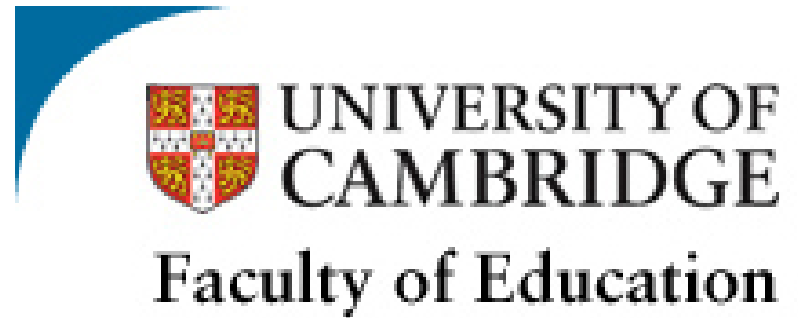


Rozwój kompetencji przywódczych nauczycieli

dr Chris Ingate



Trochę kontekstu...

- Dyrektor szkoły dla uczniów w wieku 11-18 lat
- Szkoła znajduje się w połowie drogi między Londynem i Cambridge
- Placówka jest finansowana z budżetu Państwa
- Jestem w niej Dyrektorem od 10 lat
- Świetne miejsce pracy
- Czuję się tak samo zaangażowany w pracę jak gdy zaczynałem
- W 2012 r. zrobiłem doktorat na Uniwersytecie Cambridge
- Praca skupia się na badaniu rozwoju szkoły na przestrzeni czasu oraz jego związku z przywództwem w szkole

Ostatnie 10 lat...

2005

- 790 zapisanych uczniów
- 56 nauczycieli
- 158 miejsc
- Niedobór chętnych
- 97 uczniów w liceum ogólnokształcącym
- Zużyte i zniszczone pomieszczenia

2015

- 1480 zapisanych uczniów
- 98 nauczycieli
- 240 każdego roku
- Nadmiar chętnych
- 300 uczniów w liceum ogólnokształcącym
- Fantastyczne zaplecze



- Uczniowie o różnych zdolnościach i poziomach
- Większość zostaje z nami do ukończenia 18 r.ż.
- Okolo 55% z nich udaje się na Uniwersytet
- 20% jest zatrudnionych w Londynie lub
- 10% ma praktyki zawodowe w wieku 18 lat
- 15% znajduje zatrudnienie lokalnie
- 0% jest bezrobotnych

Starsi uczniowie podczas pracy i spotkań z byłymi uczniami



Współpraca z Uniwersytetem Cambridge i HertsCam

- Współpraca mojej szkoły z Uniwersytetem Cambridge i HertsCam była głównym czynnikiem jej przemiany z kiepskiej, nieefektywnej placówki w szkołę którą widzicie dzisiaj
- Była głównym aspektem naszego Programu Szkolenia Nauczycieli
- Doprowadziła do wysokich wskaźników retencji i zainspirowała wielu nauczycieli do zdobycia tytułu magistra, również dzięki HertsCam
- Zasadniczo wykształciła „przywództwo nauczyciela”

