

JAK ZAINSPIROWAĆ CYFROWĄ ZMIANĘ W SZKOLE



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Małopolska



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



JAK ZAINSPIROWAĆ CYFROWĄ ZMIANĘ W SZKOLE



**Cele i zadania stawiane przed Liderem
- inspiratorem cyfrowej zmiany 3**



Jak zacząć? 5



Pełny opis 10



Studium przypadku – przykładowe formy wsparcia 16



Możliwe problemy – pytania i odpowiedzi (FAQ) 18

Cele i zadania stawiane przed Liderem – inspiratorem cyfrowej zmiany

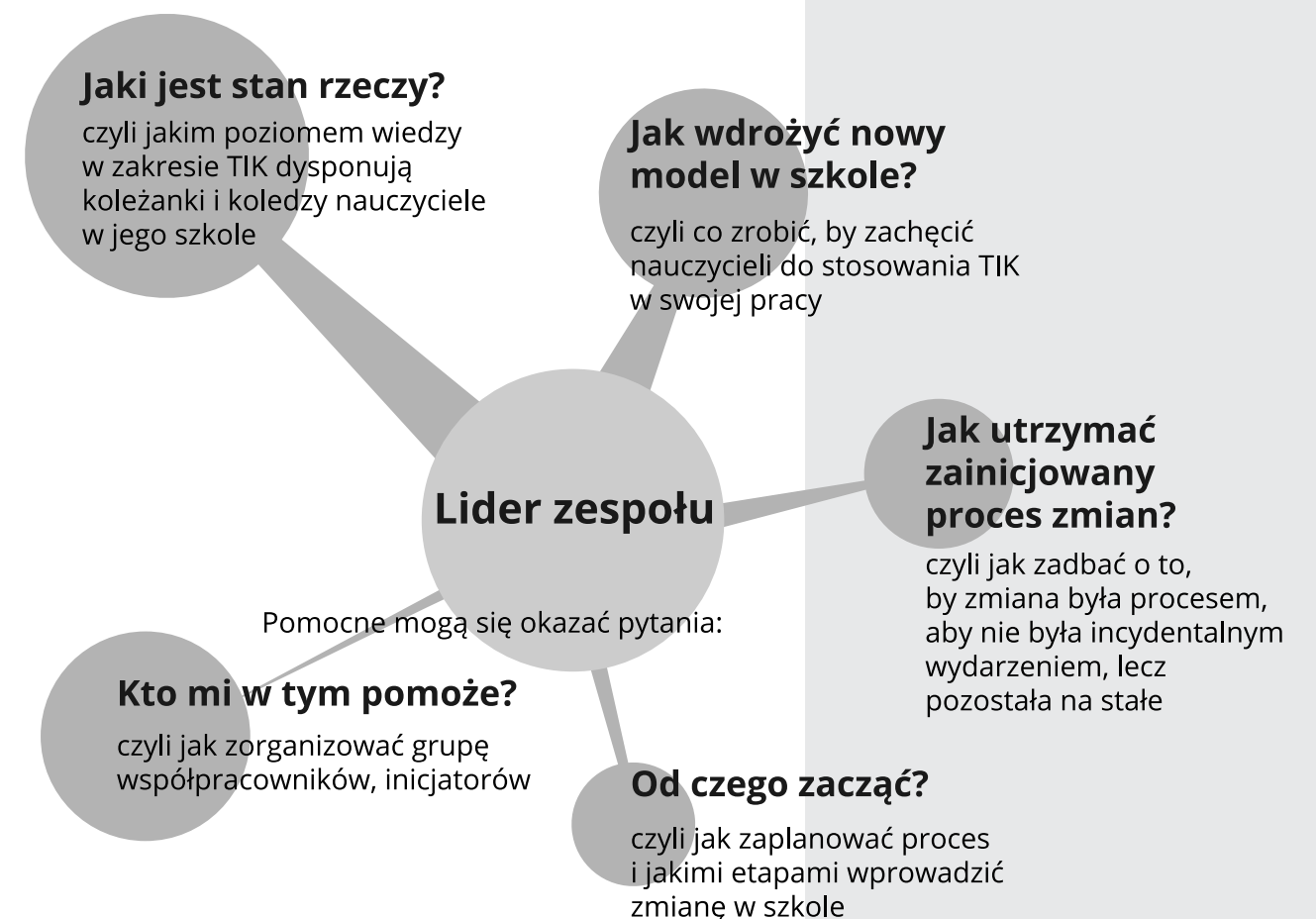
Zadaniem nadrzędnym lidera inspiratora cyfrowej zmiany jest **zainicjowanie procesu wdrożenia TIK w działania edukacyjne innych nauczycieli** i przeprowadzenie nauczycieli przez tę zmianę tak, by zagościła ona na stałe w szkołach.

Zadanie to zakończy się sukcesem, kiedy wszyscy nauczyciele (posiadający różną wiedzę w tym zakresie) zaczną stosować TIK jako pomoc w swojej pracy głównie do wizualizacji treści, a nie jako narzędzie komunikacyjne.

Czego dotyczy cyfrowa zmiana w szkole?

Cyfrowa zmiana w szkole, to proces przeobrażania mentalności nauczycieli dotyczącej sposobu pracy z nowymi technologiami oraz wdrożenia nowych technologii w proces edukacyjny każdego z nauczycieli.

