

Spis treści

1. Teresa Kosiarek	
Świąteczne życzenia	2
2. Uniwersytet Dzieci	3
3. Brigitte Haider	
Dobra szkoła - jaka powinna być?	8
4. Krzysztof Wojewodziec	
Abstrakt badań nad systemem motywowania nauczycieli języka polskiego	10
5. Lidia Pasich	
Projekt „Taki jak Mozart”, czyli w stronę wspierania i rozwijania zdolności	13
6. Elżbieta Piotrowska- Gromniak	
Rodzice w edukacji- innowacja czy konieczność	21
7. dr Krzysztof Głuc	
Dostrzec i aktywizować możliwości, energię, talenty	29
8. Krystyna Pac – Marcinkowska, Teresa Kosiarek	
Program uwaga! Zdolności!	33
9. Jagoda Wąsowska	
Coaching - formą wsparcia dla nauczycieli	37

Świąteczne życzenia

Teresa Kosiarek

Wszystkim Państwu, naszym CZYTELNIKOM,
w tym świątecznym czasie
życzę wielu pięknych chwil, wzruszeń i radości.

"A nad świeczek luną jasną życzymy sobie najwięcej - zwykłego , ludzkiego szczęścia"

"Na Wilię, na Święta
Na Rok Nowy,
Życzenia szczęścia znów nad światem mkną...
Niech MOC dojrzewa a nadziei promyk
Niechaj ogrzeje światłem swym nasz DOM."

Zapraszam do lektury naszego świątecznego numeru.
Serdecznie pozdrawiam -

Teresa Kosiarek



Uniwersytet Dzieci

"W poszukiwaniu diagnozy i spójnego systemu rozwijania zdolności i talentów uczniów"



Spis treści:

1. Uniwersytet Dzieci
2. Uniwersytet Dzieci na świecie
3. Uniwersytet Dzieci w Polsce
4. Uniwersytet Dzieci – zajęcia
5. Uniwersytet Dzieci - kierunki
6. Uniwersytet Dzieci - liczby
7. Patroni/współpracownicy/otoczenie
8. Rozwijanie zdolności i talentów
9. Uniwersytet Dzieci w internecie

1. Uniwersytet Dzieci

Nowoczesny pozaszkolny program edukacyjny dla dzieci oparty na najlepszych źródłach wiedzy: uczelniach wyższych i innych organizacjach wiedzy. rozwija naturalną ciekawość dzieci oraz ich zainteresowania i zdolności, pomaga odpowiedzieć na dziecięce pytania oferuje program wzorowany na nauczaniu uniwersyteckim wykorzystuje nowoczesne formy edukacyjne stosowane w rozwiniętych krajach Europy inspiruje dzieci do poznawania świata, udostępniając rzetelną wiedzę z różnych dziedzin buduje świadomość poprzez prezentację tematów istotnych dla współczesnego świata

2. Uniwersytet Dzieci na świecie



▪ Początki – rok 2002

pierwszy Kinderuni, gromadzący setki dzieci, zorganizowany z inicjatywy Schwäbische Zeitung w Tybindze

▪ Rozwój Kinderuni w Niemczech i Europie

„wybuch” uniwersytetów dzieci, w Niemczech w każdym małym nawet ośrodku akademickim funkcjonuje Kinderuni, Austria, Szwajcaria, Słowacja, Hiszpania, Portugalia etc

- **Różne formy zajęć**

wykłady, warsztaty, zajęcia laboratoryjne, wycieczki – w godzinach szkolnych i pozaszkolnych, w roku szkolnym, w wakacje

- **Różne modele funkcjonowania**

działający w ramach uczelni, jako osobna organizacja, fundacja

3. Uniwersytet Dzieci w Polsce

W Polsce pomysłodawcą i organizatorem Uniwersytetu Dzieci jest Fundacja Na Rzecz Działań Twórczych w Edukacji i Kulturze PAIDEIA.

Fundacja jest organizacją społeczną, działającą pro publico bono; nie korzysta ze środków publicznych przeznaczonych na edukację i nie czerpie ze swojej działalności korzyści finansowych.



4. Uniwersytet Dzieci – zajęcia



- **Wykłady**

wyłaszane głównie przez profesorów uniwersyteckich z wykorzystaniem nowoczesnych środków przekazu, uczestniczy w nich jednorazowo 200-350 dzieci

- **Zajęcia warsztatowe i laboratoryjne**

prowadzone przez pracowników naukowych, badaczy i pracowników organizacji wiedzy podczas zajęć dzieci aktywnie uczestniczą w działaniach

- **Wycieczki naukowe**

autorski program zwiedzania miasta poprzez pryzmat różnych nauk dla każdego zajęć przygotowane są specjalne materiały, które finalnie tworzą aktywny przewodnik dla dzieci

- **Edukacyjny portal społecznościowy,**

zawierający treści naukowe dostosowane do poziomu wiedzy użytkownika

5. Uniwersytet Dzieci - kierunki

Dzieci mogą uczestniczyć w programie przez 8 lat. Każdy poziom ma swoją odrębną charakterystykę.

- poziom **Odkrywanie** – studenci poznają różnorodność świata nauki poprzez uczestnictwo w zajęciach warsztatowych i laboratoryjnych; program przeznaczony dla dzieci w wieku 6-7 lat.
- poziom **Inspiracje** – w ramach programu proponowane są wykłady i warsztaty z różnorodnych dziedzin, rozbudzające wszechstronne zainteresowania; program przeznaczony dla dzieci w wieku 8-9 lat
- poziom **Tematy** – studenci uczestnicząc w wykładach i warsztatach poznają pogłębioną wiedzę dotyczącą najważniejszych zagadnień współczesnego świata; program przeznaczony dla dzieci w wieku 10-11 lat
- poziom **Mistrz i Uczeń** – studenci uczestniczą w seminariach tematycznych zgodnych z wybranym przez siebie zakresem tematycznym; program przeznaczony dla dzieci w wieku 12-14 lat

6. Uniwersytet Dzieci – liczby



- Uniwersytet Dzieci działa od maja 2007 r., w następujących ośrodkach w Polsce: w Krakowie, w Warszawie (od listopada 2007), we Wrocławiu.
- W roku 2007/2008 w zajęciach brało udział 1 600 aktywnych studentów, w kolejnym już 4 000 studentów. Planujemy otwarcie kolejnych placówek, w których uczestniczyć będzie do 8.5 tys. studentów.
- Poprzez stronę internetową z materiałów wypracowanych przy okazji programu korzysta ok 10 tys. użytkowników. Liczba użytkowników będzie zwiększać się systematycznie, aż do 200 tys. do 2012 roku.

7. Patroni/współpracownicy/otoczenie

Projektowi Uniwersytetu Dzieci patronują:



JM Rektor Uniwersytetu Jagiellońskiego
 JM Rektor Politechniki Warszawskiej
 JM Rektor Uniwersytetu Warszawskiego
 JM Rektor Akademii Górniczo-Hutniczej
 JM Rektor Uniwersytetu Wrocławskiego
 JM Rektor Akademii Pedagogiki Specjalnej
 JM Rektor Uniwersytetu Rolniczego



Polska Akademia Nauk
 Biblioteka Jagiellońska
 Festiwal Nauki
 Collegium Civitas
 Muzeum Ewolucji PAN
 Bunkier Sztuki Kraków
 Centrum Sztuki Współczesnej Zamek Ujazdowski

Muzeum Narodowe w Warszawie i Krakowie
 Narodowa Galeria Sztuki Zachęta
 TR Warszawa
 Muzeum Inżynierii Miejskiej w Krakowie
 Diagnostyka Laboratoria Medyczne
 Program Dni Odporności
 Polskie Stowarzyszenie Pedagogów i Animatorów KLANZA

8. Rozwijanie zdolności i talentów

- Odpowiedź na naturalną dziecięcą ciekawość świata
- Inspiracja nauką, rozbudzenie zainteresowań naukowych
- Pokazanie szerokiego wachlarza nauk
- Pokazanie interdyscyplinarności nauki
- Kontakt ze światem uniwersyteckim, z naukowcami, profesorami, wybitnymi nauczycielami akademickimi – kontekst dla szczególnie uzdolnionych oraz pomoc reszcie w odkryciu zainteresowań i zdolności
- Praktyczny aspekt odpowiadania na własne zdolności i predyspozycje – wpływ na podejmowane wybory po szczegółowym poznaniu danej nauki/zawodu/przebiegu studiów

9. Uniwersytet Dzieci w Internecie

www.uniwersytetdzieci.pl – portal wiedzy

Najnowszym projektem fundacji jest interaktywny portal edukacyjny, który - obok funkcji porozumiewania się z naszymi rodzicami i studentami w poszczególnych miastach - ma za zadanie szerokie upowszechnianie wiedzy wśród dzieci w całej Polsce, a także prezentację internetu jako narzędzia pozyskiwania wiedzy i wymiany myśli.



Na stronach www.uniwersytetdzieci.pl dzieci oraz rodzice mogą wspólnie rozwijać pasje i dzielić się wiedzą. Jednym z najważniejszych elementów portalu są kluby naukowe - mini serwisy tematyczne, których gospodarzem może zostać każda osoba - dorosły i dziecko - posiadająca wiedzę lub zainteresowania w danej dziedzinie i chcąca dzielić się nimi z innymi użytkownikami portalu. Wielość wątków naukowych daje możliwość zapoznania się z różnymi dziedzinami wiedzy na poziomie dostępnym także dla młodego adepta nauki.

Brigitte Haider

Dobra szkoła - jaka powinna być?

Tłumaczy Sylwia Kolczyńska



Nazywam się Brigitte Haider. Pochodzę z Wiednia w Austrii. Od 15 lat działam w Stowarzyszeniu Rodziców i jestem ich przedstawicielką. Przez ostatnie dwie kadencje byłam wiceprzewodniczącą Zarządu Europejskiego Stowarzyszenia Rodziców. Kiedy moje dzieci skończyły szkołę przestałam być członkiem stowarzyszenia, ale nadal aktywnie udzielam się w nim w roli doradcy.

Moim zdaniem dobra szkoła wymaga przede wszystkim współodpowiedzialności i aktywnego zaangażowania zarówno uczniów, rodziców jak i nauczycieli. Konieczny jest wzajemny szacunek, akceptacja kompetencji pozostałych partnerów dialogu oraz komunikacja na zasadzie „równy z równym”. Należy wspólnie wyznaczać cele, wdrażać je i oceniać efekty ich realizacji. Każda ze stron wnosi swoje postawy, wartości, doświadczenia i oczekiwania. Wszystkie one powinny być wzajemnie akceptowane jako równe sobie, by można było tworzyć, poprawić i utrzymywać wysoki poziom kształcenia.

Kluczowym zagadnieniem jest kultura komunikacji. Musi ona być skuteczna, charakteryzować się wzajemną akceptacją i otwartością. Musimy sygnalizować szacunek oraz fakt, że doceniamy naszych pozostałych partnerów w dyskusji. Konieczna jest szczerłość i empatia. Wszyscy uczestnicy muszą mieć równy status i być traktowani poważnie. Musi zostać stworzona dobra atmosfera do dialogu i wymiany opinii. Decyzje muszą być podejmowane przejrzyście. Nie może być stresu, ani strachu. Wszystkie potrzeby oraz oczekiwania uczestników dialogu muszą być brane pod uwagę, a rozwiązania muszą być wypracowywane poprzez współpracę.

Jak wiemy z doświadczenia, szkolna rzeczywistość wygląda zupełnie inaczej. Występują wzajemne uprzedzenia różnych grup, a informacja jest często wykorzystywana jako narzędzie manipulacji.

