



ZJAZD **IV**

---

RÓWNOŚĆ

# ZJAZD **IV**

Redaktor Grzegorz Mazurkiewicz

---

## RÓWNOŚĆ

Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego

Recenzenci

*dr Danuta Elsner*  
*prof. dr hab. Joanna Madalińska-Michalak*

„Przywództwo i zarządzanie w oświacie – system kształcenia i doskonalenia dyrektorów szkół/placówek”. Materiały szkoleniowe opracowane w ramach projektu (Nr UDA.POKL.03.01.02-00-002/13), współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 3.1. *Modernizacja systemu zarządzania i nadzoru w oświacie.*

Wydanie I, Kraków 2015

e-ISBN 978-83-233-9259-0  
doi:10.4467/K9259.10/e/15.15.3630



[www.wuj.pl](http://www.wuj.pl)

Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego  
Redakcja: ul. Michałowskiego 9/2, 31-126 Kraków  
tel. 12-663-23-81, 12-663-23-82, fax 12-663-23-83  
Dystrybucja: tel. 12-631-01-97, tel./fax 12-631-01-98  
tel. kom. 506-006-674, e-mail: [sprzedaz@wuj.pl](mailto:sprzedaz@wuj.pl)



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



OŚRODEK  
ROZWOJU  
EDUKACJI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# Spis treści

---

## Dzień 1

<b>VI.7.11:</b> Odstuch z terenu .....	5
<b>I.3.4:</b> Jakie są cechy efektywnego zespołu? .....	6
<b>V.4.6:</b> Kazusy prawne – ocenianie .....	9
<b>II.2.1:</b> Głos uczniów w procesie uczenia się .....	10
<b>II.2.2:</b> Społeczny wymiar uczenia się .....	13

## Dzień 2

<b>IV.2.1:</b> Standardy pracy zespołu nauczycielskiego .....	17
<b>IV.1.2:</b> Znajomość polityki kadrowej oraz procedur prawnych .....	20
<b>V.5.1:</b> Odpowiedzialność dyrektora szkoły w zakresie dysponowania środkami publicznymi .....	21
<b>VI.7.3:</b> Pytania Kiplinga .....	23

# Dzień 1

## Obszar VI Moduł 7: Refleksyjność.

## VI.7.11

### Zagadnienie 11: Odsłuch z terenu



Cel sesji: Doświadczenie pracy w zespole krytycznych przyjaciół.  
Podzielnie się wnioskami wynikającymi z lektury.



Czas: 60 minut



Sposób pracy: warsztat

### SCENARIUSZ

**1. Powitanie OU (osób uczestniczących). Krótka wypowiedź każdego uczestnika**

**2. Rozmowa w grupach krytycznych przyjaciół na temat zadań domowych i tworzenie portfolio**

OP dzieli OU (osoby uczestniczące) na grupy krytycznych przyjaciół i prosi o rozmowę na temat procesu uczenia się (czego się uczę i jak się uczę, czy coś mi sprawia trudność) na podstawie materiałów (dowodów uczenia się) zgromadzonych w indywidualnym portfolio.

OP zadaje OU pytania: *Jak rozwijam się dzięki kursowi? W którym miejscu jestem?*

Chętni uczestnicy dzielą się na forum swoimi refleksjami odnoszącymi się zarówno do lektur, jak i do pracy w grupie krytycznych przyjaciół.

## I.3.4

## Obszar I Moduł 3: Współpraca.

## Zagadnienie 4: Jakie są cechy efektywnego zespołu?



Cel sesji: Uświadomienie uczestnikom szkolenia, na czym polega efektywność zespołu, poznanie cech efektywnego zespołu według Blancharda i umiejętność rozpoznania ich w swojej szkole/placówce, zwrócenie uwagi na *empowerment* jako przykład partycypacji zespołów, uświadomienie sytuacji powodujących nieprawidłowe funkcjonowanie zespołów.



Czas: 135 minut



Sposób pracy: warsztat

## Zadanie przed zajęciami

**Cel zadania:** Przygotowanie OU do sesji.

**Opis zadania:** OU czytają fragment tekstu K. Blancharda na temat modelu Perform i przeprowadzają diagnozę jednego funkcjonującego w szkole zespołu, którego są uczestnikiem, używając do tego kwestionariusza Cechy efektywnego zespołu. Refleksję zapisują w Dzienniku uczenia się.

OU czytają fragment książki J.M. Michalak i odpowiadają na pytania: *Co w tym tekście jest dla Ciebie inspirujące? Co jest trudne? Jaki widzisz związek między myślami zawartymi w tekście a rzeczywistością w Twojej szkole?*

**Forma:** zapis w Dzienniku uczenia się.

**Materiał do wykonania zadania:** Obszar I Moduł 3.4 Zał. 2 Cechy efektywnego zespołu; K. Blanchard, *Cechy efektywnego zespołu*, [w:] *Przywództwo wyższego stopnia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 144–147; J.M. Michalak, *Przywództwo w zarządzaniu szkołą*, „Dyrektor Szkoły” 2013, nr 2 (rozdział 5.4 – *Uwolnienie potencjału przywództwa*).

**Na kiedy do wykonania:** przed zjazdem.

## SCENARIUSZ

1. OP przedstawia cele sesji i sposoby pracy nad nimi
2. Ćwiczenie na podstawie diagnozy zespołu

OP wprowadza ćwiczenie, przypominając zadanie domowe związane z cechami efektywnego zespołu. Krótko omawia cechy zespołu

(opiera się na modelu Perform), wykorzystując prezentację PP (Obszar I Moduł 3.4 Zał. 2 Cechy efektywnego zespołu). Zaprasza OU, by usiedli w grupie krytycznych przyjaciół i tam właśnie podzielili się efektami przeprowadzonej w szkole/placówce diagnozy. OU szukają odpowiedzi na pytania: *Jaki jest efekt przeprowadzonej diagnozy? Co jest dla Was zaskakujące? Jakie Wasze spostrzeżenia ugruntowały się dzięki diagnozie?* OU mają na to działanie 15 minut.



Obszar I Moduł 3.4 Zał. 2  
Cechy efektywnego zespołu

Następnie OP rozdaje materiał na temat etapów rozwoju zespołu (Obszar I Moduł 3.7 Zał. 4 Etapy rozwoju zespołu cz. 1, pocięte paski ze wskaźnikami w kopercie). OU indywidualnie przeglądają wskaźniki etapu rozwoju zespołu. Rozmawiają z innymi osobami w grupie, jak można zinterpretować każdy ze wskaźników i jakie przykłady działań i zachowań są widoczne w zespole nauczycieli przy założeniu, że dany wskaźnik odpowiada rzeczywistości. W końcowym etapie OU indywidualnie, w odniesieniu do swojej sytuacji w szkole, wybierają wskaźniki, które charakteryzują ich zespół. OP rozdaje materiał (Obszar I Moduł 3.7 Zał. 5 Etapy rozwoju zespołu cz. 2). Za pomocą materiału OU identyfikują etap, na którym znajduje się ich zespół.



Obszar I Moduł 3.7 Zał. 4  
Etapy rozwoju zespołu cz. 1



Obszar I Moduł 3.7 Zał. 5  
Etapy rozwoju zespołu cz. 2

### 3. Planowanie działań dla grupy na konkretnym etapie rozwoju (35 minut)

OP tworzy nowe grupy, łącząc osoby, które swój zespół zdiagnozowały na tym samym etapie rozwoju. Jeśli jest dużo osób, które mają zespoły na tym samym etapie, tworzy kilka grup z tego samego etapu.

OU wyobrażają sobie sytuację w hipotetycznej w szkole, gdzie pracują wspólnie jako zespół. Zadanie polega na opracowaniu planu działań, jakie podjąć powinien dyrektor dla zespołu na określonym etapie rozwoju, by efektywnie wprowadzić obserwacje koleżeńskie (nauczyciele obserwują swoje lekcje bez odgórnego przymusu). W każdej grupie OU planują działania dyrektora w tej sytuacji oraz warunki, jakie powinien stworzyć dla zespołu na tym konkretnym etapie rozwoju.

Każda grupa krótko opowiada o działaniach i warunkach, które muszą być zapewnione dla zespołu znajdującego się w danej fazie rozwoju, by skutecznie wprowadzić obserwacje koleżeńskie.

### 4. Podsumowanie ćwiczenia (10 minut)

OP organizuje dyskusję podsumowującą wokół pytania: *Jaki styl przywództwa należy stosować w pracy z zespołem na określonym etapie rozwoju?* Przy podsumowaniu można wykorzystać slajd z typami przywództwa i odnieść do niego podsumowanie (Obszar I Moduł 3.2 Zał. 4 Style przewodzenia zespołowi).

OP informuje, że zadaniem projektowym po tym zjeździe będzie wykonanie profilu szkoły. Warto pamiętać o wynikach wykonywanej teraz diagnozy i refleksjach z nią związanych. Z pewnością łatwiej wykonać taki profil w zespole, który działa efektywnie. Warto więc



Jaki styl przywództwa należy  
stosować w pracy z zespo-  
łem na określonym etapie  
rozwoju?



Obszar I Moduł 3.2 Zał. 4  
Style przewodzenia zespo-  
łowi



J. Madalińska-Michalak, *Dzielenie się przywództwem – wartość współpracy*, „Dyrektor Szkoły. Miesięcznik Kierowniczej Kadry Oświatowej” 2013, nr 5 (233), s. 37–43



*Jakie różnice dostrzegamy w obu stylach przywództwa?*



Materiały szkoleniowe:

- Obszar I Moduł 3.4 Zał. 2 Cechy efektywnego zespołu
- Obszar I Moduł 3.4 Cechy efektywnego zespołu
- Obszar I Moduł 3.7 Zał. 4 Etapy rozwoju zespołu cz. 1
- Obszar I Moduł 3.7 Zał. 5 Etapy rozwoju zespołu cz. 2
- Obszar I Moduł 3.2 Zał. 4 Style przewodzenia zespołowi

Materiały biurowe:

- flipchart
- kartki samoprzylepne

przeprowadzić diagnozę zespołów, aby dobrze przygotować się do realizacji tego zadania projektowego. Dobrze też zastanowić się, jakie style przewodzenia przyjąć w realizacji tego zadania.

## 5. Przywództwo konsultacyjne i partycypacyjne (35 minut)

OP nawiązuje do poprzedniego ćwiczenia oraz tekstu, który OU zaproponowano do przeczytania.

Każda szkoła to zespół ludzi. Te zespoły charakteryzują się pewnymi cechami decydującymi o tym, czy to zespoły efektywne, czy nie. Ponadto każdy z tych zespołów znajduje się na określonym etapie rozwoju. Przewodząc takim zespołom, warto brać pod uwagę zarówno cechy decydujące o efektywności, jak i wiedzę na temat etapu jego rozwoju. Pozwoli to dopasować oczekiwania, plany, działania, sposób wsparcia dla danego zespołu w konkretnej sytuacji. Niektórzy twierdzą, że istnieje bezpośrednia zależność między najbardziej efektywnym stylem przewodzenia a konkretnym etapem rozwoju zespołu.

OP proponuje grupom rozmowę na temat tekstu zadanego jako lektura po poprzednim zjeździe: J. Madalińska-Michalak, *Dzielenie się przywództwem – wartość współpracy*, „Dyrektor Szkoły. Miesięcznik Kierowniczej Kadry Oświatowej” 2013, nr 5 (233), s. 37–43. Każda z grup odpowiada na pytanie: *Jakie różnice dostrzegamy w obu stylach przywództwa?* Efekty ustaleń OU zapisują na kartkach.

Po zakończeniu pracy OP notuje na plakacie ustalenia grup w rundce do wyczerpania pomysłów.

## 6. Podsumowanie ćwiczenia

### Zadanie rozwojowe

**Cel zadania:** Wykorzystanie nabytych umiejętności.

**Opis zadania:** OU poddają refleksji swój udział w działającym w szkole efektywnym zespole zadaniowym, zastanawiają się nad tym, jaki jest/był ich wkład i na jakim poziomie się odbywa. Analizują również przyczyny niepowodzeń zespołów zadaniowych, w których uczestniczą/uczestniczyli w swojej praktyce. Zastanawiają się nad tym, jakich zmian by dzisiaj dokonali.

**Forma:** notatka w Dzienniku uczenia się.

**Materiał do wykonania zadania:** K. Blanchard, *Przywództwo wyższego stopnia* (s. 143–147).

**Na kiedy do wykonania:** przed kolejnym zjazdem.



## Obszar V Moduł 4: Uwarunkowania prawne.

V.4.6

## Zagadnienie 6: Kazusy prawne – ocenianie



Cel sesji: Doskonalenie kompetencji dyrektora w zakresie zdolności do podejmowania decyzji i działania zgodnie z przepisami prawa oraz umiejętności krytycznej analizy danych.



Czas: 90 minut



Sposób pracy: warsztat

## SCENARIUSZ

## 1. OP przedstawia cele sesji i sposoby pracy nad nimi

## 2. Kazusy prawne. Gra dla uczestników. Potyczki prawne Grzegorza

Przed rozpoczęciem zajęć OP przygotowuje połączenie z internetem z dostępem do niezbędnych aktów prawnych lub w razie braku połączenia przygotowuje konieczne wyciągi. OP informuje OU, że bohaterem głównym gry jest Grzegorz, dyrektor gimnazjum.

OU zostają podzieleni na 5-osobowe grupy. Każda grupa otrzymuje zestaw 15 przypadków, na stole wykładane są w trzech osobnych stosach odpowiednio odpowiedzi a, b lub c (Obszar V Moduł 4.6 Zał. 1 Kazusy prawne – materiał dla uczestników).

Poszczególne kroki w grze:

- Każdy z członków grupy losuje po 3 przypadki,
- Ćwiczenie rozpoczyna osoba, która wylosowała przypadek oznaczony numerem 1 (odczytuje przypadek), osoba po jej lewej stronie czyta odpowiedź a, następna w kolejności za nią odpowiedź b i analogicznie czytana jest odpowiedź c.

OU podejmują decyzję, która odpowiedź jest prawidłowa (OU korzystają z internetu bądź, jeśli dysponują, z odpowiedniego aktu prawnego). Osoba czytająca pytanie zapisuje wybraną odpowiedź w karcie pracy wraz z podstawą prawną.

Podobnie dzieje się z kolejnymi przypadkami prawnymi aż do ich wyczerpania.

## 3. Podsumowanie – wspólne omówienie wyników gry

Po pracy grupowej OP omawia każdy przypadek, odwołuje się do podstawy prawnej i ostatecznie grupa wspólnie decyduje, która odpowiedź była prawidłowa.



Materiały szkoleniowe:

- Obszar V Moduł 4.6 Zał. 1 Kazusy prawne – materiał dla uczestników
- Obszar V Moduł 4.6 Zał. 2 Kazusy prawne – materiał dla trenera

Materiały biurowe:

- flipchart, flamastry

## II.2.1

## Obszar II Moduł 2: Uczący się w szkole.

## Zagadnienie 1: Głos uczniów w procesie uczenia się



Cel sesji: Uświadomienie roli, jaką odgrywa samoocena, samoregulacja i stawianie wyzwań w uczeniu się uczniów. Refleksja nad działaniami, które muszą podjąć szkoła i nauczyciel, aby umożliwić uczniom wzięcie odpowiedzialności za własne uczenie się, kształtowanie potrzeby i umiejętności uwzględniania w procesach uczenia się propozycji i rozwiązań proponowanych przez uczniów. Uświadomienie konieczności dyskusji wśród nauczycieli na temat uczenia się uczniów i doskonalenia procesów w tym zakresie.



Czas: 90 minut



Sposób pracy: warsztat

## SCENARIUSZ

## 1. OP przedstawia cele sesji i sposoby pracy nad nimi

OP spisuje cele na plakacie, który wisi w sali. Tak przygotowane cele będą wyznacznikiem, dokąd zmierzamy. Omawia je i upewnia się, że cele są jasne i zrozumiałe.

## 2. Wprowadzenie, odniesienie do poprzednich zajęć

OP nawiązuje do poprzednich sesji związanych z procesem uczenia się. Przypomina, co mamy na myśli, kiedy posługujemy się terminem proces uczenia się, oraz jaki do tej pory był zakres naszych zainteresowań.

## 3. Ćwiczenie: Odwołanie do własnych doświadczeń związanych z wpływem na proces uczenia się

Każdy próbuje przypomnieć sobie sytuację, w której jako uczestnik procesu uczenia się (na poziomie uczeń lub dorosły) miał wpływ na przebieg lub organizację tego procesu. OU w parach rozmawiają o swoich doświadczeniach, zastanawiają się: *Jakie korzyści wynikają z sytuacji, w której uczący się ma wpływ na swój proces uczenia się?* Korzyści zapisują na samoprzylepnych kartkach, OP zbiera w rundce do wyczerpania i kategoryzuje na wspólnym plakacie. Podsumowując ćwiczenie, uruchamia dyskusję o roli, jaką odgrywają samoocena, samoregulacja i stawianie wyzwań w uczeniu się uczniów.



*Jakie korzyści wynikają z sytuacji, w której uczący się ma wpływ na swój proces uczenia się?*

4. Poznanie możliwych sposobów wpływu uczniów na proces uczenia się w kontekście poznanych wcześniej na zajęciach strategii efektywnego uczenia się (50 minut)

Przed zajęciami OP przygotowuje pięć plakatów z zapisanymi strategiami (każda strategia w języku nauczyciela i ucznia na oddzielnym plakacie).

Tab. 1. Strategie skutecznego uczenia

Strategie w języku nauczyciela	Strategie w języku ucznia
Określanie i wyjaśnianie uczniom celów uczenia się i kryteriów sukcesu.	Wiem, po co i czego się mam uczyć, a także po czym poznam, że się nauczyłem.
Organizowanie w klasie dyskusji, zadawanie pytań i zadań dających informacje, czy i jak uczniowie się uczą.	Zadaję pytania i rozwiązuję zadania, dzięki którym nauczyciel na bieżąco wie, gdzie jestem w danym momencie procesu uczenia się.
Udzielanie uczniom takiej informacji zwrotnej, która przyczyni się do ich widocznych postępów	Korzystam z informacji zwrotnej: wiem, co zrobiłem dobrze, co i jak powinienem poprawić i jak mogę się dalej rozwijać.
Umożliwianie uczniom, by korzystali wzajemnie ze swojej wiedzy i umiejętności.	Korzystam z wiedzy i umiejętności moich kolegów i koleżanek.
Wspomaganie uczniów, by stali się autorami procesu swojego uczenia się.	Jestem świadomy tego, w jaki sposób i kiedy najbardziej efektywnie się uczę. Jestem odpowiedzialny za swój proces uczenia się.

Źródło: opracowanie własne.

OP dzieli OU na pięć grup i każdej z nich przydziela jedną ze strategii. Prosi o wypisanie na plakatach takich zachowań uczniów, dzięki którym obserwator na zajęciach (np. dyrektor obserwujący lekcje) mógłby rozpoznać, że uczniowie mają wpływ na realizację tej strategii. Każda z grup odpowiada na pytanie: *Co świadczy o tym, że uczniowie wpływają na proces uczenia się, na realizację danej strategii? Jakie zachowania uczniów mogłyby o tym świadczyć?* Następnie w tych samych grupach OU zastanawiają się: *Jak takie zachowania wywołać? Jakie pytania zadawać uczniom? Jakie działania nauczyciela (techniki, metody) powinny się pojawić w kontekście wpływu uczniów na proces uczenia?* OU prezentują swoje plakaty.



Co świadczy o tym, że uczniowie wpływają na proces uczenia się, na realizację danej strategii? Jakie zachowania uczniów mogłyby o tym świadczyć?

5. Przedstawienie wyników badań ewaluacji zewnętrznej związanych z realizacją wymagania „Procesy są zorganizowane w sposób sprzyjający uczeniu się” w obszarze „Uczniowie mają wpływ na sposób i organizację procesów uczenia się”

OP nawiązuje do wymagań państwa, przypomina wymaganie „Procesy są zorganizowane w sposób sprzyjający uczeniu się”. Pokazuje charakterystykę wymagania na poziomie B, następnie omawia wyniki dotyczące realizacji obszaru badawczego (Obszar II Moduł 2 Zał. 1 Wyniki ewaluacji zewnętrznej – wyniki w obszarze: „Uczniowie mają wpływ na sposób organizowania i przebieg procesu uczenia się”).



Obszar II Moduł 2.1 Zał. 1  
Wyniki ewaluacji zewnętrznej

## 6. Dyskusja nad zmianą własnej praktyki pedagogicznej



*Co mogę zrobić jako dyrektor, żeby nauczyciele zwiększali wpływ uczniów na proces uczenia się?*

Po prezentacji OU najpierw zastanawiają się indywidualnie, a później dyskutują w parach: *Jak zmienić swoją pracę, żeby zwiększyć wpływ uczniów na proces uczenia się?* Pomysły zapisują na kartkach A4, w rundce bez przymusu OP zbiera wyniki dyskusji. Następnie OU zastanawiają się nad kolejnym pytaniem: *Co mogę zrobić jako dyrektor, żeby nauczyciele zwiększali wpływ uczniów na proces uczenia się?* Każdy indywidualnie planuje 2–4 działania, które mógłby podjąć, żeby uświadomić konieczność dyskusji wśród nauczycieli na temat uczenia się uczniów i doskonalenia procesów w tym zakresie. Ochotnicy prezentują bez przymusu swoje propozycje.

## 7. Planowanie spotkania z zespołem nauczycieli

Jednym z działań może być spotkanie z zespołem nauczycieli, np. uczących jeden oddział. Dlatego następnym działaniem będzie zaplanowanie takiego spotkania. OP dzieli OU na 3–4-osobowe zespoły, każdy zespół ma za zadanie przygotować scenariusz, który wykorzysta do przeprowadzenia spotkania zespołu nauczycieli na temat uczenia się uczniów i doskonalenia procesów w tym zakresie. Scenariusz powinien uwzględniać omówione na zajęciach formy i sposoby wpływu uczniów na przebieg i organizację procesów uczenia się. Wybrane zespoły prezentują wypracowane scenariusze.

## 8. Podsumowanie

OP zaprasza OU do podsumowania odwołującego się do procesu uczenia się (np. „pole siłowe” – OU na kartkach samoprzylepnych zapisują, co pomagało, a co przeszkadzało im w uczeniu się). OP grupuje i analizuje zebrane dane.



**Materiały szkoleniowe:**

- Przygotowane pięć plakatów z zapisanymi strategiami w języku nauczyciela i ucznia
- Obszar II Moduł 2.1 Zał. 1 Wyniki ewaluacji zewnętrznej

**Materiały biurowe:**

- flipchart
- kartki samoprzylepne

### Zadanie rozwojowe

**Cel zadania:** Odniesienie poznanych treści do rzeczywistości szkolnej.

**Opis zadania (na czym polega?):** OU przeprowadzają dyskusję na temat uczenia się uczniów i ich wpływu na proces uczenia się w zespole nauczycielskim zgodnie z ustalonym na zajęciach planem.

**Forma:** notatka i dyskusja na forum.

**Materiały do wykonania zadania:** opracowany podczas zajęć plan spotkania.

**Na kiedy do wykonania:** przed następnym zjazdem.

## Obszar II Moduł 2: Uczący się w szkole.

## II.2.2

### Zagadnienie 2: Społeczny wymiar uczenia się



Cel sesji: Poznanie skutecznych metod uczenia się opartego na współpracy, uświadomienie wpływu współpracy na uczenie się, wzbudzenie refleksji nad tym, kiedy uczenie oparte na współpracy jest skuteczne, a kiedy nie. Zaplanowanie zajęć i procesów uczenia się z wykorzystaniem uczenia się opartego na współpracy lub z uwzględnieniem pracy na rzecz społeczności lokalnych.



Czas: 90 minut



Sposób pracy: warsztat

### SCENARIUSZ

#### 1. OP przedstawia cele sesji i sposoby pracy nad nimi

#### 2. Wprowadzenie: Rozumienie pojęcia społecznego wymiaru procesu uczenia się

OP dzieli grupę na 4-osobowe zespoły, których zadaniem jest stworzenie mapy mentalnej ich rozumienia „społecznego wymiaru uczenia się”. Chodzi o podjęcie dyskusji nad zdefiniowaniem problemu i pokazaniem różnych aspektów społecznego wymiaru uczenia się. Dobrze byłoby zaprezentować uczenie się we współpracy w klasie, w szkole i szerzej w związku z lokalną społecznością. Mapa będzie uzupełniana w trakcie zajęć, gdy OU będą pogłębiali rozumienie pojęcia.

OP podkreśla konieczność uczenia się we współpracy (przywołuje zapisy w podstawie programowej, w kluczowych dokumentach unijnych). Podkreśla, że **praca w grupie stymuluje rozwój poznawczy, emocjonalny i społeczny ucznia. Umiejętność pracy w grupie w dużym stopniu decyduje później o sukcesie w pracy, ale przede wszystkim jest doskonałą metodą uczenia się**. Chociaż wiadomo, że metody uczenia się we współpracy są ciekawe i skuteczne, nauczyciele często ich unikają. Podstawowym powodem są problemy organizacyjne i logistyczne: brak czasu, za krótkie lekcje, za małe sale, za duże grupy, a przede wszystkim przekonanie o braku efektywności.

Podkreślenia wymaga fakt, że dla nauczycieli jest dużym wyzwaniem konstruowanie zadań, które inspirują do społecznego kontaktu oraz pomagają kierować interakcjami tak, aby uczniowie nabywali umiejętności społeczne.

### 3. Odwołanie się do własnego doświadczenia

Każdy indywidualnie przypomina sobie sytuację, w której udało mu się wspólnie z grupą razem coś zorganizować.



*Jakie warunki umożliwiły nam osiągnięcie sukcesu?*

*Czego się nauczyliśmy, pracując razem?*

Może to być sytuacja z czasów, gdy był dzieckiem lub dorosłym. Ważne, żeby przypomnieć sobie sytuację, gdy wspólne działania zakończyły się sukcesem. Następnie OU w parach rozmawiają o tym: *Co się zdarzyło? Co się nam udało? Jaki sukces odnieśliśmy? Dlaczego nam się udało? Jakie warunki umożliwiły nam, jako grupie, osiągnięcie sukcesu? Czego się nauczyliśmy, pracując razem?* OP zapisuje na flipcharcie warunki, które powinny być spełnione, żeby wspólna praca zakończyła się sukcesem. Mogą się tu pojawić zadania, które były ważne, ciekawe dla grupy i stanowiły wyzwanie, wspólnie ustalony jasny cel, wspólne planowanie zadań, podział zadań zgodny z zainteresowaniami i predyspozycjami członków grupy, jasne zadania, czy też możliwość prowadzenia dyskusji w grupie, argumentowanie swoich poglądów, przekonywanie innych do swoich racji.

### 4. Oglądanie filmu, dyskusja



**Materiał filmowy:**

Wykład Sugaty Mitry *Child Driven Education*, [http://www.ted.com/talks/sugata mitra the child driven education](http://www.ted.com/talks/sugata_mitra_the_child_driven_education)

OU wspólnie oglądają film z wykładu Sugaty Mitry *Child Driven Education* (z polskimi napisami): [http://www.ted.com/talks/sugata\\_mitra\\_the\\_child\\_driven\\_education](http://www.ted.com/talks/sugata_mitra_the_child_driven_education). OP zwraca uwagę OU na część dotyczącą wzajemnego uczenia się przy rozwiązywaniu zadań. Po projekcji OP organizuje dyskusję o warunkach, które pomogły w osiągnięciu sukcesu. Jeśli jest potrzeba, uzupełnia plakat z poprzedniego ćwiczenia.

### 5. Doświadczenie wzajemnego uczenia się – praca metodą jigsaw



*Dlaczego w naszych szkołach nie udaje się przekonać nauczycieli do skuteczności i zasadności wzajemnego uczenia się?*

OP przywołuje badania J. Hattiego oraz Slavina/Walberga (*Sztuka i teoria skutecznego nauczania*, CEO, Warszawa 2012; F. Benavides, H. Dumont, D. Istance (red.), *Istota uczenia się. Wykorzystanie wyników badań w praktyce*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013), podkreślając wysoki wpływ wzajemnego uczenia się. Następnie proponuje rozmowę w parach zogniskowaną wokół pytań: *Dlaczego w naszych szkołach nie udaje się przekonać nauczycieli do skuteczności i zasadności wzajemnego uczenia się? Jakie trudności napotykamy?* Trudności pary zapisują na kartkach samoprzylepnych. OP zbiera je i porządkuje. Następnie prosi, by pary zastanowiły się: *Jak możemy sobie poradzić z trudnościami?*

Jedną z największych trudności, jakie napotykają nauczyciele, jest brak znajomości skutecznych metod uczenia się opartego na współpracy. Dlatego właśnie OP zaprasza do zapoznania się z jedną z metod uruchamiających uczenie się od siebie nawzajem. Jest to metoda jigsaw (układanka, puzzle). Podaje OU polecenie do ćwiczenia dla grup do wspólnej pracy: *Jakie są najważniejsze tezy czytanego tekstu? Co koniecznie należy przekazać innym, by zagadnienie było zrozumiałe? Co dla mnie było najciekawsze?* OP podkreśla, jak ważne jest

wspólne ustalenie, co przekazemy innym. W toku wspólnego w grupie namysłu nad przekazaną informacją warto również podać cel uczenia się, stworzyć notatkę czytelną dla wzrokowców, sprowokować do dyskusji kolegów, do pytań, zaangażować ich. Każda z grup powinna również wymyślić pytania do tekstu, za pomocą których możliwe będzie ustalenie, w jakim stopniu inni opanowali wiedzę.