Pytania, które powinien sobie zadać lider, rozpoczynając wdrażanie technologii TIK w danej szkole



Celem działań lidera jest:

- **zaszczepienie wśród nauczycieli chęci** wykorzystywania w swojej pracy technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK)
- **pomoc nauczycielom w przełamywaniu oporu,** lęku i niechęci do pracy z nowymi technologiami
- **podniesienie kompetencji nauczycieli** w zakresie prowadzenia zajęć z użyciem TIK
- **przygotowanie wewnątrzszkolnego systemu doskonalenia** i wspierania nauczycieli w obszarach związanych z wykorzystaniem TIK na lekcji i do organizowania procesu dydaktycznego poza nią.

W zakres działań lidera wchodzi **czynności diagnostyczne**, badające stan rzeczy w danej placówce, a więc opracowanie planu wdrożenia cyfrowej zmiany aż do uzyskania pozytywnych wyników związanych z zaistnieniem zmiany na stałe. Są to zatem zarówno działania diagnostyczne, planistyczne, jak i wdrożeniowe i ewaluacyjne.

Lider ma zarówno **współpracować z nauczycielem i pomagać mu przy próbach wdrożenia TIK w proces dydaktyczny**, jak i **promować TIK**, prezentując własne doświadczenia i umiejętności. W pierwszym przypadku istotne są konsultacje z zastosowaniem narzędzi coachingowych, drugi realizowany jest z wykorzystaniem narzędzi trenerskich.

Lider niektórymi swoim działaniami przypomina coacha, który przeprowadza klienta przez zmianę. Dlatego proces ten będzie skuteczny, jeśli w adekwatny sposób przebiegać będzie praca lidera z nauczycielem.

Jak zacząć?

Ocena sytuacji

Szkolna infrastruktura – gdzie szukać nowych technologii w szkole

W szkole z nowymi technologiami uczeń i nauczyciel spotykają się na zajęciach w klasopracowni, w bibliotece, pracowni komputerowej. Może również w szkole istnieć ogólnie dostępna sieć wi-fi, dzięki której uczeń, wykorzystując swoje osobiste urządzenia mobilne, ma dostęp do informacji. Oczywiście w takim przypadku niezbędne jest istnienie różnego rodzaju zabezpieczeń, być może nawet w postaci dodatkowych urządzeń technicznych, ale coraz więcej szkół to rozwiązanie wprowadza.

Każda placówka oświatowa jest wyposażona w sprzęt TIK inaczej, dysponuje różnymi rozwiązaniami architektury informacyjnej, posiada inny dostęp do sieci internetowej, posiada inne niż pozostałe placówki dodatkowe urządzenia multimedialne, jak np. tablice multimedialne, wizualizer, tablety. Wniosek nasuwa się taki – przed polskimi szkołami długa droga do ujednolicenia systemu rozwiązań technologicznych, a przed liderami wyzwanie w postaci dopasowania swoich działań do posiadanych zasobów.

