KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół

e- poradnik

Wołów 2014

Podręcznik współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Podręcznik opracowany w ramach projektu
„Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli
drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego”
realizowanego na podstawie umowy
nr UDA-POKL.03.05.00-00-005/12
w ramach
Działania 3.5. Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół
Priorytetu III Wysoka jakość systemu oświaty
Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Autorzy:

Katarzyna Barylak, Beata Gryga, Ewa Książczyk,
Izabela Michońska, Jolanta Przepiórka

Opieka merytoryczna:

Krystyna Adaśko, Mariusz Mielcarek

SPIS TREŚCI

WSTĘP 5

ROZDZIAŁ 1. IDEA KOMPLEKSOWEGO WSPOMAGANIA SZKOŁY . 7

1.1 Powiatowy Program Wspomagania 7
1.2 Kompleksowość wspomagania placówki edukacyjnej 8
1.3 Profil Szkolnego Organizatora Rozwoju Edukacji 11
1.4 Profil koordynatora sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli 20

ROZDZIAŁ 2. ETAPY REALIZACJI KOMPLEKSOWEGO WSPOMAGANIA SZKOŁY 25

2.1 Roczne Plany Wspomagania szkół 26
2.1.1 Diagnoza potrzeb rozwojowych placówek edukacyjnych i opracowanie RPW 26
2.1.2 Doskonalenie pracy nauczycieli 30
2.1.3 Przełożenie nowych umiejętności na praktykę szkolną 30
2.1.4 Podsumowanie realizacji RPW 31
2.2 Sieci Współpracy i Samokształcenia Nauczycieli 32
2.2.1 Diagnoza potrzeb rozwojowych dyrektorów i nauczycieli oraz opracowanie RPPS 32
Jako koordynator sieci po analizie potrzeb rozwojowych jej członków, wyłonisz najważniejsze cele, które będziecie wspólnie realizować podczas całego roku. Pamiętaj, aby cele były jasne, mierzalne i możliwe do osiągnięcia, one bowiem będą wyznaczać kierunek waszej wspólnej pracy. 33
2.2.2 Współpraca nauczycieli 34
2.2.3 Dzielenie się umiejętnościami ze współpracownikami 34
2.2.4 Podsumowanie realizacji RPPS 35

ROZDZIAŁ 3. NARZĘDZIA WYKORZYSTYWANE PODCZAS WDRAŻANIA KOMPLEKSOWEGO WSPOMAGANIA SZKOŁY 36

3.1 Roczne Plany Wspomagania szkół 38
3.1.1 Narzędzia do diagnozy potrzeb rozwojowych placówek edukacyjnych 40
3.1.2 Narzędzia do wspomagania 53
3.1.3 Narzędzia do przekładania nowych umiejętności na praktykę szkolną 58

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.1.4 NARZĘDZIA DO PODSUMOWANIA WSPOMAGANIA 62
3.2 SIECI WSPÓŁPRACY I SAMOKSZTAŁCENIA NAUCZYCIELI 73
3.2.1 NARZĘDZIA DO DIAGNOZY POTRZEB UCZESTNIKÓW SIECI 76
3.2.2 NARZĘDZIA DO PROWADZENIA SIECI 85
3.2.3 NARZĘDZIA DO MONITOROWANIA SIECI 91
3.2.4 NARZĘDZIA DO PODSUMOWANIA PRACY SIECI 95

ROZDZIAŁ 4. PRZYKŁADY REALIZACJI KOMPLEKSOWEGO WSPOMAGANIA SZKOŁY 105

4.1 ROCZNE PLANY WSPOMAGANIA SZKÓŁ 106
4.1.1 DIAGNOZA POTRZEB ROZWOJOWYCH PLACÓWKI EDUKACYJNEJ 108
4.1.2 DOSKONALENIE PRACY NAUCZYCIELI 120
4.1.3 PRZEŁOŻENIE NOWYCH UMIEJĘTNOŚCI NA PRAKTYKĘ SZKOLNĄ 123
4.1.4 PODSUMOWANIE WDRAŻANIA RPW 124
4.2 SIECI WSPÓŁPRACY I SAMOKSZTAŁCENIA NAUCZYCIELI 128
4.2.1 URUCHOMIENIE SIECI 129
4.2.2 DIAGNOZA POTRZEB ROZWOJOWYCH DYREKTORÓW I NAUCZYCIELI 132
4.2.3 PROWADZENIE SIECI W PRAKTYCE 137
4.2.4 PODSUMOWANIE PRACY SIECI 149

ROZDZIAŁ 5. EFEKTY KOMPLEKSOWEGO WSPOMAGANIA SZKOŁY 156

5.1 ROCZNE PLANY WSPOMAGANIA SZKÓŁ 156
5.2 SIECI WSPÓŁPRACY I SAMOKSZTAŁCENIA NAUCZYCIELI 172

ZAKOŃCZENIE 175

PROPONOWANA LITERATURA W ZAKRESIE WSPOMAGANIA SZKÓŁ 176

WSTĘP

Szkoła XXI wieku to organizacja nie tylko ucząca wychowanków, ale również „organizacja ucząca się". Zadaniem współczesnej szkoły nie jest już tylko przekazywanie wiedzy, ale przede wszystkim uczenie, jak się uczyć. Aby szkoła mogła być skuteczna w pełnieniu tej roli, sama musi umieć się uczyć. Rozumienie procesów zachodzących w szkole, jako organizacji, identyfikowanie własnych mocnych i słabych stron oraz wynikających z tego potrzeb, otwartość na współpracę z otoczeniem, to tylko niektóre z warunków potrzebnych, by polskie szkoły były, nie tylko „organizacjami uczącymi", ale też „organizacjami uczącymi się". Oznacza to rozwój w kierunku większej autonomii i podmiotowości, a zatem również większego wpływu i towarzyszącej mu odpowiedzialności za efekty podejmowanych działań.

Zmiana funkcjonowania szkoły wymaga ogromnego wysiłku. Nowym oczekiwaniom powinno towarzyszyć inne niż dotychczas wsparcie, dlatego konieczne jest unowocześnienie dotychczasowego systemu wspomagania szkół.

Poradnik *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół* adresowany jest do osób współpracujących ze szkołą/przedszkolem, takich jak Szkolni Organizatorzy Rozwoju Edukacji (SORE) i Koordynatorzy Sieci Współpracy i Samokształcenia Nauczycieli, udzielający placówce kompleksowego wsparcia w wykonywaniu zadań edukacyjnych. Poradnik zaadresowany jest również do dyrektorów, nauczycieli oraz przedstawicieli organów prowadzących placówki edukacyjne.

Prezentowany poradnik ujmuje praktyczny wymiar nowoczesnego, kompleksowego i procesowego systemu wspomagania. Niniejsza publikacja została przygotowana przez osoby, które pełniły obowiązki Szkolnych Organizatorów Rozwoju Edukacji (SORE) w projekcie *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół,* realizowanym w latach 2013-2014. Autorami poradnika są: Katarzyna Barylak, Beata Gryga, Ewa Książczyk, Izabela Michońska i Jolanta Przepiórka. Opiekę merytoryczną nad opracowaniem poradnika sprawowali: Krystyna Adaśko (koordynator merytoryczny projektu) i Mariusz Mielcarek (kierownik projektu).

Poradnik jest narzędziem wspierającym SORE i koordynatorów sieci, pokazującym najważniejsze aspekty ich pracy. Poradnik prowadzi przez wszystkie etapy kompleksowego wspomagania placówki. Przedstawia on wiedzę i doświadczenie osób bezpośrednio zaangażowanych w proces wsparcia szkół i przedszkoli w powiecie wołowskim, który jako jeden z pierwszych w Polsce, rozpoczął wdrażanie nowego systemu doskonalenia nauczycieli opartego na kompleksowym wspomaganiu szkół.

Poradnik składa się z pięciu rozdziałów. W pierwszym rozdziale przedstawiono idee kompleksowego wspomagania pracy szkół/przedszkoli, oparte na wdrażaniu w placówkach Rocznych Planów Wspomagania oraz na współpracy dyrektorów i nauczycieli w ramach powołanych sieci. W rozdziale drugim poradnika przedstawione zostały etapy realizacji kompleksowego wsparcia placówki: diagnoza potrzeb rozwojowych i budowanie Rocznego Planu Wspomagania (RPW), organizacja form doskonalenia nauczycieli (szkoleń, warsztatów, konsultacji), monitorowanie procesu i wsparcie we wdrażaniu nabytej wiedzy i umiejętności przez nauczycieli do praktyki szkolnej oraz ewaluacja i sprawozdanie z realizacji Rocznego Planu Wspomagania szkoły/przedszkola, w tym formułowanie wniosków i rekomendacji. W rozdziale tym przedstawiono także etapy współpracy koordynatorów sieci z międzyszkolnymi zespołami nauczycieli lub dyrektorów, współpracujących ze sobą w ramach wybranego zagadnienia. W rozdziale trzecim zostały zaprezentowane narzędzia wykorzystywane podczas wdrażania wspomagania szkoły/przedszkola i dyrektorów/nauczycieli. Rozdział czwarty to refleksje oparte na dobrych praktykach, zawierające opis różnych sytuacji, z jakimi może spotkać się SORE i koordynator sieci w trakcie organizowania i prowadzenia kompleksowego wspomagania pracy placówki. W ostatniej części poradnika zostały zaprezentowane przykładowe efekty kompleksowego wspomagania szkół i przedszkoli w ramach wybranych obszarów.

Poradnik nastawiony jest na wsparcie osób, które od 2016 roku rozpoczną realizację zadań wynikających z Rozporządzeń Ministra Edukacji Narodowej dla placówek doskonalenia nauczycieli, bibliotek pedagogicznych i poradni psychologiczno-pedagogicznych, dotyczących wspomagania szkół i przedszkoli. Prezentowane rozwiązania zamieszczone w poradniku, zostały już wdrożone, sprawdzone i przynoszą placówkom edukacyjnym i nauczycielom wymierne korzyści, a mechanizmy, umożliwiające pełniejsze zrozumienie zagadnień związanych z kompleksowym wspomaganiem szkół/przedszkoli i nauczycieli, zostały przetestowane w praktyce szkolnej.

Mamy nadzieję, że publikacja ta spełni Państwa oczekiwania i okaże się narzędziem pomocnym w realizacji zadań w zakresie wspomagania rozwoju szkoły/przedszkola „szytego na miarę".

autorzy

ROZDZIAŁ 1. IDEA KOMPLEKSOWEGO WSPOMAGANIA SZKOŁY

1.1 Powiatowy Program Wspomagania

Powiatowy Program Wspomagania PPW jest to oddzielny dokument strategiczny definiujący lokalną politykę oświatową w zakresie wspomagania szkół, przedszkoli i nauczycieli. PPW może stanowić istotną część strategii oświatowej powiatu, zwanej również programem rozwoju oświaty, planem polityki oświatowej, polityką edukacyjną, czy też modelem zarządzania oświatą.

PPW zawiera informacje o realizacji wspomagania szkół i przedszkoli na poziomie powiatu. Dokument ten uwzględnia:

- charakterystykę powiatu w kontekście edukacyjnym,
- analizę zasobów edukacyjnych powiatu, w tym zasobów infrastrukturalnych, kadrowych i finansowych,
- cele, priorytety, działania i harmonogram wspomagania szkół, przedszkoli i nauczycieli,
- realizowane w placówkach edukacyjnych Roczne Plany Wspomagania RPW,
- funkcjonujące na terenie powiatu Sieci Współpracy i Samokształcenia Nauczycieli,
- informacje o sposobie ewaluacji i monitorowania wdrażania PPW.
- informacje o sposobie promocji wdrażania PPW.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1.2 Kompleksowość wspomagania placówki edukacyjnej

Ideą kompleksowego wspomagania szkół jest wspieranie placówek edukacyjnych na dwa sposoby.Po pierwsze, wsparcie zaadresowane jest do szkoły i odpowiada jej szczególnym potrzebom rozwojowym. Jest ono realizowane w wyniku wdrażania w placówce Rocznego Planu Wspomagania RPW, pod kierunkiem Szkolnego Organizatora Rozwoju Edukacji SORE. Po drugie, wsparcie ukierunkowane jest na indywidualne potrzeby rozwojowe nauczycieli, którzy funkcjonują w ramach Sieci Współpracy i Samokształcenia Nauczycieli, moderowanych przez Koordynatorów Sieci.

Rysunek 1. Kompleksowe wspomaganie placówek edukacyjnych

Kompleksowość wspomagania szkół to również zaplanowanie i przeprowadzenie procesu doskonalenia wynikającego przede wszystkim z potrzeb nauczycieli, ale i uczniów oraz ich rodziców. Jest to, więc działanie oparte na diagnozie, planowaniu działań umożliwiających realizację celów, wdrażaniu zmian, monitorowaniu ich i wypracowaniu efektów.

Rysunek 2. Etapy kompleksowego wspomagania placówek oświatowych

Niezwykle istotnym elementem wpływającym na kompleksowość wspomagania szkół/przedszkoli oraz jego jakość jest to, iż realizowane jest ono przez różne podmioty pozytywnie oddziałujące na rozwój placówek edukacyjnych, takie jak: ośrodki doskonalenia nauczycieli, poradnie psychologiczno-pedagogiczne czy biblioteki pedagogiczne.

Nowatorstwo modelu przejawia się również w tym, że odchodzi od tradycyjnych, pojedynczych, często przypadkowych form szkoleniowych na rzecz doskonalenia cyklicznego, adekwatnego do oczekiwań nauczycieli, zorganizowanego w ich miejscu pracy. Kompleksowość wsparcia polega również na zapewnieniu nauczycielom ekspertów prowadzących zajęcia, specjalistów w swojej dziedzinie, gwarantujących wysoką, merytoryczną jakość doskonalenia.

Wsparte jest to przekazaniem materiałów szkoleniowych, zarówno w wersji wydrukowanej, umożliwiających pracę nauczyciela podczas warsztatu, jak również w wersji elektronicznej, umożliwiających wykorzystanie wartościowych treści po zakończonej formie doskonalenia. Nie bez znaczenia jest również zapewnienie krótkiej przerwy kawowej, która pozwala odpocząć w trakcie doskonalenia, ale przede wszystkim wpływa pozytywnie na relacje osobiste członków grona pedagogicznego.Jest to optymalna sytuacja ukierunkowana na rozwój placówki, motywująca do działania, stawiająca wyzwania, nieograniczająca.

Rysunek 3. Przykłady kompleksowego wspierania placówek edukacyjnych

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1.3Profil Szkolnego Organizatora Rozwoju Edukacji

Poza świadomością konieczności wprowadzania zmian, trzeba nie tylko wspólnie myśleć i działać, ale przede wszystkim chcieć w nich uczestniczyć. Tak więc jednym z problemów może się okazać przekonanie nauczycieli do zmiany poglądu na temat własnej nieomylności i braku relatywizmu (ja a inni), co powoduje blokadę na zmiany, utrwalając niepełny lub nieprawdziwy obraz rzeczywistości.

Możesz usłyszeć ze strony niektórych nauczycieli, że „ktoś chce ich douczać jakby nie byli wystarczająco wykształceni". Jako SORE powinieneś budować pozytywną atmosferę, sprzyjającą sukcesywnemu i skutecznemu wprowadzaniu zmian w sposobie myślenia oraz pracy nauczycieli, uczeniu otwartości i nieustannej refleksji. Bądź wiarygodnym poprzez zachowywanie dystansu wobec własnych przekonań i wsłuchiwaniu się w opinie innych.

Jeśli nastąpi wspólne „pogłębienie zrozumienia rzeczywistości" wówczas może się zdarzyć, że nauczyciele z wieloletnim stażem odkryją powody nieskuteczności metod postępowania z uczniami czy rodzicami z powodu nieznajomości realiów, które przynosiły niezamierzone rezultaty.

Przystępując do roli **Szkolnego Organizatora Rozwoju Edukacji**, bez względu na poziom przygotowania się do niej, masz prawo do obaw. Bezsprzecznie jest to wielkie wyzwanie i możliwość rozwoju zarówno zawodowego, jak i osobistego, zdobywanie zupełnie nowych doświadczeń, ale także konfrontacja własnej wiedzy i umiejętności z innymi. Pilotażowy, nowatorski program wspomagania szkół i placówek oświatowych otwiera możliwości związane z kreowaniem szkolnej rzeczywistości na nowo, w sposób przemyślany i zaplanowany, nastawiony na współpracę, ale i współodpowiedzialność. Wszystkie te atuty skłaniają jednocześnie do głębokiej refleksji nad dotychczasowym sposobem pracy i jej efektami.

Rysunek 4. Główne elementy procesu zmiany

Nie zapominaj, że sukces będzie zależał od wielu czynników, z których podstawowym będzie przyjęcie SORE, czyli Ciebie, przez dyrektorów i nauczycieli. Obawa przed brakiem zrozumienia czy chęci współpracy może okazać się czynnikiem zdecydowanie demotywującym, któremu warto poświęcić wiele czasu i uwagi, próbując zapobiegać potencjalnym problemom, zanim pojawisz się w partnerskich placówkach. Pomocna okazuje się symulacja spotkań, a nawet treści rozmów, aby zminimalizować, a nawet wyeliminować niepożądane trudności.

Podejmując się pełnienia roli Szkolnego Organizatora Rozwoju Edukacji powinieneś być przekonany o tym, że jest to zadanie, które chcesz realizować. Pozytywne nastawienie to połowa sukcesu. Pamiętaj o tym, aby zawsze być rzetelnie przygotowanym (pod względem merytorycznym i technicznym) do wszelkich wizyt w szkołach (konsultacje, szkolenia, ankietowanie). Nie zapomnij o dodatkowym zabezpieczeniu, jakim jest posiadanie niezbędnych materiałów w wersji elektronicznej, aby móc w dowolnym miejscu i czasie je wydrukować lub edytować. Przydatne są: flipcharty, papier ksero i markery, które warto mieć przygotowane, aby w razie nieprzewidzianych okoliczności podkreśliły Twój profesjonalizm. Bycie elastycznym i dopasowywanie się do oczekiwań nauczycieli podkreśla Twoje wysokie kompetencje do wykonywania zadań SORE.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 5. Niezbędnik SORE wpływający na jego skuteczność

Ważne

- SORE - pierwsze spotkanie z dyrektorem.

Pierwsze spotkanie SORE z dyrektorem placówki jest kluczowym elementem dalszej współpracy. Jest to również najważniejszy sprawdzian Twoich kompetencji. Od klimatui merytoryki Waszego spotkania będzie uzależniona realizacja planu wspomagania szkoły. Koniecznie przygotuj się rzetelnie do tego wydarzenia, skorzystaj z kwestionariusza wywiadu z dyrektorem, jednak nie trzymaj się sztywno żadnego schematu. Bądź uważny, skoncentrowany, otwarty na sugestie dyrektora, który najlepiej zna placówkę i jej potrzeby. Jeśli jakieś aspekty rozmowy wymagają wyjaśnienia lub doprecyzowania, zadbaj o to, aby nie pozostały w sferze domysłów.

Dyrektor, który będzie Twoim sprzymierzeńcem, umożliwi Ci doprecyzowanie kwestii organizacyjnych w taki sposób, aby nie kolidowały z wewnętrznym planem pracy placówki. Twoje zadania organizacyjne w znaczący sposób odciążają dyrektora, który może skoncentrować się na kwestiach merytorycznych.

Nie bez znaczenia jest fakt, iż postawa dyrektora rzutuje bezpośrednio na postawę nauczycieli. Zatem aktywność nauczycieli będzie w znacznej mierze od niej uzależniona.Idealną jest sytuacja, gdy dyrektor posiada już wiedzę na temat kompleksowego wspomagania i sposobu jego realizacji. Wówczas wstępny etap Waszej rozmowy, dotyczący idei programu, jest zbędny.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nie oznacza to jednak, że nie powinieneś rozgraniczać zadań dyrektora i SORE. Czego to dotyczy? Twoja obecność w placówce nie powinna budzić niczyjego niepokoju, a wręcz przeciwnie – powinna być pożądaną.

Zarówno dyrektor, jak i nauczyciele mają postrzegać Cię, jako:

- sojusznika,
- przyjaciela,
- kogoś zaufanego,
- kogoś mile widzianego,
- kogoś, kto sprosta trudnościom,
- kogoś, kto ma na względzie dobro każdego.

RADA!

Zawsze bądź obowiązkowy, szczery i uczciwy. Okaż dyrektorowi swoją determinację związaną z wzorowym wywiązywaniem się z roli SORE. Utwierdź go w przekonaniu, że jesteś osobą odpowiedzialną, wiarygodną i przedsiębiorczą, na którą zawsze może liczyć. Koniecznie konsultuj z nim wszelkie wątpliwości czy pomysły dotyczące w jakimkolwiek zakresie jego placówki. Pamiętaj, że taki sposób postępowania zjedna Ci przychylność i ułatwi wiele spraw w przypadku nieprzewidzianych trudności, które mogą się nagle pojawić (np. nieoczekiwana zmiana trenera, a co za tym idzie zmiana terminów szkoleń). Bądź partnerem dyrektora w realizacji celów, które zostałynakreślone w Rocznym Planie Wspomagania.

Rysunek 6. Schemat obrazujący relacje SORE - dyrektor

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

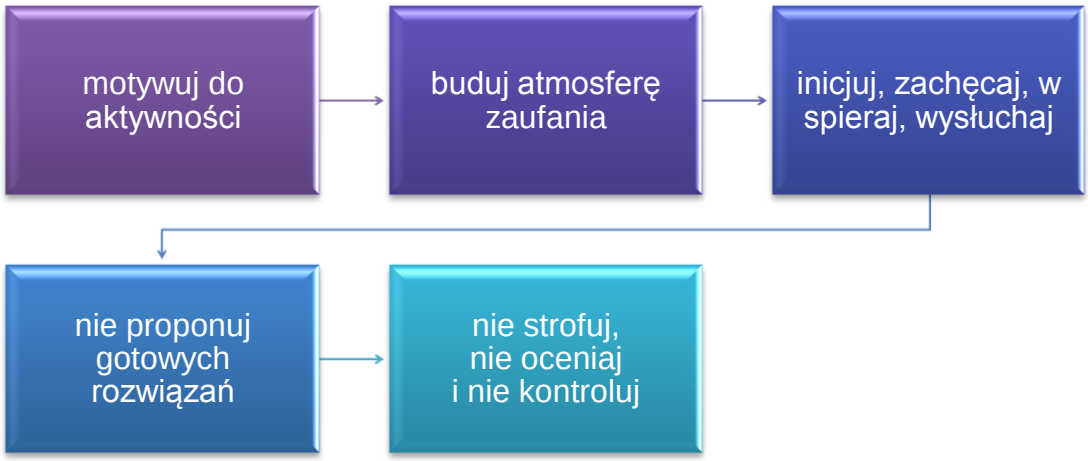
Ważne

- SORE - pierwsze spotkanie z radą pedagogiczną.

Pierwsze spotkanie z radą pedagogiczną to może być wielkie wyzwanie. Powinieneś być przygotowany również na to, że nawet misternie opracowana prezentacja nie będzie przydatna, gdyż nauczyciele mogą Cię poprosić o to, abyś przedstawił im założenia i cele projektu własnymi słowami. Pamiętaj wówczas, że pomocne może się okazać posiadanie wydruku treści niektórych slajdów (unikniesz w ten sposób ryzyka pominięcia istotnych informacji). Zawsze też możesz sięgnąć do notatek, co w żaden sposób nie podważa Twoich kompetencji, a jedynie wskazuje na dobrą organizację warsztatu pracy.

RADA!

Zawsze motywuj nauczycieli do aktywnego udziału w realizacji zadań, buduj i utrzymuj atmosferę zaufania, współdziałania oraz zrozumienia. Bądź kimś, kto inicjuje, zachęca, wspiera, wysłucha, towarzyszy, ale nie wyręcza, nie blokuje kreatywności, dając gotowe rozwiązania. Niech Twoja obecność w szkole będzie dowodem na to, że towarzyszysz, wspierasz, inicjujesz i pomagasz, jednak nie strofujesz, ani nie kontrolujesz.



Rysunek 7. Pierwsze spotkania SORE z radą pedagogiczną

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Planując swoją pracę weź pod uwagę wszystkie czynniki (obiektywne i subiektywne) mające wpływ na efekty współpracy nauczycieli, począwszy od stopnia potencjału zawartego w różnorodności ich stylów działania i osobowości oraz umiejętnej eliminacji zakłóceń wynikających, np. z różnych godzin pracy, dodatkowych obowiązków, sytuacji rodzinnej, itp.

Do najistotniejszych elementów, które ułatwiają współpracę, należą:

- jasne i otwarte sygnalizowanie potrzeb, oczekiwań (udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnej),
- współpraca, współdziałanie nauczycieli w realizacji podjętych zadań (przydzielanie różnym osobom odpowiednich dla nich zadań, wspieranie lub hamowanie aktywności niektórych członków zespołu),
- akceptacja siebie i innych (poczucie własnej wartości i zrozumienie innych),
- akceptowanie ustalonych zasad i ich przestrzeganie (także zmniejszenie ilości konfliktów),
- wykorzystywanie własnego potencjału, np. zdolności, kreatywności.

Rysunek 8. Elementy ułatwiające współpracę

Nie zniechęcaj się i nie poddawaj!

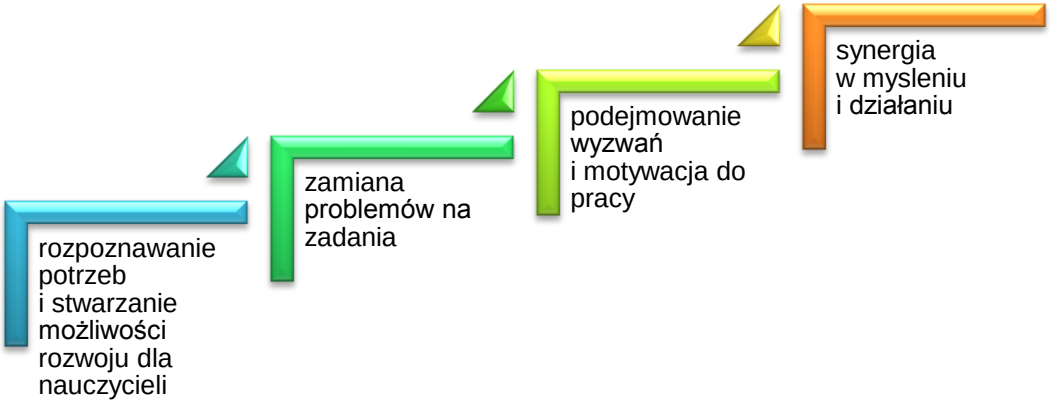
Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pamiętaj, że są czynniki, które utrudniają współpracę. Do głównych trzeba zaliczyć:

- „poczucie braku kompetencji" wynikające z nieśmiałości lub lęku przed negatywną oceną ze strony innych nauczycieli,
- małe zaangażowanie ze strony niektórych nauczycieli,
- brak tolerancji na „inność", szczególnie na kreatywność, eksperymentowanie,
- szufladkowanie, zrażanie się, schematyzowanie, posługiwanie się stereotypami,
- niechęć do działania i jakichkolwiek zmian (wynikająca także z niewłaściwego podziału ról w grupie nieodpowiednio do predyspozycji).

Rysunek 9. Elementy utrudniające współpracę

Prezentując w placówkach ideę kompleksowego systemu doskonalenia nauczycieli podkreślaj jego atuty, m.in. rozpoznawanie potrzeb i stwarzanie możliwości rozwoju dla nauczycieli, wyzwalanie w nich twórczej energii, zamianę pojawiających się problemów na zadania, traktowanie ich, jako wyzwanie i motywację do bardziej wytężonej pracy. Przygotowanie właściwego gruntu sprzyjać będzie synergicznemu myśleniu i działaniu, niezbędnemu w realizacji nadrzędnego, ale wspólnego dla wszystkich celu. Jako SORE bądź siłą napędową, sprawiającą, że rezultaty bywają zaskakująco pozytywne i wyższe od zakładanych. Bardziej dotkliwie, niż dotychczas, możesz odczuwać brak czasu wolnego z powodu dodatkowej pracy, piętrzenie się problemów, niezrozumienie czy przemęczenie.



Rysunek 10. Idea kompleksowego systemu doskonalenia

Czy zatem warto podjąć się pełnienia roli SORE?
Oczywiście, że tak. Jest to niepowtarzalna możliwość rozwoju osobistego i zawodowego, a także:

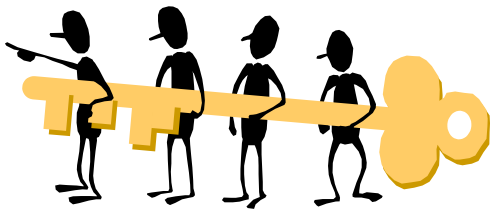
- zaspokajanie potrzeby doskonalenia swoich umiejętności,
- rozwój kreatywności,wpływanie na szkolną „rzeczywistość”,
- współpraca z innymi nauczycielami
- nowe doświadczenia,
- konfrontacja własnej postawy i umiejętności z innymi,
- motywacja do podejmowania wyzwań,
- głęboka refleksja nad swoją dotychczasową pracą.

Rysunek 11. Zalety pełnienia roli SORE

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wdrażanie zmian musi być zespołowe i polegać na wspieraniu się jednych przez drugich,a co za tym idzie wzajemnym motywowaniu siebie do zmian.

Będąc SORE jesteś pośrednikiem zmiany, jaka dokonuje się w szkole. Pełnisz także rolę łącznika, który daje szansę na właściwą komunikację. Problem może się pojawić wtedy, gdy nauczyciele uświadamiają sobie, że nowy proces wspomagania nie polega jedynie na zmianach formalnych, ale i mentalnych. Jest to warunek konieczny do spełnienia w przypadku oczekiwanych zmian. Dlaczego, mimo wątpliwości, warto pracować wspólnie? Bezsprzecznie ma to pozytywny wpływ na wzrost współpracy i zaangażowania nauczycieli, pojawia się wiele ciekawych rozwiązań, następuje integracja i wzrasta również odpowiedzialność prowadząca do synergii.



Musisz widzieć sens zmiany i się z nią utożsamiać. W sytuacji, gdy coś sam wybierasz i akceptujesz, lepiej to wykonujesz. Tak więc niezbędne jest zaangażowanie obu stron. Praca zespołowa nauczycieli gwarantuje rozwój szkoły.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1.4 Profil koordynatora sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli

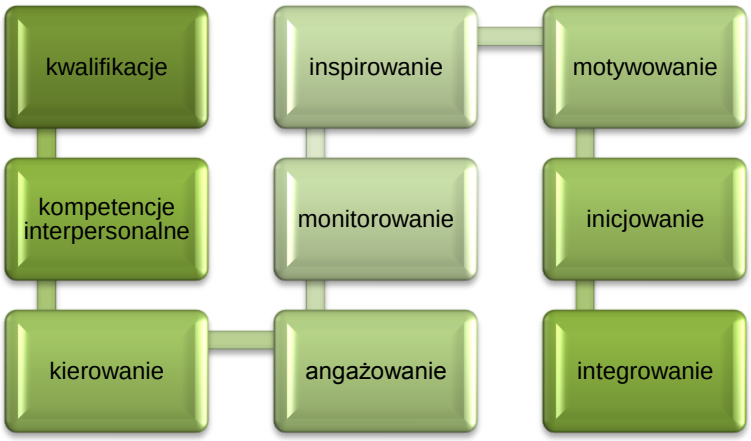
Sieć współpracy i samokształcenia

Sieć współpracy i samokształcenia tworzą nauczyciele lub dyrektorzy z różnych placówek (około 20-25 osób). Wspólnie rozwiązują problemy, zgłębiają interesujące ich zagadnienia, dzielą się swą wiedzą nie tylko wewnątrz sieci, ale i z osobami spoza niej. Wynika to z założeń ogólnych dotyczących pracy sieci i jej specyfiki. Poza cyklicznymi spotkaniami, niezwykle istotną formą aktywności jest przede wszystkim praca na platformie internetowej. Pełnienie roli koordynatora, poza odpowiednimi kwalifikacjami, ułatwią Ci także kompetencje interpersonalne, które gwarantują sprawne funkcjonowanie sieci.

Pamiętaj!

Będąc koordynatorem sieci, nie jesteś jej członkiem, lecz kimś, kto wspiera, monitoruje, inspiruje, stawia wyzwania, pobudza twórczy rozwój. Czuwaj nad tym, aby atmosfera współpracy zawsze była pozytywna i sprzyjająca realizacji celów. Swą postawą i zaangażowaniem dawaj innym wzór do naśladowania. Masz niepowtarzalną okazję do wykorzystania własnej kreatywności i predyspozycji organizacyjnych w celu utworzenia zespołu chcącego współpracować. Kiedy inni wątpią, dziel się swym entuzjazmem. Bądź pasjonatem, nie rezygnuj z wysiłku, pokonuj przeszkody, dawaj dobry przykład.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



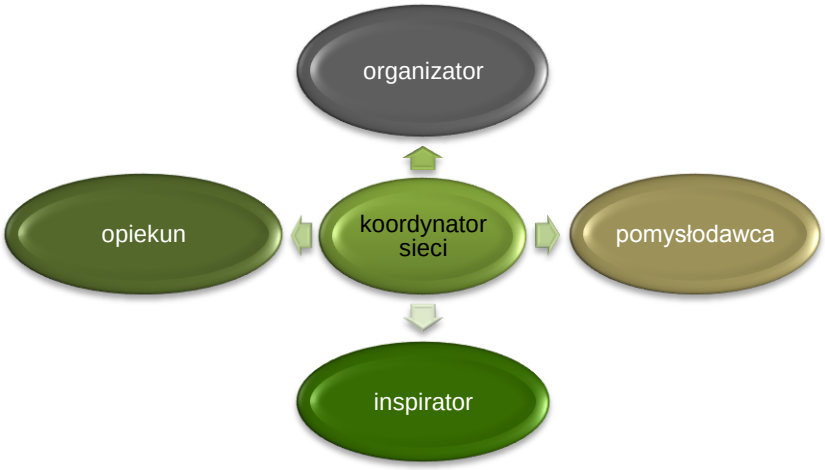
Rysunek 12. Elementy niezbędne w pracy koordynatora sieci

Jesteś także moderatorem na platformie. To bardzo odpowiedzialne zadanie. Może się okazać, że w tym zakresie napotkasz duże trudności. Opór w tej dziedzinie może wynikać z wielu czynników, nawet ze zróżnicowania poziomu umiejętności w zakresie pracy z komputerem. Ponadto, obecność w sieci, to nieustanne poddawanie siebie, a także własnej pracy ocenie innych ludzi, a to stanowi poważną blokadę.

Monitorowanie forum dyskusyjnego może także nastręczać wielu obaw w przypadku niskiej aktywności (frekwencji) ze strony uczestników. Nie poddawaj się. Nie rezygnuj z motywowania nauczycieli do pracy na platformie. Używaj w takim przypadku przekonywujących argumentów, okazując nieustannie cierpliwość, wyrozumiałości „sympatię".

Jak tego dokonać?

Doceniaj wszelkie przejawy aktywności integrujące grupę, prezentuj dokonaniai nieustannie motywuj do działania. Buduj przestrzeń do współpracy poprzez stwarzanie nauczycielom możliwości do dzielenia się wiedzą, umiejętnościami czy choćby refleksjami. Wśród aktywnych członków poszukaj tych, którzy Cię wesprą. Uwzględniaj przede wszystkim potrzeby i oczekiwania uczestników sieci. Nie narzucaj nikomu swojego zdania. Bądź organizatorem, pomocnikiem, propagatorem, pomysłodawcą. Inspiruj, zachęcaj, mobilizuj.
Inicjuj ciekawe działania, oferuj materiały merytoryczne dotyczące ważnych dla nauczycieli zagadnień, jednak czyń to dyskretnie, niezobowiązująco, raczej zapraszając do współpracy, niż ją narzucając. Motywuj ludzi, bądź dla nich przewodnikiem i oparciem. Daj im autonomię, a jednocześnie wypracuj poczucie tego, że jesteś niezbędny. To wzmocni Twój autorytet i zjedna Ci zwolenników, chętnych do podejmowania wyzwań.



Rysunek 13. Rola koordynatora sieci

Członkowie sieci muszą mieć świadomość tego, że aktywność otwiera im nową,szerszą perspektywę patrzenia na własną pracę i funkcjonowanie placówki. Mają okazję do głębokiej refleksji nad swoim warsztatem pracy, m.in. nad rozwiązaniami dydaktyczno-wychowawczymi, które mogą zaproponować innym lub zastosować sprawdzone metody na gruncie własnej szkoły. Niemożliwe jest zrealizowanie
w ciągu kilku spotkań tematów proponowanych przez każdego członka sieci. Twoja rola polega więc na tym, abyś na wstępie opracował plan pracy, uwzględniając treści aprobowane przez wszystkich.

Jeśli zdarzy się, że nie uda Ci się zaprosić jakiegoś eksperta na konkretny termin, zaproponuj inny, dogodny dla wszystkich. W przypadku, gdy zaplanowany temat mogą poprowadzić inne osoby, np. doradcy metodyczni albo nauczyciele z odpowiednią wiedzą i doświadczeniem w tej dziedzinie, zasugeruj właśnie takie rozwiązanie. Możesz także poprosić o pomoc członków sieci. Będzie to dla nich swoista nobilitacja.

Rzetelnie przygotowuj spotkania, począwszy od przestrzegania harmonogramu poprzez zapraszanie uczestników, przygotowanie sali, zapewnienie wysokiej klasy eksperta i materiałów szkoleniowych.

WAŻNE!

Wypracuj własny model skutecznego informowania o spotkaniach, aby problemy komunikacyjne nie zakłócały realizacji planu pracy.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jako moderator forum dyskusyjnego zachęcaj nauczycieli do zamieszczania na platformie materiałów związanych z tematyką sieci, co spowoduje dzielenie się dobrymi praktykami. Wykorzystaj tę zaletę pracy na platformie, którą jest możliwość szybkiego kontaktu z innymi, nawet bez konieczności wychodzenia z domu. Podkreśl niezmiernie ważne dla wszystkich atuty: oszczędność czasu i komfort pracy.

Bez względu na to czy pełnisz rolę Szkolnego Organizatora Rozwoju Edukacji, czy też Koordynatora sieci współpracy i samokształcenia, zrób dobre wrażenie „na wejściu". Swą postawą pozyskaj przychylność dyrektora i rady pedagogicznej. Zawsze bądź cierpliwy i elastyczny, buduj wokół siebie klimat odpowiedni do współpracy. Wysłuchaj uważnie tych, którzy mają coś do powiedzenia, w razie potrzeby zaproponuj inny termin rozmowy lub inną formę kontaktu, np. e-mail.

Dbaj o przestrzeganie podstawowych zasad komunikacji, gdyż słuchanie siebie nawzajem to podstawa do uzewnętrzniania własnego zdania, oczekiwań, problemów, a jednocześnie liczenia się ze zdaniem innych osób. Jawna i konstruktywna dyskusja zapewnia możliwość wyodrębnienia priorytetów, którymi należy się zająć.

Nawiązanie prawidłowych relacji z innymi zapewni Ci komfort pracy i płynną realizację zadań nakreślonych w Rocznym Planie Wspomagania lub w planie pracy sieci. Daj sobie prawo do wyrażania wątpliwości czy obaw, a także do popełniania błędów. Będąc kompetentnym, nie musisz być idealny.

Szkoleniowcy są profesjonalistami, umieją słuchać. Dlatego bezwzględnie skontaktuj się z ekspertem, zanim pojawicie się wspólnie w placówce lub na spotkaniu sieci. Jeśli jesteś SORE, najdokładniej jak potrafisz, zapoznaj go z planem pracy, oczekiwaniami dyrektora i nauczycieli; scharakteryzuj specyfikę pracy grona. Jeśli są jakieś trudne tematy, nie powinieneś ich pominąć, zignorować; wręcz przeciwnie – opowiedz o nich w obrazowy, ale nie uwłaczający nikomu pod żadnym względem, sposób.

Im więcej informacji, dotyczących wybranej przez placówkę oferty, przekażesz osobie prowadzącej doskonalenie, tym większe prawdopodobieństwo, że realizacja działań będzie przebiegała bezproblemowo.

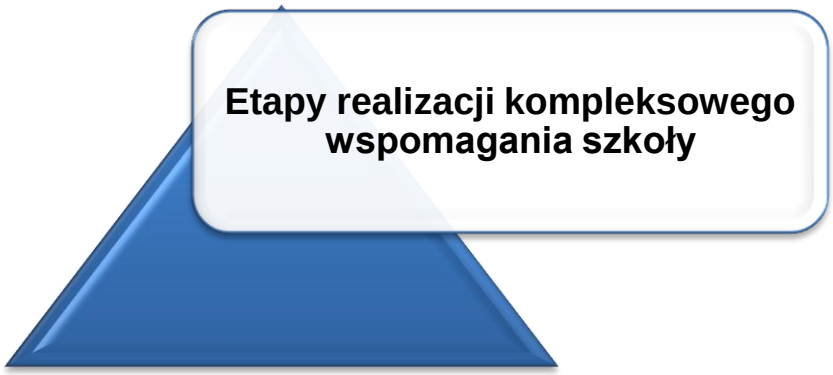
To samo dotyczy pracy sieci. Jako koordynator masz pełną wiedzę na temat tego, czego oczekują nauczyciele, jakie zagadnienia są dla nich istotne itp. Rzeczowa rozmowa wstępna ułatwi ekspertowi dopasowanie się do grupy tak, aby najpełniej zaspokoić jej potrzeby.

Współdziałanie oparte na partnerstwie, życzliwości i wyrozumiałości jest okazją do nawiązania trwałej współpracy i realizowania przedsięwzięć w szerszym zasięgu, nie tylko we własnej szkole.

Tylko prawdziwi, naturalni, autentyczni i wiarygodni Szkolni Organizatorzy Rozwoju Edukacji oraz Koordynatorzy Sieci Współpracy i Samokształcenia mogą z powodzeniem realizować idee nowego, kompleksowego systemu wspomagania placówek oświatowych.

ROZDZIAŁ 2.

ETAPY REALIZACJI KOMPLEKSOWEGO WSPOMAGANIA SZKOŁY



Rozdział ten ma za zadanie w sposób ogólny przybliżyć etapy realizacji kompleksowego wspomagania placówki. W części czwartej poradnika możesz poznać szczegółowo realizację poszczególnychetapów w przełożeniu na praktykę szkolną.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2.1 Roczne Plany Wspomagania szkół

Bez dobrego przygotowania i planowania żadna zmiana nie przyniesie zamierzonych efektów, dlatego zanim wejdziesz do danej szkoły dobrze przygotuj się do roli SORE. Na różnych etapach swojej pracy napotkasz na przeciwności, dlatego ważne jest, abyś już na samym początku uzbroił się w wiedzę, cierpliwość i gotowość do niełatwej, ale satysfakcjonującej pracy Szkolnego Organizatora Rozwoju Edukacji. Niejednokrotnie będziesz jak żołnierz, który walczy z oporem, w tym przypadku związanym ze zmianą, ale nie poddawaj się i małymi krokami dochodź do celu.

2.1.1 Diagnoza potrzeb rozwojowych placówek edukacyjnych i opracowanie RPW

FAZA WSTĘPNA

Zebranie informacji o placówce

Zanim wejdziesz do placówki i spotkasz się z dyrektorem i radą pedagogiczną, postaraj się zebrać jak najwięcej informacji o samej szkole. Skorzystaj ze strony internetowej placówki czy z informacji ze środowiska lokalnego(gazety lokalne), wiele informacji otrzymasz z raportów z ewaluacji zewnętrznej dostępnej na stronach internetowych SEO (System Ewaluacji Oświaty). Wiedza ta pomoże Ci poznać szkołę i ludzi, którzy ją tworzą.Przygotujesz się w ten sposób do rozmowy z dyrektorem i radą pedagogiczną. Ważne, aby widzieli oni w Tobie kompetentną osobę, która utożsamia się z nimi i ze szkołą, ma rzetelną wiedzę na jej temat. Tak przygotowany, z pewnością wzbudzisz u dyrektora, jak i u rady pedagogicznej, zaufanie i będziesz mógł w miłej atmosferze poprowadzić konstruktywną rozmowę tak, aby przejść do kolejnego kroku jakim jest **diagnoza potrzeb rozwojowych placówki**.

