

Małgorzata Górka



Wspomaganie szkoły jako organizacji

Nowoczesny system wspomagania szkół polega na wspomaganiu szkoły jako organizacji. Zgodnie z rekomendacjami ekspertów projektu systemowego Ministerstwa Edukacji Narodowej: *Wzmocnienie systemu wspierania rozwoju szkół ze szczególnym uwzględnieniem doskonalenia nauczycieli i doradztwa metodycznego*, system doskonalenia powinien być silnie nakierowany na pracę ze szkołą, służyć wspieraniu jej w wykonywaniu zadań nakładanych przez państwo, jak również wspomagać w rozwiązywaniu indywidualnych problemów. Oznacza to, że doskonalenie powinno być adresowane do szkoły rozumianej jako złożona organizacja.

Szkoła jako organizacja. Świat współczesny jest światem organizacji. Organizacje różnią się od siebie celami i potrzebami, którym służą. Łączy je jednak dążenie do przetrwania. Wszystkie organizacje, chcąc dostosować swoją działalność do rosnących wymagań klientów oraz do standardów obowiązujących w Unii Europejskiej, powinny zmierzać do wdrożenia nowoczesnych rozwiązań w zakresie zarządzania. Aby to osiągnąć, należy szczególną uwagę zwrócić na pracowników, którzy są podstawą funkcjonowania każdej organizacji. To oni kształtują wizerunek, tworzą kulturę organizacyjną i renomę instytucji w otoczeniu. Jak pisał Tadeusz Kotarbiński, organizacja to *pewien rodzaj całości (...), której wszystkie składniki współprzyczyniają się do powodzenia całości*¹.

Szkoła, przedszkole, poradnia psychologiczno-pedagogiczna, placówka doskonalenia nauczycieli czy ośrodek szkolno-wychowawczy to organizacje utworzone, aby osiągać ważne spo-

łecznie cele edukacyjne i realizować konkretne zadania, zapisane w przepisach ustawy z 7 września 1991 roku o systemie oświaty i aktach wykonawczych. Organizację w szkole tworzą: dyrektor i jego zastępcy, nauczyciele, pracownicy administracji i obsługi, rodzice, uczniowie. Wewnętrzną strukturę i ogólne zasady działania szkół i placówek oświatowych określa polityka państwa. Organizacja i ekonomiczne warunki działania zależą również od lokalnych władz samorządowych. Zadaniem dla szkół jest stworzenie sprzyjających warunków i motywowanie członków organizacji – nauczycieli, rodziców i uczniów – do współpracy w wytyczaniu celów i planowaniu działań związanych z poprawą jakości usług edukacyjnych. Znajomość wyzwań edukacyjnych, wynikających z europejskich i krajowych dokumentów strategicznych, wyników badań oświatowych, planów rozwoju gminy, miasta czy powiatu, ogłaszanych co roku priorytetów Ministra Edukacji Narodowej oraz źródeł wewnętrznych szkoły, pozwala konstruować plany rozwoju szkół i placówek, dostosowane do wyzwań współczesnego społeczeństwa.

Różne sposoby myślenia o rozwoju organizacji

Mimo zbliżonych zadań organizacje oświatowe różnią się między sobą sposobami myślenia o rozwoju, sposobami osiągania założonych celów oraz uzyskiwanymi efektami kształcenia i wychowania. *O powodzeniu organizacji decyduje kompozycja unikatowych zasobów i umiejętności, którymi ona dysponuje. Unikatowy charakter mogą mieć różne zasoby:*

¹ Kotarbiński T. *Traaktat o dobrej robocie*, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1973.

² Kaczmarek B. *Organizacje. Polityka. Władza. Struktury*, Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 2001.

ludzkie, finansowe, materialne, organizacyjne, technologiczne, rekrutacyjne, promocyjne².