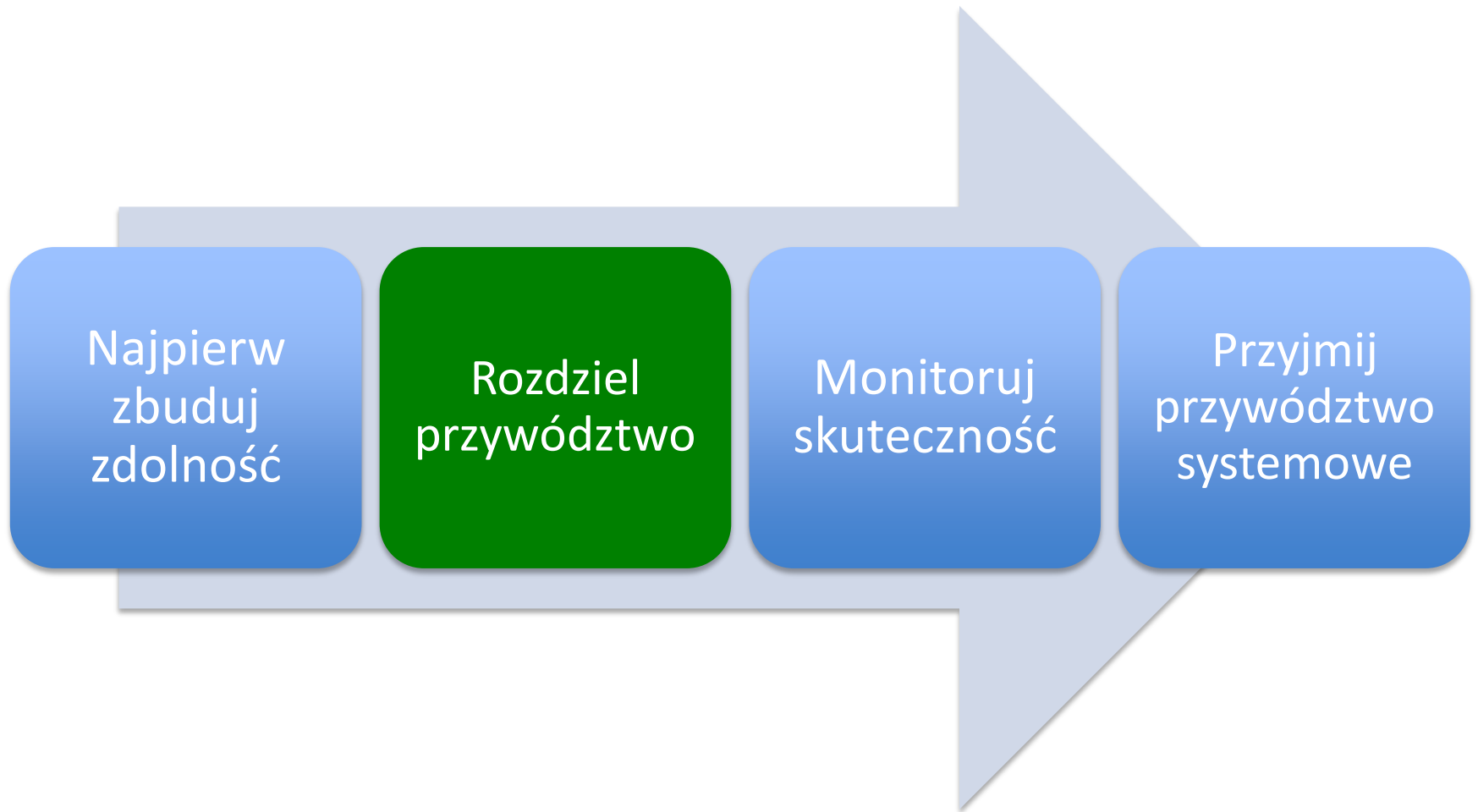
Czym jest przywództwo nauczyciela?

- Przywództwo nauczyciela nie jest związane ze stanowiskiem
- Każdy nauczyciel postrzega siebie jako lidera
- Nauczyciele mają możliwość zmiany sposobu postępowania
- Ale otrzymują wsparcie i umiejętności badawcze by zrobić to skutecznie
- Tworzą część wspólnoty edukacyjnej w ich szkole i w całej sieci

Jak buduje się przywództwo nauczyciela?

- Od początku podejście filozoficzne
- Jako lider szkoły (jestem dyrektorem), należy zostać zwolennikiem „odpuszczenia” i „zaufania innym”, nie tylko doświadczonym współpracownikom
- Przywództwo nie przychodzi łatwo każdemu nauczycielowi
- Dlatego potrzebny jest dokładnie przygotowany program
- Program który łączy teorię z praktyką
- Tworzy to możliwości przywódcze
- Pomaga rozdzielać przywództwo
- Może prowadzić do skutecznego przywództwa systemowego

Rozwój przywództwa systemowego



Na początku należy zrozumieć makropolitykę Wielkiej Brytanii



Rząd

Samorząd terytorialny

Dyrektor szkoły

Inni liderzy

Nauczyciele / Personel niedydaktyczny

Uczniowie

Reforma odgórna vs reforma oddolna

Odgórna

- W Wielkiej Brytanii, jak w wielu innych krajach, edukacja jest ważnym tematem politycznym
- Od szkół oczekuje się szybkich postępów oraz wyników wyższych od średniej krajowej!!!
- Obecny Rząd Konserwatystów ciągle wprowadza zmiany w ustawach i nowe akty legislacyjne
- Badania pokazują, że reformy „odgórne” z reguły dają efekty krótkoterminowe bez trwałej spuścizny

Reforma oddolna

- Szkoły współpracują w układach partnerskich i sieciach prowadzonych przez liderów systemowych (Fullan, 2010)
- Rozwijają się kompetencje przywódcze i pedagogika, jako że ta grupa zawodowa ma zwyczaj ufania sobie nawzajem w tego rodzaju kontekście altruistycznym
- Reforma oddolna ma efekt długotrwały, ale nie prowadzi do zmian na poziomie krajowym – usprawnienia są raczej lokalne, lub w najlepszym wypadku, na poziomie regionalnym

