

ISSN 1425-5383

Nr 2

2008 Luty

Refleksje

Zachodniopomorski

Miesięcznik Oświatowy

ukazuje się od 1991 roku



**ROZWÓJ ZAWODOWY
NAUCZYCIELA**



Kwestia rozwoju zawodowego nauczycieli odnosi się wprost do celów edukacji i założeń reformy systemu oświaty, dotyka podstawy szkolnictwa, porządkując strukturę grona nauczających. Jak wynika ze współczesnych analiz specjalistów do spraw zarządzania, zasoby kadrowe firmy są zasadniczym warunkiem zrealizowania zaplanowanej przez nią misji. Sens rozwoju mieści się zatem w dążeniu do doskonalenia fundamentalnego elementu systemu edukacji – nauczycieli.

Wraz z wejściem w życie Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 sierpnia 2000 r. sprecyzowany został proces uzyskiwania kolejnych stopni awansu zawodowego. Do owego rozporządzenia wprowadzono kilka zmian, ostatnie wraz z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 listopada 2007 r. Po ponad siedmiu latach funkcjonowania, wciąż udoskonalanej procedury, młodzi stażem nauczyciele mają możliwość korzystania z pomocy szerokiej gamy wydawnictw ciągłych i zwartych oraz licznych publikacji elektronicznych, a przede wszystkim z rad koleżanek i kolegów mających za sobą już pewne doświadczenia. Kiedy zaś procedura awansu zawodowego była uruchamiana, wszelkie działania nauczycieli były podejmowane z ogromną dozą niepewności, nieco po omacku, czego sama doświadczyłam. Byłam już wówczas od piętnastu lat nauczycielem z pierwszym stopniem specjalizacji zawodowej w zakresie nauczania matematyki, który przyznało mi Centrum Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli w Szczecinie. Rok 2001 przyniósł mi najwyższy stopień specjalizacji zawodowej, jakim jest tytuł nauczyciela dyplomowanego. Wówczas znalazłam się również na liście Ministerstwa Edukacji Narodowej jako ekspert w komisjach ds. awansu zawodowego nauczycieli.

Kiedy mam przyjemność spotykać się z nauczycielami starającymi się o uzyskanie kolejnych stopni awansu, dostrzegam sens podejmowanych przez nich działań, które pobudzają szkoły do szeroko rozumianej aktywności, niwelują pewien marazm i służą przede wszystkim uczniom.

Urszula Pańska

Dyrektor CDiDN w Szczecinie



Wydawca: Centrum Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli w Szczecinie, Kuratorium Oświaty w Szczecinie.
Redakcja: 71-421 Szczecin, al. Wyzwolenia 105, tel. (91) 422-52-21 w. 134, e-mail: refleksje@cdidn.edu.pl, informacja@kuratorium.szczecin.pl; www.cdidn.edu.pl.
Redaktor naczelna: Katarzyna Krysztofiak. *Z-ca red. naczelnej:* Karolina Pietruczuk-Rapkiewicz. *Sekretarz redakcji:* Katarzyna Kryszczuk-Mańkowska.
Opracowanie językowe i korekta: Anna Malinowska. *Opracowanie graficzne, techniczne, skład:* Radosław Józwiak. *Druk:* CDiDN.
Redakcja zastrzega sobie prawo redagowania i skracania tekstów oraz zmiany ich tytułów. Nie zwraca tekstów niezamówionych.

Spis treści

AKTUALNOŚCI 4

WYWIAD

Rozwijając się wspólnie z uczniami.
Rozmowa z Beatą Stępkowską, wicedyrektorem
XIII Liceum Ogólnokształcącego w Szczecinie 6

EDUKACJA W REGIONIE

Agata Markowicz-Szarejko
Awans zawodowy w służbie kształcenia 8Leonarda Rożek
Na dobry początek 10

REFLEKSJE OŚWIATOWE

Alina Sukiennicka
Nauczyciel uczy się przez całe życie 12Ewa Mrówka, Maria Twardowska
Dyplomowany wciąż poszukujący 13Wioletta Kaszak
Oceniać i być ocenianym 15Miroslaw Krężel
Jakich szkoleń oczekują nauczyciele? 16Romualda Stefanowicz
Współczesna funkcja biblioteki pedagogicznej 18Agnieszka Jankowska
Wspieranie rozwoju nauczyciela i ucznia 21Miroslawa Piaskowska-Majzel
Nauczyciel wychowawcą 22Monika Joanna Lech
By umieć więcej, wiedzieć więcej 23Iwona Szwałik
Ucząc innych, sam się uczysz 24Joanna Ryszka
Z korzyścią dla siebie i dla innych 26Jerzy Kotłęga
Czy warto likwidować? 27Miroslaw Krężel
Ewaluacja działań wychowawczych
i profilaktycznych w szkole/placówce oświatowej (III).
Wskaźniki ewaluacyjne 28Iwona Krupa-Gruszczyńska
Ex libris – to bardzo proste 30Bożena Kurowska
Refleksje o awansie 32

PRAWO OŚWIATOWE 33

WARTO PRZECZYTAĆ 34

W CDiDN-ie 36

Janusz Olczak
Internetowy System Organizacji Szkoleń 36Gabriela Helińska
Światło dla Oświaty 38

Nieodpłatne formy doskonalenia 39

Wyniki PISA 2006 40

Porozumienie, Dla dociekliwych badaczy historii 41

ROZMAITOŚCI 41

OŚWIATOWE PREZENTACJE

Bliżej patrona – bliżej wartości
Publiczne Gimnazjum w Marianowie

Nasze jednostkowe cele składają się na ten wspólny. Gdyby były rozbieżne, wtedy nie udałoby się nam osiągnąć tak wiele. Ciągłe zadajemy sobie pytania: czy wszystko będzie dobrze, czy na pewno podołamy, czy uczeń osiągnie to, co sobie zakłada, czy będziemy w stanie właściwie nim pokierować? Jednak jest to kolejny czynnik, który sprawia, że staramy się jak najlepiej pracować. Zastanawianie się, czy nie popełniamy błędów, jest także motywujące.

Rozwijając się wspólnie z uczniami (str. 6)

Ubieganie się o stopień nauczyciela mianowanego i dyplomowanego nie jest obligatoryjne, ale wielu nauczycieli podejmuje to wyzwanie i rozpoczyna staż na wyższy stopień awansu zawodowego. Bodźcami zachęcającymi do tego wysiłku są m.in.: znaczny wzrost wynagrodzenia, stabilizacja zawodowa, a także możliwość i dostępność pełnienia niektórych stanowisk i funkcji w systemie oświaty.

Awans zawodowy w służbie kształcenia (str. 8)

Człowiek, będąc istotą społeczną, musi nauczyć się żyć w społeczeństwie. Przy pełnej świadomości, że miejskie place zabaw nie są w stanie sprostać socjalizacji dzieci, istotne jest, aby zapewnić im inne formy kontaktu z rówieśnikami – w grupie rówieśniczej dziecko szybciej uczy się zasad funkcjonowania w zespole, szybciej zaczyna odróżniać zachowania pozytywne od negatywnych.

Na dobry początek (str. 10)

Biblioteka pedagogiczna jest placówką, która z racji swoich statutowych założeń jest powołana, aby udzielać nauczycielom wsparcia i towarzyszyć im od momentu startu w zawodzie, poprzez zdobywanie kolejnych stopni awansu zawodowego, aż do zakończenia pracy zawodowej.

Współczesna funkcja biblioteki pedagogicznej (str. 18)

Duże zainteresowanie lokalnej kadry pedagogicznej szkoleniami w ośrodku funkcjonującym blisko miejsca zamieszkania i pracy skłoniło do uruchomienia dodatkowych szkoleń wynikających bezpośrednio z potrzeb nauczycieli. Dotyczą one zarówno problematyki wychowawczej, doskonalenia warsztatu pracy, jak też awansu zawodowego czy prawa regulującego wybrane obszary działania szkoły/placówki oświatowej.

Wspieranie rozwoju nauczyciela i ucznia (str. 21)

WYDARZENIA

Maciej Kopeć złożył rezygnację ze stanowiska Zachodniopomorskiego Kuratora Oświaty. Dwa dni przed zakończeniem pracy spotkał się z dziennikarzami na konferencji prasowej. Podsumowując swoją działalność, zwrócił uwagę na poprawę wyników egzaminów zewnętrznych w województwie, po czym dodał: – *Żałuję, że nie mogłem zobaczyć wyników lepszych niż w Wielkopolsce, ale mam nadzieję, że jeszcze kiedyś zobaczę. Cieszę się natomiast, że udało się uporządkować nadzór nad szkołami niepublicznymi, z którym było wiele problemów.*

W czwartek 31 stycznia pożegnali swojego szefa pracownicy Kuratorium Oświaty w Szczecinie. Kurator dziękował również za dobrą współpracę dyrektorom szkół, nauczycielom, pracownikom oświaty i przedstawicielom samorządu terytorialnego. Oficjalny komunikat Zachodniopomorskiego Kuratora Oświaty brzmi następująco:

Kończąc moją działalność, pragnę Państwu serdecznie podziękować za miesiące poświęcone na konstruktywny dialog i pracę na rzecz zachodniopomorskiej oświaty.

Realizacja misji poprawy jakości kształcenia i bezpieczeństwa młodzieży w naszym województwie, którą powierzono mi 16 miesięcy temu, była trudna, ale również satysfakcjonująca. Wymagała dobrej współpracy, dużej życzliwości

i kompetentnego wsparcia z Państwa strony. Owoce tej współpracy są coraz lepsze wyniki w nauce osiągnięte przez naszą młodzież.

Bardzo wysoko cenię sobie zarówno rzeczowość, jak i efekty naszych kontaktów, w których dobro każdej szkoły, każdego ucznia naszego województwa było zawsze wartością nadrzędną. Cieszę się z każdej inicjatywy, którą udało nam się wspólnie zapoczątkować bądź zrealizować. Państwa serdeczność i pomoc były nieocenione podczas wykonywania moich obowiązków.

Jestem głęboko przekonany, że to symboliczne podziękowanie jest jedynie zakończeniem pewnego etapu naszej współpracy i aktywności, a niedaleka przyszłość przyniesie jeszcze wiele okazji do wspólnego działania na rzecz edukacji i środowiska oświatowego.

Dziękując, życzę Państwu wytrwałości i sił w wypełnianiu swoich obowiązków. Niech bliska mi postawa zaangażowania w pracę dla dobra wspólnego służy także Państwu, pozwalając osiągnąć sukcesy, spełniać marzenia i odczuwać radość z dobrze pełnionej misji. Zapewniam również o swojej wdzięczności, życzliwości, szacunku i trwałej pamięci.

Obowiązki Zachodniopomorskiego Kuratora Oświaty przejęła wicekurator Katarzyna Koszewska. Pierwszego lutego został rozpisany konkurs na nowego kuratora. Kandydaci na to stanowisko mają 15 dni na złożenie swoich podań. Nazwisko nowego kuratora poznamy w połowie marca.

SPOTKANIE

W dniach 24–26 stycznia br. odbyło się w Kołobrzegu organizowane przy współpracy KO w Szczecinie IV Spotkanie Opiekunów Pracowni Komputerowych „Liderzy technologii informacyjnej i komunikacyjnej”. Przez dwa dni omawiane były m.in. oczekiwania władz oświatowych w stosunku do szkół (zadania MEN, ocena jakości pracy szkoły), możliwości stosowania technologii informacyjnych w zarządzaniu (elektroniczny obieg dokumentów, podpis elektroniczny, systemy monitoringu) oraz kierunki WDN (wykorzystanie projektów szkoleniowych, współpraca międzynarodowa). Spotkanie było także okazją do zaprezentowania najnowszych technologii oraz przypomnienia zasad bezpieczeństwa i zasad prawnych.

Spotkania te cieszą się z roku na rok coraz większym zainteresowaniem. W tegorocznych wykładach i warsztatach wzięło udział 200 uczestników, a 5 tys. osób śledziło internetową transmisję konferencji.

KONKURSY

W styczniu br. odbyły się eliminacje rejonowe konkursów przedmiotowych dla uczniów szkół podstawowych i gimnazjalnych województwa zachodniopomorskiego. Spośród 1733 uczniów szkół podstawowych biorących udział w dwóch konkursach 233 zmierzy się z testami przygotowanymi na etap wojewódzki. W siedmiu konkursach przedmiotowych dla gimnazjalistów w eliminacjach rejonowych uczestniczyło 4259 uczniów, z których 644 zostało zakwalifikowanych do etapu wojewódzkiego.

Młodzież przystępująca do konkursów ma o co walczyć – laureaci konkursów dla uczniów szkół podstawowych będą zwolnieni z obowiązku pisania sprawdzianu po szkole podstawowej oraz przyjęci do wybranego gimnazjum niezależnie od ustalonych kryteriów. Podobne przywileje przysługują laureatom konkursów dla uczniów szkół gimnazjalnych – nie przystąpią do egzaminu gimnazjalnego (z wyjątkiem Konkursu Wiedzy Informatycznej) z części obejmującej dany przedmiot oraz zostaną przyjęci do wymarzonej szkoły ponadgimnazjalnej.



Maciej Kopeć wsłuchany w życzenia przygotowane przez pracowników

opr. kpr

ZMIANY W PROGRAMACH NAUCZANIA

W związku z planowanym obniżeniem wieku szkolnego zespoły eksperckie powołane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej rozpoczynają prace nad zmianami w podstawie programowej i dostosowaniem jej do wieku uczniów – taką informację podała minister Katarzyna Hall podczas spotkania z dziennikarzami, które odbyło się 11 lutego.

Konieczność modyfikacji programów ministerstwo motywuje realizacją idei zakładającej, że szkoła powinna kształcić lepiej i gruntowniej, by w rezultacie rzetelnie przygotować ucznia do kontynuowania edukacji na uczelni wyższej. Resort stoi na stanowisku, że należy zniwelować te elementy kształcenia, które powielają wiedzę już zdobytą przez ucznia we wcześniejszych latach nauki, nie pogłębiając jej. Uzyskany dzięki temu czas uczniowie winni poświęcić na rozwijanie własnych zainteresowań.

Minister Hall podkreśla, że prace dopiero się rozpoczynają i pozostaje jeszcze sporo czasu na dyskusję dotyczącą kalibru zmian. Ramowy zarys podstawy kształcenia ma powstać w ciągu pół roku; na szczegółowe rozwiązania resort każe poczekać nieco dłużej, nie podając konkretnej daty. Zapowiedziano jednak, że pierwsze roczniki podstawówki i gimnazjum rozpoczną pracę zgodnie z nową podstawą programową już w 2009 roku, natomiast zreformowane szkoły ponadgimnazjalne zaczną funkcjonować w roku 2012.

CIAŁO HONOROWE

8 lutego odbyło się robocze spotkanie w Ministerstwie Edukacji Narodowej mające na celu omówienie kwestii organizacyjnych, związanych z planowanym powołaniem Rady Edukacji Narodowej. W spotkaniu uczestniczyli byli ministrowie edukacji, którzy zgodzili się przyjąć zaproszenie minister Katarzyny Hall do ciała honorowego, jakim ma być Rada.

Rada ma służyć MEN swoją wiedzą i doradztwem w strategicznych sprawach. Zostali do niej powołani także wiceministrowie odpowiadający za edukację w rządach od roku 1989, którzy

obecnie nie są zaangażowani w działalność polityczną. Taki dobór członków ma zapewnić obiektywizm i rzetelność pracy Rady. Jej przewodniczącym ma być każdorazowo aktualny Minister Edukacji Narodowej. W zarządzeniu powołującym Radę nie przewidziano zapisu dotyczącego wynagradzania członków za wykonaną w ramach jej działalności pracę.

MEN zakłada, że spotkania Rady Edukacji Narodowej będą się odbywać raz w miesiącu. Pierwsze posiedzenie zaplanowano na 6 marca; tematem obrad ma być obniżenie wieku szkolnego. Kolejne dwa zjazdy skoncentrują się wokół tematyki nadzoru pedagogicznego i ustawy Karta Nauczyciela.

EDUKACJA DZIECI NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Oświata integracyjna odgrywa ogromną rolę w aspekcie możliwości wspólnego nauczania dzieci zdrowych i niepełnosprawnych. Obecne funkcjonowanie szkół integracyjnych lub z oddziałami integracyjnymi przekonuje, że wspólna edukacja dzieci nie obniża poziomu nauczania, a wręcz przeciwnie – takimi słowami zwróciła się w liście do minister Katarzyny Hall Ewa Sowińska, Rzecznik Praw Dziecka, kierując uwagę resortu na problem kształcenia dzieci niepełnosprawnych. Rzecznik podkreśla, że nauczanie integracyjne sprzyja lepszemu rozwojowi, ułatwia dzieciom niepełnosprawnym osiągnięcie niezależności oraz intensyfikuje ich dążenia do aktywnego uczestnictwa w życiu społeczeństwa.

Pani Sowińska powołuje się w liście do Minister Edukacji na *Ustawę z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty*, której zapisy zapewniają możliwość pobierania nauki we wszystkich typach szkół przez dzieci i młodzież niepełnosprawną, zgodnie z potrzebami rozwojowymi i edukacyjnymi oraz indywidualnymi predyspozycjami. Docelowo więc każda szkoła powinna być przygotowana do przyjęcia dziecka niepełnosprawnego. W związku z tym Rzecznik Praw Dziecka postuluje, by podjęte zostały stosowne prace mające na celu przygotowanie środowiska szkolnego i modyfikację przestrzeni budynków oświatowych, w obrębie których występują liczne bariery architektoniczne

uniemożliwiające edukację w ich murach dzieci z niepełnosprawnością ruchową.

Pani Rzecznik podkreśla, że poruszona kwestia wymaga ogromnego wsparcia ze strony państwa polskiego, począwszy od zmian w programie studiów przygotowujących kadrę pedagogiczną do pracy w zawodzie, poprzez doskonalenie nauczycieli, ze szczególnym zwróceniem uwagi na kształcenie postaw i umiejętności zawodowych.

Ministerstwo nie udzieliło jeszcze odpowiedzi na list Pani Ewy Sowińskiej.

NAUCZYCIELU, USZANUJ...

Na stronie internetowej Biura Praw Ucznia i Rodzica w dziale „Działania bieżące” widnieje informacja o kampanii, jaką Biuro rozpoczyna zaraz po feriach. Jest to akcja pod nazwą „Nauczycielu – uszanuj tajemnicę korespondencji – nie dotykaj komórki ucznia!”. Rzecznik zwraca się z prośbą o podawanie adresów szkół, w których konfiskowane są telefony komórkowe. Na stronie zachęca się również internautów do zgłaszania przypadków innych nadużyć, w tym zadawania obowiązkowych prac domowych.

MATURALNE ZAMIESZANIE

Minister Katarzyna Hall zapowiedziała, że każdy uczeń będzie zobowiązany zdawać na maturze jeden przedmiot na poziomie rozszerzonym. Innowacja ta wiąże się z szeroko zakrojonym projektem zmian w zakresie edukacji na poziomie ponadgimnazjalnym. Uczniowie będą uczyć się na lekcje obowiązkowe, których zagadnienia będą oparte na podstawie programowej. Ponadto każdy z uczniów będzie zobligowany do ukończenia rozszerzonego kursu z przedmiotów, które sam wybierze. Z jednego z nich będzie musiał zdawać egzamin na maturze. Wyniki z egzaminów na poziomie podstawowym zdecydują o tym, czy matura będzie zdana, zaś efekty osiągnięte na egzaminach z poziomu rozszerzonego przesądzą o ocenie. Zmiany w trybie nauczania i w procesie maturalnego egzaminowania zaplanowane są na rok 2012. *opr. ag*

W tym wydaniu „Refleksji” podjęliśmy temat rozwoju zawodowego nauczycieli. Jak sukcesy uczniów wpływają na rozwój nauczycieli pracujących z nimi? Jakie muszą spełniać warunki, aby szkoła, jej uczniowie uzyskiwali tak doskonałe efekty?

Nauczyciele przez cały czas sami się uczą. Doksztalcanie jest wielopłaszczyznowe. Rozwój pionowy jest normalnym podejściem nauczyciela do swojej pracy, to znaczy wypełniającym procedury awansu zawodowego odpowiednie dla poszczególnych poziomów. To jedna ścieżka rozwoju. W obrębie tej ścieżki też się oczywiście doskonalamy, ale cel jest inny, związany z zakończeniem konkretnego etapu, co z kolei przekłada się na wynagrodzenie. W tym przypadku motywacji jest kilka. Jednak w naszej szkole nauczyciele rozwijają się przede wszystkim w bezpośrednim związku z pracą uczniów. I prawdę mówiąc, raz sami wyprzedzają wiedzą swoich podopiecznych, chcąc coraz lepiej przygotować ich do olimpiad, konkursów i matury, a innym razem uczniowie wiedzą więcej, bo znajdują jakiś nowy podręcznik lub opracowanie naukowe. W tej sytuacji my, nauczyciele, musimy ich doganiać. Właśnie to stałe wzajemne doganianie powoduje, że proces nabywania doświadczenia i wiedzy jest spójny. Nauczyciel rozwija się razem z uczniem. Przyrost wiedzy następuje podczas zajęć, kiedy nauczyciel i uczeń wspólnie analizują, poszukują, dochodzą do wniosków. Taka forma pracy jest najbardziej stymulująca dla nauczycieli.

Rozwijać się wspólnie z uczniami

rozmowa z Beatą Stępkowską,
wicedyrektorem XIII Liceum Ogólnokształcącego w Szczecinie

Nasze jednostkowe cele składają się na ten wspólny.

Gdyby były rozbieżne, wtedy nie udałoby się nam osiągnąć tak wiele.

Ciągle zadajemy sobie pytania: czy wszystko będzie dobrze, czy na pewno podołamy, czy uczeń osiągnie to, co sobie zakłada, czy będziemy w stanie właściwie nim pokierować? Jednak jest to kolejny czynnik, który sprawia, że staramy się jak najlepiej pracować. Zastanawianie się, czy nie popełniamy błędów, jest także motywujące.

Czy w związku z tym nauczyciele nie obawiają się trochę pracy z uczniem zdolnym?

Taka obawa się pojawia. Tkwi w każdym z nas, chociażby z tego powodu, że bierzemy na siebie odpowiedzialność za wyniki osiągnięte przez uczniów. Ciągle zadajemy sobie pytania: czy wszystko będzie dobrze, czy na pewno podołamy, czy uczeń osiągnie to, co sobie zakłada, czy będziemy w stanie właściwie nim pokierować? Jednak jest to kolejny czynnik, który sprawia, że staramy się jak

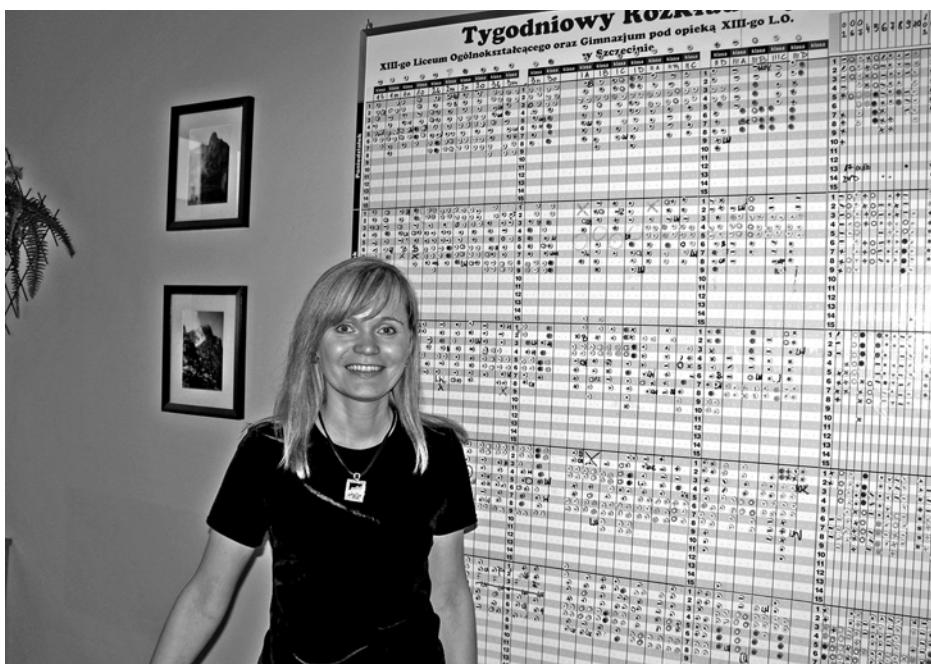
najlepiej pracować. Zastanawianie się, czy nie popełniamy błędów, jest także motywujące.

W jaki sposób odbywa się rekrutacja nauczycieli? Czy zdarza się, że niektórzy nie wytrzymują tempa i odchodzą lub dyrekcja chce zatrudnić kogoś wyjątkowego?

Szczęśliwie się stało, a zbiega się to z naszymi sukcesami, że grono nauczycieli jest dość stabilne. Wbrew opiniom, nikt nie odchodzi z pracy, bo nie wytrzymuje tempa. Nie ma też specjalnego naboru nauczycieli. Jeśli zachodzi konieczność zatrudnienia nowego nauczyciela, gdy ktoś odchodzi na emeryturę lub ma dłuższe zwolnienie lekarskie, szukamy tak zwanego dobrego. Grono ma świadomość, że nowego nauczyciela trzeba powoli wprowadzać w styl pracy szkoły i nie zdarzyło się, aby odmówiono takiej osobie pomocy. To jest raczej kwestia dopracowywania, przyuczania do pewnych form pracy. W Polsce nie ma prawdziwego rynku nauczycieli. Jest raczej pewna lokalna baza danych. Możemy przyciągać tych najlepszych.

Jak udało się dobrać taki aktywny i twórczy zespół?

Na pewno jest to wynik doboru kadry przez dyrektora Cezarego Urbana. Wykazał się wielką intuicją. Mamy dzięki temu przyjazną atmosferę w zespole, życzliwość i świadomość wspól-



nego celu. Nasze jednostkowe cele składają się na ten wspólny. Gdyby były różne, wtedy nie udałoby się nam osiągnąć tak wiele.

A jakiego nauczyciela oczekują uczniowie?

Uczniowie z pewnością oczekują u nauczycieli kompilacji różnych cech. Nie zawsze udaje się spełnić wszystkie potrzeby, bo w grę wchodzi wiele czynników. Z pewnością najważniejszy jest dla nich ich profesjonalizm i merytoryczne podejście do zajęć. Ale także oczekują wyrozumiałości i ciepła, czasem subtelności w rozwiązywaniu różnych problemów. Czym innym jest jednak ciepło i wsparcie, a czym innym pobłażanie. Chcą od nas zdecydowania i konsekwencji. Te cechy staramy się też w nich wypracować. I w związku z tym sami musimy im pokazać, co znaczy być konsekwentnym. Czasami jest to trudne, na przykład w sytuacjach wychowawczych; przestrzeganie regulaminu traktujemy jako absolutną normę i warunek otrzymania odpowiedniej oceny. Czasami może się wydawać, że spóźnianie się na lekcje to błahе odstępstwo od zasad. Jednak informujemy o konsekwencjach kolejnych spóźnień i ich wpływie na ocenę zachowania. Nierozliczenie ucznia z tak błahęj rzeczy daje poczucie, że przyjęte zasady nie mają znaczenia, nie działają. Wyznaczanie granic wpływa też na budowanie autorytetu. Bo są sytuacje, kiedy trzeba być ciepłym, ale są też i takie, kiedy należy być konsekwentnym i stanowczym. Przekłada się to potem także na inne sytuacje szkolne.

Gdzie nauczyciele Trzynastki się doskonalą? Z jakich form dokształcania korzystają? Z pewnością Państwa potrzeby są inne, choćby dlatego, że przygotowanie uczniów do olimpiad przedmiotowych wymaga nadążania za poziomem wiedzy uczniów zdolnych.

Bardzo cenne są dla nas wszelkiego rodzaju wykłady na uczelniach wyższych, w których od czasu do czasu możemy uczestniczyć. Wartościowe są też spotkania związane z wyjazdami na olimpiady. Podczas trwających zazwyczaj kilka dni rozgrywek centralnych organizatorzy starają się zapewnić także merytoryczną oprawę. Są to między innymi wykłady w Polskiej Akademii Nauk czy na uczelniach wyższych. I choć są to zaledwie trzy, cztery dni w roku, dostarczają ogromną dawkę informacji i umiejętności. Uczniowie

piszą testy, a my, ich opiekunowie, szkolimy się. Dzieje się tak w przypadku większości olimpiad.

W samodoskonaleniu korzystamy z publikacji naukowych, czasopism specjalistycznych, ale też z Internetu. Część osób korzysta ze studiów podyplomowych. Rozwój osobisty przekłada się na poziom pracy w szkole, to jest naturalne.

A jeśli chodzi o potrzeby doskonalenia: czy są jakieś specjalne, czy jesteście Państwo raczej samowystarczalni?

Nie wierzę w samowystarczalność. W związku z pracą z uczniami, którzy realizują indywidualne programy nauczania i wyznaczają sobie cele związane ze zdobyciem tytułów finalistów czy laureatów olimpiad, na pewno wartościowe byłoby korzystanie z form akade-

mickich. Tymczasem brakuje nam nawet dostępu do literatury. Możliwość korzystania ze współpracy z uczelniami wyższymi w naszym mieście bez dodatkowych załatwień i zezwoleń ułatwiłaby pracę. Patronat Uniwersytetu Szczecińskiego daje nam niewielkie możliwości. Dostaję na przykład wykaz wykładów, na które mogę się wybrać z uczniami, ale to nie jest takie proste: autonomia profesora, pisma, zgoda – i już po wykładzie. A potrzebna jest nam bardzo współpraca z wyższymi uczelniami. Warto podjąć taką aktywność. Byłaby korzystna dla nauczycieli i uczniów, także tych z gimnazjów. Co roku odbywa się w Szczecinie Tydzień Nauki i zawsze w nim uczestniczymy: w wykładach, imprezach. Ale to jest dla nas zbyt mało. ■

XIII Liceum Ogólnokształcące w Szczecinie po raz piąty z rzędu okazało się bezkonkurencyjne. W rankingu szkół średnich *Rzeczpospolitej i Perspektyw* zostało najlepszą szkołą w Polsce. O miejscu szkoły w rankingu decydują sukcesy uczniów odniesione w ogólnopolskich olimpiadach przedmiotowych. W ubiegłym roku szkolnym na 342 uczniów XIII LO aż 26 zostało laureatami, a 33 finalistami olimpiad. Prawie co szósty uczeń tej szkoły jest więc olimpijczykiem.

Wynik zwycięskiej szkoły jest najwyższy w historii rankingu i wynosi 4,97 pkt. Dla porównania – druga w rankingu „Polonia Belgijska” z Wrocławia uzyskała 2,59 pkt., a trzecie V LO im. Augusta Witkowskiego z Krakowa – 1,86 pkt.