Niebagatelne znaczenie dla planowania rozwoju ma doświadczenie i wiek szkoły. W nowo otwartej szkole głównym problemem jest stworzenie organizacji i zapewnienie jej przetrwania. Szkoła z dłuższym stażem musi poradzić sobie z problemem uzyskania stabilizacji i zdobycia koniecznej reputacji. Na etapie dojrzałości przed szkołą stoi wyzwanie osiągnięcia wyjątkowości i zapewnienia sobie zdolności przystosowawczych.

Istnieją dwa różne podejścia do planowania rozwoju. Są szkoły, które stawiają na ciągłość – planują rozwój na podstawie zgromadzonych doświadczeń, przeszłych i obecnych sukcesów i porażek. Przyszłość traktują jako kontynuację dnia dzisiejszego, szeroko opisują historię i tradycje szkoły, podkreślają dotychczasowe osiągnięcia, proponują sprawdzone przez lata działania, szczerą się absolwentami, bazują na uzyskanej w przeszłości marce.

W innych szkołach uznaje się, że pomiędzy tym, co dzieje się obecnie, a przyszłością brak jest ciągłości, zakłada się, że przyszłe zjawiska, procesy i zdarzenia będą zasadniczo różne od tych, których obecnie doświadczamy. W takich szkołach stawia się na zmianę, pomysłowość, tworzy się plany na miarę pasji, ambicji i marzeń. Podejmowane są działania, których inicjatorzy potrafią przemówić do wyobraźni społeczności szkolnej.

Bez względu na sposób myślenia członków organizacji o rozwoju, wspomaganie szkoły przez placówkę doskonalenia powinno dążyć do uruchamiania myślenia twórczego, tak by dyrektor i rada pedagogiczna stali się kreatorami rzeczywistych zmian, a szkoła dążyła do modelu organizacji uczącej się.

Dyrektor – przywódca. *Od odpowiedzialnością dobrego przywódcy jest zdolność organizacji do przetrwania i rozwoju, skutecznego adaptowania się do zmieniającego się otoczenia, zapewnienie zdolności organizacji do dokonywania zmian, budowania i realizowania stra-*

tegi zmian organizacyjnych. Dobry przywódca motywuje, inspiruje, ustawia ludzi, tworzy zespoły i zawiązuje koalicje rozumiejące i akceptujące wizję i strategię organizacji³.

W trakcie konkursu na dyrektora kandydaci, powoływani na 5-letnie kadencje, przedstawiają swoją koncepcję funkcjonowania i rozwoju szkoły, a w niej propozycje dotyczące jej rozwoju organizacyjnego, wspierania wszechstronnego rozwoju ucznia i rozwoju zawodowego nauczycieli. Warto, aby w autorskiej koncepcji dyrektor zwrócił uwagę na te czynniki ludzkie, które mają wpływ na dobre funkcjonowanie szkoły i tworzenie zespołu. Należą do nich m.in.: odpowiednia filozofia zarządzania, adekwatna rekrutacja pracowników, skuteczne motywowanie, sprawiedliwe nagradzanie, kreatywność, perspektywy rozwoju, a przede wszystkim jasno określone cele.

W niektórych szkołach koncepcja zostaje zaprezentowana wszystkim członkom społeczności szkolnej. Po akceptacji przez radę pedagogiczną, radę rodziców, samorząd uczniowski wytycza ona wszystkim ten sam kierunek działania, odgrywa rolę drogowskazu. W innym przypadku wizja dyrektora zostaje zmodyfikowana zgodnie z przekonaniami nauczycieli, rodziców i uczniów.

Z doświadczeń i obserwacji własnych oraz rozmów z wieloma nauczycielami wynika, że istnieją szkoły, w których dyrektor nie zapoznał pracowników z koncepcją funkcjonowania i rozwoju szkoły, nauczyciele nie mają świadomości długofalowych celów, rada pedagogiczna nie poświęca czasu na myślenie i rozmowy o jakości pracy na poziomie klasy i szkoły czy o przyszłości instytucji, co ogranicza jej możliwości rozwojowe.

W czasie wprowadzania zmian szczególnie ważny jest sposób komunikowania – wspomaganie powinno pomóc dyrektorowi w doskonaleniu polityki informacyjnej, kadrowej i szkoleniowej w taki sposób, by te wspierały wdrażanie niezbędnych zmian.

