



**Działania projakościowe
w szkołach i placówkach
oświatowych**

SZCZECIN 2007

CDiDN W SZCZECINIE

JAKOŚĆ W EDUKACJI

Działania projakościowe w szkołach i placówkach oświatowych

pod redakcją Mirosława Krężła

SZCZECIN 2007

Opracowanie
Oficyna Wydawnicza CDiDN

Copyright © 2007 by Centrum Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli w Szczecinie

ISBN 978-83-89882-66-0

Druk
Poligrafia CDiDN
70-501 Szczecin, ul. Jarowita 2
tel. (91) 433 68 59

Spis treści

Wstęp	5
<i>Mirosław Krężel</i> Diagnoza potrzeb nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego jako podstawa podnoszenia jakości pracy szkół i placówek oświatowych	6
<i>Lech Pieczyński</i> Wewnątrzszkolny system zapewniania jakości w Zespole Szkół Morskich w Kołobrzegu	17
<i>Iwona Dominiak, Anna Więzowska</i> Działania pro jakościowe w Liceum Ogólnokształcącym z Oddziałami Integracyjnymi im. Mieszka I w Świnoujściu	20
<i>Anna Mumot, Anna Więzowska</i> Badania diagnostyczne jako element systemu zapewniania jakości pracy liceum ogólnokształcącego	23
<i>Ewa Niewczas, Zofia Sokołowska</i> Gimnazjum nr 6 w Szczecinie – droga do jakości	25
<i>Jadwiga Teper, Anna Boruch</i> Z doświadczeń Szkoły Podstawowej nr 2 w Trzebiatowie	28
<i>Jerzy Kołodziejczyk</i> Szkoła Podstawowa nr 4 w Gryficach – „Szkołą z klasą”	30
<i>Elżbieta Stankiewicz</i> „Szkoła z klasą” – jak zdobywaliśmy tytuł w Ośrodku Szkolno-Wychowawczym nr 1 w Szczecinie	32
<i>Beata Miętus</i> Co nam dało przystąpienie do programu „Zachodniopomorska Szkoła Jakości”?	34
<i>Dariusz Bożek</i> Czy opłaca się wdrażać ISO 9001 w placówkach doskonalenia nauczycieli?	36
<i>Zdzisław Nowak</i> Informacja o programie „Zielony Certyfikat”	39
<i>Jolanta Abramowska</i> Warto było... – wdrażanie programu „Zielony Certyfikat” w Zespole Szkół im. T. Kościuszki w Łobzie	40
<i>Gabriela Helińska</i> „Przejrzysta szkoła” – nowy program podnoszący jakość pracy szkoły	42

WSTĘP

W szkołach i placówkach oświatowych województwa zachodniopomorskiego budowanie wewnętrznych systemów zapewniania jakości przebiega w różnym tempie. Różne też drogi prowadzą do podnoszenia jakości realizowanych w nich działań dydaktycznych i wychowawczych.

Artykuły zebrane w 4. zeszycie serii *Jakość w edukacji* pokazują różne sposoby kreowania wewnętrznej polityki jakości i wdrażania programów przyczyniających się do wprowadzania jakościowej zmiany edukacyjnej.

Czytelnik znajdzie tu artykuły omawiające budowanie systemu zapewniania jakości lub wybranych jego aspektów, na przykład badań diagnostycznych będących podstawą konstruowania tego rodzaju systemu, oraz materiały prezentujące działania szkół i placówek we wdrażaniu różnego rodzaju programów: *Szkoła z klasą*, *Zachodniopomorska Szkoła Jakości*, *System Zarządzania Jakością ISO 9001:2000*. Ich realizacja stanowi dla tych szkół i placówek „drogę do jakości”. Zeszyt zawiera także omówienia mniej znanych, jednak wartych wykorzystania programów, takich jak *Zielony Certyfikat* i *Przejrzysta szkoła*. Wzbogacają one działania dydaktyczne i wychowawcze szkół i placówek oświatowych, przyczyniając się do podnoszenia jakości ich pracy w takich obszarach, jak ekologia czy funkcjonowanie szkoły w różnych aspektach, także w aspekcie etycznym.

Mirosław Krężel

DIAGNOZA POTRZEB NAUCZYCIELI W ZAKRESIE DOSKONALENIA ZAWODOWEGO JAKO PODSTAWA PODNOSZENIA JAKOŚCI PRACY SZKÓŁ I PLACÓWEK OŚWIATOWYCH

Zadania samorządu terytorialnego w kreowaniu polityki oświatowej

Jednym z istotnych zadań samorządu terytorialnego jest wpływanie na jakość kształcenia w szkole samorządowej poprzez wspieranie doskonalenia nauczycieli i kadry kierowniczej szkół i placówek.

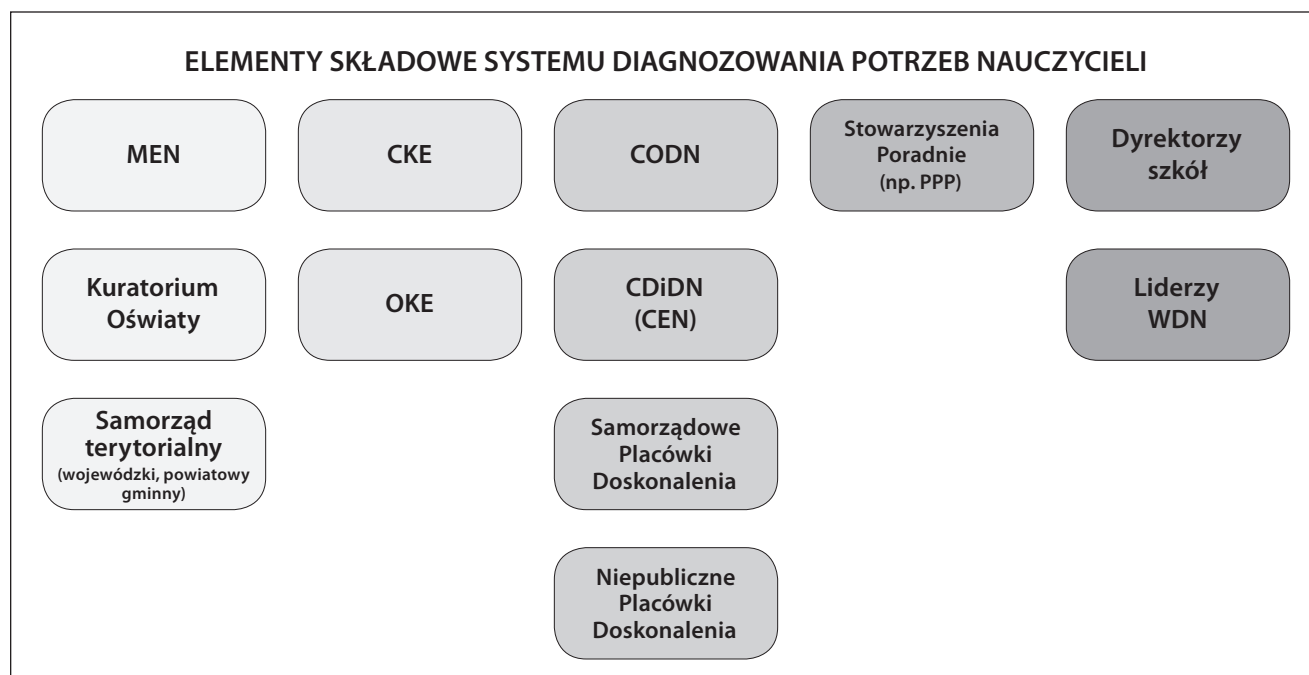
W myśl dokumentów reformy do szczegółowych zadań samorządu należy między innymi:

- kreowanie regionalnej polityki oświatowej,
- tworzenie różnorodnych form współpracy z uczelniami wyższymi w zakresie kształcenia i doskonalenia nauczycieli,
- restrukturyzacja szkolnictwa pomaturalnego, a w szczególności przekształcanie kolegiów nauczycielskich, tak aby realizowały lokalne potrzeby edukacyjne środowiska oświatowego,
- dostosowywanie systemu doskonalenia do specyfiki i potrzeb regionu,
- pełnienie funkcji organu nadzorującego wobec podległych szkół i placówek oświatowych.

Realizacja powyższych zadań jest niemożliwa bez systematycznego diagnozowania potrzeb w zakresie doskonalenia nauczycieli i pracowników oświatowych województwa zachodniopomorskiego.

Budowanie systemu diagnozowania potrzeb środowiska oświatowego

Konstruowanie systemu badania potrzeb doskoleniowych nauczycieli należy rozpocząć od wyodrębnienia elementów składowych systemu, a więc podmiotów, które w różnym zakresie (i stopniu) identyfikują i rozpoznają te potrzeby (wykres 1).



Wykres 1. Elementy składowe systemu diagnozowania potrzeb nauczycieli w województwie zachodniopomorskim

Kolejnym etapem budowania systemu jest określenie wzajemnych relacji pomiędzy tymi elementami, a więc zasad przepływu informacji, wspólnego planowania działań i współpracy w realizacji konkretnych zadań doskoleniowych.

Finalnym etapem konstruowania systemu jest podjęcie przez jeden z elementów systemu funkcji integrującej i koordynującej jego działania.

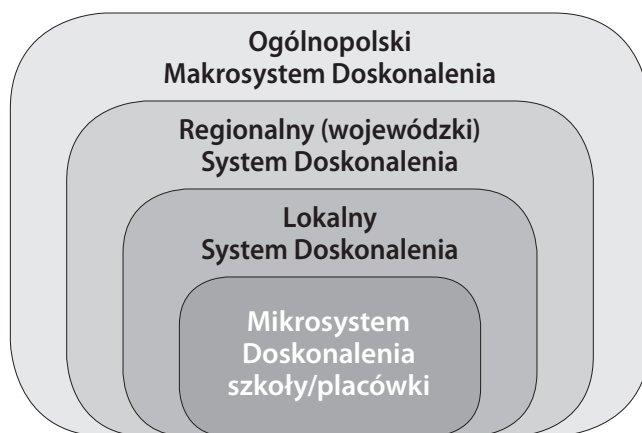
Poziomy funkcjonowania systemu badania potrzeb i doskonalenia nauczycieli

Planowanie i realizacja doskonalenia nauczycieli, a w tym badanie ich potrzeb doskoleniowych, przebiega w kilku, wzajemnie się przenikających, systemach. Pierwszy z nich – ogólnopolski makrosystem doskonalenia – zawiera wartości zapisane w europejskich strategiach edukacyjnych, kierunki polityki oświatowej państwa określone w priorytetach MEN, ogólnopolską strategię doskonalenia realizowaną np. przez CODN w Warszawie.

Kolejny poziom to system regionalny (wojewódzki) doskonalenia. Istotną rolę odgrywa tutaj samorząd wojewódzki i samorządy powiatowe, wojewódzkie i powiatowe placówki doskonalenia, poradnie i stowarzyszenia o zasięgu wojewódzkim.

Następny poziom – lokalny – to przede wszystkim działalność samorządu gminnego, a także stowarzyszeń i placówek oświatowych działających na terenie gminy.

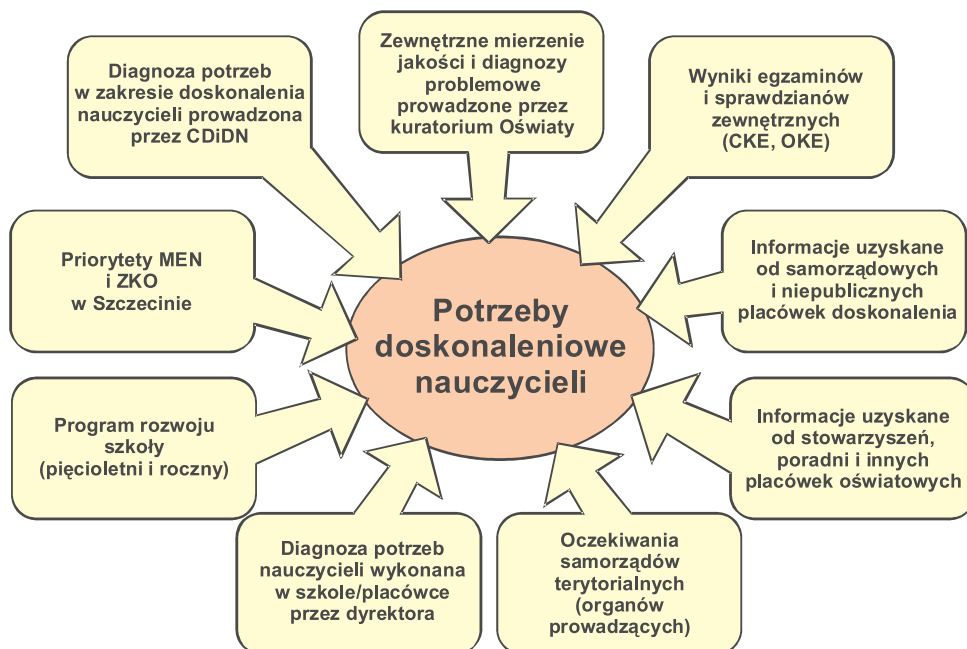
Najniższy poziom, odgrywający jednak kluczową rolę w rozpoznawaniu potrzeb doskoleniowych nauczycieli, a następnie w planowaniu i projektowaniu rozwoju zawodowego nauczycieli, to mikrosystem konkretnej szkoły/placówki (wykres 2).



Wykres 2. System badania potrzeb i doskonalenia nauczycieli

Rola dyrektora szkoły/placówki w diagnozowaniu potrzeb i planowaniu doskonalenia nauczycieli

Planując doskonalenie zawodowe nauczycieli, zarówno w wymiarze jednostkowym, jak i całej rady pedagogicznej, dyrektor szkoły powinien uwzględnić następujące źródła informacji o potrzebach doskoleniowych nauczycieli (wykres 3).



Wykres 3. Źródła informacji o potrzebach nauczycieli w zakresie doskonalenia

Projektując doskonalenie zawodowe nauczycieli, dyrektor szkoły/placówki powinien również określić jacy nauczyciele (i kiedy) powinni wziąć udział w szkoleniach wewnętrznych (z podziałem na studia podyplomowe i kursy kwalifikacyjne oraz kursy doskonalące i warsztaty), jaka tematyka doskonalenia winna być realizowana wewnętrznie, w ramach WDN, a jaką wiedzę powinni uzyskać w ramach doskonalenia własnego (lektura prac zwartych i czasopism oświatowych). Tego rodzaju planowanie umożliwi racjonalne wydatkowanie środków przeznaczonych na indywidualne doskonalenie nauczycieli, prenumeratę czasopism lub zakup wybranych pozycji metodycznych do biblioteki szkolnej, zaplanowanie szkoleń wewnętrznych – również z udziałem edukatorów z wojewódzkich i powiatowych placówek doskonalenia.

Diagnoza potrzeb nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego, wykonana przez CDiDN w Szczecinie

Prezentowany materiał empiryczny pochodzi z badań ankietowych przeprowadzonych wśród 1784 nauczycieli uczestniczących w 2005 roku w sierpniowych konferencjach metodycznych. W porównaniu z wcześniejszymi badaniami (z roku 2004) odnotowano wzrost liczby nauczycieli biorących udział w konferencjach metodycznych i wyrażających opinie na temat swojego doskonalenia. Pewien niepokój budzi natomiast fakt, że większość biorących udział w konferencjach nauczycieli pochodziła z miejscowości zlokalizowanych blisko Szczecina. Należy odnotować bardzo niski udział w spotkaniach metodycznych nauczycieli z powiatu świnoujskiego.

Analiza deklarowanych przez badanych nauczycieli potrzeb w zakresie doskonalenia powinna być poprzedzona stwierdzeniem, że zebrane opinie wynikają zarówno z określonego poziomu samowiedzy, jak i motywacji nauczycieli do udziału w szkoleniach, co niekoniecznie musi korelować z rzeczywistymi potrzebami uzupełniania wiedzy i doskonalenia umiejętności respondentów.

W planowaniu doskonalenia należy zatem uwzględnić formułowane przez badanych oczekiwania, lecz nie mogą one stanowić jedynych przesłanek konstruowania takiego planu. Należy dodatkowo wziąć pod uwagę opinie innych, objętych prezentowaną diagnozą, grup badanych (zwłaszcza dyrektorów), a także priorytety MEN i KO w Szczecinie. Nie należy zapominać o kreatywnej roli wojewódzkiej placówki doskonalenia, wyznaczającej nowe standardy kompetencji zawodowych nauczycieli. Przyjęcie powyższych założeń pozwoli nam uniknąć poważniejszych błędów w dyskusji odnośnie do przedstawianych wyników badań.

Zacznijmy od preferowanej przez badaną populację nauczycieli tematyki szkoleń indywidualnych. Koncentrowała się ona wokół następujących obszarów: wzbogacania warsztatu pracy nauczyciela, w tym posługiwania się komputerem, terapii pedagogicznej, diagnozowania pedagogicznego i doskonalenia umiejętności wychowawczych. Tematyka ta tylko w części jest zgodna z obowiązującymi priorytetami MEN i KO. Rodzi się zatem pytanie: Czy nauczyciele w wystarczającym stopniu znają oczekiwania władz oświatowych odnośnie do swojej pracy, w tym – wymaganych przez nadzór pedagogiczny – kompetencji zawodowych nauczycieli? Jeśli zaś znają, to na ile przekładają się one na świadomość konieczności uzupełniania wiedzy i doskonalenia umiejętności w tych istotnych – z punktu widzenia polityki oświatowej państwa – obszarach pracy szkoły/placówki? Formułowaną wątpliwość potęguje fakt, że około jedna czwarta badanych nauczycieli w ogóle nie zadeklarowała swoich preferencji odnośnie do tematyki doskonalenia indywidualnego.

Porównując wybierane przez nauczycieli obszary własnego doskonalenia zawodowego z analogicznymi oczekiwaniami sformułowanymi w roku 2004, można zauważyć, że w kolejnym roku szkolnym nauczyciele przywiązywali mniejszą wagę do tematów, które w poprzednim roku cieszyły się większym zainteresowaniem. Należy do nich między innymi planowanie pracy i wewnętrzne mierzenie jakości. Być może prowadzone w poprzednim roku szkolnym różne formy doskonalenia (zarówno indywidualnego, jak i całych rad pedagogicznych) częściowo zaspokoili te potrzeby, częściowo zaś przyczyniły się bądź do powstania przekonania, że nauczyciele posiadli już w tym względzie wystarczającą wiedzę, bądź też, że „nie jest to już takie ważne”. Analizując z kolei tematykę szkoleń wskazywaną przez poszczególne grupy badanych (uczących określonych przedmiotów i pracujących w różnych szkołach i placówkach), można zauważyć, że poza powtarzającymi się (wymienionymi wcześniej) tematami, pojawia się też problematyka specyficzna dla nauczycieli uczących konkretnych przedmiotów i pracujących w określonych rodzajach i typach szkół i placówek. Na przykład dla nauczycieli szkół podstawowych była to praca z uczniem niedostosowanym społecznie i diagnozowanie pedagogiczne, dla nauczycieli z gimnazjów – przeciwdziałanie agresji, natomiast ze szkół ponadgimnazjalnych – egzamin maturalny. Z kolei pedagodzy pracujący w przedszkolach za ważną tematykę szkoleń indywidualnych uznali współpracę z rodzicami, a z placówek opiekuńczo-wychowawczych relacje: nauczyciel–uczeń.

Informacje te należy uwzględnić zarówno przy projektowaniu form doskonalenia, jak i udzielaniu wsparcia metodycznego (przez doradców i konsultantów) nauczycielom z tych szkół i placówek.

Do dość zaskakujących wniosków doprowadziła analiza zgromadzonego materiału empirycznego pod kątem preferowanej przez diagnozowaną populację nauczycieli tematyki szkoleń w korelacji ze stopniem awansu zawodowego badanych. Okazało się, że stopień awansu nie różnicuje w istotny sposób potrzeb nauczycieli stażystów, kontraktowych i mianowanych w zakresie doświadczenia zawodowego. We wszystkich tych grupach na pierwszych miejscach, wśród oczekiwanej problematyki szkoleń, znalazły się aktywne metody pracy, terapia pedagogiczna i posługiwanie się komputerem. Nauczyciele dyplomowani rezygnowali z aktywnych metod pracy i na trzecim miejscu wymieniali egzaminy (w tym egzamin maturalny). Tego rodzaju sytuacja dziwi, gdyż poszczególne grupy nauczycieli legitymujące się określonym stopniem awansu zawodowego powinny realizować – poza wspólnymi – również inne specyficzne zadania, co winno się przekładać na ich preferencje doskonaleniowe.

Uwzględnianie przy planowaniu doskonalenia nauczycieli miejsca zamieszkania badanych (miejscowość, powiat) ma sens, jeśli przyjmie się koncepcję organizowania części szkoleń w terenie, która od pewnego czasu jest realizowana przez pracowników CDiDN. Tak więc projektując i organizując te szkolenia (wspólnie z pracownikami jednostek samorządu terytorialnego odpowiedzialnymi w gminach i powiatach za oświatę), warto wziąć pod uwagę pojawiające się różnice w oczekiwanej przez nauczycieli problematyce doskonalenia (patrz: Tabela 1., str. 10).

Do trzech dominujących obszarów można zaliczyć:

- 1) aktywne metody pracy, które wybrało 7,7% nauczycieli z powiatu szczecińskiego, 16,7% ze świnoujskiego, 13,6% ze stargardzkiego, 9,1% z gryfickiego, 9,2% z gryfińskiego, 16,1% z kamieńskiego, 7,5% z łobeskiego, 10,2% z myśliborskiego, 22,2% z polickiego i 12,5% z goleniowskiego);
- 2) posługiwanie się komputerem – takiego wyboru dokonało 11,2% nauczycieli z powiatu szczecińskiego, 9,1% ze stargardzkiego, 10,9% z gryfickiego, 11,3% z łobeskiego, 8,9% z polickiego, 9,2% z pyrzyckiego, 5,7% z choszczeńskiego, 7,5% z goleniowskiego;
- 3) terapię pedagogiczną, którą wybrało 10,0% nauczycieli z powiatu stargardzkiego, 6,3% z gryfickiego, 8,3% z gryfińskiego, 16,1% z kamieńskiego, 7,1% z myśliborskiego, 7,5% z choszczeńskiego, 9,2% z goleniowskiego.

Pojawiły się też specyficzne dla danego powiatu obszary, w których badani nauczyciele chcieliby się doskonalić.

