



ZMIANA W SZKOLE

Zmiany w szkole nigdy nie można uznać za zakończoną

Dyrektorzy szkół – absolwenci Studiów Podyplomowych Liderów Oświaty opisują, jak zmieniły i wciąż zmieniają się ich szkoły. Studia są wspólnym przedsięwzięciem Collegium Civitas, Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności, Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Kadry Kierowniczej Oświaty i Centrum Edukacji Obywatelskiej, które jest ich organizatorem.



SPIS TREŚCI

Aleksandra Mikulska PRZEZ OBSERWACJE KOLEŻEŃSKIE DO OCENIANIA KSZTAŁTUJĄCEGO,	2
Dorota Pintal WSPIERAMY UCZNIÓW W UCZENIU SIĘ	4
Grażyna Kwiecińska WSPÓŁPRACA NAUCZYCIELI W PROCESIE UCZENIA I NAUCZANIA - SIÓDEMKA ZMIENIA STYL NAUCZANIA	7
Anna Bross-Krymer ELEMENTY OCENIANIA KSZTAŁTUJĄCEGO DROGĄ DO PODNIESIENIA ŚWIADOMOŚCI I ODPOWIEDZIALNOŚCI UCZNIÓW ZA WŁASNĄ NAUKĘ I ROZWÓJ	11
Urszula Opłocka LIST PO DIAGNOZIE – WDROŻENIE ELEMENTU OCENIANIA	14
Alicja Piątek – Smolińska BEZPIECZNE I SKŁANIAJĄCE DO REFLEKSJI ŚRODOWISKO UCZĄCEJ SIĘ	16
Anna Szanin OCENIANIE KSZTAŁTUJĄCE DROGOWSKAZEM DO NAUCZANIA WSPIERAJĄCEGO	17
Elżbieta Elmrych JAK ZMIENILIŚMY NASZĄ SZKOŁĘ CZYLI OD WSPÓŁPRACY NAUCZYCIELI PODCZAS WZAJEMNYCH OBSERWACJI LEKCJI PO WIDOCZNE UCZENIE SIĘ UCZNIÓW	20

Aleksandra Mikulska

**PRZEZ OBSERWACJE KOLEŻEŃSKIE DO OCENIANIA KSZTAŁTUJĄCEGO, CZYLI
O SAMOWPROWADZAJĄCEJ SIĘ ZMIANIE**

INFORMACJE O SZKOLE

Nazwa	Szkoła Podstawowa nr 8 im. Józefa Piłsudskiego
Miejsce	Wrocław
Poziom	podstawowa
Liczba uczniów	180
Liczba nauczycieli	38

PROBLEM

W czasie SPLO miałam zamiar, jako zakładaną w programie studiów zmianę, wprowadzić ocenianie kształtujące. Jednakże podczas szkoły letniej organizowanej w ramach studiów, gdy konkretyzowaliśmy projekty zmian, kierując się zasadą *less is more* uznałam, że będzie to zmiana zbyt poważna. Stwierdziłam, że najpierw wolę zacząć od obserwacji koleżeńskiej, jako wstępu do oceniania kształtującego.

Udało się, i po wdrożeniu pierwszej udanej zmiany - obserwacji koleżeńskich, które zapoczątkowały proces przekształcenia grona pedagogicznego w organizację uczącą się, w szkole powstał bardzo korzystny klimat do realizacji kolejnych przedsięwzięć. O tym mówiłam Państwu na poprzednim zjeździe OSKKO.

POMYSŁ NA ROZWIĄZANIE - CO SIĘ UDAŁO?

Zachęcona sukcesem, w roku szkolnym 2012/13 postanowiłam kontynuować proces zamiany podejścia do nauczania i uczenia się uczniów, czyli wprowadzić ocenianie kształtujące.

Zaczęłam pomału - od własnego przykładu. Przez pierwsze półrocze wprowadzałam kolejne elementy OK na języku polskim w obu uczonych przez siebie klasach (V i VI). Wcześniej wprowadziłam patyczki, pracę w grupach i parach, uczniowie dostawali do wklejenia cele i kryteria.

Dzieciom bardzo podobały się te metody, a i wśród nauczycieli budziły one zainteresowanie. Bez mojej szczególnej agitacji dopytywali o różne elementy OK i zaczęli wykorzystywać OK na swoich lekcjach. Na początku II semestru 2012/13 elementy OK były już stosowane niemal w całości na matematyce, a patyczki, praca w parach, i praca w współpracujących grupach także w dwóch klasach młodszych. Rosło zainteresowanie nauczycieli, a informacje zwrotne od uczniów i rodziców zachęcały do wprowadzania zmian. Również pedagodzy wspomagający (pracujący w każdej klasie) zauważali pozytywne efekty OK.

Pozyskałam sojuszników: nauczycielkę matematyki (którą zabrałam na szkolenie OK), pedagoga szkolnego i trzech nauczycieli wspomagających.



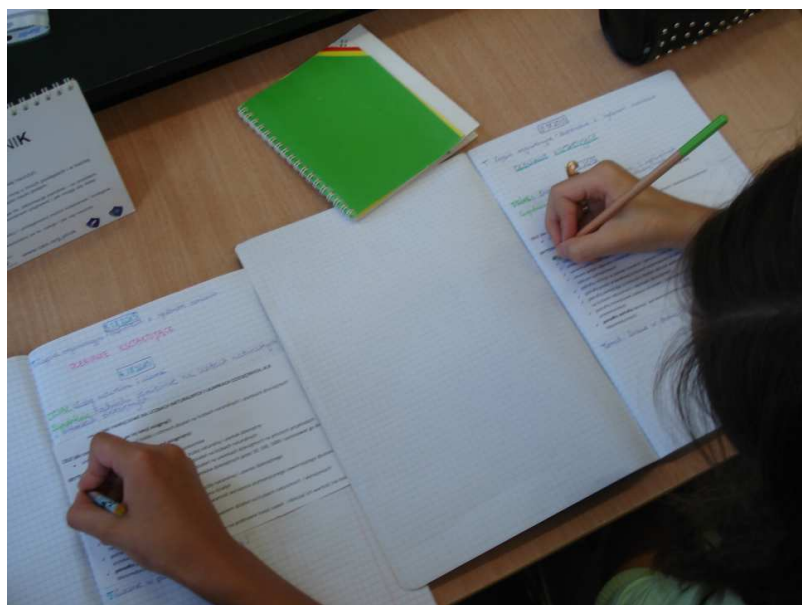
Zakupiłam metodniki do trzech klas. Uczniowie sami domagali się używania ich, a patyczki własnoręcznie ozdabiali. Z powodu dużego zainteresowania nauczycieli zapisałam w lutym szkołę do programu Ocenianie kształtujące w Szkole uczącej się (OKSUS) w Centrum Edukacji Obywatelskiej.

CO DZIAŁA DO DZIŚ?

Od września postanowiliśmy wprowadzać kolejne elementy OK już w całej szkole - wszystkie klasy oraz „zerówki” (w ramach OKSUS).

Nauczyciele są już po pierwszym szkoleniu w programie. Wzbudziło zdumienie trenerki, ponieważ ani razu nie padło stwierdzenia „to się nie da”, „za dużo pracy” itp.

Zdecydowaliśmy, że w tym roku szkolnym podczas obserwacji koleżeńskich będziemy zwracać szczególną uwagę właśnie na funkcjonowanie oceniania kształtującego. Zamówiliśmy metodniki z patyczkami dla wszystkich oddziałów.



Na pierwszym zebraniu rodziców przedstawiłam główne zasady oceniania kształtującego (a raczej jego „filozofię”), zapowiedziałam też, że poprosimy ich po pewnym czasie o informację zwrotną.

Planujemy zmianę wewnątrzszkolnego systemu oceniania oraz opracowanie zmian w systemach przedmiotowych (jasne określanie, kiedy na danym przedmiocie będzie stosowana informacja zwrotna, a kiedy ocena sumująca).

Podsumowując, zmiana w mojej szkole miała takie etapy:

- Uczestnictwo moje w SPLO i decyzja o wprowadzeniu w szkole OK – obserwacji – jeden rok
- Praca moja z ocenianiem kształtującym na lekcjach z uczniami i zainteresowanie innych nauczycieli efektami mojej pracy – następny rok
- Przystąpienie szkoły do programu OKSUS i decyzja wspólna Rady Pedagogicznej o wprowadzaniu OK, wciągnięcie do współpracy rodziców – ten rok szkolny.

Jeśli Państwo mnie zaprosicie w następnym roku chętnie opowiem o efektach.