Rada pedagogiczna. Od kompetencji nauczycieli i dbałości o ich rozwój zawodowy zależy jakość nauczania, skuteczność wychowawcza,

³ Fazlagić J.A. *Zarządzanie wiedzą w szkole*, CODN, Warszawa 2007.

dbałość o zapewnienie bezpieczeństwa uczniom, sposób monitorowania postępów uczniów, otwartość na różnorodne możliwości udzielania pomocy uczniom w przypadkach specyficznych trudności w nauce. Od zatrudnionej kadry wymaga się stałego podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia zawodowego. Organizacja powinna ułatwiać nauczycielowi widzenie własnej pracy w szerszej perspektywie szkoły, środowiska i społeczeństwa, zachęcać do systematycznego zadawania pytań dotyczących własnej pracy, refleksji nad praktyką zawodową na wszystkich etapach rozwoju zawodowego.

Ważna jest również możliwość uczestniczenia nauczycieli w szerokim spektrum kontaktów zawodowych, np. w ośrodkach doskonalenia zawodowego nauczycieli, na uczelniach pedagogicznych, w stowarzyszeniach nauczycielskich, w związkach zawodowych, w zespołach samokształceniowych, przedmiotowych, zadaniowych, badawczych, doradczych. Rozwój nauczyciela może być stymulowany również możliwością samodzielnego wprowadzania innowacji do pracy własnej na poziomie klasy, grupy, szkoły, a także możliwością obejmowania różnych ról zawodowych, wypełniania nowych zadań – wychowawcy klasy, opiekuna stażu, lidera WDN, przewodniczącego zespołu, opiekuna koła zainteresowań, doradcy metodycznego.

W dobrej szkole należy stworzyć takie warunki pracy, aby wszyscy nauczyciele mogli wykorzystywać cały swój potencjał i wszystkie możliwości. Jedną z dotychczas niedocenionych i niewykorzystanych właściwie okazji do rozwoju jest procedura awansu zawodowego nauczyciela.

Przede wszystkim należy podjąć wysiłek wytyczenia kierunków rozwoju szkoły. Kolejnym zadaniem rady pedagogicznej jest opracowanie dokumentacji szkolnej, w tym statutu, najważniejszego dokumentu prawa wewnętrznego. Stworzone przez zespół dokumenty i procedury powinny być spójne z kierunkami rozwoju szkoły. Ważnym zadaniem jest upowszechnienie norm społecznych, opisanych w statucie, regulaminach, uchwałach. Dzięki czytelnym i znanym wszystkim zasadom postępowania łatwiej jest funkcjonować wszystkim członkom organizacji.

Rada pedagogiczna może proponować różne rozwiązania organizacyjne, programowe i metodyczne. Podejmuje szereg ważnych dla rozwoju szkoły decyzji, w tym m.in. w sprawie wewnątrzszkolnego systemu oceniania, wdrażania programów autorskich, innowacji pedagogicznych, uruchamiania nowych projektów edukacyjnych. Ostatecznym wynikiem jest szkolny zestaw programów nauczania, program wychowawczy i program profilaktyki, które również muszą odpowiadać kierunkowi wyznaczonemu przez misję szkoły. Efekty decyzji rady pedagogicznej widoczne są przede wszystkim w prezentowanej rodzicom i dzieciom ofercie edukacyjnej. Liczba i rodzaj zajęć pozalekcyjnych, możliwość uczestniczenia w kołach zainteresowań, debatach, grupach dyskusyjnych, akcjach społecznych, odnoszenia sukcesów w konkursach, zawodach sportowych, korzystania z funduszy projektów zewnętrznych – to niewątpliwie mocne strony wielu szkół, pozytywnie odbierane przez uczniów, ich rodziców i całe otoczenie.

