

RAMOWY PROGRAM SZKOLENIOWY

dla kadr nadzoru pedagogicznego

w zakresie wspomagania szkół w rozwoju kompetencji kluczowych uczniów

Wprowadzenie

Oddajemy do rąk Państwa pakiet, zawierający materiały niezbędne do przeprowadzenia 32-godzinnego szkolenia dla kadry nadzoru pedagogicznego. Po odpowiednim przygotowaniu i przy jednoczesnym wykorzystaniu zawartych w pakiecie scenariuszy, wskazówek, materiałów dydaktycznych, można przeprowadzić warsztaty doskonalące dla wizytatorów (zarówno początkujących, jak doświadczonych) oraz dla kadry kierowniczej kuratoriów oświaty.

Intencją autorów materiałów jest umożliwienie i wsparcie w pracy wszystkich tych, którzy podejmą się przygotowania kadry zewnętrznego nadzoru pedagogicznego do realizacji zadań z zakresu wspomagania szkół w rozwoju kompetencji kluczowych uczniów. Biorąc pod uwagę zakres tematyczny realizowanego szkolenia, wskazanym jest, aby osoby prowadzące zajęcia, poza doświadczeniem trenerskim, posiadały doświadczenie w pracy w nadzorze pedagogicznym, w tym w zakresie realizacji ewaluacji zewnętrznej, miały dostęp do platformy <http://www.seo2.npseo.pl/> i potrafiły się w niej poruszać, posiadały wiedzę merytoryczną z zakresu realizowanych treści. Osoby prowadzące mogą być też wspierane przez trenerów mających doświadczenie w zakresie wspomagania. Z perspektywy twórców programu, zalecanym jest, aby z grupą uczestniczącą

w szkoleniu pracował zespół dwuosobowy, w którym znajdzie się zarówno osoba mająca doświadczenie w sprawowaniu nadzoru pedagogicznego, jak i zajmująca się procesowym wspomaganem pracy szkół/placówek.

Skuteczne kierowanie szkołą to jeden z najważniejszych czynników, które kształtują ogólne warunki nauczania i uczenia się, rozbudzają aspiracje uczniów, rodziców i pracowników oraz dają im wsparcie, a tym samym przyczyniają się do lepszych wyników nauczania. Szkolni przywódcy pełnią dziś złożoną funkcję: ich zadanie polega na czymś znacznie szerszym niż wyłącznie administrowanie szkołami. Przede wszystkim muszą się stać przywódcami zapewniającymi efektywny proces uczenia się uczniów oraz rozwój pracowników. Ażeby to osiągnąć, konieczne są zmiany w sposobie przygotowania, doskonalenia i wspierania dyrektorów. Zbudowanie efektywnego systemu rozwoju przywódców wymaga jasnego zdefiniowania zakresu ich odpowiedzialności, zapewnienia im odpowiednich możliwości rozwoju (przez całą karierę zawodową) oraz uświadomienia środowisku szkolnemu ich kluczowej roli w uczeniu się uczniów i poprawie jakości pracy szkoły.

Głównym celem przedmiotowego cyklu szkoleniowego, przygotowywanego na zlecenie Ośrodka Rozwoju Edukacji w ramach projektu *Przywództwo – opracowanie modeli kształcenia i wspierania kadry kierowniczej systemu oświaty*, jest wsparcie pracowników nadzoru pedagogicznego w takim planowaniu i organizowaniu wspomaganiania pracy szkół/placówek, które zapewni ich dyrektorom realną pomoc w procesie zarządzania adekwatnym do potrzeb współczesnej edukacji. Definiując zatem kluczowe zadania i kompetencje osób pełniących zewnętrzną nadzór pedagogiczny w polskim systemie oświatowym, staramy się zbudować model wspomaganiania skoncentrowanego na uczeniu się uczniów, a w szczególności nabywaniu przez nich kompetencji kluczowych istotnych w nieustającym procesie uczenia się przez całe życie.

Podstawowym zadaniem dzisiejszych przywódców edukacyjnych jest zmiana modelu szkoły skoncentrowanej głównie

na działaniach nauczycieli na szkołę zorientowaną na działania uczniów i ich uczenie się. Odpowiedzialność za tę zmianę muszą wziąć współcześni przywódcy edukacyjni, do których zaliczamy nie tylko dyrektorów szkół i placówek, ale również, a może przede wszystkim, organy prowadzące i sprawujące nadzór nad pracą szkoły. W Polsce w procesie wyboru dyrektora szkoły/placówki nacisk jest położony przede wszystkim na wymagania formalne, które musi spełnić kandydat, a kryteria jego wyboru nie są, *de facto*, określone – w regulacjach dotyczących pracy komisji konkursowej podkreśla się jedynie, że istotnym elementem oceny ma być koncepcja funkcjonowania i oceny szkoły. Trudno jest też określić, jakimi nieformalnymi i dodatkowymi kryteriami kierują się samorządy przy wyborze dyrektora. W praktyce, w przypadku dyrektorów polskich szkół, nie ma jednego modelu wyboru dyrektora, różne są też ścieżki rozwoju zawodowego dyrektorów. Za symptomatyczny można uznać fakt, iż duża część dyrektorów przyznaje, że została dyrektorem „z przypadku” lub pod naciskiem innych nauczycieli. W tej sytuacji niezwykle ważną wydaje się rola pracowników nadzoru pedagogicznego, którzy podejmują bezpośrednią współpracę z dyrektorami nadzorowanych przez siebie szkół i placówek. Jak zatem planować i organizować zadania z zakresu nadzoru pedagogicznego (ewaluacja, kontrola, wspomaganie, monitorowanie), aby wspierać pracę dyrektorów szkół, a przez to nauczycieli? Niniejszy program szkoleniowy wskazuje kilka istotnych w tym obszarze kwestii i stwarza pracownikom nadzoru szansę na podniesienie kompetencji zawodowych w zakresie wspomagania pracy szkół.

I. USTAWOWA ROLA KURATORA OŚWIATY

Nadzór pedagogiczny na przestrzeni ostatnich 10 lat zmieniał swoją formułę, poszukując coraz efektywniejszych sposobów na zmianę polskiej szkoły. Także najbliższy rok może przynieść kolejne modyfikacje. Niezależnie jednak od obowiązującej w danym momencie formuły nadzoru pedagogicznego, łączącymi je stale elementami są: troska o dobro dziecka i jego

wszechstronny rozwój, opieka, wychowanie, przygotowanie do życia w świecie ludzi dorosłych i do funkcjonowania na rynku pracy. Jedynie poprzez rozwój człowieka (na wszystkich etapach jego życia) możemy zapewnić sobie w przyszłości rozwój społeczny i cywilizacyjny, który pozwoli nam budować silną społecznie i gospodarczo pozycję kraju na świecie.

Obecnie nadzór pedagogiczny jest realizowany przez wykonywanie zadań i czynności określonych w art. 33 ustawy o systemie oświaty (tj. Dz. U. 2016 poz. 1943) w trybie działań planowych lub doraźnych i polega na:

- 1) obserwowaniu, analizowaniu i ocenianiu przebiegu procesów kształcenia i wychowania oraz efektów działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej szkół i placówek;
- 2) ocenianiu stanu i warunków działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej szkół i placówek;
- 3) udzielaniu pomocy szkołom i placówkom, a także nauczycielom w wykonywaniu ich zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych;
- 4) inspirowaniu nauczycieli do innowacji pedagogicznych, metodycznych i organizacyjnych.

