



**Skuteczny system
kształcenia ustawicznego
nauczycieli gwarancją
wysokiej jakości edukacji
dzieci i młodzieży**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



WYDAWCA PISMA:

Centrum Edukacji Nauczycieli
w Gdańsku, al. gen. J. Hallera 14,
80-401 Gdańsk
tel.: (58) 34 04 100 (centrala);
(58) 34 04 110 (sekretariat)
fax: (58) 34 10 763, www.cen.gda.pl
e-mail: edukacjapomorska@cen.gda.pl

ZESPÓŁ REDAKCYJNY:

Beata Symbor
– redaktor naczelna
Małgorzata Bukowska-Ulatowska
– z-ca redaktor naczelnej
Ewa Kalińska
Joanna Aleksandrowicz
Kamila Ochędzan
PROJEKT GRAFICZNY – Beata Kwaśniewska
DRUK – Dorota Gmerek
KOLPORTAŻ – Anna Szabłowska
WSPÓŁPRACA:
Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka
w Gdańsku



JEDNOSTKA SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Biuletyn Centrum
Edukacji Nauczycieli
w Gdańsku
Organ prowadzący:
Samorząd Województwa
Pomorskiego
Placówka posiada
akredytację – decyzja
Pomorskiego Kuratora Oświaty
w Gdańsku nr 17/2006
z dnia 27.03.2006 r.

Placówka wpisana do rejestru
instytucji szkoleniowych
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Gdańsku
pod nr ewidencyjnym
2.22/00057/2007

PUBLIKUJ W „EDUKACJI POMORSKIEJ”

Redakcja czasopisma serdecznie zaprasza do współpracy partnerów indywidualnych i instytucje, podejmujących aktywne działania na rzecz środowiska oświatowego regionu oraz zachęca do nadsyłania ciekawych artykułów do „Edukacji Pomorskiej” na adres: edukacjapomorska@cen.gda.pl.

Szczegółowe informacje dot. zasad publikacji dostępne są na: www.cen.gda.pl

W NAJBLIŻSZYM CZASIE W CEN

Zapraszamy do udziału w **Dniu Nauczycielskim** odbywającym się w ramach konferencji naukowo-dydaktycznej *Kształcenie i doskonalenie nauczycieli języków obcych oraz języka kaszubskiego* dnia 10 września 2014 r. w godzinach od 8.00 do 16.00 w budynku Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego. Wydarzenie adresowane jest do nauczycieli języka angielskiego, niemieckiego i rosyjskiego, a także kaszubskiego wszystkich etapów edukacyjnych. Udział w spotkaniu jest bezpłatny.

Dzień Nauczycielski, współorganizowany przez Uniwersytet Gdański, Zrzeszenie Kaszubsko-Pomorskie oraz Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku, stanowi część jednej z corocznych ogólnopolskich konferencji Polskiego Towarzystwa Neofilologicznego. Tegoroczny temat wiodący dotyczy zagadnień związanych z przygotowaniem, doksztalaniem i doskonaleniem zawodowym nauczycieli różnych etapów edukacyjnych, od nauczyciela kształcenia wczesnoszkolnego do nauczyciela akademickiego. W związku z tym wydarzeniem **IV Pomorski Dzień Nauczycieli Języków Obcych został przeniesiony na wrzesień 2015.**

Szczegółowych informacji udziela Małgorzata Bukowska-Ulatowska, nauczyciel konsultant ds. diagnoz i analiz oraz edukacji j. obcych, tel. 58 34 04 143, e-mail: malgorzata.bukowska@cen.gda.pl.

metropolitalne forum kultury

I Metropolitarne Forum Kultury

17 i 18 września 2014 r. w Sopocie i w Gdańsku, nauczyciele, edukatorzy, przedstawiciele instytucji kultury, samorządów i rządu będą mieli okazję spotkać się podczas I Metropolitalnego Forum Kultury zorganizowanym pod hasłem Edukacja Kulturalna Pomorza: diagnoza, wyzwanie, zobowiązania. Celem wydarzenia jest wymiana poglądów i dobrych praktyk oraz wypracowanie rekomendacji dotyczących potrzeb przedstawicieli instytucji kultury i placówek edukacyjnych. Rejestracja na Forum trwa od 11 sierpnia do 5 września 2014 r. Wszystkich zainteresowanych zapraszamy do odwiedzenia strony www.forumkultury.eu. Centrum Edukacji Nauczycieli jest partnerem wydarzenia.

K.O.

Rola nauczyciela

Gabriela Albertin
Pomorski Wicekurator Oświaty
Koordynator Projektu



Rola nauczyciela jest kluczowa w procesie nauczania oraz wychowania dzieci i młodzieży. Wiele instytucji prowadzi badania w tym zakresie oraz rozważania nad tym, jakiego nauczyciela oczekuje współczesna szkoła, czy też podejmuje działania mające na celu wspomaganie nauczycieli w ich rozwoju zawodowym.

Kuratorium Oświaty w Gdańsku przygotowało i zrealizowało projekt współfinansowany

przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego pn. „Skuteczny system kształcenia ustawicznego nauczycieli gwarancją wysokiej jakości edukacji dzieci i młodzieży”. To odpowiedź na wiele sygnałów dotyczących problemu braku skutecznego systemu kształcenia i doskonalenia nauczycieli zawodu, a przede wszystkim:

- niewystarczającego przygotowania absolwentów do pracy z uczniami,
- zmian systemowych w reformowanym szkolnictwie zawodowym,
- lokalnych potrzeb nauczycieli, dyrektorów, JST,
- znikomego udziału nauczycieli w mobilnościach zagranicznych.

Celem projektu było zwiększenie mobilności zagranicznej kadry edukacyjnej dla podnoszenia kompetencji zawodowych. Dzięki projektowi udało się nawiązać stałą współpracę instytucji odpowiedzialnych za edukację w naszym województwie i Okręgu Akershus (Norwegia). Mobilność pozwoliła osiągnąć zaplanowane w projekcie cele szczegółowe, związane przede wszystkim ze zdobyciem nowych umiejętności zawodowych oraz wzrostem kompetencji językowych i społecznych uczestników.

Do projektu zakwalifikowano 20 osób – przedstawicieli instytucji odpowiedzialnych za doskonalenie nauczycieli, w tym:

- 4 wizytatorów Kuratorium Oświaty w Gdańsku
- 2 przedstawicieli Departamentu Edukacji i Sportu Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego

- 2 przedstawicieli ośrodków doskonalenia nauczycieli (Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku, Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Słupsku)

- 12 przedstawicieli szkół i organów prowadzących (Lębork, Puck, Starogard Gdański i Słupsk)

Przed wyjazdem uczestnicy mobilności wzięli udział w przygotowaniu pedagogiczno-kulturowo-językowym, realizowanym w szkołach zakwalifikowanych do projektu: Zespole Szkół Ekonomicznych w Starogardzie Gdańskim, Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w Kłaninie oraz Zespole Szkół Gospodarki Żywnościowej i Agrobiznesu w Lęborku.

Uczestnicy w trakcie realizacji programu mobilności prezentowali rozwiązania dotyczące organizacji doskonalenia nauczycieli zawodu we własnych instytucjach (co pozwoliło stwierdzić, w jakim zakresie działania te pokrywają się), poznali też rozwiązania funkcjonujące w norweskim systemie edukacji, odwiedzili szkoły ponadgimnazjalne oraz uczelnie, w których realizowane jest doksztalcanie nauczycieli. W ramach warsztatów wypracowano rekomendacje oraz zaplanowane w projekcie rezultaty. Ich prezentacja miała miejsce 12 czerwca 2014 r. na konferencji podsumowującej projekt w Zespole Szkół Mechanicznych i Logistycznych w Słupsku (szkoły również zakwalifikowanej do projektu).

Rekomendacje oraz rezultaty projektu zaprezentowane są w dalszej części artykułu oraz dostępne są stronie internetowej Kuratorium Oświaty w Gdańsku, a także na stronach instytucji uczestniczących w projekcie, zostaną również przedstawione wszystkim dyrektorom szkół ponadgimnazjalnych podczas sierpniowych spotkań z Pomorskim Kuratorem Oświaty.

Działanie zainicjowane przez Kuratorium Oświaty, dzięki dalszej współpracy z instytucjami uczestniczącymi w projekcie i poszerzeniu tego grona o kolejne podmioty, chętne do pracy nad systemem doskonalenia nauczycieli (w tym organizacji kolejnych mobilności zagranicznych), ma przyczynić się do podniesienia jakości kształcenia dzieci i młodzieży w województwie pomorskim.

■

Informacje o projekcie

Projekt „Skuteczny system kształcenia ustawicznego nauczycieli gwarancją wysokiej jakości edukacji dzieci i młodzieży” zrealizowany został w ramach projektu „Zagraniczna mobilność szkolnej kadry edukacyjnej w ramach projektów instytucjonalnych” przez FRSE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego – Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na zasadach Programu „Uczenie się przez całe życie”.

Cele projektu

Cel główny – zwiększenie mobilności zagranicznej kadry edukacyjnej dla podnoszenia kompetencji zawodowych.

Cele szczegółowe:

- zapewnienie wsparcia instytucji działających w obszarze kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli w tworzeniu profesjonalnych struktur organizowania mobilności ponadnarodowej dla nauczycieli, przyszłych nauczycieli i kadry edukacyjnej,
- poprawa znajomości języków obcych wśród uczestników,
- zdobycie nowych umiejętności zawodowych związanych z planowaniem i realizacją doskonalenia nauczycieli z uwzględnieniem potrzeb wszystkich podmiotów (instytucji i osób) odpowiedzialnych za skuteczne kształcenie ustawiczne nauczycieli.