Wspomaganie powinno pomóc szkole w stworzeniu kompetentnego zespołu nauczycieli, którzy przygotowują atrakcyjną i nowoczesną ofertę edukacyjną, zgodną z misją szkoły i jej oficjalną polityką.

Autonomia szkoły. W ramach zapewnionej przez przepisy prawa autonomii społeczność szkoły ma możliwość decydowania o ostatecznym kształcie swojej organizacji. Sukces szkoły zależy od wykorzystania tej szansy. Korzystając z tego prawa, wszystkie organy szkoły – samorząd uczniowski, rada rodziców, rada pedagogiczna i dyrektor szkoły – mogą zaproponować wartości, na których powinny opierać się dokumenty strategiczne. Ważne, aby w wyniku dyskusji ustalić misję i wizję placówki, kierunki rozwoju organizacyjnego oraz priorytety szkoły na najbliższe lata. Po rzetelnej diagnozie własnych potrzeb i oszacowaniu wyzwań zewnętrznych należy opracować szkolny plan rozwoju, zgodny z celami szkoły, wartościami, do których przykłada się w szkole szczególną wagę, jej dotychczasowymi osiągnięciami i polityką oświatową. Ponieważ plan rozwoju dotyczy odległej perspektywy, najczęściej 3-5 lat, a w tym czasie mogą zmienić się potrzeby i możliwości szkoły, powinno się go aktualizować, zwłaszcza gdy w otoczeniu zachodzą znaczące zmiany lub organy szkoły sygnalizują taką potrzebę wewnętrzną.

Rolą placówki doskonalenia jest udzielenie wsparcia szkole w analizie jej indywidualnej sytuacji oraz towarzyszenie radzie pedagogicznej w stopniowym rozwiązywaniu zdiagnozowanych problemów. Wspomaganie staje się długotrwałym procesem, odejściem od pojedynczych form doskonalenia na rzecz długofalowych form pomocy.

Kultura organizacyjna szkoły. O jakości szkoły świadczą również inne, nie zawsze doceniane elementy składające się na tzw. kulturę organizacyjną szkoły. Jest to atmosfera, jaka nas otacza po wejściu do szkoły, język, jakim posługują się pracownicy, sposób traktowania osób spoza instytucji, relacje między pracownikami a dyrektorem, preferowany sposób komunikowania się uczniów i nauczycieli. W dobrej szkole zauważymy przestrzeganie przez pracowników i uczniów ustalonych zasad bez udziału nadzoru zewnętrznego, zaangażowanie i samodzielność uczniów w podejmowaniu wielu zadań na rzecz szkoły i środowiska, kultywowanie cennych tradycji i zwyczajów, popularyzowanie dobrych wzorów, nagradzanie pożądanых zachowań. W takiej szkole odczujemy efekty myślenia pozytywnego, koncentrowania się na dobrych stronach tego, co nas otacza: ludzi, zdarzeń i sytuacji.

Budowanie dobrych stosunków i dbanie o klimat w miejscu pracy sprzyja rozwojowi szkoły. Atmosfera pracy ma znaczenie nie tylko dla jakości działań, ale także dla wizerunku firmy. Kultura to klucz do zrozumienia szkoły.

Wspomaganie powinno uczynić kulturę organizacyjną szkoły ważnym punktem odniesienia w procesie formułowania celów i strategii. Ze wszystkich zmian w procesie zarządzania zmiana kultury jest najtrudniejsza.

Efektywność szkoły. W procesie wspomaganie powinno się uwzględniać również efekty kształcenia, w szczególności wyniki ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej szkoły oraz wyniki uczniów na egzaminach zewnętrznych. Wyniki szkoły nale-

ży analizować w szerokiej perspektywie, stosując różnorodne metody analizy i uwzględniając wkład szkoły w wyniki nauczania.