Zgodnie z obowiązującym dziś prawem, nadzorowi podlega w szczególności:

- 1) zgodność zatrudniania nauczycieli z wymaganymi kwalifikacjami;
- 2) realizacja podstaw programowych i ramowych planów nauczania;
- 3) przestrzeganie zasad oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów oraz przeprowadzania egzaminów, a także przestrzeganie przepisów dotyczących obowiązku szkolnego oraz obowiązku nauki;

- 4) przestrzeganie statutu szkoły lub placówki;
- 5) przestrzeganie praw dziecka i praw ucznia oraz upowszechnianie wiedzy o tych prawach;
- 6) zapewnienie uczniom bezpiecznych i higienicznych warunków nauki, wychowania i opieki.

Adresaci niniejszego cyklu szkoleniowego - wizytatorzy wykonujący czynności z zakresu nadzoru pedagogicznego, mają prawo: wstępu do szkół i placówek, wglądu do prowadzonej przez szkołę lub placówkę dokumentacji dotyczącej przebiegu nauczania, wychowania i opieki oraz organizacji pracy, udziału w posiedzeniu rady pedagogicznej, po uprzednim powiadomieniu dyrektora szkoły, wstępu – w charakterze obserwatora – na zajęcia dydaktyczne, wychowawcze, opiekuńcze i inne zajęcia organizowane przez szkołę lub placówkę, przeprowadzania badań służących ocenie efektywności działalności dydaktycznej, wychowawczej oraz opiekuńczej szkół i placówek.

Działania planowe, o których mowa powyżej, są prowadzone przez kuratorów oświaty zgodnie z podstawowymi kierunkami realizacji polityki oświatowej państwa w zakresie nadzoru pedagogicznego.

Obecnie obowiązujące przepisy prawa stanowią, że nadzór pedagogiczny jest sprawowany z uwzględnieniem:

- 1) współdziałania organów sprawujących nadzór pedagogiczny z organami prowadzącymi szkoły lub placówki, dyrektorami szkół i placówek oraz nauczycielami;
- 2) tworzenia warunków sprzyjających rozwojowi szkół i placówek;
- 3) pozyskiwania informacji zapewniających obiektywną i pełną ocenę działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej szkoły lub placówki.

Zapisy powyższe wyraźnie wskazują na wspomagającą (a nie jedynie kontrolną) funkcję nadzoru pedagogicznego. Wydaje się zatem, że funkcja ta może być z powodzeniem realizowana poprzez wszystkie, wskazane w przepisach prawa, formy nadzoru pedagogicznego, jakimi są:

- 1) ewaluacja (zewnętrzna) obejmująca: zbieranie i analizowanie informacji o działaniach szkoły lub placówki w zakresie badanych wymagań, opisanie działań szkoły lub placówki w zakresie tych wymagań, ustalenie, czy szkoła lub placówka spełnia badane wymagania, i w końcu przygotowanie raportu z ewaluacji, którego funkcją jest wskazanie szkole mocnych i słabych stron oraz możliwych kierunków rozwoju;
- 2) kontrola doraźna (wynikająca z bieżących problemów) bądź planowa - przeprowadzana z wykorzystaniem arkuszy kontroli zatwierdzonych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, udostępnionych dyrektorom szkół, co pozwala im samodzielnie zdiagnozować kontrolowane obszary pracy szkoły i wprowadzić ewentualne zmiany bądź modyfikacje,
- 3) wspomaganie, w szczególności przez: przygotowywanie i podawanie do publicznej wiadomości na stronie internetowej organu analiz wyników sprawowanego nadzoru pedagogicznego, w tym wniosków z ewaluacji zewnętrznych i kontroli oraz promowanie wykorzystania ewaluacji w procesie doskonalenia jakości działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej szkoły lub placówki.

Wizytatorzy mogą też monitorować pracę szkoły lub placówki w zakresie ustalonym na dany rok szkolny przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w podstawowych kierunkach realizacji polityki oświatowej państwa.

Intencją autorów niniejszego programu szkoleniowego jest wskazanie wizytatorom i kadrze kierowniczej kuratoriów oświaty tych obszarów współpracy z dyrektorami szkół/placówek i nauczycielami, które w największym stopniu mogłyby wspomagać ich

w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych uczniów niezbędnych do samodzielnego uczenia się, planowania własnego rozwoju i kariery, odnajdowania się w przyszłym społeczeństwie i na stale zmieniającym się rynku pracy.

II. KOMPETENCJE KLUCZOWE W PROCESIE EDUKACJI

„Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie – europejskie ramy odniesienia” to załącznik do zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, opublikowanego w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej z dnia 30 grudnia 2006 r./L394. Zalecenie to jest jednym z rezultatów wspólnych prac Komisji Europejskiej i państw członkowskich w ramach programu Edukacja i Szkolenia 2010. Wspomniany program stanowi nadrzędne ramy współpracy w dziedzinie polityki dotyczącej kształcenia i szkolenia, opierając się na wspólnie uzgodnionych celach, wskaźnikach i poziomach odniesienia, partnerskim uczeniu się i rozpowszechnianiu najlepszych praktyk.

Uczenie się przez całe życie stało się koniecznością dla każdego obywatela. Musimy wciąż rozwijać nasze umiejętności i kompetencje, nie tylko w celu samorealizacji i aktywnego udziału w życiu społeczeństwa, ale również po to, by z powodzeniem funkcjonować na rynku pracy, który ulega ciągłym zmianom. Wiedza, umiejętności i predyspozycje pracowników należą do najważniejszych czynników innowacyjności, wydajności i konkurencyjności. Coraz szybsze tempo zmian i ciągłe wprowadzanie nowych technologii oznacza, że Polacy (podobnie jak wszyscy Europejczycy) muszą nie tylko na bieżąco uzupełniać swoje umiejętności zawodowe, ale także niezbędne ogólne umiejętności, pozwalające przystosować się do zmian. Poziom kompetencji danej osoby wpływa na jej motywację i satysfakcję zawodową w miejscu pracy, co ma z kolei wpływ na jakość wykonywanej przez nią pracy. Drogi dostępu do informacji i usług podlegają ciągłym zmianom. Aby radzić sobie

w nowym, „cyfrowym” świecie, potrzebujemy nowych kompetencji – nie tylko umiejętności technicznych, lecz także głębszego zrozumienia problemów natury etycznej, wiążących się z nowymi technologiami.

W tym kontekście Rada i Parlament Europejski przyjęły pod koniec 2006 r. europejskie ramy kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie. W ramach tych określa się i definiuje, po raz pierwszy na szczeblu europejskim, kompetencje niezbędne obywatelom do ich samorealizacji, integracji społecznej, aktywnej postawy obywatelskiej i uzyskania szans na rynku pracy w społeczeństwie opartym na wiedzy. Edukacja w swym podwójnym – społecznym i ekonomicznym – wymiarze ma do odegrania zasadniczą rolę polegającą na zapewnieniu nabycia przez obywateli Europy kompetencji kluczowych koniecznych, aby umożliwić im elastyczne dostosowywanie się do takich zmian.