OP dzieli OU na cztery grupy, każda otrzymuje wcześniej przygotowany materiał merytoryczny (Obszar II Moduł 2.2 Zał. 2 Materiał do uczenia się metodą jigsaw; materiał związany jest z zagadnieniami omawianymi w czasie warsztatu).



Obszar II Moduł 2.2 Zał. 2  
Materiał do uczenia się  
metodą jigsaw

Zadaniem OP jest zapewnienie czasu na wszystkie fazy uczenia się metodą jigsaw: pracę w grupach eksperckich, wzajemne uczenie się, sprawdzenie, czy wszyscy osiągnęli cel. To ostatnie zadanie przeprowadza jako konkurs. Grupa formuuje pytania dla każdego (zapisane na przygotowanych przez OP pociętych paskach papieru), OU losują pytania opracowane przez grupy.

Podsumowując ćwiczenie, OP otwiera dyskusję na temat: *Co było ważne w tak zaplanowanym procesie? Co mi pomagało w procesie uczenia się? W jakim stopniu udało mi się zaangażować w proces uczenia, czy był skuteczny?* W toku dyskusji należy zadbać, by OU uświadomili sobie, że **nie każde uczenie się zespołowe jest efektywne, skuteczność jest zapewniona, gdy mamy do czynienia z grupowymi celami oraz występuje indywidualna odpowiedzialność. Oznacza to, że grupy muszą pracować na to, by osiągnąć cel, ale sukces całej grupy musi zależeć od indywidualnego uczenia się każdego z członków.**

OP z metapoziomu omawia metodę, wykorzystując obraz graficzny na slajdach (Obszar II Moduł 2.2 Zał. 3 Graficzny obraz jigsaw).



Obszar II Moduł 2.2 Zał. 3  
Graficzny obraz jigsaw

**6. Odwołanie do praktyki nauczycielskiej w organizowaniu wzajemnego uczenia się uczniów oraz nauczycieli**

OP wraca do skutecznych strategii uczenia się, przypomina strategie, ale koncentruje się na strategii IV (umożliwianie uczącym się, by korzystali wzajemnie ze swojej wiedzy i umiejętności), dzieli OU na czteroosobowe zespoły, by ustalić: *Jakie zachowania uczniów umożliwią obserwatorowi na zajęciach rozpoznanie, że uczniowie korzystają z wiedzy i umiejętności swoich koleżanek i kolegów?* OP zapisuje te zachowania na plakacie. Do ćwiczenia wykorzystujemy tabelkę z działaniami nauczyciela i uczniów.



*Jakie zachowania uczniów umożliwią obserwatorowi na zajęciach rozpoznanie, że uczniowie korzystają z wiedzy i umiejętności swoich koleżanek i kolegów?*

Tab. 2. Strategia uczenia się

Umożliwianie uczniom/ <b>nauczycielom</b> , by korzystali wzajemnie ze swojej wiedzy i umiejętności.	Korzystam z wiedzy i umiejętności moich kolegów i koleżanek.
--	--

Źródło: opracowanie własne.





*Kiedy między nauczycielami zachodzi proces uczenia się od siebie?*

Te same grupy dyskutują na temat: *Kiedy między nauczycielami zachodzi proces uczenia się od siebie?* Grupy ponownie zastanawiają się nad strategią IV, tym razem przyjmując pozycję dyrektora. OU w grupach odpowiadają na pytanie: *Jak realizować tę strategię na poziomie pracy nauczycieli?* OP zapisuje na plakacie możliwie dużo propozycji działań zapewniających uczenie się nauczycieli od siebie – konkretne przykłady.

Następnie OP proponuje grupom skoncentrowanie się na korzyściach z wzajemnego uczenia się uczniów i nauczycieli. Na połówce arkusza z flipcharta OU zapisują dostrzeżone korzyści w odniesieniu do uczniów i nauczycieli. Wspólnie omawiają zapisane korzyści (w rundce do wyczerpania). Następnie OU wracają do map mentalnych stworzonych na początku zajęć i uzupełniają mapę innym kolorem o wiadomości pozyskane w czasie spotkania.



**Materiały szkoleniowe:**

- Film: *Dziecko w centrum*
- Prowadzący: Sugata Mitra
- Wideo: [http://www.ted.com/talks/sugata\\_mitra\\_the\\_child\\_driven\\_education](http://www.ted.com/talks/sugata_mitra_the_child_driven_education)
- Lektura: F. Benavides, H. Dumont, D. Istance (red.), *Istota uczenia się. Wykorzystanie wyników badań w praktyce*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013
- Obszar II Moduł 2.2 Zał. 2 Materiał do uczenia się metodą jigsaw
- Obszar IV Moduł 2.2 Zał. 3 Graficzny obraz jigsaw

**Materiały biurowe:**

- flipchart, 10 flamastrów
- karteczki samoprzylepne, kolorowe kartki A4
- komputer, rzutnik multimedialny i ekran

OP prosi OU, aby zastanowić się: *Na jakie inne sposoby można uruchomić wzajemne uczenie się w szkole i poza szkołą?* OP organizuje krótką rozmowę w parach o potrzebach lokalnego środowiska i możliwości włączenia się szkoły w działania na rzecz tego środowiska. Rysuje trzy kręgi (klasa, szkoła, środowisko) i w czasie rundki zbierającej wpisuje działania, które może podjąć dyrektor, aby uruchomić uczenie się wzajemne z wykorzystaniem zasobów w klasie, szkole i środowisku (np. w klasie – praca w parach, w grupach, dyskusja, stałe zespoły do uczenia się; w szkole – projekty uczniowskie międzyprzedmiotowe, NSE – nauczycielskie społeczności edukacyjne; w środowisku – projekty na rzecz społeczności lokalnych, rodzice jako uczący i uczący się).

## 7. Sposoby podsumowania / refleksji / oceniania

W rundzie podsumowującej OU zapisują refleksje na kartkach samoprzylepnych: *Co było trudne, niezrozumiałe, wymaga wytłumaczenia? Co było inspirujące, ważne, warte zapamiętania? Jak to wykorzystam w praktyce na zajęciach i w szkole?* Jeśli są chętni i czas, można poprosić o głośne wypowiedzi na forum.

Przy wychodzeniu z zajęć OU przyklejają kartki na przygotowanym przez OP plakacie i dodatkowo zaznaczają na Gwieździe pytań: realizację celów, własne zaangażowanie oraz przygotowanie do zajęć OP. OP przeprowadza analizę wyników i przedstawia na następnych zajęciach.



## Dzień 2

### Obszar IV Moduł 2: Wzmacnianie pracy zespołowej jako podstawy działania społeczności szkolnej.

### IV.2.1

#### Zagadnienie 1: Standardy pracy zespołu nauczycielskiego



Cel sesji: Określanie sytuacji współpracy w zespole nauczycielskim i planowanie działań zmierzających do wzmacniania współpracy



Czas: 90 minut



Sposób pracy: warsztat

#### Zadanie przed zajęciami

**Cel zadania:** Przyglądanie się ważnym elementom wpływającym na współpracę zespołu nauczycielskiego.

**Opis zadania:** OU dokonują diagnozy zespołu nauczycielskiego, w którym pracują, na podstawie arkusza schematu diagnostycznego otrzymanego wcześniej. Arkusz schematu diagnostycznego jest załącznikiem (Obszar IV Moduł 2.1 Zał. 1 Schemat diagnozy zespołu nauczycielskiego).

OU powinni otrzymać arkusz schematu diagnostycznego co najmniej dwa tygodnie przed realizowanymi zajęciami po to, by mieli czas na przeprowadzenie diagnozy w społeczności szkolnej, w której pracują.

**Forma:** np. e-learning.

**Sposób przekazania zadania OU:** przesłanie arkusza przez pocztę e-mail.

**Materiały do wykonania:** zadania są załącznikiem (Obszar IV Moduł 2.1 Zał. 1 Schemat diagnozy zespołu nauczycielskiego).

**Kiedy do wykonania:** OU przywożą opracowany materiał na zajęcia.



Obszar IV Moduł 2.1 Zał. 1  
Schemat diagnozy zespołu  
nauczycielskiego

## SCENARIUSZ

## 1. OP przedstawia cele sesji i sposoby pracy nad nimi

## 2. Standardy pracy zespołu nauczycielskiego

OP krótko mówi o inicjowaniu i wspieraniu współpracy w społeczności szkolnej i zespole nauczycielskim jako jednym z najważniejszych zadań przywódcy edukacyjnego. Wskazuje, że problemy te są powiązane z innymi zagadnieniami, którymi OU zajmowali się (lub będą się zajmować) w ramach innych zajęć tego cyklu. Podkreśla ich szczególnie związek z zagadnieniami dotyczącymi kultury szkoły (Obszar IV Moduł IV.5), procesu grupowego i współpracy związanej z *empowerment* (Obszar I Moduły I.8 i I.9) oraz wspólnoty szkolnej i społecznego wymiaru uczenia się (Obszar II Moduł II.4). Zwraca uwagę na to, że **dobrze funkcjonująca społeczność szkolna jest przesiąknięta duchem współpracy, a tę atmosferę powinien tworzyć zespół nauczycielski i współpraca wewnątrz niego.**

Następnie OP dzieli OU na grupy czteroosobowe. W grupach OU przedstawiają diagnozę swojego zespołu nauczycielskiego, odpowiadając na pytania: *W jakich obszarach Twój zespół działa w sposób, który uznajesz za dobry? W jakich obszarach Twój zespół ma trudności uniemożliwiające efektywne funkcjonowanie? Czy uważasz, że tym trudnościom można zaradzić? W jaki sposób można to zrobić? Co Ty jako dyrektor możesz zrobić w tej sprawie? Jak możesz podjąć działania, by zwiększyć możliwości współpracy w Twoim zespole?*

Po przedstawieniu swoich diagnoz przez wszystkich członków zespołu OU określają najczęściej występujące zbieżności i najczęstsze trudności. Podsumowanie to zapisywane jest na arkuszu flipchartu, a następnie każdy z zespołów prezentuje wyniki swojej pracy na forum. Dzieli się refleksjami dotyczącymi roli dyrektora w radzeniu sobie z problemami utrudniającymi efektywne funkcjonowanie zespołu nauczycielskiego.

Następnie OP rozdaje i wprowadza materiał (Obszar IV Moduł 2.1 Zał. 2 Standardy współpracy zespołu nauczycielskiego). Wyjaśnia, że **punktem wyjścia pracy zespołu są wspólnota celów i wartości oraz wypracowanie standardów pracy, z określeniem granic, do jakich dopuszczalne są różnice wynikające z indywidualnych preferencji.**

Przechodząc do podsumowania sesji, OP pokazuje OU wykład Marka Grondasa: <https://www.youtube.com/watch?v=dNT9iWTySpY>. Po obejrzeniu filmu OU pracują w trzyosobowych grupach (dobieranych w ten sposób, by skład ich był inny niż czteroosobowych w poprzednim ćwiczeniu) i omawiają standardy, odpowiadając na pytania: *Jak zorganizować efektywną współpracę zespołu nauczycielskiego? Jak przygotować zespół do efektywnej współpracy? Jak są warunki efektywnej współpracy? Jak wprowadzać procedury współpracy (spotkania bieżące,*



*Jak możesz podjąć działania, by zwiększyć możliwości współpracy w Twoim zespole?*



Obszar IV Moduł 2.1 Zał. 2  
Standardy współpracy zespołu nauczycielskiego



Wykład Marka Grondasa,  
<https://www.youtube.com/watch?v=dNT9iWTySpY>



*Jak przygotować zespół do efektywnej współpracy?  
Jakie są warunki efektywnej współpracy?*

*spotkania okresowe, superwizja, grupa wsparcia)?* Rezultaty pracy w formie plakatów są prezentowane na forum.

### 3. Studium przypadku

OP przypomina cele i korzyści wynikające z używania metody studium przypadku. Następnie rozdaje OU opis studium przypadku 10 Praca zespołowa w szkole (Obszar IV Moduł 2.1 Zał. 3 Studium przypadku 10 Praca zespołowa w szkole).

W trzyosobowych zespołach OU czytają opis studium przypadku i wspólnie zastanawiają się nad następującymi pytaniami: *Jak Olga może wykorzystać potencjał nauczycieli klas młodszych do wewnętrznego szkolenia nauczycieli? Jaki pozytywny efekt może uzyskać poprzez wzajemne wizyty nauczycieli I i II etapu edukacyjnego?* Ponownie grupy przedstawiają wyniki swojej pracy na forum. Po zakończeniu prezentacji prowadzący facylituje dyskusję na forum grupy na następujący temat: *Jakie tworzą się relacje i więzi między nauczycielami dzięki pracy zespołowej? Czy i jak wpływają na efekt zadania?*



Obszar IV Moduł 2.1 Zał. 3  
Studium przypadku 10 Praca  
zespołowa w szkole



*Jakie tworzą się relacje i więzi  
między nauczycielami dzięki  
pracy zespołowej? Czy i jak  
wpływają na efekt zadania?*

### 4. Podsumowanie

OU (w parach) dzielą się ze sobą refleksjami związanymi z tym spotkaniem, możliwościami wykorzystania prezentowanych tu treści i doświadczeń w swojej praktyce leaderskiej, określaniem tego, czego jeszcze chcieliby się dowiedzieć (lub nauczyć) w kwestiach związanych ze współpracą w zespole nauczycielskim. Na zakończenie chętni podsumowują swoje wypowiedzi w parach na forum całej grupy.



Materiały szkoleniowe:

- Obszar IV Moduł 2.1 Zał. 1 Schemat diagnozy zespołu nauczycielskiego
- Obszar IV Moduł 2.1 Zał. 2 Standardy współpracy zespołu nauczycielskiego
- Obszar IV Moduł 2.1 Zał. 3 Studium przypadku 10 Praca zespołowa w szkole

Materiał filmowy

- Marek Grondas, <https://www.youtube.com/watch?v=dNT9iWTySpY>

Materiały biurowe:

- flipchart, 5 flamastrów

## IV.1.2

## Obszar IV Moduł 1: Polityka kadrowa dyrektora.

## Zagadnienie 2: Znajomość polityki kadrowej oraz procedur prawnych



Cel sesji: Pogłębienie wiedzy na temat polityki kadrowej, refleksja na temat możliwości wykorzystania procedur zatrudniania nauczycieli do skutecznego realizowania koncepcji pracy szkoły.



Czas: 90 minut



Sposób pracy: warsztat

## SCENARIUSZ

## 1. OP przedstawia cele sesji i sposoby pracy nad nimi

## 2. Wprowadzenie



Obszar IV Moduł 1.2 Zał. 1  
Polityka kadrowa dyrektora

OP wprowadza OU w problematykę warsztatu, wykorzystując prezentację (Obszar IV Moduł 1.2 Zał. 1 Polityka kadrowa dyrektora; wszystkie slajdy bądź niektóre). Prezentację można również potraktować jako materiał do rozdania OU. OP zwraca uwagę, że warsztatowa część sesji obejmuje jedynie proces zatrudniania nauczycieli.

OP krótko omawia **dokumenty, które musi lub powinien dostarczyć kandydat na stanowisko nauczyciela: kwestionariusz osobowy, CV, list motywacyjny, świadectwa pracy, dyplomy i certyfikaty potwierdzające uzyskane kwalifikacje**; oraz wyjaśnia, jak przygotować nauczycieli do pracy (np. konieczność odbycia szkolenia BHP).

## 3. Ćwiczenie z wykorzystaniem wiedzy

OP dzieli OU na sześć grup, których zadaniem jest o ustalenie kryteriów dokumentów dostarczonych przez kandydata na stanowisko nauczyciela. Grupy otrzymują CV, list motywacyjny. OU opracowują kryteria (co najmniej 3) oceny wstępnej dokumentów, następnie grupy przedstawiają rezultaty swojej pracy.

Podsumowując zadanie, moderator zwraca uwagę na konieczność uwzględniania w ocenie spełnienia przez kandydata merytorycznych i formalnych kryteriów, takich jak: logika i przejrzystość wyводу, spójność prezentowanej ścieżki kariery, znajomość języków obcych czy posiadanie nietuzinkowego hobby jako dodatkowe elementy wspierające pozytywną ocenę kandydata.

#### 4. Wymagania na stanowisko nauczyciela

OP nawiązuje do poprzedniego ćwiczenia i stworzonej przez OU listy kryteriów. Uświadamia OU rolę koncepcji pracy szkoły, wartości i przyjętej filozofii pracy, a także zasad polityki kadrowej jako wyznaczników oczekiwań wobec nauczyciela. Następnie rozdaje OU wzór zestawu wymagań na stanowisko nauczyciela (zamieszczonego w załączniku Obszar IV Moduł 1.3 Zał. 5 Zestaw wymagań na stanowisko nauczyciela). Prosi OU, by w grupach zapoznali się z materiałem, a później na podstawie dyskusji i ustaleń w grupie przygotowali własny zestaw wymagań. Grupy prezentują swoją pracę.



Obszar IV Moduł 1.3 Zał. 5  
Zestaw wymagań na stanowisko nauczyciela



Materiały szkoleniowe:

- Obszar IV Moduł 1.2 Zał. 2 CV 1–5
- Obszar IV Moduł 1.2 Zał. 3 List motywacyjny 1–5
- Obszar IV Moduł 1.3 Zał. 5 Zestaw wymagań na stanowisko nauczyciela

Materiały biurowe:

- flipchart, 10 flamastrów, nożyczki itd.

## Obszar V Moduł 5: Zarządzanie finansami.

# V.5.1

**Zagadnienie 1:** Odpowiedzialność dyrektora szkoły w zakresie dysponowania środkami publicznymi



Cel sesji: Pogłębienie wiedzy na temat odpowiedzialności spoczywającej na dyrektorze szkoły w zakresie finansów publicznych, uświadomienie sensu i potrzeby stosowania kontroli zarządczej w szkole.



Czas: 60 minut



Sposób pracy: warsztat

### SCENARIUSZ

#### 1. OP przedstawia cele sesji i sposoby pracy nad nimi

#### 2. Wprowadzenie

OP proponuje wspólne oglądanie 4 krótkich wykładów Antoniego Jeżowskiego na temat finansów publicznych z wykorzystaniem metody grup eksperckich (jigsaw). Dzieli OU na cztery grupy. Każda z nich ogląda inną część wykładu (wyszczególnione poniżej), notuje

**Materiały szkoleniowe:**

— Zagadnienie: Finanse (1)  
cz. 1

- Prowadzący: Antoni

Jeżowski

- Wideo: <https://www.youtube.com/watch?v=ZUzIXX3ifpY>

— Zagadnienie: Finanse (1)  
cz. 2

- Prowadzący: Antoni

Jeżowski

- Wideo: <https://www.youtube.com/watch?v=HiW-BmTcSno>

— Zagadnienie: Finanse (1)  
cz. 3

- Prowadzący: Antoni

Jeżowski

- Wideo: <https://www.youtube.com/watch?v=lzZYullf9Do>

— Zagadnienie: Finanse (1)  
cz. 4

- Prowadzący: Antoni

Jeżowski

- Wideo: <https://www.youtube.com/watch?v=i-Ei-BRVnlo>

**Materiały biurowe:**

- flipchart, mazaki

ważne informacje, po czym wspólnie ustala odpowiedzi na pytania: *Co w wykładzie było najistotniejsze? Jakie informacje budzą ich wątpliwości? Które z zagadnień chcieliby wyjaśnić, zgłębić, poszerzyć?* OU ustalają, jaką informację muszą przekazać innym, by ich wiedza była podobna. Grupy przygotowują także trzy pytania sprawdzające przyswojenie wiedzy przez innych. OP zwraca uwagę, że te pytania pozwolą też zorientować się, jak skutecznie przekazywali swą wiedzę jako eksperci. Przypomina również, jak będzie wyglądała dalsza praca metodą (nowe grupy, w których eksperci przekazują wiedzę).

### 3. Praca metodą jigsaw

OP oglądają wybrane filmiki, pracują najpierw w grupach ekspertów, a następnie dzielą się wiedzą z innymi. Dbamy o to, by wszystkie etapy metody zostały wykorzystane (zwłaszcza sprawdzanie opanowania poprzez udzielanie odpowiedzi na pytania przygotowane przez ekspertów). Po sprawdzeniu OP zbiera pytania, jakie pojawiają się w związku z tematem finansów publicznych. Przypomina, że odpowiedzi będą udzielone na forum. Zachęca do dyskusji na platformie i poszukiwania odpowiedzi na pytania w konkretnych aktach prawnych.

### 4. Podsumowanie

OP z metapoziomu komentuje metodę, przypominając, że wykorzystujemy ją po raz drugi na zjeździe jako utrwalenie. Podkreśla, że ten moment zajęć, czyli przyglądanie się procesowi z metapoziomu (w tym refleksja nad metodami), służy pogłębieniu ich wiedzy na temat procesu własnego uczenia się i realizuje tym samym obowiązek pracy nad kompetencją kluczową „uczenie uczenia się”.

## Obszar VI Moduł 7: Refleksyjność.

## VI.7.3

## Zagadnienie 3: Pytania Kiplinga



Cel sesji: Zapoznanie z metodą identyfikowania części składowych problemu.



Czas: Na koniec zjazdu lub po każdym dniu zjazdu.



Sposób pracy: warsztat, praca własna

## SCENARIUSZ

## 1. OP przedstawia cele sesji i sposoby pracy nad nimi

## 2. Przedstawienie metody

OP zapoznaje OU z metodologią pytań Kiplinga (jednorazowo, za pierwszym razem) i następnie prowadzi dyskusję, nakierowując na to: *Gdzie można wykorzystać dane aspekty kursu? Jak je wykorzystać? Z kim można to zrobić? Kiedy?*

Dyskusja może być grupowa (15–20 minut), a może się też odbywać w małych grupach i być podsumowana na forum (20–40 minut). Narzędzie (Obszar VI Moduł 7.3 Zał. 1 Pytania Kiplinga) OP może stosować po każdych zajęciach (albo zagadnieniach, albo obszarach, albo zjazdach) naprzemiennie. Są to metody wspomagające OP w podsumowywaniu sesji.

## Zadania rozwojowe po czwartym zjeździe

Poza zadaniami rozwojowymi zapisanymi w sesjach wykonywanych w zjeździe OU realizują:

1. Zadanie projektowe nr 4,
2. Obszar VI Moduł 7.1 Zał. 1 Dziennik uczenia się,
3. Dyskusje związane z zadaniami rozwojowymi i projektowym na forum.

**Materiały:** Obszar VI Moduł 7.1 Zał. 1 Dziennik uczenia się.

**Forma:** zapisanie pliku w elektronicznym portfolio kursu, dyskusja na forum kursu.

**Kiedy do wykonania:** przed kolejnym zjazdem.



Obszar VI Moduł 7.3 Zał. 1  
Pytania Kiplinga



**Materiały szkoleniowe:**

- Obszar VI Moduł 7.3 Zał. 1  
Pytania Kiplinga

**Materiały biurowe:**

- flipchart, flamastry

## Notatki

[illegible]







# Załączniki

<b>I.3.4 Zał. 2:</b> Cechy efektywnego zespołu .....	28
<b>I.3.7 Zał. 4:</b> Etapy rozwoju zespołu cz. 1 .....	30
<b>I.3.7 Zał. 5:</b> Etapy rozwoju zespołu cz. 2 .....	31
<b>I.3.2 Zał. 4:</b> Style przewodzenia zespołowi .....	33
<b>V.4.6 Zał. 1:</b> Kazusy prawne – materiał dla uczestników .....	34
<b>V.4.6 Zał. 2:</b> Kazusy prawne – materiał dla trenera .....	43
<b>II.2.1 Zał. 1:</b> Wyniki ewaluacji zewnętrznej .....	49
<b>II.2.2 Zał. 2:</b> Materiał do uczenia się metodą jigsaw .....	52
<b>II.2.2 Zał. 3:</b> Graficzny obraz jigsaw .....	57
<b>IV.2.1 Zał. 1:</b> Schemat diagnozy zespołu nauczycielskiego .....	58
<b>IV.2.1 Zał. 2:</b> Standardy współpracy zespołu nauczycielskiego .....	59
<b>IV.2.1 Zał. 3:</b> Studium przypadku 10 Praca zespołowa w szkole .....	61
<b>IV.1.2 Zał. 1:</b> Polityka kadrowa dyrektora .....	63
<b>IV.1.3 Zał. 5:</b> Zestaw wymagań na stanowisko nauczyciela .....	66
<b>IV.1.2 Zał. 2:</b> CV 1 .....	69
<b>IV.1.2 Zał. 3:</b> List motywacyjny 1 .....	71
<b>IV.1.2 Zał. 2:</b> CV 2 .....	72
<b>IV.1.2 Zał. 3:</b> List motywacyjny 2 .....	74
<b>IV.1.2 Zał. 2:</b> CV 3 .....	75
<b>IV.1.2 Zał. 3:</b> List motywacyjny 3 .....	77
<b>IV.1.2 Zał. 2:</b> CV 4 .....	78
<b>IV.1.2 Zał. 3:</b> List motywacyjny 4 .....	79
<b>IV.1.2 Zał. 2:</b> CV 5 .....	80
<b>IV.1.2 Zał. 3:</b> List motywacyjny 5 .....	81
<b>VI.7.3 Zał. 1:</b> Pytania Kiplinga .....	82

Cechy efektywnego zespołu

Tab. 3. Cechy efektywnego zespołu

Cechy efektywnego zespołu	Tak	Częściowo	Nie
Cel nadrzędny i wartości			
1. Zespół jest w oczywisty sposób zaangażowany w osiągnięcie wspólnego nad- rzędnego celu szkoły.			
2. Działaniem zespołu kieruje porywająca wizja.			
3. Wspólne wartości i normy wspierają integralność, jakość i współpracę.			
4. Poszczególne cele zespołu są klarowne, ambitne, uzgodnione i związane z celem nadrzędnym.			
5. Strategie osiągnięcia celów są jasne i uzgodnione.			
6. Role poszczególnych członków zespołu są jasne, a ich osobiste cele mają zwią- zek z celem nadrzędnym i celami szczegółowymi.			
Decyzyjność/Empowerment			
1. Wartości, normy i zasady działania zachęcają do inicjatywy, zaangażowania i kreatywności.			
2. Zespół ma otwarty dostęp do wszystkich niezbędnych informacji.			
3. Zespół ma władzę, w ustalonych granicach, by podejmować działania i decyzje.			
4. Instrukcje, struktury i szkolenia wspierają rozwój poszczególnych członków i całego zespołu.			
5. Zespół jest zaangażowany w stały postęp i rozwój wszystkich członków zespołu.			
Relacje i komunikacja			
1. Atmosfera w zespole zachęca do wyrażania i rozważania różnych pomysłów, opinii, odczuć i punktów widzenia wszystkich jego członków.			
2. Członkowie zespołu słuchają się nawzajem aktywnie, by zrozumieć, a nie oce- niać.			
3. Wszyscy członkowie zespołu rozumieją metody radzenia sobie z konfliktami i szukania porozumienia.			
4. W zespole ceni się i szanuje różnice kulturowe m.in. wynikające z różnic pćci, różnic rasowych, narodowościowych, związanych z wiekiem itd.			
5. Uczciwe i podyktowane szczerą troską informacje zwrotne pomagają członkom zespołu dostrzec swoje mocne i słabe strony.			
Elastyczność			
1. Członkowie zespołu wspólnie ponoszą odpowiedzialność za jego rozwój i przy- wództwo.			
2. Zespół potrafi stawiać czoło wyzwaniom, wykorzystując jednostkowe talenty i mocne strony wszystkich członków.			
3. W zależności od potrzeb członkowie na zmianę zapewniają zespołowi wsparcie.			
4. Zespół jest otwarty na analizę różnych sposobów wykonania zadań i adaptuje się do zmian.			
5. Podejmowanie skalkulowanego ryzyka jest akceptowane. Błędy postrzega się jako okazję do nauki.			

Cechy efektywnego zespołu	Tak	Częściowo	Nie
Optymalne wyniki			
1. Zespół stale osiąga znaczące rezultaty, zadania są wykonywane.			
2. Zespół zaangażowany jest w utrzymanie wysokich standardów i rezultatów swojej pracy.			
3. Zespół czuje się w obowiązku uczyć się na błędach i stale dążyć do poprawy wyników.			
4. Efektywne sposoby rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji pozwalają pokonać przeszkody i promują kreatywność.			
Dostrzeganie wkładu i docenianie			
1. Osiągnięcia indywidualne i zespołowe często spotykają się z uznaniem ze strony lidera i członków zespołu.			
2. Członkowie zespołu mają poczucie osobistych dokonań i wkładu w realizację zadań.			
3. Wkład zespołu dostrzegają i doceniają nadrzędne struktury organizacyjne.			
4. Członkowie zespołu czują się ważną i szanowaną częścią wspólnoty.			
5. Zespół świętuje sukcesy i osiągnięcie kolejnych kamieni milowych w realizacji zadania.			
Morale			
1. Członkowie zespołu są pewni tego, co robią, pełni entuzjazmu w stosunku do wysiłków zespołu, zaangażowani w dążenie do sukcesu.			
2. Zespół zachęca do nie tylko ciężkiej pracy, lecz także do dobrej zabawy w jej trakcie.			
3. Członkowie zespołu mają silne poczucie dumy i satysfakcji z pracy zespołu.			
4. Członkowie zespołu mają silne poczucie zaufania, przenika ich duch pracy zespołowej.			
5. Członkowie zespołu wypracowali relacje zapewniające wsparcie i wzajemną troskę o siebie, pomagają sobie nawzajem.			

Źródło: opracowanie własne na podstawie K. Blanchard, D. Carew, E. Parisi-Carew, *Jednominutowy menadżer buduje wydajne zespoły*, MT Biznes, Warszawa 2010.