Szkoły, które dbają o własny rozwój, nie powinny poprzestawać na szczytaniu się jedynie osiąganymi efektami kształcenia czy zajmowaniem wysokich miejsc w rankingach. W szkołach należy rozwijać również kompetencje kluczowe, pozwalające na odnalezienie się uczniów i absolwentów w życiu rodzinnym, zawodowym, obywatelskim. Wyjątkowe znaczenie ma umiejętność współpracy. Działania zespołowe uczniów i nauczycieli powinny stać się normą, nauczyciele i kierownictwo szkoły muszą wspólnie badać przebieg wszystkich zachodzących w szkole procesów, a wszyscy członkowie organizacji powinni dążyć do ich nieustannego doskonalenia. Tylko takie podejście do rozwoju może doprowadzić do osiągnięcia długotrwałego sukcesu, którego efektem będą: zadowolenie uczniów i rodziców, korzyści dla wizerunku szkoły jako organizacji dbającej o jakość, korzyści dla społeczeństwa.

Kompleksowe wspomaganie szkoły

Głównym celem wprowadzanych zmian zwanych kompleksowym wspomaganie szkoły jest pomoc w diagnozowaniu potrzeb rozwojowych szkoły, ustaleniu sposobów działania prowadzących do zaspokojenia potrzeb szkoły, zaplanowaniu niezbędnych form wspomaganie, w tym szkoleń „szytych na miarę”, oraz wspólna ocena efektów. Profesjonalne wsparcie zewnętrzne dla rad pedagogicznych będzie udzielane przez publiczne placówki doskonalenia nauczycieli prowadzone przez samorząd województwa, powiat i gminę.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z 26 października 2012 roku zmieniającym rozporządzenie w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. z 2012 r. poz. 1196) publiczne placówki doskonalenia – obok stałej oferty w postaci konsultacji, seminariów, konferencji, wykładów, warsztatów i szkoleń dla zainteresowanych nauczycieli i dyrektorów szkół – uruchamiają w ramach zadań obowiązkowych dwie nowe formy doskonalenia nauczycieli:

- Procesowe wspomaganie szkoły,
- Sieci współpracy i samokształcenia.

Odpowiednie zapisy w prawie oświatowym brzmią następująco:

§ 16.1 1) organizowanie i prowadzenie wspomaganie szkół i placówek, polegającego na zapla-

nowaniu i przeprowadzeniu działań mających na celu poprawę jakości pracy szkoły lub placówki w zakresie określonym w § 15 ust. 1 i 2 lub innym wskazanym przez szkołę lub placówkę, wynikających z potrzeb szkoły lub placówki, obejmującego:

- a) pomoc w diagnozowaniu potrzeb szkoły lub placówki,
- b) ustalenie sposobów działania prowadzących do zaspokojenia potrzeb szkoły lub placówki,
- c) zaplanowanie form wspomaganie i ich realizację,
- d) wspólną ocenę efektów i opracowanie wniosków z realizacji zaplanowanych form wspomaganie;

2) organizowanie i prowadzenie sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli oraz dyrektorów szkół i placówek, którzy w zorganizowany sposób współpracują ze sobą w celu doskonalenia swojej pracy, w szczególności poprzez wymianę doświadczeń; do samorządu województwa, powiatu lub gminy należy organizowanie i prowadzenie doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Wiedza i umiejętności z dziedziny prakseologii, czyli ogólnej teorii sprawnego działania, czy organizacji i zarządzania szkołami, w tym planowania rozwoju organizacji, są w małym stopniu znane szerokiemu gronu nauczycieli. Niewielu nauczycieli potrafi analizować, wyciągać wnioski z własnych i cudzych doświadczeń, dostrzegać, na jakim etapie rozwoju znajduje się szkoła, w której pracują, jakie są jej mocne i słabe strony, jakie możliwości i ograniczenia rozwoju wynikają z jej zewnętrznego otoczenia. Aby zmienić ten stan, aby coraz więcej rad pedagogicznych myślało o szkole jako o organizacji, której są częścią, by możliwe było wspólne perspektywiczne programowanie pracy szkoły, by osiągnąć rzeczywisty rozwój, szkoły potrzebują aktywnego wsparcia w procesie uczenia się.