Myślę, że musimy wprowadzić lepszą komunikację oraz bardziej zrównoważoną atmosferę, w której wszyscy swobodnie mogliby rozmawiać z pozostałymi uczestnikami życia szkolnego.

Chciałabym przedstawić kilka propozycji:

- należy myśleć pozytywnie
- nie obwiniać innych
- doprowadzać do sytuacji, w której wszystkie zaangażowane strony wygrywają i odnoszą korzyść
- należy stworzyć przestrzeń skutecznej komunikacji
- zaangażować do dyskusji i pracy partnerów zewnętrznych
- zainicjować kulturę udzielania informacji zwrotnej



Jeśli myśląc o stronach dialogu szkolnego zadamy sobie pytania: jak?, gdzie? i kiedy? - to zastanówmy się nad miejscem naszego spotkania, jak je zmienić. Co z zaproszeniami? Chodzi o to, aby wszyscy uczestnicy dialogu czuli się zaproszeni, a nie zmuszeni do uczestnictwa w spotkaniu i aby na samym już spotkaniu czuli się dobrze.

Podam przykład: W żadnym kraju, który znam nie ma szkolenia dla nauczycieli jak rozmawiać z rodzicami jako partnerami w procesie edukacji. Dlatego chciałabym Was poprosić i zachęcić, abyście u siebie wprowadzili takie szkolenia. I jeszcze jedna prośba: takie szkolenia nie powinny być prowadzone jedynie przez wykładowców i nauczycieli, ale zaproszcie na nie również rodziców, by podzielili się z Wami swoimi pomysłami i rozwiązaniami. Nie robimy przecież tego wszystkiego dla nas, ale dla dzieci. Życzę wszystkim czytelnikom Trendów sukcesów w zmienianiu na lepsze polskiej szkoły. Z okazji zbliżających się Świąt przyjmijcie proszę ten wymowny obraz, niech ciepło i rodzinny klimat gości w każdym domu, w każdej rodzinie i w każdej szkole.



Krzysztof Wojewodziec

Abstrakt badań nad systemem motywowania nauczycieli języka polskiego

Płaca nauczycieli uzależniona od wyników. Rozwój systemu awansu nauczycielskiego w oparciu o doświadczenia brytyjskie oraz amerykańskie.

(abstrakt w języku polskim)

W 2000 roku zmieniono w Polsce system płacy dla nauczycieli. Nowy system nie był oparty już o wysługę lat, ale o samodoskonalenie - podwyższanie kwalifikacji zawodowych. Obecnie, zaledwie po dziewięciu latach funkcjonowania systemu, prawie połowa nauczycieli osiągnęła najwyższy poziom stopnia awansu zawodowego. Oznacza to, że nie mają oni już żadnych zewnętrznych bodźców do dalszego rozwoju. Według aktualnego stanu prawnego droga awansu trwa 10 lat, a kariera nauczyciela kończy się w wieku 60 lub 65 lat. Oznacza to, że rozwój zawodowy, w przypadku obecnego systemu, trwa około 1/3 stażu pracy przeciętnego nauczyciela. Jednakże największym problemem związanym z systemem awansu nauczycielskiego jest brak korelacji między wynikami uczniów a płacą nauczycieli. **„W jednej ze skontrolowanych szkół, która zatrudniała samych nauczycieli dyplomowanych, uczniowie osiągnęli gorsze wyniki podczas egzaminów zewnętrznych niż w tych, które miały gorzej wykwalifikowanych pracowników – mówi Buczyński - dyrektor Departamentu Nauki, Oświaty i Dziedzictwa Narodowego NIK. I podkreśla, że system awansu, który istnieje od 2000 r., „nie jest skorelowany z jakością pracy szkoły” (Głos Nauczycielski 2009).**



Niniejsza praca, zatytułowana "Płaca nauczycieli uzależniona od wyników. Rozwój systemu awansu nauczycielskiego w oparciu o doświadczenia brytyjskie oraz amerykańskie" jest analizą szczególnego aspektu systemu motywowania nauczycieli, czyli płacy.

Płace nauczycieli stanowią ponad 80% wydatków budżetu Państwa na oświatę, a więc ich motywacyjna funkcja ma kluczową rolę w zapewnianiu jakości w szkołach.

Celem zadania, jakie stawia sobie autor jest sprawdzenie: **czy jest możliwe skorelowanie wyników pracy nauczycieli z wysokością płacy? I w oparciu o jakie wyznaczniki tego dokonać?** Jest to zadanie, które niesie za sobą dwie trudności. Pierwsza to ograniczona porównywalność systemów nauczania w Wielkiej Brytanii, USA oraz w Polsce. Druga to wątpliwość: czym będą wyniki pracy nauczyciela? W każdym aspekcie swojej pracy nauczyciel styka się z „miękkimi” wynikami. Wychowanie, kontakt z uczniami, wyniki sprawdzianów i egzaminów - to obszary niezwykle trudne do mierzenia. Jednocześnie uzależnienie pracy wyłącznie od „twardych” wyników oceniania zewnętrznego wyklucza niektórych nauczycieli z tego pomiaru (np. nauczycieli wychowania fizycznego), powoduje uczenie "pod test" i zaniedbanie innych ról, jakie powinna pełnić szkoła. Można zatem powiedzieć, że teza jest już na wstępie bardzo trudna do udowodnienia.

Całość pracy składa się z rozbudowanej analizy literatury (zawiera 112 odniesień do artykułów oraz książek), a także badań jakościowych. Badania jakościowe przebiegały w trzech etapach – polskim, brytyjskim oraz amerykańskim. W czasie stypendiów zagranicznych autor przeprowadzał wywiady z dyrektorami oraz kuratorami, którzy spełniali

założone kryteria metodologiczne - sprawowanie funkcji dyrektora przez ponad jedną kadencję (4 lub 5 lat w zależności od kraju). Mimo niedużej grupy zarejestrowanych wywiadów – w sumie siedemnastu - były one bardzo szczegółowe, każdy trwał około godziny. Dodatkowo, autor pracy konsultował swoje wyniki w czasie nieregistrowanych rozmów, m.in. z: Katherin Boles, Thomasem Payzantem z Uniwersytetu Harwardzkiego oraz Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Nauki – Krystyną Szumilas.



Przeprowadzona analiza literatury, dokumentów szkolnych oraz aktów prawnych wykazała:

1. Znane są wyniki wielu eksperymentów i badań dotyczące uzależnienia płacy od wyników pracy. Jednakże żaden z nich nie przyniósł ostatecznej odpowiedzi na pytanie: w jaki sposób skutecznie implementować system płacy tak, by oddziaływał na nauczycieli motywacyjnie?
2. Jednocześnie wykazano, że system płacy uzależnionej od wyników pracy działa na nauczycieli motywacyjnie, choć niesie ze sobą kilka zagrożeń, m.in. rywalizację nauczycieli.
3. Literatura naukowa w zakresie zarządzania szkołą jest w Polsce bardzo uboga i wymaga od instytucji naukowych więcej uwagi i badań. Najlepiej rozwinięte są badania w USA - za sprawą działających sprawnie ośrodków badawczych oraz przede wszystkim zdecentralizowanego systemu szkolnictwa - co pozwala na liczne eksperymenty i porównania.
4. System awansu nauczycielskiego nie wpłynął pozytywnie na jakość pracy szkół i wymaga zmiany. Badania sugerują potrzebę uzależnienia pracy nauczycieli od wyników pracy z uczniem oraz wszelkiej pracy na rzecz szkoły.

Przeprowadzone badania jakościowe wykazały:

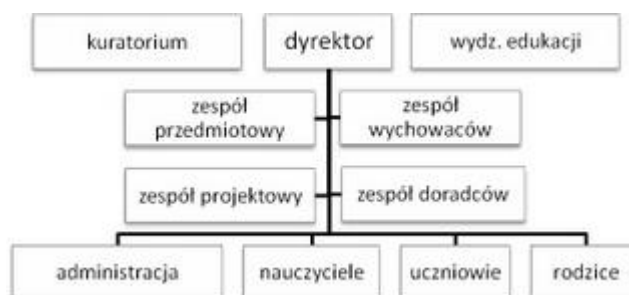
1. Większość dyrektorów popiera lub zdecydowanie popiera wprowadzenie projakościowego, uzależnionego od wyników pracy, systemu płac. Są jednak tacy, którzy zauważają niebezpieczeństwa rywalizacji, braku obiektywizmu w ocenianiu nauczycieli lub uczenia „pod test”.
2. Dyrektorzy wskazują na specyfikę zawodu nauczyciela. Zauważają jednocześnie m.in. skłonność do konserwatywności pedagogów i niechęć do zmian. Potwierdzają przekonanie, że w pracy z uczniem bardzo ważna jest autonomia oraz stabilizacja. Potrzeba innych metod motywacji niż w firmach.
3. Niewielu nauczycieli decyduje się na wybór zawodu ze względu na zarobki. Wydaje się, że aspekt płacy nie jest najważniejszy w motywacji nauczyciela. Potrzeba jeszcze więcej

badania, aby dokładnie zdiagnozować: co w istocie motywuje nauczycieli. Przeprowadzone badania sugerują, że są to: autonomia, pasja do pracy z uczniem, poczucie misji i wyjątkowości.

4. Nauczyciele w Polsce są generalnie niezadowoleni z obecnego systemu awansu zawodowego, ale nie widzą alternatywy i boją się jego zmiany. Dyrektorzy są bardziej entuzjastyczni, mają nadzieję, że nowy system da im narzędzia do motywowania swoich podwładnych.

Przeprowadzone badania pozwalają jednocześnie na kilka sugestii dotyczących udoskonalenia systemu motywowania nauczycieli w Polsce.

Pensje nauczycieli powinny być zróżnicowane i uzależnione od wyników pracy. Na obiektywną ocenę tych wyników powinno się składać kilka elementów, takich jak: ocena dyrektora, ocena innych nauczycieli, ocena uczniów i rodziców, samokształcenie i samodoskonalenie, rozwój zawodowy i szkolenia, wyniki egzaminów w oparciu o Edukacyjną Wartość Dodaną[1] etc. Inna możliwość to zwiększenie autonomii szkół, które same ustalają system motywacyjny, dostosowany do potrzeb placówki, a kuratorium jedynie ten system zatwierdza. Jeszcze jednym ważnym elementem systemu motywującym nauczycieli jest możliwość rozwoju i awansu. Obecnie mamy do czynienia bardzo płaską strukturą – dyrekcja i podlegli nauczyciele. Szczególnie w większych szkołach ważne jest wzmocnienie roli zespołów przedmiotowych i wprowadzenie zespołów wychowawczych oraz projektowych. Uruchomienie bodźców organizacyjnych i finansowych do stworzenia takich zespołów, jak wskazuje poniższy diagram. Tego rodzaju struktura znacznie usprawni działanie organizacyjne i operacyjne szkoły.



Szkoły na całym świecie charakteryzują się specyfiką dostosowaną do potrzeb kraju i społeczeństwa. Jednakże część rozwiązań, po refleksji i analizie, warto wprowadzać do polskiego systemu oświaty. W Finlandii, która jest przykładem dla systemów oświaty na całym świecie, reforma edukacji trwała prawie 30 lat. W Polsce trwa dopiero 10. Reformowanie edukacji powinno być procesem ciągłym i przemyślanym, ale także opartym o badania naukowe. Często, dzięki spojrzeniu wychodzącemu poza codzienność szkolną, mogą narodzić się, ale także zostać sprawdzone na gruncie naukowym, pomysły, które dadzą polskiej szkole szansę na doścignięcie najlepszych systemów szkolnictwa i stworzenie systemu wyjątkowego dla Europy. Wierzę, że badania: „Płaca nauczycieli uzależniona od wyników. Rozwój systemu awansu nauczycielskiego w oparciu o doświadczenia brytyjskie oraz amerykańskie” mogły się temu celowi przysłużyć.

