

Moduł dla dyrektora

Dyrektorze, masz ogromny wpływ na to, jaki ukryty program realizuje szkoła, której przewodzisz. To od wysyłanych przez Ciebie sygnałów i podejmowanych działań w bardzo dużym stopniu zależy jakość nauczania, wychowywania i opieki w Twojej szkole.

Efekt

Celem tego modułu jest wsparcie Cię w zachęceniu nauczycieli do wzięcia odpowiedzialności za budowanie relacji z rodzicami i poszerzanie ich wiedzy oraz realizowania zajęć z wychowawcą w sposób wspierający rozwój ucznia. Pokażesz nauczycielom, dlaczego jest to ważne oraz jak mogą to robić.

Studium przypadku

Magdalena jest nauczycielką języka polskiego i wychowawczynią klasy 8a. Zdaje sobie sprawę z trudności uczniów związanych z brakiem znajomości lektur, niewystarczającą umiejętnością pisania prac oraz słabym poziomem opanowania zasad ortograficznych. Chce ich wesprzeć, dać szansę jak najlepszemu napisania egzaminu. W związku z tym, zamiast realizować lekcje wychowawcze, prowadzi lekcje języka polskiego. Zamiast usprawiedliwiać nieobecności oraz rozmawiać o tym, jak zachowują się uczniowie i co mogliby poprawić, Magda skupia się na tym, z czego uczniowie zostaną rozliczeni - języku polskim. Pamięta o uczniach z trudnościami emocjonalnymi, społecznymi - prosi psychologa szkolnego, żeby się nimi zajął.

Agnieszka jest nauczycielką matematyki i wychowawczynią klasy 8b. Zdaje sobie sprawę, w jak trudnym momencie edukacji są jej uczniowie. Przed nimi egzamin, wybór szkoły ponadpodstawowej, a od września konieczność zintegrowania się z nową klasą - a przecież wszystko to wiąże się ze stresem, konfliktami z rodzicami, wahaniem nastroju. Widzi, że uczniowie nie pamiętają wzorów oraz mają problemy z rozwiązywaniem zadań tekstowych i mówiła o tym rodzicom podczas zebrania. Agnieszka postanowiła zapisać się na kurs rozwijający kompetencje miękkie wychowawców. Ma nadzieję, że dzięki temu będzie w stanie lepiej dbać o komfort emocjonalny uczniów, wzmacniać ich umiejętności społeczne oraz towarzyszyć im w trudnym rozwojowo momencie. W ramach godzin wychowawczych realizuje specjalny program dla uczniów klas 8 przygotowany przez znaną fundację.

Zaniepokojona mama uczennicy z klasy 8b przychodzi do dyrektora szkoły. Chce się dowiedzieć, dlaczego pani Agnieszka nie może, podobnie jak polonistka w równoległej klasie, poświęcić lekcji wychowawczych na dodatkową lekcję swojego przedmiotu.

Refleksja

- Co jako dyrektor myślisz o działaniach obu nauczycielek?
- Jak zadbać o spójność działań wychowawczych w zespole?
- Jakie zadania, według Ciebie, ma wychowawca?
- Na czym powinien skoncentrować się wychowawca: na dbaniu o stan emocjonalny uczniów czy budowaniu wiedzy i umiejętności z nauczanego przedmiotu?

Wiedza

Już w pierwszym artykule ustawy Prawo oświatowe czytamy, że “system oświaty zapewnia w szczególności: 1) realizację prawa każdego obywatela Rzeczypospolitej Polskiej do kształcenia się oraz prawa dzieci i młodzieży do wychowania i opieki, odpowiednich do wieku i osiągniętego rozwoju” a definicja wychowania to “wspieranie dziecka w rozwoju ku pełnej dojrzałości w sferze fizycznej, emocjonalnej, intelektualnej, duchowej i społecznej, wzmacnianie i uzupełnianie przez działania z zakresu profilaktyki problemów dzieci i młodzieży.”