Wnioskodawca

Kuratorium Oświaty w Gdańsku

- badanie potrzeb nauczycieli,
- ustalanie priorytetów w doskonaleniu nauczycieli,
- realizacja doskonalenia w ramach wojewódzkich zadań oświatowych.

Partner zagraniczny

Akershus fylkeskommune (Rada Okręgu Akershus) Oslo

- finansowanie kursów doszkalających na uniwersytetach i kolegiach,
- poradnictwo dla nauczycieli rozpoczynających pracę w zawodzie,
- kształcenie ustawiczne dyrektorów i kierowników szkół.

Uczestnicy projektu

Uczestnikami mobilności byli przedstawiciele instytucji odpowiedzialnych za właściwą organizację doskonalenia nauczycieli w województwie pomorskim:

- nadzoru pedagogicznego nad szkołami zawodowymi (4 wizytatorów Kuratorium Oświaty w Gdańsku),
- nadzoru placówek doskonalenia nauczycieli zawodu (2 pracowników Departamentu Edukacji i Sportu Urzędu Marszałkowskiego),
- instytucji szkolących nauczycieli zawodu po 1 pracowniku Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku i Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Słupsku),
- organów prowadzących i szkół zawodowych (4 zespoły 3-osobowe: przedstawiciel JST, dyrekcji i nauczycieli, łącznie 12 osób).

Rekrutacja

KRYTERIA FORMALNE:

- zatrudnienie w instytucji/placówce organizującej/realizującej doskonalenie nauczycieli na poziomie szkolnictwa ponadgimnazjalnego,
- wykonywanie zadań związanych z doskonaleniem nauczycieli,
- deklaracja promocji i szerzenia rezultatów projektu na stronie www instytucji/placówki,
- deklaracja aktywnego udziału w wyjeździe szkoleniowym.

KRYTERIA WYBORU (punktowane):

- znajomość języka angielskiego,
- motywacja do udziału w projekcie, w tym deklaracja włączenia się w organizację kolejnych mobilności,
- doświadczenie w organizacji mobilności zagranicznych kadry edukacyjnej.

Lista uczestników zrekrutowanych 21 stycznia 2014 r.

LP	Nazwisko i imię	Instytucja
Wizytatorzy Kuratorium Oświaty w Gdańsku		
1	Nowicki Marek	Wydział Rozwoju Edukacji KO w Gdańsku
2	Gurbowicz Stanisława	Delegatura KO w Tczewie
3	Kisiel Bronisław	Delegatura KO w Słupsku
4	Leśniewska Barbara	Delegatura KO w Kościerzynie
Pracownicy Departamentu Edukacji i Sportu Urzędu Marszałkowskiego		
1	Mykowska Katarzyna	Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego
2	Granoszewska-Babiańska Dorota	Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego
Instytucje szkoleniowe		
1	Furche Ewa	CEN w Gdańsku
2	Weiland Mateusz	ODN w Słupsku
ZESPOŁY przedstawiciel JST, dyrekcji i nauczycieli		
1	Wiśniewski Zygmunt Domachowska Iwona Lewandowska-Miłosz Tatiana	Starostwo Powiatowe w Pucku i Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Kłaninie
2	Konofał Ewa Grzegorzycy Barbara Fegler-Kotkiewicz Alina	Powiat Łęborski i Zespół Szkół Gospodarki Żywnościowej i Agrobiznesu
3	Andrzejewska Roma Burczyk Tadeusz Breska Anna	Starostwo Powiatowe w Starogardzie Gdańskim i Zespół Szkół Ekonomicznych w Starogardzie Gdańskim
4	Winiarczyk Bogna Zakrzewska Barbara Węsierska-Bryła Olga	Urząd Miejski w Słupsku Zespół Szkół Mechanicznych i Logistycznych w Słupsku

Zadania uczestników:

PRZED WYJAZDEM:

- aktywny udział w przygotowaniu pedagogiczno-kulturowo-językowym,
- przygotowania prezentacji na wskazany w programie temat (wersje PL i EN) wg wzoru opracowanego przez koordynatora projektu,
- wskazanie osób występujących z prezentacją w trakcie realizacji programu,
- przygotowanie materiałów promocyjnych instytucji/regionu uczestników dla przedstawicieli instytucji odwiedzanych podczas mobilności,
- przygotowanie atrakcji na spotkanie integracyjne;
- wypełnienie PRE-TESTU wiedzy o Norwegii oraz arkusza samooceny.

W TRAKCIE REALIZACJI MOBILNOŚCI:

- aktywny udział w realizacji programu, w tym prezentacja rozwiązań związanych z organizacją doskonalenia w swojej instytucji,

- wypracowanie zapisanych w projekcie rezultatów,
- wypełnienie POST-TESTU wiedzy o Norwegii oraz arkusza samooceny na zakończenie mobilności, ankiet ewaluacyjnych oceniających przygotowanie PKJ oraz organizację mobilności.

PO POWROCIE Z MOBILNOŚCI:

- udział w konferencji podsumowującej projekt,
- promowanie projektu oraz szerzenia jego rezultatów na stronach www instytucji, które reprezentowali podczas mobilności oraz, w miarę posiadanych możliwości – we własnych publikacjach oraz lokalnych mediach,
- sporządzenie i złożenie raportu z mobilności w systemie Mobility Tool, wydrukowanie i przekazanie podpisanego dokumentu instytucji wysyłającej.

PROGRAM PROJEKTU

Harmonogram działań projektowych:

Styczeń 2014 r.

- Powołanie zespołu projektowego.
- Ustalenie warunków współpracy w ramach Partnerstwa.
- Rekrutacja Uczestników.

Luty/marzec 2014 r.

- PKJ w kraju dla 20 zrekrutowanych uczestników.
- Sporządzenie kontraktu z Uczestnikami mobilności.
- Organizacja mobilności.

Maj 2014 r.

- Realizacja programu wyjazdu szkoleniowego i PKJ w kraju Partnera.
- Bieżące monitorowanie i ewaluacja realizowanych zadań.
- Przygotowanie Certyfikatów i Dokumentów Europass Mobilność.
- Promocja projektu i szerzenie jego rezultatów.

Czerwiec 2014 r.

- Spotkanie podsumowujące projekt, wręczenie dokumentu Europass Mobilność.

Lipiec/Sierpień 2014 r.

- Rozliczenie merytoryczne i finansowe projektu.

Przygotowanie pedagogiczno-kulturowo-językowe

W KRAJU :

- PEDAGOGICZNE – zadania uczestników związane z udziałem w projekcie, podpisanie kontraktu;
- KULTUROWE – informacje o kraju/regionie partnera, informacje niezbędne podczas pobytu w kraju Partnera Przyjmującego, zakup przewodników;
- JĘZYKOWE – słownictwo specjalistyczne związane z tematyką projektu, **tłumaczenie, przygotowanej w części pedagogicznej** na język angielski, zakup słowników.

W NORWEGII:

- spotkanie integracyjne z przedstawicielami Partnera Przyjmującego oraz zaproszonych do projektu przedstawicieli innych instytucji;
- wycieczki, udział w uroczystościach (w tym święcie konstytucji 17.05.2014 r.), imprezach kulturalnych i rozrywkowych.

Program wyjazdu szkoleniowego

12.05.2014

1. Prezentacja projektu.

Cel główny i cele szczegółowe; prezentacja Partnerów i ich rola w projekcie; zaplanowane działania i program pobytu
- Stanisława Gurbowicz.

2. Systemy edukacji, zadania z zakresu nadzoru pedagogicznego w tym organizacji kształcenia zawodowego nauczycieli:

- prezentacja przedstawicieli Kuratorium Oświaty w Gdańsku – Marek Nowicki, Bronisław Kisiel, Barbara Leśniewska,
- prezentacja przedstawicieli Departamentu Edukacji Ponadgimnazjalnej i Szkoleń Akershus w Oslo – Ragnhild Irja Enstad, Jørgen Nicolaysen.

3. Warsztaty:

- wypracowanie poszerzonej o dobre praktyki w Norwegii organizacji doskonalenia nauczycieli przez organ nadzoru pedagogicznego,
- możliwości dalszej współpracy w zakresie mobilności zagranicznych.

13.05.2014

1. Zadania organu prowadzącego w organizacji doskonalenia nauczycieli:

- zadania organu prowadzącego w organizacji doskonalenia nauczycieli w Polsce/województwie pomorskim – Roma Andrzejewska, Ewa Konofał, Bogna Winiarczyk, Zygmunt Wiśniewski,

- rola i funkcje instytucji zarządzających w Akershus, prezentacja Projektu Regionalnego Model Szkoły Akershus - Bengt Jacobsen,
 - zadania realizowane przez Departament Edukacji ponadgimnazjalnej i Szkoleń; Program Narodowy Nowe Możliwości – Bengt Jacobsen, Ragnhild Irja Enstad.
- 2. Wizyta w departamencie edukacji ponadgimnazjalnej i szkoleń.**
- 3. Warsztaty:**
- wypracowanie poszerzonej o dobre praktyki w Norwegii organizacji doskonalenia nauczycieli przez organ prowadzący,
 - możliwości dalszej współpracy w zakresie mobilności zagranicznych.