Niejednokrotnie zebrana wiedza może zasugerować Ci, w którym obszarze placówka będzie wymagała wsparcia, ale pamiętaj - nigdy nie popełniaj tego błędu i nie przychodź z gotową propozycją obszaru wsparcia do szkoły! Nie Ty o tym wyborze decydujesz!!

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ETAP I
DIAGNOZA POTRZEB

Kolejny etap to diagnoza stanu wyjściowego (zastanej sytuacji szkoły).To istotny element wsparcia placówki, bo od niego zależy, którym obszarem będziesz się zajmować, jakie podejmiesz w związku z tym działania i jaki opracujesz plan pracy wspierającej szkołę. Na diagnozę potrzeb składają się: spotkanie z dyrektorem, spotkanie z radą pedagogiczną oraz spotkanie z zespołem zadaniowym, wyłonionym z członków rady pedagogicznej w ramach warsztatu diagnostycznego.

SPOTKANIE SORE Z DYREKTOREM	SPOTKANIE SORE Z RADĄ PEDAGOGICZNĄ	WARSZTAT DIAGNOSTYCZNY
• wywiad z dyrektorem • określenie zasad współpracy dyrektora z SORE • określenie obszaru wsparcia przez dyrektora szkoły	• ankieta skierowana do nauczycieli • określenie obszaru wsparcia przez członków rady pedagogicznej • wyłonienie zespołu zadaniowego	• dogłębna analiza wybranego obszaru • określenie celu głównego i szczegółowych • określenie efektów • określenie zakładanych wskaźników realizacji

spotkanie SORE z Dyrektorem

Podczas rozmowy z dyrektorem szkoły dowiadujesz się o obecnej sytuacji i problemach widzianych oczami osoby zarządzającej; dowiesz się zarazem jakie są jego oczekiwania. Niektórzy dyrektorzy chętnie dzielą się swoją wiedzą, doświadczeniem jak również dokumentacją szkolną (tj. raporty z ewaluacji wewnętrznej, analizy sprawdzianów, wnioski z diagnoz itp.). Wiedza i dokumentacja są bardzo przydatne, ale nie zawsze dyrektor tak przychylnie zwraca się w kierunku SORE, dlatego sporządzony kwestionariusz ankiety skierowany do dyrektora, dodatkowo pozwoli Ci na uzupełnienie danych i pomoże w określeniu obszaru wsparcia zgodnego z wyborem i oczekiwaniami dyrektora.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

spotkanie SORE z Radą Pedagogiczną

Pierwsze spotkanie z członkami rady pedagogicznej jest ważne, bowiem musisz pokazać się z jak najlepszej strony, jako osoba kompetentna i przyjazna, która przyszła wspierać, nie oceniać! Musisz dokładnie wyjaśnić rolę jaką będziesz pełnić w ich szkole, ale wskazać również, że bez ich zaangażowania nie będzie możliwa żadna zmiana. Ważna jest zatem Twoja otwartość i umiejętności interpersonalne. Podczas spotkania z nauczycielami powinieneś dokładnie omówić wszystkie zagadnienia, ułatwi to im zrozumienie problemu i podjęcie decyzji odnośnie wyboru obszaru wsparcia. Dodatkową pomocą będzie ankieta (rozdział3.1.1 e-poradnika), którą nauczyciele wypełniają anonimowo.

Najlepszy scenariusz to taki, w którym dyrektor i rada pedagogiczna wskazują na ten sam obszar wymagający „pomocy". Możesz jednak w swojej pracy spotkać się z zupełnie różnymi zdaniami. Co możesz zrobić?
Bądź wtedy coachem i mediatorem-to nie zawsze łatwe zadanie, ale bez znalezienia wspólnego mianownika szkoła nie osiągnie sukcesu…, a przecież sukces szkoły to także Twój sukces!

warsztat diagnostyczno-rozwojowy

Wyłoniony z członków rady pedagogicznej zespół zadaniowy, pod Twoim kierunkiem dokonuje pogłębionej diagnozy wybranego obszaru, czyli określa to, co powinno ulec zmianie w szkole (priorytetowe potrzeby rozwojowe). Wspólnie formułujecie cel główny oraz cele szczegółowe. Pomagasz zespołowi w określeniu jakiego oczekują wsparcia, jakich oczekują efektów oraz określasz wstępny harmonogram realizacji działań.

Po takim spotkaniu będziesz gotów do kolejnego kroku- stworzenia planu pracy na kolejne miesiące, czyli Rocznego Planu Wspomagania.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Roczny Plan Wspomagania (RPW)

Dobry plan to połowa sukcesu, dlatego dobrze się do niego przygotuj, wykorzystaj całą swoją dotychczasową wiedzę i zaplanuj wszystkie działania.

Pamiętaj, że w RPW powinny znaleźć się cele główne oraz cele szczegółowe, sformułowane w taki sposób, aby były pomocne w ustaleniu działań i dały możliwość ewaluacji (konkretne, jasne i mierzalne). Prawidłowo sformułowane cele powinny być punktem wyjścia do dalszych działań rozwojowych i odpowiadać na zdiagnozowane potrzeby. Musisz też określić wskaźniki ich osiągnięcia. Następnie ustalasz harmonogram szkoleń (liczbę, tematykę, formę prowadzenia zajęć, które ze szkoleń prowadzone będą przez eksperta zewnętrznego). Projekt przygotowanego rocznego planu wspomagania omawiasz z dyrektorem szkoły i przedstawiasz do akceptacji nauczycielom. Po akceptacji wystarczy już tylko działać!

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2.1.2 Doskonalenie pracy nauczycieli

ETAP II
Doskonalenie pracy nauczycieli

W tej części realizacji RPW ważne są Twoje umiejętności organizowania szkoleń/warsztatów i współpracy z trenerem/ekspertem zewnętrznym.
Warto na tym etapie wyznaczyć konkretne, uwzględniające kalendarz pracy szkoły, daty spotkań i zastanowić się nad sposobem współpracy z firmą szkoleniowąbądź możliwością pozyskania pomocy zewnętrznych ekspertów.

Powinieneś również wykazać się umiejętnościami moderatora spotkania. Po każdym szkoleniu nauczyciele wypowiadają się na temat jakości szkolenia, swoje uwagi zapisują w ankietach ewaluacyjnych (rozdział 3.1.2 e-poradnika). Jednak monitorowanie efektów nie może być ograniczone do analizy ankiet. Nie jest to wystarczające narzędzie, które pozwoliłoby w sposób jednoznaczny stwierdzić, czy w wyniku realizowanego wsparcia zachodzi w szkole oczekiwana zmiana. Twoja rola podczas szkoleń jest bardzo znacząca, bowiem to Ty obserwujesz wszystkie zachodzące procesy, rozmawiasz z uczestnikami szkolenia, pytasz o odczucia i wrażenia poszkoleniowe, o trenera. Przypominaj nauczycielom o zaplanowanych celach, wyjaśniaj wszelkie obawy, nie oceniaj i nie krytykuj, staraj się być osobą wspierającą, która rozumie i reaguje. Z pewnością nie zawsze nauczyciele będą zadowoleni z prowadzonych szkoleń czy warsztatów, czasem powodem może być osobowość eksperta, czasem zmęczenie nauczycieli , które nie pozwala na aktywne działanie, dlatego wspierająca rola SORE w takich momentach jest bardzo ważna. Jako SORE obiektywnie oceniasz sytuację, analizujesz i w razie potrzeby odpowiednio reagujesz.

2.1.3 Przełożenie nowych umiejętności na praktykę szkolną

ETAP III
Przełożenie nowych umiejętności na praktykę szkolną

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jest to jeden z najważniejszych etapów wspomagania, o ile nie najważniejszy. Umiejętność przełożenia wiedzy i umiejętności zdobytych podczas szkoleń na praktykę oraz wdrożenie ich do życia szkolnego to długotrwały proces. Bardzo ważne jest zaangażowanie nauczycieli oraz ich motywacja do tego typu zmian wprowadzanych w szkole, a z tym bywa różnie. Aby wspierać i wspomagać działania nauczycieli, ważne jest zorganizowanie konsultacji dla nauczycieli (grupowych lub indywidualnych).Nie zapominaj o dyrektorze- on też potrzebuje wsparcia, a jeśli nie, to dobrze, aby wiedział na jakim etapie wdrażania są jego nauczyciele. Przydatnym narzędziem będzie dla Ciebie karta przełożenia wiedzy i umiejętności zdobytych podczas szkoleń na praktykę szkolną (rozdział 3.1.3 e-poradnika). W karcie notujesz wszelkie spostrzeżenia i uwagi (zarówno swoje, dyrektora jak i nauczycieli) związane z wykorzystaniem wiedzy zdobytej podczas szkoleń. Możesz dokumentować działania nauczycieli wypracowując swoje własne metody, ważne aby zdobyte przez nich umiejętności miały swoje odzwierciedlenie w praktycznym działaniu.

Przykładowe efekty kompleksowego wspomagania szkoły znajdziesz w rozdziale 5.1 e-poradnika.

2.1.4 Podsumowanie realizacji RPW

ETAP IV

Sprawozdanie z realizacji RPW

Ostatnim etapem pracy SORE jest sporządzenie sprawozdania z realizacji rocznego planu wspomagania.

Przygotowanie dobrego sprawozdania jest procesem długim i pracochłonnym. Wzór przykładowego sprawozdania znajduje się w rozdziale 3.1.4 e-poradnika.Pamiętaj, że prawidłowo napisane sprawozdanie musi zawierać: cele, stopień ich realizacji w oparciu o ustalone wcześniej wskaźniki i narzędzia pomiaru, opis wypracowanych rezultatów, a ponadto harmonogram i tematykę szkoleń, zestawienia wyników prowadzonych ewaluacji, uwagi i spostrzeżenia członków rady pedagogicznej, dyrektora oraz Twoje. Projekt sprawozdania przedstawiasz dyrektorowi i radzie pedagogicznej, wspólnie doprecyzujecie wnioski i podsumujecie pracę, którą kończysz formułując rekomendacje do dalszej pracy. Gotowe i zaakceptowane sprawozdanie jest dokumentem, który powinien być wykorzystany do realizacji rekomendacji i wyznaczenia kierunku dalszych działań rozwojowych szkoły.

2.2Sieci Współpracy i Samokształcenia Nauczycieli

Równolegle z realizacją Rocznego Planu Wspomagania dodatkowe wsparcie otrzymują nauczyciele w ramach sieci współpracy i samokształcenia. Różnica polega na tym, że w tym przypadku w sieciach skupieni sąnauczyciele/dyrektorzy z różnych placówek, a tematy nie dotyczą już konkretnego obszaru wybranego przez daną szkołę, ale obszaru, który będzie odpowiadał na ich potrzeby. W zależności od tego jakiego rodzaju to są „sieci" takich skupiają w swoim gronie nauczycieli.

Pracą sieci zarządza Koordynator sieci, osoba tak ważna jak SORE☺, od niej wiele zależy ! To ona jest motorem napędzającym i wyznaczającym kierunek pracy takiej grupy. Dlatego rolę jaką będziesz pełnić należy do bardzo odpowiedzialnych, bowiem zainspirowanie nauczycieli do dzielenia się doświadczeniem, wzajemnym wspieraniem w obszarach wymagających poprawy, jest bardzo trudnym zadaniem. Oprócz wsparcia otrzymanego podczas spotkań szkoleniowych (warsztatów), nauczyciele będą mogli otrzymać również wsparcie podczas pracy na platformie informatycznej. Jak powinna wyglądać praca koordynatora sieci w przełożeniu na praktykę możesz dowiedzieć się dokładniej w rozdziale czwartym e-poradnika

2.2.1 Diagnoza potrzeb rozwojowych dyrektorów i nauczycieli oraz opracowanie RPPS

Analogicznie do pracy SORE (w zależności od tego jaka będzie sieć) koordynator danej sieci diagnozuje potrzeby zarówno nauczycieli jak i dyrektorów.

DIAGNOZA POTRZEB

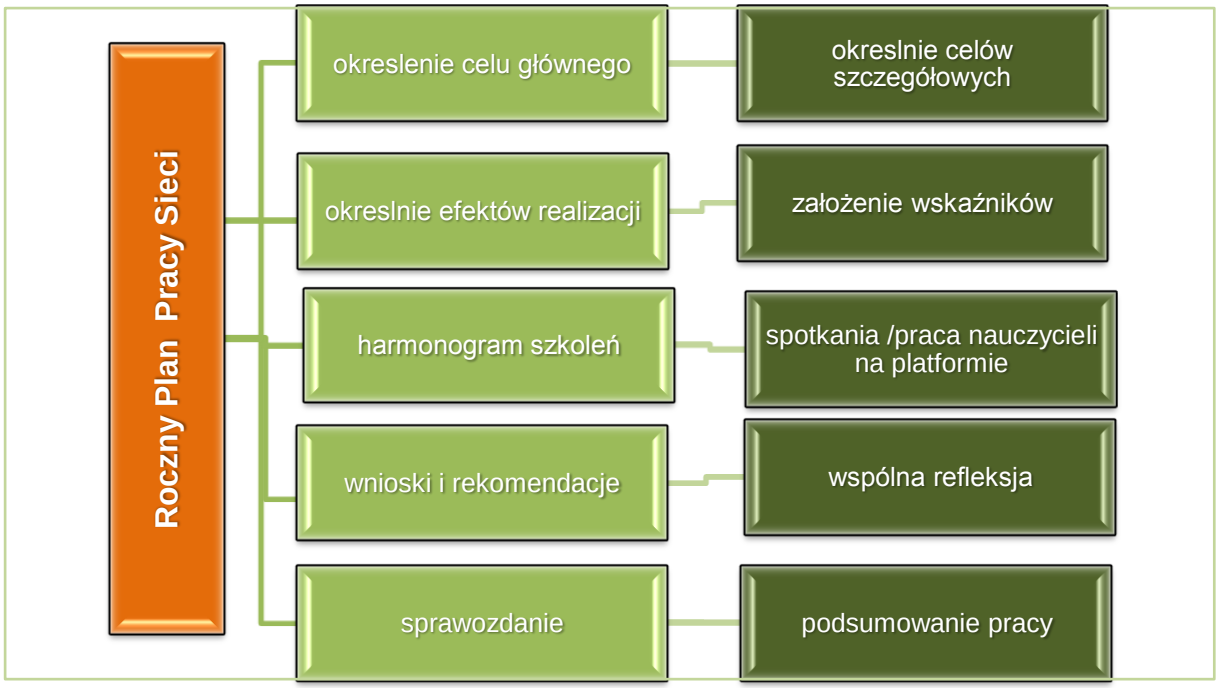
Koordynator sieci w pierwszej kolejnościotrzymuje informacje od dyrektorów szkół na temat potrzeb rozwojowych swoich nauczycieli, wykorzystania możliwości platformy informatycznej,a następnie zwraca się o wyrażenie swoich opinii dotyczących potrzeb rozwojowych do nauczycieli (przykładowe narzędzia diagnozy możesz znaleźć w rozdziale 3.2.1 e-poradnika).

Pamiętaj, że dokładna diagnoza pomoże ci w przygotowaniu dobrego Planu Pracy Sieci i z pewnością pozwoli w pełni na realizację założonych celów. Kiedy zbierzesz i przeanalizujesz wszystkie informacje, będziesz już gotowy do zbudowaniaPlanu Pracy Sieci Współpracy i Samokształcenia.

ROCZNY PLAN PRACY SIECI WSPÓŁPRACY I SAMOKSZTAŁCENIA

Jako koordynator sieci po analizie potrzeb rozwojowych jej członków, wyłonisz najważniejsze cele, które będziecie wspólnie realizować podczas całego roku. Pamiętaj, aby cele były jasne, mierzalne i możliwe do osiągnięcia, one bowiem będą wyznaczać kierunek waszej wspólnej pracy.

Ty, jako koordynator będziesz odpowiedzialny za ustalenie harmonogramu spotkań sieci. To trudne zadanie, dlatego powinieneś być bardzo elastyczny. Będziesz mieć przecież w swoim gronie nauczycieli z różnych szkół, którzy pracują w różnych godzinach,uczą na różnych etapach edukacyjnych, mają różne potrzeby. Bardzo ważny jest dobór odpowiedniego szkoleniowca, osoby - mentora, który pogodziłby oczekiwania wszystkich członków sieci. W trakcie swojej pracy będziesz monitorował nie tylko pracę podczas spotkań bezpośrednich, ale również pracę nauczycieli na platformie informatycznej. Tam również będą umieszczane wpracowane wspólnie materiały czy narzędzia. Roczną pracę sieci podsumujesz w sprawozdaniu.



Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2.2.2 Współpraca nauczycieli

WSPÓLPRACA NAUCZYCIELI

Współpraca nauczycieli w ramach sieci współpracy i samokształcenia w dużej mierze zależy od Ciebie! Pamiętaj, że to Ty koordynujesz jej prace, to Ty wyznaczasz jej kierunek i Ty integrujesz wszystkich nauczycieli.

Biorąc pod uwagę różnorodność osób skupionych w jednej sieci (doświadczenie, staż pracy, rodzaj placówki itp.) powinieneś określić jedne wspólne zasady dla wszystkich np. w postaci kontraktu. Ułatwi i usystematyzuje to Twoją pracę. Ponadto podkreśl drugą ważną możliwość współpracy i kontaktu między jej uczestnikami, czyli prace na platformie informatycznej. Praca nauczycieli nie ogranicza się tylko do spotkań bezpośrednich. Zachęcaj tych nauczycieli, którzy na takiej platformie nigdy nie pracowali, do dzielenia się swoimi doświadczeniami, pomagaj w zakładaniu wątków, bądź moderatorem. Pokaż, że nie są osamotnieni, ale wspierani w sytuacjach dla nich nowych i trudnych. Zachęcaj do wymiany myśli, do budowania wspólnych inicjatyw, publikacji.

2.2.3 Dzielenie się umiejętnościami ze współpracownikami

DZIELENIE SIĘ WIEDZĄ I UMIEJETNOŚCIAMI

Jednym z najistotniejszych elementów/etapów pracy sieci jest możliwość dzielenia się swoimi umiejętnościami, zdobytą wiedzą, doświadczeniem z innymi nauczycielami. Nawiązuje się współpraca między nauczycielami z różnych placówek, co więcej mogą powstawać projekty, o których wcześniej nie było mowy. Istotne jest zastosowanie *action learningu*, którego główną zaleta jest koncentracja na praktyce, umożliwienie członkom sieci pokazania „dobrych praktyk" w postaci np. lekcji pokazowych, studium przypadku, superwizji nauczycielskich.

Taką podstawową bazą jest właśnie platforma informatyczna, to ona jest bankiem narzędzi, metod pracy, wymianą pomysłów. Będąc koordynatorem sieci musisz zwrócić na to szczególną uwagę. Czasem problemy techniczne, mogą zniechęcić nauczyciela do zaglądania na platformę, czasem brak wiary, że pomysł, propozycja mogą być skrytykowane przez innych, dlatego często „kontroluj" jak aktywni są nauczyciele z Twojej sieci i zachęcaj do działania.

2.2.4 Podsumowanie realizacji RPPS

SPRAWOZDANIE Z RPPS

Podsumowaniem pracy nauczycieli w ramach sieci jest sprawozdanie, z którym przyjdzie zmierzyć się koordynatorowi. Musisz pamiętać o tym, aby zawrzeć w nim najważniejsze informacje. Przede wszystkim stopień realizacji założonych celów, opis spotkań z ekspertami z uwzględnieniem oceny jakości prowadzonych szkoleń/warsztatów (ewaluacja) oraz aktywności nauczycieli w sieci (rozdział 3.2.2 e-poradnika). Ponadto nie zapomnij o aktywności nauczycieli na platformie informatycznej (jej działanie, możliwość wymiany doświadczeń i inne). Ważne jest również , abyś ujął w sprawozdaniu dokumenty monitoringu i ocenę Twojej pracy. Oczywiście najważniejsza część sprawozdania to wnioski i rekomendacje do dalszej pracy i działania nauczycieli w ramach współpracy. Sformułuj je w taki sposób, aby były jasnym drogowskazem do dalszej pracy w ramach sieci współpracy i samokształcenia.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

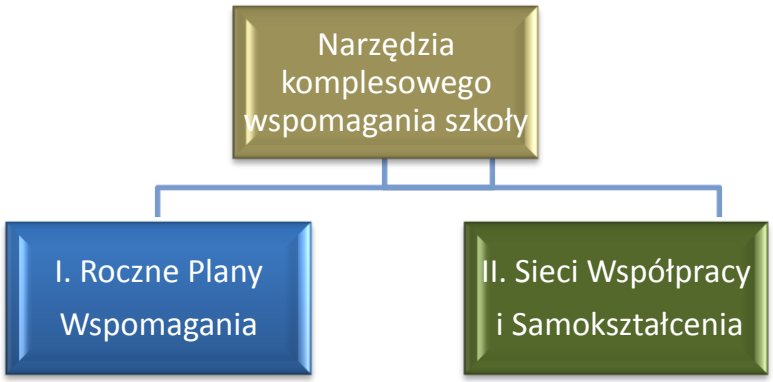
ROZDZIAŁ 3.
NARZĘDZIA WYKORZYSTYWANE PODCZAS WDRAŻANIA KOMPLEKSOWEGO WSPOMAGANIA SZKOŁY

Kompleksowe wspomaganie szkoły, z jednej strony wspiera rozwój placówki dzięki wdrażaniu Rocznych Panów Wspomagania, a z drugiej strony wspiera nauczycieli poprzez ich udział w Sieciach Współpracy i Samokształcenia.

Poniższy rozdział przedstawia narzędzia wykorzystywane podczas wdrażania kompleksowego wspomagania szkoły, uwzględniające:

- Roczne Plany Wspomagania,
- Sieci Współpracy i Samokształcenia.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



W ramach realizacji działań kompleksowego wspomagania szkół koniecznie muszą zostać przygotowane odpowiednie dokumenty wspierające pracę Szkolnego Organizatora Rozwoju Edukacji czy Koordynatora Sieci Współpracy i Samokształcenia, zaczynając od prostych ankiet, czy wzorów wywiadów, kończąc na narzędziach wspierających analizę i ocenę procesu wspomagania.

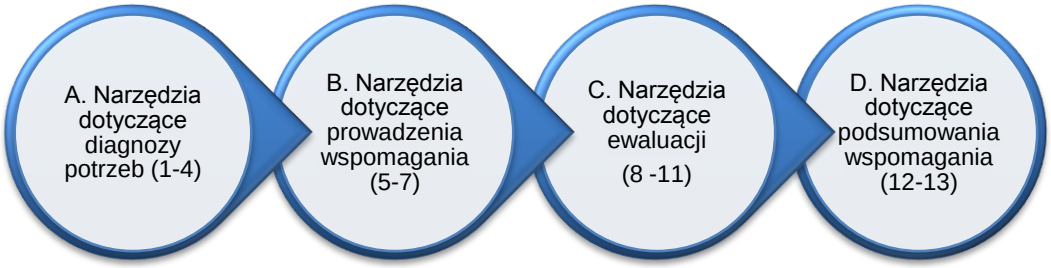
Poniżej zamieszczono te, które wspomogą Twoją pracę w zakresie diagnozy potrzeb, prowadzenia wspomagania, monitorowania realizowanych działań i podsumowania kompleksowego systemu doskonalenia nauczycieli.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.1 Roczne Plany Wspomagania szkół

I. Narzędzia kompleksowego wspomagania szkoły - Roczne Plany Wspomagania

Zaprezentowany schemat pozwala podzielić narzędzia procesu doskonalenia nauczycieli w ramach Rocznych Planów Wspomagania na 4 grupy:



1. •Wywiad z dyrektorem szkoły/przedszkola
2. •Ankieta w zakresie diagnozowania potrzeb – I i II Roczny Plan Wspomagania szkoły/przedszkola
3. •Warsztat diagnostyczno - rozwojowy
4. •Roczny Plan Wspomagania szkoły/przedszkola

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5 •Ankieta ewaluacyjna

6 •Analiza ankiet

7 •Protokół ewaluacyjny

8 •Ankieta monitorująca dla dyrektora uczestniczącego w projekcie

9 •Ankieta monitorująca dla nauczyciela/nauczycielki

10 •Arkusz zbiorczy z ankiet monitorujących przeprowadzanych wśród dyrektorów i nauczycieli

11 •Przełożenie nowych umiejętności na praktykę szkolną

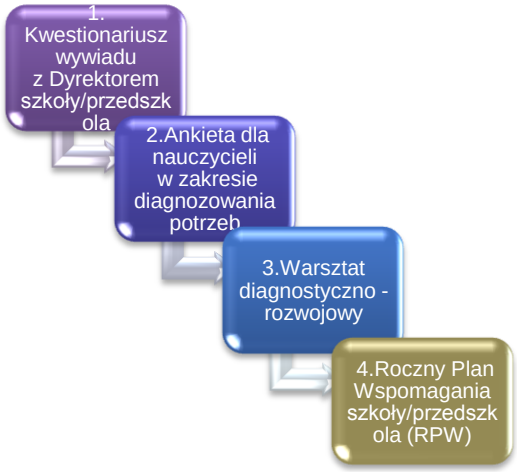
12 •Opinia dyrektora na temat realizacji procesu wspomagania

13 •Sprawozdanie z Rocznego Planu Wspomagania szkoły/przedszkola

3.1.1 Narzędzia do diagnozy potrzeb rozwojowych placówek edukacyjnych

A. Narzędzia dotyczące diagnozy potrzeb

Pr**o**ces diagnozy potrzeb szkoły/przedszkola w zakresie wybrania obszaru rozwojowego wygląda następująco:

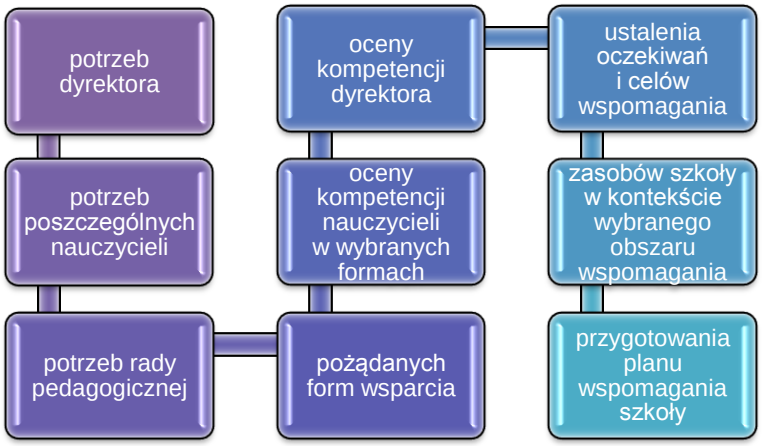


W badaniu potrzeb nauczycieli i dyrektora zastosuj metodę sondażu diagnostycznego. Wykorzystaj trzy techniki zbierania informacji:

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W celu zbadania potrzeb nauczycieli warto przeprowadzić wśród grona pedagogicznego ankietę, w której zapytasz o potrzeby nauczycieli. Jest to ważne, aby móc zaplanować skuteczne działania w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli zgodnie z potrzebami ich i szkoły oraz ustalić zakres, i kierunki zewnętrznego wsparcia w ramach realizacji Rocznego Planu Wspomagania szkoły.

Pamiętaj o tym, aby dołożyć szczególnych starań przy przeprowadzaniu diagnozy, ponieważ dobrze zrobiona ułatwi prowadzenie procesu wspomagania. Diagnoza da Ci informacje dotyczące:



1 •Wywiad z dyrektorem szkoły/przedszkola

Najważniejszą osobą w szkole jest Dyrektor i od spotkania z nim musisz rozpocząć cały proces wspomagania szkoły/przedszkola. Dyrektor szkoły musi Ci zaufać. Wywiad z dyrektorem da Ci obraz sytuacji wyjściowej odnośnie potrzeb, a także pozwoli dopasować ankietę dla nauczycieli do specyfiki placówki edukacyjnej.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kwestionariusz wywiadu z dyrektorem szkoły
Diagnoza potrzeb rozwojowych

Zanim zaczniesz przeprowadzać wywiad z Dyrektorem, przedstaw cele wywiadu i poinformuj do czego jest Ci potrzebny.

Celem wywiadu jest poznanie Pani/Pana potrzeb związanych z udziałem Pani/Pana szkoły/ przedszkola w procesie doskonalenia. Uzyskane w trakcie wywiadu informacje pozwolą zaplanować działania wspomagające Pani/Pana szkołę w rozwiązaniu zdiagnozowanych potrzeb i wdrożeniu rocznego planu wspomagania (RPW), ściśle odpowiadającego potrzebom szkoły.

Pierwsze pytanie wywiadu nastawia dyrektora do dalszej jego części, dlatego prezentując obszary doskonalenia zrób to na najwyższym poziomie, pokazując przede wszystkim efekty każdej z nich.

1. Które z poniższych obszarów doskonalenia jest według Pani/Pana najbardziej zgodny z potrzebami i oczekiwaniami szkoły/ przedszkola?
   Proszę wskazać obszar doskonalenia stawiając X

OBSZARY DOSKONALENIA	Jestem zainteresowana/y
1. Praca nauczyciela z uczniem – podniesienie kompetencji w zakresie diagnozy możliwości i potrzeb uczniów, technik uczenia, motywowania, oceniania ucznia, komunikacji w relacji nauczyciel – uczeń, rozwiązywania problemów, wychowania.	
2. Praca nauczyciela z narzędziami – podniesienie kompetencji w zakresie wykorzystania aktywnych metod nauczania, wykorzystania TIK na zajęciach lekcyjnych, stosowania oceniania kształtującego.	
3. Praca nauczyciela w zespole – podniesienie kompetencji w zakresie pracy zespołowej, podziału zadań, negocjacji, komunikacji.	
4. Praca nauczyciela z dokumentem – podniesienie kompetencji w zakresie analizy własnej pracy, przygotowania i przeprowadzania ewaluacji wewnętrznej, EWD.	
5. Praca nauczyciela z rodzicem – podniesienie kompetencji w zakresie komunikacji z rodzicami, wspierania rodzica w wychowaniu dziecka, umiejętnego przekazywania informacji, zachęcania rodzica do włączania się w proces edukacji.	
6. Praca nauczyciela z uczniem wymagającym szczególnego wsparcia – podniesienie kompetencji w zakresie pracy z uczniem młodszym, z uczniem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, z uczniem zdolnym.	

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Drugie pytanie jest kluczowe dla uzyskania satysfakcji po realizacji wspomagania – teraz zapytaj dyrektora, czego oczekuje, co dla niego jest ważne w realizacji projektu. Będzie to cel, do którego będziesz dążyć.

2. Jakie są Pani/Pana oczekiwania związane z udziałem nauczycieli w projekcie?
   .....

Kolejne pytania ankiety odnoszą się do kompetencji, które nauczycieli mieliby udoskonalić/nabyć podczas realizacji procesu wspomagania.

3. Jak ocenia Pani/Pan kompetencje nauczycieli związane z wybranym obszarem tematycznym doskonalenia w skali od 1 do 5, gdzie 5 jest najwyższą wartością?
   a) wybrany - obszar pierwszy ……..
   b) wybrany - obszar drugi ……..…..

4. Proszę wymienić zagadnienia związane z wybranymi obszarami doskonalenia, które uznaje Pani/Pan za najbardziej istotne.
   a) wybrany - obszar pierwszy ……..
   b) wybrany - obszar drugi ……..…..

5. Jaki według Pani/Pana cel należałoby osiągnąć w wybranych obszarach doskonalenia?
   a) wybrany–obszar pierwszy……
   b) wybrany - obszar drugi……

W kolejnym pytaniu zapytaj o osoby, na których wsparcie będziesz mógł liczyć przy realizacji procesu wspomagania.

6. Kto, Pani/Pana zdaniem, w największym stopniu może wpłynąć na realizację w/w celu? Proszę o wskazanie osób, które powinny wziąć udział w procesie diagnozy……..…
   ……..…

Ponieważ działania szkoły muszą być spójne, zapytaj Dyrektora o dokumenty mające wpływ na realizację procesu wspomagania.

7. Proszę o wskazanie ewentualnych dokumentów placówki, które mają wpływ na wdrożenie wybranych obszarów doskonalenia ……..……

Kolejne pytanie jest bardzo ważne z punktu psychologicznego podejścia do procesu wspomagania – uważnie wysłuchaj Dyrektora i zapewnij, iż dołożysz wszelkich starań, aby wszystkie działania były na jak najwyższym poziomie.

8. Jakie są Pani/Pana obawy/wątpliwości związane z udziałem szkoły/przedszkola w projekcie?.....
9. Jaki Pani /Pan rozumie wzajemną współpracę z SORE ? ……

Przed wywiadem koniecznie poznaj szkołę (nie tylko w kwestiach formalnych) – ilu uczniów, oddziałów, nauczycieli, ile lat funkcjonuje, ale przede wszystkim szukaj plusów jej działalności. W kolejnym pytaniu być może wykorzystasz tę wiedzę, przypominając dyrektorowi sukces, o którym zapomniał powiedzieć.

10. Co w bieżącym roku szkolnym/ poprzednim roku szkolnym było sukcesem szkoły?
……
11. Co w Pani/Pana ocenie warto zmienić, aby Pani/Pana placówka osiągała kolejne sukcesy?
……
12. Co Pani/Pan, jako dyrektor placówki chciałaby/chciałby osiągnąć?
……
13. Jak według Pani/Pana wyglądałby idealny poziom merytoryczny placówki?
……
14. Jakie korzyści chciałaby Pani/ chciałby Pan osiągnąć dzięki udziałowi w projekcie?
……

Proces wspomagania ma przynieść efekty – docelowo w każdym wymiarze to podniesienie jakości pracy szkoły. Ważne, aby poznać, jak Dyrektor zmierzy rezultaty.

15. Jak będzie można zmierzyć rezultaty udziału w projekcie?
……

16. Czy sądzi Pani/Pan, że rada pedagogiczna chętnie przystąpi do udziału w projekcie i tworzeniu RPW?
tak □nie □ trudno powiedzieć □

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

17. Dla każdej uczestniczącej w projekcie szkoły przewidziane są 3 formy doskonalenia w semestrze. Jaka według Pani/Pana forma doskonalenia będzie odpowiednia dla Pani/Pana nauczycieli?
    - szkoleniowe rady pedagogiczne,
    - warsztaty,
    - wykłady,
    - konsultacje grupowe,
    - konsultacje indywidualne,
    - inne - ……..…(jakie?)

18. W jaki sposób chciałaby Pani/Pan kontaktować się z SORE?
    ……

19. Czy uważa Pani/Pan, że cotygodniowy dyżur SORE w Pani/Pana placówce ułatwi realizację projektu i będzie wsparciem dla nauczycieli?
    ……
20. W jakich godzinach SORE mógłby dyżurować w Pani/ Pana placówce, aby spełnić oczekiwania nauczycieli, wysłuchać potrzeb, przeprowadzać konsultacje indywidualne i grupowe?……

Na końcu wywiadu zapewnij jeszcze raz Dyrektora o swoich dobrych intencjach i działaniu wyłącznie w celu uzyskania korzyści przez szkołę.

Jako SORE mogę Panią/Pana zapewnić, że dołożę wszelkich starań, aby właściwie merytorycznie przygotować i poprowadzić warsztat diagnostyczno-rozwojowy, dostarczyć właściwego eksperta do szkoły, rzetelnie przeprowadzić konsultacje.

Jako SORE biorę pełną odpowiedzialność za podejmowania określonych działań, które umożliwią zaplanowanie i wdrożenie zmiany w obrębie wybranych ofert doskonalenia w Pani/Pana placówce.

DZIĘKUJĘ ZA UDZIELENIE WYWIADU!

Szkolny Organizator Rozwoju Edukacji

2 •Ankieta w zakresie diagnozowania potrzeb nauczycieli

Ankieta dla nauczycieli
w zakresie diagnozowania potrzeb rozwojowych szkoły

Na początku ankiety wskaż, dlaczego ją przeprowadzasz i jaki ma być jej cel - to nastawi przychylnie nauczycieli i pozwoli zebrać rzetelne informacje.

Szanowni Państwo, celem ankiety jest poznanie Państwa potrzeb związanych z udziałem szkoły/ przedszkola w kompleksowym systemie doskonalenia nauczycieli.

Otrzymane od Państwa informacje pozwolą zaplanować działania wspomagające Państwa i szkołę w zaspokojeniu zdiagnozowanych potrzeb i wdrożeniu rocznego planu wspomagania (RPW), ściśle odpowiadającego potrzebom szkoły.

Układając pytania w ankiecie staraj się zawsze pomyśleć o tym, jaką odpowiedź może dać nauczyciel i do czego ta odpowiedź będzie Ci potrzebna. Ważne, żeby uzyskiwane w trakcie ankiety odpowiedzi dawały konkretną informację zwrotną i ułatwiały przygotowanie planu wspomagania szkoły/przedszkola.

W pierwszym pytaniu zaprezentuj nauczycielom obszary doskonalenia, w ramach których mogą uzyskać wsparcie

1. Który z poniższych obszarów doskonalenia jest według Pani/Pana najbardziej zgodny z potrzebami i oczekiwaniami szkoły?
   Proszę wskazać obszar doskonalenia stawiając X przy wybranym obszarze

OBSZARY DOSKONALENIA	Jestem zainteresowana /y
1. Praca nauczyciela z uczniem – podniesienie kompetencji w zakresie diagnozy możliwości i potrzeb uczniów, technik uczenia, motywowania, oceniania ucznia, komunikacji w relacji nauczyciel – uczeń, rozwiązywania problemów, wychowania.	
2. Praca nauczyciela z narzędziami – podniesienie kompetencji w zakresie wykorzystania aktywnych metod nauczania, wykorzystania TIK na zajęciach lekcyjnych, stosowania oceniania kształtującego.	
3. Praca nauczyciela w zespole – podniesienie kompetencji w zakresie pracy	

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zespołowej, podziału zadań, negocjacji, komunikacji.	
4. Praca nauczyciela z dokumentem – podniesienie kompetencji w zakresie analizy własnej pracy, przygotowania i przeprowadzania ewaluacji wewnętrznej, EWD.	
5. Praca nauczyciela z rodzicem – podniesienie kompetencji w zakresie komunikacji z rodzicami, wspierania rodzica w wychowaniu dziecka, umiejętnego przekazywania informacji, zachęcania rodzica do włączania się w proces edukacji.	
6. Praca nauczyciela z uczniem wymagającym szczególnego wsparcia – podniesienie kompetencji w zakresie pracy z uczniem młodszym, z uczniem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, z uczniem zdolnym.	

W drugim pytaniu poproś nauczycieli, aby wskazali konkretny zakres wiedzy i umiejętności, które chcieliby nabyć podczas procesu wspomagania.

2. Proszę wymienić zagadnienia związane z wybranymi obszarami doskonalenia, które uznaje Pani/Pan za najbardziej istotne.
   a) wybrany - obszar pierwszy ……..
   b) wybrany – obszar drugi ……

W trzecim pytaniu zapytaj o kompetencje w wybranym obszarze – to samoocena nauczyciela odnośnie wiedzy i umiejętności.

3. Jak ocenia Pani/Pan kompetencje związane z obszarem tematycznym wybranej oferty doskonalenia w skali od 1 do 5, gdzie 5 jest najwyższą wartością?
   a) wybrany - obszar pierwszy ……..
   b) wybrany– obszar drugi……..……..

W kolejnych pytaniach ankiety zapytaj o ważne dla dobra współpracy ze szkołą informacje.

4. Kto z grona pedagogicznego, Pani/Pana zdaniem powinien aktywnie uczestniczyć w realizacji RPW szkoły?……

5. Jakimi formami doskonalenia jest Pani/Pan zainteresowana/zainteresowany w ramach realizacji projektu?
   - szkoleniowe rady pedagogiczne,
   - warsztaty,
   - wykłady,
   - konsultacje grupowe,
   - konsultacje indywidualne,

– inne - ……..……..……(jakie?)

6. Proszę wskazać preferowane przez Panią/Pana dni realizacji form doskonalenia.
Można zaznaczyć kilka odpowiedzi.

Optymalne dni szkoleń	Jestem zainteresowana/y
poniedziałek	
wtorek	
środa	
czwartek	
piątek	
sobota	

Na końcu ankiety zamieść metryczkę – ułatwi Ci to poznanie grupy.

Metryczka:
Nazwa placówki……..……..
Nauczany przedmiot: ……..……
Stopień awansu zawodowego: ……..……..……..
Staż pracy: ……
Płeć : Kobieta □ Mężczyzna □

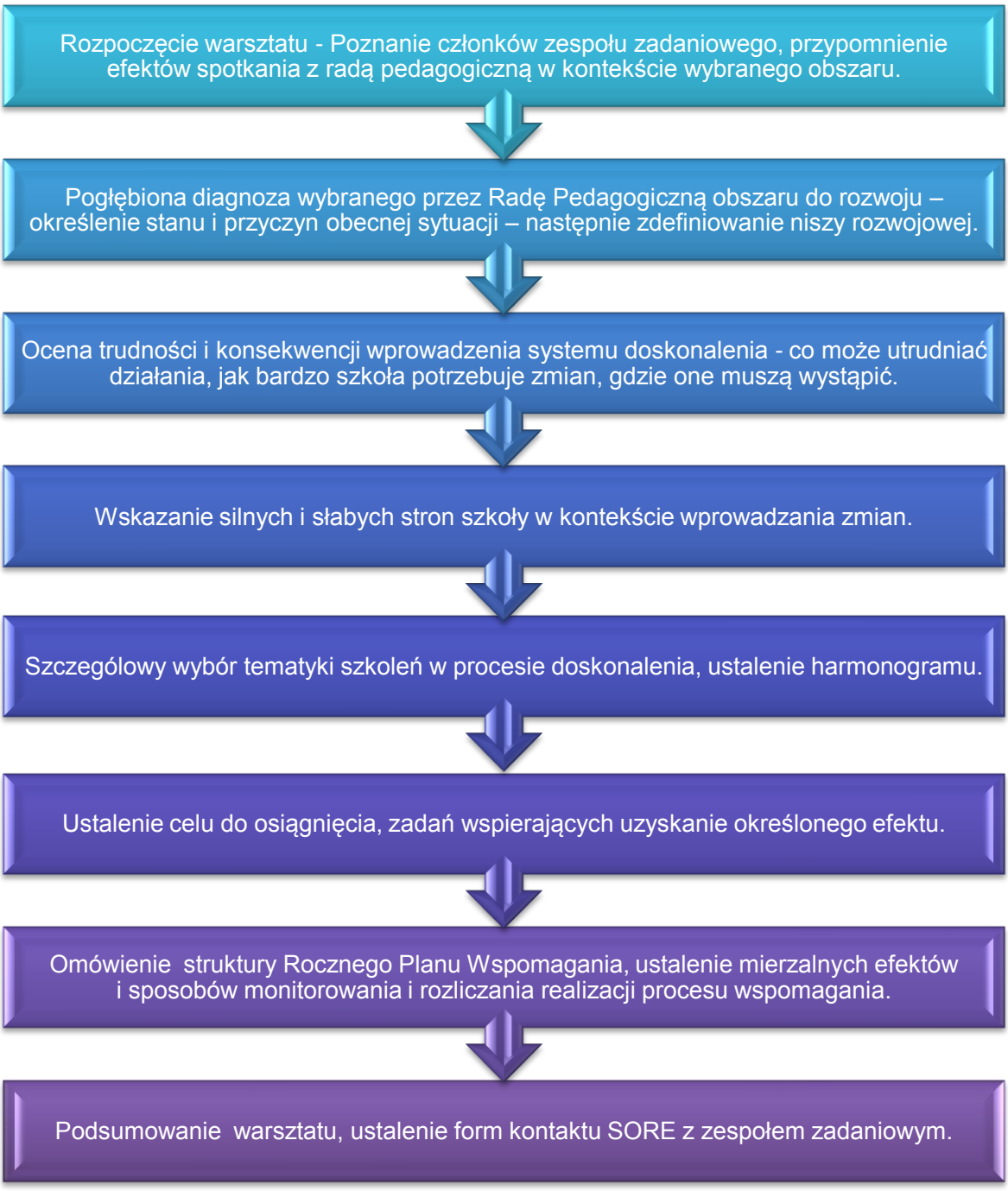
Dziękujemy za wypełnienie ankiety

Szkolny Organizator Rozwoju Edukacji

3 •Warsztat diagnostyczno - rozwojowy

Przykładowy scenariusz warsztatu diagnostyczno-rozwojowego.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



4 •Roczny Plan Wspomagania szkoły/przedszkola

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów z dyrektorem szkoły i nauczycielami, analizy ankiet w zakresie diagnozy potrzeb, po warsztacie diagnostyczno-rozwojowym ostatecznie dopracuj Roczny Plan Wspomagania szkoły/przedszkola.