## Obszar I Moduł 3.7 Zał. 4

### Etapy rozwoju zespołu cz. 1

- Umiarkowany zapał.
- Wysokie, często nierealne oczekiwania.
- Obawy związane z rolami, akceptacją, zaufaniem do innych i oczekiwaniami w stosunku do nich.
- Niepewne, uprzejme, spolegliwe zachowanie.
- Brak jasności co do celu nadrzędnego, norm, ról, zadań, struktury (jak będzie wyglądała wspólna praca).
- Oczekiwanie instrukcji i wsparcia ze strony zwierzchników.
- Testowanie granic.
- Rozbieżność między oczekiwaniami a rzeczywistością.
- Frustracja i niepewność co do ról i celów.
- Niezadowolenie z zależności od władzy zwierzchniej.
- Wyrażanie niezadowolenia.
- Tworzenie się koalicji.
- Odczucia niekompetencji, dezorientacji, niskiej pewności siebie.
- Rywalizacja o władzę, autorytet i uwagę.
- Niewielkie zaufanie.
- Realizacja niektórych zadań.
- Wzrost zrozumienia i zaangażowania w role, cele, zadania i strukturę.
- Większe zaangażowanie w przestrzeganie norm i wartości.
- Lepsza realizacja zadań – od umiarkowanej do wysokiej.
- Wzrastające zaufanie, spójność, harmonia i wzajemny szacunek.
- Chętne dzielenie się odpowiedzialnością, przywództwem i kontrolą.
- Rozumienie i docenianie różnicy zdań.
- Używanie języka zespołu – „my” zamiast „ja”.
- Tendencja do unikania konfliktów.
- Jasność co do celu nadrzędnego, wartości, ról i poszczególnych celów.
- Umożliwiający decyzyjność procedury postępowania, które wyzwalają energię zespołu i prowadzą do stałego doskonalenia się.
- Relacje i komunikacja oparte na zaufaniu, wzajemnym szacunku i otwartości.
- Elastyczność i współdzielone przywództwo, co pozwala zespołowi odpowiadać na nowe wyzwania.
- Duża efektywność i wysokie standardy.
- Dostrzeganie i docenianie osiągnięć indywidualnych i zespołowych.
- Wysokie morale.

Obszar I Moduł 3.7 Zał. 5

Etapy rozwoju zespołu cz. 2

Tab. 4. Etap I – Rozpoznanie

Charakterystyka	Tak	Nie	Uzasadnienie
Umiarkowany zapał.			
Wysokie, często nierealne oczekiwania.			
Obawy związane z rolami, akceptacją, zaufaniem do innych, oczekiwaniami w stosunku do nich.			
Niepewne, uprzejme, spolegliwe zachowanie.			
Brak jasności co do celu nadrzędnego, norm, ról, zadań, struktury (jak będzie wyglądała wspólna praca).			
Oczekiwanie instrukcji i wsparcia ze strony zwierzchników.			
Testowanie granic.			

Źródło: opracowanie własne na podstawie K. Blanchard, D. Carew, E. Parisi-Carew, *Jednominutowy menadżer buduje wydajne zespoły*, MT Biznes, Warszawa 2010.

Tab. 5. Etap 2 – Niezadowolenie

Charakterystyka	Tak	Nie	Uzasadnienie
Rozbieżność między oczekiwaniami a rzeczywistością.			
Frustracja i niepewność co do ról i celów.			
Niezadowolenie z zależności od władzy zwierzchniej.			
Wyrażanie niezadowolenia.			
Tworzenie się koalicji.			
Odczucia niekompetencji, dezorientacji, niskiej pewności siebie.			
Rywalizacja o władzę, autorytet i uwagę.			
Niewielkie zaufanie.			
Realizacja niektórych zadań.			

Źródło: opracowanie własne na podstawie K. Blanchard, D. Carew, E. Parisi-Carew, *Jednominutowy menadżer buduje wydajne zespoły*, MT Biznes, Warszawa 2010.

Tab. 6. Etap 3 – Integracja

Charakterystyka	Tak	Nie	Uzasadnienie
Wzrost zrozumienia i zaangażowania w role, cele, zadania i strukturę.			
Większe zaangażowanie w przestrzeganie norm i wartości.			
Lepsza realizacja zadań – od umiarkowanej do wysokiej.			
Wzrastające zaufanie, spójność, harmonia i wzajemny szacunek.			
Chętne dzielenie się odpowiedzialnością, przywództwem i kontrolą.			
Rozumienie i docenianie różnicy zdań.			
Używanie języka zespołu – „my” zamiast „ja”.			
Tendencja do unikania konfliktów.			

Źródło: opracowanie własne na podstawie K. Blanchard, D. Carew, E. Parisi-Carew, *Jednominutowy menadżer buduje wydajne zespoły*, MT Biznes, Warszawa 2010.

Tab. 7. Etap 4 – Decyzyjność (współpraca)

Charakterystyka	Tak	Nie	Uzasadnienie
Jasność co do celu nadrzędnego, wartości, ról i poszczególnych celów.			
Umożliwiające decyzyjność procedury postępowania, które wyzwalają energię zespołu i prowadzą do stałego doskonalenia się.			
Relacje i komunikacja oparte na zaufaniu, wzajemnym szacunku i otwartości.			
Elastyczność i współdzielone przywództwo, co pozwala zespołowi odpowiadać na nowe wyzwania.			
Duża efektywność i wysokie standardy.			
Dostrzeganie i docenianie osiągnięć indywidualnych i zespołowych.			
Wysokie morale.			

Źródło: opracowanie własne na podstawie K. Blanchard, D. Carew, E. Parisi-Carew, *Jednominutowy menadżer buduje wydajne zespoły*, MT Biznes, Warszawa 2010.



Obszar I Moduł 3.2 Zał. 4

Style przewodzenia zespołowi

Rozumienie istoty przywództwa edukacyjnego

- Wyzwalanie potencjału innych.
- Zarządzanie własnym rozwojem przez dyrektora szkoły.
- Zarządzanie rozwojem placówki.
- Wspieranie samorozwoju.
- Partycypacyjne zarządzanie wszystkich podmiotów.
- Współdziałanie w osiąganiu wspólnego celu.
- Lider edukacyjny – koncentruje się na uczeniu i rozwoju każdego ucznia.

Cechy lidera

- Lider to osoba, ze którą podążają inni.
- Lider daje przykład innym, prezentuje model działania.
- Lider inspiruje innych.
- Przywództwo nie niesie za sobą popularności.
- Przywództwo to efekty działań.
- Przywództwo to odpowiedzialność.

Role lidera

- interpersonalna,
- informacyjna,
- decyzyjna.

Style przewodzenia

- dyrektywny,
- wspierający,
- delegujący,
- opiekuńczy.



Rys. 1. Style przewodzenia a etapy rozwoju zespołu  
Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Kossowska, I. Sołtysińska, *Budowanie zespołów*, Wydawnictwo Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005, s. 257.

Obszar V Moduł 4.6 Zał. 1

Kazusy prawne – materiał dla uczestników

Materiał dla grupy – karta pracy

Tab. 8. Kazusy prawne

Nr przypadku	Prawidłowa odpowiedź	Podstawa prawna
16		
18		
20		
22		
23		
24		
26		
27		
28		
32		
33		

Źródło: opracowanie własne.

Materiały dla grupy – przypadki

16

Mariola – nauczycielka języka polskiego wystawiła Jankowi ocenę dostateczną za I okres. Po zatwierdzeniu przez radę pedagogiczną wyników klasyfikacji śródrocznej wpłynęło do Grzegorza pismo od rodziców, w którym kwestionują wystawioną przez Mariolę ocenę. Ich zdaniem Janek powinien mieć ocenę dobrą. Czy rodzice Janka mogą odwołać się od tej oceny?

18

Marta miała na dzień 28 sierpnia na godz. 9.00 wyznaczony termin egzaminu poprawkowego z biologii. Powołana przez dyrektora komisja stawiała się w tym dniu na egzamin. Członkowie komisji czekali na Martę do godz. 9.30, wypełnili dokumentację egzaminu i przedstawili ją Grzegorzowi. Grzegorz przedzwonił do rodziców Marty

i otrzymał informację od matki, że tego samego dnia dostarczy do sekretariatu pismo z usprawiedliwieniem córki na egzaminie. Czy Marta może w innym terminie przystąpić do egzaminu poprawkowego?

20

Michał – uczeń klasy drugiej gimnazjum – został niesklasyfikowany za pierwszy okres. Grzegorz nie ustalił jeszcze terminu egzaminu klasyfikacyjnego, a rodzice Michała dostarczyli do sekretariatu zaświadczenie lekarskie, na podstawie którego Michał powinien zostać zwolniony z zajęć wychowania fizycznego do końca roku szkolnego. Co powinien zrobić Grzegorz?

22

Rada pedagogiczna zgodziła się, aby Tomasz przystąpił do egzaminu poprawkowego z zajęć edukacyjnych edukacja dla bezpieczeństwa. Przewodniczącym komisji jest wicedyrektor, który prowadzi w szkole zajęcia z tego przedmiotu, a w skład komisji wchodzi też inny nauczyciel, który także prowadzi takie zajęcia. Grzegorz nie powołał do komisji trzeciego członka zespołu, gdyż w szkole nie ma nauczyciela, który prowadziłby zajęcia z edukacji dla bezpieczeństwa. Czy istnieją podstawy do podważenia decyzji Grzegorza o powołaniu dwuosobowej komisji?

23

Na rozmowę z Grzegorzem umówiła się Martyna, matka Justyny. Justyna na początku czerwca wyjeżdża do Irlandii, gdzie mieszkają jej rodzice. Justyna często była nieobecna w szkole. Okazało się, że z matematyki ilość usprawiedliwionych nieobecności przekracza 50% zajęć. Mimo tego Justyna mogłaby z matematyki otrzymać pozytywną ocenę końcową, ale z uwagi na planowany wyjazd i wcześniejsze nieobecności w tym przypadku nie zostanie zrealizowana podstawa programowa. Martyna zastanawia się, czy jej córka może zostać sklasyfikowana i promowana do następnej klasy. Martyna nie złożyła jeszcze podania o przeniesienie do innej szkoły.

24

Tomasz, uczeń klasy drugiej, opuścił w pierwszym okresie ponad 50% zajęć z fizyki, biologii i języka niemieckiego. W wyniku przeprowadzonych

w lutym egzaminów klasyfikacyjnych uczeń uzyskał trzy oceny niedostateczne z tych przedmiotów. Wychowawca Tomasza zastanawia się z Grzegorzem, czy Tomasz może w związku z tym otrzymać promocję do następnej klasy.

26

Marek, uczeń klasy III gimnazjum, otrzymał w wyniku klasyfikacji końcowej w gimnazjum trzy oceny niedostateczne. Uczeń ten przystąpił do egzaminu gimnazjalnego w kwietniu. Szkoła otrzymała zaświadczenie z OKE o szczegółowych wynikach egzaminu gimnazjalnego. Grzegorz zastanawia się, czy ma prawo wydać to zaświadczenie Markowi. Marek w kolejnym roku szkolnym nie będzie kontynuował nauki w gimnazjum Grzegorza.

27

Adam, uczeń klasy trzeciej, nie ukończył gimnazjum w ubiegłym roku szkolnym. Nadal uczęszcza do gimnazjum Grzegorza. Adam w ubiegłym roku szkolnym napisał egzamin gimnazjalny. Grzegorz zastanawia się, czy Adam ponownie powinien przystąpić do egzaminu gimnazjalnego w bieżącym roku szkolnym.

28

Ania, uczennica klasy trzeciej gimnazjum, nie przystąpiła ze względu na stan zdrowia do egzaminu gimnazjalnego w terminie głównym. Matka

Ani, zgłosiła się do Grzegorza z zaświadczeniem lekarskim, w którym lekarz zalecił przebywanie Ani w domu, ze względu na pogarszający się jej stan zdrowia. Czy Ania może zostać zwolniona z obowiązku przystąpienia do egzaminu gimnazjalnego w terminie dodatkowym?

32

Marta, uczennica klasy drugiej gimnazjum, przedstawiła na początku roku szkolnego Grzegorzowi orzeczenie o potrzebie nauczania indywidualnego do końca bieżącego roku szkolnego. Wychowawca Marty zastanawia się z Grzegorzem, czy Marta będzie musiała na koniec pierwszego okresu zdawać egzaminy klasyfikacyjne.

33

Na koniec roku szkolnego okazało się, że jedna z uczennic musi zdawać egzamin poprawkowy z historii. Grzegorz powołał komisję, w której zasiadał jako przewodniczący, jako nauczyciela egzaminującego powołano natomiast nauczyciela historii z innej szkoły. Trzecim członkiem komisji był nauczyciel muzyki. Czy decyzja o powołaniu komisji w takim składzie jest zgodna z prawem?

Tab. 9. Materiały dla grupy – odpowiedzi

<b>16a</b> Mogą, jeśli tryb odwoławczy został opisany w statucie szkoły.	<b>16b</b> Mogą, ale tylko w przypadku, jeśli została ona ustalona niezgodnie z przepisami prawa dotyczącymi trybu jej ustalania.	<b>16c</b> Nie, nie mogą, gdyż zastrzeżenia można składać tylko w wypadku rocznej oceny klasyfikacyjnej.
<b>18a</b> Może przystąpić do egzaminu poprawkowego po uzyskaniu zgody rady pedagogicznej.	<b>18b</b> Może przystąpić do niego w terminie wyznaczonym przez dyrektora szkoły, nie później niż do końca września.	<b>18c</b> Nie może przystąpić do egzaminu, ponieważ matka zgłosiła fakt nieobecności dopiero po terminie egzaminu poprawkowego.
<b>20a</b> Nie powinien się zgodzić na zwolnienia Michała z zajęć wychowania fizycznego, gdyż uczeń nie został klasyfikowany w I okresie.	<b>20b</b> Powinien wyznaczyć termin egzaminu klasyfikacyjnego i dopiero uwzględniając jego wynik, zwolnić Michała z zajęć wychowania fizycznego.	<b>20c</b> Powinien zwolnić Michała z zajęć wychowania fizycznego do końca roku szkolnego.

<b>22a</b> Nie istnieją takie podstawy, ponieważ w szkole Grzegorza nie pracuje trzech nauczycieli prowadzących zajęcia z edukacji dla bezpieczeństwa.	<b>22b</b> Istnieją takie podstawy, gdyż komisja przeprowadzająca egzamin poprawkowy powinna składać się z trzech osób.	<b>22c</b> Nie istnieją takie podstawy, ponieważ w szczególnie uzasadnionych przypadkach w skład komisji może wchodzić dwóch członków komisji.
<b>23a</b> Justyna nie może zostać klasyfikowana, gdyż matka nie złożyła jeszcze podania o przeniesienie do innej szkoły.	<b>23b</b> Justyna może być klasyfikowana, ale tylko wtedy, gdy złoży egzamin klasyfikacyjny z matematyki.	<b>23c</b> Justyna może być klasyfikowana, jeżeli są podstawy do ustalenia rocznej oceny klasyfikacyjnej, pomimo nieobecności na zajęciach edukacyjnych.
<b>24a</b> Może, jeśli wystąpią przesłanki do ustalenia pozytywnej oceny klasyfikacyjnej w każdym z trzech przypadków.	<b>24b</b> Nie może, uczeń przekroczył w pierwszym okresie ponad 50% obecności na wskazanych zajęciach.	<b>24c</b> Może, jeśli rada pedagogiczna na koniec roku szkolnego wyrazi zgodę na promocję ucznia do następnej klasy.
<b>26a</b> Grzegorz nie może wydać Markowi lub jego rodzicom zaświadczenia OKE o szczegółowych wynikach egzaminu gimnazjalnego.	<b>26b</b> Grzegorz wydaje zaświadczenie Markowi, gdyż uczeń nie będzie już kontynuował nauki w jego szkole.	<b>26c</b> Grzegorz przesyła zaświadczenie OKE o szczegółowych wynikach egzaminu gimnazjalnego do gimnazjum, w którym Marek będzie kontynuował naukę.
<b>27a</b> Rodzice (opiekuni prawni) Adama w porozumieniu z Grzegorzem mogą podjąć decyzję o tym, czy Adam powinien przystąpić do egzaminu gimnazjalnego w bieżącym roku szkolnym.	<b>27b</b> Adam przystępuje w bieżącym roku szkolnym do egzaminu gimnazjalnego.	<b>27c</b> Adam nie przystępuje do egzaminu gimnazjalnego w bieżącym roku szkolnym.
<b>28a</b> Ania może zostać zwolniona z obowiązku przystąpienia do egzaminu gimnazjalnego w terminie dodatkowym ze względu na stan zdrowia.	<b>28b</b> Grzegorz powinien poprosić matkę Ani o przedłożenie aktualnego zaświadczenia o stanie zdrowia córki na trzy dni przed egzaminem w terminie dodatkowym.	<b>28c</b> Ania może przystąpić do egzaminu gimnazjalnego w swoim domu.
<b>32a</b> Marta nie będzie musiała zdawać egzaminów klasyfikacyjnych, gdyż uczniów, którzy mają nauczanie indywidualne, klasyfikuje się na podstawie uzyskanych ocen cząstkowych.	<b>32b</b> Rodzice (opiekunowie prawni) Marty będą mogli dokonać wyboru dotyczącego sposobu klasyfikowania ich córki.	<b>32c</b> Decyzja o ustaleniu egzaminów klasyfikacyjnych będzie zależała od tego, czy Marta będzie miała zorganizowane nauczanie indywidualne w domu bądź na terenie szkoły.
<b>33a</b> Tak, gdyż egzaminator jest nauczycielem historii.	<b>33b</b> Nie, gdyż w skład komisji wchodzi nauczyciel muzyki.	<b>33c</b> Nie, gdyż egzaminator musi być nauczycielem zatrudnionym w szkole Grzegorza.

Źródło: opracowanie własne.

## Wyciąg z aktów prawnych dla celów ćwiczenia (Materiał dla grupy)

### Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 czerwca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych (Dz.U. z dnia 18 czerwca 2015 r.)

§ 5. 1. Dyrektor szkoły zwalnia ucznia z wykonywania określonych ćwiczeń fizycznych na zajęciach wychowania fizycznego, na podstawie opinii o ograniczonych możliwościach wykonywania przez ucznia tych ćwiczeń wydanej przez lekarza, na czas określony w tej opinii.

2. Dyrektor szkoły zwalnia ucznia z realizacji zajęć wychowania fizycznego, zajęć komputerowych lub informatyki, na podstawie opinii o braku możliwości uczestniczenia ucznia w tych zajęciach wydanej przez lekarza, na czas określony w tej opinii.

3. Jeżeli okres zwolnienia ucznia z realizacji zajęć, o którym mowa w ust. 2, uniemożliwia ustalenie śródrocznej lub rocznej, a w szkole policealnej – semestralnej, oceny klasyfikacyjnej, w dokumentacji przebiegu nauczania zamiast oceny klasyfikacyjnej wpisuje się „zwolniony” albo „zwolniona”.

§ 18. 1. Egzamin poprawkowy przeprowadza się w formie pisemnej i ustnej.

2. Egzamin poprawkowy z plastyki, muzyki, zajęć artystycznych, zajęć technicznych, informatyki, zajęć komputerowych i wychowania fizycznego ma przede wszystkim formę zadań praktycznych.

3. W szkole prowadzącej kształcenie zawodowe egzamin poprawkowy z zajęć praktycznych, zajęć laboratoryjnych i innych obowiązkowych zajęć edukacyjnych, których programy nauczania przewidują prowadzenie ćwiczeń lub doświadczeń, ma formę zadań praktycznych.

4. Egzamin poprawkowy przeprowadza się w ostatnim tygodniu ferii letnich, a w szkole, w której zajęcia dydaktyczno-wychowawcze kończą się w styczniu – po zakończeniu tych zajęć, nie później jednak niż do końca lutego. Termin egzaminu poprawkowego wyznacza dyrektor szkoły do dnia zakończenia rocznych zajęć dydaktyczno-wychowawczych.

5. Egzamin poprawkowy przeprowadza komisja, w której skład wchodzi:

1) dyrektor szkoły albo nauczyciel wyznaczony przez dyrektora szkoły – jako przewodniczący komisji;

2) nauczyciel prowadzący dane zajęcia edukacyjne;

3) nauczyciel prowadzący takie same lub pokrewne zajęcia edukacyjne.

6. Nauczyciel, o którym mowa w ust. 5 pkt 2, może być zwolniony z udziału w pracy komisji na własną prośbę lub w innych, szczególnie uzasadnionych przypadkach. W takim przypadku dyrektor szkoły powołuje w skład komisji innego nauczyciela prowadzącego takie same zajęcia edukacyjne, z tym że powołanie nauczyciela zatrudnionego w innej szkole następuje w porozumieniu z dyrektorem tej szkoły.

7. Z egzaminu poprawkowego sporządza się protokół, zawierający w szczególności:

1) nazwę zajęć edukacyjnych, z których był przeprowadzony egzamin;

2) imiona i nazwiska osób wchodzących w skład komisji;

3) termin egzaminu poprawkowego;

4) imię i nazwisko ucznia;

5) zadania egzaminacyjne;

6) ustaloną ocenę klasyfikacyjną.

8. Do protokołu dołącza się odpowiednio pisemne prace ucznia, zwięzłą informację o ustnych odpowiedziach ucznia i zwięzłą informację o wykonaniu przez ucznia zadania praktycznego. Protokół stanowi załącznik do arkusza ocen ucznia.

### Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, ze zm.)

Art. 3. Ilekroć w dalszych przepisach jest mowa bez bliższego określenia o:

1) szkole – należy przez to rozumieć także przedszkole;

1a) szkole specjalnej lub oddziale specjalnym – należy przez to rozumieć odpowiednio:

a) szkołę lub oddział dla uczniów posiadających orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego, zorganizowane zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 71b ust. 7 pkt 2,

- b) szkołę lub oddział zorganizowane w podmiocie leczniczym, o którym mowa w przepisach o działalności leczniczej, oraz w jednostce pomocy społecznej, w celu kształcenia dzieci i młodzieży przebywających w tym podmiocie lub jednostce, w których stosuje się odpowiednią organizację kształcenia oraz specjalne działania opiekuńczo-wychowawcze, zorganizowane zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 71c ust. 2;
- 2) szkole artystycznej – należy przez to rozumieć także szkołę bibliotekarską i animatorów kultury;
- 2a) oddziale integracyjnym – należy przez to rozumieć oddział szkolny, w którym uczniowie posiadający orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego uczą się i wychowują razem z pozostałymi uczniami, zorganizowany zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 71b ust. 7 pkt 3;
- 2b) oddziale dwujęzycznym – należy przez to rozumieć oddział szkolny, w którym nauczanie jest prowadzone w dwóch językach: polskim oraz obcym nowożytnym będącym drugim językiem nauczania, przy czym prowadzone w dwóch językach są co najmniej dwa zajęcia edukacyjne, z wyjątkiem zajęć obejmujących język polski, część historii dotyczącą historii Polski i część geografii dotyczącą geografii Polski, w tym co najmniej jedno zajęcia edukacyjne wybrane spośród zajęć obejmujących: biologię, chemię, fizykę, część geografii odnoszącą się do geografii ogólnej, część historii odnoszącą się do historii powszechnej, matematykę lub spośród przedmiotów uzupełniających;
- 2c) szkole integracyjnej – należy przez to rozumieć szkołę, w której wszystkie oddziały są oddziałami integracyjnymi;
- 2d) szkole dwujęzycznej – należy przez to rozumieć szkołę, w której wszystkie oddziały są oddziałami dwujęzycznymi.

**Art. 15. 1.** Nauka jest obowiązkowa do ukończenia 18. roku życia.

2. Obowiązek szkolny dziecka rozpoczyna się z początkiem roku szkolnego w roku kalendarzowym, w którym dziecko kończy 6 lat, oraz trwa do ukończenia gimnazjum, nie dłużej jednak niż do ukończenia 18. roku życia.

**Art. 20a. 1.** Dzieci, młodzież oraz osoby pełnoletnie przyjmuje się odpowiednio do publicznych przedszkoli, publicznych innych form wychowania przedszkolnego i publicznych placówek, o których mowa w art. 2 pkt 3–3b i 7, oraz do klas pierwszych szkół wszystkich typów po przeprowadzeniu postępowania rekrutacyjnego.

2. O przyjęciu dziecka do publicznego przedszkola oraz dzieci, młodzieży i osób pełnoletnich do publicznych szkół wszystkich typów, w tym do klas pierwszych, oraz do publicznych placówek, o których mowa w art. 2 pkt 3, 3a i 7, w trakcie roku szkolnego, decyduje dyrektor, z wyjątkiem przypadków przyjęcia dzieci i młodzieży zamieszkałych w obwodzie publicznej szkoły podstawowej i publicznego gimnazjum, które są przyjmowane z urzędu.
3. Jeżeli przyjęcie ucznia, o którym mowa w ust. 2, wymaga przeprowadzenia zmian organizacyjnych pracy szkoły powodujących dodatkowe skutki finansowe, dyrektor szkoły może przyjąć ucznia po uzyskaniu zgody organu prowadzącego.
4. Postępowanie rekrutacyjne jest prowadzone na wniosek rodzica kandydata lub na wniosek kandydata pełnoletniego.
5. Do klasy pierwszej publicznej szkoły podstawowej i do klasy pierwszej publicznego gimnazjum, którym ustalono obwód, dzieci i młodzież zamieszkałe w tym obwodzie przyjmuje się z urzędu.
6. Postępowanie rekrutacyjne może być prowadzone z wykorzystaniem systemów informatycznych.
7. Przepisy niniejszego rozdziału stosuje się także do dzieci i młodzieży posiadających orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego, którzy ubiegają się o przyjęcie do publicznego przedszkola i publicznej szkoły ogólnodostępnej.

**Art. 44q. 1.** Uczeń kończy szkołę podstawową, gimnazjum lub szkołę ponadgimnazjalną, jeżeli:

- 1) w wyniku klasyfikacji końcowej otrzymał ze wszystkich obowiązkowych zajęć edukacyjnych oraz zajęć z języka mniejszości narodowej, mniejszości etnicznej lub języka regionalnego pozytywne końcowe oceny



klasyfikacyjne, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 44zb;

- 2) w przypadku szkoły podstawowej i gimnazjum – przystąpił ponadto odpowiednio do sprawdzianu lub egzaminu gimnazjalnego, z zastrzeżeniem art. 44zw, art. 44zx i art. 44zz ust. 2.
2. O ukończeniu szkoły przez ucznia posiadającego orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego wydane ze względu na upośledzenie umysłowe w stopniu umiarkowanym lub znacznym postanawia rada pedagogiczna, uwzględniając ustalenia zawarte w indywidualnym programie edukacyjno-terapeutycznym, o którym mowa w art. 71b ust. 1b.
3. Uczeń szkoły podstawowej lub gimnazjum, który nie spełnił warunków, o których mowa w ust. 1, powtarza ostatnią klasę odpowiednio szkoły podstawowej lub gimnazjum i przystępuje w roku szkolnym, w którym powtarza tę klasę, do odpowiednio sprawdzianu lub egzaminu gimnazjalnego.
4. Uczeń szkoły ponadgimnazjalnej, który nie spełnił warunku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, powtarza ostatnią klasę szkoły ponadgimnazjalnej, a w szkole policealnej – ostatni semestr.

**Art. 44k. 1.** Uczeń może nie być klasyfikowany z jednego, kilku albo wszystkich zajęć edukacyjnych, jeżeli brak jest podstaw do ustalenia śródrocznej lub rocznej, a w szkole policealnej – semestralnej, oceny klasyfikacyjnej z powodu nieobecności ucznia na tych zajęciach przekraczającej połowę czasu przeznaczonego na te zajęcia odpowiednio w okresie lub semestrze, za który przeprowadzana jest klasyfikacja.

2. Uczeń nieklasyfikowany z powodu usprawiedliwionej nieobecności może zdawać egzamin klasyfikacyjny.
3. Uczeń nieklasyfikowany z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności może zdawać egzamin klasyfikacyjny za zgodą rady pedagogicznej.

**Art. 44m. 1.** Począwszy od klasy IV szkoły podstawowej, uczeń, który w wyniku klasyfikacji rocznej, a w szkole policealnej – semestralnej, otrzymał negatywną ocenę klasyfikacyjną,

o której mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 44zb, z:

- 1) jednych albo dwóch obowiązkowych zajęć edukacyjnych, albo
- 2) jednych obowiązkowych zajęć edukacyjnych lub zajęć z języka mniejszości narodowej, mniejszości etnicznej lub języka regionalnego – może przystąpić do egzaminu poprawkowego z tych zajęć.
2. Egzamin poprawkowy przeprowadza komisja powołana przez dyrektora szkoły.
3. Uczeń, który z przyczyn usprawiedliwionych nie przystąpił do egzaminu poprawkowego w wyznaczonym terminie, może przystąpić do niego w dodatkowym terminie, wyznaczonym przez dyrektora szkoły, nie później niż do końca września, a w szkole, w której zajęcia dydaktyczno-wychowawcze kończą się w styczniu – nie później niż do końca marca.
4. Roczna, a w szkole policealnej – semestralna, ocena klasyfikacyjna ustalona w wyniku egzaminu poprawkowego jest ostateczna, z zastrzeżeniem art. 44n ust. 7.
5. Uczeń, który nie zdał egzaminu poprawkowego, nie otrzymuje promocji do klasy programowo wyższej, a w szkole policealnej – na semestr programowo wyższy, i powtarza odpowiednio klasę lub semestr.
6. Rada pedagogiczna, uwzględniając możliwości edukacyjne ucznia, może jeden raz w ciągu danego etapu edukacyjnego promować do klasy programowo wyższej, a w szkole policealnej – na semestr programowo wyższy, ucznia, który nie zdał egzaminu poprawkowego z jednych obowiązkowych zajęć edukacyjnych albo zajęć z języka mniejszości narodowej, mniejszości etnicznej lub języka regionalnego, pod warunkiem że te zajęcia są realizowane w klasie programowo wyższej, a w szkole policealnej – semestrze programowo wyższym.