Trójdzielna Teoria Przywództwa

(W oparciu o pracę Golemana i Boyatzisa, 2002)

Przywództwo pouczające – mówienie innym co robić



Przywództwo transakcyjne – praca z innymi by wprowadzić zmianę



Przywództwo transformacyjne – wspieranie innych do przewodzenia zmianie

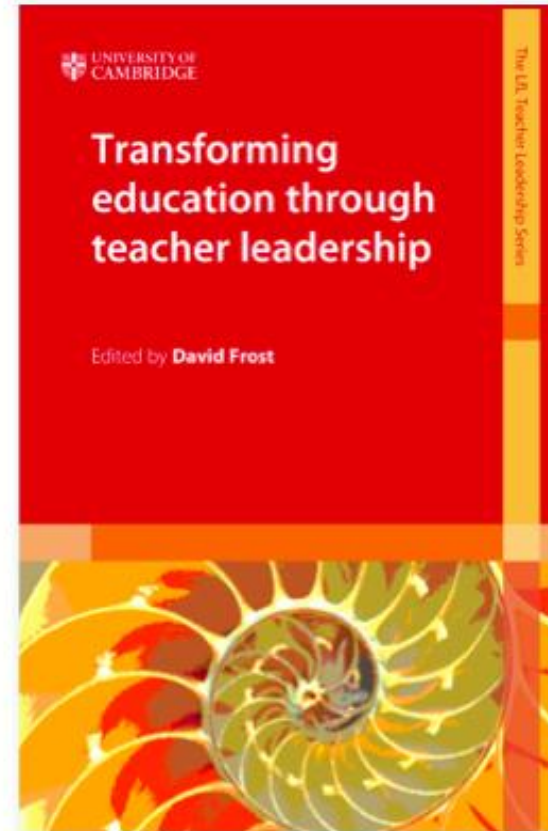
W jaki sposób HertsCam może zająć się tym zagadnieniem?

- Podejście HertsCam, które uważam za możliwe do zastosowania w jakimkolwiek kontekście w każdym kraju, rozpoczyna się od rozwoju nauczycieli jako agentów zmiany
- Nauczyciele są szkoleni do zaangażowania się w „badanie” oparte na poszukiwaniach, które prowadzi do zmiany praktyki i przedstawienia swojej pracy innym
- Zaczyna się to w obrębie swoich współpracowników w swojej szkole
- Następnie prowadzi do wydarzeń, które pomagają nawiązać kontakty, gdzie ich praca jest przedstawiana setkom innych nauczycieli HertsCam
- Ich praca jest doceniana, publikowana i może służyć do uzyskania tytułu magistra

Książka dla nauczycieli stworzona przez nauczycieli

Available to purchase at www.educ.cam.ac.uk/centres/lfl

Teoria przywództwa nauczyciela
niezależnego od stanowiska
wyjaśniona poprzez historie
praktyków