REKOMENDACJE DLA NAŚLADOWCÓW

- Nie warto zmuszać ludzi do zmiany. O wiele skuteczniejsze jest pokazanie im mocnych stron na przykładzie dobrych praktyk i stworzenie warunków do podjęcia samodzielnej decyzji o zakresie, czasie i sposobie wprowadzenia zmian.
- Pośpiech i presja są groźnymi przeciwnikami zmiany.
- Dobrze, starannie przygotowana zmiana (klimat, warunki, sojusznicy, wiedza i umiejętności) zaczyna „dziać się” sama.
- Osobiste zaangażowanie i Niezłomna Wola Dyrektora czynią cuda.

Dorota Pintał

WSPIERAMY UCZNIÓW W UCZENIU SIĘ

INFORMACJE O SZKOLE

Nazwa	Zespół Szkół nr 1 z Oddziałami Integracyjnymi
Miejsce	Zamość
Poziom	szkoła podstawowa i gimnazjum
Liczba uczniów	ok. 450
Liczba nauczycieli	70

PROBLEM

Szkoła posiada liczący się w regionie dorobek edukacyjny i wychowawczy, przoduje w zakresie wyposażenia w nowoczesne technologie komunikacyjne i informacyjne wspomagające proces dydaktyczny i wychowawczy.

Do szkoły uczęszczają dzieci i młodzież o specjalnych potrzebach edukacyjnych, w tym z upośledzeniem umysłowym w stopniu lekkim, umiarkowanym, niedosłyszący, niedowidzący i niewidomi, z niepełnosprawnością ruchową, z autyzmem dziecięcym, z Zespołem Aspergera, dużą grupę stanowią uczniowie niedostosowani społecznie lub zagrożeni niedostosowaniem społecznym.

Szkoła osiąga średnie wyniki egzaminów zewnętrznych, w ostatnich dwóch latach edukacyjna wartość dodana w obu częściach egzaminu gimnazjalnego była ujemna. Prowadzona w szkole ewaluacja wewnętrzna wskazywała na problemy związane z ocenianiem i organizowaniem procesu lekcyjnego, uczniowie nie angażowali się w proces uczenia, oczekiwali gotowych rozwiązań, nie byli zainteresowani rozwojem. Nauczyciele stale poszukiwali metod motywujących i angażujących uczniów, sięgając jednak, po te, ich zdaniem, sprawdzone w minionych latach

Konieczne stało się podjęcie takich działań, aby nasze efekty były proporcjonalne do wkładanego wysiłku. Poszukiwaliśmy zatem nowych, innowacyjnych rozwiązań w naszej codziennej pracy. Widzieliśmy potrzebę zmiany metod i form pracy, w tym potrzebę zmiany w sposobie oceniania tak, aby wyzwolić u uczniów większą motywację i zaangażowanie. W ocenianiu kształtującym dostrzegliśmy też jego istotny wpływ na wyrównywanie szans edukacyjnych.

Szkoła posiadała zasoby związane z ocenianiem kształtującym:

1. Szkolenie w zakresie stosowania elementów oceniania kształtującego przeszło około 30 nauczycieli (ponad połowa z tych, którzy prowadzą zajęcia edukacyjne).
2. Czterech nauczycieli ukończyło w ramach Nauczycielskiej Akademii Internetowej kurs dla liderów oceniania kształtującego w szkole.
3. Od 2010 roku wdrażana jest innowacja pedagogiczna „Oceniam kształtująco” w jednej z klas gimnazjum, na trzech różnych przedmiotach (chemia, historia, matematyka).
4. W ramach nadzoru pedagogicznego prowadzona jest obserwacja lekcji z uwzględnieniem sposobu komunikowania uczniom celu, technik zadawania pytań, uzyskiwania informacji zwrotnej.
5. Biblioteka szkolna została zaopatrzona w stosowną literaturę.
6. Liderzy oceniania kształtującego przeprowadzili szkolenie na szkolnej platformie MOODLE dla 12 nauczycieli.

Była to dobra podstawa do rozwijania nowych tendencji w ocenianiu i nauczaniu.

POMYSŁ NA ROZWIĄZANIE - CO SIĘ UDAŁO?

Zmiana polegała na wdrożeniu:

- oceniania kształtującego – wprowadziliśmy:
 - o podawanie celu lekcji w języku ucznia;
 - o przedstawianie wymagań edukacyjnych;
 - o pytania kluczowe;
 - o komentarze nauczycielskie do pracy ucznia;
 - o samoocenę i ocenę koleżeńską;
- technik motywujących i angażujących uczniów.

Zaplanowano 4 etapy realizacji zadania.

1. Ewaluacja w zakresie oceniania oraz efektywności procesu nauczania uczenia się

Profil szkoły potwierdził, iż słabszą stroną szkoły jest organizacja procesu lekcyjnego, mało motywująca uczniów do działania i podejmowania próby efektywnego uczenia się. Ewaluacja wewnętrzna w obszarze *ocenianie* pokazała między innymi, iż nauczyciele informują uczniów o wymaganiach edukacyjnych, jednak uczniowie nie widzą w nich czynnika motywującego do nauki, nie wykorzystują ich też do organizowania procesu uczenia się.

2. Doskonalenie nauczycieli w zakresie oceniania kształtującego

Działania w ramach WDN: *Szkolenie „Techniki motywujące i angażujące uczniów”, „Spacer obserwacyjny – cele i zasady organizacji”, „Obserwacje koleżeńskie”; wymiana doświadczeń z zastosowaniem platformy zdalnego nauczania; obserwacje koleżeńskie.*

3. Wdrażanie elementów oceniania kształtującego na zajęciach edukacyjnych oraz stosowanie technik motywujących i angażujących uczniów

– klasy IV i I gimnazjum - wdrożenie wszystkich elementów oceniania kształtującego z zastosowaniem zasady stopniowego wdrażania jego poszczególnych elementów;

- pozostałe oddziały: cel lekcji formułowany w języku ucznia, pytania kluczowe, techniki zadawania pytań, informacja zwrotna, w tym komunikowanie celu lekcji przedstawianie wymagań na każdej lekcji, pytania kluczowe kilka razy w miesiącu, informacja zwrotna nauczyciel – uczeń przynajmniej raz w semestrze

- techniki motywujące - np. praca w parach, zastosowanie metodników, patyczków

4. Monitorowanie działań.

CO DZIAŁA DO DZIŚ?

- Platforma
 - szkolenia e-learningowe na platformie w ramach WDN
 - wymiana doświadczeń
- Obserwacje lekcji
 - krótkie, stosowane w ramach nadzoru
 - wzajemne obserwacje lekcji prowadzone przez nauczycieli

- Ocenianie kształtujące
 - objęło całą szkołę
 - zyskuje więcej zwolenników wśród nauczycieli, aprobatę u rodziców
- Stosowanie technik motywujących
 - poszerza się liczba stosowanych technik
 - zwiększa się potrzeba ich stosowania wśród nauczycieli

CZEGO SIĘ NAUCZYŁAM WPROWADZAJĄC POMYSŁ ZMIANY - REKOMENDACJE DLA NAŚLADOWCÓW

- Odnajduję stale na nowo pasję do tego co robię
- Ciągłe poszukuję nowych rozwiązań dotyczących organizacji procesu nauczania
- Ciekawe przykłady stosuję na własnych lekcjach
- Doskonałą umiejętność przyjmowania informacji zwrotnej i wykorzystywania jej do własnego rozwoju
- Nauczyłam się cierpliwości i uczę tego innych
- Ze zmiany uczyniłam element koncepcji pracy szkoły
- Ocenianie kształtujące stało się częścią wizji szkoły
- Nowe zasady, nawyki, formy pracy zostały sformalizowane i stały się częścią szkolnych procedur
- Wiele działań warto wprowadzić do szkolnych planów jako przykłady dobrych praktyk
- Istotne zdaje się być dostrzeganie potencjału innych osób i włączanie ich do grupy liderów „trzymających zmianę”

Grażyna Kwiecińska WSPÓŁPRACA NAUCZYCIELI W PROCESIE UCZENIA I NAUCZANIA - SIÓDEMKA ZMIENIA STYL NAUCZANIA

INFORMACJE O SZKOLE

Nazwa	Szkoła Podstawowa nr 7 im. Żołnierzy Armii Krajowej
Miejsce	Świdnik
Poziom	podstawowa
Liczba uczniów	773
Liczba nauczycieli	54

PROBLEM

Zmiana przeprowadzona w mojej szkole dotyczy dydaktyki, jest istotna dla uczniów, rodziców oraz nauczycieli, mieści się w najważniejszym obszarze pracy szkoły. Podjęte działanie było długotrwałe, wymagało zaangażowania i systematycznej pracy. Uczestniczy w nim większość spośród licznego zespołu nauczycieli, w tym wszyscy uczący w klasach 4 – 6.