W przypadku powiatu łobeskiego i świnoujskiego na pierwszym miejscu (odpowiednio 15,1% i 33,3% wyborów) był to temat *przeciwdziałanie agresji*. W powiecie pyrzyckim *problematyka ADHD* (9,2%). W powiecie choszczeńskim *diagnozowanie pedagogiczne* (15,1%), które było też ważne dla nauczycieli z powiatów: pyrzyckiego (7,9%) i kamieńskiego (6,5%). W powiecie gryfińskim *relacje nauczyciel–uczeń*, które wybrało 10,0% badanych, a w powiecie myśliborskim *praca z uczniem zdolnym* (7,1%).

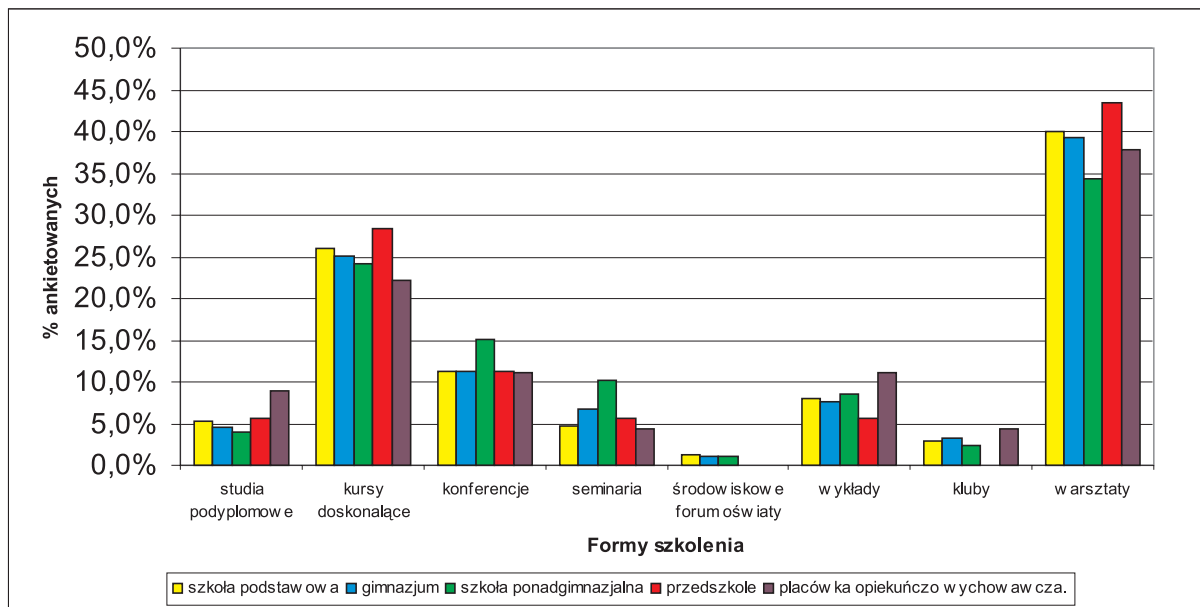
Kolejna analizowana w raporcie kwestia badawcza to oczekiwana przez badanych forma doskonalenia. Jedna trzecia objętej badaniami populacji nauczycieli opowiadała się za warsztatową formą zajęć, a jedna czwarta – za kursami doskonalącymi. Pojawiła się też stosunkowo liczna grupa osób deklarujących udział w szkoleniach realizowanych w formie konferencji (419 respondentów – 12,5% badanych). Należałoby się zatem zastanowić nad możliwością poszerzenia realizowanych dotychczas form doskonalenia o wspomniane konferencje czy proponowane przez 233 osoby (6,9%) seminaria.

Mimo dominacji wśród całej objętej diagnozą populacji nauczycieli takich form zajęć, jak warsztaty i kursy doskonalące, wskazane byłoby zwrócić uwagę nie tylko na nauczany przez nich przedmiot, ale i na miejsce pracy i zamieszkania badanych. Okazuje się bowiem, że zmienne te różnicują (co prawda w niewielkim stopniu, ale jednak) oczekiwaną przez nauczycieli formę zajęć (wykres 4., str. 11).

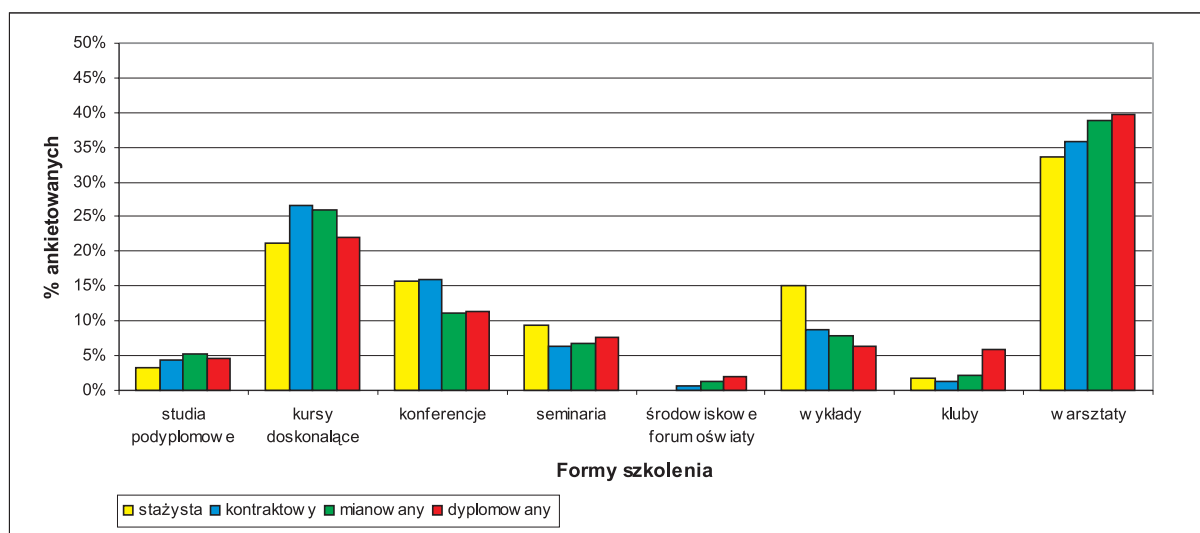
Kolejna zmienna – stopień awansu zawodowego nauczycieli – również tylko w pewnym stopniu wpływa na preferowany sposób realizacji zajęć. Tym niemniej posiadanie w tym względzie odpowiedniej wiedzy może ułatwić osobom prowadzącym właściwe zajęcia (uwzględniające występujące prawidłowości), ich przygotowanie (np. odnośnie do stawianych poszczególnym grupom uczestników zadań, wykonywanych ćwiczeń itp.). Trzeba na przykład pamiętać, że stażysty oczekują przede wszystkim uzupełnienia i uporządkowania wiedzy – stąd w preferowanych przez nich formach zajęć stosunkowo wysoko uplasowały się wykłady, zaś nauczyciele dyplomowani – wymiany doświadczeń i dyskusji (o czym będzie mowa jeszcze później) – stąd wybór klubów na formę zajęć (wykres 5., str. 11).

Tabela 1. Preferowana przez nauczycieli tematyka szkoleń a miejsce zamieszkania badanych (L – liczba badanych)

Tematyka szkoleń	Miejsce zamieszkania (powiat)																													
	szczeciński		świnoujski		stargardzki		gryficki		gryfiński		kamiński		łobeski		myśliborski		policki		pyrzycki		choszczeński		goleniowski		inne		brak danych			
	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%		
ADHD	7	4,9	0	0,0	2	1,8	4	3,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	3,1	4	4,4	7	9,2	2	3,8	5	4,2	0	0,0	36	2,9		
agresja	2	1,4	2	33,3	2	1,8	2	1,8	0	0,0	1	1,6	8	15,1	5	5,1	1	1,1	1	1,3	0	0,0	7	5,8	0	0,0	40	3,2		
aktywne metody pracy	11	7,7	1	16,7	15	13,6	10	9,1	11	9,2	10	16,1	4	7,5	10	10,2	20	22,2	3	3,9	1	1,9	15	12,5	2	50,0	103	8,2		
awans zawodowy	11	7,7	1	16,7	0	0,0	1	0,9	2	1,7	0	0,0	0	0,0	3	3,1	1	1,1	0	0,0	0	0,0	2	1,7	0	0,0	44	3,5		
bibliotekoznawstwo	0	0,0	0	0,0	1	0,9	0	0,0	0	0,0	1	1,6	0	0,0	1	1,0	0	0,0	0	0,0	1	1,9	1	0,8	0	0,0	5	0,4		
biblio-, bajko-, muzykoterapia	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	6	0,5		
diagnozowanie pedagogiczne	3	2,1	0	0,0	1	0,9	4	3,6	9	7,5	4	6,5	2	3,8	5	5,1	0	0,0	6	7,9	8	15,1	4	3,3	1	25,0	55	4,4		
edukacja europejska	1	0,7	0	0,0	5	4,5	0	0,0	1	0,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,8	0	0,0	6	0,5		
edukacja prozdrowotna	2	1,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,8	0	0,0	1	1,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	5,7	4	3,3	0	0,0	14	1,1		
edukacja regionalna	0	0,0	0	0,0	1	0,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	0,3		
egzamin maturalny	6	4,2	1	16,7	2	1,8	3	2,7	2	1,7	2	3,2	2	3,8	3	3,1	0	0,0	6	7,9	1	1,9	8	6,7	0	0,0	47	3,8		
emisja głosu	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	1,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	2,2	0	0,0	2	3,8	2	1,7	0	0,0	9	0,7		
etyka pracy nauczyciela	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	1,8	0	0,0	1	1,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	1,7	0	0,0	3	0,2		
ewaluacja	0	0,0	0	0,0	2	1,8	1	0,9	2	1,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	1,7	0	0,0	3	0,2		
mierzenie jakości pracy placówki	0	0,0	0	0,0	1	0,9	3	2,7	1	0,8	0	0,0	0	0,0	5	5,1	4	4,4	0	0,0	1	1,9	6	5,0	0	0,0	22	1,8		
monitorowanie	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	0,6		
nadzór pedagogiczny	0	0,0	0	0,0	1	0,9	0	0,0	0	0,0	2	3,2	2	3,8	2	2,0	0	0,0	2	2,6	3	5,7	0	0,0	0	0,0	8	0,6		
ocenie	6	4,2	0	0,0	0	0,0	2	1,8	4	3,3	0	0,0	3	5,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	23	1,8		
planowanie wynikowe	0	0,0	0	0,0	2	1,8	3	2,7	0	0,0	3	4,8	0	0,0	1	1,0	0	0,0	4	5,3	0	0,0	6	5,0	0	0,0	7	0,6		
posługiwanie się komputerem	16	11,2	0	0,0	10	9,1	12	10,9	8	6,7	5	8,1	6	11,3	5	5,1	8	8,9	7	9,2	3	5,7	9	7,5	0	0,0	67	5,4		
praca z uczniem niedostosowanym społecznie	9	6,3	0	0,0	10	9,1	7	6,4	4	3,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	7,8	3	3,9	1	1,9	7	5,8	0	0,0	56	4,5		
praca z uczniem zdolnym	9	6,3	0	0,0	3	2,7	5	4,5	7	5,8	0	0,0	1	1,9	7	7,1	7	7,8	2	2,6	0	0,0	4	3,3	0	0,0	52	4,2		
relacje uczeń–nauczyciel	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	2,7	12	10,0	2	3,2	2	3,8	3	3,1	3	3,3	1	1,3	0	0,0	1	0,8	0	0,0	22	1,8		
terapia pedagogiczna	10	7,0	0	0,0	11	10,0	7	6,4	10	8,3	10	16,1	1	1,9	7	7,1	7	7,8	3	3,9	4	7,5	11	9,2	0	0,0	103	8,2		
tworzenie programów autorskich	0	0,0	0	0,0	1	0,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	3,8	0	0,0	0	0,0	19	1,5		
współpraca z rodzicami	2	1,4	0	0,0	4	3,6	4	3,6	3	2,5	1	1,6	0	0,0	2	2,0	2	2,2	3	3,9	0	0,0	0	0,0	0	0,0	27	2,2		
inne	20	14,0	1	16,7	8	7,3	16	14,5	9	7,5	8	12,9	5	9,4	14	14,3	8	8,9	14	18,4	4	7,5	6	5,0	0	0,0	147	11,8		
brak danych	28	19,6	0	0,0	28	25,5	21	19,1	31	25,8	12	19,4	16	30,2	22	22,4	16	17,8	14	18,4	17	32,1	17	14,2	1	25,0	313	25,1		
Razem	143	100	6	100	110	100	110	100	120	100	62	100	53	100	98	100	90	100	76	100	53	100	120	100	4	100	1249	100		



Wykres 4. Preferowane przez nauczycieli formy szkolenia a miejsce pracy badanych



Wykres 5. Preferowane przez nauczycieli formy szkolenia a stopień awansu zawodowego badanych

Interesujące różnice w oczekiwanych przez badanych nauczycieli formach prowadzenia zajęć doskonalących pojawiły się w kontekście powiatu, w którym mieszkali respondenci. Trudno obecnie wytłumaczyć ich genezę. Być może różnice te wynikają po części z posiadanych przez nauczycieli – uczestników wcześniej prowadzonych form – doświadczeń w tym względzie. Być może spowodowane są innymi czynnikami. Należy je poznać (poprzez przeprowadzenie dodatkowych, pogłębionych badań – np. bezpośrednie rozmowy z nauczycielami z odpowiedniego powiatu), a następnie uwzględnić przy projektowaniu na danym terenie określonych form doskonalenia (patrz: Tabela 2., str. 12).

Warsztaty miały najwięcej zwolenników wśród badanych nauczycieli z powiatów: stargardzkiego (43,8%), choszczeńskiego (43,2%), polickiego (42,3%), myśliborskiego (41,5%) i łobeskiego (41,0%); kursy doskonalące – z goleniowskiego (29,7%), gryfickiego (28,4%) i myśliborskiego (27,7%) a konferencje – z pyrzyckiego (18,7%), gryfińskiego (15,6%) i choszczeńskiego (14,9%). Z tego rodzaju zestawień wynikają istotne różnice preferencji. Na przykład konferencje wybierało 18,7% nauczycieli z powiatu pyrzyckiego w porównaniu do 8,5% z powiatu stargardzkiego. Seminaria – 8% z powiatu kamieńskiego w porównaniu do 3,8% z powiatu myśliborskiego, a studia podyplomowe – 7,7% nauczycieli pracujących w powiecie polickim w porównaniu do 3,1% w powiecie myśliborskim (w prowadzonej analizie pomijany jest powiat świnoujski ze względu na niewielką liczbę nauczycieli biorących udział w badaniach).

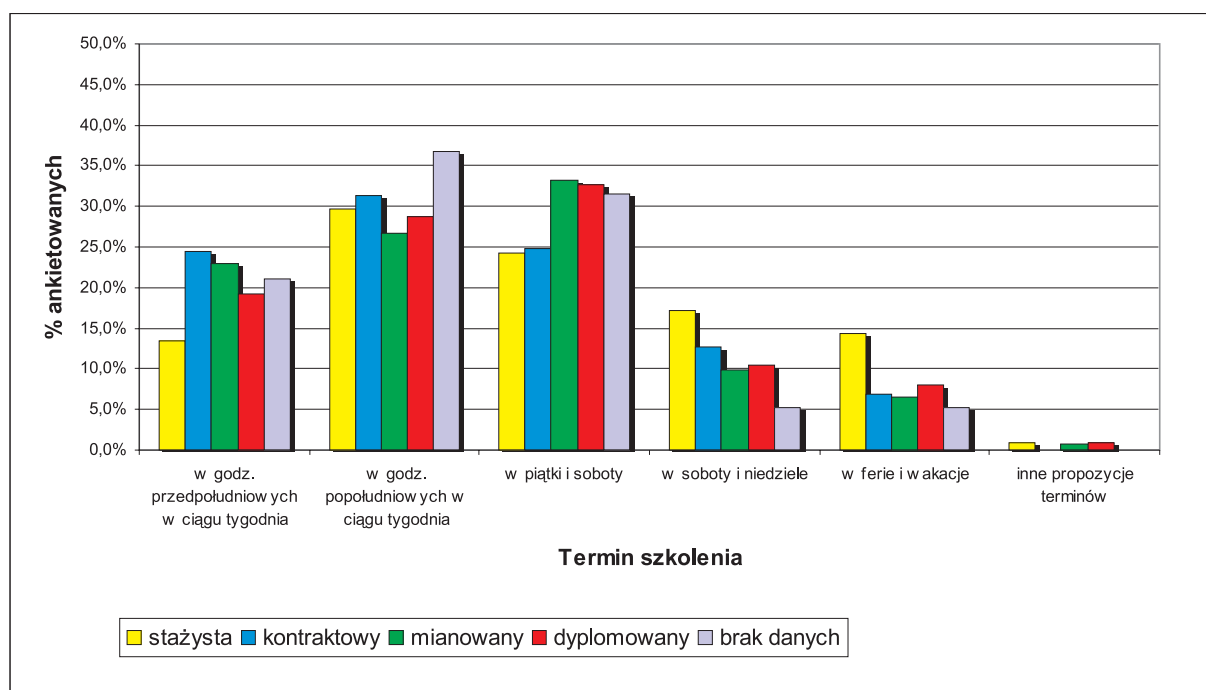
Tabela 2. Preferowana przez nauczycieli forma szkoleń a miejsce zamieszkania badanych (L – liczba badanych)

Forma szkolenia	Miejsce zamieszkania (powiat)																											
	szczeciński		świnoujski		stargardzki		gryficki		gryfiński		kamiński		łobeski		myśliborski		policki		pyrzycki		choszczeński		goleniowski		inne		brak danych	
	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%
studia podyplomowe	8	4,2	0	0,0	9	5,1	7	4,7	9	5,2	8	7,1	4	5,1	4	3,1	8	7,7	3	2,8	5	6,8	8	5,4	0	0,0	87	4,6
	43	22,5	1	12,5	43	24,4	42	28,4	45	26,0	30	26,8	17	21,8	36	27,7	26	25,0	23	21,5	16	21,6	44	29,7	1	20,0	475	25,4
konferencje	22	11,5	1	12,5	15	8,5	17	11,5	27	15,6	10	8,9	9	11,5	14	10,8	11	10,6	20	18,7	11	14,9	16	10,8	1	20,0	241	12,9
seminaria	12	6,3	1	12,5	10	5,7	7	4,7	8	4,6	9	8,0	6	7,7	5	3,8	8	7,7	7	6,5	3	4,1	9	6,1	1	20,0	143	7,6
środowiskowe forum oświaty	2	1,0	0	0,0	4	2,3	3	2,0	2	1,2	0	0,0	3	3,8	4	3,1	1	1,0	3	2,8	0	0,0	1	0,7	0	0,0	18	1,0
wykłady	20	10,5	2	25,0	13	7,4	7	4,7	15	8,7	8	7,1	5	6,4	8	6,2	3	2,9	9	8,4	6	8,1	12	8,1	0	0,0	163	8,7
kluby	6	3,1	0	0,0	3	1,7	7	4,7	0	0,0	6	5,4	2	2,6	4	3,1	3	2,9	3	2,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	58	3,1
warsztaty	77	40,3	3	37,5	77	43,8	58	39,2	67	38,7	41	36,6	32	41,0	54	41,5	44	42,3	39	36,4	32	43,2	58	39,2	2	40,0	679	36,3
inne formy	1	0,5	0	0,0	2	1,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,8	0	0,0	0	0,0	1	1,4	0	0,0	0	0,0	7	0,4
Razem	191	100	8	100	176	100	148	100	173	100	112	100	78	100	130	100	104	100	107	100	74	100	148	100	5	100	1871	100

Tabela 3. Preferowany przez nauczycieli termin szkoleń a miejsce zamieszkania badanych (L – liczba badanych)

Termin szkoleń	Miejsce zamieszkania (powiat)																											
	szczeciński		świnoujski		stargardzki		gryficki		gryficki		kamiński		łobeski		myśliborski		policki		pyrzycki		choszczeski		goleniowski		inne		brak danych	
	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%	L	%
godz. przedpołudniowe w tygodniu	29	23,0	2	33,3	20	17,9	31	31,0	25	22,5	14	20,6	5	9,8	18	19,1	14	17,5	14	18,4	12	24,0	34	30,9	0	0,0	274	22,3
	48	38,1	1	16,7	24	21,4	6	6,0	19	17,1	10	14,7	10	19,6	17	18,1	23	28,8	15	19,7	8	16,0	17	15,5	1	16,7	428	34,8
piątki i soboty	31	24,6	2	33,3	39	34,8	36	36,0	32	28,8	26	38,2	20	39,2	29	30,9	31	38,8	27	35,5	21	42,0	37	33,6	2	33,3	348	28,3
soboty i niedziele	12	9,5	1	16,7	16	14,3	17	17,0	25	22,5	13	19,1	8	15,7	17	18,1	9	11,3	10	13,2	5	10,0	16	14,5	1	16,7	92	7,5
ferie i wakacje	6	4,8	0	0,0	13	11,6	10	10,0	9	8,1	5	7,4	8	15,7	12	12,8	2	2,5	7	9,2	3	6,0	6	5,5	2	33,3	80	6,5
inne propozycje terminów	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,9	0	0,0	0	0,0	1	1,1	1	1,3	3	3,9	1	2,0	0	0,0	0	0,0	7	0,6
Razem	126	100	6	100	112	100	100	100	111	100	68	100	51	100	94	100	80	100	76	100	50	100	110	100	6	100	1229	100

Następna prezentowana w raporcie kwestia badawcza to preferowany przez objętych diagnozą nauczycieli termin szkolenia. Zebrane informacje pokazują, że oczekiwania badanych w tym zakresie zmieniły się w porównaniu z rokiem 2004. Wyraźnie zmniejszył się odsetek nauczycieli, którzy oczekiwali takich szkoleń w godzinach przedpołudniowych w ciągu tygodnia (z 31,7% w roku 2004 do 22,0% w roku 2005). Wzrósł natomiast w przypadku doskonalenia organizowanego w soboty i niedziele oraz ferie i wakacje. Zmniejszenie się liczby nauczycieli oczekujących organizowania różnych form doskonalenia w godzinach przedpołudniowych, a więc w czasie trwania zajęć lekcyjnych, może być efektem działań pracowników kuratorium (a w szczególności kuratora oświaty, który wielokrotnie podkreślał konieczność efektywniejszego wykorzystywania czasu trwania lekcji). Z drugiej jednak strony utrzymująca się spora grupa nauczycieli deklarująca chęć udziału w takim doskonaleniu w godzinach rannych może świadczyć zarówno o braku przekonania co do sensowności zajęć doskonalących odbywających się po wielu godzinach pracy w szkole i trwających do późnych godzin wieczornych, jak i możliwości udziału w takich zajęciach w godzinach przedpołudniowych (wczesnoranne lub popołudniowe godziny pracy). Kwestię tę należałoby dokładniej zbadać, tym bardziej że takie zmienne, jak: nauczany przedmiot, miejsce pracy i miejsce zamieszkania, a zwłaszcza stopień awansu zawodowego badanych nauczycieli, różnicowały ich preferencje odnośnie do terminu szkoleń (Wykres 6).