[1] Edukacyjna Wartość Dodana wyliczana jest poprzez różnicę między wynikami wstępnymi ucznia, a wynikami przy ukończeniu szkoły, w odniesieniu do populacji. Przykładowo nawet jeśli uczeń z 10 najlepszych procent uczniów w Polsce spadł do trzeciej dziesiątki, wówczas wciąż jest ponadprzeciętnym uczniem, ale w danym okresie jego wyniki pogorszyły się (por. www.ewd.edu.pl)

Lidia Pasich

Projekt „Taki jak Mozart”, czyli w stronę wspierania i rozwijania zdolności

Projekt „Taki jak Mozart” powstał co najmniej z dwóch powodów: pierwszy to wewnętrzna potrzeba Autorki, która chciała zmienić formę i charakter pracy z nauczycielami i nadać swojej pracy nową jakość, drugi jest efektem obserwacji pracy nauczycieli w szkołach i stanowi przykład podjęcia próby modyfikacji ich działań w celu osiągnięcia przez nich samorealizacji. Projekt jest ukierunkowany na kształtowanie osobowości twórczej, najpierw wśród nauczycieli, a w konsekwencji wśród uczniów. Składa się z czterech modułów o mitologicznych nazwach: Zeus (rozwija dodatnią samoocenę, niezależność i odwagę), Odys (rozwija wyobraźnię twórczą, oryginalność i innowacyjność), Ikar (rozwija fascynację zadaniem, wrażliwość na problemy), Dedal (rozwija otwarty umysł i elastyczność w myśleniu). W maju zakończyła się VI edycja projektu.

Spis treści:

- I. Zeus – 8 godz.
- II. Odys – 8 godz.
- III. Ikar – 8 godz.
- IV. Dedal – 8 godz.

Główne inspiracje powstania projektu „Taki jak Mozart”



Projekt jest realizowany w Świętokrzyskim Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Kielcach od 2006 r. Powstał jako reakcja na badania PISA (Międzynarodowy Program Oceny Umiejętności Uczniów), prowadzone przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju – OECD w 2003 r. wśród 15-latków krajów Unii Europejskiej. Badania ujawniły, że polscy zdolni uczniowie są najsłabsi wśród najzdolniejszych uczniów krajów UE w wieku 15 lat. Ujawniły, że myślą oni w sposób algorytmiczny, nie potrafią łączyć wiedzy z różnych dziedzin, nie dostrzegają interdyscyplinarności, a także nie wiedzą, jak wykorzystać zdobytą wiedzę i umiejętności w praktyce. Inna inspiracja to wewnętrzna potrzeba Autorki programu, która chciała zmienić formę i charakter pracy z nauczycielami i nadać swojej pracy nową jakość, a także dokonać obserwacji pracy nauczycieli w szkołach pod kątem podejmowanych przez nich modyfikacji w pracy z uczniami i osiągnięcia przez nich stanu samorealizacji. Ta potrzeba wpisała się w strategiczną wizję edukacji, jaka została opracowana przez Parlament Europejski i Radę Europy (Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej L 394 z dnia 30 grudnia 2006 r.), z wyraźnym zaleceniem, aby systemy szkolne państw członkowskich zapewniały młodym ludziom możliwości rozwijania i aktualizowania kompetencji kluczowych przez całe życie, a także wpisała się w spójny z tą ideą kierunek zmian, zainicjowanych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i ujęty w formę dokumentu „Podstawa programowa wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół”, który ma obowiązywać w szkołach od września 2009 r.

Adresatami projektu są: nauczyciele, dyrektorzy szkół, pracownicy różnych placówek oświatowych, a jego celem jest rozwijanie osobowości twórczej wśród nauczycieli przez rozwijanie ich umiejętności, dostarczenie im wiedzy i narzędzi do wprowadzania zmian w procesie dydaktycznym i wychowawczym. (Tabela nr 1)

Projekt jest realizowany w systemie modułowym, według scenariusza uwzględniającego treści ujęte w programie. Stał się inspiracją do stworzenia koncepcji certyfikatu dla szkół pod nazwą „Szkoła Pięknych Umysłów”. Nauczyciele, którzy zdecydowali się na podjęcie działań w certyfikacie byli zobowiązani do ukończenia projektu „Taki jak Mozart”. Ich zadania w certyfikacie SPU zostały ujęte w sposób spójny z ideą programu projektu. W tabeli nr 2 zaprezentowany został fragment koncepcji certyfikatu.

Moduły	Cechy twórczego nauczyciela/ucznia	Cele modułu	Treści modułu – działania ukierunkowane na pracę z uczniem	Oczekiwany rezultat
I. Zeus – 8 godz.	Dotadnia samoocena. Niezależność. Odwaga.	Kształtowanie adekwatnej samooceny, niezależności i odwagi w sytuacjach życiowych.	1. Trening interpersonalny – wybrane zagadnienia z komunikacji społecznej (asertywność, radzenie sobie ze stresem). 2. Diagnozowanie mocnych i słabych stron uczniów. 3. Budowanie autorytetu opartego na własnej postawie i aprobowanych wartościach.	Nauczyciel/uczeń mówi o sobie: Jestem asertywny. Stale pracuję nad adekwatną samooceną. Lubię eksperymentować. Nie obawiam się czegoś, co jest nieznanne.
II. Odys – 8 godz.	Wyobraźnia twórcza. Oryginalność. Innowacyjność.	Rozwijanie twórczej wyobraźni, oryginalności myślenia, innowacyjnych rozwiązań w sytuacjach dydaktycznych i wychowawczych.	1. Metody i techniki twórczego nauczania, ze szczególnym uwzględnieniem myślenia dywergencyjnego ukierunkowanego na poszukiwanie rozwiązań. 2. Strategie efektywnego nauczania – uczenia się. 3. Wykorzystywanie uzdolnień specjalnych uczniów w różnych sytuacjach dydaktycznych. 4. Promowanie oryginalności i innowacyjności myślenia i działania uczniów.	Nauczyciel /uczeń Mówi o sobie: Posiadam bogatą wyobraźnię. Często wymyślam coś oryginalnego. Poszukuję różnych rozwiązań. Posiadam swoje pasje i zainteresowania.
III. Ikar – 8 godz.	Fascynacja zadaniem. Wrażliwość na problemy.	Tworzenie klimatu sprzyjającego fascynacji zadaniem. Rozbudzanie wrażliwości na problemy.	1. Skupianie uwagi uczniów na interesujących problemach współczesnego świata. 2. Budowanie klimatu dydaktycznego, w którym dominuje pełne zaangażowanie i fascynacja zadaniem. 3. Sztuka strategicznego planowania. Wizja własnej kariery. 4. Trenowanie cierpliwości, wysiłku w działaniu – znaczenie oceniania kształtującego.	Nauczyciel/uczeń mówi o sobie: Interesuje mnie wiele problemów. Są takie dziedziny, które mnie fascynują i ciekawią. Często odczuwam radość i zapał.
IV. Dedal – 8 godz.	Otwarty umysł. Elastyczność.	Rozwijanie elastyczności w myśleniu i działaniu. Kształtowanie otwartego umysłu poprzez poszerzenie horyzontów intelektualnych i emocjonalnych.	1. Analizowanie funkcjonowania osobowości twórczych. 2. Ćwiczenia w łamaniu schematów – myślenie „całym mózgiem”. 3. Aranżowanie sytuacji rozwijających myślenie krytyczne, pytajne, refleksyjne. 4. Metody motywujące uczniów do osiągania celu. 5. Umysł sztywny i elastyczny. 6. Trudności w pracy z uczniem zdolnym – poszukiwanie optymalnych sposobów.	Nauczyciel/uczeń mówi o sobie: Posiadam otwarty, „tolerancyjny” umysł. Potrafię łamać schematy. Stać mnie na wysiłek w dążeniu do celu.

- Tabela nr 1. Struktura programu projektu „Taki jak Mozart” Opracowanie własne

Jeśli chcesz ukształtować Odysa, to:

Propozycje działań	Przykładowe sposoby realizacji	Sposoby dokumentowania działań	Oczekiwany rezultat
<ul style="list-style-type: none"> • Stosuj techniki i metody twórczego nauczania, ze szczególnym uwzględnieniem myślenia dywergencyjnego. • Stosuj strategie efektywnego nauczania, uczenia się. • Organizuj działania o charakterze interdyscyplinarnym, tzn. łącz różne dziedziny w jednym przedsięwzięciu. 	Metody nauczania i uczenia się: <ul style="list-style-type: none"> • mapy mentalne, • myślenie równoległe, • kreatywne rozwiązywanie problemów, • techniki zapamiętywania, • wizualizacje, • czytanie ze zrozumieniem według ram tekstowych, • drama. 	<ul style="list-style-type: none"> • Scenariusz zajęć z najciekawszej lekcji „twórczej od początku do końca”. • Scenariusz zajęć z najciekawszej lekcji o charakterze interdyscyplinarnym. • Interesująca pomoc dydaktyczna do zajęć. • Informacja zwrotna ze strony rodziców uczniów nt. rozwijania ciekawości poznawczej uczniów. • Dowolna forma prezentująca efekt myślenia dywergencyjnego uczniów. • Promowanie działań w mediach (artykuły, zapowiedzi itp.). • Dowolna forma dokumentacji fotograficznej (np. nagrana lekcja z wykorzystaniem dramy). 	Nauczyciel /uczeń Mówi o sobie: Posiadam bogatą wyobraźnię. Często wymyślam coś oryginalnego. Poszukuję różnych rozwiązań. Posiadam swoje pasje i zainteresowania.

Tabela nr 2. Fragment koncepcji certyfikatu Opracowanie własne

Praktyczny wymiar zaproponowanych działań.

Doświadczenia nauczycieli



Obecnie uczestniczy w Certyfikacie SPU 11 placówek, które zyskały określenie „diamentowych” szkół. Realizują moduły: Odys, Ikar i Dedal; niektórzy wspólnie (od 2 do 4 osób w szkole), inni pojedynczo w wybranej przez siebie klasie. Czas twórczych działań wynosi jeden rok szkolny.

Wielowymiarowy charakter podejmowanych wyzwań przez nauczycieli i przez uczniów pozwala przyporządkować je do Modelu Wzbogaconej Triady SEM, zwanego Koncepcją Drzwi Obrotowych Renzulliego. Działania z uczniami zaproponowane w programie projektu „Taki jak Mozart” spełniają kryteria Typu I, czyli wywołują zainteresowania i aktywność uczniów w nowym, nieznanym do tej pory przez nich obszarze aktywności, pozwalają odkryć zdolności wcześniej nieujawnione, określają zainteresowania przez wykorzystanie różnorodnych metod i form, jak: wycieczki, kontakty z twórcami, gry, filmy, przedstawienia itp. Ponadto działania spełniają kryteria Typu II, czyli program zawiera ćwiczenia związane z poznawaniem systemów, procesów i umiejętności pozwalających uczniom na znajdowanie informacji, rozwiązywanie problemów w wybranych przez nich dziedzinach, kształcą umiejętności związane z krytycznym myśleniem, myśleniem refleksyjnym, myśleniem dywergencyjnym, myśleniem pytajnym, myśleniem twórczym, rozwojem świadomości itp.