ROCZNY PLAN WSPOMAGANIA SZKOŁY
na podstawie wzoru prezentowanego przez ORE w Warszawie

NAZWA SZKOŁY ……

Tu wpisz nazwę szkoły

…… Wpisz nazwę obszaru ……

W OBSZARZE: ……

ROCZNY PLAN WSPOMAGANIA SZKOŁY - W OBSZARZE ……		
1. Czas realizacji	**Data rozpoczęcia realizacji**	**Data zakończenia realizacji**
2. Diagnoza potrzeby	*Opis zdiagnozowanego stanu wyjściowego (sytuacji szkoły/przedszkola).*	
3. Cel	*Opis stanu docelowego, który będzie efektem realizacji RPW.* Cel ogólny: Cele szczegółowe: Efekty realizacji RPW:	

Opisz stan wyjściowy – wykorzystaj informacje uzyskane z ankiet, rozmów odbytych z nauczycielami i dyrektorem, a także z dokumentów szkolnych

Tu wpisz cel ogólny – czyli co ma osiągnąć szkoła dzięki wspomaganiu w danymobszarze

Cel ogólny zostanie osiągnięty dzięki realizacji zadań zmierzających do osiągania celów szczegółowych

W tym miejscu wpisz ustalone na warsztacie diagnostyczno-rozwojowym efekty, które w danym obszarze, dzięki realizacji procesu wspomagania szkoła ma osiągnąć

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. Zakładane wskaźniki realizacji RPW	*Mierzalne wartości pozwalające na monitorowanie i rozliczanie realizacji RPW (np. liczba nauczycieli uczestniczących w zajęciach, liczba godzin doradztwa indywidualnego, liczba godzin szkoleniowych).*		
5. Harmonogram realizacji RPW	**Zadanie**	**Termin realizacji zadania**	**Miejsce realizacji zadania**
	1.Spotkanie SORE z dyrektorem szkoły.		
	2. Spotkanie SORE z Radą Pedagogiczną / utworzenie zespołu zadaniowego.		
	3. Warsztat diagnostyczno-rozwojowy (SORE, zespół zadaniowy).		
	4. Wypracowanie rocznego planu wspomagania szkoły (SORE).		
	5. Szkolenie dla nauczycieli nt. … (ekspert).		
	6. Warsztaty dla nauczycieli nt. … (ekspert).		
	7. Warsztaty dla nauczycieli nt. … (ekspert).		
	8. Konsultacje indywidualne/ grupowe -doradztwo metodyczne dla nauczycieli.		
	9. Opracowanie sprawozdania z realizacji RPW (SORE).		
	10. Przedstawienie przez		

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

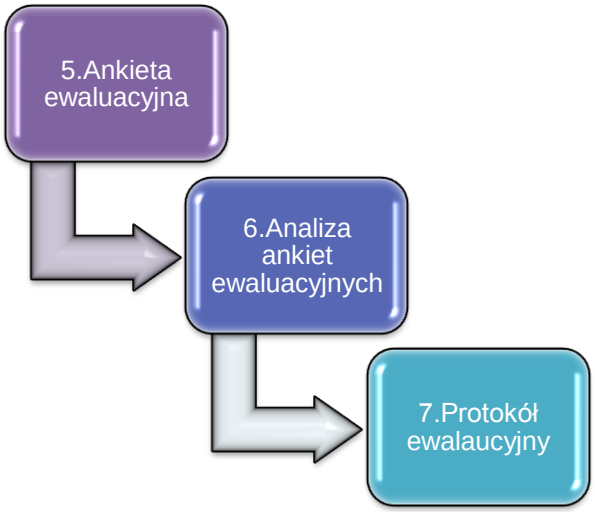
	SORE dyrektorowi szkoły sprawozdania z realizacji RPW.		
	11. Rada pedagogiczna z udziałem SORE. Przedstawienie przez SORE sprawozdania z realizacji RPW; wspólna dyskusja; wnioski i rekomendacje		
	12. Złożenie, zatwierdzenie sprawozdania z RPW		
6. Role osób realizujących RPW i ich zaangażowanie czasowe	**Rola**	**Liczba godzin pracy na rzecz RPW ogółem**	**Liczba godzin kontaktowych**
	Szkolny organizator rozwoju edukacji		
	Ekspert /specjalista		
7. Zadania osób realizujących RPW	**Rola**	**Zadania**	
	Szkolny organizator rozwoju edukacji		
	Ekspert / specjalista		
8. Role osób korzystających ze wspomagania i wymagane zaangażowanie czasowe z ich strony	**Rola**	**Liczba godzin zaangażowania w RPW ogółem**	**Liczba godzin kontaktowych**
	Dyrektor szkoły		
	Nauczyciele - członkowie zespołu zadaniowego		
	Pozostali nauczyciele		
9. Zadania osób korzystających	**Rola**	**Zadania**	
	Dyrektor szkoły		

ze wspomagania	Nauczyciele - członkowie zespołu zadaniowego	
	Pozostali nauczyciele	

3.1.2 Narzędzia do wspomagania

B. Narzędzia dotyczące prowadzenia wspomagania

Podczas realizacji procesu wspomagania szkoły/przedszkola bardzo ważne jest stałe monitorowanie poziomu satysfakcji nauczycieli i Dyrektora szkoły. Znając oceny osób doskonalących się na temat danej formy wspomagania, będziesz mógł/mogła szybciej zareagować na sytuacje niekorzystne i zażegnać pojawiające się problemy. A te mogą dotyczyć braku komunikacji z trenerem, źle dobranej tematyki szkoleń, nieodpowiedniej treści, kiepskich materiałów szkoleniowych, itp.To bardzo ważne w procesie wspomagania, aby Twoja reakcja na wszelkie uwagi nauczycieli i dyrektora była natychmiastowa. W takiej, bieżącej kontroli wspomagania wesprze Cię przygotowana ankieta ewaluacyjna, wzór analizy ankiet i protokół sporządzany po każdym szkoleniu/warsztacie.



Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5 •Ankieta ewaluacyjna

Ankieta ewaluacyjna

Na początku ankiety wpisz informacje istotne dla zidentyfikowania szkoły, które później pozwolą na analizę i ocenę warsztatu/szkolenia

Temat szkolenia: ……
Data i miejsce szkolenia: ……
Prowadzący szkolenie: ……
SORE: ……..

Proszę ocenić w skali od 1 do 5 oraz wyrazić swoje dodatkowe komentarze, sugestie i uwagi na temat przeprowadzonego szkolenia

	1	2	3	4	5
1. Cele szkolenia zostały jasno określone					
2. Tematyka szkolenia jest aktualna i ciekawa					
3. Treści szkolenia zostały właściwe dobrane					
4. Przebieg szkolenia był zgodny z przedstawionym programem					
5. Materiały szkoleniowe zostały właściwie dobrane					
6. Prowadzący był dobrze przygotowany, dzielił się swoją wiedzą i doświadczeniem					
7. Sposób prowadzenia umożliwił osobiste zaangażowanie uczestnika					
8. Szkolenie spełniło moje oczekiwania i potrzeby					
9. Nabytą wiedzę i umiejętności można wykorzystać w pracy					
10. Ogólna całościowa ocena szkolenia					

W skali oceny szkolnej od 1 do 5 nauczyciele oceniają daną formę wspomagania

Dodatkowe komentarze i sugestie:
……..
Uwagi :
……

Poproś uczestników formy doskonalenia o dodatkowe uwagi i komentarze – będą pomocne w tworzeniu opinii na temat jakości szkoleń, po każdym szkoleniu i na zakończenie procesu wspomagania

Metryczka:

Płeć : Kobieta ☐ Mężczyzna ☐

Dziękujemy za wypełnienie ankiety

Szkolny Organizator Rozwoju Edukacji

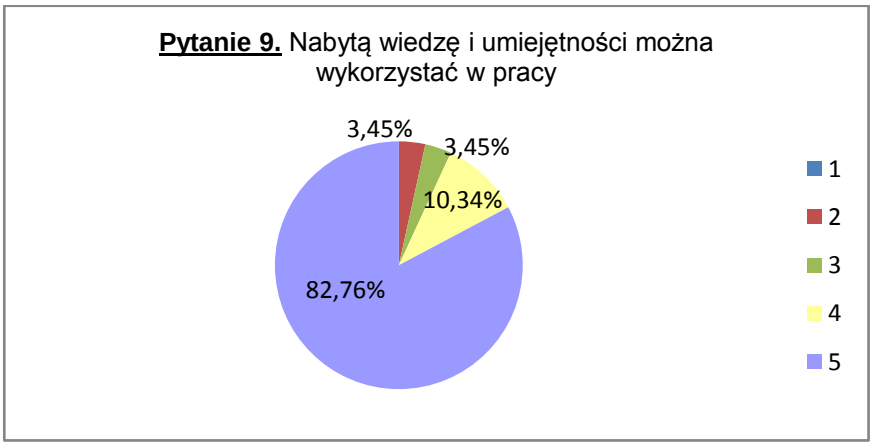
Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6 • Analiza ankiet

Po każdym szkoleniu zebrane ankiety ewaluacyjne należy zliczyć. Może Ci w tym pomóc przygotowana tabela w arkuszu kalkulacyjnym Excel – dzięki niej możesz również zobrazować ocenę formy doskonalenia. Wykresy są ciekawą formą prezentacji wyników ankiet ewaluacyjnych.

Pytanie 9. Nabytą wiedzę i umiejętności można wykorzystać w pracy

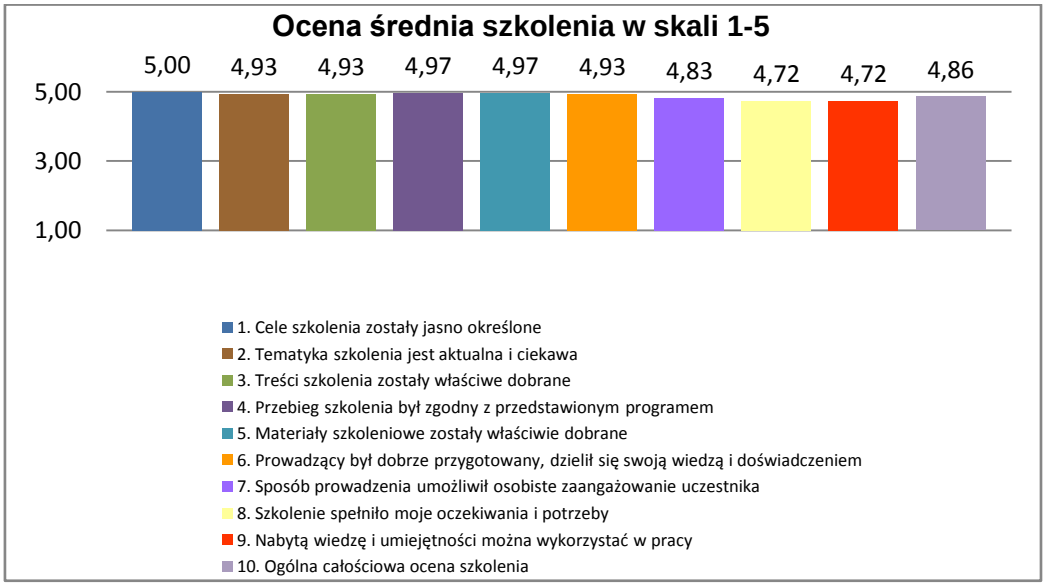
	Analiza ilościowa					Analiza procentowa					Ocena średnia
Skala punktowa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Ilość zaznaczeń	0	1	1	3	24	0,0%	3,4%	3,4%	10,3%	82,8%	4,72



Przeanalizowane jak wyżej wszystkie pytania ankiety ewaluacyjnej pozwolą na porównanie, z czego nauczyciele i Dyrektor byli najbardziej zadowoleni, a z czego najmniej. Ta wiedza pozwoli Ci podjąć odpowiednie działania odnośnie podniesienia jakości prowadzonego wspomagania.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

PYTANIE	Średnia ocena
1. Cele szkolenia zostały jasno określone	5,00
2. Tematyka szkolenia jest aktualna i ciekawa	4,93
3. Treści szkolenia zostały właściwe dobrane	4,93
4. Przebieg szkolenia był zgodny z przedstawionym programem	4,97
5. Materiały szkoleniowe zostały właściwie dobrane	4,97
6. Prowadzący był dobrze przygotowany, dzielił się swoją wiedzą i doświadczeniem	4,93
7. Sposób prowadzenia umożliwił osobiste zaangażowanie uczestnika	4,83
8. Szkolenie spełniło moje oczekiwania i potrzeby	4,72
9. Nabytą wiedzę i umiejętności można wykorzystać w pracy	4,72
10. Ogólna całościowa ocena szkolenia	4,86



Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

7 •Protokół ewaluacyjny

Protokół ewaluacyjny jest zbiorczym dokumentem, prezentującym oceny wszystkich osób ankietowanych po danej formie doskonalenia.

Miejscowość, data

Protokół ewaluacyjny

Temat szkolenia : ……
Data i miejsce szkolenia: ……
Prowadzący: ……
Liczba ankiet: ……
SORE: ……

Tu wpisz dane podstawowe dotyczące formy doskonalenia

Ankietowani dokonywali oceny w skali od 1 do 5, oraz wyrazili swoje dodatkowe sugestie, komentarze, uwagi na temat przeprowadzonego szkolenia

	1	2	3	4	5
1. Cele szkolenia zostały jasno określone					
2. Tematyka szkolenia jest aktualna i ciekawa					
3. Treści szkolenia zostały właściwe dobrane					
4. Przebieg szkolenia był zgodny z przedstawionym programem					
5. Materiały szkoleniowe zostały właściwie dobrane					
6. Prowadzący był dobrze przygotowany, dzielił się swoją wiedzą i doświadczeniem					
7. Sposób prowadzenia umożliwił osobiste zaangażowanie uczestnika					
8. Szkolenie spełniło moje oczekiwania i potrzeby					
9. Nabytą wiedzę i umiejętności można wykorzystać w pracy					
10. Ogólna całościowa ocena szkolenia					

Tu wpisz z zebranych po szkoleniu ankiet zliczone w arkuszu oceny formy doskonalenia

Dodatkowe komentarze i sugestie:
……
Uwagi : ……

Tu wpisz uwagi i dodatkowe komentarze i sugestie ze wszystkich ankiet

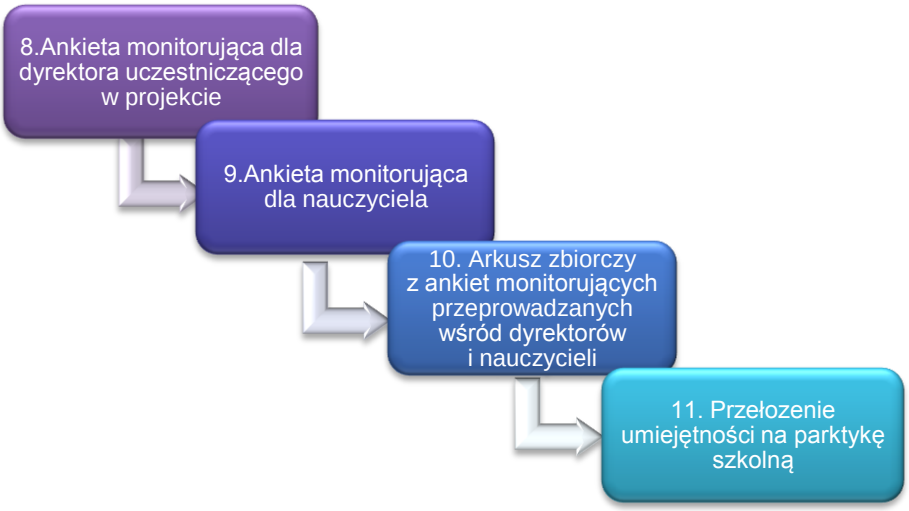
Szkolny Organizator Rozwoju Edukacji

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.1.3 Narzędzia do przekładania nowych umiejętności na praktykę szkolną

C. Narzędzia ewaluacyjne

Narzędzia stworzone na tym etapie muszą obrazować poziom satysfakcji nauczycieli i dyrektora z realizacji szkoleń. Bardzo ważna jest część opisowa narzędzi ewaluacyjnych, w której nauczyciele i dyrekcja szkoły/przedszkola będą mogli podzielić się rzeczywistą wartością dodaną, jaką uzyskali po szkoleniach i informacjami, gdzie mogą nową czy udoskonaloną wiedzę, umiejętności wykorzystać. Bardzo cenne dla SORE są konkretne przykłady przełożenia wiedzy na praktykę szkolną.



Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

8 •Ankieta monitorująca dla dyrektora uczestniczącego w projekcie

Ankieta monitorująca dla dyrektora uczestniczącego w projekcie
Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli
……..

Placówka ……
Nr i temat RPW ……..
SORE ……

1. Proszę zaznaczyć odpowiedź na poniższe pytanie:
Czy Pana/Pani zdaniem wdrażany w placówce w roku szkolnym …….. Roczny Program Wspomagania RPW był spójny z potrzebami placówki?

Tak □ Nie □

Jeśli zaznaczono odpowiedź *Nie*, proszę o uzasadnienie:
.....
.....

2. Proszę odpowiedzieć na poniższe pytanie:
W jak sposób nauczyciele przekładają zdobytą w projekcie wiedzę i umiejętności na praktykę szkolną/przedszkolną?
.....

3. Proszę zaznaczyć odpowiedź na poniższe pytanie:
Czy Pana/Pani zdaniem, w wyniku udziału w projekcie, nastąpiła u Pana/Pani poprawa zdolności planowania i projektowania procesu doskonalenia nauczycieli?

Tak □ Nie □

Jeśli zaznaczono odpowiedź *Nie*, proszę o uzasadnienie:
.....

Dziękuję za wypełnienie ankiety monitorującej
Szkolny Organizator Rozwoju Edukacji

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

9 •Ankieta monitorująca dla nauczyciela/nauczycielki uczestniczącego w projekcie

Ankieta monitorująca dla nauczyciela/nauczycielki uczestniczącego/uczestniczącej w projekcie
Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli
……

Placówka ……
Nr i temat RPW ……....
SORE ……

1. Proszę zaznaczyć odpowiedź na poniższe pytanie:

Czy Pana/Pani zdaniem wdrażany w placówce w roku szkolnym …….. Roczny Program Wspomagania RPW był spójny z potrzebami placówki?

Tak □ Nie □

Jeśli zaznaczono odpowiedź *Nie*, proszę o uzasadnienie:
.....
.....

2. Proszę odpowiedzieć na poniższe pytanie:

W jak sposób Pan/Pani przekłada zdobytą w projekcie wiedzę i umiejętności na praktykę szkolną/przedszkolną? Proszę podać konkretne przykłady.
.....
.....

Dziękuję za wypełnienie ankiety monitorującej
Szkolny Organizator Rozwoju Edukacji

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

10 •Arkusz zbiorczy z ankiet monitorujących przeprowadzanych wśród dyrektorów i nauczycieli

ARKUSZ ZBIORCZY Z ANKIET MONITORUJĄCYCH PRZEPROWADZONYCH WŚRÓD DYREKTORÓW I NAUCZYCIELI w projekcie Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli ……			
Placówka:			……
Obszar z RPW:			……
SORE:			
Liczba ankiet dyrektora			……..
Liczba ankiet nauczyciela			……
ANKIETA DYREKTORA			
Nr pytania	**Liczba odpowiedzi TAK**	**Liczba odpowiedzi NIE**	**Treść odpowiedzi, ewentualnie treść uzasadnienia**
1.			
2.			
3.			
ANKIETA NAUCZYCIELA			
Pytanie 1 (n-le łącznie)	**Liczba odpowiedzi TAK**	**Liczba odpowiedzi NIE**	**W przypadku odpowiedzi NIE - treści uzasadnień**
1.			
Pytanie 2 (kolejni n-le)	**Treść odpowiedzi**		
1.			
2.			
3.			

Odnosząc się do ankiet przekazanych dyrektorowi i wicedyrektorowi, wpisz w tabelę odpowiedzi zgodnie z zawartymi w ankiecie pytaniami

Zlicz odpowiedzi TAK i NIE dotyczące pytania 1 ze wszystkich ankiet nauczycieli

W poszczególne wiersze wpisz odpowiedzi nauczycieli na 2 pytanie ankiety. Im więcej przykładów, tym więcej efektów wynikających ze wspomagania

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

11 •Przełożenie nowych umiejętności na praktykę szkolną

Przełożenie nowych umiejętności na praktykę szkolną to narzędzie pozwalające zebrać w jednym miejscu informacje z ankiet monitorujących dla nauczycieli i dyrektora, w których pytamy o faktyczny przyrost wiedzy i umiejętności w zakresie ich wykorzystania w procesie edukacyjnym. Dla realizacji procesu wspomagania to najważniejsza informacja zwrotna – czy szkolenia miały sens i w jakim zakresie następuje ich przełożenie na grunt szkoły – czy w podniesieniu jakości prowadzonych zajęć, w kontaktach z rodzicami, pracy zespołowej, czy prowadzeniu ewaluacji wewnętrznej.

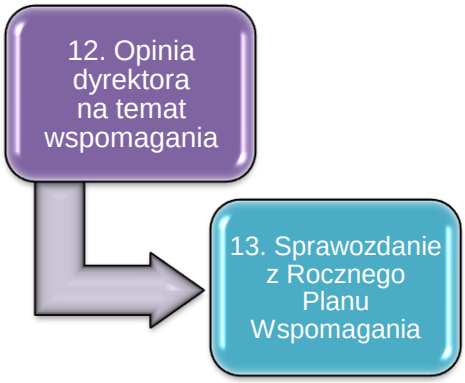
Sporządzony dokument pozwala również na zebranie informacji na temat ilości uczestników szkoleń – co ułatwi Ci analizę ilościową odnośnie uczestnictwa w procesie wspomagania i wyliczenie wskaźników.

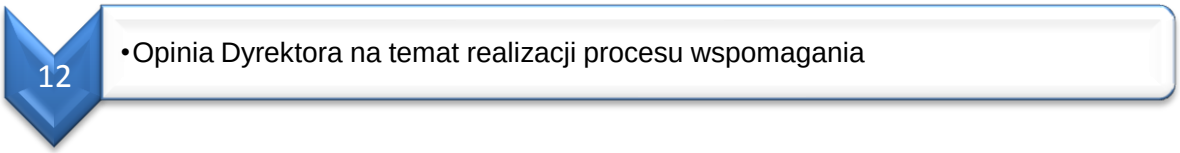
Lp.	Placówka/ SORE	Obszar doskonalenia	Data I, II, III, IV, V, VI formy Liczba uczestników	Przełożenie nowych umiejętności nauczycieli na praktykę szkolną
1.				

3.1.4 Narzędzia do podsumowania wspomagania

D. Narzędzia podsumowujące z efektami, wnioskami i rekomendacjami

Podsumowanie realizacji procesu wspomagania w szkole/przedszkolu jest ostatnim etapem realizacji kompleksowego doskonalenia. Na tym etapie musisz przedstawić cały proces wspomagania z jego efektami, wnioskami i rekomendacjami dla szkoły w zakresie dalszego działania w danym obszarze wspomagania. Stworzone tu narzędzia muszą wyraźnie wskazywać osiągnięte wskaźniki nie tylko w sensie wartości, ale faktyczne efekty doskonalenia, czyli czy zamierzone cele zapisane w Rocznym Planie Wspomagania zostały osiągnięte.





Zanim zaczniesz przygotowywać wstępne sprawozdanie z realizacji Rocznego Planu Wspomagania, warto zasięgnąć opinii Dyrektora placówki odnośnie spostrzeżeń na temat efektów, jakie dało prowadzenie wspomagania. Dobrze jest to zrobić na spotkaniu z Dyrektorem, podczas którego omówicie wszystkie przeprowadzone w szkole formy wsparcia oraz porozmawiacie o wykorzystaniu wiedzy i umiejętności z tych spotkań na gruncie szkoły.

Opinia Dyrektora na temat realizacji procesu wspomagania.

Placówka	
Obszar wsparcia	Identyfikacja szkoły, obszar objęty wsparciem
SORE	
Opinia dyrektora	Postaraj się w rozmowie z Dyrektorem przekazać informacje odnośnie wszystkich przeprowadzonych form wsparcia i poproś Dyrektora o opinię na temat realizacji procesu
Pieczątka szkoły Pieczątka i podpis dyrektora placówki	Ponieważ opinia zostanie w dokumentacji ośrodka realizującego proces wspomagania, pieczęcie potwierdzą jej wiarygodność

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

13 •Sprawozdanie z realizacji Rocznego Planu Wspomagania

Sprawozdanie z realizacji Rocznego Planu Wspomagania zostało utworzone na bazie wzoru RPW. Ułatwi to ocenę osiągnięcia zawartych w planie zamierzeń, a także będzie tworzyć spójną dokumentację procesu wspomagania.

<table>
<tr><th colspan="3">SPRAWOZDANIE Z REALIZACJI ROCZNEGO PLANU WSPOMAGANIA SZKOŁY
W OBSZARZE
……</th></tr>
<tr><td>1. Czas realizacji</td><td>Data rozpoczęcia realizacji</td><td>Data zakończenia realizacji</td></tr>
<tr><td></td><td>……</td><td>……</td></tr>
<tr><td>2. Diagnoza potrzebinformacje o szkole /przedszkolu w określonym obszarze rozwoju</td><td colspan="2">Opis zdiagnozowanego stanu wyjściowego (sytuacji szkoły).
W tym miejscu wpisz z RPW stan wyjściowy – czyli sytuację szkoły przed rozpoczęciem procesu wspomagania.</td></tr>
<tr><td>3. Cele założone /Cele zrealizowane</td><td>Cele założone:
Cel ogólny:
Tu również korzystamy ze sporządzonego RPW.
Cele szczegółowe:
Cele szczegółowe wynikają z ustaleń na warsztacie diagnostyczno-rozwojowym, więc też wykorzystaj.</td><td>Cele zrealizowane:
Cel ogólny:
W tym miejscu należy odnieść się do celu ogólnego założonego i jeżeli został osiągnięty, to należy wpisać go jako cel
Cele szczegółowe:
Odnosząc się do celów założonych wpisz cele, które faktycznie zostały zrealizowane.</td></tr>
</table>

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

<table>
<tr><td>4. Osiągnięte wskaźniki realizacji RPW</td><td colspan="3"><u>Wskaźniki efektywności dla projektu rozwojowego:</u>

Tutaj należy wpisać założone wskaźniki dla projektu rozwojowego.

<u>Dodatkowo w wyniku realizacji RPW osiągnięto następujące wskaźniki:</u>

Czy realizacja działań była zgodna z potrzebami placówki?

Ilu nauczycieli uczestniczyło w projekcie?

Czy nastąpił przyrost wiedzy dyrektora i nauczycieli?</td></tr>
<tr><td rowspan="7">5 . Harmonogram zrealizowanych zadań w ramach RPW</td><td>Zadanie</td><td>Termin realizacji zadania</td><td>Miejsce realizacji zadania</td></tr>
<tr><td>1.Spotkanie szkolnego organizatora rozwoju edukacji z dyrektorem szkoły.</td><td></td><td>siedziba szkoły</td></tr>
<tr><td>2. Spotkanie SORE z Radą Pedagogiczną, utworzenie zespołu zadaniowego.</td><td rowspan="2">W punktach 1-4 wymienione są element z planu wspomagania.</td><td>siedziba szkoły</td></tr>
<tr><td>3. Warsztat diagnostyczno-rozwojowy (SORE,zespół zadaniowy).</td><td>siedziba szkoły</td></tr>
<tr><td>4. Wypracowanie,złożenie i zatwierdzenie rocznego planu wspomagania szkoły (SORE).</td><td rowspan="3">W punktach 5-10 wymienione są formy doskonalenia i ich tematyka.</td><td>siedziba szkoły, biuro projektu</td></tr>
<tr><td>5. Szkolenie nt…… x godz. (ekspert).</td><td>siedziba szkoły</td></tr>
<tr><td>6. Warsztaty nt. … x godz. (ekspert).</td><td>siedziba szkoły</td></tr>
</table>

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	7. Warsztaty nt.…. x godz.(ekspert).		siedziba szkoły
	8. Szkolenie nt. … x godz.(ekspert).		siedziba szkoły
	9. Warsztaty nt. … x godz.(ekspert).		siedziba szkoły
	10. Warsztaty nt. … x godz.(ekspert).		siedziba szkoły
	11. Konsultacje indywidualne/ grupowe -doradztwo metodyczne dla nauczycieli (SORE)		siedziba szkoły
	12. Analiza wyników testów wiedzy, analiza wyników ankiet ewaluacyjnych, analiza wyników ankiet monitorujących, opracowanie projektu sprawozdania z realizacji RPW (SORE).	W punktach 13-15 – bardzo ważne daty – przedstawienie projektu sprawozdania z realizacji RPW musi nastąpić o tyle wcześnie, aby dyrektor zdążył zapoznać się z projektem sprawozdania, SORE uwzględnił ewentualne uwagi, a następnie przedstawił je RP.	dowolne
	13. Przedstawienie przez SORE dyrektorowi szkoły projektu sprawozdania z realizacji RPW.		siedziba szkoły
	14. Rada pedagogiczna z udziałem SORE. Przedstawienie przez SORE projektu sprawozdania z realizacji RPW; wspólna dyskusja; wnioski i rekomendacje .		siedziba szkoły
	15. Złożenie i zatwierdzenie sprawozdania z RPW.		siedziba szkoły biuro projektu

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

6. Role osób, które były zaangażowane w realizację RPW (w tym ich zaangażowanie czasowe)	**Rola**	**Liczba godzin pracy na rzecz RPW ogółem**	**Liczba godzin kontaktowych[1]**
	Szkolny organizator rozwoju edukacji		
	Ekspert /specjalista		
7. Zadania osób, które zrealizowały RPW	**Rola**	**Zadania**	
	Szkolny organizator rozwoju edukacji	1) Diagnoza potrzeb szkoły – spotkanie z dyrektorem, radą pedagogiczną, warsztat diagnostyczno-rozwojowy. 2) Doradztwo indywidualne dla dyrektora szkoły – pomoc w monitorowaniu wdrażanych działań. 3) Konsultacje dla nauczycieli w zakresie podjętych i realizowanych zadań, wsparcie w realizacji RPW – konsultacje indywidualne lub grupowe – w terminie zgodnym z potrzebami nauczycieli. 4) Monitorowanie procesu wspomagania. 5) Ewaluacja realizacji RPW.	
	Ekspert / specjalista		
8. Role osób, które skorzystały ze wspomagania (w tym zaangażowanie czasowe z ich strony)	**Rola**	**Liczba godzin zaangażowania w RPW ogółem**	**Liczba godzin kontaktowych[2]**
	Dyrektor szkoły		
	Nauczyciele - członkowie zespołu zadaniowego		
	Pozostali nauczyciele		

Liczba godzin w dużej mierze zależy od czasu trwania poszczególnych formy doskonalenia.

Te zadania wynikają z RPW szkoły/przedszkola.

Imię i nazwisko konsultanta

Tu należy wpisać tematykę szkoleń/warsztatów realizowanych przez konsultanta.

W tych trzech wierszach liczba godzin wynikająca z założeń – zależna od czasu trwania form

[1]liczba godzin przeznaczonych na konsultacje indywidualne i grupowe, prowadzenie warsztatów dla nauczycieli, spotkania z dyrektorem szkoły/przedszkola itp., bez godzin przeznaczonych na koordynacje, organizację i sprawy administracyjne.

[2]liczba godzin uczestnictwa w konsultacjach indywidualnych i grupowych, spotkaniach, warsztatach, szkoleniach itp. organizowanych w ramach RPW

9. Zadania osób, które skorzystały ze wspomagania	**Rola**	**Zadania**
Punkt 9 wynika z ustalonych zadań dla dyrektora, członków zespołu zadaniowego i nauczycieli zapisanych w RPW.	Dyrektor szkoły	1) Udostępniał pomieszczenia i sprzęt do realizacji szkoleń, warsztatów, konsultacji dla nauczycieli. 2) Motywował nauczycieli do systematycznego i aktywnego udziału w szkoleniach, warsztatach, konsultacjach. 3) Monitorował działania podejmowane w szkole. 4) Uczestniczył w spotkaniach, korzystał z indywidualnych konsultacji.
	Nauczyciele – członkowie zespołu zadaniowego	1) Diagnozowali potrzeby szkoły oraz uczestniczyli w przygotowaniu rocznego planu wspomagania (we współpracy z SORE). 2) Brali aktywny udział w zaplanowanych zadaniach, monitorowali ich przebieg oraz dbali o sprawny i rzeczowy przepływ informacji. 3) Uczestniczyli w podsumowaniu podjętych działań .
	Pozostali nauczyciele	1) Systematycznie i aktywnie uczestniczyli w szkoleniach, warsztatach, konsultacjach. 2) Wykorzystywali na zajęciach lekcyjnych bądź poza lekcyjnych zdobytą wiedzę i umiejętności 3) Wdrażali do praktyki szkolnej nowe metody motywowania uczniów do pracy oraz techniki uczenia się

10. Szczegółowy opis zadań i produktów, które zostały wytworzone w ramach realizacji RPW(podsumowanie sprawozdania z realizacji działań)	**Rola**	**Zadania**	**Produkt**
	Szkolny Organizator Rozwoju Edukacji	1) nawiązanie kontaktu ze szkołą: a) przedstawienie się SORE, b) rozmowa z dyrektorem w celu zebrania istotnych informacji o szkole, c) przedstawienie dyrektorowi sposobów doskonalenia, d) przybliżenie i omówienie zasad, na jakich opiera się system doskonalenia nauczycieli, e) przedstawienie zakresu odpowiedzialności ze strony SORE za planowanie i wdrożenie RPW, f) nakreślenie zadań szkoły oraz dyrektora i nauczycieli w projekcie, g) ustalenie zasad współpracy	wstępny harmonogram spotkań

		SORE z szkołą oraz ustalenie terminów spotkań SORE w szkole do czasu powstania RPW.	
		2) zgromadzenie istniejącej wiedzy na temat szkoły przygotowującej się do realizacji rocznego planu wspomagania,	
		3) przygotowanie narzędzi diagnostycznych użytecznych w badaniu potrzeb rozwojowych szkoły,	kwestionariusz wywiadu z dyrektorem, ankieta dla nauczycieli w zakresie diagnozowania potrzeb rozwojowych szkoły
		4) pomoc w diagnozie potrzeb szkoły oraz dostosowanie oferty doskonalenia do zdiagnozowanych potrzeb: a) przeprowadzenie wywiadu dyrektorem, b) spotkanie z RP, przeprowadzenie ankiet, 5) prowadzenie uzupełniających badań mających na celu zgromadzenie dodatkowych informacji o potrzebach rozwojowych szkoły	Diagnoza potrzeb szkoły i pracujących w niej nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego oraz dostosowanie oferty doskonalenia do zdiagnozowanych potrzeb – raport z analizy ankiet i wywiadu z dyrektorem, wnioski i rekomendacje dotyczące potrzeb rozwojowych szkoły
		6) pomoc w zbudowaniu rocznego planu wspomagania (projektu rozwojowego szkoły): a) analizowanie informacji niezbędnych do sformułowania celów rozwojowych, b) organizowanie i prowadzenie spotkań mających na celu wsparcie szkoły w formułowaniu celów rozwojowych w oparciu o zdiagnozowane potrzeby – spotkania z zespołem zadaniowym, c) przygotowanie we współpracy ze szkołą rocznego planu wspomagania dopasowanego do jej potrzeb,	RPW szkoły odpowiadający jej potrzebom

		7) organizowanie szkoleń (warsztaty, konsultacje) w ramach realizacji planu wspomagania,	listy obecności, ankiety ewaluacyjne, testy wiedzy
		8) monitorowanie przebiegu RPW, reagowanie na pojawiające się trudności,	ankiety ewaluacyjne
		9) organizowanie wsparcia dla pracowników szkoły we wdrażaniu nowo nabytych umiejętności i wypracowanych procedur,	odbyte konsultacje
		10) dokumentowanie przebiegu i rezultatów rocznego planu wspomagania,	analiza ankiet ewaluacyjnych, analiza testów wiedzy
		11) przeprowadzenie wśród pracowników ankiet monitorujących z przebiegu wspomagania,	analiza ankiet monitorujących przeprowadzonych wśród dyrektorów i nauczycieli
		12) przygotowanie projektu sprawozdania z organizacji działań,	projekt sprawozdania
		13) przedstawienie projektu sprawozdania z realizacji rocznego planu wspomagania dyrektorowi szkoły oraz radzie pedagogicznej,	projekt sprawozdania, wniosków i rekomendacji
		14) podsumowanie podjętych działań – współpraca z radą pedagogiczną nad rekomendacjami do pracy szkoły w kolejnych latach w w/w obszarze,	sprawozdanie z RPW
		15) złożenie i zatwierdzenie sprawozdania z RPW,	sprawozdanie z RPW
	Ekspert / specjalista	1) przeprowadzenie szkoleń zgodnie z harmonogramem, 2) wsparcie szkoły (dyrektora, nauczycieli) w ramach realizowanej oferty.	materiały szkoleniowe

11. Efekty realizacji RPW

Zakładane efekty realizacji RPW:

Tu wpisz zakładane efekty zawarte w RPW.

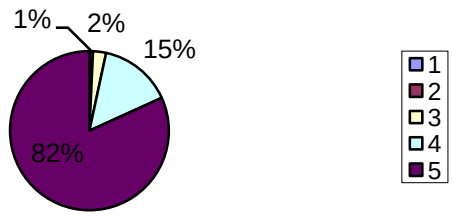
Efekty osiągnięte w wyniku realizacji RPW z perspektywy dyrektora, nauczycieli i SORE:

np. został utworzony zespół do pracy z uczniem zdolnym, wdrożony system pracy z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych, nauczyciele potrafią analizować orzeczenia z poradni

W tym miejscu można też umieścić analizę wszystkich szkoleń - uśrednione wyniki pokażą całościowy obraz procesu wspomagania.

Pytanie	1	2	3	4	5
1. Cele szkolenia zostały jasno określone	0	1	0	19	131
2. Tematyka szkolenia jest aktualna i ciekawa	0	2	4	20	125
3. Treści szkolenia zostały właściwe dobrane	0	1	6	23	121
4. Przebieg szkolenia był zgodny z przedstawionym programem	0	0	5	17	129
5. Materiały szkoleniowe zostały właściwie dobrane	0	0	5	27	119
6. Prowadzący był dobrze przygotowany, dzielił się swoją wiedzą	0	0	0	8	143
7. Sposób prowadzenia umożliwił osobiste zaangażowanie uczestnika	0	1	8	25	117
8. Szkolenie spełniło moje oczekiwania i potrzeby	0	4	1	34	112
9. Nabytą wiedzę i umiejętności można wykorzystać w pracy	1	1	7	25	117
10. Ogólna całościowa ocena szkolenia	0	0	4	26	121

Ocena form doskonalenia w .....



Można też zaprezentować graficzną ocenę form doskonalenia.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pytanie	1	2	3	4	5
1. Cele szkolenia zostały jasno określone	**0%**	**1%**	**0%**	**13%**	**87%**
2. Tematyka szkolenia jest aktualna i ciekawa	**0%**	**1%**	**3%**	**13%**	**83%**
3. Treści szkolenia zostały właściwe dobrane	**0%**	**1%**	**4%**	**15%**	**80%**
4. Przebieg szkolenia był zgodny z przedstawionym programem	**0%**	**0%**	**3%**	**11%**	**85%**
5. Materiały szkoleniowe zostały właściwie dobrane	**0%**	**0%**	**3%**	**18%**	**79%**
6. Prowadzący był dobrze przygotowany, dzielił się swoją wiedzą	**0%**	**0%**	**0%**	**5%**	**95%**
7. Sposób prowadzenia umożliwił osobiste zaangażowanie uczestnika	**0%**	**1%**	**5%**	**17%**	**77%**
8. Szkolenie spełniło moje oczekiwania i potrzeby	**0%**	**3%**	**1%**	**23%**	**74%**
9. Nabytą wiedzę i umiejętności można wykorzystać w pracy	**1%**	**1%**	**5%**	**17%**	**77%**
10. Ogólna całościowa ocena szkolenia	**0%**	**0%**	**3%**	**17%**	**80%**

12. Wnioski i rekomendacje

Wnioski:

Rekomendacje:

Tu należy zamieścić zalecenia do dalszej pracy szkoły/przedszkola odnośnie zakończonego wspomagania w wybranym obszarze.

W tej pozycji umieść spostrzeżenia dotyczące realizacji wspomagania w obszarze doskonalenia.

……..

Podpis Szkolnego Organizatora Rozwoju Edukacji

Data przedstawienia Dyrektorowi projektu sprawozdania z RPW: ……

Data przedstawienia Radzie Pedagogicznej projektu sprawozdania z RPW: ……

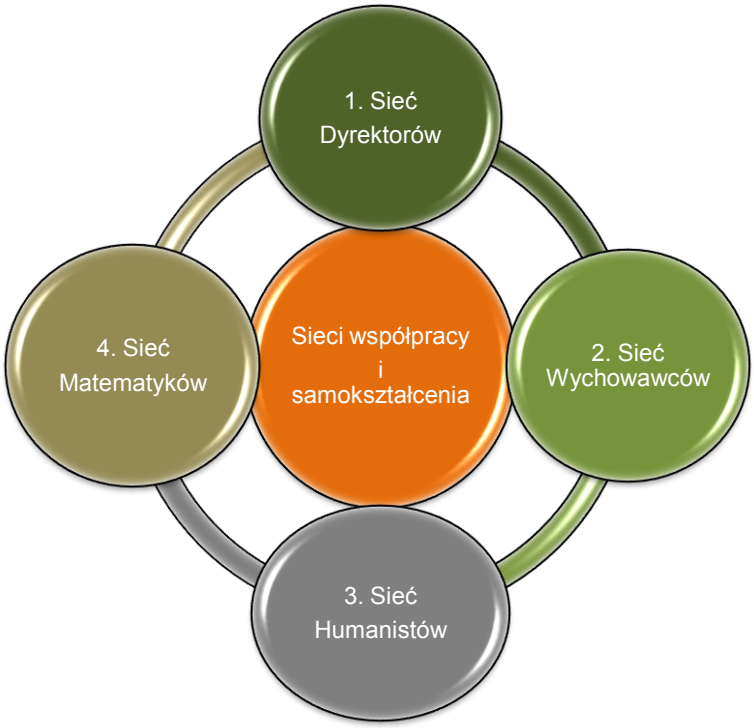
3.2 Sieci Współpracy i Samokształcenia Nauczycieli

II. Narzędzia kompleksowego wspomagania szkoły - Sieci Współpracy i Samokształcenia

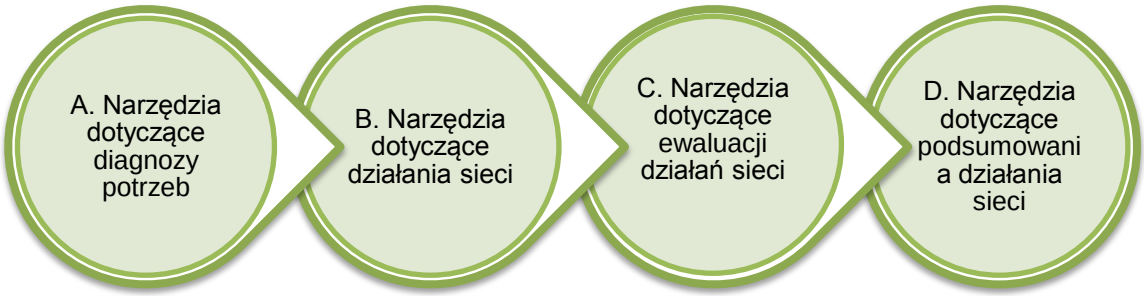
Sieci Współpracy i Samokształcenia to wraz z doskonaleniem nauczycieli równocześnie prowadzone wspomaganie szkół/przedszkoli. Doskonalenie prowadzone jest w radach pedagogicznych i odpowiada potrzebom szkół/przedszkoli, natomiast sieci zrzeszają członków różnych rad pedagogicznych chcących doskonalić się w swojej grupie przedmiotowej. Warunkiem udziału w sieci jest chęć dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem, a także chęć uczenia się od innych – sieć opiera się na aktywnościach i to jest jej największym atutem. Celem obydwu działań: i sieci, i doskonalenia jest podnoszenie jakości pracy nauczycieli, a co za tym idzie szkół/przedszkoli, z których nauczyciele biorą czynny udział w spotkaniach sieci, i w których prowadzone jest doskonalenie.

