

MAJ '98

Refleksje

WOJEWODZKI MIESIĘCZNIK PEDAGOGICZNY

Jestem zdania, że dość ciężko byłoby mi znaleźć prostą odpowiedź na nurtujące mnie pytanie – jakie są miary oceny zawodowej nauczyciela? Sądzę jednak, bez cienia wątpliwości, iż winny być one jak najbardziej dalekie od miar potocznych, które pozwalają postrzegać nasz zawód przez pryzmat „jedynie osiemnastogodzinnego pensum i nie kończących się wakacji”.

Zawsze irytował mnie taki myślowy stereotyp i intelektualny minimalizm, skłonność do ocen prostych, acz powierzchownych i niesprawiedliwych. Nie kryję, że nierzadko zastanawiałem się jednak, na ile my sami dostarczaliśmy powodów, a przynajmniej pretekstów do tak fałszywych wyobrażeń o pracy nauczyciela.

Nie wierzę, by w prosty sposób udało się zmienić ten stan rzeczy, nie sądę również by ministerialne kryteria oceny pracy nauczyciela dało się przełożyć na mechanizmy potocznego, społecznego, nie zawsze właściwego formułowania opinii o naszym zawodzie.

Wierzę jednak, iż coraz bardziej powszechne stawać się będzie przekonanie, że problem ocen pracy nauczyciela, czy jakichkolwiek opinii na temat jej jakości, w rzeczy samej jest problemem, na ile potrafimy wyciągać z nich wnioski służące samorozwojowi, określaniu kierunków doskonalenia, a wreszcie budowaniu możliwie dobrego samopoczucia wciąż nie najlepszego z przyczyn znanych, choć tu nie nazwanych.

Wiesław Chylek

Cena oceny

Pisząc w dwóch poprzednich wydaniach „Refleksji” o mankamentach towarzyszących ocenianiu uczniów, wskazując na mechanizmy konieczne do stworzenia szkolnych systemów oceniania osiągnięć ucznia, zdawałem sobie sprawę z nieuchronności podjęcia tematu nie mniej ważnego – oceny jakości pracy nauczyciela. W jakiejś mierze rozważania nad tym problemem sygnalizowałem, stawiając w zakończeniu materiału „Jak oceniać?” pytanie: jak się do szkolnego systemu oceniania uczniów będzie miało ocenianie nauczycieli i czy jest przewidziany szkolny system oceniania nauczycieli?

Nie próbuję orzekać, czy dla dobra polskiej szkoły ważniejsze jest rozwiązanie problemu oceniania uczniów, czy nauczycieli. Nie mam jednak wątpliwości, że obecnie ocenianiu pracy nauczycieli towarzyszy szereg nie rozwiązanych dylematów. Wydaje się, iż góruje nad nimi wciąż żywe pytanie, czy i na ile możliwa jest obiektywna ocena pracy nauczyciela? Można zapewne bez wahania stwierdzić, że jakkolwiek kwestii obiektywizmu w ocenianiu nigdy nie da się całkowicie rozstrzygnąć, to należy przynajmniej podjąć takie działania, które pozwolą maksymalnie się do niego zbliżyć.

* * *

Jestem zdania, że tylko wspólnie podjęta przez rady pedagogiczne praca nad stworzeniem systemu oceny pracy nauczyciela w konkretnej szkole może uwolnić te przecież konieczne, bo wpisane w zadania nadzoru pedagogicznego, procedury z pewnej iluzoryczności i niedoskonałości wynikającej z braku czytelnych, akceptowanych, a choćby i znanych kryteriów, wątego materiału diagnostycznego związanego z ubogim repertuarem technik i form monitorowania i diagnozowania efektów pracy oraz ujmowania problemu oceny jakości pracy nauczyciela w kategoriach działań okazjonalnych, zdarzających się raz nierzadko na przestrzeni kilku lat. Sądzę także, że przyczyn takiego stanu rzeczy można upatrywać również w dość znacznym skomplikowaniu procedur oceniania określonych w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 lutego 1997 r. w sprawie kryteriów oraz szczegółowych zasad i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela (...) (Dz. U. Nr 18, poz. 101) oraz dość częstej jeszcze barierze psychologicznej pojawiającej się u oceniających, polegającej na obawie przed formułowaniem ocen ludzi dorosłych, zatrudnionych w tym samym zakładzie pracy,

widzianych na co dzień, nie kryjących później swych rozczarowań, domysłów i hipotez.

Tym bardziej więc zasadne stają się wspólne, podjęte przez wszystkich członków rady pedagogicznej rozważania nad celami oceny pracy nauczyciela, nad koniecznymi lub pożądanymi działaniami osób oceniających, poprzedzających moment formułowania oceny, a wreszcie nad jej kryteriami.

W toku warsztatowych spotkań z dyrektorami blisko trzystu szkół i przedszkoli województwa szczecińskiego przeprowadzonych przez wizytatorów Kuratorium Oświaty w Szczecinie niejednokrotnie pojawiały się postulatywnie brzmiące głosy o konieczności opracowania precyzyjnych „standardowych” kryteriów oceny pracy nauczyciela, bo takie jedynie pozwoliłyby na możliwie daleki obiektywizm w jego ocenie. Jestem przekonany, że podjęcie działań zmierzających do zobiektywizowania oceny poprzez ustalenie (przez kogo?) wspólnych dla wszystkich nauczycieli precyzyjnych kryteriów ich pracy jest w odniesieniu do pracy pedagogicznej zwyczajnie błędne. Można przypuszczać, że tak opracowane kryteria objęłyby wszystkie obszary pracy nauczyciela, byłyby czytelne i zrozumiałe, może nawet zyskałyby aprobatę środowiska nauczycielskiego, jednakże najprawdopodobniej nie udałooby się znaleźć nauczyciela, który równie precyzyjne wpisywałby się w ten z góry założony wizerunek, na pewno do jakiegoś stopnia idealistyczny i życzeniowy.

Myślę więc, że dużo rozsądniejsze i prawdziwe jest przyjęcie założenia, iż określenie miar jakości wykonywanej pracy pedagogicznej winno dotyczyć dwóch poziomów. Pierwszy z nich wiązałby się z osiągnięciem pewnej koniecznej poprawności, posiadaniem podstawowych umiejętności pedagogicznych pozwalających na rozszerzanie wiedzy i umiejętności dziecka, zapewnienie mu bezpieczeństwa i kształtowanie jego postaw. Drugi zaś odnosiłby się do osiągania optymalnych efektów pracy nauczyciela w uwarunkowaniach, w jakich się znalazł. Przy czym określenia „optymalnych” rozumianych nie jako najlepszych w ogóle, lecz możliwie najlepszych przy istniejących w danej szkole ograniczeniach, trudnościach i uwzględniających zawodowe doświadczenie nauczyciela.

Świadomość zaś tych uwarunkowań może być jedynie udziałem konkretnych zespołów nauczycielskich. Oczywiście jest, że ocenie nieomal każdego nauczyciela towarzyszyć będą takie same pytania kluczowe, te same priorytety i kryteria, zarysowane zresztą w przywołanym już Rozporządzeniu. Na dalszych stronach „Refleksji” odnajdą ich zresztą Czytelnicy niemalże re-

jest. Ważne jest jednak, by traktować je raczej jako obszar do swobodnego, choć koniecznie przemysłanego poruszania się, źródło do uzasadnionych modyfikacji, przede wszystkim zaś jako pretekst lub przedmiot do rozważań nad celowością, sensownością i prawidłowością istniejących w szkole mechanizmów oceny pracy nauczyciela.

Można też założyć za Stefanem Wlazło i Wigą Bednarkową („Mierzenie jakości pracy szkoły. Cz. II”, Wrocław 1997), iż bardziej zasadne od tworzenia określonych kryteriów oceny pracy nauczyciela jest posługiwanie się standardami jakości pracy nauczyciela, odnoszącymi się do poziomu podstawowego, poniżej którego trudno mówić, że wykonywany jest zawód nauczyciela (op. cit. s. 126–127). Nie kryję jednak, że zaproponowane w cytowanej pracy wskaźniki są w mojej ocenie bardziej przydatne do wnioskowania o jakości pracy rady pedagogicznej czy szkoły w ogóle, wymagają bowiem dość szerokiego wykorzystania licznych narzędzi diagnostycznych, w codziennej praktyce szkolnej na pewno dość kłopotliwego dla jednej osoby – oceniającego dyrektora. Bez wątpienia zaś można w ich lekturze odnaleźć szereg cennych spostrzeżeń i inspiracji.

Zachęcam zatem do próby podjęcia przez rady pedagogiczne prac nad stworzeniem szkolnego systemu

oceny pracy nauczyciela. Mam nadzieję, że w jakiejś mierze zadanie to będzie łatwiejsze przy wykorzystaniu propozycji scenariusza rady pedagogicznej, który nieco dalej prezentujemy. Wiele interesujących uwag można też odnaleźć w wypowiedziach dyrektorów szkół, które w sąsiedztwie zamieszczamy.

* * *

I już na zakończenie uwaga, że problemów towarzyszących ocenie pracy nauczyciela nie rozwiąże w żaden sposób jedynie opracowanie kryteriów do jej sformułowania. Problem sensownej i celowej oceny pracy nauczyciela jest bowiem w rzeczy samej problemem mechanizmów, form i technik permanentnego diagnozowania pracy szkoły w ogóle, monitorowania jej powszedniego życia, dni lepszych i gorszych, sukcesów małych i dużych (tu by nie kalkować samego siebie odsyłam do artykułu „Diagnozowanie pracy szkół” – „Refleksje” Nr 2 (98)).

Wszystkim zaś nauczycielom życzę, by finalne formułowanie ocen ich pracy poprzedzały działania, ustalenia i wnioski świadczące o nieustannym zawodowym rozwoju.

Wiesław Chylek

Procedury i uzasadnienia prawne towarzyszące ocenie pracy nauczyciela

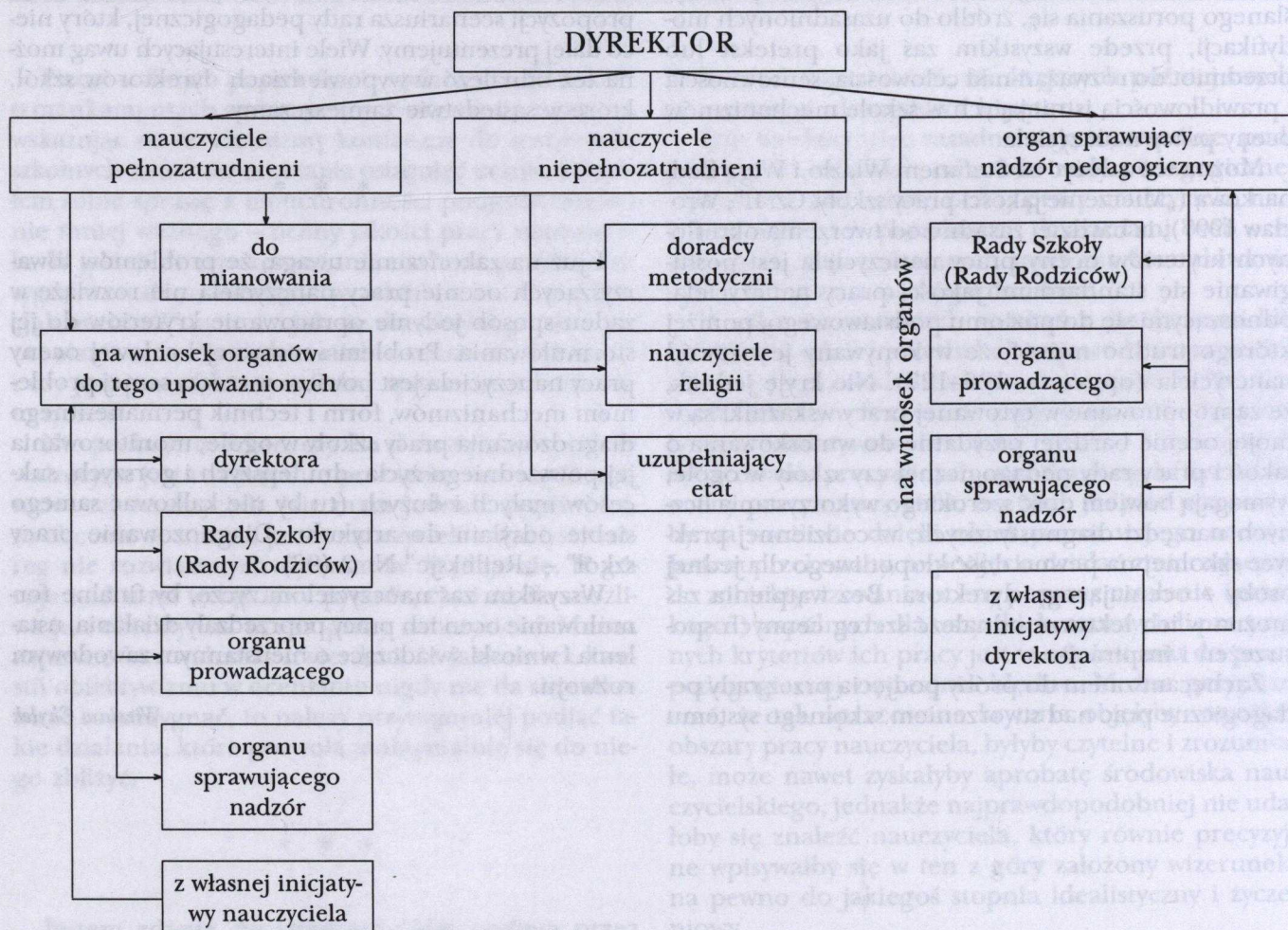
W obecnym stanie prawnym dwa akty na dość znacznym poziomie ogólności odnoszą się do kwestii oceny pracy nauczyciela. Są nimi: Ustawa o systemie oświaty, która w art. 4 określa podstawowe obowiązki nauczyciela, oraz Karta Nauczyciela dookreślająca je w art. 6, a w art. 6a wskazująca na dwustopniową procedurę oceny pracy nauczyciela poprzedzającą jego mianowanie.