Powodem podjęcia działań była szczegółowa analiza wyników nauczania, prowadzona przez zespół nauczycieli, obserwacja tendencji dominujących w szkole. Wyniki Sprawdzianu pokazywały, że szkoła dobrze pracuje z uczniami słabszymi, bardzo dużo jest wyników średnich i nieco powyżej, natomiast niezadowolająca była grupa wyników najwyższych. Ponadto wyniki Sprawdzianu, chociaż dość wysokie, nie były stabilne. Zobaczyłam potencjał rozwojowy szkoły właśnie w tym miejscu, w pracy z uczniem zdolnym, natomiast zadawałam sobie pytanie, jak dokonać tej zmiany, skoro dotychczas podejmowane działania nie przynosiły efektów na miarę oczekiwań i możliwości, które dostrzegałam. Szkoła wykorzystwała już zasoby, które dawały efektywnie wykorzystane zastępstwa, dodatkowe pomoce dydaktyczne, stworzenie systemu diagnozowania osiągnięć uczniów na różnych etapach i wspieranie klas z najniższymi wynikami, tworzenie programów (np. systematycznego czytania dzieciom – „Siódemka czyta”) i planów dodatkowych działań (np. stworzenie bazy zadań trudnych, praca nad tego typu zadaniami).

POMYSŁ NA ROZWIĄZANIE - CO SIĘ UDAŁO?

Postanowiłam postawić na to, co jest **najważniejszym** zasobem każdej szkoły, czyli na nauczycieli. Celem stał się ich osobisty rozwój, budowanie świadomości, jak i czego uczyć, rozwój umiejętności pracy z uczniem. Niestety, niewiele można znaleźć ofert szkoleń dotyczących dydaktyki, większość dotyczy tworzenia różnego rodzaju dokumentacji. Propozycją dokładnie trafiającą w nasze potrzeby było szkolenie RUN – Rozwijanie Uczenia się i Nauczania, znajdujące się w ofercie CEO, które uczy stosowania oceniania kształtującego w pracy z uczniem. Szkolenie rozpoczęła najbardziej aktywna, otwarta i zaangażowana grupa 12 osób uczących w klasach 4 – 6, a zespoły prowadziły dwie liderki, które wcześniej ukończyły Nauczycielską Akademię Internetową.

Atutem wybranej przeze mnie formy była praca zespołowa: comiesięczne spotkania grup nauczycieli uczących różnych przedmiotów, którzy rozmawiali ze sobą o dydaktyce, o tym, jakie stosują strategie nauczania oraz techniki, co się sprawdza, jak to działa i czy przynosi efekty. Takiej burzy mózgów dotyczącej nauczania dotychczas w szkole nie było i to okazało się zaraźliwe: rok później dwuletnie szkolenie rozpoczęła kolejna grupa z zespołu nauczycieli 4-6 i w przeprowadzaniu zmiany stylu nauczania uczestniczył już cały zespół, a rozmowy o tym, jak uczyć lepiej, stały się codziennością, wokół tego tematu organizowana była i jest praca mniejszych grup nauczycieli.

Do najważniejszych czynników sprzyjających przeprowadzeniu zmian w stylu nauczania należało: zaangażowanie całego zespołu uczącego w klasach 4-6, długi, bo trzyletni czas wprowadzania zmian, wsparcie otrzymywane od trenerów odwiedzających szkołę, wspólne doświadczenia i możliwość ich przedyskutowania w grupach Pomocnych Przyjaciół (zespoły w programie RUN).



Nauczyciele poczuli, jak wiele zależy od nich, a także, że jeśli uczeń jest świadomy czego i po co ma się uczyć, jego praca przynosi lepsze efekty.

Zespół wspólnie pokonał napotkane trudności. Opory niektórych nauczycieli przed zmianą długoletnich nawyków zmniejszyły się poprzez danie im czasu na podjęcie decyzji i szansy wejścia do programu w drugiej grupie, po obserwacji pracy tych, którzy mieli już roczne doświadczenie. A kiedy szkoła, mając propozycję przystąpienia do kolejnego programu CEO – Laboratorium Praktyki Edukacyjnej - ostatecznie do niego nie weszła, stworzyliśmy własne laboratorium, wykorzystując doświadczenia z pilotażu: nagrywanie i wspólne oglądanie lekcji w celu doskonalenia pracy, odbywanie spacerów edukacyjnych, czyli wzajemne obserwowanie lekcji, aby podpatrywać dobre rozwiązania, sposoby prowadzenia lekcji i uczyć się od siebie.

Poświęcenie czasu dydaktyce przyniosło wymierne efekty: wynik Sprawdzianu w szkole jest stabilny, uczniowie uzyskują znacznie więcej wyników z grupy najwyższych, odnoszą inne sukcesy. Szkoła cieszy się dobrą opinią i w bieżącym roku liczy najwięcej oddziałów w swojej historii. I chociaż na pozycję szkołyłożyło się wiele czynników, to nie można nie docenić znaczenia efektywności nauczania.

CO DZIAŁA DO DZIŚ?

Szkoła jest w czwartym roku wprowadzania zmian i uczestniczy w programie zmierzającym do uzyskania tytułu „Szkoły uczącej się”.

Trwałymi osiągnięciami są między innymi:

- Wspólne tworzenie Planów pracy dydaktycznej z określonymi w nich celami każdej lekcji oraz kryteriami sukcesu/wymaganiami dla ucznia – ten pomysł szkoły był prezentowany jako przykład dobrej praktyki w grupie szkół uczestniczących w szkoleniu RUN na zakończenie programu,
- Stosowanie oceniania kształtującego w pracy z uczniem przez wszystkich nauczycieli, choć w różnym zakresie, ustalone są tylko niektóre elementy wspólne, także po zasięgnięciu opinii uczniów,
- Znacznie lepsze wykorzystanie czasu i sprawniejsza organizacja lekcji,
- Wzajemne obserwacje lekcji na zasadzie wypracowanej przez szkołę w trakcie trwania programu: pokaż mi, co robisz dobrze, chcę się tego od ciebie nauczyć,
- Odbywanie spacerów edukacyjnych,
- Nastawienie na współpracę z uczniami, budowanie ich postaw sprzyjających uczeniu się.
- Integracja zespołu nauczycieli wokół dydaktyki.

REKOMENDACJE DLA NAŚLADOWCÓW

Punktem wyjścia do przeprowadzenia zmiany nie musi być tylko problem do rozwiązania.

Trzeba mieć odwagę dostrzegać nowe cele i podejmować wyzwania nawet wtedy, jeśli jest względnie dobrze, inaczej następuje stagnacja.

Warto działania rozpoczynać z grupą najbardziej aktywną i zaangażowaną, ale widzieć kontynuację, w której weźmie udział znacząca grupa nauczycieli, wtedy działanie jest widoczne, grupa wzajemnie się inspiruje.

Trzeba docenić dobrych nauczycieli, dać im szansę przeżycia sukcesu, dostrzegać własne zasoby szkoły i wykorzystać je dla dobra uczniów.

W trakcie procesu zmiany trzeba dać nauczycielom profesjonalne wsparcie poprzez dobrze wybrana ofertę szkoleniową, obejmującą cały zespół.

Zmiana stylu nauczania, metod pracy, jest bardzo trudna i praca nad tym obszarem musi być długotrwała, inaczej zmiana będzie powierzchowna i szybko nauczyciele wrócą do dawnych nawyków.

Ważne jest wsparcie i osobiste zaangażowanie dyrektora, słuchanie, przyjmowanie wątpliwości, dawanie czasu na zaakceptowanie zmiany.

Zmianie sprzyja także wyznaczanie celów realnych, choć mogą być odległe. Potrzebna jest konsekwencja w działaniu, sprawdza się twórcze modyfikowanie procesu, dostosowywanie do potrzeb własnego zespołu.

Przy bardzo odległych celach warto świętować każdy sukces, na różnych etapach procesu. Dziś cieszymy się także, że szkołę i nasz proces możemy zaprezentować innym.