Część szkół bierze udział w realizowanym przez Ośrodek Rozwoju Edukacji od roku 2010 projekcie „System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół”, w którym opracowane zostały założenia nowego systemu doskonalenia i zewnętrznego wspomaganie pracy szkoły. Projektowi systemowemu towarzyszą projekty konkursowe, prowadzone przez powiaty w ramach Działania 3.5. Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół (Priorytet III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki), które mają na celu pilotaż nowego modelu doskonalenia nauczycieli i sprawdzenie proponowanych rozwiązań w praktyce.

W ramach projektów powiatowych ze szkołami i przedszkolami współpracować będą szkolni organizatorzy rozwoju edukacji (SORE), którzy wspierać będą dyrektora i radę pedagogiczną w przygotowaniu i realizacji tzw. rocznego planu wspomaganie. Dyrektorzy i nauczyciele z powiatów, które przystąpiły do projektu, będą uczestniczyć także w sieci współpracy i samokształcenie.

Na Mazowszu zainteresowanie powiatów projektem Ośrodka Rozwoju Edukacji jest niewielkie – spośród 37 powiatów i 5 miast na prawach powiatu dotychczas tylko w kilku opracowano projekty wdrożeniowe, towarzyszące projektowi systemowemu ORE. Z informacji zamieszczonych na stronach internetowych powiatów można uzyskać konkretne informacje o realizowaniu następujących tematów:

- „Budowanie kompleksowego systemu wspomaganie rozwoju szkół i placówek w powiecie mińskim”,
- „Doskonalenie szansą na rozwój” – powiat ciechanowski,
- „Nauczyciel doskonały” – Gmina Miasta Płock.

W związku z powyższym Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli uruchamia działania umożliwiające szkołom korzystanie z nowych form doskonalenia już w bieżącym roku szkolnym. Do szkół trafiła oferta szkolenie „Rada pedagogiczna kreatorem zmiany w szkole” w ramach grantów Mazowieckiego Kuratora Oświaty, na które odpowiedziało 39 szkół. Zainteresowanie szkół było znacznie większe niż możliwości grantowe, dlatego ustalono, że wszystkie szkoły, które zgłosiły w czerwcu swój akces, otrzymają wsparcie MSCDN w nadchodzącym roku szkolnym 2013/2014. Uczestnictwo jest dobrowolne, wystarczy skierować do placówki doskonalenie odpowiednie zamówienie dotyczące rocznego wspomaganie rady pedagogicznej. Po otrzymaniu zgłoszenia z dyrektorem szkoły kontaktuje się wyznaczony nauczyciel konsultant, który, reprezentując system wspomaganie, pełni w procesie wyłącznie rolę moderatora i doradcy: organizuje diagnozę potrzeb rozwojowych, dostarcza odpowiednich narzędzi, pomaga zbierać i interpretować dane o sytuacji w szkole, badać potrzeby i problemy różnych grup interesariuszy. Po rozmowie z dyrektorem szkoły i spotkaniu z radą pedagogiczną powstaje roczny plan wspomaganie, zawierający przede wszystkim: zalecane działania (konsultacje, warsztaty i inne formy doskonalenie), harmonogram ich realizacji, wykaz specjalistów i zasobów merytorycznych.

Wspomaganie będzie skoncentrowane na zaspokajaniu świadomie zdefiniowanych przez radę pedagogiczną potrzeb. Wspomaganiem będzie również towarzyszenie szkole w trakcie procesu wdrażania zmiany, monitorowanie efektów wprowadzanych zmian oraz modyfikacji działań. Ostateczne decyzje w sprawie wdrażania wygenerowanych planów rozwoju podejmowane będą przez dyrektorów szkoły i rady pedagogiczne.