W szczególności, opierając się na wielorakich kompetencjach indywidualnych, należy sprostać zróżnicowanym potrzebom osób uczących się poprzez zapewnienie równości i dostępu dla tych grup, które ze względu na trudności edukacyjne, spowodowane okolicznościami osobistymi, społecznymi, kulturowymi lub ekonomicznymi, wymagają szczególnego wsparcia w realizacji swojego potencjału edukacyjnego. Przykładami takich grup są osoby o niskich kwalifikacjach podstawowych, w szczególności osoby o niskiej sprawności w zakresie czytania i pisanie, osoby przedwcześnie kończące naukę szkolną, długotrwale bezrobotne, powracające do pracy po długotrwałym urlopie, osoby starsze, migranci oraz osoby niepełnosprawne.

W tym kontekście głównymi celami ram odniesienia są, m.in.

- 1) określenie i zdefiniowanie kompetencji kluczowych koniecznych do osobistej samorealizacji, bycia aktywnym obywatelem, spójności społecznej i uzyskania szans na zatrudnienie w społeczeństwie wiedzy;
- 2) wspieranie działań państw członkowskich zmierzających do zapewnienia młodym ludziom po zakończeniu kształcenia

i szkoleń kompetencji kluczowych w stopniu przygotowującym ich do dorosłego życia i stanowiącym podstawę dla dalszej nauki i życia zawodowego, oraz zapewnienia dorosłym możliwości rozwijania i aktualizowania ich kompetencji kluczowych w ciągu całego życia.

Kompetencje są definiowane we wspomnianym dokumencie jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia.

W ramach odniesienia ustanowiono osiem kompetencji kluczowych:

- 1) porozumiewanie się w języku ojczystym,
- 2) porozumiewanie się w językach obcych,
- 3) kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne,
- 4) kompetencje informatyczne,
- 5) umiejętność uczenia się,
- 6) kompetencje społeczne i obywatelskie,
- 7) inicjatywność i przedsiębiorczość,
- 8) świadomość i ekspresja kulturalna.

Kompetencje kluczowe uważane są za jednakowo ważne, ponieważ każda z nich może przyczynić się do udanego życia

w społeczeństwie wiedzy. Zakresy wielu spośród tych kompetencji częściowo się pokrywają i są powiązane, aspekty niezbędne w jednej dziedzinie wspierają kompetencje w innej. Dobre opanowanie podstawowych umiejętności językowych, czytania, pisania, liczenia i umiejętności w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych (TIK) jest niezbędną podstawą uczenia się - umiejętność uczenia się sprzyja wszelkim innym działaniom kształceniowym. Niektóre zagadnienia mają zastosowanie we wszystkich elementach ram odniesienia: krytyczne myślenie, kreatywność, inicjatywność, rozwiązywanie problemów, ocena ryzyka, podejmowanie decyzji i konstruktywne kierowanie emocjami są istotne we wszystkich ośmiu kompetencjach kluczowych.

Zgodnie z wytycznymi Parlamentu Europejskiego polski system edukacji uwzględnił kształtowanie wspomnianych powyżej kompetencji kluczowych, wpisując je w podstawy programowe kształcenia (zarówno ogólnego, jak i zawodowego). Niektóre z nich zdefiniowane zostały wprost jako najważniejsze zadania szkoły, inne znalazły swoje miejsce w treściach nauczania i zalecanych warunkach realizacji podstawy programowej.

Uwzględniając ogromne znaczenie kompetencji kluczowych w życiu każdego człowieka, należy położyć szczególny nacisk na wspomaganie tego obszaru pracy szkół/placówek, a jak wspomniano powyżej, w tej kwestii jest także istotne miejsce dla nadzoru pedagogicznego.

III. WSPOMAGANIE ROZWOJU SZKOŁY

Szkoła, aby mogła się zmieniać, potrzebuje z jednej strony autonomii, która sprawi, że działania będą dostosowane do jej indywidualnej sytuacji, a z drugiej – wsparcia, które wzmocni te procesy rozwoju i pomoże przygotować się do realizacji wymagań stawianych przez państwo. Nowy model zewnętrznego wspomagania szkół zakłada demokratyczność we wdrażaniu

zmian. Wspomaganie ma stanowić pomoc szkole po zidentyfikowaniu jej potrzeb, a nie rozwiązywać problemy w jej zastępstwie.

System wspomagania oparty został na następujących założeniach:

- 1) szkoła/placówka jest odpowiedzialna za własny rozwój;
- 2) rozwój szkoły/placówki może się dokonywać dzięki uczeniu się pracujących w niej nauczycieli;
- 3) partnerami szkoły, pomagającymi jej w rozwoju, są powołane do tego celu instytucje: ośrodki doskonalenia nauczycieli, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, biblioteki pedagogiczne.

Zgodnie z rekomendacjami ekspertów, w ostatnich latach opracowano założenia nowego modelu wspomagania szkół, który zakłada, iż:

- 1) wspomaganie jest adresowane do przedszkola, szkoły i placówki, nie zaś wyłącznie do poszczególnych osób lub grup, takich jak dyrektor czy nauczyciele, co oznacza, że poprzez doskonalenie nauczycieli, pomoc psychologiczno-pedagogiczną oraz system informacji pedagogicznej zapewniany przez biblioteki pedagogiczne, oddziałuje się całościowo na przedszkole, szkołę i placówkę, rozumianych jako złożony, wieloaspektowy system (organizacja);
- 2) wspomaganie pomaga szkole w rozwiązywaniu problemów, a co za tym idzie nie wyręcza jej ani nie narzuca rozwiązań. Oznacza to, że placówki systemu wspomagania muszą uwzględniać podmiotową, autonomiczną rolę szkoły lub placówki i ściśle z nią współpracować przy organizowaniu i realizacji wszelkich działań ją wspierających.
- 3) wspomaganie wynika z analizy indywidualnej sytuacji szkoły i odpowiada na jej specyficzne potrzeby. Punktem wyjścia wszelkich działań adresowanych do nauczycieli danej szkoły powinna być rzetelna diagnoza potrzeb, angażująca

społeczność szkolną, przeprowadzana przez dyrektora przedszkola, szkoły bądź placówki we współpracy z osobą odpowiedzialną za wspomaganie.

- 4) wspomaganie jest procesem, czyli odchodzeniem od pojedynczych, incydentalnych form pomocy na rzecz długofalowych, obejmujących cały proces wspomagania, poczynając od przeprowadzenia we współpracy z przedszkolem, szkołą lub placówką diagnozy potrzeb, poprzez pomoc w realizacji zaplanowanych działań, towarzyszenie im w trakcie wprowadzanej zmiany, aż po wspólną ocenę efektów i współpracę przy opracowaniu wniosków do dalszej pracy.
- 5) w procesie wspomagania powinno się także uwzględniać efekty kształcenia, w szczególności wyniki ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej szkoły lub placówki oraz wyniki sprawdzianu i egzaminów zewnętrznych, a także dostosowywać działania do kierunków polityki oświatowej państwa i wprowadzanych zmian w systemie oświaty.