Anna Bross-Krymer**ELEMENTY OCENIANIA KSZTAŁTUJĄCEGO DROGĄ DO PODNIESIENIA ŚWIADOMOŚCI I ODPOWIEDZIALNOŚCI UCZNIÓW ZA WŁASNĄ NAUKĘ I ROZWÓJ****INFORMACJE O SZKOLE**

Nazwa	Szkoła Podstawowa nr 14 im. Gen Władysława Sikorskiego
Miejsce	Bydgoszcz
Poziom	podstawowa
Liczba uczniów	486
Liczba nauczycieli	46

PROBLEM

W mojej placówce mniej zależało nam na podnoszeniu wyników edukacji, gdyż te są dość wysokie. Nadrzędnym celem zaplanowanej zmiany było podniesienie świadomości i odpowiedzialności uczniów za własną naukę i rozwój. Chcieliśmy znaleźć i wprowadzić takie sposoby i metody nauczania oraz pracy z uczniami, które spowodują, że oddziaływania nauczycieli będą skuteczniejsze i podniosą motywację uczniów do nauki. Sprawią, by uczniowie chętnie uczestniczyli w procesie nauki, umieli i chcieli się uczyć, oraz aktywnie i świadomie organizowali swoją naukę. Chcieliśmy również zmienić atmosferę nauczania na taką, która jest sprzyjająca uczeniu się.

POMYSŁ NA ROZWIĄZANIE - CO SIĘ UDAŁO?

Wprowadzanie zmiany rozpoczęliśmy od przystąpienia w 2012 roku do programu „Ocenianie kształtujące w Szkole Uczącej Się”. Zaletą tego programu jest to, że placówce przydzielono opiekuna, który czuwa nad szkołą. Zdecydowaliśmy się na wprowadzenie po kolei wszystkich elementów w klasach 4a i 4c- wszyscy nauczyciele uczący w tych zespołach zdecydowali się wdrażać ocenianie kształtujące, w klasie 4b na niektórych przedmiotach. W klasach pierwszych natomiast wprowadziliśmy ocenianie kształtujące we wszystkich czterech zespołach. W pokoju nauczycielskim pojawiła się tablica OCENIANIE KSZTAŁTUJĄCE, na której zawisły kluczowe informacje dotyczące OK oraz bieżące komunikaty. We wrześniu poinformowaliśmy o zmianach w ocenianiu wszystkich rodziców. Na korytarzach umieściliśmy plakaty dotyczące OK. W klasach powiesiliśmy plakaty dla uczniów.

Przebieg procesu wdrażania oceniania kształtującego w mojej placówce jest ściśle powiązany z zadaniami kursu internetowego, odbywającego się pod okiem mentora. Daje to nauczycielom w nim uczestniczącym poczucie bezpieczeństwa. Liderzy wykonując „kursowe zadania” współpracują z nauczycielami w powstałych zespołach, systematycznie dzielą się wiedzą i nabytym doświadczeniem z

pozostałymi nauczycielami wdrażającymi elementy oceniania kształtującego, uczą się od siebie wzajemnie.



Obserwując zajęcia z elementami oceniania kształtującego byłam pod ogromnym wrażeniem inwencji nauczycieli, zwłaszcza tych pracujących w klasach pierwszych, w tworzeniu i przekazywaniu celów zajęć w języku zrozumiałym dla uczniów. W klasach tych cele przybrały postać rysunkową. Uczniowie w trakcie zajęć oceniali stopień realizacji celów przyklejając obok rysunku z celami odpowiedni znak graficzny – „minkę”- oznaczający stopień realizacji celu. Rodzice dzieci z klas pierwszych otrzymywali „nacobezu,” w formie pisemnej na cały tydzień – wklejone do zeszytu korespondencji.

W marcu przeprowadziliśmy ankiety wśród uczniów na temat korzyści wynikających ze stosowania oceniania kształtującego oraz zorganizowaliśmy spotkania z rodzicami, aby zasięgnąć ich szczegółowej opinii na temat wprowadzanych zmian. Uczniowie są na ogół zadowoleni z wprowadzanych zmian. Wypowiadają się, że łatwiej pracuje im się na zajęciach, są bardziej świadomi wymagań nauczycieli, wiedzą po co się uczą. Z moich obserwacji wynika, że zastosowane dotychczas narzędzia OK znacznie wpłynęły na motywację uczniów do nauki. Uczniowie mają świadomość, na jakim etapie procesu uczenia się są, jakie są wobec nich oczekiwania. Czują się współodpowiedzialni za proces uczenia się i nauczania. Cele lekcji stały się im bliskie, wiedzą do czego zmierzają, tak więc wykazują większe zainteresowanie, zaangażowanie, co przekłada się na efekty ich pracy. Poprzez wzajemne wspieranie się w rozwiązywaniu zadań problemowych, dzielenie się wiedzą i umiejętnościami panuje w klasie miła atmosfera, która sprzyja większej motywacji uczniów do nauki. Większość uczniów na zajęciach pracuje aktywniej, poprawnie wykonuje zadania, co wskazuje, że uczniowie osiągają zaplanowane cele lekcji. Uczniowie, którzy sporadycznie sygnalizowali, że nie rozumieją zadania, chętnie korzystają z pomocy koleżeńskiej innych uczniów, którzy bardzo aktywnie włączają się w wyjaśnianie niejasności. Nauczyciele zaobserwowali, że uczniowie bardzo chętnie dzielą się swoją wiedzą i umiejętnościami, wspierają się w rozwiązywaniu problemów, czują się współodpowiedzialni za proces uczenia się. Uczniowie nabierają coraz większego doświadczenia, co przekłada się na efekty ich pracy. Nauczyciele potwierdzają, że uczniowie pracują aktywniej i efektywniej.

Efektem wprowadzonych zmian jest też wyraźny rozwój współpracy nauczycieli w zespołach powołanych przez szkolnych liderów oceniania kształtującego. Ocenianie kształtujące zapoczątkowało proces powstawania struktury zespołu uczącego się. Pojawiła się w placówce nowa jakość. To co robi

nauczyciel w czterech ścianach klasy przestało być tylko jego sprawą. Nauczyciele zaczęli o tym rozmawiać, wzajemnie się od siebie uczyć. Wymiana doświadczeń między nauczycielami, działanie jednym frontem, stosowanie sprawdzonych pomysłów, metod i sposobów pracy na wszystkich lekcjach pokazało uczniom, że wszyscy razem podejmujemy trud uczenia się i doskonalenia swojego warsztatu pracy. Nowe zasady, nawyki i formy pracy powoli zostają formalizowane i stają się częścią szkolnych procedur.

Według rodziców nacobezu (kryteria sukcesu) oraz informacja zwrotna pomagają dziecku skupić się na tym co jest najważniejsze, pomagają uczyć się. Większości rodziców podoba się taka forma ukierunkowania dziecka na naukę. Rodzice uważają, że dzięki informacji zwrotnej są w stanie pomóc dziecku w nauce, bo wiedzą, czego konkretnie musi nauczyć się dziecko. Informacja zwrotna na kartkówce pozwala dzieciom dowiedzieć się, co muszą poprawić i co najważniejsze w jaki sposób, gdzie mają szukać pomocy. Taka forma pomocy według rodziców pozytywnie motywuje dziecko do pokonywania trudności.

CO DZIAŁA DO DZIŚ?

Wprowadzanie oceniania kształtującego jest rozłożone w czasie. Obecnie jesteśmy w połowie procesu. Od września 2013 OK jest wprowadzany na wszystkich zajęciach we wszystkich klasach I i IV. W klasach V i II kontynuowany jest pilotaż. Od przyszłego roku szkolnego OK powinien już funkcjonować w całej placówce. Po początkowym oporze i licznych obawach ludzie przekonują się do sensowności podjętych działań. Pierwszy rok był, zwłaszcza dla liderów, dość trudny. W tej chwili mamy wypracowanych mnóstwo materiałów, powstała baza pytań kluczowych, przedmiotowcy opracowali zestawy celów w języku ucznia, kryteria sukcesu czyli „nacobezu” do sprawdzianów i zadań domowych i jest dużo łatwiej. Nauczyciele nauczyli się współpracować ze sobą, korzystać ze swoich zasobów i dzielić się. Bardzo duży wpływ na nauczycieli mieli rodzice, pozytywnie odbierający zmiany, oraz uczniowie.