W związku z tym, iż sieć działa na dwóch obszarach, to do działań bezpośrednich i działań na platformie tworzone są oddzielne narzędzia, które dają obraz funkcjonowania określonej sieci. Koordynator sieci, podobnie jak SORE, przeprowadza diagnozy, wywiady, monitoruje pracę sieci i na koniec podsumowuje jej działanie.

Sieci nie mają ograniczeń w kwestii zakresu działania. Mogą być sieci: wychowawców, matematyków, humanistów, dyrektorów, bibliotekarzy, zawodowców. Są to bardzo różniące się od siebie grupy, ale wszystkie powstają w celu wspierania się, dzielenia się wiedzą i doświadczeniem. Ważne, aby narzędzia tworzone w sieci były uniwersalne, wówczas każda sieć będzie mogła z nich korzystać. Poniżej zaprezentowane są narzędzia wykorzystywane w sieciach: dyrektorów, humanistów, matematyków i wychowawców.



W ramach każdej sieci jest przeprowadzana diagnoza potrzeb rozwojowych, wywiad z dyrektorem szkoły, z której są uczestnicy sieci, diagnoza na temat wykorzystania platformy informatycznej, plan pracy sieci, bieżąca analiza działań sieci i zadowolenia uczestników z przeprowadzanych spotkań. Ostatecznym narzędziem podsumowującym pracę sieci jest sprawozdanie z rocznego planu pracy sieci. Ogólnie narzędzia wykorzystywane w sieci, podobnie jak w doskonaleniu, możemy podzielić na 4 grupy.

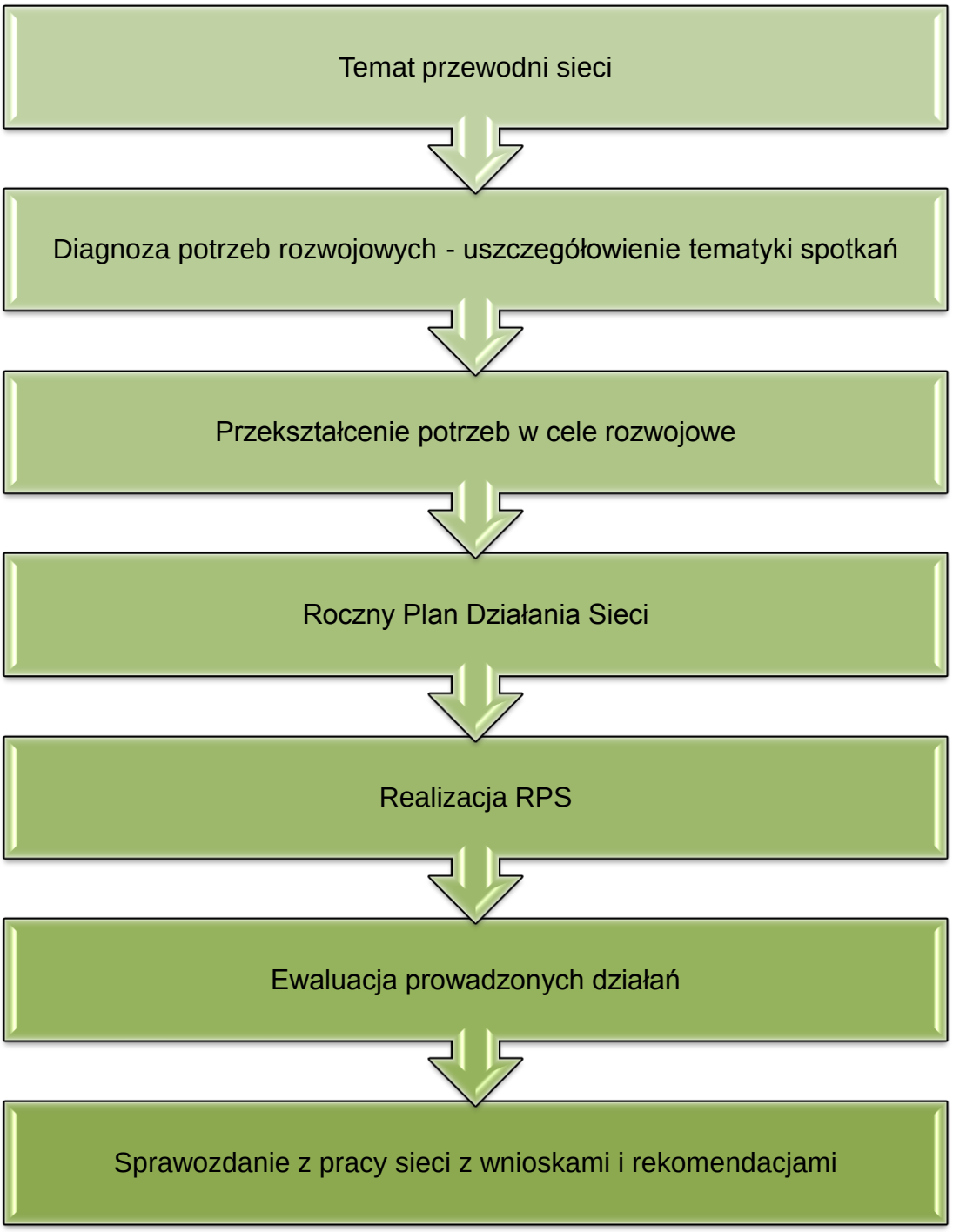


Każda sieć przed rozpoczęciem swojej działalności ma już wybrany temat przewodni – czyli pewien zakres tematyczny będący przedmiotem doskonalenia

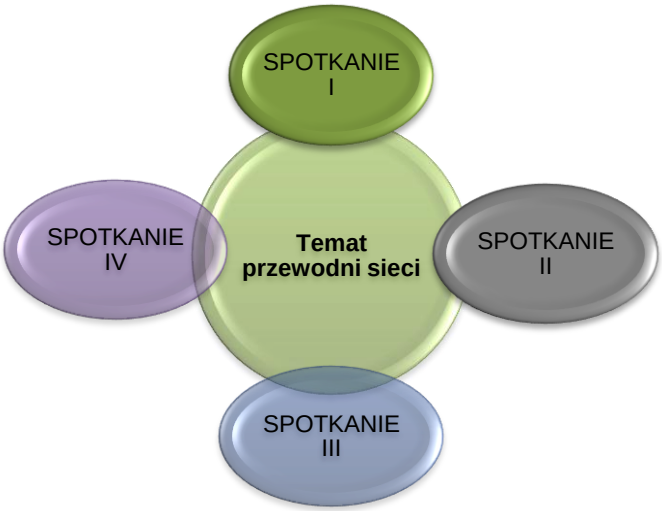
Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

nauczycieli w ramach spotkań. Każde spotkanie oscyluje wokół tego tematu, w związku z tym bardzo ważne jest, aby narzędzie stworzone do diagnozy potrzeb rozwojowych nauczycieli dawało nauczycielom możliwość przekazania swoich pomysłów, spostrzeżeń, obszaru do pracy.

Pracę sieci możemy pokazać na przykładzie schematu:

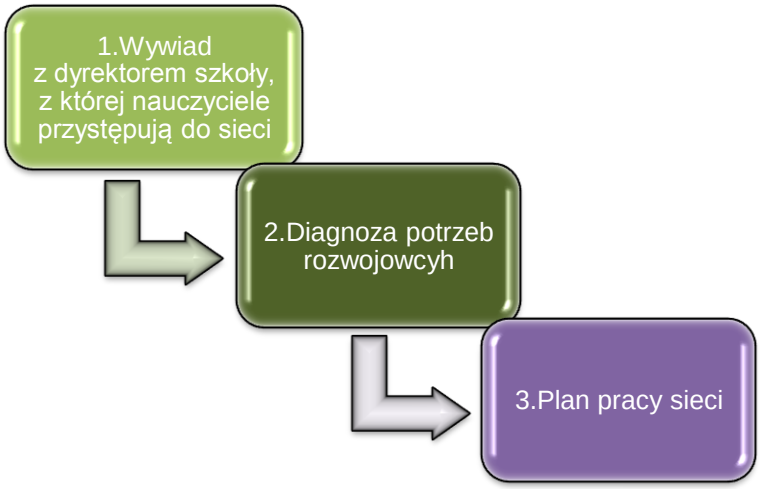


Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Poniżej zaprezentowane są narzędzia wykorzystywane w pracy sieci w podziale na diagnozę, działanie, ewaluację i podsumowanie pracy sieci. Część z tych narzędzi została przygotowana przez ekspertów ORE w Warszawie.

3.2.1 Narzędzia do diagnozy potrzeb uczestników sieci



Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1 •Wywiad z dyrektorem - diagnoza potrzeb rozwojowych (ankieta ORE)

Kwestionariusz wywiadu z dyrektorem szkoły, której nauczyciele uczestniczą w sieci – diagnoza potrzeb rozwojowych

Sieć współpracy i samokształcenia ……
……

Tu wpisz nazwę grupy np. dyrektorów, nauczycieli wychowawców, itd.

Tu wpisz temat przewodni sieci

Celem wywiadu jest poznanie Pani/Pana potrzeb związanych z udziałem szkoły w sieci współpracy i samokształcenia. Uzyskane w trakcie wywiadu informacje pozwolą doprecyzować cele pracy sieci i pomogą dostosować je do Państwa oczekiwań. Bardzo proszę o przesłanie ankiety do dnia……na adres…….……..

1. **Jakie są Pana/Pani oczekiwania związane z udziałem nauczycieli/la w sieci współpracyi samokształcenia ……?**

2. **Jak ocenia Pan/Pani kompetencje nauczyciela/i związane z obszarem tematycznym sieci.**
   Proszę zaznaczyć ocenę na skali od 1 do 5, gdzie 5 jest najwyższą wartością?
   1 2 3 4 5

3. **Proszę wymienić zagadnienia związane z obszarem tematycznym sieci, których omówienie byłoby najbardziej przydatne z punktu widzenia potrzeb Pana/Pani szkoły?**

4. **Co chciałby/aby Pan/Pani zmienić w pracy nauczyciela/i w związku z zakresem tematycznym sieci?**

5. **Jakie są Pani/Pana obawy/wątpliwości związane z udziałem szkoły w sieci współpracyi samokształcenia?**

Dziękuję za wypełnienie ankiety
Koordynator sieci współpracy i samokształcenia

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2 •Kwestionariusz diagnozy potrzeb rozwojowych - sieć współpracy i samokształcenia

Tu wpisz nazwę sieci

Tu wpisz temat przewodni sieci

Kwestionariusz diagnozy potrzeb rozwojowych

Sieć współpracy i samokształceni……

Szanowni Państwo, celem ankiety jest poznanie Państwa potrzeb związanych w sieci współpracy i samokształcenia. Państwa odpowiedzi pozostaną tylko i wyłącznie do dyspozycji koordynatora sieci. Państwa odpowiedzi pozwolą doprecyzować cele pracy sieci i dostosować je do Państwa oczekiwań. Bardzo proszę o przesłanie ankiety do dnia ……..…… na adres ……..….

1. **Jakie są Pana/i oczekiwania związane z udziałem w sieci współpracy i samokształcenia?**

2. **Jak ocenia Pan/i swoje kompetencje związane z obszarem tematycznym sieci?**
   Proszę zaznaczyć wybraną wartość na skali od 1 do 5, gdzie 5 jest najwyższą wartością.

1 2 3 4 5

3. **Proszę wymienić zagadnienia związane z obszarem tematycznym sieci, które uznaje Pan/Pani za najbardziej interesujące:**

4. **Co chciałby/aby Pan/i zmienić w swojej pracy w związku z zakresem tematycznym sieci?**

5. **Proszę wymienić zagadnienia, w zakresie których chciałby/aby Pan/i zwiększyć swoją wiedzę:**

6. **Czego chciałby/aby się Pan/i nauczyć dzięki udziałowi w sieci współpracy i samokształcenia?**

7. **Czego oczekuje Pan/i od innych uczestników sieci?**

8. **Jakie są Pani/Pana obawy/wątpliwości związane z udziałem w sieci?**

Dziękuję za wypełnienie ankiety

Koordynator sieci współpracy i samokształcenia

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3 •Plan pracy sieci

PLAN PRACY SIECI WSPÓŁPRACY I SAMOKSZTAŁCENIA

……
……..
……

Wpisz odpowiednio:
- nazwę sieci
- temat przewodni sieci
- rok kalendarzowy działania sieci

Cel ogólny :

1. Podniesienie jakości współpracy dyrektora, wicedyrektora szkół i nauczycieli przez organizację sieci współpracy i samokształcenia.

Cele szczegółowe:

a) wymiana doświadczeń miedzy uczestnikami,
b) analiza dobrych praktyk stosowanych przez uczestników,
c) pozyskiwanie metodycznego i merytorycznego wsparcia ekspertów,
d) poszerzenie kompetencji uczestników,
e) tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci …….,
f) nawiązywanie kontaktów,
g) współpraca pomiędzy szkołami,
h) praca zespołowa nauczycieli.

Zadania do zrealizowania:

I. PRIORYTETOWE POTRZEBY ROZWOJOWE

zadanie	działanie	termin
Diagnoza potrzeb rozwojowych sieci współpracy i samokształcenia ……	Kwestionariusz diagnozy potrzeb rozwojowych dla uczestników sieci – ……..	
Diagnoza potrzeb rozwojowych szkół, których nauczyciele zostali oddelegowani do pracy w sieci współpracy i samokształcenia ……	Kwestionariusz wywiadu z dyrektorem szkoły, której nauczyciele mają tworzyć sieć ……. – diagnoza potrzeb rozwojowych.	

II. OKREŚLENIE WSKAŹNIKÓW OSIĄGNIĘCIA CELÓW ODPOWIADAJĄCYCH ZDIAGNOZOWANYM POTRZEBOM

Wskaźniki:

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1. Liczba uczestników sieci deklarujących poprawę jakości współpracy nauczycieli dzięki ich pracy w sieci współpracy i samokształceni - minimum 18.
2. Liczba uczestników sieci współpracy i samokształceni - minimum 25.
3. Frekwencja uczestników na spotkaniach sieci - minimum 60%.
4. Odsetek osób deklarujących dzielenie się dobrymi praktykami z innymi uczestnikami - minimum 30%.
5. Liczba spotkań sieci z ekspertami - minimum 4.
6. Wzrost kompetencji nauczycieli związany z obszarem tematycznym sieci - minimum 10%.
7. Liczba nowych rozwiązań wdrożonych w - minimum 1.
8. Odsetek osób deklarujących zbudowanie partnerskich relacji pomiędzy nauczycielami minimum 30%.
9. Odsetek osób deklarujących współpracę pomiędzy placówkami - minimum 30%.

III. SPOTKANIA UCZESTNIKÓW SIECI:

- **BEZSPOŚREDNIE**
- **NA PLATFORMIE INTERNETOWEJ/CYFROWEJ POMIĘDZY SPOTKANIAMI**

1) ……. (data) spotkanie uczestników i koordynatora sieci, szkolenie grupy przez edukatora zewnętrznego

Cel ogólny: Tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci ……..……...

TEMAT spotkania: ……..

cele szczegółowe	działania związane z realizacją celów	spotkanie /platforma internetowa
1a ……	1. Zaproszenie eksperta w dziedzinie wskazanej w temacie szkolenia. 2. Przedstawienie wyników ankiet. 3. Przedstawienie podsumowania dotychczasowej pracy sieci w roku…….	Udostępnienie raportu z ankiety potrzeb i ankiety monitorującej pracę sieci w ……. roku. Zaproszenie na pierwsze spotkanie w……
1b …….	1. Przypomnienie zasad pracy – odczytanie kontraktu. 2. Przypomnienie nauczycielom celów, harmonogramu pracy i działań na platformie.	Przesłanie materiałów samokształceniowych

1c poszerzenie kompetencji uczestników, współpraca pomiędzy szkołami.	1. Ćwiczenia na platformie internetowej. 2. Warsztaty szkoleniowe z edukatorem zewnętrznym.	Rozmowa na platformie na temat sieci współpracy, potrzeb i wyrażanie swoich refleksji. Wymiana plików i materiałów na temat ……..
1d nawiązywanie kontaktów	1. Aktualizacja adresów mailowych, numerów telefonów- celem podtrzymania współpracy miedzy członkami sieci.	Dyskusja, dzielenie się doświadczeniami. Publikacja scenariuszy lekcji.Prezentacja na forum eksperta, który poprowadzi warsztaty podczas następnego spotkania

2) …….. (data) szkolenie zewnętrzne z ekspertem

Cel ogólny: Tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci
……..……..……..

TEMAT spotkania:……..……

cele szczegółowe	działania związane z realizacją celów	spotkanie /platforma internetowa
2a pozyskanie metodycznego i merytorycznego wsparcia ekspertów	1. Zaproszenie eksperta w dziedzinie wskazanej w temacie szkolenia. 2. ……	Przesłanie drogą mailową materiałów do pracy Przesłanie drogą mailową materiałów szkoleniowych ……..
2b analiza dobrych praktyk stosowanych przez uczestników, dzielenie się doświadczeniami	1. Warsztaty tematyczne i wymiana doświadczeń. 2. ……..	Wymiana doświadczeń zawodowych. Prezentacja na forum eksperta, który poprowadzi warsztaty podczas następnego spotkania
2c poszerzenie kompetencji uczestników, współpraca pomiędzy szkołami, praca w zespołach przedmiotowych	1. Wykład eksperta. 2. Uczestnictwo w pracach warsztatowych i zdobywanie wiedzy teoretycznej do wykorzystania w sytuacjach dydaktycznych. Prezentacja pracy grup.	Rozmowa na platformie na temat sieci współpracy, potrzeb i wyrażanie swoich refleksji. Dzielenie się zasobami użytecznymi dla …….

	3. ……	
2d nawiązywanie kontaktów,wsparcie poszkoleniowe,tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci ……..	1. Zaproszenie na spotkanie gości …….. 2. Rozmowy w przerwach kawowych. 3. Ustalenia kontaktów na platformie internetowej.	Wspomaganie uczestników we wdrożeniu treści poznanych na szkoleniu w praktyce zawodowej, np. poprzez dodatkowe pytania do prowadzącego szkolenie. Publikacja wypracowanych narzędzi.

3) ……(data) szkolenie zewnętrzne z ekspertem

Cel ogólny: Tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci ……..……...

TEMAT spotkania: …….

cele szczegółowe	**działania związane z realizacją celów**	**spotkanie /platforma internetowa**
3a pozyskanie metodycznego i merytorycznego wsparcia ekspertów	1. Zaproszenie eksperta w dziedzinie wskazanej w temacie warsztatów. 2. ……..	Dzielenie się wiedzą zdobytą na innych poza siecią formach doskonalenia zawodowego. Wykorzystanie własnego doświadczenia szkolnego.
3b analiza dobrych praktyk stosowanych przez uczestników,tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci	1. Warsztaty tematyczne i wymiana doświadczeń. 2. Doradztwo grupowe. 3. Przykłady wypracowanych materiałów.	Wymiana doświadczeń zawodowych. Przesyłanie kart pracy, materiałów do pracy …….
3c poszerzenie kompetencji uczestników, współpraca pomiędzy szkołami,praca zespołowa	1. Uczestnictwo w pracach warsztatowych i zdobywanie wiedzy teoretycznej do wykorzystania w sytuacjach dydaktycznych. Prezentacja pracy grup.	Rozmowa na platformie na temat odbytego szkolenia, wyrażanie swoich refleksji. Dzielenie się zasobami użytecznymi dla …….
3d nawiązywanie kontaktów i wsparcie	1. Wymiana materiałów. 2. Rozmowy w przerwach	Wspomaganie uczestników

poszkoleniowe	kawowych. Ustalenia kontaktów na platformie internetowej.	we wdrożeniu treści poznanych na szkoleniu w praktyce zawodowej, np. poprzez dodatkowe pytania do prowadzącego szkolenie. Wymiana materiałów. Prezentacja na forum eksperta, który poprowadzi warsztaty podczas następnego spotkania.

4) …….. (data) spotkanie uczestników i koordynatora sieci, wykład eksperta

Cel ogólny: Tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci humanistów, stanowiących zespół nauczycieli wielu przedmiotów.

TEMAT spotkania: …….

cele szczegółowe	**działania związane z realizacją celów**	**spotkanie /platforma internetowa**
4a pozyskanie metodycznego i merytorycznego wsparcia ekspertów	1. Zaproszenie eksperta w dziedzinie wskazanej w temacie szkolenia. 2. Prezentacja na temat ……...	Przesłanie drogą mailową materiałów do pracy podczas zajęć. Przesłanie drogą mailową materiałów szkoleniowych do zajęć warsztatowych.
4b analiza dobrych praktyk stosowanych przez uczestników, dzielenie się doświadczeniami	1. Warsztaty tematyczne i wymiana doświadczeń. 2. Prezentacje przygotowane przez członków sieci ……	Wymiana doświadczeń zawodowych. Prezentacja na forum – umieszczenie przykładów dobrych praktyk.
4c poszerzenie kompetencji uczestników, współpraca pomiędzy szkołami,praca w zespołach przedmiotowych	1. Wykład eksperta. 2. Uczestnictwo w pracach warsztatowych i zdobywanie wiedzy teoretycznej do wykorzystania w sytuacjach dydaktycznych. Prezentacja pracy grup.	Rozmowa na platformie na temat sieci współpracy, potrzeb i wyrażanie swoich refleksji. Dzielenie się zasobami użytecznymi dla ……..

4d nawiązywanie kontaktów,wsparcie poszkoleniowe,tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci ……	1. Rozmowy w przerwach kawowych. 2. Ustalenia kontaktów na platformie internetowej. 3. Zorganizowanie wspólnego przedsięwzięcia np. konkursu …… 4. ……..	Wspomaganie uczestników we wdrożeniu treści poznanych na szkoleniu w praktyce zawodowej, np. poprzez dodatkowe pytania do prowadzącego szkolenie.Publikacja wypracowanych narzędzi. Prezentacja na forum eksperta, który poprowadzi warsztaty podczas następnego spotkania.

HARMONOGRAM PRACY SIECI

1. Opracowanie arkusza potrzeb nauczycieli na potrzeby działań pracy w ramach sieci - …….
2. Opracowanie rocznego planu pracy sieci RPPS
3. Spotkanie 1. w ramach pracy sieci –…….
4. Spotkanie 2. w ramach pracy sieci –……
5. Spotkanie 3. w ramach pracy sieci – ……..
6. Spotkanie 4. w ramach pracy sieci –…….
7. Praca nauczycieli w sieci oraz wykorzystanie platformy ORE – od dnia ……..do dnia ……
8. Opracowanie sprawozdania z rocznego planu pracy sieci RPPS – …….

W miejsca kropek wpisz daty, przybliżone terminy

HARMONOGRAM SPOTKAŃ I WSPÓŁPRACY ZESPOŁU NAUCZYCIELI

……..

NA PLATFORMIE INTERNETOWEJ

S – spotkanie bezpośrednie z nauczycielami i ekspertem zewnętrznym

P- praca na platformie

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
P	**P**	**P**	**P**	**P**	**P**	**P**	**P**	**P**	**P**	**P**
S1		**S2**		**S3**			**S4**		**S5**	

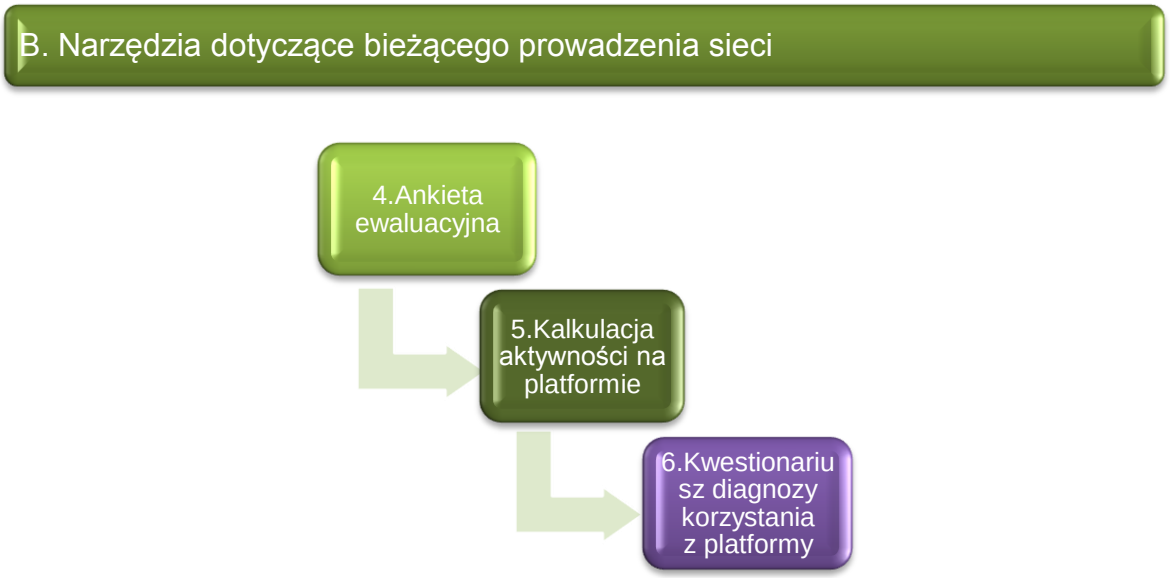
Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

IV. EWALUACJA PRACY SIECI

działanie	**termin**
1. Przeprowadzenie ankiety ewaluacyjnej – zbadanie poziomu satysfakcji uczestników projektu (on-line). 2. Prezentacja wyników ankiety przeprowadzonej on-line. 3. ….	Spotkanie uczestników sieci w …….
1. Przedstawienie uczestnikom raportu ze zrealizowanych działań: a) dostrzeżenie postępów i wskazanie obszarów do dalszej pracy b) informacja na temat relacji interpersonalnych w sieci – okazanie uznania i podziękowanie za wniesiony wkład. 2. Sugestie uczestników. 3. Zachęcenie do dalszej współpracy i podtrzymania kontaktów na gruncie zawodowym i prywatnym..……..	Spotkanie uczestników sieci w……
1. Roczne sprawozdanie z pracy sieci – przesłane uczestnikom on-line...	Platforma internetowa ……..

Koordynator sieci współpracy i samokształcenia

3.2.2 Narzędzia do prowadzenia sieci



Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4 •Ankieta ewalaucyjna

Ankieta ewaluacyjna

Tu wpisz numer spotkania sieci

Tu wpisz nazwę sieci

…potkanie: Sieć współpracy i samokształcenia……

……...

Temat szkolenia: ……

Tu wpisz temat przewodni sieci

Data i miejsce szkolenia: ……

Prowadzący: ……

Proszę ocenić w skali od 1 do 5, oraz wyrazić swoje dodatkowe komentarze, sugestie i uwagi na temat przeprowadzonego spotkania sieci.

	1	2	3	4	5
1. Cele szkolenia zostały jasno określone					
2. Tematyka szkolenia jest aktualna i ciekawa					
3. Treści szkolenia zostały właściwe dobrane					
4. Przebieg szkolenia był zgodny z przedstawionym programem					
5. Materiały szkoleniowe zostały właściwie dobrane					
6. Prowadzący był dobrze przygotowany, dzielił się swoją wiedzą i doświadczeniem					
7. Sposób prowadzenia umożliwił osobiste zaangażowanie uczestnika					
8. Szkolenie spełniło moje oczekiwania i potrzeby					
9. Nabytą wiedzę i umiejętności można wykorzystać w pracy					
10. Ogólna całościowa ocena szkolenia					

Dodatkowe komentarze i sugestie:

Uwagi :

Dziękuję za wypełnienie ankiety

Koordynator sieci

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

5 •Kalkulacja aktywnosci na platformie

miejscowość…… data ……

Kalkulacja aktywności na platformie

Wyszczególnienie	Sieć dyrektorów	Sieć wychowawców	Sieć humanistów	Sieć matematyków	RAZEM
Liczba wątków na forum					
Liczba postów na forum					
Liczba plików na platformie					
Liczba wyświetleń wątków na forum					

6 •Kwestionariusz diagnozy na temat wykorzystania platformy informatycznej

Kwestionariusz diagnozy na temat wykorzystania platformy informatycznej

www……… Tu wpisz nazwę strony platformy

w pracy sieci współpracy i samokształcenia ……..

Tu wpisz nazwę sieci, którą badasz w zakresie aktywności na platformie

Szanowni Państwo, *zwracam się do Państwa z uprzejmą prośbą o wypełnienie kwestionariusza diagnozy na temat wykorzystania platformy informatycznej www……. w pracy sieci współpracy i samokształcenia …….. w powiecie…… Ankieta jest anonimowa a zebrane dane posłużą wyłącznie ustaleniu, w jakim stopniu korzystacie Państwo z tej formy komunikacji i czy materiał tam umieszczany jest przydatny w Państwa pracy. Proszę o udzielenie odpowiedzi na pytania, zaznaczając x w wybranym przez siebie miejscu lub wpisując treść odpowiedzi w wyznaczonych miejscach. Można wybrać kilka odpowiedzi.*

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1. Czy posiada Pan(i) w domu stały dostęp do Internetu?

- tak
- nie

2. Jak często korzysta Pan(i) z Internetu?

- codziennie
- kilka razy w tygodniu
- kilka razy w miesiącu
- raz w miesiącu
- rzadziej niż raz w miesiącu

3. W jaki sposób dowiedział(a) się Pan(i) o platformie www……?

- w Internecie
- od znajomych
- w gazetach
- podczas spotkania sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli
- w miejscu pracy
- w telewizji
- inne (jakie?) ……

4. Czy korzystał(a) Pan(i) wcześniej, przed przystąpieniem do projektu, z takiej formy komunikacji?

- tak
- nie

5. Gdzie korzysta Pan(i) z platformy?

- w pracy
- w domu
- inne (jakie?) ……

6. Jakie są powody korzystania przez Pana(ią) z platformy www …… ?

- chęć dokształcenia się
- szukanie nowych rozwiązań
- chęć utrzymania kontaktów towarzyskich
- ciekawość
- dzielenie się wiedzą i doświadczeniem
- inne (jakie?) ……

7. Proszę ocenić wartość, jaką niesie dla Pana(i) korzystanie z platformy.

- niedostateczna
- dopuszczająca

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- dostateczna
- wysoka
- bardzo wysoka

8. Dla kogo Pana(i) zdaniem platforma jest dobrym rozwiązaniem?

- dla osób pracujących, nie mających czasu na dojazd na spotkaniazespołów nauczycieli
- dla osób pracujących, posiadających rodzinę
- inne (jakie?)……

9. Z jakimi trudnościami spotkał(a) się Pan(i) w korzystaniu z platformy?

- brak wewnętrznej mobilizacji
- trudności w obsłudze komputera
- brak połączenia z Internetem
- trudności z przyzwyczajeniem się do internetowej formy kontaktu
- brak umiejętności korzystania z platformy
- ograniczenie integracji z innymi uczestnikami
- brak interesujących informacji na platformie
- inne (jakie?) ……..

10. Jakie są według Pana(i) największe wady platformy?

- wymaga umiejętności technicznych, których nie posiadam
- trudna i nie intuicyjna obsługa
- problemy techniczne
- brak interesującej mnie zawartości
- inne (jakie?)……..

11.Co według Pana(i) jest największą zaletą platformy?

- samoorganizacja czasu
- możliwość zdobycia materiałów i doświadczenia bez koniecznościwychodzenia z domu
- dostępność w każdym miejscu i czasie
- wartościowe materiały zamieszczane przez koordynatora i uczestników
- możliwość wymiany doświadczeń i trudności
- inne (jakie?) ….....

12.Czy Pana(i) zdaniem połączenie pracy na platformie z zajęciami prowadzonymi w tradycyjny sposób jest dobrym rozwiązaniem?

- tak
- nie

13. Czy w przyszłości ponownie skorzysta Pan(i) z doświadczeń innych nauczycieli prezentujących swój warsztat pracy na platformie?

- tak
- nie
- nie wiem

14.Preferowana przez Pana(ią) forma komunikacji, zdobywania wiedzy i dzielenia się doświadczeniem przez Internet to:

- samokształcenie (brak kontaktu z prowadzącym)
- nauczanie asynchroniczne (osoby szkolone i prowadzący zajęcia pracują w sieci w dogodnym dla siebie czasie)
- nauczanie synchroniczne (osoby szkolone i prowadzący pracują w sieciw tym samym czasie)
- nauczanie mieszane (nauczanie przez Internet połączone ze zjazdami)

15.Która forma/narzędzie na platformie najbardziej podoba się Panu(i) ?

- przesyłanie wiadomości
- umieszczanie efektów wypracowanych przez grupę na platformie
- zadania domowe umieszczane na platformie
- wideokonferencje
- materiały dydaktyczne on-line (wykłady, prezentacje, artykuły)
- ankiety on-line
- forum dyskusyjne
- inne (jakie?) ……

16.Co Pana(i) zdaniem jest największą korzyścią jaką oferuje platforma:

- możliwość zdobywania wiedzy w dowolnym miejscu i czasie
- indywidualne tempo poznawania materiałów merytorycznych
- możliwość wymiany zdań i doświadczenia w swojej grupie zawodowej
- możliwość rozwoju zawodowego
- możliwość szybkiego dotarcia do materiałów
- możliwość utrzymywania kontaktów z branżą

1. **Jaka jest Pana(i) zdaniem ocena efektywności e-learningu w skali od 1 do 10? (proszę otoczyć pętlą odpowiednią wartość).**

   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. **Jak często korzysta Pan(i) z platformy?**

   - codziennie
   - raz w tygodniu
   - kilka razy w tygodniu

- raz w miesiącu
- nie korzystam
- inna odpowiedź (jaka?) …….....

3. **Proszę oszacować z ilu materiałów do tej pory skorzystał(a) Pan (i) z platformy.**
   - wcale
   - 1-3
   - 4-5
   - 5-10
   - powyżej 10
4. **Czego Panu (i) brakuje na platformie?**
   1. materiałów merytorycznych
   2. linków do ciekawych stron
   3. wymiany doświadczeń z innymi uczestnikami sieci
   4. wideokonferencji
   5. konsultacji z ekspertami on-line
   6. aktywności reszty członków sieci
5. **Co może zrobić koordynator sieci, aby zmotywować Pana(ią) do aktywności na platformie?**
   - umieszczać więcej artykułów, materiałów itp.
   - wysyłać maile przypominające
   - zadawać więcej zadań do wykonania na platformie
   - inne (jakie?) ….....
   - nic, nie potrzebuję większej aktywności na platformie.

Dziękuję za wypełnienie ankiety

Koordynator sieci współpracy i samokształcenia

3.2.3 Narzędzia do monitorowania sieci

C. Narzędzia dotyczące ewaluacji pracy sieci

7 •Ankieta monitorująca

Ankieta monitorująca badająca satysfakcję uczestników z udziału w sieci współpracy i samokształcenia ……

Tu wpisz nazwę sieci

……

Tu wpisz temat przewodni sieci

Szanowni Państwo,

Uprzejmie proszę o wypełnienie anonimowej ankiety podsumowującej Państwa udział w pierwszym roku funkcjonowania sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli.
Proszę o zaznaczenie znakiem „x" odpowiedzi w wybranym polu przy każdym z badanych obszarów oraz wyrażenie swoich opinii związanych z poszczególnymi elementami pracy sieci.Państwa opinie pomogą udoskonalić pracę sieci w przyszłości.
Skala oceny od 1 do 5, gdzie 5 jest najwyższą wartością.

Ocena stopnia realizacji celów sieci	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Podniesienie jakości współpracy dyrektora, wicedyrektora szkół i nauczycieli przez organizację sieci współpracy i samokształcenia					
Wymiana doświadczeń miedzy uczestnikami					
Analiza dobrych praktyk stosowanych przez uczestników					
Pozyskiwanie metodycznego i merytorycznego wsparcia ekspertów					
Poszerzenie kompetencji uczestników					
Tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci dyrektorów szkół i przedszkoli					
Nawiązywanie kontaktów pomiędzy nauczycielami					
Współpraca pomiędzy placówkami					
Ocena spotkań sieci	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Użyteczność omawianych treści i zagadnień					
Różnorodność wykorzystanych materiałów dydaktycznych					
Dopasowanie metod pracy do specyfiki sieci					
Profesjonalizm ekspertów					
Harmonogram pracy sieci					
Jakość infrastruktury w miejscu/ach spotkań					
Ocena platformy www……..	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Częstość korzystania z platformy					
Sprawność/ funkcjonalność platformy					

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Użyteczność/wartość platformy					
Ocena koordynatora sieci współpracy i samokształcenia	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Sposób organizacji pracy sieci					
Zarządzanie czasem spotkań					
Dbanie o przepływ informacji i komunikację w grupie					
Kontakt z uczestnikami sieci					

1.Czy Pana/Pani zdaniem, dzięki pracy nauczycieli w sieci współpracy i samokształcenia, nastąpiła poprawa jakości współpracy nauczycieli?

Tak □ Nie □

2.Czy Pan/Pani dzielił/a się dobrymi praktykami z innymi uczestnikami sieci?

Tak □ Nie □

Jeśli tak, to jakimi?

……

Jeśli nie, to dlaczego?

3.Czy Pan/Pani, dzięki pracy w sieci współpracy i samokształcenia, wdrożył/a jakieś nowe rozwiązanie w swojej placówce?

Tak □ Nie □

Jeśli tak, to jakie?

……

Jeśli nie, to dlaczego?

4.Czy Pan/Pani zdaniem, dzięki pracy w sieci współpracy i samokształcenia, udało się zbudować partnerskie relacje pomiędzy nauczycielami?

Tak □ Nie □

5.Czy Pan/Pani zdaniem, dzięki pracy w sieci współpracy i samokształcenia, udało się podjąć współpracę pomiędzy placówkami?

Tak □ Nie □

6.Jak ocenia Pan/Pani swoje kompetencje związane z obszarem tematycznym sieci?

Proszę zaznaczyć wybraną wartość na skali od 1 do 5, gdzie 5 jest najwyższą wartością:

1 2 3 4 5

7.Proszę wymienić największą wartość, jaką miał dla Pana/i udział w sieci współpracyi samokształcenia:

……
……..

8.**Biorąc pod uwagę całość przedsięwzięcia, jakim była sieć współpracy i samokształcenia, proszę wymienić jej:**

Mocne strony
……
……..
Słabe strony
……
……..
Inne uwagi
……
……..

9.Czy w wyniku uzyskania doświadczeń w pracy sieci jest Pani/Pan zdecydowany przystąpić do udziału w sieci w kolejnym roku?

Tak □ Nie □

Dziękuję za wypełnienie ankiety

Koordynator sieci współpracy i samokształcenia

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.2.4 Narzędzia do podsumowania pracy sieci

D. Narzędzia podsumowujące działania sieci z wnioskami i rekomendacjami

9 • Sprawozdanie z rocznego planu pracy sieci

Układ sprawozdania z RPPS

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

SPRAWOZDANIE Z ROCZNEGO PLANU PRACY SIECI

WSPÓŁPRACY I SAMOKSZTAŁCENIA

Tu wpisz nazwę sieci

……..

Tu wpisz temat przewodni sieci

……

WPROWADZENIE

Sieć współpracy i samokształcenia ……. istnieje …….. Działalność swoją opiera na rocznym planie pracy sieci, stworzonym przez koordynatora sieci na początku powstania sieci. Plan został napisany, po uprzedniej wnikliwej analizie potrzeb dyrektorów i nauczycieli biorących udział w doskonaleniu. Analiza ta została przeprowadzona na podstawie ankiet diagnozy potrzeb wypełnionych przez dyrektorów oraz osoby będące członkami sieci.

I. STOPIEŃ REALIZACJI CELÓW SIECI

Na bazie analizy potrzeb członków sieci, postawiono **główny cel pracy w sieci**, którym było ***podniesienie jakości współpracy dyrektora, wicedyrektora szkół i nauczycieli przez organizację sieci współpracy i samokształcenia***.

Cel główny sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli został osiągnięty dzięki realizacji celów cząstkowych.

<u>Cele szczegółowe:</u>

a) wymiana doświadczeń miedzy uczestnikami

Podczas pracy w sieci nauczyciele mieli okazję nieustannie wymieniać własne doświadczenia. Miało to miejsce zarówno na spotkaniach bezpośrednich, jak i na platformie internetowej.

W sieci……. jest …..członków, którzy na pierwszym spotkaniu w kwietniu 2013 r. - podpisali kontrakty, zobowiązując się do czynnego uczestnictwa w pracach sieci.

Frekwencja uczestników na spotkaniach sieci w 2013 roku przedstawia się następująco:

- pierwsze spotkanie - ……. obecnych,
- drugie spotkanie - …….obecnych,
- trzecie spotkanie - ….....obecnych,
- czwarte spotkanie - …….obecnych,
- piąte spotkanie - ……obecnych.

Średnia obecności na pięciu spotkaniach sieci wynosi……., co stanowi frekwencję na poziomie ……%;

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

b) analiza dobrych praktyk stosowanych przez uczestników

Nauczyciele podczas pracy w sieci mieli okazję wymieniać się dobrymi praktykami stosowanymi przez uczestników sieci.

W ……..roku …… uczestników sieci dzieliło się swoją wiedzą i doświadczeniem z innymi członkami sieci. Dzielenie się dobrymi praktykami odbywało się podczas spotkań sieci, na platformie www.....oraz podczas innych spotkań warsztatowych.

c) pozyskiwanie metodycznego i merytorycznego wsparcia ekspertów

Cel ten został zrealizowany poprzez spotkania z ekspertami z zewnątrz prowadzącymi warsztaty z uczestnikami sieci. W roku…… odbyło się …….… spotkań z ekspertami. Tematyka spotkań i prowadzący zajęcia byli następujący:

- A data, temat, trener
- B ……..
- C ……..
- D ……

d) poszerzenie kompetencji uczestników

Uczestnicy sieci poszarzali swoje kompetencje w wybranych i realizowanych tematach podczas spotkań z ekspertami i w trakcie pracy na platformie informatycznej ORE.

Nastąpił wzrost kompetencji nauczycieli związany z poszerzeniem wiedzy i umiejętności w konkretnym obszarze tematycznym realizowanym podczas spotkań z ekspertem. Wynika to z wdrożonych przez nauczycieli metod i technik pracy.