Dalej idące uszczegółowienia odnaleźć można w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 lutego 1997 roku w sprawie kryteriów oraz szczegółowych zasad i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela (...) (Dz. U. Nr 18, poz. 101).

Warto przypomnieć w tym miejscu, że ocena pracy nauczyciela jest formalnym zebraniem spostrzeżeń, wniosków i ustaleń poczynionych przez dyrektora szkoły w trakcie sprawowanego przez niego nadzoru pedagogicznego.

Należy zatem pamiętać, iż repertuar jego form określa Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 grudnia 1996 roku w sprawie szczegółowych zasad sprawowania nadzoru pedagogicznego, wykazu stanowisk i kwalifikacji niezbędnych do ich zajmowania (Dz. U. Nr 9/97, poz. 46).

Kto kogo?



Etapy i warunki uzyskania mianowania

1. Pierwsza ocena dokonywana jest w I semestrze II roku pracy nauczyciela.
2. Jeżeli ówczesnie ustalona ocena jest szczególnie wyróżniająca lub wyróżniająca, drugą ocenę ustala się w końcu III roku pracy (do maja).
Jeżeli pierwszą oceną jest ocena dobra lub zadowalająca drugą ustala się w IV roku pracy (do maja).
3. Konieczna jest pisemna opinia doradcy metodycznego.
4. Nie dochodzi do mianowania z mocy prawa.
Karta Nauczyciela art. 6A.

Tryb postępowania z kartą oceny pracy (stanowiącą załącznik).

1. Oryginał otrzymuje nauczyciel.
 2. Odpis karty dyrektor wpina do akt osobowych.
 3. Kolejne odpisy karty oceny przekazuje:
 - organowi sprawującemu nadzór pedagogiczny,
 - organowi prowadzącemu.
- Rozporządzenie o ocenie z 19.02.97 r. § 8 ust. 3.

Odwołanie od oceny

1. Nauczyciel po otrzymaniu projektu oceny ma prawo w ciągu 3 dni wnieść pisemne uwagi i zastrzeżenia. Może uczynić to w obecności przedstawiciela związków zawodowych, z których ochrony nauczyciel korzysta.
2. W czwartym dniu (najwcześniej) dyrektor wręcza oryginał karty nauczycielowi (patrz – tryb postępowania z kartą pracy).
3. Jeżeli w ciągu 14 dni któryś z uprawnionych organów zgłosi zastrzeżenie, organ sprawujący nadzór pedagogiczny rozpoczyna postępowanie w sprawie.

Rozporządzenie o ocenie z dnia 19.02.1997 r. § 9.

Tryb oceny nauczyciela pełnozatrudnionego (staż pracy powyżej 3 lat)

Ocena jest przeprowadzana w czasie nie krótszym niż 1 miesiąc i nie dłuższym niż 3 miesiące (nie wlicza się ferii i usprawiedliwionej nieobecności trwającej dłużej niż miesiąc).

1. Na czyj wniosek może być oceniany nauczyciel
 - dyrektora (należy powiadomić na piśmie nauczyciela na miesiąc przed rozpoczęciem procedury oceny),
 - na wniosek nauczyciela,
 - organu sprawującego nadzór pedagogiczny,
 - organu prowadzącego,
 - rady szkoły lub rady rodziców.
2. Ocenę pracy nauczyciela formułuje dyrektor szkoły (wg karty oceny pracy)
 - zasięga opinii samorządu uczniowskiego (pisemna, wyrażona przez RSU),
 - może zwrócić się o opinię na temat pracy nauczyciela do doradcy metodycznego.

Dodatkowe czynności dyrektora szkoły przy:

- ocenie nauczyciela religii – dyrektor ma obowiązek uwzględnić ocenę merytoryczną ustaloną przez właściwą władzę kościelną,
 - ocenie nauczyciela doradcy – dyrektor ma obowiązek zasięgnąć opinii dyrektora placówki doskonalenia,
 - ocenie nauczyciela uzupełniającego etat w innej szkole – dyrektor uwzględnia opinię dyrektora szkoły, w której uzupełniany jest etat.
3. Zapoznanie z projektem oceny
 - przedstawienie pisemnego projektu oceny nauczycielowi,
 - nauczyciel ma prawo wnieść uwagi i zastrzeżenia na piśmie w ciągu 3 dni,
 - na wniosek nauczyciela może być obecny przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej, z której ochrony nauczyciel korzysta.
 4. Karta oceny
 - oryginał karty oceny otrzymuje nauczyciel,
 - odpis karty oceny włącza się do akt osobowych.
 5. Tryb odwołania
 - nauczyciel w ciągu 14 dni ma prawo do wniesienia odwołania,
 - w ciągu 14 dni od wpłynięcia jest ono rozpatrywane przez zespół oceniający,
 - zespół oceniający powołuje kurator w składzie:
 - przedstawiciel organu sprawującego nadzór – przewodniczący rady pedagogicznej,
 - przedstawiciel rady pedagogicznej (wyłoniony wg regulaminu),
 - przedstawiciel Rady Rodziców (wyłoniony wg regulaminu Rady),
 - przedstawiciel zakładowej organizacji związkowej,
 - doradca metodyczny,
 - zespół oceniający może wystawić nową ocenę lub podtrzymać kwestionowaną przez nauczyciela,
 - od ustalonej oceny nie przysługuje odwołanie.

Tryb postępowania organu sprawującego nadzór pedagogiczny w sprawie odwołania – termin 14 dni

1. Kurator Oświaty powołuje komisję w składzie:
 - przedstawiciel organu sprawującego nadzór pedagogiczny – przewodniczący,
 - przedstawiciel rady pedagogicznej (tryb wyboru przedstawiciela określa regulamin rady pedagogicznej,
 - przedstawiciel Rady Szkoły (Rady Rodziców) – (regulamin Rady Szkoły) – Rodzic,
 - właściwy doradca metodyczny,
 - przedstawiciel związkowej organizacji zakładowej, z której ochrony nauczyciel korzysta. (§ 9 ust. 1 Rozporządzenia o zasadach i trybie dokonywania oceny z dnia 19.02.1997 r.).
2. Decyduje większość głosów.
W przypadku równej liczby – decyduje przewodniczący. (§ 9 ust. 7 Rozporządzenia o zasadach i trybie dokonywania oceny z dnia 19 lutego 1997 r.).
3. Zespół powołany przez Kuratora Oświaty może ustalić nową ocenę pracy lub podtrzymać kwestionowaną. (§ 9 ust. 6 Rozporządzenia o zasadach i trybie dokonywania oceny z dnia 10 lutego 1997 r.).
4. Od decyzji Komisji nie przysługuje odwołanie. (KN art. 6A ust. 10).

Co obejmuje nadzór pedagogiczny dyrektora

1. Diagnozę i ocenę efektów pracy nauczycieli w zakresie realizacji zadań statutowych szkoły:
 - ocenę stanu i warunki działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej nauczycieli szkół,
 - ocenę efektów działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej nauczycieli szkół.
2. Pomoc nauczycielom w sprawach kształcenia, wychowania i opieki oraz inspirowanie do podejmowania działań innowacyjnych.
3. Wnioskowanie w sprawach doskonalenia zawodowego nauczycieli stosownie do ustalonego w trybie tego nadzoru potrzeb.
4. Gromadzenie informacji o pracy nauczycieli w celu dokonywania oceny ich pracy wg zasad określonych w odrębnych przepisach tj. w Rozporządzeniu MEN.
5. Zapewnienie bieżącej informacji o aktualnych problemach i obowiązujących przepisach.

Dokumentacja form wynikających z nadzoru pedagogicznego dyrektora szkoły

1. Plan nadzoru na dany rok szkolny:
 - tematyka i terminarz szkoleń rady pedagogicznej,
 - harmonogram hospitacji,
 - tematyka i zakres badań.

2. Harmonogram hospitacji:

- zakres,
- cel,
- częstotliwość.

3. Dokumentacja hospitacji dla każdego nauczyciela:

- cel,
- ocena stopnia jego realizacji,
- wydane zalecenia,
- informacja o realizacji zaleceń wydawanych w toku sprawowanego nadzoru.

4. Dokumentacja bieżących badań służących diagnozowaniu wybranych obszarów działalności szkoły (nauczyciela):

- określenie celu i przedmiotu badań,
- ocena rozpoznanego stanu,
- doraźne zalecenia wynikające z przeprowadzonych czynności.

Wiesław Chyłek

Scenariusz Rady Pedagogicznej – ocena pracy nauczyciela

Komentarz wstępny

Ocena polega na wydaniu sądu wartościującego zadań wykonywanych przez nauczyciela. Aby spełniała ona swoją funkcję, powinna być przeprowadzona zgodnie z określonym trybem i wypracowanymi kryteriami.

Powinna określać stan faktyczny, pokazując dobre strony pracy i niedociągnięcia, ze wskazówkami, jak podnieść efektywność pracy we wszystkich obszarach.

Osoba oceniana powinna wiedzieć:

- co będzie oceniane?
- jak będzie oceniane?
- kiedy dokonywana będzie ocena?
- jak zbierane będą materiały?

Zasadne wydaje się więc zapoznanie nauczycieli z obowiązującym prawem na ten temat i wypracowanie wewnątrzszkolnych kryteriów i regulaminu oceny nauczyciela.

Poniżej przedstawiam Państwu propozycję scenariusza rady szkoleniowej, którą wskazane jest zmodyfikować, dostosowując do swoich potrzeb. Przewodniczący rady pedagogicznej mając doświadczenie jako dyrektor szkoły w dokonywaniu oceny, powinien zwrócić szczególną uwagę na te zagadnienia, które sprawiły mu największą trudność.

Cel:

- przybliżenie trybu oceny pracy nauczyciela,
- uświadomienie możliwości kreatywnego udziału w określaniu kryteriów i narzędzi przez osoby oceniane.

Baza, środki i materiały:

Duża sala, sąsiadujące z sobą gabinety do pracy w grupach, duże arkusze papieru, pisaki, taśma samo-

przylepna, pinezki, kartki papieru, tzw. cenki, akta prawne dotyczące oceny nauczyciela.

Uwagi ogólne:

- należy stworzyć klimat sprzyjający twórczej pracy,
- przygotować jedną dużą salę i mniejsze do pracy w grupach,
- ustalić reguły pracy w grupach: partnerstwo, tolerancja, kompromis, chęć do współpracy, dyskusja na temat problemu, a nie osoby,
- ściśle przestrzegać przewidzianego czasu,
- wyciągać wnioski z każdej dyskusji,
- każdorazowo zmieniać skład zespołów,
- w każdej grupie wybierać lidera,
- grupy powinny liczyć od 5 do 8 osób.

1. Wskazane jest przeprowadzenie zabawy integracyjnej ukierunkowanej na dowartościowanie biorących udział w warsztatach.

2. Wprowadzenie (10 minut).

Przedstawienie tematu i celu spotkania.

Omówienie sposobu przeprowadzenia warsztatów.

3. W jakich relacjach personalnych funkcjonuje nauczyciel?

a. „Burza mózgów”

np.: nauczyciel <—> uczeń, nauczyciel <—> nauczyciel, nauczyciel <—> rodzic ...

Lider zapisuje propozycje na plakacie.

Wszyscy otrzymują 3 kolorowe cenki i nakleją przy ich zdaniem najważniejszych propozycjach (15 minut).

b. Wskazany jest podział na grupy, każdy zespół otrzymuje jedną relację personalną i opracowuje modelowe cechy nauczyciela (10 minut).

c. Liderzy przedstawiają wypracowane materiały w poszczególnych relacjach personalnych (15 minut).

4. Pożądany wizerunek nauczyciela.

Po prezentacji (p. 3c), tworzymy pożądany obraz nauczyciela, nanosimy go na plakat, który powinien towarzyszyć nam do końca zajęć.

5. Ocena pracy nauczyciela – prowadzący na podstawie aktów prawnych przedstawia tryb i warunki dokonywania oceny.

- Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r. art. 39,
- Karat Nauczyciela art. 6a,
- Rozporządzenie MEN z dnia 19 lutego 1997 r. w sprawie kryteriów oraz szczegółowych zasad i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela. Rozporządzenie MEN z dnia 31.12.1996 r. w sprawie szczegółowych zasad sprawowania nadzoru pedagogicznego (15 minut).

6. Ustalenie obszarów pracy nauczyciela podlegających ocenie

- „burza mózgów” – z sali padają propozycje (5 minut),
- obszary nanosimy na plakat (np. dydaktyka, opieka i wychowanie, klimat, cechy osobowości, doskonalenie zawodowe ...).

7. Mamy opracowany wizerunek pożadanego nauczyciela, określiliśmy obszary, w których porusza się nauczyciel.

8. Kolejnym etapem jest podział na grupy, które opracują kryteria na poszczególne oceny (30 minut):

- szczególnie wyróżniająca,
- wyróżniająca,
- dobra,
- zadowalająca,
- negatywna.

Zespoły wymieniają się wypracowanymi materiałami i uzupełniają je (15 minut).



9. Liderzy poszczególnych grup przedstawiają swoje propozycje. Jest to materiał wyjściowy do sporządzenia oceny opisowej pracy nauczyciela po spełnieniu wszystkich wymogów formalnych (30 minut).

10. dyskusja (10 minut).

