

Diagnozowanie potrzeb rozwojowych szkoły
podstawą oferty wspomagania - na podstawie
ogólnopolskich doświadczeń.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



O nowym modelu doskonalenia nauczycieli

Podstawową zmianą, jaką wprowadza nowy model, jest sposób organizacji doskonalenia nauczycieli i zewnętrznego wspomagania pracy szkoły. Odbyna się ono w dwóch formach działania

procesowym wspomaganiu pracy szkoły obejmującym:

- 1) diagnozę sytuacji szkoły (identyfikację potrzeb),
- 2) opracowanie planu wspomagania,
- 3) jego wdrożenie
- 4) ocenę.

sieciach współpracy i samokształcenia

tworzonych na poziomie lokalnym, zrzeszających nauczycieli i dyrektorów z różnych szkół, współpracujących ze sobą w trakcie spotkań oraz na platformie internetowej.



Coffey International Development i Ośrodek Ewaluacji

Badanie było realizowane w latach 2013–2014.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Celem badania była ocena modernizowanego systemu doskonalenia nauczycieli.

Koncepcja modernizacji została opracowana w ramach projektu systemowego realizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji *System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół* (Poddziałanie 3.3.1 PO KL).



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Podstawowe założenia metodologiczne

Badania jakościowe

- Prowadzone w pięciu, celowo wybranych powiatach
- Dwie fale badań jakościowych (jesień 2013, maj/czerwiec 2014)
- Analiza modelu w lokalnym kontekście
- Wywiady z wszystkimi kluczowymi interesariuszami
- Wywiady grupowe z nauczycielami
- Studia przypadku szkół i przedszkoli
- Panele ekspertów

Badania ilościowe

- SORE
- Koordynatorzy projektów
- Koordynatorzy sieci
- Dyrektorzy i nauczyciele
- JST
- Placówki doskonalenia nauczycieli



Podstawowe założenia nowego modelu wspierania pracy szkoły

Założenie

- **Koncentracja na szkole jako organizacji, a nie pojedynczym nauczycielu:**
 - Diagnoza na poziomie szkoły
 - Wybór jednego/dwóch obszarów wsparcia
 - Zaangażowanie dyrekcji i dużej liczby nauczycieli

Realizacja

- **Ocena: pozytywna**
- Bazuje na istniejącej refleksji dotyczącej obszarów doskonalenia szkoły (ewaluacja, egzaminy zewnętrzne)
- Autentyczne zaangażowanie dużej części kadry pedagogicznej i dyrekcji
- Autentyczne dostosowanie zakresu wspierania do potrzeb szkoły (oferty doskonalenia traktowane jako ramowe)

Lecz

- Nie uwzględnia zapotrzebowania na bardziej specjalistyczne kompetencje
- Nie wspiera nauczycieli w rozwiązywaniu indywidualnych przypadków



Podstawowe założenia nowego modelu wspierania pracy szkoły

Założenie

- **Kompleksowość i procesowość wsparcia:**

- Diagnoza
- przygotowania pomocy (szkoleń) „na miarę” jego potrzeb,
- udzielenia pomocy,
- wsparcia w zastosowaniu nabytej wiedzy i umiejętności do praktyki,
- zbadania, jakie to przyniosło efekty rozumiane jako postępy uczniów

Realizacja

- **Ocena: pozytywna**
- nowy model wymusza procesowe podejście: systematyczny, zaplanowany rozwój w danym obszarze poprzez:
 - Diagnozę
 - Przygotowanie RPW
 - Wdrożenie RPW
- **Lecz**
 - Nauczyciele nie zawsze dostrzegają kompleksowość (znaczenie informacji, dyrektora i SORE)
 - Faza wdrożenia – czasami niejasna
 - Nie ma badania efektów wdrażania zmiany na poziomie szkoły
 - Czasami działania zbyt intensywne