O wzroście swoich kompetencji nauczyciele wypowiedzieli się w ankietach monitorujących jakość spotkań sieci przeprowadzanych po każdym spotkaniu sieci oraz w ankiecie monitorującej jakość pracy sieci przeprowadzonej na zakończenie pierwszego roku pracy sieci.

e) tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci wychowawców

Podczas pracy w sieci uczestnicy pracowali nad tworzeniem nowych rozwiązań na potrzeby szkół.

Z wypowiedzi nauczycieli pracujących w sieci wynika, że wdrożyli oni następujące nowe rozwiązania w swoich placówkach:

- A
- B
- C
- D

f) nawiązywanie kontaktów

Podczas wszystkich spotkań oraz wymiany informacji na platformie uczestnicy nawiązywali relacje między sobą. Wiele z osób dopiero poznawało się na sieci, zawiązały się relacje między nauczycielami.

Nauczyciele zbudowali partnerskie relacje pomiędzy sobą, wymienili się adresami mailowymi, numerami telefonów i wymienili informacje na temat placówek, w których pracują. Kontaktują się ze sobą na gruncie zawodowym, wymieniając wypracowanymi narzędziami pracy i wspierając w konkursach międzyszkolnych. Tworzą się partnerskie relacje pomiędzy nauczycielami tej grupy.

g) współpraca pomiędzy szkołami

Udział nauczycieli w sieci przełożył się na zwiększenie współpracy pomiędzy szkołami z terenu powiatu.

Szczegółowe zestawienie stopnia realizacji celów sieci przedstawia poniższa tabela. Wyniki badania otrzymano na podstawie przeprowadzonej ankiety monitorującej satysfakcję uczestników z udziału w sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli ……

Nazwa sieci

W ankiecie zastosowano skalę oceny od 1 do 5, gdzie 5 jest najwyższą wartością.

Cele sieci współpracy i samokształcenia	Ocena uczestników dotycząca stopnia realizacji celów sieci [%]				
	1	2	3	4	5
1. podniesienie jakości współpracy dyrektora, wicedyrektora szkół i nauczycieli przez organizację sieci współpracy i samokształcenia					
2. wymiana doświadczeń miedzy uczestnikami					
3. analiza dobrych praktyk stosowanych przez uczestników					
4. pozyskiwanie metodycznego i merytorycznego wsparcia ekspertów					
5. poszerzenie kompetencji uczestników					
6. tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci wychowawców					
7. nawiązywanie kontaktów					
8. współpraca pomiędzy szkołami					

W Rocznym Planie Pracy Sieci sformułowano wskaźniki osiągnięcia celów pracy sieci. W poniższej tabeli zestawiono cele, wskaźniki oraz zaplanowany i osiągnięty stopień realizacji celów.

Cele	Wskaźniki osiągnięcia celu	Zaplanowany w RPPS stopień realizacji celu	Osiągnięty stopień realizacji celu w 2013 roku
podniesienie jakości współpracy dyrektora, wicedyrektora szkół i nauczycieli przez organizację sieci współpracy i samokształcenia	Liczba uczestników sieci deklarujących poprawę jakości współpracy nauczycieli dzięki ich pracy w sieci współpracy i samokształcenia	minimum 18	
wymiana doświadczeń miedzy uczestnikami	Liczba uczestników sieci Frekwencja uczestników na spotkaniach sieci	minimum 25 minimum 60%	
analiza dobrych praktyk stosowanych przez uczestników *odpowiedź na pytanie 6 w ankiecie monitorującej jakość pracy sieci*	Odsetek osób deklarujących dzielenie się dobrymi praktykami z innymi uczestnikami sieci	minimum 30%	
pozyskiwanie metodycznego i merytorycznego wsparcia ekspertów	Liczba spotkań sieci z ekspertami	minimum 4	
poszerzenie kompetencji uczestników *Porównanie uśrednionej odpowiedzi na pytanie 2 z ankiety diagnostycznej z uśrednioną odpowiedzią na pytanie 10 w ankiecie monitorującej jakość pracy sieci*	Wzrost kompetencji nauczycieli związany z obszarem tematycznym sieci	minimum 10%	
tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci wychowawców *odpowiedź na pytanie 7 w ankiecie monitorującej jakość pracy sieci*	Liczba nowych rozwiązań wdrożonych w placówkach	minimum 1	
nawiązywanie kontaktów *odpowiedź na pytanie 8 w ankiecie monitorującej jakość pracy sieci*	Odsetek osób deklarujących zbudowanie partnerskich relacji pomiędzy nauczycielami	minimum 30%	
współpraca pomiędzy szkołami *odpowiedź na pytanie 9 w ankiecie monitorującej jakość pracy sieci*	Odsetek osób deklarujących współpracę pomiędzy placówkami	minimum 30%	

II. SPOTKANIA SIECI Z EKSPERTAMI

1. Zestawienie zorganizowanych spotkań z ekspertami

Lp.	Termin	Temat	Trener	Miejsce	Liczba osób
1					
2					
3					
4					

2. Charakterystyka zorganizowanych spotkań z ekspertami

1) ……. (data) spotkanie uczestników i koordynatora sieci

Cel ogólny: …….
Krótki opis spotkania…….….

2) ……..(data) szkolenie zewnętrzne z ekspertem

Cel ogólny: ……..….
Krótki opis spotkania……..……

3) ……..(data) szkolenie zewnętrzne z ekspertem

Cel ogólny: ……..….
Krótki opis spotkania……..……

4) ……..(data) spotkanie uczestników i koordynatora sieci, wykład eksperta

Cel ogólny: ……..……
Krótki opis spotkania…….

3. Ocena spotkań sieci na podstawie ankiety monitorującej jakość spotkania z ekspertem

Uśrednione wyniki ewaluacji wszystkich spotkań sieci – tabela i wykres

4. Ocena spotkań sieci na podstawie ankiety monitorującej jakość pracy sieci

Uczestnicy dokonali oceny spotkań sieci. Wyniki badania otrzymano na podstawie przeprowadzonej ankiety monitorującej satysfakcję uczestników z udziału w sieci

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

współpracy i samokształcenia nauczycieli wychowawców powiatu wołowskiego. W ankiecie zastosowano skalę oceny od 1 do 5, gdzie 5 jest najwyższą wartością.

Ocena dotycząca spotkań sieci	**Ocena uczestników [%]**				
	1	2	3	4	5
Użyteczność omawianych treści i zagadnień					
Różnorodność wykorzystanych materiałów dydaktycznych					
Dopasowanie metod pracy do specyfiki sieci					
Profesjonalizm ekspertów					
Harmonogram pracy sieci					
Jakość infrastruktury w miejscu/ach spotkań					

III. DODATKOWE AKTYWNOŚCI UCZESTNIKÓW SIECI

Tutaj można zamieścić np. takie informacje:

- spotkania techniczne umożliwiające rozwijanie umiejętności pracy na platformie,
- konsultacje z ……..,
- konsultacje z koordynatorami sieci,
- opracowanie ……..
- ……
-

V. PRACA UCZESTNIKÓW SIECI NA PLATFORMIE INFORMATYCZNEJ ORE www……..…

1. Analiza wykorzystaniaplatformyprzez uczestników sieci na podstawie ankiety monitorującej jakość pracy na platformie

Wyniki ankiety dotyczącej platformy

2. Analiza aktywności uczestników sieci na platformie

Wyniki ….. z kalkulatora aktywności uczestników sieci na platformie.

- Liczba postów na forum
- Liczba wątków na forum
- Liczba plików na platformie

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. Ocena platformy na podstawie ankiety monitorującej jakość pracy sieci

Uczestnicy dokonali oceny platformy informatycznej ORE www…….. Wyniki badania otrzymano na podstawie przeprowadzonej ankiety monitorującej satysfakcję uczestników z udziału w sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli wychowawców powiatu wołowskiego. W ankiecie zastosowano skalę oceny od 1 do 5, gdzie 5 jest najwyższą wartością.

Ocena dotycząca platformy	Ocena uczestników [%]				
	1	2	3	4	5
Częstość korzystania z platformy					
Sprawność/ funkcjonalność platformy					
Użyteczność/wartość platformy					

V. MONITORING PRACY SIECI

Monitoring pracy sieci prowadzony był przez koordynatora sieci w całym okresie funkcjonowania sieci. W procesie tym wykorzystano następuje narzędzia:

- ✓ kwestionariusz diagnozy potrzeb uczestników sieci,
- ✓ kwestionariusz diagnozy potrzeb dyrektorów w zakresie funkcjonowania sieci,
- ✓ ankieta monitorująca jakość zorganizowanych spotkań z ekspertami,
- ✓ ankieta monitorująca jakość pracy uczestników sieci na platformie informatycznej ORE www.....,
- ✓ kalkulator aktywności uczestników sieci na platformie,
- ✓ ankieta monitorująca jakość pracy sieci.

W wyniku przeprowadzenia ankiety monitorującej jakość pracy sieci uczestnicy ocenili pracę koordynatora sieci. Wyniki tej oceny przedstawiają się następująco:

Ocena koordynatora sieci współpracy i samokształcenia	Ocena uczestników [%]				
	1	2	3	4	5
Sposób organizacji pracy sieci					
Zarządzanie czasem spotkań					
Dbanie o przepływ informacji i komunikację w grupie					
Kontakt z uczestnikami sieci					

Wyniki ankiety monitorującej jakość pracy sieci uczestnicy wskazują również:

1) słabe strony sieci:
   - a
   - b
   - c
   - d
2) mocne strony sieci:
   - a
   - b
   - c
   - d
3) największą wartość, jaką miał dla uczestników udział w sieci współpracy i samokształcenia:
   - a
   - b
   - c
   - d

VI. HARMONOGRAM PRACY SIECI

W Rocznym Planie Pracy Sieci określono harmonogram pracy sieci. W poniższej tabeli zestawiono założone zadania do realizacji, zaplanowane terminy oraz czas ich realizacji.

Lp.	Zadanie	Zaplanowany w RPPS termin realizacji	Termin realizacji zadania
1.	Powołanie sieci		
2.	Opracowanie rocznego planu pracy sieci RPPS		
3.	Nabór nauczycieli do pracy w sieci		
4.	Spotkanie 1 w ramach pracy w sieci		
5.	Spotkanie 2 w ramach pracy w sieci		
6.	Spotkanie 3 w ramach pracy w sieci		
7.	Spotkanie 4 w ramach pracy w sieci		
8.	Praca nauczycieli w sieci oraz wykorzystanie platformy ORE		
9.	Opracowanie sprawozdania z rocznego planu pracy sieci RPPS		

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Podsumowując pracę sieci w …… roku można stwierdzić, że:

- zrealizowano wszystkie założone cele,
- zorganizowano wszystkie zaplanowane spotkania z ekspertami,
- umożliwiono uczestnikom sieci pracę na platformie informatycznej ORE www.....,
- wszystkie zaplanowane zadania zrealizowano zgodnie z przyjętym harmonogramem.

Na kolejny rok pracy sieci rekomenduje się:

- A .....
- B .....
- C .....
- N .....

Koordynator sieci
współpracy i samokształcenia

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ROZDZIAŁ 4.PRZYKŁADY REALIZACJI KOMPLEKSOWEGO WSPOMAGANIA SZKOŁY

Rozdział ma charakter praktyczny, przedstawia faktyczne działania podejmowane na etapie planowania i realizacji zadań związanych z kompleksowym wspomaganiem różnych typów szkół oraz nauczycieli i dyrektorów pracujących w sieciach.

W opracowaniu przedstawiono przykłady zewnętrznego kompleksowego wspomagania z udziałem SORE i koordynatorów sieci, pomocy udzielanej szkołom i placówkom oświatowym w diagnozowaniu, planowaniu, organizowaniu i realizowaniu działań rozwojowych oraz oceny efektywności podejmowanych działań.

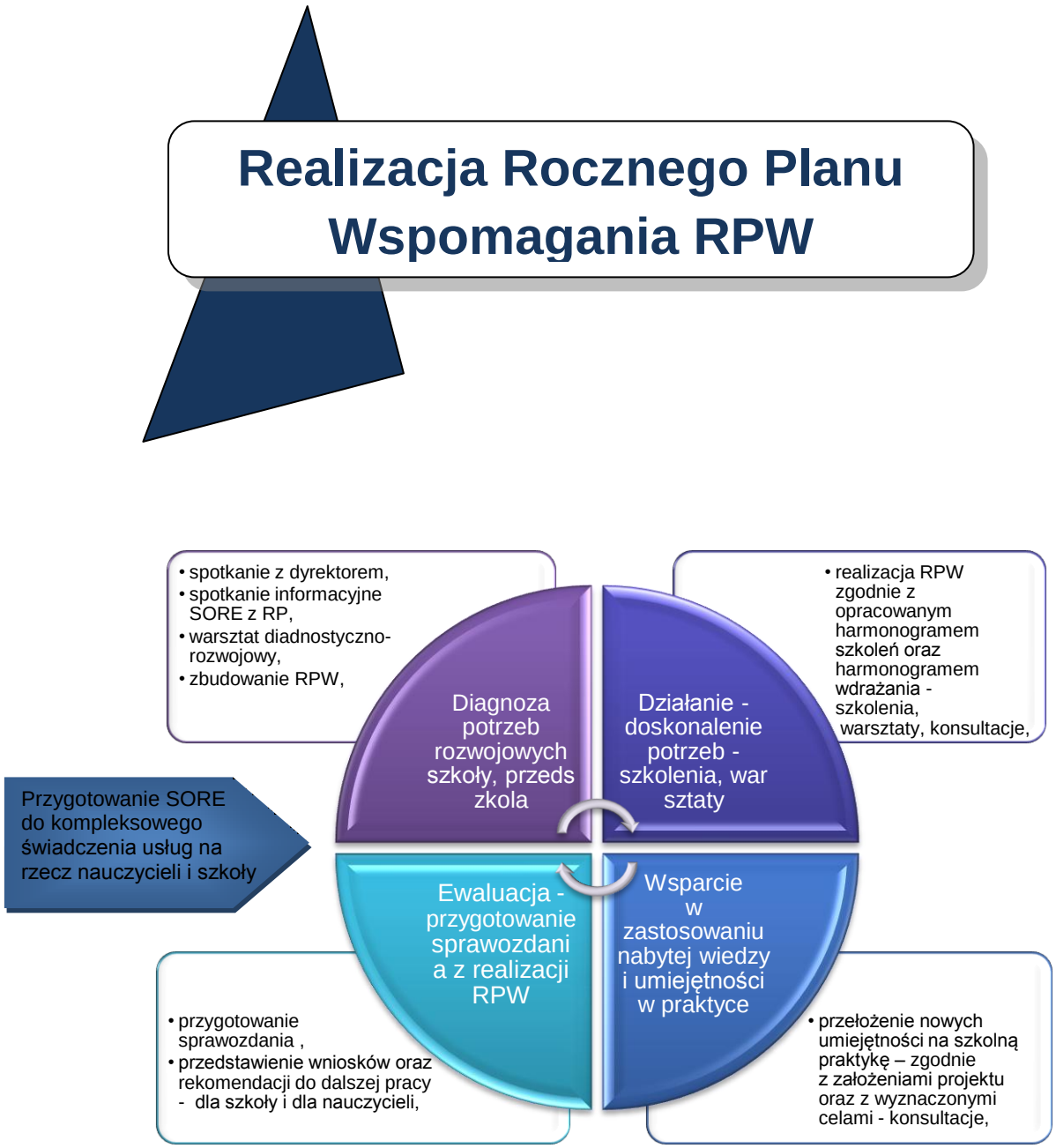
Prezentowany materiał został opracowany na podstawie informacji pozyskiwanych z różnych źródeł. Dane gromadzono metodą rozmowy/wywiadu, wypowiedzi pisemnych w formie ankiet, komentarzy, refleksji, obserwacji uczestniczącejoraz na podstawie wyników przeprowadzonychtestów wiedzy.

Poniżej prezentujemy przykłady realizacji kompleksowego wspomagania:

1) placówek i szkół następujących typów:
   - ❶przedszkole,
   - ❷szkoła podstawowa,
   - ❸gimnazjum,
   - ❹ szkoła ponadgimnazjalna – zasadnicza szkoła zawodowa, technikum, liceum ogólnokształcące,
2) nauczycieli i/lub dyrektorów/wicedyrektorów w ramach sieci współpracy i samokształcenia:
   - ❶sieć dyrektorów szkół i przedszkoli,
   - ❷sieć wychowawcza,
   - ❸sieć humanistyczna,
   - ❹sieć matematyczna.

W materiale przedstawione zostaną zarówno dobre praktyki, jak i wyzwania, przeszkody związane z procesem kompleksowego wspomagania szkół i przedszkoli oraz nauczycieli współpracujących w ramach sieci, z uwzględnieniem poszczególnych etapów.

4.1 Roczne Plany Wspomagania szkół



Rys. 14Etapy wspomagania udzielanego szkole/przedszkolu

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przykład realizacji kompleksowego wspomagania szkoły - RPW

Szkoła	• szkoła ponadgimnazjalna • typ szkoły: t***echnikum***
Obszar wsparcia	• **Jak i po co prowadzić ewaluację wewnetrzną?**
Czas realizacji	• od ..... do .....

Szkolny Organizator Rozwoju Edukacji wspiera szkołę, dyrektora i radę pedagogiczną szkoły/przedszkola, służąc im pomocą we wszystkich etapach przygotowania, realizacji i podsumowania Rocznego Planu Wspomagania pracy szkoły czy przedszkola.

PAMIĘTAJ!

S O R E

- inicjuje i moderuje procesy, ale nie zastępuje pracy dyrektora/nauczyciela,
- zdejmuje z dyrektora część zadań o charakterze organizacyjnym,
- inspiruje dyrektora i nauczycieli do ambitnych, ale realnych działań,
- niweluje napięcie w trudnych momentach i zachęca do współpracy,
- dotrzymuje słowa i tajemnice rady pedagogicznej,
- jest komunikatywny i pomysłowy oraz otwarty na kontakt,
- musi wierzyć w swoje możliwości, mieć wysoką i adekwatną samoocenę,
- powinien wzbudzać zaufanie poprzez ciągłe dążenie do samorozwoju i poszerzanie własnych kompetencji, którymi może wspierać nauczycieli w trudnych sytuacjach,
- ma wysokie kompetencje.

4.1.1 Diagnoza potrzeb rozwojowych placówki edukacyjnej

1 • spotkanie SORE z dyrektorem szkoły - diagnoza potrzeb rozwojowych

WAŻNE!

zanim udasz się do szkoły na spotkanie z dyrektorem

SORE powinien uzyskać informacje o szkole bez kontaktu z nią, np. poprzez stronę www szkoły czy zapoznać się z wynikami egzaminów zewnętrznych, raportem z ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej, osiągnięciami uczniów, nauczycieli i szkoły. Informacje muszą być wartościowe w kontekście wspomagania, które warto wykorzystać z perspektywy badania potrzeb i pogłębiania diagnozy o szkole.

Wspomagając dyrektora i nauczycieli w rozwoju (w realizacji zadań wychowawczych, dydaktycznych i opiekuńczych) SORE powinien wykorzystywać swoją wiedzę, kompetencje i opierać się na własnym doświadczeniu. Ale nade wszystko w tym procesie zmian powinien być partnerem obdarzonym zaufaniem.

Co należy uwzględnić planując i organizując proces wspomagania?

- kierunki polityki oświatowej państwa,
- wymagania stawiane szkołom i placówkom oświatowym,
- realizację podstaw programowych kształcenia ogólnego i w zawodach,
- wnioski z nadzoru pedagogicznego,
- wyniki i wnioski ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej,
- wyniki sprawdzianu i egzaminów,
- potrzeby wskazane przez szkołę lub placówkę, rodziców, uczniów, JST, nadzór pedagogiczny,

… (data) odbyła się rozmowa SORE z dyrektorem szkoły mająca na celu zebranie informacji o szkole, potrzebach nauczycieli, dyrektora i szkoły jako organizacji związanych z jej rozwojem.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Struktura i przebieg rozmowy powinny być efektem wcześniejszych przemyśleń SORE, który nie powinien jednak trzymać się ściśle przygotowanego scenariusza; musi uwzględnić konkretną sytuację komunikacyjną i dostosować się do potrzeb dyrektora.

SORE może zadaćpytania, np:
- Co w bieżącym roku szkolnym było sukcesem nauczycieli i szkoły?
- Co w Pani/Pana ocenie warto zmienić, aby…
- Jakie działania warto podjąć, aby zaszła zmiana w szkole?
- Jak widzi Pani/Pan w tym moją rolę?

Rozmowa z dyrektorem przebiegła bez zakłóceń.W czasie spotkania omówiono potrzeby rozwojowe szkoły. Pomocnym narzędziem diagnostycznym okazał się przygotowany wcześniej kwestionariusz wywiadu z dyrektorem (rozdział 3.1.1 e-poradnika). W trakcie spotkania dyrektor wskazał obszar doskonalenia, który wg niego jest najbardziej zgodny z potrzebami i oczekiwaniami szkoły – ***Jak i po co prowadzić ewaluację wewnętrzną?***

Dyrektor za istotne w procesie wspomagania uznał zdobycie i/lub usystematyzowanie przez nauczycieli wiedzy nt. ewaluacji oraz poznanie nowych metod i technik badawczych, które zostaną wykorzystane w procesie ewaluacji wewnętrznej.

„Oczekuję, że nauczyciele wybiorą konkretny przedmiot ewaluacji, określą jej cele, wybiorą metody badawcze, przygotują narzędzia, a następnie przeprowadzą badania, dokonają ich analizy, sformułują wnioski i rekomendacje – powstanie raport.Wyniki ewaluacji zostaną wykorzystane do planowania działań służących poprawie jakość pracy szkoły”.

/cytat pochodzący z kwestionariusza wywiadu z dyrektorem – diagnoza potrzeb rozwojowych/

Dyrektor wskazał istotne według niego dla jakości pracy szkoły zagadnienia związane z wybranym obszarem doskonalenia:
- *podstawa prawna ewaluacji wewnętrznej oraz jej rola w kontekście rozwoju szkoły,*
- *rola dyrektora szkoły oraz nauczycieli w procesie ewaluacji wewnętrznej,*
- *metodologia ewaluacji wewnętrznej, narzędzia, procedury ewaluacji,*
- *projektowanie ewaluacji wewnętrznej,*
- *wykorzystanie wniosków z ewaluacji wewnętrznej dla poprawy funkcjonowania szkoły/placówki oświatowej.*

Materiał ten okazał się niezwykle cenny dla SORE, pomocny przy opracowywaniu Rocznego Planu Wspomagania szkoły,przy opracowaniu szczegółowego programu form wsparcia szkoły, dyrektora i nauczycieli oraz we wdrożeniu do praktyki szkolnej nowych umiejętności nabytych w ramach oferty.

Przekonanie i przygotowanie dyrektora do wspomagania rozwoju szkoły/przedszkola ma kluczowe znaczenie dla powodzenia całego przedsięwzięcia. Brak wsparcia dyrektora może oznaczać nieprzywiązywanie przez nauczycieli wagi do szkoleń, do całego procesu wspomagania.Uzgodnienie planu działania i ustalenie terminówpowinno odbyć się na płaszczyźnie dyrektor - SORE i współgrać z organizacją pracy placówki, zwiększa to szansę na wysoką frekwencję i zaangażowanie nauczycieli.

PAMIĘTAJ!

AKTYWNIE SŁUCHAJ!

PROWADŹ DIALOG!

UDZIELAJ INFORMACJI ZWROTNEJ!

2 • spotkanie SORE z Radą Pedagogiczną - diagnoza potrzeb rozwojowych

Szkoły oceniają pozytywnie przeprowadzenie diagnozy potrzeb przez osobę z zewnątrz, gdyż pozwala ona na uzyskanie obiektywnego spojrzenia, postrzeganie pojawiających się problemów, właściwą ocenę i wskazanie kierunku wsparcia. W sytuacji oporu Rady Pedagogicznej do podejmowania działań SORE musi ukierunkować nauczycieli na rozwiązanie problemów. Poprzez własne zaangażowanie, otwartość na zmiany, entuzjazm tworzy atmosferę budującąpozytywne podejścia nauczycieli do procesu wspomagania. SORE musi wyrażać własne zdanie, które pozwoli mu osiągnąć założone cele,czasami mimo oporu lub negatywnej presji grupy. SORE powinien zachować zdolność kierowania grupą i podejmowania decyzji. Rada Pedagogiczna musi sformułować potrzeby i kierunek wsparcia w atmosferze porozumienia. Warto pamiętać, że zbyt krótki czas poświęcony na diagnozę, brak porozumienia, mogą skutkować niską trafnością postawionej diagnozy potrzeb.

SORE musi dokładnie wyjaśnić idee wspomagania, aby nauczyciele chcieli uczestniczyć w całym procesie. SORE powinien przekonać Radę Pedagogiczną o cenności, wartości informacji uzyskanych z wypełnionych ankiet oraz zapewnić o anonimowości, rzetelności analizy ioceny pozyskanych wyników

Na spotkaniu informacyjnym z Radą Pedagogiczną został wstępnie określony obszar do rozwoju szkoły. Przeprowadzono badanie celem zebrania informacji pozwalających zaplanować skuteczne działania w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli, zgodnie z potrzebami ich i szkoły oraz ustalenia zakresu i kierunków zewnętrznego wsparcia (RPW).W badaniu zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, wykorzystano następujące techniki zbierania informacji – ankietę, rozmowę i wywiad. Z nauczycielami i dyrektorem szkoły przeprowadzono rozmowę, dodatkowo do nauczycieli skierowano ankietę (rozdział 3.1.1 e-poradnika),z dyrektorem szkoły przeprowadzono osobny wywiad.

Ankietę wypełniło……. nauczycieli.

Z odpowiedzi udzielonych przez nauczycieli na pytanie - *Która z poniższych ofert doskonalenia jest według Pani/Pana najbardziej zgodna z potrzebami i oczekiwaniami szkoły?* wynikało, że:

- 5% ankietowanych zainteresowanych jest ofertą 1 - Jak pomóc uczniowi osiągnąć sukces edukacyjny?
- 5% ankietowanych zainteresowanych jest ofertą 4 – Ocenianie kształtujące,
- 5% ankietowanych zainteresowanych jest ofertą 16 - Rodzice są partnerami szkoły,
- 85% ankietowanych zainteresowanych jest ofertą 23 – **Jak i po co prowadzić ewaluację wewnętrzną?**

SORE po analizie ilościowej i jakościowej wyników ankiet wskazuje obszar doskonalenia. Aby wybór był trafny i zgodny z potrzebami szkoły warto zadbać, aby ankietowani mogli pracować samodzielnie, bez konsultacji z liderami lub pod ich naciskiem, wskazywali na najistotniejsze według siebie aspekty pracy szkoły wymagające wsparcia. Przed przystąpieniem do wypełniania ankiet warto również wyjaśnić nauczycielom czym jest wybór oferty doskonalenia, jakie może dać korzyści i jakie przyniesie efekty.

W trakcie tej części RP mogą pojawić się trudności związane z występowaniem zachować negatywnych takich jak: sugerowanie wyboru oferty doskonalenia na głos, dominowanie jednej osoby w dyskusji, presja dyrektora lub innego nauczyciela. Należy wypracować porozumienie, które każdy poprze. A na koniec starajmy się znaleźć twórcze rozwiązanie. Wszyscy powinni mieć świadomość, że **wybrana droga jest słuszna**.

W skali od 1 do 5, gdzie 5 jest najwyższą wartością, nauczyciele ocenili swoje kompetencje związane z wybraną ofertą na 2,65 (ocena średnia). Z oceny kompetencji wynika, że nauczyciele oczekują wsparcia w wskazanej ofercie, są gotowi na doskonalenie wiedzy i umiejętności w zakresie prowadzenia ewaluacji wewnętrznej.Wg 45% badanych w realizacji Rocznego Planu Wspomagania powinni aktywnie uczestniczyć wszyscy nauczyciela.

Informacja ta jest niezwykle cenna dla SORE i ważna dla dyrektora szkoły. Aż czy tylko 45% nauczycieli deklaruje aktywne uczestnictwo w realizacji RPW?Co może zrobić SORE, aby wzbudzić motywację i zaangażowanie całego grona pedagogicznego? Co powinien zrobić dyrektor szkoły?

Warto uświadomić wszystkim, iż idea wspomagania dotyczy szkoły, nie indywidualnych nauczycieli. Bez udziału wszystkich trudno będzie wypracować i wdrożyć działania w celu KOMPLEKSOWEGO WSPARCIA SZKOŁY. SORE ma pomóc inspirować grupę do efektywnej pracy nad nowymi rozwiązaniami, wyjściem poza obecne działania.Pomocą może okazać się:

- pozyskanie doświadczonego iprofesjonalnego trenera,
- pozytywna motywacja (motywowanie nauczycieli do podejmowania działań prowadzących do wprowadzania zmian w szkole),
- właściwa organizacja szkoleń/warsztatów,
- odpowiednie warunki szkoleń/warsztatów,
- szkolenia/warsztaty przygotowane i prowadzone ciekawie, rzeczowo, w dobrej atmosferze, motywujące i angażujące wszystkich uczestników (co może być niezwykle trudnym zadaniem w przypadku bardzo licznych Rad Pedagogicznych) oraz dostosowanie form i metod pracy do bieżących potrzeb nauczycieli (trener nie „realizuje” tematu, reaguje na pojawiające się potrzeby),
- uczenie się przez doświadczanie,
- określenie zakresu odpowiedzialności za podejmowane i realizowane zadania,
- indywidualne wsparcie, atmosfera życzliwości.
- dostęp do aktualnych informacji (materiały szkoleniowe, przykłady dobrych praktyk).

Efekt spotkania SORE z RP

- Określenie obszaru dla rozwoju - Jak i po co prowadzić ewaluację wewnetrzną?

Pod koniec spotkania z Radą Pedagogiczną wybrano zespół zadaniowy, z którym SORE spotka się w późniejszym, ale już ustalonym terminie. W przypadku opisywanej szkoły był problem z wybraniem nauczycieli do zespołu zadaniowego. Dobrowolnie do pracy w zespole zgłosiło się 2 nauczycieli, pozostałych 4 pozytywnie zmotywował dyrektor szkoły.

Opór członków RP w wytypowaniu osób do zespołu zadaniowego wynikaczęsto z licznychobowiązkównauczycieli. Mimo, iż RP podjęła decyzję i wybrała obszar wsparcia, chce podjąć działania związane z kompleksowym wspomaganiem szkoły, pojawia się problem z wyłonieniem zespołu zadaniowego. Pojawiają się pytania:

- Co należy do zadań zespołu?
- Jakie ma obowiązki członek zespołu?
- Jakie dokumenty musimy stworzyć?
- Czy sobie poradzę?
- Jaki jest cel zespołu?

SORE musi okazać wsparcie merytoryczne, zaangażowanie, zasugerować wybór osoby do zespołu: wicedyrektora, pedagoga, lidera WDN, nauczycieli młodych i doświadczonych, chętnych i mało aktywnych. Członkowie zespołu powinni reprezentować różne spojrzenia na problemy szkoły i wiedzieć co będą robić, jaka będzie ich rola. Warsztat diagnostyczny jest bardzo ważnym etapem wsparcia, od niego zależy właściwy kierunek prowadzonych działań. Kompetentny SORE wie, że w procesie wspomagania rozwoju szkoły niezbędni są zaangażowani: dyrektor oraz nauczyciele. SORE prowadzi partnerską współpracę z dyrektorem i nauczycielami, dba, aby każdy miał swój nawet najmniejszy udział w tworzeniu Rocznego Planu Wspomagania szkoły.

Aby zespół zadaniowy dobrze funkcjonował, warto zadbać o to, żeby nauczyciele poznali narzędzia badawcze, które zostaną wykorzystane do analizy obszarów rozwojowych i wiedzieli jak się przygotować do warsztatu diagnostycznego. Otworzą się wówczas na obiektywne analizowanie problemów, realne cele i sposoby ich realizacji.

3 • warsztat diagnostyczno-rozwojowy z udziałem zespołu zadaniowego i SORE

Z członków Rady Pedagogicznej został wyłoniony zespól zadaniowy, z którym SORE przeprowadził warsztat diagnostyczno-rozwojowy w celu przeprowadzenia pogłębionej diagnozy wybranego obszaru dla rozwoju. Pomocnym narzędziem okazał się scenariusz warsztatu diagnostycznego (rozdział 3.1.1 e-poradnika). Sformułowano cele, określono przewidywane efekty ich realizacji, zaplanowano działania i opracowano wstępny harmonogram realizacji zdań. Zaangażowanie nauczycieli było duże, wypracowaliśmy wspólnie materiał, który pozwolił na opracowanie Rocznego Planu Wspomagania szkoły zgodnie z jej potrzebami i oczekiwaniami nauczycieli, dyrektora. Bardzo pomogła nam dobra komunikacja, umiejętność prowadzenia dialogu i aktywnego słuchania. SORE otrzymał bardzo dobry materiał do zbudowania Rocznego Planu Wspomagania szkoły „szytego na jej miarę".

Zespół Zadaniowy to zespół osób zaangażowanych w pogłębienie dokonanej diagnozy,których celem jest dookreślenie kolejnych kroków i działań w ramach realizowanegowspomagania. Aby zespół wypracował wspólnie materiał do zbudowania RPW:

- Zachęcaj każdego do wyrażenia opinii, pomysłu, propozycji.
- Aktywizuj małomównych nauczycieli.
- Wspieraj wymianę myśli, dyskusję.
- Uściślaj wypowiedzi, zapisuj wnioski.
- Skupiaj się na temacie.
- Nie oceniaj, nadawaj kierunek.
- Zadawaj pytania i podsumowuj.
- Podsumuj ustalenia.
- Dziękuj za aktywność.

UWAGI!

Warsztat diagnostyczno-rozwojowy to bardzo ważny element kompleksowego wspomagania szkoły. Przygotuj się do niego! Możesz zaplanować spotkanie opracowując wcześniej scenariusz, zgodnie z którym poprowadzisz warsztat.

Spotkanie trwa kilka godzin. Kluczowym elementem takich zajęć jest dokładne określenie celów, które powinny być mierzalne, realistyczne, najistotniejsze dla rozwiązywanego problemu oraz osadzone w czasie, a także zakładanych efektów – istotne dla SORE „przełożenie umiejętności nabytych podczas szkoleń na praktykę szkolną".

Jeśli po warsztacie masz dużo notatek, wydaje Ci się, że nawet za dużo, to bez problemu zbudujesz RPW.

4 •zbudowanie przez SORE, we współpracy z dyrektorem szkoły, Rocznego Planu Wspomagania

Roczny Plan Wspomagania budowany jest dla konkretnej szkoły w oparciu o przeprowadzoną diagnozę jej potrzeb.Wzór RPW został opracowany przez Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie. Dokument ten sprawdził się w praktyce wdrażania kompleksowego wspomagania szkoły, stąd zasadnym jest jego wykorzystanie(rozdział 3.1.1 e-poradnika).

Stworzenie RPW w oparciu o ofertę doskonalenia i na podstawie informacji wynikających z diagnozy przeprowadzonej z udziałem SORE nie jest zadaniem trudnym tylko pracochłonnym.

W przypadku opisywanej szkoły RPW zawierał:

1) czas realizacji – 01.09.20… r. – 31.08.20… r.
2) diagnoza potrzeb:

… Analiza sytuacji szkoły(diagnoza potrzeb) pozwoliła na zgromadzenie informacji o potrzebach rozwojowych szkoły, określenie obszaru który wymaga wsparcie. Ogólny kierunek rozwoju szkoły: Ewaluacja jako sposób badania pracy szkoły. Konkretne działania w obrębie wybranego obszaru nauczyciele wskazali podczas warsztatu rozwojowego.

… Zbudowanie efektywnie działającego systemu „wewnętrznej" ewaluacji działalności szkoły to jedno z najważniejszych zadań szkoły.

… Nauczyciele sygnalizują potrzebę nabycia i zweryfikowania wiedzy na temat ewaluacji oraz jej funkcji w procesie rozwoju szkoły. Oczekują wspólnego wypracowania (podczas szkoleń) rozwiązań związanych z przeprowadzaną w szkole ewaluacją w wybranych obszarach, które zostaną wdrożone (metody badawcze, narzędzia, formułowanie wniosków i rekomendacji,

opracowanie raportu). Zespoły ds. ewaluacji będą wykonywały zadania w oparciu o wypracowane na szkoleniach materiały.

… Wszyscy nauczyciele dostrzegają potrzebę doskonalenia w zakresie ewaluacji, wykorzystania jej wyników w codziennej pracy w celu wspierania rozwoju szkoły.

3) cel:
   a) ogólny:*zwiększenie zaangażowania nauczycieli w diagnozowanie potrzeb szkoły i planowanie jej rozwoju (wykorzystanie wyników ewaluacji do rozwoju szkoły),*
   b) szczegółowe:
      - *nabycie i/lub zweryfikowanie przez nauczycieli wiedzy na temat ewaluacji, form w jakich realizowana jest w edukacji oraz jej funkcji w procesie rozwoju szkoły,*
      - *wspólna analiza wymagań stawianych szkole przez państwo zawartych w dokumentach MEN w kontekście rozwoju szkoły,*
      - *doskonalenie umiejętności pracy zespołowej -wspólna praca w związku z prowadzoną ewaluacją wewnętrzną,*
      - *określenie metod, narzędzi i procedur przydatnych w tworzeniu projektu ewaluacyjnego,*
      - *budowanie narzędzi badawczych i projektu ewaluacyjnego,*
      - *ćwiczenie umiejętności przeprowadzania ewaluacji wewnętrznej,*
4) zakładane efekty realizacji RPW:
   1. *Zdiagnozowanie mocnych i słabych stron w pracy szkoły, opracowanie i wdrożenie działań służących jej rozwojowi i doskonaleniu jakości pracy.*
   2. *Zanalizowanie danych pochodzących z przeprowadzonej diagnozy.*
   3. *Powołanie zespołów do spraw ewaluacji.*
   4. *Zaplanowanie, projektowanie i przeprowadzenie ewaluacji wybranego obszaru/wybranych obszarów działania szkoły, ustalenie wniosków i rekomendacji.*
   5. *Zaangażowanie całej rady pedagogicznej w proces diagnozy bieżącej sytuacji szkoły oraz w proces ewaluacji.*
   6. *Wykorzystanie wyników ewaluacji do planowania rozwoju szkoły.*
5) zakładane wskaźniki realizacji RPW:
   1. *Udział minimum 70% nauczycieli w zaplanowanych działaniach – szkoleniach, warsztatach, konsultacjach.*
   2. *Wiedza i umiejętności przekazywane w trakcie szkoleń są uczestnikom potrzebne i wartościowe dla nich – opinia uczestników szkoleń na temat ich użyteczności.*
   3. *Nauczyciele uwzględniają nabytą wiedzę i umiejętności w procesie planowania pracy szkoły i pracy własnej – przeprowadzona zostanie ewaluacja wybranego obszaru pracy szkoły, opracowany zostanie raport.*

6) harmonogram realizacji RPW: zadanie/termin realizacji zadania/miejsce realizacji zadania np.

Szkolenie dla nauczycieli nt. „Ewaluacja jako sposób badania pracy szkoły" (ekspert zewnętrzny).	*data*	*siedziba szkoły*

7) role osób realizujących RPW i ich zaangażowanie czasowe:
   a) SORE:*liczba godzin pracy na rzecz RPW ogółem – 120, w tym liczba godzin kontaktowych – 80*,
   b) ekspert/specjalista:*liczba godzin pracy na rzecz RPW ogółem – 36 (6 form x 6 godzin), w tym liczba godzin kontaktowych – 36,*
8) zadania osób realizujących RPW:
   a) SORE:
      1. *Diagnoza potrzeb szkoły – spotkanie z dyrektorem, radą pedagogiczną, warsztat diagnostyczno-rozwojowy.*
      2. *Doradztwo indywidualne dla dyrektora szkoły – pomoc w monitorowaniu wdrażanych działań.*
      3. *Konsultacje dla nauczycieli w zakresie podjętych i realizowanych zadań, wsparcie w realizacji RPW – konsultacje indywidualne lub grupowe – w terminie zgodnym z potrzebami nauczycieli.*
      4. *Ewaluacja realizacji RPW.*
   b) ekspert/specjalista:
      1. *Szkolenie dla nauczycieli nt „Ewaluacja jako sposób badania pracy szkoły".*
      2. *Warsztat dla nauczycieli „Analiza wymagań stawianych szkole przez państwo zawartych w dokumentach MEN w kontekście rozwoju szkoły".*
      3. *Warsztaty dla nauczycieli – „Metody, narzędzia, procedury ewaluacji".*
      4. *Szkolenie „Tworzenie projektu ewaluacyjnego w praktyce".*
      5. *Warsztat „Wypracowanie szkolnego systemu ewaluacji wewnętrznej".*
      6. *Konsultacje indywidualne, zespołowe - wsparcie zespołów w zakresie opracowania narzędzi badawczych, interpretacji danych, opracowania raportu.*
9) role osób korzystających ze wspomagania i wymagane zaangażowanie czasowe z ich strony:
   a) dyrektor szkoły:*liczba godzin zaangażowania w RPW ogółem – 80, w tym liczba godzin kontaktowych – 70*,
   b) nauczyciele – członkowie zespołu zadaniowego:*liczba godzin zaangażowania w RPW ogółem – 50, w tym liczba godzin kontaktowych – 50*,
   c) nauczyciele – członkowie zespołu ds. ewaluacji:*liczba godzin zaangażowania w RPW ogółem – 60, w tym liczba godzin kontaktowych – 60*,

d) pozostali nauczyciele:*liczba godzin zaangażowania w RPW ogółem – 80, w tym liczba godzin kontaktowych – 70*,

10) zadania osób korzystających ze wspomagania:

a) dyrektor szkoły:

1. *Udostępnia pomieszczenia i sprzęt do realizacji szkoleń, warsztatów, konsultacji.*
2. *Motywuje nauczycieli do systematycznego i aktywnego udziału w szkoleniach, warsztatach, konsultacjach.*
3. *Motywuje nauczycieli do systematycznego i aktywnego udziału w zaplanowanych i podejmowanych działaniach, stwarza atmosferę współpracy i rozwoju.*
4. *Zapewnia wsparcie w wykonywaniu działań i monitoruje ich przebieg.*
5. *Uczestniczy w spotkaniach, korzysta z indywidualnych konsultacji.*

b) nauczyciele – członkowie zespołu zadaniowego:

1. *Diagnozują potrzeby szkoły oraz przygotowują roczny plan wspomagania we współpracy z SORE.*
2. *Biorą aktywny udział w zaplanowanych zadaniach, monitorują ich przebieg oraz dbają o sprawny i rzeczowy przepływ informacji.*
3. *Uczestniczą w podsumowaniu podjętych działań.*

c) nauczyciele – członkowie zespołu ds. ewaluacji:

1. *Biorą udział w pracach nad tworzeniem projektu ewaluacji i narzędzi badawczych.*
2. *Przeprowadzają badania, analizują oraz interpretują pozyskane dane, wypracowują wnioski i rekomendacje.*
3. *Przygotowują raport.*
4. *Aktywnie pracują w zespole.*
5. *Monitorują działania podejmowane w szkole, współpracując z dyrektorem i pozostałymi nauczycielami.*

d) pozostali nauczyciele:

1. *Systematycznie i aktywnie uczestniczą w szkoleniach, warsztatach, konsultacjach.*
2. *Współpracują ze sobą, z dyrektorem i zespołem ds. ewaluacji.*
3. *Wykorzystują w praktyce szkolnej nabyte podczas szkoleń, warsztatów umiejętności.*
4. *Przestrzegają wypracowanych procedur postępowania.*

Czy opracowane RPW było idealne?Z pewnością NIE, ale RPW było wspólnie zaplanowane, zaprojektowane i wdrażane rzetelnie.