Poniżej przedstawiono przykład zadania, które nauczyciele realizowali w module „Ikar”.

Moduł „Ikar” – zadania na marzec.**Dawka informacji na temat uniesienia – niezwykle fascynującego uczucia**

To uczucie nazwał tak psycholog Csikszentmihalyi. Stanowi ono wyraz przeżywania skondensowanej motywacji wewnętrznej.

Pojęcie to sformułował po serii wywiadów, za pomocą których badał, co mówią ludzie o swoich doznaniach, gdy pochłaniają ich ulubione czynności.

Spodziewał się, że większość przypadków uczucia uniesienia dotyczy momentów odprężenia związanych z rozrywką i odpoczynkiem. Tymczasem okazało się, że uczucie uniesienia pojawia się zwykle, gdy jesteśmy pochłonięci trudnym i ambitnym zadaniem, kiedy wspinamy się na szczyty fizycznych i intelektualnych możliwości.

Uniesienie odczuwamy, gdy:

1. Działanie ma wyraźny cel i gwarantuje natychmiastową informację zwrotną o skuteczności działania ze względu na cel.
2. Istnieje wiele sposobności, by działanie miało charakter rozstrzygający i by człowiek uważał, że ma możliwość ich pomyślnego rozstrzygnięcia. Inaczej mówiąc, gdy nasze umiejętności są dobrze dostosowane do zadania.
3. Działanie i świadomość nakładają się: doświadczamy skupienia umysłu na jednym obiekcie.
4. Koncentracja na wykonywanym zadaniu: zmartwienia i troski zostają chwilowo zawieszane.
5. Mamy poczucie panowania nad sytuacją.
6. Zatracamy samoświadomość, wychodzimy poza „ego”, doznajemy poczucia rozkwitania i stawania się częścią jakiejś większej całości.
7. Zmienia nam się wyczuwanie czasu: zdaje się biec szybciej.
8. Doznania i działanie stają się wartościowe same przez się.

Jakich uczuć doznajemy, gdy chcemy osiągnąć cel?

	Odczuwany poziom posiadanych kompetencji		
Odczuwany poziom trudności zadania		Niski	Wysoki
	Niski	<i>Apatia</i>	<i>Znudzenie</i>
	Wysoki	<i>Lęk</i>	<i>Uniesienie</i>

Tabela nr 1. Doznania subiektywne w trakcie działania ukierunkowanego na cel, powiązane z odczuwanym poziomem trudności zadania i kompetencji

Co czuł Mozart, gdy odczuwał uniesienie?

Wszystko to rozpala mą duszę, i pod warunkiem, że nikt mi nie przeszkodzi, utwór, nad którym pracuję, nagle wylania się z głębi mojej duszy, i bez względu na objętość prawie że w skończonej formie. Mam i widzę go więc przed sobą jak piękną statuetkę lub obraz. I choć zbudowany jest z poszczególnych części, słyszę cały utwór jednocześnie. Jest to fantastyczne uczucie. Cała praca, całe „komponowanie” odbywa się w lekkim, ożywionym i miłym śnie. Najbardziej ekscytującym i niezapomnianym momentem w tym doświadczeniu jest to, że słyszę cały utwór naraz.

Zadanie. Zapytaj uczniów, kiedy czuli się świetnie, wykonując jakieś zadanie lub pracę.

1. Postaw im pytania – niech spróbują na nie odpowiedzieć w grupach.
Gdzie i kiedy takie zdarzenie miało miejsce?
Jak się wtedy czuleś(aś)?
Czy pracowałeś(aś) sam, czy w grupie?
Jaka atmosfera panowała w zespole?
Jaką Ty pełniłeś(aś) w nim rolę?
Co sprawiało, że czuleś(aś) się zadowolony?
Jak inni odbierali Cię w takim momencie?
Co o sobie myślałeś?
2. Poproś ich, aby chętne osoby podzieliły się swoimi refleksjami. Gdy ochotnik będzie zdawał relację ze swoich przemyśleń, niech inni bacznie obserwują jego język ciała: postawę, gesty, mimikę, wyraz twarzy, ruchy itp., po to, by później scharakteryzować człowieka, który wykonuje coś z pasją.
3. Poproś ich, aby narysowali osobę, która jest zadowolona i szczęśliwa. Niech nadadzą jej imię lub jakiś pseudonim. Niech zawieszą te „wizerunki” w klasie, aby rozjaśniały im klimat na lekcjach.
4. Powiedz im teraz, że bardzo byś chciał(a), aby i oni świetnie i bezpiecznie czuli się na lekcjach. Przybliż pojęcie uniesienia. Niech przygotują zestaw zagadnień, tematów, pojęć, które są dla nich szczególnie interesujące. Oczywiście najlepiej byłoby, gdyby dotyczyły przedmiotu, którego uczysz. Zrób to dowolną metodą lub techniką (np. możesz wykorzystać burzę mózgów, „ścianę niezwykłości”, czyli kolorowe miejsce w klasie, gdzie zagadnienia zostałyby zapisane, mapę mentalną itp.).
5. Następnie zaplanuj z uczniami czas i sposób na „zaistnienie” tych problemów na lekcji. Ustal harmonogram i formę prezentacji oraz pozwól im na realizację własnego pomysłu.
6. Zacytuj wypowiedzi uczniów na temat wprowadzenia na lekcjach zagadnień, tematów, pojęć, które były dla nich ciekawe. Napisz, co było łatwe, a co było trudne.
7. Jakie zastosowałeś (aś) na lekcji odsłony Ikara, czyli zapisy pod tematem odnoszące się do kształtowania cech osobowości twórczej, a zarazem konkretnego zagadnienia na lekcji, z wykorzystaniem czasowników operacyjnych, czynnościowych, np. na dzisiejszej lekcji poczujesz radość i fascynację, stworzysz listę tematów i zagadnień, które będziesz chciał rozgryźć.

Uwaga!

Pamiętaj, żeby stosować ukierunkowane zapisy pod tematem, czyli odsłony Ikara, najczęściej jak to możliwe. Zapisuj je, najlepiej w sprawozdaniach miesięcznych. Staną się materiałem do analizy, na ile mobilizują uczniów do pracy twórczej i jaki mają wpływ na ich postawy.

Relacje nauczycieli:

Szkoła Podstawowa w Ostojowie.

Spotkanie z dziećmi rozpoczęłam od słów: *Na dzisiejszych zajęciach poczujesz radość i fascynację, stworzysz listę tematów, o których będziesz myślał, jak je rozgryźć.*

Następnie przypominałam mit o Dedalu i Ikarze. Zadałam pytanie: Czym zafascynował Cię Ikar?

Odpowiedzi uczniów: *Ikar zafascynował się: lotem, wolnością, przestrzenią, możliwością zobaczenia świata z góry, chciał poczuć się jak ptak. Wyjaśniłam uczniom, że taki stan, w którym znajdował się Ikar, można nazwać fascynacją, uniesieniem.*

Zapytałam dzieci: Jaka sytuacja, praca lub zadanie sprawiło, że poczuliście się świetnie, byliście z siebie zadowoleni i radosni?

Uczniowie odpowiadali: *Kiedy pani zaproponowała nam wykonanie albumu „Mali poszukiwacze wiosny”. Poczulem się szczęśliwy, bo uwielbiam tę porę roku. Ogromną radość poczułem, kiedy okazało się, że album naszej grupy był najlepiej wykonany i zawierał najwięcej informacji o wiosnie.*

Następne pytania kierowałam do Wojtka, który z wielkim zaangażowaniem opowiadał o swojej pracy. A oto przebieg rozmowy:

Jak się wtedy czuleś?

– *Byłem z siebie dumny, zadowolony i szczęśliwy.*

Czy pracowałeś sam, czy w grupie?

– *Pracowaliśmy w grupie pięcioosobowej.*

Jaka atmosfera panowała w zespole?

– *Atmosfera była przyjazna, pomagaliśmy sobie wzajemnie, wymienialiśmy się pomysłami i dzieliliśmy się zadaniami. Każdy z nas szukał informacji na inny temat.*

Jaką Ty pełniłeś w nim rolę?

– *Ja byłem odpowiedzialny za wykonanie ilustracji do albumu, bo bardzo lubię rysować i grupa powiedziała, że zrobię to najładniej.*

Co sprawiało, że czuleś się zadowolony?

– *Robiłem to, co lubię najbardziej, czyli rysować.*

Jak inni odbierali Cię w takim momencie?

– *Klasa doceniła moje zdolności i talent. Grupie też bardzo podobały się moje ilustracje, co miało wpływ na wysoką ocenę naszej pracy.*

Co o sobie myślałeś?

– *Poczulem się bardzo potrzebny i doceniony, ale miałem wrażenie, że niektórzy zazdrościli mi talentu.*

Poprosiłam uczniów, aby uważnie obserwowali Wojtka, kiedy zdawał relację ze swoich przemyśleń. Według obserwatorów „człowiek z pasją” to osoba, która uwielbia opowiadać o tym, co robi, gestykuluje przy tym, marszczy czoło, dostaje wypieków na twarzy, błyszczy jej oczy, mówi coraz głośniej, nie chce nikogo dopuścić do głosu, jej twarz jest rozpromieniona, nie zwraca uwagi na to, co dzieje się dookoła.

(...) Na „ścianie niezwykłości” przygotowałam sztalugę, na której umieściłam tablicę korkową i poinformowałam uczniów, że jest to miejsce, w którym będą umieszczać własne propozycje tematów, zagadnień, które ich szczególnie fascynują i o których chcieliby rozmawiać na zajęciach.

Oto przykładowe propozycje tematów: grafika komputerowa, zwierzęta drapieżne, najdziwniejsze zwierzęta świata, ciało człowieka, zdrowa żywność, przepisy kulinarne, sport-budowa bolidu, sławne Polki .

Ustaliliśmy wraz z uczniami, że w każdy wtorek będą mogli prezentować w dowolnej formie swoje pasje i zainteresowania, którymi będziemy się również zajmowali na zajęciach. Tak

brzmiały informacje zwrotne od uczniów: „Bardzo podoba mi się ten pomysł, bo mogę w szkole robić to, co lubię najbardziej”, „Mogę podzielić się moją pasją z innymi i rozwijać swoje zainteresowania”. Podobało mi się, jak robiliśmy kanapki.