Oferta wspomagania MSCDN

W roku szkolnym 2013/2014 Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli proponuje szkołom następujące formy wspomaganie nauczycieli:

1. Diagnoza podstawowa potrzeb rozwojowych szkoły/placówki – w wersji elektronicznej.
2. Diagnoza pogłębiona potrzeb szkoły/placówki w formie warsztatów z wykorzystaniem różnorodnych narzędzi diagnostycznych – spotkanie z radą pedagogiczną w szkole.
3. Szkolenia tematyczne rady pedagogicznej, wynikające z rozpoznanych potrzeb.
4. Konsultacje grupowe – do uzgodnienia tematyka i miejsce spotkania.
5. Przykłady dobrych praktyk:
 - narzędzia do diagnozy ucznia,
 - programy zajęć pozalekcyjnych,
 - scenariusze zajęć z kreatywności,
 - scenariusze zajęć do preorientacji zawodowej.
6. Pomoc w przeprowadzeniu ewaluacji wewnętrznej szkoły/placówki.

Sieci współpracy i samokształcenia MSCDN

Sieci współpracy i samokształcenia polegają na kontaktach osobistych i spotkaniach na platformie internetowej zainteresowanych nauczycieli i dyrektorów szkół/placówek oświatowych. Sieci mogą mieć charakter przedmiotowy i skupiać nauczycieli uczących na etapie edukacji

wczesnoszkolnej lub nauczycieli poszczególnych przedmiotów (matematyków, polonistów, fizyków, biologów) uczących na II, III lub IV etapie edukacyjnym, zainteresowanych określonym problemem, który będą próbowali wspólnie rozwiązać, np. jak wdrażać podstawę programową, jak wykorzystać TIK na zajęciach, jakie metody pracy sprawdzają się na konkretnych zajęciach edukacyjnych, jak pracować z uczniem zdolnym lub dzieckiem odmiennym kulturowo, jak oceniać umiejętności uczniów itp.

W ramach sieci współpracy i samokształcenia mogą spotkać się również osoby pełniące podobną funkcję w organizacjach (wychowawcy klas, wychowawcy świetlicy, bibliotekarze, opiekunowie samorządu uczniowskiego, opiekunowie stażu, pedagodzy szkolni, psychologowie szkolni, logopedzi, terapeuci, innowatorzy, liderzy WDN, opiekunowie kół zainteresowań, opiekunowie praktyk pedagogicznych, kierownicy praktyk, koordynatorzy projektów czy doradcy metodyczni), które zechcą podzielić się własnym doświadczeniem zawodowym. Tematy ich spotkań mogą dotyczyć m.in. organizacji działań koła, klubu czy innych zajęć pozalekcyjnych, opracowywania planów pracy, realizacji projektów edukacyjnych, współpracy wychowawcy z rodzicami, organizacjami pozarządowymi czy udzielania indywidualnej pomocy dziecku. W ramach sieci będzie okazja do poznania aktualnych zmian prawnych, nowych wyzwań edukacyjnych i wymagań zewnętrznych w stosunku do nauczycieli i szkół, opinii autorytetów i praktyków w ważnych kwestiach pedagogicznych. Dzięki opiece merytorycznej specjalistów, w tym doradców metodycznych, nauczyciele mogą pogłębić i uaktualnić wiedzę przedmiotową, doskonalić umiejętności metodyczne oraz wzbogacić swój warsztat o materiały wspomagające pracę nauczyciela i szkoły w różnorodnych zakresach (przykładowe scenariusze, poradniki, prezentacje itp.). Udział w sieci może przyczynić się również do promocji inicjatyw podejmowanych przez szkołę, nauczycieli i dyrektorów i być wkładem w promocję wartości edukacji.

Powodzenie współpracy będzie zależało od spotkania się w sieci młodych nauczycieli i dyrektorów z niewielkim stażem, zainteresowanych korzystaniem z możliwości zdobycia wsparcia zewnętrznego, z doświadczonymi nauczycielami i dyrektorami, otwartymi na dzielenie się zdobytą wiedzą i umiejętnościami.

Do zadań koordynatorów sieci (pracowników wojewódzkiej placówki doskonalenia nauczycieli) będzie należało organizowanie:

- **spotkań stacjonarnych** uczestników sieci: dwa spotkania w roku szkolnym (warsztaty, wymiana doświadczeń, wspólne rozwiązywanie problemów), udział zaproszonych specjalistów (wykład, warsztaty, konsultacje),
- **współpracy na platformie**: forum wymiany doświadczeń, forum dyskusyjne, materiały samokształceniowe, e-learning, upowszechnianie opracowanych materiałów, pomysłów, przykładów wdrożeń wypracowanych rozwiązań.