Wykres 6. Preferowany przez nauczycieli termin szkolenia a stopień awansu zawodowego badanych

Przy planowaniu form doskonalenia należy również uwzględnić fakt, że biorącym udział w omawianej diagnozie nauczycielom z powiatów bliżej położonych od Szczecina (i z powiatu szczecińskiego) bardziej niż pozostałym odpowiadały godziny popołudniowe szkoleń (patrz: Tabela 3., str. 10).

Na przykład badanym z powiatu szczecińskiego i blisko położonego obok niego gryfińskiego najmniej – w porównaniu z pozostałymi nauczycielami – odpowiadały piątki i soboty jako czas szkoleń. Nauczyciele z tych dwóch powiatów opowiadali się za to częściej niż ich koleżanki i koledzy z innych powiatów za doskonaleniem organizowanym w godzinach popołudniowych w ciągu tygodnia.

Nadal około połowa badanych nauczycieli (choć trochę mniej niż w roku 2004) opowiadała się za krótkimi, jednodniowymi szkoleniami (do 8 godzin). Wzrosła natomiast (z 9 do 20,2%) grupa respondentów wybierających doskonalenie trwające od 10 do 20 godzin. Tego rodzaju zmiana powinna cieszyć, gdyż może świadczyć o narastającym wśród nauczycieli przekonaniu, że nie każdy temat da się omówić w ciągu kilku godzin, a na doskonalenie umiejętności należy przeznaczyć kilka spotkań. I tak np. nauczyciele z powiatu pyrzyckiego częściej (67,2%) niż ich koleżanki i koledzy z powiatu polickiego (42,2%) i gryfińskiego (47,9%) woleliby, aby ich doskonalenie trwało tylko jeden dzień (do 8 godzin). Natomiast nauczyciele z powiatu goleniowskiego w większym stopniu (17,2%) niż z powiatów gryfińskiego (2,4%) i pyrzyckiego (4,9%) oczekiwali by szkoleń 10-godzinnych.

Sytuacja zmienia się, kiedy weźmiemy pod uwagę trwające powyżej 10 godzin, ale nie dłużej niż 20 formy doskonalenia. Odpowiadały one bowiem bardziej badanym mieszkającym w powiecie polickim (32,8%), a znacznie mniej w łobeskim (15,9%), goleniowskim (17,2%) i kamieńskim (17,9%). Z kolei długie szkolenia, powyżej 30 godzin, wybierali częściej nauczyciele z powiatów: kamieńskiego (8,9%) i choszczeńskiego (8,7%), rzadziej z myśliborskiego (2,6%) i stargardzkiego (3,1%). Nauczyciele mieszkający w powiecie świnoujskim wskazywali wyłącznie na krócej trwające formy doskonalenia, lecz ze względu na niewielką liczebność tej grupy badanych uzyskane wyniki trudno uogólniać. Inaczej rzecz ma się w przypadku nauczycieli z powiatów: goleniowskiego, myśliborskiego i łobeskiego, którzy również preferowali trwające krócej szkolenia.

Zdecydowana większość badanych nauczycieli (73,9%), w odpowiedzi na pytanie: Gdzie Pani/Pana zdaniem powinny być organizowane te szkolenia?, wybrała Szczecin. A zatem, mimo problemów z dojazdem oraz omówionych wcześniej różnic w oczekiwaniach poszczególnych grup nauczycieli odnośnie do doskonalenia niewielu nauczycieli wskazywało inne miejscowości województwa. Problem ten winien się stać przedmiotem bardziej pogłębionych analiz w kolejnych prowadzonych przez CDiDN diagnozach.

Ciekawie rozłożyły się też odpowiedzi na pytanie o oczekiwane przez badanych źródła finansowania szkoleń. Wzrósł bowiem odsetek nauczycieli (w porównaniu z rokiem 2004), którzy upatrywali szansy na sfinansowanie swojego doskonalenia w gminie (z 20,3% do 32,6%). Spora grupa respondentów liczyła też w tym względzie na powiat – 13,8% i województwo – 18,6%. Zmniejszył się natomiast (z 37,8% do 27,4%) odsetek szukających takich środków w szkole. Drastycznie zmalała też liczba nauczycieli deklarujących przeznaczenie na ten cel własnych pieniędzy (z 37,2% do 4,9%).

Najwięcej badanych nauczycieli szukałoby wsparcia we własnym powiecie dla planowanych przez siebie szkoleń z powiatu myśliborskiego (29,5%), najmniej zaś z powiatu polickiego (12,8%), pyrzyckiego (13,8%) i choszczeńskiego (14,5%).

Z kolei na gminę liczyli najbardziej nauczyciele z powiatów: łobeskiego (44,6%), polickiego (33,7%) i szczecińskiego (33,3%), najmniej zaś ze świnoujskiego (16,7%), myśliborskiego (23,2%) i stargardzkiego (24,5%). Natomiast na własną szkołę liczyli głównie nauczyciele z powiatu pyrzyckiego (36,3%).

Kończąc tę część rozważań, należy podkreślić fakt, że ani jeden nauczyciel z powiatu myśliborskiego i tylko po 1,5% z powiatów łobeskiego i gryfińskiego wskazywało na zasoby własne jako potencjalne źródło szkoleń. W pozostałych powiatach odsetek ten oscylował między 6 a 8%. Tego rodzaju sytuacja może być zarówno wynikiem pozytywnych doświadczeń w ubieganiu się o środki na sfinansowanie swojego doskonalenia z innych źródeł, jak i pogorszenia się kondycji materialnej nauczycieli.

Interesujące okazały się również zebrane od diagnozowanej populacji nauczycieli opinie na temat doskonalenia zbiorowego, a więc całych rad pedagogicznych szkół/placówek, w których byli zatrudnieni badani. Porównując preferowaną przez badanych nauczycieli tematykę szkoleń rad pedagogicznych z wybieraną problematyką szkoleń indywidualnych, można zauważyć, że wśród tych ostatnich dominowały potrzeby w zakresie doskonalenia kompetencji własnych (np. posługiwanie się komputerem, stosowanie aktywnych metod pracy) głównie w obszarze dydaktycznym. W przypadku szkoleń rad pedagogicznych szczególną uwagę zwracano przede wszystkim na wspólne rozwiązywanie problemów wychowawczych oraz mierzenie jakości pracy szkoły. Dopiero trzeci z kolei obszar szkoleń dotyczył problematyki dydaktycznej.

Rzecz jasna, taka zmienna jak miejsce pracy badanych musiała różnicować formułowaną przez nauczycieli tematykę szkoleniowych rad pedagogicznych. Prawdliwość tę należy uwzględnić przy projektowaniu oferty doskonalenia na kolejny rok.

Warto przy tym zwrócić uwagę na fakt, że nauczyciele ze szkół ponadgimnazjalnych w większym odsetku niż w roku 2004 deklarowali potrzebę organizowania u nich doskonalenia rad pedagogicznych w zakresie wewnętrznego mierzenia jakości.

Przy planowaniu szkoleń należy również wziąć pod uwagę różnice preferencji tematyki doskonalenia rad pedagogicznych, wynikające ze stopnia awansu zawodowego nauczycieli. Być może udałoby się na przykład zorganizować odmienne doskonalenie dla poszczególnych grup badanych z różnym poziomem rozwoju zawodowego, łącząc nauczycieli z kilku sąsiednich szkół.

Bardzo ważne jest również uwzględnienie miejsca zamieszkania nauczycieli. Także i w tym przypadku oczekiwania nauczycieli z dużych, średnich i małych miast oraz ze wsi wyraźnie się różniły. Na przykład problematyka przeciwdziałania agresji, bardzo ważna dla nauczycieli ze środowisk miejskich (zwłaszcza ze średnich miast), okazała się mniej istotna dla respondentów ze wsi.

Pewne różnice w oczekiwaniach nauczycieli występują również w zależności od powiatu, w którym pracują. Analizując proponowaną przez diagnozowaną populację nauczycieli problematykę szkoleń rad pedagogicznych pod względem powiatu, w którym mieszkają, można zauważyć, że poza pojawiającymi się w większości powiatów takimi tematami, jak: uczniowie o specjalnych potrzebach edukacyjnych (które wybierało średnio po ok. 10% respondentów poza powiatami: choszczeńskim i goleniowskim, gdzie odsetek ten nie przekroczył 2%), czy przeciwdziałanie agresji (które wskazywało ok. 7% badanych poza nauczycielami z powiatów: choszczeńskiego i pyrzyckiego, gdzie takich wyborów dokonało po mniej niż 2% nauczycieli), pojawiły się specyficzne dla poszczególnych powiatów obszary doskonalenia. Należały do nich: współpraca z rodzicami, którą wybierali głównie nauczyciele pracujący w powiatach: myśliborskim (10,3%), choszczeńskim (9,1%), polickim (6,4%) i szczecińskim (6,2%); nauczyciel jako wychowawca – wymieniany przede wszystkim przez nauczycieli z powiatów: choszczeńskiego (16,4%), pyrzyckiego (8,2%), goleniowskiego i myśliborskiego (po 6,9%) oraz stargardzkiego (6,4%); problematyka ADHD – powiat szczeciński (10,9% badanych), policki (6,4%) i goleniowski (5,9%); aktywizowanie uczniów do pracy – wskazywane przez 9,1% nauczycieli z powiatu choszczeńskiego i 5,9% z gryfickiego; praca z uczniem niedostosowanym społecznie, wybierana przez nauczycieli z powiatu polickiego (7,7%) i kamieńskiego (5,7%); mierzenie jakości pracy szkoły – preferowane jako tematyka szkoleń rad pedagogicznych przez nauczycieli z powiatów: kamieńskiego (8,6%) i myśliborskiego (5,7%); praca z uczniem zdolnym – najważniejsza dla nauczycieli z powiatów polickiego (7,7%) i gryfińskiego (7,5%); przygotowanie uczniów do sprawdzianu, egzaminu i matury – powiat łobeski (9,8%), stargardzki (6,4%). Tematy te w innych powiatach nie cieszyły się tak dużą popularnością, a w niektórych nie były wskazywane w ogóle.

Analogicznie jak w przypadku doskonalenia indywidualnego także szkolenia rad pedagogicznych powinny być – według badanych – prowadzone przede wszystkim warsztatowo (59,7%) oraz w formie wykładów (25,8%).

Nauczyciele z powiatów: świnoujskiego (75,0%), kamieńskiego (74,2%) i polickiego (71,4%) częściej niż ich koleżanki i koledzy z powiatów: pyrzyckiego (55,7%), gryfińskiego (58,1%) i myśliborskiego (58,5%) wskazywali na warsztatową formę szkolenia rad pedagogicznych. Nauczyciele z powiatów: choszczeńskiego (31,9%), goleniowskiego (30,7%) i pyrzyckiego (30,4%) w większym stopniu niż objęci diagnozą nauczyciele z powiatów: kamieńskiego (17,7%) i łobeskiego (18,5%) opowiadali się za wykładami.

Nauczyciele z powiatu łobeskiego (16,7%) oraz gryfickiego (16,8%) częściej niż pozostali – w porównaniu do powiatu świnoujskiego (0,0%), kamieńskiego (6,5%), choszczeńskiego (8,5%) i goleniowskiego (8,9%) – zdecydowałiby się wziąć udział w szkoleniu rady pedagogicznej, gdyby było ono prowadzone w formie seminarium.

Podobnie jak w przypadku szkoleń indywidualnych pewnym zaskoczeniem może być fakt, że aż 13,9% badanych nauczycieli zaproponowało seminaria jako formę szkoleniowych rad pedagogicznych. Należy zatem poszerzyć stosowaną formę zajęć o nowe, rzadko lub wcale niestosowane dotychczas formy zajęć.

Inaczej niż w przypadku szkoleń indywidualnych, które powinny być (zdaniem badanych) organizowane przede wszystkim w piątki i soboty (30,6%), a także w ciągu tygodnia w godzinach popołudniowych (28,9%) i przedpołudniowych (22,0%), szkoleniowe rady pedagogiczne winny się odbywać, według większości uczestniczących w badaniach nauczycieli, głównie w godzinach popołudniowych w ciągu tygodnia (60,6%), ewentualnie przedpołudniowych (23,6%). Tylko 10,6% chciałoby, aby zajęcia także miały miejsce w piątki i soboty. Nauczyciele z powiatów: myśliborskiego (70,3%), łobeskiego (68,9%), kamieńskiego (67,9%), polickiego (67,6%) i szczecińskiego (66,4%) nieco częściej wskazywali na godziny popołudniowe jako czas tych zajęć w porównaniu do np. nauczycieli z powiatu stargardzkiego (51,5%) czy świnoujskiego (40,0%). Natomiast godziny przedpołudniowe uznali za dobry termin szkoleń rad pedagogicznych przede wszystkim nauczyciele zatrudnieni w szkołach goleniowskich (26,0%) i stargardzkich (28,2%) w porównaniu z nauczycielami ze szkół łobeskich (11,1%) czy polickich (11,6%). W piątki i w soboty należałoby organizować szkoleniowe rady pedagogiczne wg opinii nauczycieli ze szkół stargardzkich (17,2%), polickich (16,2%) i łobeskich (15,6%), rzadziej – myśliborskich (5,4%) i gryfińskich (8,9%).

Z kolei na szkolenie rady pedagogicznej odbywające się w sobotę i niedzielę przyszliby głównie nauczyciele z powiatów gryfińskiego (7,9%) i stargardzkiego (5,1%), nie przyszedłby natomiast ani jeden nauczyciel z powiatów: polickiego, łobeskiego oraz świnoujskiego i tylko niecały 1% nauczycieli ze szczecińskiego. Ferie i wakacje jako czas doskonalenia realizowanego na radzie pedagogicznej wybierali najczęściej badani nauczyciele z powiatów: pyrzyckiego (6,0%) i gryfińskiego (4,0%), niecały procent ze szczecińskiego (0,9%) i ani jeden nauczyciel z powiatów goleniowskiego i świnoujskiego.

Być może stwierdzone różnice w preferowanym terminie szkoleń indywidualnych i szkoleń rad pedagogicznych wynikają z przeświadczenia, że te pierwsze trwają dłużej, te drugie znacznie krócej, a więc możliwa jest ich orga-

nizacja po lekcjach (zwłaszcza jeśli ostatnie godziny zajęć będą skrócone). Pewnie jest i tak, że badani nauczyciele wiedzą, że część ich koleżanek i kolegów uczestniczy w weekendy w innych formach doskonalenia i doksztalcania. A ferie i wakacje? Organizacja doskonalenia, zarówno indywidualnego, jak i rad pedagogicznych, w tym terminie nie znalazła zbyt wielu entuzjastów.

Prawie połowa (45%) uczestniczących w badaniach nauczycieli opowiadała się za szkoleniami rad pedagogicznych powyżej 2 godzin (do 4), co w zestawieniu z wcześniej przedstawioną opinią badanych, że szkolenia takie powinny być organizowane przede wszystkim w godzinach popołudniowych w ciągu tygodnia, jest zrozumiałe. Warto jednak zauważyć, że 14% nauczycieli chętnie uczestniczyłoby też w doskonaleniowych spotkaniach rady pedagogicznej, gdyby trwały one powyżej 4 godzin (do 6), a około 10% – w szkoleniach jeszcze dłuższych. Tego rodzaju prawidłowość jest zgodna z podobną tendencją stwierdzoną w przypadku szkoleń indywidualnych. Należy zatem – poza szkoleniami trwającymi stosunkowo krótko – organizować dłuższe formy doskonalenia, uwzględniając odmienne oczekiwania nauczycieli z poszczególnych powiatów.

Krótkie szkolenia (do 2 godzin) najbardziej odpowiadały nauczycielom mieszkającym w powiatach: myśliborskim (24,7%), choszczeńskim i polickim (19,0%). Najmniej – w powiatach gryfińskim (9,7%) i łobeskim (4,7%). Nauczyciele z powiatu łobeskiego (48,9%), a także powiatów: pyrzyckiego (56,5%) i szczecińskiego (56,9%) opowiadali się za szkoleniowymi spotkaniami rad pedagogicznych trwającymi od 2 do 4 godzin.

Natomiast jeszcze dłuższe doskonalenie prowadzone podczas rad pedagogicznych wybierali nieco częściej nauczyciele z powiatów: łobeskiego (9,3%), gryfickiego (8,2%) oraz szczecińskiego (3,9%).

Najdłuższe, trwające powyżej 8 godzin, szkoleniowe rady pedagogiczne znalazły swoich zwolenników wśród 14,0% nauczycieli mieszkających w powiecie gryfińskim, 9,8% w szczecińskim i 9,3% w łobeskim. Najmniej zaś takich osób było wśród badanych mieszkających w powiatach: myśliborskim (2,6%), pyrzyckim (3,2%) i goleniowskim (3,4%).

Ostatnim problemem badawczym, bezpośrednio związanym z omawianą w prezentowanym raporcie problematyką potrzeb nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego, była kwestia finansowania szkoleń rad pedagogicznych. Podobnie jak w przypadku finansowania szkoleń indywidualnych również doskonalenie całych rad pedagogicznych winno być – zdaniem badanych – realizowane przede wszystkim ze środków gminy (37,1%) i szkoły (30,6%). Po około 15% diagnozowanej populacji wskazywało też na powiat i województwo jako potencjalne źródła finansowania tego rodzaju szkoleń. Nauczyciele z powiatów: choszczeńskiego (12%) i myśliborskiego (19,8%) o wiele rzadziej wskazywali na szkołę (placówkę) jako potencjalne źródło finansowania doskonalenia rady pedagogicznej w porównaniu z nauczycielami z innych powiatów – zwłaszcza polickiego (35,8%) i szczecińskiego (38,8%), którzy liczyli w tym względzie przede wszystkim na swoją szkołę, najmniej zaś na gminę (nauczyciele ze szkół szczecińskich – 35,3%). Od gminy oczekiwali natomiast sfinansowania doskonalenia rady pedagogicznej przede wszystkim nauczyciele z powiatów: choszczeńskiego (44,0%), gryfińskiego (41,5%) i kamieńskiego (41,1%). Interesujący jest też fakt, że np. 18,7% nauczycieli z powiatu myśliborskiego i tylko 6,8% z kamieńskiego brało pod uwagę województwo jako źródło finansowania szkoleń rad pedagogicznych. Zdarzająca się jeszcze kilka lat temu sytuacja finansowania doskonalenia rady pedagogicznej ze środków własnych nauczycieli jest przez nich zdecydowanie odrzucana. I słusznie. Tego rodzaju środkami powinni (w stopniu znacznie większym niż dotychczas) dysponować dyrektorzy. Często bowiem szkolenie całej rady pedagogicznej jest koniecznym warunkiem osiągnięcia przez szkołę/placówkę oczekiwanych efektów pracy. Dotyczy to np. wewnętrznego mierzenia jakości czy budowania systemu zapewniania jakości.

Analizę zgromadzonego materiału empirycznego przedstawiającego potrzeby nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego (zarówno indywidualnego, jak i rad pedagogicznych) kończy kwestia źródeł finansowania, z których korzystali badani, aby zapoznać się z przygotowaną przez CDiDN ofertą szkoleniową.

Podobnie jak w roku 2004 najważniejszym źródłem informacji o prowadzonych w CDiDN formach doskonalenia i doksztalcania był dla badanych nauczycieli informator „Formy doskonalenia nauczycieli w roku szkolnym 2005/2006”. Z tym, że wyraźnie zmniejszył się odsetek nauczycieli (z 47,3% w roku 2004 do 36,8% w roku 2005) korzystających z tego źródła. Zwiększył się natomiast (25,5% do 30%) odsetek nauczycieli wykorzystujących w tym celu Internet. Warto też podkreślić fakt, że 18,1% badanych wskazywało dyrektora szkoły (placówki) jako źródło swojej wiedzy na temat oferty szkoleniowej CDiDN.

WEWNĄTRZSZKOLNY SYSTEM ZAPEWNIANIA JAKOŚCI W ZESPOLE SZKÓŁ MORSKICH W KOŁOBRZEGU

Opis aktualnego stanu organizacji i funkcjonowania szkoły ze szczególnym uwzględnieniem nadzoru pedagogicznego

Zespół Szkół Morskich w Kołobrzegu jest jedną z trzech, obok placówek w Świnoujściu i Darłowie, ponadgimnazjalnych szkół morskich w Polsce. Szkoła powstała 1 września 1967 roku jako Technikum Rybołówstwa Morskiego, aby kształcić mechaników i nawigatorów dla handlowej gospodarki morskiej i rybołówstwa. Rozwijająca się flota handlowa i łowcza borykała się wówczas z brakiem dobrze wykształconych załóg ze średnim wykształceniem.

W 1992 roku szkołę przemianowano na Zespół Szkół Rybołówstwa Morskiego, a 5 lat później na Zespół Szkół Morskich. Do końca 1999 roku organem prowadzącym placówkę był minister właściwy do spraw gospodarki morskiej. W wyniku reformy administracyjnej kraju funkcję organu prowadzącego przejął powiat kołobrzegi.

Nadzór pedagogiczny sprawuje Kuratorium Oświaty Szczecinie. O specyfice szkoły świadczy sprawowanie w trybie art. 32b Ustawy o systemie oświaty nadzoru pedagogicznego nad szkołą przez kuratora oświaty we współdziałaniu z ministrem do spraw gospodarki morskiej.

W skład Zespołu Szkół Morskich wchodzi trzy typy szkół na podbudowie gimnazjum:

1. Technikum Morskie kształcące w zawodach:
 - technik mechanik okrętowy,
 - technik nawigator morski,
 - technik spedytor,
 - technik logistyk.
2. Technikum Ochrony Środowiska kształcące w zawodzie:
 - technik ochrony środowiska.
3. III Liceum Ogólnokształcące.

W roku szkolnym 2005/2006 było w szkołach zatrudnionych 73 nauczycieli (łącznie z wychowawcami internatu i nauczycielami praktycznej nauki zawodu w warsztatach szkolnych); w 24 oddziałach uczyło się 750 uczniów.