14.05.2014

- 1. Zadania instytucji szkoleniowych w organizacji doskonalenia nauczycieli:**
- zadania instytucji szkoleniowych w Polsce: Katarzyna Mykowska, Dorota Granoszewska-Babiańska, Ewa Furche, Mateusz Weiland,
 - zadania instytucji szkoleniowych w Norwegii - pracownicy uczelni: Hans Erik Lefdal, Sigrid Gjøtterud, Joakim Skogholt, Vigdis Johansen, Ole Mathis Kruse, Marit Stenberg.
- 2. Wizyta w norweskim uniwersytecie przyrodniczym oraz w kolegium nauk stosowanych.**
- 3. Warsztaty:**
- wypracowanie poszerzonej o dobre praktyki w Norwegii organizacji doskonalenia nauczycieli przez instytucje szkoleniowe,
 - możliwości dalszej współpracy w zakresie mobilności zagranicznych.

15.05.2014

- 1. Rola szkół i placówek oświatowych w organizacji doskonalenia nauczycieli:**
- prezentacje roli szkoły w doskonaleniu nauczycieli w Polsce – Iwona Domachowska, Tadeusz Burczyk, Barbara Grzegorzczak, Olga Węsierska-Bryła,
 - prezentacje roli szkoły w doskonaleniu nauczycieli w Norwegii: dyrekcja szkoły Mailand – Trine Øiseth i Kari Eide, dyrekcja szkoły Eidsvoll – Hege Nordgaard.
- 2. Wizyta w szkołach ponadgimnazjalnych w Mailand i Eidsvoll.**
- 3. Warsztaty:**
- wypracowanie poszerzonej o dobre praktyki w Norwegii organizacji doskonalenia nauczycieli przez szkoły/placówki,
 - możliwości dalszej współpracy w zakresie mobilności zagranicznych.

16.05.2014

- 1. Współpraca instytucji odpowiedzialnych za organizację doskonalenia nauczycieli:**
- prezentacja uczestników mobilności z Polski- Gabriela Albertin (Koordynator Projektu),
 - prezentacja przedstawicieli Departament Edukacji Ponadgimnazjalnej i Szkoleń, Akershus,
- 2. Ewaluacja mobilności:**
- post-test i arkusz samooceny,
 - ankieta oceny mobilności.
- 3. Warsztaty:**
- wypracowanie systemu organizacji doskonalenia nauczycieli do pilotażowego wdrożenia po powrocie do kraju,
 - możliwości współpracy w zakresie mobilności zagranicznych.
- 4. Podsumowanie mobilności, wręczenie certyfikatów.**

oprac. na podstawie materiałów projektowych Beata Symbor

Pięć dni mobilności w obrazach



Wszystkie zdjęcia w aktualnym numerze „Edukacji Pomorskiej” pochodzą od uczestników Projektu



Wszystkie zdjęcia w aktualnym numerze „Edukacji Pomorskiej” pochodzą od uczestników Projektu

edukacja w Norwegii

Norweski system edukacji

W ostatnich latach system edukacji w Norwegii przeszedł głęboką transformację. Zmieniono nie tylko program nauczania, kładąc nacisk na indywidualny rozwój ucznia. Obniżono wiek szkolny z 7 do 6 lat, utworzono tak zwane „otwarte grupy” zamiast tradycyjnych klas, przebudowano również same budynki szkół, pomieszczenia klasowe zamieniając na większe sale wykładowe. Różnice w porównaniu z edukacją w Polsce są ogromne. Warto zatem przyjrzeć się im z bliska.

Najciekawsze elementy systemu edukacji norweskiej:

- okres obowiązkowej nauki wynosi dziesięć lat i obejmuje naukę na poziomie podstawowym, gimnazjalnym i średnim,
- każda osoba w wieku od 16 do 19 lat posiada ustawowe prawo do trzech lat kształcenia średniego, prowadzącego do wykształcenia wyższego lub kwalifikacji zawodowych, albo częściowych kwalifikacji,
- uczniowie, którzy posiadają wykształcenie zawodowe, mogą – poprzez ukończenie odpowiednich kursów – zdobyć przygotowanie do studiów wyższych,
- dorośli, którzy chcą kształcić się na poziomie podstawowym bądź średnim, mają prawo korzystać z kształcenia nieodpłatnie (organizacja i koszty takiego kształcenia leżą w gestii gmin).

(MW)

Podstawową zasadą systemu edukacji w Norwegii jest hasło „wykształcenie dla wszystkich”, które przysługuje obywatelom niezależnie od pochodzenia społecznego i kulturowego oraz miejsca zamieszkania w Norwegii.

1. Populacja uczących się i język nauczania

W styczniu 2011 r., 38% populacji stanowiły osoby w wieku 0-29 lat. Na koniec roku 2010 ponad 277 000 dzieci było objętych wczesną opieką i edukacją. W roku szkolnym 2010/11 kształceniem obowiązkowym (klasy I-X) było objętych 616 000 uczniów, co stanowi niemal 100% populacji w grupie wiekowej 6-16 lat. W szkolnictwie średnim II stopnia kształcą się 192 900 uczniów, 34 300 przysposabia się do pracy. W październiku 2010 r. odnotowano liczbę 24 300 studentów w kraju oraz 13 500 studentów kształcących się zagranicą.

W Norwegii istnieją trzy urzędowe języki: Bokmål, Nynorsk i Sami (lapoński); decyzję o tym, którego języka używa się w szkołach, podejmują gminy. Na obszarach, na których mówi się językiem lapońskim, języka tego używa się również w szkołach.

2. Administracja i finansowanie edukacji

Nadzór nad edukacją sprawuje się na trzech szczeblach. Ministerstwo Edukacji i Badań odpowiada całościowo za wszystkie poziomy edukacji, włącznie z edukacją przedszkolną (wczesna opieka i edukacja - dzieci w wieku 0-5 lat). Władze gminne zarządzają wszystkimi aspektami kształcenia obowiązkowego, władze okręgowe odpowiadają za szkolnictwo średnie II stopnia, a uczelniami zarządza bezpośrednio Ministerstwo Edukacji i Badań.

Głównym zadaniem gubernatorów wszystkich okręgów jest nadzór nad władzami lokalnymi w zakresie zgodności kształcenia oferowanego przez szkoły podstawowe średnie z ustawą o systemie edukacji. Gubernatorzy okręgów nadzorują również prowadzenie przedszkoli przez poszczególne gminy oraz zajmują się koordynacją poradnictwa i działań prorozwojowych na szczeblu lokalnym.

Dyrekcja ds. Edukacji i Szkoleń (agencja wykonawcza Ministerstwa Edukacji i Badań) odpowiada za przygotowanie programów nauczania, opracowanie systemu oceniania i systemu egzaminacyjnego, system nadzoru i kontroli, prowadzenie ogólnokrajowych statystyk i badań oraz rozwój szkolnictwa podstawowego i średniego. Od roku 2012 Dyrekcja odpowiada również za sektor wczesnej edukacji i opieki.

W roku szkolnym 2010/11 do placówek publicznych uczęszczało 97% ogółu uczniów w szkolnictwie podstawowym i średnim I stopnia oraz ok. 93% uczniów w szkolnictwie średnim II stopnia. Pozostali uczniowie uczęszczali do placówek prywatnych, przy czym koszty kształcenia w większości z nich są w 85% pokrywane przez państwo. W publicznym (tj. państwowym) szkolnictwie wyższym kształcą się ok. 85% studentów.

Norweska Agencja ds. Zapewniania Jakości w Edukacji (NOKUT) jest samodzielnym organem rządowym powołanym w celu monitorowania i doskonalenia jakości szkolnictwa wyższego w Norwegii poprzez wdrażanie systemu ewaluacji i akredytacji systemów zapewniania jakości w poszczególnych uczelniach i w ramach różnych programów studiów. Wewnętrzne systemy zapewniania jakości w uczelniach muszą odpowiadać ogólnokrajowym standardom i będą oceniane zewnętrznie przez NOKUT. Zewnętrzny system zapewniania jakości w szkolnictwie wyższym obejmuje cały sektor i działa na szczeblu ogólnokrajowym.

VOX – Narodowe Centrum Uczenia się Przez Całe Życie działa jako agenda Ministerstwa Edukacji i Badań. Głównym celem działań Centrum jest wspieranie aktywnego udziału obywateli w życiu społecznym, zatrudnialności i zwiększania udziału dorosłych w edukacji dorosłych.

3. Edukacja przedszkolna

Edukacja przedszkolna dla dzieci poniżej 6 lat jest nieobowiązkowa. Poczawszy od stycznia 2006 r.

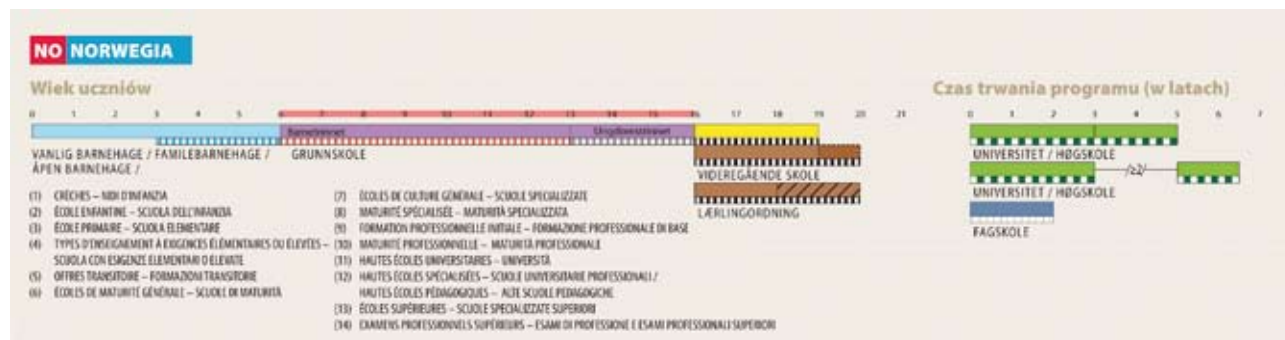
za edukację przedszkolną odpowiada Ministerstwo Edukacji i Badań. W tym samym roku weszła również w życie nowa ustawa przedszkolna. Programy przedszkolne są tworzone w oparciu o holistyczne podejście pedagogiczne, w którym podstawę pracy z dzieckiem stanowią opieka, zabawa i nauka. Plan ramowy zawiera wytyczne co do wartości, treści i zadań edukacji przedszkolnej. Placówki dla małych dzieci zapewniają opiekę dzieciom w czasie godzin pracy rodziców.