W całym rankingu sklasyfikowano 378 szkół. W tej liczbie znalazło się w sumie 19 szkół z województwa zachodniopomorskiego, z czego 3 w pierwszej czterdziestce. W rankingu znalazły się też szkoły z niewielkich miejscowości naszego regionu.

Laureatom, finalistom i ich opiekunom szczerze gratulujemy.

(red.)

1	XIII LO w ZSO nr 7	Szczecin	1
2	I LO im. Stanisława Dubois	Koszalin	13
3	II LO im. Mieszka I	Szczecin	39
4	CKU im. Stanisława Staszica	Koszalin	56
5	II LO w ZSO	Nowogard	75
6	I LO im. Stefana Żeromskiego, ZSP	Goleniów	105
7	LO	Borne Sulinowo	108
8	IX LO im. Bohaterów Monte Cassino	Szczecin	128
9	Katolickie LO im. św. Maksymiliana Marii Kolbego	Szczecin	148
10	I LO im. Kazimierza Wielkiego w ZS nr 1	Wałcz	174
11	V LO im. Adama Asnyka w ZSO nr 1	Szczecin	183
12	ZS Ponadgimnazjalnych im. Osadników Wojskowych	Mieszkowice	186
13	ZSR CKP im. Stefana Żeromskiego	Świdwin	192
14	ZS im. Oskara Langego	Biały Bór	222
15	Zespół Szkół im. Ignacego Solarza w Smolnicy	Dębno	255
16	ZS nr 1 im. Bolesława Krzywoustego	Choszczno	263
17	II LO im. Cypriana K. Norwida	Stargard Szczeciński	301
18	XIV LO	Szczecin	341
19	Zespół Szkół nr 1 im. Mikołaja Kopernika	Koszalin	375

Awans zawodowy w służbie kształcenia

Agata Markowicz-Szarejko, Kuratorium Oświaty w Szczecinie

Ubieganie się o stopień nauczyciela mianowanego i dyplomowanego nie jest obligatoryjne, ale wielu nauczycieli podejmuje to wyzwanie i rozpoczyna staż na wyższy stopień awansu zawodowego. Bodźcami zachęcającymi do tego wysiłku są m.in.: znaczny wzrost wynagrodzenia, stabilizacja zawodowa, a także możliwość i dostępność pełnienia niektórych stanowisk i funkcji w systemie oświaty.

Nowa koncepcja statusu zawodowego nauczyciela wprowadzona w 2000 roku jako integralny element rozpoczętej reformy systemu edukacji miała służyć realizacji jej głównego celu, a mianowicie poprawie jakości kształcenia. Wiązało się to między innymi z poprawą kwalifikacji i umiejętności nauczycieli – *im wyższe kwalifikacje nauczycieli, tym wyższa jakość pracy szkół i lepsze przygotowanie uczniów do życia w społeczeństwie obywatelskim we współczesnym świecie.*

Wprowadzony system awansu zawodowego miał uruchomić mechanizm skłaniający nauczycieli do podwyższania kwalifikacji zawodowych oraz podejmowania działań na rzecz doskonalenia procesu dydaktyczno-wychowawczego, a także zwiększenia autorytetu pracy nauczyciela, wzrostu prestiżu zawodowego i atrakcyjności tego zawodu.

Ubieganie się przez nauczyciela o stopień nauczyciela mianowanego i dyplomowanego nie jest obligatoryjne, ale wielu nauczycieli podejmuje to wyzwa-

oświaty (np. dyrektora szkoły/placówki, wizytatora, doradcy metodycznego, eksperta ds. awansu zawodowego).

Postępowanie w sprawie nadania stopnia awansu zawodowego jako dwuinstancyjne postępowanie administracyjne, kończące się wydaniem decyzji o nadaniu stopnia awansu zawodowego lub odmowie nadania takiego stopnia, jest wieloetapowe. Obejmuje odbycie stażu zakończonego pozytywną oceną dorobku zawodowego nauczyciela oraz odpowiednio postępowaniem kwalifikacyjnym lub egzaminacyjnym, przeprowadzanym przez komisję powołaną przez organ uprawniony do nadania danego stopnia awansu zawodowego. W procedurze obowiązującej przy ubieganiu się o kolejny stopień awansu wyróżnia się zatem: etap szkolny – obejmujący staż realizowany w miejscu zatrudnienia i kończący się oceną dorobku zawodowego oraz etap zewnętrzny – realizowany przez organ uprawniony do nadania danego stopnia awansu zawo-

Awans – zmiana czyjejś sytuacji osobistej na lepszą.

Awans zawodowy – zmiana stanowiska pracy na lepiej płatne lub bardziej prestiżowe.

(www.wikipedia.org)

nie i rozpoczyna staż na wyższy stopień awansu zawodowego. Bodźcami zachęcającymi do tego wysiłku są m.in.: znaczny wzrost wynagrodzenia, stabilizacja zawodowa gwarantowana trwałością stosunku pracy (w przypadku nauczyciela mianowanego zatrudnienie na podstawie mianowania), a także możliwość i dostępność pełnienia niektórych stanowisk i funkcji w systemie

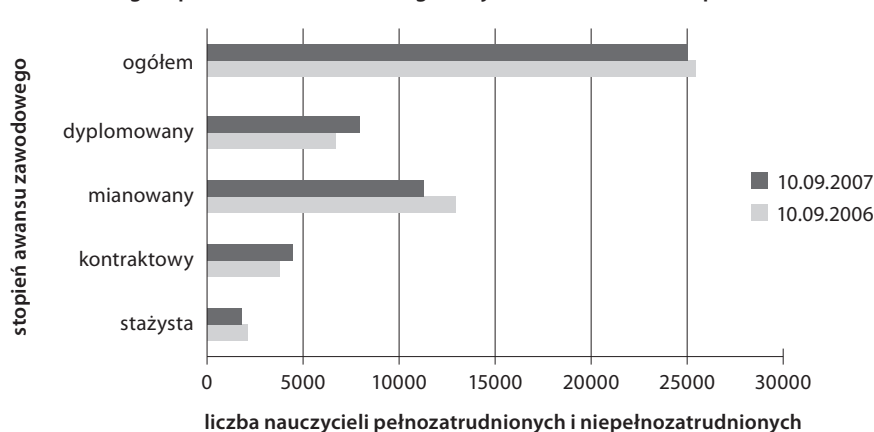
dowego. Pozytywne zakończenie pierwszego z etapów nie zawsze skutkuje pozytywną oceną spełnienia przez nauczyciela wymagań niezbędnych do uzyskania danego stopnia awansu zawodowego.

Najczęstszymi błędami, występującymi w dokumentacji złożonej przez nauczycieli ubiegających się o stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, są nie tylko tzw. braki formalne, polegające np. na braku podpisów nauczyciela pod opisem i analizą realizacji wymagań określonych w rozporządzeniu w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, uwierzytelnionych kopii dokumentów potwierdzających posiadane

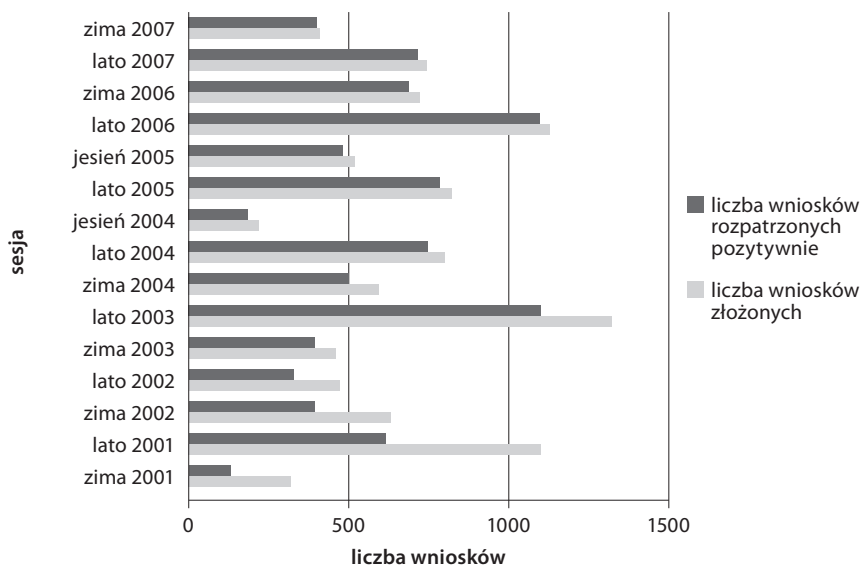
Długość ścieżki awansu zawodowego w latach:

- 0–1 – Stażysta
- 1–6 – Kontraktowy
- 6–10 – Mianowany
- 10 i więcej – Dyplomowany

Liczba nauczycieli pełnozatrudnionych i niepełnozatrudnionych według stopnia awansu zawodowego (województwo zachodniopomorskie)



Liczba wniosków złożonych przez nauczycieli w porównaniu z liczbą wniosków rozpatrzonych pozytywnie (województwo zachodniopomorskie)



kwalfikacje zawodowe lub zmianę nazwiska nauczyciela, ale też dość słabo przygotowana dokumentacja potwierdzająca uzyskanie efektów podejmowanych działań. Przedstawiony przez nauczyciela opis i analiza realizacji poszczególnych wymagań nie może się kończyć jednym ogólnikowym zdaniem typu: *Wszystkie powyższe działania miały na celu podwyższenie jakości pracy szkoły*, ale wskazaniem uzyskanych efektów. Zdarza się również, że nauczyciel ma problem z odróżnieniem podstawowych form, myląc opis z notatką czy sprawozdaniem. Zbędne są również załączniki do dokumentacji typu: zdję-

- dokumentacji załączanej do wniosku o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego lub egzaminacyjnego,
- składu komisji egzaminacyjnej i kwalifikacyjnej,
- wzorów aktów nadania poszczególnych stopni.

Przed przystąpieniem do przygotowania dokumentacji, którą nauczyciel zamierza załączyć do wniosku o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego lub egzaminacyjnego, należy bardzo szczegółowo i dokładnie przeczytać ze zrozumieniem rozporządzenie, a potem sprawdzić dokładnie, czy wszystkie dokumenty, które zostaną złożone, są

Czterostopniowa ścieżka awansu zawodowego umożliwia nauczycielom uzyskanie kolejnych stopni awansu zawodowego, co stanowi dla nich nie tylko formę motywacji do dalszej pracy, ale również wiąże się z wyższymi zarobkami.

cia, dyplomy i prace uczniów. W zamian warto się skoncentrować nad treścią i poprawnością merytoryczną składanej dokumentacji.

W związku ze zmianami w postanowieniach § 9, 10, 11, 14 i 16 rozporządzenia z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. nr 260, poz. 2593) wprowadzonymi rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 listopada 2007 r. (Dz. U. nr 214, poz. 1580) zmianie uległy w szczególności zapisy dotyczące:

zgodne z wymogami i czy na ich podstawie eksperci będą mogli uznać, że spełnione zostały wszystkie niezbędne wymagania do uzyskania danego stopnia awansu zawodowego.

Jeśli złożona przez nauczyciela dokumentacja będzie przygotowana poprawnie, a przed komisją nauczyciel wykaże się swoją wiedzą i doświadczeniem zawodowym, a także celowością podejmowanych podczas stażu działań, to z pewnością dołączy on do grupy nauczycieli o wyższym stopniu awansu zawodowego. ■

Z Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 14 listopada 2007 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. z 16 listopada 2007 r. nr 214, poz. 1580)

§ 9.1. Dokumentacja załączona do wniosku o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego lub egzaminacyjnego, z zastrzeżeniem ust. 2, obejmuje:

- 1) dokumenty potwierdzające posiadane kwalifikacje zawodowe, a w przypadku nauczyciela kontraktowego lub nauczyciela mianowanego także akt nadania stopnia awansu zawodowego – poświadczona kopia;
- 2) zaświadczenie dyrektora szkoły zawierające informacje:
 - a) wymiarze zatrudnienia nauczyciela oraz nauczonym przez niego przedmiocie lub rodzaju prowadzonych zajęć w dniu wydania zaświadczenia oraz w okresie odbywania stażu; w przypadku nauczyciela, który w okresie odbywania stażu zmienił miejsce zatrudnienia, oraz nauczyciela zatrudnionego w kilku szkołach, w każdej w wymiarze niższym niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć, łącznie w wymiarze co najmniej połowy obowiązkowego wymiaru zajęć, należy załączyć zaświadczenia ze wszystkich szkół, w których nauczyciel był zatrudniony w okresie stażu,
 - b) dacie zatwierdzenia planu rozwoju zawodowego nauczyciela,
 - c) dacie złożenia przez nauczyciela sprawozdania z realizacji planu rozwoju zawodowego,
 - d) uzyskanej przez nauczyciela ocenie dorobku zawodowego za okres stażu oraz dacie jej dokonania, a w przypadku nauczyciela, który w okresie odbywania stażu zmienił miejsce zatrudnienia – także o ocenie dorobku zawodowego za okres stażu odbytego w poprzednim miejscu zatrudnienia;
- 3) w przypadku nauczyciela mianowanego:
 - a) opis i analizę realizacji wymagań określonych w § 8 ust. 2, w szczególności ze wskazaniem uzyskanych efektów,
 - b) dyplom lub świadectwo potwierdzające zaawansowaną znajomość języka obcego w rozumieniu przepisów w sprawie szczególnych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli – jeśli nauczyciel realizował zadanie, o którym mowa w § 8 ust. 2 pkt 4 lit. d – poświadczoną kopię.

Na dobry początek

Leonarda Rożek

Wydział Oświaty Urzędu Miasta Szczecin

Szczecińska Szkoła Wyższa Collegium Balticum

Człowiek, będąc istotą społeczną, musi nauczyć się żyć w społeczeństwie. Przy pełnej świadomości, że miejskie place zabaw nie są w stanie sprostać socjalizacji dzieci, istotne jest, aby zapewnić im inne formy kontaktu z rówieśnikami – w grupie rówieśniczej dziecko szybciej uczy się zasad funkcjonowania w zespole, szybciej zaczyna odróżniać zachowania pozytywne od negatywnych.

Edukacji przedszkolnej, pomimo różnych trudności, od dawna przypisywano w naszym kraju duże znaczenie. Dotychczasowy stan wychowania przedszkolnego nie spełnia jednak całkowicie współczesnych oczekiwań polskiego społeczeństwa. Edukacja małych dzieci budzi wciąż pewne wątpliwości i zastrzeżenia, co uzasadnia prowadzenie prac nad upowszechnianiem tego szczebla edukacji.

Odpowiedzialność za wysoką jakość edukacji przedszkolnej ponoszą trzy podmioty: państwo, samorządy terytorialne i oczywiście sami nauczyciele. Zadaniem państwa jest tworzenie ram prawnych, podstaw programowych oraz szczegółowych rozporządzeń wykonawczych; gminy odpowiadają za utrzymanie sieci przedszkoli, natomiast nauczyciele muszą sprostać postawionym przed

niego kształcenia. Aby to osiągnąć, należy przede wszystkim upowszechnić wychowanie przedszkolne, co oczywiście wiąże się ze zwiększeniem nakładów na ten szczebel edukacji. Jak to jednak zrobić, gdy w małych, często ubogich gminach nie ma przedszkoli? Należy pamiętać, że w okresie, gdy przedszkola przeszły pod opiekę samorządów, wiele gmin, z przyczyn finansowych, polikwidowało te nierentowne placówki, a nawet sprzedało budynki.

Obecnie jednym z priorytetów polityki edukacyjnej naszego kraju stał się rozwój i upowszechnianie edukacji przedszkolnej, której głównym celem jest wyrównywanie szans edukacyjnych. Zapewnienie edukacji przedszkolnej nie tylko dzieciom miejskim, ale w szczególności dzieciom z terenów wiejskich stało się również jednym z ważniejszych

wiali się nad słuszością wprowadzania tych zmian, gdyż zaczęli je postrzegać jako zagrożenie dla dotychczas funkcjonujących przedszkoli.

Faktem jest, że jeszcze dwa lata temu nikt nie wiedział, na jakiej zasadzie będą funkcjonowały alternatywne formy wychowania przedszkolnego, czy nie zastąpią one drogich dla gmin przedszkoli oraz kto i gdzie będzie je prowadził i finansował. Wątpliwości nie budził jedynie fakt, że ich powstanie umożliwi dzieciom z małych miejscowości dostęp do edukacji przedszkolnej bez konieczności dojeżdżania do odległych placówek.

Wiadomo było, że zarówno publiczne, jak i niepubliczne formy będą mogły być prowadzone przez różne podmioty. Przedstawiciele rządu podkreślali, że we wdrażaniu alternatywnych form mogą się okazać bardzo pomocni rodzice. Oczywiście za tworzenie form alternatywnych, tak jak za całą edukację przedszkolną, odpowiedzialne będą gminy.

W tej sytuacji nasuwały się refleksje, że „biedne” gminy nadal nie będą zainteresowane tworzeniem nawet okrojonych form alternatywnych, gdyż nie będzie ich na to stać. Przecież nawet najprostsze formy kosztują – taki punkt należy odpowiednio wyposażać, a nauczycielom zapłacić za pracę.

Co wobec powyższego wywołało tak burzliwą dyskusję wśród dyrektorek przedszkoli? Na pewno nie projekt sam w sobie, ale właśnie możliwość obniżenia wymiaru podstawy programowej. Ja, jako pedagog i nauczyciel wychowania przedszkolnego, byłam pełna euforii na samą myśl, że dzieci w wieku przedszkolnym, bez względu na miejsce zamieszkania, będą mogły uczęszczać do przedszkola jeżeli nie całodziennego, to czynnego chociaż kilkanaście godzin w tygodniu. Jednak przysłuchując się dyskusji, zrozumiałam, że wiele dyrektorek ma powody do niepokojów. To, co wydało mi się bardzo innowacyjnym rozwiązaniem, z ich punktu widzenia stanowiło zagrożenie dla istniejących już przedszkoli.

Największy niepokój projekt wywołał u dyrektorek przedszkoli funkcjonujących w małych miejscowościach, gdzie liczba dzieci jest niewielka. Zauważyły one, że obniżenie wymiaru podstawy programowej może doprowadzić do likwidacji ich przedszkoli. Stwierdziły, że jest to ustawowe przyzwolenie jed-

Wychowanie przedszkolne stanowi jedno z najważniejszych ogniw wychowania człowieka.

nimi zadaniem zmierzającym do wyrównywania szans edukacyjnych dzieci w wieku przedszkolnym.

Wychowanie małego dziecka, które nie było również obojętne w minionym stuleciu, z początkiem nowej ery stało się potrzebą autonomiczną, zmierzającą do wspomaganie dziecka w jego indywidualnym rozwoju. Przedszkole XXI wieku powinno się stać zatem instytucją powszechną, która będzie łączyła opiekę nad małym dzieckiem z wczesną edukacją i pierwszym etapem obowią-

zadań administracji samorządowej. Stąd od kilku już lat mówi się głośno o utworzeniu alternatywnych form edukacji przedszkolnej.

Pomysł ten był omawiany między innymi w 2006 r. na II Ogólnopolskiej Konferencji Dyrektorek Przedszkoli. Po zaprezentowaniu przez przedstawicieli Ministerstwa Edukacji Narodowej nowej koncepcji dotyczącej alternatywnej edukacji przedszkolnej odbyła się burzliwa dyskusja, podczas której uczestnicy konferencji głośno zastana-

nostkom samorządu terytorialnego na likwidację pełnych form przedszkolnych, na rzecz tańszych – okrojonych. Zaczęłam się zastanawiać, czy dyrektorzy przedszkoli nie mają racji.

Wniosek z dyskusji był taki, że formy alternatywne są bardzo potrzebne, ale należy poważnie przemyśleć wszystkie zapisy w ustawie, aby nie zaprzepaścić tego, co już jest wypracowane i dobrze funkcjonuje.

Usankcjonowanie powyższego projektu nastąpiło dopiero we wrześniu 2007 r., kiedy w ustawie o systemie oświaty znalazły się zapisy dotyczące publicznych i niepublicznych alternatywnych form wychowania przedszkolnego. Ustawa głosi, że w przypadkach uzasadnionych warunkami demograficznymi i geograficznymi rada gminy może uzupełnić sieć publicznych przedszkoli i oddziałów przedszkolnych w szkołach podstawowych o inne formy wychowania przedszkolnego. Właśnie na taki zapis czekali wszyscy zainteresowani,

wą gminę. Nadzór pedagogiczny nad nimi sprawuje kurator oświaty.

Aby móc zrealizować powyższe zapisy, Minister Edukacji Narodowej określił w drodze rozporządzenia z dnia 10 stycznia 2008 r. rodzaje innych form wychowania przedszkolnego oraz warunki ich realizowania. W świetle tego rozporządzenia wychowanie przedszkolne może być realizowane w zespołach wychowania przedszkolnego, w których zajęcia są prowadzone w niektórych dni tygodnia, oraz w punktach przedszkolnych, w których zajęcia odbywają się przez cały rok szkolny, z wyjątkiem przerw ustalonych przez organ prowadzący.

Zajęcia w zespołach lub punktach mogą być organizowane w grupach od 3 do 25 dzieci. Rozbieżność w liczbie dzieci jest duża, co daje możliwość organizowania takich form w małych miejscowościach nawet tylko dla trójki dzieci.

Minimalny dzienny wymiar zajęć, podczas których realizowana jest bądź

Nauczyciel w przedszkolu, jako profesjonalista, potrafi odpowiednio wcześniej zdiagnozować trudności, jak i uzdolnienia dzieci. Stąd utworzenie sieci różnych form edukacji przedszkolnej, gdzie dzieci będą mogły od kilku do kilkudziesięciu godzin tygodniowo uczestniczyć w formalnych grupach rówieśniczych, jest społecznie bardzo pożądane.

gdyż zapewnia on dalsze funkcjonowanie działających przedszkoli, a alternatywne formy mają jedynie uzupełniać niedobory w środowiskach, gdzie przedszkoli brakuje.

W świetle przepisów prawa alternatywne oddziały mogą być organizowane dla dzieci w wieku 3–5 lat w środowisku możliwie najbliższym miejsca ich zamieszkania. Nie dotyczy to dzieci 6-letnich, które, bez wyjątku, są objęte rocznym obowiązkiem przygotowania przedszkolnego.

Zgodnie z ustawą publiczna forma wychowania przedszkolnego zapewnia bezpłatne nauczanie i wychowanie w zakresie podstawy programowej wychowania przedszkolnego lub w zakresie wybranej jej części. Zajęcia w tych formach prowadzą nauczyciele posiadający kwalifikacje wymagane od nauczycieli przedszkoli, zatrudniani w przedszkolach lub szkołach podstawowych prowadzonych przez właści-

podstawa programowa wychowania przedszkolnego, bądź wybrane jej części, wynosi 3 godziny. Natomiast tygodniowy wymiar – co najmniej 12 godzin. Należy pamiętać o tym, że zajęcia mogą być prowadzone jedynie w lokalu, który zapewnia dzieciom bezpieczeństwo i higieniczne warunki, wyposażonym w odpowiedni sprzęt i pomoce dydaktyczne niezbędne do realizacji podstawy lub części podstawy programowej wychowania przedszkolnego. Nie można zatem ich organizować w miejscach przypadkowych, niedostosowanych do potrzeb dzieci w tym wieku.

Ministerstwo Edukacji Narodowej planuje jeszcze jeden projekt, który dotyczy obniżenia wieku szkolnego z 7 na 6 lat. Tworzenie alternatywnych form edukacji przedszkolnej jest więc ściśle związane z następnym projektem, gdyż umożliwia wszystkim dzieciom przekraczającym próg szkolny przygotowanie do nowych edukacyjnych wyzwań.

Gmina Szczecin pomyślała o powszechnej edukacji przedszkolnej na długo przed zmianami legislacyjnymi. Nie czekając na wytyczne w ustawie, już cztery lata temu zorganizowano pierwsze alternatywne formy wychowania przedszkolnego. W dwóch przedszkolach publicznych powstały popołudniowe oddziały środowiskowe dla dzieci, których rodzice z różnych przyczyn nie mogli skorzystać z płatnej formy edukacji przedszkolnej. 1 września 2006 r. działalność rozpoczęła także Środowiskowa Placówka Edukacyjno-Wychowawcza nr 1. Jest to jedna z nielicznych placówek tego typu w Polsce prowadzona przez gminę; w swojej strukturze zawiera przedszkole czynne w pełnym wymiarze godzin, 5-godzinne przedszkole środowiskowe oraz świetlicę środowiskową dla dzieci w wieku 7–10 lat. Następne lata przyniosły wielu dzieciom, których rodzice borykają się z trudnościami finansowymi, możliwość realizacji bezpłatnej 5-godzinnej podstawy programowej wychowania przedszkolnego w czterech kolejnych szczecińskich przedszkolach.

W wielu krajach wychowanie przedszkolne jest postrzegane jako dobro społeczne. W naszym mieście również osoby odpowiedzialne za oświatę mają świadomość, że odpowiednia edukacja przedszkolna stanowi podstawę dalszej kariery szkolnej dzieci, determinując w znacznym stopniu ich dalsze losy. Świadomość znaczenia wczesnej edukacji dzieci wzrasta również wśród rodziców. Coraz częściej przekonują się, że nie potrafią właściwie organizować warunków do rozwoju dziecięcej aktywności i tak nią kierować, by wszechstronnie rozwijała ich dziecko.

Jakość oferty oraz struktura i organizacja placówek przedszkolnych w ogromnej mierze zależy od warunków społeczno-ekonomiczno-demograficznych kraju oraz od potrzeb wyrażanych przez społeczeństwo. Wobec tego nie tylko w Szczecinie, ale i w całej Polsce edukacja przedszkolna musi sprostać nowym wyzwaniom, jakie stawiają nowe przepisy. Ważne jest, aby samorządy zrobiły wszystko, by wprowadzane zmiany przyczyniły się do upowszechnienia wychowania przedszkolnego, a wszystkie obawy dyrektorów przedszkoli, zwłaszcza tych z małych miejscowości, okazały się bezzasadne. ■

Nauczyciel uczy się przez całe życie

Alina Sukiennicka, Kuratorium Oświaty w Szczecinie

*Kto dziś stoi w miejscu
lub zbyt wolno się rozwija,
ten się cofa.*

Rozwój zawodowy to niezbędny warunek awansu i stabilizacji zawodowej każdego człowieka. W ciągu całego życia zawodowego każdy człowiek powinien nie tylko ciągle się dokształcać, ale także wskazane jest, aby zmieniał swoje kwalifikacje i miejsca pracy.

Przez rozwój zawodowy rozumie się systematyczne pogłębianie wiedzy i umiejętności zawodowych poprzez analizę własnej pracy, osobowości, doskonalenie umiejętności interpersonalnych, ustawiczne podnoszenie własnych umiejętności we wszystkich sferach. Towarzyszy temu ciągle planowanie, realizacja zadań i ewaluacja osiągnięć, wdrażanie nowych metod i form pracy.

Literatura psychologiczna podaje pięć etapów rozwoju zawodowego człowieka:

- 1) okres preorientacji zawodowej dzieci i młodzieży (od momentu urodzenia do 10. roku życia);
- 2) okres orientacji zawodowej młodzieży (11–15 r. ż.);
- 3) okres szkolnego uczenia się zawodu (16–25 r. ż.);
- 4) okres kwalifikowanej pracy zawodowej dorosłych (17–70 r. ż.);
- 5) okres reminiscencji i refleksji społeczno-zawodowej emerytów (po przejściu na emeryturę);

oraz osiem form aktywności zawodowej pracujących:

- 1) dojrzewanie decyzji do podjęcia pracy zawodowej;
- 2) adaptacja społeczno-zawodowa;
- 3) identyfikacja społeczno-zawodowa;
- 4) stabilizacja społeczno-zawodowa;
- 5) dokształcanie i doskonalenie zawodowe;
- 6) szczytowe osiągnięcia społeczno-zawodowe;
- 7) stopniowy regres aktywności społeczno-zawodowej;
- 8) wycofanie z czynnej pracy zawodowej.

Wybór i wykonywanie określonego zawodu jest najczęściej wyrazem osobowości człowieka i wymaga posiadania określonych cech psychofizycznych jako wyznaczników wyboru zawodu.

Człowiek decydujący się na wykonywanie zawodu nauczyciela musi mieć świadomość, że będzie musiał się uczyć przez całe życie. Wynika to nie tylko z istoty reformy polskiego systemu oświaty, ale z samej natury tego zawodu.

Nauczycielowi trudno jest wpływać na wszechstronny rozwój ucznia, gdy sam stoi w miejscu. Ma on nie tylko „zarażać” uczniów swoją wiedzą, ale również sam być nieustannie uczącym się podmiotem.

Indywidualne doskonalenie, proaktywność, dążenie do doskonałości, poczucie własnej wartości i szacunek dla innych to cechy, którymi powinien się charakteryzować współczesny pedagog.

Zawód nauczycielski kwalifikuje się jako profesję o wysokiej stymulacji rozwoju. Pod adresem nauczycieli kierowane są też największe oczekiwania. Nie chodzi tylko o to, by w ogóle rozwijali się zawodowo, ale żeby ich rozwój miał charakter twórczy.

Rozwój zawodowy nauczycieli polega więc na równoległej i powiązanej ze sobą ewolucji kompetencji praktyczno-moralnych i technicznych. Jest to proces, którego pomyślny przebieg warunkowany jest zdolnością i gotowością do stałego podnoszenia poziomu wiedzy teoretycznej i praktycznej; umiejętności, doświadczeń, dzieleniem się swoimi doświadczeniami i korzystaniem z doświadczeń innych; poszukiwaniem nowych rozwiązań metodycznych; otwieraniem się na potrzeby uczniów, rodziców i środowiska.

Rozwój nauczyciela zależy nie tylko od wielu czynników wewnętrznych – motywacyjnych, psychicznych, duchowych itp., ale także od zewnętrznych, często w dużym stopniu niezależnych od niego. Należy jednak przyjąć, że roz-

wój zawodowy nauczyciela ma wymierny, konkretny, celowy wymiar oraz da się ująć w system zdarzeń, które przynoszą wymierne i mierzalne wyniki. W praktyce zwykle są okresy, w których rozwój ten jest szybszy lub wolniejszy, ale z reguły ma on charakter etapowy, a często długotrwały.

J. Butler wyróżnia pięć etapów rozwoju zawodowego nauczyciela:

- 1) nowicjusz – zachowanie odtwórcze;
- 2) zaawansowany początkujący;
- 3) kompetentny przyjaciel – postawa analityczna;
- 4) biegły nauczyciel – działa z perspektywą doświadczeń;
- 5) ekspert – z bagażem doświadczeń.