Wynika z tego zapisu jasno, że zadaniem nauczycieli jest nie tylko dbanie o rozwój poznawczy ucznia, ale także oddziaływania wychowawcze wobec młodych ludzi.

Agnieszkę i Magdę zobowiązuje do tego również ustawa Karta Nauczyciela:

Nauczyciel obowiązany jest:

- 1) rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą (...)*
- 2) wspierać każdego ucznia w jego rozwoju;*
- (...)*
- 4) kształcić i wychowywać młodzież w (...) atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka;*
- 5) dbać o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów.*

Agnieszka organizując dodatkową lekcję języka polskiego skupia się na funkcji dydaktycznej szkoły. Przekazując specjalistom sprawę uczniów niejako zdejmuje z siebie

odpowiedzialność za równie ważną funkcję wychowawczą. Daje młodym ludziom szansę na zdobycie kompetencji polonistycznych i jednocześnie ogranicza możliwość rozwoju psychospołecznego.

Ograniczanie działań wychowawczych na rzecz dydaktycznych jest w polskich szkołach praktyką coraz powszechniejszą. Z jednej strony jest to spowodowane brakiem przygotowania do pełnienia roli wychowawczej, z drugiej - często brakiem wsparcia dla nauczycieli, którzy zaczynają pełnić tę rolę. Prowadzi to z jednej strony do obniżenia kompetencji wychowawczych nauczycieli i spadku wiary w znaczenie ich roli jako wychowawców, a z drugiej pozbawia uczniów, szczególnie tych z dysfunkcyjnych lub niewspierających rodzin, dostępu do możliwości nabycia umiejętności potrzebnych przez całe życie.

Pojawia się zamknięte koło: wstrzymywanie się od prowadzenia realnych działań wychowawczych sprawia, że nauczyciele nie mają okazji do odniesienia sukcesów w tym obszarze i wyciągania wniosków z popełnionych błędów, w konsekwencji tracą wiarę we własne możliwości wsparcia emocjonalnego uczniów i rozwijania ich kompetencji społecznych, w związku z czym przekierowują swoją aktywność wyłącznie na funkcje dydaktyczne. Skutkuje to obniżeniem autorytetu nauczycieli jako specjalistów w zakresie rozwoju młodego człowieka.

Nawet jeśli dla Ciebie, dyrektora szkoły, najważniejsze są wyniki dydaktyczne, to warto wziąć pod uwagę wnioski płynące z badań i metaanaliz dotyczących czynników wpływających na wyniki w nauce zrealizowane przez prof. Johna Hattiego. Wykazał on, że dla procesu uczenia się istotne znaczenie ma relacja z nauczycielem oraz współpraca nauczyciela z rodzicami, oparcie się na strategiach i metodach wymagających dialogu oraz zwrócenie uwagi na proces zdobywania wiedzy i umiejętności, a nie wyłącznie wynik. Zachęcamy Cię do przeanalizowania wyników badań z załącznika nr 3 oraz zapoznania z tymi badaniami kadry pedagogicznej Twojej szkoły.

Niezależnie od tego, czy rzecz dotyczy młodzieży, czy dorosłych, naszych uczniów czy naszych nauczycieli, to do skutecznego działania niezbędna jest motywacja wewnętrzna. Aby mogła być ona siłą napędową, koniecz-

ne jest zaspokojenie trzech potrzeb, czyli:

- autonomii (określam cel, mogę wybrać sposoby jego osiągnięcia)
- kompetencji (chcę się rozwijać, mogę osiągnąć cel)
- przynależności (jestem częścią społeczności uczącej się)

Motywacja wewnętrzna powoduje, że człowiek - niezależnie od wieku - chce podejmować wyzwania, rozwijać się i poszukiwać rozwiązań adekwatnych do pojawiających się wyzwań. To, co nauczyciel może robić z uczniami w swojej klasie w procesie wychowawczym lub dydaktycznym, Ty jako dyrektor możesz robić ze swoją kadrą pedagogiczną. To wymaga jednej odważnej decyzji: zaufania do drugiej strony oraz stworzenia warunków do rozwoju.