W związku z tym, że płatny urlop macierzyński trwa prawie rok, jedynie nieliczni rodzice ubiegają się o miejsce w takiej placówce zanim dziecko skończy 12 miesięcy. W 2010 r. do placówek dla małych dzieci uczęszczało 89,3% wszystkich dzieci w wieku od roku do 5 lat (w tym 79% dzieci rocznych i dwuletnich, 96,5% dzieci w wieku 3-5 lat).

Władze lokalne są prawnie zobowiązane do zapewnienia odpowiedniej liczby miejsc. Istnieje szerokie porozumienie społeczne na rzecz rozszerzenia sektora i zmniejszenia kosztów ponoszonych przez rodziców. W 2009 r. wprowadzono w życie nowelizację dotyczącą indywidualnego prawa do miejsca w placówce przedszkolnej dla dzieci powyżej roku.

Rodzice uiszczają miesięcznie opłaty zgodnie z zarządzeniami wydawanymi przez rząd norweski. Regulacje dotyczące maksymalnej wysokości opłat weszły w życie w 2004 r. W roku 2011 maksymalna kwota opłaty za przedszkole wynosiła 2 330 koron norweskich, taka sama wysokość opłat obowiązywała w roku 2012. Gminy są zobowiązane do wprowadzenia zniżek dla rodzeństw oraz rodzin o bardzo niskich dochodach (rodziny te mogą być również całkowicie zwalniane z opłat). Dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi oraz dzieci objęte kuratelą opieki społecznej mają pierwszeństwo przyjęcia do placówek przedszkolnych, za co również odpowiadają władze gmin.

Dzieci posługujące się językiem mniejszości narodowych objęte są specjalnym rządowym wsparciem finansowym poprzez gminy, które organizują programy integracyjne, w tym wsparcie językowe.



Placówki prywatne stanowią 50% wszystkich instytucji. Zarówno publiczne, jak i prywatne placówki są zobowiązane przestrzegać zaleceń ustawy przedszkolnej i planu ramowego. Placówki prywatne otrzymują wsparcie finansowe od państwa i z gmin.

4. Kształcenie obowiązkowe

a) Etapy

1. **Grunnskole** (szkoła podstawowa i średnia I stopnia) – wiek: 6-16 lat (klasy I-X);
2. **Barnetrinnet** (etap szkoły podstawowej): wiek: 6-12 (klasy I-VII);
3. **Ungdomstrinnet** (etap szkoły średniej I stopnia): wiek: 13-16 (klasy VIII-X).

Kształcenie jest obowiązkowe w wieku od 6 do 16 lat i odbywa się w tej samej szkole (szkoła podstawowa Barnetrinnet i średnia I stopnia Ungdomstrinnet).

b) Kryteria przyjęć

Dzieci rozpoczynają kształcenie obowiązkowe w roku kalendarzowym, w którym kończą 6 lat. Zgodnie z ogólną zasadą uczniowie uczęszczają do szkoły publicznej, która jest położona najbliżej ich miejsca zamieszkania lub szkoły wyznaczonej jako „rejonowa” dla ich miejsca zamieszkania. Po złożeniu odpowiedniego podania, uczeń może zostać przyjęty do innej szkoły, jeśli są w niej wolne miejsca. Kształcenie obowiązkowe jest bezpłatne w szkołach publicznych, natomiast w szkołach prywatnych od uczniów pobiera się czesne.

c) Dzienny/tygodniowy/roczny wymiar zajęć

Od 1994 r. rok szkolny trwa 38 tygodni dla uczniów i 39 tygodni dla nauczycieli. Rok szkolny obejmuje 190 dni od połowy sierpnia do połowy czerwca. Tydzień nauki w szkole trwa pięć dni, a długość jednostki lekcyjnej wynosi 60 minut. Administracja szkolna może sama ustalać dzienny wymiar zajęć. Minimalny wymiar zajęć dydaktycznych w roku 2011/12 wynosił 5 234 godzin lekcyjnych w szkole podstawowej (klasy I-VII) i 2 556 w szkole średniej I stopnia (klasy VIII-X). W wielu gminach nauka obejmuje więcej godzin zajęć niż wymagane minimum.

d) Wielkość klas/podział uczniów na klasy

Uczniów dzieli się na grupy zgodnie z odpowiednimi kryteriami pedagogicznymi. Grupy mogą składać się z uczniów w tym samym lub różnym wieku. Nie istnieją przepisy dotyczące klas i ich maksymalnej wielkości. Zajęcia prowadzi jeden nauczyciel przedmiotów zintegrowanych, nauczyciel kilku

przedmiotów lub nauczyciele przedmiotu. Rolę podobną do roli wychowawcy pełni tzw. nauczyciel do kontaktu – każdy uczeń jest przypisany do nauczyciela, który odpowiada za jego zadania szkolne, w tym także kontakty z rodzicami.

e) Programy i treści nauczania

Propozycje nowych programów nauczania przedstawia Dyrekcja ds. Edukacji i Szkoleń. Wszystkie decyzje dotyczące programów nauczania podejmuje Ministerstwo, natomiast Dyrekcja odpowiada za ich opracowanie i rozpowszechnianie.

Ogólnokrajowy Program Promocji Wiedzy z 2006 r. obejmuje 10-letni okres kształcenia obowiązkowego oraz szkolnictwo średnie II stopnia. Podstawy programowe dla poszczególnych przedmiotów zawierają opis kompetencji, jakie uczeń nabywa w ciągu roku nauki w danej klasie. Program podkreśla znaczenie rozwijania pięciu umiejętności podstawowych, które stanowią integralną część wszystkich przedmiotów i promocji wiedzy poprzez podejście oparte na efektach uczenia się.

Przez cały okres kształcenia obowiązkowego program nauczania obejmuje następujące przedmioty: język norweski, matematyka, język angielski, przedmioty przyrodnicze, wiedza o społeczeństwie i historia, religia, filozofia i etyka, wychowanie plastyczne i prace ręczne, odżywianie i zdrowie, wychowanie muzyczne, wychowanie fizyczne, język obcy/pogłębione studia językowe, praca na rzecz samorządu klasowego i uczniowskiego oraz przedmioty do wyboru. Nauczyciele mają prawo wyboru podręczników i programów nauczania.

f) Ocena, promocja i kwalifikacje

Na poziomie szkoły podstawowej (klasy I-VII) nie prowadzi się formalnej oceny. Na poziomie szkoły średniej I stopnia (klasy VIII-X) stopnie są wystawiane z każdego przedmiotu dwa razy do roku na podstawie oceny dokonywanej przez nauczyciela. Promocja do następnej klasy jest automatyczna.

Na zakończenie nauki w grunnskole wszyscy uczniowie przystępują do ogólnokrajowych egzaminów i otrzymują świadectwo, na którym podaje się wszystkie uzyskane stopnie. Wszyscy uczniowie, którzy otrzymali świadectwo, mają zagwarantowany wstęp do szkoły średniej II stopnia. Od 2007/8 r. przeprowadzane są ogólnokrajowe sprawdziany z podstawowych umiejętności w klasach V i VIII, sprawdziany obejmują one czytanie, język angielski i matematykę, a od 2010/11 r. sprawdzian przeprowadza się także w IX klasie (obejmuje czytanie i matematykę). Obowiązkowo przeprowadza się również testy w zakresie umiejętności czytania w klasach I, II

i III oraz umiejętności matematycznych w klasie II; dodatkowo szkoły mogą przeprowadzać testy w zakresie umiejętności matematycznych w klasie I i III oraz językowych (język angielski) w klasie III.

Za ogólnokrajowe egzaminy i ocenę ucznia odpowiada Dyrekcja ds. Szkolnictwa Podstawowego i Średniego, która wydaje również wytyczne w tym zakresie.

5. Szkolnictwo średnie II stopnia i policealne

a) Rodzaje kształcenia

Kształcenie na poziomie średnim II stopnia obejmuje zarówno kształcenie ogólne, jak i kształcenie zawodowe i prowadzi do uzyskania kwalifikacji pozwalających na wstęp na wyższe uczelnie lub do kolegiów, uzyskania kwalifikacji zawodowych lub udokumentowania częściowych kwalifikacji.

Kształcenie ogólne w szkole obejmuje: kształcenie na poziomie I (Vg1) – kształcenie na poziomie II (Vg2) – kształcenie na poziomie III (Vg3). Każdy z poziomów przewidziany jest na rok nauki.

Kształcenie zawodowe obejmuje dwa lata w szkole i roczne lub 2-letnie (jeśli dotyczy zawodów produkcyjnych) przyuczenie do zawodu.