**Art. 44n. 1.** Uczeń lub jego rodzice mogą zgłosić zastrzeżenia do dyrektora szkoły, jeżeli uznają, że roczna ocena klasyfikacyjna z zajęć edukacyjnych lub roczna ocena klasyfikacyjna zachowania zostały ustalone niezgodnie z przepisami dotyczącymi trybu ustalania tych ocen.

2. Uczeń w szkole policealnej może zgłosić zastrzeżenia do dyrektora szkoły, jeżeli uzna, że semestralna ocena klasyfikacyjna z zajęć edukacyjnych została ustalona niezgodnie z przepisami dotyczącymi trybu ustalania tej oceny.
3. Zastrzeżenia, o których mowa w ust. 1 i 2, zgłasza się od dnia ustalenia rocznej, a w szkole policealnej – semestralnej, oceny klasyfikacyjnej z zajęć edukacyjnych lub rocznej oceny klasyfikacyjnej zachowania, nie później jednak niż w terminie 2 dni roboczych od dnia zakończenia rocznych, a w szkole policealnej – semestralnych, zajęć dydaktyczno-wychowawczych.
4. W przypadku stwierdzenia, że roczna, a w szkole policealnej – semestralna, ocena klasyfikacyjna z zajęć edukacyjnych lub roczna ocena klasyfikacyjna zachowania zostały ustalone niezgodnie z przepisami dotyczącymi trybu ustalania tych ocen, dyrektor szkoły powołuje komisję, która:
  - 1) w przypadku rocznej, a w szkole policealnej – semestralnej, oceny klasyfikacyjnej z zajęć edukacyjnych – przeprowadza sprawdzian wiadomości i umiejętności ucznia oraz ustala roczną, a w szkole policealnej – semestralną, ocenę klasyfikacyjną z danych zajęć edukacyjnych;
  - 2) w przypadku rocznej oceny klasyfikacyjnej zachowania – ustala roczną ocenę klasyfikacyjną zachowania.
5. Ustalona przez komisję, o której mowa w ust. 4, roczna, a w szkole policealnej – semestralna, ocena klasyfikacyjna z zajęć edukacyjnych oraz roczna ocena klasyfikacyjna zachowania nie może być niższa od ustalonej wcześniej oceny. Ocena ustalona przez komisję jest ostateczna, z wyjątkiem negatywnej rocznej, a w szkole policealnej – semestralnej, oceny klasyfikacyjnej, o której mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 44zb, z zajęć edukacyjnych, która może być zmieniona w wyniku egzaminu poprawkowego, z zastrzeżeniem art. 44m ust. 1.
6. Uczeń, który z przyczyn usprawiedliwionych nie przystąpił do sprawdzianu, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, w wyznaczonym terminie, może przystąpić do niego w dodatkowym terminie wyznaczonym przez dyrektora szkoły w uzgodnieniu z uczniem i jego rodzicami, a w szkole policealnej – w uzgodnieniu z uczniem.

7. Przepisy ust. 1–6 stosuje się odpowiednio w przypadku rocznej, a w szkole policealnej – semestralnej, oceny klasyfikacyjnej z zajęć edukacyjnych ustalonej w wyniku egzaminu poprawkowego, z tym że termin do zgłoszenia zastrzeżeń wynosi 5 dni roboczych od dnia przeprowadzenia egzaminu poprawkowego. W tym przypadku ocena ustalona przez komisję, o której mowa w ust. 4, jest ostateczna.

**Art. 44zz. 1.** Uczeń lub słuchacz, który z przyczyn losowych lub zdrowotnych:

- 1) nie przystąpił do sprawdzianu lub danej części sprawdzianu albo egzaminu gimnazjalnego lub danego zakresu albo poziomu odpowiedniej części egzaminu gimnazjalnego w terminie głównym albo
- 2) przerwał daną część sprawdzianu lub dany zakres albo poziom odpowiedniej części egzaminu gimnazjalnego
  - przystępuje do sprawdzianu lub danej części sprawdzianu albo egzaminu gimnazjalnego lub danego zakresu albo poziomu odpowiedniej części egzaminu gimnazjalnego w terminie dodatkowym, w szkole, której jest uczniem lub słuchaczem.
2. W szczególnych przypadkach losowych lub zdrowotnych, uniemożliwiających przystąpienie do sprawdzianu lub danej części sprawdzianu albo egzaminu gimnazjalnego lub danego zakresu albo poziomu odpowiedniej części egzaminu gimnazjalnego w terminie dodatkowym, dyrektor okręgowej komisji egzaminacyjnej, na udokumentowany wniosek dyrektora szkoły, może zwolnić ucznia lub słuchacza z obowiązku przystąpienia do sprawdzianu lub danej części sprawdzianu albo egzaminu gimnazjalnego lub danego zakresu albo poziomu odpowiedniej części egzaminu gimnazjalnego. Dyrektor szkoły składa wniosek w porozumieniu z rodzicami ucznia lub ze słuchaczem.

**Art. 44zza. 1.** Wyniki sprawdzianu są przedstawiane w procentach, a egzaminu gimnazjalnego – w procentach i na skali centylowej.

2. Wyniki sprawdzianu i egzaminu gimnazjalnego w procentach ustala dyrektor okręgowej komisji egzaminacyjnej na podstawie liczby punktów przyznanych przez egzaminatorów sprawdzających prace egzaminacyjne oraz



elektronicznego odczytu karty odpowiedzi – w przypadku wykorzystania do sprawdzania prac egzaminacyjnych narzędzi elektronicznych.

3. Wyniki sprawdzianu obejmują:

- 1) wynik z części pierwszej, z wyszczególnieniem wyniku z języka polskiego i wyniku z matematyki;

2) wynik z części drugiej.

4. Wyniki egzaminu gimnazjalnego obejmują:

- 1) wynik z języka polskiego;
- 2) wynik z historii i wiedzy o społeczeństwie;
- 3) wynik z matematyki;
- 4) wynik z przedmiotów przyrodniczych;
- 5) wynik z języka obcego nowożytnego na poziomie podstawowym;
- 6) wynik z języka obcego nowożytnego na poziomie rozszerzonym – w przypadku gdy uczeń lub słuchacz przystąpił do części trzeciej egzaminu gimnazjalnego na poziomie rozszerzonym, z zastrzeżeniem art. 44zy ust. 3.

5. Wyniki egzaminu gimnazjalnego na skali centylowej opracowuje Centralna Komisja Egzaminacyjna na podstawie wyników ustalonych przez dyrektorów okręgowych komisji egzaminacyjnych.

6. Wyniki sprawdzianu i egzaminu gimnazjalnego są ostateczne i nie służy na nie skarga do sądu administracyjnego.

7. Wyniki sprawdzianu i egzaminu gimnazjalnego nie wpływają na ukończenie szkoły, a w przypadku szkoły artystycznej realizującej kształcenie ogólne z zakresu szkoły podstawowej lub gimnazjum, w której klasa odpowiadająca klasie VI szkoły podstawowej lub klasie III gimnazjum nie jest ostatnią klasą w cyklu kształcenia – również na promocję do klasy programowo wyższej.

8. Dyrektor szkoły przekazuje uczniowi lub jego rodzicom albo słuchaczowi:

- 1) zaświadczenie o szczegółowych wynikach odpowiednio sprawdzianu lub egzaminu gimnazjalnego, wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną, wraz ze świadectwem ukończenia szkoły – w przypadku gdy uczeń lub słuchacz spełnił warunki określone odpowiednio w art. 44q ust. 1, art. 44za ust. 1 lub art. 44zm ust. 1 pkt 2 albo
- 2) w przypadku szkoły artystycznej realizującej kształcenie ogólne z zakresu szkoły

podstawowej lub gimnazjum, w której klasa odpowiadająca klasie VI szkoły podstawowej lub klasie III gimnazjum nie jest ostatnią klasą w cyklu kształcenia – zaświadczenie o szczegółowych wynikach odpowiednio sprawdzianu lub egzaminu gimnazjalnego, wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną, wraz ze świadectwem promocyjnym – w przypadku gdy uczeń spełnił warunki określone w art. 44zl ust. 1 i 2, albo

- 3) informację o szczegółowych wynikach odpowiednio sprawdzianu lub egzaminu gimnazjalnego, opracowaną przez okręgową komisję egzaminacyjną – w przypadku gdy uczeń lub słuchacz nie spełnił warunków określonych w art. 44q ust. 1, art. 44za ust. 1, art. 44zl ust. 1 i 2 lub art. 44zm ust. 1 pkt 2.

**Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 grudnia 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków przechodzenia ucznia z jednego typu publicznej szkoły do innego typu publicznej szkoły (Dz.U. z 2015 r., poz. 24)**

§ 6. 1. Jeżeli uczeń w szkole, z której przechodzi, uczył się jako przedmiotu obowiązkowego języka obcego nowożytnego innego niż język obcy nowożytny nauczany w oddziale szkoły, do której uczeń przechodzi, a rozkład zajęć edukacyjnych uniemożliwia mu uczęszczanie w innym oddziale lub grupie w tej szkole na zajęcia z języka obcego nowożytnego, którego uczył się w szkole, z której przechodzi, uczeń jest obowiązany:

- 1) uczyć się języka obcego nowożytnego nauczanego w oddziale szkoły, do której przechodzi, wyrównując we własnym zakresie różnice programowe do końca roku szkolnego albo
  - 2) kontynuować we własnym zakresie naukę języka obcego nowożytnego, którego uczył się w szkole, z której przechodzi, albo
  - 3) uczęszczać do oddziału w innej szkole na zajęcia z języka obcego nowożytnego, którego uczył się w szkole, z której przechodzi.
2. Dla ucznia, który kontynuuje we własnym zakresie naukę języka obcego nowożytnego jako przedmiotu obowiązkowego, przeprowadza się egzamin klasyfikacyjny.
3. Egzamin klasyfikacyjny przeprowadza nauczyciel danego języka obcego nowożytnego,

wyznaczony przez dyrektora szkoły, a w przypadku braku nauczyciela danego języka obcego nowożytnego – nauczyciel zatrudniony w innej szkole wyznaczony przez dyrektora tej szkoły.

**Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz.U. z 2001 r. Nr 61, poz. 624, ze zm.)**

#### **Załącznik nr 3**

§ 5. 1. Podstawową jednostką organizacyjną gimnazjum jest oddział.

2. Liczba uczniów w oddziale gimnazjum integracyjnego oraz w oddziale integracyjnym w gimnazjum ogólnodostępnym powinna wynosić od 15 do 20, w tym od 3 do 5 uczniów niepełnosprawnych.

3. Liczba uczniów w oddziale gimnazjum specjalnego oraz w oddziale specjalnym w gimnazjum ogólnodostępnym powinna wynosić:

- 1) w gimnazjum (oddziale) dla uczniów niesłyszących i słabo słyszących – od 6 do 8,
- 2) w gimnazjum (oddziale) dla uczniów niewidomych i słabo widzących – od 8 do 10,
- 3) w gimnazjum (oddziale) dla uczniów z chorobami przewlekłymi – od 10 do 16,

4) w gimnazjum (oddziale) dla uczniów z zaburzeniami psychicznymi – od 6 do 8,

5) w gimnazjum (oddziale) dla uczniów z niepełnosprawnością ruchową – od 8 do 12,

6) w gimnazjum (oddziale) dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu lekkim – od 10 do 16,

7) w gimnazjum (oddziale) dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym – od 6 do 8,

8) w gimnazjum (oddziale) dla uczniów z autyzmem i z niepełnosprawnościami sprzężonymi – od 2 do 4,

9) w gimnazjum (oddziale) dla uczniów niedostosowanych społecznie, zagrożonych niedostosowaniem społecznym, zagrożonych uzależnieniem lub z zaburzeniami zachowania – od 10 do 16.

4. W przypadku gdy u co najmniej jednego ucznia w oddziale występują niepełnosprawności sprzężone, określoną w ust. 3 liczbę uczniów w oddziale można obniżyć o 2.

5. W uzasadnionych przypadkach, za zgodą organu prowadzącego gimnazjum, liczba uczniów w oddziale może być niższa od liczby określonej w ust. 3 i 4.

## Obszar V Moduł 4.6 Zał. 2

## Kazusy prawne – materiał dla trenera

## Potyczki prawne Grzegorza

## Wstęp

Prawo oświatowe w ostatnich latach cechuje się dużą dynamiką zmian. Pojawiają się nowe regulacje dotyczące funkcjonowania szkół oraz podmiotów tworzących społeczności szkolne: dyrektorów szkół, nauczycieli, uczniów oraz rodziców. Złożoność prawa oświatowego jako gałęzi prawa administracyjnego związana jest także z faktem, że regulacje zawarte w nim dotyczą innych gałęzi prawa: prawa pracy, prawa karnego czy prawa cywilnego. Najistotniejsze regulacje prawa oświatowego zawarte są w Ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.) oraz ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz.U. z 2014 r., poz. 191, ze zm.). Pierwszy z przywołanych aktów prawnych konstytuuje m.in. rodzaje i zadania szkół, zasady pomocy stypendialnej dla uczniów, zasady rekrutacji do przedszkoli i szkół oraz ostatnio wprowadzone zasady oceniania uczniów. W Kartie Nauczyciela znajdują się natomiast przepisy określające status prawny nauczyciela, zasady zatrudniania czy zwalniania nauczycieli, czy wreszcie uprawnienia emerytalne nauczycieli. Regulacje prawne dotyczące oświaty znajdują się również w wielu aktach prawnych niższego szczebla – rozporządzeniach wydawanych przez Ministra Edukacji Narodowej. Niemalą rolę odgrywa także prawo wewnątrzszkolne w postaci statutów szkół. Bogate jest też orzecznictwo Sądu Najwyższego, Trybunału Konstytucyjnego oraz Naczelnego Sądu Administracyjnego.

Niniejsza propozycja przedstawienia prawa oświatowego w postaci *case studies*, z którymi na co dzień może się spotkać dyrektor szkoły, wynika z faktu, iż dyrektor szkoły ponosi odpowiedzialność za sprawy uczniów i nauczycieli oraz właściwe funkcjonowanie szkoły. Ze względu na dużą dynamikę zmian pożądaną umiejętnością staje się sprawne poruszanie się

dyrektora szkoły w zapisach prawa oświatowego. Umiejętność analizy zapisów prawnych rodzi często wiele wątpliwości. Dyrektorzy szkół coraz częściej korzystają ze specjalistycznych prawnych baz oświatowych, w wielu samorządach pomocą służą prawnicy, rolę wspierającą stanowią także pracownicy kuratoriów oświaty. Świadomość korzystania z zapisów prawnych i umiejętność podejmowania trafnych decyzji stały się głównymi intencjami autora prezentowanej gry. Kryterium doboru przypadków upatrywać można w najczęściej występujących w praktyce szkolnej dylematów, których rozwiązać nie można bez znajomości prawa oświatowego.

Materiał dotyczy następujących aktów prawnych (stan prawny na 1.09.2015 r.):

- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz.U. z 2014 r., poz. 191, ze zm.),
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, ze zm.),
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2014 r., poz. 1502),
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r., poz. 885, ze zm.),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 czerwca 2015 r. w sprawie szczególnych warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych (Dz.U. z 2015 r., poz. 843),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 marca 2013 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U. z dnia 26 marca 2013 r., poz. 393),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczególnych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego załadu kształcenia nauczycieli (tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r., poz. 1207, ze zm.),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 grudnia 2014 r. w sprawie szczególnych warunków przechodzenia ucznia z jednego typu publicznej szkoły do innego typu publicznej szkoły (Dz.U. z 2015 r., poz. 24),

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 1997 r. Nr 109, poz. 774, ze zm.),

– Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 180, poz. 1860, ze zm.),

– Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz.U. z 2001 r. Nr 61, poz. 624, ze zm.).

Tab. 10. Kazusy prawne – materiał dla trenera

<div>18</div> <p>Marta miała na dzień 28 sierpnia na godz. 9.00 wyznaczony termin egzaminu poprawkowego z biologii. Powołana przez dyrektora komisja stawiała się w tym dniu na egzamin. Członkowie komisji czekali na Martę do godz. 9.30, wypełnili dokumentację egzaminu i przedstawili ją Grzegorzowi. Grzegorz przedzwonił do rodziców Marty i otrzymał informację od matki, że tego samego dnia dostarczy do sekretariatu pismo z usprawiedliwieniem córki na egzaminie. Czy Marta może w innym terminie przystąpić do egzaminu poprawkowego?</p>		
<div>18a</div> <p>Może przystąpić do egzaminu poprawkowego, po uzyskaniu zgody rady pedagogicznej.</p>	<div>18b</div> <p>Może przystąpić do niego w terminie wyznaczonym przez dyrektora szkoły, nie później niż do końca września.</p>	<div>18c</div> <p>Nie może przystąpić do egzaminu, ponieważ matka zgłosiła fakt nieobecności dopiero po terminie egzaminu poprawkowego.</p>
<div>Komentarz dla trenera:</div> <p>Art. 44m. ust. 1, 2 Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, ze zm.) stanowi, że począwszy od klasy IV szkoły podstawowej, uczeń, który w wyniku klasyfikacji rocznej uzyskał negatywną ocenę z jednych albo dwóch obowiązkowych zajęć edukacyjnych, może przystąpić do egzaminu poprawkowego z tych zajęć. Tylko uczeń, który z przyczyn usprawiedliwionych nie przystąpił do egzaminu poprawkowego w wyznaczonym terminie, może przystąpić do niego w dodatkowym terminie, wyznaczonym przez dyrektora szkoły, nie później niż do końca września. Pozostała kwestia dotycząca sposobu usprawiedliwiania ucznia na egzaminie poprawkowym powinna być uregulowana w przepisach prawa wewnątrzszkolnego. Należy przyjąć, że w sytuacji, w której nie ustalono w prawie wewnątrzszkolnym sposobu usprawiedliwiania na egzaminie poprawkowym, pisemne usprawiedliwienie jest właściwą formą.</p> <p>Poprawna odpowiedź: 18b</p>		
<div>20</div> <p>Michał – uczeń klasy drugiej gimnazjum – został niesklasyfikowany za pierwszy okres. Grzegorz nie ustalił jeszcze terminu egzaminu klasyfikacyjnego, a rodzice Michała dostarczyli do sekretariatu zaświadczenie lekarskie, na podstawie którego Michał powinien zostać zwolniony z zajęć wychowania fizycznego do końca roku szkolnego. Co powinien zrobić Grzegorz?</p>		
<div>20a</div> <p>Nie powinien zgodzić się na zwolnienia Michała z zajęć wychowania fizycznego, gdyż uczeń nie został sklasyfikowany w I okresie.</p>	<div>20b</div> <p>Powinien wyznaczyć termin egzaminu klasyfikacyjnego i dopiero uwzględniając jego wynik, zwolnić Michała z zajęć wychowania fizycznego.</p>	<div>20c</div> <p>Powinien zwolnić Michała z zajęć wychowania fizycznego do końca roku szkolnego.</p>
<div>Komentarz dla trenera:</div> <p>Zgodnie z § 5 ust. 1, 2 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 czerwca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych (Dz.U. z 2015 r., poz. 843) dyrektor szkoły zwalnia ucznia z wykonywania określonych ćwiczeń fizycznych na zajęciach wychowania fizycznego, na podstawie opinii o ograniczonych możliwościach wykonywania przez ucznia tych ćwiczeń wydanej przez lekarza, na czas określony w tej opinii lub dyrektor szkoły zwalnia ucznia z realizacji zajęć wychowania fizycznego, na podstawie opinii o braku możliwości uczestniczenia ucznia w tych zajęciach wydanej przez lekarza, na czas określony w tej opinii. Ponadto, zgodnie z § 5 ust. 3 przywołanego rozporządzenia, jeżeli okres zwolnienia ucznia z zajęć wychowania fizycznego uniemożliwia ustalenie śródrocznej lub rocznej oceny klasyfikacyjnej, w dokumentacji przebiegu nauczania zamiast oceny klasyfikacyjnej wpisuje się „zwolniony” albo „zwolniona”. Nawet jeśli Michał przystąpi do egzaminu klasyfikacyjnego po klasyfikacji śródrocznej, to i tak nie będzie możliwości ustalenia rocznej oceny klasyfikacyjnej.</p> <p>Poprawna odpowiedź: 20c</p>		

<p>22</p> <p>Rada pedagogiczna zgodziła się, aby Tomasz przystąpił do egzaminu poprawkowego z zajęć edukacyjnych edukacja dla bezpieczeństwa. Przewodniczącym komisji jest wicedyrektor, który prowadzi w szkole zajęcia z tego przedmiotu, a w skład komisji wchodzi też inny nauczyciel, który także prowadzi takie zajęcia. Grzegorz nie powołał do komisji trzeciego członka zespołu, gdyż w szkole nie ma nauczyciela, który prowadziłby zajęcia z edukacji dla bezpieczeństwa. Czy istnieją podstawy do podważenia decyzji Grzegorza o powołaniu dwuosobowej komisji?</p>		
<p>22a</p> <p>Nie istnieją takie podstawy, ponieważ w szkole Grzegorza nie pracuje trzech nauczycieli prowadzących zajęcia z edukacji dla bezpieczeństwa.</p>	<p>22b</p> <p>Istnieją takie podstawy, gdyż komisja przeprowadzająca egzamin poprawkowy powinna składać się z trzech osób.</p>	<p>22c</p> <p>Nie istnieją takie podstawy, ponieważ w szczególnie uzasadnionych przypadkach w skład komisji może wchodzić dwóch członków komisji.</p>
<p>Komentarz dla trenera:</p> <p>§ 18 ust. 5 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 czerwca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych (Dz.U. z 2015 r., poz. 843) stanowi, że w skład komisji przeprowadzającej egzamin poprawkowy wchodzi trzy osoby: dyrektor szkoły albo nauczyciel wyznaczony przez dyrektora szkoły jako przewodniczący komisji, nauczyciel prowadzący dane zajęcia edukacyjne oraz nauczyciel prowadzący takie same lub pokrewne zajęcia. § 18 ust. 6 przywołanego rozporządzenia przewiduje odstępstwo od tej zasady, jednak tylko w przypadku nauczyciela prowadzącego dane zajęcia edukacyjne przedmiotu. Na jego prośbę, w szczególnie uzasadnionych przypadkach nauczyciel może zostać zwolniony z udziału w pracy komisji, a w jego miejsce dyrektor szkoły powołuje jako egzaminującego innego nauczyciela, prowadzącego takie same zajęcia edukacyjne. W rozporządzeniu dopuszczono także możliwość powołania do komisji nauczyciela zatrudnionego w innej szkole. Z powyższych przyczyn istnieją przesłanki, by podważyć decyzję Grzegorza o powołaniu w skład komisji dwóch nauczycieli.</p> <p>Poprawna odpowiedź: 22b</p>		
<p>23</p> <p>Na rozmowę z Grzegorzem umówiła się Martyna, matka Justyny. Justyna na początku czerwca wyjeżdża do Irlandii, gdzie mieszkają jej rodzice. Justyna często była nieobecna w szkole. Okazało się, że z matematyki ilość usprawiedliwionych nieobecności przekracza 50% zajęć. Mimo tego Justyna mogłaby z matematyki otrzymać pozytywną ocenę końcową, ale z uwagi na planowany wyjazd i wcześniejsze nieobecności w tym przypadku nie zostanie zrealizowana podstawa programowa. Martyna zastanawia się, czy jej córka może zostać klasyfikowana i promowana do następnej klasy. Martyna nie złożyła jeszcze podania o przeniesienie do innej szkoły.</p>		
<p>23a</p> <p>Justyna nie może zostać klasyfikowana, gdyż matka nie złożyła jeszcze podania o przeniesienie do innej szkoły.</p>	<p>23b</p> <p>Justyna może być klasyfikowana, ale tylko wtedy, gdy złoży egzamin klasyfikacyjny z matematyki.</p>	<p>23c</p> <p>Justyna może być klasyfikowana, jeżeli są podstawy do ustalenia rocznej oceny klasyfikacyjnej, pomimo nieobecności na zajęciach edukacyjnych.</p>
<p>Komentarz dla trenera:</p> <p>Art. 44k. ust. 1, 2 Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, ze zm.) stanowi, że uczeń może nie być klasyfikowany z jednego, kilku albo wszystkich zajęć edukacyjnych, jeżeli brak jest podstaw do ustalenia śródrocznej lub rocznej oceny klasyfikacyjnej z powodu nieobecności ucznia na tych zajęciach przekraczającej połowę czasu przeznaczonego na te zajęcia odpowiednio w okresie, za który przeprowadzana jest klasyfikacja.</p> <p>Poprawna odpowiedź: 23c</p>		
<p>24</p> <p>Tomasz, uczeń klasy drugiej, opuścił w pierwszym okresie ponad 50% zajęć z fizyki, biologii i języka niemieckiego. W wyniku przeprowadzonych w lutym egzaminów klasyfikacyjnych uczeń uzyskał trzy oceny niedostateczne z tych przedmiotów. Wychowawca Tomasza zastanawia się z Grzegorzem, czy Tomasz może w związku z tym otrzymać promocję do następnej klasy.</p>		
<p>24a</p> <p>Może, jeśli wystąpią przesłanki do ustalenia pozytywnej oceny klasyfikacyjnej w każdym z trzech przypadków.</p>	<p>24b</p> <p>Nie może, uczeń przekroczył w pierwszym okresie ponad 50% obecności na wskazanych zajęciach.</p>	<p>24c</p> <p>Może, jeśli rada pedagogiczna na koniec roku szkolnego wyrazi zgodę na promocję ucznia do następnej klasy.</p>



Komentarz dla trenera:

Art. 44k. ust. 1, 2 Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, ze zm.) stanowi, że uczeń może nie być klasyfikowany z jednego, kilku albo wszystkich zajęć edukacyjnych, jeżeli brak jest podstaw do ustalenia śródrocznej lub rocznej oceny klasyfikacyjnej z powodu nieobecności ucznia na tych zajęciach przekraczającej połowę czasu przeznaczonego na te zajęcia odpowiednio w okresie, za który przeprowadzana jest klasyfikacja. Uczeń, który otrzymał śródroczną klasyfikacyjną ocenę niedostateczną powinien w trakcie trwania drugiego okresu uzupełnić braki i zaliczyć treści podstawy programowej. W przeciwnym razie mogą wystąpić przesłanki do braku ustalenia pozytywnej oceny rocznej klasyfikacyjnej.

Poprawna odpowiedź: 24a

26

Marek, uczeń klasy III gimnazjum, otrzymał w wyniku klasyfikacji końcowej w gimnazjum trzy oceny niedostateczne. Uczeń ten przystąpił do egzaminu gimnazjalnego w kwietniu. Szkoła otrzymała zaświadczenie z OKE o szczegółowych wynikach egzaminu gimnazjalnego. Grzegorz zastanawia się, czy ma prawo wydać to zaświadczenie Markowi. Marek w kolejnym roku szkolnym nie będzie kontynuował nauki w gimnazjum Grzegorza.

26a

Grzegorz nie może wydać Markowi lub jego rodzicom zaświadczenia OKE o szczegółowych wynikach egzaminu gimnazjalnego.

26b

Grzegorz wydaje zaświadczenie Markowi, gdyż uczeń nie będzie już kontynuował nauki w jego szkole.

26c

Grzegorz przesyła zaświadczenie OKE o szczegółowych wynikach egzaminu gimnazjalnego do gimnazjum, w którym Marek będzie kontynuował naukę.

Komentarz dla trenera:

Zgodnie z art. 44zza ust. 8 pkt 1 Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.) dyrektor szkoły przekazuje uczniowi lub jego rodzicom albo słuchaczowi zaświadczenie o szczegółowych wynikach odpowiednio sprawdzianu lub egzaminu gimnazjalnego, wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną, wraz ze świadectwem ukończenia szkoły – w przypadku gdy uczeń lub słuchacz spełnił warunki określone odpowiednio w art. 44q ust. 1, art. 44za ust. 1 lub art. 44zm ust. 1 pkt 2, czyli:

Art. 44q ust. 1. Uczeń kończy szkołę podstawową, gimnazjum lub szkołę ponadgimnazjalną, jeżeli:

1) w wyniku klasyfikacji końcowej otrzymał ze wszystkich obowiązkowych zajęć edukacyjnych oraz zajęć z języka mniejszości narodowej, mniejszości etnicznej lub języka regionalnego pozytywne końcowe oceny klasyfikacyjne, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 44zb;

2) w przypadku szkoły podstawowej i gimnazjum – przystąpił ponadto odpowiednio do sprawdzianu lub egzaminu gimnazjalnego, z zastrzeżeniem art. 44zw, art. 44zx i art. 44zz ust. 2.

Poprawna odpowiedź: 26a

27

Adam, uczeń klasy trzeciej, nie ukończył gimnazjum w ubiegłym roku szkolnym. Nadal uczęszcza do gimnazjum Grzegorza. Adam w ubiegłym roku szkolnym napisał egzamin gimnazjalny. Grzegorz zastanawia się, czy Adam ponownie powinien przystąpić do egzaminu gimnazjalnego w bieżącym roku szkolnym.

27a

Rodzice (opiekuni prawni) Adama w porozumieniu z Grzegorzem mogą podjąć decyzję o tym, czy Adam powinien przystąpić do egzaminu gimnazjalnego w bieżącym roku szkolnym.

27b

Adam przystępuje w bieżącym roku szkolnym do egzaminu gimnazjalnego.