Aby udział nauczycieli w procesie oceniania był pełniejszy, można zaproponować im opracowanie narzędzi do zasięgania opinii o pracy nauczyciela wśród uczniów (np. zespoły przedmiotowe, zespół wychowawczy wspólnie z uczniami). Narzędzia te powinny uwzględniać specyfikę poszczególnych przedmiotów i zadań dodatkowych nauczyciela.

Wypracowane kryteria mogą być także wykorzystane przy opracowywaniu regulaminu zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego.

Na zakończenie przedstawiam kryteria na poszczególne oceny wypracowane przez uczestników warsztatów nt. „Oceny pracy nauczyciela” przeprowadzonych w Szkole Podstawowej w Ińsku.

Teresa Łań

St. wizytator KO

Ocena pracy szczególnie wyróżniająca

1. W zakresie doskonalenia:

- stałe przenoszenie wiedzy i umiejętności z doskonalenia zewnętrznego na grunt własnej placówki,
- częstość publikacji w prasie pedagogicznej,
- stosowanie metod aktywnych w doskonaleniu wewnętrznym (np. zajęcia pokazowe, warsztaty, posiedzenia rad pedagogicznych),
- opieka nad młodym nauczycielem.

2. Współpraca ze środowiskiem:

- wysoka skuteczność w pozyskiwaniu sojuszników i efektywność w pracy z nimi,
- celowe i systematyczne wzbogacanie bazy dydaktycznej placówki,
- stosowanie różnorodnych form pedagogicznych rodziców.

3. Osobowość nauczyciela:

- wzorowa i nie budząca wątpliwości postawa w kontaktach interpersonalnych.

4. Styl pracy:

- opracowuje i stosuje programy autorskie,
- systematycznie wykorzystuje innowacyjne doświadczenia innych.

5. Znajomość rozwoju i potrzeb dziecka:

- stałe diagnozowanie, prognozowanie i efektywna realizacja potrzeb dziecka,
- tworzenie optymalnych warunków do samorealizacji dziecka.

6. Metodyka pracy:

- stosuje aktywne metody pracy z dzieckiem.

Ocena wyróżniająca

1. Stosuje różnorodne metody i formy pracy aktywizujące ucznia.

2. Indywidualizuje pracę uczniów.

3. Diagnozuje pracę własną – badania wyników nauczania.

4. Wykorzystuje (maksymalnie) pomoce dydaktyczne, sam jest twórcą pomocy dydaktycznych.

5. Przejawia inicjatywę w uzupełnianiu i poszerzaniu własnego warsztatu pracy.

6. Stwarza możliwości rozwoju ucznia w zajęciach pozalekcyjnych.

7. Chętnie uczestniczy w różnych formach doskonalenia zawodowego.

8. Wdraża innowacje pedagogiczne.
9. Doskonale zna uczniów, ich środowisko rodzinne, potrzeby i zdolności, możliwości.
10. Wspólnie z rodzicami rozwiązuje problemy ich dzieci.
11. Osiąga bardzo dobre wyniki w konkursach, olimpiadach co najmniej na szczeblu regionu.
12. Jest systematyczny, dokładny, obiektywny, wzorowo prowadzi dokumentację.
13. Osiąga sukcesy dydaktyczne i wychowawcze na forum pozaszkolnym.
14. Współpracuje z organizacjami i instytucjami w środowisku lokalnym i szerszym.

Ocena dobra

Dydaktyka

1. Prawidłowo planuje i realizuje program.
2. Zna i prawidłowo dobiera metody nauczania.
3. Stosuje dostępne środki dydaktyczne.
4. Osiąga przyrost wiedzy w badanych wynikach nauczania.
5. Indywidualizuje proces nauczania.
6. Osiąga sukcesy na szczeblu szkoły.
7. Systematycznie i sprawiedliwie ocenia uczniów zgodnie z wymaganiami na poszczególne oceny.

Wychowanie i opieka

1. Zna środowisko wychowawcze uczniów.
2. Organizuje różnorodne formy pomocy uczniom i rodzicom.
3. Utrzymuje kontakty z rodzicami.
4. Prowadzi pedagogizację rodziców.
5. Współpracuje z instytucjami pozaszkolnymi.
6. Realizuje zadania ujęte w planie szkoły.

Doskonalenie

1. Podnosi własne kwalifikacje.
2. Uczestniczy w zorganizowanych formach doskonalenia.
3. Aktywnie uczestniczy w szkoleniowych Radach Pedagogicznych i Zespołach Samokształceniowych.

Cechy osobowości

1. Cechuje go kultura osobista i takt pedagogiczny.
2. Respektuje zalecenia władz zwierzchnich.
3. Jego postawa etyczna i zawodowa nie budzi zastrzeżeń.
4. Prawidłowo prowadzi dokumentację szkolną.
5. Przestrzega dyscypliny pracy.

Ocena zadowalająca

Dydaktyka

1. Nie stosuje nowoczesnych metod nauczania.

2. Rzadko stosuje pomoce naukowe.
3. Nierytmicznie ocenia uczniów.
4. Sporadycznie kontroluje zeszyty przedmiotowe.
5. Przygotowuje uczniów do udziału w konkursach i olimpiadach na wyraźne polecenie dyrektora.
6. Rzadko stosuje indywidualizację w procesie nauczania.
7. Przeprowadza zajęcia na ogół poprawnie.

Wychowanie i opieka

1. Ma kłopoty z utrzymaniem dyscypliny na lekcji.
2. Wykazuje mało inicjatywy w organizacji imprez pozalekcyjnych.
3. Kontaktuje się z rodzicami tylko w czasie zebrań.
4. Ma małe poczucie odpowiedzialności za uczniów w czasie dyżurów.
5. Ma kłopoty w rozwiązywaniu problemów wychowawczych.
6. Nie prowadzi pedagogizacji uczniów.

Doskonalenie

1. Jest słabo zaangażowany w rozwój zawodowy (doskonalenie, doksztalcanie).
2. Cechuje go bierny udział w posiedzeniach szkoleniowych RP oraz zespołów samokształceniowych.

Cechy osobowości

1. Nie zawsze sprawiedliwy, wyrozumiały i tolerancyjny.
2. Jest osobą konfliktową, mało zdyscyplinowaną.
3. Niechętnie współpracuje z kolegami.

Negatywna

1. Nie potrafi zorganizować procesu dydaktycznego.
2. Nie zna programu nauczania.
3. Nie przygotowuje rozkładów materiału i kryteriów ocen.
4. Nie wykorzystuje zaplecza technicznego.
5. Nie dba o warsztat pracy.
6. Nie przygotowuje się systematycznie do lekcji.
7. Źle rozplanowuje czasowo lekcje.
8. Spóźnia się na lekcje.
9. Nieumiejętnie przekazuje wiedzę.
10. Brak mu obiektywizmu w ocenianiu uczniów.
11. Nie dostosowuje zadań do możliwości uczniów.
12. Lekceważy dokumentację szkolną.
13. Nie osiąga postępów w kolejnych badaniach wyników nauczania.
14. W zasadzie nie stosuje dostępnych środków dydaktycznych.

Ocena pracy dyrektora przedszkola

Współczesna rzeczywistość stawia placówkom przedszkolnym coraz większe i trudniejsze wymagania. Dyrektor przedszkola musi rozwiązywać szereg problemów metodycznych, merytorycznych i organizacyjnych. Ustawiczne zmiany zmierzają niewątpliwie do podnoszenia efektywności opiekuńczo-wychowawczo-dydaktycznej przedszkoli oraz ścisłego powiązania ich z potrzebami i oczekiwaniami rodziców i środowiska lokalnego. Uważa się, że dyrektor przedszkola powinien mieć odpowiednie cechy kwalifikujące go do pełnienia tej funkcji, zwłaszcza pozytywne nastawienie do dzieci.

Ocena pracy dyrektora przedszkola stanowi ważny i skomplikowany element jego działalności.

Ocenianie powinno znacząco wpływać na stosunek dyrektora do pracy i osiągane efekty, być elementem mobilizującym, zachęcającym do ciągłego doskonalenia się. Jest ważnym elementem w procesie kierowania przedszkolem, powinno prowadzić do wskazywania tego, co dobre, a eliminowania tego, co złe w pracy poszczególnych dyrektorów, czyli w konsekwencji do ich rozwoju i wzrostu efektów pracy. Złożony charakter pracy dyrektora przedszkola oraz brak jednoznacznych, rzetelnych narzędzi pomiaru jego działalności powodują, że ocena pracy budzi wiele zastrzeżeń i kontrowersji. Wiele dyrektorek przedszkoli sugeruje, iż trudno jest o obiektywną ocenę ich pracy. Nieliczne twierdzą, iż każdy dyrektor ma poczucie własnej wartości, satysfakcję z autentycznych osiągnięć przedszkolnych, lecz oczekuje aprobaty swoich dokonań.

Niekiedy można usłyszeć głosy przeciwne ocenie. Podkreślano powierzchowność oceny, która, ich zdaniem, bardziej opierała się na wrażeniach z hospitacji kilku zajęć i przynosiła satysfakcję przeważnie osobom odpornym na stres i umiejącym pracować na krótkotrwały efekt.

Rozporządzenie MEN z dnia 19 lutego 1997 roku w sprawie kryteriów oraz szczegółowych zasad i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela oraz zadań i obowiązków dyrektora szkoły w zakresie opieki nad nauczycielami rozpoczynającymi pracę w zawodzie (Dz. U. Nr 18, poz. 104, z 28 lutego 1997 r.) zawiera szczegółowy tryb i założenia ustalania oceny, który opiera się na bieżącej obserwacji pracy dyrektora w dłuższym przedziale czasu i we wszystkich jej płaszczyznach, co – teoretycznie – powinno zapewnić tej ocenie większy obiektywizm. Same zaś wytyczne resortowe są niewystarczające, więc postanowiono opracować kryteria, na których będzie się opierała ocena.

W dniach 18–19 kwietnia 1997 r. odbyły się w Pyrzycach warsztaty dla dyrektorek przedszkoli, poświęcone wypracowaniu kryteriów oceny pracy nauczycieli.

Kryteria odnosiły się do podstawowych zadań nauczycielek, tzn. opiekuńczych, wychowawczych, dydaktycznych, doskonalenia warsztatu pracy, postawy oraz wzbogacania wiedzy i pracy własnej. Ustalone wstępnie projekty zostały powielone i rozdane dyrektorom.

Przeprowadzona analiza i przemyślenia na temat oceny pracy dyrektora przedszkola zmusiły mnie do uzupełnienia i wprowadzenia nowych rozwiązań. Zestaw kryteriów oceny pracy dyrektora przedszkola zawiera podstawowe zadania jako nauczyciela poszerzone o wynikające z pełnionej funkcji. Podstawowe sfery działalności dyrektora przedszkola to:

1. Organizowanie i koordynowanie działalności opiekuńczej, wychowawczej i dydaktycznej.
2. Organizacja i kierowanie przedszkolem.
3. Pełnienie przez dyrektora funkcji przewodniczącego rady pedagogicznej i organizatora środowiskowej funkcji przedszkola.

Najczęściej ocena pracy dyrektora przedszkola jest dokonywana po odbytej wizytacji w cyklu pięcioletnim, która ukazuje autentyczny dorobek osiągnięć przedszkola, pozwala określić poziom jego funkcjonowania, wkład pracy, umiejętności i zaangażowania dyrektora. Dodatkowe informacje dostarczają ankiety prowadzone wśród rodziców, dzieci, nauczycieli, samoocena dyrektora.

Ocena pracy dyrektora uzgadniana jest z organem prowadzącym i związkami zawodowymi.

Aby ocena pracy dyrektorek przedszkoli satysfakcjonowała je, spełniała oczekiwania i była obiektywna, staram się na bieżąco przekazywać problematykę kontroli, kryteria oceny i ich szczegółową interpretację. Wydaje się jednak, że proponowanych kryteriów nie powinno się uważać za jedyną, niezawodną receptę; za nimi kryje się przecież konkretny człowiek. Dlatego uważam, że kryteria oceny i sama ocena powinny być indywidualizowane. Sądzę, że problem obiektywizacji oceny pracy dyrektora przedszkola jest ciągle aktualny, więc należy modyfikować kryteria jej oceny.

Szeroki wachlarz zadań, jakim musi sprostać dyrektor przedszkola z jednej strony, i wymagane cechy osobowości z drugiej sprawiają, że ocena pracy dyrektora nie jest prosta. Mam nadzieję, że problem obiektywnej pracy dyrektorek przedszkoli stanie się przedmiotem dalszych dyskusji.

DOŚWIADCZENIA ~ DOŚWIADCZENIA

Poniżej przedstawiam niektóre wybrane ankiety wykorzystywane przeze mnie przy ocenie pracy dyrektora przedszkola.

Urszula Kowalska
St. wizytator KO

JA I MOJE PRZEDSZKOLE

Ankieta wypełnia dyrektor placówki

1. Czy lubisz chodzić do przedszkola i dlaczego? (3 przykłady)

.....

.....

.....

2. Jakie zajęcia najbardziej lubisz?

.....

.....

Jakich nie lubisz? (dlaczego?)

.....

.....

3. Jak Pani mówi do Ciebie? (po imieniu, nazwisku, inaczej).

.....

.....

4. Czy lubisz swoją grupę?

.....

.....

5. Czy wiesz, co wolno robić w sali?

.....

.....

Czego nie wolno robić w sali?

.....

.....

6. Jak mówisz do Pani?

.....

.....

7. Kogo zabrałbyś (zabrałabyś) na wspólną wycieczkę z przedszkola? (tylko 3 osoby).

.....

.....