Istnieją kolegia zawodowe (Fagskole), które oferują kształcenie policealne (ISCED 4). Kolegia prowadzą praktyczne kursy, programy zawodowe, które trwają od pół roku do dwóch lat i stanowią alternatywę dla studiów wyższych. Ukończenie kursów skutkuje uzyskaniem zawodu i kwalifikacji pozwalających na bezpośrednie wejście na rynek pracy. Od roku 2010 za finansowanie kolegiów zawodowych odpowiadają władze okręgowe.

b) Kryteria przyjęć

Wszyscy uczniowie w wieku 16-19 lat, którzy ukończyli grunnskole (szkołę obowiązkową), mają ustawowo zagwarantowane prawo do nauki w szkole średniej II stopnia. Dla młodych ludzi w wieku 15-21 lat, którzy nie pracują i nie uczęszczają do szkoły, stworzono system informacji, poradnictwa i praktycznej pomocy.

Uczniowie mogą ubiegać się o przyjęcie do szkół poza terenem swej gminy.

Przyjęcie do kolegiów zawodowych odbywa się po ukończeniu szkoły średniej II stopnia lub równorzędnych kwalifikacji zdobytych na drodze pozaformalnego uczenia się lub pracy.

c) Programy i treści nauczania

Propozycje nowych programów nauczania przedstawia Dyrekcja ds. Edukacji i Szkoleń i konsultuje je z partnerami społecznymi. Wszystkie decyzje dotyczące programów nauczania podejmuje Ministerstwo, natomiast Dyrekcja odpowiada za ich opracowanie i rozpowszechnianie.

Ogólnokrajowy Program Promocji Wiedzy z 2006 r. obejmuje 10-letni okres kształcenia obowiązkowego oraz szkolnictwo średnie II stopnia. Podstawy programowe dla poszczególnych przedmiotów zawierają opis kompetencji jakie uczeń nabywa w ciągu roku nauki w danej klasie. Program podkreśla znaczenie rozwijania pięciu umiejętności podstawowych, które stanowią integralną część wszystkich przedmiotów i promocji wiedzy poprzez podejście oparte na efektach uczenia się.

Kształcenie na poziomie szkoły średniej II stopnia obejmuje 12 programów: 3 programy kształcenia ogólnego i 9 programów kształcenia zawodowego. Wspólna podstawa programowa obejmuje język norweski, religię i etykę, język angielski (oraz inne języki obce dla programów kształcenia ogólnego), wiedzę o społeczeństwie, geografii, historię, przedmioty ścisłe i przyrodnicze, matematykę i wychowanie fizyczne. Każdy program kształcenia składa się z roku przygotowawczego i dwóch lat specjalizacji.

W ramach większości programów kształcenia zawodowego ostatni rok specjalizacji zamienia się na dwuletnie przyuczenie do zawodu w zakładach pracy, z tego powodu standardowy model kształcenia zawodowego jest często nazywany modelem 2+2.

Treści nauczania w szkole średniej II stopnia są opracowywane (dostosowywane) w sposób zdecentralizowany do potrzeb indywidualnych uczniów i lokalnego rynku pracy zgodnie z zasadą ukierunkowywania kształcenia na realizację celów, a nie szczegółowe ustalanie treści.

Wszystkie programy zawodowe w kolegiach muszą być akredytowane przez NOKUT – Norweską Agencję ds. Zapewniania Jakości w Edukacji.

c) Ocena, promocja i kwalifikacje

Podstawę oceny stanowią ocena ciągła i egzaminy na zakończenie roku. Egzaminy są na ogół przeprowadzane i oceniane przez instytucje zewnętrzne. Po szkole średniej I stopnia przeprowadzany jest obowiązkowy test kompetencyjny z czytania i matematyki oraz nieobowiązkowo z języka angielskiego.

Przejęcie do kolejnego etapu jest uzależnione od wyników w nauce (w oparciu o ocenę ciągłą i wyniki egzaminów końcowych).

Szkoły wydają świadectwa ukończenia tych eta-

pów kształcenia, które prowadzą do szkolnictwa wyższego. Kwalifikacje zawodowe są zatwierdzane przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne.

Z wyjątkiem programów technicznych i morskich (w kolegiach) nie ma standardowych ścieżek przechodzenia z kształcenia zawodowego do szkolnictwa wyższego.

6. Szkolnictwo wyższe

a) Rodzaje uczelni

Studia wyższe są prowadzone w 8 uniwersytetach (państwowych), 9 specjalistycznych uczelniach (w tym 3 prywatnych) 23 kolegiach uniwersyteckich (państwowych) w tym 2 uniwersyteckich kolegiach sztuk pięknych i 31 uczelniach prywatnych prowadzących akredytowane programy (24 z nich otrzymują częściowe dofinansowanie z budżetu państwa). Dodatkowo istnieje 6 placówek szkolnictwa wyższego działających pod auspicjami innych ministerstw np. ministerstwa obrony (5 placówek) oraz ministerstwa sprawiedliwości i policji (1 placówka). Ogółem w Norwegii istnieje 77 instytucji szkolnictwa wyższego.

b) Warunki rekrutacji

Przyjęcia na studia w uczelniach państwowych podlegają regulacjom ilościowym i są uzależnione od liczby miejsc w poszczególnych uczelniach. Prawo do ubiegania się o przyjęcie na studia mają osoby, które ukończyły z pozytywnymi ocenami 3-letnią szkołę średnią II stopnia (videregående skole) lub,

co dotyczy osób powyżej 23 roku życia, mają pięcioletnie doświadczenie zawodowe, bądź odpowiednie wykształcenie w połączeniu z doświadczeniem zawodowym. W każdym przypadku obowiązują minimalne wymogi dotyczące języka norweskiego, języka angielskiego, historii, wiedzy o społeczeństwie, matematyki i przedmiotów przyrodniczych. Od roku 2001 na studia mogą również zostać przyjęte osoby posiadające kwalifikacje „łączone” – uzyskane w ramach kształcenia formalnego, pozaformalnego i nieformalnego (również osoby powyżej 25. roku życia).

c) Kwalifikacje

Od jesieni 2003 r. wprowadzono nową, zgodną z założeniami Procesu Bolońskiego strukturę studiów, która obejmuje 3-letnie studia licencjackie/inżynierskie, a następnie 2-letnie studia magisterskie (oraz 3-letnie studia doktoranckie). Istnieje również kilka kierunków, na których nie wprowadzono modelu 3+2; są to: programy magisterskie trwające od roku do półtora roku, studia prowadzące do uzyskania dotychczasowego tytułu zawodowego høgskolekandidat, przyznawanego po ukończeniu 2-letnich studiów w kolegiach uniwersyteckich, 5-letnie jednolite studia magisterskie, 6-letnie studia na kilku kierunkach, 4-letnie studia licencjackie na kierunkach muzyka estradowa i sztuki widowiskowe oraz 4-letnie studia na kierunku pedagogika.

Liczbę punktów, które student uzyskuje w roku akademickim zwiększono z 20 do 60. Obowiązuje również system oceniania na bazie liter (litery od A do E - oceny wystarczające do zaliczenia przedmiotu, F - ocena niedostateczna). Oba systemy są

Podstawowe unormowania prawne pracy nauczyciela:

- pracodawcą nauczyciela jest samorząd lokalny,
 - nauczyciel jest zatrudniany na podstawie kodeksu pracy,
 - nowy system kształcenia nauczycieli kładzie nacisk na specjalizację (w roku 2014 pojawią się pierwsi absolwenci nowego systemu kształcenia),
 - wiek emerytalny wynosi 67 lat,
 - istnieje możliwość uzyskania wcześniejszej emerytury (od 62. roku życia), przy jednoczesnym zmniejszeniu poborów o blisko 50%,
 - wiekiem granicznym dla pełnienia funkcji nauczyciela jest 70 lat,
 - czas pracy nauczyciela wynosi 40 godzin tygodniowo, zaś pensum dydaktyczne (15 do 27 godzin nauczania) jest uzależnione od etapu kształcenia,
 - nauczyciele pracują przeważnie w 5-osobowych zespołach roboczych, wspólnie przygotowujących się do lekcji,
 - doskonalenie zawodowe nauczycieli jest bezpłatne,
 - nauczyciele mają możliwość uczestnictwa w formach doskonalenia w czasie godzin pracy,
- wszelkie przywileje związane z wynagrodzeniem i pełnieniem funkcji nauczyciela, ustalane są indywidualnie z dyrektorem szkoły i przedstawicielami samorządowymi.

(MW)

zgodne z założeniami ECTS. Obowiązkowo wydawany jest również suplement do dyplomu. Wprowadzono nowe formy ewaluacji, studenci mają własne/indywidualne plany kształcenia i prawo do mobilności międzynarodowej w ramach studiów.

7. Kształcenie specjalne

Uczniów mających specjalne potrzeby edukacyjne kształcą się zwykle zgodnie z zasadą integracji, w ogólnodostępnych placówkach szkolnych, zapewniając im w razie potrzeby dodatkową pomoc w klasie. Specjalne potrzeby edukacyjne rozpoznano u 8,4% uczniów objętych kształceniem obowiązkowym w roku szkolnym 2010/11. Jedynie 0,3% uczniów uczęszcza do szkół specjalnych.

Uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi mają prawo do kształcenia na poziomie szkoły średniej II stopnia trwającego ponad trzy lata.