Nie należy zapominać, że rozwój zawodowy nauczycieli wpływa na wzrost jakości pracy szkoły i efektów kształcenia. Nauczyciele znajdują się w centrum procesu edukacyjnego. Im większe znaczenie przypisuje się edukacji, tym większą rolę odgrywają nauczyciele, którzy są odpowiedzialni za tę edukację. Nauczyciele są największym atutem szkół, gdyż to oni pośredniczą w przekazywaniu wiedzy, umiejętności i wartości. Realizują swoje cele edukacyjne tylko wtedy, gdy są dobrze przygotowani do zawodu i gdy mogą zwiększać swój potencjał poprzez uczenie się w czasie trwania całej swojej kariery. Zatem wspieranie ich rozwoju zawodowego powinno być integralną i główną częścią działań państwa ukierunkowanych na rzecz podnoszenia jakości nauczania i uczenia się.

Nauczycieli nie można rozwijać. Oni rozwijają się sami! Sukces rozwoju szkoły zależy od sukcesu rozwoju nauczyciela. Za planowanie i wspieranie jego rozwoju przez całą karierę są odpowiedzialni nie tylko nauczyciele, ale także szkoły i rząd. Nauczyciel, który nie dba o rozwój zawodowy oraz nie doskonali się właściwie nie jest Nauczycielem (pisanym wielką literą).

Jestem nauczycielem dyplomowanym od 2003 roku. Od tego czasu, podobnie jak większość moich koleżanek i kolegów nauczycieli, ukończyłam (na własny koszt) wiele form doskonalenia zawodowego, uzyskałam dodatkowe kwalifikacje zawodowe, a obecnie kończę trzeci kierunek studiów podyplomowych i już myślę o następnych.

Literatura

Christopher Day, *Rozwój zawodowy nauczyciela*, Gdańsk 1995

Dyplomowany wciąż poszukujący

Ewa Mrówka, Maria Twardowska

Centrum Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli w Szczecinie

W funkcjonowaniu nauczyciela rozumianego jako przewodnika młodego pokolenia coraz ważniejsze są kompetencje, które wzrastają wraz ze zdobywaniem życiowego i zawodowego doświadczenia. Ich optymalny postęp polega na ciągłej reorganizacji i generowaniu nowych zachowań w zależności od zaistniałych potrzeb. Kompetencje nie są jednoznaczne ze zdobytą na uczelni i poświadczoną dyplomem wiedzą. (...) A doświadczenie można i powinno się zdobywać pod czujnym, a jakże życzliwym okiem Mistrza.

Awans na stopień nauczyciela dyplomowanego nie zamyka dalszej drogi awansu. Zgodnie z art. 9i Karty Nauczyciela, *Nauczycielowi dyplomowanemu, posiadającemu co najmniej 20-letni okres pracy w zawodzie nauczyciela, w tym co najmniej 10-letni okres pracy jako nauczyciel dyplomowany, oraz znaczący i uznany dorobek zawodowy, na wniosek Kapituły do spraw Profesorów Oświaty może być nadany przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania tytuł honorowy profesora oświaty.* Do 31 grudnia 2010 roku tytuł ten może być nadany nauczycielowi, który legitymuje się co najmniej 7-letnim okresem pracy jako nauczyciel dyplomowany. Prognozuje się, że w roku 2008 około 1% nauczycieli dyplomowanych (to jest 270 osób) spełniających warunki Karty Nauczyciela zostanie zgłoszonych przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny do nadania tytułu honorowego profesora oświaty. Przewiduje się, iż Kapituła spośród tej grupy nauczycieli wybierze około 10 osób, którym zostanie on nadany. Nie są to optymistyczne prognozy. Wielu nauczycieli może to zniechęcić do dalszego rozwoju zawodowego i wzbogacania swojego dorobku. My jednak wierzymy, że nauczycieli do działania nie popycha tylko chęć

zdobywania kolejnych stopni awansu, a co za tym idzie, większe wynagrodzenie. Współpracujemy z rzeszą nauczycieli dyplomowanych, którzy wspierają nas w różnych przedsięwzięciach i pomagają je realizować z czystej potrzeby działania, chęci zdobywania nowych doświadczeń i rozumienia swojej roli jako Mistrza.

Jaką więc rolę ma do spełnienia nauczyciel w swoim najbliższym środowisku i jakie stawia się przed nim oczekiwania? Motywowanie (ucznia, nauczyciela) wiąże się z piramidą Masłowa. Własny rozwój, sens pracy, potrzeby samorealizacji to bardzo silne motywy, ale są na szczycie piramidy. Wcześniej muszą być zaspokojone potrzeby fizjologiczne, poczucie bezpieczeństwa, potrzeba przynależności i szacunku. Przez wiele lat w zawodzie nauczyciela najwyższej ceniono jego wiedzę, na dalszych pozycjach umieszczając umiejętności, postawy i kompetencje. Obecnie, obok wiedzy, równie ceni się kompetencje rozumiane za W. Okoniem jako odpowiedzialność i uprawnienia do działania. Zatem w funkcjonowaniu nauczyciela rozumianego jako przewodnika młodego pokolenia coraz ważniejsze są kompetencje, które wzrastają wraz ze zdobywaniem życiowego

i zawodowego doświadczenia. Ich optymalny postęp polega na ciągłej reorganizacji i generowaniu nowych zachowań w zależności od zaistniałych potrzeb. Kompetencje nie są jednoznaczne ze zdobytą na uczelni i poświadczoną dyplomem wiedzą. Francuski psycholog Claude Levy-Leboyer twierdzi, że *doświadczenie zawodowe jest jedynym sposobem zdobycia kompetencji, których nie dają dyplomy, lecz których obiektywna ocena jest niezbędna, aby jednostka mogła zdać sobie sprawę z ich stanu, a organizacja umiała je wykorzystać*” (za S. Korczyński, *Kompetencje zawodowe nauczyciela*). A doświadczenie można i powinno się zdobywać pod czujnym, a jakże życzliwym okiem Mistrza.

Szkoła w swojej długiej tradycji miała nauczyciela i Mistrza. *Mamy prawo oczekiwać tego także i dzisiaj, i w perspektywie przyszłości, albowiem mistrz udziela uczniowi części swej siły – intelektualnej i moralnej – w drodze ku horyzontom nieznanego i niepewnego. Jest w tym spotkaniu coś z symbolu „czerpania u źródeł”; tam, gdzie nauczyciel buduje pozory pewności wiedzy, mistrz uczy sztuki wątplenia i błędzenia, lecz zawsze wspólnie – swoim światłem służy tak długo i cierpliwie, aż wznieci płomień własnych nadziei i możliwości ucznia. Myli się jednak ten, kto sądzi, iż można być mistrzem nie będąc nauczycielem, chociaż profesja nauczyciela sama z siebie nie czyni kogokolwiek mistrzem. Nauczyciela się ma – mistrza zaś można wybrać* (R. Łukaszewicz, *Edukacja z wyobraźnią*).

Ta idea wydaje się nam najbliższa. Nauczyciel dyplomowany w roli Mistrza jest na wyciągnięcie ręki, blisko, obok mnie. Pragnienie uczenia się od kogoś, kto wie, lub przynajmniej, jeśli nie wie, nie ukrywa tego, to pierwszy szczebel do własnego rozwoju zawodowego. A z drugiej strony, pragnienie stania się Mistrzem dla innych, dostrzeżenie w sobie potrzeby dzielenia się z innymi. Wszak człowiek najczęściej robi dla innych to, czego sam oczekuje – współczesny Sokrates w szkole, który przez pytanie wydobywa prawdę i sens, towarzysz drogi idący raz przed, a raz w pół kroku za kolegą. Nauczyciel, który organizuje spotkania, na których trwa dyskusja, wymiana poglądów. Być może ktoś zarzuci zbyt idealistyczne podejście do tematu, ale dotychczasowe

doświadczenia, obserwacje, rozmowy z nauczycielami utwierdzają nas w tym. Profesor R. Łukaszewicz pisze, że *Poprzez dialog docieramy do podstawowych struktur doświadczenia i człowiek nie jest w tym zdany na samego siebie; jakże istotne jest, aby każdy ciekawy świata, pełny własnych pasji był otoczony życzliwymi ludźmi i razem z nimi stwarzał ważne okazje w życiu szkolnym i szkoła (placówka) w swojej wewnętrznej strukturze w wielu miejscach potrzebuje mistrza i stwarza warunki do dialogu.*

Nauczyciel dyplomowany ma możliwości wykazania się swoim mistrzostwem na terenie własnej placówki, pełniąc różne role.

Lider wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli

Drogą do nowoczesnej, stale rozwijającej się szkoły jest ciągłe uczenie się i doskonalenie. Jest to podstawowy wymóg i wyzwanie zarówno wobec jednostki, jak i organizacji we współczesnym świecie. Uczyć można się na różne sposoby. Doświadczenia ludzi dowodzą, iż lepiej, szybciej i efektywniej można uczyć się w grupie. Nabycie wielu doświadczeń przez pojedynczego człowieka podlega pewnym ograniczeniom, wymaga wiele czasu. Różnorodne doświadczenia poszczególnych jednostek pracujących w zespole stają się wspólną własnością. Dzieląc się nimi, jedni wzbogacają innych, tworząc podstawowe przesłanie WDN. Tak więc istotą WDN jest nie tylko doskonalenie nauczycieli, ale szkoły jako określonej całości. To na podstawie potrzeb szkoły określić należy wiedzę i umiejętności, które nauczyciele powinni posiadać, oraz zadbać o to, aby służyła ona wprowadzaniu pożądanych zmian. Tak więc WDN to strategia rozwoju szkoły, która pozwala wprowadzić zmiany w szkole. Przez wewnątrzszkolne doskonalenie należy rozumieć:

- celowe, kooperatywne, przemyślane uczenie się rady pedagogicznej;
- pracę tematyczną nad merytorycznymi i wychowawczymi kwestiami i problemami konkretnej szkoły;
- utrzymanie, aktualizację i podnoszenie tych kwalifikacji, które są ważne dla uczenia się we własnej szkole i w radzie pedagogicznej.

Tak rozumianą strategią może kierować tylko Mistrz.

Przewodniczący przedmiotowych zespołów samokształceniowych

Przyglądając się statutom szkół i placówek oświatowych bardzo często czytamy: *W celu pełnej realizacji zadań szkoły nauczyciele tworzą zespoły: przedmiotowe, zespół wychowawczy, do opracowania dokumentów (statut, program wychowawczy, regulaminy itp.), do mierzenia jakości pracy szkoły. Pracą zespołu kieruje przewodniczący powołany przez dyrektora. Analizując plany rozwoju nauczycieli, również spotykamy zapis: Wymiana doświadczeń w ramach zespołu przedmiotowego: wspólne wypracowywanie materiałów niezbędnych w pracy dydaktyczno-wychowawczej; udostępnianie do wykorzystania samodzielnie opracowanych scenariuszy zajęć, uroczystości szkolnych, referatów i innych materiałów.*

Któż inny, jak nie Mistrz może podjąć się takiego zadania.

Opiekun stażu

Nauczycielowi stażysty oraz nauczycielowi kontraktowemu odbywającemu staż dyrektor szkoły przydziela spośród nauczycieli mianowanych lub dyplomowanych opiekuna stażu. To również rola dla doświadczonych nauczycieli. Oto podstawowe powinności opiekuna stażu:

- stara się być wzorem osobowym dla nauczyciela stażysty;
- wspiera stażystę we wszelkich działaniach, które są zgodne z interesem szkoły;
- krytycznie i obiektywnie ocenia pracę stażysty;
- systematycznie prowadzi dokumentację stażu;
- rzetelnie pełni rolę krytycznego kolegi;
- szczerze i obiektywnie formułuje informację zwrotną dla stażysty;
- wspomaga stażystę w jego działalności – nie narzucając swojego zdania;
- występuje jako rzecznik zmiany, zachęca do innowacji, nowatorstwa;
- traktuje stażystę jako partnera, od którego również może się wiele nauczyć;
- współpracę ze stażystą opiera na wzajemnym zrozumieniu, negocjowaniu stanowisk oraz życzliwym doradztwie.

Tylko bogaty katalog umiejętności nauczyciela Mistrza pozwoli w pełni i odpowiedzialnie realizować zadania stawiane opiekunowi stażu.

Opiekun praktyk studenckich

Praktyki studenckie mają na celu poznanie specyfiki pracy w placówce oświatowej i metod działalności pedagogicznej. Praktyki przeznaczone są dla studentów studiów pedagogicznych. Ogólny nadzór nad przebiegiem praktyki sprawuje dyrektor szkoły. Niemniej w celu sprawnego przebiegu praktyki wyznacza spośród nauczycieli bezpośrednich opiekunów praktyk. Opiekun sporządza plan praktyki i umożliwia hospitowanie prowadzonych przez siebie lekcji. Udziela merytorycznej i metodycznej pomocy słuchaczom w przygotowaniach do prowadzenia przez nich lekcji (ustala tematykę, sprawdza i zatwierdza konspekt, omawia i ocenia lekcje, kieruje rozmową pohospitacyjną). Hospituje lekcje prowadzone przez słuchacza, omawia je szczegółowo, dokonuje oceny i wpisuje ją na końcu konspektu wraz z krótką recenzją. Zapoznaje studentów z warsztatem swojej pracy dydaktyczno-wychowawczej. Systematycznie obserwuje prace słuchacza w czasie praktyki, gromadzi materiał do końcowej oceny i opinii, którą sporządza pod koniec praktyki i przedkłada dyrektorowi szkoły.

By wypełniać tę jakże ważną rolę, nauczyciel musi należeć do grupy osób, których określamy jako Mistrzów.

Koordinator ds. bezpieczeństwa

- Integruje działania wszystkich podmiotów szkolnych (nauczycieli, uczniów/wychowanków, rodziców) oraz współpracujących ze środowiskiem w zakresie bezpieczeństwa.
- Koordynuje prace w zakresie bezpieczeństwa w ramach realizowanego w szkołach szkolnego programu wychowawczego i programu profilaktyki.
- Wdraża i dostosowuje do specyfiki placówki procedury postępowania w sytuacjach kryzysowych i zagrożenia.
- Pomaga nauczycielom wychowawcom przy nawiązywaniu współpracy z odpowiednimi służbami (policja, straż miejska, straż pożarna) oraz z instytucjami działającymi na rzecz rozwiązywania problemów dzieci i młodzieży.
- Współdziała w tworzeniu i realizacji planu naprawczego.
- Współpracuje z rodzicami i środowiskiem.
- Dzieli się wiedzą z radą pedagogiczną.
- Dokumentuje działania.

– Zadania te są tylko propozycją, natomiast szkoły i placówki mogą określać zadania koordynatorów, uwzględniając własną specyfikę pracy.

Zapewne nie jest to cały katalog wewnętrznych możliwości awansu nauczyciela rozumianego jako awans poziomy. Każda placówka wskazałaby jeszcze inne, charakterystyczne dla niej szczeble awansu czy rozwoju. Ważne, by nauczyciele dostrzegali możliwości i czuli wewnętrzną potrzebę awansowania.

Nauczyciel dyplomowany nie musi, a według nas nie powinien pozostać zamknięty w murach szkoły. Zachęcamy nauczycieli, aby dzielili się swoją wiedzą i umiejętnościami na szerszym polu. By ich pasja i zapał udzielały się innym.

Jakie są ku temu możliwości? Udział w spotkaniach w ramach na przykład Klubu Pedagoga, Klubu Twórczego Nauczyciela organizowanych przez CDiDN w Szczecinie. Pomysł ten powstał ze świadomości potrzeby dzielenia się nauczycieli swoim doświadczeniem i dorobkiem zawodowym, a także pasją pozwalającą na tworzenie nowych jakości i wartości. Naszym celem działań jest promowanie nauczycieli twórczych, których nowatorskie rozwiązania edukacyjne mogą być siłą napędową współczesnego nauczania. CDiDN umożliwia prowadzenie warsztatów metodycznych, lekcji pokazowych, udział w konferencjach i seminariach, tworzenie materiałów metodycznych oraz publikowanie w miesięczniku „Refleksje”.

Wielu aktywnych, poszukujących i kreatywnych nauczycieli działa w różnego rodzaju stowarzyszeniach (np. Polskie Stowarzyszenie Nauczycieli Twórczych, Stowarzyszenie Nauczycieli Edukacji Początkowej, Stowarzyszenie Nauczycieli Matematyki). Niekiedy sami są inicjatorami zrzeszania się i promowania swoich działań. Przykładem mogą być nauczyciele świetlic szkolnych, którzy spotkali się niedawno, by porozmawiać o założeniu stowarzyszenia.

Jak widać, nie brakuje miejsca w polskiej oświacie na rozwój zawodowy nauczyciela, na poszukiwanie sensu pracy i zaspokojenia potrzeby samorealizacji.

Wiele zależy też od dyrektora szkoły (placówki) i jego postawy. Jeżeli jest entuzjastą, to zaraża swoją postawą innych. Jeżeli wzmacnia dodatkowo pochwałą i motywacją finansową, wówczas tym mocniej kreuje postępowanie nauczycieli. ■

Oceniać i być ocenianym

Wioletta Kaszak, Szkoła Podstawowa w Sławęcinie

Każdy nauczyciel, rozpoczynając pracę w placówce oświatowej, jest zobowiązany do wkroczenia na drogę awansu zawodowego. Zostaje kolejno: nauczycielem stażystą, nauczycielem mianowanym, może się także zdecydować, by zostać nauczycielem dyplomowanym. Dlatego od samego początku warto planować i dokumentować własne działania, gdyż z pewnością ułatwia to pracę nad awansem.

Tak też było w moim przypadku. Jako osoba aktywna, lubiąca wyzwania, poszukująca coraz ciekawszych form pracy z uczniami nie miałam problemu z ułożeniem planu swojej pracy podczas awansu, chociaż, jak się później okazało, musiałam w nim wprowadzić spore zmiany. Kolejno spełniałam wszystkie warunki, jakie nakłada na nauczyciela mianowanego rozporządzenie MEN w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego. Chętnie uczestniczyłam w szkoleniach, podnosiłam kwalifikacje merytoryczne i pedagogiczne, zdobywając nowe doświadczenia i umiejętności, które później wykorzystywałam w swojej pracy. Opracowywałam programy, dzieliłam się swoimi doświadczeniami z innymi nauczycielami i praktykantami. Wielkim wyzwaniem była dla mnie zmiana miejsca pracy i ukierunkowanie zaplanowanych wcześniej działań na inną placówkę, której zostałam dyrektorem. Inna specyfika pracy, inne środowisko, inne oczekiwania zarówno uczniów, jak i ich rodziców, a także inny plan pracy i rozwoju szkoły spowodowały, że zaplanowane wcześniej przeze mnie działania nie mogły być zrealizowane. Pojawiły się natomiast nowe ciekawe przedsięwzięcia, dostosowane do potrzeb kierowanej przeze mnie szkoły. Jednym z nich było nadanie placówce imienia i ufundowanie jej sztandaru. Pomysł zyskał akceptację środowiska nauczycieli, rodziców, uczniów, a także władz samorządowych, a jego realizacja okazała się sukcesem o zasięgu lokalnym.

Najtrudniejsze, moim zdaniem, w pracy nad awansem zawodowym było uporządkowanie, ułożenie i opisanie wszystkich działań. Równie ważnym

momentem, wymagającym skupienia i przemyśleń, jest wyciągnięcie wniosków, analiza i ewaluacja oraz określenie wszystkich korzyści.

Praca nauczyciela jest związana z ciągłym ocenianiem. Nasze poczynania wnikliwie oceniają uczniowie i ich rodzice; równie bacznie przygląda się im dyrektor. Awans zawodowy także podlega ocenie. Aby zakończył się sukcesem, musi być ona pozytywna. Ja występowałam o nią dwukrotnie. Pierwszy raz była to pozytywna ocena dorobku zawodowego rocznej pracy pedagoga szkolnego, a drugi raz, po zakończeniu stażu, wyróżniająca ocena mojej pracy na stanowisku dyrektora szkoły. Końcowy etap zmagania z awansem to uzyskanie akceptacji komisji kwalifikacyjnej powołanej przez kuratora oświaty. Jest to najprzyjemniejsza, choć niepozbawiona stresu, część procedury awansu. Stanowi moment podsumowania całej pracy podczas stażu, chwila zastanowienia nad tym, co wyszło dobrze, jakie były efekty moich działań, co przyniosł on mnie i mojej placówce.

Uzyskanie kolejnego stopnia awansu zawodowego to wiele korzyści. Dzisiaj wiem, że oprócz wyższej pensji i nowych kwalifikacji zyskałam jeszcze ogrom doświadczeń zawodowych oraz wzrosło moje poczucie własnej wartości. Placówka, której nauczyciele podejmują starania o kolejne stopnie awansu zawodowego, zyskuje pełnowartościowych, twórczych, chętnych do działania pracowników, którzy zgodnie z misją i wizją szkoły podejmują wiele ciekawych działań na swoim terenie. Przyczyniają się do promocji instytucji oświatowych w środowisku.

Satysfakcja z dobrze wykonanej pracy mobilizuje do podejmowania kolejnych wyzwań. Będą one tym owocniejsze, im więcej aktywnych i twórczych pracowników będzie miała polska szkoła. Mam nadzieję, że zmiany zachodzące w procedurze awansu ograniczą wkrótce biurokratyczną część pracy pedagoga, co zachęci większą liczbę nauczycieli do podejmowania tego typu wyzwań. ■

Jakich szkoleń oczekują nauczyciele?

Mirosław Krężel

Centrum Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli w Szczecinie

Prezentowany materiał empiryczny pochodzi z badań ankietowych przeprowadzonych wśród nauczycieli w sierpniu i wrześniu 2007 roku. Diagnoza ta stanowi kolejny etap realizowanego w CDiDN projektu badawczego, którego celem jest rozpoznawanie potrzeb doskonaleniowych klientów placówki i dostosowanie do nich oferty różnego rodzaju form doksztalcania i doskonalenia zawodowego nauczycieli. Omawiany projekt rozpoczął się w 2004 roku. W następnym roku powtórzono badania ankietowe nauczycieli i dyrektorów oraz przeprowadzono wywiady wśród doradców metodycznych i pracowników odpowiedzialnych za oświatę. W następnym roku zebrano dane dotyczące zapotrzebowania na doskonalenie nauczycieli, dzięki wykonanej analizie dokumentów, które stanowiły zgromadzone przez Kuratorium Oświaty w Szczecinie raporty z wewnętrznego mierzenia jakości pracy szkół i placówek oświatowych.

Ostatnie, zrealizowane w tym zakresie, badania to diagnoza wykonana w 2007 roku wśród nauczycieli i dyrektorów. W artykule przedstawiamy wyniki dotyczące potrzeb doskonaleniowych nauczycieli. Informacje o tych potrzebach, uzyskane w grupie dyrektorów, oraz oczekiwania nauczycieli dotyczące tematyki rad pedagogicznych zostaną zaprezentowane w kolejnych wydaniach miesięcznika.

Charakterystyka badanej populacji

W przeprowadzonych badaniach ankietowych uczestniczyło 1278 nauczycieli (91,7 kobiet i 8,3% mężczyzn). W szkołach podstawowych zatrudnionych było 45,3%, w gimnazjach 23,9%, w szkołach ponadgimnazjalnych 25%, 4% nauczycieli pracowało w przedszkolach, a 0,8% w placówkach opiekuńczo-wychowawczych.

42,4% to nauczyciele mianowani, 29,4% dyplomowani, 21,4% kontraktowi, a 6,8% było stażystami. Prawie połowa uczestniczących w badaniach nauczycieli (47,4%) mieszkała w dużych miastach, 21,2 w małych, 16,8 w średnich, a 7,4 na wsi.

Preferowana tematyka szkoleń (wykres 1.)

W 2005 roku na pierwszym miejscu preferowanej przez nauczycieli tematyki szkoleń indywidualnych znalazły się „aktywne metody pracy”. Jednak w 2007 roku ta problematyka znalazła się na piątym miejscu. Na pierwszym miejscu pojawiło się „doskonalenie warsztatu pracy nauczyciela”. Porównując uzyskane ostatnio wyniki z danymi z lat poprzednich, należy zauważyć rosnące zainteresowanie nauczycieli wzbogacaniem swojej wiedzy i umiejętności w zakresie planowania pracy, przygotowywania lekcji (zajęć) i ich realizacji oraz praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

Dużym zainteresowaniem cieszyła się również w 2007 roku szeroko rozumiana problematyka wychowawcza („praca wychowawcza”, „radzenie sobie

z uczniami agresywnymi”, „dyscyplina na lekcjach” itp.). Prawie nie zmieniło się zainteresowanie nauczycieli doskonaleniem w zakresie „technologii informacyjnej”, „egzaminów zewnętrznych”, „współpracy z rodzicami”.

W diagnozie sprzed dwóch lat nie określiło swoich preferencji w zakresie oczekiwanej tematyki szkoleń 23,4% respondentów. W ostatnich analogicznych badaniach odsetek ten wyniósł 31%.

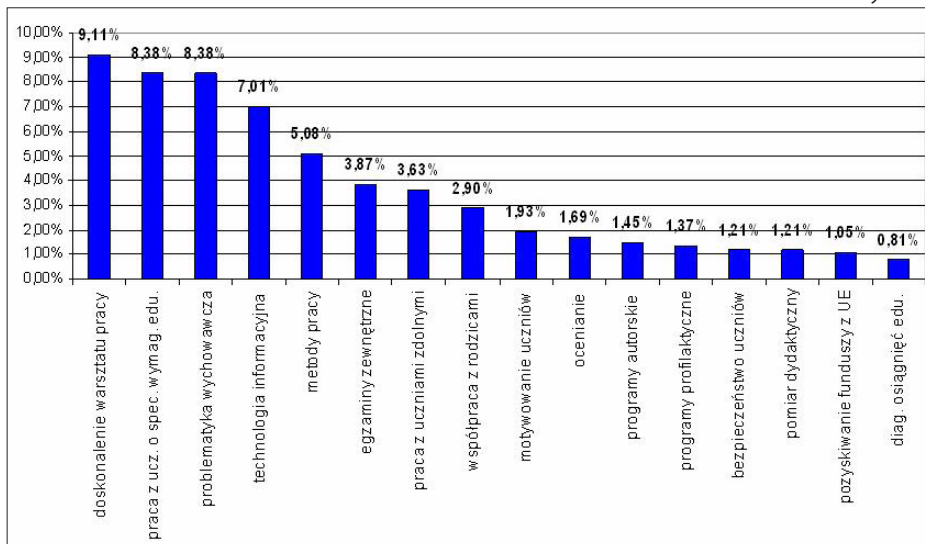
Preferowane formy doskonalenia (wykres 2.)

W niewielkim stopniu zmieniły się preferowane przez nauczycieli formy doskonalenia. Nadal największym uznaniem wśród diagnozowanej populacji cieszyły się warsztaty i kursy doskonalące. Porównując jednak uzyskane w 2007 roku wyniki z podobnymi badaniami z 2005 i 2004 roku, widać wyraźnie rysującą się tendencję spadku zainteresowania tymi formami szkoleń. Warsztaty jako najlepszą formę doskonalenia wybrało trzy lata temu aż 64% respondentów, w 2005 – 38,1, a w 2007 tylko 36,74. Wzrosło natomiast zainteresowanie konferencjami oraz wykładami.

Preferowany termin szkoleń (wykres 3.)

Analizując preferowany przez nauczycieli termin szkolenia, należy zauważyć kolejne tendencje. Po pierwsze, wzrósł odsetek badanych wybierających godziny popołudniowe w ciągu tygodnia jako najkorzystniejszy, ich zdaniem, termin zajęć i był to jednocześnie termin najczęściej wybierany w 2007 roku. Po drugie, zmniejszyła się liczba

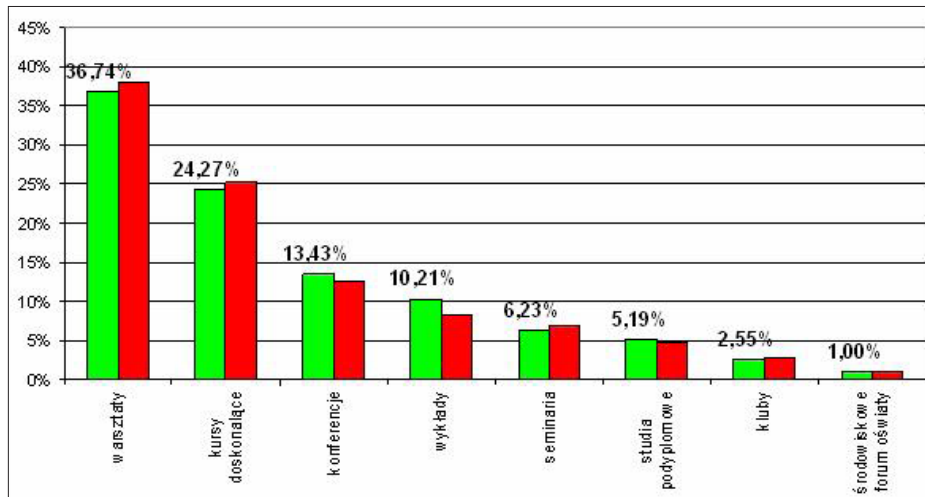
Wykres 1.



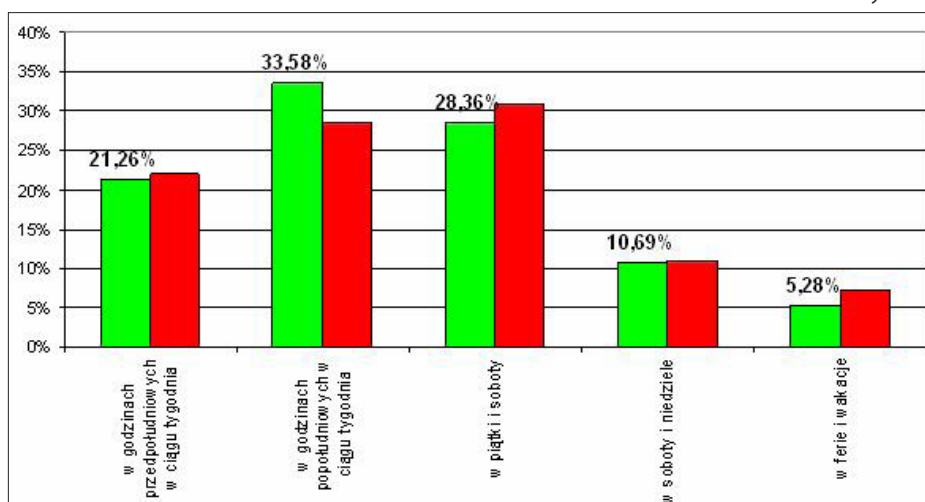
nauczycieli wybierających piątki i soboty. Zmalała również grupa nauczycieli preferujących ferie i wakacje jako termin szkoleń. Po trzecie, utrzymuje się stosunkowo liczna grupa deklarująca uczestniczenie w zajęciach w godzinach przedpołudniowych w ciągu tygodnia. Tego rodzaju opinie nie mogą być tłu-

maczone faktem udziału w diagnozie licznej populacji nauczycieli pracujących głównie w godzinach popołudniowych. W roku 2005 uczestniczyło bowiem w omawianych diagnozach zaledwie 1,2%, a w 2007 – 0,8 respondentów zatrudnionych w placówkach opiekuńczo-wychowawczych.