Rysunek dziecka:

ANKIETA ANONIMOWA

rodzice – dziecko – przedszkole

1. Co skłoniło Pana/Panią do korzystania z przedszkola (proszę podkreślić)
 - konieczność zapewnienia opieki,
 - zaspokojenie potrzeby przebywania dziecka wśród rówieśników,
 - przygotowanie do podjęcia nauki w szkole,
 - inne, jakie?
2. Jakie potrzeby dziecka powinno zaspokajać przedszkole (proszę podkreślić najważniejsze wg Pana/Pani)
 - opiekuńcze,
 - edukacyjne,
 - jest szansą na rozwój możliwości dziecka,
 - lepszy dostęp do wiedzy, sukces życiowy,
 - inne, jakie?
3. Czy zna Pan/Pani (niepotrzebne skreślić)

– organizację wewnątrz przedszkola	tak – nie
– ramowy plan pracy, rozkład dnia	tak – nie
– statut przedszkola	tak – nie
4. Czy dziecko chętnie uczęszcza do przedszkola i dlaczego?
5. Czy opieka w przedszkolu odpowiada Pana/Pani oczekiwaniom?
6. Jakie cechy osobowości powinien mieć nauczyciel?
7. Czy informacja o Pana/Pani dziecku podczas zebrań rodzicielskich i w kontaktach indywidualnych jest wystarczająca, czy mają państwo inne oczekiwania?
8. Czy Państwa zdaniem w przedszkolu potrzebna jest pedagogizacja podczas zebrań. Jakie tematy państwa interesują?
9. W jaki sposób Pan/Pani chciałaby uczestniczyć w życiu przedszkola?
10. Co chciałby Pan/Pani wnieść nowego do placówki?

ANKIETA DLA NAUCZYCIELI

Bardzo proszę o udzielenie szczerych odpowiedzi na niżej wymienione pytania. Ankieta ma charakter anonimowy. Jej wyniki służyć będą tylko do użytku wewnętrznego.

1. Czy pracując jako nauczyciel odczuwa Pani potrzebę kontroli?
a) tak b) nie
2. Ile razy, kto i za pomocą jakiej formy kontrolował Pani pracę w ubiegłym roku szkolnym?
.....
3. Jaki jest wg Pani główny cel wewnętrznej kontroli pedagogicznej? (proszę podkreślić wybraną odpowiedź)
 - zachęcenie nauczyciela do lepszej pracy,
 - stwierdzenie istniejących nieprawidłowości w pracy nauczyciela,
 - stwierdzenie istniejących nieprawidłowości i udzielenie nauczycielom pomocy w celu pokonania trudności,
 - zachowanie dyscypliny pracy,
 - wynikająca z zarządzeń kolejność przeprowadzenia kontroli,
 - troska o stały wzrost poziomu pracy nauczycieli,
 - wdrożenie nauczyciela do samokontroli,
 - stwierdzenie pozytywów w pracy nauczyciela,
 - inny – jaki?.....
4. Czy zapoznano Panią z problematyką kontroli w bieżącym roku szkolnym?
a) tak b) nie
5. Jeżeli tak, to jak przekazano Pani tę informację?
.....
6. Co było przedmiotem kontroli w ub. roku szkolnym?
.....
7. Jakie formy pracy z dziećmi były przedmiotem kontroli?
.....
8. Na czym Pani zdaniem skupiła się uwaga osób kontrolujących?
 - a) sprawdzeniu prawidłowości kontrolowanych zadań,
 - b) ocenie skuteczności tych zadań,
 - c) badaniu przyczyn występujących nieprawidłowości,
 - d) upowszechnianiu pozytywnych wzorców i doświadczeń w pracy nauczyciela.
9. Kiedy jest Pani informowana o mającej nastąpić hospitacji?
.....
10. Czy odpowiada Pani taki system informacji?
.....
11. Czy przygotowuje się Pani do hospitowanych zajęć?
.....
12. Proszę wyrazić swoje zdanie na temat kwalifikacji osób hospitujących Pani pracę:
 - a) kwalifikacje merytoryczne w przedmiocie: bardzo wysokie, wysokie, średnie, niskie,
 - b) kwalifikacje metodyczne: bardzo wysokie, wysokie, średnie, niskie,
 - c) kwalifikacje ogólnopedagogiczne: bardzo wysokie, wysokie, średnie, niskie.
13. Jaki jest Pani stosunek do hospitacji? pozytywny, negatywny, obojętny.
14. Czy stosunek osób kontrolujących do Pani w trakcie kontroli można ocenić jako:
a) życzliwy, b) obojętny, c) niechętny, d) wrogi.

DOŚWIADCZENIA ~ DOŚWIADCZENIA

15. Czy po przeprowadzonej hospitacji odbywają się rozmowy pohospitacyjne?
a) zawsze, b) czasem, c) nigdy.
16. Czy uczestniczy w nich Pani: a) chętnie, b) dość chętnie, c) niechętnie.
17. Gdzie odbywają się najczęściej te rozmowy?
a) w gabinecie dyrektora,
b) w sali,
c) w pokoju nauczycielskim,
d) w innym miejscu (jakim?)
-
18. Jak określiłaby Pani atmosferę tych rozmów?
a) życzliwa, b) obojętna, c) chłodna, d) wroga.
19. Czy hospitacja kończy się formułowaniem wniosków pohospitacyjnych?
a) zawsze, b) czasem, c) nigdy.
20. Jeżeli są formułowane wnioski, kto tego dokonuje?
a) kontrolujący, b) kontrolowany, c) wspólnie.
21. Jakich zagadnień dotyczą sformułowane wnioski?
.....
a) merytoryczno-przedmiotowych, b) metodycznych,
c) wychowawczych, d) organizacyjnych, e) innych.
22. Czy charakter występujących wniosków określiłaby Pani jako:
a) nakazy – zakazy,
b) polecenia,
c) wskazania – zalecenia,
d) porady – sugestie,
e) prośby,
f) inaczej – jak?
-
23. Czy w czasie posiedzeń rady pedagogicznej omawia się wnioski pohospitacyjne?
a) tak, b) czasem, c) nie.
24. Czy w doskonaleniu rady pedagogicznej nawiązuje się do problematyki hospitacyjnej?
a) tak, w jakim zakresie
.....
b) nie, bo
.....
c) częściowo, w jakim zakresie
.....
d) w ogóle
25. Czy hospitacja zdaniem Pani jest skutecznym sposobem doskonalenia pracy opiekuńczo-wychowawczej i dydaktycznej przedszkola?
.....
26. Jakie cechy powinien mieć hospitujący?
.....
27. Jaki wpływ na dalszą Pani pracę ma hospitacja?
.....

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi

Jak pozyskać opinię samorządu uczniowskiego o pracy nauczyciela

Ocena pracy nauczyciela jest ważnym elementem procesu kierowania. Powinna prowadzić do wskazywania mocnych i słabych stron pracowników, do wzmocnienia tego, co dobre, a eliminowania tego, co złe, czyli w konsekwencji prowadzić do rozwoju i wzrostu efektów pracy.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 lutego 1997 r. § 3 pkt 3 obliguje dyrektora do zasięgnięcia opinii samorządu uczniowskiego przed dokonaniem oceny pracy nauczyciela.

W związku z tym, że w maju 1997 r. zaplanowałam ocenę pracy nauczycieli, potrzebna mi była opinia o ich pracy wydana przez Samorząd Uczniowski. Spotkałam się z Radą Samorządu. Wyjaśniłam, jaki jest ich udział przy ocenie pracy nauczyciela, czym się różni opinia od oceny, podsunęłam kilka ankiet.

Po bardzo długiej dyskusji byłam pełna optymizmu. Trudności zaczęły się przy realizacji. Uczniowie głośno komentowali, że wystawiają nauczycielom oceny. Spotkania z przedstawicielami klas robione były w czasie lekcji. W konsekwencji zarówno nauczyciele, jak i uczniowie byli bardzo niezadowoleni. Mimo to opinie o pracy nauczycieli wydane przez uczniów były bardzo dobre.

Ponieważ obie strony nie były zadowolone, postanowiliśmy w planie pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej szkoły na rok szkolny 1997/98 zrealizować to zadanie. Został powołany zespół do opracowania form i sposobów przekazywania opinii o pracy nauczycieli przez Samorząd Uczniowski. W skład zespołu weszli nauczyciele uczący przedmiotu „Kształcenie obywatelskie w szkole samorządowej”, nauczyciele – opiekunowie Samorządu Uczniowskiego oraz uczniowie. Najważniejszą sprawą według zespołu było i jest zapoznanie wszystkich uczniów z kwestią, w jakim celu zbierana jest opinia o pracy nauczycieli i czym się różni ona od oceny. Zadanie to stoi przed wychowawcami poszczególnych klas. Ważne jest też, aby w swoich planach pracy wychowawca uwzględniał corocznie to zagadnienie. Zdecydowano również, że opinie Samorząd będzie zbierał za pomocą ankiet. Mamy cztery ankiety do wyboru. Ankiety przeprowadzają uczniowie samodzielnie i samodzielnie je opracowują. Sami również podejmują decyzję, w ilu i w jakich klasach te ankiety przeprowadzą.

Projekt form i sposobów przekazywania opinii został opracowany w listopadzie 1997 r. Od listopada do stycznia 1997 r. wszyscy, a więc zarówno uczniowie, jak i nauczyciele, mogli wnieść swoje uwagi. W styczniu 1998 r. na radzie pedagogicznej został za-

twierdzony aneks do Statutu Szkoły Podstawowej Nr 10 w Stargardzie pod nazwą „Formy i sposoby przekazywania opinii o pracy nauczyciela przez Samorząd Uczniowski”.

Uczestnicząc w wielu warsztatach na temat oceny pracy nauczycieli, po wielu doświadczeniach skonstruowałam na własny użytek szczegółowe kryteria oceny pracy nauczyciela na poszczególne oceny. Biorę pod uwagę:

- wyniki pracy,
- metody pracy,
- doskonalenie zawodowe,
- cechy osobowości.

Te kryteria pomagają mi przy ocenie pracy, jednak nie stanowią stałej niezmiennej. Są tylko drogowskazem. Bardzo ważna jest dla mnie rozmowa z nauczycielem, kiedy zapoznaję go z projektem oceny. Jest to czas dyskusji, słuchania siebie nawzajem, bronięcia swoich racji i dążenia do kompromisu. Właśnie wtedy ocena nabiera ostatecznego kształtu.

Bardzo trudna jest obiektywna ocena pracy nauczyciela, ale również bardzo potrzebna.

Jadwiga Roszak

Dyrektor SP Nr 10 w Stargardzie Szczec.

Formy i sposoby przekazywania opinii o pracy nauczycieli przez Samorząd Uczniowski SP Nr 10 w Stargardzie Szczecińskim

1. Przygotowanie uczniów do opiniowania nauczycieli (pogadanki prowadzone przez wychowawców na nadradach klasowych na miesiąc przed opiniowaniem).
2. Przygotowanie na zebraniu SU propozycji metodycznej procesu opiniowania nauczycieli przez Samorząd Szkolny.

Wstęp

- siad w kręgu,
- wyznaczenie osób piszących protokół (2 os.),
- powołanie zespołu zajmującego się podsumowaniem opiniowania n-la (3–5 os.),
- przewodniczący SU czyta plan pracy; portret, nie karykatura, uwzględnienie kryteriów opiniowania, wyjaśnienie pojęć, dochodzimy do consensusu.

DOŚWIADCZENIA ~ DOŚWIADCZENIA

3. Kryteria opiniowania

- Aspekt pedagog – uczeń
 - komunikatywność,
 - atmosfera na lekcji,
 - poszanowanie godności i praw ucznia,
 - kultura osobista,
 - otwartość na problemy uczniów (dyskrecja),
 - zaangażowanie w życie klasy,
 - merytoryczne przygotowanie nauczyciela,
 - atrakcyjność lekcji,
 - stosunek do ucznia,
 - sprawiedliwość w ocenianiu,
 - konsekwencja w postępowaniu,
 - umiejętność przekazywania informacji,
 - sposoby nagradzania i karania,
 - kultura osobista,
 - dyspozycyjność wobec ucznia.
- Aspekt nauczyciel – przedmiot
 - różnorodność metod prowadzenia zajęć,
 - egzekwowanie wiedzy i sprawiedliwość oceniania,

- jasność kryteriów i wymagań na poszczególne oceny,
- sposoby motywacji do nauki,
- realny wkład w efekt nauczania,
- otwartość na inicjatywy uczniów,
- indywidualizacja nauczania i wymagania.

Rozwinięcie

- lista uczestników dyskusji (jedna dla opiekuna SU, druga dla dyrektora),
- po zasięgnięciu opinii w klasach przewodniczący przedstawia informację na zebraniu,
- przekazanie opinii i dyskusja na podstawie kryteriów; swobodne, dowolne wypowiedzi uczniów.

Zakończenie

- zamknięcie dyskusji, podziękowanie uczestnikom,
- zespół zajmuje się przygotowaniem ostatecznej wersji opinii.

ANONIMOWA ANKIETA UCZNIOWSKA NR 1

Zakreśl, proszę, na kartce te słowa, które najlepiej Twoim zdaniem określają nauczyciela:

- na czerwono zakreśl słowa, jaki bywa nauczyciel najczęściej,
- na niebiesko zakreśl słowa opisujące nauczyciela, jaki bywa czasami,
- na zielono zakreśl słowa opisujące nauczyciela, jakim rzadko, ale jednak zdarza mu się być,
- na pomarańczowo słowa opisujące nauczyciela, jakim nie bywa nigdy.

Możesz też odpowiednimi kolorami dopisać określenia osoby nauczyciela, które uważasz za ważne, a których tu nie ma.

wesoły, sprawiedliwy, spokojny, troskliwy, miły, uśmiechnięty, wyrozumiały, opanowany, zadowolony, pomocny, sympatyczny, równiacha, sprawny, dobrze tłumaczący, bystry, pokrzepiający, dający się lubić, wzbudzający szacunek, poświęcający się, mający ciekawe pomysły, wzbudzający zaufanie, cierpliwy, smutny, niesprawiedliwy, nerwowy, ponury, nie dbający o mnie, zapominałski, nudny, niesympatyczny, niezadowolony, za surowy, agresywny, za często krzyczący, źle tłumaczący, nie można na nim polegać, sprawiający mi przykrość.