8. Nauczyciele

Nauczycieli przedszkolnych kształcą się w ramach 3-letniego programu pedagogiki przedszkolnej w uniwersytetach lub kolegiach uniwersyteckich, który kończy się świadectwem uprawniającym do nauczania na poziomie przedszkolnym i otrzymaniem tytułu licencjata. Do nauczania na różnych etapach szkoły podstawowej i średniej I stopnia uprawnia szereg kwalifikacji. Większość nauczycieli na tym poziomie kończy 4-letnie ogólne studia pedagogiczne. Niektórzy mają ukończone dawne studia uniwersyteckie (cztero- lub sześćioletnie) lub obowiązujące obecnie (trzy- lub pięcioletnie) oraz dodatkowy roczny kurs w zakresie teorii i praktyki pedagogicznej (istnieje też możliwość odbycia studiów zintegrowanych – łącznie 5 lat).

Nauczyciele na poziomie przedszkolnym i podstawowym są przeważnie nauczycielami przedmiotów zintegrowanych. W szkołach średnich I stopnia niektórzy specjalizują się w nauczaniu określonych przedmiotów, ale większość jest przygotowana do pracy w charakterze nauczycieli przedmiotów zintegrowanych.

Powstał specjalny program studiów dla nauczycieli kształcenia obowiązkowego, który trwa cztery lata i może przygotowywać nauczycieli szkół podstawowych (klasy I-VII) lub średnich I stopnia (klasy V-X) w zależności od tego jaką ścieżkę kształcenia wybierze student. Te same studia uprawniają również do nauczania dorosłych w ramach tych dwóch poziomów. Ukończenie pełnego roku studiów w zakresie określonego przedmiotu (60 ECTS) uprawnia nauczyciela przedmiotów zintegrowanych do nauczania przedmiotów takich jak matematyka, jęz. angielski i jęz. norweski na poziomie szkoły

średniej I stopnia, pół roku nauki (30 ECTS) wystarczy do uzyskania uprawnień do nauczania innych przedmiotów na tym poziomie (ISCED 2) oraz nauczania matematyki i jęz. norweskiego na poziomie szkoły podstawowej (ISCED 1). Dokładne regulacje w tym zakresie powstaną zanim pierwsi absolwenci tego kierunku studiów rozpoczną pracę w roku 2014.

W szkołach średnich II stopnia uczą wyłącznie nauczyciele przedmiotu, którzy ukończyli trwające od 3 do 6 lat studia na uniwersytecie i roczny kurs w zakresie teorii i praktyki pedagogicznej, lub mają wykształcenie zawodowe i kwalifikacje nauczycielskie.

Nauczycieli przedszkolnych oraz nauczycieli szkół podstawowych i średnich I stopnia zatrudniają gminy, natomiast zatrudnianie nauczycieli szkół średnich II stopnia leży w gestii okręgów.

9. Kształcenie dorosłych

Wyrównywanie szans edukacyjnych oraz uczenie się jako całościowe zadanie to dwa główne cele norweskiej strategii na rzecz uczenia się dorosłych, która ma służyć podniesieniu poziomu wykształcenia wśród całej populacji dorosłych. Głównym zadaniem władz jest włączenie kształcenia dorosłych do obszaru reform edukacyjnych. Istnieje dobra tradycja współpracy między prywatnymi placówkami kształcenia dorosłych otrzymującymi dotacje i władzami.

Dorośli chcący się kształcić na poziomie podstawowym bądź średnim mają prawo korzystać z kształcenia nieodpłatnie – organizacja i koszty takiego kształcenia leżą w gestii gmin.

Osoby w wieku 25 lat (dotyczy to osób, które w danym roku kalendarzowym osiągną wiek 25 lat), które nie ukończyły szkoły średniej II stopnia mają prawo podjąć kształcenie na tym poziomie nieodpłatnie. Władze okręgowe ponoszą odpowiedzialność za organizację i finansowanie kształcenia na poziomie szkoły średniej II stopnia.

Kształcenie powinno być dostosowane do indywidualnych potrzeb słuchaczy.

Oprac: Beata Symbor na podstawie materiałów Norweskiego Biura Eurydice



Bardziej szczegółowe informacje o systemach edukacji w Europie można znaleźć w prowadzonej przez EURYDICE bazie danych EURYPEDIA
[\(<http://www.eurydice.org>\)](http://www.eurydice.org)

„Czas na to, co najważniejsze.”

Ewa Furche
wicedyrektor CEN w Gdańsku

Norwegian Directorate for Education and Training, odpowiednik naszego Ministerstwa Edukacji Narodowej, gwarantuje wdrażanie narodowej polityki edukacyjnej w taki sposób, „aby dzieci, młodzi ludzie oraz dorośli mieli dostęp do wysokiej jakości przedszkoli i edukacji”. W Norwegii reforma systemu edukacji przeprowadzana jest małymi krokami, systematycznie ewaluowana i udoskonalana. Zmiany w edukacji rozpoczęto od przyjrzenia się wynikom badań naukowych w kraju i na arenie międzynarodowej oraz dobrych praktyk opartych na dowodach. Założenia koncepcji pedagogicznej zaczerpnięto m.in. od badacza edukacji profesora Johna Hattiego z Auckland University oraz sir Kena Robinsona. Na uczelni Oslo and Akershus University Collage of Applied Sciences (największym uniwersytecie w Norwegii) spotkałam nauczyciela akademickiego, specjalizującego się w rozwoju edukacji specjalnej w Norwegii, który zafascynowany jest myślą pedagogiczną naszego wybitnego lekarza i pedagoga Janusza Korczaka.

W szkołach duży nacisk kładzie się na kwestie pedagogiczne, co ma już swoje odzwierciedlenie w programie studiów kształcących przyszłych nauczycieli. Rząd norweski przeznacza duże pieniądze na budowę bardzo wysokiej jakości edukacji. Nauczyciele dokształcając się, otrzymują dwa wolne dni w tygodniu na udział w studiach podyplomowych, kursach kwalifikacyjnych. Podczas studiów podyplomowych nauczyciele dokształcają się pod okiem osobistego tutora. Raz w roku program studiów podlega ewaluacji (badanie jakościowe i ilościowe). Miałam możliwość poznania tutora opiekującego się nauczycielem, co unaocznilo mi norweski profesjonalizm i odpowiedzialność w edukacji. W Norwegii doskonalenie nauczycieli jest ważnym elementem rozwoju szkoły. Nauczyciele są zobligowani do implementacji wiedzy i umiejętności zdobytych podczas doskonalenia do procesu edukacyjnego realizowanego w szkole. Fundamentem systemu edukacji w Norwegii jest zaufanie. Zaufanie i prawowitość to także kryteria sukcesu Szkoły Akershus.

W szkole Mailand videregående skole wskazano nam, że nauczyciele doskonalą swój profesjonalizm, uzupełniając najnowszą wiedzę ze swojej specjalności, ale również podczas szkoleń z trenerami z biznesu. Zastępstwo za nauczyciela podnoszącego

podczas dni roboczych swoje kompetencje nie jest postrzegane w szkole jako problem, raczej jako konieczność. Nauczyciele szkoły Mailand videregående skole powiedzieli nam, że spotykają się 1 raz w tygodniu celem wymiany doświadczeń i doskonalenia konkretnych umiejętności, np. „jak dobrze rozpocząć i zakończyć lekcję”. Nauczyciele doskonaląc się, stają się ekspertami w danej dziedzinie dla innych nauczycieli (rodzaj kaskady, multiplikacji), przyjmują rolę mentora dla swoich kolegów i koleżanek w szkole i w środowisku. Mentoringowi przypisano w doskonaleniu zawodowym nauczycieli duże znaczenie.

W Norwegii wszyscy są odpowiedzialni za jakość edukacji. Norweskie szkoły zarządzane są poprzez odpowiedzialność. Cała społeczność szkolna odpowiada za proces uczenia się, za budowanie organizacji uczącej się. Uczniowie norwescy są wychowywani do przyjmowania na siebie odpowiedzialności społecznej. Uznano, że poprawa relacji pomiędzy nauczycielem a uczniem oraz treściami nauczania ma wpływ na podnoszenie jakości edukacji, a podstawą dobrej jakości edukacji są: bezpieczeństwo uczniów i nauczycieli (fundament edukacji), przywództwo, mentoring oraz relacje interpersonalne.

„Właścicielem szkoły” (school owner) jest gmina. Reforma w 2006 r. dała szkołom pełną autonomię. Gmina jest odpowiedzialna za stworzenie możliwości dla rozwoju potrzebnych kompetencji oraz rozwoju profesjonalizmu i wiedzy pedagogicznej.

W latach 2010-2013 rząd norweski wdrażał projekt narodowy „Nowe możliwości”, stawiający sobie za cel zmniejszenie liczby osób niekończących szkoły oraz zapobieganie wykluczeniu społecznemu. Doświadczenia z rządowego Projektu „NW” wskazują, że na jakość edukacji wpływają takie kompetencje nauczyciela, jak:

1. Znajomość indywidualnych zdolności ucznia;
2. Umiejętność budowania dobrych relacji z każdym uczniem;
3. Umiejętność takiego modelowania nauczania, aby każdy uczeń mógł nauczyć się jak najwięcej podczas swojego pobytu w szkole;
4. Umiejętność planowania i monitorowania postępów w uczeniu się uczniów.

Państwo wskazało cele projektu narodowego, zaś jego realizacja przebiega w sposób określony



przez samorządy terytorialne oraz same szkoły. Niezbędne warunki sukcesu projektu regionalnego Model Szkoły Akershus to profesjonalizacja: organu prowadzącego szkołę, kadry zarządzającej, nauczycieli oraz budowanie organizacji uczącej się.