Zmiana szkół i nauczycieli nie będzie możliwa bez zaangażowania wielu partnerów. Aby wspomaganie przyniosło szkole wymierne rezultaty, konieczna jest współpraca dyrekcji, nauczycieli, uczniów, ich rodziców, a także zewnętrznych podmiotów. Istotną rolę odgrywają instytucje, które funkcjonują na rzecz szkoły i od lat wspierają ją w realizacji postawionych zadań. Dlatego też znowelizowano przepisy prawne dotyczące zasad działania placówek doskonalenia nauczycieli, poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz bibliotek pedagogicznych. Ich celem było dostosowanie zadań wszystkich tych instytucji do rzeczywistych potrzeb szkół, jak również dopasowanie form pracy do założeń kompleksowego wspomagania szkół. Zadaniem instytucji wspomagających szkoły jest:

Organizowanie i prowadzenie doskonalenia nauczycieli w zakresie:

- 1) wynikającym z kierunków polityki oświatowej oraz zmian wprowadzanych w systemie oświaty;

- 2) wymagań stawianych wobec szkół i placówek, których wypełnianie jest badane przez organy sprawujące nadzór pedagogiczny w procesie ewaluacji zewnętrznej, zgodnie z przepisami w sprawie nadzoru pedagogicznego;
- 3) realizacji podstaw programowych, w tym opracowywania programów nauczania;
- 4) diagnozowania potrzeb uczniów i indywidualizacji procesu nauczania i wychowania;
- 5) przygotowania do analizy wyników i wniosków z nadzoru pedagogicznego, wyników sprawdzianu i egzaminów, o których mowa w art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, oraz korzystania z nich w celu doskonalenia pracy nauczycieli;
- 6) potrzeb zdiagnozowanych na podstawie analizy wyników i wniosków z nadzoru pedagogicznego oraz wyników sprawdzianu i egzaminów, o których mowa w art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty.

Placówka doskonalenia nauczycieli wspomaga w obszarze kształcenia ogólnego i zawodowego, organizacji pracy szkoły, zarządzania oświatą i innych, biblioteka pedagogiczna - w obszarze wykorzystania narzędzi nowoczesnych technologii, pracy bibliotek szkolnych, promocji czytelnictwa, poradnia psychologiczno-pedagogiczna - w zakresie wynikającym ze specyfiki pracy poradni. Gdzie zatem miejsce dla nadzoru pedagogicznego? Intencja autorów niniejszego programu jest wskazanie równorzędnej (o ile nie ważniejszej, bo dostarczającej istotnych danych) wspomagającej funkcji zewnętrznego nadzoru pedagogicznego.

Opracowany przez Ośrodek Rozwoju Edukacji model kompleksowego wspomaganie szkół jest wynikiem wieloletnich doświadczeń w zakresie doskonalenia nauczycieli oraz współpracy z placówkami oświatowymi.

Zgodnie z cyklem ciągłego ulepszania (doskonalenia) Williama Edwardsa Deminga, proces wspomagania szkół obejmuje diagnozę pracy szkoły, planowanie działań, wdrażanie zmian i ocenę efektów. Diagnoza (wg wspomnianego modelu) dokonywana jest w szkole lub placówce przez specjalistę ds. wspomagania we współpracy z dyrektorem i nauczycielami i polega na szczegółowej analizie potrzeby danej placówki (ze szczególnym uwzględnieniem wyników zewnętrznego nadzoru pedagogicznego). Rezultatem diagnozy jest wybór obszaru oraz działań, które będą realizowane w szkole czy przedszkolu. Planowanie działań polega na projektowaniu form doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz wdrażania do praktyki szkolnej nabytych przez nich umiejętności i wypracowanych rozwiązań. Dobrze przygotowany plan jest elementem całego procesu wspomagania, gdyż pozwala skutecznie na wprowadzanie zmian w obszarach wynikających z diagnozy pracy szkoły. Realizacja działań to etap, na którym dokonuje się najważniejsza zmiana – nauczyciele nabywają wiedzę i umiejętności oraz wypracowują nowe rozwiązania i wdrażają je w swojej pracy. Za organizację tego etapu odpowiedzialny jest specjalista ds. wspomagania, który w miarę potrzeb i możliwości szkoły, może pozyskiwać zewnętrznych ekspertów. I wreszcie, podsumowanie i ewaluacja wspomagania – zadaniem specjalisty jest podsumowanie przeprowadzonych działań, zaś do dyrektora i nauczycieli należy ocena jego przebiegu i efektów.

Ważną rolę w systemie wspomagania pełni dyrektor szkoły lub placówki. To on podejmuje współpracę z wizytatorem nadzorującym pracę szkoły, realizuje zalecenia i wnioski wynikające z nadzoru, od niego zależy przebieg działań rozwojowych w szkole, ma on także decydujący wpływ na zakres i kształt współpracy z zewnętrznymi instytucjami wspierającymi szkołę,

Dyrektor szkoły:

- inicjuje proces wspomagania działań rozwojowych szkoły;

- decyduje o sposobach jego organizacji, np. powołując zespół odpowiedzialny za przeprowadzenie diagnozy pracy szkoły;
- współpracuje ze specjalistą ds. wspomagania;
- zapewnia odpowiednie warunki do realizacji działań m.in. udostępnia zasoby organizacyjno-techniczne placówki;
- zachęca nauczycieli do aktywnego udziału;
- sam uczestniczy w spotkaniach, konsultacjach i warsztatach;
- monitoruje przebieg działań, jak i wdrażanie nowych rozwiązań do praktyki szkolnej;
- upowszechnia rezultaty procesu wspomagania;
- wykorzystuje proces ewaluacji i jej wyniki do oceny prowadzonych działań rozwojowych.

Jednym z nadrzędnych założeń nowego systemu wspomagania szkół jest utożsamienie dobrej szkoły czy placówki z organizacją uczącą się. Peter Michael Senge, amerykański twórca i propagator idei rozwijania organizacji uczących się, zwraca uwagę, że organizację uczącą się cechuje ciągłe poszukiwanie nowych możliwości, pożądanych efektów i niestereotypowe myślenie. Ludzie rozwijają się, pracując zespołowo i stale się uczą, dostosowując się tym samym do zmieniających warunków. Należy zatem postawić sobie pytanie, jaki jest poziom rozwoju kompetencji kluczowych (umożliwiających rozwój) u tych członków społeczności uczącej się (dyrektora, nauczycieli), których zadaniem jest kształtowanie wspomnianych kompetencji (czy raczej tworzenia warunków sprzyjających ich kształtowaniu) w procesie uczenia się uczniów. Jaki jest poziom rozwoju tych kompetencji u osób wspomagających pracę szkoły?