Diagnoza stanu wiedzy i umiejętności nauczycieli

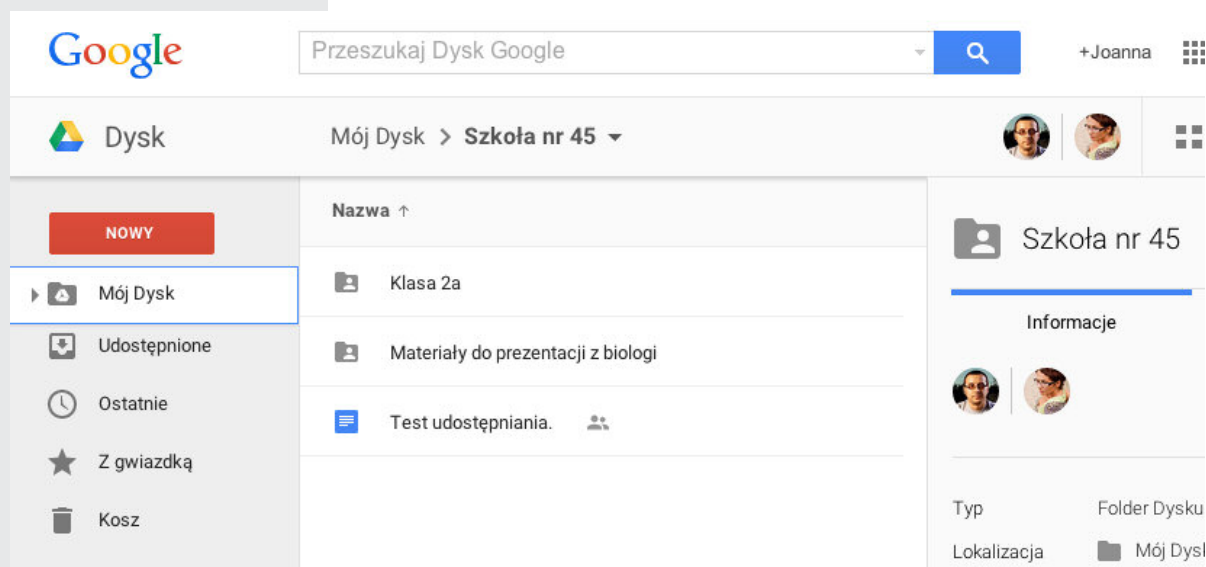
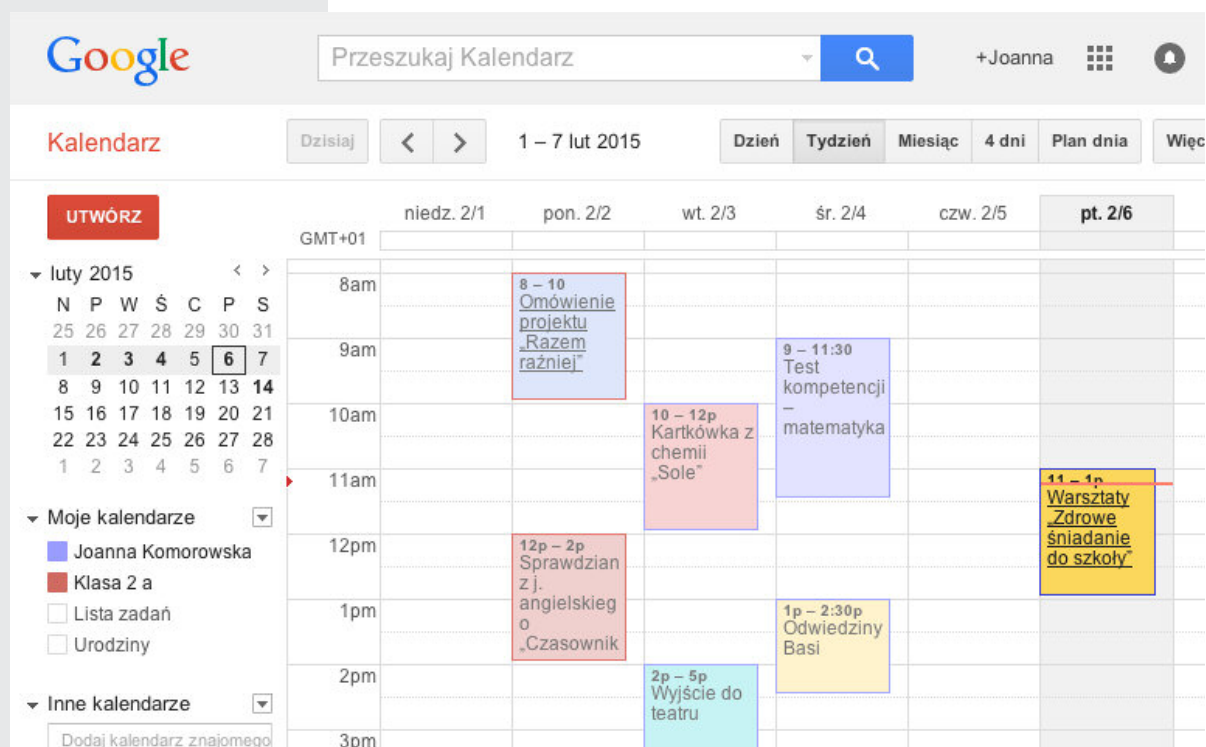
Niezwykle przydatne w pracy lidera będą narzędzia TIK stosowane w formie nośnika informacji, jako miejsce dzielenia się wiedzą i obszarem wirtualnej wymiany doświadczenia między nauczycielami, jako narzędzia badawcze i publicystyczne. Poprzez taką formę kontaktu z zainteresowanymi lider będzie propagować narzędzia TIK w działaniu. Dodatkowym atutem będzie wzrost kompetencji nauczycieli, używających tych narzędzi w procesie samokształcenia i komunikacji wewnętrznej. Etap ten pozwoli na poznanie i oswojenie się nauczycieli z narzędziami TIK oraz poznanie możliwości zasobów sieci oraz rozwinięcie kompetencji nauczycieli w obszarze technologicznym.

Zadaniem lidera jest poznanie możliwości infrastrukturalnych placówki, które później nauczyciel wykorzysta praktycznie.

Narzędzia diagnostyczne – Formularz

Warto przygotować ankietę diagnozującą umiejętności nauczycieli w zakresie TIK. W tym celu można posłużyć się przygotowanymi do wydruku plikami lub też – co będzie bardziej zasadne – przygotować ankietę z wykorzystaniem formularza Google Dysk do rozesłania nauczycielom drogą mailową. Lider powinien stosować nowe rozwiązania, więc tego typu działanie praktycznie zaprezentuje nauczycielom niektóre rozwiązania programów udostępnianych w chmurze.

● Dysk oraz Kalendarz – narzędzia Portalu Google



Czego powinny dotyczyć pytania?

- Przede wszystkim stopnia umiejętności obsługi narzędzi TIK.
- Przyczyn niestosowania narzędzi w codziennej pracy.
- Trudności, jakich obawia się nauczyciel w związku ze stosowaniem TIK w nauczaniu.
- Stopnia gotowości podjęcia przez nauczyciela doskonalenia w tym zakresie.

Dlaczego warto zapytać o gotowość podjęcia doskonalenia w tym obszarze? Lider działa w pojedynkę, ale dobrze, jeśli będzie miał grupę nauczycieli wspierających działania, już stosujących w swojej pracy TIK i mogących podzielić się z kolegami swoim doświadczeniem. Odniesienie się do działań innych jako przykładu praktycznego zastosowania będzie pomocnym zabiegiem w przełamywaniu oporu tych, którzy jeszcze tego typu działań nie wdrażali.

Opracowanie planu działań wdrożeniowych

Po wykonaniu pierwszych diagnoz i wprowadzaniu narzędzi wewnętrznej komunikacji dla nauczycieli lider powinien wspólnie z całą radą pedagogiczną zaplanować działania wdrażające TIK na dany rok szkolny. Najlepszym rozwiązaniem jest **przygotowanie i poprowadzenie spotkania z nauczycielami**, w czasie którego zostaną określone zasady współpracy i wspólne cele oraz zostanie wypracowany **plan działań wdrożeniowych**.

Dlaczego ważne jest wspólne planowanie działań?

Wspólne planowanie działań ma na celu zintegrowanie wszystkich wokół zadania (zadań), jednocześnie pomoże wskazać kolejne obszary/etapy wprowadzenia zmiany. W czasie tego spotkania dobrze, jeśli wszyscy zostaną zaangażowani w proces tworzenia i planowania działań wdrożeniowych.