Blisko co trzeci uczeń Zespołu Szkół Morskich mieszka na stałe poza powiatem kołobrzegim, co siódmy – poza województwem zachodniopomorskim. Internat jest drugim domem dla 160 z nich, a 190 uczniów zamieszkuje na stacjach bądź codziennie dojeżdża do szkoły ze swojej miejscowości.

Obecna siedziba Szkół Morskich powstała na początku lat 70. Znajduje się w dzielnicy zachodniej na terenie parku nadmorskiego. Jako jedna z niewielu szkół w Polsce ma własne przejście na plażę.

Główna część szkoły składa się z trzech połączonych ze sobą budynków: dydaktycznego, internatu ze stołówką, sali gimnastycznej z siłownią. W osobnym budynku znajdują się warsztaty szkolne. Na prawie trzech hektarach terenu umiejscowione są także własne boiska i obiekty rekreacyjne. Na terenie portu jachtowego Zespół Szkół Morskich ma nabrzeże dla sprzętu pływającego: łodzi typu DZ oraz dwóch łodzi motorowych – *Pilota* i *Tukana*.

Zajęcia dydaktyczne prowadzone są w 26 salach lekcyjnych, laboratoriach i w warsztatach szkolnych. Zajęcia z wychowania morskiego i praktyki żeglarskiej odbywają się na terenie portu jachtowego.

Uczniowie klas mechanicznych i nawigacyjnych odbywają programowe praktyki morskie na kutrach kołobrzegskich armatorów, statkach białej floty w żegludze przybrzeżnej, promach największego polskiego przewoźnika pasażerów – Polskiej Żeglugi Bałtyckiej S.A., na żaglowcu Akademii Morskiej w Gdyni *Dar Młodzieży*, flagowej jednostce Rzeczypospolitej Polskiej, oraz na żaglowcu *Fryderyk Szopen* – jednostce, której właścicielem jest Europejska Wyższa Szkoła Prawa i Administracji w Warszawie.

Uczniowie Technikum Ochrony Środowiska odbywają praktykę w przedsiębiorstwach zajmujących się produkcją, uzdatnianiem wody, przedsiębiorstwach zieleni, a także w placówkach nadzoru sanitarnego.

Uczniowie z klas spedycyjnych i logistycznych odbywają praktyki zawodowe w przedsiębiorstwach zajmujących się organizacją dostaw, firmach spedycyjnych, centrach logistycznych.

Zespół Szkół Morskich jest szkołą mundurową, szanującą tradycje i ceremoniał morski w czasie zajęć z teorii i praktyki żeglarskiej, podczas obozów żeglarskich, w czasie chrztu morskiego i uroczystości mianowania na ucznia. Poszanowanie dla tradycji znajduje także odzwierciedlenie w Statucie Szkoły.

Od zewnętrznego mierzenia jakości pracy szkoły do Certyfikatu Zarządzania Jakością ISO 9001:2000

Zewnętrzne mierzenie jakości pracy szkoły zostało przeprowadzone w roku szkolnym 2003/2004, a jego celem było określenie stopnia realizacji standardów określonych przez Zachodniopomorskiego Kuratora Oświaty oraz wskazanie mocnych i słabych stron działalności szkoły.

Badanie zostało przeprowadzone w oparciu o Ustawę o systemie oświaty oraz dwa akty wykonawcze do Ustawy:

1. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 sierpnia 1999 roku w sprawie szczegółowych zasad sprawowania nadzoru pedagogicznego, wykazu stanowisk wymagających kwalifikacji niezbędnych do sprawowania nadzoru pedagogicznego, a także kwalifikacji osób, którym można zlecić prowadzenie badań i opracowywanie ekspertyz (Dz. U. z 1999 r., nr 41, poz. 759).
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 marca 2001 roku w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania egzaminów i sprawdzianów w szkołach publicznych (Dz. U. z 2001 r. z późn. zm.).

Wysoka ocena pracy szkoły przez organ nadzoru pedagogicznego, organ prowadzący szkołę i troska o zapewnienie wysokiej jakości pracy zrodziły przekonanie, że w Zespole Szkół Morskich należy wszcząć procedury zmierzające do utworzenia Księgi Jakości, tak by ubiegać się o uzyskanie przez niezależnego audytora Certyfikatu Zarządzania Jakością ISO 9001:2000.

Od Certyfikatu Zarządzania Jakością ISO 9001:2000 do Zachodniopomorskiej Księgi Jakości

Prace rozpoczęto od powołania pełnomocnika dyrektora do wprowadzenia Księgi Jakości, który opracował jej zakres, sporządził ogólny opis procesów i przedstawił do zatwierdzenia cele i zasady polityki jakości.

Nadrzędnym celem ZSM w Kołobrzegu jest ciągle zaspokajanie oczekiwań klientów w sposób w pełni ich satysfakcjonujący. Wszystkie działania kierownictwa są skierowane na nieustanne poprawianie wizerunku Zespołu Szkół Morskich i ciągle dążenie do utrzymania wiodącej pozycji na rynku.

Politykę jakości realizujemy, stosując następujące zasady:

- Stale kontrolujemy i nadzorujemy realizację procesu edukacji naszych uczniów.
- Dbamy o optymalizację kosztów wytwarzania.
- Współpracujemy tylko z dostawcami i podwykonawcami spełniającymi nasze wymagania.
- Świadczymy usługi zgodnie z określonymi terminami.
- Stosujemy nowoczesne technologie.
- Posiadamy odpowiednio wyszkoloną kadrę pracowniczą.
- Każdy pracownik bierze udział w ciągłym doskonaleniu systemu jakości.

Utrzymanie i doskonalenie systemu jakości nadzoruje dyrektor, który wyznaczył osobę pełniącą jednocześnie obowiązki przedstawiciela kierownictwa. W rozwój systemu jakości zaangażowana jest cała załoga szkoły. Treść polityki jakości, wyjaśnienie celu i sposobu osiągnięcia przekazano pracownikom w trakcie wdrażania systemu jakości, tak aby była zrozumiana i realizowana na wszystkich szczeblach zarządzania.

Po trwającym kilka miesięcy przygotowaniu, przeszkoleniu audytorów wewnętrznych zwrócono się do Polskiego Rejestru Statków o dokonanie audytu zewnętrznego. Badanie potwierdziło zgodność z normą i szkole przyznano Certyfikat Zarządzania Jakością ISO 9001:2000. W kilkudziesięcioletniej historii szkoły dzień wręczenia certyfikatu był jednym z najważniejszych.

Otrzymanie przez Zespół Szkół Morskich w Kołobrzegu Certyfikatu Zarządzania Jakością PN EN 9000:2001 było niezależnym potwierdzeniem jakości kształcenia w zawodach morskich – technika nawigatora morskiego i technika mechanika okrętowego. Wbrew pozorom droga do otrzymania certyfikatu nie była zbyt kręta, wymagała natomiast pracy i sumienności w budowaniu szkoły otwartej, wsłuchującej się w potrzeby środowiska. W trakcie prac dokonywaliśmy audytów wewnętrznych. Ułatwieniem w pracy było powierzenie funkcji pełnomocnika nauczycielowi posiadającemu kwalifikacje audytora zewnętrznego. Określone cele i ich konsekwentna realizacja sprawiały, że arkuszy zgodności z normą było coraz więcej. Zwróciliśmy się do uznanego audytora zewnętrznego w celu stwierdzenia postępowania zgodnego ze standardami ustanowionymi w Księdze.

W grudniu 2004 r. przebywali w szkole audytorzy Biura Certyfikacji Polskiego Rejestru Statków. Protokoły audytu musiały zostać zatwierdzone przez niezależny komitet. 28 stycznia 2005 r. otrzymaliśmy upragniony Certyfikat. Podczas uroczystości wręczenia Zachodniopomorski Kurator Oświaty Jerzy Kotłęga powiedział, że jest to milowy krok do otrzymania kolejnego wyróżnienia – Zachodniopomorskiej Księgi Jakości. Kapituła pozytywnie oceniła pracę naszej szkoły i 6 października, w czasie Powiatowego Dnia Edukacji i uroczystości Święta Szkoły, otrzymaliśmy Certyfikat.

Jakie są korzyści z posiadania i posługiwania się Księgą Jakości? Prócz oczywistego prestiżu na coraz trudniejszym rynku oświatowym nie mamy kłopotów z kandydatami, a nasza praca polega na przestrzeganiu szczegółowo określonych zasad i postępowaniu zgodnie z procedurami. Są one powszechnie znane.

Księga Jakości nie jest jednak nadawana raz na zawsze. Każdego roku przeprowadzany jest audyt zewnętrzny.

W tym samym roku szkolnym Zespół Szkół Morskich postanowił zmierzyć się z kolejnym wyzwaniem, jakim było rozpoczęcie działań prowadzących do uzyskania tytułu Zachodniopomorskiej Szkoły Jakości.

Od Zachodniopomorskiej Szkoły Jakości do uznania Zespołu Szkół Morskich za ośrodek szkoleniowy

Przystępując do programu *Zachodniopomorska Szkoła Jakości*, wskazywaliśmy w uzasadnieniu, że ewentualne zdobycie tego wyróżnienia daje Zespołowi Szkół Morskich szansę jeszcze szerszego zaistnienia w środowisku lokalnym oraz w całym kraju. Już w styczniu 2004 roku uzyskaliśmy pozytywną opinię Zespołu do Spraw Jakości Pracy Szkół i Placówek i tym samym mogliśmy się ubiegać o wyróżnienie. Badanie, któremu się poddaliśmy, zobowiązywało nas do sporządzenia 104 raportów. Pewnym ułatwieniem było posiadanie przez szkołę wyników zewnętrznego badania jakości przez kuratora oświaty.

Karta informacyjna wraz z raportami podlegała badaniu przez upoważnionego wizytatora. Procedury końcowe odnosiły się do sporządzenia wniosku przez organ nadzoru pedagogicznego. Po ponad 20 miesiącach od rozpoczęcia prac we wrześniu 2005 roku Kapituła przyznała Zespołowi Szkół Morskich Certyfikat nr 63.

Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 21 czerwca 2005 r. w sprawie uznawania, potwierdzania uznania oraz nadzorowania wyższych szkół morskich i ośrodków szkoleniowych (Dz. U. z 2005 r. nr 124, poz. 1038) nałożyło na szkoły konieczność weryfikacji jakości kształcenia kadr morskich zgodnie z Konwencją STCW w zakresie szkolenia załóg pływających. Przed Zespołem Szkół Morskich pojawiło się kolejne wyzwanie: zaprezentowanie niezależnemu zespołowi jakości kształcenia.

W tym celu Zarządzeniem nr 12/2005/2006 z dnia 7 listopada 2005 r. rozpoczęto prace zmierzające do potwierdzenia uznania Zespołu Szkół Morskich w Kołobrzegu za ośrodek szkoleniowy kadr morskich (Załącznik nr 7). Dokument ten miał charakter zadaniowy; był związany z koniecznością wykonania w określonym czasie szeregu prac, z jednoczesnym powołaniem pełnomocnika dyrektora szkoły odpowiedzialnego za proces szkolenia w zakresie spraw objętych postanowieniami Konwencji STCW.

Zgromadzona w ciągu trzech tygodni dokumentacja została złożona w Urzędzie Morskim w Słupsku z jednoczesną zgodą organu założycielskiego na poddanie się procedurze uznania procesu szkoleniowego za zgodny z wymogami Konwencji STCW.

Na początku marca 2006 r. w Zespole Szkół Morskich przeprowadzono kontrolę działalności szkoły. Decyzją nr 05/2006 Dyrektor Urzędu Morskiego w Słupsku potwierdził uznanie Zespołu Szkół Morskich w Kołobrzegu za ośrodek szkoleniowy marynarzy w zakresie Konwencji STCW.

Podsumowanie

W ciągu trzech szkolnych lat w Zespole Szkół Morskich stworzono wewnętrzny system zapewniania jakości. Opracowane standardy stały się miarą do badania określonych procesów. Przyczyniły się także do pozytywnego uznania przez niezależnych audytorów reprezentujących różne organy kontroli. Zewnętrzne mierzenie jakości pracy szkoły przeprowadził organ nadzoru pedagogicznego. Politykę Jakości badali audytorzy Polskiego Rejestru Statków. Wniosek o nadanie tytułu Zachodniopomorskiej Szkoły Jakości opiniowała Kapituła wyróżnienia, a potwierdzenia uznania szkoły za ośrodek szkoleniowy dokonywali inspektorzy Wydziału Bezpieczeństwa Żeglugi Urzędu Morskiego w Słupsku.

W ten sposób budowanie wewnętrznego systemu zapewniania jakości stało się jeszcze bardziej obiektywne, a posiadane przez szkołę certyfikaty podlegają corocznej weryfikacji. Zespół Szkół Morskich ma świadomość, że to początek, a nie koniec drogi. Wszak szlachectwo zobowiązuje.

DZIAŁANIA PROJAKOŚCIOWE W LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCYM Z ODDZIAŁAMI INTEGRACYJNYMI IM. MIESZKA I W ŚWINOUJŚCIU

Nasze liceum jest najstarszą i największą szkołą w Świnoujściu, pozytywnie postrzeganą przez środowisko lokalne, z bogatą tradycją. W swojej działalności musimy zwracać przede wszystkim uwagę na rzetelne kształcenie młodzieży o różnych potrzebach edukacyjnych. Staramy się, zgodnie z myślą E. Fromma, tak edukować, by rozwinąć potencjalne możliwości naszych uczniów. Dążymy więc do ukształtowania sfery intelektualnej i duchowej młodego człowieka, by mógł sprostać wymaganiom współczesnego świata. Jesteśmy szkołą otwartą na nowości edukacyjne, dążącą do poprawy jakości kształcenia, a jednocześnie tworzącą przyjazną atmosferę. Chcąc osiągnąć najwyższą jakość, rozwijamy wizję liceum przygotowaną wspólnie przez całą szkolną społeczność. Następnie w swojej codziennej pracy wdrażamy ją, doskonalimy i poprawiamy. Najważniejsze sfery naszej działalności to:

- kształcenie,
- wychowanie,
- działalność kulturalna,
- współpraca z rodzicami,
- działalność na rzecz środowiska lokalnego,
- wymiana zagraniczna.

Kształcenie

Bardzo ważna w organizacji pracy szkoły jest rekrutacja nowych uczniów. Przeprowadzamy ją starannie po wcześniejszym rozpoznaniu potrzeb absolwentów gimnazjów. Od kilku lat powodzeniem cieszą się klasy o poszerzonych profilach:

- matematyczno-informatycznym,
- matematyczno-geograficznym,
- biologiczno-chemicznym,
- humanistycznym,
- językowym.

Od dwóch lat kształcimy w naszej szkole młodzież niepełnosprawną w klasach integracyjnych. Uczą w nich odpowiednio przygotowani nauczyciele, którzy wciąż doskonalą swoje umiejętności pracy z uczniem z dysfunkcjami.

Naszym głównym celem jest przygotowanie uczniów do matury. Na bieżąco sprawdzamy wyniki nauczania oraz poziom opanowania wymaganych umiejętności, przeprowadzając badania diagnostyczne. Dzięki nim wiemy, nad czym jeszcze musimy z uczniami popracować. Braki uzupełniamy na zajęciach wyrównawczych, przygotowujących do matury. Rozwijamy również potencjał uczniów zdolnych, pomagając im w przygotowaniu do konkursów i olimpiad przedmiotowych. Na tym polu odnosimy sukcesy – mamy laureatów z historii, wos-u, geografii, fizyki, biologii, filozofii.

Uczniom łatwiej jest pojąć wiedzę, gdy jest żywo i interesująco przekazywana, gdy nauczyciel dzieli się swoją pasją w sposób niekonwencjonalny. Dlatego jesteśmy organizatorami przedsięwzięć cieszących się dużą popularnością wśród młodzieży, np.: Szkolnego Święta Nauki, łączącego różne dziedziny nauki – fizykę, chemię, biologię, humanistykę; Maratonu Matematycznego, który ma już charakter międzynarodowy; Dnia Ziemi przygotowanego w formie prezentacji wybranych klas, w tym roku obchodzonego pod nazwą Dzień Drzewa.

Regularnie bierzemy udział w krajowej edycji Międzynarodowego Festiwalu „Science on Stage”, w której zajmujemy czołowe miejsca lub wyróżnienia – już trzykrotnie nasi uczniowie i nauczyciele byli wytypowani do reprezentowania naszego kraju za granicą (w Holandii, Szwajcarii). Współpracujemy również z Uniwersytetem Szczecińskim – przygotowujemy prezentacje naukowo-teatralne na Szczecińskie Festiwale Nauki.

Oprócz kształcenia dajemy uczniom możliwość rozwijania swoich zainteresowań w różnorodnych kołach, m.in. dziennikarskim, recytatorskim, historycznym oraz w grupach teatralnych Anga i Mieszko.

W celu uzyskania najlepszych efektów nauczania indywidualizujemy kształcenie, dostosowując wymagania do możliwości i potrzeb ucznia.

Wychowanie

Drugą, bardzo ważną sferą działalności szkoły jest wychowanie. Staramy się, aby przychodzący do nas młodzi ludzie już od samego początku czuli się częścią społeczności szkolnej, potrafili zgodnie z zasadami empatii i asertywności funkcjonować w nowym środowisku.

Dla klas pierwszych organizujemy zajęcia integracyjne z wychowawcami, w których uczestniczą szkolni pedagodzy i pracownicy Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej. Kontynuacją integracji są wycieczki szkolne rozwijające zainteresowania uczniów.

W naszym liceum uczniowie czują się odpowiedzialni za funkcjonowanie szkoły – działają w ramach Samorządu Uczniowskiego, Radzie Liceum. Współtworzą szkolne dokumenty, takie jak Regulamin Szkoły i Wewnątrzszkolny System Oceniania. W toku nauczania poznają szkolne tradycje i stają się ich kontynuatorami. Najpopularniejszą tradycją integrującą wszystkich uczniów jest Święto Patrona, podczas którego odbywa się przemarsz młodzieży i nauczycieli ulicami miasta. Kolejną tego typu uroczystością jest pożegnanie klas trzecich, uświetnione Galą Mieszków.

Młodzież bierze chętnie udział w działaniach na rzecz niepełnosprawnych i potrzebujących pomocy. Współorganizujemy Świnoujskie Pikniki Integracyjne, koncerty „Wspólny Świat” oraz benefisy, na których są zbierane najpotrzebniejsze rzeczy dla dzieci z Domu Dziecka w Lubiniu. Współpracujemy ze Stowarzyszeniem Pomocy Osobom Niepełnosprawnym, pomagamy dzieciom mieszkającym w internacie Ośrodka Szkolno-Wychowawczego. Co roku angażujemy się czynnie w miejską organizację Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy.

Ważnym elementem wychowania jest edukacja patriotyczna, bez której nie wyobrażamy sobie funkcjonowania szkoły. Wspólnie z młodzieżą przygotowujemy niekonwencjonalne programy artystyczne, szukamy nowych formuł przekazywania patriotyzmu, atrakcyjnych dla kolejnych pokoleń. Do takich „żywych lekcji historii” należą niewątpliwie spotkania z Sybirakami, które odbywają się co roku w kwietniu – Miesiącu Pamięci Narodowej.

Działalność kulturalna

Pobyt w szkole to nie tylko nauka, ale także rozwijanie zdolności artystycznych. Młodzież bardzo chętnie bierze udział we wszelkiego rodzaju przedsięwzięciach kulturalnych.

W liceum działają dwie grupy teatralne: Anga i Mieszko, które wystawiają interesujące spektakle nie tylko w szkole, ale i w mieście. Przedstawienia są w dużej mierze przygotowywane przez uczniów i łączą różne dziedziny sztuki. Najlepsze z nich odnoszą sukces w Przeglądzie Twórczości Szkolnej „Arkadia”, uświetniają uroczystości miejskie i promują szkołę i miasto w Polsce i za granicą, np. „Orfeusz w piekle”, „Człowiek Demiurgiem...”, „Kalejdoskop”, „Różowa magia”, „Opowieść wigilijna”, „Jest taki kraj...”.

Tradycją szkoły są coroczne obchody Międzynarodowego Dnia Teatru, które odbywają się w ciągu kilku dni. Składają się na nie konkursy z wiedzy o teatrze, minipredstawienia, scenki mimiczno-ruchowe. Całość kończy się szkolnym apelem, w czasie którego zwycięzcom są wręczane nagrody. Ważną częścią apelu jest prezentacja przedstawienia.

Zainteresowania teatralne są rozwijane poprzez edukację teatralną, którą prowadzą aktorzy szczecińskich teatrów.

Dużą popularnością wśród uczniów i mieszkańców miasta cieszą się musicale, w całości przygotowane przez nauczycieli i młodzież naszej szkoły, które łączą literaturę z muzyką, śpiewem i tańcem. Warto wymienić: „Samotność w sieci”, „Sen nocy letniej” i „Ominąć święta”.

Od wielu lat organizujemy Przegląd Recytatorski. Indywidualna praca z chętnymi uczniami przynosi wymierne sukcesy – co roku nasi uczniowie wygrywają konkurs miejski i kwalifikują się do półfinałów wojewódzkich.

Młodzież mająca talenty plastyczne otrzymuje pierwsze nagrody lub wyróżnienia w konkursach miejskich. Prace artystyczne są prezentowane także w szkolnym kąciku twórczości własnej.

Niezależnym głosem uczniów w szkole jest gazetka „Mała Czarno-Biała”, w której można znaleźć informacje o bieżących wydarzeniach, felietony, recenzje, uczniowską twórczość, szkolny humor.

Wszystkie powyżej opisane działania były nastawione na prezentację młodzieży; jednak raz do roku występują dla uczniów nauczyciele. Ma to miejsce w Pierwszy Dzień Wiosny, kiedy to tradycyjnie odbywa się szkolny IDOL, w którym odważni przedstawiciele grona pedagogicznego wykonują przeboje muzyki rozrywkowej. Formuła konkursu i możliwość zobaczenia nauczycieli w całkiem nowej roli sprawia, że uczniowie świetnie się bawią i nikt nawet nie myśli o wagarowaniu.

Współpraca z rodzicami

Szkołę tworzą nie tylko uczniowie i grono pedagogiczne, ale i rodzice. Działają oni w niezależnym organie liceum – Radzie Rodziców. Znając potrzeby szkoły, pomagają w zakupie pomocy dydaktycznych, dofinansowują wyjazdy uczniów na konkursy i olimpiady oraz zakup nagród.

Rodzice współtworzą również Radę Liceum – organ wspierający dyrektora, cenny głos doradczy i opiniujący.