27c

Adam nie przystępuje do egzaminu gimnazjalnego w bieżącym roku szkolnym.

Komentarz dla trenera:

Art. 44q ust. 1 i 3 Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.) stanowią, że uczeń kończy szkołę podstawową, gimnazjum lub szkołę ponadgimnazjalną, jeżeli:

1) w wyniku klasyfikacji końcowej otrzymał ze wszystkich obowiązkowych zajęć edukacyjnych oraz zajęć z języka mniejszości narodowej, mniejszości etnicznej lub języka regionalnego pozytywne końcowe oceny klasyfikacyjne, o których mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 44zb;

2) w przypadku szkoły podstawowej i gimnazjum – przystąpił ponadto odpowiednio do sprawdzianu lub egzaminu gimnazjalnego, z zastrzeżeniem art. 44zw, art. 44zx i art. 44zz ust. 2.

2. O ukończeniu szkoły przez ucznia posiadającego orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego wydane ze względu na upośledzenie umysłowe w stopniu umiarkowanym lub znacznym postanawia rada pedagogiczna, uwzględniając ustalenia zawarte w indywidualnym programie edukacyjno-terapeutycznym, o którym mowa w art. 71b ust. 1b.

3. Uczeń szkoły podstawowej lub gimnazjum, który nie spełnił warunków, o których mowa w ust. 1, powtarza ostatnią klasę odpowiednio szkoły podstawowej lub gimnazjum i przystępuje w roku szkolnym, w którym powtarza tę klasę, do odpowiednio sprawdzianu lub egzaminu gimnazjalnego.

Poprawna odpowiedź: 27b

<p>28</p> <p>Ania, uczennica klasy trzeciej gimnazjum, nie przystąpiła ze względu na stan zdrowia do egzaminu gimnazjalnego w terminie głównym. Matka Ani zgłosiła się do Grzegorza z zaświadczeniem lekarskim, w którym lekarz zalecił przebywanie Ani w domu, ze względu na pogarszający się jej stan zdrowia. Czy Ania może zostać zwolniona z obowiązku przystąpienia do egzaminu gimnazjalnego w terminie dodatkowym?</p>		
<p>28a</p> <p>Ania może zostać zwolniona z obowiązku przystąpienia do egzaminu gimnazjalnego w terminie dodatkowym ze względu na stan zdrowia.</p>	<p>28b</p> <p>Grzegorz powinien poprosić matkę Ani o przedłożenie aktualnego zaświadczenia o stanie zdrowia córki na trzy dni przed egzaminem w terminie dodatkowym.</p>	<p>28c</p> <p>Ania może przystąpić do egzaminu gimnazjalnego w domu uczennicy.</p>
<p>Komentarz dla trenera:</p> <p>Art. 44zz Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.) stanowi, że: 1. Uczeń lub słuchacz, który z przyczyn losowych lub zdrowotnych:</p> <p>1) nie przystąpił do sprawdzianu lub danej części sprawdzianu albo egzaminu gimnazjalnego lub danego zakresu albo poziomu odpowiedniej części egzaminu gimnazjalnego w terminie głównym albo</p> <p>2) przerwał daną część sprawdzianu lub dany zakres albo poziom odpowiedniej części egzaminu gimnazjalnego – przystępuje do sprawdzianu lub danej części sprawdzianu albo egzaminu gimnazjalnego lub danego zakresu albo poziomu odpowiedniej części egzaminu gimnazjalnego w terminie dodatkowym, w szkole, której jest uczniem lub słuchaczem.</p> <p>2. W szczególnych przypadkach losowych lub zdrowotnych, uniemożliwiających przystąpienie do sprawdzianu lub danej części sprawdzianu albo egzaminu gimnazjalnego lub danego zakresu albo poziomu odpowiedniej części egzaminu gimnazjalnego w terminie dodatkowym, dyrektor okręgowej komisji egzaminacyjnej, na udokumentowany wniosek dyrektora szkoły, może zwolnić ucznia lub słuchacza z obowiązku przystąpienia do sprawdzianu lub danej części sprawdzianu albo egzaminu gimnazjalnego lub danego zakresu albo poziomu odpowiedniej części egzaminu gimnazjalnego. Dyrektor szkoły składa wniosek w porozumieniu z rodzicami ucznia lub ze słuchaczem.</p> <p>Poprawna odpowiedź: 28a</p>		
<p>33</p> <p>Na koniec roku szkolnego okazało się, że jedna z uczennic musi zdawać egzamin poprawkowy z historii. Grzegorz powołał komisję, w której zasiadał jako przewodniczący, jako nauczyciela egzaminującego powołano natomiast nauczyciela historii z innej szkoły. Trzecim członkiem komisji był nauczyciel muzyki. Czy decyzja o powołaniu komisji w takim składzie jest zgodna z prawem?</p>		
<p>33a</p> <p>Tak, gdyż egzaminator jest nauczycielem historii.</p>	<p>33b</p> <p>Nie, gdyż w skład komisji wchodzi nauczyciel muzyki.</p>	<p>33c</p> <p>Nie, gdyż egzaminator musi być nauczycielem zatrudnionym w szkole Grzegorza.</p>
<p>Komentarz dla trenera:</p> <p>§ 18 ust. 5 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 czerwca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych (Dz.U. z 2015 r., poz. 843) stanowi, że egzamin poprawkowy przeprowadza komisja powołana przez dyrektora szkoły, w skład której wchodzi:</p> <p>1) dyrektor szkoły albo nauczyciel wyznaczony przez dyrektora szkoły – jako przewodniczący komisji;</p> <p>2) nauczyciel prowadzący dane zajęcia edukacyjne;</p> <p>3) nauczyciel prowadzący takie same lub pokrewne zajęcia edukacyjne.</p> <p>Jednocześnie nauczyciel prowadzący dane zajęcia edukacyjne może być zwolniony z udziału w pracy komisji na własną prośbę lub w innych, szczególnie uzasadnionych przypadkach. W takim przypadku dyrektor szkoły powołuje jako osobę egzaminującą innego nauczyciela prowadzącego takie same zajęcia edukacyjne, z tym że powołanie nauczyciela zatrudnionego w innej szkole następuje w porozumieniu z dyrektorem tej szkoły.</p> <p>Poprawna odpowiedź: 33b</p>		

Źródło: opracowanie własne.

Tab. 11. Karta odpowiedzi – materiał dla trenera

Nr przypadku	Prawidłowa odpowiedź	Podstawa prawna
18	b	Art. 44m. ust. 1, 2 Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, ze zm.).
20	c	§ 5 ust. 1–2 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 czerwca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych (Dz.U. z 2015 r., poz. 843).
22	b	§ 18 ust. 5, 6 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 czerwca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych (Dz.U. z 2015 r., poz. 843).
23	c	Art. 44k. ust. 1, 2 Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, ze zm.).
24	a	Art. 44k. ust. 1, 2 Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, ze zm.).
26	a	Art. 44zza ust. 8 pkt 1 oraz 44q ust. 1 Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.).
27	b	Art. 44q ust. 1 i 3 Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.).
28	a	Art. 44zz Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.).
33	b	§ 18 ust. 5, 6 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 czerwca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych (Dz.U. z 2015 r., poz. 843).

Źródło: opracowanie własne.

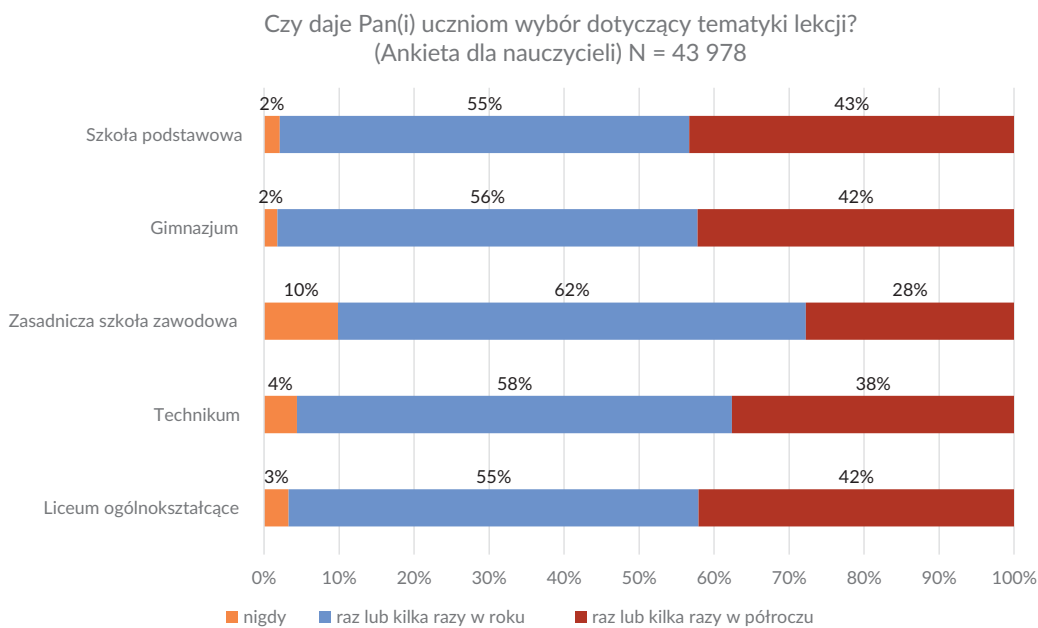


Obszar II Moduł 2.1 Zał. 1

Wyniki ewaluacji zewnętrznej

Wyniki ewaluacji zewnętrznej w obszarze „Uczniowie mają wpływ na przebieg i organizację procesów uczenia się”.  
Dane dotyczą ewaluacji zewnętrznych prowadzonych w okresie od 1 stycznia 2014 do 31 grudnia 2014 roku (opracowanie na podstawie statystyki platformy npseo – Agnieszka Borek).

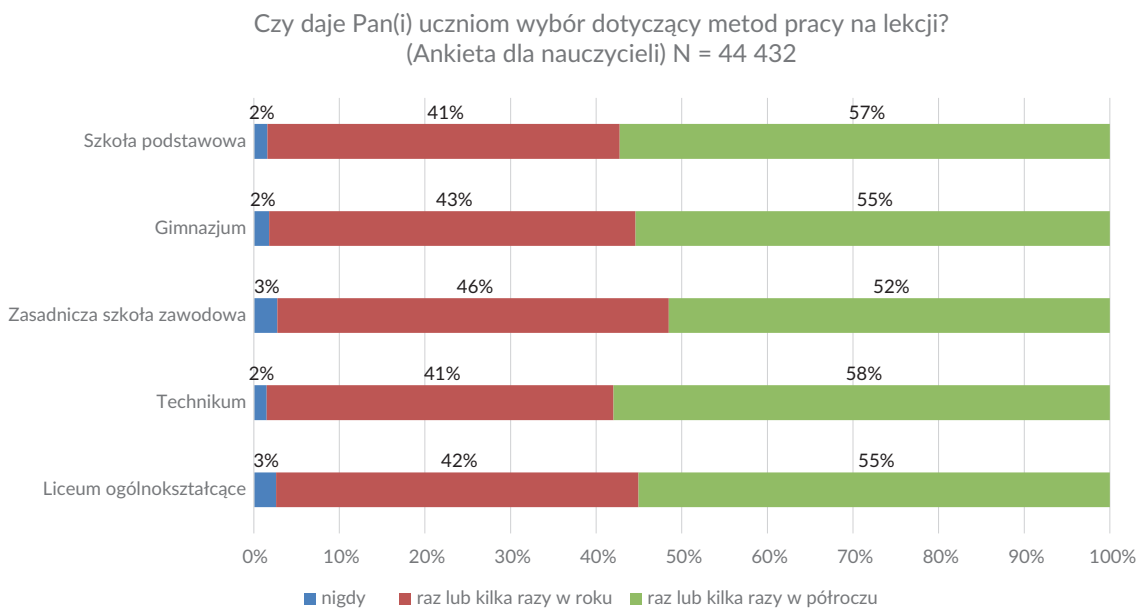
Wpływ uczniów na tematykę lekcji



Wyk. 1. Wpływ uczniów na tematykę lekcji

Źródło: A. Goćłowska, G. Mazurkiewicz (red.), *Jakość edukacji. Dane i wnioski z ewaluacji zewnętrznych prowadzonych w latach 2013–2014*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2014.

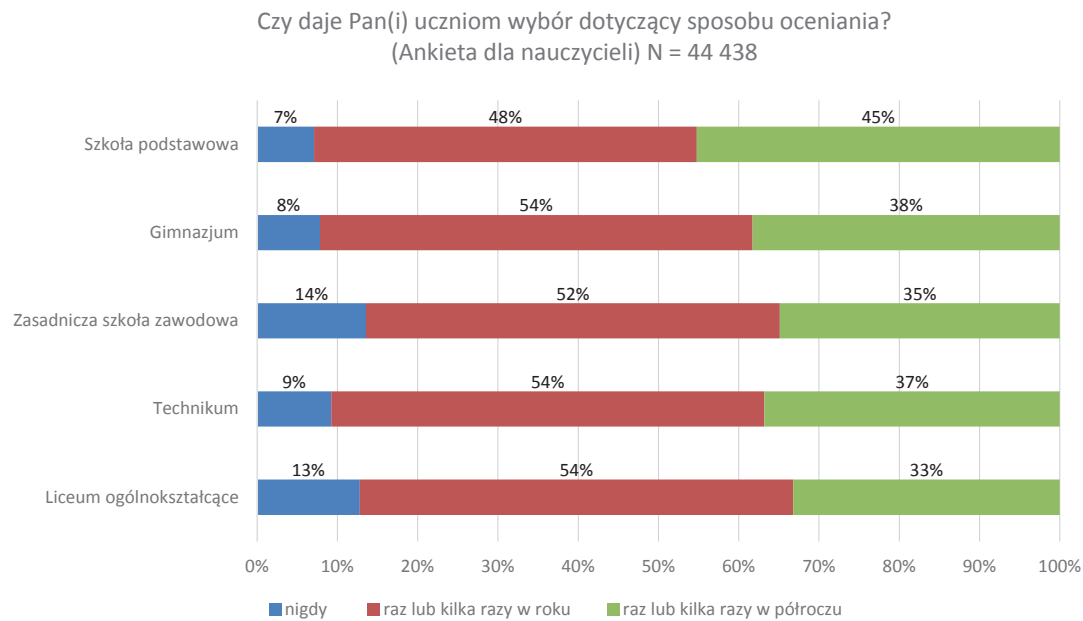
Wpływ uczniów na metody pracy na lekcji



Wyk. 2. Wpływ uczniów na metody pracy na lekcji

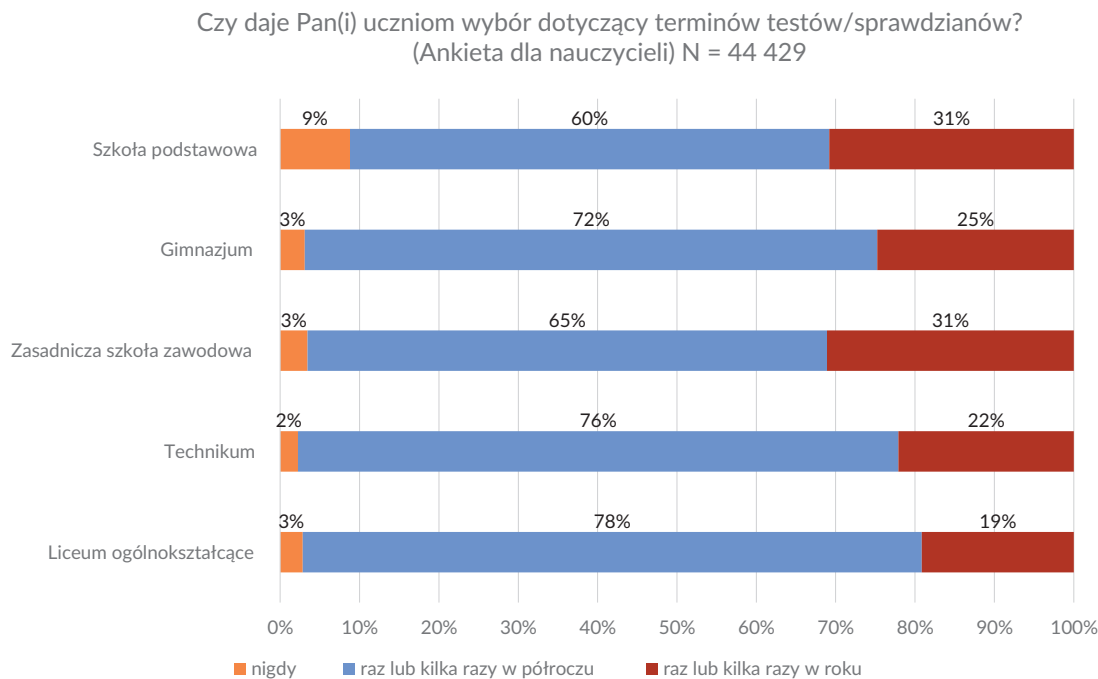
Źródło: A. Goćłowska, G. Mazurkiewicz (red.), *Jakość edukacji. Dane i wnioski z ewaluacji zewnętrznych prowadzonych w latach 2013–2014*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2014.

Wpływ uczniów na sposób oceniania



**Wyk. 3. Wpływ uczniów na sposób oceniania**  
Źródło: A. Goćłowska, G. Mazurkiewicz (red.), *Jakość edukacji. Dane i wnioski z ewaluacji zewnętrznych prowadzonych w latach 2013–2014*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2014.

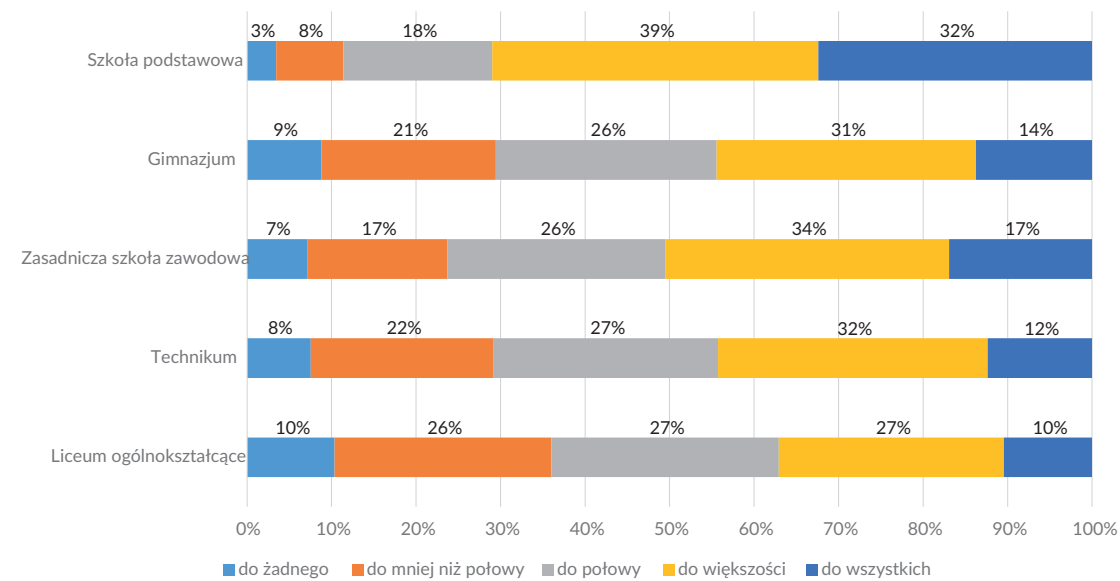
Wpływ uczniów na terminy sprawdzianów



**Wyk. 4. Wpływ uczniów na terminy sprawdzianów**  
Źródło: A. Goćłowska, G. Mazurkiewicz (red.), *Jakość edukacji. Dane i wnioski z ewaluacji zewnętrznych prowadzonych w latach 2013–2014*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2014.

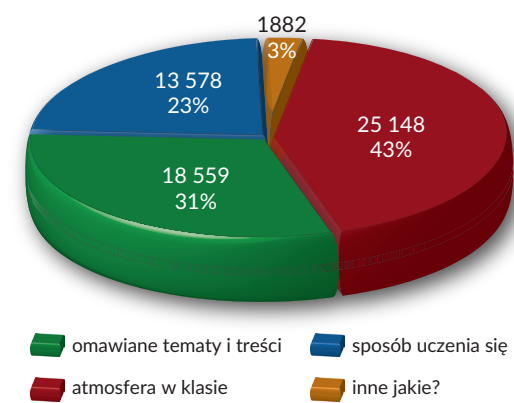
Nauczyciele zachęcają do wymyślania i realizowania własnych pomysłów

Pomysł teraz o swoich nauczycielach. Do jakiej części nauczycieli pasują poniższe zdania?  
Nauczyciele zachęcają mnie do realizowania własnych pomysłów. (Ankieta dla uczniów „Moja szkoła”) N = 92 236



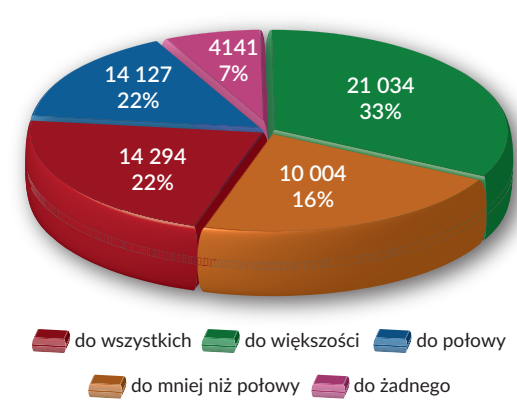
Wyk. 5. Nauczyciele zachęcają do wymyślania i realizowania własnych pomysłów  
Źródło: A. Goćłowska, G. Mazurkiewicz (red.), *Jakość edukacji. Dane i wnioski z ewaluacji zewnętrznych prowadzonych w latach 2013–2014*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2014.

Wpływ ucznia podczas lekcji



Wyk. 6. Wpływ uczniów na metody pracy na lekcji  
Źródło: A. Goćłowska, G. Mazurkiewicz (red.), *Jakość edukacji. Dane i wnioski z ewaluacji zewnętrznych prowadzonych w latach 2013–2014*, Wydawnictwo Uniwersyte- tu Jagiellońskiego, Kraków 2014.

Nauczyciele zachęcają do wymyślania i realizowania własnych pomysłów



Wyk. 7. Nauczyciele zachęcają do wymyślania i realizo- wania własnych pomysłów  
Źródło: A. Goćłowska, G. Mazurkiewicz (red.), *Jakość edukacji. Dane i wnioski z ewaluacji zewnętrznych prowa- dzonych w latach 2013–2014*, Wydawnictwo Uniwersyte- tu Jagiellońskiego, Kraków 2014.

## Obszar II Moduł 2.2 Zał. 2

# Materiał do uczenia się metodą jigsaw

## Część I. Nauczycielskie Społeczności Edukacyjne

Forma doskonalenia nauczycieli polegająca na wspieraniu poprzez wspomaganie odpowiedzi (koncepcja doskonalenia nauczycieli opracowana przez Dylana Wiliama)

### Rady dotyczące Nauczycielskich Społeczności Edukacyjnych

1. Szkolny projekt wprowadzający Nauczycielskie Społeczności Edukacyjne (NSE) wspierające się w rozwoju powinien zakładać **dwuletni okres ich trwania**.
2. Nauczyciele należący do NSE nie powinni uczyć tych samych przedmiotów (zespoły przedmiotowe) lub w tej samej klasie (zespoły klasowe).
3. Najbardziej skuteczne społeczności powinny liczyć od 8 do 12 osób.
4. Najlepsze rozwiązanie to jedno spotkanie w miesiącu.
5. Potrzebna jest osoba prowadząca grupę. Osoba ta może się jednak zmieniać.
6. Osoba prowadząca nie musi być ekspertem w dziedzinie, najważniejszym dla niej zadaniem jest dopilnowanie, aby wszystkie potrzebne materiały były gotowe, atmosfera była produktywna i przyjazna, a spotkanie odbywało się zgodnie z planem.
7. Najważniejszą rzeczą, o której należy pamiętać, powołując NSE, to, że spotkania nie są celem samym w sobie i nie mają służyć poszerzeniu wiedzy nauczyciela, są środkiem do osiągnięcia celu, czyli do zmiany praktyki nauczycielskiej, a w konsekwencji do zwiększenie efektów nauczania.
8. Forma każdego spotkania powinna być taka sama i składać się z sześciu części. Każdy uczestnik przychodzi na spotkanie z własnym planem profesjonalnego rozwoju.

### Część 1. Ćwiczenie wstępne (5 minut)

Z użyciem stopera osoba prowadząca przydziela każdemu uczestnikowi czas na „wyrzucenie z siebie” skarg dotyczących wszystkiego, co przeszkadza jej w pracy. W niektórych szkołach, aby uniknąć zaczynania każdego spotkania od nuty pesymizmu, zastępuje się „minutę narzekania” minutowym opowiadaniem o jednej pozytywnej rzeczy, która ostatnio spotkała uczestników zebrania.

### Część 2. Informacja zwrotna (25 minut)

Każdy nauczyciel w tej części spotkania daje krótkie sprawozdanie z tego, czego spróbował w praktyce i jak mu poszło. Wcześniej zadeklarował i zobowiązał się, że spróbuje czegoś na swoich zajęciach.

### Część 3. Nowe pomysły (20 minut)

W ramach wprowadzania nowych koncepcji na każdym spotkaniu prezentowane są nowe pomysły, mogą to być pomysły na ćwiczenia, projekcja filmu przedstawiająca metodę czy dyskusje na temat fragmentu książki.

### Część 4. Planowanie działań (15 minut)

Każdy uczestnik spotkania planuje to, co chciałby osiągnąć przed następną sesją. Może to dotyczyć zarówno wypróbowania nowych pomysłów, jak i konsolidacji sprawdzonych już technik. W tym momencie planuje się też wzajemne wizytacje, jeśli nauczyciele odczuwają taką potrzebę. Jednak jeżeli w tym czasie nie ustalą się wzajemnych obserwacji, szanse na to, że te wizyty się odbędą, znacznie maleją. Nauczyciele zachęceni są do brania udziału w wizytacjach między spotkaniami.

### Część 5. Podsumowanie (5 minut)

Ostatnie 5 minut to krótka dyskusja czy grupa (bądź poszczególni nauczyciele) osiągnęła cele. Jeśli nie, to co z tym dalej należy zrobić.

## Część II. Cechy efektywnego zespołu

### Cel nadrzędny i wartości

1. Zespół jest w oczywisty sposób zaangażowany w osiągnięcie wspólnego celu nadrzędnego. Członkowie zespołu wiedzą, na czym polega praca zespołu i dlaczego jest ważna.

2. Wspólne wartości i normy wspierają integralność, jakość i współpracę.
3. Poszczególne cele zespołu są klarowne, ambitne, uzgodnione i związane z celem nadrzędnym.
4. Strategie osiągnięcia celów są jasne i uzgodnione.
5. Role poszczególnych członków zespołu są jasne, a ich związek z celem nadrzędnym i celami poszczególnymi zespołu jest zrozumiały.

### Decyzyjność

1. Wartości, normy i zasady działania zachęcają do inicjatywy, zaangażowania i kreatywności.
2. Zespół ma otwarty dostęp do wszystkich niezbędnych informacji.
3. Zespół ma władzę, w ustalonych granicach, by podejmować działania i decyzje.
4. Instrukcje, struktury i szkolenia wspierają rozwój poszczególnych członków i całego zespołu.
5. Zespół jest zaangażowany w stały postęp i rozwój wszystkich członków zespołu.

### Relacje i komunikacja

1. Atmosfera w zespole zachęca do wyrażania i rozważania różnych pomysłów, opinii, odczuć i punktów widzenia wszystkich jego członków.
2. Członkowie zespołu słuchają się nawzajem aktywnie, by zrozumieć, a nie oceniać.
3. Wszyscy rozumieją metody radzenia sobie z konfliktami i szukania porozumienia.
4. Ceni się i szanuje różnice kulturowe, m.in. wynikające z różnic płci, różnic rasowych, narodowościowych, związanych z wiekiem itd.
5. Uczciwe i podyktowane szczerą troską informacje zwrotne pomagają członkom zespołu dostrzec swoje mocne i słabe strony.

### Elastyczność

1. Członkowie zespołu wspólnie ponoszą odpowiedzialność za jego rozwój i przywództwo.
2. Zespół potrafi stawiać czoło wyzwaniom, wykorzystując jednostkowe talenty i mocne strony wszystkich członków.

3. W zależności od potrzeb członkowie na zmianę zapewniają zespołowi instrukcje lub wsparcie.
4. Zespół jest otwarty na analizę różnych sposobów wykonania zadań i adaptuje się do zmian.
5. Podejmowanie skalkulowanego ryzyka jest akceptowane. Błędy postrzega się jako okazję do nauki.

### Optymalne wyniki

1. Zespół stale osiąga znaczące rezultaty; zadania są wykonywane.
2. Zespół zaangażowany jest w utrzymanie wysokich standardów pracy i rezultatów jego pracy.
3. Zespół czuje się w obowiązku uczyć się na błędach i stale dążyć do poprawy wyników.
4. Efektywne sposoby rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji pozwalają pokonać przeszkody i promują kreatywność.
5. Zespół koordynuje działania z innymi zespołami.

### Dostrzeganie wkładu i docenianie

1. Osiągnięcia indywidualne i zespołowe często spotykają się z uznaniem ze strony lidera i członków zespołu.
2. Członkowie zespołu mają poczucie osobistych dokonań i wkładu w realizację zadań.
3. Wkład zespołu dostrzegają i doceniają nadrzędne struktury organizacyjne.
4. Członkowie zespołu czują się ważną i szanowaną częścią wspólnoty.
5. Zespół świętuje sukcesy i osiągnięcie kolejnych kamieni milowych w realizacji zadania.