Jak tego dokonać?

Spotkanie powinno odbywać się w czasie dogodnym dla wszystkich, aby każdy nauczyciel placówki mógł być obecny. Lider powinien przygotować na nie narzędzia pracy w grupach oraz techniki i ćwiczenia integrujące i aktywizujące wszystkich do działania. Kieruje on nauczycie-

● Przykładowy plan działań wdrożeniowych

Lp.	Data realizacji	Działanie/zadanie	Osoba odpowiedzialna	Osoby współpracujące	Wskaźniki realizacji działania



Analiza SWOT – Technika służąca do analizowania informacji podczas planowania strategicznego. Polega na klasyfikowaniu informacji według następujących cech:

- **S** (ang. *Strengths*) – mocne strony (pozytywne, wewnętrzne)
- **W** (ang. *Weaknesses*) – słabe strony (negatywne, wewnętrzne)
- **O** (ang. *Opportunities*) – szanse (pozytywne, zewnętrzne)
- **T** (ang. *Threats*) – zagrożenia (negatywne, zewnętrzne)

Obrazek wzór:
http://pl.wikipedia.org/wiki/Analiza_SWOT#mediaviewer/File:SWOT_pl.svg

Analiza SWOT



lami tworzącymi wspólne plany wdrożeniowe. Należy zapisywać w planie działań wdrożeniowych wszystkie proponowane przez nauczycieli możliwe wskaźniki realizacji. Obejmować one będą organizowanie wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli, udzielanie konsultacji indywidualnych, udzielanie wsparcia coachingowego zainteresowanym, organizowanie wymiany doświadczeń wśród nauczycieli, zapewnienie narzędzi wewnętrznej komunikacji, zaplanowanie działań ewaluacyjnych, monitorujących przebieg procesu.

Planowanie rozpoczynamy od oceny stanu faktycznego w zakresie stosowania narzędzi TIK przez nauczycieli i zdiagnozowania możliwości rozwojowych w tym zakresie. W tym celu warto posłużyć się znaną w środowisku nauczycieli analizą SWOT. Polega ona na opisaniu czterech obszarów: mocne strony, słabe strony, możliwości, zagrożenia.

Po dokonaniu analizy łatwiej będzie opracować plan działań, znając potencjał placówki, słabe strony, które należy wzmocnić, zagrożenia, które należy starać się wyeliminować.

Rada pedagogiczna szkoły najczęściej liczy od 15 do 35 nauczycieli. Jak wiadomo, w tak dużej grupie trudno pracować i zaangażować się każdemu z osobna, zatem

najlepiej całą grupę nauczycieli podzielić na podgrupy liczące do pięciu osób. W mniejszych liczebnie grupach nauczyciele będą pracować indywidualnie i aktywnie.

Następnie po zdiagnozowaniu stanu istniejącego „tu i teraz” lider, stosując technikę przejścia od stanu faktycznego do planowanego (z wykorzystaniem narzędzi coachingowych), moderuje przebieg dyskusji na forum. W trakcie jej trwania należy wypracować wspólny cel SMART w zakresie wdrożenia TIK w proces dydaktyczny wśród wszystkich nauczycieli placówki. Oczywiście każdy z nauczycieli w indywidualnym dla siebie stopniu opracuje i zaplanuje zmianę, ale dzięki tym zabiegom w placówce zaistnieje standard mówiący o tym, iż każdy nauczyciel będzie korzystał w różnej, właściwej sobie formie z nowych technologii w czasie pracy dydaktycznej. Efektem wspólnej pracy będzie wypracowanie planu działań wdrożeniowych oraz wskazanie narzędzi i technik pomiarowych badających skuteczność jego realizacji.



Cel SMART powinien posiadać konkretne wskazówki dotyczące czasu i mierników jego realizacji, pokazywać jak będzie wyglądała przyszłość po zmianach oraz ukazywać wspólne korzyści i pozytywne rezultaty.



Cele SMART
Praktyczna zasada formułowania celów w planowaniu strategicznym postulująca spełnianie następujących cech:

- **S** (ang. *Simple*) – prosty
- **M** (ang. *Measurable*) – wymierny
- **A** (ang. *Achievable*) – osiągalny
- **R** (ang. *Relevant*) – ważny
- **T** (ang. *Timely defined*) – określony w czasie

Akronim **SMART** oznacza po angielski „sprytny”

Pełny opis

Narzędzia pracy lidera

Jednym z ważnych elementów pracy lidera jest dobra organizacja pracy. Usprawnią mu ją narzędzia w chmurze, które ułatwią proces komunikowania się lidera z nauczycielami. Będą również stanowić bazę pomocy i miejsce wymiany doświadczeń.

Warto założyć szkolną sieć komunikacji opartej na narzędziach Google Dysk. Jest to łatwy sposób na udostępnianie między zainteresowanymi materiałów i instrukcji. Przydatnym narzędziem będzie również Kalendarz Google, za pomocą którego możliwa jest synchronizacja działań szkoleniowo-pokazowych.

Pierwszy kontakt nauczycieli z narzędziami technologicznymi powinien być oparty na łagodnym przechodzeniu w świat wirtualny. Dobrymi przykładami wykorzystania interesującego oprogramowania w sieci, które to narzędzia może obsługiwać pod nadzorem nauczyciela uczniów, są łatwe, intuicyjne w obsłudze programy online, do których dostęp uzyskuje się poprzez założenie konta za pomocą posiadanej skrzynki mailowej.