Pamiętajmy, iż jest to plan wspomagania, w trakcie jego realizacji możemy modyfikować przyjęterozwiązania, na bieżąco dokonywać korekty, monitorować zaplanowane działania.W związku z tym, iż budowanie RPW jest nowym i trudnym zadaniem dla zespołu zadaniowego, to należy wspólnie z nauczycielami i dyrektorem zadbać o to, aby wszyscy poczuli się odpowiedzialni za jego zaplanowanie i wdrożenie w placówce. Wszyscy powinni widzieć bezpośrednie zastosowaniei przydatność zdobytej wiedzy, czy nabytychumiejętności w swojej pracy. Bardzo ważne jest wsparcie dyrektora i nauczycieli w pogłębieniu diagnozy potrzeb i określeniu priorytetowego obszaru rozwoju szkoły. Nauczyciele muszą mieć świadomość, iż budowanie RPW to nie tylko pomoc SORE w zaplanowaniu oczekiwanych form doskonalenia, czy wspomagania nauczycieli we wdrażaniu nowych rozwiązań do praktyki szkolnej, wspólna ocena efektów i opracowanie wniosków z realizacji zaplanowanych form wspomagania, ale jest to wsparcie szkoły w przygotowaniu „szytego na miarę" planu działań zmierzających do kompleksowego wspomagania pracy szkoły w zdiagnozowanym problemie. Stworzone RPW indywidualnie dla danej placówki zawiera oczekiwany rezultat, precyzyjnie opisany stan docelowy, do którego „szkoła" będzie dążyć. Należy zachęcić nauczycieli do zaangażowania w realizację RPW, bo tylko wtedy może zostać osiągnąć założony cel.

Mamy gotowy projekt Rocznego Planu Wspomagania szkoły i teraz należy go przedstawić do zatwierdzenia dyrektorowi szkoły i/lub Radzie Pedagogicznej.

RPW jest zatwierdzony do realizacji przez Radę Pedagogiczną.

… DO PRACY!

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.1.2 Doskonalenie pracy nauczycieli

5 •doskonalenie pracy nauczycieli - szkolenia, warsztay, konsultacje z ekspertem

W roku szkolnym …. zaplanowano 6 szkoleń. Każdeszkolenie miało sprecyzowany temat. Zagadnienia/treści poruszane w trakcie szkoleń były skorelowane z zdiagnozowanym w szkole obszarem wsparcia – ewaluacją wewnętrzną.

Poszczególne formy wsparcia uwzględniały następujące zagadnienia:

1) Ewaluacja jako sposób badania pracy szkoły:

   Przeprowadzenie testu sprawdzającego wiedzę uczestników przez SORE. Co to jest ewaluacja? Ewaluacja działalności edukacyjnej szkół i placówek.

2) Analiza wymagań stawianych szkole przez państwo zawartych w dokumentach MEN w kontekście rozwoju szkoły.

   Wymagania państwa. Rodzaje ewaluacji. Nadzór pedagogiczny – zadania dyrektora. Czemu służy ewaluacja pracy szkoły?

3) Metody, narzędzia, procedury ewaluacji.

   Etapy ewaluacji. Procedura ewaluacji. Standardy ewaluacji. Zasady ewaluacji. Narzędzia ewaluacji. Metody ewaluacji. Analiza danych zebranych podczas ewaluacji. Ewaluacja a rozwój szkoły?

4) Tworzenie projektu ewaluacyjnego w praktyce.

   Przedstawienie i omówienie schematu projektu, raportu. Wybór do ewaluacji obszarów przez nauczycieli. Które działania poddamy w tym roku ewaluacji?Co zamierzamy osiągnąć dzięki temu, że przeprowadzimy ewaluację danego działania, obszaru? Jakich zmian oczekujemy? Projektowanie ewaluacji.

5) Wypracowanie szkolnego systemu ewaluacji wewnętrznej.

   Wypracowanie w zespole konkretnego projektu ewaluacji w danym obszarze, opracowywanie narzędzi badawczych.Wykorzystanie wyników ewaluacji do planowania działań podnoszących, jakość pracy placówki.Wypracowanie szkolnego systemu ewaluacji wewnętrznej.

6) Wsparcie zespołów w zakresie opracowania narzędzi badawczych, interpretacji danych, opracowania raportu.

   Przedstawienie na forum projektu raportu przez nauczycieliz przeprowadzonej ewaluacji wewnętrznej (forma pisemna, prezentacja multimedialna).
   Podsumowanie zajęć – „rundka" końcowa, ewaluacja szkolenia metodami alternatywnymi przez trenera i przeprowadzenie testu sprawdzającego wiedzę uczestników przez SORE.

Zajęcia miały charakter teoretyczny i praktyczny z szczególnym naciskiem na część praktyczną. Szkolenia nie zawsze odbywały się zgodnie z planem, pojawiały się różnego rodzaju trudności.

Trudne sytuacje – jak sobie z nimi radzić?

NIEDOGODNOŚCI TECHNICZNE

- układ sali nieodpowiedni do prowadzenia warsztatów,
- rzutnik niekomunikujący się z komputerem/laptopem,
- brak odpowiedniego oprogramowania do odtworzenia przygotowanych materiałów szkoleniowych,
- wypisane markery, brak lub z mało papieru, magnesów, katreczek "przyklejek",
- **RADA - przyjdź na szkolenie odpowiednio wcześniej, aby wszystko sprawdzić i rozwiązać ewentualne problemy. Pamiętaj ! Zawsze możesz poprosić o pomoc.**

ZMIANA TERMINU SZKOLENIA

- przesunięcie spowodowane różnymi przyczynami, zarówno na prośbę trenera, jak i nauczycieli,
- **RADA - ustal nowy termin odpowiadający zainteresowanym.**

ZAKŁÓCENIE PRZEBIEGU SZKOLENIA

- tworzą się grupy (kilku nauczycieli) doskonale bawiące się we własnym gronie i zamknięte na jakikolwiek wpływ z zewnątrz,
- nauczyciele wyraźnie nie są zainteresowani tematem,
- nauczyciele przychodzą na zajęcia spóźnieni lub wychodzą z niego wcześniej - dezorganizacja pracy,
- nauczyciel/e jawnie okazują swoje zdenerwowanie i zniecierpliwienie, zaczynają sprawdzać prace uczniowskie, wypełniają dziennik lub robią coś innego,
- uczestnik szkolenia zajmuje rozmową sąsiada, odgłosy rozmowy przeszkadzają pozostałym,
- tempo szkolenia nie jest dostosowane do potrzeb grupy,
- nadaktywność jednego z uczestników szkolenia powoduje brak aktywności pozostałych,
- szkolenie nie zaspokaja potrzeb uczestników.
- **RADY - przyjdź na szkolenie punktualnie, bądź przygotowany, przestrzegaj ustalonego harmonogramu, nie daj się sprowokować,**
- **uważnie słuchaj trenera - reaguj w przypadku jakichkolwiek odznak braku profesjonalizmu czy zaangażowania,**
- **oceń, czy szkolenie zaspokoi potrzeby uczestników, ich wymagania i oczekiwania,**
- **staraj się uwzględnić zgłaszane przez nauczycieli propozycje, prośby,**
- **współpracuj z trenerem, dyrektorem szkoły - uważnie słuchaj i stosuj zasady komunikacji interpersonalenej,**
- **analizuj uważnie ankiety po szkoleniach, poproś uczestników o dokładne ich wypełnienie i zapisanie osobistych uwag,**
- **zapoznaj uczestników szkolenia z wynikami ankiet,**
- **zaproponuj przerwę .**

NIEWŁAŚCIWIE PRZYGOTOWANE MATERIAŁY SZKOLENIOWE

- materiały zostały przygotowane na 2-3 spotkania, uczestnicy nie przyniesli ich na kolejne zajęcia,
- przygotowane materiały przez trenera nie spełniają oczekiwań uczestników, chcą „ gotowców”,
- materiały przygotowano tylko np. w formie drukowanej lub tylko w postaci prezentacji multimedialnej - brak możliwości dotarcia od wszystkich uczestników szkolenia (różne style uczenia się),
- **RADA - zadbaj o odpowiednie przygotowanie materiałów szkoleniowych - dobrą jakość materaiałów drukowanych, pozostawienie w szkole materiałów w formie prezentacji lub wypracowanych przez nauczycieli podczas warsztatów.**

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szkolenia i warsztaty z zakresu ***Ewaluacji wewnętrznej*** w opisywanej szkole prowadził bardzo kompetentny trener, z ogromną wiedzą i doświadczeniem, otwarty na grupę, a jednocześnie tak kierujący jej pracą, aby osiągnięte zostały zaplanowane cele i wykonane zadania służące ich realizacji.

Po każdych zajęciach uczestniczący w nich nauczyciele wypełniali anonimowo ankietę ewaluacyjną oceniając je w skali od 1 do 5 (rozdział 3.1.2 e-poradnika). Ocena średnia odbytych szkoleń przedstawia się następująco: I moduł – 4,9, II moduł – 4,7, III moduł – 4,8, Iv moduł – 4,9, V moduł – 4,9, VI moduł – 5,0. Tak wysokie noty są wynikiem wspólnej pracy wszystkich osób zaangażowanych w realizacją RPW.Pamiętaj, że ocena merytoryczna jakości szkolenia jest wypadkową subiektywnych bezpośrednich odczuć uczestników - nauczycieli oraz ich relacji z trenerem. W przypadku opisywanej szkoły można pokusić się o stwierdzenie, że pomimo zróżnicowanej grupy uczestników (wiek, płeć, staż pracy pedagogicznej, stopień awansu zawodowego) ich potrzeby i zdolności percepcji wiedzy są bardzo zbliżone.

Do ewaluacji szkoleń możesz wykorzystać różne narzędzia np. wspomnianą już ankietę. Pamiętaj, że ewaluacja szkoleń służy do oceny ich efektywności, ajednocześnie możesz zbadać poziom satysfakcji uczestników. Warto zwrócić uwagę na ocenę wartości merytorycznej szkolenia, przydatności nabytych umiejętności oraz ocenęilości i jakości materiałów, sprzętu czy czasu trwania szkolenia.Teraz pozostaje Ci już tytko monitorować efekty szkolenia – przełożenie nabytej wiedzy i umiejętności na praktykę szkolną, aby uzyskać informacje dotyczące skuteczności tych szkoleń.

WAŻNE!

Na tym etapie realizacji RPW ważne są Twoje umiejętności organizowania szkoleń/warsztatów i współpracy z trenerem/ekspertem. Powinieneś również wykazać się umiejętnościami facylitatora i moderatora spotkania. Nie możesz zapomnieć o dyrektorze i nauczycielach – obserwuj, rozmawiaj, słuchaj.Monitorowanie efektów nie może być ograniczone do analizy ankiet przeprowadzonych wśród nauczycieli. Nie jest to wystarczające narzędzie, które pozwoliłoby w sposób jednoznaczny stwierdzić, czy w wyniku realizowanego wsparcia zachodzi w szkole oczekiwana zmiana. Obserwuj wszystkie zachodzące procesy, rozmawiaj z uczestnikami szkolenia, pytaj o odczucia i wrażenia poszkoleniowe trenera. Przed każdym spotkaniem czy szkoleniem przypominaj o zaplanowanych celach, wyjaśniaj wszelkie niepewności i obawy, nie oceniaj, nie krytykuj, utrwalaj pozytywne zmiany, angażuj do pracy i chwal!

4.1.3 Przełożenie nowych umiejętności na praktykę szkolną

6 •pomoc w przełożeniu nowych umiejętności nauczycieli na szkolną praktykę - konsultacje indywidualne oraz grupowe z SORE (wspólna analiza trudności)

Zgodnie z potrzebami wynikającymi z konieczności omówienia kwestii związanych z wdrażaniemdo rzeczywistości szkolnej umiejętności nabytych w formach doskonalenia prowadzonego w ramach realizowanego RPW, w terminach określanych przez nauczycieli, w szkole odbywały się konsultacje: indywidualne i/lub grupowe. Spotkania te służyły wymianie doświadczeń oraz rozmowom na temat działań podejmowanych przez nauczycieli, szczególnie tym, które sprawdzały się w praktyce szkolnej. W przypadku opisywanej szkoły w trakcie spotkań analizowano:

- przygotowany przez zespół ds. ewaluacji plan ewaluacji, a w szczególności: cele ewaluacji – wskazanie sposobu wykorzystania wyników ewaluacji, pytania kluczowe – ich uszczegółowienie, kryteria ewaluacji, metody i techniki badawcze, określenie odbiorców ewaluacji,
- opracowane ankiety ewaluacyjne – ilość pytań, celowość zadawania pytania,
- dane otrzymane w wyniku przeprowadzonego badania - ich interpretacja,
- projekt raportu – formułowanie wniosków i rekomendacji.

Na tym etapie realizacji RPW bardzo ważne jest zaangażowanie nauczycieli oraz ich motywacja do wprowadzenia zmian wdrażanych w szkole, a z tym bywa różnie. Przydatnym narzędziem na tym etapie wspomagania szkoły jest karta przełożenia wiedzy i umiejętności nauczycieli zdobytych na szkoleniach na praktykę szkolną (rozdział 3.1.3 e-poradnika). SORE, na bieżąco, odnotowuje w niej swoje spostrzeżenia, uwagi nauczycieli i opinie dyrektora, dotyczące wykorzystania w praktyce szkolnej nowych umiejętności zdobytych przez nauczycieli.

SORE powinien być zawsze otwarty na potrzeby i oczekiwania każdego nauczyciela, koordynować działania poszczególnych nauczycieli, aby wdrożone do praktyki szkolnej stanowiły całość – wzajemnie się wspierały, uzupełniały, przenikały.Zadbaj o jakość organizowanych konsultacji! Mogą one stanowić wartość dodaną we wspomaganiu oraz zaspokajaniu autonomicznie i świadomie zdefiniowanych potrzeb szkoły.
Wykorzystaj swoje umiejętności coachaifacylitatora!

4.1.4 Podsumowanie wdrażania RPW

7 •przygotowanie sprawozdania z Rocznego Planu Wspomagania

Przygotowując sprawozdanie z realizacji Rocznego Planu Wspomagania nie skupiaj się na słabych stronach, problemach czy trudnościach, które zauważyłeś. Nie oceniaj, pozwól na błędy. Staraj się wyartykułować to,co było dobre i wskaż elementy/obszary wymagające wsparcia oraz określ kierunki ich rozwoju.Pokaż, co zbliżało do oczekiwanej zmiany, co od niej oddalało, jakie działania przyniosły pozytywne efekty, co sprawiało największe trudności i dlaczego. Zwróć uwagę na te działania, które należy kontynuować, wskaż na przydatność diagnozy potrzeb i zachęć do refleksji. Wskaż szczególnie to, czego nie można zmierzyć a poprawiło się i warto kontynuować.

Efekty mierzalne zawrzyj w sprawozdaniu.

Sprawozdanie z realizacji Rocznego Planu Wspomagania Szkoły to dokument potwierdzający realizację zadań zaplanowanych w ramach kompleksowego wspomagania szkoły oraz wykonanych dodatkowo, a także, a może przede wszystkim, zawierający wnioski i rekomendacje do dalszej pracy szkoły oraz pracujących w niej nauczycieli.

Zanim przystąpisz do jego sporządzenia musisz znać formę i układ sprawozdania (elementy sprawozdania, ich kolejność) – patrz rozdział 3.1.4 e-poradnika.

PAMIĘTAJ!

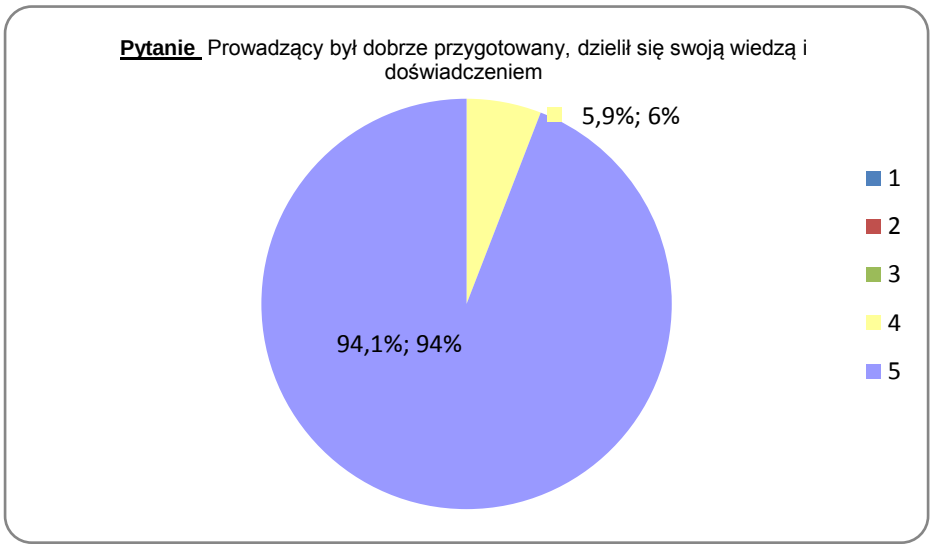
Aby zmiana stała się faktem, musi być potwierdzona konkretnymi wskaźnikami.

Zmianę mierzono wykorzystując następujące narzędzia i instrumenty:

1) **ankiety monitorujące jakość zrealizowanych szkoleń (ewaluacyjne)** – wypełniane przez uczestników szkolenia/warsztatu po każdych zajęciach (patrz rozdział 3.1.3 e-poradnika),
Na podstawie ankiet ewaluacyjnych SORE opracowuje zbiorczy arkusz ocen szkolenia/warsztatu – protokół ewaluacyjny oraz dokonuje analizy ankiet – liściowe i jakościowe przedstawienie ewaluacji w formie graficznej np.

Pytanie Prowadzący był dobrze przygotowany, dzielił się swoją wiedzą i doświadczeniem

	Analiza ilościowa					Analiza procentowa					Ocena
Skala punktowa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	Średnia
Ilość zaznaczeń	0	0	0	x	x	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%	94,1%	4,9



Ankiety wykorzystane do ewaluacji szkoleń pozwoliły ocenić ich jakość i efektywność.

2) **testy wiedzy** uczestnika szkolenia/warsztatów – wypełniany 2-krotnie - przez pierwszymi zajęciami i po zajęciach ostatnich,
Test wiedzy posłużył do zmierzenia poziomu wiedzy dotyczącej zagadnień realizowanych podczas zajęć oraz do określenia czy nastąpił jej przyrost, jeśli tak to o ile procent.
W przypadku opisywanej szkoły nastąpił przyrost wiedzy i umiejętności u 90% nauczycieli uczestniczących w projekcie, średni przyrost wiedzy uczestników szkoleń/warsztatów wyniósł 42%.

3) **ankiety monitorujące jakość wdrażanego rocznego planu wspomaganiadla nauczycieli i dla dyrektora**– wypełniane przez każdego nauczyciela tuż przed rozpoczęciem ferii letnich (końcowy etap realizacji RPW) (rozdział 3.1.3 e-poradnika),
Nauczyciele oraz dyrektor określają rezultaty czyli identyfikują korzyści wynikające z procesu wspomagania szkoły – Co zyskał nauczyciel, uczeń, rodzic, szkoła?
Nauczyciele oraz dyrektor wskazują konkretne przykłady przełożenia zdobytej w projekcie wiedzę i umiejętności na praktykę szkolną np.
„Przygotowywałam projekt ewaluacji xxx, uczestniczyłam w budowaniu narzędzi badawczych i formułowaniu kryteriów ewaluacji, zbierałam i analizowałam dane, uczestniczyłam w sporządzaniu raportu."
„Przeprowadzam ewaluację wewnętrzną z widoczną świadomością po co ją robię. Potrafię wyciągać wnioski z ewaluacji."
„Umiem konstruować narzędzia badawcze, ewaluuję własna pracę."
SORE po zebraniu wszystkich ankiet przygotowuje *Arkusz zbiorczy z ankiet monitorujących przeprowadzonych wśród dyrektorów i nauczycieli uczestniczących w projekcie* – materiał cenny i przydatny przy opracowywaniu sprawozdania.

4) **obserwacje uczestniczące**oraz **rozmowy z nauczycielami** uczestniczącymi w szkoleniach, warsztatach, konsultacjach, **karta przełożenia wiedzy i umiejętności**nauczycieli zdobytych na szkoleniach na praktykę szkolną (rozdział 3.1.4 e-poradnika).
Pozwoliły na uzupełnienie pomiaru efektywności kompleksowego wspomagania szkoły w wybranym obszarze.

Mając „materiał" do opracowania sprawozdania, SORE przystępuje do intensywnej, wielogodzinnej pracy. Sprawozdanie może być sporządzone w różnej formie. W przypadku opisywanej szkoły sprawozdanie ma układ tabeli, w której zamieszczony został chronologiczny opis tego, co się wydarzyło, z uwzględnieniem tego, co było zaplanowane (potwierdzenie wykonania zadań). Najtrudniejszym etapem podsumowania rocznego wspomagania szkoły jest formułowanie wniosków i rekomendacji do dalszej pracy. Wystąpienie błędów mogą spowodować działania typu:

- opieranie analizy na własnych osądach,
- niewłaściwe wnioskowanie, błędy wnioskowania,
- pobieżna analiza zgromadzonych materiałów i informacji,
- opracowanie rekomendacji zbyt ogólnikowych, trudnych do wdrożenia.

W przypadku opisywanej szkołysformułowano następujące wnioski i rekomendacje (tylko przykładowe):

WNIOSKI

- Nauczyciele potrafią projektować proces ewaluacji, znają metody badań przydatne w procesie ewaluacji wewnętrznej, wiedzą, jak można je zastosować w praktyce - ewaluacja wewnętrzna stała się elementem codziennej pracy szkoły i dostarcza informacji, które pomagają dyrektorowi i nauczycielom podejmować słuszne i uzasadnione decyzje odnośnie własnej pracy oraz pracy szkoły.
- Udział w projekcie przyczynił się do zbudowania pozytywnej postawy członków RP wobec ewaluacji wewnętrznej jako użytecznego narzędzia w pracy każdego nauczyciela.
- Sposób prowadzenia badań ewaluacyjnych w szkole zmienia się, staje się coraz bardziej uporządkowany, działania ewaluacyjne są sprawniej realizowane.

REKOMENDACJE

- Kontynuować działania sprzyjające budowaniu pozytywnej postawy wobec ewaluacji wewnętrznej jako użytecznego narzędzia w pracy każdego nauczyciela.
- Angażować jak największą grupę nauczycieli w proces realizacji ewaluacji i wykorzystania jej wyników.
- Włączać ewaluację do każdego działania podejmowanego w szkole, jako jego integralnego elementu, który pomaga osiągać cele, jakie sobie stawiają nauczyciele, uczniowie i inni członkowie szkolnej społeczności (SZKOŁA).

Sporządzony projekt sprawozdaniazostał przedstawiony dyrektorowi szkoły, wspólna dyskusja SORE – dyrektor szkoły przyczyniła się do doprecyzowania wniosków. Na spotkaniu z Radą Pedagogiczną SORE podsumował roczny proces wspomagania szkoły, przedstawił sprawozdanie z realizacji RPW –dyskusja i refleksja nad tym, co się zadziało, zakończyła się sformułowaniem rekomendacji.

… i można powiedzieć, że SORE zakończył pracę. I TAK i NIE.

Zadbaj jeszcze o to, aby dyrektor szkoły podpisał sprawozdanie i sam nie zapomnij o jego podpisaniu.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.2 Sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli

Dopełnieniem realizowanego w szkołach rocznego planu wspomagania jest udział nauczycieli i dyrektorów w pracy sieci współpracy i samokształcenia z różnych szkół, ale z jednego terenu, np. powiatu. Sieć jest wyjątkową formą współpracy, gdyż opiera się głównie na wymianie doświadczeń i analizie dobrych praktyk w celu poszerzenia wiedzy i umiejętności oraz kompetencji grupy nauczycieli lub dyrektorów poprzez odbywające się cykliczne spotkania sieci i udział w pracach na platformie internetowej.

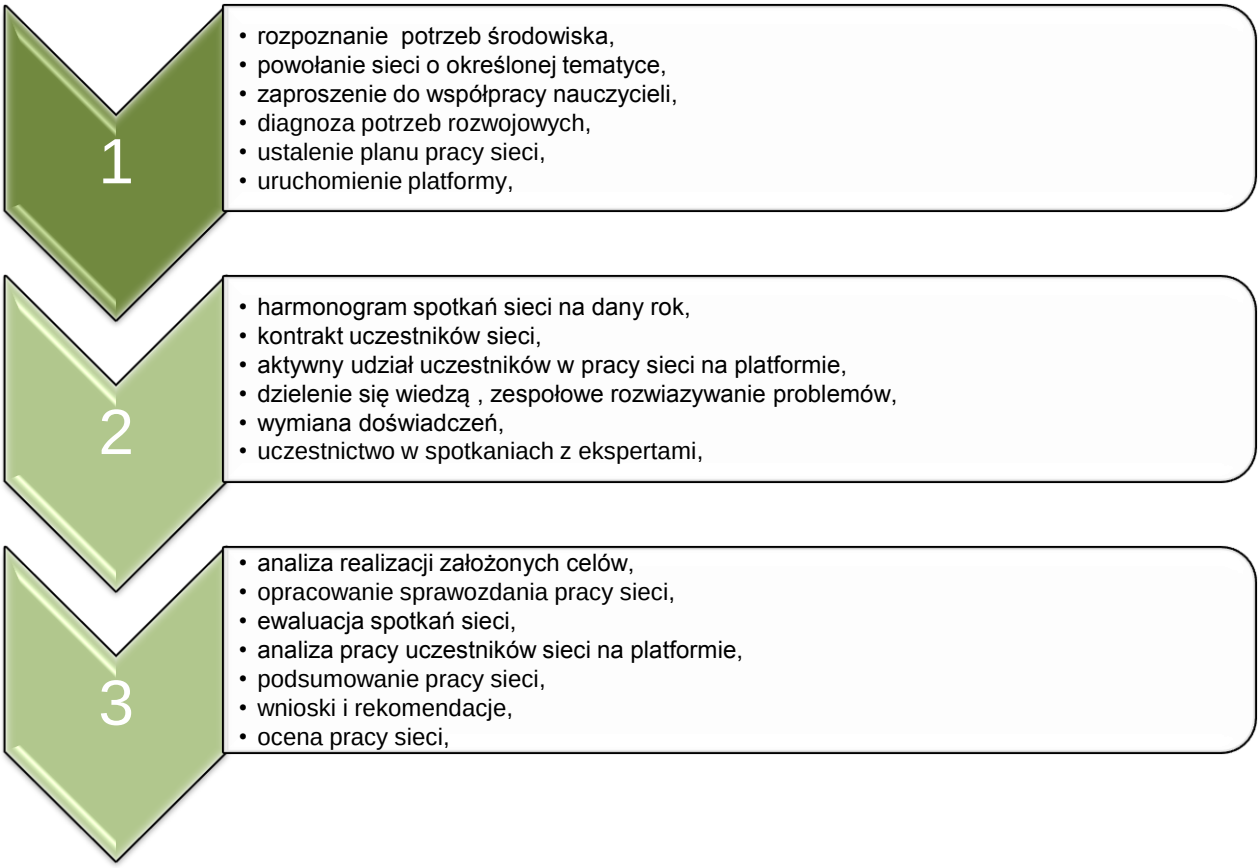
Osobą czuwającą i organizującą pracę sieci jest KOORDYNATOR SIECI, który odpowiada za:

- prowadzenie w terenie systemu sieci,
- organizację spotkań,
- prowadzenie pracy sieci na platformie www.doskonaleniewsieci.pl,
- sporządzanie dokumentacji z pracy sieci,
- promowanie działań sieci.

W spotkaniach sieci mogą uczestniczyć również zewnętrzni eksperci wspomagający pracę nauczycieli lub dyrektorów w zakresie wybranych zagadnień. Praca w sieci jest skoncentrowana wokół wybranego tematu, organizowana jest na podstawie wypracowanego planu. Po zrealizowaniu zaplanowanych zadań dokonywana jest ewaluacja, formułowane są wnioski i rekomendacje do dalszej pracy. Wszystkie wypracowane materiały i rozwiązania oraz przykłady zastosowania ich w praktyce umieszczane są na platformie, aby mogli korzystać z nich członkowie sieci.

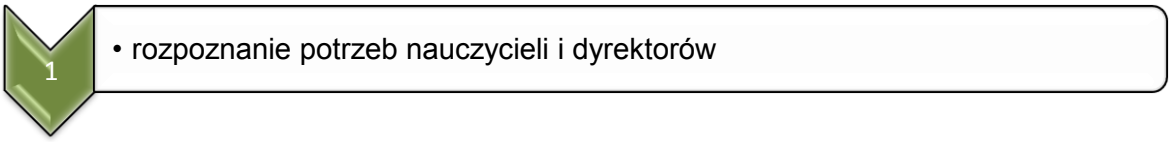
Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ORGANIZACJA PRACYSIECI



Na czym polega innowacyjna metoda współpracy i samokształcenia nauczycieli, dyrektorów, pedagogów … w ramach sieci?

4.2.1 Uruchomienie sieci



Aby dokonać właściwej diagnozy należy w otwartym dialogu określić jakie potrzeby środowiska zaspokojone zostaną w pracy sieci. Sieć jest bowiem miejscem wymiany doświadczeń nauczycieli z różnych typów szkół i placówek.

Szkoła ma więc możliwość zwiększyć swoje zasoby, poszerzyć perspektywę, zdobyć doświadczenie w wybranym obszarze.

Wyniki diagnozy są podstawą wyboru przez powiat 4 sieci współpracy i samokształcenia. Wybór sieci przez szkołę (nauczycieli) może być uzupełnieniem rocznego wspomagania jej pracy, może pogłębiać wybrane zagadnienia i obszar doskonalenia.

Postawa dyrektora jest jednym z najważniejszych czynników w całym procesie wspomagania, a jego zaangażowanie jest kluczowe dla powodzenia wszystkich działań w szkole związanych z realizacją zadań wynikających z kompleksowego wspomagania pracy szkoły. To dyrektor wraz z nauczycielami podejmuje decyzję o udziale w doskonaleniu oraz określa priorytety, wokół których wspomaganie będzie się odbywać.

2
- powołanie sieci o określonej tematyce

Na terenie powiatu powołano4 sieci:

1. sieć współpracy i samokształcenia dyrektorów,
2. sieć współpracy i samokształcenia wychowawców,
3. sieć współpracy i samokształcenia humanistów,
4. sieć współpracy i samokształcenia nauczycieli matematyki.

Poniżej omówiono pracę sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli matematyki, którą powołano, aby zwiększyć kompetencje nauczycieli, wspierać ucznia i rodzica w procesie nauczania, poprawić efektywność pracy szkół w związku z niezadowalającymi wynikami egzaminów zewnętrznych z matematyki.

Temat sieci:
- Jak wspierać dziecko w uczeniu się matematyki?

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3 • wybór koordynatora sieci

Pracami sieci kieruje koordynator sieci. Koordynatorem może zostać w szczególności: nauczyciel, psycholog szkolny, pedagog szkolny, dyrektor szkoły (przedszkola), doradca metodyczny, pracownik merytoryczny placówki doskonalenia nauczycieli, biblioteki pedagogicznej, poradni psychologiczno – pedagogicznej. Funkcja koordynatora sieci może być również powierzona szkolnemu organizatorowi rozwoju edukacji (SORE). Osobą odpowiedzialną za powołanie koordynatorów sieci i nadzorującą ich działanie jest powiatowy koordynator projektu wdrożeniowego. On jest również odpowiedzialny za zorganizowanie w powiecie systemu sieci odpowiadających na potrzeby szkół.

Zadania koordynatora sieci polegają na:

- przygotowaniu planu dziania sieci współpracy i samokształcenia zgodnego z potrzebami zgłoszonymi przez uczestników,
- organizacji spotkań (przygotowanie i prowadzenie, zapraszanie metodyków, ekspertów z określonych dziedzin – w ramach realizacji zaplanowanych działań),
- moderowaniu forum dyskusyjnego na platformie cyfrowej,
- zamieszczaniu na platformie cyfrowej materiałów samokształceniowych i innych zasobów edukacyjnych łączących się z tematyką sieci,
- sporządzeniu rocznego sprawozdania z pracy sieci i przedstawieniu go uczestnikom,
- promocji działań sieci.

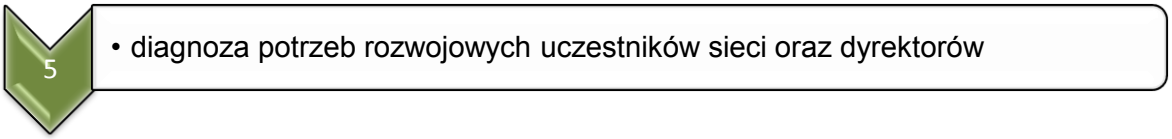
4 • zaproszenie do współpracy nauczycieli ze szkół - 20-25 osób

Sieć skupia nauczycieli matematyki reprezentujących szkoły różnego typu z terenu powiatu. Warunkiem zaproszenia nauczyciela do współpracy w sieci jest przystąpienie szkoły do projektu „System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganiu szkół”.

Każda szkoła może zgłosić uczestnictwo nauczyciela w sieci, ale uczestnictwo kilku nauczycieli ze szkoły jest niemożliwe, dlatego liczba nauczycieli uczestniczących w pracach sieci z jednej szkoły jest ustalana na poziomie powiatu.

Dyrektor szkoły, po konsultacji z Radą Pedagogiczną i po uwzględnieniu potrzeb poszczególnych osób, deleguje nauczycieli do udziału w pracach poszczególnych sieci tematycznych. Udział w sieciach jest dla nauczycieli i dyrektorów szkół nieodpłatny. Sieć liczy 20-25 osób.
Przyjęliśmy, że z każdej szkoły wybierany jest jeden nauczyciel, a z zespołu szkół dwóch.

4.2.2 Diagnoza potrzeb rozwojowych dyrektorów i nauczycieli



Praca sieci powinna być konstruowana w odpowiedzi na potrzeby tworzących ją szkół. Aby uzyskać szczegółowe wskazówki dotyczące planowania i prowadzenia sieci należy przeprowadzić diagnozę wśród zaproszonych uczestników siecioraz dyrektorów.

W przypadku sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli matematyki aby poznać potrzeby szkół, ich problemy przeprowadzono wśród nauczycieli i dyrektorów ankietę diagnostyczną(rozdział 3.2.1 e-poradnika). W oparciu o wyniki ankietyzaplanowano działania i określono cele do realizacji.

Wyniki ankiety pokazały, że oczekiwania nauczycieli i dyrektorów nieznacznie różnią się. Nauczyciele oczekują bardziej zaspokojenia własnych potrzeb, dyrektorzy natomiast pragną ukierunkować pracę sieci na ucznia i szkołę. Nauczyciele i dyrektorzy są natomiast zgodni jeśli chodzi o tematykę współpracy w ramach sieci.

Poniżej prezentujemy przykładowe oczekiwania nauczycieli i dyrektorów związane z współpracą i samokształceniem nauczycieli matematyki.

<u>Oczekiwania nauczycieli:</u>

- wymiana doświadczeń w ramach spotkań sieci,
- tworzenie ciekawej bazy dydaktycznej,
- nawiązanie współpracy z innymi szkołami/placówkami,
- otrzymanie wsparcia ze strony ekspertów,
- wzbogacenie warsztatu pracy o nowe, aktywizujące metody pracy z uczniem.

Oczekiwania dyrektorów:

- poznanie nowych form pracy z uczniem uzdolnionym oraz z uczniem posiadającym trudności w uczeniu się matematyki, które można byłoby wykorzystać w codziennej pracy,
- rozwijanie i poszerzanie umiejętności metodycznych i merytorycznych,
- poznanie sposobów zachęcenia uczniów do nauki matematyki,
- przełożenie w relacjach nauczyciel – uczeń zdobytej wiedzy teoretycznej na praktyczną,
- podniesienie poziomu wiedzy i kompetencji nauczycieli z zakresu nauczanego przedmiotu, w tym nowoczesnych metod nauczania przedmiotu.

Zagadnienia związane z obszarem tematycznym sieci interesujące nauczycieli:

- Praca z uczniem zdolnym.
- Wykorzystanie programów multimedialnych w procesie uczenia/nauczania matematyki.
- Jak wspierać i motywować ucznia w uczeniu się matematyki?
- Praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych.
- Gry i zabawy on-line, konkursy on-line.

Zagadnienia związane z obszarem tematycznym sieci interesujące wg dyrektorów:

- Wykorzystanie nowoczesnych metod pracy z uczniem, w tym zastosowanie tablicy interaktywnej, gier edukacyjnych, programów rozwijających logiczne myślenie, platformy edukacyjnej , wirtualne lekcje.
- Jak indywidualizować pracę z uczniem uzdolnionym matematycznie?
- Motywowanie uczniów do pracy w szkole i w domu.
- Organizacja pracy z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

Nauczyciele chcieliby poprzez własną pracę w sieci:

- Unowocześnić pracę np. poprzez wprowadzenie gier, plansz.
- Zwiększyć zaangażowanie i kreatywność uczniów na zajęciach.
- Zwiększyć kompetencje własne w pracy z uczniem zdolnym.
- Uatrakcyjnić zajęcia dodatkowe.
- Doskonalić metody i formy pracy.

Dyrektorzy chcieliby, aby poprzez aktywną pracę w sieci nauczyciele:

- Wykorzystywali w czasie zajęć metody aktywizujące i programy rozwijające logiczne myślenie, nowoczesne technologie, tablicę interaktywną.
- Doskonalili umiejętność rozpoznawania i pracy z uczniem zdolnym.
- Doskonalili umiejętność pracy z uczniem słabym, trudnym.
- Zwiększyli zaangażowanie i kreatywność uczniów na zajęciach.
- Doskonalili metody i form pracy, wybierali te, które pozwolą osiągnąć uczniom dobre wyniki w nauce.

Nauczyciele wymienili zagadnienia, w zakresie których chcieliby zwiększyć swoją wiedzę i umiejętności:

- Wykorzystanie technologii informacyjnej na lekcjach matematyki, praca z tablicą interaktywną, gry on-line.
- Praca z uczniem mającym trudności w uczeniu się matematyki.
- Praca z uczniem zdolnym, wykorzystanie konkursów, Internetu, programów multimedialnych.
- Dyskalkulia – objawy specyficznych trudności w uczeniu się matematyki.
- Metody i formy pracy motywujące i angażujące uczniów.
- Rozpoznawanie i diagnozowanie trudności w uczeniu się matematyki.

Nauczyciele oczekują od innych uczestników sieci:

- współpracy,
- gotowości do wymiany doświadczeń,
- zaangażowania,
- ciekawych pomysłów.

Na podstawie zebranych wyników ankiet opracowane zostały wytyczne do planu pracy sieci, wypracowane zostały zagadnienia do omówienia z nauczycielami. Koordynator opracował tematykę proponowanych szkoleń i warsztatów, form pracy na platformie oraz przygotował kontrakt dla uczestników sieci.

Nauczyciele i dyrektorzy podzielili się swoimi obawami/wątpliwościami w związku z udziałem w pracach sieci:

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Nauczyciele	• duże obciążenie czasowe, • niewłaściwe proporcje: teoria - praktyka,
Dyrektorzy	• ograniczenia czasowe, • brak zaangażowania we współpracę, • zniechęcenie do kolejnych form doskonalenia, • brak współpracy pomiędzy nauczycielami w sieci, • zbyt duża ilość dokumentów w wersji papierowej,

Wnioski po przeprowadzeniu szczegółowej analizy ankiet wypełnianych przez nauczycieli i dyrektorów:

- Zarówno nauczyciele, jak i dyrektorzy poszukują skutecznych metod pracy z uczniem mającym trudności w uczeniu się matematyki oraz z uczniem uzdolnionym.
- Warsztat pracy nauczyciela matematyki należy wzbogacić o programy multimedialne, tablice interaktywną – umiejętność pracy w wykorzystaniem TIK.

6 • ustalenie planu pracy sieci, harmonogramu spotkań z ekspertami

Poniżej przedstawiony został plan pracy sieci, który został opracowany i wdrożony przez członków sieci współpracy i samokształcenia we wszystkich czterech sieciach, w ramach realizowanego projektu. Najważniejszy element w planie pracy to ustalenie takiej tematyki szkoleń, aby odpowiadała wszystkim członkom sieci. Jest to najtrudniejszy element pracy koordynatora, pogodzenie zainteresowań, potrzeb i oczekiwań nauczycieli z różnych typów szkół, o różnym stopniu awansu zawodowego czy poziomu doświadczeń zawodowych. Nauczyciele powinni wspomagać się nawzajem w poszerzaniu kompetencji zawodowych i wymianie doświadczeń. Praca z nauczycielami poprzez sieć, jest ciekawym doświadczeniem, zarówno dla młodej, jak i doświadczonej kadry – każdy dostanie coś dla siebie, każdy coś od siebie podaruje innym.

PAMIĘTAJ !

Sieć to grupa dorosłych, świetnie wykształconych i świadomych swoich potrzeb nauczycieli. Uczestnicząc w kompleksowym doskonaleniu swojej szkoły, dodatkowo biorą udział w pracy sieci, są obarczeni codziennymi obowiązkami nauczyciela i wychowawcy. Każdego dnia stawiają sobie za cel osiągnięcie wysokich wyników egzaminów zewnętrznych przez swoich uczniów, są mocno zmotywowani do pracy, ale są również realistami i wymagającymi uczniami. Nauczyciele jako dorośli uczą się tego, co sami uznają za potrzebne, a ichgłówną motywacją jest chęć nauczenia się czegoś, coprzydatne jest w ich codziennej pracy. Muszą widzieć bezpośrednie zastosowanie i przydatność zdobytej wiedzy czy nabytychumiejętności. Aby zaspokoić ich oczekiwania, koordynator ma za zadanie nie tylko pozyskiwać wsparcie wysokiej klasy eksperta, ale moderując pracę sieci, wychodzić naprzeciw potrzebom i oczekiwaniom wszystkich uczestników. A to zadanie jest bardzo trudne…

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.2.3Prowadzenie sieci w praktyce

Przykładowy plan pracy sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli matematyki

Jak wspierać dziecko w uczeniu się matematyki?

1. Cel ogólny :

Podniesienie jakości współpracy dyrektora/ wicedyrektora i nauczycieli przez organizację sieci współpracy i samokształcenia.

2. Cele szczegółowe:
   1) wymiana doświadczeń miedzy uczestnikami,
   2) analiza dobrych praktyk stosowanych przez uczestników,
   3) pozyskiwanie metodycznego i merytorycznego wsparcia ekspertów,
   4) poszerzenie kompetencji uczestników,
   5) tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci matematyków,
   6) nawiązywanie kontaktów,
   7) współpraca pomiędzy szkołami.

3. Zadania do zrealizowania:

I. PRIORYTETOWE POTRZEBY ROZWOJOWE

Zadanie	Działanie	Termin
Diagnoza potrzeb rozwojowych sieci nauczycieli	Kwestionariusz diagnozy dla uczestników sieci Rozmowa z uczestnikami sieci podczas spotkania	

II. OKREŚLENIE WSKAŹNIKÓW OSIĄGNIĘCIA CELÓW ODPOWIADAJĄCYCH ZDIAGNOZOWANYM POTRZEBOM

Wskaźniki:

1. Liczba uczestników sieci deklarujących poprawę jakości współpracy nauczycieli dzięki ich pracy w sieci współpracy i samokształcenia – minimum …
2. Liczba uczestników sieci – minimum …
3. Frekwencja uczestników na spotkaniach sieci – minimum …

4. Odsetek osób deklarujących dzielenie się dobrymi praktykami z innymi uczestnikami sieci – minimum …
5. Liczba spotkań sieci z ekspertami – minimum …
6. Wzrost kompetencji nauczycieli związany z obszarem tematycznym sieci – minimum …
7. Liczba nowych rozwiązań wdrożonych w placówkach – minimum …
8. Odsetek osób deklarujących zbudowanie partnerskich relacji pomiędzy nauczycielami – minimum …
9. Odsetek osób deklarujących współpracę pomiędzy placówkami – minimum…

III. SPOTKANIA UCZESTNIKÓW SIECI

DATA-spotkanie uczestników i koordynatora sieci

Cel ogólny: Tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci matematyków

Cele szczegółowe	Działania związane z realizacją celów	Spotkanie/platforma internetowa
Pozyskanie metodycznego i merytorycznego wsparcia ekspertów.	Zaproszenie eksperta w konkretnej dziedzinie.	Przesłanie drogą mailową materiałów do pracy z uczniem.
Analiza dobrych praktyk stosowanych przez uczestników.	Warsztaty tematyczne i wymiana doświadczeń. Praca w grupach nad konkretnymi problemami edukacyjnymi, np: Jak indywidualizować pracę z uczniem zdolnym? Jak rozmawiać z rodzicami?	Wymiana doświadczeń zawodowych.
Poszerzenie kompetencji uczestników, współpraca pomiędzy szkołami.	Wykład eksperta. Uczestnictwo w pracach warsztatowych i zdobywanie wiedzy teoretycznej do wykorzystania w sytuacjach dydaktycznych. Prezentacja pracy grup.	Dzielenie się pomysłami metodycznymi, np. scenariuszami lekcji, własnymi doświadczeniami związanymi z nauczaniem matematyki Dyskusja nt. ulubionych książek o tematyce matematycznej.
Nawiązywanie kontaktów, wsparcie poszkoleniowe tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci nauczycieli matematyki.	Rozmowy w przerwach kawowych. Ustalenia kontaktów na platformie internetowej.	Wspomaganie uczestników we wdrożeniu treści poznanych na szkoleniu w praktyce zawodowej.