Uczestnictwo w sieci jest bezpłatne. Zainteresowani nauczyciele wypełniają elektronicznie formularze zgłoszenia, dostępne na stronie internetowej MSCDN. Koordynator sieci przesyła potwierdzenie oraz login i hasło. Na pierwszym spotkaniu określone zostaną obszary, cele i harmonogram działań. Nauczyciele mają wpływ na program sieci. Po zrealizowaniu zaplanowanych przedsięwzięć zostaną opracowane rekomendacje i wnioski przydatne w dalszej pracy. Na zakończenie uczestnicy sieci otrzymują potwierdzenie uczestnictwa.

Uruchomiony w roku szkolnym 2013/2014 w MSCDN pilotaż: „Sieci wsparcia i samokształcenia” posłuży opracowaniu pełnej oferty wsparcia szkół poprzez „sieciowanie”, aby w roku 2016 prawidłowo wypełniać obowiązkowe zadania wojewódzkiej placówki doskonalenia nauczycieli i stworzyć pełną gamę sieci wsparcia i samokształcenia, zgodną z potrzebami środowiska oświatowego.

Na dobry początek zajmiemy się ważnymi zagadnieniami edukacyjnymi, wynikającymi z Priorytetów Ministra Edukacji Narodowej, Priorytetów Strategicznych 2013 UE i innych dokumentów strategicznych. Proponujemy następującą tematykę sieci:

1. Sieć dla dyrektorów: „Dyrektor w gąszczu prawa oświatowego”,
2. Sieć dla nauczycieli: „Mazowieckie Talenty”,
3. Sieć dla nauczycieli: „Znajomość języków obcych a rozwój zawodowy nauczyciela”,
4. Sieć dla nauczycieli: „Szkoła Wspierająca Uzdolnienia”,

5. Sieć dla nauczycieli: „Szkoła przyjazna sześciolatkom”,
6. Sieć dla nauczycieli: „Myślę. Rozumiem. Wiem. Zastosowanie technik TOC w uczeniu się”.
7. Sieć dla doradców metodycznych: „Sztuka doradzenia”.

Zapraszamy do skorzystania z powyższej oferty i skontaktowania się z koordynatorami sieci. Więcej informacji o nowych formach doskonalenia nauczycieli uzyskają Państwo na stronie MSCDN: www.mscdn.edu.pl

Bibliografia

1. Czerwinka D. [red.] *Nowe formy wspomaganie pracy szkół. System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół*, ORE, Warszawa 2013.
2. Elsner D. [red.] *Jak planować rozwój placówki oświatowej?*, MENTOR, Chorzów 2001.
3. Fazłagić J.A. *Zarządzanie wiedzą w szkole*, CODN, Warszawa 2007.
4. Kaczmarek B. *Organizacje. Polityka. Władza. Struktury*, Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 2001.
5. Kotarbiński T. *Traktat o dobrej robocie*, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1973.
6. MacBeath J., Schratz M., Meuret D., Jacobsen L. *Czy nasza szkoła jest dobra?* WSiP, Warszawa 2000.
7. Mazurkiewicz G. [red.] *Jakość edukacji. Różnorodne perspektywy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2012.
8. Płocińska M., Rylke H. *Czas współpracy i czas zmian*, WSiP, Warszawa 2002.
9. Tuohy D. *Dusza szkoły. O tym, co sprzyja zmianie i rozwojowi*, PWN, Warszawa 2002.
10. www.ore.edu.pl

Małgorzata Górską jest nauczycielem konsultantem w Mazowieckim Samorządowym Centrum Doskonalenia Nauczycieli Wydział w Warszawie, koordynatorem Międzywydziałowej Pracowni Wspierania Edukacji.