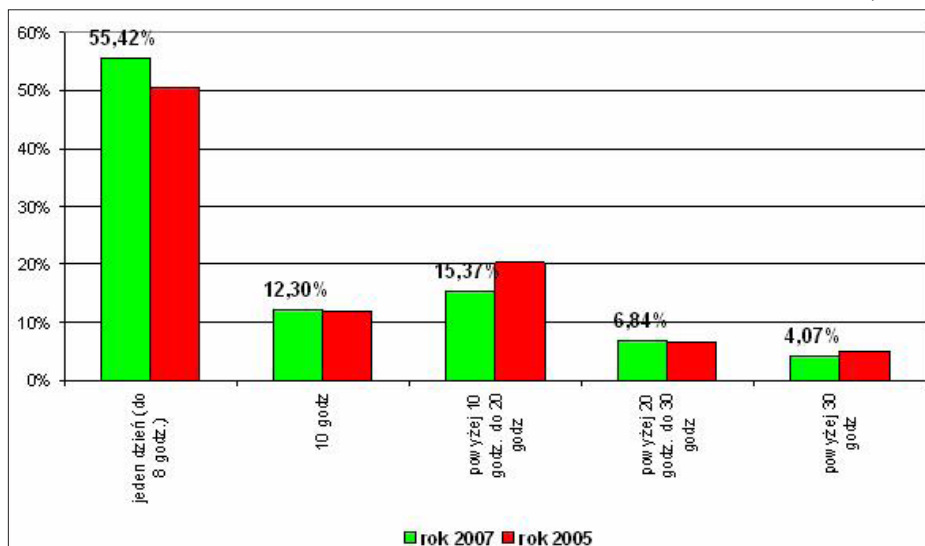
Wykres 2.



Wykres 3.



Wykres 4.



Być może, na co wskazują opinie zbierane w trakcie ewaluacji prowadzonych form doskonalania i doskonalenia, nauczyciele dostrzegają zagrożenie obniżenia efektywności swojego udziału w kilkugodzinnym doskonaleniu poprzedzonym wielogodzinną pracą w szkole.

Preferowana długość szkoleń (wykres 4.) i miejsce

Wzrosła populacja nauczycieli, którym najbardziej odpowiadałyby jednodniowe, stosunkowo krótkie szkolenia, a zmalała zaś grupa osób deklarujących udział w dłuższym doskonaleniu (10 do 20 godzin). W przypadku pozostałych kategorii długości szkolenia preferencje badanych nie zmieniły się w istotny sposób. Nie uległy również zmianie oczekiwania odnośnie do miejsca planowanego doskonalenia. W roku 2005 i 2007 liczna grupa nauczycieli wskazywała na Szczecin jako preferowane miejsce szkolenia. Kwestia ta, zwłaszcza w kontekście prowadzonych przez CDiDN już od dwóch lat bezpłatnych form doskonalenia w Ośrodkach Aktywności Oświatowej w Stargardzie Szczecińskim, Myśliborzu, Świnoujściu, Gryficach, Choszcznie, Łobzie i Wałczu, powinna się stać przedmiotem bardziej pogłębionych badań.

Źródła finansowania

Tą część rozważań kończy zestawienie odpowiedzi na pytanie o źródła finansowania indywidualnych szkoleń dla nauczycieli. Podobnie jak w roku 2005, także i w wykonanej dwa lata później diagnozie, prawie 1/3 badanych (odpowiednio 32,6 i 30,5%) wskazywało na gminę. W drugiej kolejności na szkołę (27,4 i 26,2%). Zwiększyła się natomiast (choć tylko w niewielkim stopniu) grupa nauczycieli oczekujących finansowania szkoleń ze środków wojewódzkich (z 18,6 do 19,6%) i powiatowych (z 13,8 do 14,9%). Podobny odsetek badanych (4,6 i 4,9%) był skłonny sfinansować doskonalenie ze środków własnych.

Wyniki pochodzą z badań wykonanych w CDiDN w latach 2004, 2005 i 2007. Szczegółowe zestawienia zawierają raporty: M. Krężel, J. Olczak, *Badanie potrzeb doskonalenia zawodowego nauczycieli, dyrektorów, doradców metodycznych i pracowników jednostek samorządu terytorialnego, Szczecin 2005*; M. Krężel, J. Olczak, E. Wika, *Badanie potrzeb doskonalenia zawodowego nauczycieli, dyrektorów, doradców metodycznych i pracowników jednostek samorządu terytorialnego, Szczecin 2006*; M. Krężel, J. Olczak, E. Wika, *Potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli i dyrektorów, Szczecin 2008*

Współczesna funkcja biblioteki pedagogicznej

Romualda Stefanowicz

Centrum Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli Filia w Świnoujściu

Biblioteka pedagogiczna jest placówką, która z racji swoich statutowych założeń jest powołana, aby udzielać nauczycielom wsparcia i towarzyszyć im od momentu startu w zawodzie, poprzez zdobywanie kolejnych stopni awansu zawodowego, aż do zakończenia pracy zawodowej.

W zasięgu działania biblioteki filialnej w Świnoujściu znajdują się 44 placówki oświatowo-wychowawcze, w których zatrudnionych jest 615 nauczycieli. Z jej zbiorów korzysta stale 300 nauczycieli, wypożyczając rocznie 9000 woluminów (średnio na jednego nauczyciela przypadają 32 książki).

Dla tych nauczycieli biblioteka jest miejscem, gdzie otrzymują fachową pomoc w zdobywaniu kwalifikacji zawodowych, uzupełniają swoje wykształcenie, doskonalą się w zawodzie nauczycielskim. Ci zaś, którzy nie korzystają ze zbiorów, stanowią grupę potencjalnych użytkowników. Do nich więc należy skierować takie formy pracy, które przyciągnęłyby ich do placówki. Szansą na to było włączenie biblioteki pedagogicznej w struktury CDiDN. Istniejący od 2006 roku w Świnoujściu Ośrodek Aktywności Oświatowej pełni funkcję ośrodka szkoleniowego CDiDN, w którym odbywają się nieodpłatne formy doskonalenia dla kadry kierowniczej, przedstawicieli samorządu terytorialnego, ale głównym adresatem są nauczyciele.

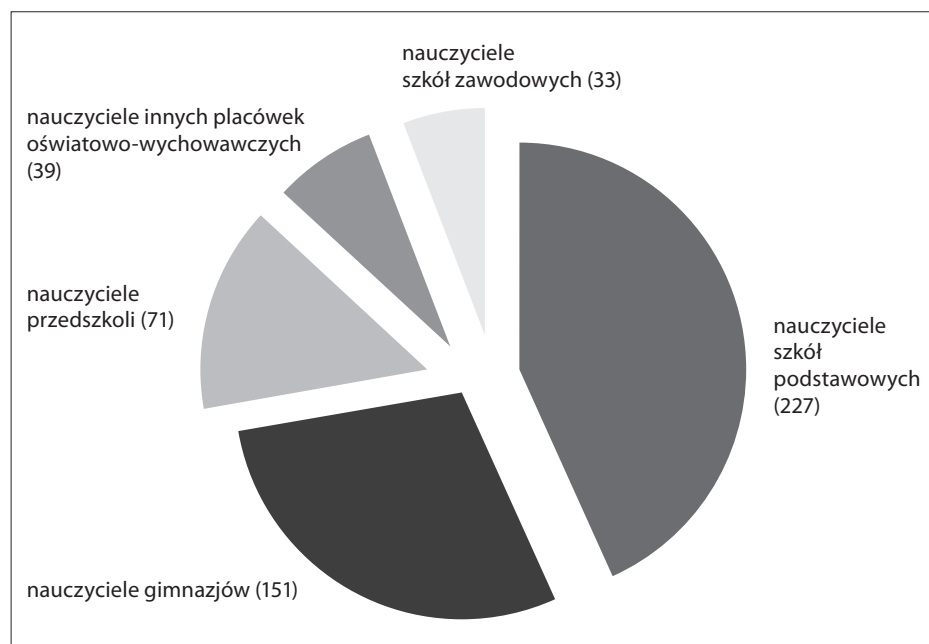
Biblioteka pedagogiczna w Świnoujściu dobrze przygotowała się do wypełnienia nowej roli. Rozpoczęto od rozpoznania potrzeb edukacyjnych środowiska nauczycielskiego z uwzględnieniem głównych kierunków rozwojowych oświaty, uzyskując informacje dotyczące stanu kwalifikacji zawodowych nauczycieli, udoskonalając system informacji pedagogicznej, prowadząc planową politykę gromadzenia zbiorów bi-

blioteki. Podjęte zostały starania o podniesienie rangi biblioteki w rejonie oddziaływania jako placówki, która ma służyć nauczycielom, kadrze kierowniczej, nadzorowi pedagogicznemu, liderom doskonalenia wewnątrzszkolnego poprzez warsztat informacyjno-bibliograficzny, całkowicie skomputeryzowany, z rozbudowaną informacją naukową on-line, dostępną przez całą dobę.

W 2005 roku we współpracy z konsultantami CDiDN zorganizowane zostały nieodpłatne warsztaty dla nauczycieli. Zrealizowano 5 form i uczestniczyło w nich aż 250 nauczycieli. Stanowiło to dobrą prognozę dalszych

działań. W roku szkolnym 2006/2007 oraz w pierwszym semestrze 2008 roku w nieodpłatnych formach doskonalenia uczestniczyło 533 nauczycieli. Większość, bo aż 498, to nauczyciele ze Świnoujścia, pozostali to nauczyciele spoza rejonu. Teren, który swoim zasięgiem obejmuje ośrodek w Świnoujściu, to gminy Międzyzdroje, Dziwnów i Wolin. Z rozmów i obserwacji wynika, że nauczyciele ci nie mają dostatecznej informacji o odbywających się w Świnoujściu formach. Podjęte zostały więc działania, które uaktywnią tę grupę nauczycieli do uczestnictwa w szkoleniach. Witryna internetowa biblioteki została wzbogacona o link „szkolenia”, gdzie prezentowane są wszystkie terminy odbywających się w Świnoujściu form. Zastosowana została „informacja adresowa”, tj. powiadamianie pocztą mailową placówek oświatowych o terminach najbliższych planowanych szkoleniach. Kierowane są również imienne zaproszenia do tych nauczycieli, którzy są czytelnikami biblioteki lub uczestniczyli już w szkoleniach w Świnoujściu i wyrazili zgodę na otrzymywanie informacji o szkoleniach. Ponadto do każdej z form przygotowywane są tematyczne zestawienia bibliograficzne, które mają przybliżyć i poszerzyć omawiane w trakcie szkoleń problemy. Wskaźnik aktywności nauczycieli w natężeniu uczestnictwa wynosi 1,15, tzn., że z form doskonalenia korzystał przynajmniej raz każdy zatrudniony nauczyciel.

Wykres 1.
Struktura uczestników szkoleń ze względu na rodzaj placówki oświatowo-wychowawczej



Najbardziej dynamiczną grupą korzystającą z form doskonalenia w ośrodku świnoujskim są nauczyciele mianowani ze szkół podstawowych. Są oni w trakcie realizacji stażu na stopień nauczyciela dyplomowanego. Formy doskonalenia realizowane w ośrodku w Świnoujściu pomagają im spełnić jedno z wymagań rozporządzenia o awansie zawodowym.

Drugą grupą najaktywniejszych są nauczyciele dyplomowani, którzy wszystkie stopnie awansu mają już za sobą, ale stale wzbogacają swój warsztat pracy, doskonaląc się w zawodzie. Samokształcenie, doskonalenie i własny rozwój wpisane są na stałe do zawodu nauczycielskiego. Nauczyciele gimnazjów aktywnie korzystają ze szkoleń o tematyce wychowawczej. Dla tej grupy nauczycieli sporządzane są zestawienia bibliograficzne, zamieszczane na stronie www i w formie tradycyjnej. Książki i czasopisma zawierające programy profilaktyczne, wskazówki wychowawcze prezentowane są w trakcie szkoleń przez pracowników biblioteki.

Jako nauczyciel dyplomowany i kierownik Pedagogicznej Biblioteki Ośrodka Aktywności Oświatowej, uczestniczący również w niektórych formach doskonalenia, uważam, że niezbędne dla rozwoju zawodowego nauczyciela jest ściśle powiązanie biblioteki pedagogicznej z działalnością szkoleniową. Dlatego tak bardzo ważne jest, by prowadzący szkolenia konsultanci odno-

sili się do kontekstu miejsca (biblioteka), w którym jest ono prowadzone, zaś w trakcie szkoleń, wyposażając nauczycieli w wiedzę praktyczną, po książki i czasopisma kierowali do biblioteki, dążąc w ten sposób do tego, by rozwój zawodowy nauczyciela był ściśle związany z książką, czasopiśmem i informacją naukową. Zachowując różnice w działalności CDiDN i biblioteki, należy szukać wspólnych płaszczyzn. Uzupełnianie się pozwoli na wypełnienie roli, jaką obie te placówki mają do spełnienia w systemie edukacji, a co za tym idzie, w rozwoju zawodowym każdego nauczyciela.

O potrzebie kontynuacji w przyszłych latach form nieodpłatnych szkoleń świadczą głosy nauczycieli uczestniczących w dotychczasowych szkoleniach w Ośrodku.

Agnieszka Kowalewska

**Przedszkole Miejskie nr 11
w Świnoujściu – nauczyciel stażysta**

W szkoleniach uczestniczyła jeszcze jako studentka.

Jako nauczyciel stażysta, dopiero rozpoczynający pracę w zawodzie, bardzo cenię sobie możliwość uczestniczenia w nieodpłatnych formach doskonalenia nauczycieli. Wiedza zdobyta w trakcie studiów jest niezbędna, by uzyskać odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Chcąc wykonywać swoją pracę jak najlepiej, osiągając maksimum wydajności,

efektywności i zadowolenia, nieodzowne jest stałe wzbogacanie swoich wiadomości.

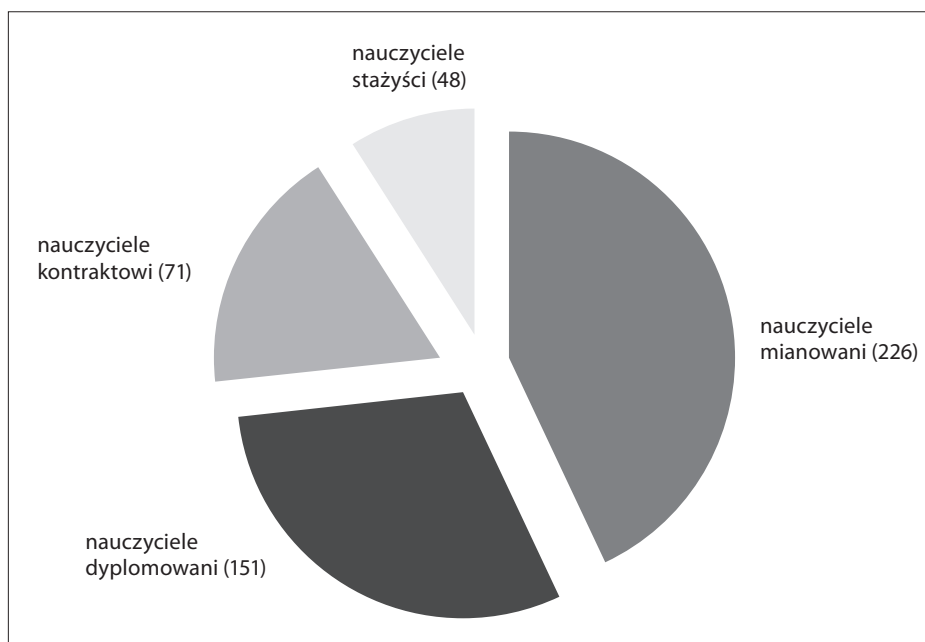
Wychodząc naprzeciw potrzebom osób pracujących z dziećmi i młodzieżą, organizuje się w tutejszej filii kursy doskonalące. Bogata oferta, profesjonalizm, doświadczenie oraz zaangażowanie prelegentów to czynniki motywujące mnie do uczestnictwa w zajęciach. Wiedza tam zdobyta umożliwia mi szersze spojrzenie na problemy dzieci i na własny rozwój zawodowy. Zajęcia te są bowiem prowadzone w taki sposób, że oprócz wiedzy teoretycznej wzbogacany jest warsztat pracy pedagoga od strony praktycznej. Jest to bardzo cenne, zwłaszcza dla młodych wychowawców, którzy dopiero zaczynają zdobywać doświadczenie zawodowe. Prowadzący są bardzo otwarci i chętnie udzielają odpowiedzi na pojawiające się w trakcie zajęć pytania. Istotne jest również to, że na kursach obecni są zarówno młodzi, jak i starsi stażem koledzy i koleżanki. Pozwala to na wymianę doświadczeń, uwag i spostrzeżeń dotyczących analizy konkretnych przypadków z różnych punktów widzenia. Osobiście uważam, iż kursy doszkalające wnoszą w mój warsztat zawodowy sporo nowej wiedzy i doświadczenia. Kwestią znaczącą jest także fakt, że szkolenia te są bezpłatne i odbywają się w miejscu zamieszkania, co jest niezwykle ważne dla rozpoczynających pracę i niewiele zarabiających młodych nauczycieli.

Dagmara Ceroń

**Szkoła Podstawowa nr 6
w Świnoujściu –
nauczyciel kontraktowy**

Dzięki szkoleniom, które odbywają się w Bibliotece Pedagogicznej w Świnoujściu, wzbogacam warsztat mojej pracy. Mam szersze spojrzenie na problemy dydaktyczne i wychowawcze, z którymi spotykam się w codziennej pracy. Czasami wiedza zdobyta na dany temat jest jak recepta w trudnych sytuacjach w relacji uczeń–uczeń, uczeń–nauczyciel. Wiadomości i umiejętności uzyskane na szkoleniach przekazuję także rodzicom moich uczniów na zebraniach lub w rozmowach indywidualnych. Dzięki temu, że szkolenia odbywają się w Świnoujściu, mogę często w nich uczestniczyć. Nie muszę zwalniać się z pracy, a także tracić czasu na ewentualny do-

Wykres 2.
Struktura uczestników szkoleń ze względu na stopień awansu zawodowego



jazd do ośrodka szkoleniowego. Zajęcia, w których biorę udział, mają przeważnie formę warsztatową, co mi bardzo odpowiada. Pozwala lepiej zapamiętać przekazywane treści, cel oraz zrozumieć temat.

Iwona Świerszcz

Zespół Szkół Morskich w Świnoujściu
– nauczyciel kontraktowy

Korzystała z form doskonalenia jako stażysta, a potem jako nauczyciel kontraktowy w trakcie awansu na stopień nauczyciela mianowanego, aktywnie uczestniczy w szkoleniach.

Uważam, że szkolenia nauczycieli organizowane przez CDiDN są bardzo dobrą formą, zwłaszcza dla młodych, początkujących nauczycieli, pozwalającą na rozwój zawodowy, rozwijanie kompetencji i włączenie się w lokalne środowisko nauczycielskie. Dla mnie, nauczyciela stażysty, spotkania w gronie doświadczonych pedagogów różnych specjalności były okazją do poznania ich samych, ich sukcesów i problemów, których mogę się spodziewać w trakcie funkcjonowania w roli nauczyciela bibliotekarza. Przyjazna atmosfera w czasie szkoleń, interesująca tematyka i forma zajęć oraz profesjonalizm osób prowadzących zajęcia w Filii CDiDN w Świnoujściu zachęciły mnie do uczestnictwa w szkoleniach już w roli nauczyciela kontraktowego.

Mam nadzieję, że przyszłoroczna oferta zajęć będzie jeszcze bardziej interesująca i dostosowana do naszych potrzeb.

Danuta Tyderka

Przedszkole Miejskie nr 5
w Świnoujściu, wychowawca
w Internacie ZSM w Świnoujściu –
nauczyciel mianowany

Szkolenia organizowane przez Filię CDiDN w Świnoujściu są cennym wkładem w poszerzanie moich umiejętności zawodowych. Biorę w nich udział kilka razy w roku szkolnym, poszerzając swój warsztat pracy. Wiadomości zdobyte w czasie szkoleń dają możliwość potwierdzenia stosowanych metod w pracy nauczyciela wychowawcy, czasem pokazują inne spojrzenie na dany problem. Cenne jest również to, że spotkania te mają charakter warsztatów. Możemy

wyrazić swoje sugestie, wątpliwości, przemyślenia wynikające np. z rozbieżności przepisów i rzeczywistości, teorii i praktyki. Osoby prowadzące są praktykami w zawodzie, dlatego też wiedza przekazywana jest sprawdzona w życiu szkolnym, wychowawczym. Prowadzący są otwarci na dyskusję, wysłuchują opinii uczestników. Przy niejasnych kwestiach wspólnie poszukujemy rozwiązań.

Doskonałym uzupełnieniem każdego zajęć jest przekazywana uczestnikom bibliografia pozycji znajdujących się w Bibliotece Pedagogicznej w Świnoujściu, przygotowywana przez jej pracowników. Osoby chcące pogłębić wiedzę na dany temat, mają gotową „ściągawkę” książek i czasopism, która pozwala oszczędzać czas przy żmudnym przeszukiwaniu katalogów. Uważam, że zdobyta na studiach wiedza jest fundamentem, do którego dokładamy kolejne cegiełki, uczestnicząc w szkoleniach, wykładach, kursach itp. Otaczająca rzeczywistość zmienia się, dlatego też obowiązkiem każdego nauczyciela wychowawcy młodzieży jest ciągłe doskonalenie zawodowe. Nauczyciel nie może pozwolić sobie na stanie w miejscu. Chcąc uczyć młodzież, uwrażliwiać ją, wymagać poszerzania wiedzy, sami powinniśmy dawać przykład. Przy dzisiejszych osiągnięciach techniki nie możemy bazować tylko na wiedzy sprzed kilku lat.

Zdobytą wiedzę, wiadomościami dzielę się z koleżankami, które nie mogły uczestniczyć osobiście w szkoleniach. Mobilizuje mnie to do aktywnego słuchania, skrupulatnego robienia notatek, aby móc przekazać jak najpełniejsze informacje. Ważną zaletą jest również to, że szkolenia odbywają się w Świnoujściu. Czas, który spędziłabym na dojazd i powrót ze szkolenia np. w Szczecinie, mogę poświęcić rodzinie.

Katarzyna Zięcina-Wilk

Szkoła Podstawowa nr 6
w Świnoujściu – lider WDN

Praca nauczyciela należy do tak specyficznej sfery zawodów, w której ciągłe doskonalenie warsztatu pracy jest niezbędne. Kwalifikacje nauczyciela zawsze są niepełne. Niepowtarzalność kontaktów na płaszczyźnie dialogowej uczeń-nauczyciel wymaga od ludzi, którzy zdecydowali się uprawiać ten zawód,

konieczności otwarcia się na nowości, ciągłego doskonalenia oraz tego, aby posiadli wiedzę, w jaki sposób kontakty te mają przebiegać w miarę bezkonfliktowo.

Funkcjonowanie Filii CDiDN-u oraz prowadzenie przez nie nieodpłatnych form doskonalenia nauczycieli w mniejszych miejscowościach w znaczący sposób ułatwia kontakty oraz wymianę doświadczeń z profesjonalistami, którzy prowadzą zajęcia. W ten sposób unika się też problemów z dojazdem, zwolnień z pracy na cały dzień, zastępstw oraz zwykłego ludzkiego zmęczenia wyjazdem, które przesłania korzyści płynące choćby z najciekawszego spotkania czy konferencji. Niewątpliwie dużym plusem jest również możliwość wymiany doświadczeń z innymi nauczycielami tego samego przedmiotu, a także (zwłaszcza dla nauczycieli rozpoczynających karierę zawodową) poznanie koleżanek z tego samego miasta lub rejonu, a przez to umożliwienie korzystania z ich doświadczeń.

Formy nieodpłatne, które są proponowane, pozwalają na inne spojrzenie na swoją dotychczasową pracę, ułatwiają odnalezienie i skorygowanie błędów. Umożliwiają młodym nauczycielom zapoznanie się z różnorodnymi formami i metodami pracy. Pomagają w lepszym przekazaniu wiedzy uczniom oraz innym nauczycielom w ramach WDN-u. Myślę, że olbrzymie zainteresowanie niektórymi tematami z poprzedniego i z tego roku świadczą o potrzebie takich szkoleń w naszym środowisku. Samokształcenie musi jednak wynikać z zapotrzebowania zainteresowanych.

Monika Lech

dyrektor Specjalnego Ośrodka
Szkolno-Wychowawczego
w Świnoujściu

Formy i tematyka zajęć szkoleniowych w Filii CDiDN-u są dobrze przemyślane i spełniają zapotrzebowanie kadry pedagogicznej. Większość prowadzących zajęcia jest bardzo dobrze przygotowana, ich wykłady ilustrowane są materiałami wysokiej jakości merytorycznej i merytorycznej. Dużym ułatwieniem jest możliwość odbywania szkoleń i kursów na miejscu w Świnoujściu. Tak zorganizowane szkolenie oszczędza mnóstwo czasu oraz pozwala efektywnie wykorzystać zajęcia. ■

Rozwój zawodowy pojmowany jako ciągły proces zdobywania nowych umiejętności związanych z pracą jest stałe wpisany w zawód nauczyciela i wychowawcy. Istnieje wiele powodów, dla których ta grupa zawodowa systematycznie i ustawicznie podnosi swoje kwalifikacje i kompetencje. Dla jednych wystarczającą motywacją jest wewnętrzna potrzeba doskonalenia warsztatu pracy i rozwijania zainteresowań, innych motywuje możliwość poprawy sytuacji finansowej, jeszcze inni upatrują w rozwoju szansy podwyższenia prestiżu zawodowego. Wszyscy jednak zmierzają do osiągnięcia wytyczonego przez siebie celu, spełniają marzenia, urzeczywistniają swoje wizje. Świadomie lub intuicyjnie dążą do doskonałości.

Jednym ze sposobów zdobywania lub uzupełniania swojej wiedzy i umiejętności jest udział w różnych formach doskonalenia zawodowego. Centrum Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli w Szczecinie jest jedną z wielu placówek w naszym województwie, której statutowym zadaniem jest właśnie *kształcenie ustawiczne kadry kierowniczej szkół i placówek oświatowych (...) oraz doskonalenie zawodowe nauczycieli*. Tym, co wyróżnia CDiDN spośród innych instytucji tego typu, a co w dużej mierze przyczyniło się do rozszerzenia zasięgu oddziaływania placówki i umożliwiła dotarcie z ofertą szkoleniową do nauczycieli z odległych od Szczecina zakątków województwa, jest organizacja i prowadzenie działalności dydaktycznej w Filiach CDiDN.

Wspieranie rozwoju nauczyciela i ucznia

Agnieszka Jankowska

Centrum Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli Filia w Gryficach

Duże zainteresowanie lokalnej kadry pedagogicznej szkoleniami w ośrodku funkcjonującym blisko miejsca zamieszkania i pracy skłoniło do uruchomienia dodatkowych szkoleń wynikających bezpośrednio z potrzeb nauczycieli. Dotyczą one zarówno problematyki wychowawczej, doskonalenia warsztatu pracy, jak też awansu zawodowego czy prawa regulującego wybrane obszary działania szkoły/placówki oświatowej.

Od momentu otwarcia Filii CDiDN w Gryficach w nowej siedzibie w październiku 2006 r. systematycznie są w niej organizowane bezpłatne formy doskonalenia nauczycieli. W związku z dużym zainteresowaniem lokalnej kadry pedagogicznej szkoleniami w ośrodku funkcjonującym blisko miejsca zamieszkania i pracy uruchamiane są również dodatkowe szkolenia wynikające bezpośrednio z potrzeb nauczycieli. Dotyczą one zarówno problematyki wychowawczej, doskonalenia

warsztatu pracy, jak też awansu zawodowego czy prawa regulującego wybrane obszary działania szkoły/placówki oświatowej. Dla potrzeb nauczycieli zorganizowano również kurs kwalifikacyjny dający dodatkowe uprawnienia do pracy w szkole.

W Filii w Gryficach prowadzone są też działania bezpośrednio wspierające nauczyciela w jego pracy dydaktyczno-wychowawczej – organizowane na szczeblu powiatowym konkursy: czytelnicze, plastyczne, literackie dla dzieci i młodzieży, które niewątpliwie podnoszą jakość pracy nauczycieli i szkół. Przygotowywane wystawy i zajęcia edukacyjne dla uczniów również wspierają nauczycieli i szkoły w realizacji ich statutowych zadań. Do poszukiwania wiedzy w literaturze fachowej oraz do samokształcenia zachęca także skomputeryzowany już system obsługi czytelni-ków biblioteki pedagogicznej. A wszystko to w „zasięgu ręki” nauczycieli z powiatu gryfickiego i kamieńskiego.

Podobne filie CDiDN znajdują się jeszcze w 6 miejscowościach województwa zachodniopomorskiego i w każdej z nich nauczyciele mają możliwość rozwijania swoich pedagogicznych kompetencji – a przecież stwarzanie możliwości rozwoju to obok wewnętrznej potrzeby samorealizacji podstawowy warunek rozwoju zawodowego. ■

W opinii nauczyciela

Każdy nauczyciel bez względu na wiek czy staż pracy rozwija się zawodowo, podejmując coraz to nowe wyzwania. Zdobywa tym samym nowe kompetencje bądź też rozwija te nabyte wcześniej. Kształcenie ustawiczne nauczyciela wiąże się z potrzebą stawania się coraz lepszym pedagogiem.

Do tej pory na każdą formę doskonalenia zawodowego musieliśmy jeździć do Szczecina. Jednak od niedawna jesteśmy w komfortowej sytuacji, ponieważ mamy gryficką Filie CDiDN, która dysponuje nie tylko doskonałą bazą, ale i proponuje szeroki pakiet szkoleń i warsztatów. Tym samym możemy korzystać z ofert, nie marnując czasu na długie i męczące dojazdy.

Ośrodek ten spełnia funkcję nie tylko bazy edukacyjnej, ale również pomocy dla nauczyciela w postaci kompetentnej i wykwalifikowanej kadry pracowników. Dzięki Filii możemy się dzielić swoimi doświadczeniami, ponieważ odbywają się tu prezentacje naszej pracy w takiej formie, jaką sami proponujemy. Natomiast nasi wychowankowie, dzięki licznym konkursom organizowanym przez kreatywnych pracowników tej placówki, mogą prezentować szerokiemu gronu swoje umiejętności i wiedzę.