● Przykładowe intuicyjne w obsłudze programy



www.toondoo.com



Prezi

www.prezi.com



www.voki.com

Glogster
poster yourself

www.glogster.com

● Inne programy ułatwiające prace nauczycielom



Dobrym narzędziem jest Dropbox, który umożliwia przechowywanie plików. Tego typu przydatne są nauczycielom do magazynowania własnych dokumentów, prezentacji, testów i skryptów.



Użyteczny bywa program Photo Story, w którym można prosto wykonać multimedialną prezentację z nieruchomych obrazów cyfrowych, nadając im ruch i dynamikę pokazu. Można w nim również dodać własny komentarz, z biblioteki dźwięków wybrać muzykę i ustawić graficzne przejścia.



Przydaje się także program Movie Maker, w którym można dokonać szybkiego montażu plików filmowych.



Do przechowywania plików filmowych można wykorzystać własny kanał na portalu YouTube (www.youtube.pl).

W programie Dremander możliwe będzie tworzenie panoramy obrazów w chmurze.



Interesującym edytorem grafiki jest program Pixlr, podobny w obsłudze do programu Fhlash (www.pixlr.com).



Proste i łatwe w obsłudze edytory stron (pomoc przydatna nauczycielom) to: wix.com (www.wix.com) w polskojęzycznej wersji albo webs.com (www.webc.com) w angielskojęzycznej wersji.



Przydatnym programem do magazynowania i przetwarzania grafiki jest produkt Google program Picasa (picasa.google.pl/intl/pl).



Łatwy i dopasowany do naszych skrzynek Google jest Blogger, czyli blog z funkcją strony internetowej.



Warto wspomnieć jeszcze o tablicy wirtualnej conceptboard, za pomocą której można wspólnie zdalnie rozwiązywać zadania i publikować materiały (www.conceptboard.com).

Na terenie szkoły przydatne będzie również stworzenie **miejsca prezentowania aktualnej informacji o stanie działań wdrożeniowych**, informacji o spotkaniach, lekcjach otwartych, konsultacjach i warsztatach. Może to przyjąć postać tablicy informacyjnej, na której umieszczane będą regularnie informacje o kolejnych działaniach na kolejny tydzień – miesiąc. Jej wirtualny odpowiednik to Kalendarz Google, do którego mają dostęp wszyscy nauczyciele, jednak tablica informuje całą społeczność szkolną, nadając tej informacji inną rangę.

Warto także na pewien czas zgromadzić urządzenia typu tablica wirtualna, tablet, wizualizer w taki sposób, aby były dostępne dla nauczycieli w czasie wdrażania pierwszego etapu zmiany, czyli wówczas, kiedy nauczyciele się doskonalą, poznają nowe programy i narzędzia. Dobrym rozwiązaniem będzie umieszczenie ich na jakiś czas w pokoju nauczycielskim. Nauczycielom będzie łatwiej wspólnie eksperymentować (jeśli nie jest to możliwe, to w sali lekcyjnej znajdującej się obok pokoju nauczycielskiego i dostępnej dla wszystkich).

Co lider powinien wiedzieć o coachingu i wprowadzaniu zmiany?

Transteoretyczny Model Zmiany Zachowań

Bardzo dobrze przydaje się w pracy coachingowej model TTM (Tranteoretyczny Model Zmian), który pomaga wdrożyć i zachować zmianę. Jego twórcami są J.O. Prochaska i jego zespół z University of Rhode Island.

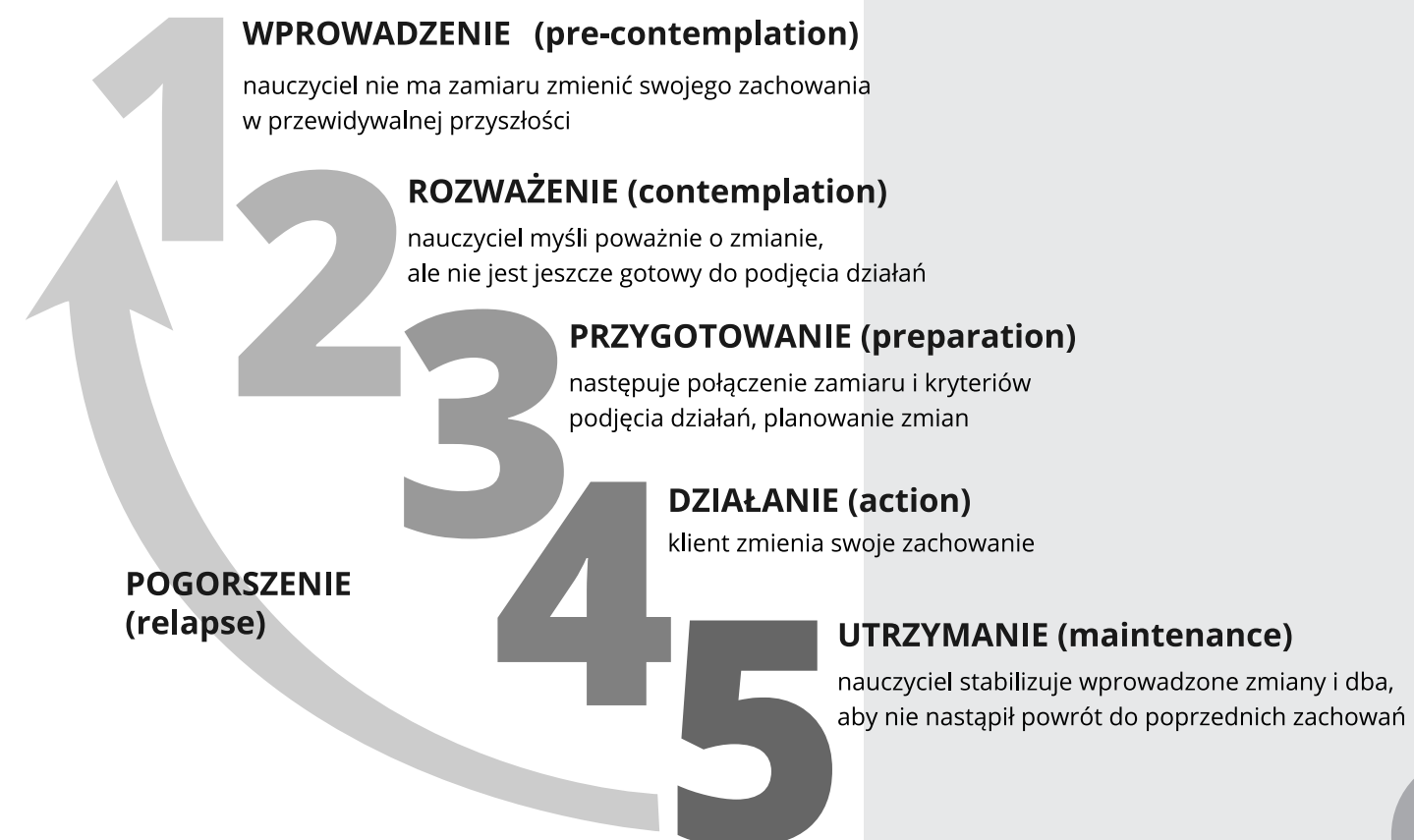
Kolejne etapy modelu wdrożenia zmiany zachowań:

- **Wprowadzenie** – to etap, kiedy osoba wspierana, nauczyciel, nie zamierza się zmienić. Zmiana jednak jest nieunikniona i wymagana. Ważne jest wówczas, aby na tym etapie rozmawiać z nauczycielem otwarcie, nie zmuszać go do zmiany (wskazać jednak jej konieczność, przydatność), poprzez stosowanie techniki odpowiednich pytań zbadać, czy nauczyciel dostrzega problem.
- **Rozważanie** – to etap myślenia o zmianie: „Mogę?”, „Chcę?”. To przejście od słów „muszę”, „powinienem”

do „zrobię to”. Wówczas pojawia się obojętny stosunek do zmiany, gdyż nauczyciel dostrzega ogrom pracy, który musi włożyć, by coś zmienić. Może pojawić się brak pewności siebie i myśl, że to jest zbyt trudne do realizacji.

- **Przygotowanie** – to kolejny etap wsparcia coachingowego. Nauczyciel zmienia nastawienie z „muszę” na „chcę”. Rozumienie potrzeby zmiany wskazuje bowiem zasadność jej realizacji. Zanim nauczyciel zacznie działać, lider powinien ustalić z nim kryteria ewaluacji, wskaźniki potwierdzające dokonanie zmiany (w tym przypadku wskaźniki określające, że nauczyciel stosuje TIK w swojej pracy).
- **Działanie** – nauczyciel wdraża swój własny plan realizacji celu i zmiany zachowania. To moment konfrontacji planu z rzeczywistością. Na tym etapie przydatna będzie synchronizacja działań nauczyciela z tymi wdrożeniowymi, zawartymi w planie. Wszyscy realizują plan ogólny, obejmujący zarówno wspomaganie indywidualne, jak i warsztaty

Kolejne etapy modelu wdrożenia zmiany zachowań



Lider na tym etapie pracy z nauczycielem powinien wspomóc proces myślowy nauczyciela, wskazując mu pozytywne aspekty zmiany, korzystne dla niego.

Warto na tym etapie poświęcić wystarczającą ilość czasu na dookreślenie wskaźników sukcesu i pamiętać, iż ten sukces będzie oceniał przede wszystkim sam nauczyciel.

Rolą lidera jest pomoc w przygotowaniu własnego planu przez nauczyciela oraz pomoc w zaplanowaniu samodoskonalenia.

Lider powinien ustalić, dlaczego nauczyciel odmawia zmiany, czy wynika to z nastawienia „nie zrobię” czy raczej „nie mogę”. Po ustaleniu przyczyny lider może podjąć działania wspierające.

Transteoretyczny Model Zmiany

(ang. *Trans Theoretical Model TTM*)

Transteoretyczny Model Zmiany powstał jako swego rodzaju synteza i próba optymalizacji wynikająca z analizy procesów zmiany zachowań zarówno w formalnych systemach psychoterapeutycznych jak i w nieprofesjonalnych modelach zmiany obserwowanych w różnych grupach i sytuacjach społecznych. Autorzy metody wyróżnili powtarzalny proces zmian (patrz główny tekst) oraz 9 procesów prowadzących do zmiany:

1. Poszerzanie świadomości
2. Wsparcie społeczne
3. Wzbudzenie emocji
4. Ponowna samoocena
5. Zaangażowanie
6. Przeciwwarunkowanie
7. Kontrolowanie
8. Nagradzanie
9. Wspierające relacje



Dobrze jest zaplanować rozwój infrastruktury technicznej placówki, szkolenia w nowych obszarach, docenić nauczycieli i ich osiągnięcia, w naszym przypadku wdrożenie TIK w proces dydaktyczny zakończone sukcesem.

szkoleniowe, lekcje otwarte, konsultacje, spotkania poświęcone wymianie doświadczeń.