Układ treści zaplanowanych do realizacji podczas szkolenia adresowanego do kadry nadzoru pedagogicznego nie jest zatem

przypadkowy. Realizując kolejne moduły, uświadamiamy (pomagamy zrozumieć) pracownikom nadzoru ich miejsce w kompleksowym systemie wspomagania pracy szkół/placówek, skupiamy uwagę na istocie kompetencji kluczowych w uczeniu się przez całe życie, aby przejść do konkretów bliskich pracy wizytatorów – jak badać procesy edukacyjne, żeby gromadzić użyteczne i rzetelne informacje o jakości działań służących kształtowaniu umiejętności kluczowych i jak następnie komunikować te informacje, aby wspomagały one pracę szkoły. Na koniec, proponujemy naszym uczestnikom autorefleksję – jaki jest poziom moich kompetencji kluczowych (w szczególności komunikacyjnych)?, czy pozwala on na to, aby trafnie diagnozować, wartościować działania szkoły?, w jakim zakresie mogłabym/mógłbym się rozwinąć sama/sam? itd.

Poniżej prezentujemy pełen pakiet materiałów, które pozwolą Państwu z powodzeniem zrealizować założone cele programu. W skład pakietu wchodzi: ramowy program szkolenia (uwzględniający cele ogólne i szczegółowe, proponowane formy realizacji, treści szczegółowe i cele operacyjne, wskazówki dla prowadzących), harmonogram zajęć (w rozbiciu na dwa dwudniowe zjazdy szkoleniowe), scenariusze zajęć do poszczególnych modułów szkolenia, materiały źródłowe, pomocnicze, wykaz zasobów edukacyjnych, prezentacje multimedialne.

RAMOWY PROGRAM SZKOLENIA

I. Założenia ogólne

Tytuł programu: *Ramowy program szkoleniowy dla kadry nadzoru pedagogicznego w zakresie wspomagania szkół w rozwoju kompetencji kluczowych uczniów*

Adresaci szkoleń: Kadra nadzoru pedagogicznego

Cel ogólny: Przygotowanie kadry nadzoru pedagogicznego do wspomagania szkół w obszarach związanych z rozwijaniem kompetencji kluczowych uczniów

Cele szczegółowe szkolenia:

- Podniesienie kompetencji kadry nadzoru pedagogicznego w zakresie:
 - badania efektywności realizowanego przez szkołę lub placówkę procesu dydaktycznego, wychowawczego i opiekuńczego w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych uczniów,
 - prezentowania wyników i formułowania wniosków z prowadzonych w trybie zewnętrznego nadzoru pedagogicznego badań tak, by służyły podnoszeniu jakości pracy szkoły lub placówki w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych uczniów,
 - gromadzenia danych statystycznych ze świadomością możliwości wykorzystywania ich dla poprawy skuteczności podejmowanych przez szkoły działań na rzecz kształcenia kompetencji kluczowych i indywidualizacji procesu kształcenia

oraz podejmowania decyzji prorozwojowych w tym zakresie,

- wykorzystywania danych statystycznych do formułowania rekomendacji służących kształtowaniu regionalnej/lokalnej polityki oświatowej w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych oraz indywidualizacji procesu kształcenia,
 - inspirowania dyrektorów i nauczycieli do podejmowania działań innowacyjnych, eksperymentów,
 - autoewaluacji i planowania rozwoju osobistego, w szczególności poprzez samoocenę własnego poziomu kompetencji kluczowych.
- Poszerzenie (aktualizacja) wiedzy kadry nadzoru pedagogicznego w zakresie kompleksowego wspomagania pracy szkół i placówek oraz kompetencji kluczowych w procesie edukacji, w kontekście możliwości wsparcia pracy szkół w tym zakresie.

Moduły:

- I. Wspomaganie pracy szkoły/placówki – wprowadzenie do szkolenia (2 x 90min.)
- II. Rozwój kompetencji kluczowych w procesie edukacji (2 x 90min.)
- III. Rola nadzoru pedagogicznego we wspomaganiu szkoły/placówki w kształtowaniu kompetencji kluczowych uczniów (4 x 90min. + 4 x 90min.)
- IV. Profil kompetencyjny wizytatora. (4 x 90min.)

Forma realizacji:

Szkolenie warsztatowe

Metody:

podawcze (mini wykład, prezentacja, wizualizacja, film),

aktywizujące: World Café, JIGSAW, analiza studium przypadku, analiza materiału źródłowego, dyskusja, quiz, gry, symulacje, drama, śnieżna kula, debata oxfordzka, mapa mentalna, metaplan, burza mózgów.

Formy pracy:

Praca zbiorowa, praca w małych zespołach, praca w parach, praca indywidualna z narzędziem.

Czas trwania zajęć: 32 godziny dydaktyczne

Liczebność grupy szkoleniowej: 18 osób

II. Treści szkolenia

MODUŁ I: Wspomaganie pracy szkoły/placówki – wprowadzenie do szkolenia

Cele operacyjne:

Uczestnik szkolenia:

- opisuje założenia kompleksowego wspomagania szkół/placówek i zadania instytucji systemu oświaty odpowiedzialnych

za wspieranie szkół/placówek;

- wskazuje główne zadania osób zaangażowanych w proces wspomagania szkoły/placówki: specjaliści do spraw wspomagania, ekspertów, dyrektora szkoły, nauczycieli;
- wyjaśnia rolę nadzoru pedagogicznego we wspomaganiu pracy szkół.

Szczegółowe treści:

- wprowadzenie do szkolenia,
 - główne założenia projektu pozakonkursowego *Przywództwo – opracowanie modeli kształcenia i wspierania kadry kierowniczej systemu oświaty* – podstawowe informacje o projekcie,
 - projekty pozakonkursowe zaplanowane do realizacji przez Ośrodek Rozwoju Edukacji na lata 2016-2018,
- założenia kompleksowego wspomagania szkół/placówek,
- analiza podstaw prawnych wspomagania pracy szkół/placówek,
- zadania i formy współpracy instytucji systemu oświaty odpowiedzialnych za wspieranie szkół/placówek na etapie:
 - diagnozowania potrzeb,
 - ustalania sposobów działania prowadzących do zaspokajania potrzeb przedszkola, szkoły lub placówki,
 - planowania form wspomagania i ich realizowania,

- wspólnej oceny efektów i opracowywania wniosków z realizacji zaplanowanych form wspomaganie.
- zadania nadzoru we wspomaganiu pracy szkół/placówek.

Zasoby edukacyjne:

- dokumenty programowe PO WER
- *Efekty wspomaganie szkół i przedszkoli – projekt System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół, Poddziałanie 3.3.1 PO Kapitał Ludzki. Raport końcowy.* Julita Pieńkosz, Magdalena Makurat, Mateusz Zych, Anna Karasińska, Aleksandra Puskiewicz, ORE, Sopot, Warszawa, wrzesień 2015
<https://www.ore.edu.pl/projekty-ue/projekty-systemowe/wspieranie-szkol-i-nauczycieli/112-wspieranie-szko-i-nauczycieli-aktualnoci/6600-efekty-wspomaganie-szkol-i-przedszkoli-raport-koncowy>
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2015 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego (Dz. U. z 2015 r. poz. 1270)
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 6 sierpnia 2015 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek (Dz.U. 2015 poz. 1214)
- ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tj. Dz. U. 2016 poz. 1943)
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 września 2016 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. 2016 poz. 1591)

- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych bibliotek pedagogicznych (Dz. U. 2013, poz. 369)
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz.U. 2013 poz. 199)
- ORE <https://www.ore.edu.pl/wspomaganie-pracy-szkol-i-przedszkoli>.