Podstawowe założenia nowego modelu wspierania pracy szkoły

Założenie

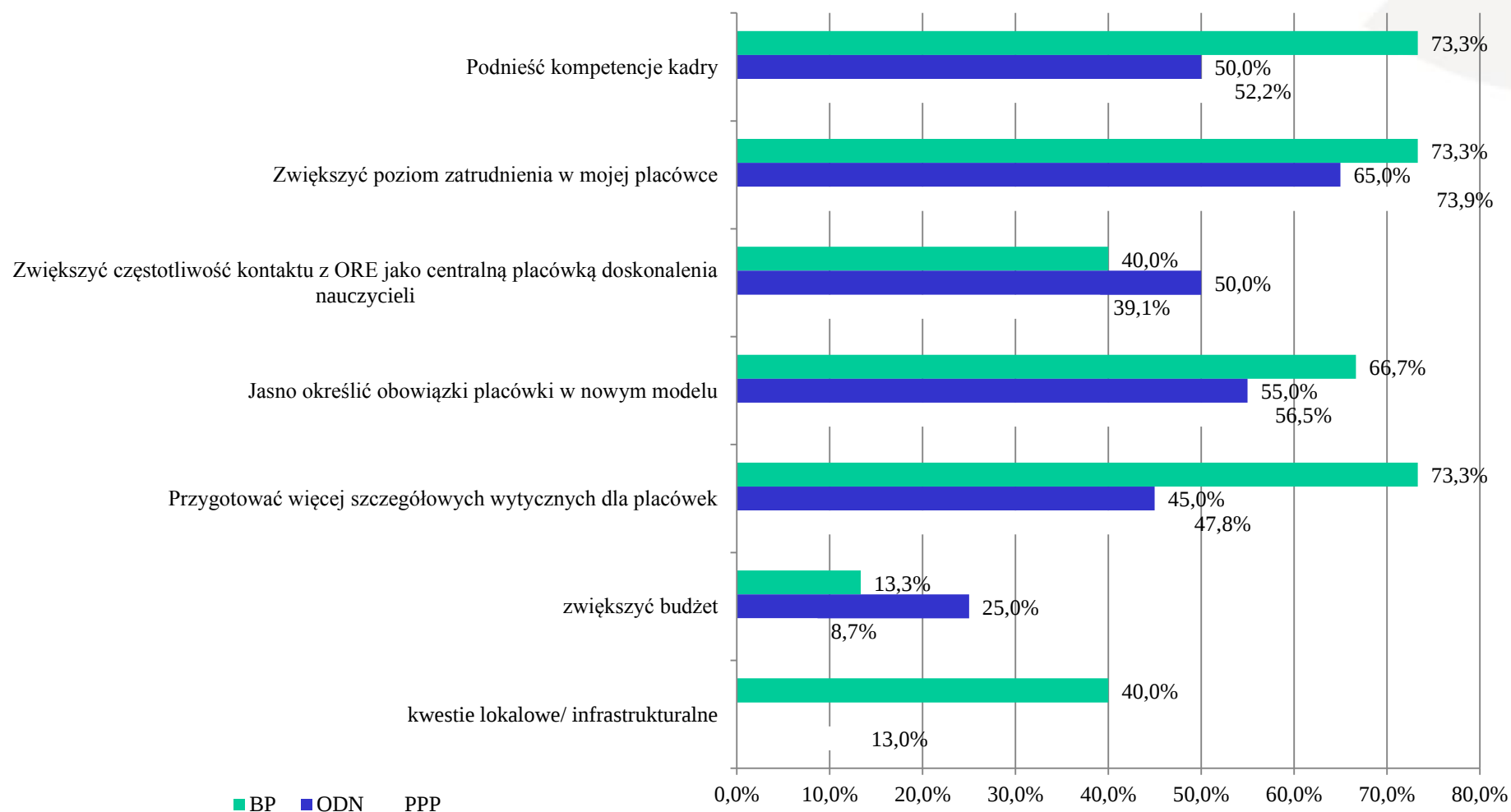
- **Wsparcie szkoły przy zachowaniu jej autonomii szkoły:**
 - Wyznaczenie doradcy / konsultanta: SORE
 - Zadania SORE: pomaganie, a nie zastępowania

Realizacja

- **Ocena: pozytywna**
- SORE inicjują i moderują procesy, ale nie zastępują pracy dyrektora / nauczyciel
- SORE działa jako coach, konsultant, doradca
- SORE zdejmuje z dyrektora część zadań o charakterze organizacyjnym
- **Lecz**
 - W niektórych przypadkach SORE zastępuje szkołę



Co należałoby poprawić, aby placówka mogła skutecznie wspierać proces doskonalenia w nowym modelu?