Zofia Lebioda

Zespół Szkolno-Przedszkolny w Niechorzu

Nauczyciel wychowawcą

Mirosława Piaskowska-Majzel

Centrum Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli w Szczecinie

Tempo życia i ogromna liczba zadań stawianych przed nauczycielem sprawiają, że brakuje nam czasu na refleksję, na zastanowienie się nad istotnymi problemami uczniowskimi. Presja egzaminów zewnętrznych zmusza do uczenia „pod egzamin”, a sprawy wychowawcze schodzą na dalszy plan. Chaos wynikający ze stawiania przed nauczycielem przede wszystkim zadań edukacyjnych powoduje, że sprawy ucznia, jego życiowe problemy stają się mało ważne. Wypacza się w ten sposób sens zawodu nauczycielskiego pojmowanego kiedyś jako misja, powołanie, służba. Odnoszę wrażenie, że słowa te są dziś archaiczne, tak jak i postawa nauczyciela zaangażowanego w życie uczniów.

Zorganizowana przez Stowarzyszenie *Drogami Tischnera* konferencja w Łopusznej zatytułowana *Dialog w pracy nauczyciela wychowawcy* uświadomiła mi, że większość nauczycieli odczuwa potrzebę widzenia ucznia jako człowieka, a nie jako klienta edukacyjnego, który ma się uczyć „od-do”. Co więc takiego się dzieje, że idea ta nie realizuje się w szkołach w takim stopniu, by uczeń postrzegał miejsce swojej nauki jako przyjazne i życzliwe?

Sytuacja, w której postawiony został nauczyciel, to błędne koło. Egzaminów zewnętrznych decydują o wartości jego pracy. Presja wyników zmusza do koncentrowania się jedynie na edukacji, a nie na wychowaniu. Nie mam jednak wątpliwości i nie mają ich również prelegenci konferencji *Dialog w pracy nauczyciela wychowawcy*, że wyniki edukacyjne są zależne od sytuacji wychowawczej. Od tego bowiem, jak czuje się uczeń, jaką postawę ma wobec siebie i innych, jaką postawę mógłby mieć, zależy jego sukces edukacyjny.

Niejednokrotnie analizowałam dzienniki lekcyjne, w których widniały zapisy: sprawdzian, sprawdzian, sprawdzian. Uczniowie w ciągu jednego tygodnia miewają kilka sprawdzianów. Każdy z nich obejmuje dużą partię materiału i stawia przed uczniem niemałe wymagania. Gdzie czas na refleksję, na

zinternalizowanie wiedzy? Gdzie czas na twórcze podejście do problemu i próbę jego zrozumienia?

Psychologowie nie bez podstaw biją na alarm. Przypominają, że w procesie rozwojowym dzieci i młodzieży przede wszystkim jest miejsce i czas na próbę zrozumienia siebie, ustalenia własnej tożsamości, znalezienia w świecie miejsca dla siebie. Edukacja ma sens wtedy, gdy idzie w parze z zainteresowaniami i naturalnymi potrzebami, a więc gdy dochodzi do dialogu między nauczycielem a uczniem.

Czy do takiego dialogu jednak dochodzi? Nauczyciel stawia wymagania. Oczekuje od ucznia przyjęcia postawy dojrzałego uczestnika świata edukacyjnego. Czy uczeń to rozumie? Niekoniecznie. Nauczyciel chce mieć w zespole klasowym uczniów spokojnych, wypełniających posłusznie polecenia, systematycznie przygotowujących się do sprawdzianów, bo dzięki temu będzie mógł spokojnie pracować „na wyniki dla wyników”. To jednak mrzonki. Uczeń jest człowiekiem, który rozpoznaje siebie i świat. Nie ma ugruntowanego systemu wartości. Walczy z utrwaloną w społeczności systemem, który bardziej ogranicza, niż daje swobodę wyboru, i nie ma czasu, by we właściwy dla siebie sposób ustosunkować się do tego, co oferuje mu świat dorosłych.

Jak temu przeciwdziałać? Nie mam wątpliwości, że nauczyciel musi się zatrzymać, musi przestać pędzić. Że musi uczyć się słuchać uczniów. Dla przykładu: w zespole klasowym prowadzonym przeze mnie są uczniowie, którzy nie są aktywni na lekcjach. Podejmuję więc próbę ich aktywizowania, co oznacza, że wskazuję osobę, od której oczekuję odpowiedzi na postawiony problem. Wskazana przeze mnie uczennica płacze. Sytuacja lekcyjna nie pozwala mi na próbę wyjaśnienia przyczyn jej zachowania. Przemilczam ten fakt i szybko proszę o wypowiedź kogoś innego, by klasa nie zdołała się zorientować, co się dzieje. W czasie przerwy zapytałam tylko, czy to zachowanie ma związek

z lekcją, czy też jest to wynik ważniejszego zdarzenia. Usłyszałam, że to nie jest sprawa związana ze szkołą. Instynktownie wiedziałam, że nie czas (5 minut przerwy) i miejsce na pytania, co się stało. Fakt, że uszanowałam samopoczucie uczennicy, może wywołać tylko jedną reakcję: buduje zaufanie, buduje sytuację sprzyjającą dialogowi. Nie oczekuję od uczennicy, o której mówię, że przyjdzie do mnie i opowie, co się zdarzyło, ale stwarzam sytuację, dzięki której moja uczennica może mieć poczucie, że postrzegam ją bardziej jako człowieka niż ucznia.

Każdy ma prawo do tego, by być przede wszystkim człowiekiem, a nie wyłącznie uczniem czy nauczycielem. Systematycznie przypominam uczniom o tym, że od ich samopoczucia zależy samopoczucie nauczyciela i odwrotnie. Nie może być tak, że tylko jedna ze stron ma prawo do bycia człowiekiem. W dialogu uwzględnia się człowieka w nauczycielu i uczniu.

To nie jest łatwe zadanie, ale świadomość, że każdy ma prawo być człowiekiem ze swoimi słabościami i zdolnościami, sprawia, iż edukacja przeradza się we wspólny plan działania. Oto wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za siebie, za rozwój własnej osobowości – uczyliśmy się od innych ludzi, staramy się naprawiać to, co w nas niedoskonałe – a w konsekwencji za własną edukację.

Wyniki egzaminów zewnętrznych uzależnione są również od tego, czy potrafimy być ludźmi dla naszych uczniów, czy potrafimy pokazać im, że sami jesteśmy ludźmi. Każdy ma prawo do lepszego i gorszego samopoczucia. Każdy ma prawo do tego, by się „nie chciało chcieć” i by motywować do tego, by innym „chciało się chcieć”. Nie tylko nauczyciel ma dbać o „chcenie” uczniów, ale uczniowie też muszą pracować na to, by nauczycielowi „chciało się chcieć”.

Wszyscy prelegenci Ogólnopolskiej Konferencji *Dialog w pracy nauczyciela wychowawcy* zwracali uwagę na fakt, że świadomość, iż jesteśmy przede wszystkim ludźmi, pozwala na znalezienie drogi do dialogu między uczniem i nauczycielem. Uczeń musi szukać wzorców, gdyż bez nich nie jest w stanie określić swojej tożsamości. Nauczyciel musi dbać o zespół klasowy, by ten motywował go do aktywności i zaangażowania w świat młodych ludzi, w ich edukację. ■

Usłyszałam latem wypowiedź, która miała być dowcipem. Brzmiała mniej więcej tak: *Co jest najwyższą formą rozwoju ssaków? Odpowiedź – żyrafa.* Taki sobie dowcip, pomyślałam.

Kiedy otrzymałam propozycję napisania tego artykułu, bezwiednie dopowiedziałam zakończenie tego dowcipu: *Dlaczego? – Bo może widzieć najwięcej.* To „widzenie najwięcej” należy traktować nie tylko w kategoriach fizycznych. „Widzieć najwięcej” to widzieć najszerzej, z wielu perspektyw, widzieć skutki i przyczyny, analizować, oceniać i być gotowym do dokonania zmian w oglądanym stanie rzeczy. Czynności te uważam za najistotniejsze funkcje rozwoju. Czasem można dodać także bezsilność (pozorną) i bunt, bo żyrafy, zdaje się, mają problemy ze spojrzeniem pod nogi.

Kiedy dwadzieścia sześć lat temu rozpoczynałam pracę z dziećmi z upośledzeniem umysłowym w Państwowym Zakładzie Wychowawczym w Świnoujściu, byłam pełną wiary we własną wiedzę i umiejętności bardzo młodą wychowawczynią. Bardziej wierzyłam, niż wiedziałam, że są to biedne, skrzywdzone przez los dzieci i wystarczy mój zapał, współczucie oraz „doświadczenie” z kilkutygodniowej praktyki w Szubinie, by dać im szczęśliwsze dzieciństwo. Miało wystarczyć moje powołanie i wiara we wrodzony talent pedagogiczny. Grupa 20 upośledzonych nastoletnich chłopców szybko uświadomiła mi – że nie wystarczy.

Wówczas pomogły mi książki (podręczniki pedagogiczne, opracowania metodyczne, wspomnienia nauczycieli) oraz podpatrywanie, naśladowanie, słuchanie rad starszych wychowawców, których większość miała ukończone (tylko) liceum pedagogiczne. Dopiero w trakcie pracy zaczęłam się uczyć, jak być pedagogiem. Zaczęłam myśleć szerzej, widziałam coraz więcej. Dostrzegałam wreszcie nie tylko „biedne dzieci”, ale dzieci mające możliwości, drzemający w nich potencjał. Nie godziłam się na traktowanie ich szans w małym wymiarze. Mój i ich rozwój narodził się z buntu. Myślałam: chcę i mogę, zaś moi wychowankowie muszą, z moją pomocą, nauczyć się chcieć. Odkryłam wtedy, że planowanie pracy pedagogicznej to planowanie jej na każdy dzień dyżuru – a nie na semestr czy na rok. Zaczęłam pisać konspekty na każdy dzień pracy z grupą wychowawczą, planowałam

By umieć więcej, widzieć więcej

Monika Joanna Lech

Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Świnoujściu

każdą godzinę dyżuru. Rozpisywałam nie tylko tak zwane zajęcia programowe, ale nawet porządkowe: jakie obowiązki przydzielę poszczególnym wychowankom, w czym lepiej się sprawdzą, czego jeszcze nie potrafią, jak ich do tego wdrożę. Mój świeżo poślubiony mąż spędzał wieczory na wycinaniu pomocy: liczmanów, literek, przyborów do uczenia dzieci upośledzonych dziełnia i mieszczenia (który z nauczycieli jeszcze to pamięta?). Nauczyłam się „wyciskać” z chłopaków, jak z cytryny, wszystkie „soki” – zauważyć każdą możliwość, wyłapać każdy talent. Bardzo szybko moja determinacja stała się moim orężem: grupa nastoletnich chłopaków stała się prężnym zespołem, zaczęli się lepiej uczyć, polubiliśmy się. I tu kolejne odkrycie – istotą rozwoju jest wiara i chęć samodoskonalenia.

Przez dwa lata praktyki, planowanej dzień po dniu, nauczyłam się pojmować moją pracę wieloaspektowo. Brzmi to jak fragment z podręczników klasyków pedagogiki, lecz dla mnie było to odkrycie. Rozwój nauczyciela to rozwój jego wiedzy, umiejętności pedagogicznych, sprawności metodycznej, wrażliwości i umiejętności antycypowania skutków swojego działania. To także rozwój umiejętności planowania własnego rozwoju. Do dziś uważam planowanie za najwspanialszą i najskuteczniejszą z pedagogicznych sztuk.

Nieco później musiałam, prawie od podstaw, uczyć się być nauczycielem – poznawałam dydaktykę i metodykę nauczania upośledzonych. Tę wiedzę, w ogromnym stopniu, zawdzięczam moim doświadczonym koleżankom. Ich ówczesna pomoc jest trudna do przecenienia. Do dziś mam pisane ich kształtnym charakterem zeszyty – konspekty na każdy dzień pracy Ośrodka. Do dziś mam także własne zeszyty. Pokazują je zawsze młodym nauczycielom, których przyjmuję do pracy. Dla mnie to naj-

piękniejszy, najbardziej wartościowy podręcznik. Czy dla nich także?

Istotny wpływ na rozwój każdego nauczyciela, a szkoły specjalnej szczególnie, ma atmosfera panująca w placówce: styl pracy, kierowania. Moi dyrektorzy stworzyli bardzo dobry, twórczy zespół pedagogów. Miałam się od kogo uczyć. Miałam też okazję pokazywać, co już umiem. Jako obdarzona zaufaniem Pani Dyrektor prowadziłam zajęcia pokazowe dla dyrektorów i wizytatorów z innych szkół. To było spore wyzwanie. Tu pojawia się kolejny czynnik sprzyjający rozwojowi zawodowemu: wsparcie najbliższych i odrębne zainteresowania. Dobrze jest mieć kogoś, komu można się pochwalić lub wypłakać. Trzeba mieć możliwość rozmawiania o czymś innym niż praca, mieć niezwiązane z nią zajęcia i znajomości.

Bardzo lubię powiedzenie Stanisława Jerzego Leca: *Czas robi swoje. A ty – człowieku? Najczęściej odpowiadam: Ja też.* W naszym życiu, pracy, również w pedagogice, rehabilitacji, metodyce wciąż pojawiają się nowe technologie, nowe trendy. Tu rozwój zawodowy nauczyciela jest niejako wymuszany – gdyż musimy dorównać czasowi. W pracy pedagoga specjalnego widać najwyraźniej, jak wiele się zmienia w pedagogice. Trzeba widzieć jeszcze szerzej, perspektywę postrzegania swoich obowiązków traktować wieloaspektowo.

W kierowanej przeze mnie placówce wykorzystujemy nowoczesny sprzęt elektroniczny do kształcenia i rehabilitacji. Nauczyciele chcą zdobywać nowe umiejętności i kwalifikacje. Jedyne bowiem wewnętrzna chęć rozwoju rozwój ten implikuje. Wielu z nas, pedagogów, ma w sobie to coś, co gna nas – by umieć więcej, widzieć więcej, myśleć bardziej kreatywnie. Jednocześnie jednak, inaczej niż żyrafy, umiemy patrzeć pod nogi i widzieć to, co najważniejsze – bo najbliższe: drugiego człowieka. ■

Ucząc innych, sam się uczysz

Iwona Sz wajlik

Zespół Szkół Budowlano-Technicznych w Stargardzie Szczecińskim

Reforma szkolnictwa wymaga od nas, nauczycieli, postaw aktywnych, kreatywnych, otwartych na uzasadnione przemiany, podmiotem których jest uczeń, a celem – jego pełny rozwój osobowy.

W grudniu 2007 roku uzyskałam stopień nauczyciela dyplomowanego, zwińczając, mój raczej ostatni, kolejny etap awansu zawodowego. Wymagał on ode mnie wiele wysiłku, wyrzeczeń, nowych działań i przedsięwzięć. Nastawiony był przede wszystkim na rozwój osobowy w sferze wychowawczej i dydaktycznej na rzecz poprawy jakości pracy własnej, a co za tym idzie, pracy szkoły. Wszelkie działania były głównie ukierunkowane na promocję i podwyższenie prestiżu mojej szkoły w środowisku lokalnym.

Jestem młodym nauczycielem ze stosunkowo długim stażem pracy w szkole średniej; uczę biologii i chemii. Młodość i doświadczenie pozwalają mi być otwartą na wszelkie zmiany, których potrzebę na gruncie polskiej oświaty odczuliśmy szczególnie mocno w ostatnich latach. Reforma szkolnictwa wymaga od nas, nauczycieli, postaw aktywnych, kreatywnych, otwartych na uzasadnione przemiany, podmiotem których jest uczeń, a celem – jego pełny rozwój osobowy. Aby spełnić te wymagania, staram się tak realizować zadania, aby przynosiły korzyści szkole, uczniom, rodzicom i mnie. Człowiek nie jest jednak samotną wyspą – dlatego wymianę doświadczeń i stałą współpracę między nauczycielami wszystkich specjalności uważam za najważniejszy warunek, by nauka i wychowywanie młodzieży przebiegały w sposób spójny, rzetelny oraz służyły kształceniu coraz bardziej złożonych umiejętności.

Od początku mojej pracy zawodowej chętnie uczestniczyłam we wszystkich formach zajęć, na których sama mo-

głam się wiele nauczyć, jak również prezentowałam własne metody i techniki pracy, będąc rzecznikiem słów M. Gogola: *Ucząc innych, sam się uczysz*.

Nauczyłam się pracy w zespole i zrozumiałam, że konfrontacja własnych pomysłów i metod pracy z doświadczeniem innych nauczycieli jest źródłem kreatywności. Przygotowując się do rozpoczęcia stażu na nauczyciela dyplomowanego, zapoznałam się ze stosownymi przepisami prawa oświatowego dotyczącymi awansu zawodowego nauczycieli, odbyłam konsultacje z nauczycielami, którzy już uzyskali ten stopień, co pomogło mi opracować plan rozwoju zawodowego, a w konsekwencji – sprawozdanie z jego realizacji. W celu poszerzenia swojej wiedzy studiowałam ciekawe publikacje, czytałam literaturę zarówno metodyczną, jak i wychowawczo-psychologiczną i śledziłam na bieżąco strony portali internetowych zwią-

- doskonalące wiedzę i umiejętności w zakresie posiadanych kwalifikacji,
- podnoszące kompetencje i umiejętności wychowawcze oraz doskonalące technologie multimedialne.

Wybór kursów, w których uczestniczyłam, wynikał z potrzeb mojej szkoły oraz chęci właściwego przygotowania się do wykonywanej pracy. Zdobyte wiadomości pozwoliły mi systematycznie, w sposób konstruktywny, dokumentować realizację własnego planu i dokonywać selekcji gromadzonego materiału, poprawnie przygotować sprawozdanie za okres stażu i określić dalszą drogę rozwoju pod względem merytorycznym i formalnym. Poza tym udział w szkoleniach zapewnił mi stały kontakt z innymi nauczycielami biologii.

Dużym ułatwieniem było dla mnie to, że tylko niektóre zadania, ujęte w planie rozwoju, musiałam zrealizować od samego początku, na przykład organizację Szkolnego Koła Ligi Przyrody. Natomiast większość przedsięwzięć już była i jest realizowana w ramach zakresu obowiązków mojej codziennej pracy. Należało je tylko umieścić w sprawozdaniu w odpowiedniej formie, a następnie opisać i zanalizować. Niektóre zadania pojawiały się natomiast w trakcie stażu i wynikały z aktualnych potrzeb szkoły.

Każda placówka boryka się z różnymi problemami natury dydaktycznej i wychowawczej. Aby je eliminować, należy nieustannie kształcić zarówno nauczycieli, jak i wszystkich pracowników szkoły. W tym celu funkcjonuje w naszej szkole WDN, któremu przewodniczę. Funkcja lidera WDN uczy

Człowiek nie ceni zbyt wysoko tego, co mu łatwo przyszło. To właśnie trudności i niedostępność nadają wszelkiej rzeczy dużą wartość.

zanych z oświatą wydawnictw oświatowych oraz samorządów lokalnych. Śledzenie aktualnych problemów w oświacie umożliwia wymianę doświadczeń, zapobiega rutynie zawodowej.

Brałam również udział w warsztatach metodycznych i szkoleniach, które można przyporządkować do następujących grup:

- dotyczące awansu zawodowego,
- nadające nowe kwalifikacje,

otwartości – najpierw poznaję potrzeby koleżanek i kolegów w sferze doskonalenia zawodowego, a następnie staram się im sprostać, organizując szkolenia lub wskazując konkretne formy doskonalenia organizowane przez instytucje oświatowe i edukacyjne. Wciąż udoskonalam swoje zdolności organizacyjne oraz nawiązuję ciekawe kontakty, współpracując z różnymi ośrodkami.

Jestem współautorem kilku dokumentów szkoły, opracowanych w celu podniesienia jej jakości, np. *Programu naprawy efektywności kształcenia przedmiotów maturalnych w Zespole Szkół Budowlano-Technicznych, Wewnętrzno-szkolnego systemu zapewniania jakości pracy szkoły*. Tworzenie ich wymagało szczegółowego zapoznania się z aktualnymi obszarami działalności szkoły, które są wyznaczone głównie przez priorytety oświatowe MEN, kuratorium oświaty oraz misję szkoły. Mam tę satysfakcję, że, w pewnym stopniu, moja aktywna postawa wpłynęła na kształt wdrażanych przedsięwzięć. Ponadto brałam udział w radach szkoleniowych organizowanych w naszej szkole. Z mojej inicjatywy na przykład rada pedagogiczna została podzielona na różne grupy zadaniowe. Dla poprawienia jakości pracy szkoły nauczyciele wspólnie wypracowali między innymi nowe rozwiązania problemów wychowawczych i dydaktycznych. W ramach spotkań zespołów międzyprzedmiotowych oraz szkoleń dążymy do pełnej zgodności celów, treści, metod i form

wane przeze mnie metody aktywnego nauczania utwierdziły mnie w przekonaniu, że wybrałam właściwą drogę prowadzącą uczniów do sukcesu. Będę ją zatem kontynuować i poszerzać wachlarz technik aktywnych w swojej dalszej pracy.

Priorytetowym zadaniem w moim planie rozwoju zawodowego było utworzenie Szkolnego Koła Ligi Ochrony Przyrody w celu propagowania wśród młodzieży wiedzy ekologicznej. Uczniowie chętnie uczestniczą w imprezach szkolnych dotyczących ekologii i ochrony środowiska. Przygotowują między innymi sesje popularnonaukowe, biorą udział w akcji *Sprzątanie Świata – Polska*. Zajęcia okazały się bardzo trafnym działaniem dydaktycznym. Dzięki różnorodnym formom pracy były atrakcyjne i pobudzały młodzież do aktywności i efektywnej pracy. Uczniowie nauczyli się samodzielności, logicznego myślenia i kultury dyskusji. Znaczącym sukcesem było to, że udało mi się zbudować u uczniów poczucie bezpieczeństwa i pewności siebie w sytuacjach nowych i stresujących, a także ukształtować ich

potencjalnych dawców szpiku kostnego; z jednostkami samorządu terytorialnego, biorąc udział w wielu akcjach na rzecz promowania zdrowia i ekologii; z Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną w Stargardzie Szczecińskim (część działań wynikających ze współpracy była zaplanowanym elementem pracy wychowawczej, część wynikała z doraźnych potrzeb); z pedagogiem szkolnym oraz z rodzicami wychowanków.

Największym problemem w trakcie odbywania stażu była biurokracja – tworzenie stosu dokumentów, opisów i analiz, sprawozdań z wykonywanych działań. Jestem osobą, dla której wypowiedzenie się w formie pisemnej stanowi nie lada problem. Uważam, że poprawnie skonstruowany plan rozwoju zawodowego i sprawozdanie napisane na jego podstawie, obejmujące efekty uzyskane na rzecz rozwoju szkoły, byłyby wystarczającą dokumentacją niezbędną do uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego.

Wykonywanie swoich zamierzonych przedsięwzięć, stanowiących i tak podstawę naszej codziennej pracy, nie jest tak bardzo zajmujące, jak tworzenie „opisów” umieszczanych w teczce. Gromadzenie tej dokumentacji zabiera dużo czasu każdemu nauczycielowi starającemu się o awans. Czasu, który, tak naprawdę, mógłby poświęcić np. na przygotowanie ciekawszych lekcji, skonstruowanie nowych testów sprawdzających wiadomości i umiejętności uczniów, wyszukanie ciekawostek z zakresu nauczanego przedmiotu. Nie mówiąc już o tym, że przez okres przygotowywania „teczki” sprawy rodziny schodzą zupełnie na drugi plan, co gratyfikacja finansowa nie zawsze rekompensuje. Mimo wszystko, warto! Pracuję w gronie ludzi, którzy zdecydowanie wolą działać, niż tylko o tym mówić, i obserwuję, jak zmieniamy się my, a tym samym rzeczywistość szkolna wokół nas, bo:

*Naszym celem nadal jest to,
żeby nasza szkoła była najlepsza.
Żeby była to szkoła,
w której nie ma porażek
i którą wszyscy uczniowie kończą,
wiedząc, jaki mają talent,
jake zdolności i jaki typ inteligencji,
dzięki którym mogą się stać
kimkolwiek zechcą.*

(M. Alexander) ■

Wpływ podejmowanych przeze mnie działań miał wymiar nie tylko wychowawczy, ale i dydaktyczny. Duża grupa uczniów bezpośrednio angażowała się w prace, rozwijając w sobie umiejętności planowania i precyzyjnego wykonania zadań, pokonywania własnej nieśmiałości.

nauczania. Te zadania są przede wszystkim ukierunkowane na rozwój uczniów, a wymiernym efektem są ich postępy zarówno w sferze dydaktycznej, jak i wychowawczej.

Moje uczestnictwo w kursach organizowanych przez instytucje pozaszkolne podniosło poziom nauczania biologii i chemii, a udział młodzieży w różnego rodzaju spotkaniach warsztatowych promuje szkołę na zewnątrz. Wszystkie zajęcia prowadzę metodami aktywizującymi, wychodząc z założenia, że: *Uczysz się mówić – mówiąc, uczysz się chodzić – chodząc, więc najlepiej się uczysz – robiąc to!*

Za podstawową zaletę tego typu metod uznałam ich niezaprzeczalną atrakcyjność oraz kształcenie umiejętności współdziałania w grupie i komunikowania się, odpowiedzialności za wykonanie powierzonego zadania. Zastoso-

odpowiednie postawy wobec zdarzeń losowych i trudnych. Realizacja przedsięwzięcia wpływa na systematyczne podnoszenie jakości pracy szkoły poprzez rozwijanie zainteresowań i zdolności uczniów. Dzięki uczestnictwu w konkursach i olimpiadach uczniowie mogą prezentować swoje wiadomości i umiejętności z biologii, niekiedy znacznie wykraczające poza obowiązujący program nauczania, oraz uczyć się tzw. zdrowej rywalizacji.

Po raz kolejny podkreślam, że moja praca dydaktyczna oraz wychowawczo-opiekuńcza nie byłaby pełna, gdyby ograniczała się tylko do indywidualnych działań. Dlatego nawiązałam kontakt z innymi osobami i instytucjami działającymi na rzecz oświaty i pomocy społecznej. Między innymi współpracuję z organizacją pozarządową *Fundacja przeciwko Leukemii*, która prowadzi rejestr

Z korzyścią dla siebie i dla innych

Joanna Ryszka

Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Świnoujściu

Swoją karierę zawodową od samego początku związałam ze szkolnictwem specjalnym. Zaczęłam od stanowiska wychowawcy w internacie, potem przez kilka lat pełniłam funkcję kierownika internatu, a ostatecznie zostałam nauczycielem. Głównym celem, jaki mi zawsze towarzyszy w pracy zawodowej, jest zachęcanie wychowanków z niepełnosprawnością intelektualną do różnorodnych form aktywności. Staram się, aby zajęcia były przyjemnością zarówno dla dzieci, jak i dla mnie.

W pierwszych latach pracy zostałam od razu „rzuciona na głęboką wodę” – odgórnie zostały mi przydzielone zadania dodatkowe, nie do końca zgodne z moimi zainteresowaniami, m.in. zorganizowanie i przeprowadzenie w obecności wizytatora imprezy grupowej i zajęć otwartych dla kierowników internatów placówek specjalnych z terenu województwa. Mimo że nie miałam doświadczenia ani dorobku zawodowego, potraktowano mnie jak fachowca. Z jednej strony przeraziło mnie to, a z drugiej – zmobilizowało do udowodnienia sobie i innym, że jestem profesjonalistką.

Zawsze byłam zaangażowana w poszukiwanie atrakcyjnych form rewalitydacyjnych w pracy z dzieckiem specjalnej troski. Wraz z koleżanką założyłyśmy w internacie Towarzystwo Miłośników Marii Konopnickiej, którego celem było propagowanie wiedzy o życiu i twórczości patronki Ośrodka. Kontynuacją działań popularyzujących wiedzę o pisarce był Biuletyn Informacyjny *Marysienka*, wydawany do dziś. W roku szkolnym 1996/1997 wprowadziłam do kalendarium wydarzeń Ośrodka cykliczną imprezę artystyczną „Dni teatru”. Początkowo każda grupa przygotowywała inscenizację dowolnego utworu Marii Konopnickiej. Z czasem tematyka przedstawień zmieniała się w zależności od pomysłów organizatorów.

Od tamtej pory zajęcia teatralne wciąż cieszą się wśród wychowanków niesłabnącym powodzeniem.

Już jako nauczyciel podjęłam się prowadzenia koła teatralnego. Okazją do zaprezentowania się w środowisku miejskim był I Przegląd Form Scenicznych „Spotkajmy się”, dotyczący problematyki uzależnień, w którym zdobyliśmy główną nagrodę, *Złotego Krokusa*, w kategorii szkół podstawowych i gimnazjów.

Kolejne przedsięwzięcie, w organizację którego byłam zaangażowana, to konkurs literacki pt. „Pokonywanie barier. Od tolerancji do integracji”. Konkurs miał otwartą formułę – był skierowany zarówno do dzieci i młodzieży szkolnej, jak i dorosłych zainteresowanych problematyką niepełnosprawności. Jego rozstrzygnięcie nastąpiło w sali teatralnej Miejskiego Domu Kultury w Świnoujściu podczas uroczystej konferencji zorganizowanej z okazji Dnia Godności Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną. W uroczystości uczestniczyli m.in. przedstawiciele władz samorządowych z prezydentem na czele, przedstawiciele kuratorium oświaty, instytucji kulturalnych i stowarzyszeń społecznych, goście z Niemiec oraz wszyscy uczestnicy konkursu literackiego. Podczas konferencji prowadzone przez mnie koło teatralne zaprezentowało montaż słowno-muzyczny pt. „Tacy jesteśmy”.

Kolejne doświadczenia zdobywam, uczestnicząc w pracach komisji, których celem jest skonstruowanie dokumentów dostosowanych do wymagań i przepisów prawa oświatowego. W ramach pracy metodycznego zespołu samokształceniowego humanistycznego prezentuję przygotowane przez siebie referaty, analizy pomiarów dydaktycznych, opracowania metodyczne różnych przedsięwzięć, scenariusze konkursów i uroczystości.

Cieszę się, że zarówno młodszy, jak i starsi ode mnie nauczyciele zwracają się do mnie z różnymi problemami, szu-

kając rady lub pomocy w przygotowaniu powierzonych im zadań. Konsultują ze mną swoje propozycje usprawnienia i uatrakcyjnienia pobytu dzieci w naszym Ośrodku. Zobowiązuje mnie to do ciągłego dokształcania się.