Refleksja nad innowacyjnym wymiarem projektu



Gdyby założyć, że projekt „Taki jak Mozart” jest przedsięwzięciem o charakterze innowacyjnym, spełnia wtedy kryteria:

1. **nowości (zmiany są względnie nowe i trwałe)**, ponieważ otwiera nauczycieli na nowe eksperymenty dydaktyczne ze względu na zaproponowane teorie, strategie, metody, techniki poparte ukierunkowaną wiedzą („synkretyzm” sztuk dydaktycznych), wzbudza zainteresowanie wśród nauczycieli ambitnych i stwarza im możliwość samorealizacji (6 edycji projektu w ciągu trzech lat, w tym w Wileńskiej Szkole Średniej, która zaprosiła Autorów do zainicjowania zmian w swojej placówce), cieszy się akceptacją władz województwa (poparcie Urzędu Marszałkowskiego i Kuratorium Oświaty w Kielcach), interesują się nim media (artykuły w lokalnej prasie, audycje w stacjach radiowych). Nauczyciele akcentują jego świeżość, „inność” oraz podkreślają, że wywołuje wiele pozytywnych uczuć, ale przede wszystkim przełamuje schemat i rutynę w sposobie prowadzenia zajęć i w budowaniu konstruktywnych relacji z drugim człowiekiem;
2. **celowości (innowacja jest zamierzona i ukierunkowana na osiągnięcie konkretnych efektów)**, ponieważ w strukturze programu TJM i certyfikatu SPU wyraźnie określony został efekt zamierzonych zmian, a także sposób ich monitorowania i ewaluowania. Ponadto koncepcja projektu jest spójna z założeniami nowej podstawy programowej, która została zatwierdzona przez MEN 23 grudnia 2008 r. i będzie obowiązywała w polskiej szkole od września 2009 r. Kładzie szczególny nacisk na efekt podejmowanych działań oraz kształtowanie kompetencji kluczowych określonych przez Parlament Europejski i Radę w Zaleceniach z dnia 18 grudnia 2006 r.;
3. **praktyczności i użyteczności (innowacja jest poddawana stałemu monitoringowi, przynosi swoim odbiorcom konkretne korzyści)**, ponieważ realizacja zadań w certyfikacie SPU jest monitorowana w formie miesięcznych sprawozdań i spotkań, mających charakter wymiany doświadczeń i grup wsparcia, ze szczególnym naciskiem na konstruktywną informację zwrotną oraz w formie konsultacji prowadzonych drogą elektroniczną i telefoniczną. Ponadto szkoły mają okazję promować swoje dokonania w czasie cyklicznych konferencji pn. „Piękne umysły spotykają się”, które są nieodzownym elementem projektu „Taki jak Mozart”. Warto dodać, że uczestnicy podkreślają profesjonalną wartość materiałów, zarówno po względem merytorycznym, jak i informatycznym (ogromna zasługa partnera w realizacji projektu i certyfikatu – Krzysztofa Łysaka);
4. **planowość (proces innowacji przebiega stopniowo, wymaga rozłożenia czynności w czasie i można w nim wyróżnić fazę projektowania i realizacji)**, ponieważ każda zmiana wymaga czasu i towarzyszą jej różne emocje. Liczna grupa nauczycieli (około 100) ukończyła projekt „Taki jak Mozart”. Podkreślali oni, że uczestnictwo w nim dało im wiele korzyści, przede wszystkim zainspirowało do rozwoju osobistego i podejmowania wyzwań w sferze zawodowej. Grupa około 25 osób podjęła się transferu w pełniejszej formie – planowej, ukierunkowanej na efekt i na proces, uruchamiając przy tym swoje pasje i silną motywację wewnętrzną. Podsumowanie tego wyzwania nastąpi w grudniu 2009 r.

Bibliografia:

1. Federowicz M. (red.), Umiejętności polskich gimnazjalistów. Pomiar. Wyniki. Zadania testowe z komentarzem, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 2008
2. Giza T., Pedagogika twórczości w pracy nauczycielskiej, Wyższa Szkoła Pedagogiczna, Kielce 1998
3. Giza T., Przygotowywanie studentów do twórczej pracy pedagogicznej, Wyższa Szkoła Pedagogiczna, Kielce 1999
4. Gozdek-Michaelis K., Rozwiń swój genialny umysł, zanim zaczniesz uczyć się trzy razy szybciej, Wyd. Kilar, Warszawa 2004
5. Limont W., Synektyka a zdolności twórcze, Wyd. Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1994
6. Łaszczyk J., Jabłonowska M. (red.), Uczeń zdolny wyzwaniem dla współczesnej edukacji, Wyd. Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa 2008
7. Nęcka E., Proces twórczy i jego ograniczenia, Wyd. Impuls, Kraków 1995
8. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2008 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz. U. Nr 4 z dnia 15 stycznia 2009 r., poz. 17)
9. Rusakowska D., Innowacje pedagogiczne a reforma edukacji. Szanse i zagrożenia, [w:] J. Kostynowicz, E. Wroczyńska (red.), Innowacje pedagogiczne w doskonaleniu nauczycieli. Materiały konferencyjne, Wyd. CODN, Warszawa 2003
10. Szmidt K. J., Porządek i przygoda – lekcje twórczości. Przewodnik metodyczny dla nauczycieli, WSiP, Warszawa 1997
11. Szmidt K. J., Pedagogika twórczości, Wyd. GWP, Gdańsk 2007
12. Szmidt K. J., Trening kreatywności. Podręcznik dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych, Wyd. HELION, Gliwice 2008
13. Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Dz. U. Unii Europejskiej L 394 z dnia 30 grudnia 2006 r.)

Elżbieta Piotrowska- Gromniak

Rodzice w edukacji- innowacja czy konieczność

Nowy model życia, nowe sytuacje techniczne, w jakie wprowadza każdego z nas cywilizacja informacyjna, wymagają sformułowania nowej filozofii edukacji i stworzenia szkoły na zupełnie nowych zasadach. Stary model stał się anachroniczny i jeśli szkoła nie chce zostać zmarginalizowana musi radykalnie zmienić swoje oblicze. W oparciu o przeformułowaną misję musi wykreować swoją nową rolę w szybko zmieniającej się rzeczywistości. O taką szkołę apelują liczni pedagodzy, środowiska biznesu, takiej szkoły oczekują rodzice i sami uczniowie. Na taką konieczność wskazują raporty ekspertów przygotowujących scenariusze rozwoju edukacji w Europie.

„Jeśli chcemy ulepszyć nasz świat, potrzebujemy szkół, które same również potrafią się uczyć”. Peter Senge

Spis treści:

1. Przeszłość w edukacji
2. Edukacja przyszłości
3. Rola rodziców
4. Rola Dyrektorów
5. Rola nauczycieli

1. Przeszłość w edukacji

Obecny system oświaty powstał w XIX wieku, w czasie intensywnego rozwoju gospodarki przemysłowej. Wraz z rozwojem produkcji masowej pojawiło się ogromne zapotrzebowanie na siłę roboczą, którą należało szybko wykwalifikować na produktywnych pracowników fabryk. To wówczas zrodziło się szkolnictwo publiczne, powstałe na określone potrzeby rynku, czyli masowe kształcenie przyszłych pracowników. Ten kształt szkolnictwa zachował swoje formy do dziś.

Prof. Peter Senge z Massachusetts Institute of Technologie /MIT/, który badał obecny system szkolnictwa w podsumowaniu głównych problemów z jakimi się spotkał podkreślił ciągle bardzo duże podobieństwo dzisiejszych szkół do hal fabrycznych z czasów rewolucji przemysłowej.

Każda współczesna szkoła składa się z oddzielnych klas, do których przydziela się dzieci według ich wieku. Ściśle określa się czas, w jakim uczeń, krok po kroku opanowuje materiał i nabywa pewne umiejętności. Na straży całego procesu stoi nauczyciel koordynujący pracę około trzydziestu uczniów, a jego zadaniem jest przygotowanie ich do egzaminu końcowego.

Organizacja pracy w szkole odbywa się według ściśle zaplanowanego rozkładu zwanego planem lekcji z ustalonymi przerwami na wypoczynek i posiłek.

Czyż nie nasuwa się analogia do „taśmy produkcyjnej” jak sugeruje P. Senge¹? Ten model szkoły spełniał oczekiwania rynku pracy w okresie boomu przemysłowego, gdyż dostarczał wykwalifikowanych ludzi tzn. umiejących pisać, czytać i liczyć, co na ówczesne czasy, powszechnego analfabetyzmu było dużym postępem. System miał też już wówczas swoje wady, gdyż nie uznawał indywidualności młodych ludzi. Uczniowie, którzy nie potrafili uczyć się w wyznaczonym tempie i w określony sposób byli pozbawiani szans zdobycia wykształcenia.

Z biografii wielkich ludzi tamtej epoki wiemy, że wielu z nich nie potrafiło funkcjonować w tak rygorystycznie skonstruowanym systemie i miało wiele problemów w szkole. Wśród nich byli m. in. Albert Einstein. Zdecydowaną wadą tego systemu było preferowanie autorytarnego stylu wychowania i nauczania, zupełna marginalizacja roli rodziny oraz totalne odizolowanie od realiów życia codziennego.

Czy dzisiaj wiele się zmieniło?

Otóż wydaje się, że od ponad stu lat uczęszczamy do takiej samej szkoły. Potwierdzają to rozmowy z rodzicami i dziadkami obecnych uczniów, których doświadczenia szkolne są bardzo podobne bez względu na wiek.

Rodzice czy dziadkowie siedząc na zebraniach szkolnych w ławkach swoich dzieci czy wnuków czują się ponownie jak uczniowie wywołani do tablicy i przywołują w pamięci swoje najgorsze doświadczenia z tamtych lat. Ta wielopokoleniowa powtarzalność doświadczeń szkolnych i pewne wytworzone przez lata stereotypy blokują myślenie o nowej wizji szkoły.

2. Edukacja przyszłości

Na naszych oczach powoli, ale konsekwentnie zmienia się rola szkoły. Przestaje ona być instytucją mającą monopol na wiedzę, a staje się jednym z miejsc szerokiego dostępu do wiedzy, będącej motorem światowego postępu. Aby szkoła była ciekawa i fascynująca dla uczniów codziennie do niej uczęszczających musi być dla nich podróżą w przyszłość, a nie w przeszłość. Wszyscy zaangażowani w edukację powinni myśleć w kategoriach przyszłości i podejmować próby zdefiniowania wartości i kompetencji jakie będą potrzebne za 10-20 lat.

„Nasze szkoły powinny raczej przypominać laboratoria przyszłości, a nie muzea”- jak to trafnie określił prof. Andreas Salcher z Harvard University.²

Mówiąc o edukacji przyszłości warto zapoznać się z raportem OECD /Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju/ z 2000 roku pt. ” Zarządzanie wiedzą w społeczeństwie uczącym się”, który wyznacza zupełnie nową rolę dla systemów edukacji. Muszą one z jednej strony zdecydowanie zadbać o wyższą jakość, a z drugiej dostosowywać się do zmian społecznych i dorównywać tempu tych zmian. Trzeba również przewartościować rolę szkoły jako jedyne miejsca zdobywania wiedzy, gdyż w ostatnich latach pojawiła się na rynku duża konkurencja począwszy od internetu, mediów aż po środowiska biznesu.

Rzeczywistość XXI wieku wymaga zdefiniowania nowej roli szkoły powołanej dla budowania i służenia społeczeństwu opartemu na wiedzy, by nie dopuścić do jej zmarginalizowania.

Raport OECD zakłada, że „ społeczeństwa nasze są obecnie w okresie transformacji porównywalnej w swej skali do rewolucji przemysłowej, która rozpoczęła się ponad dwa stulecia temu. Wiedza jest centralnym składnikiem produkcji, a uczenie się jest obecnie najważniejszym procesem gospodarczym.

Głównym zadaniem OECD jest przyczynienie się do zrozumienia istoty wiedzy i uczenia się w kontekście rozwoju gospodarczego i współpracy międzynarodowej. Również musi być wzięty pod uwagę fakt, że uczenie się kształtuje życie obywatelskie zrzeszonych w krajach OECD na wiele innych sposobów. Aktywny udział w życiu społecznym .na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym wiąże się z takimi zagadnieniami jak znajomość języków, matematyki i informatyki.

Problemy związane ze wspomnianymi zmianami pojawiają się nawet w życiu codziennym obywateli. Częste zmiany miejsca zatrudnienia wiążą się nierozłącznie z kwestią adaptacji nowych wartości i zrozumienia lokalnych kultur. Z tego powodu zrozumienie roli wiedzy i uczenia się ma także szerszy, społeczny i kulturalny kontekst.”-mówi raport OECD.