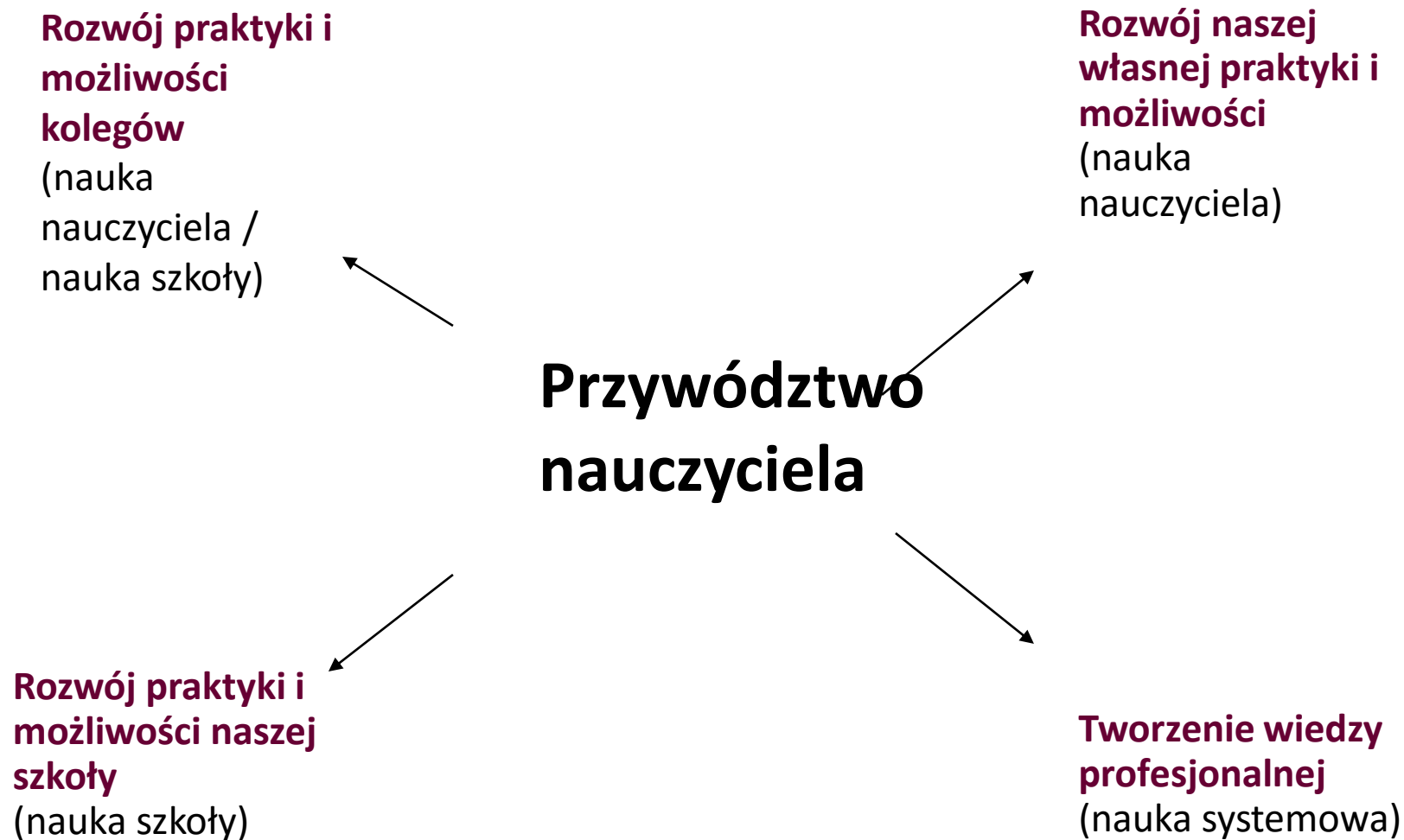
The LfL Teacher Leadership Series

A NEW LfL PUBLICATION

Co to jest HertsCam?

- Niezależna organizacja
- Posiada status organizacji dobroczynnej
- Zarządzana przez Komitet Sterujący na który składają się również członkowie
- Członkowie zarządu: David Frost, Chris Ingate i Claire Robins
- Sieć obejmująca program TLDW (Teacher Led Development Work - Rozwój Szkoły w Oparciu o Przywództwo Nauczycieli), spotkania, coroczną konferencję, działania międzynarodowe
- Głównym zobowiązaniem jest przywództwo nauczyciela

**Budzimy śpiącego
olbrzymia
przywództwa
nauczyciela!**



Rozwój w oparciu o przywództwo nauczyciela

Nauczyciele, na stanowiskach kierowniczych (lub nie):

- I Podejmują inicjatywę by polepszyć praktykę
- I Działają strategicznie wraz ze współpracownikami by utrwalić zmianę
- I Gromadzą i stosują dowody w procesach współpracy
- I Przyczyniają się do tworzenia i rozpowszechniania wiedzy specjalistycznej

Na czym polega praca rozwojowa?

- | Dyskutowanie ze współpracownikami
- | Czytanie raportu ściągniętego z internetu
- | Gromadzenie opinii uczniów o ich doświadczeniach
- | Odwiedzanie i obserwowanie innych klas
- | Planowanie zajęć ze współpracownikami

Projekty rozwojowe

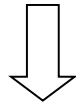
- | Mała skala
- | Łączenie i rozszerzanie
- | Tworzenie kultury