W związku ze zmianami we współczesnej pedagogice należy stale podnosić kwalifikacje zawodowe. Nauczyciel świadomy swojej roli sam będzie doskonalił umiejętności – nie potrzebuje do tego motywacji w postaci awansu. Z drugiej strony, awans umożliwia zróżnicowanie środowiska pedagogów w zależności od ich umiejętności i zaangażowania w pracę z uczniami. Ponadto okres, w którym odbywałam staż na stopień nauczyciela dyplomowanego, uświadomił mi, jak wiele można osiągnąć dzięki konkretnemu planowaniu pracy na dłuższy okres, ile można czerpać obopólnych korzyści ze ścisłej współpracy z innymi nauczycielami. To ważny etap w mojej karierze zawodowej. Pozwolił mi na usystematyzowanie wiedzy i szersze spojrzenie na całość procesu dydaktyczno-wychowawczego. Rozwój zawodowy nauczyciela z już określonym dorobkiem pedagogicznym trwa dalej, jeśli nie słabnie zaangażowanie i chęć poszukiwania nowych dróg dotarcia do ucznia. Taki pedagog modyfikuje różne metody pracy tak, aby dostosować je do potrzeb dzieci, z którymi pracuje.

Stały rozwój wymusza na nas również traktowana po macoszemu kwestia podręczników i zeszytów ćwiczeń przeznaczonych dla szkolnictwa specjalnego. Brak pomocy dydaktycznych dla uczniów z lekkim upośledzeniem umysłowym sprawia, że nauczyciel poszukuje ich w propozycjach skierowanych do uczniów szkół masowych. Wymaga to dodatkowej pracy pedagoga. Kolejnym obciążeniem dla nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących stała się w ostatnim okresie konieczność samodzielnego opracowywania kartotek do testów egzaminacyjnych, niezbędnych do przeprowadzenia analizy wyników egzaminu.

Konstruowanie kart z ćwiczeniami, przygotowywanie odpowiednich materiałów wspomagających proces nauczania przestaje być jednak tylko „wielkim utrapieniem”, gdy słyszymy od ucznia, chyba najbardziej wyczekiwane przez nas słowa, że lubi nasze lekcje. To znak, że warto doskonalić swoje umiejętności pedagogiczne. ■

Czy warto likwidować?

Jerzy Kotłęga, Centrum Edukacji Nauczycieli w Koszalinie

Kuratoria oświaty stały się urzędami do spraw „wszystkiego oświatowego”, zatracając cel zasadniczy, jakim jest sprawowanie, w imieniu rządu, nadzoru pedagogicznego nad działalnością szkół i placówek oświatowych. Oczekiwania społeczne, wzmacniane zainteresowaniem mediów w sytuacjach „nadzwyczajnych”, wywołują wrażenie ponadkompetencyjności kuratoriów. Ponadto kuratoria, a więc wizytatorów, obciąża się zadaniami, które wymyślają pracownicy ministerstwa oraz służby wojewody. Na to wszystko nakłada się fatalny system finansowania kuratoriów. Na wizytatora, zgodnie z obowiązującym rozporządzeniem MEN, powinno przypadać w ramach nadzoru 14 szkół i placówek. W rzeczywistości liczba ta często sięga grubo powyżej 50, co jest wynikiem niedofinansowania tego urzędu. Skutkuje to tym, że przy wzroście zadań i ograniczonych środkach finansowych kuratoria w swoim obecnym kształcie jedynie w sposób kadłubowy realizują swoje zadania statutowe. W tym kontekście, mając świadomość trudności budżetowych, uważam, że konieczne są zmiany w kuratoriach, ale nie ich likwidowanie. Czy możliwe jest przesunięcie kompetencji?

W sprawach kadrowych

Dzisiaj kurator ma znaczny wpływ na powołanie dyrektora szkoły, ponieważ aż trzech wizytatorów bierze udział w komisji konkursowej na to stanowisko. Kurator może też wnieść umotywowane zastrzeżenie wobec kandydatury dyrektora, które jest wiążące dla organu prowadzącego. Uzyskanie zgody kuratora wymaga również powierzenie przez organ prowadzący obowiązków dyrektorowi na kolejną kadencję. Procedura ta wydaje mi się zbędna i wiąże ręce samorządowi – rzeczywistemu pracodawcy dyrektora szkoły. Wystarczy w ustawie o systemie oświaty pozostawić kuratorowi istniejącą już „furtkę”, dającą możliwość wystąpienia do organu prowadzącego, z wiążącym dla niego wnioskiem, o odwołanie dyrektora.

Arkusze organizacyjne szkół i placówek oświatowych

Arkusze te powinny w dalszym ciągu podlegać nadzorowi pedagogicznemu kuratora. Wynika to m.in. z obserwowanej przeze mnie praktyki pewnej „swobody” i dowolności w interpretowaniu prawa zarówno przez dyrektorów szkół, jak i organy prowadzące.

Sieć szkolna

Obecnie samorzady lokalne mają ograniczoną możliwość kształtowania sieci szkolnej. Na wszelkie zmiany muszą uzyskiwać zgodę kuratora. Wynika z tego, że organy samorządowe wyłonię w drodze procesów demokratycznych muszą uzyskać zgodę przedstawiciela administracji rządowej w terenie. Wywołuje to niepotrzebne napięcia na linii samorząd – rząd. A przecież to samorząd terytorialny odpowiada przed lokalną społecznością za swoją oświatę, za szanse edukacyjne dzieci i młodzieży.

Finansowanie zadań oświatowych

Kuratoria w ramach swoich zadań są dysponentami środków finansowych na doskonalenie nauczycieli oraz wypoczynek dzieci z ubogich rodzin. Zadania te mogą realizować w dalszym ciągu, chociaż bardziej celowe byłoby, aby ich realizacja odbywała się w ramach zwiększonej subwencji przekazywanej do samorządów. Wymaga to wprowadzenia nowych wag przeliczeniowych do algorytmu ustalającego wysokość subwencji dla samorządów.

Obecnie poprzez kuratoria przekazywane są środki finansowe na różne cele. Kuratoria są pośrednikami w redystrybucji środków finansowych (pozasubwencyjnych) przekazywanych samorządom. Odbywa się to poprzez przydzielenie dodatkowych zadań o charakterze finansowym wizytatorom – pracownikom nadzoru pedagogicznego. Zadanie to jest więc realizowane bez udziału wyspecjalizowanych służb finansowych i, moim zdaniem, należy je natychmiast przekazać służbom finansowym wojewody lub ministerstwa.

Nadzór pedagogiczny

Jak rozumiałem, w zamierzeniach obecnego resortu edukacji zadanie to mają realizować okręgowe komisje egzaminacyjne. Uważam to za ogromny błąd, gdyż zostaną zmuszone do zatrudnienia ogromnie liczby wizytatorów. Staną się przez to kuratoriami „bis” z ogromnym prawdopodobieństwem złej realizacji swoich zadań statutowych, co może spowodować ogromne zamie-

szanie. Ponadto OKE działają w oparciu o inny podział terytorialny niż kuratoria.

Awans zawodowy

W ramach systemu awansu zawodowego w oświacie zadania realizują:

- dyrektor – na stopień nauczyciela kontraktowego,
- organ prowadzący – na stopień nauczyciela mianowanego,
- kuratorium oświaty – na stopień nauczyciela dyplomowanego.

Jeżeli ten system awansu nauczycieli pozostanie (nawet przy pewnych zmianach), to należy go, w zakresie organizacyjnym, pozostawić bez zmian.

Obecnie w kuratoriach awansem zawodowym nauczycieli zajmują się prawie wszyscy wizytatorzy oraz pracownicy administracji. KO jest też organem wyższym w rozumieniu Kodeksu postępowania administracyjnego. Awansu na stopień nauczyciela dyplomowanego nie mogą więc realizować Okręgowe Komisje Egzaminacyjne ani tym bardziej – ograniczane w swoich zadaniach oraz roli – ośrodki doskonalenia nauczycieli.

Uważam, że zmiany w organizacji kuratoriów oświaty są potrzebne, ale nie wolno nam wylać przysłowiowego dziecka z kąpielą i po prostu je zlikwidować. Zmieniając zakres kompetencji kuratoriów, niejako przy okazji, można podjąć działania ratujące system doradztwa metodycznego w Polsce. Działania te należałoby połączyć z przesunięciem części kompetencji nadzoru do samorządów terytorialnych. Jednocześnie warto by się zastanowić, w jaki sposób można uspołecznić zarządzanie oświatą. Być może jest to właściwy moment, aby część kompetencji samorządów przekazać radom szkół, dając więcej szans w zarządzaniu tym, dla których dobro dziecka jest najważniejsze – czyli rodzicom i nauczycielom.

Zmiany, które proponuje MEN, są bardzo istotne i dotyczą szczególnie, bardzo delikatnej materii, a więc nie mogą być ułomne ani szkodliwe dla systemu edukacji. Przed podjęciem ważnych decyzji trzeba osiągnąć konsensus społeczny. Jest na to jeszcze trochę czasu. ■

Ewaluacja działań wychowawczych i profilaktycznych w szkole/placówce oświatowej (III)

Wskaźniki ewaluacyjne

Mirosław Krężel

Centrum Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli w Szczecinie

Niezbędny warunek właściwie przeprowadzonej ewaluacji stanowi prawidłowa konstrukcja programu (wychowawczego, profilaktyki, naprawczego), w którym przyjmuje się cele główne i szczegółowe planowanych działań oraz ściśle z nimi powiązane zadania, treści i formy realizacyjne, a także wyznacza się osoby odpowiedzialne za ich wykonanie wraz z konkretnym czasem przeznaczonym na realizację.

Omawiając etapy planowania ewaluacji działań wychowawczych i profilaktycznych w szkole/placówce oświatowej (Refleksje 12/2007; 1/2008), podkreślałem kluczowe znaczenie zarówno formułowania celów, jak i określania realizatorów oraz odbiorców ewaluacji. Kolejnym etapem, przesądającym o wartości wdrażanego procesu badań ewaluacyjnych, jest właściwe określenie wskaźników ewaluacyjnych.

Etap ten, podobnie jak dwa poprzednie, jest jednak w prowadzonych badaniach ewaluacyjnych często pomijany. Dzieje się tak, kiedy ewaluację sprowadza się do „inwentaryzacji” podejmowanych działań wychowawczych i profilaktycznych. Na niebezpieczeństwa takiego rozumienia ewaluacji zwracałem uwagę w pierwszym artykule z tego cyklu. Opisując wówczas zrealizowane w szkole/placówce przedsięwzięcia dotyczące na przykład profilaktyki uzależnień, wylicza się różnego rodzaju spotkania, imprezy, konkursy, pogadanki itp. Trudno jednak w takim przypadku orzec, czemu służyły. Miały dostarczyć informacji – ale jakich, komu, po co? A może kształtować określone postawy? A może doskonalić umiejętności np. odmawiania w sytuacji presji rówieśniczej? Sam fakt realizacji jakiegoś przedsięwzięcia nie świadczy o zrealizowaniu zamierzonego celu.

Innym, dość powszechnie występującym przy planowaniu działań wychowawczych i profilaktycznych błędem jest planowanie działań w oderwaniu od ich celów. Tego rodzaju sytuacja utrudnia efektywne prowadzenie działalności wychowawczej i profilaktycznej, komplikuje również dokonanie oceny skuteczności podejmowanych przedsięwzięć. Niezbędny warunek właściwie przeprowadzonej ewaluacji stanowi prawidłowa konstrukcja programu (wychowawczego, profilaktyki, naprawczego), w którym przyjmuje się cele główne i szczegółowe planowanych działań oraz

ściśle z nimi powiązane zadania, treści i formy realizacyjne, a także wyznacza się osoby odpowiedzialne za ich wykonanie wraz z konkretnym czasem przeznaczonym na realizację.

Kolejnym warunkiem, który w istotny sposób rzutuje na poprawność dokonywanej oceny realizowanych działań, są kompetencje ewaluatora dotyczące nie tylko umiejętności konstruowania narzędzi czy prowadzenia badań ewaluacyjnych (na co zwraca się zazwyczaj

uwagę), ale także opracowywania całej procedury ewaluacyjnej, w tym prawidłowego określania wskaźników ewaluacyjnych.

Czym jest zatem wskaźnik? S. Nowak formułuje następującą definicję: *wskaźnik zdarzenia (własności) Z, to takie zdarzenie (taka własność) W, że stwierdzenie jego (jej) istnienia, pojawienia się lub stopnia intensywności bądź faktycznie jest wykorzystane jako przesłanka, bądź zasadnie nadaje się na przesłankę wniosku, iż w określonych przypadkach z pewnością, z określonym prawdopodobieństwem lub przynajmniej z prawdopodobieństwem wyższym niż przeciętne wystąpiło zdarzenie (własność) Z.*¹

Z przytoczonej definicji wynika, że określanie wskaźników, a zwłaszcza interesujących nas wskaźników ewaluacyjnych, nie jest sprawą prostą. W numerze 27 *Biblioteczki skutecznego nauczyciela* zwracałem uwagę na fakt, że niedostatek wiedzy merytorycznej lub metodologicznej przy formułowaniu wskaźników może doprowadzić do sytuacji, że po przeprowadzeniu czasochłonnnych i kosztownych badań wyprowadzone z nich wnioski będą błędne, przyczyniając się do podjęcia również błędnych działań pedagogicznych.² W badaniach społecznych niewiele jest bowiem stu procentowo pewnych wskaźników.

Jeśli chcemy być pewni uzyskanych wyników badań, musimy formułować po kilka, a nawet kilkanaście wskaźników do każdej zmiennej. Należy również pamiętać, że wnioskowanie wskaźnikowe oparte jest na naszej psychologicznej, społecznej, kulturowej czy pe-

Jeśli chcemy być pewni uzyskanych wyników badań, musimy formułować po kilka, a nawet kilkanaście wskaźników do każdej zmiennej.

dagogicznej interpretacji określonych stanów rzeczy. M. Łobocki za Frentzelem przytacza dwa drastyczne przykłady, gdy symptomy nerwicy są brane za przejaw złego charakteru lub złej woli oraz gdy nieporządne pismo będące skutkiem przełamanej leworęczności uznawane bywa za objaw niedbalstwa.³

Wskaźniki muszą mieć także charakter mierzalny. W zależności od charakteru wskazywanej przez wskaźniki zmiennej i rodzaju związku, jaki łączy

wskaźnik ze zmienną, możemy wyróżnić trzy typy wskaźników: empiryczne, definicyjne i inferencyjne.

1. Empiryczne wskazują na zmienną dającą się łatwo i bezpośrednio zaobserwować. Na przykład o zdyscyplinowaniu uczniów możemy orzekać na podstawie ładu i porządku w klasie, odpowiedniego zachowania się uczniów na lekcjach czy podczas przerw międzylekcyjnych.
2. Definicyjne wynikają z definicji badanej zmiennej. Na przykład wskaźnikiem pozycji społecznej, jaką zajmuje uczeń w klasie szkolnej, jest liczba uzyskanych przez niego wyborów podczas badań socjometrycznych. Wynika to właśnie z przyjętej definicji, według której „pozycję społeczną” ucznia określa się jako „liczbę uzyskanych wyborów” (S. Nowak).
3. Inferencyjne odnoszą się do zjawisk bezpośrednio nieobserwowalnych i nie wchodzą do definicji badanych zjawisk. Dobieranie wskaźników inferencyjnych do zjawisk nieobserwowalnych, których definicje nie pozwalają na ustalenie szukanych wskaźników, następuje najczęściej poprzez odwołanie się do teorii tych zjawisk. Na przykład w badaniu motywacji uczenia się w określaniu wskaźników przydatne mogą się okazać zarówno teorie motywacji, jak i teorie uczenia się.⁴

Jakimi cechami powinien się zatem charakteryzować dobry wskaźnik ewaluacyjny? Zdaniem Z. Gasia powinien być:

- zrozumiały – jednoznaczny i wiarygodny dla odbiorców;
- odzwierciedlający strategię projektowanych działań, a więc odpowiadający oczekiwanym wynikom związanym z osiągnięciem celów;
- istotny, czyli zajmujący centralne miejsce w odniesieniu do celu, jaki miał być osiągnięty;
- ważny dla oznaczenia trwałych efektów, a więc umożliwiający ocenę, czy wyniki podejmowanych działań będą trwałe;
- trafny – ujmujący logiczny związek między wskaźnikiem a tym, co on mierzy;
- rzetelny, czyli mierzony w taki sposób, że wyniki znajdują potwierdzenie w innych badaniach;
- wrażliwy na zmiany i bezpośredni, a więc związany wprost z prowadzonymi działaniami wychowawczymi

lub profilaktycznymi, a nie wynikający z wpływu innych zmiennych.⁵

W jakich zakresach mogą być zatem identyfikowane wskaźniki ewaluacyjne? Mogą dotyczyć wiedzy, cech osobowości, zachowania, postaw, relacji międzyludzkich, kompetencji społecznych. W pierwszym przypadku wskaźnikiem będzie zatem „przyrost wiedzy” (uczniów, rodziców, nauczycieli, pracowników obsługi itp.) dotyczącej np. „konsekwencji stosowania środków psychoaktywnych”, „rozpoznawania symptomów potencjalnej ofiary przemocy” itp. W większości przypadków stosowanie tego rodzaju wskaźnika wiązać się będzie z koniecznością prowadzenia dwóch badań (pomiarów) – początkowego i końcowego.

Należy podkreślić, że wskaźnik w badaniach ewaluacyjnych pełni rolę dowodu zaistniałej zmiany. Musi zatem obejmować mierzalne cechy, zachowania czy postawy, nie może mieć charakteru wieloznacznego czy uznaniowego.

Podobna sytuacja, a więc stosowanie procedury ewaluacyjnej „pre – post”, występować będzie w przypadku stosowania wskaźnika obejmującego zmiany, jakie zaszły w zachowaniach konkretnej grupy lub jednostki. W pierwszym przypadku stosować będziemy z reguły wskaźniki ilościowe, w drugim jakościowe (opis zaistniałej zmiany w odniesieniu do przyjętego kryterium). Wskaźniki dotyczące zmian w zachowaniach określonej populacji to np. „zwiększenie się liczby rodziców uczęszczających na zebrania szkolne”, „zmniejszenie się liczby uczniów przejawiających zachowania przemocowe w czasie przerw lekcyjnych” itp.

Do innych, choć już nieco rzadziej niż dotychczas omówione, stosowanych wskaźników efektywności realizowanych w szkole/placówce działań wychowawczych i profilaktycznych należą zmiany, które nastąpiły w zakresie postaw czy kompetencji społecznych badanej populacji, np. „uwewnętrznienie przez uczniów postaw asertywnych” jako rezultat realizacji określonego programu profilaktycznego.

O wiele rzadziej natomiast wykorzystywane są wskaźniki dotyczące zmian, które pojawiły się w osobowości uczestników różnego rodzaju przedsięwzięć (programów). Zmiany cech osobowości

są bowiem trudniejsze do zbadania. Potrzebna do tego jest zarówno wiedza psychologiczna, jak i umiejętności posługiwania się określonymi narzędziami psychologicznymi, np. testem przymiotnikowym Gougha.

Podsumowując, należy podkreślić, że wskaźnik w badaniach ewaluacyjnych pełni rolę dowodu zaistniałej zmiany. Musi zatem obejmować mierzalne cechy, zachowania czy postawy, nie może mieć charakteru wieloznacznego czy uznaniowego. Nie jest zatem wskaźnikiem „niewłaściwe” czy też „złe zachowanie”, „przemoc fizyczna” (chyba że zjawisko to zdefiniujemy), lecz konkretne przejawy zachowań, np. „podkładanie nogi”, „kopanie”, „plucie” itp.

Oceniając (badając) efektywność prowadzonej w szkole/placówce działalności wychowawczej i profilaktycznej, powinniśmy zbierać jednocześnie informacje o:

- składnikach (elementach składowych) określonego programu, np. rekrutacja uczestników, doskonalenie umiejętności realizatorów itd.;
- celach podejmowanych działań;
- adresatach tych działań;
- podjętych działaniach np. opracowanie ulotki informacyjnej, wyłonienie lidera grupy.

Pamiętajmy przy tym, że badać możemy stopień osiągnięcia celów etapowych (częstkowych), końcowych (bepośrednich – pojawiających się po zakończeniu określonych działań), a także odroczone, czyli możliwych do zbadania dopiero po pewnym czasie (np. 2, 3 lata) od zakończenia planowanych w określonym programie działań.

Przypisy

¹ S. Nowak, *Metodologia badań społecznych*, Warszawa 1985, s. 165

² M. Krężel, *Biblioteczka skutecznego nauczyciela*, zeszyt nr 27, Szczecin 2006

³ M. Łobocki, *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Kraków 1999

⁴ M. Krężel, *Metody i techniki diagnozowania. Konstruowanie narzędzi wewnętrzznego mierzenia jakości*, Szczecin 2006, s. 9–11

⁵ Z. Gaś, *Szkolny program profilaktyki: Istota, konstruowanie, ewaluacja*, Lublin 2004, s. 130–131

Ex libris – to bardzo proste

Iwona Krupa-Gruszczyńska

IV Liceum Ogólnokształcące w Szczecinie

Ekslibris ma zwykle postać nalepki – niewielkiej rozmiarami kartki – umieszczonej na drugiej (wewnętrznej) stronie okładki książki. O roli księgoznaku pisze Marian Jan Wojciechowski w książce pt. „Ekslibris godło bibliofila” – (...) jest najwłaściwszym i najszlachetniejszym sposobem oznaczania własności książki, gdyż jako miniaturowe dzieło sztuki graficznej budzi uczucia estetyczne, będąc jednocześnie dowodem kultury jej właściciela. Istota ekslibrisu związana jest więc z umiłowaniem książki, (...) podkreśla więź istniejącą między książką a jej właścicielem, którego imię i nazwisko widnieją na znaku graficznym. Ci, którzy sądzą, że umiejętność tworzenia ekslibrisów odłożono do lamusa, są w błędzie. Nie trzeba szukać ksiąg po-

własnościowy książki traci swoje pierwotne znaczenie, a bardziej rozwija się ekslibris tematyczny, związany z konkretnym wydarzeniem, tematem czy osobą. Międzynarodowa organizacja

O tym, jak wiele radości i frajdy daje zaprojektowanie i stworzenie własnego ekslibrisu, mogli się przekonać uczestnicy warsztatów graficznych „Ex libris – to bardzo proste”, zorganizowanych przez IV Liceum Ogólnokształcące w Szczecinie.

zrzeszająca krajowe towarzystwa i stowarzyszenia ekslibrisowe (International Federation of Ex-libris Societas) jest w tym względzie bardzo tolerancyjna.

Technik, w jakich tworzone są ekslibrisy, jest wiele. Do podstawowych ma-



Praca pani Małgorzaty Zawadzkiej (linoryt)

się na: wypukłe, wklęsłe i płaskie. Coraz bardziej popularne – będące znakiem

czasu – stają się grafiki komputerowe.

O tym, jak wiele radości i frajdy daje zaprojektowanie i stworzenie własnego ekslibrisu, mogli się przekonać uczestnicy warsztatów graficznych „Ex libris – to bardzo proste”, zorganizowanych przez IV Liceum Ogólnokształcące w Szczecinie. W dwa zimowe popołudnia nauczyciele i uczniowie szczecińskich szkół średnich i gimnazjów zgłębiali tajniki dwóch technik. Gimnazjaliści poznali linoryt – technikę należącą do wypukłych, w której tło rysunku wycina się w linoleum. Powstały w ten sposób obraz powleka się farbą, a po wytłoczeniu przez prasę uzyskuje się odbitkę, w której pięknie kontrastuje biel z czernią.

Starsi uczestnicy warsztatów zmagali się z techniką trudniejszą, zaliczaną do wklęsłodruku – tzw. suchorytem – zwanym też suchą igłą. Rysunek jest wykonywany igłą stalową bezpośrednio na płytce miedzianej – w przypadku uczestników warsztatów tym materiałem stał się pleksiglas. Igła, ryjąc rowek, pozostawia na krajach wiórki, które zatrzymują farbę i dają odbitkę miękkie tony. Wklęsłodruk w wyrafinowanej formie stalorytu wykorzystywany jest także do tworzenia banknotów i znaczków pocztowych. Autorem wielu takich druków jest, zmarły niedawno w Szwecji, światowej sławy grafik, Polak, Czesław Słania.



krytych kurzem, by odnaleźć to cacko sztuki graficznej. Wystarczy wpisać w jakąkolwiek wyszukiwarkę interesujące nas hasło, by otworzyły się przed nami liczne strony poświęcone tej sztuce. Co ciekawe, coraz częściej znak

materialów i narzędzi graficznych używanych w ich tworzeniu należą: klocek drewniany, linoleum, płyta metalowa, dłuto, rylec i igła rytownicza. I to w zależności od sposobu opracowania danego materiału techniki graficzne dzieli

Okazało się, że nawet ci uczestnicy warsztatów, którym początkowo brakowało wiary w swe zdolności i umiejętności plastyczne, stworzyli ciekawe prace, zaskakujące nawet ich samych.

zwykle cenne były zarówno uwagi prowadzącego, jak i jego pewna ręka prowadząca dłuto czy igłę. Te wskazówki i drobne korekty rysunku okazały się bardzo przydatne i pozwoliły uczestni-

W zależności od sposobu opracowania danego materiału, techniki graficzne dzieli się na: wypukłe, wklęsłe i płaskie. Coraz bardziej popularne stają się grafiki komputerowe.

Świadczyły o tym okrzyki zadowolenia i pytania gimnazjalistów, czy takie spotkania będą kontynuowane.

Atmosferę, która sprzyjała tak twórczemu wysiłkowi, stworzył prowadzą-

kom uzyskać zamierzone efekty. Zainteresowanych twórczością Ryszarda Balonia odsyłam do strony www.rybal.republika.pl, na której można podziwiać dokonania artysty.



cy warsztaty – Ryszard Baloń, konsultant ds. edukacji artystycznej CDiDN. Uczestnicy mogli również podziwiać prace pana Balonia – malarza, rysownika, grafika, autora 270 miniatur i ekslibrisów. Jego prace znajdują się w zbiorach państwowych i prywatnych – w

Każdy uczestnik warsztatów – oprócz wiedzy na temat tworzenia znaku własnościowego książki – otrzymał odbitek stworzonego ekslibrisu, którą własnoręcznie wytłoczył przez prasę i odpowiednio sygnował – bo i tu obowiązują pewne reguły.

Coraz częściej znak własnościowy książki traci swoje pierwotne znaczenie, a bardziej rozwija się ekslibris tematyczny, związany z konkretnym wydarzeniem, tematem czy osobą. Międzynarodowa organizacja zrzeszająca krajowe towarzystwa i stowarzyszenia ekslibrisowe jest w tym względzie bardzo tolerancyjna.

Polsce i poza jej granicami. Uczestnicy mogli liczyć na fachowe rady osoby, dla której ekslibris nie ma tajemnic. Nie-

Spotkanie to dla niektórych stało się szansą zapoczątkowania pasji tworzenia lub kolekcjonowania ekslibrisów. ■



Praca Urszuli Olczak, uczennicy gimnazjum



Praca Damiana Bogunowicza, ucznia gimnazjum



Praca Magdy Burzy, uczennicy gimnazjum

Refleksje o awansie

Bożena Kurowska

Szkoła Policealna Pracowników Służb Społecznych

To konkretne działania, a nie ich dokumentowanie było „pięknem” prawie trzyletniej pracy i zmagania z awansem. Czas poświęcony własnemu rozwojowi był dla mnie okresem wytężonej pracy, dającej jednak ogromną satysfakcję. Służył mojemu rozwojowi i rozwojowi procesu edukacyjno-wychowawczemu mojej macierzystej placówki. Myślę, że gdyby nie ta decyzja, nie podjęłabym nowych wyzwań, nie uruchomiłabym wszystkich swoich możliwości.

Obecnie, w odróżnieniu od lat wcześniejszych, coraz częściej doceniane są umiejętności, kwalifikacje i kompetencje pracownika. Myślę, że to nowe spojrzenie na zawód – również nauczyciela – przyczyniło się do powstania tzw. ścieżki rozwoju zawodowego, a co za tym idzie, awansu.

W tym artykule pragnę się podzielić własnymi spostrzeżeniami i doświadczeniami związanymi z awansem zawodowym – w moim przypadku na stopień nauczyciela dyplomowanego. *Awans* – według słownika współczesnego języka polskiego – oznacza: *otrzymanie wyższej godności, powierzenie komuś wyższego stanowiska, przejście do wyższej klasy, kategorii, grupy*. Można więc zadać sobie pytania, które, jak myślę, niejednemu nauczycielowi przychodziły do głowy, gdy już zdecydował się na ciężką merytorycznie i metodycznie pracę: Co wpłynęło na moją decyzję, aby starać się o wyższy status zawodowy? Jakie kierowały mną pobudki i czy było warto?

Zdecydowałam się przystąpić do „ścieżki rozwojowej”, mając na uwadze jakościowy model kształcenia, własne dążenia i predyspozycje. Uważam bowiem, że przed szkołą XXI wieku stoi wyzwanie, aby uczeń – przyszły absolwent i pracownik – został wyposażony w wartości pozwalające mu prawidłowo egzystować we współczesnym świecie. Tych wartości ma mu dostarczyć szkoła podczas procesu wychowawczo-edukacyjnego, czyli nauczyciel.

Jaki to ma być nauczyciel? Oczywiście kompetentny, profesjonalny, rzeczowy i idący z postępem. Czy taki nauczyciel musi podlegać ocenianiu? Myślę, że tak – i taką oceną jest jego osobisty rozwój zawodowy. Rodzą się jednak wątpliwości: Czy awans zawodowy służy rozwojowi kadry pedagogicznej? Czy oceny powinien dokonywać bezpośredni przełożony? Czy może (tak jak się

Procedury awansu są tak sformułowane, że pozwalają nauczycielowi na jednostkowy (osobisty) wybór obszaru realizacji zadań zawodowych. Wydaje się więc, że wymiar rozwoju zawodowego pojmowany jest zgodnie z oczekiwaniami środowiska nauczycielskiego.

dziaje obecnie) powołana stosownymi aktami prawa oświatowego komisja?

Trudno jest jednoznacznie odpowiedzieć na postawione pytania. Uważam, że ocena wspierająca dyrektora szkoły, który na co dzień widzi pracę „swojego nauczyciela”, jest najważniejsza. Niemniej jednak ocenianie przez powołane komisje jest także uzasadnione, gdyż w ten sposób dokonywana jest formalna ocena kwalifikacji nauczyciela, a następnie podsumowanie jego kompetencji.