W tę nową misję edukacji, mającą sprostać wyzwaniom przyszłości doskonale wpisują się działania Rady Europy. Jej priorytetem od 1997 roku jest edukacja dla demokracji obywatelskiej i praw człowieka /Education for Democratic Citizenship and Human Rights/, a lata 2006-2009 to okres intensywnych działań na rzecz demokracji odbywających się pod hasłem „Wszyscy uczyliśmy się demokracji i żyjemy w demokracji”.

Rada Europy od wielu lat jest zaangażowana w kreowanie zmian i wprowadzanie innowacji w polityce edukacyjnej w Europie i realizuje swoją politykę edukacyjną poprzez seminaria, konferencje i warsztaty dla wszystkich środowisk związanych z edukacją. W październiku 2009 roku miałam przyjemność uczestniczyć, jako reprezentant polskich rodziców w 125-tym Seminarium Rady Europy pt.” Wkład rodziców w kształtowanie atmosfery szkoły sprzyjającej budowaniu demokratycznych postaw obywatelskich”

Seminarium odbyło się w ramach Programu Pestalozzi- Szkolenie kadr dla profesjonalnej edukacji.

Przedmiotem seminarium było:

- ogólne zapoznanie się ze strukturą szkół w poszczególnych krajach i umocowaniem w niej rodziców
- próba zrozumienia jak rodzice mogą stanowić dopełnienie dla swoich dzieci w procesie edukacji dzieci
- ustalenie jaki wpływ mają takie czynniki jak: odmienna religia, kultura, pozycja społeczno-ekonomiczna i in. na udział rodziców w życiu szkoły
- próba określenia ról, zakresu odpowiedzialności i mechanizmów komunikacji między rodzicami a szkołą by stworzyć klimat do budowania demokracji obywatelskiej w szkole

Zajęcia prowadziło dwóch moderatorów: Mariana Georgieva z Bułgarii i Miguel Aniel Garcia Lopez z Hiszpanii, obecnie zamieszkały w Niemczech.

W spotkaniu wzięli udział dyrektorzy szkół, nauczyciele i rodzice z dwunastu krajów Europy i Basenu Morza Śródziemnego. Wszyscy uczestnicy zostali podzieleni na trzy grupy: /nauczyciele, rodzice i dyrektorzy/, w których pracowaliśmy przez całe seminarium.

Pierwszą serię warsztatów prowadził Miguel, który poprosił wszystkie grupy o spisanie swoich oczekiwań w stosunku do szkoły.

Następnie przedstawiciele poszczególnych krajów zaprezentowali struktury organizacyjne swoich szkół, omówili zakres swoich kompetencji oraz podział obowiązków i zakres odpowiedzialności oraz pokazali dziedziny życia szkoły, w których uczestniczą rodzice. Na koniec uczestnicy graficznie przedstawili struktury organizacyjne szkół w swoich krajach i zaprezentowali je na forum. Struktury te były do siebie bardzo podobne i w każdej z nich była umocowana reprezentacja rodziców.

Ostatnim etapem naszej pracy pod kierunkiem Miguela były rozważania nad czynnikami, które wpływają na zaangażowanie rodziców w życie szkoły. Powstała długa lista /47 pkt/ na której znalazły się głównie bariery utrudniające współpracę. Wśród nich najczęściej wymieniane to:

- mała wiedza o szkole
- brak wykształcenia
- zły przepływ informacji między szkołą i domem
- niska znajomość swoich praw przez rodziców
- brak wiedzy, w jaki sposób rodzice mogą być pomocni w szkole
- złe doświadczenia szkolne
- niska odpowiedzialność i brak czasu

Do kolejnego zadania zaprosiła nas Mariyana. Pracując w tych samych grupach mieliśmy zdefiniować swoje role w szkole za pomocą niezwykle ciekawej techniki collage /za pomocą wycinków z gazet, kleju i kolorowych karteczek z podpisami/. W ten sposób stworzyliśmy pewnego rodzaju mapy naszych ról oraz postaw i oczekiwań w środowisku szkolnym.

3. Rola rodziców

Rodzice oczekują od szkoły partnerskich relacji i większego wpływu na edukację swoich dzieci. Chcą, aby szkoła bardziej koncentrowała się na rozwoju uczniów we współpracy z rodzicami i przygotowała je do radzenia sobie w dorosłym życiu.

Rodzice umieścili uczniów w centrum mapy sugerując tym, że uwaga nauczycieli, rodziców oraz polityków powinna się koncentrować na wspólnej trosce o ich dobro.

Rodzice domagają się by politycy więcej uwagi poświęcili edukacji, a decyzje o wprowadzaniu zmian podejmowali po wysłuchaniu i dyskusjach ze wszystkimi uczestnikami życia szkoły, czyli również z rodzicami.

Szczęśliwe i dobrze wykształcone dzieci, uśmiechnięci nauczyciele oraz zadowoleni rodzice oto wizerunek szkoły przyszłości, jakiej oczekują rodzice.



Zdjęcie nr 1/fot.Elżbieta Piotrowska-Gromniak/

4. Rola Dyrektorów

Dyrektorzy przedstawili siebie symbolicznie jako trzymający ster i usytuowali się w centrum życia szkoły. Jako swoją misję zapisali: „Robić właściwe rzeczy i robić je dobrze”. Dyrektorzy uważają, że są otwarci na nowe pomysły, nowe technologie, chętni do dialogu i negocjacji, dbający o atmosferę szkoły i gotowi podjąć każde nowe wyzwanie.

Oczekują poszanowania ich prywatności, dania możliwości odreagowywania stresu i zagwarantowania czasu na relaks i wypoczynek.



Zdjęcie nr2/fot.Elżbieta Piotrowska-Gromniak/

5. Rola nauczycieli

Nauczyciele przedstawili siebie jako przewodników, którzy pomagają uczniom znaleźć właściwą drogę rozwoju. W ich opinii są grupą ciągle uczącą się i podnoszącą swoje kwalifikacje. Uważają, że są niedoceniani przez środowisko i pozostawieni sami sobie.

Czują się odpowiedzialni za poziom nauczania i tworzenie dobrej atmosfery pracy w swoich szkołach. Potrzebują wsparcia i dobrej współpracy zespołowej oraz życzliwości, zrozumienia i serdeczności w kontaktach ze wszystkimi aktorami życia szkoły. Oczekują zmiany przestarzałego systemu edukacji i pomocy w poszukiwaniu nowych rozwiązań. Są otwarci na nowe idee i pomysły oraz partnerską współpracę.



Zdjęcie nr 3 /fot.Elżbieta Piotrowska-Gromniak/

Po prezentacji prac zadano prezentującym wiele pytań a na przerwie wywiązała się w ciekawa dyskusja, której celem było szukanie porozumienia między grupami.

Kolejnym zadaniem moderowanym przez Maiyanę było zabranie wszystkich profitów, jakie uzyska szkoła włączając rodziców w proces edukacji. Opracowany materiał to aż sześćdziesiąt cztery propozycje, które wdrożone w szkołach stworzą ich zupełnie nową jakość.

Można je podzielić na kilka grup:

- wiedza i kompetencje wniesione przez rodziców
- kooperacja i wzajemne wspieranie się w procesie edukacji dzieci
- tworzenie dobrej atmosfery współpracy sprzyjającej procesowi uczenia się
- doskonały przepływ informacji i dobra komunikacja między nauczycielami i rodzicami
- demokratyzacja życia szkoły poprzez promowanie dialogu i partnerstwa w działaniu
- wspólna praca nad podnoszeniem jakości nauczania
- otwartość na nowe koncepcje, idee i pomysły, które można wspólnie zrealizować
- obopólna satysfakcja i poczucie dumy z sukcesów odnoszonych przez dzieci
- wspieranie uczniów przez nauczycieli i rodziców

Wprowadzenie ich w życie wymaga jednak pewnych rozwiązań organizacyjnych. Dlatego też następnym etapem naszej pracy było ustalenie warunków, jakie muszą być spełnione by szkoła stała się miejscem wspólnych działań i kuźnią demokratycznych postaw.

Najważniejsze wśród nich to:

- ustalenie jasnych i przejrzystych zasad współpracy
- dzielenie się odpowiedzialnością za określone działania
- ustalenie celów działania i wspólna ich realizacja
- dzielenie się wiedzą i doświadczeniami
- otwartość i gotowość do współpracy
- konsekwencja i wytrwałość w budowaniu kapitału społecznego w środowisku szkolnym
- wspólne budowanie dobrego wizerunku szkoły w środowisku lokalnym-rozwiązywanie problemów zamiast unikania ich
- tolerancja i zrozumienie potrzeb innych
- praca zespołowa dla dobra dzieci

Ostatnim zadaniem zainicjowanym przez Mariyanę było zebranie przez każdą grupę oczekiwań od pozostałych w zakresie budowania partnerstwa oraz zadeklarowania, co sami możemy zrobić, żeby przyczynić się do budowania partnerskiej współpracy w szkole.

To było trudne zadanie bo wymagało zweryfikowania naszych dotychczasowych postaw i złamania stereotypów w myśleniu o szkole.

Zaskakująca była dla mnie ogromna potrzeba pozyskania rodziców jako partnerów w edukacji.

Wartości i kompetencje, jakie mogą wnieść rodzice uznano za ważne i wszyscy uczestnicy seminarium byli zgodni, że trzeba znaleźć drogę nawiązania współpracy z rodzicami.

Rodzice również zadeklarowali większą otwartość na współpracę i wzięcie współodpowiedzialności za edukację dzieci, wspieranie nauczycieli i docenianie ich pracy.

Największe korzyści z takiego porozumienia odniosą oczywiście uczniowie, gdyż zagwarantuje im to przede wszystkim, spójny system oddziaływań wychowawczych i edukacyjnych w szkole i w domu.

Szkoły natomiast dostaną dostęp do szerokiego wachlarza kompetencji rodziców, począwszy od różnego rodzaju hobby aż po wiedzę i umiejętności zawodowe, bardzo cenne, a zwykle trudno dostępne dla szkół. „W nowoczesnych społecznościach wiedzy nie możemy sobie

pozwoić na marnotrawstwo takiego kapitału intelektualnego, jaki wnoszą do szkół rodzice”- podsumował jeden z dyrektorów, uczestnik seminarium, za co otrzymał brawa od całego zespołu.

Na zakończenie pięciodniowego seminarium podjęliśmy się trudnego zadania sformułowania uniwersalnej definicji partnerstwa, którą będziemy mogli upowszechniać w swoich krajach i wokół niej budować ideę partnerstwa w edukacji.

Czym jest partnerstwo?

Są to wzajemnie korzystne relacje między dwoma lub więcej partnerami, którzy pracują dla realizacji wspólnych celów dzieląc się obowiązkami, władzą i odpowiedzialnością w celu osiągnięcia zamierzonych rezultatów.

Współpraca jest czymś więcej niż tylko dzieleniem się informacjami, i czymś więcej niż relacją, która pomaga każdemu partnerowi osiągnąć jego własny cel.

Celem partnerstwa jest wykreować wspólną wizję i tak połączyć strategie, by uwzględniały potrzeby wszystkich zaangażowanych stron.



Wykres przedstawia idealną strukturę szkoły, gdzie całe środowisko szkolne w partnerskiej współpracy współdziała na rzecz ucznia.