Dziękujemy

Samorząd Uczniowski

ANONIMOWA ANKIETA UCZNIOWSKA NR 2

Interesują nas Twoje opinie o prowadzonych lekcjach przez nauczyciela opiniowanego.

Będziemy Ci wdzięczni za szczerość.

1. Czy uważasz nauczyciela za dobrego czy raczej za złego?

2. Dlaczego tak sądzisz?

3. Czy głównie obchodzi go prowadzenie lekcji?
.....
4. Czy głównie obchodzą nauczyciela niektórzy uczniowie? Jeśli tak, to którzy i dlaczego?
.....
5. Czy interesują nauczyciela wszyscy uczniowie w tym samym stopniu?
.....
6. Czy czujesz się raczej dobrze, czy raczej źle na jego lekcjach? Dlaczego?
.....
7. Twoje dodatkowe uwagi własne:
.....

ANONIMOWA ANKIETA „NAUCZYCIEL W OCZACH UCZNIA” NR 3

Odpowiadając na każde z pytań zaznacz krzyżykiem tylko jedną, wybraną przez siebie odpowiedź.

1. Czy potrafi zaciekać przedmiotem, którego uczy?
☐ zdecydowanie nie; ☐ raczej nie; ☐ i tak, i nie; ☐ raczej tak; ☐ zdecydowanie tak; ☐ trudno powiedzieć.
2. Czy twoim zdaniem jasno tłumaczy zagadnienia na lekcji
☐ zdecydowanie nie; ☐ raczej nie; ☐ i tak, i nie; ☐ raczej tak; ☐ zdecydowanie tak; ☐ trudno powiedzieć.
3. Czy nauczyciel zachęca uczniów do samodzielnego myślenia?
☐ zdecydowanie nie; ☐ raczej nie; ☐ i tak, i nie; ☐ raczej tak; ☐ zdecydowanie tak; ☐ trudno powiedzieć.
4. Czy twoim zdaniem nauczyciel skutecznie nauczył cię przedmiotu?
☐ zdecydowanie nie; ☐ raczej nie; ☐ i tak, i nie; ☐ raczej tak; ☐ zdecydowanie tak; ☐ trudno powiedzieć.
5. Czy twoim zdaniem nauczyciel dobrze wykorzystuje czas na lekcji?
☐ zdecydowanie nie; ☐ raczej nie; ☐ i tak, i nie; ☐ raczej tak; ☐ zdecydowanie tak; ☐ trudno powiedzieć.
6. Czy nauczyciel potrafi utrzymać dyscyplinę w klasie?
☐ zdecydowanie nie; ☐ raczej nie; ☐ i tak, i nie; ☐ raczej tak; ☐ zdecydowanie tak; ☐ trudno powiedzieć.
7. Czy jesteś informowany o zasadach oceniania, które nauczyciel stosuje?
☐ zdecydowanie nie; ☐ raczej nie; ☐ i tak, i nie; ☐ raczej tak; ☐ zdecydowanie tak; ☐ trudno powiedzieć.
8. Czy twoim zdaniem sprawiedliwie ocenia uczniów?
☐ zdecydowanie nie; ☐ raczej nie; ☐ i tak, i nie; ☐ raczej tak; ☐ zdecydowanie tak; ☐ trudno powiedzieć.
9. Czy gdy masz trudności w nauce i próbujesz je pokonać, to nauczyciel docenia twoje wysiłki?
☐ zdecydowanie nie; ☐ raczej nie; ☐ i tak, i nie; ☐ raczej tak; ☐ zdecydowanie tak; ☐ trudno powiedzieć.
10. Czy twoim zdaniem chętnie odpowiada na pytania uczniów?
☐ zdecydowanie nie; ☐ raczej nie; ☐ i tak, i nie; ☐ raczej tak; ☐ zdecydowanie tak; ☐ trudno powiedzieć.
11. Czy okazuje ci życzliwość i sympatię?
☐ zdecydowanie nie; ☐ raczej nie; ☐ i tak, i nie; ☐ raczej tak; ☐ zdecydowanie tak; ☐ trudno powiedzieć.
12. Czy zdarza mu się odnosić do Ciebie w sposób poniżający lub lekceważący?
☐ zdecydowanie nie; ☐ raczej nie; ☐ i tak, i nie; ☐ raczej tak; ☐ zdecydowanie tak; ☐ trudno powiedzieć.

DOŚWIADCZENIA ~ DOŚWIADCZENIA

Instrukcja do ankiety dot. nauczyciela (klasy pierwsze)

1. Czy twoja pani jest sprawiedliwa?

Jeżeli tak, dzieci rysują na postaci pani serce czerwone.

Jeżeli uważają, że nie jest sprawiedliwa – rysują serce czarne.

2. Czy twoja pani częściej się śmieje, czy jest w złym humorze?

Dzieci na twarzy pani dorysowują usta – „uśmiechnięte” lub w kształcie podkowy.

3. Czy lubisz rozmawiać z panią o swoich ważnych sprawach?

Dzieci rysują swoją postać obok pani – bliżej lub dalej.

4. Czy pani pomaga ci zawsze w rozwiązywaniu trudnego zadania?

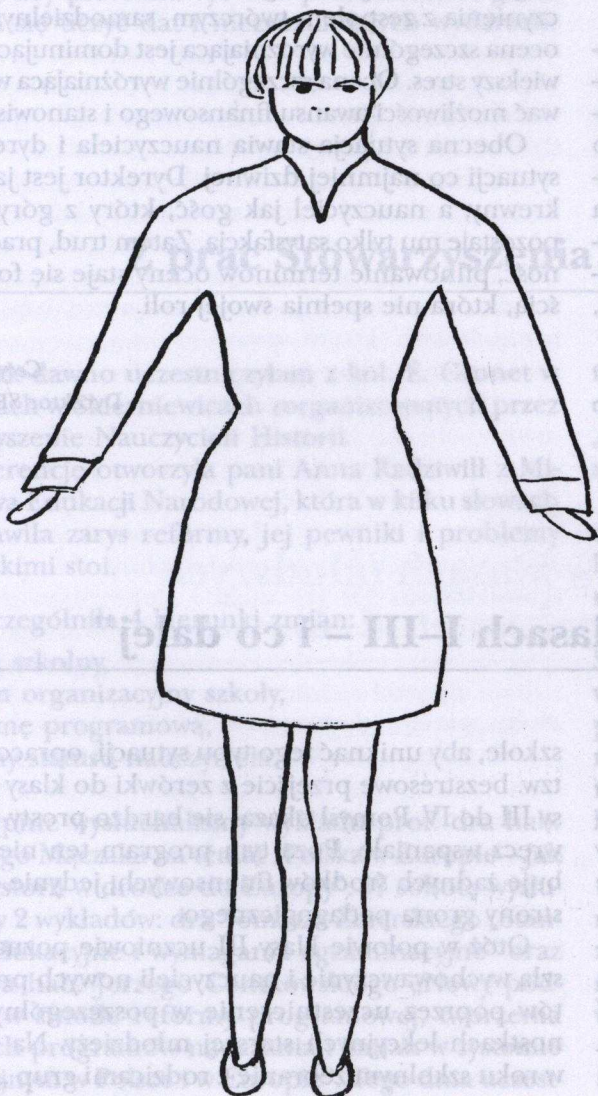
Jeżeli tak, dzieci rysują książkę w ręce nauczycielki.

5. Czy myślisz, że pani ciebie lubi?

Jeżeli tak, dzieci dorysowują na swojej postaci czerwone serduszko.

Jeżeli nie, rysują serce czarne.

6. Uzupełnij rysunek tak, aby twoja pani miała ulubiony przez ciebie strój i fryzurę.



Dziękujemy

Samorząd Uczniowski

Garść spostrzeżeń o ocenie pracy nauczyciela

Dyrektor szkoły w ramach swoich obowiązków dokonuje oceny pracy swoich pracowników, w tym swoich nauczycieli. Celowo ujęłam ogólnie „oceny pracowników”, by podkreślić, iż szkoła to zakład pracy, gdzie nie ma ważnych i ważniejszych. Każdy ma do spełnienia określoną rolę. Z prowadzonych przeze mnie badań wynika, iż występują różnice między oceną pracy nauczyciela dokonywaną przez uczniów, a rodziców. Różnice wynikają z różnej hierarchii wartości. I tak uczniowie na pierwszym miejscu stawiają metody prowadzenia zajęć. Równorzędnie oceniany jest sposób przekazywania wiedzy. Tutaj podają cechy, takie jak: cierpliwość, komunikatywność, poczucie humoru. I oto wypowiedź ucznia klasy VI – „nauczyciel powinien być miły i wyrozumiały – przede wszystkim dla tych, którym nauka przychodzi trochę trudniej. Winien umieć znaleźć wspólny język i porozumienie z nauczycielami i uczniami”.

Zatem pytanie – czy uczeń może dokonywać oceny nauczyciela? Przy takim przygotowaniu uczniów – z pewnością tak! Przez przygotowanie rozumieć systematyczną współpracę wszystkich podmiotów. Jest to droga, która winna doprowadzić do normalnego współdziałania. Nawet przyjęcie tezy, że uczeń się nie zna na niektórych problemach i nie powinien mieć wpływu na ocenę, niczego nie zmieni. Wówczas następuje ocena nieformalna, która funkcjonuje tak długo, jak istnieje szkoła.

Najtrudniejszą rolę do spełnienia ma dyrektor. To na nim spoczywa skonstruowanie pisemnego uzasad-

nienia oceny pracy. Ocena winna mieć szerokie uzasadnienie i najlepiej jeżeli oddaje w sposób czytelny charakterystykę nauczyciela. Nie jest to łatwe. To co dla dyrektora jest ważne, dla uczniów mniej, a jeszcze mniej dla zespołu nauczycielskiego. Stąd trzeba zmierzać do wypracowania „swojego” sposobu dochodzenia do celu. I tak w opracowywaniu rozwoju organizacyjnego szkoły winna być ujęta problematyka oceny pracy nauczyciela, która jest własnością całego zespołu, wówczas dyrektor ma możliwość unikania konfliktów i w miarę akceptowane kryteria oceny.

Zespół również w sposób kompetentny przedstawi sposoby gromadzenia informacji o pracy nauczyciela z podkreśleniem jego osiągnięć. Pozostaje tylko ścisłe przestrzeganie wypracowanych zadań. Ostatni moment wręczenia pisemnej oceny pracy jest najtrudniejszy, bez względu na to, jaka to jest ocena. Ponieważ mam do czynienia z zespołem twórczym, samodzielnym, gdzie ocena szczególnie wyróżniająca jest dominująca, to tym większy stres. Ocena szczególnie wyróżniająca winna dawać możliwości awansu finansowego i stanowiskowego.

Obecna sytuacja stawia nauczyciela i dyrektora w sytuacji co najmniej dziwnej. Dyrektor jest jak ubogi krewny, a nauczyciel jak gość, który z góry wie, że pozostaje mu tylko satysfakcja. Zatem trud, pracochłonność, pilnowanie terminów oceny staje się formalnością, która nie spełnia swojej roli.

Cecylia Degler
Dyrektor SP Stargard

„Celestyn Freinet w klasach I–III – i co dalej”

Nauczanie z elementami technik C. Freineta w początkowym okresie nauki dziecka stwarza mu olbrzymie możliwości. Przede wszystkim nie zabija indywidualności, nie stresuje, pozwala na dojście do wiedzy własnymi ścieżkami. Dzieci generalnie lubią szkołę i swoją panią.

Niestety, po trzech latach pracy tylko z jedną nauczycielką przychodzą zmiany, które często odbijają się ujemnie na psychice ucznia. Przejście do klasy IV równa się ze zmianą wychowawcy, wprowadzeniem nowych przedmiotów i nowych nauczycieli. W mojej

szkole, aby uniknąć tego typu sytuacji, opracowaliśmy tzw. bezstresowe przejście z zerówki do klasy I i z klasy III do IV. Pomysł okazał się bardzo prosty, a skutki wręcz wspaniałe. Poza tym program ten nie potrzebuje żadnych środków finansowych, jedynie chęci ze strony grona pedagogicznego.

Otóż w połowie klasy III uczniowie poznają przyszłą wychowawczynię i nauczycieli nowych przedmiotów poprzez uczestniczenie w poszczególnych jednostkach lekcyjnych starszej młodzieży. Na ostatnie w roku szkolnym zebranie z rodzicami grup „0” i klas

III przychodzą przyszli wychowawcy, których przedstawia „ustępujący”. Poza tym organizujemy uroczyste pożegnania dzieci z młodszą grupą wiekową. Wszyscy absolwenci kl. III otrzymują pamiątkowe dyplomy, różki pełne słodczy. Tak więc 1 września, kiedy przychodzą już do kl. IV, bez obaw stają przy „nowej” pani. Rodzice również nie biegają zdenerwowani, szukając miejsca dla swojego dziecka.

I co dalej w klasie IV?

Otóż staramy się pomóc dzieciom w przyzwyczajeniu się do nowych wymagań poprzez:

- Rezygnację w pierwszym półroczu z ocen niedostatecznych i miernych. (Ma to na celu zachęcenie a nie przestraszenie dziecka.)
- Odejście np. w nauczaniu historii od podręcznika i ćwiczeń. (Opracowałyśmy z kol. E. Gronet własny program, po to, aby uczniowie pokochali historię, aby przestała być ona przedmiotem, gdzie trzeba się uczyć dat i niezrozumiałych wydarzeń.