### Morale

1. Członkowie zespołu są pewni tego, co robią, pełni entuzjazmu w stosunku do wysiłków zespołu, zaangażowani w dążenie do sukcesu.
2. Zespół zachęca nie tylko do ciężkiej pracy, lecz także do dobrej zabawy w jej trakcie.
3. Członkowie zespołu mają silne poczucie dumy i satysfakcji z pracy zespołu.
4. Członkowie mają silne poczucie zaufania, przenika ich duch pracy zespołowej.

5. Członkowie zespołu wypracowali relacje zapewniające wsparcie i wzajemną troskę o siebie, pomagają sobie nawzajem.

(Opracowano na podstawie: K. Blanchard, D. Carew, E. Parisi-Carew, *Jednominutowy menadżer buduje jednominutowe zespoły*)

### Część III. Uczenie się przez pracę na rzecz społeczności

Uczenie się przez pracę jest to opierająca się na doświadczeniu pedagogika uczenia się, w której ramach edukację realizuje się przez angażowanie uczniów w pracę społeczną zintegrowaną z celami określonymi w programie nauczania. Uczenie się tą metodą zakłada zapewnienie osadzonego w kontekście doświadczenia, będącego podstawą uczenia się i opartego na autentycznych i aktualnych sytuacjach istniejących w społeczności. Współmieszkańców wykorzystuje się jako zasób służący uczeniu, a głównym celem uczenia się jest uświadomienie uczniom prawdziwej wartości i przydatności nauki szkolnej z zakresu tradycyjnych dziedzin. Jednocześnie uczniowie angażują się w działania społeczne, opracowując i stosując rozwiązania istotnych problemów danej grupy mieszkańców. W idealnej sytuacji praca na rzecz społeczności pomaga uczniom dostrzec możliwość zastosowania nauczanych koncepcji w sytuacjach życia codziennego. Celami metody są poprawa szkolnych osiągnięć uczniów oraz wsparcie ich rozwoju obywatelskiego.

Obecnie jest to najdynamiczniej rozwijająca się koncepcja edukacyjna. Uczenie się przez pracę na rzecz społeczności może być powiązane z programem nauczania każdego przedmiotu, a także angażować uczniów na każdym poziomie edukacji. Działania związane z pracą społeczną dotyczą różnorodnych problemów społecznych łączących się ze środowiskiem naturalnym, zdrowiem, bezpieczeństwem publicznym, umiejętnością czytania i pisania, wielokulturowością. Uczniowie mogą odnieść się do danego problemu przez pracę bezpośrednią (np. rozdawanie posiłków w przytułku dla bezdomnych) lub pracę pośrednią (opracowanie raportu z badań zawierającego rekomendację dla dyrekcji przytułku dotyczące ulepszenia dystrybucji żywności w placówce). Metoda ta przypomina inne formy nauki osadzonej w społeczności

(tj. staże, wolontariat, badania terenowe), różni się jednak tym, iż kładzie taki sam nacisk na pracę społeczną i naukę. Celem uczenia się przez pracę jest zapewnienie korzyści, zarówno temu, kto pracę wykonuje, jak i temu, kto z niej korzysta.

Uczenie się przez pracę na rzecz społeczności przypomina popularną praktykę edukacyjną uczenia się metodą projektową. Metoda ta różni się jednak tym, iż dotyczy konkretnej potrzeby społecznej.

Poza uczeniem się treści programowych przez pracę na rzecz społeczności istnieją również inne, mniej osadzone w instytucjach szkolnych formy tego rodzaju uczenia się, tzw. pozaprogramowe uczenie się przez pracę na rzecz społeczności. Kładą one nacisk na cele nieszkolne, tj. rozwijanie zdolności przywódczych, umiejętności społecznych i świadomości różnorodności.

#### Istota podejścia pedagogicznego

Nacisk na pracę społeczną zmienia rolę, jaką uczniowie odgrywają w procesie kształcenia. Stają się oni twórcami, a nie odbiorcami wiedzy, dawcami, a nie odbiorcami pomocy, ich rola z pasywnej zmienia się w aktywną.

Uczenie się przez pracę na rzecz społeczności łączy kilka istotnych elementów, które tworzą warunki do dobrej jakości nauczania i optymalnego przyswajania wiedzy; są to: autentyczność, konstruktywizm, personalizacja, aktywne uczestnictwo, współpraca, *empowerment*, poszerzenie horyzontów.

**Autentyczność** – w tej metodzie uczniowie mają do czynienia z kwestiami wziętymi z życia codziennego, a nie hipotetycznych scenariuszy. Praca koncentruje się na znalezieniu rozwiązania problemu, które miałoby rzeczywisty wpływ na życie współmieszkańców. Autentyczne doświadczenia nadają znaczenie i kontekst pracy uczniów, co zwiększa ich kognitywny i emocjonalny wkład w proces uczenia się.

**Aktywne uczestnictwo** – metoda ta łączy tradycyjną naukę w klasie z praktycznym zastosowaniem zdobytej wiedzy w rzeczywistych sytuacjach społecznych. Koncentruje się na uczniach, a uczenie się postrzega bardziej jako proces, w który się angażują, a nie jako zbiór wyników czy osiągnięć. Uczenie się następuje podczas pokonywania drogi



do wytworzonych celów. Aktywność uczniów ma wpływ na rozwój programu nauczania.

**Konstruktywizm** – w ramach uczenia się przez pracę na rzecz społeczności uczniowie opracowują strategie rozwiązania trudnych i zawiłych problemów społecznych przy współpracy z rówieśnikami i dorosłymi. Nacisk kładzie się na angażowanie uczniów w rozpatrywanie różnych możliwości, wymaga się wdrożenia co najmniej jednej strategii, która ich zdaniem będzie najskuteczniejsza. Uczniowie lepiej uczą się, jeżeli nauczanie stanowi aktywny, skoncentrowany na odkrywaniu proces.

**Współpraca** – koncepcja *solidaridad*, nauka przez pracę społeczną opartą na podejściu do tworzenia społeczności i działania na jej korzyść. Uczniowie łączą siły w ramach doświadczeń, które stanowią wyzwanie i pozwalają zmieniać rzeczywistość. Współdziałanie uczniów z profesjonalistami i innymi dorosłymi, którzy pomagają i kierują nimi w trakcie tego procesu.

**Personalizacja** – metoda wykorzystuje indywidualne talenty i możliwości młodzieży w taki sposób, by wszyscy mogli wnieść wkład w badany problem. Silnie spersonalizowane programy nauczania zwiększają zarówno czas, jaki uczniowie poświęcają wykonywanemu zadaniu, jak i ich ogólne zaangażowanie w uczenie się.

**Empowerment** – zachęta do przejęcia odpowiedzialności za własne decyzje i działania, w tym za proces uczenia się. Uczniowie opracowują plany działań i sami decydują, w jaki sposób je realizować. Pomaga to w rozwoju umiejętności podejmowania decyzji, uczy brania odpowiedzialności za sukcesy i porażki oraz buduje pewność siebie i zdolności przywódcze.

**Poszerzanie horyzontów** – w procesie uczenia się przez pracę na rzecz społeczności od uczniów wymaga się zaryzykowania wyjścia poza to, co znane, i podjęcia interakcji z osobami i społecznościami, których mogą nie znać. Wymaga to zdobycia się na odwagę.

Ta kombinacja czynników pedagogicznych charakteryzuje istotę uczenia się przez pracę

na rzecz społeczności. Pomaga to stworzyć sprzyjające środowisko uczenia się i przeciwdziałać niezadowoleniu uczniów, z którym boryka się wiele szkół. Ten rodzaj uczenia pozwala dostrzec kwestie w społeczności, z którymi uczniowie mogli wcześniej nie mieć styczności. Umożliwia to wejście w nowe kręgi społeczne.

## Część IV. Uczenie się oparte na współpracy

Alternatywą dla używanych dziś tradycyjnych sposobów nauczania jest uczenie się oparte na współpracy. Wykorzystanie tego typu uczenia się niemal zawsze przynosi efekty emocjonalne. Uczniowie lubią pracować w grupach, zdecydowanie wolą przedmioty, na których wykorzystuje się współpracę, i mają w związku z nimi większe poczucie sukcesu. Ta metoda uczenia pozwala zwiększyć liczbę znajomych z innych grup etnicznych i rozbudować poziom akceptacji innych. By ten sposób uczenia się był efektywny, zaistnieć muszą dwa elementy: grupowe cele i indywidualna odpowiedzialność. Oznacza to, że grupy muszą pracować na to, by osiągnąć jakiś cel lub zdobyć nagrodę bądź uznanie, a sukces całej grupy musi zależeć od indywidualnego uczenia się każdego z jej członków.

W niektórych odmianach uczenia się oparteo na współpracy uczniowie pracują razem, by odpowiedzieć na zestaw pytań lub rozwiązać zadanie. W takich sytuacjach zdolniejsze osoby nie mają motywacji, aby poświęcić czas na wyjaśnienie zagadnień słabszym kolegom lub zapytać ich o zdanie. Kiedy zadanie grupy polega bardziej na zrobieniu czegoś, niż na nauczaniu się czegoś, udział słabszych uczniów może być postrzegany w kategoriach utrudnienia. W takim przypadku może być łatwiej po prostu podać sobie wzajemnie odpowiedzi lub rozwiązania, zamiast tłumaczyć sobie pojęcia czy przekazywać umiejętności.

Jeżeli jednak grupowe zadanie polega na upewnieniu się, czy każdy członek zespołu czegoś się nauczył, w interesie każdego ucznia leży poświęcenie czasu na wyjaśnienie różnych pojęć pozostałym członkom. Na tego typu pracy najwięcej zyskują ci, którzy dają i otrzymują szczegółowe wyjaśnienia, zostało to potwierdzone wynikami eksperymentów dotyczących zachowań uczniów

w grupach. Co więcej, te same badania wykazały, że dawanie i otrzymywanie odpowiedzi lub rozwiązań pozbawionych wyjaśnienia negatywnie wpływało na osiągnięcia. Grupowe cele i indywidualna odpowiedzialność motywują zaś uczniów do tego, by wyjaśniać pojęcia i poważnie traktować wzajemne uczenie się.

Metody uczenia się oparte na współpracy sprawdzają się tak samo dobrze dla wszystkich uczniów. Nauczyciele i rodzice czasem obawiają się, że uczenie się oparte na współpracy ograniczy postępy uczniów o najlepszych osiągnięciach. Wyniki badań jednak tego nie potwierdzają. Dobrzy uczniowie odnoszą tyle samo korzyści co ich słabsi i przeciętni koledzy.

### **Perspektywy teoretyczne a uczenie się oparte na współpracy**

Badacze zgadzają się co do pozytywnego wpływu uczenia się opartego na współpracy na osiągnięcia uczniów, istnieją jednak kontrowersje, jeżeli chodzi o przyczyny i metody wpływania na osiągnięcia oraz o określenie warunków, jakie muszą być spełnione, by wpływ ten wystąpił. Robert Slavin zidentyfikował cztery główne koncepcje teoretyczne, jakich używają badacze zajmujący się wpływem uczenia się opartego na współpracy na wyniki. Są to podejścia oparte na: motywacji, spójności społecznej, rozwoju poznawczym i poznawczej złożoności.

Perspektywa motywacyjna zakłada, że motywacja do wykonania zadania ma największy wpływ na proces uczenia się oraz że pozostałe procesy (planowanie czy pomaganie) są wzmacniane przez motywację dotyczącą osobistej korzyści ucznia. Badacze ci koncentrują się przede wszystkim na strukturze nagród lub celów. Perspektywa spójności społecznej (tzw. teoria społecznej współzależności) zakłada, że skuteczność uczenia się opartego na współpracy zależy od spójności grupy. Uczniowie pomagają sobie w nauce, ponieważ zależy im na grupie i jej członkach. Z przynależności do zespołu czerpią korzyści związane z określeniem własnej tożsamości. Powyższe koncepcje koncentrują się

na interakcjach między członkami grupy i zakładają, że prowadzą one do lepszego uczenia się, a zatem do większych osiągnięć. Perspektywa rozwoju poznawczego przypisuje te pozytywne efekty procesom opisanym przez badaczy, takich jak Jean Piaget czy Lew Wygotski. Podejście to zakłada, że uczniowie muszą się zaangażować w jakąś formę poznawczej restrukturyzacji (analizy) nowego materiału, aby móc go przyswoić.

Salvin zaproponował model teoretyczny uwzględniający każdą z głównych perspektyw teoretycznych oraz rolę, jaką każda z nich może odgrywać w kształtowaniu procesów uczenia się opartych na współpracy.

Różne sposoby rozumienia uczenia się opartego na współpracy można postrzegać jako komplementarne, a nie jako wzajemnie się wykluczające. Teoretycy motywacyjni nie mogą powiedzieć, że teorie poznawcze są niepotrzebne; mogą przyznać, że motywacja napędza procesy, poznawcze, które skutkują uczeniem się. Uczni ci mogliby stwierdzić, że jest mało prawdopodobne, by w dłuższej perspektywie uczniowie angażowali się w wypracowane wyjaśnienia bez celów ustanowionych w sposób zwiększający motywację. Teoretycy działający w ramach podejścia spójności społecznej mogą natomiast dostrzec, że przydatność motywacji zewnętrznej polega na jej wkładzie w spójność grupy, troskę i przestrzeganie norm społecznych przez członków grupy, co z kolei wpływa na procesy poznawcze. Motywacja do uczenia się i do zachęcania innych do nauki aktywizuje zachowania związane ze współpracą, skutkujące uczeniem się. Wiąże się to zarówno z wykonywaniem zadań, jak i z wchodzeniem w interakcje w grupie. W tym modelu motywacja do odniesienia sukcesu prowadzi bezpośrednio do uczenia się, a to ułatwia interakcje grupowe – modelowanie rówieśnicze, dążenie do wyrównania poziomu członków grup oraz złożoność poznawczą – których rezultatem są intensyfikacja nauki i lepsze osiągnięcia.

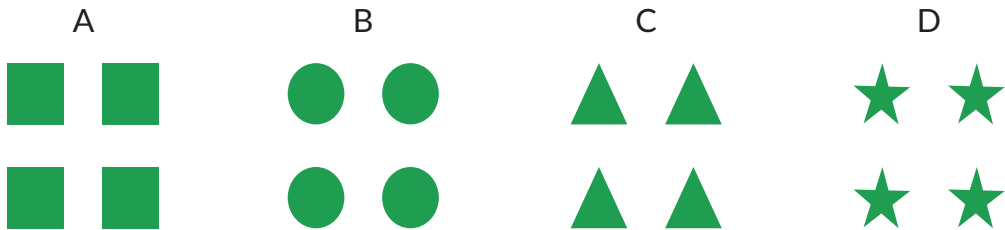
Uczenie się oparte na współpracy rozwija umiejętności kreatywne i interaktywne potrzebne w dzisiejszej gospodarce i współczesnym społeczeństwie.



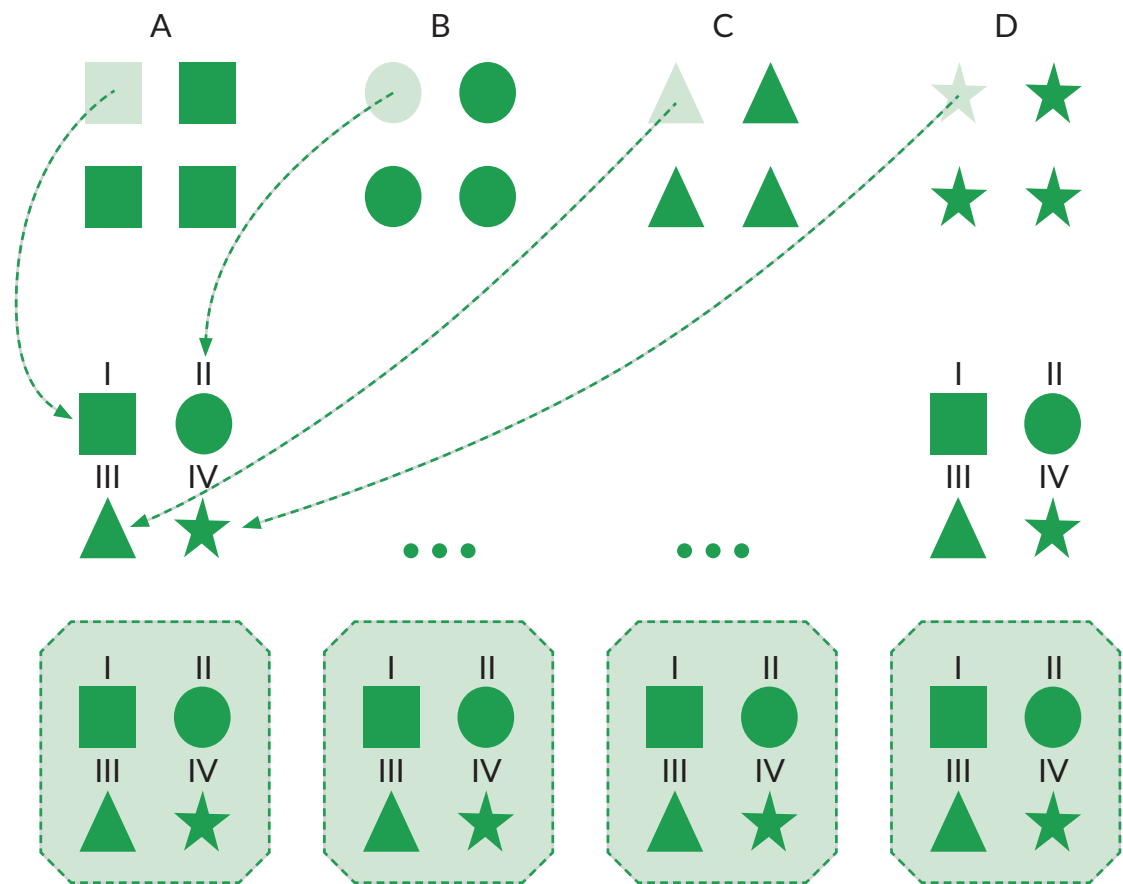
Obszar II Moduł 2.2 Zał. 3

Graficzny obraz jigsaw

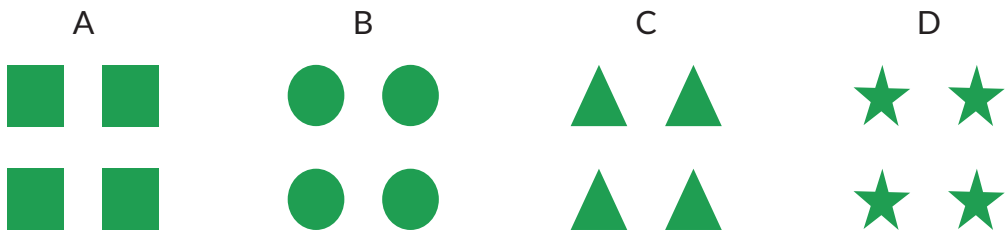
1. Tworzymy 4–5-osobowe zespoły A, B, C, D.



2. W 2 etapie tworzymy nowe zespoły, do których zapraszamy co najmniej po 1 ekspercie z poprzednich zespołów.



3. W 3 etapie wracamy do poprzednich zespołów A, B, C, D.



Rys. 2. Graficzny obraz jigsaw  
Źródło: opracowanie własne.

Obszar IV Moduł 2.1 Zał. 1

## Schemat diagnozy zespołu nauczycielskiego

Poniższe pytania dotyczą pracy zespołu nauczycieli w Twojej szkole. Odpowiedz na nie, starając się, oprócz swojej, przyjąć perspektywę innych członków zespołu.

- Czy zespół ma wspólne, ustalone przez wszystkich i zaakceptowane wartości i cele?
- Czy te wartości i cele są realizowane, czy raczej deklarowane? Jakie zachowania członków zespołu na to wskazują? Jaki jest rzeczywisty poziom realizacji tych celów?
- Czy członkowie zespołu mogą powiązać cele zespołu ze swoimi celami indywidualnymi?
- Czy zespół jest skoncentrowany bardziej na relacjach wewnętrznych, czy też na realizacji zadań?
- Czy komunikacja wewnątrz zespołu jest wystarczająca? Czy są takie sprawy, o których nie możecie ze sobą rozmawiać? Jakie to są sprawy?
- Czego dotyczą najczęściej konflikty wewnątrz zespołu? Czy są rozwiązywane, czy raczej się tłą? W jaki sposób są rozwiązywane?
- Czy w zespole uformował się jasny podział ról i zadań? Czy poszczególne osoby akceptują swoje zadania i role?

- Czy jesteście w stanie udzielać sobie uczciwych informacji zwrotnych? Jeżeli nie, jak uważasz, dlaczego?
- Czy zespół ma liderów o akceptowanym przez wszystkich autorytecie? Jakie jest źródło tego autorytetu?
- Czy poszczególni członkowie zespołu zwracają się o pomoc w trudnych sytuacjach? Czy mogą wtedy uzyskać od zespołu wsparcie?
- Czy w Waszym zespole działają mniejsze zespoły zadaniowe? Czy spotykają się regularnie? Czy wyniki ich pracy są efektywne?

Mając już te odpowiedzi, zastanów się teraz nad następującymi zagadnieniami:

- W jakich obszarach Twój zespół działa w sposób, który uznajesz za dobry?
- W jakich obszarach Twój zespół ma trudności uniemożliwiające efektywne funkcjonowanie?
- Czy uważasz, że tym trudnościom można zaradzić?
- W jaki sposób można to zrobić? Co Ty jako dyrektor możesz zrobić w tej sprawie?
- Jakie możesz podjąć działania, by zwiększyć możliwości współpracy w Twoim zespole?

Od mówienia tych zagadnień (w małych grupach) rozpoczną się zajęcia dotyczące standardów współpracy zespołów nauczycielskich.

## Obszar IV Moduł 2.1 Zał. 2

## Standardy współpracy zespołu nauczycielskiego

Praca zespołowa zespołu nauczycielskiego polega na:

- regularnych spotkaniach zespołu nauczycielskiego, w czasie których poddaje się refleksji proces uczenia się uczniów oraz wymienia się informacje o uczniach i sposobach pracy z nimi,
- regularnych spotkaniach zespołów zadaniowych (np. nauczycieli tego samego zespołu klasowego),
- zespołowo określa się cele działań, planuje się je i monitoruje ich efekty,
- ujawnia się trudności i rozmawia o nich, szukając sposobów ich przezwyciężenia,
- planuje się przeprowadzanie koniecznych zmian,
- dba się o rozwój zawodowy członków zespołu i satysfakcję z ich pracy.

W wielu radach pedagogicznych dzieją się podobne rzeczy, ale mimo wszystko ich członkowie nie mają poczucia dobrej pracy zespołowej. Wiele jest działań, które tylko pozorują dobrą pracę zespołową. Dlatego warunki konieczne do rozpoczęcia takiej pracy polegają na:

- rzeczywistym wspólnym ustaleniu celów i wartości, standardów pracy oraz określeniu tego, jakie są możliwe indywidualne różnice w działaniu wynikające z odmiennych postaw oraz różnic osobistych,
- rozwijaniu komunikacji wewnątrz zespołu, polegającej na otwartym mówieniu o dobrych wydarzeniach i trudnościach, umożliwiające udzielanie sobie nawzajem konstruktywnych informacji zwrotnych dotyczących funkcjonowania zawodowego oraz przyjmowania tych informacji.

**Budowanie zespołu, który współpracuje ze sobą często nie jest łatwe i wymaga czasu oraz powolnych zmian.** W trakcie tego procesu warto zwrócić uwagę na następujące obszary:

- Wspólne ustalanie celów i wartości, opierających się na przekonaniu, że podstawą tego procesu jest otwarta dyskusja, także z określeniem różnic między członkami zespołu. Efektem tej dyskusji powinno być wyraźne wskazanie wspólnych (przynajmniej dla zdecydowanej większości członków zespołu) norm i zasad pracy dydaktycznej oraz wychowawczej, odpowiedzialności poszczególnych jej członków oraz ustalenie zasad współpracy. Bez takiego procesu praca zespołowa w większej grupie nie może zaistnieć i będzie on ciągle napotykał kryzysy i trudności. Warto podkreślić, że chodzi tu o wypracowanie faktycznej, realnej wspólnoty, a nie tylko deklaratywnej, opierającej się na biernym przyjmowaniu propozycji dyrektora lub innych liderów. Wspólnota wartości oraz idących za tym postaw wobec uczniów i współpracowników ma podstawowe znaczenie w budowaniu dobrze funkcjonującego zespołu nauczycieli. Jeżeli część nauczycieli nie chce współpracować bądź z powodów osobistych dysfunkcji nie potrafi współpracować z innymi, osiągnięcie etapu dobrej pracy zespołowej będzie bardzo trudne.
- Rozwój umiejętności komunikacyjnych i komunikacji między poszczególnymi osobami. Podstawami współdziałania są możliwość efektywnego porozumiewania się między członkami zespołu, możliwość ujawniania trudności i rozmowy o nich w atmosferze wzajemnego szacunku i bezpieczeństwa. Szczególnie ważnymi aspektami są omawianie przebiegu współpracy między członkami zespołu oraz możliwość przyznania się do błędów.
- Powiązanie celów zespołu z celami osobistymi poszczególnych członków rady i dbanie o to, by mieli poczucie, że praca w zespole jest jednocześnie rozwojem ich własnych osobistych umiejętności. Branie pod uwagę osobistych gratyfikacji – poczucie własnego rozwoju, uznania, awansu zawodowego, rozwoju osobistego oraz zaspokajanie własnych potrzeb, takich jak

bezpieczeństwo, współpraca, poczucie sensu swoich działań, są podstawą do wspólnego działania i motywują jego członków do wspólnej pracy. Innymi słowy, dobry zespół musi uwzględniać potrzeby poszczególnych jego członków i dążyć do ich zaspokojenia.

- Jasne procedury ustalania ról, zadań i odpowiedzialności za ich wykonanie w taki sposób, by były one zgodne z indywidualnymi preferencjami członków zespołu i by mieli oni poczucie możliwego wyboru w podejmowaniu tej odpowiedzialności. Dobry zespół dba o to, by poszczególni jego członkowie mieli w sobie zgodę na podejmowane przez siebie obowiązki oraz byli gotowi do brania za nie odpowiedzialności, i daje możliwość otwartych rozmów o realizacji tych zadań.

Pracując nad tymi zagadnieniami, każdy zespół powinien zbudować specyficzne dla siebie i swojej sytuacji standardy pracy zespołowej, które mogą odpowiadać na następujące pytania:

- Jak często spotyka się zespół w całości, a jak często poszczególne grupy zadaniowe?
- Kto przygotowuje przebieg spotkań?
- Kto prowadzi te spotkania?

- W jaki sposób omawiamy efektywność tych spotkań?
- W jaki sposób tworzymy poszczególne programy i jaki jest sposób podejmowania decyzji w ich sprawie?
- W jaki sposób omawiamy i oceniamy ich przebieg?
- W jaki sposób członkowie zespołu poddają ewaluacji swoją pracę i jak często to następuje?
- Jakie są wypracowane sposoby omawiania trudności w pracy z poszczególnymi zespołami klasowymi i pojedynczymi uczniami?
- W jaki sposób umożliwiamy członkom zespołu mówienie o swoich trudnościach i organizowane są sposoby pomocy w tych sytuacjach?
- W jaki sposób zespół ocenia swoją pracę?
- W jaki sposób postępujemy z osobami, które łamią normy współpracy zespołu?

Te wypracowane standardy powinny być poddawane regularnej ocenie ich efektywności i modyfikowane odpowiednio do zmieniających się potrzeb zespołu.

Obszar IV Moduł 2.1 Zał. 3

## Studium przypadku 10 Praca zespołowa w szkole

Zespoły zadaniowe w szkole stały się jej trwałym elementem i wymogiem prawnym stawianym przez ustawodawcę.

Wśród wielu korzyści, jakie daje szkole praca zespołowa, wymienić można:

- tworzenie efektu synergii umożliwiającego wykorzystanie potencjału zespołu do poprawy jakości nauczania, wychowania, organizacji pracy, umiejętności i wiedzy członków grupy,
- zwiększanie efektywności pracy szkoły przez ograniczenie ryzyka indywidualnych błędów i pomoc tym, którzy mają trudności w wykonywaniu zadania,
- doskonalenie umiejętności prowadzenia dialogu, która ułatwia współdziałanie i otwartą komunikację umożliwiającą wykonywanie tego, co ludzie potrafią najlepiej na rzecz wspólnego dobra,
- wzmacnianie więzi między nauczycielami i integracja środowiska szkoły,
- nowe pomysły będące często oryginalnymi rozwiązaniami problemów uczniów lub nauczycieli,
- wzrost poczucia bezpieczeństwa, zaspokajanie potrzeby przynależności<sup>1</sup>.

Praca zespołowa powoduje, iż nauczyciele pracujący w danej grupie mogą mieć bezpośredni wpływ na podejmowane decyzje, a tym samym na funkcjonowanie szkoły. Wpływa to na ich poczucie współodpowiedzialności za szkołę oraz identyfikację z wyznaczanymi celami działań. Ponadto nauczyciel, który nabywa umiejętności pracy w grupie, może w łatwiejszy sposób kształtować te umiejętności wśród uczniów. Z badań wynika także, że jeżeli wykonywane zadania wymagają

różnorodnych umiejętności, doświadczeń, to zespoły pracownicze z reguły uzyskują lepsze wyniki niż indywidualni pracownicy<sup>2</sup>. Konieczność uczenia uczniów umiejętności działania zespołowego to umiejętność zapisana w podstawie programowej. Aby zatem nauczyciel potrafił nauczyć tej umiejętności uczniów, sam musi ją opanować.