CZEGO SIĘ NAUCZYŁAM WPROWADZAJĄC POMYSŁ ZMIANY? - REKOMENDACJE DLA NAŚLADOWCÓW

Wraz z wprowadzeniem zmian związanych z ocenianiem kształtującym zmienił się też model przywództwa w mojej placówce. Delegowanie uprawnień było zawsze moją słabą stroną. Zmiany związane z wprowadzaniem oceniania kształtującego sprawiły, że stopniowo zaczęłam pozbywać się wirusa odpowiedzialności zarażając nim innych. Bardziej odważnie zaczęłam dzielić się władzą. Liderom OK od początku dałam swobodę w działaniu z zespołami. Wprowadzone zmiany miały też silny wpływ na zespoły nauczycielskie. Wzmocnieniu uległa współodpowiedzialność za pracę szkoły i wspólnie osiągnięte wyniki. Zespoły nauczycielskie stały się bardziej efektywne. Budowanie wspólnoty uczących się nauczycieli jest bardzo cenne, podobnie jak budowanie zaufania w układach nauczyciel-nauczyciel. Wartością mojego zespołu nauczycieli jest kreatywność, entuzjazm, twórcza atmosfera w szkole i poczucie bezpieczeństwa. Obserwacja współpracy nauczycieli, czytanie ich sprawozdań, udział w spotkaniach zespołów, obserwowanie jak współpracują, jak się wspierają i wspólnie rozwiązują trudności, jak „rośnie” ilość materiałów wypracowanych przez nauczycieli związanych z ocenianiem kształtującym, napawa mnie optymizmem co do powodzenia zaplanowanych zmian.

Wprowadzenie oceniania kształtującego jest procesem długofalowym. Myślę, że pewne rzeczy już się zadziały. Wystarczy teraz akcentować pozytywne efekty wprowadzanych zmian, motywować, nagradzać drobne sukcesy, chwalić drobne zaangażowanie, być cierpliwą i wyrozumiałą. Moja rada pedagogiczna

ma duży potencjał. Przyszło mi pracować z wieloma pasjonatami swojej pracy. A jeśli ludzie robią to co lubią, to czasami wystarczy im nie przeszkadzać. Docenianie, akceptowanie inicjatyw i motywowanie sprawia, że prawie wszyscy chcemy się rozwijać.

Urszula Opłocka

LIST PO DIAGNOZIE – WDROŻENIE ELEMENTU OCENIANIA KSZTAŁTUJĄCEGO

INFORMACJA O SZKOLE

Nazwa	Szkoła Podstawowa nr 61 im. J. Korczaka
Miejsce	Wrocław
Poziom	podstawowa
Liczba uczniów	311
Liczba nauczycieli	31

PROBLEM

Zesłoroczna ewaluacja wewnętrzna ujawniła, że konieczność przeprowadzania diagnoz nauczyciele SP 61 postrzegają jako wymóg biurokratyczny, nie związany wcale lub niewiele związany z podnoszeniem wyników kształcenia. Zmiana miała nadać sens przeprowadzanym diagnozom, ponieważ komentarz kształtujący wspiera uczenie się uczniów lepiej niż informacja o ilości uzyskanych punktów. Można więc oczekiwać, że wtedy przeprowadzona diagnoza pozytywnie wpłynie na wyniki kształcenia. Komentarz kształtujący w formie listu po diagnozie miał być przekazywany nie tylko uczniom ale i rodzicom, którzy w naszej szkole często pomagają swoim dzieciom w nauce. List po diagnozie powinien ułatwić rodzicom zrozumienie edukacyjnych problemów dziecka i umożliwić udzielenie mu wsparcia. Liczyliśmy, że taka dodatkowa forma informowania o postępach uczniów spodoba się rodzicom i wpłynie pozytywnie na postrzeganie przez nich naszej szkoły. Ponadto nauczyciele zauważyli, że podczas przygotowywania listu poddają swoje działania refleksji, która może podnieść jakość ich pracy. Zarysowana została także dalsza perspektywa zmiany – wprowadzanie kolejnych elementów oceniania kształtującego w następnych latach. Powodem rozłożenia jej w czasie było przekonanie, że lepiej robić coś dokładnie i z pełnym zrozumieniem a nie wszystko naraz, pobieżnie i byle jak.

POMYSŁ NA ROZWIĄZANIE - CO SIĘ UDAŁO?

Zespołowe podejmowanie decyzji przez radę, np. wybór listu po diagnozie jako pierwszego kroku podczas wprowadzania oceniania kształtującego oraz wytyczenie kierunku zmiany na podstawie wniosków z przeprowadzonej ewaluacji wewnętrznej.

Szkolenia wewnętrzne. Dobrze, że były rozłożone na kilka etapów, ponieważ uniknęliśmy przemęczenia a czasowy odstęp pomiędzy nimi umożliwiał sprawdzenie czegoś w praktyce lub poddanie refleksji.

Szkolenia były dobrze zaplanowane – najpierw rozmawialiśmy o celach i sensie zmiany, następnie zapoznaliśmy się w wszystkimi technikami i metodami OK, po to by następnie skoncentrować się na konstruowaniu informacji zwrotnej. Dzięki temu rada czuła się dobrze przygotowana do wprowadzenia zmiany.

Wspieranie wdrażania zmiany przez dyrektora poprzez stosowania elementów OK w pracy z radą:

- poprzez feedback dyrektora dla nauczycieli w formie analogicznej do opracowywanych przez nauczycieli Listów po diagnozie (każdy chętny mógł przekazać dyrektorowi napisany przez siebie List po diagnozie i otrzymywał informację zwrotną na temat jego jakości),
- sformułowanie przez dyrektora nacobezu do obserwowanych lekcji oraz stosowanie go i komentarza kształtującego podczas rozmów pohospitacyjnych zarówno przez dyrektora jak i wicedyrektora
- na szkoleniowych radach pedagogicznych dyrektor wykorzystywał metodniki (nauczyciele światłami zielonymi, żółtymi i czerwonymi wskazywali poziom zrozumienia, np. celów szkolenia lub podczas prac w grupie kolorem czerwonym sygnalizowali potrzebę udzielenia wsparcia przy rozwiązywaniu problemu oraz zielonym wskazywali zakończenie pracy)

Ciągła ewaluacja na poszczególnych etapach prowadzenia przez trzy niezależne osoby – przez dyrektora szkoły i Lidera Zmiany i Lidera WDN. Dyrektor, czytając otrzymane od nauczycieli Listy po diagnozie i udzielając nauczycielom informacji zwrotnej, monitorował jakość ich treści. Lider Zmiany przeprowadził ankiety wśród nauczycieli, uczniów i rodziców zbierające opinie badanych na temat efektów Listu po diagnozie. Lider WDN monitorował jakość szkoleń prowadzonych przez dyrektora i informował na bieżąco o opiniach nauczycieli na ich temat.

CO SIĘ SPRAWDZIŁO

Sprawdziły się szkolenia z zakresu OK. Warto było zaprezentować wszystkie techniki i metody OK, ponieważ nauczyciele spontanicznie zaczęli stosować różne elementy i w efekcie niektórzy wprowadzili więcej elementów OK do swojej praktyki niż zakładał plan zmiany.

Dobrym pomysłem było stosowanie OK w pracy dyrektora z radą pedagogiczną (metodniki w komunikacji na spotkaniach rady, nacobezu do obserwowanych lekcji, informacja zwrotna dyrektora w formie Listu po diagnozie).

Ważne było dla mnie uznanie przez niektórych nauczycieli mojej roli jako eksperta (zaproszenie na lekcję i prośba o konsultacje dotyczące OK, prośba o korektę kryteriów sukcesu do lekcji - dzięki temu z pozycji dyrektora - egzekutora i nadzorcy przesłama na pozycję konsultanta, który może wesprzeć tych którzy chcą zaangażować się we wdrożenie zmiany i doradzić im.

CO DZIAŁA DO DZIŚ?

Nadal zamierzam stosować elementy OK w pracy z nauczycielami i podczas oceny ich pracy. Kolejne szkolenia przygotowują nas do wdrożenia kolejnych elementów OK, bo chcę by nauczyciele stosowali je na co dzień i z przekonaniem. W tym roku będą to wymagania i kryteria sukcesu do klasówek i sprawdzianów oraz wybranych zadań domowych.

Nauczyciele edukacji wczesnoszkolnej zapisali się na kurs w NAI prowadzony przez CEO, ponieważ chcą doskonalić swoje kompetencje w zakresie OK.

CZEGO SIĘ NAUCZYŁAM WPROWADZAJĄC POMYSŁ ZMIANY? - REKOMENDACJE DLA NAŚLADOWCÓW

Przede wszystkim pokory i elastyczności. Czasem mniej znaczy więcej, a wolniej – dokładniej, nie warto upierać się, że musi być po mojemu, lepiej gdy jest po naszymu. Nie zawsze też ci, na których się liczy, unoszą ciężar odpowiedzialności, ale na szczęście znajdują się inni, którzy, choć się tego nie spodziewamy, chętnie go podnoszą. Przekonywujący dla innych nauczycieli jest także własny przykład (pracy dyrektora jako nauczyciela), najtrafniejszym działaniem okazało się stosowanie technik OK w pracy z radą (metodniki, nacobezu do obserwacji lekcji, informacja zwrotna do nauczycielskich listów w formie mojego listu dla nich).