DATA-spotkanie uczestników i koordynatora sieci, wykład eksperta

Cel ogólny: Spotkanie podsumowujące – ocena pracy sieci. Podniesienie jakości współpracy.

Cele szczegółowe	Działania związane z realizacją celów	Spotkanie/platforma internetowa
Podsumowanie i ewaluacja pracy sieci.	Prezentacja dobrych praktyk wypracowanych w czasie współpracy w sieci.Wskazanie stopnia zadowolenia uczestników ze spotkań i uczestnictwa w rozmowach na platformie.	Rozmowa na platformie na temat odbytego szkolenia, wyrażanie swoich refleksji. Wymiana materiałów.
Analiza dobrych praktyk stosowanych przez uczestników.	Wypowiedzi uczestników na temat wykorzystania współpracy sieci w swojej praktyce zawodowej. Określenie mocnych i słabych stron pracy w sieci matematyków.	Umieszczenie na platformie wniosków wypływających z ostatniego spotkania, mocne i słabe strony pracy w sieci.
Stworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci matematyków.	Ankieta ewaluacyjna na temat pracy sieci.Wykład eksperta na temat oczekiwań współczesnych, czasami trudnych klientów szkół i ich zaspokajanie przez placówki oświatowe na naszym terenie.	Analiza ankiet – raport on-line. Wspomaganie uczestników we wdrożeniu treści poznanych na szkoleniu w praktyce zawodowej.
Nawiązywanie kontaktów.	Rozmowy w przerwach kawowych. Ustalenia kontaktów na platformie internetowej.	Próba zorganizowania konferencji on-line z prowadzącym. Rozmawiamy o przyszłości i planujemy dalsze działania. Publikacja informacji na temat wyników ewaluacji pracy sieci.

IV. OPRACOWANIE HARMONOGRAMU PRACY SIECI

1. Opracowanie rocznego planu pracy sieci RPPS – **data**
2. Spotkanie….. w ramach pracy sieci – **temat, data**

Ilość spotkań od 3 do 6, w zależności od planu pracy. Spotkania z udziałem eksperta powinny odbywać się cyklicznie np. co dwa miesiące, z uwzględnieniem planów pracy szkół i harmonogramów szkoleń realizowanych przez SORE, w ramach kompleksowego wspomagania szkół.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tematyka spotkań może być ustalona na cały rok, może być zaplanowane każde szkolenie z określeniem szczegółowych wymagań, co powinno być realizowane, jak i przez kogo. Można również zaplanować ogólny zarys szkoleń, ale w trakcie realizacji modyfikować treści i tematykę, analizując na bieżąco potrzeby i oczekiwania nauczycieli. Można pracować z jednym trenerem przez cały rok, można na każde szkolenie zapraszać eksperta w innym zakresie. Tematyka szkoleń na cały rok może na przykład dotyczyć nabywania umiejętności w zakresie analizy wyników egzaminów zewnętrznych :

- ✓ Tworzenie na potrzeby szkół raportów wyników sprawdzianów, egzaminów zewnętrznych na każdym etapie edukacji /II, III, IV/.
- ✓ Zdobycie umiejętności analizowania raportów OKE pod kątem konkretnej placówki.
- ✓ EWD – obsługa kalkulatora.
- ✓ Zdobycie umiejętności odczytywania kalkulatora EWD w sposób służący konkretnej placówce.
- ✓ Analiza jakości wyników, doskonalenia warsztatu i metod pracy z uczniami w celu podnoszenia efektów kształcenia.
- ✓ Tworzenie raportu analizy wyników danej szkoły.

3. Praca nauczycieli w sieci oraz wykorzystanie platformy ORE - data
4. Opracowanie sprawozdania z rocznego planu pracy sieci RPPS – data

V. EWALUACJA PRACY SIECI

działanie	termin
Przeprowadzenie ankiety ewaluacyjnej – zbadanie poziomu satysfakcji uczestników projektu (on-line). Prezentacja wyników ankiety przeprowadzonej on-line.	Spotkanie uczestników sieci - **data**
Przedstawienie uczestnikom raportu ze zrealizowanych działań: -dostrzeżenie postępów, -informacja na temat relacji interpersonalnych w sieci – okazanie uznania i podziękowanie za wniesiony wkład. Sugestie uczestników.	Spotkanie uczestników sieci - **data**
Roczne sprawozdanie z pracy sieci – przesłane uczestnikom on-line.	Platforma internetowa - **data**

Ważnym elementem pracy sieci jest określenie zasad współpracy uczestników w ramach sieci, można zrobić to poprzez wspólne ustalenie i zapisanie kontraktu.

KONTRAKT

opracowany na potrzeby realizacji zadań wynikających z

SIECI WSPÓŁPRACY SAMOKSZTAŁCENIA NAUCZYCIELI MATEMATYKI SZKÓŁ I PRZEDSZKOLI

Jak wspierać dziecko w uczeniu się matematyki

Sieć współpracy i samokształceni nauczycieli matematyki realizowana w ramach projektu ***…….*** została powołana przede wszystkim po to, aby zapewnić jej uczestnikom możliwość wzajemnego uczenia się, rozwoju osobistego i zawodowego, w konsekwencji podniesienia kompetencji i nabycia nowych doświadczeń. Wszystkopo to, by jeszcze lepiej wykonywać swoją pracę.

Przedstawiony poniżej kontrakt zawarty pomiędzy uczestnikami sieci samokształcenia i jej koordynatorem systematyzuje zasady współpracy podczas realizacji zadań wynikających z realizacji projektu. Członkowie i koordynator sieci samokształcenia nauczycieli matematyki, wspólnie zobowiązują się do :

1. Uczestnictwa we wszystkich … spotkaniach w ramach pracy sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli matematyków.
2. Aktywnego uczestnictwa i dzielenia się wiedzą i doświadczeniem na platformie traktowanej jako forum wymiany doświadczeń zawodowych.
3. Wspólnego rozwiązywania problemów edukacyjnych zarówno podczas zajęć warsztatowych jak i poprzez kontakt na platformie.
4. Dzielenia się pomysłami, spostrzeżeniami i propozycjami zgodnie z koncepcją pracy
   w sieci współpracy i samokształcenia.
5. Wypełniania koniecznych w ramach działania sieci współpracy i samokształcenia ankiet ewaluacyjnych i kwestionariuszy.
6. Wzajemnej życzliwości, otwartości i tolerancji.

Złożenie podpisu na niniejszym kontrakcie jest potwierdzeniem deklaracji przystąpienia do pracy w sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli matematykiw latach …… w ramach projektu …….współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Koordynator sieci współpracy i samokształcenia *Uczestnik sieci współpracy*

• uruchomienie platformy www.doskonaleniewsieci.pl

Uczestnik sieci otrzymuje hasło dostępu do **platformy**. Platforma staje się jednym z najważniejszych miejsc w pracy sieci. Na platformie nie tylko można umieszczać pliki, nawiązywać kontakt, wymieniać się informacjami w ramach sieci, lecz także z innymi uczestnikami podobnych sieci w kraju. Można przeprowadzać wideokonferencje, można na bieżąco informować wszystkich o sprawach organizacyjnych i technicznych, jak np. termin spotkania sieci, materiały poszkoleniowe itd. Platforma zawiera różne zakładki: forum, pliki, aktualności. W zakładce *forum* nauczyciele umieszczali wątki nadając im tytuł, moderując dyskusję na dany temat. Przykładowe wątki sieci nauczycieli matematyki:

- Matematyka po angielsku
- Szlifowanie diamentów naszych podopiecznych
- Pisma edukacyjne
- Ciekawe narzędzia
- Sześciolatek w szkole
- Konkurs matematyczny o zasięgu powiatowym
- Dyskalkulia
- Geogebra
- Analiza wyników egzaminów zewnętrznych szkół powiatu wołowskiego
- EWD
- Nowa formuła egzaminów zewnętrznych
- Scenariusze lekcji matematyki i nie tylko
- Materiały po spotkaniach z ekspertami oraz wątki informacyjne o terminach i spotkaniach sieci

8 • realizacja planu pracy sieci

Na bazie analizy potrzeb członków sieci, postawiono **główny cel** pracy sieci, którym było***podniesienie jakości współpracy dyrektora/wicedyrektora i nauczycieli przez organizację sieci współpracy i samokształcenia***.

Cel główny sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli został osiągnięty dzięki realizacji celów szczegółowych.

Cele szczegółowe:

a) wymiana doświadczeń miedzy uczestnikami

Nauczyciele nieustannie wymieniali własne doświadczenia - na spotkaniach bezpośrednich, na platformie internetowej.

b) analiza dobrych praktyk stosowanych przez uczestników

25 uczestników sieci dzieliło się swoją wiedzą i doświadczeniem z innymi członkami sieci podczas spotkań sieci, na platformiewww.doskonaleniewsieci.ploraz w czasie innych spotkań szkoleniowych, warsztatowych.

c) pozyskiwanie metodycznego i merytorycznego wsparcia ekspertów

Cel ten został zrealizowany odbywały się spotkania uczestników sieci z ekspertami. Odbyło się ….. spotkań z ekspertami. Tematyka spotkań dotyczyła m.in. …. podaj przykład

d) poszerzenie kompetencji uczestników

O wzroście swoich kompetencji nauczyciele wypowiedzieli się w ankietach monitorujących jakość spotkań sieci przeprowadzanych po każdym spotkaniu (rozdział 3.2.2 e-poradnika) oraz w ankiecie monitorującej jakość pracy sieciprzeprowadzonej na zakończenie pierwszego roku pracy sieci (rozdział 3.2.3 e-poradnika).

e) tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci nauczycieli matematyki

Podczas pracy w sieci uczestnicy pracowali nad tworzeniem nowych rozwiązań na potrzeby szkół.Z wypowiedzi nauczycieli pracujących w sieci wynika, że wdrożyli oni następujące nowe rozwiązania w swoich placówkach:

- diagnozowanie uczniów pod kątem zdolności,
- nowatorskie metody pracy z uczniem.

f) nawiązywanie kontaktów

Nauczyciele tej grupy nawiązali i podtrzymują relacje z innymi w celu pozyskiwania informacji oraz wzajemnego wspierania się. Jest to proces wymiany informacji, doświadczenia, zasobów i wielostronnego wsparcia dzięki wzajemnym kontaktom.

g) współpraca pomiędzy szkołami

Udział nauczycieli w sieci przełożył się na poprawę współpracy pomiędzy szkołami z terenu powiatu. Udział nauczycieli w sieci zintegrował środowisko, następuje wymiana doświadczeń oraz dzielenie się wiedzą.

SPOTKANIA SIECI Z EKSPERTAMI

1. Zestawienie zorganizowanych spotkań z ekspertami

Lp.	Termin	Temat	Trener	Miejsce	Liczba osób

2. Charakterystyka zorganizowanych spotkań z ekspertami

data, miejsce, temat, trener, krótki opis spotkania

Dnia …. w ….. odbyło się spotkanie sieci nauczycieli matematyki biorących udział w projekcie ….. W spotkaniu wzięło udział ….nauczycieli.

Opis szkolenia….

Każdy z uczestników otrzymał materiały szkoleniowe …… Na spotkaniu uczestnicy nabyli wiedzę i umiejętności w zakresie …… Uczestnicy szkolenia mogli podzielić się przykładami rozwiązań stosowanych w swojej szkole i przeanalizować je wspólnie z prowadzącym, co czynili bardzo chętnie. Na zakończenie spotkania uczestnicy dzielili się swoim doświadczeniem w korzystaniu z platformy, wymienili spostrzeżeniami. Wspólnie ustalano termin kolejnego spotkania oraz jego tematykę. Ekspert dzielił się z nauczycielami swoim własnym doświadczeniem dydaktycznym w omawianym zakresie, a także proponował różne sposoby tłumaczenia rzeczy trudnych w przystępny i obrazowy sposób. Po szkoleniu koordynator sieci wspólnie z ekspertem podsumował pracę sieci. Uczestnicy spotkania otrzymali poświadczenia pracy w sieci. Każdy członek sieci po zakończonym szkoleniu wypełniał ankietę monitorującą pracę w sieci oraz kwestionariusz diagnozy aktywności korzystania z platformy (rozdział 3.2.2 e-poradnika).

3. Ocena spotkań sieci na podstawie ankiety monitorującej jakość spotkania z ekspertem

Koordynator opracowuje wyniki ewaluacji, spostrzeżenia, wnioski, uwagi na podstawie ankiet wypełnianych prze uczestników spotkania (rozdział 3.2.2 e-poradnika)..

4. Ocena spotkań sieci na podstawie ankiety monitorującej jakość pracy sieci

Uczestnicy dokonali oceny spotkań sieci. Wyniki badania otrzymano na podstawie przeprowadzonej ankiety monitorującej satysfakcję uczestników z udziału w sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli. W ankiecie zastosowano skalę oceny od 1 do 5, gdzie 5 jest najwyższą wartością (rozdział 3.2.3 e-poradnika).

DODATKOWE AKTYWNOŚCI UCZESTNIKÓW SIECI

Opis działań nauczycieli nie związanych z realizacją projektu, ale w ramach sieci współpracy i samokształcenia:

- organizacja powiatowych działań, np. konkursu matematycznego,
- szkolenia poza siecią, np. awans zawodowy, zmiany w prawie oświatowym, projekt edukacyjny, dyscyplina w klasie, EWD,
- współpraca ze środowiskiem,
- spotkania z doradcą metodycznym w zakresie matematyki na terenie powiatu,
- współpraca z OKE jako egzaminatorzy,
- udział w innych projektach,
- doskonalenie zawodowe nauczycieli.

PRACA UCZESTNIKÓW SIECI NA PLATFORMIE INFORMATYCZNEJ

www.doskonaleniewsieci.pl

1. Analiza wykorzystania platformy przez uczestników sieci na podstawie ankiety monitorującej jakość pracy na platformie

Głównym celem badania było ustalenie w jakim stopniu nauczyciele matematyki szkół i przedszkoli korzystają z platformy www.doskonaleniewsieci.pl w ramach pracy sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli matematyki szkół i przedszkoli czy zamieszczany tam materiał jest przydatny w ich pracy.

Cele szczegółowe koncentrowały się na następujących obszarach:

1) poznanie zaangażowania uczestników sieci w pracy na platformie,
2) uzyskanie informacji nt. oceny kompetencji własnych dotyczących pracy na platformie,
3) uzyskanie informacji nt. pożądanych form wsparcia pracy na platformie,
4) uzyskanie informacji dotyczących oczekiwań wobec koordynatora i innych uczestników sieci w ramach pracy na platformie.

WYNIKI BADANIA ANKIETOWEGO

Dnia ….. nauczyciele matematyki - uczestnicy sieci współpracy samokształcenia zostali poproszeni o wypełnienie kwestionariusza wywiadu w ramach projektu …… (rozdział 3.2.2 e-poradnika).Badaniem zostało objętych ……..nauczycieli szkół i przedszkoli.Do ankietowanych skierowano …. pytań.

Przykładowe pytania ankietowe:

1. Czy posiada Pan(i) w domu stały dostęp do Internetu?
2. Jak często korzysta Pan(i) z Internetu?
3. W jaki sposób dowiedział(a) się Pan(i) o platformie www.doskonaleniewsieci.pl?
4. Czy korzystał(a) Pan(i) wcześniej, przed przystąpieniem do projektu, z takiej formy komunikacji?
5. Gdzie korzysta Pan(i) z platformy?
6. Jakie są powody korzystania przez Pana(ią) z platformy?
7. Proszę ocenić wartość jaką niesie dla Pana(i) korzystanie z platformy.
8. Dla kogo Pana(i) zdaniem platforma jest dobrym rozwiązaniem?
9. Z jakimi trudnościami spotkał(a) się Pan(i) w korzystaniu z platformy?
10. Jakie są według Pana(i) największe wady platformy?
11. Co według Pana(i) jest największą zaletą platformy?
12. Czy Pana(i) zdaniem połączenie pracy na platformie z zajęciami prowadzonymi w tradycyjny sposób jest dobrym rozwiązaniem?
13. Czy w przyszłości ponownie skorzysta Pan(i) z doświadczeń innych nauczycieli prezentujących swój warsztat pracy na platformie?
14. Preferowana przez Pana(ią) forma komunikacji, zdobywania wiedzy i dzielenia się doświadczeniem przez Internet to: …

15. Która forma/narzędzie na platformie najbardziej podoba się Panu(i)?
16. Co Pana(i) zdaniem jest największą korzyścią jaką oferuje platforma: …
17. Jaka jest Pana(i) zdaniem ocena efektywności e-learningu w skali od 1 do 10?
18. Jak często korzysta Pan(i) z platformy?
19. Proszę oszacować z ilu materiałów do tej pory skorzystał(a) Pan (i) z platformy.
20. Czego Panu (i) brakuje na platformie?
21. Co może zrobić koordynator sieci, aby zmotywować Pana(ią) do aktywności na platformie?

Nauczyciele, którzy przystąpili do realizacji działań w ramach sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli matematyki w zdecydowanej większości korzystają z Internetu, posiadają podstawowe umiejętności niezbędne do pracy na platformie. Przedstawiając własne oczekiwania skierowane zarówno do koordynatora sieci współpracyi samokształcenia, jak i do innych uczestników sieci będących nauczycielami szkół podstawowych, gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych, bardzo mocno wskazali potrzebę aktywnego uczestnictwa w sieci poprzez konstruktywną wymianę doświadczeń zawodowych , pracę na forum,a przede wszystkim wskazali na potrzebę większej aktywności reszty członków sieci.

2. Analiza aktywności uczestników sieci na platformie

- Liczba postów na forum - 176
- Liczba wątków na forum - 37
- Liczba plików na platformie – 104

Kalkulacja aktywności na platformie – rozdział 3.2.2. e-poradnika.

3. Ocena platformy na podstawie ankiety monitorującej jakość pracy sieci

Uczestnicy dokonali oceny platformy informatycznej ORE

www.doskonaleniewsieci.pl

Wyniki badania otrzymano na podstawie przeprowadzonej ankiety monitorującej satysfakcję uczestników z udziału w sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli wychowawców powiatu wołowskiego. W ankiecie zastosowano skalę oceny od 1 do 5, gdzie 5 jest najwyższą wartością (rozdział 3.2.3 e-poradnika).

W ankiecie zamieszczono pytania do zagadnień:

- częstotliwość korzystania z platformy,
- sprawność/ funkcjonalność platformy,
- użyteczność/wartość platformy.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

MONITORING PRACY SIECI

Monitoring pracy sieci prowadzony był przez koordynatora sieci w całym okresie funkcjonowania sieci. W procesie tym wykorzystano następuje narzędzia:

1) kwestionariusz diagnozy potrzeb uczestników sieci (rozdział 3.2.1 e-poradnika),
2) ankieta monitorująca jakość zorganizowanych spotkań z ekspertami (rozdział 3.2.2 e-poradnika),
3) ankieta monitorująca jakość pracy uczestników sieci na platformie informatycznej ORE www.doskonaleniewsieci.pl(rozdział 3.2.2 e-poradnika),
4) kalkulator aktywności uczestników sieci na platformie (rozdział 3.2.2 e-poradnika),
5) ankieta monitorująca jakość pracy sieci (rozdział 3.2.3 e-poradnika).

Ankieta monitorująca jakość pracy sieci ocenia pracę koordynatora sieci, a w szczególności:

- sposób organizacji pracy sieci,
- zarządzanie czasem spotkań,
- dbanie o przepływ informacji i komunikację w grupie,
- kontakt z uczestnikami sieci.

Analiza ankiet monitorujących jakość pracy sieci wypełnionych przez uczestników sieci wskazuje:

1) słabe strony sieci:
   - godzina rozpoczęcia szkoleń, czasami w godzinach pracy nauczycieli, co spotykało się z nieprzychylnością pracodawców,
2) mocne strony sieci:
   - współpraca między nauczycielami,
   - wymiana doświadczeń, pomysłów na dobre lekcje,
   - wymiana wypracowanych materiałów,
   - regularne spotkania nauczycieli,
   - profesjonalność ekspertów,
   - ciekawa tematyka szkoleń dla każdego etapu kształcenia,
   - pozytywne nastawienie koordynatora,
   - bardzo dobra organizacja szkoleń,
3) największą wartością dla uczestników sieci współpracy i samokształcenia były:
   - materiały szkoleniowe,
   - spotkania z innymi nauczycielami matematyki,
   - wymiana doświadczeń,

- współpraca z innymi nauczycielami,
- udział w sieci inspirował mnie do ciekawych rozwiązań,
- dzielenie się informacjami na temat nowej formuły sprawdzianu szóstoklasisty,
- rozmowa na temat problemów z jakimi spotykają się nauczyciele w szkole,
- uczestnictwo w szkoleniach,
- zdobywanie nowej wiedzy,
- wymiana pomysłów, ciekawych zadań do wykorzystania na lekcjach matematyki.

HARMONOGRAM PRACY SIECI

W Rocznym Planie Pracy Sieci określono harmonogram pracy sieci. W poniższej tabeli zestawiono założone zadania do realizacji, zaplanowane terminy oraz czas ich realizacji.

Lp.	Zadanie	Zaplanowany w RPPS termin realizacji	Termin realizacji zadania
1.	Opracowanie rocznego planu pracy sieci RPPS		
2.	Spotkanie …. w ramach pracy w sieci		
3.	Praca nauczycieli w sieci oraz wykorzystanie platformy ORE		
4.	Opracowanie sprawozdania z rocznego planu pracy sieci RPPS		

4.2.4 Podsumowanie pracy sieci

Koordynator opracowuje sprawozdanie z pracy sieci na podstawie założonego planu pracy, oprócz opisu wykonanych zadań, sposobów i terminów ich realizacji, ważne jest zawarcie wniosków i rekomendacji.

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Podsumowując pracę sieci …… można stwierdzić, że:

- Zrealizowano wszystkie założone cele tj. …….
- Zorganizowano wszystkie zaplanowane spotkania z ekspertami: ……..
- umożliwiono uczestnikom sieci pracę na platformie informatycznej ORE www.doskonaleniewsieci.pl.
- Wszystkie zaplanowane zadania zrealizowano zgodnie z przyjętym harmonogramem.
- Uczestnicy są zadowoleni ze spotkań sieci i doceniają życzliwość, otwartość i pozytywne nastawienie wszystkich nauczycieli oraz widzą korzyści płynące z wdrażanego projektu.
- Uczestnicy sieci bardzo wysoko ocenili pracę ekspertów i koordynatora sieci.

Na kolejny rok pracy sieci **rekomenduje** się:

- Podjęcie się wykonania wspólnych przedsięwzięć nauczycieli matematyki:
  a) organizacja konkursu matematycznego o zasięgu powiatowym,
  b) spotkanie warsztatowe z doradcą metodycznym z matematyki –wspólnie ułożenie zadań na konkurs matematyczny oraz tworzenie schematów punktowania,
  c) zorganizowanie spotkań komisji konkursowej w celu sprawdzania prac konkursowych.
- Zorganizować kolejne spotkanie techniczne, z udziałem informatyka, celem zachęcenia do pracy na platformie i przekonania o łatwości korzystania z tej formy komunikacji.
- Zmotywować uczestników sieci do jeszcze większej pracy na platformie.
- Doskonalić się w zakresie…….
- Organizować szkolenia w macierzystych placówkach nauczycieli
- Organizować lekcje otwarte dla młodych nauczycieli.
- Dzielić się nabytą wiedzą z innymi nauczycielami nie będącymi w sieci.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ocena pracy sieci

Badanie przeprowadzono celem zebrania informacji pozwalających zdiagnozować poziom zadowolenia nauczycieli w zakresie pracy w ramach sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli matematyki w roku 2014 .

Głównym celem badania było zdiagnozowanie stopnia zaspokojenia potrzeb i oczekiwań nauczycieli w ramach pracy w sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli matematyki określonych w diagnozie wstępnej, którą przeprowadzono w ……(początek drugiego roku trwania projektu).

Cele szczegółowe koncentrowały się na następujących obszarach:

a) określenie stopnia zaspokojenia potrzeb nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego,
b) uzyskanie informacji na temat pożądanych form wsparcia,
c) uzyskanie informacji na temat oceny kompetencji własnych,
d) zebranie informacji na temat dzielenia się dobrymi praktykami z innymi uczestnikami sieci,
e) zebranie informacji na temat wdrożenia nowych rozwiązanie w swojej placówce,
f) zebranie informacji na temat możliwości budowy partnerskich relacji pomiędzy nauczycielami w ramach sieci,
g) wskazanie mocnych i słabych stron sieci współpracy i samokształcenia,
h) ocena spotkań sieci,
i) ocena stopnia użyteczności platformy www.doskonaleniewsieci.pl,
j) ocena koordynatora sieci współpracy i samokształcenia.

Metodologia

W badaniu zastosowano metodę sondażu diagnostycznego, wykorzystano technikę zbierania informacji – nauczyciele po spotkaniu sieci wypełniali ankietę. Kwestionariusze wywiadu skierowano do nauczycieli oddelegowanych do pracy w sieci przez dyrektora każdej placówki oświatowej, która przystąpiła do projektu.

WYNIKI BADANIA ANKIETOWEGO

Badaniem zostało objętych ……nauczycieli szkół i przedszkoli.

Do nauczycieli skierowano 13 pytań; w tym 4 – zamknięte,4 - wymagające odpowiedzi typu TAK lub NIE, 1- wymagające oceny w skali od 1 do 5 oraz 4 - otwarte.

1. Ocena stopnia realizacji celów sieci
Podniesienie jakości współpracy dyrektora, wicedyrektora szkół i nauczycieli przez organizację sieci współpracy i samokształcenia
Wymiana doświadczeń miedzy uczestnikami
Analiza dobrych praktyk stosowanych przez uczestników
Pozyskiwanie metodycznego i merytorycznego wsparcia ekspertów
Poszerzenie kompetencji uczestników
Tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci dyrektorów szkół i
Nawiązywanie kontaktów pomiędzy nauczycielami
Współpraca pomiędzy placówkami
2. Ocena spotkań sieci
Użyteczność omawianych treści i zagadnień
Różnorodność wykorzystanych materiałów dydaktycznych
Dopasowanie metod pracy do specyfiki sieci
Profesjonalizm ekspertów
Harmonogram pracy sieci
Jakość infrastruktury w miejscu/ach spotkań
3. Ocena platformy www.doskonaleniewsieci.pl
Częstość korzystania z platformy
Sprawność/ funkcjonalność platformy
Użyteczność/wartość platformy
4. Ocena koordynatora sieci współpracy i samokształcenia
Sposób organizacji pracy sieci
Zarządzanie czasem spotkań
Dbanie o przepływ informacji i komunikację w grupie
Kontakt z uczestnikami sieci

5. Czy Pana/Pani zdaniem, dzięki pracy nauczycieli w sieci współpracy i samokształcenia, nastąpiła poprawa jakości współpracy nauczycieli?

Tak □ Nie □

6. Czy Pan/Pani dzielił/a się dobrymi praktykami z innymi uczestnikami sieci?

Tak □ Nie □

Jeśli tak, to jakimi? Jeśli nie, to dlaczego?

Ankietowani wskazali następujące przykłady dzielenia się dobrymi praktykami:

- Wymiana doświadczeń z innymi nauczycielami na spotkaniach.
- Rozwiązywanie zadań konkursowych.
- Metody pracy z uczniem zdolnym oraz uczniem mającym trudności w nauce.
- Udostępnianie materiałów szkoleniowych ze spotkań sieci innym nauczycielom.
- Wymiana doświadczeń na platformie.
- Aktywne metody pracy.
- Praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych.
- Jak rozmawiać z rodzicami.

- Jak pracować z uczniem.
- Udostępnianie wypracowanych przez siebie materiałów, konspektów lekcji, zadań konkursowych.

7. Czy Pan/Pani, dzięki pracy w sieci współpracy i samokształcenia, wdrożył/a jakieś nowe rozwiązanie w swojej placówce?

Tak □ Nie □

Jeśli tak, to jakie? Jeśli nie, to dlaczego?

Do podanych przykładów wdrożenia nowych rozwiązań, należą:

- Jak wyszukiwać uczniów zdolnych matematycznie.
- Metody pracy z uczniem zdolnym.
- Aktywne metody pracy na lekcjach matematyki.
- Poprawa pracy nad analizą egzaminów zewnętrznych.
- Wykorzystanie Geogebry na lekcjach matematyki.

8. Czy Pan/Pani zdaniem, dzięki pracy w sieci współpracy i samokształcenia, udało się zbudować partnerskie relacje pomiędzy nauczycielami?

Tak □ Nie □

9. Czy Pan/Pani zdaniem, dzięki pracy w sieci współpracy i samokształcenia, udało się podjąć współpracę pomiędzy placówkami?

Tak □ Nie □

10. Jak ocenia Pan/Pani swoje kompetencje związane z obszarem tematycznym sieci?

Wskaźnik oceny kompetencji ankietowanych nauczycieli wskazuje, że wybrane przez nich obszary były przemyślane, a cele osiągnięto na poziomie zadawalającym. 10 nauczycieli, czyli prawie 50% ocenia swoje kompetencje na poziomie 4. W ubiegłym roku tylko jeden nauczyciel ocenił swoje kompetencje najwyższą wartością, natomiast po drugim roku pracy sieci aż 9 nauczycieli czyli 43% i tylko dwóch pozostałych na poziomie 3.

11. Proszę wymienić największą wartość, jaką miał dla Pana/i udział w sieci współpracy i samokształcenia.

Za największą wartość nauczyciele uznali:

- wymiana doświadczeń,
- materiały szkoleniowe,

- udział w sieci inspirował mnie do ciekawych rozwiązań,
- dzielenie się informacjami na temat nowej formuły sprawdzianu w klasie 6,
- rozmowa na temat problemów z jakimi spotykają się nauczyciele w szkole,
- uczestnictwo w szkoleniach,
- zdobywanie nowej wiedzy,
- wymiana pomysłów, ciekawych zadań do wykorzystania na lekcjach matematyki.

12. Biorąc pod uwagę całość przedsięwzięcia, jakim była sieć współpracy i samokształcenia, proszę wymienić jej mocne i słabe strony.

Mocne strony

- współpraca między nauczycielami,
- wymiana doświadczeń, pomysłów na dobre lekcje,
- wymiana wypracowanych materiałów,
- regularne spotkania nauczycieli,
- profesjonalizm ekspertów,
- ciekawa tematyka szkoleń dla każdego etapu kształcenia,
- bardzo dobra organizacja szkoleń,
- pozytywne nastawienie koordynatora,
- miła atmosfera na spotkaniach.

Słabe strony

- godziny spotkań często w czasie pracy – niechęć pracodawców.

13. Czy w wyniku uzyskania doświadczeń w pracy sieci jest Pan/Pani zdecydowany przystąpić do udziału w sieci w kolejnym roku?

Tak □ Nie □

WNIOSKI

1. Nauczyciele placówek oświatowych, którzy wypełnili ankietę przystąpili w … do realizacji działań w ramach sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli matematyki, przedstawili własne spostrzeżenia skierowane zarówno do koordynatora sieci współpracy i samokształcenia, jak i kierownictwa projektu. Bardzo mocno wskazali swój stopień zadowolenia związany z udziałem w sieci.

2. Bardzo wysoko oceniono pracę koordynatora sieci, który dbał o sprawny przepływ informacji i dobrą komunikację w grupie, racjonalnie zarządzał czasem spotkań i dobrze je organizował. Wszyscy badani nauczyciele uznali, że koordynator miał dobry kontakt z uczestnikami sieci i na bieżąco byli informowani o kolejnych terminach szkoleń.

3. Nauczyciele najsłabiej ocenili swoje działania podejmowane na platformie www.doskonaleniewsieci.pl , a w szczególności jej sprawność/funkcjonalność i użyteczność/wartość. Niektórzy uczestnicy sieci bardzo aktywnie brali udział w działaniach podejmowanych na platformie, jednak część nauczycieli nie korzystała zbyt często z platformy z powodu braku czasu.

4. Nauczyciele w większości są zadowoleni ze spotkań sieci i wysoko ocenili użyteczność omawianych treści, profesjonalizm ekspertów, harmonogram pracy sieci oraz jakość infrastruktury w miejscach spotkań. Są zadowoleni, uważają treści i zagadnienia omawiane na spotkaniach za użyteczne.

5. Biorąc pod uwagę pytanie dotyczące kompetencji nauczyciela związanych z obszarem tematycznym sieci, to zadawalający jest fakt, iż uczestnicy wyżej ocenili swoje kompetencje, niż po pierwszym roku pracy sieci. Prawie połowa oceniła swoje kompetencje na najwyższym poziomie. Jest to bardzo budująca uwaga, która wzmacnia i pokazuje, że sieć nauczycieli matematyki jest potrzebna i spełnia swoją rolę zgodnie z zamierzonymi celami.

ROZDZIAŁ 5.EFEKTY KOMPLEKSOWEGO WSPOMAGANIA SZKOŁY

Aby skutecznie i kompleksowo wspierać nauczycieli, dyrektora i szkołę należy zaplanować działaniai ich rezultaty. Poprzeprowadzeniu analizy potrzeb odbiorców naszych działań, sformułowaniu głównychproblemów oraz określeniu celów w odpowiedzi na zidentyfikowane problemy, konieczny jestwybór właściwej strategii postępowania i zaplanowanie rezultatów. Bez wiedzy o tym, jakierzeczywiste efekty ma przynieść wspomaganie szkoły/przedszkola trudno skutecznie je zrealizować. Źle sformułowane rezultatynie pozwalają poprawnie ocenić czy realizacja zaplanowanych działań, zadań przyniosła wymierne efekty.

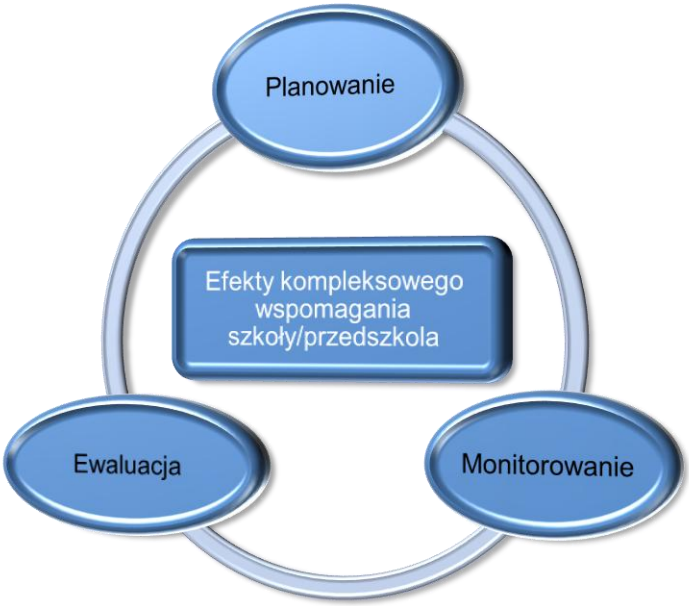
Poniżej zamieszczono przykładowe efekty wdrażania Rocznych Planów Wspomagania szkół i przedszkoli oraz efekty współpracy nauczycieli w sieciach współpracy i samokształcenia. Przedstawione efekty były mierzone w trakcie trwania projektu – od rozpoczęcia do końca realizacji projektu. Należy jednak pamiętać, że skutki realizacji projektów są niejednokrotnie długofalowe i widoczne dopiero popewnym czasie od zakończenia działań.

5.1 Roczne Plany Wspomagania szkół

Trwające rok kompleksowe wsparcie szkoły/przedszkola na podstawie rocznego planu wspomagania RPW w jej projakościowym rozwoju i związane z nim działania były dla placówek objętych wspomaganiem i dla SORE absolutnie nowym i niezwykle ciekawym doświadczeniem. Sukces kompleksowego wspomagania szkoły czy przedszkola zależy od właściwego zdefiniowana jego efektów. W pełni efekty będzie można ocenić dopiero za jakiś czas, ale już teraz wiadomo, że było to przedsięwzięcie wzbogacające w wiedzę i umiejętności wszystkie osoby zaangażowane w realizację RPW.

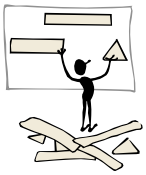
Wspomaganie **KOMPLEKSOWEGO ROZWOJU SZKOŁY** to działania mające na celu wprowadzenie trwałych zmian jakościowych w wybranym obszarze funkcjonowania szkoły.

Jak wynika z powyższej definicji, podstawowym zadaniem kompleksowego wspomagania szkoły/przedszkola jest osiągnięcie **trwałejzmiany** w wybranym obszarze jej/jego funkcjonowania. Aby stwierdzić, czy zewnętrzne wspomaganie przyczyniło się do osiągnięcia oczekiwanej zmiany, należy przyjrzeć się kluczowym procesom (działaniom), które podjęliśmy wdrażając roczny plan wspomagania.



Rysunek 15. Powiązanie między efektami kompleksowego wspomagania szkoły/przedszkola a kluczowymi procesami w realizacji RPW

PLANOWANIE



Określenie zamierzonych efektów (rezultatów) na etapie tworzenia Rocznego Planu Wspomagania wymaga starannego przemyślenia. Już na etapie planowania konieczna jest refleksja nad tym, co chcemy osiągnąć dzięki kompleksowemu wspomaganiu szkoły/przedszkola. Na tym etapie powinny być również sprecyzowane wskaźniki monitorowania, czyli miary planowanych do osiągnięcia efektów projektu.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Poprawnie zdefiniowany na początku zestaw wskaźników stanowi podstawowe narzędzie monitorowania, czyli systematycznego sprawdzania czy wspomaganie realizowane jest zgodnie z założeniami, a jego efekty odpowiadają potrzebom i oczekiwaniom nauczycieli, szkoły. Należy jednak mieć na uwadze, że wskaźniki monitorowania nie dostarczą pełnej wiedzy o efektach projektu. W tym celu konieczne jest prowadzenie ewaluacji, czyli pogłębionej oceny.

Reasumując

Podstawą określenia zamierzonych efektów wspomagania szkoły czy przedszkola jest jasne i klarowne określenie:

❶ zdefiniowanie problemu – diagnoza potrzeb,
❷ celów: ogólnych i szczegółowych,
❸ planowanych działań,
❹ rezultatów.

Bardzo ważne z punktu widzenia efektów jest precyzyjne określenie celów wspomagania nauczycieli, szkoły. Cele należy formułować w kategorii zmiany oraz opisu stanu docelowego. Cele powinny stanowić odpowiedź na zdiagnozowane potrzeby szkoły. Mogą one być formułowane w kategoriach działania lub zadań do wykonania. Określenie celów jest warunkiem koniecznym, aby móc właściwie zdefiniować efekty – czyli konkretny opis tego, co zostanie osiągnięte dzięki realizacji Rocznego Planu Wspomagania.

MONITOROWANIE

Monitorowanie - ciągły proces, dzięki któremu otrzymujemy regularną informację zwrotną na temat postępu w osiąganiu zakładanych celów, efektów wprowadzanych zmian.

EWALUACJA

Ewaluacja umożliwia ocenę, na ile udało się zrealizować cele projektu. Pozwala ocenić skuteczność oraz poziom zaistnienia w szkole nowych, zaplanowanych rozwiązań.

Koncentruj się nie tylko na tym, czy wszystkie zaplanowane działania zostały podjęte, ale także na zmianach zachodzących szkole (informacja o stopniu realizacji celów).

Na efekty kompleksowego wspomagania szkoły/przedszkola należy patrzeć w kontekście zmian, które zaszły dzięki realizacji zaplanowanych i podjętych działań. Efekty wspomagania szkoły/przedszkola mogą być rozpatrywane na trzech poziomach:

- produktu – np. liczba nauczycieli uczestniczących w szkoleniach, warsztatach,
- rezultatu – np. wzrost umiejętności, kompetencji nauczycieli objętych wsparciem (nabycie/zweryfikowanie wiedzy i umiejętności, uporządkowanie wiedzy, zmiana postawy),
- wpływu – wpływ wspomagania na sytuację wspieranych nauczycieli, szkoły/przedszkola – widoczny zazwyczaj po pewnym czasie, np. wzrost kompetencji nauczycieli przyczynia się do poprawy jakości pracy szkoły.

Rezultaty powinny odnosić się do celów projektu – będą wówczas służyły ocenie stopnia ich osiągania. Produkty i rezultaty powinny być logiczne powiązane.

Efekty
kompleksowego wspomagania

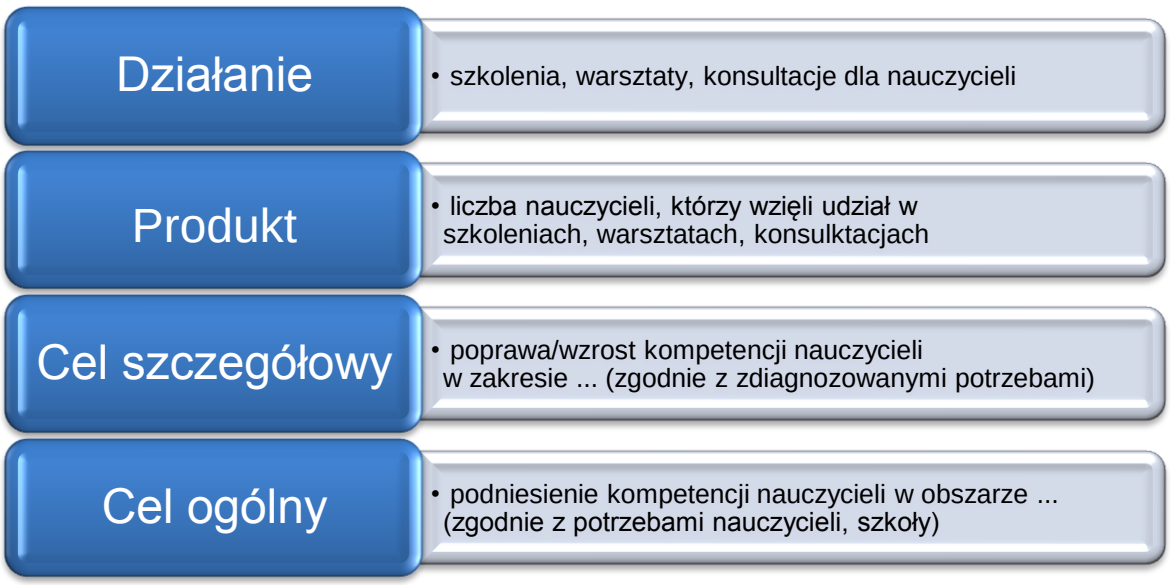
- muszą stanowić odpowiedź na zdiagnozowaną potrzebę nauczycieli, szkoły,
- powinny przyczyniać się do osiągnięcia celów.