Szkoła, aby choć w części odwdziżyć się rodzicom za ich poświęcenie i ofiarność, organizuje od lat Dzień Rodzica, na którym uczniowie prezentują własne talenty i osiągnięcia. Dodatkowo jest co roku przygotowywany specjalny program artystyczny oraz słodki poczęstunek.

Działalność na rzecz środowiska lokalnego

Rodzajem promocji szkoły jest angażowanie młodzieży i nauczycieli w działalność na terenie miasta. Jako placówka edukacyjna spełniamy ważną funkcję kulturalną i wychowawczą. Współpracujemy z wieloma instytucjami, m.in.: Miejskim Domem Kultury, Młodzieżowym Domem Kultury, Polskim Komitetem Pomocy Społecznej, Polskim Związkiem Emerytów, Rencistów i Inwalidów, Polskim Czerwonym Krzyżem, Związkiem Lekarzy, Kołem Sybiraków, Kołem LOP, Klubem Europejskim, Schroniskiem dla zwierząt, lokalnymi mediami.

Nasza współpraca polega na przygotowywaniu programów artystycznych i naukowych prezentacji. Do najciekawszych zaliczyć możemy spotkania z Sybirakami organizowane przez nauczycieli historii oraz przedstawienia na uroczystości ZERiI i PCK.

W szkole działają SKS-y oraz drużyna piłki koszykowej i siatkowej, które współpracują z Miejskim Klubem Sportowym „Maraton”. Nasi sportowcy zdobywają wysokie miejsca na zawodach rejonowych i ogólnopolskich.

Liceum im. Mieszka I wychodzi naprzeciw potrzebom gimnazjalistów i ich rodziców. Naszą ofertę edukacyjną prezentujemy w czasie Drzwi Otwartych dla Gimnazjalistów. Pokazujemy bazę szkoły, dorobek uczniów, efekty pracy kół zainteresowań i grup teatralnych.

Wymiana zagraniczna

Bliskość Niemiec sprawia, że najczęściej współpracujemy ze szkołami niemieckimi, np. gimnazjum w Heringsdorfie oraz w Bergen na Rugii. Realizujemy wspólne projekty, jak np. zajęcia w klasie polsko-niemieckiej. Uczestniczymy w ważnych świętach zaprzyjaźnionych szkół np. takich jak choćby 90-lecie gimnazjum w Bergen. Od kilku lat bierzemy również udział w Olimpiadzie Matematycznej w Anklam, na której odnosimy niemałe sukcesy.

Dużą popularnością wśród uczniów z klas matematyczno-fizycznych cieszą się międzynarodowe warsztaty naukowe w Instytucie Badań Jądrowych w Dubnej pod Moskwą. Dwutygodniowe zajęcia dla młodzieży są organizowane przez pracowników naukowych tego instytutu, którzy są absolwentami naszej szkoły.

Rozpoczęliśmy również współpracę ze szkołą na Ukrainie.

Liceum Ogólnokształcące z Oddziałami Integracyjnymi im. Mieszka I jest szkołą cenioną w mieście i regionie. Nasi uczniowie otrzymują stypendia Prezesa Rady Ministrów oraz Prezydenta Miasta. W dużej mierze jest to zasługa dyrekcji i wysoko wykwalifikowanej kadry pedagogicznej, która pracę z młodzieżą traktuje nie tylko jako obowiązek, ale także jako źródło radości i satysfakcji.

BADANIA DIAGNOSTYCZNE JAKO ELEMENT SYSTEMU ZAPEWNIANIA JAKOŚCI PRACY LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCEGO

Liceum Ogólnokształcące z Oddziałami Integracyjnymi im. Mieszka I jest największą szkołą ponadgimnazjalną w Świnoujściu. W jej murach kształcimy młodych ludzi o różnych potrzebach edukacyjnych. W codziennej pracy staramy się stworzyć im jak najlepsze warunki rozwoju, adekwatne do możliwości. Tak więc bardzo ważne jest, aby już na samym początku nauki w liceum określić poziom wiedzy i umiejętności uczniów po szkole gimnazjalnej. Taką rolę spełnia diagnoza wstępna przeprowadzana w klasach pierwszych. W kolejnych latach nauki – w klasach drugich i trzecich – przeprowadzane są badania przyrostu wiedzy i umiejętności z przedmiotów maturalnych.

Diagnoza wstępna w klasach pierwszych

Diagnoza wstępna jest to zadanie ujęte w planie rozwoju szkoły. Za jej zaplanowanie, przeprowadzenie i podsumowanie odpowiedzialny jest zespół do badania osiągnięć uczniów. Nauczyciele wchodzący w jego skład wykorzystują w swojej pracy wiedzę i umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia: „Jak efektywnie wykorzystać wnioski z egzaminu gimnazjalnego do planowania pracy w szkole ponadgimnazjalnej”.

Diagnozą wstępną z języka polskiego i przedmiotów rozszerzonych objęci są wszyscy uczniowie klas pierwszych. Analiza wyników uzyskanych przez młodzież poszczególnych klas jest materiałem niezwykle ważnym dla wychowawców i nauczycieli, ponieważ charakteryzuje dany zespół klasowy, jego możliwości intelektualne, wskazuje mocne i słabe strony uczniów. Pozwala na zaplanowanie pracy dydaktycznej, wyodrębnienie uczniów z zaległościami i opracowanie działań naprawczych służących opanowaniu ważnych i niezbędnych umiejętności w dalszym kształceniu. Wyniki tego badania przekazywane są uczniom i ich rodzicom.

Z większości przedmiotów badamy umiejętności w oparciu o gimnazjalne standardy wymagań egzaminacyjnych z zakresu przedmiotów humanistycznych i matematyczno-przyrodniczych. Natomiast z języków obcych i technologii informacyjnej w oparciu o podstawę programową. Umiejętności sprawdzane są za pomocą: zadań otwartych, testu uzupełnień, testu wyboru, analizy tekstu – konstruowanych w ramach zespołów przedmiotowych. W pierwszych latach nauczyciele przygotowywali sprawozdania z badań wraz z własnymi spostrzeżeniami, ale trudno było z różnych sposobów opracowań wyciągnąć uogólniające wnioski do dalszej pracy; dlatego w obrębie zespołu do badania osiągnięć uczniów przygotowany został wspólny dla wszystkich sposób opracowywania wyników.

Po przeprowadzeniu badania w ramach zespołów przedmiotowych dokonywana jest analiza wyników. Nauczyciele obliczają stopień łatwości poszczególnych zadań dla ucznia, klasy i szkoły, oraz średni wynik punktowy dla klasy i szkoły. Ważny jest też rozkład najniższych i najwyższych wyników, daje on bowiem obraz różnic w klasie oraz określa indywidualne możliwości uczniów.

W drugim semestrze nauczyciele przeprowadzają diagnozę końcową – badanie przyrostu wiedzy i umiejętności uczniów po klasie pierwszej. Zespół do badania osiągnięć uczniów porównuje te wyniki z wynikami diagnozy z początku roku szkolnego. W oparciu o wnioski poszczególnych zespołów przedmiotowych sporządza katalog umiejętności dobrze i słabo opanowanych, który prezentuje na radzie pedagogicznej. Dzięki niemu nauczyciele uzyskują informacje o skuteczności podjętych działań i w celu podniesienia efektywności nauczania planują dalszą pracę z uczniami.

Wyniki diagnozy wstępnej są omawiane na radzie pedagogicznej w październiku lub listopadzie, natomiast wyniki diagnozy końcowej na radzie w sierpniu. To pozwala porównać nam klasy pierwsze z poprzednimi rocznikami i ocenić ich umiejętności. Niestety, coroczna analiza wyników diagnoz wstępnych pokazuje wciąż niski stopień opanowania podstawowych umiejętności oraz ogromne rozbieżności między klasami.

Dzięki przeprowadzonym i opracowanym diagnozom szkoła uzyskuje informacje o stanie wiedzy i umiejętności uczniów klas pierwszych. Pomaga to nauczycielom zaplanować swoje działania tak, by umożliwić uczniom optymalny rozwój, wyrównać braki po szkole gimnazjalnej i rozwijać ich indywidualne predyspozycje.

Badania diagnostyczne w klasach drugich i trzecich

W naszej szkole badaniem diagnostycznym z przedmiotów rozszerzonych objęci są również uczniowie klas drugich i trzecich. Celem badania jest określenie poziomu wiedzy i umiejętności zgodnych z wymaganiami egzaminacyjnymi. Na tym etapie sprawdzamy przede wszystkim stopień przygotowania młodzieży do matury, dlatego wszystkie testy konstruowane są na wzór arkuszy egzaminacyjnych, a przy ocenianiu prac stosujemy kryteria maturalne. Podobnie jak w przypadku diagnozy wstępnej uzyskane wyniki nie są przeliczane na oceny szkolne.

W klasach trzecich badanie diagnostyczne przybiera formę matury próbnej, która pozwala młodzieży oswoić się z sytuacją egzaminacyjną, a nauczycielom daje możliwość oceny umiejętności i wiedzy uczniów przed samym egzaminem. W celu zachowania jak największego obiektywizmu prace uczniów sprawdzane są przez nauczycieli nie uczących w danej klasie. Wyniki próby poddawane są analizie ilościowej i jakościowej. Egzaminujący nauczyciele liczą współczynnik łatwości zadań, podają wynik procentowy dla każdego ucznia, określają, jaki procent uczniów uzyskał próg 30% oraz podają najwyższy i najniższy wynik w klasie. Na podstawie tych wyliczeń formułują wnioski dotyczące stopnia opanowania umiejętności oraz dokonują oceny skuteczności podjętych przez siebie działań, wybranych programów, metod i technik nauczania. W oparciu o wyniki uwzględniają w pracy z uczniami zwiększenie czasu na kształcenie słabo opanowanych czynności.

Wyniki badań diagnostycznych i próbnych egzaminów maturalnych traktujemy jako jeden z elementów oceny jakości pracy szkoły, wykorzystujemy do oceny jakości pracy własnej oraz do zaplanowania działań podnoszących efekty uzyskiwane przez uczniów.

GIMNAZJUM NR 6 W SZCZECINIE – DROGA DO JAKOŚCI

Nasza praca nad jakością rozpoczęła się już w pierwszym roku istnienia gimnazjum. Pierwsze dwa lata pracy to przede wszystkim rozpoznawanie potrzeb i możliwości środowiska, w którym placówka istnieje, oraz budowanie takiego systemu zapewnienia jakości, który byłby akceptowany przez wszystkie podmioty szkoły.

Takie podejście do jakości znalazło odzwierciedlenie w misji naszego gimnazjum, określającej tożsamość i cel funkcjonowania szkoły, zawierające się w sformułowaniu: „...dobre gimnazjum to nie tylko takie, które osiąga wysokie wyniki w pracy dydaktycznej, ale też takie, które osiągnie wysoką rangę w społeczności, i w którym wystąpi wspólne i zespołowe działanie”.

Kiedy już mieliśmy wyznaczoną misję, rozpoznaliśmy potrzeby środowiska, określiliśmy długofalowe cele, zadania ogólne i szczegółowe. Nadszedł czas, aby idee i pomysły przełożyć na konkretne działania. Tak powstawały nasze roczne plany pracy. Wychodząc z założenia, że „jakość prowadzi do stałego rozwoju i zawsze można ją poprawić”, co roku, w oparciu o wewnętrzny szkolny plan mierzenia jakości, przeprowadzaliśmy szczegółową analizę jego efektywności. W ten sposób po dwóch latach działalności stworzyliśmy rejestr mocnych i słabych stron naszego gimnazjum, obejmujący różne obszary pracy szkoły: koncepcję, zarządzanie i organizację, wychowanie i opiekę oraz kształcenie.

Raport ten dał podstawę do opracowania pięcioletniego programu rozwoju szkoły na lata 2004–2009. Wprowadziliśmy do niego decydujące, naszym zdaniem, o jakości pracy szkoły podstawowe zasady:

- tworzenie warunków do rozwoju każdego ucznia, aby umożliwić mu sukces na miarę jego możliwości w dalszej edukacji;
- jasne, sprecyzowane wymagania w postaci standardów pracy oraz wskaźników ich realizacji, znane i akceptowane przez uczestników programu;
- stała diagnoza potrzeb odbiorców, systematyczne zbieranie informacji zwrotnych od uczniów, rodziców i społeczności lokalnej;
- wspólne zespołowe planowanie, regularne monitorowanie, ewaluacja i wprowadzanie zmian;
- angażowanie do współpracy rodziców;
- otwartość szkoły na współpracę ze środowiskiem lokalnym.

Stworzone procedury oraz narzędzia diagnoz i ocen pozwalały na bieżące monitorowanie i ewaluację zaplanowanych zadań. Wyniki wewnętrznego mierzenia jakości były dla nas satysfakcjonujące. Z ciekawością, a także z pewnym niepokojem oczekiwaliśmy jednak efektów zewnętrznego mierzenia jakości pracy szkoły, które zostało przeprowadzone przez wizytatora Zachodniopomorskiego Kuratorium Oświaty w październiku 2005 roku. Celem wizytacji była ocena dotychczasowej działalności placówki oraz zainicjowanie prac nad poprawą jakości kształcenia, wychowania i zarządzania. Z otrzymanego raportu wynikało, że najwyższe wyniki uzyskaliśmy w obszarze standardów II i III, które obejmowały wskaźniki związane z wysokim poziomem pracy nauczycieli, ich doskonaleniem, wdrażaniem innowacji pedagogicznych, a także osiąganiem sukcesów, których miarą jest poziom i postęp w zakresie efektów kształcenia. Okazało się, że jesteśmy, jak wiele innych dobrze pracujących placówek, szkołą posiadającą wysoko wykwalifikowaną, utożsamiającą się ze szkołą kadrę pedagogiczną, zapewniającą realizowanie indywidualnych potrzeb edukacyjnych uczniów.

Od początku istnienia gimnazjum podejmowane były różnorodne działania na rzecz podnoszenia jakości pracy szkoły. W naszej placówce funkcjonuje sprawny system wewnętrznego mierzenia jakości pracy szkoły, za którego realizację odpowiada dyrektor.

Dyrektor powołał zespół ds. mierzenia jakości pracy szkoły i na bieżąco monitoruje jego pracę oraz wspiera wszelkie działania. Wewnętrzne mierzenie jakości pracy szkoły odbywa się w odniesieniu do wybranych obszarów, standardów, wskaźników. Szczegółowo określone są: źródła informacji, techniki pozyskiwania informacji, narzędzia, dokumentowanie, wykorzystanie wyników wewnętrznego mierzenia oraz terminy przeprowadzania czynności diagnostycznych. Diagnozując osiągnięcia edukacyjne uczniów, uwzględniamy wyniki uzyskiwane przez nich na poszczególnych poziomach kształcenia, a także porównujemy je z wynikami uzyskiwanymi na egzaminie gimnazjalnym. W ramach diagnozowania osiągnięć edukacyjnych przeprowadzamy:

- wstępną diagnozę poziomu umiejętności po szóstej klasie szkoły podstawowej z języka polskiego i matematyki,
- diagnozę przyrostu wiedzy i umiejętności po roku nauki,
- badanie wyników nauczania w klasach II z wybranego w danym roku szkolnym przedmiotu,
- próbny zewnętrzny egzamin gimnazjalny w klasach III,
- próbny wewnętrzny egzamin gimnazjalny w klasach II,
- egzamin zewnętrzny w klasach III.

Każda przeprowadzona diagnoza poddana jest szczegółowej analizie, a jej wyniki są wnikliwie omawiane na spotkaniach zespołów samokształceniowych, podczas których ustala się kierunki dalszych działań. Z wynikami, ich analizą oraz wnioskami zapoznajemy uczniów, rodziców oraz radę pedagogiczną. Choć na wyniki diagnoz składa się wiele czynników, na podstawie zgromadzonych danych możemy stwierdzić, że dotychczas na każdym etapie kształcenia następował przyrost badanej wiedzy i umiejętności, a wyniki z wewnętrznego mierzenia jakości są spójne z wynikami egzaminu zewnętrznego. Szczegółowe informacje tj. analiza, zestawienie wyników, tabele, wykresy i wnioski z wewnętrznego mierzenia jakości pracy szkoły znajdują się w corocznie sporządzanych raportach.

W celu podnoszenia jakości pracy szkoły opracowywano i wdrażano programy naprawcze, szczególnie w klasach, w których występowały trudności dydaktyczne. Stwarzano uczniom możliwość uczestniczenia w zajęciach wyrównawczych z języka polskiego i matematyki. Dla uczniów klas III przez cały rok szkolny odbywają się zajęcia dodatkowe (wg opracowanego harmonogramu) z różnych przedmiotów, mające na celu wspomaganie procesu przygotowania do egzaminu gimnazjalnego.

Przez sześć lat działalności wypracowaliśmy również nasz własny, indywidualny wizerunek, który wyróżnia Gimnazjum nr 6 spośród innych placówek. Klimat szkoły sprzyja tworzeniu i wdrażaniu innowacji pedagogicznych. Funkcjonują u nas klasy realizujące ciekawe programy własne nauczycieli: klasa ekologiczno-turystyczna, klasa z elementami przedsiębiorczości, klasa z rozszerzonym programem języka polskiego, klasa z rozszerzonym programem informatyki, klasa usportowiona – specjalność piłka nożna. Nasze propozycje spotkały się z dużym zainteresowaniem ze strony młodzieży, a fakt, iż zaistnieliśmy w konkursach ekologicznych, ekonomicznych i z dziedziny przedsiębiorczości, nie tylko o zasięgu lokalnym, ale również ogólnopolskim, świadczy o wysokim poziomie i efektywności realizowanych programów.

Mając na uwadze wszechstronny rozwój uczniów, ich predyspozycji i zainteresowań, stworzyliśmy bogatą ofertę kół zainteresowań, którą modyfikujemy, biorąc pod uwagę preferencje uczniowskie. Większość kół pracuje w oparciu o programy własne. Efekty pracy młodzieży prezentowane są na bieżąco w gablotach ściennych, gazetce szkolnej, podczas szkolnych imprez i uroczystości, a także kolejnych, odbywających się corocznie, edycji Dni Humanistycznych, Ekologicznych i Europejskich. Swoje osiągnięcia i umiejętności nasi uczniowie prezentują nie tylko na terenie szkoły; biorą udział w imprezach międzyszkolnych, a także ogólnopolskich. Kilkakrotnie uczestniczyli w Ogólnopolskich Potyczkach Przedsiębiorczych Uczniów, a w 2005 roku reprezentowali nasze województwo na Forum Edukacji Ekologicznej w Poznaniu. Młodzież uczęszczająca na zajęcia kół bierze udział w konkursach tematycznych, w których odnosi sukcesy. Liczne osiągnięcia to zasługa przede wszystkim koła teatralnego, fotograficznego, ekonomicznego i żeglarskiego, działającego w ramach edukacji morskiej.

Nasze gimnazjum aktywnie uczestniczy w programie Socrates Comenius, realizując międzynarodowe projekty. W roku szkolnym 2001/2002 realizowaliśmy projekt „Vivaldi – cztery pory roku”, współpracując ze szkołami z Holandii, Cypru, Hiszpanii, Włoch i Austrii. W roku 2004/2005 rozpoczęliśmy pracę nad kolejnym projektem „Oblicza estuariów”, w ramach którego mamy możliwość współpracy z Francją, Portugalią i Holandią. Dzięki realizacji międzynarodowych projektów stwarzamy uczniom możliwość nawiązywania kontaktów z rówieśnikami z zagranicy, a tym samym doskonalenia umiejętności posługiwania się językiem obcym. Również w ramach programu Socrates Comenius gościliśmy asystenta językowego z Niemiec, dzięki czemu młodzież korzystała z dodatkowych godzin języka niemieckiego. To właśnie udział w międzynarodowym programie sprawił, że znaleźliśmy się w Europejskiej Bazie Produktów „EST”, której celem jest popularyzacja i waloryzacja efektów pracy szkół uczestniczących w projektach.

Biorąc udział wielu akcjach charytatywnych, uwrażliwiamy gimnazjalistów na potrzeby innych. Nasi uczniowie, uczestnicząc w realizacji programów dydaktycznych, wychowawczych i profilaktycznych, są przygotowani do brania odpowiedzialności za swoje zachowanie i naukę. Dokładamy wszelkich starań, aby nasze gimnazjum było miejscem bezpiecznym zarówno dla uczniów, jak i pracowników. Aktywnie współpracujemy

z wieloma instytucjami miasta Szczecina (m.in. Towarzystwem Kultury Teatralnej, Młodzieżową Fundacją Przedsiębiorczości, Ligą Ochrony Przyrody, Polskim Towarzystwem Turystyczno-Krajoznawczym, Regionalną Dyrekcją Lasów Państwowych, radami osiedli, parafią, instytucjami kulturalnymi). Nasze wielokierunkowe działania, otwartość na potrzeby młodzieży tworzą klimat i atmosferę, w której każdy czuje się ważny. Absolwenci Gimnazjum nr 6 to w większości osoby przedsiębiorcze i kreatywne, a przede wszystkim dobrzy uczniowie szkół wyższego szczebla.

Na co dzień podejmujemy szereg różnorodnych zadań mających na celu kreowanie aspiracji edukacyjnych naszej młodzieży, a tym samym podnoszenie jakości pracy szkoły. Poprawa wyników nauczania i wyników egzaminu gimnazjalnego oraz stabilna sytuacja wychowawcza stanowią wymierne efekty realizowanych zadań. O wciąż poprawiającym się wizerunku szkoły świadczy fakt, że z roku na rok wzrasta liczba uczniów nie tylko z rejonu. Do naszej placówki uczęszczają uczniowie z różnych dzielnic miasta (Śródmieście, Pogodno, Bez-rzecz, Mierzyn, Pomorzany).

Miarą i wyznacznikiem jakości jest dla nas także umiejętność dzielenia się doświadczeniami z innymi nauczycielami. Wielokrotnie byliśmy współorganizatorami oraz inicjatorami różnych form doskonalenia i wymiany doświadczeń w zakresie współpracy międzynarodowej, edukacji ekologicznej, przedsiębiorczości i edukacji morskiej.

Umiejętność zespołowego działania oraz sprawne funkcjonowanie w różnorodnych obszarach działalności szkoły sprawiły, że bez wahania przystąpiliśmy w 2002 roku do organizowanej przez Centrum Edukacji Obywatelskiej i „Gazetę Wyborczą” akcji „Szkoła z klasą”. Po raz kolejny przekonaliśmy się, że działania oparte na współpracy całej społeczności szkolnej przynoszą widoczne efekty (umiejętność współpracy, odpowiedzialność za podjęte zadania, kreowanie liderów, zaangażowanie w życie szkoły, odkrywanie indywidualnych predyspozycji, talentów, poczucie bezpieczeństwa, własnej wartości i tożsamości ze szkołą). Pełna realizacja podjętych przez nas zadań oraz osiągnięte efekty niewątpliwie wpłynęły na podniesienie jakości pracy szkoły i zdecydowały, że w październiku 2003 roku mogliśmy wspólnie cieszyć się z otrzymania certyfikatu „Szkoła z klasą”.