Proces krok po kroku

**Naświetlenie wartości i
problemów**



Plan zmiany



**Planowanie
działań**



Praca rozwojowa



**Wiedza
specjalistyczna**

Rezultaty pracy rozwojowej w oparciu o przywództwo nauczycieli

Nie odkrycia badawcze, ale

- | Praktyczny wpływ
- | Zmiana kulturowa
- | Budowanie wiedzy

Praktyczne rezultaty

Zmiana lub poprawa praktyki

Lepsze sposoby nauczania

Lepsze sposoby uczenia się

Nowe materiały i źródła do nauki

Nowe systemy i procedury które wspierają naukę

Zmiana kultury

Dyskurs pedagogiczny

Rozwój zespołu / współpraca

Spójność

Wspólnota ucząca się

Budowanie wiedzy

Wiedza w ramach szkoły

Więcej osób z większym know-how

Wiedza w ramach sieci

Dzielenie się opowieściami

Wiedza jest przetwarzana i gromadzona



MEd

Przewodzenie Nauczaniu i Uczeniu się

Zespół Uczący

Koordynator programu - Val Hill

Zespół uczący

Sheila Ball, Wice-dyrektorka Aspire Academy

Tracy Gaiteri, Dyrektorka Wormley Primary School

Clare Herbert, Dyrektorka Peartree Primary School

Sarah Lightfoot, Wychowawca

Jo Mylles, Zastępca Dyrektora Sir John Lawes School

Paul Rose, Asystent Dyrektora ds. pedagogicznych John Henry Newman Catholic School

David Frost: Konsultant ochotnik

Viv Wearing: Kierownik Sieci

Zawartość

Tematy Ramowe Przywództwa Nauczania

Grupy tematyczne

- a) Przywództwo a profesjonalizm
- b) Pedagogika
- c) Organizacje i zmiany
- d) Opracowanie projektu

4 tematy w każdej grupie

Opisana bibliografia

Lista odniesień/źródeł dla każdego z 16 tematów

Struktura

Cztery moduły na przestrzeni dwóch lat

a. Analiza kontekstów instytucjonalnych

Zadanie: esej

jesień 2015

a. Badanie przedmiotu zainteresowań

Zadanie: esej

wiosna 2016

a. Planowanie projektu rozwoju

Zadanie: portfolio

lato-jesień 2016

a. Prowadzenie projektu rozwoju

Zadanie: raport

jesień 2016-lato 2017

Komentarze obecnych uczestników

najlepszą częścią MEd jest tworzenie wiedzy – dzielenie się, przejście od wiedzy ukrytej do wiedzy bezpośredniej

chodzi o nauczycieli inicjujących zmianę poprzez dialog, refleksję i surową ocenę praktyk

HertsCam MEd pozwala ocenić tak dużo pracy zawodowej i pomaga tworzyć nowe ścieżki własnego rozwoju, które mają ogromny wpływ zarówno na własną pracę jak i na sposób w jaki widzi się przyszłość

Email od uczestnika MEd z 2013 r.

Dzień dobry,

Chciałam tylko wysłać krótką wiadomość by Ci podziękować.

Bycie częścią programu magisterskiego Herts Cam to dla mnie fantastyczna przygoda. W równym stopniu stanowiła ona wyzwanie, była zajmująca i dała dużo satysfakcji. Ukończenie studiów było wspaniałym momentem w mojej karierze zawodowej który pozwolił mi na podzielenie się z grupą sukcesem, jakim jest ukończenie kursu. Jednak, w dalszych dyskusjach jasno dało się odczuć, że to co dla nas ma największą wartość to pozytywny wpływ jaki Med ma na naszych uczniów każdego dnia. Ten kurs cały czas czegoś uczy! Gdy piszę te słowa w moim pokoju nauczycielskim w Nowej Zelandii jestem pewna, że bez tego kursu nie miałabym takiej pewności by rozpocząć proces zmian i nie dowiedziałabym się tyle o sobie i swoim sposobie nauczania.

Najlepsze życzenia z drugiego krańca świata.

Sarah Spicer

Kierownik departamentu teatru

Logan Park High School

Dunedin

Komentarz dyrektora na temat pracy związanej z MEd jednego z obecnych uczestników

HertsCam Med Toby'ego Sutherlanda miał ogromnie pozytywny wpływ na nauczanie i naukę w placówce Queens' School. Było to czytelne nie tylko dla nas, osób pracujących z Toby'm każdego dnia, ale zostało to także zauważone i docenione przez naszą inspekcję Ofsted w listopadzie, a także całkiem niedawno przez naszą marcową Challenge Partners Quality Annual Review (coroczną ocenę jakości partnerskiej). Toby nie tylko wniósł swoje spostrzeżenia do szkoły, ale także zainspirował wielu pracowników do krytycznej refleksji na temat swojej pracy i do dzielenia się swoimi pomysłami z kolegami poprzez TLDWs i inne inicjatywy rozwojowe.

Terry James
Dyrektor

Dziękuję za uwagę