Taka struktura istnieje w szkołach w Finlandii. Ale to nie w niej zawarta jest tajemnica najwyższych wyników nauczania uczniów szkół fińskich / badania Pisa./

To zupełnie inny sposób myślenia o edukacji jako o wielkiej inwestycji w przyszłość narodu, którego pozycja zależy od kompetencji i mądrości jego obywateli.

Udział w seminarium był dla mnie niezwykle twórczym doświadczeniem. Pozwolił mi nie tylko spojrzeć z perspektywy europejskiej na nasze polskie działania w zakresie aktywizacji rodziców, ale zrodził też wiele kreatywnych pomysłów. Jednym z nich była międzynarodowa konferencja dla rodziców SZKOŁA PARTNERSKA III pt. "Wpływ rodziców na sukcesy edukacyjne dzieci", która odbyła się w listopadzie 2009 roku w Warszawie.

Relacja z konferencji to już materiał na odrębny artykuł.

Doceniając ogromną wiedzę, jaką wyniosłam z seminarium składam serdeczne podziękowanie Radzie Europy i Ministerstwu Edukacji Narodowej za umożliwienie mi uczestnictwa w tak ciekawym i inspirującym programie szkoleniowym - Pestalozzi Programme.

Zachęcam wszystkich do zapoznania się z ofertą szkoleniową warsztatów i seminariów europejskich na: www.coe.int/Pestalozzi



Zainteresowanych budowaniem partnerstwa w edukacji w Polsce zapraszam na stronę:

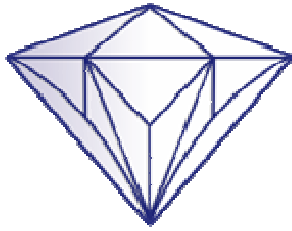
www.rodzicewedukacji.pl

Bibliografia:

1. Peter M. Senge, Piąta dyscyplina. Teoria i praktyka organizacji uczących się. Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998
2. Andreas Salcher, Utalentowany uczeń i jego wrogowie. Wydawnictwo Oświatowe FOSZE, Rzeszów 2009
3. Zarządzanie wiedzą w społeczeństwie uczącym się .Raport OECD 2000r.

dr Krzysztof Gluc

Dostrzec i aktywizować możliwości, energię, talenty



DiAMEnT
dostrzec i aktywizować
możliwości, energię, talenty

„Dostrzec i aktywizować możliwości, energię, talenty”
realizacja projektu DiAMEnT jako systemu opieki
nad uczniem zdolnym w województwie małopolskim

Spis treści:

1. Geneza projektu
2. Partnerzy projektu
3. Cele projektu
4. Zadania projektu
5. Rezultaty
6. Podsumowanie

1. Geneza projektu

- Nowe wyzwania dla edukacji w początkach XXI wieku
- Przeobrażenia społeczne, ekonomiczne i polityczne
- Edukacja dla wszystkich grup
- Doświadczenia międzynarodowe ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji w USA
- Stan opieki nad uczniem zdolnym w polskim systemie edukacyjnym

Projekt powstał z inicjatywy Zarządu Województwa Małopolskiego i będzie realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki jako ponadnarodowy projekt innowacyjny.

2. Partnerzy projektu

>> lider projektu

Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli

>> partner krajowy

Wyższa Szkoła Biznesu - National-Louis University z siedzibą w Nowym Sączu

>> partner ponadnarodowy

National-Louis University w Chicago

3. Cele projektu

- wypracowanie i wdrożenie systemowych rozwiązań programowych i organizacyjnych służących wspieraniu rozwoju uzdolnień uczniów w zakresie kompetencji kluczowych w obszarach:
- twórczego myślenia, technologii informacyjno-komunikacyjnej, języka angielskiego, przedsiębiorczości, matematyki
- podniesienie jakości procesu kształcenia
- zwiększenie szans na sukces w dalszej karierze edukacyjnej
- poprawa zdolności uczniów do przyszłego zatrudnienia

4. Zadania projektu

1.	Przygotowanie części programowej projektu	1.03.2009 - 1.01.2010
2.	Przygotowanie kadr i zasobów do wdrożenia programu pracy z uczniem zdolnym w Powiatowych Ośrodkach Wspierania Uczniów Zdolnych i w klasach 1-3 szkoły podstawowej	1.11.2009– 1.07.2010
3.	Przygotowanie kadr do wykorzystania metod programu w pracy z uczniem zdolnym w zakresie kompetencji kluczowych w szkołach	1.11.2009- 31.07.2010
4.	Wdrożenie programu pracy z uczniem zdolnym	1.01.2010- 30.09.2012
5.	Ewaluacja projektu i opracowanie ostatecznej wersji programu i obudowy metodycznej	1.09.2009- 30.11.2013
6.	Promocja projektu i upowszechnianie rezultatów	1.02.2009- 31.12.2013
7.	Monitoring projektu przez Radę Programową	1.03.2009- 31.12.2013
8.	Zarządzanie projektem	1.02.2009- 31.12.2013

5. Rezultaty

Głównym rezultatem projektu są **systemowe rozwiązania** programowe i organizacyjne oraz zasoby ludzkie służące **wspieraniu rozwoju uzdolnień** uczniów w zakresie kompetencji kluczowych

D) REGIONALNY PROGRAM WSPIERANIA UZDOLNIEŃ DZIECI I MŁODZIEŻY W ZAKRESIE KOMPETENCJI KLUCZOWYCH

- system wspierania uczniów zdolnych
- system diagnozy uzdolnień uczniów
- programy zajęć pozaszkolnych w Powiatowych Ośrodkach Wspierania Uczniów Zdolnych (matematyka, informatyka, język angielski, przedsiębiorczość)
- program nauczania z zakresu twórczego myślenia dla klas 1-3 szkoły podstawowej

II) REGIONALNA SIEĆ LIDERÓW PRACY Z UCZNIEM ZDOLNYM, PRZYGOTOWANYCH WE WSPÓLPRACY Z PARTNEREM ZAGRANICZNYM

- zespoły do projektowania programów pracy z uczniem zdolnym
- edukatorzy - specjaliści projektu z zakresu pracy z uczniem zdolnym

III) PRZYGOTOWANIE NAUCZYCIELI WSZYSTKICH ETAPÓW KSZTAŁCENIA DO REALIZACJI PROGRAMU

- **Min. 1076 nauczycieli** prowadzących programy zajęć pozaszkolnych w Powiatowych Ośrodkach Wspierania Uczniów Zdolnych w obszarze kompetencji kluczowych z zakresu matematyki, informatyki, języka angielskiego, przedsiębiorczości
- **Min. 899 nauczycieli klas 1-3 szkół podstawowych** realizujących program twórczego myślenia
- **2108 nauczycieli indywidualizujących** pracę z uczniem zdolnym w toku procesu dydaktycznego
- **Min. 1844 dyrektorów, wizytatorów, pracowników jednostek samorządu terytorialnego** wdrażających założenia systemu pracy z uczniem zdolnym w POWUZ i w szkołach

IV) WDROŻONY SYSTEM DIAGNOZOWANIA UZDOLNIEŃ UCZNIÓW

- zdiagnozowana populacja dzieci i młodzieży wszystkich etapów kształcenia pod kątem uzdolnień w zakresie kompetencji kluczowych objętych projektem, z wykorzystaniem nominacji nauczycielskich
- 35 940 uczniów (ok. 10 % populacji uczniów w województwie)

V) ZORGANIZOWANA I SPRAWNIE FUNKCJONUJĄCA SIEĆ TERENOWYCH OŚRODKÓW PRACY Z UCZNIEM ZDOLNYM

- **186 ośrodków zajęć pozaszkolnych (POWUZ)** utworzonych we wszystkich powiatach województwa małopolskiego
- **1076 grup uczniów** uruchomionych w POWUZ
- ukończenie zajęć w POWUZ przez $\leq 10\ 760$ i $\geq 21\ 520$ uczniów (3, 5% - 6,5% populacji uczniów w województwie)
- **107 660 godzin dydaktycznych zajęć pozaszkolnych** dla uczniów zdolnych w latach szkolnych 2010/2011 i 2011/2012
- **20 konkursów powiatowych** podsumowujących pracę POWUZ

VI) ZAJĘCIA NAUKOWYCH KÓŁ E-LEARNINGOWYCH I LETNIEJ SZKOŁY MŁODYCH TALENTÓW

640 godzin dydaktycznych zrealizowanych z uczniami zdolnymi szkół ponadgimnazjalnych na autorskiej platformie edukacyjnej WSB-NLU

200 uczestników zajęć ze szkół ponadgimnazjalnych

320 godzin dydaktycznych zrealizowanych w ramach dwóch edycji Letniej Szkoły Młodych Talentów

6. Podsumowanie

Projekt DiAMEnT:

- Będzie czerpał z doświadczeń innych krajów
- Odpowie na potrzeby edukacyjne nowoczesnej gospodarki
- Ma podejście systemowe i innowacyjne
- Korzystać będzie z wiedzy i doświadczeń zarówno świata nauki, jak i praktyki szkolnej
- Dążyć będzie do wyrównywania szans edukacyjnych dzieci ze wszystkich środowisk
- Wypracuje konkretne narzędzia i metody przydatne do pracy z uczniem zdolnym
- Będzie mocno oparty o realia szkolne województwa małopolskiego
- Nie zastępuje codziennej pracy szkół i nauczycieli, ale ma charakter uzupełniający
- Jest przedsięwzięciem niespotykanym dotąd w polskiej edukacji

Krystyna Pac – Marcinkowska, Teresa Kosiarek

Program uwaga! Zdolności!

Krajowy System Wspierania Zdolności i Talentów



Motto:
Istnieje coś bardziej niespotykanego,
coś o wiele lepszego niż zdolności
To jest zdolność rozpoznawania zdolności
(Albert Humbert)

Spis treści:

1. Idea programu:
2. Cele programu:
3. Założenia programu:
4. Efekt synergii
5. Zespół autorów KSWZIT:
6. Sojusznicy
7. Zakładane efekty KSWZIT:
8. Zakładane efekty KSWZIT:
9. Pilotaż programu

1. Idea programu:

- wsparcie założeń nowej podstawy programowej,
- odzwierciedlenie w praktyce szkolnej nowoczesnej myśli pedagogicznej,
- przygotowanie młodych ludzi do funkcjonowania w nowej rzeczywistości,
- odejście od „reprodukcji” na rzecz „twórczości”,
- indywidualizacja procesu wspierania uczniów w rozwoju,
- odpowiedź na rosnące aspiracje uczniów i ich rodziców,
- wyrównywanie szans edukacyjnych.

2. Cele programu:

- stworzenie w polskiej oświacie jednolitej struktury, wspomagającej systemowo szkoły w skutecznym rozwijaniu zdolności i talentów uczniów.

- działanie Banku Informacji i Dobrych Praktyk dla wszystkich zainteresowanych,
- promowanie i upowszechnianie nowatorskich rozwiązań,
- współpraca z instytucjami wspierającymi realizację zadań w systemie.

3. Założenia programu:

1) KSWZiT jest prosty, przyjazny i nowoczesny.

Cechują go:

- systemowość i długofalowość działań,
- egalitaryzm,
- otwartość i dobrowolność,
- dostępność,
- innowacyjność,
- kształcenie ku przyszłości,
- nowoczesność,
- współpraca,
- autonomia placówek.

2) Tworząc ramy KSWZiT przyjmujemy jednolitą i obowiązującą w funkcjonowaniu systemu terminologię:

- zdolności,
- uzdolnienia,
- zdolności
- specjalne,
- talent,
- Bank Informacji i Dobrych Praktyk.