Pewnego dnia Olga otrzymuje e-mail od jednej z nauczycielek. W e-mailu nauczycielka opisuje nieformalną grupę sterującą, którą udało jej się powołać wraz z innymi nauczycielami, i prosi Olę o pomoc w realizacji dalszych działań:

**Olga Kowalska**

**Od: Justyna Nowak**

**Wysłano: 22 czerwca 2013 20:12**

**Do: Olga Kowalska**

**Temat: Współpraca w zespołach nauczycielskich**

Szanowna Pani Dyrektor!

Zwracam się do Pani jako lider nauczycieli klas młodszych z prośbą o wsparcie dotyczące realizowanego od jakiegoś czasu w naszej szkole projektu. Jak zapewne Pani pamięta, podczas styczniowej rady pedagogicznej jedna z koleżanek nauczycielek II etapu edukacyjnego omawiała śródroczne wyniki diagnozy umiejętności uczniów klasy czwartej.

Niestety, niedawni nasi uczniowie nie osiągnęli wtedy wysokiego wyniku. Przyznam, że było nam (nauczycielkom klas I–III) przykro słuchać zarówno samych wyników, jak i komentarza. Odczułyśmy, że wynik uczniów jest bezpośrednim skutkiem naszej złej pracy. Trudno nam było się pogodzić z taką oceną i chociaż to wywołało „burzę” w naszym gronie, ostatecznie spowodowało pewne przemyślenia i formalny wniosek do realizacji w II semestrze – **zwracanie większej uwagi na ćwiczenia utrwalające znajomość tabliczki mnożenia**. Wniosek dotyczył nauczycieli zarówno I, jak i II etapu edukacyjnego.

Wkrótce po wspólnej radzie spotkałyśmy się w gronie nauczycielek klas I–III w celu ustalenia

<sup>1</sup> M. Osińska, *Praca zespołowa w szkole*, s. 5, [www.ore.pl](http://www.ore.pl).

<sup>2</sup> S. Wlazło, *Działanie zespołowe nauczycieli i kształtowanie kompetencji uczniów w działaniu zespołowym*, <http://www.npseo.pl/data/various/files/wlazlo.pdf>.

przyczyn sytuacji, do której doszło. Zależało nam na wykryciu powodów, gdyż, jak sądziłyśmy, są one kluczowe dla rozwiązania problemu. Padło wiele sugestii. Udało nam się z nich wyciągnąć wnioski, a następnie ustalić pewien plan poprawy sytuacji. Znalazły się w nim takie postanowienia:

1. Poznanie alternatywnych metod nauki tabliczki mnożenia z użyciem słuchowego, czuciowego oraz wzrokowego uczenia się uczniów (metoda japońska, hinduska, palcowa, sposób z użyciem rymowanek i piosenek czy pałeczek Napiera).
2. Ustalenie kroków wdrażania programu nauczającego wraz z terminarzem – nauczenie siebie i dzieci innych metod nauki tabliczki mnożenia, wprowadzenie krótkich, ale codziennych sprawdzianów (nie zawsze pisemnych), przeprowadzenie kilku etapów konkursu – klasowego, międzyklasowego i szkolnego i w końcu międzyszkolnego.
3. Podzielenie się zadaniami. Każda z nas wybrała spośród tych zadań coś dla siebie i zobowiązała się przygotować na następne spotkanie.

Ten plan wymagał od każdej z nas dodatkowych działań, jednak ustalone terminy spotkań i kolejnych kroków ułatwiły nam jego zrealizowanie. Koleżanki z klas III opracowały prezentację

sposobów nauki tabliczki mnożenia, koleżanki z klas II przygotowały konkurs szkolny i międzyszkolny. Ja podjęłam się sprawozdania z tego działania, ale również pewnej misji, z którą się do Pani zwracam.

Mamy już wszystkie wyniki uczniów. Są dużo lepsze niż przed rokiem. Podjęłyśmy się także diagnozy stylów uczenia się dzieci. Chcemy się podzielić wypracowanymi metodami pracy i uzyskaną wiedzą z koleżankami z II etapu edukacyjnego. Sądzimy, że byłoby dobrze, gdyby mogły uczestniczyć w lekcjach, które prowadzimy w klasach trzecich. Ułatwiłoby to nam poznanie wymagań edukacyjnych stawianych uczniom, poznanie samych dzieci, ale również pozwoliłoby na kontynuację rozpoczętej przez nas pracy z wykorzystaniem nowych technik i metod. Czy możemy liczyć na Pani wsparcie?

Pozdrawiam,  
Justyna Nowak

Oldze bardzo spodobał się pomysł nauczycielek na wzajemne wizyty w klasach. Uznała, że ten sposób pracy warto rozszerzyć na pozostałą część szkoły. Następnym krokiem będzie zaplanowanie tych działań.



## Obszar IV Moduł 1.2 Zał. 1

## Polityka kadrowa dyrektora

## Zagadnienia cz. 1

- Podstawy prawne zatrudniania i nawiązywania stosunku pracy.
- Przekształcanie stosunku pracy, zmiana treści stosunku pracy na gruncie KP i KN.
- Kryteria doboru do zwolnienia nauczyciela.
- Rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem zawartej na czas określony oraz na czas nieokreślony.
- Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania.
- Wygaśnięcie stosunku pracy.
- Orzecznictwo sądów w zakresie rozwiązywania i wygaśnięcia stosunku pracy.

*Jeśli nie jesteś przygotowany na pomyłkę, nigdy nie wymyślisz nic oryginalnego.*

Ken Robinson<sup>3</sup>

## Źródła prawa

- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, ze zm.) – art. 6 ust. 6, art. 7 ust. 1a, 1b, 1ba, 1c, 1d, 1e, 1f, 1g.
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2014 r., poz. 191, ze zm.) – rozdział IV Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502, ze zm.).

**Art. 10. 1.** Stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w przypadku powołania

zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej – w zespole szkół **na podstawie umowy o pracę lub mianowania**, z zastrzeżeniem ust. 8.

**ust. 8.** Nie można nawiązać stosunku pracy z nauczycielem, który nie spełnia warunków, o których mowa w **ust. 5 pkt 2–5**, z zastrzeżeniem ust. 9 (za zgodą KO bez kwalifikacji w przypadku ust. 7).

**ust. 5.**

1. ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych;
2. nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne lub dyscyplinarne lub postępowanie o ubezwłasnowolnienie;
3. nie był karany za przestępstwo popełnione umyślnie;
4. posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska;

**ust. 9.** W przypadku, o którym mowa w ust. 7, jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia osoby posiadającej wymagane kwalifikacje, można za zgodą organu sprawującego nadzór pedagogiczny zatrudnić nauczyciela, który nie spełnia warunku wymienionego w ust. 5 pkt 5.

**Art. 10. 2.** Z osobą posiadającą wymagane kwalifikacje (...) i **rozpoczynającą pracę w szkole stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony na jeden rok szkolny** w celu odbycia stażu wymaganego do uzyskania awansu na stopień nauczyciela kontraktowego, z zastrzeżeniem ust. 7.

3. W szczególnych przypadkach uzasadnionych potrzebami szkoły z osobą, o której mowa w ust. 2 (...), lecz nieposiadającą przygotowania pedagogicznego, dopuszczalne jest nawiązanie stosunku pracy, o ile osoba ta zobowiąże się do uzyskania przygotowania pedagogicznego w trakcie odbywania stażu. (...)

4. **Stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony**, z zastrzeżeniem ust. 7.

(nie ma znaczenia liczba godzin realizowanych przez nauczyciela kontraktowego. Nawet zatrudnienie w wymiarze 1/18 powinno być na czas nieokreślony)

**Art. 10. 5.** Stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli:

<sup>3</sup> K. Robinson, [www.ted.com/talks/ken\\_robinson\\_says\\_schools\\_kill\\_creativity](http://www.ted.com/talks/ken_robinson_says_schools_kill_creativity).

- 1) posiada obywatelstwo polskie, z tym że wymóg ten nie dotyczy obywateli państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym;
- 2) ma pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych;
- 3) nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne lub dyscyplinarne, lub postępowanie o ubezwłasnowolnienie;
- 4) nie był karany za przestępstwo popełnione umyślnie;
- 5) posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska;
- 6) istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

#### Wymagania konieczne do zatrudnienia na podstawie mianowania

**Art. 10. 5a.** Stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym:

- 1) nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, o ile spełnione są warunki określone w ust. 5;
- 2) w przypadku nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego w czasie trwania umowy o pracę zostały spełnione warunki, o których mowa w ust. 5.

**5b.** Przekształcenie podstawy prawnej stosunku pracy, o którym mowa w ust. 5a, potwierdza na piśmie dyrektor szkoły.

**Nauczyciel, który spełni wymagania określone w ust. 5a, jest zatrudniony na podstawie mianowania, nawet jeśli dyrektor tego nie potwierdzi stosownym pismem.**

**Art. 10. 6.** W przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela, o których mowa w ust. 5 pkt 6, stosunek pracy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze, z zastrzeżeniem ust. 7.

#### Umowa o pracę na czas określony

1. **art. 10 ust. 2 KN** – nauczyciel stażysta, umowa na rok szkolny do 31 sierpnia – w celu odbycia stażu,
2. **art. 10 ust. 3 KN** – nauczyciel stażysta, umowa na rok szkolny do 31 sierpnia (brak przygotowania pedagogicznego),
3. **art. 10 ust. 7 KN** – bez względu na stopień awansu, na czas wynikający z zastępstwa lub organizacji nauczania, z prawem odstąpienia od awansu (art. 10 ust. 11 nauczyciel musi złożyć wnioski),
4. **art. 10 ust. 9 w związku z ust. 7 KN** – nauczyciel nie ma wymaganych kwalifikacji kierunkowych – za zgodą kuratora, na czas określony w decyzji, bez prawa do awansu i ze stawką stażysty.

**Art. 10. 8a.** W celu potwierdzenia spełniania warunku, o którym mowa w ust. 5 pkt 4, nauczyciel, **przed nawiązaniem stosunku pracy, jest obowiązany przedstawić dyrektorowi szkoły informację z Krajowego Rejestru Karnego.**

5. Do nauczycieli zatrudnionych na podstawie ust. 9 nie stosuje się przepisów rozdziału 3a. Dla celów płacowych nauczyciele ci są traktowani jak nauczyciele stażyści (**brak kwalifikacji za zgodą KO**).
6. W przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie ust. 7 (np. **zastępstwo**), posiadającego wymagane kwalifikacje, na jego wniosek odstępuje się od stosowania przepisów rozdziału 3a. Dla celów płacowych nauczyciele ci są traktowani jak nauczyciele stażyści, chyba że posiadają wyższy niż stażysta stopień awansu zawodowego.

**Art. 11.** Dyrektor szkoły nawiązuje z nauczycielem stosunek pracy odpowiednio na podstawie umowy o pracę lub mianowania na stanowisku zgodnym z posiadanymi przez nauczyciela kwalifikacjami oraz zgodnie z posiadanym przez nauczyciela stopniem awansu zawodowego.

#### IV SA/Po 115/08 Wyrok WSA w Poznaniu 2008-09-24

1. Wszystkich czynności z zakresu prawa pracy w szkole dokonuje dyrektor. Wprowadzenie obowiązku uzyskania opinii związku zawodowego przy nagrodzie dla nauczyciela jest



uszczerpleniem ustawowych kompetencji dyrektora.

2. Wprowadzenie obowiązku uzyskania zgody zarządu powiatu przy zatrudnianiu emerytowanego nauczyciela jest uszczerpleniem ustawowych kompetencji dyrektora szkoły.
3. Nieuprawnione jest twierdzenie, iż zarząd powiatu ma prawo podejmować uchwały wprowadzające mechanizm pozwalający na nadzorowanie i monitorowanie wydatków związanych z zatrudnianiem emerytów oraz przydzielaniem nauczycielom godzin ponadwymiarowych.

**Art. 13.** Stosunek pracy na podstawie mianowania nawiązuje się z dniem określonym w akcie mianowania, a jeżeli tego dnia nie określono – z dniem doręczenia tego aktu.

Akt mianowania nie jest tożsamy z aktem nadania stopnia nauczyciela mianowanego.

#### I PK 431/03 Wyrok SN 2004-09-10

Z przepisów art. 10 ust. 5 i 6 Karty Nauczyciela nie wynika automatycznie przekształcenie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony z chwilą nadania mu stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, tym bardziej że w świetle art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela nie jest wykluczone – przy spełnieniu wymienionych w tym przepisie przesłanek – nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym na podstawie umowy na czas określony. Stopnie awansu zawodowego nie łączą się bezpośrednio z podstawą nawiązania stosunku pracy.

#### art. 7 ust. 1a.

W uzasadnionych przypadkach w szkole może być za zgodą kuratora oświaty zatrudniona osoba niebędąca nauczycielem, posiadająca przygotowanie uznane przez dyrektora szkoły za odpowiednie do prowadzenia danych zajęć.

Osoba zatrudniana jest na podstawie Kodeksu pracy, na czas określony w decyzji kuratora, ze stawką max. nauczyciela dyplomowanego i z pensum wynikającym z KN – ust. 1b uoso.

**ust. 1d.** Przepisy ust. 1a i 1b stosuje się również w przypadku zatrudnienia osoby posiadającej przygotowanie zawodowe uznane przez dyrektora szkoły lub placówki za odpowiednie do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego, z tym że zatrudnienie tej osoby następuje za zgodą organu prowadzącego.

**ust. 1ba.** Wymagane jest zaświadczenie z KRK.

#### art. 7 ust. 1e i 1f.

W szkołach podstawowych w tym integracyjnych i specjalnych może być zatrudniony asystent nauczyciela w klasach 1–3 lub wychowawcy świetlicy, który wykonuje zadania wyłącznie pod kierunkiem nauczyciela lub wychowawcy świetlicy.

Asystent powinien posiadać wykształcenie co najmniej na poziomie nauczyciela szkoły podstawowej oraz mieć przygotowanie pedagogiczne. Jest on zatrudniany na podstawie Kodeksu pracy oraz koniecznie powinien przedstawić zaświadczenie z KRK.

**ust. 1g.** Asystentowi nie powierza się zadań określonych dla nauczycieli posiadających kwalifikacje z zakresu pedagogiki specjalnej.

## Obszar IV Moduł 1.3 Zał. 5

## Zestaw wymagań na stanowisko nauczyciela

### Planowanie i formułowanie oczekiwań wobec uczniów, innych osób

- Dążenie do rozwoju społeczności szkolnej i do własnego rozwoju.

Umiejętność formułowania elastycznych, a jednocześnie możliwych do realizacji celów pozwala mierzyć przyrost efektów uczenia. Z kolei znajomość efektów uczenia prowadzi do podwyższenia motywacji do dalszej pracy, przyczynia się do zwiększenia poczucia własnej wartości i osiągania sukcesów w uczeniu. Z drugiej strony podejmowanie przez nauczyciela aktywności w kierunku uzupełniania swej wiedzy i własnego rozwoju pozwala w sposób bardziej pełny zrozumieć sytuację ucznia, co także pośrednio stanowi przejaw facylitacji własnego uczenia się, a następnie mobilizuje do dzielenia się wiedzą. W ten sposób szkoła staje się społecznością uczącą się, w której partycypuje więcej podmiotów.

W pracy nauczyciela niezwykle ważną umiejętnością jest poszukiwanie i gromadzenie informacji o uczniach, ich warunkach życiowych, możliwościach i osiągnięciach uczniów, wymaganiach programowych, nowych metodach nauczania, dobrych praktykach, nowych technologiach itp. Mając tę wiedzę, nauczyciel może łatwiej dostosować przekazywane treści i formy ich przekazywania, aby w sposób jak najbardziej pełny osiągać ustalone cele związane z nauczaniem. Zdobyte tą drogą informacje pozwalają dostosować przekazywane treści do już ugruntowanego poziomu wiedzy uczniów, a także lepiej je zaplanować lub modyfikować zaplanowane treści. Dokonywana ustawiczna modyfikacja treści stanowi dla uczniów dobry przykład i buduje przeświadczenie o konieczności weryfikowania zdezaktualizowanych treści. Równie istotne jest dzielenie się wiedzą nie tylko w grupie uczniów, ale także nauczycieli i pozostałych członków społeczności szkolnej. Taka postawa buduje poczucie tożsamości, wzmacnia współpracę w ramach społeczności szkolnej i stanowi dobry przykład dla uczniów.

- Inicjatywa w ustalaniu celów i rozwiązywaniu problemów społeczności szkolnej

Umiejętność ta sprowadza się do zdolności wyprzedzania oczekiwań bieżących sytuacji i rozpoznawania kierunków zmian zarówno w metodach nauczania, jak i konieczności wykorzystywania nowoczesnych technologii, rozpoznawania możliwości, które pojawiają się w związku z rozwojem wydarzeń w szkole, społeczności szkolnej i zmianami w dalszym otoczeniu. Umiejętność ta dotyczy także możliwości wykorzystania zdobywanych przez uczniów kompetencji w praktyce, jak również przewidywania ewentualnych problemów przed ich wystąpieniem. Nauczyciel posiadający takie umiejętności koncentruje się na działaniu proaktywnym (w przeciwieństwie do działania reaktywnego, stanowiącego jedynie odpowiedź na bieżące problemy), choć jednocześnie bieżące wydarzenia są dla niego inspiracją do planowania i organizowania dodatkowych imprez, zajęć i innych inicjatyw.

- Rozumienie uczniów, innych członków społeczności.

Rozumienie innych przez nauczyciela sprowadza się do troski o rozpoznanie myślenia i uczuć, motywów działania uczniów i innych członków społeczności szkoły. Umiejętność ta wymaga od nauczyciela akceptacji drugiego człowieka, empatii, odpowiedniego nastawienia na odbiór informacji zwrotnych w trakcie procesu komunikowania się. Znajomość motywów zachowania innych ludzi, a w szczególności uczniów, pozwala zindywidualizować sposób przekazu treści, stosowaną przez nauczyciela argumentację i najbardziej skuteczne techniki motywowania do nauki. Przeświadczenie uczniów, że nauczyciel stara się ich rozumieć lub, że ich rozumie, buduje u nich poczucie bezpieczeństwa, wzmacnia poczucie własnej wartości i szacunek do siebie samych. W ten sposób czują oni, że nauczyciel dostrzega ich indywidualność. Uwzględnianie specyfiki możliwości poznawczych i przeżywanych emocji uczniów w procesie uczenia pozwala nauczycielowi na dokonywanie bieżących zmian w trakcie lekcji.

## Przewodzenie w zespole uczniowskim i całej społeczności

- Współpraca w zespole społeczności szkolnej.

Umiejętność ta sprowadza się do efektywnej koordynacji pracy zarówno w zespole uczniowskim, jak i odnoszącym się do całej społeczności szkolnej, a także aktywność wymaga nie tylko wspólne- go uzgadniania realizowanych zadań, ale także tworzenia pozytywnego klimatu w zespole, jak również wzajemnego udzielania sobie wsparcia. Współpraca nauczycieli w zespołach tworzących społeczność szkolną wydaje się niezbędnym warunkiem do prezentowania i wdrażania znaczących wartości, obecnych w misji szkoły. Z drugiej strony ułatwia proces uczenia się przez dzielenie się wiedzą, wzajemne uzupełnianie się i łatwość pozyskiwania pomocy w wyjaśnianiu niezrozumiałych treści i korzystanie z wzorów współpracy, które dostarczają sami nauczyciele. Nabyte przez uczniów doświadczenia i nawyki współpracy mogą zostać wykorzystane w dojrzałym życiu, ponadto grupowe realizowanie zadań rozwija potrzebę przynależności i zwiększa poczucie bezpieczeństwa.

- Budowanie odpowiedzialności w zespole społeczności szkolnej.

Budowanie odpowiedzialności w zespole jako umiejętność sprawia, że nauczyciel w sposób klarowny formułuje swoje oczekiwania wobec uczniów i innych członków społeczności szkolnej oraz troszczy się o to, aby były one uznane, realizowane przez wyznaczone podmioty. Tak sprecyzowane wymagania osoby te przyjmują jako własne, poczuwając się jednocześnie odpowiedzialnymi za ich spełnianie. Warunkiem ich realizacji jest jednak pełne ich zrozumienie. W ten bowiem sposób nauczyciel buduje poczucie bezpieczeństwa w zespole i sprawia, że jego członkowie bardziej wnikliwie analizują scenariusze przyszłych zdarzeń, aby nie poczuć się zaskoczonymi. Ze strony uczniów zrozumienie wymagań formułowanych pod ich adresem pozwala też docenić ich własny wysiłek, włożony

w uzyskanie zamierzonych rezultatów i wtórnie staje się źródłem satysfakcji.

- Kierowanie aktywnością uczniów.

Umiejętność ta oznacza takie oddziaływanie nauczyciela na uczniów, które mobilizuje ich do efektywnej, wspólnej pracy i pozwala osiągać w miarę najwyższe wyniki w nauczaniu. Odbywa się to przez stwarzanie w klasie i w całej społeczności klimatu sprzyjającego kreatywności myślowej. Kierowanie aktywnością uczniów zmierza do podejmowania działań służących nie tylko opanowywaniu założonych w programie wiedzy, kompetencji i umiejętności, ale także sprzyjających im jak najbardziej pełnemu kulturalnemu, osobowościowemu i duchowemu rozwojowi. Przez ten rozwój uczniowie mogą się wzajemnie mobilizować i wzmacniać efekt synergii w zespole uczniowskim, uzupełniać się i zachęcać do dalszej pracy. Ponadto taka aktywność pozwoli im lepiej rozpoznać swoje mocne strony i zwiększać poczucie własnej wartości, nawet jeśli nie osiągną sukcesu w nauce określonych przedmiotów.

- Rozbudzanie u uczniów pasji do uczenia się.

Rozbudzanie u uczniów pasji do uczenia się zmierza do udzielania uczniom wsparcia w procesie uczenia się, a przede wszystkim do rozbudzania u nich wiary we własne siły i poczucia psychologicznej dostępności<sup>4</sup>, sprawiającej, że zyskają oni przeświadczenie, iż wiedza i umiejętności „nie mają dla nich tajemnic” i zawsze pozostają w ich zasięgu. Jednocześnie tak realizowana aktywność nauczyciela wyznacza coraz to nowe obszary zainteresowań uczniów i umożliwia doświadczanie przyjemności z rozwiązywania problemów poznawczych i praktycznych. Nauczyciel może wówczas wykazać uczniowi, że szkoła nie jest jedynym miejscem, gdzie można się i trzeba uczyć. Najistotniejsze jest, aby nauczyciel wzmacniał i promował wszelkie przejawy zainteresowań uczniów.

4 G. Bartkowiak, *Psychologia zarządzania*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Poznań 1999.

## Funkcjonowanie prospołeczne w społeczności szkolnej

- Podejmowanie wyzwań i udzielanie wsparcia.

Umiejętność ta sprowadza się do zaangażowania się nauczyciela na rzecz każdego ucznia, tak aby pomóc mu w osiągnięciu sukcesu na miarę jego możliwości. Prezentując optymizm i wiarę w możliwości ucznia (a jednocześnie biorąc pod uwagę i znając aktualne mocne i słabe strony ucznia), nauczyciel wybiera najbardziej skuteczny sposób motywowania go do nauki i przekraczania własnych możliwości. Wspomniane pozytywne nastawienie wtórnie wzmacnia u ucznia poczucie własnej wartości. Szczególnego znaczenia nabierają pomoc i wsparcie nauczyciela w odniesieniu do uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym w odniesieniu do uczniów szczególnie uzdolnionych, wówczas zaangażowana postawa nauczyciela wyzwala dodatkową aktywność uczniów.

- Zaufanie do siebie i społeczności szkolnej.

Umiejętność ta powoduje, że nauczyciele wierzą nie tylko w swoje możliwości i profesjonalizm w pracy nauczyciela, ale także prezentują wysokie ambicje w odniesieniu do uczniów i innych członków społeczności. Zaufanie zakłada posiadanie przez drugą osobę zbliżonego lub identycznego systemu wartości, pozwalającego przewidzieć jej zachowanie. Zaufanie do siebie i innych w dużej mierze odwołuje się do zgromadzonego doświadczenia, dotyczącego relacji międzyludzkich w zróżnicowanych sytuacjach społecznych. Demonstrowanie zaufania przez nauczyciela wyzwala większą odporność emocjonalną w sytuacji podejmowania przez uczniów nowych wyzwań. Jest to jednocześnie droga do budowania poczucia identyfikacji całej społeczności szkolnej.

- Odwaga w kreowaniu prawdy w społeczności szkolnej.

Odwaga w kreowaniu prawdy sprowadza się do wzajemnego zaufania nauczycieli i wszystkich członków społeczności szkolnej, w odniesieniu do ich własnego profesjonalizmu, poszanowania prawdy, nawet jeśli wspomniana prawda nie spotkałaby się ze społeczną akceptacją. Promowanie takiej postawy zarówno sprawia, że nauczyciele cieszą się szacunkiem uczniów, jak i buduje atmosferę ustawicznego dążenia do poznania prawdy, nowych osiągnięć w nauce, nawet jeśli w danym momencie posiadana wiedza wymaga przełamywania utrwalonych stereotypów. Odwaga w kreowaniu prawdy wymaga od nauczycieli i przedstawicieli społeczności szkolnej wzajemnego zaufania, tworzenia klimatu uczciwego i zgodnego z prawdą wyrażania myśli, tolerancji błędów i pomyłek, a więc w rezultacie poczucia bezpieczeństwa.

- Szacunek do innych członków społeczności szkoły.

Sprowadza się do okazywania przez nauczyciela uznania i akceptacji wszystkich członków społeczności szkolnej, doceniania ich wkładu w codziennej pracy, zaangażowania na rzecz społeczności i wyznawanych przez nich wartości niezależnie od tego, czy są tożsame, czy też różniące się od wartości nauczyciela. Akceptacja odmienności odnosi się do wielu innych charakterystyk, takich jak rasa, stan niepełnosprawności, posiadanie szczególnych uzdolnień lub niespełniające oczekiwań możliwości intelektualne. Prezentowanie szacunku do innych w społeczności szkolnej przez przedstawicieli tejże społeczności i poza nią jest postawą, z której czerpią wzory uczniowie, przenosząc je na relacje w grupach rówieśniczych.

Obszar IV Moduł 1.2 Zał. 2

CV 1

Imię i nazwisko  
ul. xxxxxxxxxxxx  
99-631 xxxxxxxx  
tel. xxxxxxxxxxxx  
e-mail: @xxxxxxx

Miasto, 06.03.2014

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

01.09.2008–07.10.2009	<b>Przedszkole Niepubliczne</b> Stanowisko: nauczyciel przedszkola
02.07.2009	<b>Uzyskanie stopnia nauczyciela kontraktowego</b>
09.06.2008–30.06.2008	<b>Przedszkole Niepubliczne</b> Umowa o dzieło: prowadzenie zajęć z młodszą grupą

AKTYWNOŚĆ DODATKOWA

2011–2013	Jednoosobowa działalność gospodarcza (firma o profilu programistycznym)
2005–2006	Kurs tańca w Formacji Tańca Towarzyskiego GAMZA (tańce latynoskie i standardowe)
Wakacje 2006	Praca sezonowa w Stanach Zjednoczonych (dział obsługi klienta – praca w zespole)
Wakacje 2001–2005	Animator i opiekun dzieci i młodzieży podczas dwutygodniowych turnusów rekolekcyjnych

WYKSZTAŁCENIE

2007–2009	Uniwersytet, Wydział Humanistyczny, kierunek: logopedia. Studia podyplomowe.
2003–2008	Uniwersytet, Wydział Pedagogiki i Psychologii, kierunek: pedagogika, specjalizacja: wychowanie przedszkolne i wczesnoszkolne. Tytuł magistra.

SZKOLENIA I KURSY

12.02.2014	Tworzenie improwizacji ruchowych do muzyki
12.02.2014	Recykling twórczy – pomysły i sposoby zabaw plastycznych z wykorzystaniem odzyskanych materiałów i opakowań
09.12.2013	Praca z „trudnym” wychowawczo dzieckiem w edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej
11.05.2009	Zanim dziecko pójdzie do szkoły – wspieranie rozwoju dziecka na podstawie nowych publikacji MAC Edukacja: Przedszkole Trzylatka, Przedszkole Czterolatka, Roczne przygotowanie przedszkolne – Nasze Przedszkole

22.04.2009	„Nie wiem, jak to pani powiedzieć...” – przekazywanie rodzicom trudnych informacji
07.03.2009	Dziecko w świecie praw i obowiązków. Praktyczne przykłady zabaw i zajęć z dziećmi w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym
15.11.2008	Zimowe czary. Twórcze scenariusze imprez zimowych dla dzieci
2003	Kurs Wychowawcy Kolonijnego
2001	KODA – Kurs Oazowy Dla Animatorów

DODATKOWE INFORMACJE

Języki	angielski średnio zaawansowany, niemiecki podstawowy (egzamin TELC B1)
Cechy osobowości	solidna, pracowita, radosna, z poczuciem humoru, dokładna, odpowiedzialna, zorganizowana, odporna na stres i presję czasu, kulturalna, otwarta, energiczna, twórcza
Prawo jazdy kategorii B	
Zdolności	układanie wierszyków, rymowanek dla dzieci, zdolności plastyczne muzyczne (prowadzenie prób scholi, kurs KAMUZO – Kurs Animatora Muzycznego Oazy)
Bez nałogów	

ZAINTERESOWANIA

literatura fachowa z zakresu pedagogiki i logopedii  
beletrystyka  
taniec  
narty  
podróże

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w mojej ofercie pracy dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji zgodnie z Ustawą z dn. 29.08.1997 roku o ochronie danych osobowych (Dz.U. Nr 133, poz. 883).