Jak możesz stworzyć warunki do rozwoju kadry pedagogicznej?

1. Zadbaj o zaspokojenie potrzeb autonomii, kompetencji, przynależności:

- dopóki Twoi nauczyciele nie działają na szkodę uczniów, pozwól im na poszukiwanie własnych metod pracy, rozmawiajcie wspólnie (z całą radą lub np. w zespołach przedmiotowych) o celach, jakie chcecie osiągnąć;
- komunikuj, jakie działania można podejmować w waszej szkole, a na jakie nie wyrażasz zgody (warto od razu podawać powody, dla których coś jest niemożliwe albo konieczne);
- buduj wśród nauczycieli kulturę pracy opartą na współpracy, a nie rywalizacji;
- traktuj błąd popełniony przez siebie lub innych jako okazję do wyciągania wniosków, jak uniknąć go w przyszłości w podobnej sytuacji.

2. Zachęcaj do autorefleksji

Holenderski badacz Fred Korthagen opracował tzw. "model cebuli", który opisuje elementy określające nauczyciela. Są to misja, tożsamość, przekonania, kompetencje, zachowanie oraz środowisko. Nauczyciel powinien stale zadawać sobie pytania dotyczące jego funkcjonowania w odniesieniu do tych warstw i powinien być świadomy, że warstwy te na siebie bezpośrednio oddziałują. Zewnętrzne warstwy wpływają na te wewnętrzne,

np. środowisko zmienia jego zachowanie (czyli np. zarówno panująca atmosfera kontroli

i wrogości, jak i zaufania oraz współpracy zmieni sposób funkcjonowania nauczyciela).

Z drugiej strony zachowanie wynika z jego przekonań. Najbardziej fundamentalną warstwą jest ta wewnętrzna - misja i tożsamość. Wszelka zmiana rozwojowa nauczyciela wynika z jego wnętrza, a następnie uzależniona jest od przepływu między warstwami. Co zrobić, żeby uruchomić proces zmiany? Należy zadbać o trzy podstawowe potrzeby opisane w punkcie 1 oraz odpowiedzieć sobie na następujące pytania:

Podstawowe pytania autorefleksji:

- misja
 - W co wierzę? Jakie wartości są dla mnie ważne?
- tożsamość
 - Kim jestem? Jakim jestem nauczycielem? Jakim chcę być nauczycielem?
- przekonania:
 - W jaką edukację wierzę? Czym jest dla mnie uczenie, nauczanie? Co oznacza dla mnie wiedza?

- kompetencje
 - W czym jest dobry/a? Co umiem? Jak wiedzę posiadam?
- zachowanie
 - Jak uczyć? Co robię, aby osiągać cele dydaktyczne i wychowawcze?
- środowisko
 - Z kim pracuję? Co napotkam w pracy? Jak mam warunki pracy?

3. Zainicjuj zmianę ukrytego programu szkoły

Ukryty program szkoły to określenie wszystkiego, czego uczy szkoła, a co nie jest jawnie nazwane. Są to m.in. nieuświadomione lub nienazwane wartości, zachowania czy stereotypy, często stojące w sprzeczności z oficjalnie deklarowanymi. Szkoła może mieć wpisane

w statucie czy programie profilaktyczno-wychowawczym dbanie o podmiotowość uczniów, jednak dla nauczycieli i uczniów może być oczywiste, że to puste deklaracje,

bo np. w sekretariacie jest pani, która opryskliwie informuje, że dyrektor przyjmuje petentów w określonych godzinach i żeby uczeń zastanowił się, czy naprawdę ma coś ważnego do załatwienia, a wszystkie zgłoszone pomysły uczniów z zupełnie nieznanego powodu nigdy nie mogą zostać zrealizowane, bo nie da się. Na stronie szkoły może być napisane, że istotne jest uczenie różnorodnymi metodami, ale kiedy nauczyciel chce zorganizować pracę twórczą

z wykorzystaniem materiałów plastycznych, to słyszy informację, że jest to niemożliwe, bo potem zostaje duży bałagan i panie sprzątaczkę się na to nie zgadzają. Po otrzymaniu reprimendy, że w sali po lekcji polskiego znowu był nieporządek, polonista następnym razem dwa razy zastanowi się, czy robić coś innego niż wykład i karta pracy.