Postęp, pojmowany jako podstawowy cel edukacji, można osiągnąć tylko za pomocą kierunkowych zmian, między innymi procedur awansu czy czasu odbywania stażu na poszczególne stopnie. W moim przypadku okres ten wydłużył

się do dwóch lat i dziewięciu miesięcy, ale jak większość polskich nauczycieli przeknęłam tę „gorzką pigułkę”. Wraz z podjęciem decyzji o awansie spojrzałam na swoje dotychczasowe życie zawodowe z pewnej perspektywy, dokonałam przeglądu dokonań. Uznałam, że wiele już osiągnęłam, że lubię robić to, co robię, więc pozostało tylko dokonanie wyboru zadań do realizacji i kontynuacji obecnych. Zadawałam sobie przy tym pytania: Dlaczego muszę udowodniać swoje osiągnięcia? Dlaczego dowodem na ich istnienie ma być spisany raport w postaci planu i sprawozdania? Sposób dokumentowania, na szczęście, również uległ zmianie. Zaczęto odchodzić od „potwierzeń”, a skupiono się na jakości działań na rzecz edukacji, co znacznie podwyższyło komfort pracy nauczyciela, który mógł realizować zamierzone cele przez pryzmat swoich doświadczeń i umiejętności, a nie potwierżeń.

To właśnie te konkretne działania, a nie ich dokumentowanie było „pięknem” prawie trzyletniej pracy i zmagania z awansem. Czas poświęcony własnemu rozwojowi był dla mnie okresem wytężonej pracy, dającej jednak ogromną satysfakcję. Służył mojemu rozwojowi i rozwojowi procesu edukacyjno-wychowawczemu mojej macierzystej placówki. Myślę, że gdyby nie ta decyzja, nie pod-

jęłabym nowych wyzwań, nie uruchomiłabym wszystkich swoich możliwości.

To trochę snobistyczne podejście do zagadnienia awansu wyzwoliło potencjał, który do dziś owocuje. Uważam, że w życiu każdego człowieka, a w szczególności takiego, którego praca jest „służbą”, powinien przyjść czas na dokonanie rozliczeń i poszukanie nowych wyzwań. Ja dokonałam takich rozliczeń i takich wyborów – myślę, że słusznych. Nie żałuję podjętych wyzwań i z satysfakcją je kontynuuję. Okres stażu wzbogacił mnie, rozwinął, pozwolił spojrzeć na siebie z innej perspektywy, i co najważniejsze, osiągnęłam założony cel – otrzymałam status nauczyciela dyplomowanego. ■

NOWE AKTY PRAWNE

1. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2008 r. w sprawie rodzajów innych form wychowania przedszkolnego, warunków tworzenia i organizowania tych form oraz sposobu ich działania (Dz. U. nr 7, poz. 38).

Dopuszcza ono prowadzenie wychowania przedszkolnego również:

- w zespołach wychowania przedszkolnego, w których zajęcia można prowadzić tylko w wybrane dni tygodnia,
- w punktach przedszkolnych, w których zajęcia będą prowadzone przez cały rok szkolny, z wyjątkiem przerw ustalonych przez organ prowadzący.

Ponadto określa zasady organizacji tych form, ustala minimalny dzienny i tygodniowy wymiar godzin zajęć wychowania przedszkolnego oraz określa warunki bazowe lokali, w których mogą być one prowadzone.

2. Zarządzenie nr 4 Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 stycznia 2008 r. w sprawie nadania statutu Ministerstwu Edukacji Narodowej (MP nr 5, poz. 62).

Załącznik do tego Zarządzenia określa nową strukturę organizacyjną Ministerstwa Edukacji Narodowej.

3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 stycznia 2008 r. w sprawie wykazu szkół i placówek, które prowadzą: minister właściwy do spraw wewnętrznych, Minister Obrony Narodowej i Minister Sprawiedliwości (Dz. U. nr 14, poz. 83).

W województwie zachodniopomorskim są to: przedszkola wojskowe w Złocieniu i Mirosławcu Górnym, szkoły w zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich w Koszalinie i Szczecinie oraz Zasadnicza Szkoła Zawodowa dla Dorosłych przy zakładzie karnym i areszcie śledczym w Stargardzie Szczecińskim.

ZAKTUALIZOWANE...

1. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 11 stycznia 2008 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz. U. nr 17, poz. 103).

oprac. Zbigniew Oleszczuk, KO w Szczecinie

WIĘCEJ PRZEDSZKOLI

Rozporządzenie w sprawie rodzajów innych form wychowania przedszkolnego, warunków tworzenia i organizowania tych form oraz sposobu ich działania, które 10 stycznia 2008 r. podpisała Minister Edukacji Narodowej Katarzyna Hall, stanowi wykonanie upoważnienia zawartego w art. 14a ust. 7 ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. nr 256, poz. 2572, z późn. zm.). Przepisy wprowadzone nowelizacją ustawy o systemie oświaty, uchwaloną 7 września 2007 r. (Dz. U. nr 181, poz. 1292), stworzyły gminom, innym osobom prawnym, a także osobom fizycznym możliwość organizowania wychowania przedszkolnego w formach innych niż przedszkola i oddziały przedszkolne w szkołach podstawowych.

Celem wprowadzanego rozporządzenia jest m.in. wyrównywanie szans edukacyjnych dzieci w wieku 3–5 lat, szczególnie tych pochodzących z terenów wiejskich lub ze środowisk zaniedbanych edukacyjnie. Wprowadzenie tego rozporządzenia uwzględnia zarówno potrzeby dzieci z tych dzielnic wielkich miast, gdzie występuje zjawisko zagrożenia dziedziczeniem wykluczenia społecznego, jak i postulaty środowisk wiejskich, w których dzieci nie mają dostępu do edukacji przedszkolnej.

Zespół wychowania przedszkolnego i punkt przedszkolny to dwie nowe formy, w jakich może być prowadzone wychowanie przedszkolne. Kryterium odróżniającym obydwie formy jest częstotliwość prowadzenia zajęć. W zespole wychowania przedszkolnego zajęcia mogą być prowadzone tylko w niektóre dni tygodnia, natomiast w punkcie przedszkolnym – przez cały rok szkolny, z wyjątkiem ustalonych przerw.

Zadanie organu prowadzącego polega m.in. na ustaleniu formy i zasad funkcjonowania obu rodzajów placówek. Zgodnie z rozporządzeniem zajęcia wychowania przedszkolnego zarówno w zespole wychowania przedszkolnego, jak i punkcie przedszkolnym mogą być organizowane w grupach liczących od 3 do 25 dzieci. Minimalny dzienny wymiar zajęć, w trakcie których będzie realizowana podstawa programowa wychowania przedszkolnego lub wybrana część tej podstawy, wynosi 3 godziny, a tygodniowy – 12 godzin. Organ prowadzący ustala dzienny wymiar godzin

zajęć na realizację podstawy programowej wychowania przedszkolnego lub jej wybranych części, a w przypadku zespołu także dni tygodnia, w których mają być prowadzone zajęcia.

Zadaniem organu prowadzącego będzie również ustalenie organizacji obu nowych form wychowania przedszkolnego, czyli określenie m.in.: nazwy zespołu lub punktu, miejsca jego prowadzenia, celów i zadań oraz sposobów ich realizacji ze szczególnym uwzględnieniem indywidualnego rozwoju dziecka oraz wspomagania rodziny w wychowaniu dziecka i przygotowania go do nauki w szkole. W przypadku dzieci niepełnosprawnych należy uwzględnić rodzaj i stopień ich niepełnosprawności.

Z rozporządzenia wynika również, że organ prowadzący określa warunki przyjmowania dzieci na zajęcia w zespole lub punkcie przedszkolnym, ich prawa i obowiązki, sposób sprawowania nad nimi opieki, warunki przyprowadzania i odbierania ich, organizowania zajęć dodatkowych wykraczających poza zakres podstawy programowej, terminy przerw w pracy oraz zakres zadań nauczycieli prowadzących zajęcia.

Nauczyciel prowadzący zajęcia w zespole lub punkcie przedszkolnym realizuje program edukacji przedszkolnej. Działalność dydaktyczna i wychowawcza w każdym roku szkolnym musi być dokumentowana przez nauczyciela prowadzącego zajęcia w formie dziennika zajęć. W dzienniku powinny być zawarte podstawowe informacje o dzieciach, ich obecność na zajęciach oraz potwierdzenie przez nauczyciela odbycia zajęć w danym dniu.

Powyższe rozporządzenie stwarza szansę szybkiego zwiększenia liczby dzieci objętych edukacją przedszkolną. Jest to ważne z punktu widzenia lepszego przygotowania ich do pójścia do szkoły, szczególnie w perspektywie planu obniżenia wieku obowiązku szkolnego.

Minister Katarzyna Hall zapowiedziała, że już wkrótce ministerstwo rozpocznie szeroką akcję namawiającą samorządy do organizowania edukacji przedszkolnej tam, gdzie jej do tej pory nie było. Obowiązkowa edukacja przedszkolna obejmie dzieci pięcioletnie, ale MEN zależy, aby edukacja przedszkolna była powszechna nie tylko wśród pięcioletków, ale również wśród młodszych dzieci.

oprac. Elżbieta Kintop, KO w Szczecinie

Nowości wydawnicze

rekomendują

Regina Czekala

kierownik Wydziału Udostępniania Zbiorów CDiDN WBP w Szczecinie

Halina Kwiatkowska

nauczyciel bibliotekarz, Wydział Udostępniania Zbiorów CDiDN WBP w Szczecinie

**CHODKOWSKA, Maria
KAZANOWSKI, Zdzisław**

Socjopedagogiczne konteksty postaw nauczycieli wobec edukacji integracyjnej / Maria Chodkowska, Zdzisław Kazanowski. – Lublin : Wydaw. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, 2007. – 252 s. Sygn.: 163714 C

W dzisiejszym podejściu do rehabilitacji i edukacji dajemy prymat zachowanemu możliwościom. Kształcenie integracyjne jest jednym z możliwych wariantów organizacyjnych edukacji. Przy spełnieniu wielu warunków stać się może dla znacznej części osób z odchyleniami od normy optymalnym rozwiązaniem. Może być drogą do ograniczenia procesu społecznego naznaczania.

Socjopedagogiczne konteksty
postaw nauczycieli
wobec edukacji integracyjnej

Maria Chodkowska
Zdzisław Kazanowski



Autorzy książki w takiej właśnie szerokiej perspektywie postrzegają kształcenie integracyjne, ujmując postawy nauczycieli w płaszczyźnie socjopedagogicznej. To bowiem my, pełnosprawni, poprzez nasze ustosunkowanie do niepełnosprawności i osób nią obarczonych „wyznaczamy” im miejsce – z nami czy też tylko wśród nas.

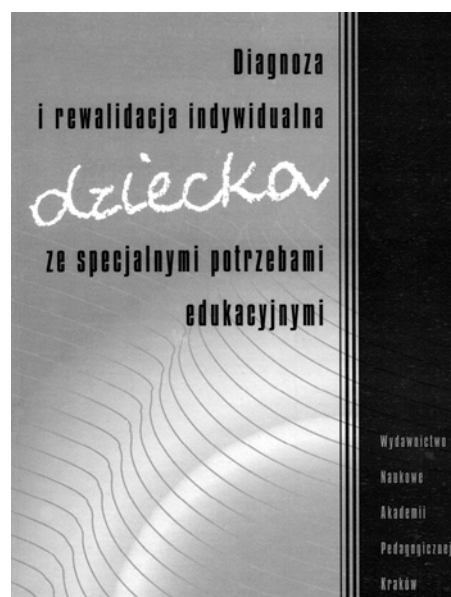
Niniejsza książka to niezwykle cenna pozycja, z jednej strony dokonująca pełnej syntezy wiedzy na podjęty temat, z drugiej zaś dająca koncepcję wypracowaną przez autorów zarówno w warstwie teoretycznej, jak i empirycznej.

DIAGNOZA

Diagnoza i rewalidacja indywidualna dziecka ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi / pod red. Marzeny Klaczek i Piotra Majewicza. – Kraków : Wydaw. Naukowe Akademii Pedagogicznej, 2006. – 115, [1] s. – (Prace Monograficzne ; nr 451) Sygn. 163091, 163092 C

Praca dotyczy rewalidacji indywidualnej, stanowiącej ważny element współczesnej praktyki psychopedagogicznej w zakresie pomocy dziecku o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Efekt edukacyjny i terapeutyczny zależy głównie od prawidłowej diagnozy (wcześnie podjętej, wieloaspektowej, dynamicznej itd.), dzięki której można określić kierunki działań.

Autorzy niniejszego opracowania – specjaliści wybranych subdyscyplin pedagogiki specjalnej – omawiają pewne odmienności w diagnozie i terapii w stosunku do poszczególnych kategorii dzieci:



z globalnym obniżeniem sprawności intelektualnej, ze specyficznymi trudnościami w czytaniu i pisaniu, z zespołem nadpobudliwości psychoruchowej (ADHD), z dysfunkcją słuchu i wzroku.

HILLENBRAND, Clemens

Pedagogika zaburzeń zachowania / Clemens Hillenbrand. – Gdańsk : Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2007. – 213 s. – (Pedagogika) Sygn.: 162906, 162907 C



Pedagogika zaburzeń zachowania, wraz ze wzrastającym obecnie rozpowszechnieniem zaburzeń zachowania oraz rozwijającym się jednocześnie systemem wsparcia i terapii dla dzieci i młodzieży, podlega szybkim zmianom.

Niniejsza książka oparta jest na szerokim ujęciu nauki o wychowaniu w kontekście zaburzeń zachowania. Dostarcza podstaw do refleksji nad aktualnymi problemami pedagogiki zaburzeń zachowania oraz umożliwia orientację we współczesnych podejściach w rozpatrywaniu tych problemów, wskazuje na możliwości holistycznego ujęcia zaburzeń zachowania w kontekście przyczyn, diagnozy oraz modelu interwencji. (...)

Książka zawiera kompendium wiedzy wprowadzającej do studiowania pedagogiki resocjalizacyjnej wraz z ćwiczeniami aktywizującymi czytelnika i sprzyjającymi dalszej edukacji zawodowej. Jest to wartościowy podręcznik dla studentów pedagogiki resocjalizacyjnej, pracy socjalnej, pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej, dla kuratorów sądowych i pedagogów sądowych.

KONOPCZYŃSKI, Marek

Metody twórczej resocjalizacji / Marek Konopczyński. – Warszawa : Wydaw. Naukowe PWN, 2007. – 163524, 163525, 163526, 163744, 163745 C, 163746 C

Książka zawiera praktyczne przykłady metod twórczej resocjalizacji, kulturotechniczne formy działań resocjalizacyjnych w placówkach penitencjarnych (teatr, sport, działalność plastyczna i literacka, terapia przez muzykę), uwarunkowania efektywności form wychowawczych w zakładach poprawczych i schroniskach dla nieletnich.

Książka powinna przede wszystkim zainteresować studentów pedagogiki oraz innych kierunków społecznych, takich jak: psychologia, socjologia, praca socjalna, prawo, filozofia czy politologia. Może służyć pomocą pracownikom naukowym zajmującym się metodycznymi wymiarami pedagogiki resocjalizacyjnej.

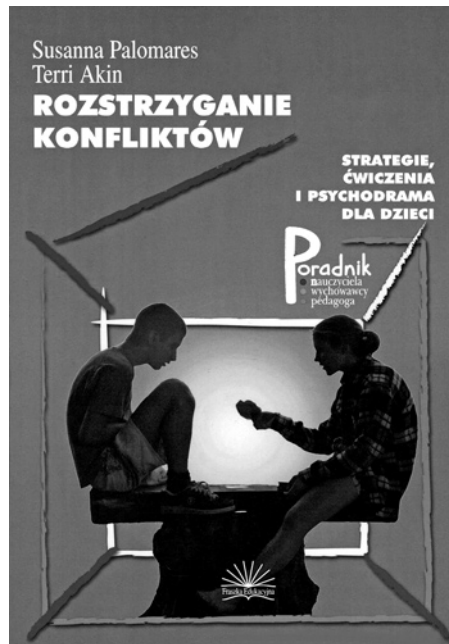


PALOMARES, Susanna
AKIN, Terri

Rozstrzyganie konfliktów : strategie, ćwiczenia i psychodrama dla dzieci / Susanna Palomares, Terri Akin. – Warszawa : Fraszka Edukacyjna, 2007. – 95 s. – (Poradnik Nauczyciela, Wychowawcy, Pedagoga)

Sygn.: 163273, 163274, 163275 C

Ćwiczenia zamieszczone w tym przewodniku są tak zaprojektowane, aby zademonstrować uczniom wartość takiej postawy wobec konfliktów, dzięki której nikt nie przegrywa, oraz aby nauczyć dzieci kilku podstawowych strategii rozwiązywania konfliktów. Aktywizujące ćwiczenia grupowe pozwolą przestudiować naturę



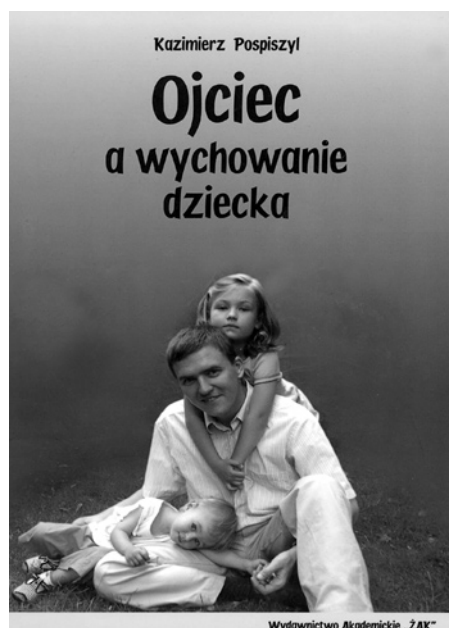
konfliktu, jego przyczyny, skutki i sposoby rozwiązywania. Oryginalna sekwencja dyskusji i psychodramy wkomponowuje się w proces nabywania przez dziecko doświadczenia dzięki wielokrotnemu powtarzaniu ćwiczonych zachowań w myśli.

POSPIESZYL, Kazimierz

Ojciec a wychowanie dziecka / Kazimierz Pospieszyl. – Warszawa : Wydaw. Akademickie „Żak”, 2007. – 166, [1] s.

Sygn.: 163295, 163296 C, 163757, 163687, 163679, 163680

W miarę rozwoju psychologii, a także w ślad za widocznym współcześnie przeobrażeniem rodziny stworzono wiele dowodów wpływających z badań naukowych, mówiących o tym, że aktywne uczestnictwo ojca w wychowaniu dziecka jest ko-



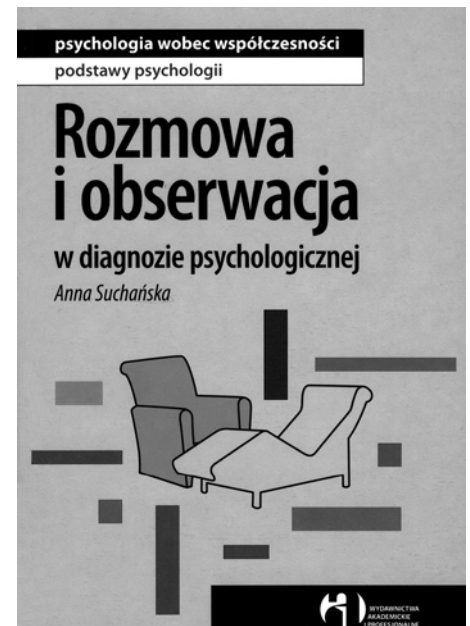
nieczne. Wynika ono ze specyfiki różnicującej miłość ojcowską od miłości matczyńskiej. Jest istotne zarówno dla dziewcząt, jak i dla chłopców, a oddziałuje na trzy najważniejsze płaszczyzny zachowania dziecka: rozwój moralny i umysłowy, a także rozwój orientacji płciowej.

SUCHAŃSKA, Anna

Rozmowa i obserwacja w diagnozie psychologicznej / Anna Suchańska. – Warszawa : Wydaw. Akademickie i Profesjonalne, 2007. – 270 s. – (Psychologia Wobec Współczesności – Podstawy psychologii)

Sygn.: 163128 C

Rozmowa, wywiad, obserwacja to metody interdyscyplinarne, stosowane w wielu dziedzinach nauki i praktyki społecznej. Ze względu na zakres celów przyjmują one wiele form. Różnią się stopniem strukturalizowania i sposobem prowadzenia, treścią oraz liczbą uczestni-



ków. Poprawnością ich stosowania rządzą ogólne etyczne i metodologiczne reguły badań diagnostycznych i naukowych.

Specyfika rozmowy i obserwacji psychologicznej wynika z jednej strony z interakcyjnego charakteru metody i znaczenia tego czynnika w analizie danych, z drugiej zaś ze ścisłego związku jej formy i treści z założeniami określonej teorii osobowości lub zachowania. W związku z tym procedura badania i analiza otrzymanych wyników są ograniczone do zgłoszonego (i zaakceptowanego przez klienta) problemu diagnostycznego oraz do wybranych założeń teoretycznych. Ma to również istotne konsekwencje dla sposobu prezentowania metody.

Internetowy System Organizacji Szkoleń

Janusz Olczak

Centrum Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli w Szczecinie

Coraz większe kompetencje nauczycieli w posługiwaniu się technologią informacyjną skłoniły CDiDN do wprowadzenia komputerowego systemu, który umożliwiłby wojewódzkiej placówce doskonalenia sprawniejszą komunikację z klientami w zakresie organizowania i przeprowadzania różnych form doskonalenia.

Internetowy System Obsługi Szkoleń zastąpi docelowo obecną formę organizacji szkoleń i wprowadzony zostanie jako obowiązujący już w nowej siedzibie CDiDN.

Systemy informatyczne wspomagające procesy zarządzania są coraz częściej wdrażane w placówkach edukacyjnych. Przyczynia się do tego ciągle wzrastająca ilość gromadzonych danych oraz znaczne trudności w ich przetwarzaniu i wykorzystaniu, co z kolei jest istotne w bieżących procesach zarządzania. Stosowanie systemów informatycznych w zarządzaniu prowadzi do lepszej efektywności zarządzania. Głównym celem wprowadzania takich systemów jest zaspokajanie potrzeb informacyjnych kierownictwa różnego szczebla zarządzania oraz wspomaganie procesów podejmowania decyzji, co wynika z samej istoty procesów zarządzania, a w szczególności z funkcji i zadań realizowanych w tych procesach.

Korzyści, jakie przynoszą informatyczne systemy zarządzania:

- przyspieszenie obiegu informacji;
- dostęp do danych i informacji (w każdej chwili i z dowolnego miejsca);
- ułatwienie pracy personelu oraz zarządzających;
- usprawnienie procedur obsługi klientów.

Wyniki badań przeprowadzonych przez CDiDN dotyczących pozyskiwania informacji na temat potrzeb doskonaleniowych, jak i oferty edukacyjnej wykazują, że ponad 31% nauczycieli,

wybierając szkolenie dla siebie w CDiDN, znalazło taką ofertę poprzez usługi internetowe. To, że coraz więcej nauczycieli korzysta z nowych technologii, potwierdzają wyniki badań – ponad 77% nauczycieli zadeklarowało, że wykorzystuje technologię informacyjną w doskonaleniu swojego warsztatu pracy, a aż 83% w pozyskiwaniu i gromadzeniu informacji.

Coraz większe kompetencje nauczycieli w posługiwaniu się TI skłoniły CDiDN do wprowadzenia komputerowego systemu, który umożliwiłby wojewódzkiej placówce doskonalenia sprawniejszą komunikację z klientami w zakresie organizowania i przeprowadzania różnych form doskonalenia. Wprowadzenie takiego systemu udoskonali wiele innych działań, niekoniecznie zauważalnych przez klientów, a bardzo istotnych w pracy konsultantów i administracji. Do takich czynności można zaliczyć na przykład planowanie i rezerwację sal, rozliczanie szkoleń, prowadzenie ewaluacji czy też analiz statystycznych. W CDiDN tego typu obowiązki spoczywają na Dziale Obsługi Szkoleń i dlatego, jako pierwszy, zostanie on wsparty systemem zarządzania – w całości komputerowym i obsługiwanym przez przeglądarkę internetową.

Internetowy System Obsługi Szkoleń (taką roboczą nazwę otrzymał system) zastąpi docelowo obecną formę organizacji szkoleń i wprowadzony zostanie jako obowiązujący już w nowej siedzibie CDiDN. Wprowadzanie zmian w kontaktach z klientami może przysporzyć na początku wiele problemów, szczególnie tym, którzy zdążyli się przyzwyczaić do obecnie obowiązującej formy rejestrowania i potwierdzania swojego uczestnictwa w szkoleniach. Dlatego też dużym ułatwieniem w przeprowadzaniu tych czynności będzie odpowiednie wyposażenie budynku CDiDN przy ul. Sowińskiego, jakie w tej chwili mają już filie CDiDN.

Strona startowa systemu

Dostęp do systemu będzie możliwy poprzez stronę internetową CDiDN w zakładce *Oferta edukacyjna*. Zrzut ekranu strony startowej przedstawiony jest poniżej. Jako pierwsza umieszczona jest zakładka z bieżącą ofertą szkoleń realizowanych przez placówkę. Pozwala ona na zorientowanie się, jakie szkolenia dostępne są w poszczególnych obszarach tematycznych (kategorie, tytuły). Po wybraniu odpowiedniego tytułu formy widoczne stają się szczegóły z nią związane, takie jak tematyka, liczba godzin, forma odpłatności (patrz rysunek 1.).

Jeśli forma będzie interesująca dla użytkownika, można ją dodać do *Koszyka*. Na tym etapie wybór nie jest w żaden sposób zobowiązujący, a odpowiada włożeniu zakładek na odpowiednie strony w książkowej wersji informatora. W ten sposób można wybrać kilka form doskonalenia.

Zakładka *Koszyk* zawiera informacje o wybranych szkoleniach. Można zrezygnować z jednej z nich, wybierając opcję *Usuń z koszyka*, zrezygnować ze wszystkich – opcja *Usuń zawartość koszyka* bądź zapisać się na wybrane szkolenie (patrz rysunek 2.).

Wybranie opcji *Zapisz się* związane jest już z konkretną osobą, czyli należy podać informacje, kto się zapisuje. Można to zrobić przez zalogowanie się do systemu, a w przypadku, kiedy to robimy pierwszy raz, należy wypełnić formularz bardzo podobny do karty zgłoszenia. Istotne jest wypełnienie wszystkich pól oznaczonych czerwoną gwiazdką. Należy również pamiętać o tym, że wpisane dane będą powielane

Rysunek 1.

Rysunek 2.

Rysunek 3.

Symbol	Kategoria	Nazwa	Data rejestracji
III05	Organizacja i zarządzanie oświatą	Procedury zarządzania w sytuacjach kryzysowych w środowisku szkolnym	24-09-2007

Rysunek 4.

na innych dokumentach, na przykład zaświadczeniu, dlatego bardzo ważne jest, aby były poprawnie wpisane. Podczas logowania nazwa użytkownika kojarzona jest z numerem PESEL, hasło zaś wybieramy własne i należy je zapamiętać. Gdyby jednak doszło do tego, że hasło nie zostało zapamiętane, wówczas można wybrać opcję *Zapomniałem hasła*, po czym zostanie wysłane nowe hasło na skrzynkę pocztową zadeklarowaną wcześniej w formularzu zgłoszeniowym.

Panel uczestnika

Po zalogowaniu zwiększa się asortyment zakładek.

- zakładka *Profil* pozwala na edycję swoich danych osobowych;
- zakładka *Kalendarz* pozwala na przeglądanie wszystkich wydarzeń związanych ze szkoleniami, a mianowicie, kiedy się one odbywają, gdzie, w której sali, jak należy się przygotować do zajęć itp. (patrz rysunek 3.);
- zakładka *Moje rejestracje* wyświetla wszystkie formy, na które uczestnik się zapisał, ale które nie zostały jeszcze uruchomione;
- zakładka *Moje kursy* wyświetla listę szkoleń, jakie już się zakończyły, te, które są w trakcie realizacji oraz te, które się jeszcze nie rozpoczęły, a uczestnik został na nie zakwalifikowany. W tym momencie potencjalny uczestnik szkolenia dowiadyje się, jaki jest harmonogram szkolenia w opcji *Kalendarz*. Jeśli wszystko się zgadza, wówczas potwierdza swój udział w szkoleniu. Ma też możliwość rezygnacji. Potwierdzenie udziału uruchamia kolejne opcje:
- dostęp do listy uczestników szkolenia i kontakt z nimi poprzez pocztę elektroniczną;
- dostęp do materiałów szkoleniowych zamieszczonych przez wykładowcę;
- dostęp do ankiet ewaluacyjnych (patrz rysunek 4.).

Przedstawiona instrukcja przedstawia tylko ten fragment Internetowego Systemu Obsługi Szkoleń, który dotyczy klientów CDiDN uczestniczących bądź chętnych do uczestnictwa w szkoleniach. Prezentowany fragment systemu w pewnym stopniu przypomina sklep internetowy, w którym wybieramy towar, a następnie go kupujemy, z tą różnicą, że towarem proponowanym przez CDiDN są szkolenia. ■

Światło dla Oświaty

Gabriela Helińska

Centrum Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli w Szczecinie



Dzisiejsza oświata przypomina zagracony strych, na który wyrzuca się niepotrzebne już pomysły lub, ze swoistym sentymentem, szuka starych i zakurzonych, by następnie z żalem odkryć, że już się nie nadają do ponownego użytku. I faktycznie niewiele się zmienia.

Panujący ostatnio w oświacie chaos, do którego niewątpliwie przyczyniło się uprawianie „edukacyjnego politykierstwa”, spowodował ogólną dezorientację w świadomości społeczeństwa: nie ma matury z matematyki – będzie matura z matematyki; nie ma Gombrowicza w spisie lektur – jest Gombrowicz; są obowiązkowe mundurki – nie ma obowiązkowych mundurków. Wszystko to przypomina zabawę „ence bence, w której ręce”. Skutki takiej gry są coraz mniej ciekawe.

Próbuje się znaleźć winnych: nauczycieli – bo słabo uczą; uczniów – bo są leniwi; rodziców – bo nie chcą współpracować ze szkołą; samorządy – bo likwidują szkoły. A jednocześnie wszechobecne staje się podsycane poprzez media przekonanie, że źle się dzieje w polskiej szkole.

A przecież są szkoły, samorządy, nauczyciele i rodzice, którym nie jest wszystko jedno, jaka jest dzisiejsza szkoła; którzy odnoszą sukcesy – te ma-

łe i te większe – i dzięki którym, mimo wszystko, dumni jesteśmy z polskiej szkoły. Dowodem tego jest chociażby pozycja polskiej edukacji sytuująca nas powyżej średniej unijnej w rankingu Komisji Europejskiej dotyczącym edukacji i kształcenia w krajach UE oraz znacząco lepsze wyniki naszych uczniów w badaniach Programu Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów (PISA).

Nasuwa się wobec tego pytanie: jak to możliwe, że pozycja polskiej szkoły rośnie na tle innych krajów, a w świadomości Polaków wręcz odwrotnie? Czy jest to efekt wykreowanej przez media, polityków i sceptyków zakurzonego obrazu polskiej oświaty? Dlaczego nie mówi się o szkołach, które, mimo wszystko, dobrze kształcą? Dlaczego nie dostrzega się nauczycieli z pasją, samorządowców z odwagą i aktywnych rodziców? Przecież na te wyniki ktoś pracuje.