Akershus (odpowiednik naszego województwa) realizuje projekt narodowy „Nowe możliwości” poprzez wdrażanie regionalnego projektu „Model Szkoły Akershus”, notabene bardziej ambitnego od narodowego. Stanowisko dyrektora ds. edukacji w Akershus, Alfa Skaseta, brzmiało jednoznacznie: „znając potencjał edukacyjny, jaki posiada każdy uczeń, niezależnie od swoich umiejętności i wyników, musimy stworzyć warunki niezbędne do pełnego wykorzystania tego potencjału z korzyścią dla uczniów, szkoły i całego społeczeństwa”. Opisało standardy wysokiej jakości pracy szkoły; ważne założenie: „Nauczyciel lubi wszystkich uczniów”. Wdrażanie projektu regionalnego w Akershus rozpoczęto od szkolenia z zakresu przywództwa dla dyrektorów szkół (9-dniowe szkolenie).

W celu realizacji projektu rządowego w regionie Akershus skupiono się na znalezieniu odpowiedzi na trzy pytania:

1. Jaka jest szkoła wysokiej jakości jako organizacja?
2. Jakie jest nauczanie i doskonalenie wysokiej jakości?
3. Jakie umiejętności i kompetencje chcemy rozwijać u ucznia Szkoły Akershus?

Przyjęto standardy dla wysokiej jakości edukacji:

- Organizacja pracy szkoły przyczynia się do wysokiej jakości pracy;
- Uczenie się i nauczanie przyczynia się do wysokiej jakości pracy.

Przyjęto, że zgoda jest najlepszą bazą dla profesjonalizmu; funkcjonowanie szkoły musi być w pełni transparentne; ważny jest rozwój przywództwa edukacyjnego; najważniejsze dla rozwoju szkoły jest to, co się dzieje w klasie; musi istnieć korelacja pomiędzy rozwojem nauczyciela a dyskursem pedagogicznym. Dyrektor szkoły musi potrafić rozpoznawać dobre praktyki pedagogiczne i wspierać nauczycieli w rozwoju zawodowym.

Praca każdego nauczyciela w Akershus jest 1 raz w roku poddana ewaluacji, na podstawie obserwacji jego pracy w 2 klasach. W przypadku niskiej oceny, z nauczycielem prowadzona jest rozmowa. Przywódca, mentor (leadership) w szkole omawia z nauczycielem, co należy doskonalić, następuje samoocena nauczyciela, dzielenie się wiedzą. W norweskiej szkole z tradycjami Eidsvoll videregående skole (jedyniej średniej szkole w Norwegii w czasach, gdy szkoła średnia nie była obowiązkowa) powiedziano nam, że nauczyciele proszą siebie wzajemnie o *feedback*, co jest możliwe jedynie w atmosferze zaufania. Nauczycielka języka angielskiego tej szkoły wyznała z promiennym uśmiechem na twarzy: „Moja potrzeba doskonalenia wynikała z wewnętrznej motywacji, żeby być lepszym nauczycielem”.

Model Zarządzanie jakością w szkołach Akershus

Doskonalenie



Dodałabym jeszcze, iż w Norwegii nie ma rejonizacji. Szkoły – podobnie jak w Polsce – też ze sobą rywalizują. ■

relacje z wizyty

Rok szkoły zawodowców w Polsce w świetle doświadczeń norweskich

Marek Nowicki

Wydział Rozwoju Edukacji KO w Gdańsku

Moje spostrzeżenia z mobilności w dniach 12-17 maja 2014 r. (Oslo, Norwegia) wpisują się w kierunki polityki oświatowej na rok szkolny 2014/2015.

Szczególnie podobała mi się „Idea przywództwa Lidera Edukacji jako kluczowego warunku sukcesu edukacyjnego w Norwegii”. „Szkolny Lider Edukacji” pełni rolę kierownika zespołu nauczycielskiego i mentorów. Zadania na poziomie szkoły związane są głównie z:

- kształtowaniem umiejętności miękkich (budowanie relacji, organizacja procesu, kierowanie zmianą),
- działaniami związanymi ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (edukacja włączająca),
- obowiązkowymi konferencjami metodycznymi (2 razy w roku) – jako dyskusje nauczycieli zawodu z podziałem na branże (dobre praktyki, metodyka nauczania, nowości branżowe),
- cotygodniowymi spotkaniami całego zespołu nauczycielskiego o stałych godzinach, wolnych od zajęć dydaktycznych.

Lider Edukacji:

- wspomaga mentora – sprawującego opiekę nad nauczycielem rozpoczynającym pracę, przez 3 lata;

- organizuje zespoły nauczycieli (zadaniowe, branżowe itp.), którzy pracują na zasadzie wymiany doświadczeń, poprzez cotygodniowe spotkania (4 godziny tygodniowo na planowanie pracy w zespołach, grupach).

Widzę ogromne wyzwania stojące przed polskim szkolnictwem zawodowym. Najważniejsze wydaje się znalezienie odpowiedzi na następujące pytania:

- czy możliwe jest doskonalenie języka obcego zawodowego w środowisku pracy?
- jak zapobiegać „wypadaniu” z systemu edukacji uczniów szkół zawodowych?
- w jaki sposób organizować doradztwo zawodowe w systemie edukacji?
- czy specjalistyczne szkolenia zawodowe nauczycieli zawodu w obszarach (zgodnych z klasyfikacją szkolnictwa zawodowego w Polsce) są przydatne?
- czy staże zawodowe dla nauczycieli zawodu w zakładach pracy spowodują wzrost jakości kształcenia zawodowego?
- w jaki sposób dokonywać pomiaru efektywności szkolnictwa zawodowego?

Szansą na znalezienie odpowiedzi na te i inne pytania jest ogłoszenie przez Panią Minister roku szkolnego 2014/2015 – Rokiem Szkoły Zawodowców. ■



Edukacyjny most

Stanisława Gurbowicz
Delegatura KO w Tczewie

Uczestnicząc w wymianie międzynarodowej między instytucjami edukacyjnymi województwa pomorskiego a partnerem zagranicznym, którym był Department of Upper Secondary Education and Training, Akershus County Council w Oslo, w Norwegii, miałam okazję zapoznać się z:

- systemem edukacyjnym Norwegii,
- systemem doskonalenia nauczycieli w Norwegii organizowanym przez uniwersytety i kolegia uniwersyteckie,
- organizacją i pracą szkół ponadgimnazjalnych prowadzących m.in. kształcenie w zawodach – w Eidsvoll i Mailand – niedaleko Oslo,
- programem „New possibilities” i programem mentoringu dla początkujących nauczycieli oraz projektem pn. „Więcej czasu na to, co najważniejsze” realizowanym w szkołach ponadgimnazjalnych.

Podczas codziennych spotkań miałam możliwość wymiany doświadczeń i dyskusji dotyczących nie tylko rozwiązań organizacyjnych, ale też nowego podejścia do edukacji w szkołach ponadgimnazjalnych oraz doskonalenia nauczycieli. Na szczególną uwagę zasługuje wdrożenie nowego projektu powstałego na bazie programu „New possibilities”, który ma za zadanie zminimalizować problem tzw. „wypadania z systemu edukacji” uczniów szkół ponadgimnazjalnych.

Miałam również okazję spotkać się z pracownikami uniwersytetu oraz kolegium uniwersyteckiego, którzy zajmują się przygotowaniem nauczycieli do pracy w szkole oraz porozmawiać z nauczycielami uczącymi zawodu oraz osobami początkującymi w zawodzie. Było to niezwykle ciekawe doświadczenie, które przyniosło nam szereg refleksji na temat systemu przygotowania i kształcenia nauczycieli.

Ponadto wymieniłam się doświadczeniem wynikającym z prowadzenia przez kuratoria oświaty nadzoru pedagogicznego nad szkołami, co jest nieobecne w norweskim systemie edukacji w takim kształcie jak w Polsce (nie funkcjonuje tam odrębna instytucja). Zarówno nadzór pedagogiczny, jaki i zadania organu prowadzącego skupione są w jednej instytucji, zajmującej się jednocześnie finansowaniem szkół oraz wsparciem w zakresie konsultingu i doradztwa metodycznego, a także doskonalenia nauczycieli.

Te informacje przyczyniły się do refleksji nad polskim systemem edukacji i podziałem zadań edukacyjnych między różne podmioty uczestniczące i czuwające nad jakością edukacji. Skupienie tych zadań w jednej instytucji sprzyja organizacji kształcenia i podejmowaniu zadań służących realizacji polityki oświatowej państwa.

Współpraca różnych instytucji, w tym uniwersytetów przygotowujących nauczycieli, jest ściśle związana z zadaniami instytucji będących organami prowadzącymi szkoły i jednocześnie realizującymi zadania z zakresu wsparcia pedagogicznego. Te instytucje współpracują ze sobą w oparciu o wzajemne zaufanie i przekonanie o wspólnym działaniu na rzecz rozwoju edukacji w Norwegii.

Działania podejmowane przez instytucje prowadzące szkoły są uwarunkowane wynikami badań edukacyjnych i wynikami badań potrzeb nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego, co jest poddawane analizie i konsultacji zarówno z nauczycielami, jak i dyrektorami szkół. Wszystkie te potrzeby, jeśli mają uzasadnienie, znajdują dofinansowanie i wsparcie ze strony organów prowadzących (np. wsparcie dotyczące refundacji zastępstw za nauczyciela szkolącego się oraz pokrywania kosztów delegacji i szkolenia). Takie podejście sprzyja doskonaleniu się nauczycieli i rozwijaniu własnych umiejętności, co podnosi jakość kształcenia.