Wysoka, pozytywna ocena działań szkoły w różnych jej obszarach, dokonana przez Kuratorium Oświaty, stała się dla rady pedagogicznej miarodajną weryfikacją efektywności naszej pracy oraz bodźcem motywującym do wystąpienia o tytuł Zachodniopomorskiej Szkoły Jakości.

Procedura zdobycia tego tytułu wymagała opracowania Księgi Jakości, obejmującej wszystkie obszary pracy szkoły i zawierającej 90 wskaźników, z których każdy wymagał przedstawienia szczegółowych dowodów jego realizacji. Warunkiem koniecznym do uzyskania certyfikatu było także kompleksowe przeprowadzenie samooceny pracy w kontekście mocnych i słabych stron działalności szkoły. Wypełniona w ten sposób Księga Jakości została przedstawiona Kapitulie weryfikującej kandydatów.

W czerwcu, kilka dni przed zakończeniem roku, dowiedzieliśmy się o korzystnym dla nas werdykcie Kapituły. Okazało się, że znaleźliśmy się w gronie 23 szkół z województwa zachodniopomorskiego wyróżnionych tytułem Zachodniopomorskiej Szkoły Jakości.

Co niesie za sobą otrzymanie tego zaszczytnego tytułu?

Wielką radość nauczycieli, uczniów, rodziców, że wspólnie potrafimy realizować cele satysfakcjonujące nie tylko uczestników procesu edukacji, ale także władze oświatowe.

Przekonanie, że wzmocni się wizerunek szkoły w środowisku jako placówki szczególnie dbającej o jakość kształcenia i wychowania, w której panuje atmosfera sprzyjająca efektywnej pracy.

A co najważniejsze – głęboką refleksję, wynikającą z wiedzy i nabytego doświadczenia, że dochodzenie do jakości to proces ciągły. Docenienie naszej pracy zobowiązuje i jednocześnie motywuje do podejmowania nowych wyzwań, wprowadzania zmian zmierzających do stworzenia wizerunku szkoły będącego autentycznym odzwierciedleniem jakości. Wiemy, nad czym i w jaki sposób powinniśmy pracować, aby kontynuować wzmocnianie mocnych stron pracy szkoły i eliminować słabe. „Jakość bowiem prowadzi do stałego rozwoju – zawsze można ją poprawić”.

Z DOŚWIADCZEŃ SZKOŁY PODSTAWOWEJ NR 2 W TRZEBIATOWIE

Ważnym elementem pracy szkoły, jeśli nie najważniejszym, jest nieustanne podnoszenie jakości jej pracy. Troska o jakość jest procesem ciągłym, wymagającym systematycznego monitorowania, ewaluowania i jest nierozdzielnie związana z podstawową funkcją szkoły – nauczaniem. Każda szkoła ma swój sposób, aby jak najlepiej pracować i wykorzystywać zasoby, jakimi dysponuje, oraz wprowadza, możliwe do realizacji, innowacje.

Szkoła Podstawowa nr 2 w Trzebiatowie jest pięknie położoną szkołą miejsko-wiejską, w której uczy się 360 uczniów pochodzących z jedenastu miejscowości. Praca w takiej placówce zobowiązuje do wzmożonych działań, aby możliwe było uzyskanie zadowalających efektów. Naszym pomysłem na podnoszenie jakości było zaktywizowanie całej społeczności szkolnej w ramach realizacji programu edukacyjnego „Szkoła z klasą”, organizowanego przez Centrum Edukacji Obywatelskiej, „Gazetę Wyborczą” i portal Gazeta.pl.

Przed decyzją o przystąpieniu do programu pojawiało się wiele obaw i wątpliwości. Jednak znalazła się grupa osób, która podjęła wyzwanie. Byli to nauczyciele aktywni, otwarci, kreatywni, zdolni przekonać pozostałych członków rady pedagogicznej do podjęcia tego wysiłku.

Punktem wyjścia do pracy było przeprowadzenie diagnozy wstępnej za pomocą ankiety skierowanej do uczniów, rodziców i nauczycieli. Następnie powstało sześć zespołów realizujących poszczególne zadania. Najpierw postanowiliśmy stworzyć „Szkołę bez przemocy”. Przybliżaliśmy uczniom problematykę przemocy rówieśniczej i wskazywaliśmy sposoby radzenia sobie z nią. W efekcie zaobserwowaliśmy wzrost zachowań asertywnych wśród uczniów. Zwiększyła się też ich wiedza na temat własnych praw. Dzieci dowiedziały się, że o przemocy można mówić głośno i utrwaliły wiedzę na temat możliwości szukania pomocy. Jednocześnie było realizowane zadanie „Jak lepiej informować o ocenianiu?”, które miało na celu zbadanie i dopracowanie szkolnego systemu oceniania. Taki sprawny system zapewnia uczniom wiedzę o tym, czego i w jakim celu się uczą. Badania potwierdziły, że SSO jest czytelnym i wiarygodnym sposobem oceniania osiągnięć uczniów. Kolejne zadanie badawcze było realizowane pod hasłem „Dobrze wyjaśniamy, ciekawie uczymy”. Sprawdzaliśmy wówczas naszą umiejętność przekazywania wiedzy w atrakcyjny sposób, umożliwiając jednocześnie każdemu dziecku odnoszenie sukcesów na poziomie jego możliwości. Zadanie to potwierdziło, że uczniowie lepiej zapamiętują lekcje przeprowadzone w ciekawej formie, w których organizację są bezpośrednio zaangażowani. Ważnym elementem tego zadania był „nauczycielski rachunek sumienia”. Każdy z nas przeanalizował swoje mocne i słabsze strony. Wyniki naszych przemyśleń stały się podstawą wymiany doświadczeń podczas szkoleniowej rady pedagogicznej.

Trzy ostatnie zadania były, zdaniem całej społeczności szkolnej, najciekawsze i najatrakcyjniejsze, pomimo że wymagały największego nakładu pracy. „Nasza mała i wielka ojczyzna” to cykl działań związanych z edukacją regionalną. Wykorzystaliśmy fakt, że z Trzebiatowem wiążą się ważne wydarzenia historyczne i legendarne oraz to, że okres realizacji zadania zbiegł się w czasie z rocznicą wyzwolenia miasta po II wojnie światowej. Od tej pory każdy uczeń wie, dlaczego na sgraffito widnieje wizerunek słońca, dlaczego jedyna ocalała baszta prochowa nazywa się „kaszana”, co oznaczają trzebiatowskie „cztery świece” (cztery wyznania), bezbłędnie rozpoznają zabytki starego miasta.

Przygotowując uczniów do życia w nowoczesnym świecie, zrealizowaliśmy także zadanie „Uczniowie wchodzą do Europy”. Podsumowaniem zadania był festyn europejski, podczas którego szkoła stała się Europą w miniaturze. Każda klasa przygotowała prezentację wylosowanego państwa UE (stroje, potrawy, wielcy ludzie, przyroda, konkursy wiedzy itp.). Zgromadziliśmy scenariusze zajęć, plakaty, gazetki tematyczne, przybliżyliśmy literaturę tych państw.

Dorobek całego roku pracy nad programem został zaprezentowany podczas „Festiwalu nauki” połączonego ze Świętem Polskiej Szkoły i obchodami Dnia Dziecka. Pod hasłem „Zrozumieć świat” przygotowano prezentację czterech żywiołów. Z racji nadmorskiego położenia żywioł Wody został przedstawiony za pomocą rekwizytów związanych z morzem, pracą rybaka, fauną i florą Bałtyku. Strój strażaka, pokaz środków gaśniczych, przejażdżki wozem strażackim i konkurs wiedzy pożarniczej – to niektóre z elementów prezentacji drugiego żywiołu – Ognia. Prezentacja skarbów Ziemi została wzbogacona o ogromną kolekcję biżuterii wykonanej

z materiałów naturalnych przez naszych uczniów i ich rodziców. Największym powodzeniem cieszyła się wystawa *Powietrze*, gdzie wśród modeli samolotów, latawców i balonów znajdował się oryginalny kombinezon pilota i inne akcesoria związane z lotnictwem. Aby uatrakcyjnić festiwal, stworzyliśmy uczniom możliwość zaprezentowania swoich umiejętności plastycznych (wystawy prac) i taneczno-wokalnych (popisy estradowe). Ta uroczystość stała się świętem całej społeczności lokalnej.

Jak te działania wpłynęły na jakość naszej pracy? Przede wszystkim znacznie zbliżyły wszystkich pracowników szkoły. Zacieśniły się formy współpracy uczniów, nauczycieli i rodziców. Przekonaaliśmy się, że szczególnie możemy liczyć na rodziców. Bez ich wsparcia niemożliwe byłoby zrealizowanie tak dużych przedsięwzięć. Nawiązaliśmy również trwałe kontakty z licznymi instytucjami i organizacjami. Cykliczne informacje w prasie, Internecie przyczyniły się do budowania pozytywnego wizerunku szkoły w środowisku. Uczniowie zyskali pewność siebie, wiarę we własne możliwości, wykazali się pomysłowością, otwartością, umiejętnością współpracy. Nauczyciele coraz chętniej pracują metodami aktywizującymi, potrafią zaangażować do działania całe rodziny uczniów. Nauczaliśmy się wymieniać wiedzę i doświadczeniami.

Zachęteni sukcesem programu podjęliśmy decyzję o przystąpieniu do kolejnego –*lego, cogito, ago* (Czytam, Myślę, Działam). Różnił się od „Szkoły z klasą” formą pracy – wymagał od uczestników opracowania scenariuszy i przeprowadzenia zajęć z zastosowaniem metod aktywizujących. Powodzenie tego programu zależało w dużej mierze od zaangażowania prawie wszystkich nauczycieli pracujących w szkole. Efektem realizacji programu, nazywanego także „Trzy kolory”, było stosowanie różnorodnych strategii uczenia czytania tekstów kultury i przekazów codziennych, rozwijanie umiejętności samodzielności w myśleniu i działaniu, budzenie wrażliwości społecznej, umiejętność współpracy i chęci działania.

W naturalny sposób, niejako siłą rozpędu, pojawiła się gotowość do zdobycia indywidualnych tytułów „Nauczyciela z klasą” w kolejnym programie edukacyjnym. Realizacja zadań została zakończona, a finał odbędzie się jesienią.

Wymiernym efektem pracy całej społeczności szkolnej jest wzrost efektywności nauczania widoczny w stale rosnącej końcoworocznej średniej ocen. Wzrosły również wyniki sprawdzianu klas szóstych, które w bieżącym roku są zbieżne z wynikami województwa.

SZKOŁA PODSTAWOWA NR 4 W GRYFICACH – „SZKOŁĄ Z KLASĄ”

20 maja 2002 roku ukazało się w „Gazecie Wyborczej” ogłoszenie zachęcające szkoły podstawowe, gimnazja i szkoły średnie do wzięcia udziału w społecznej akcji pod hasłem „Szkoła z klasą”. Akcję tę przygotowała „Gazeta Wyborcza”, fundacja Centrum Edukacji Obywatelskiej oraz portal gazeta.pl. Honorowym patronatem objął ją ówczesny prezydent RP Aleksander Kwaśniewski.

Po zapoznaniu się z przesłaniem, zadaniami i celami tej akcji podjęliśmy w naszej szkole decyzję o przystąpieniu do niej. Spodobało nam się, że jednym z głównych założeń było wprowadzenie do polskiej szkoły nowego sposobu myślenia o oświacie, promocja nowoczesnej, efektywnej edukacji na wysokim poziomie oraz ożywienie współpracy ze środowiskiem lokalnym. Wzięliśmy w niej udział również dlatego, że zależało nam, by uczniowie byli lepiej przygotowani zarówno do życia, jak i nauki na dalszych etapach oraz by praca szkoły była bardziej doceniana.

Program pierwszej edycji „Szkoły z klasą” zawierał sześć głównych zasad przyjaznej uczniom, nauczycielom i rodzicom szkoły:

1. Szkoła dobrze uczy każdego.
2. Szkoła ocenia sprawiedliwie.
3. Szkoła uczy myśleć i rozumieć świat.
4. Szkoła rozwija społecznie, uczy wrażliwości.
5. Szkoła pomaga uwierzyć w siebie, tworzy dobry klimat.
6. Szkoła przygotowuje do przyszłości.

Aby ich przestrzegać, należało zrealizować szereg zadań, które z kolei pozwalały uzyskać tytuł „Szkoły z klasą”. Wybór poszczególnych zadań był przez nas długo komentowany i dyskutowany, gdyż zależało nam nie tylko na osiągnięciu podstawowych założeń akcji, ale przede wszystkim na podjęciu działań mających na celu dobro uczniów i dążenie do tego, by osiągalni coraz lepsze wyniki, rozwijali swoje zainteresowania, wiedzieli, czego i jak mają się uczyć, myśleli w sposób twórczy i krytyczny, potrafili współdziałać w zespole, angażując się w pracę na rzecz innych, umieli posługiwać się komputerem i Internetem oraz, co najważniejsze, by w szkole panowała życzliwa i pełna wzajemnego szacunku atmosfera.

W ramach realizacji pierwszej zasady podjęliśmy się realizacji zadania „Jak wychować ludzi z pasją?”. Ten wybór dał między innymi możliwość zaprezentowania działalności kół zainteresowań. Drugie zadanie „Czy na pewno oceniamy sprawiedliwie?” pozwoliło zorientować się, czy opracowany przez nas system oceniania jest dla uczniów motywacją do uczenia się. Podejmując się realizacji zadania „Co się dzieje na świecie?”, zorganizowaliśmy debaty uczniowskie na aktualne tematy społeczne i polityczne. „Nasza mała i wielka ojczyzna” to kolejne zadanie, podczas realizacji którego chcieliśmy, aby dzieci zrozumiały, że trzeba i warto dobrze pracować, by w przyszłości przyczynić się do rozwoju swojej ojczyzny. Zadanie „Każdego można za coś pochwalić” pozwoliło nauczycielom i uczniom postrzegać innych w sposób pozytywny. Realizując zadanie „Uczniowie wchodzą do Europy”, staraliśmy się przybliżyć dzieciom tematykę związaną z Unią Europejską.

Przystępując do akcji „Szkoła z klasą” na pewno wielu z nas miało obawy, czy jej podołamy. Jednakże już w czasie realizacji zadań, obserwując zaangażowanie całej społeczności szkolnej doszliśmy do wniosku, że będziemy nadal prowadzić działania mające na celu wydobywanie tego, co dobre. Udało nam się również zbudować emocjonalne więzi z uczniami i rodzicami. Niektóre z zadań weszły na stałe do kalendarza pracy naszej szkoły. Tworząc przyjazny klimat, pomogliśmy niejednemu dziecku uwierzyć w siebie.

Udało się nam: zostaliśmy „Szkołą z klasą”. Dyplom nadający ten tytuł wisi na szkolnym korytarzu i każdego dnia przypomina całej naszej społeczności, że mamy „klasę”. Ale nie o dyplom tutaj tylko chodzi, ale o to, że potrafimy i chcemy tak działać, aby nasi uczniowie, ich rodzice, nasze koleżanki i koledzy uczyli się i pracowali w szkole, do której każdy przychodzi z radością. Ktoś mógłby powiedzieć, że o przystąpieniu do tej akcji zdecydował okres wzmożonej pracy nauczycieli nad kolejnymi stopniami awansu zawodowego. Nic bardziej mylącego. Tytuł „Szkoła z klasą” otrzymaliśmy w 2003 roku. Do dnia dzisiejszego wielu nauczycieli uzyskało kolejne stopnie awansu, a nasza przygoda z akcją trwa nadal. W roku szkolnym 2004/2005 przystąpiliśmy

do kolejnej edycji akcji, tym razem pod hasłem „Szkoła z klasą. Czytam, myślę, działam”, której głównym celem było rozwijanie u uczniów trzech podstawowych umiejętności: czytania, myślenia, działania (lego, cogito, ago). Rok szkolny 2005/2006 stał się początkiem akcji „Nauczyciel z klasą”, w której nauczyciele nie pracują w zespołach, lecz podejmują i realizują zadania indywidualnie. Spoiwem łączącym działania wszystkich uczestników akcji jest realizacja czterech postulatów:

1. Nauczycielu, odejdź od tablicy.
2. Nauczycielu, pracuj metodą projektów.
3. Nauczycielu, oceniaj tak, by pomóc się uczyć.
4. Uczeń też człowiek.

Każdy z uczestników jest recenzentem prac nauczycieli z innych szkół. W chwili obecnej siedmioro naszych nauczycieli kończy realizację wszystkich zadań.

Podjęcie wyzwania, jakim było przystąpienie do kolejnych edycji akcji „Szkoła z klasą” wymagało od nas odwagi i poświęcenia. Dziś jednak wiemy, że nie był to czas stracony. Dowiedzieliśmy się wiele o nas samych, o naszych uczniach, nauczyliśmy się inaczej pracować, lepiej, stosować nowatorskie formy i metody pracy. Wielu nauczycieli zaczęło traktować komputery i dostęp do Internetu jako dodatkowe narzędzie pracy i wymiany doświadczeń.

Szczegółowe informacje o zakresie naszych działań podejmowanych w ramach poszczególnych etapów akcji „Szkoła z klasą” znajdują się na stronie internetowej www.szkolazklasa.pl.

„SZKOŁA Z KLASĄ” – JAK ZDOBYWALIŚMY TYTUŁ W OŚRODKU SZKOLNO-WYCHOWAWCZYM NR 1 W SZCZECINIE

Zdobyliśmy tytuł „Szkoła z klasą” – powód do zadowolenia, a nawet swoistej dumy, że dokonaliśmy czegoś, co wydawało się nieosiągalne w pracy szkoły, do której uczęszczają dzieci z zaburzeniami zachowania, negujące zasady życia społecznego, z utrwaloną niechęcią do nauki, zaległościami sięgającymi często początkowych klas szkoły podstawowej. Zdobyliśmy ten tytuł wspólnie – nauczyciele i uczniowie, pracując razem nad realizacją sześciu zadań, wybranych spośród trzydziestu przygotowanych przez organizatorów.

Pomysł wzięcia udziału w akcji *Szkoła z klasą* pojawił się w momencie dyskusji nad planem wychowawczym szkoły. Założenia pomocy wychowankom w ich rozwoju poprzez stymulowanie do rozwijania uzdolnień i zainteresowań, tworzenie warunków do właściwej samooceny i samopoznania oraz dostosowanie metod i form pracy do możliwości psychofizycznych dzieci odpowiadało zasadom towarzyszącym II edycji akcji *Szkoła z klasą*.

Pomysł zakiełkował, ale do jego realizacji był potrzebny cały zespół nauczycielski i, co najważniejsze, uczniowie. Z nauczycielami nie było większych problemów. Koledzy, którzy przystępowali do opracowywania planów rozwoju zawodowego na kolejne stopnie awansu zawodowego, chętnie podjęli się zadania, które pozwalało im wykazać się szerokimi umiejętnościami zarówno pedagogicznymi, jak i organizacyjnymi. Uczniowie zaś na lekcjach wychowawczych odpowiedzieli na zawarte w ankiecie pytanie: „Jaka jest nasza szkoła, co chciałbym w niej zmienić?”. Odpowiedzi zbiegały się z przyjętą w Programie Wychowawczym wizją placówki – chcieliśmy być szkołą, która: dobrze uczy każdego ucznia, ocenia sprawiedliwie, uczy myśleć i rozumieć świat, uczy wrażliwości i rozwija społecznie, pomaga wierzyć w siebie, przygotowuje uczniów do przyszłości. Mając wyznaczone cele, zastanowiliśmy się, co zrobić, by je osiągnąć. Dokładna analiza wszystkich zadań zawartych w przewodniku „Szkoły z klasą” pozwoliła wybrać do realizacji takie, które odpowiadały oczekiwaniom zarówno nauczycieli, jak i uczniów. W toku dyskusji i konsultacji z członkami grona pedagogicznego przyjęliśmy zasadę, że w wykonywaniu poszczególnych zadań wszyscy nauczyciele uczestniczą na zasadzie dobrowolności. Każdy mógł więc wybrać taki zespół i takie zadanie, które odpowiadało jego umiejętnościom lub zainteresowaniom.

Na początku października 2003 roku wysłaliśmy oficjalne zgłoszenie udziału w akcji i przystąpiliśmy do realizacji zadań. Nie wszystkie przebiegały w sposób bezkonfliktowy. Często spieraliśmy się o sposób podejścia do zadania, formę realizacji, treść sprawozdania. Zadania wymagały niejednokrotnie długofalowych działań i mobilizacji całego zespołu nauczycielskiego, co w początkowym okresie rodziło niepokój, że możemy nie podołać wyzwaniu. Równocześnie towarzyszyło nam zadowolenie, że podjęliśmy się czegoś nowego, że sami sobie potrafimy podnieść poprzeczkę wymagań, że bardziej niż dotychczas widoczne są efekty naszej pracy.

Nie sposób opisać wszystkich działań wykonanych w ciągu tego roku. Niemożliwe jest również oddanie emocji, jakie towarzyszyły uczniom w wykonywaniu zadań. Każde z nich dawało jednak konkretny wymierny efekt, który procentuje w funkcjonowaniu szkoły i wpływa na ciągłe doskonalenie metod pracy zatrudnionych w niej nauczycieli.