Warto zastanowić się wspólnie z pracownikami szkoły, uczniami i rodzicami, co stanowi wasz ukryty program - bo każda szkoła go ma. Dzięki temu będziecie mogli przyjrzeć się, jakie komunikaty wysyłacie i na ile są one spójne albo sprzeczne z tym, co byście chcieli kształtować w waszych uczniach, rodzicach i pracownikach. Dopiero świadomość, jaki jest ukryty program szkoły, niweluje ryzyko, że działa on wbrew Waszej misji i wizji.

4. Modeluj

Dawaj przykład jako dyrektor i przywódca organizacji. Jesteś postacią odgrywającą

w zespole dużą rolę, więc to, o czym i w jaki sposób mówisz, oddziałuje na całą społeczność. Zwróć szczególną uwagę na to, co komunikujesz jako ważne dla Ciebie, na co kładziesz nacisk. Twoje działania mają szczególnie duży wpływ na kształtowanie ukrytego programu nauczania, na środowisko (czyli jedną z warstw cebuli decydujących o tym, jaki jest nauczyciel). Przyjrzyj się sobie, poproś innych, żeby Ci w tym pomogli. Dokonaj autorefleksji. Jakie są Twoje wartości? Co myślisz o sobie jako dyrektorze? Jak odbierają Cię inni? Co cenisz w swojej szkole, a co chciałbyś w niej zmienić i dlaczego? Zastanów się, co chcesz komunikować zespołowi. Zacznij to robić w sposób uświadomiony i zaplanowany.

5. Wspieraj

Nie zmuszaj do objęcia wychowawstwa, jeśli zależy Ci na jego jakości. Nie przydzielaj wychowawstwa wbrew woli nauczyciela, porozmawiaj o tym, jakie potrzeby stoją za tym, aby to właśnie ona/on został wychowawcą tej klasy, dlaczego uważasz, że to właśnie ona/on jest odpowiednią osobą do tej roli. Porozmawiaj o obawach i potrzebach nauczyciela, którego widzisz w roli wychowawcy.

Zaproponuj objęcie mentoringiem. Nauczycielom, którzy są nowi w twoim zespole, zaproponuj współpracę z osobą, która będzie wsparciem w poznawaniu kultury organizacji Twojej szkoły. Może to być opiekun stażu,

ale może to też być zupełnie inna osoba, która chętnie dzieli się swoim doświadczeniem i którą Ty sam cenisz jako wychowawcę.

Zaproponuj wsparcie zewnętrzne. Być może bezpłatny kurs dla początkujących wychowawców organizuje lokalny ośrodek doskonalenia nauczycieli? A może polecisz internetowe grupy wsparcia dla początkujących nauczycieli? A może w budżecie szkoły znajdują się finanse na opłacenie kursu, warsztatów albo wręcz szkolenie dla kadry pedagogicznej? Nawet jeśli budżet szkoły nie pozwala zrealizować wymarzonego scenariusza, to zawsze można podsunąć nowemu nauczycielowi wartościową literaturę lub inspirujące materiały w internecie.

Nie krytykuj za popełnione błędy. Stosuj informację zwrotną lub inne formy komunikowania tego, co zaobserwowałeś/co Cię niepokoi, jak najczęściej stosuj komunikat JA i nie uogólniaj. Pamiętaj, że dopiero nauczyciel, który czuje się bezpieczny i akceptowany, będzie gotów do wyjścia ze swojej strefy komfortu i wykorzystania nowych rozwiązań czy metod pracy.