Zalecane formy i metody pracy

Metody podawcze – prezentacja, wykład, film.

Metody warsztatowe – World Café, JIGSAW, analiza studium przypadku praca indywidualna z narzędziem, praca w małych zespołach, praca w parach.

Uwagi do realizacji

W trakcie tego modułu uczestnikom powinny zostać przekazane kluczowe informacje dotyczące wspomagania szkół, do których trener i uczestnicy będą mogli odwoływać się w trakcie całego szkolenia. Trener prowadząc zajęcia, powinien zwrócić uwagę na precyzyjne określenie pojęć z zakresu wspomagania, aby uczestnicy szkolenia posługiwali się tymi samymi definicjami.

Warto, aby przebieg zajęć uwzględniał ćwiczenia, pozwalające na odwoływanie się do doświadczeń uczestników związanych ze wspomaganie pracy szkół (poprzez nadzór) – przykłady dobrych praktyk.

Stopień szczegółowości treści tego modułu zależy od wiedzy i doświadczenia uczestników szkolenia w zakresie wspomagania.

Warto, aby ten moduł prowadziły osoby mające doświadczenie we wspomaganium.

Proponowane ćwiczenia:

- Integracja grupy – wizytówki.
- World cafe – zadania i formy współpracy instytucji systemu oświaty odpowiedzialnych za wspieranie szkół/placówek.
- Mapa myśli – zadania nadzoru pedagogicznego we wspomaganium pracy szkół/placówek.
- Praca indywidualna z narzędziem, praca w małych zespołach, praca w parach.

MODUŁ II. Rozwój kompetencji kluczowych w procesie edukacji

Cele operacyjne

Uczestnik szkolenia:

- wyjaśnia/definiuje pojęcie kompetencji;
- definiuje kompetencje kluczowe zgodnie z „Zaleceniem Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie”;
- wskazuje znaczenie kompetencji kluczowych dla przygotowania dzieci i młodzieży do dorosłego życia i funkcjonowania

na rynku pracy;

- analizuje i trafnie interpretuje zapisy prawa oświatowego;
- uzasadnia znaczenie ponadprzedmiotowego i interdyscyplinarnego charakteru kompetencji kluczowych;
- opisuje/wskazuje na rolę szkoły w kształtowaniu kompetencji kluczowych uczniów.

Szczegółowe treści:

- kompetencja rozumiana jako wiedza, umiejętności i postawy;
- kompetencje kluczowe w Zaleceniu Parlamentu Europejskiego – definicje;
- społeczne i cywilizacyjne przyczyny ustanowienia kompetencji kluczowych istotnych w procesie uczenia się przez całe życie;
- kompetencje kluczowe a rozwój dziecka;
- wpływ kompetencji kluczowych dzieci i młodzieży na ich sprawne funkcjonowanie w dorosłym życiu i na rynku pracy;
- kompetencje kluczowe w zapisach podstawy programowej oraz wymaganiach państwa wobec szkół i placówek;
- ponadprzedmiotowy charakter umiejętności określonych w podstawie programowej kształcenia ogólnego;
- rola różnych podmiotów środowiska szkolnego w kształtowaniu kompetencji kluczowych dzieci i młodzieży;
- zadania osób wspomagających szkołę w procesie kształtowania kompetencji kluczowych uczniów;

- krajowe strategie („Perspektywa uczenia się przez całe życie”) promujące kompetencje kluczowe;
- przewidywane efekty rozwijania kompetencji kluczowych.

Zasoby edukacyjne:

- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2006/962/WE z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Dz.U. L 394 z 30.12.2006).
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2012 r. *w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół* (Dz. U. z 2012 r. poz. 977).
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 maja 2014 r. *zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół* (Dz.U. 2014 poz. 803)
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 czerwca 2016 r. *zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół* (Dz.U. 2014 poz. 803)
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2017 r. *w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły*

25

policealnej

- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 6 sierpnia 2015 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek (Dz.U. 2015 poz. 1214).
- *Perspektywa uczenia się przez całe życie* – załącznik do uchwały Nr 160 2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013 r. (https://men.gov.pl/wp-content/uploads/2014/01/plll_2013_09_10zal_do_uchwaly_rm.pdf)

Zalecane formy i metody pracy:

Metody podawcze – miniwykład, prezentacja.

Metody warsztatowe – analiza dokumentów, dyskusja, quiz, JIGSAW,

Metody aktywizujące – gry, symulacje.

Uwagi do realizacji:

Zadaniem trenera w trakcie tego modułu jest prezentacja i omówienie kompetencji kluczowych oraz wskazanie znaczenia tych kompetencji w osiąganiu przez uczniów sukcesów osobistych i zawodowych w dorosłym życiu. W tym celu istotne jest precyzyjne zdefiniowanie poszczególnych kompetencji. W trakcie zajęć uczestnicy powinni szukać powiązań pomiędzy kompetencjami, a także pomiędzy działaniami, dzięki którym są one kształtowane. Obszary wspomagania nie powinny być postrzegane tylko w ramach danej kompetencji. Zadaniem trenera jest pokazanie uczestnikom, że kształtowanie kompetencji informatycznych to nie tylko domena nauczycieli informatyki, że wspomaganie szkoły w zakresie kompetencji porozumiewania się w języku

26

obcym, nie jest realizowane jedynie przez nauczycieli języków obcych, a kompetencje matematyczne kształtuje się nie tylko na lekcjach matematyki.

Uczestnik powinien wiedzieć, że kształtowanie kompetencji kluczowych uczniów dotyczy zarówno procesu lekcyjnego, jak i innych zajęć realizowanych przez szkołę czy placówkę. Ważne jest, aby w trakcie zajęć uczestnicy potrafili dostrzec i określić czynniki wpływu (np. organizacja pracy szkoły, indywidualizacja nauczania), które gwarantują efektywność pracy.

Analiza aktów prawnych ma pomóc uczestnikom szkolenia określić zadania, które stoją przed nauczycielami i przed instytucjami odpowiedzialnymi za wspomaganie szkół w związku z kształtowaniem kompetencji kluczowych uczniów.

Proponowane ćwiczenia

JIGSAW – analiza rozporządzenia.

Śnieżna kula – tworzenie własnej definicji.

World Café – rola szkoły w kształtowaniu kompetencji kluczowych.

Debata Oxfordzka – kompetencje kluczowe a rozwój dziecka.