W pierwszym semestrze uczymy podstawowych pojęć historycznych w oparciu o rodzinę i miejsce zamieszkania np.: czas – jego upływ w najbliższym otoczeniu – dziadek – tata – ja; drzewo genealogiczne – moja rodzina itp. Drugi semestr jest trochę trudniejszy, gdyż poprzez legendy poznajemy stolicę Polski, przechodzimy od władcy legendarnego do historycznego i kończymy kl. IV wprowadzeniem symboli narodowych. Dzieci na tych lekcjach nieźle się bawią, robiąc makiety osiedli, rysując zabytki Szczecina czy ilustracje do legend).

- Łączenie przedmiotów w bloki tematyczne języka polskiego, historii, geografii i przedmiotów artystycznych.

Niestety, im wyżej, tym więcej problemów. W klasach starszych dochodzi dużo przedmiotów, a tym samym nowych trudności. Mamy jednak nadzieję, że przyszła reforma edukacyjna ułatwi nam pracę.

Teresa Kalina
SP Nr 59 w Szczecinie

Z prac Stowarzyszenia Nauczycieli Historii

Nie tak dawno uczestniczyłam z kol. E. Gronet w warsztatach w Skierniewicach zorganizowanych przez Stowarzyszenie Nauczycieli Historii.

Konferencję otworzyła pani Anna Radziwiłł z Ministerstwa Edukacji Narodowej, która w kilku słowach przedstawiła zarys reformy, jej pewniki i problemy przed jakimi stoi.

Wyszczególniła 4 kierunki zmian:

- ustrój szkolny,
- system organizacyjny szkoły,
- reformę programową,
- zmiany statusu nauczyciela.

Następnie wysłuchaliśmy wykładu prof. dra hab. Antoniego Mączaka na temat „Polska w Europie – jak uczyć historii w drodze do Europy”. W sobotę wysłuchaliśmy 2 wykładów: dra Tomasza Zbierskiego „Standardy edukacyjne i wymagania egzaminacyjne” oraz prof. dra hab. Jerzego Centkowskiego „Nowy podręcznik w świetle reformy programowej, tworzenia szkolnych programów nauczania i zmian w systemie edukacyjnym w Polsce i w Europie”. Tego dnia uczest-

niczyliśmy również w warsztatach: „Standardy edukacyjne”, „Kompetencje kluczowe – Program Kreator”, „Własny podręcznik” w pracy ze szkolnym programem nauczania.

Wieczorami spotykaliśmy się w kręgu, gdzie każdy dzielił się swoimi spostrzeżeniami, doświadczeniami. Najwięcej miejsca poświęciliśmy „Nowej Maturze”, która wzbudza sporo emocji.

W niedzielę pozostali tylko sympatycy i członkowie Stowarzyszenia. Na tym spotkaniu powołaliśmy organ wydawniczy, który ma ułatwić pracę nauczycielom, przybliżyć programy i nowości oraz być miejscem wymiany doświadczeń. Ustaliliśmy również wysokość rocznej składki – 30 zł. Zjazd Stowarzyszenia zaplanowaliśmy na jesień br., prawdopodobnie do Krakowa.

Osoby, które byłyby zainteresowane współpracą (nauczyciele szkół podstawowych i średnich) prosimy o kontakt z Elżbietą Gronet lub Teresą Kaliną z SP Nr 59 w Szczecinie, tel. 463 37 95. Chciałybyśmy stworzyć Oddział Stowarzyszenia Nauczycieli Historii w Szczecinie.

Teresa Kalina
SP Nr 59 w Szczecinie

Wchodzimy do Europy!

To jednak nie fikcja – rodzą się nowe pomysły, programy, które mają nas z tą Europą zbliżyć. Przykładem takiego programu jest Socrates Comenius – Akcja 1.

Wszystko wydarzyło się w Linzu, u podnóża Alp Austriackich. Tam, pod koniec kwietnia (22–26), spotkali się nauczyciele szkół podstawowych z Austrii, Portugalii, Czech i Polski. Każde takie spotkanie samo w sobie jest czymś bardzo interesującym, bo to inni ludzie, inne problemy... tylko język ten sam – wszystkie rozmowy, zajęcia itd. odbywały się w j. angielskim.

Idea przewodnią wizyty w Linzu było nawiązanie współpracy między szkołami w ramach realizacji Europejskich Projektów Edukacyjnych. Polskę reprezentowały szkoły z Torunia, Ostrołęki, Nowego Sącza, Przasnysza oraz dwie szkoły ze Szczecina – SP Nr 64 i SP Nr 43. Zostały utworzone czteroosobowe zespoły po jednym nauczycielu z każdego państwa.

Program Socrates toruje drogę do poprawy jakości edukacji dzieci, młodzieży i dorosłych poprzez umocnienie współpracy europejskiej i umożliwienie łatwiejszego dostępu do edukacji w Europie. Zwiększa możliwość zdobywania własnych poglądów na temat innych państw europejskich. W rezultacie rozwija poczucie tożsamości europejskiej i zdolności do przystosowania się do zmian gospodarczych i społecznych zachodzących we wspólnej Europie.

Akcja 1 programu Comenius wspiera rozwój wielostronnej współpracy szkół. Wymaga to utworzenia grup składających się z co najmniej trzech szkół z różnych krajów Unii Europejskiej. Głównym zadaniem każdego z partnerów jest współpraca dotyczą-

ca ustalonego projektu. Projekt dotyczy całej grupy i może koncentrować się na tematach, które interesują większość, jak na przykład dziedzictwo kulturowe, zagadnienia związane ze sportem, środowiskiem naturalnym czy techniką.

Projekt grupy, w której znalazła się SP Nr 64, reprezentowana przez nauczycielkę jęz. angielskiego, Beatę Wołyniec, dotyczy historii i zabytków naszego regionu. Jednym z elementów projektu jest wykonywanie przewodnika po naszym mieście. Przewodnik ma zawierać historię i zabytki miasta, a także zdjęcia ukazujące jego najciekawsze miejsca.

Szkoła Podstawowa Nr 43, którą reprezentowała również nauczycielka j. angielskiego, Bożena Klepacka, jest w grupie, której tematem projektu są zagadnienia sportowe rozumiane w szerokim aspekcie międzynarodowego pokoju i tolerancji. Temat ten nie jest przypadkowy, albowiem SP Nr 43 razem z LO XVI jako ZSO 8 jest członkiem UNESCO i zagadnienia pokoju na świecie, praw człowieka oraz powszechnej tolerancji są nauczycielom i uczniom tejże szkoły szczególnie bliskie. Szkoła ta została głównym koordynatorem swojej grupy. Należy dodać, że dodatkowym efektem wizyty w Linzu będzie współpraca obydwu szczecińskich szkół zarówno w dziedzinie projektów, jak również na nowym polu interesującym obie szkoły, np. rywalizacja przedmiotowa uczniów, wspólne konkursy i pokazy artystyczne, udział w imprezach typu „Dzień sportu”.

Bożena Klepacka

ZSO nr 8

Beata Wołyniec

SP Nr 64

Lekcja środowiska w klasach młodszych a komunikatywny aspekt metod nauczania

Komunikacja stanowi pojęcie bardzo szerokie, odnoszące się do wszystkich sfer naszego życia. Jej nośnikiem jest nie tylko słowo mówione oraz pisane, ale obraz i gest. Szczególnej wartości nabiera jednak ona w szkole. Proces nauczania jest wyjątkowym fenomenem jej wykorzystania, gdyż to właśnie na przebiegu procesów komunikacyjnych opiera się kontakt ucznia z wiedzą. A jego jakość jest powiązana oraz zależna od wartości komunikacji. Im bardziej będzie ona wielopłaszczyznową, wieloaspektową możliwością poznania rzeczywistości, tym proces nauczania-uczenia się stawiać się będzie efektywniejszy, spełniający wymogi

zmian, przemian rzeczywistości społecznej. A zdobyta w trakcie jego przebiegu wiedza nabierze dynamicznego charakteru. Rodzi się więc pytanie: czy współczesne szkolnictwo może podjąć temu wyzwaniu współczesności, czy jego modyfikacja może mieć miejsce w ramach funkcjonowania szkoły?

To także ważne zagadnienie nurtowało i nurtuje również niemiecką pedagogikę (A. Keiser, Zukunftsger Sachunterricht ist kommunikativer Sachunterricht. W: *Padagogik und Schulaltag* 1/1997). Zauważa ona cechę charakteryzującą rzeczywistość. Jest to szybka zmienność, wyrażająca się w ciągłym oddalaniu się

i przegrupowywaniu tradycyjnych struktur społecznych oraz ich nowym hierarchizowaniu. Kolejnym wyróżnikiem podkreślanym w badaniach socjologicznych jest trend do indywidualizacji. Sprostanie tym tendencjom stanowi trudne zadanie stawiane szkolnictwu. Możliwość rozwiązania daje podnoszenie jakości, efektywności kooperacji i komunikacji.

Kooperacja i komunikacja, jak i orientacja na dziecko i na doświadczenie, mają więc być wartościami niemarginalnymi w stosunku do treści, form i metod nauczania. A otwartością powinny charakteryzować się nie tylko cele, ale i treści nauczania. Tak więc zagadnieniem o charakterze komunikatywnym będzie nie odróżnienie buku od brzozy, lecz umożliwienie dojrzenia i zrozumienia głębi tematu. Stawianie pytań, np.: co to jest las? co to jest drzewo? jak żyją drzewa? nabiera większego znaczenia niż definiowanie pojedynczych faktów. Przy wyborze treści nauczania, obok kryteriów ich społecznej adekwatności i przydatności, pojawiają się wymagania poddawania ich analizie strukturalnej a nie tylko adekwatności informacyjnej. Wieloznaczeniowe tematy, jak np. „czas”, „ja i inni”, „kolory”, przy braku ograniczeń treściowych, pozostawiają wystarczającą przestrzeń dla intensywnego, wielostronnego nauczania i uczenia się. A przede wszystkim dla odmiennych sposobów dochodzenia do rozwiązań (np. poprzez rozmowy dzieci, wymianę obserwacji i przyporządkowań znaczeń oraz twórcze przekształcanie rzeczywistości).

Istotnymi metodyczno-dydaktycznymi wyznacznikami komunikatywnej lekcji środowiska są grupowe formy pracy uczniów. Przy czym ważne stanie się nie opracowywanie jednakowego zagadnienia, lecz taki jego podział, aby grupy mogły pracować nad odmiennymi elementami. Praca w grupach umożliwia swobodną ekspresję twórczą dzieci. W grupie rówieśniczej może więc zachodzić swobodna wymiana myśli, poglądów czy doświadczeń. Jest ona nie skrępowana psychicznymi hamulcami (np. przed kompromitacją w oczach nauczyciela i klasy czy też nieśmiałością w wygłaszaniu własnych myśli przed większą grupą). Dzieci nabierają umiejętności nie tylko komunikacyjnych (jak umiejętność wysławiania własnych myśli), ale i kooperacji społecznej (np. negocjacja propozycji rozwiązań). W efekcie pracy nad problemem otwartym uczniowie uzyskują rozmaite, odmienne rozwiązania. Następuje również zmiana stosunku uczniów do nauczyciela. Nie jest on tylko i wyłącznie źródłem wiedzy (poza podręcznikiem). Odchodzi od jednokierunkowych, nastawionych na konkretnego ucznia (pytania nauczycielskie, wymagające „odgadnięcia” odpowiedzi zawartej w konspekcie) (I. Kawecki, *Etnografia i szkoła*, PWSSP, Łódź 1993) pytań. Ma się stać moderatorem, umiejętnie wykorzystującym wyniki pracy w grupach. Stanowią one wypośrodkowa-

nie pomiędzy zainteresowaniami uczniów, ich wiedzą i samymi problemami. Nauczyciel powinien wykorzystywać (stwarzać możliwość) wielostronnego poznania rzeczywistości. Docenić, na równi z poznawaniem reguł, takie metody, jak nauczanie przez działanie, przeprowadzanie wywiadów środowiskowych (np. w czasie wycieczki), obserwacje, dyskusje, nauczanie przez odkrywanie. Szczególnie przydatne w nadawaniu lekcji komunikatywnego charakteru okazują się techniki Freineta (*Pedagogika Freineta na dziś*, red. A. Kargulowa, B. Kollek, Jelenia Góra 1992). Skrzynka listów może być miejscem, gdzie dzieci będą składały swoje kontrargumenty, które narodziły się w trakcie rozwiązywania problemów. Inną formą komunikacji własnych doznań, doświadczeń uczniów są przedstawienia, listy do innych klas czy szkół, wystawki. W trakcie tej wymiany uwidoczni się nie tylko znaczenie komunikacji jako pośrednictwa w przekazie wiedzy, również relatywizm wiedzy jak i ograniczoność własnej wiedzy ucznia. Kształtować się będą kolejne umiejętności komunikacyjne, takie jak prezentacja samego siebie innym dzieciom, umiejętność słuchania, brania pod uwagę innych wypowiedzi oraz wyników pracy innych dzieci. Nauczany materiał nabierze innego charakteru. Nie będzie już tylko statyczną wiedzą zawartą w podręcznikach. Stanie się poprzez aktywny kontakt wiedzą subiektywnie doświadczoną, przetworzoną i jako taką podatną na kolejne zmiany.