Praktyka

Scenariusz rady pedagogicznej

Temat: Edukacja to relacja. Relacja to komunikacja.

Czas: 120 minut (+ ewentualne rozszerzenie o dodatkowe 90 min.)

Odbiorcy: wychowawcy klas

Cel: Przypomnienie nauczycielom, jakie są funkcje szkoły. Zwiększenie wśród nauczycieli świadomości tego, jakie postawy dotyczące wychowywania młodzieży są im bliskie. Poszukanie odpowiedzi na pytania, jakie cechy powinien mieć wychowawca klasy. Uświadomienie nauczycielom, jakie działania po stronie szkoły przekładają się na większą efektywność dydaktyczno-wychowawczą.

Metody:

- dyskusja
- miniwykład

Formy:

- indywidualna
- grupowa
- zespołowa

Uwagi organizacyjne

Zaproś kadrę pedagogiczną do zajęcia miejsc w kręgu - ważne, aby także przestrzeń sygnalizowała, że wszyscy jesteście tak samo ważni i potrzebni, bo jesteście jednym zespołem. Zadawaj dużo pytań otwartych, zachęcaj do generowania pomysłów, nie narzucaj swojego zdania, słuchaj, upewnij się, czy dobrze rozumiesz, dbaj o to, aby sformułowania były dla wszystkich jasne i jak najbardziej konkretne.

Faza wstępna [20 min]

1. Przywitaj się z wychowawcami. Wewnątrz kręgu rozłóż cytaty poświęcone edukacji (załącznik nr 1). Poproś, aby każdy nauczycieli wybrał jeden, który jest mu bliski. Ty też to zrób. Następnie odczytaj cytaty i uzasadnij swój wybór.
2. Wyjaśnij cel spotkania nawiązując do wykonanego ćwiczenia.

Faza realizacyjna [120 min]

3. Podziel nauczycieli na kilkusobowe grupy (najlepiej zastosuj dobór losowy). Poproś, aby zastanowili się, po co jest wychowawca, jaką ma rolę i jakie zadania są z tym związane. Swoje wnioski nauczyciele zapisują na samoprzylepnych karteczkach lub na flipcharcie. W tym ćwiczeniu nauczyciele powinni przede wszystkim odwołać się do swojej misji, tożsamości i przekonań, chociaż równie istotna będzie praktyka.
4. Zachęć nauczycieli do przedstawienia efektów swojej pracy. Twoją rolą powinno być zadbanie o jasność przekazu, upewnienie się, czy dobrze rozumiesz wypowiedzi: zadawaj pytania służące klaryfikacji i doprecyzowaniu, np. czy dobrze zrozumiałem/am, że...? Czy masz na myśli, że...? Czy możesz powiedzieć więcej na ten temat?
5. Podsumuj ćwiczenie zwracając uwagę na konieczność budowania kompetencji miękkich uczniów oraz wzmacnianie relacji. Nauczyciele powinni usłyszeć od Ciebie jako lidera organizacji, że na efektywność edukacyjną bardzo duży wpływ mają relacje z nauczycielem. Nie jest to tylko hasło, ale wniosek z ba-

dań prof. Hattiego (załącznik nr 2). Nawiąż również do prawa oświatowego - wskaż zadania nauczycieli w kontekście działań wychowawczych. Zrób to w szczególności, jeśli nauczyciele będą podważać konieczność realizacji tego rodzaju działań.