Alicja Piątek – Smolińska

BEZPIECZNE I SKŁANIAJĄCE DO REFLEKSJI ŚRODOWISKO UCZĄCEJ SIĘ SZKOŁY

INFORMACJA O SZKOLE

Nazwa	Zespół Szkół i Placówek nr 1 (Szkoła Podstawowa nr 62 i Młodzieżowy Dom Kultury nr 3)
Miejsce	Bydgoszcz
Poziom	podstawowy
Liczba uczniów	435 w SP nr 62 i 1055 uczestników MDK nr 3
Liczba nauczycieli	SP – 38 i MDK - 15

PROBLEM

Moja zmiana dotyczy wprowadzenia elementów oceniania kształtującego do procesu dydaktycznego. Kierowała mną nadzieja, że OK wniesie wiele dobrych praktyk do pracy ucznia, do pracy nauczyciela i pomoże rodzicom we włączaniu się w edukację ich dzieci.

POMYSŁ NA ROZWIĄZANIE - CO SIĘ UDAŁO?

Uczenie się to podstawa. Uczymy się wszyscy – uczniowie, nauczyciele i rodzice. Przystąpiliśmy do programu Ocenianie kształtujące w Szkole uczącej się. Usystematyzowane i zaplanowane w programie szkolenia dają nam poczucie, że nic nie umknie naszej uwadze. W poprzednim roku szkolnym siedmiu nauczycieli przez cały rok szkolny brało udział w kursie internetowym dotyczącym OK (w ramach NAI). Przekazywali oni w ramach WDN wiedzę pozostałym nauczycielom. Odbywały się spotkania dla rodziców – zyskaliśmy ich przychylność dla pomysłu zmiany. Rodzice wsparli nasze pomysły i zakupili metodniki. Skorzystaliśmy ze szkolenia prowadzonego przez panią dr Marzenę Żylińską, która przyjęła zaproszenie do naszej placówki. Nauczyciele, którzy uczestniczyli w szkoleniach NAI wprowadzali stopniowo elementy OK. Za ich zgodą często bywałam na lekcjach aby obserwować ich

pracę i pracę uczniów. Nauczyciele zbierali się w zespołach i wypracowywali materiały, uczyli się wzajemnie, przychodzili do siebie na lekcje w ramach hospitacji koleżeńskich, które cieszą się coraz większą popularnością. Wszystkie podjęte działania mają miejsce do dziś w naszej placówce.

CO DZIAŁA DO DZIŚ?

Mamy duże oczekiwania w związku z przystąpieniem do realizacji zadań w ramach programu Ocenianie kształtujące w Szkole uczącej się. Pierwsze szkolenie rady pedagogicznej wywołało konstruktywną dyskusję w nauczycielskich zespołach przedmiotowych. Zwolenników Oceniania Kształtującego przybywa w placówce. W tym roku szkolnym kolejnych siedmiu nauczycieli przystąpi do szkolenia w ramach NAI (Ocenianie Kształtujące).

Wszystkie wprowadzane nowości –patyczki, praca w parach, nacobezu, informacja zwrotna, ocena koleżeńska, cele lekcji w języku zrozumiałym dla ucznia są kontynuowane i doskonalone. Z grupy nauczycieli uczestniczących w NAI wyłonili się liderzy, którzy na spotkaniach przekazują sprawdzone pomysły, dzielą się wiedzą, wspólnie pracują nad formułowaniem celów w języku zrozumiałym dla ucznia, wymieniają się doświadczeniami. Nauczyciele pokazują uczniom i rodzicom, że wszyscy podejmujemy się trudu nauki i doskonalenia warsztatu pracy. Uczą się nauczyciele, uczniowie i rodzice. Wspólnie tworzymy środowisko uczącej się szkoły. Wprowadzanie elementów Oceniania Kształtującego zostało wpisane w planie nadzoru na obecny rok szkolny. Powołany został zespół do zmodyfikowania Wewnętrznego Systemu oceniania

CZEGO SIĘ NAUCZYŁAM WPROWADZAJĄC POMYSŁ ZMIANY? - REKOMENDACJE DLA NAŚLADOWCÓW

Wprowadzając zmianę nauczyłam się korzystania z kompetencji nauczycieli. Należy dbać o pozytywne relacje i współtworzyć dobrą atmosferę, wtedy „góry lodowe” można topić. W szkole mamy w dokumentach zapis, że wiedza stanowi wartość. Warto się z nią dzielić i warto jej szukać. Uczę się cały czas pokory wobec tych, którzy nie są sprzymierzeńcami zmian, ale na szczęście jest ich niewielu. Zmiana to proces, więc z niecierpliwością oczekuję sukcesów dla uczniów, nauczycieli i rodziców.

Anna Szanin

OCENIANIE KSZTAŁTUJĄCE DROGOWSKAZEM DO NAUCZANIA WSPIERAJĄCEGO ROZWÓJ KAŻDEGO UCZNIA

INFORMACJA O SZKOLE

Nazwa	Szkoła Podstawowa nr 9 im. Wincentego Pola
Miejsce	Wrocław
Poziom	I i II etap edukacyjny
Liczba uczniów	280
Liczba nauczycieli	38 (65% pełnozatrudnionych to nauczyciele dyplomowani)

PROBLEM

Problem ujawnił się we wnioskach z ewaluacji wewnętrznej, w badaniu obszarów pracy szkoły metodą „profil szkoły” oraz podczas rozmów z uczniami, rodzicami i nauczycielami. Związany jest z przebiegiem procesów edukacyjnych. Obejmuje następujące kwestie (dowody):

- niewystarczający poziom zaangażowania części uczniów w procesy uczenia się (słaba motywacja, niska aktywność na zajęciach),
- przeświadczenie niektórych uczniów i rodziców, że ocena w niewystarczającym stopniu dostarcza informacji o postępach ucznia (co uczeń już umie, a czego nie), a także nie zawsze służy budowaniu poczucia własnej wartości ucznia. W związku z powyższym należało podjąć takie działania, które będą służyć poprawie procesu uczenia się i zmodyfikowaniu procesu nauczania.

POMYSŁ NA ROZWIĄZANIE - CO SIĘ UDAŁO?

Pomysł dotyczył wprowadzenia elementów oceniania kształtującego (OK) na zajęciach lekcyjnych. Początkowo obejmował nauczycieli, którzy chcą realizować elementy OK na swoich lekcjach. W tym roku po zmianie rozporządzenia MEN w sprawie nadzoru pedagogicznego i określeniu wymagań w tymże rozporządzeniu stało się jasne, że ocenianie wspomagające rozwój każdego ucznia, zobligowany jest stosować każdy nauczyciel (wymaganie: **2. Procesy edukacyjne są zorganizowane w sposób sprzyjający uczeniu się; wymaganie na poziomie D:** ... *Uczniowie znają stawiane przed nimi cele uczenia się i formułowane wobec nich oczekiwania. Informowanie ucznia o jego postępach w nauce oraz ocenianie pomagają uczniom uczyć się i planować ich indywidualny rozwój. Nauczyciele kształtują u uczniów umiejętność uczenia się. Nauczyciele i uczniowie tworzą atmosferę sprzyjającą uczeniu się. Nauczyciele motywują uczniów do aktywnego uczenia się i wspierają ich w trudnych sytuacjach...*).

Wdrażanie OK wiąże się zatem z potrzebą „przestawienia się” z tradycyjnego oceniania, stawiania ocen częściowych na rzecz informacji zwrotnej - o poziomie zdobytej wiedzy oraz słabych i mocnych stronach uczniów. Podstawową zaletą oceniania kształtującego jest to, że w toku nauki można uczniów uczyć, jak się uczyć i w jaki sposób zdobywać wiedzę.

Ocenianie wspierające rozwój każdego ucznia jest pomysłem na to, aby być bliżej ucznia, rodzica, koleżanki i kolegi nauczyciela. To swoisty kierunkowskaz na drodze do poprawy procesów edukacyjnych. Drogowskaz:

- dla ucznia w procesie uczenia się (wie co umie, ma wskazaną drogę do tego, co może poprawić i co robić dalej, staje się bardziej aktywny i odpowiedzialny za swoją naukę)
- dla nauczyciela w procesie nauczania (jest świadomy procesów edukacyjnych: wie jak pomóc uczniowi się uczyć, potrafi zorganizować przestrzeń edukacyjną oraz wykreować ciekawą lekcję, jest skuteczny i podnosi motywację do nauki)
- dla rodzica (zna kryteria oceniania i sukcesu) i może dziecku skutecznie pomóc.

