

Konferencja podsumowująca projekt
zrealizowany przez powiat łomżyński w partnerstwie z Ośrodkiem
Doskonalenia Nauczycieli w Łomży, w ramach Programu Operacyjnego
Kapitał Ludzki, Działanie 3.5 *Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół*

Charakterystyka porównawcza dotychczasowego i nowego systemu doskonalenia nauczycieli

Łomża, 24 sierpnia 2015 r.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



POWIAT
ŁOMŻYŃSKI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SŁABE STRONY CZY OBSZARY PROBLEMOWE AKTUALNEGO SYSTEMU DOSKONALENIA NAUCZYCIELI

- **Indywidualizacja wsparcia** – oferta jest kierowana głównie do indywidualnych uczestników, rzadko jest powiązana z dłuższym procesem doskonalenia pracy danego nauczyciela ani z procesem doskonalenia pracy szkoły.
- **Niepełna diagnoza potrzeb** – przygotowywana przez ODN oferta doskonalenia formułowana jest, poza nielicznymi wyjątkami, bez pogłębionej diagnozy rzeczywistych potrzeb szkoły/placówki, uczniów i nauczycieli.

- **„Podażowe” podejście do tworzenia oferty szkoleniowej** – placówka doskonalenia formułuje ofertę na podstawie własnych zasobów kadrowych, a tylko część dyrektorów oczekuje zmodyfikowanej oferty, dostosowanej do potrzeb i specyfiki swojej placówki;
- **Ograniczona dostępność placówek doskonalenia** – widoczny jest nierówny dostęp do form doskonalenia, związany głównie z odległością szkoły od placówki doskonalenia. Problem dotyczy szczególnie mniejszych miejscowości i terenów wiejskich, gdzie nie ma ośrodków doskonalenia.



- **Niski wpływ doskonalenia na zmianę sposobu działania szkoły** – jeśli nauczyciel wybiera szkolenie według swoich zainteresowań i indywidualnych oczekiwań, a na szkoleniu tylko on reprezentuje swoją szkołę, to później trudno jest mu wdrożyć nowe metody w codziennym życiu szkoły. Trudno jest mu też „przebić się” w gronie pedagogicznym i zaangażować szkołę do rzeczywistej i trwałej zmiany.
- **Słaba motywacja do zmiany** – problem jest szczególnie istotny na poziomie szkół, w których jest obawa przed kolejną „reformą”. Część klientów ODN i PP P-P oczekuje tzw. gotowców – gotowych rozwiązań, przygotowanych dokumentów.



- **Współpraca między różnymi jednostkami odpowiedzialnymi za wsparcie pracy szkoły i nauczycieli – brakuje mechanizmów zachęcających, czy wręcz wymuszających, współpracę między instytucjami działającymi w obszarze doskonalenia nauczycieli (ODN, BP, P P-P).**



CECHY NOWEGO SYSTEMU WSPOMAGANIA

- **Odpowiedzialność szkoły za własny rozwój**
 - odpowiedzialność za wysoką jakość kształcenia;
 - dobrowolność korzystania ze wspomagania;
- **Diagnoza potrzeb rozwojowych jako podstawa działań**
 - obszar wsparcia oraz sposób jego realizacji ustalane przez dyrektora szkoły wspólnie z radą pedagogiczną;
 - wnioski nadzoru pedagogicznego i wyniki egzaminów zewnętrznych jako punkt wyjścia w procesie diagnozowania potrzeb szkoły.



- **Różne instytucje jako wsparcie dla szkoły**

- integracja działań różnych instytucji wspomagających szkołę (ODN, ;
- spójność działań prowadzonych w ramach nadzoru pedagogicznego

- **Placówka wspomaganie jest partnerem szkoły**

- wzajemna inspiracja do działania;
- motywowanie nauczycieli do samodzielnej i zespołowej refleksji nad własną pracą;
- osoba organizująca wspomaganie (SORE) w roli moderatora i doradcy.



ETAPY WSPOMAGANIA

- 1. Diagnoza:** Dzięki niej podejmowane działania odpowiadają potrzebom konkretnej szkoły, nauczycieli, uczniów, środowiska.
- 2. Planowanie działań:** Planując zadania, nauczyciele i dyrektor szkoły korzystają z pomocy osoby organizującej wspomaganie (SORE). Autonomicznie podejmują decyzję i opracowują harmonogram wykładów, warsztatów i konsultacji grupowych, a także sposoby wdrażania wypracowanych rozwiązań do praktyki szkolnej.
- 3. Realizacja i monitorowanie:** Prowadzenie wykładów, szkoleń i innych form doskonalenia jest zadaniem ekspertów merytorycznych. Organizator wspomagania (SORE), prowadząc konsultacje indywidualne i grupowe, a także organizując lekcje otwarte, pomaga nauczycielom wykorzystywać nową wiedzę i umiejętności w praktyce. Monitoruje także efekty wprowadzanych zmian i, jeśli trzeba, modyfikuje plany pracy.
- 4. Podsumowanie:** Dyrektor szkoły i nauczyciele włączają badanie efektów realizowanego planu wspomagania do ewaluacji wewnętrznej. Organizator wspomagania (SORE) przygotowuje i przedstawia sprawozdanie z działań, które jest omawiane na posiedzeniu rady pedagogicznej. Nauczyciele i dyrektor opracowują rekomendacje do pracy w kolejnym roku szkolnym.



WYNIKI BADANIA OCENY FUNKCJONOWANIA SYSTEMU DOSKONALENIA

w 2013 roku przeprowadziliśmy badanie dotychczasowego systemu – w 6-cio stopniowej skali średnia ocen wyniosła **3,80**

w 2015 roku przeprowadziliśmy badanie nowego systemu – w 6-cio stopniowej skali średnia ocen wyniosła **5,12**



ferenc@odnlomza.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**POWIAT
ŁOMŻYŃSKI**



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