- **Utrzymanie zmian** – to etap, w którym działania już zostały zrealizowane, istnieje zmiana, która ma być utrwalona. Należy również przygotować się do realizacji w tym okresie działań ewaluacyjnych, które wykażą pozytywne jej aspekty. Aby zmiana była stała i nieodwracalna, należy na tym etapie wzmocnić nowe nawyki i nowe formy pracy nauczyciela.

Teoria coachingu

Modelowanie tego procesu opiera się na teoretycznych przesłankach coachingu, w którym zdefiniowane są cztery elementy procesu.

Owe etapy coachingu realizuje się różnymi technikami:

- **I etap:** rozmowa, obserwacja nauczycieli w czasie działań, lekcja otwarta, pokazowa, koleżeńskie hospitowanie zajęć, pomoc w prowadzeniu zajęć z wykorzystaniem nowych technologii dla początkujących
- **II etap:** działania lidera polegające na wspólnym planowaniu z nauczycielem jego indywidualnej ścieżki rozwoju wpisanej w plan wdrożeniowy placówki

- **III etap:** praca nauczyciela, poznanie nowych narzędzi, praktyczne ich wykorzystanie, doskonalenie się w obszarze kompetencji TIK
- **IV etap:** ewaluacja, wskazanie udanych i nieudanych prób oraz określenie dalszej drogi rozwoju w niekończącym się procesie.

● Cztery etapy pracy coachingu



Studium przypadku – przykładowe formy wsparcia

Spotkanie z radą pedagogiczną

Na spotkaniu z radą pedagogiczną lider może zrobić prezentację, poprowadzić wykład, pokierować rozmową, przeprowadzić warsztat, np. integrujący nauczycieli w działaniach wdrożeniowych. Czas takiego zebrania nie powinien przekraczać trzech godzin. W jego trakcie lider może zastosować narzędzia interaktywne, takie jak laptop, rzutnik multimedialny, tablica interaktywna. Tego typu formy nie nadają się na organizację procesu warsztatowego szkolenia praktycznego doskonalącego umiejętności komputerowe, ale świetnie zdają egzamin jako spotkanie pokazowe, instruktażowe, wprowadzające.

Lekcja otwarta

Lekcja otwarta ma charakter pokazowy. Przygotowana jest przez jedną osobę – nauczyciela lub lidera, dotyczy wybranego tematu (np. zastosowanie tablicy interaktywnej w praktyce). Czas trwania spotkania zależy od tego, czy po lekcji przewidziane jest spotkanie warsztatowe. Lekcja standardowo trwa 45 min, ewentualny warsztat – od 10–45 min.

Pokaz

Pokaz to forma spotkania realizowana poza godzinami szkolnych zajęć. Może być prowadzony przez lidera, jak i nauczyciela praktyka. Dotyczy zastosowania konkretnego narzędzia, uczy obsługi konkretnego oprogramowania, wskazuje możliwości dydaktyczne. Może być realizowany jako wykład, ale będzie bardziej skuteczny, jeżeli nauczyciel będzie miał możliwość powtórzenia prezentowanego działania w praktyce. Zatem lepiej, jeśli pokaz realizujemy w pracowni komputerowej danej placówki. Czas trwania spotkania pokazowego nie powinien przekraczać 1–1,5 godz., natomiast z możliwością wykonywania przez nauczycieli ćwiczeń po pokazie – 2 godz.

Konsultacja – pomoc w przygotowaniu lekcji nauczycielowi

Konsultacji nauczycielowi może udzielać lider, kolega o większym doświadczeniu, zdolny uczeń, który został poproszony o wspólne przygotowanie zajęć. Nie ma tutaj wskazanych optymalnych ram czasowych. Wszystko zależy od tematyki spotkania i zadań, które trzeba przygotować. Warto jednak tego typu działania dokumentować, ponieważ pokazują one wkład pracy i zaangażowanie się nauczyciela w proces wdrożenia TIK w placówce. Ponadto świadczą o rozwoju kompetencji w danym zakresie.

Warsztat doskonalący dla zainteresowanych

Warsztat doskonalący kompetencje TIK realizowany jest w pracowni komputerowej, najlepiej jeśli każdy nauczyciel siedzi przy oddzielnym stanowisku komputerowym. Optymalny czas trwania warsztatu to dwa, trzy razy po 45 min. Dobrze wcześniej przygotować instrukcję działania dla każdego z nauczycieli, ewentualnie pliki z ćwiczeniami. Warsztaty najlepiej prowadzić, dzieląc informację do przekazania na mniejsze fragmenty. Każdy z nich prowadzący prezentuje na forum, następnie każdy z uczestników powinien demonstrowane działania powtórzyć samodzielnie. Na jedno spotkanie warsztatowe nie powinno się przygotowywać więcej niż dwóch do trzech zagadnień (do przećwiczenia).

Bardzo dobrze w czasie tego typu spotkań dokonywać wspólnych ustaleń na forum. Wówczas każdy nauczyciel ma możliwość zabrania głosu na forum, ma wpływ na planowanie i organizowanie wspólnych działań.

Z punktu widzenia doskonalenia wewnątrzszkolnego lekcja pokazowa jest cennym narzędziem podnoszącym wiedzę i umiejętności nauczycieli, ponieważ widzą w praktyce techniki i metody pracy, mogą obserwować skutki dydaktyczne stosowania różnych narzędzi.

Pracując w szkołach gimnazjalnych czy ponadgimnazjalnych, warto pamiętać, że uczniowie często dysponują dużą wiedzą w zakresie stosowania narzędzi komputerowych i warto korzystać z ich potencjału podczas przygotowywania zajęć wspartych nowymi technologiami.

Możliwe problemy – pytania i odpowiedzi (FAQ)

Jak lider może poradzić sobie z oporem ze strony nauczycieli?