Szkoła dobrze uczy każdego ucznia

W trakcie realizacji zadania zostało stworzonych wiele sytuacji dających możliwość dostrzeżenia potencjalnych możliwości edukacyjnych naszych uczniów. Praca zespołowa na zajęciach lekcyjnych pozbawiała ich obawy o ocenę stanu wiedzy i wyzwalała twórczy zapał poszukiwania nowości. Nie wszystko, czego nauczyliśmy metodami aktywnymi, utrwaliło się w pamięci uczniów, lecz pozostała umiejętność poszukiwania i korzystania z różnych źródeł wiedzy. Przekonaaliśmy się, że istnieje zależność pomiędzy metodami pracy na zajęciach dydaktycznych a wynikami nauczania uczniów – im więcej zajęć wymagających aktywnego współdziałania ucznia z nauczycielem, tym lepsze są wyniki nauczania. Kadra pedagogiczna otwarta na wszelkiego rodzaju nowości w dziedzinie pedagogiki resocjalizacyjnej chętnie korzysta z doświadczeń wypracowanych przez lata w placówce, a także z wiedzy przekazywanej przez specjalistów. Na posiedzeniu rady pedagogicznej poświęconej metodom i technikom akty-

wizującym pracę uczniów został zapoczątkowany plan wprowadzania technik pracy zespołowej na wszystkich zajęciach. Doskonalenie własnych umiejętności w tym zakresie odbywa się w ramach Wewnątrzszkolnego Doskonalenia Nauczycieli. Tradycją stało się, że każdy zdobywający kolejny stopień nauczyciel kontraktowy i mianowany przygotowuje zajęcia warsztatowe poświęcone wybranej metodzie pracy grupowej. Posiadamy również dobrze zaopatrzoną bibliotekę metodyczną, w której znajduje się wiele pozycji poświęconych aktywizacji uczniów. Po trzech latach takich działań stosowanie metod pracy zespołowej i technik aktywizujących stało się w naszej szkole codziennym elementem zajęć. Równocześnie nauczyciele wielokrotnie podkreślają, że chce im się poszukiwać nowych form, bo uczniowie mocniej angażują się w proces edukacyjny, są spokojniejsi i bardziej otwarci na uwagi i wyjaśnienia.

Nie wszyscy uczniowie posiadają potencjał intelektualny pozwalający na zdobywanie wiedzy na poziomie ponadpodstawowym, ale wielu z nich ujawniło przy okazji przygotowywania różnych uroczystości, imprez i zajęć talenty artystyczne lub zdolności organizacyjne. Daje im to szansę rekompensaty niepowodzeń szkolnych sukcesami w innych obszarach funkcjonowania społecznego. Mogliśmy również zauważyć, którzy uczniowie ujawniają cechy przywódcze i cieszą się autorytetem rówieśników.

Szkoła uczy współpracy

Realizując zadanie, uświadomiliśmy sobie, że w planach pracy z dziećmi z zaburzeniami zachowania uczenie współpracy i działania na rzecz innych wybija się na pierwszy plan. Nie ma innego sposobu stworzenia naszym wychowankom szansy na znalezienie właściwego miejsca w społeczeństwie, jak wpojenie im zasad kompromisowych sposobów rozwiązywania konfliktów, nauczanie rzetelności i odpowiedzialności w wykonywaniu przyjętych obowiązków, uwrażliwienie na potrzeby innych, zwłaszcza słabszych i bezbronnych. Obecnie zadanie to znalazło się w programie wychowawczym szkoły. Przez cały rok są prowadzone różnorodne zajęcia pomagające wychowankom stopniowo eliminować zakorzenione w ich świadomości przekonania o swojej niższej wartości od innych rówieśników i dające im możliwość sprawdzenia się w sytuacjach wymagających przełamania istniejących lęków i zahamowań. Wykonanie tego zadania zaowocowało wzrostem aktywności całej społeczności szkolnej.

Bardzo istotne w zespołowym działaniu jest przekonanie o własnej mocy sprawczej wszystkich członków zespołu. Mottem towarzyszącym działaniom samorządu uczniowskiego w naszej szkole stało się hasło „Samorząd tworzymy my wszyscy”. Najwyższą władzą samorządu jest Ogólne Zebranie Szkolne, na którym wnoszone są propozycje i przyjmowany jest plan pracy przedstawiony przez Młodzieżową Radę Ośrodka, będącą zarządem samorządu. Rada może powoływać do wykonania określonych zadań zespoły zadaniowe złożone z uczniów różnych klas. Jest też instytucją nadzorującą i rozliczającą, przy dyskretnym nadzorze opiekuna samorządu, sposób wykonania pracy. Dzięki temu uczniowie mają bardzo duży udział w planowaniu i realizacji różnych zamierzeń szkolnych, tym bardziej że każde z nich jest szczegółowo wyjaśniane na okresowych zebraniach szkolnych.

Zasada współpracy została przeniesiona również na nauczycieli i uczniów realizujących zajęcia edukacyjne i na zespoły odpowiedzialne za przygotowanie wynikających z kalendarza organizacji pracy imprez. Przyniosło to efekt w postaci coraz wyższego poziomu wykonywania przydzielonych obowiązków i podejmowania inicjatyw rozszerzania realizacji zadania o nowe przedsięwzięcia.

Szkoła ocenia sprawiedliwie

Opracowany w trakcie zdobywania miana „Szkoła z klasą” regulamin oceniania zachowania ucznia, po poprawkach i nowelizacjach, został przyjęty jako Wewnątrzszkolny System Oceny. Ocenia cztery sfery dotyczące każdego ucznia: wiedzę, umiejętności, pracę, aktywność, które dają możliwość rzetelnej informacji dotyczącej słabych i mocnych stron każdego wychowanka.

Udział w akcji i zdobycie tytułu „Szkoła z klasą” to nie tylko jednoroczna mobilizacja społeczności szkolnej do wykonania określonych prac w ściśle określonym czasie. Zdobyte doświadczenie procentuje do dzisiaj. Staliśmy się bardziej otwarci na sprawy naszych wychowanków, potrafimy bardziej wnikliwie analizować ich problemy i szybciej, skuteczniej podejmować decyzje dotyczące sposobów pomocy. Łatwiej też porozumiewamy się w zespole nauczycielskim, procentuje bowiem nabyte przeświadczenie, że wspólnie potrafimy podjąć się realizacji nawet najtrudniejszych zadań.

CO NAM DAŁO PRZYSTĄPIENIE DO PROGRAMU „ZACHODNIOPOMORSKA SZKOŁA JAKOŚCI”?

W 2004 r. Zespół Szkół Elektryczno-Elektronicznych został wyróżniony zaszczytnym tytułem Zachodniopomorskiej Szkoły Jakości. Już sama decyzja o przystąpieniu do rywalizacji o zdobycie owego tytułu była wielkim wyzwaniem dla szkoły. Standardy jakości nie były wówczas do końca określone i rozporządzenie było jeszcze w fazie przygotowań.

Podczas posiedzenia rady pedagogicznej rozgorzała dyskusja dotycząca przystąpienia do wspomnianego przedsięwzięcia oraz do zewnętrznego mierzenia jakości pracy szkoły. Oczywiście mieliśmy sporo obaw, tym bardziej że rozpoczynała się gorąca faza przygotowań do zewnętrznej matury oraz egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Byliśmy w fazie szkoleń egzaminatorów, doposażania pracowni oraz pracowaliśmy nad wdrożeniem nowego zawodu – technik informatyk. Większością głosów przyjęliśmy jednak uchwałę o przystąpieniu do programu. Celem badań było określenie stopnia realizacji standardów określonych przez Zachodniopomorskiego Kuratora Oświaty oraz wskazanie mocnych i słabych stron szkoły – jako zespołu.

Mierzenia dokonała starszy wizytator Kuratorium Oświaty p. Daniela Arciszewska. Określono zakres badań i zapoznano radę pedagogiczną z procedurami i harmonogramem badań.

Rozpoczęła się szczegółowa analiza dokumentów i powołanie komisji odpowiedzialnych za poszczególne obszary i wskaźniki standardów jakości. Należało przede wszystkim uporządkować istniejące dokumenty, przeprowadzić ich szczegółową analizę oraz, co najważniejsze, po przeanalizowaniu raportu nakreślić cele pracy na najbliższy czas.

Stwierdziliśmy, że istnieją obszary pracy, w których nie mamy zbyt dużego doświadczenia, np. współpraca z zagranicą i realizacja wspólnych projektów dydaktycznych w ramach programów Leonardo czy Sokrates, ale są również obszary pracy, w których możemy się pochwalić znacznymi osiągnięciami, chociażby największym kołem SEP we współpracy z Politechniką Szczecińską – Wydziałem Elektrycznym. Daje ono naszym uczniom możliwość uczestniczenia w różnorodnych wykładach, prelekcjach i odczytach naukowych prezentujących najnowsze osiągnięcia nauki i techniki. Byliśmy w stanie zorganizować wraz z Politechniką Szczecińską finał Ogólnopolskiej Olimpiady „Euroelektra”. Mogliśmy, korzystając wiedzy i umiejętności naszych nauczycieli, zaprojektować nową pracownię sterowników, pozyskać fundusze ze środków unijnych oraz zrealizować wspomniany projekt.

W 2005 r. podjęliśmy decyzję o zmianie i wdrożeniu nowej dokumentacji programowych kształcenia zawodowego, tj. modułowych programów nauczania w zawodach: technik elektryk, technik elektronik oraz technik informatyk. Odnosnie do tego ostatniego zdobyliśmy doświadczenie na podstawie programów modułowych realizowanych w szkole policealnej. Łatwiej nam było dokonać analizy i wprowadzić od powstającej pierwszej klasy zawód według nowej dokumentacji.

Było to dla nas ogromne wyzwanie, gdyż należało przemodelować organizację pracy szkoły, pracownie zawodowe oraz, co najtrudniejsze, zmienić nastawienie uczniów, rodziców i nauczycieli. Analizując poszczególne standardy, wskaźniki i pytania diagnostyczne, mogliśmy w bardzo prosty sposób wprowadzić do naszych planów pracy zadania zwiększające sprawność oraz efektywność kształcenia i wychowania.

Co nam dało przystąpienie do wspomnianego programu?

- W aspekcie pracy dyrektora – rozpoznanie rzeczywistych umiejętności nauczycieli, wyłonienie liderów oraz zaobserwowanie zmian zachodzących w szkole.
- Poprawa wizerunku szkoły zmieniła opinię jednostki nadrzędnej o pracy szkoły, często dotychczas niedostrzeganej.
- Określenie słabych stron umożliwiło zdecydowane zmiany jakościowe szkoły, pozwoliło dobrać odpowiednio kadrę nauczycieli do określonych zadań i do pracy zespołów problemowych.

Decyzja o przystąpieniu do programu była trudna, gdyż trzeba się było nastawić na zbadanie całej społeczności szkolnej i weryfikację dotychczasowych spostrzeżeń. Jednak motywowała, a niektórych wręcz zmusiała do

intensywniejszej pracy w sferze wychowawczej i dydaktycznej, co dało efekt w postaci dobrze zdanej Nowej Matury oraz egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

Dzięki przystąpieniu do programu Zachodniopomorskiej Szkoły Jakości poznaliśmy możliwości współpracy na wszystkich szczeblach. Zaangażowaliśmy w większym stopniu uczniów, rodziców i nauczycieli i zobowiązaliśmy ich do wzięcia odpowiedzialności za swoją szkołę. Otrzymany certyfikat jest potwierdzeniem, że nasza praca w kształceniu i wychowaniu młodego pokolenia zmierza w dobrym kierunku. Dumni z możliwości podtrzymywania 60-letniej tradycji naszej szkoły zamierzamy kontynuować podjęte wyzwania.

CZY OPŁACA SIĘ WDRAŻAĆ ISO 9001 W PLACÓWKACH DOSKONALENIA NAUCZYCIELI?

Od pierwszych wdrożeń ISO w placówkach doskonalenia nauczycieli minęło kilka lat, a obszar ten ciągle uznawany jest za specyficzny. Dlaczego?

Otóż placówki te:

- świadczą określone usługi na rzecz kadry kierowniczej szkół i placówek oświatowych, doradców metodycznych, pracowników nadzoru pedagogicznego i pracowników jednostek samorządu terytorialnego odpowiedzialnych za sprawy oświaty;
- wykonują powierzone obowiązki, wydając środki publiczne przyznane z budżetu państwa poprzez samorządy województw.

Od placówek doskonalenia nauczycieli wymaga się więc poprawy skuteczności i efektywności kształcenia przy ograniczonych środkach finansowych, zasobach technicznych i organizacyjnych. Dlatego należy w nich zastosować takie narzędzia zarządzania, które poprzez optymalizację organizacji pracy pozwolą na realizację zadań wyznaczonych przez przepisy prawa, zgodnie z powszechnie znaną zasadą: najpierw należy zainwestować, aby osiągnąć wymierne korzyści.

Zadawane jeszcze do niedawna pytania: „czy” lub „dlaczego należy wdrażać system zarządzania jakością”? zastąpiło już pytanie: „jakie korzyści wynikają z jego wdrożenia?”.

A z powszechnym jeszcze do niedawna stereotypem, że jakość powinna się głównie kojarzyć ze sferą biznesu i wyrobem materialnym, nie trzeba już walczyć – odchodzi on do lamusa. Pomimo trudności wynikających z braku wiedzy na temat wymagań normy, jak również z konieczności dostosowywania języka normy do specyfiki funkcjonowania placówek doskonalenia listy korzyści prezentowane obecnie przez placówki, które wdrożyły system, świadczą o tym, że w większości przypadków udało się ten stereotyp przezwyciężyć.

Zwiększa się liczba szkół i placówek oświatowych, w tym doskonalenia nauczycieli, które z rosnącym entuzjazmem, lawinowo wręcz, decydują się na wdrażanie systemu zarządzania jakością według ISO 9001:2000. Można powiedzieć, że trend na zarządzanie jakością w oświacie uległ wzmocnieniu. Oczywiście, zawsze znajdą się i tacy, którzy nie popierali i nie popierają zmian.

Nietrudno zauważyć, że najbardziej przeciwni zmianom są przede wszystkim ci, którzy najbardziej korzystają na istniejącym nieładzie. W placówkach, w których występują „białe plamy” w zarządzaniu organizacją, toleruje się funkcjonowanie dokumentów o niejasnym statusie i pochodzeniu.

Brak jasno określonych kompetencji i uprawnień może wywoływać u niektórych pracowników zachowania mające na celu unikanie odpowiedzialności. I odwrotnie: bywa też tak, że w przypadku niedookreślonej odpowiedzialności pracownicy mogą nie mieć pewności, czy w razie konfliktu nie będą podejmowane przez pracodawcę rozstrzygnięcia mające na celu uprzywilejowanie pracowników powiązanych rodzinnie, towarzysko czy politycznie.

W przypadku:

- braku jasno określonych zasad przyznawania nagród specjalnych,
- polityki kadrowej,
- wspierania samodoskonalenia,
- tworzenia ścieżek rozwoju zawodowego

pracownicy mogą czuć niedosyt informacji w tym zakresie. Oczywiście, norma nie wyeliminuje pewnych sytuacji, ponieważ tam, gdzie zaangażowany jest czynnik ludzki, zawsze będzie istniało ryzyko pewnych zachowań; niemniej system minimalizuje dowolność określonych działań i zachowań czy prawdopodobieństwo ich wystąpienia.

Placówki doskonalenia nauczycieli od dłuższego czasu znajdują się na etapie, który wymusza ich ewolucję. Każdy z nas jest coraz lepiej poinformowany, rosną więc nasze wymagania wobec jakości świadczonych przez nie usług.

Chcemy aby dostarczały usługi:

- skutecznie,
- kompleksowo,
- kompetentnie,

i aby były dostępne w dogodnym dla klienta czasie.

Najbardziej otwarte na zmiany są firmy na skraju upadłości. A przecież oświacie publicznej, w tym placówkom doskonalenia nauczycieli, upadłość raczej nie grozi. I to może być też przyczyną, dlaczego część oświaty publicznej reaguje do tego czasu na zmiany opornie.

W tym kontekście można powiedzieć, że jedną z pierwszych korzyści, wynikających z uruchomienia procesu wykorzystywania przez oświatę publiczną narzędzia, jakim jest zarządzanie jakością, jest właśnie przyspieszenie jej ewolucji. Odbywa się ona poprzez przyjmowanie, a później rozpowszechnianie nowej filozofii jej funkcjonowania.

Kraje wysoko rozwinięte wstąpiły na ścieżkę wdrażania systemu jakości w latach osiemdziesiątych ubiegłego stulecia. W Wielkiej Brytanii na przykład oświata publiczna została odgórnie poddana presji zmian. Ówczesny rząd brytyjski, w celu poprawy funkcjonowania sektora publicznego, zdecydował się na kompleksowe wdrażanie systemów zarządzania jakością w tym sektorze.

Polscy nauczyciele, konsultanci, bibliotekarze, uczestnicząc w wyjazdach szkoleniowych oraz w ramach wymiany doświadczeń z krajami zachodnimi, mają także okazję przypatrzeć się rozwiązaniom tam zastosowanym oraz przekonać się, jak wdrożenie systemu zarządzania jakością pomaga w efektywnym i sprawnym zarządzaniu. Unia Europejska formułuje jedynie zalecenia w zakresie podstawowych zasad wdrażania systemu jakości w placówkach oświatowych oraz niezbędnych cech usług publicznych, związanych między innymi z jakością. Unijne placówki oświatowe stosują więc standardy wynikające z norm ISO albo na zasadzie sterowania centralnego (decyzja o wdrożeniu podjęta zostaje przez rząd danego państwa), albo też dobrowolnie (podejmując decyzję samodzielnie).

W polskiej oświacie nie istnieją wyrażone wprost wymagania w zakresie wdrażania norm ISO. Polskie szkoły i placówki oświatowe nie są też zobligowane do posiadania certyfikatu na zgodność z normą ISO. Jednak polska oświata publiczna jest elementem oświaty państw członkowskich i z tego powodu powinna się dostosowywać do obowiązujących standardów jakości w zarządzaniu.

Doświadczenia polskich szkół i placówek oświatowych, które wdrożyły system, wskazują, że certyfikat bywa często decydującym argumentem podczas ich starań o dofinansowanie ze środków Unii Europejskiej, np. projektów z zakresu informatyzacji.

Wdrożenie systemu jest pozytywnie odbierane na zewnątrz – jako potwierdzenie, że również w oświacie publicznej chcemy sprostać wymaganiom, jakie stawia przed nami perspektywa wzrostu poziomu oczekiwań obywateli Europy, gdzie przestrzeganie swobody przepływu towarów i usług jest jedną z głównych zasad. Polskie instytucje oświatowe wykazują instytucjom niezależnym oraz klientom i stronom zainteresowanym, że organizacja:

- jest w sposób ciągły zdolna do dostarczania usług, które spełniają wymagania wynikające ze stosowania i przestrzegania przepisów prawa,
- działa według standardów już nie tylko europejskich, ale także światowych.

Wdrożenie systemu powoduje:

1. Większą efektywności przy niższych kosztach.
2. Wzrost kompetencji pracowników i większą wydajność pracy.
3. Poprawę finansów organizacji.
4. Podniesienie świadomości bycia odpowiedzialnym za organizację.
5. Podniesienie sprawności komunikacji wewnętrznej.
6. Wyeliminowanie pracowników niezaangażowanych w rozwój organizacji.

Chociaż droga wdrażania i ukoronowania tego wdrożenia certyfikatem w wielu placówkach oświatowych znacząca była wysiłkiem, zmęczeniem czy nawet frustracją pracowników, to się opłacało. Placówki, które wprowadziły ISO, zawsze pozytywnie oceniają ten fakt. Certyfikaty nadaje niezależna jednostka, uznawana najczęściej na całym świecie (PCBC, BVQA, PRS, PIHZ). Niewątpliwie jest to dobry element uwiarygodnienia danej jednostki z punktu widzenia strategii marketingowej.

Jednak tak naprawdę ISO w placówkach doskonalenia nauczycieli to coś więcej.

To osiągnięcie odpowiedniego poziomu świadomości kadry pracowniczej w zakresie zrozumienia znaczenia klienta oraz celów funkcjonowania organizacji. To zmiana stereotypów oraz mentalności pracowników: z pasywnej na aktywną. To uzyskanie efektu synergii poprzez wspólne ich zaangażowanie do uczestnictwa we wdrażaniu oraz kolejnym bardzo ważnym etapie – późniejszym utrzymaniu i doskonaleniu systemu. To swoista kultura i klimat, jakie wyczuwa się w danej organizacji.

Przed placówkami doskonalenia nauczycieli stają obecnie niebagatelne zadania, częstokroć niełatwe wyzwania. I dlatego powinny one działać tak, jakbyśmy tego sobie wszyscy, również jako klienci, życzyli.

INFORMACJA O PROGRAMIE „ZIELONY CERTYFIKAT”

„Zielony Certyfikat” jest programem wsparcia i certyfikacji placówek oświatowych w obszarze zrównoważonego rozwoju, realizowanym na dwóch poziomach:

- przedszkole i szkoła przyjazne środowisku (przyznawany znak – Zielony Certyfikat I stopnia),
- przedszkole i szkoła jako ośrodek rozwoju zrównoważonego (przyznawany znak – Zielony Certyfikat II stopnia).

Zielony Certyfikat I i II Stopnia to znak jakości pracy placówki oświatowej przyznawany na 2 lata za działania na rzecz rozwoju zrównoważonego. Przedłużenie możliwości posługiwania się znakiem poprzedzone jest złożeniem dokumentacji prowadzonych przez placówkę działań, które potwierdzą, że pełni ona rolę ośrodka rozwoju zrównoważonego. Po pozytywnym zaopiniowaniu dokumentów i wizycie w placówce Zielony Certyfikat przyznaje się na kolejne 4 lata.

Program jest realizowany od stycznia 2000 roku i bazuje na dziesięcioletnim dorobku programu „Edukacja w Naturze” oraz współpracy z placówkami oświatowymi w całej Polsce. Jest inicjatywą edukacyjną realizowaną przez Fundację Ośrodka Edukacji Ekologicznej w Warszawie. Skutecznie wspomaga system oświatowy w Polsce w kształtowaniu postaw i podnoszeniu świadomości ekologicznej dzieci, młodzieży i całych społeczności skupionych wokół placówki oświatowej. Zielony Certyfikat I i II stopnia przyznawany placówkom, które spełnią określone wymagania, jest jednym ze znaków jakości edukacji w Polsce, otrzymywanym za działania w obszarze zrównoważonego rozwoju. Do końca 2005 roku Zielony Certyfikat I stopnia uzyskało 38 placówek oświatowych, a Zielony Certyfikat II stopnia 12 placówek. W tym gronie znajdują się 2 placówki oświatowe z województwa zachodniopomorskiego: Przedszkole Miejskie nr 1 w Łobzie i Zespół Szkół w Łobzie. O Zielony Certyfikat ubiegają się także kolejne zachodniopomorskie placówki: Przedszkole nr 15 w Koszalinie i Przedszkole nr 4 w Sławnie.

Program objęty jest honorowym patronatem Ministra Środowiska, Ministra Edukacji Narodowej oraz Prezesa Zarządu Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej. Realizowany jest zaś we współpracy z Centralnym Ośrodkiem Doskonalenia Nauczycieli. Krajowym koordynatorem programu jest Honorata Waszkiewicz.