6. Nauczyciele są już świadomi roli i konieczności prowadzenia działań wychowawczych. Czas, aby zastanowili się, jak powinny wyglądać godziny wychowawcze oraz zebrania z rodzicami. Poproś ich, aby w grupach (najlepiej w podziale według poziomu oddziałów, których są wychowawcami) udzielili odpowiedzi na pytania zawarte w Przemyśleniach (załącznik nr 3).
7. Nauczyciele prezentują wyniki swojej pracy. Zacznij rozmowę na ten temat. Twoją rolą powinno być zadbanie o jasność przekazu, upewnienie się, czy dobrze rozumiesz wychowawców. Masz prawo dodawać komentarze istotne z Twojego punktu widzenia.
8. Jako lider organizacji poproś, aby nauczyciele zastanowili się, czego potrzebują, aby takie godziny wychowawcze i zebrania prowadzić. Możesz tę aktywność poprowadzić na forum rady lub jako pracę w grupach. Zbierz informację zwrotną, porozmawiajcie o tym.
9. Podsumuj stwierdzając, że celem jest zwrócenie większej uwagi na budowanie relacji z uczniami i rodzicami, głównie poprzez rozwijanie ich kompetencji społecznych. Zachęć nauczycieli (lub wprost wskaż to jako obowiązek) do zaplanowania aktywności w ramach zajęć z wychowawcą oraz zebrań z rodzicami. W tym celu nauczyciele mogą skorzystać z pakietu materiałów "Kurs na relacje".
10. Zwróć uwagę, że doskonalenie umiejętności budowania relacji wymaga od każdego namysłu nad sobą i swoim rozwojem. Nauczyciele mają pod tym względem z jednej strony wachlarz możliwości pracy w interakcji z innymi (kursy, szkolenia, współpraca w radzie pedagogicznej, awans zawodowy, wsparcie koleżeńskie), a z drugiej strony ich zawód polega na samodzielnej pracy, przez co łatwo można poczuć się osamotnionym i zniechęconym do podejmowania dodatkowych działań. W związku z tym zachęcaj do współpracy, ale również do systematycznej autorefleksji. W tym celu omów "model cebuli" Freda Korthagena (więcej informacji znajdziesz w module "Wiedza").
11. Nauczyciele samodzielnie wypełniają pytania do autorefleksji - wydrukuj lub wyświetl załącznik nr 4. Jeżeli w radzie panuje atmosfera współpracy i bezpieczeństwa, możesz poprosić nauczycieli o omówienie w parach lub na forum swoich odpowiedzi.

Faza podsumowująca [10 min]

12. Usiądźcie w kręgu. Poproś, aby każdy nauczyciel powiedział, co dał mu ten warsztat.
13. Na koniec zadeklaruj swoje wsparcie dla nauczycieli w budowaniu relacji z uczniami i rodzicami.

Załącznik nr 1

Cytaty

Dobry wychowawca, który nie wtłacza a wyzwala, nie ciągnie a wznosi, nie ugniata a kształtuje, nie dyktuje a uczy, nie żąda a zapytuje – przeżyje wraz z dziećmi wiele natchnionych chwil.

Janusz Korczak

Szukaj własnej drogi. Poznaj siebie, zanim zechcesz dzieci poznać. Zdaj sobie sprawę z tego, do czego sam jesteś zdolny, zanim dzieciom poczniesz wykreślać zakres praw i obowiązków. Ze wszystkich sam jesteś dzieckiem, które musisz poznać, wychować i wykształcić przede wszystkim.

Janusz Korczak

Dziecko chce, by je traktowano poważnie, żąda zaufania, wskazówki i rady. My odnosimy się do niego żartobliwie, podejrzewamy bezustannie, odpychamy nieporozumieniem, odmawiamy pomocy.

Janusz Korczak

Całe wychowanie współczesne pragnie, by dziecko było wygodne, konsekwentnie krok za krokiem dąży, by uśpić, stłumić, zniszczyć wszystko, co jest wolą i wolnością dziecka, hartem jego ducha, siłą jego żądań i zamierzeń.

Janusz Korczak

Dziecko chce, by je traktować poważnie, żąda zaufania, wskazówki i rady. My odnosimy się do niego żartobliwie, podejrzewamy bezustannie, odpychamy nierozumieniem, odmawiamy pomocy.