Aby nadawać lekcji komunikatywny charakter, należy uwzględnić następujące postulaty:

1. W treściach nauczania powinno się uwypuklać procesualny, rozwojowy charakter zagadnienia. Np.: Jak rozwija się nasza miejscowość? Jak zmieniły się nasze życzenia w ciągu ośmiu lat?
2. Treści powinny umożliwiać rozszerzenie pola obserwacji (obserwacja wieloaspektowa: „pod, ponad, między”). Nie tylko podążanie za nauczycielską linią działania, ale alternatywę, wybór dróg.
3. Źródłem problemów są wewnętrzne różnice. Odkrycie tych kontrowersji, ich zdynamizowanie będzie stanowiło podstawę rozwoju jednostki.
4. Jeżeli chcemy w uczniach wykształcić aktywną, twórczą postawę, musi to następować poprzez samą twórczą aktywność dziecka.
5. Powinniśmy wykorzystywać zespołowe, grupowe formy pracy uczniów z materiałem nauczania.

Reasumując, szkoła podejmując wyzwanie współczesności i przygotowując uczniów do życia w zmieniających warunkach społecznych powinna zmniejszać przestrzeń, dysonans dzielącą ją i materiał nauczania od wymogów życia. Jedną z propozycji przezwyciężenia tego problemu może stanowić właśnie nadawanie lekcji komunikatywnego charakteru.

Aleksandra Sander

Uniwersytet Szczeciński

Filozofia u bram

...edukacja filozoficzna, przez kształcenie niezależnie myślących ludzi, zdolnych oprzeć się różnym formom propagandy, fanatyzmowi, ostracyzmowi i nietolerancji przyczynia się do pokoju i przygotowuje każdego do ponoszenia odpowiedzialności w obliczu wielkich problemów współczesnego świata, w szczególności w dziedzinie etyki.

...przebogaty dorobek światowej filozofii dostarcza szeregu narzędzi intelektualnych, które mogą pozwolić nam na lepsze zrozumienie zmian, jakie dokonują się przed naszymi oczami.

Federico Mayor

Dyrektor Generalny UNESCO

Edukacja polska w końcu XX wieku stoi przed bezprecedensowym wyzwaniem. Przemiany ustrojowe zachodzące w Polsce wiążą się z ogromnymi zmianami świadomości. Dominujące do tej pory stereotypy myślenia i wzorce wychowawcze uległy podważeniu, rozchwianiu bądź wręcz rozbiciu. Dominujący model edukacji fragmentarycznej okazuje się jaskrawo nieodpowiedni: zarówno pod względem uczestnictwa we współczesnym światowym podziale pracy, jak i w zakresie uczestnictwa w życiu duchowym epoki. Przerażająca jest ignorancja współczesnych Polaków w zakresie zasad funkcjonowania demokratycznych instytucji i reguł otwartego społeczeństwa. Dokonanie zmian w zakresie edukacji jest konieczne nie tylko dla umożliwienia efektywnego uczestnictwa w międzynarodowym wyścigu pracy, ale dla utrzymania i rozwoju więzi społecznych i osobistej satysfakcji ludzi.

Kształcenie filozoficzne jest niezbędnym składnikiem rzetelnej edukacji na miarę czasów. Ułatwia ono orientację w dorobku kultury, uczy logicznego oraz interdyscyplinarnego myślenia. Wspomaga w samodzielnym i refleksyjnym życiu pośród chaosu ideologicznego i etycznego dominującego współcześnie.

Znaczenie edukacji filozoficznej znalazło odbicie w jej obecności w podstawach programowych obowiązkowych przedmiotów ogólnokształcących. Występuje ona w dwojaki sposób: filozofia jako obowiązkowy przedmiot w końcowych klasach szkoły średniej oraz jako edukacja filozoficzna we wszystkich etapach kształcenia. Filozofia stoi u bram szkoły. W jaki sposób może te bramy przekroczyć?

Zadekretowanie edukacji filozoficznej nie rozwiązuje żadnych problemów, lecz je dopiero stawia. Są nimi: kwalifikacje kadry nauczycielskiej, integracja edukacji filozoficznej z całością kształcenia ogólnego oraz (choć nie osobno) metodyka prowadzenia edukacji filozoficznej jako takiej.

Warto w tym momencie zwrócić uwagę na stan obecności filozofii w oświacie w województwie szcze-

cińskim. Trzeba wyróżnić fakt wieloletniego istnienia etyki w szkołach podstawowych i średnich, prowadzenie filozofii z etyką w ramach programów autorskich w II Liceum Ogólnokształcącym w Szczecinie oraz w Liceum Technicznym w ramach zespołu Szkół Ogólnokształcących Nr 5. Uczniowie szkół średnich brali w tym roku udział po raz dziesiąty w Ogólnopolskiej Olimpiadzie Filozoficznej.

Na Uniwersytecie Szczecińskim drugi rok istnieją zaoczne studia filozoficzne cieszące się dużą popularnością. Obecnie prowadzony jest nabór na I rok dziennych studiów filozoficznych. 12 nauczycieli ukończyło Studium Podyplomowe Etyki przy Uniwersytecie Szczecińskim. Obecnie prowadzony jest kolejny nabór do Podyplomowego Studium Filozoficzno-Etycznego. Daje ono uprawnienia do nauczania filozofii w szkole średniej.

Upowszechnienie edukacji filozoficznej nie istnieje zatem w próżni, jednakowoż jest ono wielkim wyzwaniem organizacyjnym i metodycznym. To nie jest kwestia (oczywiście niezbędnego) przedmiotu filozofia. Edukacja filozoficzna jest także symbolem rozwijania u kształconych myślenia całościującego, integrującego dziedziny przedmiotowe w spójną, harmonijną wizję świata. Wizję potrzebną dla pełnego rozwoju młodzieży. Oznacza to pracę nad integracją przedmiotów nauczania jako takich oraz przepajanie dydaktyki przedmiotowej myśleniem filozoficznym.

Przede wszystkim brak armat... Ta trawestacja znanego powiedzenia sygnalizuje problem adekwatnego kształcenia kadry nauczycielskiej. Konieczne będzie budowanie systemu dokształcania i wspomaganie samokształcenia kadry pedagogicznej. Filozoficzne wyzwanie może budzić zrozumiałą niepokój. Oczywiście jest, że proces zwiększania obecności filozofii w szkole będzie długotrwały i wymagający wielostronnego współdziałania władz oświatowych, kadry pedagogicznej i szczecińskiego środowiska filozoficznego.

Centrum Doradztwa Nauczycieli jako jedno z pierwszych w Polsce zatrudniło doradcę ds. nauczania etyki. W przyszłym roku szkolnym powstanie stanowisko konsultanta zajmującego się edukacją filozoficzną i społeczną. Do jego głównych zadań będzie należeć koordynacja działań związanych z obecnością filozofii w szkole. Będzie niezbędna pomoc wszystkich osób zainteresowanych tą problematyką, które już teraz zaprasza do kontaktu i współpracy doradca ds. nauczania filozofii i etyki, Paweł Kołodziński.

Paweł Kołodziński

doradca CDiDN

Edukacja ekologiczna w szkołach i placówkach oświatowych województwa szczecińskiego

*...trzeba uczyć ludzi czerpać mądrość,
ile to możliwe, nie z książek,
ale z nieba i ziemi, dębów i buków,
to jest muszą się oni uczyć samodzielnie
badać i doświadczać rzeczy*

(Jan Amos Komeński)

Właściwa i skuteczna ochrona środowiska naturalnego uzależniona jest od poziomu wiedzy społeczeństwa i preferowanych stylów życia. Wymaga od nas radykalnych zmian w myśleniu o zadaniach edukacji i o sposobach tworzenia różnorodnych rozwiązań, a przede wszystkim tworzenia takich przesłanek, które byłyby inspiracją do zmiany systemu wartości i modelu życia. Zapotrzebowanie na upowszechnianie wiedzy i wartości ekologicznych istnieje już od lat. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty określa, że: „(...) system oświaty zapewnia w szczególności upowszechnianie wiedzy ekologicznej wśród dzieci i młodzieży oraz kształtowanie właściwych postaw wobec problemów środowiska (...)”.

Mając na uwadze przyszłość małych i dużych mieszkańców Ziemi oraz zdążając do zrównoważonego rozwoju, Kuratorium Oświaty od lat poszukuje alternatywnych rozwiązań edukacyjnych.

Działania nasze rozpoczęliśmy w województwie już od dzieci przedszkolnych w ramach wychowania środowiskowego. To właśnie dzieci przedszkolne, najbardziej wrażliwe na otaczającą rzeczywistość, przy wsparciu przykładem dorosłych, mają największą szansę na rozbudzenie w nich ekologicznego myślenia i działania. Systematyczna praca wielu nauczycieli przedszkoli zainicjowała zorganizowanie przez Kuratorium Oświaty w Szczecinie I Ogólnopolskiego Seminarium i warsztatów ekologicznych dla nauczycieli przedszkoli, doradców metodycznych i wizytatorów. Doprowadziło to do opracowania pierwszego w kraju praktycznego poradnika *Edukacja ekologiczna i środowiskowa* i kasety wideo „Ochrona środowiska”. Przygotowane narzędzia i scenariusze zajęć dla dzieci w wieku przedszkolnym stały się następnie inspiracją dla wielu nauczycieli w województwie i w kraju do wdrażania różnorodnych form w procesie edukacji środowiskowej.

Efekty działań nauczycieli przedszkoli w naszym województwie to włączenie rodziców, personelu przedszkola oraz instytucji z nim współpracujących do organizacji festynów w plenerze, zajęć dydaktycznych

i zabaw w otoczeniu przyrodniczym, wycieczek, konkursów i festiwali o tematyce przyrodniczej, prac i obserwacji przyrodniczych w otoczeniu przedszkola, do zagospodarowania lub odrestaurowania ogródków przedszkolnych.

Nauczyciele przedszkoli, szkół podstawowych, placówek opiekuńczo-wychowawczych i szkół średnich opracowali również własne programy autorskie, tworząc tym samym dzieciom i młodzieży szkolnej możliwość realizacji swoich zainteresowań oraz weryfikacji programów w trakcie praktycznych działań. Programy autorskie, jako szybka droga upowszechniania edukacji, obejmują rozwiązania programowe, organizacyjne i metodyczne, poszerzające i modyfikujące zakres realizowanych w szkole i w placówce celów i treści kształcenia.

W województwie szczecińskim nowatorskie rozwiązania w zakresie edukacji ekologicznej realizowane są w 30 szkołach podstawowych, średnich i placówkach opiekuńczo-wychowawczych. Absolwenci szkół podstawowych mają możliwość kształcenia się i rozwijania swoich zainteresowań przyrodniczych w:

- liceach ogólnokształcących, w liceach o profilu ekologicznym, o ochronie środowiska, biologiczno-chemicznym, biologiczno-ekologicznym i przyrodniczo-turystycznym, ekologiczno-motoryzacyjnym,
- średnich szkołach zawodowych zdobywając zawód:
 - technik inżynier środowiska i melioracji,
 - technik ochrony środowiska – specjalność uzdatnianie i oczyszczanie ścieków oraz ochrona powietrza przed zanieczyszczeniami,
- lub też w ramach przedmiotu „Ochrona i kształtowanie środowiska”.

Kształcenie uczniów w tych szkołach wzbogacone jest poznawaniem ekologicznych potrzeb regionu. Znajomość nowoczesnego i ekologicznego budownictwa oraz technologii stwarza ponadto możliwość samorealizacji na wymagającym rynku pracy.

Skuteczne działania nauczycieli przedszkoli, szkół i placówek, ich ogromne zaangażowanie w upowszechnianie wiedzy ekologicznej i kształtowaniu postaw dzieci i młodzieży oraz ogromne wsparcie merytoryczne i finansowe niektórych instytucji, w tym głównie WFOŚiGW, przyczyniło się do opracowania w 1995 r. syntetycznego programu „Strategia działań Kuratora Oświaty w zakresie edukacji ekologicznej i środowiskowej do 2000 r.”. Strategia ta adresowana jest w szczególności do tych nauczycieli, którzy odczuwają „głód” praktycznego wdrażania niekonwencjonalnych

metod i form w pracy z dziećmi i młodzieżą oraz do przedstawicieli różnych instytucji, organizacji ekologicznych, uczelni, samorządów lokalnych.

Model powszechnej edukacji określony w strategii obejmuje następujące obszary:

- wychowanie i kulturę ekologiczną,
- zmianę orientacji dydaktycznej – edukację o środowisku w środowisku,
- doskonalenie dyrektorów i nauczycieli szkół i placówek,
- finansowanie zadań ekologicznych realizowanych przez szkoły i placówki w województwie szczecińskim,
- tworzenie ośrodków edukacji ekologicznej, przyrodniczej i leśnej w regionie i promowanie ich w kraju.

W strategii preferowane są w szczególności:

1. Formy edukacji alternatywnej, praktycznej.
2. Formy wspierania działań edukacyjnych przez różne instytucje, uczelnie, samorządy.
3. Promocja walorów przyrodniczych i kulturalnych – regionalizm.

Jest rzeczą powszechnie znaną, że warunkiem skuteczności działań edukacyjnych jest integracja ogniw społeczności lokalnych oraz różnych grup wiekowych i zawodowych.

Dotychczasowe działania w tym zakresie zaowocowały wzbogaceniem strategii Kuratorium Oświaty o szczegółowe programy i oferty następujących instytucji:

- Dyrekcji Regionalnej Lasów Państwowych,
- Dyrekcji Szczecińskiego i Ińskiego Parku Krajobrazowego,
- Regionalnego Centrum Edukacji Ekologicznej w Szczecinie,
- Miejskiego Zakładu Gospodarki Odpadami w Szczecinie,
- Regionalnego Zarządu Gospodarki Wodnej w Szczecinie,
- Zarządu Wojewódzkiego Ligi Ochrony Przyrody w Szczecinie,
- Dyrekcji Parku Krajobrazowego Doliny Dolnej Odry w Gryfinie,
- Wolińskiego Parku Narodowego,
- Centrum Doskonalenia i Doradztwa Nauczycieli w Szczecinie,
- Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska,
- Wojewódzkiego Konserwatora Przyrody i Biura Konserwacji Przyrody,
- Uniwersytetu Szczecińskiego,
- Akademii Rolniczej w Szczecinie,

- Inspektoratu Akademickiego Straży Ochrony Przyrody w Szczecinie,
- samorządów lokalnych.