Źródło: opracowanie własne.



Obszar IV Moduł 1.2 Zał. 3

## List motywacyjny 1

xxxxxxxxxxxxxxxxx  
ul. xxxxxxxxxxxxxx  
99-631 xxxxxxxxxxx  
tel. xxxxxxxxxxxx  
e-mail: @xxxxxxxx

Miasto, 06.03.2014

Szanowni Państwo

Chciałabym przedstawić swoją kandydaturę na stanowisko nauczyciela nauczania początkowego.

Ukończyłam studia magisterskie na kierunku pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna, a także studia podyplomowe w zakresie logopedii. Bezpośrednio po nich ponad rok pracowałam w przedszkolu jako nauczyciel. Opiekowałam się głównie grupą pięciolatek, ale do moich obowiązków należało także prowadzenie zajęć z trzylatkami i grupami starszymi. Pozwoliło mi to zdobyć doświadczenie w pracy ze wszystkimi grupami wiekowymi, od maluchów po sześciolatki.

Przerwa w wykonywaniu zawodu spowodowana była powiększeniem się mojej rodziny i poświęceniem czasu na wychowanie dwóch synów. Lata te przyniosły korzyść nie tylko moim dzieciom, ale także mi pozwoliły nabrać bardziej dojrzałego spojrzenia na wychowanie i nauczanie.

Bardzo chciałabym kontynuować swój rozwój zawodowy. Powróciłam do doksztalcania się przez uczestnictwo w kursach dla nauczycieli. Planuję korzystać z nich średnio raz w miesiącu.

Jestem osobą bezkonfliktową, pracowitą. Nie boję się podejmowania nowych zadań i dobrze reaguję na stres. Lubię ukierunkowywać swoje lekcje na rozwijanie twórczości, także tej plastycznej. Jako logopeda szczególną uwagę przywiązuję do stymulowania i kontrolowania poprawnej wymowy u dzieci.

Uważam, że dzięki mojemu wykształceniu i kreatywności jestem w stanie zapewnić dzieciom ciekawe i dobrze przygotowane zajęcia.

Jestem ponadto osobą aktywną, bardzo lubię wycieczki, ruch o każdej porze roku, próbuję nowych form aktywności, do których angażuję także synów. W wolnym czasie czytam, gotuję, opracowuję nowe pomysły plastyczne. Obecnie przygotowuję zbiór wierszy autorskich dla dzieci, który zostanie opublikowany w formie aplikacji mobilnej, a być może również w wersji drukowanej.

Jeśli będą Państwo zainteresowani moją kandydaturą, bardzo proszę o kontakt.

Z poważaniem  
Podpis

CV 2

CURRICULUM VITAE

Imię i nazwisko

INFORMACJE OSOBISTE

**Adres:** xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx  
**Telefon:** xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx  
**E-mail:** @xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx  
**Wiek:** 27 lat

WYKSZTAŁCENIE

**Uniwersytet**  
**Zakres:** logopedia (czterosemestralne studia podyplomowe)  
**Praca dyplomowa:** *Studium przypadku...*  
**Lata nauki:** 2010–2012

**Szkoła Wyższa**  
**Zakres:** edukacja elementarna – wychowanie przedszkolne i nauczanie wczesnoszkolne (trzysemestralne studia podyplomowe)  
**Lata nauki:** 2010–2011

**Uniwersytet**  
**Kierunek:** pedagogika (studia stacjonarne jednolite magisterskie)  
**Praca dyplomowa:** *Rodzina adopcyjna jako forma kompensacji sieroctwa naturalnego i społecznego*  
**Lata nauki:** 2005–2010 (certyfikat jakości kształcenia UKA)

**Liceum Ogólnokształcące**  
**Profil:** matematyczno-fizyczny  
**Lata nauki:** 2002–2005

UKOŃCZONE SZKOLENIA

Szkolenie dla kandydatów na wychowawców w placówkach wypoczynku dla dzieci i młodzieży. Centrum Szkolenia KLANZA

PRAKTYKA ZAWODOWA

Daty zatrudnienia	Pracodawca
1.09.2010–do teraz	Niepubliczne Przedszkole  Praca w charakterze nauczyciela wychowania przedszkolnego (wychowawca grupy). Opieka i prowadzenie zajęć ogólnorozwojowych z dziećmi w wieku 2,5–3 lat.
2.07.2010–11.07.2010	CARITAS



	Wolontariat; praca w charakterze wychowawcy kolonijnego. Opieka nad dziećmi w wieku 7–10 lat, organizowanie wypoczynku, zabaw i gier (referencje).
25.01.2010–1.07.2010	Osoba prywatna  Opieka nad dwójką dzieci w wieku: 1,6 oraz 6 lat.
11.12.2009–31.03.2010	Osoba prywatna  Opieka nad czwórką dzieci w wieku: 1,5; 4; 6 i 9 lat.
4.11.2009–20.01.2010	Przedszkole Specjalne  Uczestnictwo w zajęciach, opracowanie programu terapeutycznego dla jednego z wychowanków na podstawie przeprowadzonych badań.
17.08.2009–28.08.2009	Ośrodek Adopcyjno-Opiekuńczy  Uczestnictwo w sesjach szkoleniowych kandydatów do rodzinnej opieki zastępczej według programów „Rodzina” oraz „PRIDE”.
5.03.2008–18.05.2009	Osoba prywatna  Opieka na dwójką dzieci w wieku 4 i 6 lat.
1.09.2008–12.09.2008	Przedszkole  Praktyki w przedszkolu. Praca z dziećmi w wieku 3 do 6 lat (referencje).
3.07.2007–17.07.2007	CARITAS  Wolontariat; praca w charakterze wychowawcy kolonijnego. Opieka nad dziećmi w wieku 7–11 lat, organizowanie wypoczynku, zabaw i gier (referencje).
1.07.2006–31.08.2006	Osoba prywatna  Opieka nad 6-miesięcznym oraz 6-letnim dzieckiem.

UMIEJĘTNOŚCI

Doświadczenie w kontaktach z małymi dziećmi i młodzieżą  
Bardzo dobra organizacja swojego miejsca i czasu pracy  
Umiejętność współpracy w grupie  
Komunikatywność  
Prawo jazdy kat. B

JĘZYKI

Język migowy w stopniu średnio zaawansowanym  
Język angielski w stopniu średnio zaawansowanym (certyfikat uniwersytecki na poziomie B1)

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w mojej ofercie pracy dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji zgodnie z Ustawą z dn. 29.08.1997 roku o ochronie danych osobowych (Dz.U. Nr 133, poz. 883).

Źródło: opracowanie własne.

Obszar IV Moduł 1.2 Zał. 3

## List motywacyjny 2

Imię i nazwisko XXXXXXXXXXXX

Miasto, dnia 24.04.2014 r.

Adres XXXXXXXXXXXXXXXX

XX-XXX XXXXXXXX

Tel. XXXXXXXXXXXX

E-mail XXXXXXXX

Sz. P.  
Dyrektor  
Szkoły Podstawowej  
Szanowna Pani Dyrektor,

Renoma Szkoły, którą Pani kieruje, skłoniła mnie do przesłania moich dokumentów aplikacyjnych, choć zdaję sobie sprawę, że nie ogłaszała Pani wakatów.

W związku z moim wykształceniem oraz doświadczeniem w pracy z dziećmi chciałabym zainteresować Panią moją osobą. Jestem absolwentką pedagogiki, którą ukończyłam na Wydziale Nauk Społecznych w Uniwersytecie..., oraz absolwentką studiów podyplomowych Szkoły Wyższej z zakresu wychowania przedszkolnego i wczesnoszkolnego. Dodatkowo ukończyłam studia z zakresu logopedii na Uniwersytecie.

Do tej pory zajmowałam się podopiecznymi w różnym wieku, a także w różnych placówkach. Do moich doświadczeń mogę zaliczyć pracę w przedszkolu, gdzie zapoznałam się ze specyfiką pracy wychowawcy grupy. Dotychczasowa praktyka zawodowa pozwoliła mi nabyć kilka ważnych cech, które z pewnością będę mogła wykorzystać w codziennej pracy w Pani Szkole. Przede wszystkim jestem osobą dobrze zorganizowaną i cierpliwą. Z powodzeniem łączyłam studia z pracą zawodową, a także z wychowywaniem dziecka. Niewątpliwym atutem, który wykorzystuję w pracy z dziećmi, jest moje zamiłowanie do muzyki. Przez kilka lat śpiewałam w Chórze Gospel, obecnie poznaję układy choreograficzne dla kobiet oparte na tańcach latynoamerykańskich. Szybko się uczę i chętnie doksztalcam, z przyjemnością podejmuję nowe wyzwania. Podczas ostatnich kilku lat doskonaliłam swoje cechy charakteru oraz usposobienie, tak aby w codziennej pracy postrzegano mnie jako kompetentną, odpowiedzialną, rzetelną i wytrwałą osobę z profesjonalnym podejściem do dzieci. Niewątpliwą rolę w tym procesie odegrała moja wiedza z zakresu pedagogiki, psychologii oraz logopedii, którą z satysfakcją chciałabym doskonalić w kierowanej przez Panią placówce. Jestem przekonana o tym, że byłaby Pani zadowolona z mojej pracy zarówno w charakterze wychowawcy w oddziale przedszkolnym, edukacji wczesnoszkolnej, czy też jako logopedy.

Możliwość odbycia rozmowy kwalifikacyjnej byłaby dla mnie okazją do bliższego zaprezentowania mojej osoby i pełniejszego poznania Szkoły, z którą chciałabym związać swoją karierę zawodową.

Oczekując na odpowiedź, pozostaję z wyrazami szacunku

Załączniki:

1) Życiorys

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych dla realizacji procesu rekrutacji (zgodnie ustawą o ochronie danych osobowych z dnia 29.08.1997 r. Dz.U. Nr 133, poz. 883).

Obszar IV Moduł 1.2 Zał. 2

CV 3

CURRICULUM VITAE

Xxxxxxx Xxxxxx

tel.: xxx xxx xxx  
e-mail: xxxxxxxxxxxxxxxx  
data i miejsce urodzenia: xxxxxxxxxxxxxxxx  
adres: xxxxxxxxxxxxxxxx

PRZEBIEG EDUKACJI

- 2012–2014      Uniwersytet, Wydział Artystyczny
- **edukacja artystyczna w zakresie sztuk plastycznych,** spec.: **grafika**
  - stacjonarne II stopnia, uzyskany tytuł: magister sztuki.
- 2012–2014      Wyższa Szkoła Pedagogiczna
- **pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna**
  - podyplomowe – 3 semestry
- 2010–2012      Zaoczna Policealna Szkoła Organizacji Reklamy
- **organizacja reklamy**
  - uzyskany tytuł: technik organizacji reklamy.
- 2009–2012      Uniwersytet, Wydział Artystyczny
- **edukacja artystyczna w zakresie sztuk plastycznych,** spec.: **grafika**
  - stacjonarne I stopnia, uzyskany tytuł: licencjat.
- 2006–2009      I LO
- profil: menadżerski (matematyka, informatyka, fizyka).

PRZEBIEG PRACY ZAWODOWEJ

- 09.07.2012–08.08.2012      TUR
- **wychowawca kolonijny**
  - 2 turnusy – Zakopane: Biały Dunajec, Poronin; konwój dzieci, opieka i realizacja programu profilaktycznego – umowa zlecenie (referencje);
- 28.10.2011–06.01.2012      drukarnia, studio graficzne;
- **introligator**
  - obsługa maszyn introligatorskich, obróbka wydruku.

PRAKTYKA ZAWODOWA

- 7/8.06.2014      Współtwórca i współwykonawca projektu „xxxxxx” podczas Nocy Kultury w Mieście.
- 01.09.2013–14.09.2013      **Szkoła Podstawowa z Oddziałami Integracyjnymi:** praktyka pedagogiczna w klasie II i III integracyjnej; hospitacja i prowadzenie zajęć.
- 15.04.2013–16.05.2013      **Szkoła Podstawowa z Oddziałami Integracyjnymi:** praktyka pedagogiczna w klasie pierwszej szkoły podstawowej; hospitacja i prowadzenie zajęć (30 godz.).

11.02.2012–01.03.2013	<b>Przedszkole:</b> praktyka ciągła (70 godz.); prowadzenie zabaw dydaktycznych, uczestnictwo w zajęciach dydaktycznych jako asystent, hospitacja pracy nauczyciela z dziećmi.
03.12.2012–14.03.2013	<b>Gimnazjum:</b> praktyka ogólnopedagogiczna i metodyczna (150 godz.); hospitacja i prowadzenie lekcji plastyki, zajęć artystycznych, kółka plastycznego.
02.08.2011–11.08.2011	<b>TUR:</b> wychowawca kolonijny, konwój dzieci, opieka i realizacja programu profilaktycznego.
09.07.2011–23.07.2011	Praktyka metodyczno-plenerowa (52 godz.); prowadzenie zajęć artystycznych. Udział w projekcie UE <i>Profesjonalizm w edukacji</i> . Przygotowanie i realizacja nowego programu praktyk pedagogicznych na Wydziale Artystycznym.
01.03.2011–29.03.2011	<b>Agencja reklamy:</b> praktyka zawodowa; projektowanie elementów graficznych, obróbka wydruku.
14.02.2011–23.05.2012	<b>Gimnazjum:</b> praktyki pedagogiczne w zakresie edukacji plastycznej i wiedzy o kulturze 180 godz. w tym: ogólnopedagogiczna 36 godz., metodyczno-przedmiotowa 62 godz., śródroczna 30 godz., metodyczno-plenerowa 52 godz. w (Mazury); obserwacja, dokumentowanie i prowadzenie lekcji plastyki, zajęć artystycznych i koła plastycznego w klasach gimnazjalnych, przygotowywanie pomocy naukowych.
21.09.2010–19.10.2010	<b>Agencja reklamy:</b> praktyka zawodowa; projektowanie graficzne, nadruk na płytach, obsługa maszyn, obróbka wydruku.

#### KURSY, SZKOLENIA

---

27.11.2010–12.12.2010      Kurs na wychowawcę w placówkach wypoczynku dla dzieci i młodzieży.

#### JĘZYKI OBCE

---

- angielski – znajomość komunikatywna w mowie i piśmie
- rosyjski – znajomość komunikatywna w mowie i piśmie
- francuski – znajomość podstawowa w mowie i piśmie

#### INNE UMIEJĘTNOŚCI

---

- obsługa komputera w środowisku Windows
- znajomość pakietu Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint)
- znajomość programów graficznych: CorelDRAW, Adobe Photoshop
- prawo jazdy – kat. B
- książeczka zdrowia do celów sanitarno-epidemiologicznych

#### ZAINTERESOWANIA

---

- fotografia
  - psychologia
- 

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (zgodnie z Ustawą z dnia 29.08.1997 roku o ochronie danych osobowych; tekst jednolity: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926, ze zm.).

podpis

Źródło: opracowanie własne.

Obszar IV Moduł 1.2 Zał. 3

## List motywacyjny 3

Imię i nazwisko: xxxxxxxxx

Adres: xxxxxxxxx

Tel.: xxx xxx xxx

E-mail: @xxxxxxx

Szkoła Podstawowa

Szanowni Państwo,

Chciałabym zgłosić swoją kandydaturę do pracy w Państwa szkole w charakterze nauczyciela klas I–III lub nauczyciela plastyki.

W 2014 roku ukończyłam studia na Wydziale Artystycznym na kierunku: edukacja artystyczna w zakresie sztuk plastycznych, o specjalności grafika, uzyskując tym samym tytuł magistra sztuki. W marcu b.r. ukończyłam również studia podyplomowe na kierunku: edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna. Podczas nauki odbywałam praktyki w przedszkolach i szkołach na różnych etapach edukacyjnych, posiadam udokumentowane doświadczenie. W czasie studiów, w okresie wakacyjnym, wyjeżdżałam do pracy na koloniach letnich jako wychowawca kolonijny.

Jestem osobą odpowiedzialną i troskliwą. Cechuje mnie otwartość i komunikatywność, z łatwością nawiązuję kontakt z dziećmi. Jestem również mamą, dzięki temu, wiem na czym polega opieka nad małym dzieckiem nie tylko w teorii, ale także w praktyce, oraz jak ważne są rozwój dziecka i jego dobre wychowanie.

Myślę, że moje wykształcenie i dotychczasowe doświadczenie przemawiają na moją korzyść. Jeśli moja osoba wzbudzi Państwa zainteresowanie, proszę o kontakt, z przyjemnością osobiście zaprezentuję się na rozmowie kwalifikacyjnej.

Z poważaniem  
podpis

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (zgodnie z Ustawą z dnia 29.08.1997 roku o ochronie danych osobowych; tekst jednolity: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926, ze zm.).

## Curriculum Vitae

<b>Stan cywilny:</b>	Panna
<b>Data urodzenia:</b>	XXXXXXXXXX
<b>Miejsce urodzenia:</b>	XXXXXXXXXX
<b>Adres:</b>	XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX
<b>Telefon:</b>	XXXXXXXXXX
<b>E-mail:</b>	XXXXXXXXXX

2012–2014	Studia magisterskie – Uniwersytet, kierunek: pedagogika wczesnoszkolna i przedszkolna.
2009–2012	Licencjat – Uniwersytet, kierunek: pedagogika wczesnoszkolna i przedszkolna.
2006–2009	Liceum ogólnokształcące.

25.03.2013–4.04.2013	Praca jako hostessa
1.09.2009–31.05.2010	Staż w Szkole Podstawowej, w zawodzie: bibliotekarz
1.10.2010–31.01.2011	Praca w Szkole Podstawowej, pomoc nauczyciela
1.02.2011–30.06.2011	Praca w Szkole Podstawowej, pomoc nauczyciela

- J. angielski – średnio zaawansowany
- J. niemiecki – początkujący

- prawo jazdy kat. B
- dobra obsługa komputera
- dobra znajomość pakietu Microsoft Office
- gra na gitarze (w latach 1997–2009 członek chóru)

- moda, muzyka, film, sport, turystyka

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (zgodnie z Ustawą z dnia 29.08.1997 roku o ochronie danych osobowych; tekst jednolity: Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926, ze zm.).

Źródło: opracowanie własne.

Obszar IV Moduł 1.2 Zał. 3

## List motywacyjny 4

Imię i nazwisko XXXXXXXXXXXX

Miasto, 12 lipca 2014 roku

Adres xx-xxx xxxxxxxx

ul. xxxxxxxxxx

tel. xxxxxxxxxx

e-mail xxxxxxxx

Szanowna Pani Dyrektor!

Chciałabym zgłosić swoją kandydaturę do pracy na stanowisku nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej, przedszkolnej lub asystenta nauczyciela. Od zawsze moim marzeniem jest praca z dziećmi w młodszy wieku szkolnym i przedszkolnym.

Jestem absolwentką studiów pierwszego i drugiego stopnia o kierunku pedagogika wczesnoszkolna i przedszkolna Uniwersytetu. Wybór kierunku studiów i specjalizacji był moją świadomą decyzją i konsekwencją preferencji zawodowych.

Miałam okazję pracować w szkole podczas praktyk studenckich, stażu w bibliotece szkolnej oraz jako pomoc nauczyciela w oddziale przedszkolnym. Praca nauczyciela daje mi wiele satysfakcji i mam nadzieję, że właśnie w tym zawodzie będę mogła dalej się realizować. Lubię tę pracę i sądzę, że dobrze sprawdzam się w tej roli. Przede wszystkim ważne jest dla mnie, by zajęcia, które prowadzę, były dla dzieci interesujące, zachęcały do nauki i rozwijania ich zainteresowań.

Moim atutem mogą być umiejętności muzyczne. Przez 11 lat byłam członkiem chórów. We własnym zakresie, podczas praktyk, przygotowałam kurs gry na dzwonkach chromatycznych dla kl. II szkoły podstawowej. Ucząc nowej piosenki, korzystałam zawsze z akompaniamentu gitary. Zajęcia z dziećmi przedszkolnymi urozmaicałam różnymi, ciekawymi zabawami. Często przygotowywałam pomoce dydaktyczne pozwalające rozwijać wiedzę i umiejętności.

Jestem osobą odpowiedzialną i chętnie pracuję w zespole. Podczas moich doświadczeń w pracy w szkole miałam bardzo dobry kontakt z uczniami, nauczycielami i rodzicami. Potrafię pracować w sytuacjach stresujących i wymagających szybkiego podejmowania decyzji.

Z poważaniem  
podpis



CV 5

CURRICULUM VITAE

Dane osobowe

Imię i nazwisko:	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Data i miejsce urodzenia:	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Miejsce zamieszkania:	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Stan cywilny:	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Telefon:	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
E-mail:	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Wykształcenie

2010–2012	– studia magisterskie w WSH: kierunek– pedagogika, specjalność socjo- terapia;
2010–2011	– dwusemestralne studia podyplomowe: oligofrenopedagogika;
2007–2010	– studia licencjackie w WSH: kierunek – pedagogika, specjalność wy- chowanie przedszkolne i kształcenie zintegrowane.

Doświadczenie zawodowe

2009–2010	– staż w oddziałach przedszkolnych.
1.04.2012 r.–14.10.2012 r.	– CKiR „Akwawit”
Od 1.05.2014	– nauczyciel – w Southampton (UK)

Dodatkowe umiejętności

- prawo jazdy kategorii B, własny samochód;
- znajomość języka niemieckiego i angielskiego w stopniu komunikatywnym

Kursy

- pierwszej pomocy
- barmański I-stopnia

Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji (zgodnie z Ustawą z dnia 29.08.1997 roku o ochronie danych osobowych – Dz.U. Nr 133, poz. 883).

podpis

Źródło: opracowanie własne.

Obszar IV Moduł 1.2 Zał. 3

## List motywacyjny 5

Imię i nazwisko xxxxxxxxxxxxxx

Miasto, dn. 22.07.2014

Adres xxxxxx

xxxxxxxxxxxxxx

Telefon: xxxxxxxxxxxx

Do Dyrekcji

Zwracam się z uprzejmą prośbą o przyjęcie mnie do pracy w tutejszej szkole. Ukończyłam studia licencjackie w Wyższej Szkole Humanistycznej na kierunku: pedagogika, specjalność – wychowanie przedszkolne i kształcenie zintegrowane, otrzymując tytuł licencjata. Następnie podjęłam uzupełniające studia magisterskie na kierunku pedagogika o specjalności socjoterapia. Pracę magisterską obroniłam w czerwcu 2012 roku.

Jestem również absolwentką dwusemestralnych studiów podyplomowych z oligofrenopedagogiki. Od 16.01.2009 do 31.08.2009 r. odbyłam staż w przedszkolu samorządowym, a następnie – od 1.09.2009 do 15.01.2010 r. w przedszkolu, gdzie zapoznałam się ze specyfiką pracy wychowawczej oraz miałam możliwość prowadzenia zajęć z dziećmi, stosując innowacyjne metody pracy. Od maja 2014 roku jestem nauczycielem w Southampton. Prowadzę grupę przedszkolną oraz zastępuje nauczycieli w starszych klasach. W nadchodzącym roku akademickim zamierzam rozpocząć studia doktoranckie z psychologii. Chciałabym jak najbardziej poszerzyć i pogłębić swoją wiedzę; jest to jedno z moich marzeń, które realizuję i nad którym pracuję.

Moim atutem jest łatwość nawiązywania kontaktów z dziećmi i młodzieżą oraz umiejętność współpracy z nimi. Jestem człowiekiem, który wyznacza sobie konkretne cele zawodowe i potrafi je realizować. Cechuje mnie konsekwencja w działaniu i odpowiedzialność w podchodzeniu do wykonywanej pracy. Moją zaletą jest także zdolność szybkiego uczenia się i przystosowania się do środowiska. Lubię pracować z młodymi ludźmi i myślę, że jestem przez nich akceptowana. Jestem osobą o optymistycznym nastawieniu do życia i ludzi – nie boję się wyzwań, ponieważ nieodłącznym elementem mojego stylu bycia jest hasło: „mogę, potrafię”. Jestem kreatywna i staram się każde zadanie wypełnić w nowy sposób. Z chwilą podjęcia pracy jestem gotowa zmienić miejsce zamieszkania.

Wierzę, iż będziecie Państwo zainteresowani moją osobą.

Z poważaniem  
podpis

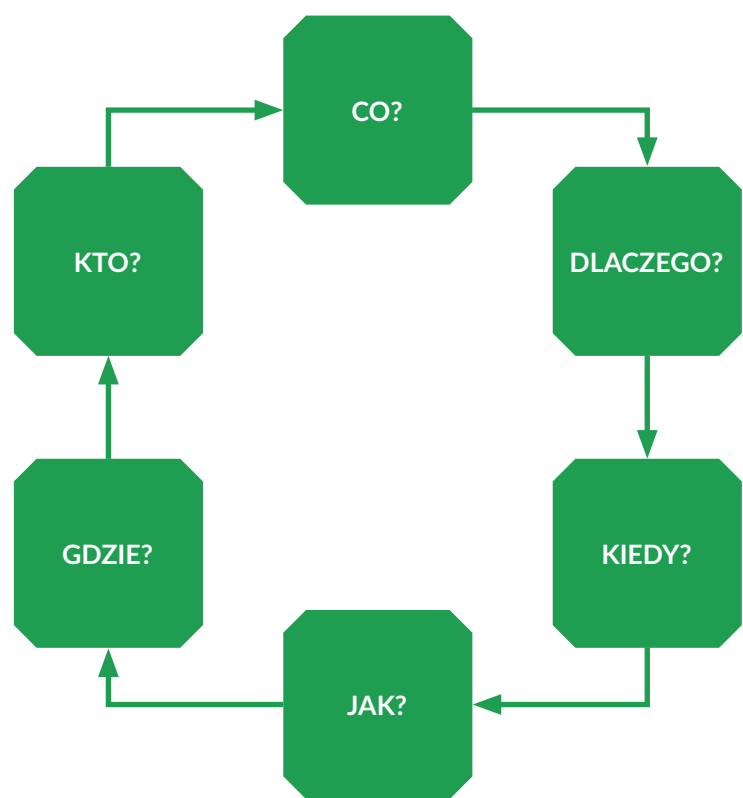
.....

Pytania Kiplinga

Rozważając problem lub omawiając tekst, można posłużyć się metodą pytań zaproponowanych przez Rudyarda Kiplinga.

Określ problem główny, a następnie omów go indywidualnie lub odpowiadając na każde z sześciu zadanych pytań.

W tabeli znajdziesz pytania dodatkowe, które pomogą Ci zidentyfikować problem, osoby odpowiedzialne czy zainteresowane, ułożyć zdarzenie/sytuację w czasie i miejscu oraz zastanowić się, co zaszło, dlaczego, dlaczego warto i jak. Sugeruj się nimi, one są przykładami.



CO?

Co robimy? Co robię?  
**Co zostało przedstawione/omówione?**  
Co powinniśmy robić następnie?  
Co się stało?  
**Co jest najważniejszą rzeczą do zrobienia teraz?**  
Co starasz się rozwiązać?  
**Co jest prawdziwym problemem?**  
**Co jest oczekiwanym wynikiem?**  
Itp.

DLACZEGO?

Szuka przyczyn i skutków, logiki i racjonalności.  
**Dlaczego warto to wykorzystać/zrobić?**  
Dlaczego to się stało?  
Dlaczego to zrobiłeś?  
Dlaczego to jest dla nas ważne?  
**Czemu by nie spróbować?**  
Itp.

<div>KIEDY?</div> <p>Lokuje daną rzecz/problem w czasie.</p> <p><b>Kiedy chcesz to wykorzystać?</b></p> <p>Kiedy to się stało?</p> <p>Kiedy to będzie skończone?</p> <p>Kiedy zdarzy się działanie X?</p> <p>Kiedy dostarczane są materiały / wyroby / usługi?</p> <p><b>Jak często?</b></p> <p>Jak wiele razy?</p> <p>Itp.</p>	<div>GDZIE?</div> <p>Lokuje zdarzenie w konkretnym miejscu.</p> <p><b>Gdzie możesz to zastosować?</b></p> <p>Gdzie to jest?</p> <p>Gdzie to się zdarza?</p> <p><b>Gdzie to umieszcisz?</b></p> <p>Skąd to pochodzi?</p> <p>Do jakiego miejsca to zmierza?</p> <p>Gdzie to będzie dostarczone / wydane / zbadane?</p> <p>Itp.</p>
<div>JAK?</div> <p>Pogłębione poszukiwanie tego, co się zdarzyło.</p> <p><b>Jak to zastosować?</b></p> <p>Jak to się stało?</p> <p><b>Jak to osiągnięto/osiągnąłeś?</b></p> <p>Jak mamy się tam znaleźć / dostać / dotrzeć?</p> <p>Skąd wiemy, że działanie X jest opłacalne?</p> <p>Ilu liczy sobie uczniów/nauczycieli?</p> <p>Co zostało użyte, aby to się zadziało?</p> <p>Itp.</p>	<div>KTO?</div> <p>Łączy zdarzenie czy proces z człowiekiem, identyfikuje kluczowe dla procesu/problemu postacie.</p> <p>Kogo to dotyczy?</p> <p>Dla kogo to jest zadanie?</p> <p>Przez kogo to zostało zrobione?</p> <p><b>Dla kogo to ma być zrobione?</b></p> <p><b>Kto jeszcze będzie zainteresowany?</b></p> <p>Kto odnosi z tego korzyści?</p> <p>Itp.</p>

Rys. 3. Pytania Kiplinga  
Źródło: opracowanie własne.