Janusz Korczak

Doświadczenie paru niestosownych pytań, nieudanych żartów, zdradzonych tajemnic, niebacznych zwierzeń uczy dziecko odnosić się do dorosłych jak do oswojonych, ale dzikich zwierząt, których nigdy nie można być dość pewnym.

Janusz Korczak

Dziecko nie może myśleć «jak dorosły», ale może dziecięco zastanawiać się nad poważnymi zagadnieniami dorosłych; brak wiedzy i doświadczenia zmusza je, by inaczej myślało.

Janusz Korczak

...mówiłem nie do dzieci, a z dziećmi, mówiłem nie o tym, czym chcę, aby były, ale czym one chcą i mogą być.

Janusz Korczak

Dziecko jest istotą rozumną, zna dobrze potrzeby, trudności i przeszkody swojego życia. Nie despotyczny nakaz, narzucone rygory i nieufna kontrola, ale taktowne porozumienie, wiara w doświadczenie, współpraca i współżycie.

Janusz Korczak

Dialog, w którym godność stron jest jednakowo ceniona, pozwala każdemu wypowiedzieć swoje myśli, uczucia, marzenia, potrzeby i cele. Partnerzy nie próbują zagadać siebie nawzajem ani rozcieńczać przedmiotu rozmowy pustym teoretyzowaniem.

Jesper Juul

Jakość dialogu między dorosłym i dzieckiem polega na woli i zdolności do obrony swojego punktu widzenia oraz do wysłuchania głosu drugiej strony. Jeśli natomiast punkt widzenia i wzajemne życzenia będą tylko krytykowane i sprowadzane do zera, to z dialogu zrobi się walka, a z niej nie wyniknie na pewno nic konstruktywnego. I to niezależnie od tego, czy będzie prowadzona w sposób cywilizowany, czy nie. Zarówno ten, kto ją wygra, jak i ten, kto przegra, będą na końcu tak samo samotni – i to jest jedyny możliwy do przewidzenia jej rezultat.

Jesper Juul

Prawdziwy nauczyciel broni uczniów przed swoim wpływem. Zachęca raczej do wiary w siebie. Kieruje ich wzrok nie na swoją osobę, ale na tego ducha, który jemu samemu daje siłę.

Amos B. Alcott

W życiu przydaje się mentor, nauczyciel. Ktoś życzliwy, kto popchnie nas nawet leciutko, ale we właściwym kierunku. Puknie palcem w mapę i wskaże drogę, której początku sami nie umieliśmy odnaleźć.

Andrzej Pilipiuk

Nauczyciel jest skazany na wieczne samodoskonalenie.

John C. Dana

Nauczyciel, który potrafi wzbudzić wyższe uczucia dla jednego choćby dobrego czynu, jednego dobrego wiersza – osiąga więcej aniżeli ten, który zapętnia naszą pamięć nieskończonymi rzędami przedmiotów naturalnych, sklasyfikowanych pod względem nazwy i kształtu.

Johann Wolfgang von Goethe

Często osobowość nauczyciela jest ważniejsza od posiadanej przez niego wiedzy.

Soren Kierkegaard

W Chinach nauczycieli nazywa się budowniczymi narodu; czas, byśmy naszych nauczycieli nazywali tak samo.

Barack Obama

Wielcy nauczyciele zawsze rozumieli, że ich zadaniem nie jest nauczanie przedmiotu, ale uczenie uczniów.

Ken Robinson

Nauczyciel odmienia życie każdego dziecka, całych rodzin, jak i przyszłość nas wszystkich.

Barbara Cage

Dziecko, które naprawdę pokochało swoje otoczenie i wszystkie żyjące stworzenia, które odkryło radość i entuzjazm w pracy, daje nam powód, by mieć nadzieję... Nadzieję na pokój w przyszłości.