Misją programu „Zielony Certyfikat” jest upowszechnianie idei zrównoważonego rozwoju poprzez inspirowanie społeczności placówek oświatowych i wspieranie podejmowanych przez nie działań jako lokalnych ośrodków zrównoważonego rozwoju.

Program „Zielony Certyfikat” to propozycja dla przedszkoli, szkół wszystkich typów oraz placówek opiekuńczo-wychowawczych o dużym dorobku w dziedzinie edukacji ekologicznej i wybierających zrównoważony rozwój jako główny kierunek w swoim planie rozwoju. Jest skierowany do placówek dbających o jakość nauczania i wychowania w obszarze zrównoważonego rozwoju, podejmujących współpracę ze społecznością lokalną i uczestniczących w lokalnym rozwoju.

Udział w programie nadaje rangę dotychczasowym działaniom placówek i zwiększa ich motywację do poszukiwania nowych pomysłów i rozwiązań. Pomaga określić kierunek zmian prowadzących do zrównoważonego rozwoju, potrzeby i oczekiwania lokalnego środowiska oraz działania, jakie szkoła lub przedszkole mogą podjąć i zrealizować jako wybrane przedsięwzięcie.

Zainteresowanych zdobyciem szczegółowych informacji o programie „Zielony Certyfikat” odsyłam do „Materiałów pokongresowych I Zachodniopomorskiego Kongresu Edukacyjnego” wydanych przez CDiDN w Szczecinie w 2005 roku oraz na stronę internetową www.zielonycertyfikat.org/.

WARTO BYŁO... – WDRAŻANIE PROGRAMU „ZIELONY CERTYFIKAT” W ZESPOLE SZKÓŁ IM. T. KOŚCIUSZKI W ŁOBZIE

Od wielu lat podejmowane są w Zespole Szkół im. T. Kościuszki w Łobzie działania na rzecz podnoszenia świadomości ekologicznej. W ciągu ostatnich lat przyczyniliśmy się do powstania trzech ścieżek rowerowych w obrębie naszej gminy, mających łączną długość ponad 100 kilometrów. W ubiegłym roku społeczność szkolna postanowiła stworzyć kolejną trasę rowerową oraz muzeum.

Łobez może stanowić doskonałą bazę wypadową do wycieczek zarówno pieszych, jak i rowerowych dla odwiedzających nasz region turystów. Atrakcyjne pod względem krajobrazowym okolice i mało zurbanizowane obszary umożliwiają wspaniałą, zdrowy i spokojny wypoczynek. Bogactwem ziemi łobeskiej jest pagórkowata rzeźba terenu, dolina rzeki Regi, lasy mieszane z bogatymi terenami łowieckimi, wśród których ukryte są jeziora połączone z bystro płynącymi strumieniami. W okolicznych wsiach podziwiać można dworki i parki podworskie ze starodrzewem, folwarki, kościółki i leśniczówki. Łobez to także miasto o prawie 130-letniej tradycji w hodowli koni.

W lutym 2004 roku uczestniczyłam w warszawskiej konferencji *Zielony Certyfikat – europejskim standardem rozwoju lokalnego*, której efektem było przystąpienie naszej szkoły do programu „Zielony Certyfikat” w czerwcu 2004 r. Jest to nowatorski program o zasięgu ogólnopolskim, opracowany przez Fundację Ośrodka Edukacji Ekologicznej. Wspomaga on system oświatowy w Polsce w kształtowaniu postaw i podnoszeniu świadomości ekologicznej wśród młodzieży i całych społeczności lokalnych skupionych wokół placówki oświatowej. Misją programu „Zielony Certyfikat” jest upowszechnianie idei zrównoważonego rozwoju.

Warunkiem przystąpienia do programu było:

- dobrowolne i świadome uczestniczenie w programie całego środowiska szkolnego;
- wykazanie, że edukacja ekologiczna jest obszarem priorytetowym w działaniach placówki;
- wskazanie tych działań wychowawczych, które sprzyjają kształtowaniu postaw przyjaznych środowisku i przekazywaniu wartości etycznych;
- potwierdzenie, że społeczność placówki charakteryzuje wysoki poziom wiedzy merytorycznej o środowisku;
- wykazanie, że szkoła współpracuje ze społecznością lokalną i wymienia swoje doświadczenia z innymi;
- zaplanowanie przedsięwzięcia, które będzie realizowane w ramach ubiegania się o Zielony Certyfikat.

Wspólnie z nauczycielem geografii M. Łukasikiem zostałam koordynatorem przedsięwzięcia, które polegało na zaplanowaniu i wytyczeniu trasy rowerowej o nazwie „Szlakiem łobeskich stad koni” (14 km) oraz utworzeniu Małego Muzeum Tradycji Konnej w Świętoborcu. Wspomagała nas Joanna Nikolańczyk – nauczyciel bibliotekarz.

Działania rozpoczęliśmy od szczegółowego zaplanowania wszystkich etapów przedsięwzięcia, ustalenia terminów ich realizacji oraz wykonawców. Ważnym aspektem było obliczenie kosztów realizacji naszego zadania, zdobycie sponsorów oraz nawiązanie współpracy z organizacjami, instytucjami i osobami prywatnymi. Współpracowali z nami: Starostwo Powiatowe w Łobzie, Urząd Miasta i Gminy w Łobzie, Nadleśnictwo Łobez, Agencja Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w Łobzie, Szkoły Podstawowe nr 1 i nr 2 w Łobzie, Zespół Szkół Gimnazjalnych w Łobzie, Przedszkole Miejskie im. Krasnala Hałabały w Łobzie, Radni Rady Miejskiej w Łobzie, Międzyszkolny Klub Sportowy „Olimp”, Uczniowski Klub Turystyki Rowerowej i Górskiej „Góral” z naszej szkoły, Klub Miłośników Rowerów w Łobzie, Nowy Tygodnik Łobeski, Głos Szczeciński, Kurier Szczeciński. Szczególnie wdzięczni jesteśmy za pomoc w realizacji przedsięwzięcia panu Tadeuszowi Józwiakowi, Dyrektorowi Oddziału Terenowego Agencji Nieruchomości Rolnych w Łobzie.

Na początku, aby przybliżyć tematykę związaną z rozwojem zrównoważonym i Zielonym Certyfikatem, zorganizowałam konferencję szkoleniową dla całego grona pedagogicznego. Teraz możemy już korzystać z wytyczonej i oznakowanej w terenie ścieżki rowerowej „Szlakiem łobeskich stad koni” o długości około 14 km. Na terenie stadniny koni Świętoborzec powstało Małe Muzeum Tradycji Konnej ze zbiorem cennych, historycznych już trofeów łobeskich jeźdźców. Zwiedzający mają możliwość poznania 130-letniej historii Stada Ogierów w Łobzie, sprzętu do jazdy konnej, elementów stroju jeźdźców, fotografii oraz podziwiania twórczości plastycznej o tematyce konnej. Został opracowany i opublikowany okolicznościowy folder „Szlakiem stad koni”, poświęcony tradycji

konnej naszego powiatu oraz osiągnięciom sportowym łobeskich jeźdźców. Stworzyliśmy także przewodnik rowerowy, który jest opisem trasy i kompendium wiedzy na temat Państwowego Stada Ogierów Łobez-Świętoborzec. Nawiązaliśmy współpracę z władzami lokalnymi oraz nadleśnictwem w celu dalszej pielęgnacji tras i upowszechniania wiedzy na temat „konnej” historii miasta. Zainspirowaliśmy sojuszników do stworzenia Towarzystwa Miłośników Turystyki Rowerowej, którego celem będzie opieka nad istniejącymi trasami rowerowymi oraz inwentaryzacja koniecznych prac naprawczych przed każdym sezonem turystycznym. W ramach projektu i współpracy z Uczniowskim Klubem Turystyki Rowerowej i Górskiej „Góral” udało nam się zaprezentować nasze trasy rowerowe w Internecie na stworzonej przez uczniów stronie www.goral.w.szu.pl.

Realizacja przedsięwzięcia w ramach przystąpienia placówki do programu „Zielony Certyfikat” wpłynęła bardzo pozytywnie na stosunek młodzieży do swojej małej ojczyzny. Zaktywizowała też uczniów, rodziców, nauczycieli oraz przedstawicieli lokalnych władz do pracy na rzecz ziemi łobeskiej. Poza tym przyczyniła się do upowszechnienia modelu zdrowego i aktywnego spędzania wolnego czasu. Na nowo rozgorzała dyskusja nad możliwościami naszej gminy i szeroko pojmowanej turystyki i rekreacji oraz przyszłości majątku po Państwowym Stadzie Ogierów w Łobzie. Po wielu latach milczenia, dzięki zaangażowaniu młodzieży, nauczycieli i mieszkańców gminy, odkryliśmy wspaniałą tradycję związaną z końmi i dużymi sukcesami sportowymi.

Trasa „Szlakiem łobeskich stad koni” choć jest już czwartą z kolei, ma szczególny wymiar. Jej przesłanie okazało się niezwykle istotne dla każdego mieszkańca gminy, ponieważ nawiązuje do naszej wieloletniej tradycji.

Idea rozwoju zrównoważonego nabrała rangi w środowisku lokalnym, a nasza placówka stała się aktywnym centrum działań w tym zakresie. Jesteśmy pewni, że poprzez opisane działania wzrósł również prestiż placówki w środowisku. Dzięki współpracy z prasą oraz systematycznemu opisywaniu kolejnych etapów naszego przedsięwzięcia w Internecie działania naszej placówki promowane są na forum ogólnopolskim. Mamy wielką nadzieję, że w trakcie realizacji kolejnych zadań łatwiej nam będzie pozyskiwać środki finansowe oraz partnerów do współpracy. Ponadto ważne okazało się też promowanie wśród młodzieży na lekcjach przedmiotowych i zajęciach pozalekcyjnych jazdy rowerem jako aktywnej formy zdobywania wiedzy o historii i przyrodzie okolicy, w której mieszkają. W trakcie realizacji tego zadania młodzież nabywała umiejętności organizatorskich.

7 grudnia 2005 r. pojechałam do Warszawy wraz z panią dyrektorką Jolantą Manowiec i panią Joanną Nikołajczyk na uroczystość podsumowującą VI edycję programu „Zielony Certyfikat”. Z rąk przedstawicieli MENiS, Ministerstwa Środowiska i pani Honoraty Waszkiewicz, która wraz z Komisją Certyfikacyjną odwiedziła szkołę przed realizacją zadań i po ich zakończeniu, otrzymałyśmy upragniony Zielony Certyfikat oraz nagrody rzeczowe. Dowiedziałyśmy się, że należymy do grona 44 placówek oświatowych w Polsce uhonorowanych tym tytułem. Dziś wiemy, że było warto...

Swoimi wiadomościami na temat programu podzieliłam się z panią Mariolą Kotwicz, dyrektorką Przedszkola Miejskiego im. Krasnala Hałabały w Łobzie, która wykazała zainteresowanie uczestnictwem w nim. Przeprowadziłam też radę seminaryjną, przybliżając ideę zrównoważonego rozwoju radzie pedagogicznej tejże placówki.

W trakcie konferencji zorganizowanej w Łobzie, prowadzonej przez ekspertów Mazowieckiego Regionalnego Ośrodka Edukacji Ekologicznej, dokonałam prezentacji przedsięwzięć realizowanych w toku ubiegania się o Zielony Certyfikat. Uczestniczyli w niej dyrektorzy i nauczyciele wszystkich placówek oświatowych naszego powiatu. Konferencję rozpoczęły ekspertki programu „Zielony Certyfikat”, panie Honorata Waszkiewicz oraz pani Grażyna Jaromi-Wolniakowska, wykładem na temat idei zrównoważonego rozwoju w placówkach oświatowych. Mój udział w konferencji polegał na szczegółowym omówieniu i prezentacji przedsięwzięć realizowanych w toku ubiegania się o Zielony Certyfikat.

25 maja 2006 r. na Sejmiku Ekologiczno-Prozdrowotnym, zorganizowanym przez Kuratorium Oświaty w Szczecinie we współpracy z Ośrodkiem Edukacji Ekologicznej przy Zachodniopomorskim Ośrodku Doradztwa Rolniczego w Barzkowicach, zaprezentowałam w formie pokazu multimedialnego realizowane w naszej szkole działania w zakresie edukacji ekologicznej i prozdrowotnej. Zgodnie z tematem przewodnim sejmiku „Szukaj kontaktu z przyrodą i czuj się za nią odpowiedzialny dla własnego zdrowia” przybliżyłyśmy uczestnikom ideę zrównoważonego rozwoju oraz założenia ogólnopolskiego programu „Zielony Certyfikat”. Jako szkolny koordynator tego programu opowiedziałam również o drodze naszej placówki do uzyskania Zielonego Certyfikatu I stopnia. Przedstawiłam także wszystkim uczestnikom sejmiku nasze działania i sukcesy w zakresie edukacji ekologicznej i zdrowotnej. Mam nadzieję, że dzięki naszemu udziałowi w sejmiku również inne placówki oświatowe w Zachodniopomorskiem przystąpią do tego programu.

„PRZEJRZYSTA SZKOŁA” – NOWY PROGRAM PODNOSZĄCY JAKOŚĆ PRACY SZKOŁY

Helen Keller zapytano kiedyś: „Co jest gorsze od wrodzonej ślepoty?”. „Ślepotą widzących” – padła odpowiedź.

Narzekamy, że nasz system oświaty przypomina papierową dżunglę – zagmatwane procedury, „papierologia”, tysiące sprawozdań, raportów. Zwariowane tempo w osiąganiu kolejnych certyfikatów, wyścig w rankingach szkół, awans zawodowy nauczyciela, spory o wychowanie, o podręczniki, o podstawy programowe – to codzienne tematy rozmów nauczycieli, ekspertów, polityków. Jednocześnie dużo mówimy i piszemy o jakości, proponujemy działania na rzecz jakości, zadajemy sobie pytania: Jak to się przekłada na rzeczywiste funkcjonowanie szkoły? Czy myśląc o jakości, nie stajemy się jej ofiarą? Czy działając na jej rzecz, nie zagubiliśmy jasności celu? Czy „światło jakości” nie zaćmiło w nas ludzkiego spojrzenia na ucznia i jego rzeczywiste problemy?

3 x E – efektywność, ekonomiczność, etyczność

W płataninie różnorodnych działań i rozmów zrodził się pomysł, by to wszystko uporządkować. Stworzono program „Przejrzysta szkoła”, który w jasny i klarowny sposób ma połączyć, zweryfikować działania służące podnoszeniu jakości pracy szkoły. Jego główne założenia mają wprowadzić przejrzystość, jasność zasad funkcjonowania, otwartość i jawność, a w efekcie: uporządkowane papiery, sprawny system informacji, autentyczne zaangażowanie nauczycieli, rodziców, uczniów i różnych organizacji na rzecz rozwoju szkoły i, co najważniejsze, zespolic różne programy dotyczące działań na rzecz jakości.

Model „Przejrzysta szkoła” jest spójny z zasadą „potrójnego E”, gdzie efektywność jest stosunkiem wyników do celów, ekonomiczność to stosunek wyników do nakładów, a etyczność pozwala spojrzeć na szkołę poprzez mierniki społeczne. Głównym inicjatorem programu jest Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie (CODN) i jego autorzy – Jacek Królikowski i Janusz Żmijski.

Program „Przejrzysta szkoła” nawiązuje do programu „Przejrzysta gmina”, którego realizację rozpoczęto w 2005 r. w około 700 samorządach terytorialnych. Inicjatorami akcji „Przejrzysta gmina” są „Gazeta Wyborcza”, Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności, Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej, Fundacja im. Stefana Batoryego oraz Centrum Edukacji Obywatelskiej. Już teraz, po roku wdrażania zasad przejrzystości, w gminach widać efekty.

Model „Przejrzystej szkoły” odbiega nieco od modelu „Przejrzystej gminy”. Podstawową różnicą jest to, że dotyczy on przede wszystkim działań skierowanych bezpośrednio na człowieka – ucznia, nauczyciela, rodzica. Wywiera bezpośredni wpływ na ludzkie zachowania w społeczności szkolnej. Natomiast „Przejrzysta gmina” to działania dotyczące głównie uproszczenia obiegu dokumentów, ułatwiającego petentom drogę w załatwianiu spraw, zmierzające do poprawy jakości życia publicznego oraz do pobudzania aktywności obywatelskiej. Ma za zadanie udoskonalać praktykę sprawowania władzy i administrowania, dążąc do wyeliminowania korupcji i innych form patologii.

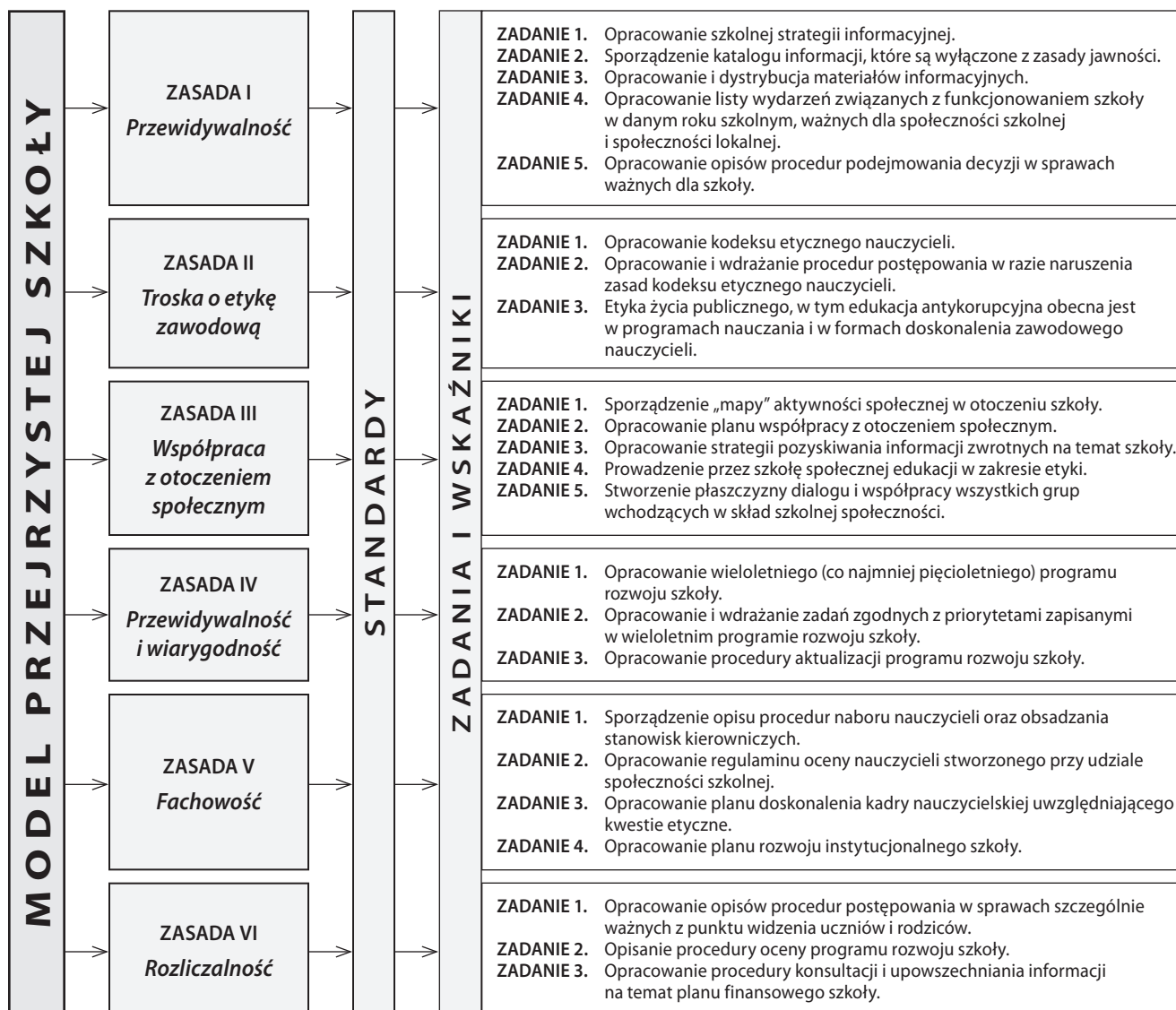
Organizacja pod nazwą „szkoła”, z racji pracy z młodymi ludźmi, przyjmuje na siebie szczególną odpowiedzialność za postawy, przekonania i wartości. Ta odpowiedzialność wynika często w większym stopniu z tego, jak funkcjonuje, niż jakie programy nauczania realizuje. Innymi słowy, szkoła jako instytucja, z jej normami, procedurami itp., kształtuje przekonania młodzieży, wpływa na ich postawy i wartości. Przejrzysta szkoła ma szansę nauczyć młodych ludzi właściwego funkcjonowania w życiu publicznym, pokazać, jak jest to możliwe i, co najważniejsze, dać im możliwość wywierania wpływu na to, co i jak dzieje się w szkole. Młody człowiek uczestniczy w tworzeniu kultury szkoły opartej na jasnych, jednoznacznych, przewidywalnych zasadach, szanujących prawo, rozwijających demokrację opartą na etyce i dialogu.

Program na etapie pilotażu jest wdrażany aktualnie w 16 szkołach w całej Polsce. W naszym województwie program pilotażowy jest realizowany w Szkole Podstawowej nr 47 w Szczecinie (szkoła posiada certyfikat jakości SUS i tytuł „Szkoły z klasą”). W najbliższym czasie planowane są szkolenia i propagowanie akcji w regionach.

Dyrektorom szkół, w których wdrażany jest pilotaż, nasunęły się już pewne wnioski dotyczące tej inicjatywy. Według nich:

- program porządkuje dokumentację,
- wpływa na wszystkie sfery życia szkoły,
- reguluje te sfery działań szkoły, które nie zostały objęte innymi programami, np. etyka nauczycieli,
- zaangażowanie rodziców w tworzenie programów rozwoju szkoły i innych dokumentów wpływa na identyfikowanie się z ich realizacją.

W załączeniu prezentuję model programu „Przejrzysta szkoła” zaczerpnięty z poradnika autorstwa Jacka Królikowskiego, który zostanie niebawem udostępniony wszystkim zainteresowanym.



W szkołach i placówkach oświatowych województwa zachodniopomorskiego budowanie wewnętrznych systemów zapewniania jakości przebiega w różnym tempie. Różne też drogi prowadzą do podnoszenia jakości realizowanych w nich działań dydaktycznych i wychowawczych.

Artykuły zebrane w 4. zeszycie serii *Jakość w edukacji* pokazują różne sposoby kreowania wewnątrzszkolnej polityki jakości i wdrażania programów.