MODUŁ III. Rola nadzoru pedagogicznego we wspomaganiu szkoły/placówki

Cele operacyjne:

Uczestnik szkolenia:

- gromadzi dane na temat pracy szkoły/placówki w zakresie kształtowania umiejętności kluczowych uczniów (ze szczególnym uwzględnieniem takich metod badawczych, jak wywiad i obserwacja), współpracując przy tym z podmiotami szkoły/placówki;
- dokonuje rzetelnej analizy i trafnej interpretacji pozyskanych danych, przez co rozpoznaje celowość i efektywność działań służących kształtowaniu umiejętności kluczowych i indywidualizowaniu pracy z uczniami w tym zakresie;
- uzasadnia znaczenie ewaluacji pracy szkoły/placówki (zewnętrznej i wewnętrznej) w diagnozie jej funkcjonowania, w tym w obszarach związanych z rozwojem kompetencji kluczowych;
- identyfikuje mocne i słabe strony, umiejętnie formułuje wnioski i rekomendacje, które pozwolą szkole/placówce na planowanie i podejmowanie adekwatnych działań doskonalących i/lub naprawczych w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych;
- jest świadomy wspomagającej roli ewaluacji, kontroli, monitorowania pracy szkół/placówek,
- komunikuje wyniki prowadzonego nadzoru pedagogicznego w sposób zachęcający do dyskusji, pobudzający do refleksji, inspirujący do zmiany,
- pozyskuje, interpretuje, wykorzystuje dane statystyczne dostępne na platformie npseo, wskaźniki EWD, wyniki egzaminów zewnętrznych do efektywnej współpracy z podmiotami realizującymi zadania z zakresu kompleksowego wspomaganie pracy szkół/placówek i/lub odpowiedzialnymi za kreowanie polityki oświatowej gminy, powiatu, województwa w zakresie kształtowania umiejętności kluczowych uczniów.

Treści szczegółowe:

- służebna rola badań ilościowych i jakościowych w diagnozie poziomu kształtowania u uczniów umiejętności kluczowych, ze szczególnym uwzględnieniem wywiadu jako źródła informacji angażującego wszystkich interesariuszy szkoły/placówki:
 - analiza i interpretacja danych ilościowych uzyskanych w toku badań ankietowych w kontekście kryteriów sukcesu w zakresie kształtowania umiejętności kluczowych,
 - wartościowanie danych dotyczących kształtowania u uczniów kompetencji kluczowych ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki (typu placówki, etapu kształcenia) szkoły/placówki,
 - wpływ atmosfery panującej podczas pozyskiwania danych na ich jakość, rzetelność, wiarygodność,
- obserwacja jako metoda pozyskiwania danych (w szczególności dotyczących kształtowania kompetencji kluczowych niezbędnych do poruszania się na rynku pracy, właściwych postaw oraz metod zindywidualizowanego podejścia do ucznia),
- obserwacja lekcji/zajęć ukierunkowana na pozyskiwanie informacji dotyczących sposobów i zakresu kształtowania umiejętności kluczowych uczniów (z uwzględnieniem ich indywidualnych potrzeb i możliwości),
- obserwacja lekcji/zajęć ukierunkowana na pozyskiwanie informacji o poziomie kompetencji kluczowych u prowadzących zajęcia nauczycieli,
- ocena efektywności pracy szkoły w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych na podstawie różnorodnych wskaźników jakości działań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych szkoły/placówki,

- źródła pozyskiwania różnorodnych wskaźników jakości działań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych szkoły/placówki (zasoby stron: www.seo2.npseo.pl, www.ewd.edu.pl, www.cke.edu.pl, okręgowych komisji egzaminacyjnych),
- odczytywanie i interpretowanie wskaźników jakości (wyniki egzaminów komunikowane w skali staninowej, w skali centylowej, procentowej, wskaźniki EWD, porównywalne wyniki egzaminacyjne – pwe, wyniki ewaluacji zewnętrznej),
- możliwości wsparcia szkoły w interpretowaniu wyników ewaluacji wewnętrznej, wewnętrznych analiz osiągnięć szkolnych, badania efektywności procesów edukacyjnych z wykorzystaniem kalkulatora EWD, testów specjalistycznych, itp.);
- formułowanie wniosków z analizy danych pozyskanych w toku badania określonych obszarów pracy szkoły/placówki (w tym, identyfikacja mocnych i słabych stron), z zamiarem wspierania jej w planowaniu konkretnych (wynikających z rekomendacji) działań służących kształtowaniu umiejętności kluczowych uczniów;
- umiejętność przekazywania informacji zwrotnej (pisemnej i ustnej) o wynikach badań ewaluacyjnych, kontroli, monitorowania tak, aby pełniła ona rolę wspomagającą i inspirującą:
 - kluczowa rola rozmowy w procesie komunikowania wyników ewaluacji zewnętrznej (wzbudzanie refleksji, motywowanie, inspirowanie, zamiast wskazywania błędów),
 - zebranie rady pedagogicznej służące prezentacji wyników ewaluacji, jako wspólna praca (wizytatorów, dyrektora, nauczycieli) nad poszukiwaniem konkretnych pomysłów na doskonalenie działań służących kształtowaniu umiejętności kluczowych,

- możliwości wykorzystania kontroli planowej/doraźnej do wsparcia szkoły/placówki w jej działalności,
- monitorowanie wybranych aspektów pracy szkoły/placówki jako forma motywowania, inspirowania do zmian,
- kształtowanie kompetencji kluczowych a zapisy arkusza organizacji pracy szkoły.

Zasoby edukacyjne:

- *Ewaluacja zewnętrzna. Poradnik wizytatora.* Praca zbiorowa pod red. A. Goćłowskiej, ORE, Warszawa 2015,
- *Szkoła wobec wymagań państwa. Poradnik dla nauczyciela i dyrektora.* Praca zbiorowa pod red. A. Goćłowskiej, ORE, Warszawa 2015,
- *Liczby w ewaluacji są ważne, lecz nie zawsze mówią o wszystkim,* Toni A. Sondergeld, Kristin L.K. Koskey w: *Przywództwo i zmiana w edukacji. Ewaluacja jako mechanizm doskonalenia,*
- film przebieg lekcji w szkole (nagranie zajęć),
- arkusz obserwacji zajęć uwzględniający elementy wskazujące na kształtowanie konkretnych umiejętności kluczowych,
- przykładowy arkusz organizacji pracy szkoły na dany rok szkolny,
- moduł statystyczny http://www.seo2.npseo.pl/seo_stats_quality,
- wyszukiwarka wskaźników EWD dla poszczególnych szkół <http://ewd.edu.pl/wskazniki/matura/witamy/>,
- zasoby okręgowych komisji egzaminacyjnych prezentujących wyniki egzaminów zewnętrznych (dostęp przez

<https://www.cke.edu.pl/komisje-egzaminacyjne>)

Zalecane formy i metody pracy:

Metody podawcze: mini wykład

Metody warsztatowe: analiza przypadków, burza mózgów, w tym ćwiczenia praktyczne w pracowni komputerowej (indywidualne i w parach) lub z wykorzystaniem laptopów przywiezionych przez uczestników, wizualizacja, world café, dyskusja, metaplan, drama, film, analiza materiału źródłowego,

Formy: praca indywidualna z narzędziem, praca w małych zespołach, praca w parach.

Uwagi do realizacji:

Zadaniem trenera w trakcie tego modułu jest przygotowanie kadry nadzoru do działań wspierających szkołę/placówkę w zdiagnozowanych obszarach, w szczególności w zakresie organizacji pracy szkoły ukierunkowanej na kształtowanie kompetencji kluczowych uczniów niezbędnych do poruszania się na rynku pracy, nauczania eksperymentalnego, właściwych postaw oraz metod zindywidualizowanego podejścia do ucznia.