„Światło dla Oświaty” to kampania edukacyjna, której głównym celem jest odszukanie i zaprezentowanie sukcesów szkół, o których zapomina się w ogólnym chaosie polityczno-medialnym. Ma ona stworzyć płaszczyznę współpracy, a raczej współdziałania trzech podmiotów: szkoły, rodziców i organu prowadzącego; uświadomić możliwość

wpływu każdego z nas na to, jaka jest dzisiejsza szkoła.

Chcemy pokazać, że w Zachodniopomorskiem nie jest nam wszystko jedno i chcemy podjąć publiczną debatę – co i jak zrobić, aby było lepiej. Potwierdzeniem takiego myślenia jest szerokie zainteresowanie kampanią edukacyjną „Światło dla Oświaty”, zainicjowaną przez Centrum Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli oraz Urząd Marszałkowski w Szczecinie. Urszula Pańska, dyrektor CDiDN, 6 lutego 2008 roku podczas Giełdy Pracy i Edukacji KARIERA symbolicznym światelkiem i słowami *niech ten symboliczny kagamek pomaga nam wyszukiwać cenne inicjatywy edukacyjne, utalentowanych uczniów i nauczycieli, a przede wszystkim rozświetlać drogę do współpracy na rzecz edukacji* oficjalnie ogłosiła otwarcie Kampanii Edukacyjnej „Światło dla Oświaty”.

Oficjalnemu otwarciu Kampanii towarzyszyła konferencja „Jak zarządzać szkołą, aby podnieść efekty edukacyjne”, w której prelegentami byli dyrektorzy szkół, burmistrzowie i wójtowie prezentujący aktywność edukacyjną gmin. W konferencji udział wzięło około 150 dyrektorów szkół oraz przedstawiciele samorządów terytorialnych.

Niezwykle ważną chwilą było ogłoszenie przez Marszałka Województwa Zachodniopomorskiego Norberta Obryckiego konkursu „Szkoła Sukcesu”. Specyfiką konkursu jest to, że nie będą w nim doceniane szkoły, które zazwyczaj znajdują się w czołówce rankingów ze względu na wyniki w testach kompetencji, ale przede wszystkim te, które wykazały znaczący postęp w wynikach nauczania, wyróżniły się aktywnością na rzecz środowiska lokalnego, zwłaszcza w zakresie wyrównywania szans edukacyjnych.

To wszystko napawa nas wiarą, że poprzez pozytywne myślenie o polskiej szkole można wykreować jej dobry wizerunek, odbudować autorytet naszej oświaty.

Zapraszamy do czytania cyklu artykułów świadczących o wysokiej jakości pracy w szkole, zamieszczanych w naszym miesięczniku. W najbliższym czasie zaprezentujemy Zespół Szkół w Radowie Małym i program „Edukacja z wyobraźnią”.

Zapraszamy do współtworzenia autorytetu polskiej edukacji. ■



NIEODPŁATNE FORMY DOSKONALENIA

Zapraszamy Państwa do udziału w bezpłatnych formach doskonalenia zaplanowanych do realizacji w marcu, organizowanych w siedzibie CDiDN w Szczecinie oraz w Ośrodkach Aktywności Oświatowej w Choszcznie, Gryficach, Łobzie, Myśliborzu, Stargardzie Szczecińskim, Świnoujściu i Wałczu.

Wszystkie szkolenia dla kadry kierowniczej rozpoczynają się o godzinie 10.00, a dla nauczycieli o godzinie 14.00. Prosimy o wcześniejsze potwierdzenie udziału w formach bezpośrednio w siedzibach poszczególnych ośrodków.

Formy doskonalenia dla kadry kierowniczej

Choszczno

Filia CDiDN,
ul. Obrońców Westerplatte 1

- 11 marca 2008
Informacja o realizacji planu nadzoru pedagogicznego szkoły/placówki
Jolanta Krocak

Gryfice

Filia CDiDN, ul. Koszarowa 12

- 4 marca 2008
Wewnętrzne akty prawne dyrektora i organów szkoły
Ryszard Ławicki

- 18 marca 2008
Działalność diagnostyczno-oceniająca w szkole/placówce oświatowej
Małgorzata Durczak

Łobez

Filia CDiDN, ul. Niepodległości 50

- 4 marca 2008
Informacja o realizacji planu nadzoru pedagogicznego szkoły/placówki
Jolanta Krocak

- 18 marca 2008
Stosowanie prawa administracyjnego w zarządzaniu placówką oświatową
Mariusz Gerula

Myślibórz

Filia CDiDN, ul. Spokojna 18

- 11 marca 2008
Rola dyrektora w awansie zawodowym nauczyciela
Jolanta Zorga-Pieńkos

- 18 marca 2008
Informacja o realizacji planu nadzoru pedagogicznego szkoły/placówki
Jolanta Krocak

Stargard Szczeciński

Filia CDiDN, pl. Majdanek 7

- 4 marca 2008
Rola dyrektora w awansie zawodowym nauczyciela
Jolanta Zorga-Pieńkos

- 18 marca 2008
Wewnętrzne akty prawne dyrektora i organów szkoły
Ryszard Ławicki

Szczecin

CDiDN, al. Wyzwolenia 105

- 4 i 11 marca 2008
Komunikacja w radzie pedagogicznej
Edyta Szumocka

- 18 marca 2008
Rola dyrektora w awansie zawodowym nauczyciela
Jolanta Zorga-Pieńkos

Świnoujście

Filia CDiDN, ul. Piłsudskiego 22

- 4 marca 2008
Działalność diagnostyczno-oceniająca w szkole/placówce oświatowej
Małgorzata Durczak

Wałcz

Filia CDiDN, ul. Wojska Polskiego 99

- 19 marca 2008
Informacja o realizacji planu nadzoru pedagogicznego szkoły/placówki
Jolanta Krocak

Formy doskonalenia dla nauczycieli

Choszczno

Filia CDiDN, ul. Obrońców Westerplatte 1

- 4 marca 2008
Projekty na rzecz podniesienia atrakcyjności i jakości kształcenia zawodowego finansowane z POKL
Andrzej Zych

- 18 marca 2008
Konstruowanie i ewaluacja systemu przeciwdziałania przemocy w szkole/placówce oświatowej
Mirosław Krężel

Gryfice

Filia CDiDN, ul. Koszarowa 12

- 4 marca 2008
Rozwijanie umiejętności rozumowania u dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym
Ewa Mrówka

- 11 marca 2008
Jak organizować pracę indywidualnym programem nauczania lub tokiem zajęć?
Grażyna Kowalewska

- 18 marca 2008
Metodyka pracy z tekstami poetyckimi
Mirosława Piaskowska-Majzel
Łobez

- 4 marca 2008
Style nauczania i uczenia się na lekcjach języka obcego
Iwona Wawrzyniak

- 11 marca 2008
Dyscyplina w klasie – radzenie sobie z zakłócającymi zachowaniami uczniów
Jolanta Mizgalska

- 18 marca 2008
Aktywizujące metody i formy prowadzenia edukacji ekologicznej
Zdzisław Nowak

Myślibórz

Filia CDiDN, ul. Spokojna 18

- 4 marca 2008
Radość tworzenia – radość działania, czyli zabawy w pracy z tekstem literackim
Maria Twardowska

- 11 marca 2008
Style nauczania i uczenia się na lekcjach języka obcego
Iwona Wawrzyniak

- 11 marca 2008
Wolontariat młodzieżowy i inne programy prospołecznej edukacji obywatelskiej
Janusz Korzeniowski

- 18 marca 2008
Doskonalenie warsztatu pracy nauczyciela matematyki
Ewa Wika

- 4 marca 2008
Projektowanie pracy domowej ucznia
Ewa Wika

Stargard Szczeciński

Filia CDiDN, pl. Majdanek 7

- 4 marca 2008
Projektowanie pracy domowej ucznia
Ewa Wika

- 11 marca 2008
Zdrowie psychiczne (uczniów, nauczycieli) – zagrożenia i promocja
Izabela Zajączkowska

- 18 marca 2008
Rozwijanie umiejętności rozumowania u dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym
Ewa Mrówka

Szczecin

CDiDN, al. Wyzwolenia 105

- 4 marca 2008
Metodyka pracy z tekstami poetyckimi
Mirosława Piaskowska-Majzel

- 5 marca 2008
Dyscyplina w klasie – radzenie sobie z zakłócającymi zachowaniami uczniów
Jolanta Mizgalska
- 6 marca 2008
Planowanie pracy nauczyciela kształcenia zawodowego
Andrzej Zych
- 6 marca 2008
Style nauczania i uczenia się na lekcjach języka obcego
Iwona Wawrzyniak
- 11 marca 2008
Czytać i rozumieć. Techniki szybkiego czytania w praktyce szkolnej
Gabriela Helińska
- 12 marca 2008
Radość tworzenia – radość działania, czyli zabawy w pracy z tekstem literackim
Maria Twardowska
- 13 marca 2008
Projekty na rzecz podniesienia atrakcyjności i jakości kształcenia zawodowego finansowane z POKL
Andrzej Zych
- 19 marca 2008
Rozwiązywanie problemów wychowawczych w grupach i klasach zróżnicowanych
Krystyna Kondarewicz
- 19 marca 2008
Konstruowanie i ewaluacja systemu przeciwdziałania przemocy w szkole/ placówce oświatowej
Mirosław Krężel
- 20 marca 2008
Analiza i interpretacja wyników egzaminów zawodowych
Andrzej Zych
- 27 marca 2008
Przygotowanie uczniów do egzaminu zawodowego
Andrzej Zych

Świnoujście

Filia CDiDN, ul. Piłsudskiego 22

- 4 marca 2008
Konstruowanie i ewaluacja systemu przeciwdziałania przemocy w szkole/ placówce oświatowej
Mirosław Krężel
- 11 marca 2008
Aktywizujące metody i formy prowadzenia edukacji ekologicznej
Zdzisław Nowak
- 18 marca 2008
Style nauczania i uczenia się na lekcjach języka obcego
Iwona Wawrzyniak

Wałcz

Filia CDiDN, ul. Wojska Polskiego 99

- 5 marca 2008
Motywacja – źródłem sukcesów na lekcji matematyki
Ewa Wika
- 12 marca 2008
Skuteczne reagowanie na zachowania uczniów
Elżbieta Tylewska
- 19 marca 2008
Wolontariat młodzieżowy i inne programy prospołecznej edukacji obywatelskiej
Janusz Korzeniowski

WYNIKI PISA 2006

Zapraszamy na wojewódzką konferencję *Umiejętności polskich gimnazjalistów. Wyniki międzynarodowych badań osiągnięć PISA 2006 – wnioski dla polskiej szkoły*



Od 2000 roku Polska uczestniczy w międzynarodowych badaniach umiejętności uczniów PISA (Programme for International Students Assessment – Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów), organizowanych co trzy lata przez międzynarodowe konsorcjum utworzone przy OECD. Program bada, w jakim stopniu 15-letnia młodzież opanowała wiedzę i umiejętności niezbędne do pełnego uczestnictwa w społeczeństwie wiedzy.

W kolejnej edycji wylosowani do badań uczniowie najpierw rozwiązywali 2-godzinny standaryzowany test z zadaniami zamkniętymi i otwartymi z zakresu rozumienia tekstów, umiejętności matematycznych i rozumowania przyrodniczego, a następnie wypełniali kwestionariusz o sobie i warunkach nauki w domu i szkole. Odrębny kwestionariusz, zawierający pytania dotyczące szkoły, wypełniał dyrektor.

Na świecie badania PISA cieszą się coraz większym zainteresowaniem, ich wyniki są bowiem ważnym źródłem informacji o skuteczności narodowych systemów edukacyjnych.

Na forum polskiego parlamentu i w Centralnej Komisji Egzaminacyjnej wyniki badań PISA przeprowadzonych w 2006 roku po raz pierwszy zostały zaprezentowane w grudniu ubiegłego roku. Przekonani o znaczeniu tych badań dla rozwoju polskiej oświaty mamy przyjemność zaprosić Państwa do udziału w wojewódzkiej konferencji poświęconej tej tematyce.

Konferencja odbędzie się 10 marca 2008 roku w Sali Anny Jagiellonki w Zamku Książąt Pomorskich w Szczecinie, przy ul. Korsarzy 34, w godzinach od 9.30 do 13.30.

Konferencję poprowadzą przedstawiciele polskiego Zespołu ds. Badań PISA z Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk w Warszawie – dr hab. Michał Federowicz (kierownik zespołu) i mgr Barbara Ostrowska.

W trakcie konferencji obok szczegółowej prezentacji wyników badań PISA przewidujemy dyskusję uczestników zmierzającą do wypracowania wniosków i propozycji rozwiązań dydaktycznych i organizacyjnych, jakie należałoby wprowadzić w polskiej szkole w celu podniesienia poziomu osiągnięć uczniów w dziedzinach badanych przez PISA.

Liczymy na cenny głos przedstawicieli:

- szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych uczestniczących w badaniach PISA,
- organów prowadzących i nadzorujących szkoły,
- OKE w Poznaniu,
- środowisk naukowych z naszego województwa.

Uczestnicy konferencji otrzymają Raport Zespołu ds. Badań PISA „Wyniki badania 2006 w Polsce”.

Udział w konferencji jest bezpłatny.

Ramowy program

- 9.30–9.45 Oficjalne rozpoczęcie konferencji
- 9.45–10.00 Podstawowe informacje o badaniach PISA 2006
- 10.00–12.00 Osiągnięcia polskich uczniów w poszczególnych dziedzinach ze szczególnym uwzględnieniem rozumowania w naukach przyrodniczych
- 12.00–12.30 Refleksje szkół uczestniczących w badaniach PISA 2006
- 12.30–13.15 Dyskusja na temat wyników badań PISA i próba wypracowa-

nia wniosków dla szkoły (proponując działania, które mogą się przyczynić do wzrostu osiągnięć polskich uczniów)

13.15–13.30 Podsumowanie dyskusji i zakończenie konferencji.

Zgłoszenia uczestników do 29 lutego 2008 r. Szczegółowych informacji udziela Zdzisław Nowak, tel. 091 484-69-54 w. 38, e-mail: znowak@cdidn.edu.pl.



KAMPAANIA EDUKACYJNA

(zn)

POROZUMIENIE

29 stycznia 2008 roku w CDiDN w Szczecinie zostało podpisane porozumienie dotyczące współpracy w organizowaniu konkursów dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych województwa zachodniopomorskiego. Stronami porozumienia są: Akademia Rolnicza w Szczecinie, Akademia Morska w Szczecinie, Uniwersytet Szczeciński oraz CDiDN. Patronat nad konkursami objęli Marszałek Województwa Zachodniopomorskiego i Prezydent Szczecina. Konkursy przedmiotowe dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych mają długą tradycję. Konkurs matematyczny jest organizowany po raz pięćdziesiąty, a fizyczny czterdziesty dziewiąty. Wszyst-



kie konkursy zostaną przeprowadzone w terminach określonych w regulaminie, który stanowi załącznik do porozumienia i został zatwierdzony przez jego strony. Pełna informacja na stronie www.cdidn.edu.pl.

(red.)

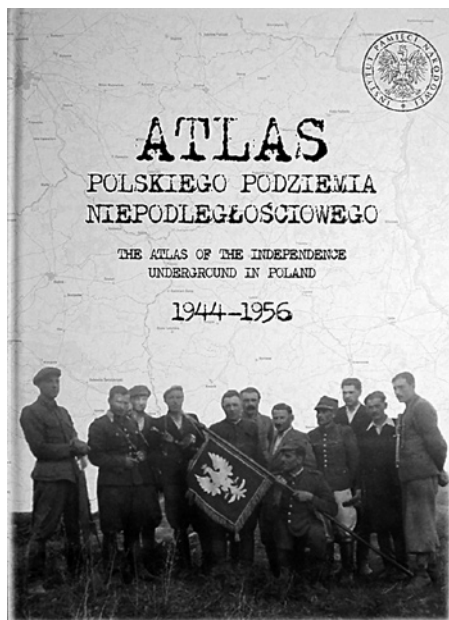
DLA DOCIEKLIWYCH BADACZY HISTORII

Polecamy publikację Instytutu Pamięci Narodowej *Atlas polskiego podziemia niepodległościowego 1944–56*.

Publikacja jest doskonałą propozycją dla nauczycieli i uczniów gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych rozszerzającą tematykę związaną z ruchem oporu w początkach systemu komunistycznego w Polsce.

Jeszcze do niedawna dzieje antykomunistycznej konspiracji niepodległościowej po II wojnie światowej należały do najbardziej zafałszowanych. (...) Nie było miejsca na powszechny terror komunistyczny, sowiecki patronat, mechanizmy kłęski, dramat walki bez szans na zwycięstwo.

(ze wstępu J. Kurtyki)



Część pierwsza obszernego atlasu zawiera tekst o charakterze naukowym, który przybliży zagadnienie polskiego podziemia niepodległościowego z lat 1944–1956 w kontekście ówczesnych wydarzeń politycznych. Umożliwia to korzystającym uzyskanie wiedzy niezbędnej do analizy plansz i opisów, pozwala także na samodzielne wyciąganie wniosków i formułowanie ocen.

Ważną częścią atlasu jest partia kartograficzno-dokumentacyjna zawierająca plansze z mapami podzielone na kilka grup tematycznych. Bogate indeksy: geograficzny i osobowy oraz wykaz skrótów ułatwiają sprawne korzystanie z książki.

Agnieszka Gruszczyńska

MAŁE PRZEDSZKOLE

Reczańskie Towarzystwo Oświatowe „pro Educatio” zostało powołane w styczniu 2004 roku przez grupę działaczy społecznych widzących potrzebę prowadzenia różnego rodzaju działań związanych z edukacją na terenie gminy Recz. Towarzystwo skupia nauczycieli, dyrektorów placówek oświatowych, lokalnych działaczy, którym zależy na wspieraniu wszechstronnego i zrównoważonego rozwoju społecznego, kulturalnego i gospodarczego oraz budowaniu demokratycznego i obywatelskiego społeczeństwa, bez pomijania najmłodszych mieszkańców gminy.

„pro Educatio” współpracuje z Towarzystwem Miłośników Recza m.in. przy średniowiecznym widowisku „Na Kupieckim Szlaku”; „Watahą Reckich Raubritterów” – bractwem rycerskim, które łączy naukę historii regionu zachodniopomorskiego z zabawą, prowadząc zajęcia historyczne dla chętnych stowarzyszeń i Małych Przedszkoli; studentami Uniwersytetu Szczecińskiego pochodzącymi z Recza i okolic, angażując ich w organizację np. zabaw językowych dla dzieci na terenie gminy.

Początki naszej działalności skupiały się głównie wokół organizowania zajęć dla dzieci wiejskich na terenie gminy Recz „Świetlica pod chmurką” oraz współorganizowania „Dnia Wiosny”, „Dnia Matki”, „Dnia Dziecka”. Od początku wspomagamy również ludność wiejską w zakładaniu stowarzyszeń.

Jako partner Federacji Inicjatyw Obywatelskich od 2006 roku realizujemy na terenie województwa zachodniopomorskiego projekt „Małe Przedszkole w Każdej Wsi”. Obecnie w ramach tego przedsięwzięcia działa 18 placówek, w których edukacją przedszkolną objętych jest 411 dzieci. Nauczycielki MP przeszły cykl szkoleń, których program został opracowany przy współudziale prof. E. Gruszczyk-Kolczyńskiej z Akademii Pedagogiki Specjalnej. Siedziby zostały doposażone w meble, zabawki, pomoce dydaktyczne itp. Każde dziecko otrzymało wyprawkę przedszkolaka – torbę z logo projektu, 2 książki z literaturą dziecięcą, pakiet materiałów piśmienniczych, misia przytulankę, będącego jednocześnie pomocą dydaktyczną wspomagającą rozwój dziecka, oraz bluzy polarowe z logo EFS i UE.

W związku z ograniczonymi możliwościami otwierania kolejnych MP w ramach projektu, a jednocześnie dużym zainteresowaniem tą akcją ze strony stowarzyszeń i gmin, samorządy lokalne zaczęły dotować Małe Przedszkola. Na przykład w Łubowie powstał II oddział MP dzięki współpracy Stowarzyszenia Rozwoju Wsi Łubowo i władz lokalnych. Ponadto już dziś, m.in. w Karwinie, Daszewie, Karścinie, Lubieniowie, Łubowie, Gorawinie, Wiechowcie, Gogolewie, Rychnowie, Płonnie, Siedlicach, Radowie Małym, Karwowie władze lokalne zadeklarowały wsparcie finansowe dla Małych Przedszkoli po zakończeniu projektu.

Niektóre Małe Przedszkola powstały przy szkołach publicznych w wyniku współpracy ze stowarzyszeniami rozwoju poszczególnych wsi, które rozpoczęły działalność dla potrzeb tego projektu. Większość stowarzyszeń przy MP pozyskuje środki z zewnątrz, pisząc projekty, szukając sponsorów, „tworząc” produkty własne i sprzedając je podczas imprez lokalnych. RTO „pro Educatio” wspiera te działania, konsultując zawartość merytoryczną i treść pisanych projektów z poszczególnymi stowarzyszeniami. Przekazujemy sobie adresy internetowe, na których znajdują się informacje dotyczące funduszy unijnych na rzecz edukacji i rozwoju społeczności wiejskiej.

W przyszłości zamierzamy kontynuować rozpoczęte działania związane z alternatywnymi formami edukacji, wspomagać ludność wiejską w zakładaniu kolejnych stowarzyszeń oraz realizować nowe projekty unijne.

Katarzyna Stachańska
prezes RTO „pro Educatio”

SZCZECINIANIE W HAMBURGU

W grudniu 2007 roku grupa uczniów z klasy informatycznej Szkoły Policealnej nr 2 Zachodniopomorskiego Centrum Edukacyjnego w Szczecinie wyjechała do Hamburga na praktyki zawodowe w ramach europejskiego programu wymiany stażu *Leonardo da Vinci*. W czasie czterotygodniowych praktyk uczniowie mieszkali w akademiku lub u niemieckich rodzin, których dzieci wcześniej korzystały z tego typu zakwa-

terowania podczas stażu odbywanego w innych krajach. Firmy, w których byli zatrudnieni uczniowie, zostały wybrane zgodnie z zadeklarowanymi przez młodzież zainteresowaniami oraz umiejętnościami. W ramach przygotowań do wymiany uczniowie odbyli cykl spotkań, na których omawiano zagadnienia związane ze słownictwem technicznym, różnicami kulturowo-społecznymi, zasadami BHP itp.

Pomimo początkowych obaw, których źródłem była przede wszystkim konieczność posługiwania się w pracy językiem angielskim, praktyki okazały się ogromnym sukcesem. Jeden z praktykantów otrzymał atrakcyjną ofertę pracy po odbyciu płatnego stażu; zagwarantowano mu również bezpłatne zakwaterowanie i kurs językowy. Pozostali praktykanci zostali docenieni za swój wkład i zaangażowanie w pracę; otrzymali certyfikaty, tzw. Europassy, potwierdzające odbycie praktyki w zawodzie informatyk, a także listy referencyjne od firm niemieckich, które z pewnością będą ich wyróżniać na polskim rynku pracy.



Uczestnicy praktyk z opiekunką programu nauczycielką języka angielskiego Iwoną Rokitą (w środku)

Praktyki sponsorowane były ze środków Unii Europejskiej, co pokryło koszty zakwaterowania, wyżywienia, transportu i ubezpieczenia, zaś na swoje wydatki uczniowie otrzymali pokasne kieszonkowe. Ponadto dzięki dobrej organizacji strony niemieckiej projektu odbywały się zajęcia dodatkowe w czasie wolnym, np. wspólne wyjścia na lodowisko, do muzeum czy też zwiedzanie Hamburga.

Uczniowie Zachodniopomorskiego Centrum Edukacyjnego zostali docenieni za swoją elastyczność w pracy, wszechstronność i zaangażowanie. Te cechy wyróżniały ich na tle ukierunkowanych na wykonywanie konkretnych czynności specjalistów z Niemiec. Praktyki zawodowe odbywane w kra-

jach europejskich dają możliwość rozwoju nie tylko umiejętności zawodowych i językowych, lecz także poznania innej kultury pracy.

Iwona Rokita
ZCE w Szczecinie

PREZENTACJE AKADEMOSA

Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna – Ośrodek Orientacji i Poradnictwa Zawodowego *Akademosa* po raz



Student ratownictwa medycznego PAM podczas „reanimacji” fantomu

dwunasty zorganizowała Prezentację Uczelni Wyższych i Szkół Policealnych. Misja Poradni skupia się przede wszystkim wokół informacji zawodowej i wsparcia zawodowca młodego. Stąd przedsięwzięcie prezentujące możliwości wyboru ścieżek kariery. W styczniu w salach hotelu Radisson swoją ofertę zaprezentowało ponad 30 wystawców – uczelni i szkół. Imprezie towarzyszyła konferencja „Samotne dzieci w wielkim świecie. Depresja i jej skutki – profilaktyka czy terapia”.

Akademosa prowadzi także bezpłatne zajęcia zawodowca dla klas szcześcińskich liceów, wydaje przewodniki i informatory o szkołach i uczelniach naszego województwa. (red.)

PISZCIE DO NAS

Czekamy na Państwa telefony, e-maile, listy. Piszcie do nas o tym, co ważnego dzieje się w oświacie w Waszym mieście, gminie, szkole/placówce, samorządzie. Zaprezentujcie swoje dokonania, podzielcie się doświadczeniami. Nasi eksperci pomogą na łamach miesięcznika rozwiązać Wasze problemy prawne, organizacyjne, merytoryczne.

Temat wiodący następnego numeru

EDUKACJA POZAZKOLNA
I POZAZKOLNA

„Aktualność Tischnera” jest owocem Ogólnopolskiej Konferencji Naukowo-Dydaktycznej, która odbyła się na przełomie listopada i grudnia 2007 roku. Książka nie może wiernie oddać atmosfery Konferencji. Ukazuje jednak rzecz szczególną. Otóż myśl Tischnerowska stała się inspiracją do wypowiedzi bardzo zróżnicowanych. Różnorodność profesji i biografii intelektualnych autorów wskazuje najlepiej, jak szerokie kręgi zatoczyła myśl Księdza-Filozofa. Znajdziemy w tej publikacji zarówno zawodowych filozofów, jak i animatorów społecznego ruchu Szkół Tischnerowskich, wypowiedzi ucznia i nauczycieli, polonistę, wreszcie uniwersyteckiego psychologa. Oni wszyscy pozostawili zapis swojej pasji – zawsze związanej z człowiekiem, zatroskanej o jego byt i związki z Dobrem.

W tej publikacji znajdujemy przykłady na to, że dorobek Tischnera jest pożywką dla naukowych badań i obserwacji codziennego życia. Także dla psychologicznej i etycznej analizy międzyludzkich relacji oraz praktycznego działania. Zaiste, prawdę powiedział Kazimierz Tischner w swoim wspomnieniu o Bracie: *Józek zostawił nam dom, i dla każdego jest w nim miejsce.*

Książka jest dostępna w zbiorach Wojewódzkiej Biblioteki Pedagogicznej CDiDN w Szczecinie oraz jej filiach.

AKTUALNOŚĆ TISCHNERA



SZCZECIN 2008

ZAPRENUMERUJ

ISSN 1425-5383

Refleksje

Zachodniopomorski
Miesięcznik Oświatowy
ukazuje się od 1991 roku

CENA PRENUMERATY ROCZNEJ – 72 ZŁ

CENA 1 EGZEMPLARZA – 6 ZŁ

Wysyłka nastąpi po wpłaceniu właściwej kwoty na rachunek:

Centrum Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli

al. Wyzwolenia 105, 71-421 Szczecin

PKO BP I Oddział Szczecin

76 1020 4795 0000 9102 0121 4782

Koszty wysyłki pokrywa wydawca.

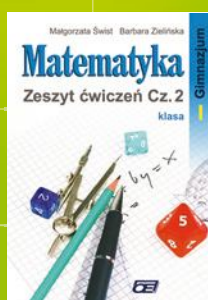
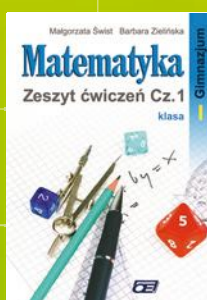
Więcej informacji na stronach internetowych – www.cdidn.edu.pl

Ucz się matematyki z naszych książek!

Zacznij od gimnazjum...

NOWA SERIA MATEMATYKI W GIMNAZJUM Małgorzaty Świsł i Barbary Zielińskiej

- niesie nauczycielom i uczniom wiele praktycznych korzyści
- uczy precyzyjnego myślenia
- zawiera zbiór niebanalnych zadań



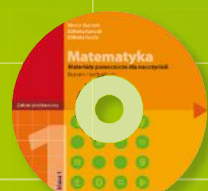
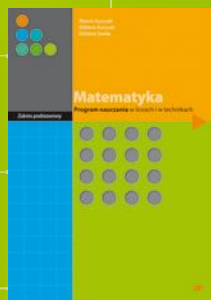
Seria obejmuje:
program,
podręczniki,
zeszyty ćwiczeń,
poradniki z płytą CD
(do klas I-III)

Korzystaj w liceum...

NOWA SERIA MATEMATYKI W LICEUM I W TECHNIKUM (zakres podstawowy)

Marcina Kurczabą, Elżbiety Kurczab, Elżbiety Świdy

- uczy dyscypliny umysłowej
- daje matematyczne podstawy do uczenia się przedmiotów przyrodniczych
- umożliwia skuteczne powtórzenie materiału



Seria obejmuje:
program,
podręczniki,
zbiory zadań,
materiały pomocnicze
na płycie CD
(do klas I-III)

Przygotuj się do matury...

PRÓBNE ARKUSZE MATURALNE

(poziom podstawowy i rozszerzony)

Elżbiety Świdy, Elżbiety Kurczab, Marcina Kurczaba

- pomogą w przygotowaniu się do egzaminu
- ujawnią słabsze i mocne strony zdającego
- uwzględniają zmiany w standardach wymagań egzaminacyjnych, ogłoszone przez CKE na lata 2008-2009



Publikacja zawiera
po dziesięć
próbnych arkuszy;
dodatkowo
dla nauczycieli
przygotowaliśmy
propozycje
schematów
oceny



Oficyna Edukacyjna * Krzysztof Pazdro
01-695 Warszawa, ul. Kościańska 4
tel. 022 832 20 40, 022 560 81 00
e-mail: pazdro@pazdro.com.pl
www.pazdro.com.pl

Wszelkich informacji o naszych podręcznikach udzieli Państwu

Beata Bork-Krzywiecka tel. 0 692 403 384
e-mail: lubuskie@pazdro.com.pl