Rezultaty powinniśmy określać precyzyjnie. Rezultat powinien być:

- **konkretny**, czyli powinien jasno i jednocześnie szczegółowo wskazywać, co zostanie osiągnięte,
- **mierzalny**, czyli dający się zweryfikować czy został osiągnięty czy też nie,
- **akceptowalny** (trafny), czyli sformułowany w sposób, który jest akceptowalny przez wszystkie osoby objęte wsparciem, powinien odpowiadać na zdiagnozowane potrzeby i określone cele,
- **realny** – czyli możliwy do osiągnięcia,
- **określony w czasie**.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rezultaty mogą być twarde lub miękkie. Rezultaty twarde to takie, które można w sposób możliwie obiektywny stwierdzić, policzyć. Rezultaty miękkie to te, które dotyczą zachowań, postaw, umiejętności, które trudno jest stwierdzić wprost i często przy ich ocenie opieramy się na deklaracjach zainteresowanych (osób korzystających ze wspomagania).



Rysunek 16. Przykład logicznego uporządkowania procesu kompleksowego wspomagania szkoły/przedszkola

Jak zmierzyć, czy zaplanowane i wdrożone rozwiązania w ramach kompleksowego wspomaganie szkoły/przedszkola były skuteczne i efektywne? Czy zaszła oczekiwana zmiana? Kto i co zyskał na działaniach zapewniających szkole lub placówce zewnętrzne wspomaganie stosowne do jej potrzeb?

Po przeprowadzeniu diagnozy potrzeb, ustaleniu obszaru wsparcia, określeniu celów w odpowiedzi na zidentyfikowane potrzeby, konieczny jest wybór właściwej strategii postępowania i zaplanowanie rezultatów.

• wszystko zaczyna się od planowania

Bardzo ważną umiejętnością na etapie opracowywania Rocznego Planu Wspomagania jest prawidłowe określenie efektów. Z praktyki SORE wynika, że to tylko część sukcesu. Często trudniejsze okazuje się określenie, w jaki sposób stwierdzany będzie fakt ich osiągnięcia. Temu służą wskaźniki monitorowania (miara zmiany). Jak zatem poprawnie wywiązać się z tego zadania? Po pierwsze rezultaty należy formułować w odniesieniu do założonego celu głównego oraz celów szczegółowych i działań, rezultaty powinny świadczyć o ich osiągnięciu.

ZAPAMIĘTAJ!

- zdefiniuj możliwie ambitny, ale realny i osiągalny w określonym czasie, mierzalny oraz korzystny dla szkoły i nauczycieli rezultat planowanego wspomagania,
- ustal działania oraz niezbędne warunki osiągnięcia tak zaplanowanego rezultatu wspomagania,
- zaplanuj sposób realizacji zmiany, z włączeniem elementów monitorowania procesu wdrażania poszczególnych etapów planowanej zmiany.

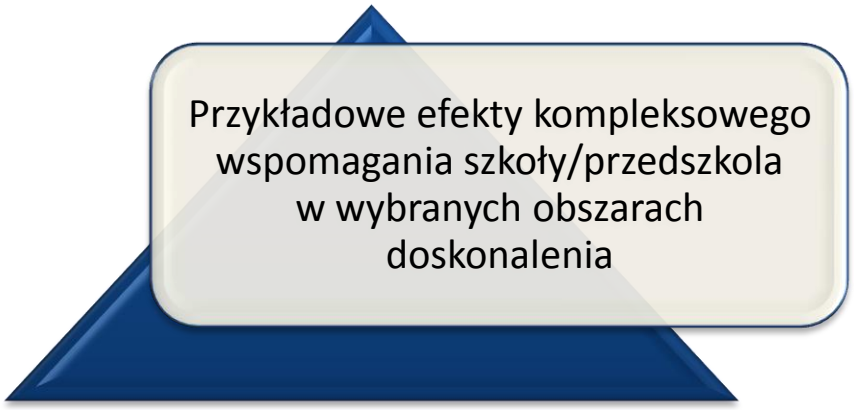
• realizujemy plan wspomagania

Monitorujemy proces wspomagania, aby uzyskać informację zwrotną na temat postępu w osiąganiu zakładanych celów.

• podsumowujemy wspomaganie szkoły/przedszkola

Podsumowujemy, wspólnie z nauczycielami, proces wsparcia poprzez określenie stopnia realizacji założonych celów, formułujemy wnioski z realizacji zaplanowanych form wspomagania i rekomendacje.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Obszary doskonalenia:

- Motywowanie uczniów do nauki oraz wspieranie uczniów w osiąganiu sukcesu edukacyjnego
- Stosowanie oceniania wspierającego rozwój ucznia - ocenianie kształtujące
- Metody i techniki skutecznego nauczania /uczenia się
- Metody i formy pracy z uczniem zdolnym
- Podniesienie efektywności kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi
- Współpraca szkół z podmiotami zewnętrznymi - funkcjonowanie szkoły w środowisku lokalnym
- Rola i miejsce rodziców w szkole - rodzice partnerami szkoły
- Jak być nauczycielem przez wiele lat i mieć satysfakcję z pracy? – stres i wypalenie zawodowe, wykorzystanie TIK w szkole
- Zespołowe działanie nauczycieli – współpraca i współdziałanie nauczycieli

Obszar doskonalenia:

Motywowanie uczniów do nauki oraz wspieranie uczniów w osiąganiu sukcesu edukacyjnego.

- Efekty osiągnięte w wyniku realizacji RPW
- Nauczyciele w sposób zaplanowany diagnozują mocne i słabe strony ucznia, określają jego poziom wiedzy i umiejętności.
- Nauczyciele diagnozują uczniów, rozpoznają ich potrzeby, oczekiwania i predyspozycje oraz podejmują działania sprzyjające indywidualizacji nauczania.
- Nauczyciele stosują "pozytywne wzmocnienie", chwalą nawet najmniejsze uczniowskie sukcesy, zauważają każdą pozytywną aktywność uczniów. Działania nauczycieli są ukierunkowane na postawy uczniów.
- W celu budowania poczucia wartości uczniów wykorzystywana jest informacja zwrotna – uczeń otrzymuje konkretną informację o tym co zrobił dobrze, co już wie/umie, a nad czym musi jeszcze popracować.
- W szkole uczniowie są obserwowani, rozpoznawane są ich indywidualne możliwości, nauczyciele motywują i wspierają każdego ucznia.
- W czasie szkoleń nauczyciele dyskutowali na temat różnych czynników mających wpływ na sukces edukacyjny ucznia, dzielili się swoimi doświadczeniami, i uczyli nowych strategii od siebie nawzajem – działania sprzyjające poprawie jakości pracy własnej i pracy szkoły.
- Na zajęciach wykorzystywane są nowoczesne techniki uczenia i nauczania. Nauczyciele często korzystają z technologii informacyjnej.
- W szkole podjęto działania na rzecz budowania wspólnej strategii pracy nauczyciela i ucznia na rzecz wspierania rozwoju uczniów.

Obszar doskonalenia:

Stosowanie oceniania wspierającego rozwój ucznia - ocenianie kształtujące

Efekty osiągnięte w wyniku realizacji RPW

- Nauczyciele nabyli/udoskonalili wiedzę z zakresu oceniania kształtującego – nauczyciele potrafią przekazywać cele lekcji w języku ucznia, stosują informację zwrotną informującą uczniów o ich poziomie wiedzy i umiejętności i czynionych postępach w nauce.
- Nauczyciele potrafią konstruować pytania kluczowe, czynność ta stała się elementem pracy każdego nauczyciela.
- Uczniowie są bardziej zaangażowani w proces uczenia - częściej i chętniej podejmują rozmowy z nauczycielami na temat określania celów, precyzowania wymagań, możliwości poprawy osiągnięć.
- Podczas warsztatów i lekcji otwartych nauczyciele doskonalili umiejętność prowadzenia zajęć z wykorzystaniem elementów oceniania kształtującego i systematycznie wykorzystują wybrane do wdrożenia elementy oceniania kształtującego na prowadzonych przez siebie lekcjach.
- Dzięki współpracy nauczycieli, którzy wprowadzili elementy oceniania kształtującego na swoich zajęciach, nauczyciele mają łatwiejszy dostęp do informacji o danym uczniu i mogą szybciej reagować na pojawiające się problemy.
- Na zebraniach z rodzicami nauczyciele przekazali informację na temat wprowadzenia oceniania kształtującego w wybranych klasach, zapoznali rodziców z najważniejszymi elementami OK., dzięki czemu zwiększyło się zainteresowanie rodziców procesem uczenia się dzieci.
- W szkole poprawiła się atmosfera pracy i relacje między uczniami i nauczycielami – ocenianie kształtujące zbudowało atmosferę wzajemnej życzliwości, dzięki czemu uczniowie bardziej zaangażowali się w proces nauczania.
- Wzrosła aktywność uczniów na lekcjach i motywacja do pracy, podejmowania nowych wyzwań.
- Rodzice biorą większy udział w życiu szkoły, bardziej interesują się postępami swoich dzieci, jak również poprawiły się relacje między nauczycielami a rodzicami. Rodzice otrzymują od nauczycieli konstruktywną informację zwrotną.
- Dzięki wprowadzeniu OK. na wybranych przedmiotach wzrosła atrakcyjność prowadzonych zajęć, a co za tym idzie poprawiła się jakość pracy nauczyciela i szkoły.

Obszar doskonalenia:

Metody i techniki skutecznego nauczania /uczenia się

EFEKTY OSIĄGNIĘTE W WYNIKU REALIZACJI RPW:

- Nauczyciele wykorzystują na lekcjach poznane metody aktywizujące uczniów do pracy, urozmaicają zajęcia lekcyjne poprzez stosowanie nowych metod i technik.
- Nauczyciele rozmawiają z uczniami na temat przebiegu lekcji dając im możliwość udziału w jej budowaniu, co znacząco wpływa na aktywność zajęć, zaangażowanie uczniów i poczucie odpowiedzialności za proces lekcyjny.
- Nauczyciele stosują jasne kryteria oceniania – co daje uczniom poczucie sprawiedliwości i pozytywnie wpływa na atmosferę panującą na zajęciach, jak również na komunikację między nauczycielem i uczniami oraz samymi uczniami.
- Nauczyciele wypracowali zasady motywowania uczniów i wdrożyli je do praktyki szkolnej – motywują uczniów poprzez pochwały słowne, stosowanie plusów za aktywność, możliwość poprawy ocen.
- Nauczyciele w większym stopniu wykorzystują na zajęciach wizualizację, co poprawia jakość prowadzonych zajęć i stymuluje uczniów do lepszego przyswajania wiedzy i umiejętności, jak również wpływa na aktywność uczniów.
- Nauczyciele poznali style uczenia się uczniów i dopasowują wykorzystywane na lekcji metody i techniki do stylów uczenia się uczniów w klasie.
- Nauczyciele różnicują stopień trudności zadań motywując w ten sposób uczniów do pracy, jak również pozwalają uczniom rozwijać się i osiągać zamierzony cel.
- W ramach godzin wychowawczych nauczyciele przeprowadzili z uczniami testy określające style uczenia, preferencje, wykorzystują wiedzę na temat efektywnego uczenia się, uczniowie pomagają sobie wzajemnie w dziedzinach, w których osiągają sukcesy.
- Nastąpiła zmiana w ilości i jakości stosowanych dotychczas metod nauczania. Znalazło to oddźwięk w postawach i zaangażowaniu uczniów, którzy wykazywali większe zainteresowanie lekcjami i czynnie w nich uczestniczyli.
- Odbyła się lekcja otwarta, którą zaplanowano i przeprowadzono z wykorzystanmiem poznanych technik i metod nauczania. Lekcję poddano dogłębnej analizie z udziałem dyrektora, trenera i SORE - wnioski zostały wdrożone.

Obszar doskonalenia:
Metody i formy pracy z uczniem zdolnym

Zakładane efekty realizacji RPW

- W szkole pracuje zespół ds. SSWZ realizujący wspólnie opracowany plan działań.
- Praca z uczniem zdolnym odbywa się zgodnie z wypracowanymi w zespole procedurami i jest dokumentowana.
- W szkole prowadzi się rozpoznawanie uczniów zdolnych, identyfikuje ich potrzeby oraz prowadzi działania mające na celu zaspokojenie tych potrzeb oraz zapewnienie jak najpełniejszego rozwoju uczniów.
- Uczniowie wykorzystują wiedzę i umiejętności w praktyce – biorą czynny udział w olimpiadach, konkursach, turniejach, zawodach oraz angażują się w życie szkoły i „pozaszkolne", osiągając sukcesy na miarę własnych możliwości.
- W szkole promowane są sukcesy uczniów oraz doceniane pracowitość, zaangażowanie i wkład pracy.
- Zespół ds. SSWZ planuje, proponuje i aranżuje zróżnicowane sytuacje wychowawcze włączające uczniów zdolnych w życie szkoły.

Efekty osiągnięte w wyniku realizacji RPW (z perspektywy dyrektora, nauczycieli i SORE)

- W szkole powołany został zespół do spraw Szkolnego Systemu Wspierania Uzdolnień, określono jego zadania i kompetencje. Zespół wypracował narzędzia, które wspomagają pracę z uczniem zdolnym.
- Nauczyciele identyfikują uczniów zdolnych, rozpoznają ich uzdolnienia, potrzeby i predyspozycje (zdiagnozowana inteligencja wieloraka) oraz prowadzą działania służące zaspokojeniu potrzeb uczniów i zapewnianiu ich rozwoju, np. przygotowują dodatkowe, wykraczające poza program zadania/ćwiczenia, pracują indywidualnie z uczniem (na zajęciach lekcyjnych i dodatkowych, pozalekcyjnch), nagradzają każdy 'zauważalny" postęp ucznia.
- Uczniom zdolnym udzielana jest pomoc merytoryczna, udostępniane są źródła wiedzy – wdrożenie do samokształcenia, samodoskonalenia, samorealizacji.
- Nauczyciele przygotowują uczniów do konkursów, turniejów, zawodów, w których uczniowie chętnie uczestniczą osiągając sukces na miarę własnych możliwości.
- Nauczyciele włączają uczniów zdolnych w życie szkoły oraz stymulują ich aktywność w obszarach „pozaszkolnych", np. wolontariat.
- Sukcesy uczniów są promowane, doceniana jest pracowitość, zaangażowanie i wkład pracy (wystawy, szkolna strona www, apele, itp.).
- Rodzice uczniów są angażowani do współpracy. Rodzice traktowani są jako partnerzy w rozwijaniu uzdolnień uczniów i ważne źródło informacji o ich możliwościach, zainteresowaniach.
- Nauczyciele pracują metodami aktywnymi, motywują i wspierają każdego ucznia.

Obszar doskonalenia:

Podniesienie efektywności kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi

Efekty osiągnięte w wyniku realizacji RPW z perspektywy dyrektora, nauczycieli i SORE:

- Nauczyciele podczas szkoleń analizowali opinie uczniów z poradni psychologiczno-pedagogicznej i na tej podstawie budowali Indywidualne Programy Edukacyjno-Terapeutyczne.
- Programy budowane są zespołowo w oparciu o wspólnie wypracowane zasady, co sprzyja lepszej komunikacji między nauczycielami, jak również łatwiejszej obserwacji zachowania ucznia i czynionych postępów.
- Nauczyciele potrafią planować pracę z uczniem z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego oraz systematycznie dokumentują realizowane działania.
- Dzięki poznanym metodom i technikom pracy z uczniem z orzeczeniami zwiększył się udział uczniów życiu szkoły.
- Ewaluacja działań podejmowanych na rzecz uczniów z orzeczeniami wykazuje zwiększenie stopnia realizacji założonych celów.
- Nauczyciele podczas szkoleń udoskonalili/nabyli wiedzę i umiejętności na temat: zasad pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych, a w szczególności w zakresie i sposobach dostosowania wymagań edukacyjnych do aktualnych możliwości psychofizycznych ucznia, metodologii pracy z uczniem z orzeczeniami i wykorzystują nabytą wiedze i umiejętności w tworzeniu materiałów dydaktycznych, rozmowach z uczniem i z jego rodzicami.

Wnioski:

- W wyniku przeprowadzonych szkoleń nauczyciele potrafią analizować orzeczenia z poradni psychologiczno pedagogicznych, dzięki czemu lepiej potrafią oceniać możliwości ucznia ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.
- Nauczyciele znają potrzeby uczniów z orzeczeniami o potrzebie kształcenia specjalnego i potrafią dla tych uczniów przygotować odpowiednie materiały dydaktyczne, zadania i ćwiczenia.
- Nauczyciele potrafią planować pracę z uczniami z orzeczeniami, pracują zespołowo przy planowaniu i realizacji zaplanowanych działań wobec uczniów z orzeczeniami, co ułatwia obserwację postępów ucznia w nauce.
- Nauczyciele zauważają efekty swojej pracy z uczniami z orzeczeniami o potrzebie kształcenia specjalnego – dzięki nabytej wiedzy i umiejętnościom nauczycieli świadomie polepszyła się komunikacja z uczniami, jak i ich rodzicami.
- W szkole został utworzony i wdrożony efektywny system pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych, szczególnie z tymi, którzy posiadają orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego, a uczą się w szkole ogólnodostępnej.

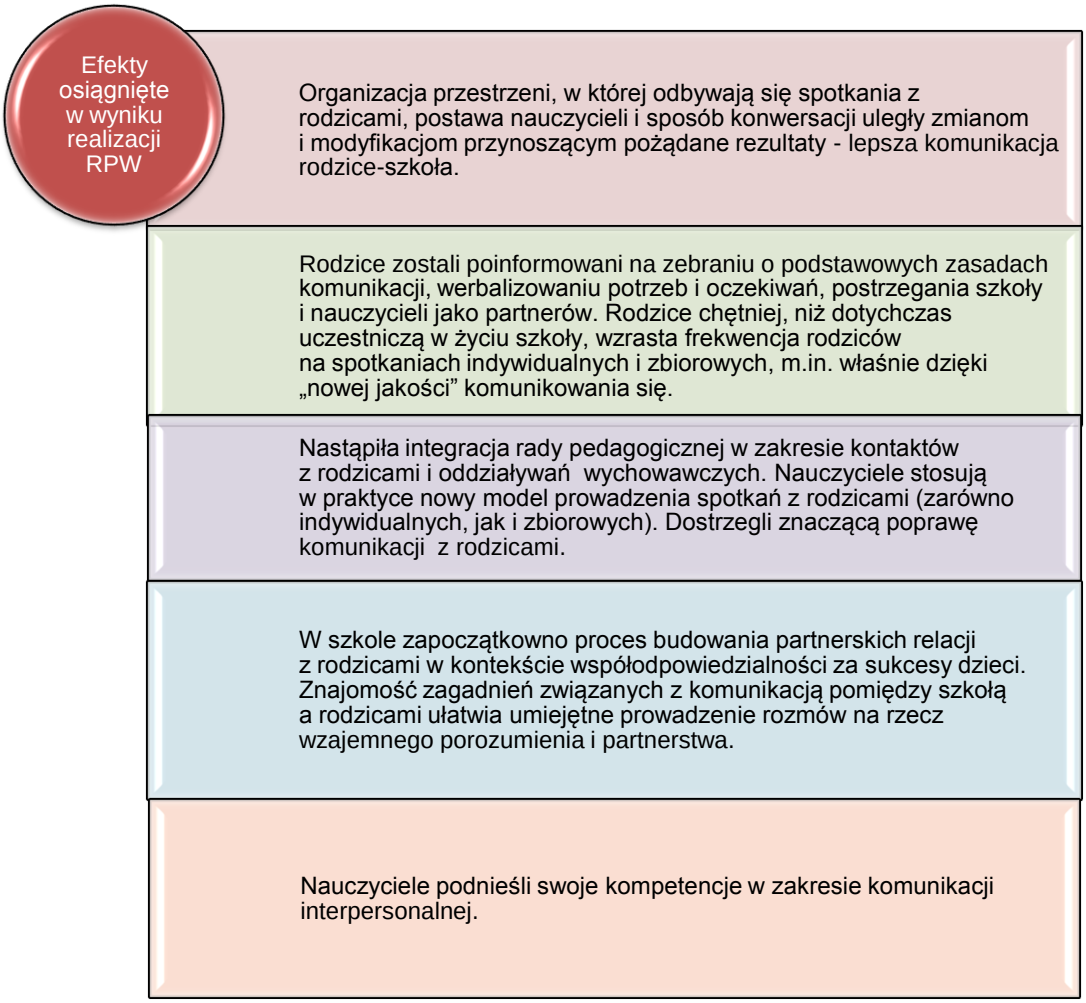
Obszar doskonalenia:
Współpraca szkół z podmiotami zewnętrznymi - funkcjonowanie szkoły w środowisku lokalnym

Zakładane efekty realizacji RPW	Efekty osiągnięte w wyniku realizacji RPW
Umiejętność redagowania pism do sponsorów i instytucji publicznych o pozyskanie dodatkowych funduszy na rozwój placówki.	Uzyskanie środków finansowych na zakup materiałów papierniczych, drukarki oraz na zakup pomocy dydaktycznych.
Umiejętność pisania projektów grantowych w celu pozyskania funduszy na kreatywne pomysły nauczycieli i rodziców.	Napisanie i uzyskanie grantu na modernizację jednego z pomieszczeń placówki -remont.
Angażowanie rodziców do aktywnej współpracy na rzecz szkoły/przedszkola- stworzenie biblioteczki dostępnej dla rodziców i dzieci, stworzonej przez nich samych z książek i czasopism używanych.	Rodzice i dzieci mogą wziąć książkę, której nie czytali, a w zamian za to, do biblioteczki przekazać swoją pozycję książkową. W taki sposób książka nie leży na półce, ale służy innym- propagowanie czytelnictwa wśród uczniów i rodziców.
Stworzenie kalendarza spotkań z ciekawymi ludźmi.	Zaproszenie do szkoły/ przedszkola ciekawych osób, także rodziców, który ma ciekawe zainteresowania, pasje.
Przekazywanieinformacji do rodziców oraz instytucji publicznych w formie elektronicznej.	Informacje wysyłane na bieżąco - zarówno informacja o wydarzeniach, jak i zaproszenia na różne uroczystości, życzenia świąteczne itp.
Stworzenie na stronie internetowej linku - przyjaciele szkoły, sponsorzy.	Link aktualizowany co 2 miesiące, umieszczanie podziękowań na stronie internetowej.
Stworzenie mapy zasobów lokalnego środowiska w celu nawiązania współpracy.	Uzupełnianie mapy w trakcie roku o kolejne instytucje, przedsiębiorców itp.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Obszar doskonalenia:

Rola i miejsce rodziców w szkole - rodzice partnerami szkoły



Obszar doskonalenia:

Jak być nauczycielem przez wiele lat i mieć satysfakcję z pracy? – stres i wypalenie zawodowe, wykorzystanie TIK w szkole

Zakładane efekty realizacji RPW	Efekty osiągnięte w wyniku realizacji RPW
Nauczyciele w większym stopniu **wykorzystują TIK i nowoczesne technologie** w pracy dydaktycznej i organizacyjnej m.in. przygotowują prezentacje wykorzystując zasoby Internetowe.	Nauczyciele wyszukują informacje w Internecie, wykorzystują zasoby Internetu do przygotowywania pomocy dydaktycznych np. prezentacji multimedialnych.
Pozyskanie **umiejętności posługiwania się edytorem tekstów Word**, arkuszem kalkulacyjnym **Exe**l oraz programem do tworzenia prezentacji multimedialnych **PowerPoint**.	Szybsze wykonanie zadania, bardziej czytelna dokumentacja, tworzenie własnych pomocy dydaktycznych z wykorzystaniem programów komputerowych, tworzenie prezentacj.
Rozpoznają pierwsze **symptomy wypalenia zawodowego** i potrafią im przeciwdziałać stosując różne **techniki relaksacyjne**, które wpływają na zdrowie psychiczne i fizyczne.	Nauczyciel staje się bardziej asertywny, z przyjemnością pracuje, jest kreatywny a pomysły od razu wprowadza w życie. Łatwiej radzi sobie z sytuacjami trudnymi w pracy. Bardziej otwarty na sprawy ucznia. Łatwiej komunikuje się z rodzicami.
Znają i **stosują ćwiczenia oddechowe oraz** praktyczne **techniki pracy własnym głosem** w celu wyeliminowania w przyszłości choroby zawodowej.	Mniejsza zachorowalność nauczycieli na górne drogi oddechowe, ekonomiczne używanie głosu.
Zmniejsza się **absencja nauczycieli w** pracy.	Harmonijna praca, systematyczna realizacja podstawy programowej, długofalowe planowanie własnej pracy, brak zastępstw = stabilność finansowa nauczyciela i placówki.

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Obszar doskonalenia:
Zespołowe działanie nauczycieli – współpraca i współdziałanie nauczycieli

Efekty osiągnięte w wyniku realizacji RPW
Większość podejmowanych zadań w szkole opiera się na pracy zespołowej. Wspólne podejmowanie działań sprzyja poczuciu odpowiedzialności i tworzeniu dobrej atmosfery w szkole.
Poprawiła się umiejętność, ale także świadomość pracy zespołowej nauczycieli.
Zespoły nauczycielskie podejmują pracę nad rozwiązywaniem bieżących problemów dydaktyczno-wychowawczych, zwłaszcza dotyczących uczniów sprawiających kłopoty wychowawcze, sygnalizujących swoim zachowaniem coś niepokojącego czy uczniów mających trudności w uczeniu się. Podczas rozwiązywania problemów nauczyciele wspierają się wzajemnie, służą pomocą, ich działania są spójne.
Nauczyciele stosują metody usprawniające efektywne wykorzystywanie czasu pracy zespołów poprzez eliminowanie zakłóceń wynikających z przyczyn obiektywnych oraz czynniki zwiększające aktywność całego zespołu.
Nauczyciele pracując w zespołach analizują efekty swojej pracy i formułują wnioski, które są uwzględniane w planowaniu dalszej działalności szkoły.
Praca zespołów nauczycielskich, dotycząca planowania i realizacji działań oraz współpraca i wzajemna pomoc w rozwiązywaniu problemów sprzyja budowaniu współodpowiedzialności rady pedagogicznego za jakość pracy szkoły.
Praca i współpraca w zespołach jest doskonalona, nauczyciele konsultują się, wymieniają doświadczeniami, wspierają wzajemnie.
zespoły nauczycielskie pracują zgodnie z planem, nauczyciele monitorują swoją pracę, wymieniają się wiedzą, doświadczeniami, wspólnie odpowiadają ze efekty pracy zespołu, zadania wykonują w terminie.
Nauczyciele wspólnie opracowują i realizują projekty edukacyjne.
Nauczyciele pracując w zespołach opracowują i aktualizują dokumenty szkolne
Nauczyciele współpracują w zakresie organizacji procesów edukacyjnych i wychowawczych, tj. tworzenie narzędzi pomiaru dydaktycznego, konstruowanie scenariuszy zajęć, przygotowanie konkursów, imprez i uroczystości szkolnych, analiza wyników egzaminów zewnętrznych, analiza wyników nauczania, analiza sytuacji wychowawczej itd.

Powyżej wymieniono mierzalne efekty osiągnięte w wyniku realizacji rocznego planu wspomagania szkoły/przedszkola w wybranych obszarach doskonalenia.

Efektem realizacji RPW były także rezultaty miękkie dotyczące postaw, zachowań, umiejętności, które trudno jest stwierdzić wprost. Przykładowe efekty niemierzalne, zgłaszane przez nauczycieli, dyrektora i zaobserwowane przez SORE:

1. Zwiększenie zainteresowania …
2. Poszerzenie umiejętności …
3. Nabycie umiejętności pracy i współpracy w grupie
4. Zwiększenie praktycznych umiejętności
5. Wzrost motywacji i aktywności
6. Nabycie umiejętności radzenia sobie ze stresem
7. Wzrost poczucia odpowiedzialności za wykonywane zadania
8. Wzrost kompetencji iw zakresie komunikacji interpersonalnej
9. Nabycie i/lub usystematyzowanie wiedzy w zakresie…

Aby stwierdzić, że osiągnięto rezultat miękki należy przez cały okres wspomagania **monitorować rezultaty** przy pomocy odpowiednio dobranych narzędzi: wywiad, ankiety, obserwacja, **co uczyniliśmy**.

5.2 Sieci Współpracy i Samokształcenia nauczycieli

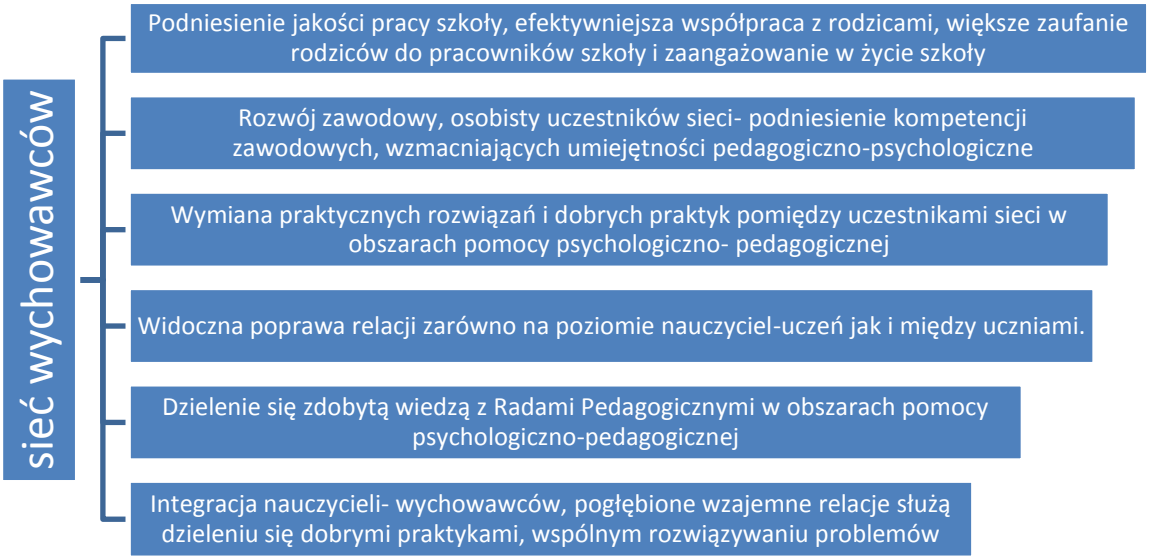
Sieci to zespół około 25 nauczycieli z różnych szkół/przedszkoli, którzy w zorganizowany sposób współpracują ze sobą, szczególniew zakresie rozwiązywania problemów i dzielenia się doświadczeniem. Członkowie sieci spotykają się 3–5 razy w roku szkolnym (w odstępach około 2 miesięcy). Między spotkaniami pracują na platformie internetowej udostępnionej przez ORE (forum wymiany doświadczeń, materiały samokształceniowe, forum dyskusyjne). Pracami sieci kieruje koordynator sieci, który po analizie potrzeb rozwojowych jej członków, formułuje najważniejsze cele, które będą wspólnie realizowane podczas całego roku.

Pamiętaj, aby cele były jasne, mierzalne i możliwe do osiągnięcia, one bowiem będą wyznaczać kierunek waszej wspólnej pracy.

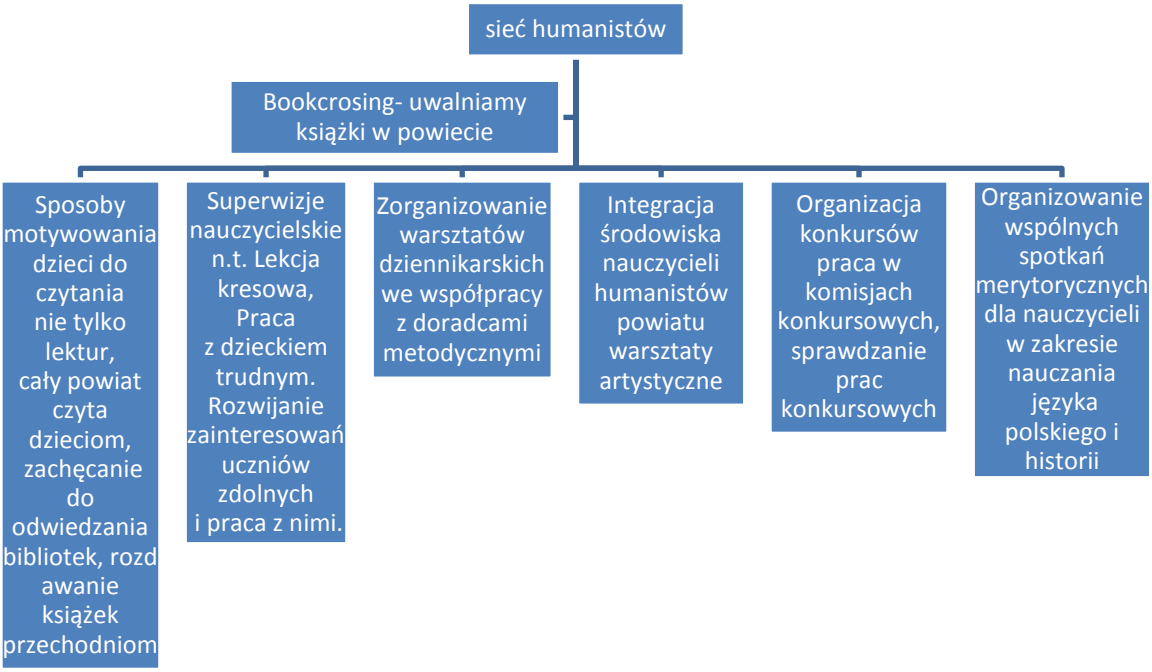
Koordynator jest odpowiedzialny za ustalenie harmonogramu spotkań sieci, mając na uwadze nauczycieli z różnych szkół, którzy pracują w różnych godzinach, uczą na różnych etapach edukacyjnych, mają różne potrzeby. Bardzo ważny jest dobór odpowiedniego szkoleniowca, osoby - mentora, który pogodziłby oczekiwania wszystkich członków sieci. Po realizacji przyjętego planu pracy należy zdefiniować osiągnięte cele i podsumować efekty. Czy zostały osiągnięte ?

Przykładowe efekty zapisane przez uczestników sieci współpracy i samokształcenia po roku pracy.

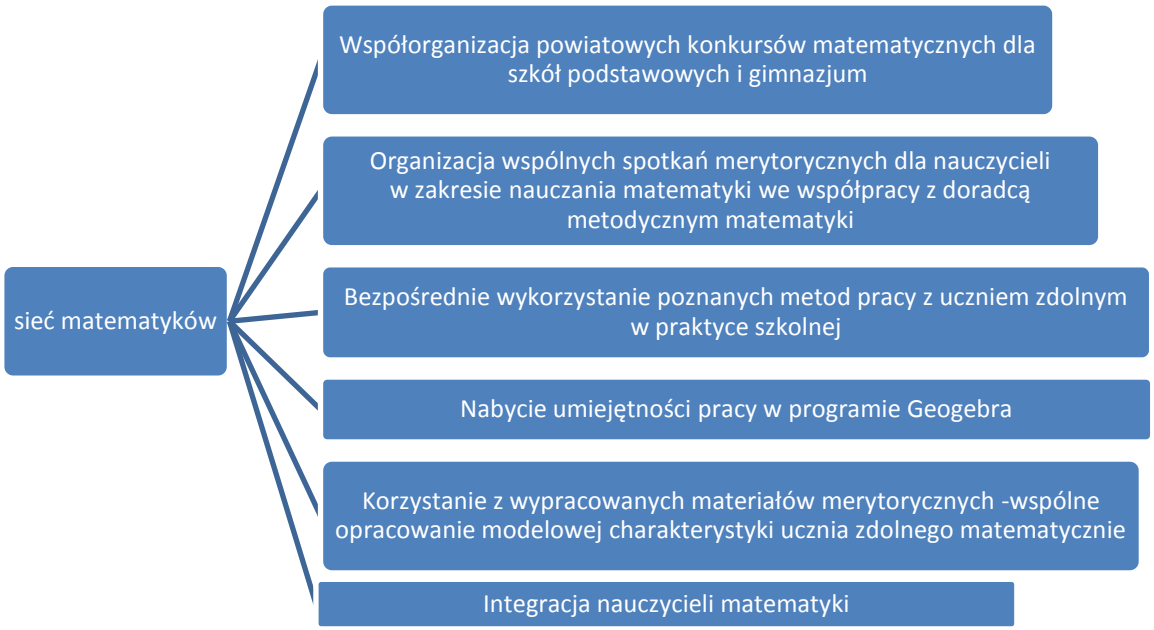
Sieć wychowawców



Sieć humanistów



Sieć matematyków



Sieć dyrektorów

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ZAKOŃCZENIE

Dotarliśmy do końca naszych rozważań na temat kompleksowego wspomagania szkoły/przedszkola oraz wspomagania dyrektora i nauczycieli, w obszarach pracy placówki edukacyjnej, wymagających szczególnego wsparcia. Wspomaganie zostało przeprowadzone zgodnie z diagnozą potrzeb danej placówki edukacyjnej i jej koncepcją rozwoju oraz z udziałem zewnętrznego konsultanta (SORE i koordynatora sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli).

Mamy nadzieję, że dzięki temu poradnikowi, zebranym i przedstawionym wnioskom z naszych obserwacji oraz doświadczeń, pomożemy Państwu w codziennych kontaktach ze szkołami i przedszkolami, ukierunkowanymi na wdrażanie w nich projakościowych procesów zmian.

Zdajemy sobie sprawę, że realizacja zadań związanych z kompleksowym wspomaganiem szkoły/przedszkola, szczególnie po raz pierwszy, może być trudna. Mogą mieć miejsce różne nieprzewidziane zdarzenia, sytuacje, okoliczności, na które nie mamy wpływu czy gotowej „recepty". Z drugiej strony należy sobie uświadomić, że za każdym kolejnym razem, będzie to zadanie łatwiejsze. Ważne jest, aby wyciągać konstruktywne wnioski z wcześniejszych doświadczeń i być przekonanym, że ma się wpływ na rozwojowy proces zmian w konkretnej placówce, której efekty przełożą się na edukacyjny sukces ucznia.

ZAPAMIĘTAJ!

Koniec realizowanego działania jest początkiem nowych, ciekawych wyzwań i przedsięwzięć.

POWODZENIA!

Życzy
zespół projektowy powiatu wołowskiego
Projekt*Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*

Publikacja *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół*
zrealizowana w ramach projektu *Kompleksowy system doskonalenia nauczycieli drogą do sukcesu szkół powiatu wołowskiego*
współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

PROPONOWANA LITERATURA W ZAKRESIE WSPOMAGANIA SZKÓŁ

Pozycje zwarte:

- Kordziński J., Nauczyciel, trener, coach, Warszawa 2013
- Materiały szkoleniowe dla nauczycieli i pracowników instytucji wsparcia szkoły w zakresie zadań Szkolnych Organizatorów Rozwoju Edukacji / Moduł I: Idea procesowego wspomagania, Białystok 2013
- Nowe formy wspomagania szkół: system doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganiu szkół / Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2012
- Zmiany w systemie wsparcia oświaty polegające na kompleksowym wspomaganiu szkół - Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2011
- Sławomir Jarmuż; Tomasz Witkowski- „ Podręcznik trenera" –biblioteka moderatora, Wrocław 2004
- John Kotter "Sedno zmian" "Gdy góra lodowa topnieje" Helion 2008
- Dan S. Cohen „Sedno zmian", Helion 2008
- Nowoczesne nauczanie" – praktyczne wskaźniki i techniki dla nauczycieli, wykładowców i szkoleniowców – GWP, Sopot 2010
- Raport końcowy Ewaluacja modernizowanego systemu doskonalenia nauczycieli– projekt *System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganiu szkół*, Poddziałanie 3.3.1 PO Kapitał Ludzki ZNAK:38/ORE/PN/UE/2013
- M. Bernad – Oprac. na podstawie "Jak planować rozwój placówki oświatowej? Teoriai praktyka." red. D. Elsner, Chorzów 2001.
- Ewaluacja nadzorze pedagogicznym. Konteksty pod redakcją Grzegorza Mazurkiewicza, Wydawnictwo UJ, Kraków 2010
- Nowy system doskonalenia nauczycieli. Wspomaganie pracy szkoły.www.ore.pl
- Wymagania wobec placówek doskonalenia nauczycieli jako instrument podnoszenia efektywności ich pracy*",* ORE*;* www.ore.pl
- Jakość oświaty jako efekt zarządzania strategicznego. Materiały szkoleniowe dla przedstawicieli JST. ORE, 2011

- Elsner Danuta, Kierowanie zmianą w szkole: nowy sposób myślenia i działania. – Warszawa: Wyd. CODN, 2014.
- http://www.efs.men.gov.pl/attachments/article/1259/jakbudowacprogramy.pdf
- Materiały szkoleniowe dla nauczycieli i pracowników instytucji wsparcia szkoły w zakresie zadań Szkolnych Organizatorów Rozwoju Edukacji [online].[dostęp: 10 listopada 2014] Dostępny w Internecie: http://www.ore.edu.pl/strona-ore/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=197:materiay-szkoleniowe-dla-nauczycieli-i-pracownikw-instytucji-wsparcia-szkoy-w-zakresie-zada-szkolnych-organizatorw-rozwoju-edukacji&Itemid=1017
- Osińska Małgorzata. Praca zespołowa w szkole [online]. [dostęp: 11 listopada 2014] Dostępny Internecie: www.ore.edu.pl/strona-ore/index.php?option=com
- Raport końcowy „Ewaluacja modernizowanego systemu doskonalenia nauczycieli – projekt System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganiu szkół, Poddziałanie 3.3.1 PO Kapitał Ludzki" [online].[dostęp: 10 listopada 2014]. Dostępny w Internecie: http://www.ore.edu.pl/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=121:raporty&Itemid=1017
- Wlazło Stefan. Działanie zespołowe nauczycieli i kształtowanie kompetencji uczniów w działaniu zespołowym [online].[dostęp: 21 listopada 2014]. Dostępny w Internecie: http://www.npseo.pl/data/documents/2/131/131.pdf
- Zarządzanie przez jakość. [online] [dostęp: 12 listopada 2014]. Dostępny w Internecie: http://www.governica.com/Zarz%C4%85dzanie_przez_jako%C5%9B%C4%87
- Przywództwo i zmiana w edukacji. Ewaluacja jako mechanizm doskonalenia// red. Grzegorz Mazurkiewicz, Kraków 2013
- Elsner Danuta, Sieci współpracy i samokształcenia. ABC Wolters Kluwer business, Warszawa 2013

Pozycje artykułowe:

- Sieci współpracy i samokształcenia, Głos Nauczycielski.-2013, nr 6
- Adaśko Krystyna. Realne wsparcie szkół, Głos Nauczycielski.-2012, nr 50
- Czerwonka Dorota, Granoszewska-Babiańska D. Wspomaganie rozwoju szkół - projekt systemowy, Dyrektor szkoły.-2012, nr 7, s. 68-69
- Art. Skuteczne planowanie Anna Maliszewska, http://manager.nf.pl/skuteczne-planowanie,,14204,12
- Pomianowska A., Jak się doskonalić, Dyrektor Szkoły 7/2014

- Garstka Tomasz. Kryteria wyboru dobrego szkolenia//Dyrektor Szkoły 2014 nr 9,
- Jas Małgorzata, Łysak Krzysztof, Jak budować programy rozwojowe szkół, aby edukacja była skuteczna, przyjazna i nowoczesna? [online] . [dostęp: 11 listopada 2014]. Dostępny w Internecie:

http://www.governica.com/Zarz%C4%85dzanie_przez_jako%C5%9B%C4%87

Akty prawne:

- Ustawao systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r.
- Rozporządzenie MEN w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli z dnia 19 listopada 2009 r. z późniejszymi zmianami
- Rozporządzenie MEN w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych,w tym publicznych poradni specjalistycznych z dnia 1 lutego 2013 r.
- Rozporządzenie MEN w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych bibliotek pedagogicznych z dnia 28 lutego 2013 r.