Dodatkowo, celem modułu III jest doskonalenie warsztatu pracy wizytatora w zakresie sprawowania nadzoru pedagogicznego nad jakością pracy szkoły/placówki (ewaluacja, monitorowanie, kontrola), ze szczególnym uwzględnieniem wspomagającej roli ewaluacji zewnętrznej (zarówno na etapie badania, jak i podczas komunikowania wyników nadzoru).

Uczestnicy szkolenia powinni znaleźć odpowiedzi na pytania:

- jak skutecznie badać, w jakim stopniu szkoła/placówka kształtuje kompetencje kluczowe uczniów niezbędne do poruszania się na rynku pracy, jak indywidualizuje pracę z uczniem?
- jak wspierać szkołę/placówkę, by skutecznie wykorzystwała wyniki nadzoru pedagogicznego dla poprawy jakości pracy (w szczególności w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych uczniów)?

Warsztat powinien praktycznie doskonalić umiejętności kadry nadzoru w zakresie pozyskiwania adekwatnych danych (ze szczególnym uwzględnieniem takich metod badawczych, jak wywiad i obserwacja), rzetelnej analizy, formułowania wniosków i rekomendacji oraz komunikowania wyników nadzoru w sposób inspirujący do rozwoju.

Proponowane ćwiczenia:

Mini wykład połączony z wizualizacją – możliwości wykorzystania w pracy wspomagającej pracę szkół/placówek zasobów platformy npseo, EWD, CKE, OKE

World cafe – próba odpowiedzi na pytania kluczowe (Jak badać, aby wspierać i przekonać do zmiany?)

Analiza przypadków – praca w małych zespołach polegająca na ocenie trafności wniosków formułowanych w oparciu o zgromadzone dane

Praca indywidualna z narzędziem – ćwiczenia praktyczne z wykorzystaniem zasobów platformy npseo, wyszukiwarki wskaźników EWD, kalkulatora EWD, danych Okręgowych Komisji Egzaminacyjnych

Praca w parach - analiza i interpretacja wskaźników efektywności (wyniki egzaminacyjne, wskaźniki EWD, wyniki ankiet

ewaluacyjnych)

Metaplan – reakcja szkoły/placówki na wyniki ewaluacji zewnętrznej (Jak jest? Jak być powinno? Co sprawia, że nie jest tak, jak być powinno? Jak zmienić istniejący stan rzeczy?)

Drama – symulacja wywiadu grupowego, wspierające komunikowanie wyników ewaluacji, kontroli, monitorowania

Obserwacja zajęć – indywidualne wypełnianie arkusza obserwacji zajęć zarejestrowanych w szkole/placówce ze szczególnym uwzględnieniem elementów wskazujących na kształtowanie kompetencji kluczowych

Praca w małych zespołach – formułowanie rekomendacji na podstawie analizowanych danych, określanie i formułowanie mocnych i słabych stron szkoły/placówki

Analiza materiału źródłowego – uwzględnienie organizacji kształcenia dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi i posiadającymi orzeczenie/opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej w arkuszu organizacji pracy szkoły na dany rok szkolny.

MODUŁ IV: Profil kompetencyjny wizytatora

Cele operacyjne:

Uczestnik szkolenia:

- jest świadomy znaczenia własnej roli zawodowej, ze szczególnym zwróceniem uwagi na funkcję wspomagającą a nie jedynie „nadzorczą”,

- jest świadomy swoich kompetencji osobowościowych i zawodowych (w tym, kompetencji kluczowych w uczeniu się przez całe życie),
- jest otwarty na uczenie się i przyjmowanie informacji zwrotnej - traktuje szkołę jako organizację uczącą się,
- określa swoje mocne i słabe strony w komunikacji i budowaniu relacji interpersonalnych,
- wyjaśnia wpływ poziomu poszczególnych kompetencji na efektywne budowanie relacji interpersonalnych i jakość pracy zawodowej,
- stosuje w swojej pracy podstawową wiedzę psychologii społecznej (dynamika małych grup),
- jest świadomy zasad etycznych w pracy zawodowej

Szczegółowe treści:

- zadania i czynności wizytatora w świetle ustawy o systemie oświaty i rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie nadzoru pedagogicznego, ze szczególnym uwzględnieniem wspomaganie pracy szkół;
- diagnoza przyczyn trudności w realizacji zadań wizytatora;
- współpraca ze szkołami - aktywizowanie ich potencjału w celu kształtowania kompetencji kluczowych uczniów;
- zadania i czynności wizytatora w projektowanych przepisach prawa oświatowego od 1.01.2017r.;
- kompetencje społeczne wizytatora (współdziałanie, komunikatywność, wywieranie wpływu);

- kodeks etyczny wizytatora.

Zasoby edukacyjne:

1. opis zadań i czynności organu nadzoru pedagogicznego w świetle przepisów prawa.
2. film: Bill Gates: Teachers need real feedback: <https://www.youtube.com/watch?v=81Ub0SMxZQo>.
3. Instrukcja ćwiczenia „Góra srebra”

Metody:

podawcze (mini wykład, prezentacja, wizualizacja, film),

aktywizujące: analiza studium przypadku, analiza materiału źródłowego, dyskusja, quiz, gry, symulacje, drama, mapa mentalna, metaplan, burza mózgów.

Uwagi do realizacji:

Profil kompetencyjny prezentuje zakres zadań, jakie zostały przypisane roli zawodowej wizytatora oraz związane z nią dodatkowe kompetencje. Efektywna realizacja zadań właściwych dla tej roli zawodowej wymaga zarówno kompetencji z profilu podstawowego, jak i specyficznych dla pełnionej roli. W wyniku zajęć, uczestnik winien prezentować następujące postawy:

- partnerstwo: gotowość do budowania relacji opartych na równowadze statusu, wzajemnym szacunku i zaufaniu;

- **kreatywność:** gotowość do projektowania autorskich rozwiązań uwzględniających specyficzne potrzeby szkoły;
- **otwartość na innych:** gotowość do nawiązywania kontaktów i budowania sieci społecznych;
- **szczerłość:** gotowość do prezentowania adekwatnej oceny sytuacji wprost, w sposób życzliwy, lecz zapewniający dostęp do pełnej informacji;
- **obiektywizm:** gotowość do zachowania dystansu wobec własnych przekonań i preferencji; koncentracja na faktach i racjonalnych uzasadnieniach prezentowanych wniosków.

Proponowane ćwiczenia:

1. Ćwiczenie „Ludzik” - analiza własnych cech i predyspozycji osobowościowych.
2. Analiza możliwych przyczyn utrudniających współpracę ze szkołą – praca w grupach.
3. Ćwiczenie – (drama) obserwacja odgrywanych ról – pożądanych i niepożądanych zachowań wizytatora w relacjach z interesariuszami (dyrektorzy, nauczyciele).
4. Ćwiczenie – gra symulacyjna „Góra srebra”
5. Warsztat – opracowanie katalogu pozytywnych i nieetycznych postaw wizytatora w relacjach ze szkołą.