Słabe zaangażowanie ze strony nauczycieli – opór przed zmianą

Skuteczność działania lidera zależy też może od jego kompetencji komunikacyjnych, umiejętności pracy z grupą (w domyśle z grupą nauczycieli z rady pedagogicznej) oraz wiedzy metodycznej w zakresie andragogiki. Lider może spotkać się z oporem kolegów, lękających się zmiany, nawet jeśli jest ona potrzebna i uzasadniona. Każda zamiana realizowana jest etapami, których wystąpienie warunkuje jej skuteczność. Zmiany są najczęściej niechętnie przyjmowane przez nauczycieli, ponieważ zakłócają istniejące schematy ich zachowań, burzą wypracowany ład, wprowadzają konieczność zdobycia nowych kompetencji. Nawet najkorzystniejsze zmiany spotykają się z niechęcią ze strony osób, których ona dotyczy. Aby zmiana była trwała, należy wyjaśnić nauczycielom jej celowość, podać konkretne argumenty na „TAK”, jednocześnie przygotować zaplecze techniczne i szkoleniowe, aby nauczyciele poczuli się bezpiecznie. Żeby wzmocnić ich zaangażowanie, należy przygotować i wdrożyć skuteczny system pomocy. **Najlepszym rozwiązaniem będzie przygotowanie planu pokazów i warsztatów, które stanowić będą odpowiedź na najczęściej spotykane problemy danego środowiska nauczycielskiego.**

Jakie działania może podjąć lider w przypadku braku właściwej infrastruktury w szkole?

Niewystarczające zasoby technologiczne w szkole

Brak właściwej infrastruktury informatycznej, utrudniony dostęp nauczycieli do pracowni komputerowej, brak w pracowniach zestawu składającego się z komputera i projektora multimedialnego, umożliwiającego pracę z nowymi technologiami podczas zajęć, słaby dostęp do sieci internetowej – działania lidera w tym zakresie mogą sprowadzić się do przygotowania informacji dla dyrektora i nauczycieli o możliwościach wyposażenia placówki. Warto działać małymi krokami, racjonalnie wdrażając róż-

nych rodzaju rozwiązania. Będzie to oczywiście zależne od środków finansowych, jakimi dysponuje placówka. Należy jednak pamiętać, że zakup narzędzi może dotyczyć nie tylko sprzętu komputerowego, czasem może warto pomyśleć o zakupie innych nowoczesnych narzędzi typu wizualizer, tablet, które mogą okazać się pomocne w budowie innowacyjnej infrastruktury placówki. Lider może się okazać pomocny na etapie planowania, ponieważ może on zorganizować pokaz, prezentację czy spotkanie, którego celem będzie wspólny wybór nowego sprzętu.

Jakie informacje przydatne są liderowi do pracy z grupą?

Niewystarczająca wiedza metodyczna lidera w zakresie andragogiki i wsparcia coachingowego

W pracy z osobami dorosłymi warto zwrócić uwagę na indywidualność jednostki w zespole. Osoby dorosłe powinny czuć się na tyle swobodnie, realizując wymagane zadanie, by wspólnie na forum zgłaszać problem i razem go rozwiązywać. Chowanie „głowy w piasek” w przypadku osób nieśmiały nie sprzyja ich rozwojowi. Aby temu zapobiec, warto przygotować ćwiczenia wykonywane grupowo lub parami lub indywidualnie, które choćby we fragmencie realizacji zadania wymagają wspólnych ustaleń z inną osobą czy grupą osób.

Prowadząc spotkanie edukacyjne, lider nie może zapominać o właściwym reagowaniu na sytuacje trudne. Najważniejsze, by trzymał się przygotowanego harmonogramu spotkania. Dla lepszej komunikacji z zainteresowanymi warto, by na początku poinformował ich o przebiegu spotkania. Wtedy ład i porządek przebiegu zajęć wpływa na ich większą efektywność. Na wypadek sytuacji kryzysowych należy mieć przygotowane różne opcje przebiegu spotkania.

Jakie sytuacje można zaliczyć do sytuacji trudnych w pracy z grupą warsztatową?

Problem ze sprzętem występujący nagle w trakcie zajęć, zły nastój panujący w grupie (wpływ na jej nastój mogą mieć okoliczności zewnętrzne, wewnętrzne, osobiste, za-

Lider powinien posiadać podstawową wiedzę z zakresu pracy z osobami dorosłymi (niezbędną do współpracy w ramach indywidualnych spotkań, czyli konsultacji, jakie zapewne będzie udzielał kolegom i koleżankom, jak i w pracy z grupą – w przypadku prowadzenia szkoleń w postaci warsztatów, pokazów, lekcji otwartych).

Oferta proponowana przez lidera będzie adekwatna do potrzeb wtedy, kiedy będzie poprzedzona wstępną diagnozą. Można do tego celu wykorzystać ankietę składającą się z pytań zamkniętych i otwartych lub przeprowadzić indywidualne rozmowy z nauczycielami.

Praca z zastosowaniem różnych form daje większe efekty, ponieważ otwiera i mobilizuje jednostki o różnego typu osobowości do samodzielnych działań i otwartości.

wodowe danej osoby, kilku osób, wszystkich osób) oraz nieprzewidziane zdarzenia losowe – lider nie może ulegać i reagować na tego typu trudne zachowania grupy, które ewidentnie nie zaistniały z jego przyczyny. Powinien umieć się zdystansować i spokojnie prowadzić zajęcia. Pamiętać należy, że kreatywny i opanowany lider to kreatywni i zorganizowani nauczyciele – jego podopieczni.