Nasz pomysł na rozwiązanie problemu zawiera trzy **kluczowe etapy działania**: inicjowanie zmiany, wdrażanie zmiany oraz utrwalanie zmiany. **Pierwszy etap wdrażania zmiany** polegał na przygotowaniu terenu dla zmiany: mobilizowanie nauczycieli, bilansowanie zasobów, a także tworzenie warunków do realizacji tejże zmiany (szkolenie RP przez edukatora CEO, indywidualnie rozmowy z nauczycielami, przemowa do RP, kurs w Nauczycielskiej Akademii Internetowej - N@I, powołanie zespołu ds. OK, tzw. koalicji zmiany).

Podczas II etapu realizowano konkretne działania według planu wdrażania zmiany (wizja, strategia, cele, zdania wraz z harmonogramem). Zespół ds. OK koncentruje się na wdrażaniu zmiany na zajęciach przyrody, języka angielskiego, historii i języka polskiego. Początkowo dokładnie zgłębia zasady

nauczyciela OK, poprzez doskonalenie umiejętności planowania lekcji (formułowanie celów w języku ucznia, kryteria sukcesu, pytania kluczowe). Nauczyciele zaangażowani w zmianę pracują wspólnie, dyskutują i pomagają sobie wzajemnie. Z powodzeniem wykorzystują tzw. „mądrość zbiorową” i wspólnie szkolą się. W N@I zdobywają doświadczenie, a w zespole pomagają tym, którzy mają trudności w wykonywaniu zadań. Są wzbogaceni sobą nawzajem i do pomocy mają mnie.

III etap to utrwalanie efektów zmiany jest związany z dalszym wzmacnianiem samodzielności i budowaniem zaufania. Są drobne sukcesy, które doceniamy, ale to nie powód, by „spocząć na laurach”. Na tym etapie warto konsolidować rezultaty zmiany i modernizować w razie konieczności działania. W myśl niemieckiego przysłowia „zacząć jest łatwo, wytrwać jest sztuką”, należy już dziś zadbać o pielęgnowanie wyników i tego co dobre. Warto promować „nowe zachowania” (zmianę), dopóki „nowe metody” nie zastąpią starych (szkolenia kolejnych nauczycieli w N@I, dobre praktyki, wzmacnianie pozytywnych doświadczeń).

Efekty dotyczą poprawy efektywności uczenia się i nauczania (uczniowie dostrzegają, że nauczyciele chcą im pomóc, pokazują jak mają się uczyć i wspierają ich; na lekcjach pojawiają się elementy OK: cele lekcji w języku ucznia, kryteria sukcesu, pytania kluczowe, stosowanie komentarza nauczycielskiego do pracy ucznia, wdrażanie uczniów do samooceny i oceny koleżeńskiej. Poprawiają się wyniki (szczególnie uczniów słabych); wzrasta motywacja uczniów do nauki i ich zaangażowanie m.in. z powodu stosowania przez nauczycieli technik motywujących i angażujących uczniów; zwiększa się zainteresowanie rodziców procesem uczenia się.

Sprawdził się szereg działań w zakresie zmiany i mogę je polecić. Zadowolona jestem ze szkolenia rady pedagogicznej (RP) przez CEO na temat „Ocenianie Kształtujące”. Przygotowałam na RP wystąpienie na temat zmiany (Co? Dlaczego? Jak? Kto? Kiedy? W jakim celu? Co z tego będziemy mieć?). Szkolenie w N@I pomaga monitorować i samodyscyplinować nauczycieli w stosowaniu OK. Sprawdziło się powołanie zespołu ds. OK w skład którego weszli nauczyciele o różnorodnym doświadczeniu (30/15/5 staż pracy). Ta różnorodność zapewniła wymianę doświadczeń czeladnikiem i mistrzem.

Nasza zmiana to proces, który nadal trwa, dlatego warto go dokładnie zaplanować (harmonogram zmiany wraz ze sposobem monitorowania), aby nie zagubić się w natłoku spraw. Bardzo ważna jest rozmowa, wspieranie się oraz dostrzeganie drobnych sukcesów nawet tych w „morzu porażek”.

CO DZIAŁA DO DZIŚ?

1. Uczniowie częściej i chętniej podejmują rozmowy z nauczycielami na temat ich udziału w procesie uczenia się (dotyczy to m.in. wspólnego określania celów, precyzowania wymagań (nacobezu), możliwości poprawy osiągnięć). Dzieci dostrzegają to, że nauczyciele chcą im pomóc, pokazując jak mają się uczyć, w jaki sposób zdobywać wiedzę oraz gdzie jej szukać.
2. Grupa nauczycieli systematycznie wykorzystuje wybrane elementy oceniania kształtującego na swoich lekcjach (cele lekcji w języku ucznia, kryteria sukcesu, zadawanie pytań kluczowych, stosowanie komentarza nauczycielskiego do pracy ucznia, wdrażanie uczniów do samooceny i oceny koleżeńskiej).
3. Poprawiają się wyniki nauczania, szczególnie u uczniów, którzy potrzebują kierunkowskazów i nie są pewni.
4. Wzrasta motywacja uczniów do nauki i ich zaangażowanie m.in. poprzez stosowanie technik motywujących i angażujących uczniów. Budzi się świadomość uczenia się przez całe życie oraz rozwija się ciekawość ludzi i świata.
5. Zwiększa się zainteresowanie rodziców procesem uczenia się. Rodzice doceniają informację zwrotną oraz kryteria sukcesu podawane przez nauczycieli do każdej lekcji.

6. Zmiana przyniosła także efekty w pracy zespołów. Zespół ds. OK zrozumiał najwcześniej, że nie można wprowadzić zmiany, gdy coś będzie się robiło tak samo. Współpraca owocuje unikaniem błędów indywidualnych dzięki dzieleniu się doświadczeniami w zespole i pomaganiem tym, którzy mają trudności w wykonywaniu zadania.

CZEGO SIĘ NAUCZYŁAM WPROWADZAJĄC POMYSŁ ZMIANY? - REKOMENDACJE DLA NAŚLADOWCÓW

Uświadomiłam sobie, że przewodzenie w szkole to sport zespołowy i władzę należy dzielić się z innymi. To pomogło mi zdroworozsądkowo odnieść się do „wirusa odpowiedzialności”. Kolejnym zaskoczeniem był „efekt wow!” – OK funkcjonuje w naszej szkole. Troje nauczycieli wdraża systematycznie elementy OK. Reszta podejmuje próby. Nie byłoby jednak zmiany, gdyby przebiegała ona bez oporu. Koalicja na rzecz zmiany na dobre zagościła w szkole. Zdaję sobie sprawę z tego, że OK to swoista filozofia i wymaga od nauczyciela reorganizacji procesu nauczania. Dlatego warto, aby dyrektor wykazał się zrozumieniem dla początkowych negatywnych reakcji nauczycieli i aby słuchał innych i ich wspierał.

Proces wdrażania zmiany wzbogacił także moje własne kompetencje. Uświadomiłam sobie obszary, nad którymi muszę popracować. Odnajduję w sobie pasję do tego co robię. Nie stoję w miejscu, ponieważ poszukuję nowych rozwiązań dotyczących organizacji procesu nauczania i organizacji pracy i kultury szkoły. Doskonale umiejętności przyjmowania informacji zwrotnej od społeczności szkolnej i wykorzystuję ją do własnego rozwoju. Ze zmiany uczyniłam element *Koncepcji pracy szkoły na lata 2012-2017*.

Elżbieta Elmrych

JAK ZMIENILIŚMY NASZĄ SZKOŁĘ CZYLI, OD WSPÓŁPRACY NAUCZYCIELI PODCZAS WZAJEMNYCH OBSERWACJI LEKCJI PO WIDOCZNE UCZENIE SIĘ UCZNIÓW

INFORMACJA O SZKOLE

Nazwa	Szkoła Podstawowa w Lubieszewie
Miejsce	wieś Lubieszewo w woj. pomorskim, pow. Nowy Dwór Gdański, na Żuławach
Poziom	szkoła podstawowa z oddziałami przedszkolnymi
Liczba uczniów	95 uczniów w klasach I-VI, 45 przedszkolaków w wieku 3-6
Liczba nauczycieli	10 + 4 niepełnozatrudnionych (w tym psycholog)

PROBLEM

Głównym problemem szkoły były słabe wyniki nauczania usprawiedliwiane kontekstem środowiskowym. Uważaliśmy, że dobrze pracujemy z uczniami na lekcjach, a to, że osiągają niski poziom wiadomości i umiejętności wynika z ich niewielkich możliwości intelektualnych, wysokiego poziomu bezrobocia i niskiego poziomu wykształcenia rodziców (w zdecydowanej większości podstawowe i zawodowe). Zajęcia na SPLO spowodowały, że musiałam zweryfikować swój pogląd na ten temat i odrzucić poddawanie się czynnikom środowiskowym. Kolejny wniosek nasuwał się samorzutnie: skoro nie

Środowisko ucznia generuje ich słabe wyniki, to w jakim stopniu zmiana warsztatu pracy nauczycieli na lekcjach spowoduje podniesienie wyników? Jakimi sposobami nakłonić nauczycieli do zmian: najpierw sposobu myślenia o nauczaniu, a później do zmian w nauczaniu i uzmysłowienie nauczycielom, że to właśnie oni mają największy wpływ na to, ile ich uczniowie umieją? Jednocześnie, w trakcie wieloletniej praktyki dyrektorskiej zaobserwowałam, że bardzo trudno wpłynąć na zmianę sposobu prowadzenia lekcji przez poszczególnych nauczycieli. Ówczesne rozmowy pohospitacyjne, analizowanie lekcji, wyznaczanie zadań do realizacji i dyskusje nic nie zmieniały. A jeśli – to tylko na krótki czas.