Realizacja zamierzeń zawartych w tych programach pozwala zweryfikować a następnie wdrażać takie rozwiązania, które są najbardziej efektywne i atrakcyjne dla uczniów.

Formy edukacji ekologicznej

Już wielcy pedagodzy, od Arystotelesa do J. J. Rousseau, zgodnie twierdzili, że należy przyzwyczajać uczniów do obserwacji przyrody i do przeprowadzania „eksperymentów” w samej naturze oraz rozbudzać ciekawość otaczającego świata.

Poprzez wspólne działania promujące walory przyrodnicze i kulturowe naszego regionu stworzyliśmy nauczycielom możliwość realizacji programu na różnych poziomach kształcenia w terenie. Projektowane w terenie okazje edukacyjne, oprócz walorów poznawczych, pomagają młodym ludziom:

- uświadomić globalny charakter środowiska w którym żyją,
- zdobyć wiedzę o środowisku i jego problemach,
- kształtować postawy proekologiczne, wychodząc z założenia, że: *Większość umiejętności potrzebnych później w życiu i wiedza mogą zostać nabyte w pracy, trudniej zaś jest nabyć odpowiednią postawę wobec życia* – H. Von Henting,
- nabyć kompetencje do identyfikacji i rozwiązywania problemów środowiska,
- umożliwić aktywne uczestnictwo w rozwiązywaniu problemów swojego środowiska.

To właśnie prowadzone przez nauczycieli i specjalistów lekcje i zajęcia w ogrodzie, parku, rezerwacie i w lesie stanowią cenne źródło spontanicznej motywacji i rozwoju zainteresowań uczniów. Do najczęściej stosowanych i wykorzystywanych przez nauczycieli w praktyce szkolnej form edukacji ekologicznej środowiskowej, oprócz wspomnianych wcześniej, należą:

- ścieżki dydaktyczne i przyrodniczo-leśne w lasach (np. w Lasku Arkońskim, w Leśnym Kompleksie Promocyjnym „Lasy Puszczy Bukowej i Goleniowskiej”), w parkach (Wolińskim Parku Narodowym) i w rezerwach (Rezerwat leśno-stepowy w Bielinku nad Odrą),
- monitorowanie poziomu emisji zanieczyszczeń do atmosfery,
- badania pomiarowe różnych ekosystemów (wody, powietrza, gleby) w województwie szczecińskim w ramach programów szkolnych, wojewódzkiego (np. „Nasza rzeka” – badanie jakości wody w rze-

kach, jeziorach i strumieniach), krajowych i międzynarodowych np. „GREEN”, „Projekt Morza Bałtyckiego UNESCO”, „EKO-ZESPÓŁ”, „GLOB”, „Bardzo łatwo pstryk i światło”,

- inwentaryzacja pomników przyrody na swoim terenie – otoczenie ich szczególną opieką,
- inwentaryzacja bociana białego,
- inwentaryzacja flory i fauny w wybranych ekosystemach,
- udział w procesie zalesiania,
- zbieranie karmy dla zwierząt i dokarmianie ich,
- selektywna zbiórka odpadów,
- inne prace społeczno-użyteczne, np: tropienie dzikich wysypisk śmieci i petycje do władz lokalnych o ich likwidację oraz o tworzenie warunków do selektywnej zbiórki odpadów,
- lekcje praktyczne w różnych zakładach i miejscach chroniących środowisko naturalne, np.: w oczyszczalni ścieków, na wysypisku śmieci, w kotłowniach ekologicznych, w wodociągach miejskich,
- ogólnopolskie (1995 i 1996 r.) lokalne i szkolne rajdy dla młodzieży, promujące walory naszego regionu,
- obserwacje i ocena estetyki krajobrazu pod względem atrakcyjności turystycznej i przyrodniczej,
- wycieczki, obozy i warsztaty ekologiczne dla dzieci i młodzieży szkolnej,
- międzynarodowa wymiana doświadczeń w zakresie edukacji ekologicznej poszczególnych szkół (Niemcy, Szwecja),
- udział młodzieży w Światowym Zlocie Młodych Ekologów w Loveland St. – USA, w którym Polskę reprezentowali uczniowie szkół stargardzkich,
- konkursy, festiwale, festyny, olimpiady – ogólnopolskie, wojewódzkie i szkolne – aktywizujące społeczności szkolne i lokalne do działań na rzecz najbliższego środowiska,
- udział w międzynarodowych, ogólnopolskich i regionalnych akcjach propagandowych, heppeninach, np. „Obserwator Wybrzeża”, „Czyste plaże”, „Sprzątanie świata – Polska”, w kampanii ozonowej,
- organizacja konferencji międzynarodowych (np. Projekt Morza Bałtyckiego – UNESCO), ogólnopolskich (np. Ogólnopolska Konferencja Interdyscyplinarna z ekologii – Ekologia a zdrowy styl życia, Ekologia w budownictwie – 4. edycja).

Realizowane przez szkoły i placówki formy zajęć w terenie przynoszą wymierne efekty ekologiczne, społeczne, wychowawcze i dydaktyczne:

1. Pozwalają przewidywać, przeżywać, kontestować, działać praktycznie i zmieniać. Rola nauczyciela sprowadza się do wspomagania i inspirowania.
2. Wyposażają uczniów w określone kompetencje, np.:

- dostrzeganie i interpretowanie zmian wywołanych działalnością człowieka w najbliższym otoczeniu,
- planowanie i przeprowadzanie prostych obserwacji i doświadczeń dokumentujących zmiany w swoim środowisku,
- dokonywanie ocen różnych form działalności człowieka (o wymiarze jednostkowym i społecznym) i jej wpływu na stan środowiska,
- interpretowanie zjawisk i problemów przyrodniczych w regionie, komunikowanie się kodem języka przyrodniczego – opisywanie i nazywanie elementów dostrzeganych w środowisku przyrodniczym i kulturowym,
- proponowanie sposobów rozwiązywania problemów wywołanych naruszeniem równowagi w środowisku.

3. Integrują środowisko szkolne i lokalne, tworząc swoiste mikroklimaty ekologiczno-wychowawcze i gminne programy lokalne „AGENDA 21”. Efektem tych działań jest m.in.:

- zakładanie lub reaktywowanie ogrodów botanicznych przy szkołach i placówkach,
- zazielenienie miasta,
- segregacja śmieci w gminie,
- wymiana centralnego ogrzewania na przyjazne środowisku w niektórych szkołach i placówkach województwa szczecińskiego.

4. Utworzone ścieżki dydaktyczne i ośrodki edukacji przyrodniczo-leśnej w lasach i parkach uatrakcyjnają proces dydaktyczny, wzmacniają emocjonalny stosunek do przyrody i inspirować społeczność szkolną do podejmowania działań w tym zakresie.

Z dotychczasowych obserwacji wynika, że wiedza o środowisku w środowisku (zdobyta w szkole, w domu i poza nim) na użytek codziennych działań „małymi krokami” wzmacnia relacje między rodziną, samorządem, organizacjami i służbami ochrony środowiska.

Wymienione formy nauczyciele realizują nie tylko na lekcji, ale również w ramach szkolnych kół Ligi Ochrony Przyrody (w 226 szkołach i placówkach), kół ekologicznych, zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych. Praktyka szkolna potwierdza, że to właśnie te zajęcia prowadzone w terenie stwarzają optymalne warunki do samorealizacji zarówno nauczycielom, jak i uczniom.

Bazą dla niektórych szkół do praktycznego kształcenia ekologicznego w terenie jest również:

- Szkolne Centrum Kształcenia Ekologicznego w Wierzchładzie nad jez. Miedwie,
- Leśny Kompleks Promocyjny – Nadleśnictwo Kliniska i Gryfino,
- Ogród dendrologiczny w Glinnej i w Przelewicach.

Spośród innych jeszcze form rozwijania aktywności i twórczości w zakresie edukacji ekologicznej realizowanych przez większość szkół i placówek należy wymienić:

- konkursy plastyczne, recytatorskie, fotograficzne, filmowe o tematyce ekologicznej,
- sesje i sejmiki ekologiczne z udziałem władz lokalnych,
- przeglądy teatrzyków dziecięcych i młodzieżowych o tematyce ekologicznej,
- wydawanie gazetek szkolnych i lokalnych,
- tygodnie ekologiczne związane najczęściej z obchodami np. Dni Ziemi, Międzynarodowego Dnia Ochrony Środowiska, Dni Lasu i Zadrzewień itd.,
- konkurs „Zadbaj o otoczenie swojej szkoły”, „Najlepiej pracujące koło LOP”, „Potyczki ekologiczne”, „Poznaj Puszczę Bukową”, „Mój las”, „Odjazd śmieci”, „Uczmy się od innych” itd.

Zaangażowanie środków masowego przekazu w promowanie i upowszechnianie ciekawych rozwiązań stymuluje pozostałe szkoły do większego zaangażowania się w pracę na rzecz ochrony najbliższego środowiska.

Podkreślić należy, że realizacja „Strategii działań Kuratora Oświaty w zakresie edukacji ekologicznej do 2000 r.” możliwa jest przede wszystkim dzięki wsparciu finansowemu i ogromnemu zaangażowaniu Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej oraz w coraz większym stopniu samorządów lokalnych.

Wyrażam przekonanie, że tylko jasno określony program oraz zintegrowane działania wielu sojuszników i przyjaciół przyrody czynią edukację ekologiczną w województwie szczecińskim jeszcze bardziej skuteczną.

Elżbieta Drapikowska

Koordynator ds. edukacji ekologicznej

Polsko-niemieckie forum ekologiczne

W ramach obchodów „Dni Kultury” w Meklemburgii – Pomorze Przednie w dniach 11–13 maja 1998 r. w Waren na terenie Parku Narodowego Müritz odbyło się spotkanie na temat: „Edukacja i świadomość ekologiczna społeczeństwa”.

Stronę polską reprezentowali przedstawiciele następujących instytucji, szkół i organizacji ekologicznych: Kuratorium Oświaty – Elżbieta Drapikowska, Centrum Psychologiczno-Pedagogiczne – Eugenia Mańkowska i Anna Snastin, Szkołę Podstawową w Przelewicach – Julia Kuklewska, Szkołę Podstawową w Kłodzinie – Renata Kozicka, Woliński Park Narodowy – Katarzyna Król.

Celem spotkania była wymiana doświadczeń w zakresie edukacji na rzecz zrównoważonego rozwoju prowadzonej w Meklemburgii – Pomorze Przednie i w województwie szczecińskim.

Uczestnicy spotkania mieli możliwość poznania systemu kształcenia i wychowania w Meklemburgii – Pomorze Przednie w aspekcie ochrony środowiska, poznali oferty programowe i organizacyjne Ośrodka Nauczania Ekologicznego:

- Leśną szkołę w Loppin – ośrodek młodzieżowy,
- Szkolne Centrum Wychowania w Waren.

Ponadto spotkali się z przedstawicielami Dobrowolnego Ruchu Ekologicznego, który zrzesza młodych Polaków i Niemców zaangażowanych w czynną ochronę środowiska. Obie strony wykazały wolę współpracy w tym zakresie. Stronie niemieckiej podobały się różnorodne formy edukacji środowiskowej, w tym szczególnie wdrażane i realizowane u nas zajęcia w terenie.

Elżbieta Drapikowska

St. wizytator KO

Podyplomowe Studium Filozoficzno-Etyczne

Podyplomowe Studium Filozoficzno-Etyczne przy Uniwersytecie Szczecińskim ogłasza kolejny nabór na pierwszy rok studiów. Studia są zaoczne, trwają dwa lata i dają uprawnienia do nauczania przedmiotów etyka i filozofia w szkole podstawowej i średniej. Odbywają się w systemie zjazdowym w soboty i niedzie-

le. Zapisy prowadzi i udziela informacji Sekretariat Instytutu Filozofii i Politologii Uniwersytetu Szczecińskiego przy ul. Tarczyńskiego 1, tel. 4 845 821 lub 4 846 071 w. 218.

Paweł Kołodziński

Doradca ds. nauczania etyki CDiDN

SPIS TREŚCI ~ SPIS TREŚCI

W numerze:

Cena oceny _____	2
Procedury i uzasadnienia prawne towarzyszące ocenie pracy nauczyciela _____	3
Scenariusz Rady Pedagogicznej – ocena pracy nauczyciela _____	6
Ocena pracy dyrektora przedszkola _____	9
Jak pozyskać opinie samorządu uczniowskiego o pracy nauczyciela _____	14
Garść spostrzeżeń o ocenie pracy nauczyciela _____	18
„Celestyn Freinet w klasach I–III – i co dalej” _____	18
Z prac Stowarzyszenia Nauczycieli Historii _____	19
Wchodzimy do Europy! _____	20
Lekcja środowiska w klasach młodszych a komunikatywny aspekt metod nauczania _____	20
Filozofia u bram _____	22
Edukacja ekologiczna w szkołach i placówkach oświatowych województwa szczecińskiego _____	23
Polsko-niemieckie forum ekologiczne _____	26
Podyplomowe Studium Filozoficzno-Etyczne _____	26

Uprzejmie informujemy Szanownych Czytelników, że wszelką korespondencję i uwagi dotyczące „Refleksji” należy kierować do redaktora naczelnego Wiesława Chyłka (tel. 433 06 68) pod adresem Kuratorium Oświaty w Szczecinie, ul. Matejki 6b, 71-615 Szczecin.

Redakcja