Etapy diagnozy

- Spotkanie z dyrektorem
- Spotkanie z radą pedagogiczną
- Warsztat diagnostyczny z zespołem zadaniowym

Wyniki nadzoru pedagogicznego

- Analiza dokumentów



Analiza dokumentów	Zasadniczo powinna poprzedzić kolejne etapy. Jednak w praktyce zdarzało się, że dokumenty były udostępniane i omawiane w trakcie spotkania z dyrektorem.
Spotkanie z dyrektorem	Spotkanie służyło zebraniu podstawowych, ogólnych informacji o szkole, zapoznaniu się z jej sytuacją, mocnymi i słabymi stronami. Zwykle trwało od godziny do dwóch. Dyskusja toczyła się na podstawie dokumentów udostępnionych przez dyrektora szkoły. Nie stwierdzono, aby dyrektorzy utrudniali dostęp do dokumentów. W niektórych przypadkach SORE nie prosili o przekazanie dokumentów. W niektórych przypadkach stwierdzono, że dyrektorzy niechętnie opowiadali o problemach czy słabych stronach szkoły.
Spotkanie z radą pedagogiczną	Służyło rozpoznaniu potrzeb szkoły. Nauczyciele poznawali cele projektu, a także dyskutowali o najważniejszych problemach szkoły. Na tym etapie wskazywano zazwyczaj obszar doskonalenia.
Warsztat diagnostyczny z zespołem zadaniowym	Ten etap służył zwykle wyznaczeniu priorytetowego obszaru doskonalenia na dany rok oraz doprecyzowywaniu planu wsparcia szkoły, które były uwzględniane w rocznym planie wspomagania.



Diagnoza

- Osoba z zewnątrz-ocena pozytywna
- Zaufanie
- Relacje



Trudności

- krótki czas
- brak identyfikacji z diagnozą całej szkoły
- niedostatecznie rozwinięte kompetencje diagnostyczne kadry zarządzającej i nauczycieli w danej szkole
- diagnoza - wybór ofert



Najwięcej obaw i trudności rodziło formułowanie celów i wskaźników RPW. Najważniejsze z nich:

- wpisywanie zbyt dużej liczby oczekiwanych efektów
- formułowanie oczekiwanych efektów w postaci wskaźników
- nieadekwatność celów i wskaźników ich monitorowania oraz błędy przy konstruowaniu wskaźników



Rekomendacje

Należy ograniczyć stosowanie ofert doskonalenia
na etapie diagnozowania potrzeb szkoły.

Powinny one wspierać szkołę na etapie
przygotowywania szczegółowego planu rozwoju.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Rekomendacje

- Wspomaganie powinno być tak zaplanowane, aby ograniczyć **ryzyko nadmiernej koncentracji działań**. Zasadne jest rozpoczynanie **diagnozy pod koniec roku szkolnego**, aby wspomaganie i wdrożenie rozwiązań nie było zbyt skumulowane w czasie. Odstępy pomiędzy szkoleniami powinny dawać możliwość **wypróbowania nowych rozwiązań**, aby móc na bieżąco dyskutować postępy z ich wdrożenia.
- Ważne, aby cały cykl nie trwał krócej, niż 7 miesięcy.



Rekomendacje

Wskazane jest umożliwienie **zmieniania intensywności wsparcia w poszczególnych latach**, aby dostosować się do potrzeb szkoły. Przykładowo, może być większa w pierwszym roku, kiedy to wypracowywane są najważniejsze narzędzia i kompetencje. Może to być funkcją autentycznego, integralnego wpisania procesu wspomagania w codzienną pracę szkoły.



Dziękuję za uwagę.

Joanna Soćko

joanna.socko@ore.edu.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