Uczestnicząc w zajęciach na SPLO nabrałam przekonania, że jeśli uda mi się nakłonić nauczycieli do wzajemnego obserwowania swoich lekcji, będą uczyć się od siebie i współpracując zaczną doskonalić pracę na lekcjach, a skuteczne, dobre lekcje zaprocentują stopniową poprawą wyników nauczania.

POMYSŁ NA ROZWIĄZANIE - CO SIĘ UDAŁO?

Pierwszym pomysłem na rozwiązanie problemu, a jednocześnie tematem pracy dyplomowej na SPLO, było wzajemne obserwowanie lekcji przez współpracujących ze sobą nauczycieli (w tym także moje – dyrektorki – lekcje).

Efektywne były dyskusje nauczycieli o nauczaniu, które zostały zainicjowane dzięki otwarciu drzwi klas i zrozumieniu, że zmiany w warsztacie pracy nauczycieli są konieczne. Udało się, przynajmniej w części, doprowadzić do zmiany sposobu myślenia nauczycieli o swojej pracy. Nauczyciele nabraли przekonania, że mogą inaczej prowadzić lekcje i będą się tego uczyć. Pozytywnym efektem tej zmiany było zainteresowanie nauczycieli ocenianiem kształtującym, którego wprowadzanie rozpoczęliśmy w kolejnym roku szkolnym (2009/2010).

Skorzystaliśmy z możliwości uczenia się na kursach internetowych NAI – *Lider oceniania kształtującego* oraz *Jak motywować uczniów do nauki*. W tym czasie najbardziej efektywne były spotkania grupy nauczycieli wdrażających OK. Wspólne uczenie się, jak wprowadzić zmiany w klasie, zaowocowało i ocenianie kształtujące „zadziało” w klasach IV-VI prawie na wszystkich przedmiotach. Udało się również podnieść osiągnięcia uczniów, co zauważaliśmy pracując z nimi na lekcjach. Potwierdzeniem naszych obserwacji był wyraźnie lepszy wynik ze sprawdzianu szóstoklasisty.



Kolejny rok szkolny, to kolejni nauczyciele (edukacja wczesnoszkolna) w NAI – ocenianie kształtujące. Zespół, który pierwszy rok oceniania kształtującego miał za sobą, rozpoczął realizację programu *Rozwijanie uczenia się i nauczania* (RUN). Nawarstwiały się różne trudności – zwolnienia lekarskie nauczycieli, urlopy macierzyńskie, długotrwałe zastępstwa, nowi nauczyciele. Z 5-osobowego zespołu rozpoczynającego RUN na koniec pozostały dwie osoby. Energię całemu zespołowi nauczycieli uczących w naszej szkole podnosiła druga grupa Pomocnych Przyjaciół realizująca program RUN.

Efekty naszej pracy – rozwój współpracy nauczycieli w zakresie nauczania prezentowaliśmy na konferencjach SUS i innych organizowanych przez CEO. Trudno było nauczycielom podjąć decyzję o zgłoszeniu szkoły do Laboratorium Praktyki Edukacyjnej. Początkowo obawiali się nagrywania swoich lekcji i wizyt osób z zewnątrz na zajęciach. Udało się jednak przekonać ich – skuteczne były moje dyrektorskie działania, a także udział dwóch nauczycielek w konferencji SUS (marzec 2012), na której pokazano pozytywne efekty nagrywania lekcji.

CO DZIAŁA DO DZIŚ?

Obecnie rozpoczęliśmy drugi rok pracy w programie Laboratoria Praktyki Edukacyjnej i najważniejsze nasze plany dotyczą tego, aby na lekcjach „uczenie się uczniów uczynić widocznym”. Będziemy kontynuować nasze działania: nagrywanie lekcji i wspólne omawianie nagrań połączone z analizowaniem wytworów pracy uczniów; wspólne planowanie lekcji (warsztatowy model lekcji); obserwowanie wybranej grupy uczniów i projektowanie działań tak, aby uczniowie uzyskiwali widoczne postępy.



Od czasu, gdy w 2008 roku rozpoczęliśmy wzajemne obserwacje – „otworzyliśmy drzwi klas”, ten sposób na poprawę jakości pracy na lekcjach – działa i w naszym zespole nauczanie i uczenie się jest tym, o czym rozmawiamy codziennie.

Co jeszcze działa do dziś? Oczywiście: współpraca z CEO poprzez roczne/dwuletnie kursy internetowe i wsparcie mentorów, spotkania z trenerką w ramach programu *Laboratoria Praktyki Edukacyjnej* oraz

możliwość uczestniczenia w konferencjach, szkoleniach SUS nie tylko dyrektora, ale również nauczycieli. W ten sposób rozwijamy się – kolejne działania wynikają z poprzednich osiągnięć.

CZEGO SIĘ NAUCZYŁAM WPROWADZAJĄC POMYSŁ ZMIANY? - REKOMENDACJE DLA NAŚLADOWCÓW

Przede wszystkim – „nic nie na siłę”. Cierpliwe, konsekwentne dążenie do celu z elastycznym zmienianiem drogi do jego osiągnięcia w zależności od tego, jak działają inni pozwala na sukces. Z całą pewnością prawdziwe jest stwierdzenie, że szkoły zmieniają się od wewnątrz albo nie zmieniają się wcale.

Dyrektor nie musi być najlepszym nauczycielem, ale ważne żeby uczył się razem z nauczycielami - jak lepiej uczyć.

Dyrektor nie może tracić czasu na ciągłe kontrolowanie nauczycieli. Jeśli nauczyciel nie ma wysokiego poziomu odpowiedzialności i własnego mechanizmu samokontroli to prawdopodobnie nigdy nie będzie dobrym nauczycielem i zwiększanie kontroli nic nie pomoże.

Entuzjazm dyrektora i wiara, że osiągnięcie celu jest możliwe to cechy, które skutecznie pociągają innych do działania.

Zmiany w szkole nigdy nie można uznać za zakończoną – co roku przychodzą nowi uczniowie, a ci, z którymi pracujemy, co dzień są inni.

I dlatego praca w szkole jest taka pasjonująca i fantastycznie ciekawa!

Ocenianie kształtujące w Szkole uczącej się

Kompleksowy program którego celem jest podniesienie efektywności nauczania i uczenia się przez wykorzystanie oceniania kształtującego. Składa się z 8 szkoleń rozłożonych w ciągu dwóch lat. Są to szkolenia dla rad pedagogicznych, szkolenia wyjazdowe dla dyrektora i nauczycieli, a także kurs internetowy.



Warsztaty Szkoły uczącej się dla rad pedagogicznych

Warsztaty prowadzone w zainteresowanej szkole, trwają pięć godzin i dotyczą efektywnych metod nauczania, oceniania kształtującego, współpracy nauczycieli i ewaluacji wewnętrznej pracy szkoły.



Nauczycielska Akademia Internetowa

Roczne kursy internetowe prowadzone metodą coachingu, poświęcone metodom nauczania i oceniania uczniów, technologiom informacyjno-komunikacyjnym, samorządności uczniowskiej oraz wykorzystywaniu wyników egzaminów w pracy szkoły.



Studia Podyplomowe Liderów Oświaty

Dwuletnie studia dla dyrektorów i wicedyrektorów szkół, prowadzone wspólnie przez Collegium Civitas, Polsko-Amerykańską Fundację Wolności, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Kadry Kierowniczej Oświaty i Centrum Edukacji Obywatelskiej, które jest ich organizatorem.