4. Efekt synergii

Zespół opracowujący koncepcję KSWZiT zsumował doświadczenia wielu ośrodków w Polsce, które mają za sobą udane próby wdrażania programów, ukierunkowanych na rozwój zainteresowań, zdolności i talentów uczniów.



5. Zespół autorów KSWZiT:

Koordynator: Teresa Kosiarek (CODN)

Opieka merytoryczna: Aleksandra Kowalik (MEN, Departament Kształcenia Ogólnego i Wychowania), recenzent: Elżbieta Supryn - Dulko.

Członkowie zespołu: doradcy metodyczni, konsultanci z regionalnych i powiatowych ośrodków metodycznych, nauczyciele - realizatorzy programów w obszarze wspierania zdolności dzieci i młodzieży, pracownicy naukowcy wyższych uczelni, ...

6. Sojusznicy

- **Instytucje:**

- CODN,
- MEN,
- uczelnie wyższe (Uniwersytet Śląski, Akademia Jana Długosza w Częstochowie
- Uniwersytet Łódzki, UMK w Toruniu, ...)
- Fundacja Instytut Nowoczesnej Edukacji,
- regionalne, powiatowe ośrodki
- doskonalenia nauczycieli,
- stowarzyszenia oświatowe,
- świat biznesu, ...

- **Osoby:**

- prof. K.Szmidt (Uniwersytet Łódzki),
- dr Elżbieta Supryn – Dulko (PolitechnikaWarszawska)
- dr B. Dyrda (Uniwersytet Śląski)
- dr W. Bednarkowa (Akademia Jana Długosza w Częstochowie),
- K. Lotkowska (Insytut Nowoczesnej Edukacji),
- Rodzice

7. Zakładane efekty KSWZiT:

- **Powstanie krajowej sieci placówek oświatowych, rozwijających zdolności i talenty uczniów.**
- **Stworzenie na terenie szkół warunków:**
 - -sprzyjających rozwijaniu zdolności uczniów,
 - -umożliwiających osiągnięcie sukcesów,
 - -promowanie aktywności wychowanków w środowisku edukacyjnym i poza nim.
- **Upowszechnienie dobrych praktyk przez:**
 - -dzielenie się wiedzą i doświadczeniem,
 - -udział w różnych formach doskonalenia,
 - -publikowanie wartościowych materiałów dydaktycznych

8. Zakładane efekty KSWZiT:

- Wzbogacenie oferty edukacyjnej szkół.
- Powstanie dostępnego dla szkół Banku Informacji i Dobrych Praktyk, dostępnego na platformie internetowej.
- Podniesienie efektywności kształcenia.
- Zwiększenie satysfakcji odbiorców usług edukacyjnych (uczniów, rodziców, przedstawicieli środowiska lokalnego).
- Upowszechnienie idei dialogu między wszystkimi podmiotami procesu edukacyjnego.
- Podniesienie jakości pracy placówek oświatowych funkcjonujących w systemie.

9. Pilotaż programu

- Czy jest potrzebny i dlaczego?
- Kiedy, gdzie i z kim? - ustalenia wstępne,
- Co z niego wyniknie? – ewaluacja „próby” przed wdrożeniem KSWZiT.

**Serdecznie dziękujemy
i zapraszamy
do współpracy...**

Jagoda Wąsowska

Coaching - formą wsparcia dla nauczycieli

Spis treści:

1. Organizacje zrzeszające coachów.
2. Organizacje zrzeszające coachów w Polsce.
3. Czym jest coaching?
4. Główne założenia coachingu
5. Poziomy neurologiczne wg Roberta Diltsa
6. Ćwiczenie
7. Metoda 3D powem compact coaching
8. Pytania Poszerzające
9. Pytania Pogłębiające
10. Pytania prowadzące dalej (wyżej)
11. Pytania Kartezjańskie
12. Linia czasu
13. Ćwiczenie
14. Ćwiczenie
15. Poziomy wg Lowena
16. Ćwiczenie
17. Przekonania

1. Organizacje zrzeszające coachów.

- **Międzynarodowa Federacja Coachów (ICF)** z siedzibą w Lexington w Stanach Zjednoczonych, założona w 1995 r., zrzesza ponad 10 tyś. profesjonalistów z 80 krajów. Posiada 144 oddziały w 39 krajach; w tym również w Polsce.
- **Europejski Instytut Coachingu (ECI)** założony w 1999 r., liczy 18 państw, w tym Polskę.
- **Europejska Federacja Coachów (ECF)** z siedzibą
- w Wiedniu w Austrii, powstała w lipcu 2007 roku, należy do niej 8 europejskich państw (w tym Polska).

2. Organizacje zrzeszające coachów w Polsce

- **Polska Izba Coachingu** z siedzibą w Warszawie, powołana w grudniu 2007 roku.
Misja Izby Coachingu:
 - rofesjonalizacja i rozwój coachingu
 - tegracji środowiska coachingowego w Polsce.
- **Polskie Stowarzyszenie Coachów** założone w grudniu 2007 r., zrzesza coachów indywidualnych.



3. Czym jest coaching?

„Pomoc danej osobie we wzmacnianiu i udoskonalaniu działania poprzez refleksję nad tym, jak stosuje konkretną umiejętność i/lub wiedzę”.

Sara Thorpe i Jackie Clifford „Podręcznik coachingu”

„Mistrzowski coaching to rozwijanie zdolności zmieniania ludzi, organizacji, w których pracują, oraz środowiska, w którym żyją. Wpływając na ich wyobraźnię i wyznawane wartości, pomaga w ponownym określeniu – w zgodzie z celami, do których dążą – ich postaw, sposobu myślenia i zachowania”.

Robert Hargrove „Mistrzowski coaching”

4. Główne założenia coachingu

- Coaching ma charakter elastyczny – można go wykorzystywać w organizacjach, ale również wszędzie tam, gdzie formalny trening personelu na ogół jest niemożliwy lub utrudniony.
- Każdy cykl coachingu bazuje na wykorzystaniu posiadanej już wiedzy i umiejętnościach klienta.
- Coach musi wiedzieć, jaki jest docelowy poziom kompetencji klienta.
- Prowadzący coaching występuje w pozycji Partnera, a klient z pozycji Dorosłego.
- Coaching ma charakter elastyczny – można go wykorzystywać w organizacjach, ale również wszędzie tam, gdzie formalny trening personelu na ogół jest niemożliwy lub utrudniony.

5. Poziomy neurologiczne wg Roberta Diltsa

Dobrze sformuowany cel

P – pozytywnie sformułowany

O – osiągalny samodzielnie

W – wymierny/sformułowany specyficznie

E – ekologiczny

R – realizowany/motywujący

6. Ćwiczenie

Wypisz cele krótkoterminowe na najbliższych 12 miesięcy oraz działania, jakie podejmiesz, aby zrealizować każdy z nich.

Cele osobiste	Co zrobię aby zrealizować cel	cele zawodowe	Co zrobię aby zrealicować cel

7. Metoda 3D powem kompact coaching

dotyczy pytań w 3 wymiarach:

- **poszerzających** temat celu;
- **pogłębiających** temat celu;
- prowadzących **dalej (wyżej)** w temacie.

8. Pytania Poszerzające

Mają za zadanie poszerzyć wątki dotyczące kontekstu – środowiska, szerszych okoliczności, ludzi.



Przykładowe pytania poszerzające:

- Co zrobiłeś dotychczas, żeby osiągnąć swój cel?
- Co stanowi trudność w osiągnięciu tego celu?
- Co na temat twego celu myślą twoi współpracownicy, przełożeni?

9. Pytania Pogłębiające

Sondują temat głębiej, ich celem jest znalezienie sedna problemu.



Przykładowe pytania pogłębiające:

- Jak ważne informacje są zawarte w tym problemie?
- Czego dowiadujesz się o sobie, kiedy wyznaczasz sobie cel?
- Jakie wartości są dla ciebie ważne, kiedy stawiasz sobie ten cel?

10. Pytania prowadzące dalej (wyżej)

Dotyczą przyszłości, pozwalają spojrzeć na obecną sytuację, tak jakbyś już rozwiązał problem, osiągnął swój cel.

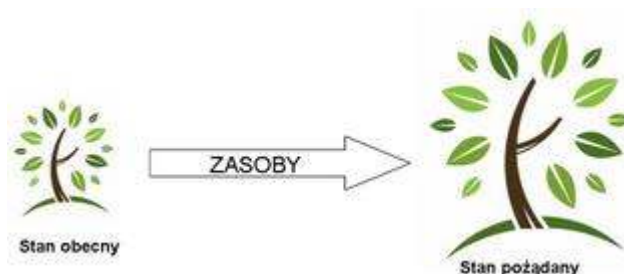


Przykładowe pytania prowadzące dalej:

- Kiedy osiągniesz swój cel, do jakich kolejnych celów będziesz dążył?
- Co się zmieni w twoim życiu, kiedy osiągniesz swój cel?
- Co uznasz za najbardziej wartościowe w rozwiązaniu tej sytuacji, kiedy popatrzysz na nią kiedyś z perspektywy czasu, który upłynął?

11. Pytania Kartezjańskie

Twierdzenie AB	Twierdzenie przeciwne -AB
"Co by się wydarzyło, gdybym osiągnął cel?"	"Co by się wydarzyło, gdybym nie osiągnął celu?"
Odwrócone twierdzenie -A -B	Odwrócone twierdzenia przeciwnego A -B
"Co by się nie wydarzyło, gdybym nie osiągnął celu?"	"Co by się nie wydarzyło, gdybym nie osiągnął celu?"



12. Linia czasu



13. Ćwiczenie

Moja linia życia od urodzin do 2020 r.

Wykreśl na kartce swoją linię życia od dnia narodzin do dzisiejszego, a następnie przedłuż ją do roku 2020 i dalej.

Zachowując porządek chronologiczny, zaznacz na niej **kamienie milowe**.

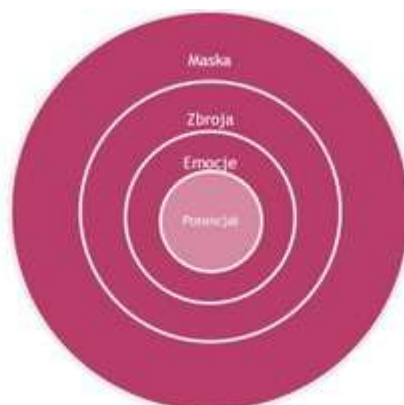
14. Ćwiczenie

Kim chciałbyś być w 2020 roku?

Naszkcuj swój portret i postaraj się odpowiedzieć na następujące pytania:

- Ile masz lat w 2020 roku?
- Co Cię najbardziej cieszy?
- Jakie cele udało Ci się osiągnąć?
- Co uważasz za swój sukces?
- Jakie są Twoje główne wartości?
- Jakie są Twoje pragnienia, cele?

15. Poziomy wg Lowena



16. Ćwiczenie

Zapisz w tabeli trzy rzeczy, które lubisz i umiesz robić, a obok wypisz wszystkie umiejętności, wiedzę i predyspozycje, które trzeba mieć, aby wykonać wypisane przez Ciebie czynności.

Czynność, którą umiesz i lubisz robić	Lista zasobów potrzebnych do jej wykonywania

17. Przekonania

"Jeśli sądzisz, że potrafisz, to masz rację.

Jeśli sądzisz, że nie potrafisz - również masz rację"

Henry Ford

Przekonania	Reakcja
Praca sprawia mi bardzo dużo satysfakcji.	
Jestem lubiany przez wszystkich.	
Lubię zmiany i nowe wyzwania.	