Maria Montessorii

Załącznik nr 2

Badania J. Hattiego

W poniższej tabeli wymieniono wpływ niektórych badanych czynników na proces uczenia się. Te, w których wynik mieści się w przedziale 0,15 - 0,4 to typowe wyniki osiągane w typowej szkole przez typowego nauczyciela, a to, co powyżej 0,4 jest traktowane jako element dający pożądany wpływ na rozwój młodych ludzi.

Czynniki wpływające na wyniki w nauce	Wyniki (barometr wpływu)
Samoocena	1,44
Ocena kształtująca	0,90
Informacja zwrotna (feedback)	0,73
Relacje nauczyciel – uczeń	0,72
Nauczanie oparte na rozwiązywaniu problemów	0,61
Cele będące wyzwaniem	0,56
Wpływ rówieśników	0,53
Zaangażowanie rodziców	0,51
Uczenie się w małych grupach	0,49
Motywacja	0,48
Zadawanie pytań	0,46
Stawianie wysokich oczekiwań	0,42
Praca domowa	0,29
Indywidualizacja nauczania	0,23
Wielkość klasy	0,21
Szkoły społeczne	0,20
Dodatkowe programy nauczania	0,17
Powtarzanie klasy	0,16
Podział na grupy według zdolności	0,12
Szkolenie nauczycieli	0,11
Wiedza merytoryczna nauczycieli	0,09

Załącznik nr 3

Przemyślenia

Zastanówcie się, o czym warto rozmawiać z uczniami i rodzicami. Wspólnie poszukajcie odpowiedzi na poniższe pytania.

1. Jaki powinien być absolwent naszej szkoły? Jakie umiejętności powinien mieć, jakie prezentować postawy?
2. Jakie postawy i umiejętności będą potrzebne absolwentowi naszej szkoły/mojemu dziecku za 5,10, 20 lat? Czy to, co robię teraz jako wychowawca/rodzic, wspiera rozwój w tym właśnie kierunku?
3. Jakie tematy wychowawcze są istotne dla dzieci i młodzieży w tym wieku? Co moi uczniowie już wiedzą/potrafią, a nad czym należy pracować? Kto to zrobi i w jaki sposób?
4. Jakie postawy i umiejętności chcę rozwijać u swoich uczniów we współpracy z rodzicami?
5. Jakie zasoby mają rodzice moich uczniów? Co już wiedzą/potrafią, a nad czym powinni jeszcze popracować? Kto i w jaki sposób będzie im w tym pomagał?
6. Czego potrzebuję, aby podnieść jakość prowadzonych przez siebie zajęć z wychowawcą oraz spotkań z rodzicami?
7. Czego potrzebują i oczekują rodzice moich uczniów podczas spotkań?
8. Czy otoczenie ma znaczenie? Na co zwrócić uwagę przy aranżacji przestrzeni do spotkań/godzin wychowawczych?

Załącznik nr 4

Karta autorefleksji - mój rozwój

1. Misja

W co wierzę? Jakie wartości są dla mnie ważne?

2. Moja tożsamość

Kim jestem? Jakim jestem nauczycielem? Jakim chcę być nauczycielem?

3. Moje przekonania:

W jaką edukację wierzę? Czym jest dla mnie uczenie, nauczanie? Co oznacza dla mnie wiedza?

4. Moje kompetencje

W czym jest dobry/a? Co umiem? Jak wiedzę posiadam?

5. Moje zachowanie

Jak uczyć? Co robię, aby osiągać cele edukacyjne i wychowawcze?

6. Środowisko, w którym pracuję

Z kim pracuję? Co napotkam w pracy? Jakie mam warunki pracy?

Co jest moim celem rozwojowym jako wychowawcy?

Polecamy przeczytać

John Hattie, Widoczne uczenie się dla nauczycieli, wyd. Centrum Edukacji Obywatelskiej, 2015 r.

Robert J. Marzano, Sztuka i teoria skutecznego nauczania, wyd. Civitas, 2015 r.