W ramach wprowadzanych zmian, w celu poprawy edukacji, realizuje się program pn. „Mentoring programme”, który ma wspierać lepszą komunikację w klasie między uczniem a nauczycielem oraz służyć budowaniu autorytetu i przywództwa nie tylko dyrektora, ale i nauczyciela w klasie.

To innowacyjne podejście stawia sobie za cel główny budowanie dobrych relacji w szkolnej społeczności oraz wspieranie autorytetu nauczyciela w szkole jako dobrze pojętego przywódcy zmian i osoby budującej dobre relacje w szkole.

Wszystkie te zmiany mają służyć rozwojowi edukacji i budowaniu nowego podejścia do kształcenia i nauczania, w wyniku czego zmniejszy się odsetek osób wypadających z systemu edukacji.

Nasze doświadczenia i dyskusje przyczyniły się do wzajemnej refleksji nad polskim systemem edukacji, podejściem do ucznia i nauczania oraz doskonaleniem zawodowym i kształceniem nauczycieli.

Myślę, że zdobyta w ten sposób wiedza oraz wymiana doświadczeń przyczynią się w przyszłości do wdrożenia nowych rozwiązań, w szczególności w naszym systemie doskonalenia nauczycieli oraz pozytywnie wpłyną na programy szkoleń nauczycieli w zakresie budowania dobrych relacji interpersonalnych w klasie i szkole.

Moim zdaniem ta wizyta przyczyniła się do otwarcia edukacyjnej przestrzeni między Norwegią a Polską oraz do budowania „edukacyjnych mostów” między naszymi regionami, co służy nie tylko lepszemu poznaniu się, ale też refleksji nad stosownymi w naszych systemach rozwiązaniami edukacyjnymi oraz podejściem do ucznia i szkoły.

Wyjazd był bardzo ciekawym i interesującym przedsięwzięciem i w mojej opinii służy rozwojowi polskiego systemu edukacji oraz doskonaleniu zawodowemu nauczycieli.

Powinności a obowiązki nauczyciela

Bronisław Kisiel
Delegatura KO w Słupsku

Dokształcanie i doskonalenie nauczycieli w Norwegii zorganizowane jest systemowo. W Polsce przepisy (art. 12 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela) wskazują na powinność nauczyciela w zakresie podnoszenia swojej wiedzy ogólnej i zawodowej, pozostawiając szkole swobodę w realizacji dokształcania i doskonalenia, które odbywa się w dni wolne od pracy lub po godzinach pracy.

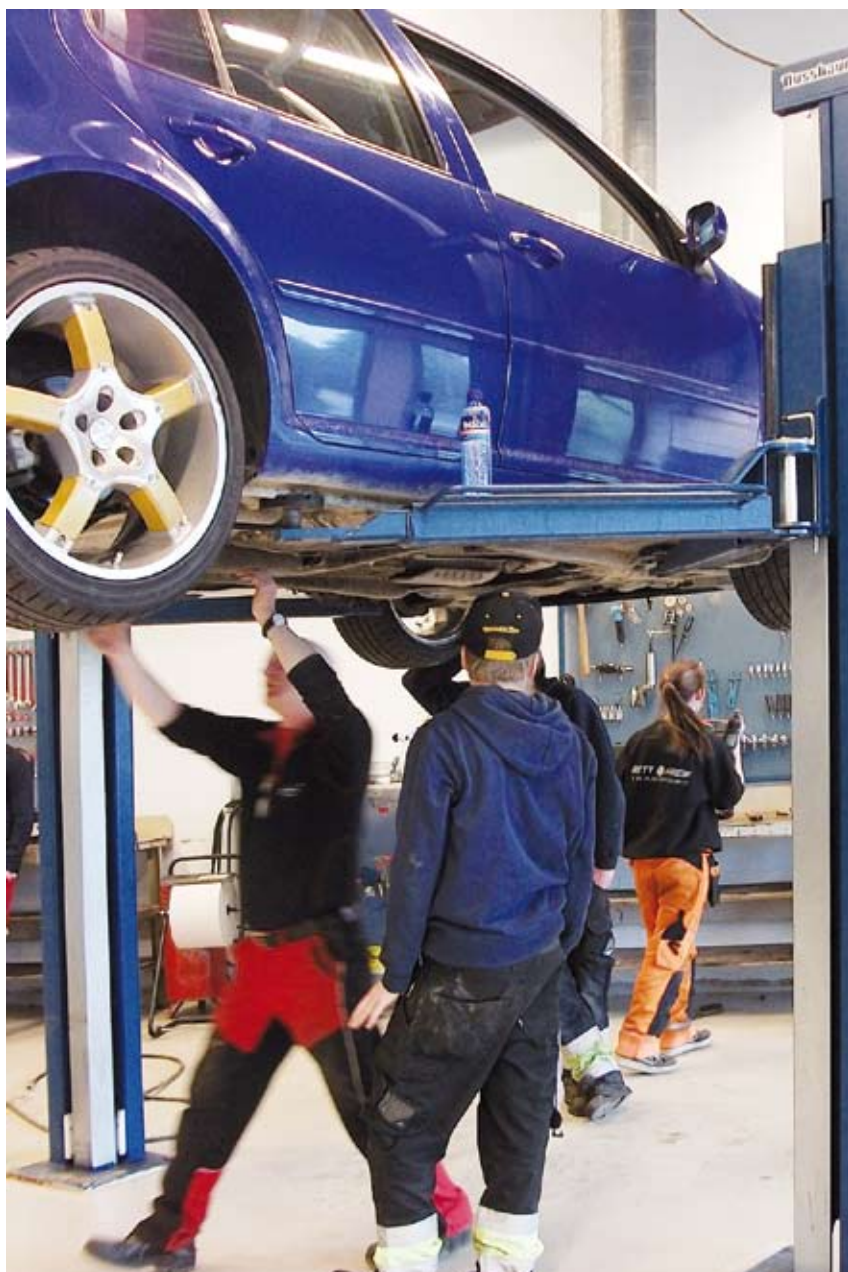
W Norwegii nauczyciel ma obowiązek doskonalenia, ale równocześnie system dokształcania i doskonalenia jest bardziej motywujący niż w Polsce, ponieważ

zmniejsza się do 65% pensum nauczyciela podejmującego dokształcanie, zapewniając jednocześnie wynagrodzenie na poziomie 112%, a dofinansowanie kosztów doskonalenia wynosi 57%. Za nauczyciela dokształcającego się, w sposób planowy, ustala się zastępstwo. Na podkreślenie zasługuje fakt, że dokształcanie i doskonalenie nauczycieli w Norwegii obejmuje głównie rozwój kompetencji związanych z budowaniem prawidłowych relacji z uczniami i rodzicami oraz ukierunkowane jest na umiejętności z zakresu dydaktyki, psychologii i pedagogiki.



Wsparcie, elastyczność, praktyczność i autonomia

Barbara Leśniewska
Delegatura KO w Kościerzynie



Warsztaty dla uczniów kształcących się w zawodzie mechanik samochodowy (w grupie uczniów są dziewczęta).

Podczas pobytu w Norwegii szczególnie zainteresowało mnie wsparcie dla początkujących nauczycieli oraz staże dla nauczycieli zawodu w zakładach pracy (gwarancja dostosowania kształcenia zawodowego w szkołach do aktualnych potrzeb rynku pracy).

Uczniowie uczą się w nowoczesnie wyposażonych warsztatach; ucząc się zawodu, równocześnie wykonują usługi dla ludności oraz wytwarzają produkty użytkowe, które są sprzedawane.

Zaskoczył mnie poziom autonomii norweskich szkół, dyrektor posiada większą swobodę podejmowania działań, ponieważ nie ograniczają go normy prawne takie jak np. Karta Nauczyciela.

Wyjazdy tego typu przyczyniają się do przenoszenia dobrych rozwiązań edukacyjnych na polski grunt oraz poprawy zdolności komunikowania się w języku obcym. Organizowanie wymiany zagranicznej dla nauczycieli przyczyni się również do poznania zagranicznych standardów pracy i kształcenia oraz wpłynie na jakość funkcjonowania w międzykulturowym środowisku.

Mniej formalnie, bardziej przyjaźnie...

Mateusz Dominik Weiland
ODN w Słupsku

Moja osobista opinia na temat norweskiego systemu doskonalenia nauczycieli i całego procesu organizowania edukacji na poszczególnych poziomach jest bardzo pozytywna. Dotychczas nie miałem na tyle szerokiej wiedzy, aby scharakteryzować ten system oraz przełożyć go na nasze krajowe realia. W toku przeprowadzanych rozmów i zdobywania nowych informacji w tym zakresie należy stwierdzić, że obszar doskonalenia nauczycieli stoi na bardzo wysokim poziomie i jest bardzo atrakcyjny. Atrakcyjność ta polega przede wszystkim na systemowym wsparciu, nałożeniu obowiązku uczestnictwa w różnorodnych formach doskonalenia warsztatu pracy nauczyciela. Odnotowano również lepszą organizację w zakresie zastępowania nauczycieli podczas ich nieobecności oraz umożliwienie zdobywania nowych umiejętno-

ści w czasie godzin pracy. Ciekawą obserwacją były również specjalne pomieszczenia biurowe dla nauczycieli, w obrębie których trzymali oni swoje dokumenty i wykonywali dodatkową pracę związaną z przygotowaniem zajęć – przez co nie są zmuszeni kończyć jej w domu. Charakterystycznym elementem norweskiego systemu jest ponadto mniejsza formalizacja poszczególnych działań oraz luźniejszy kontakt na linii nauczyciel – uczeń, gdzie nie zwraca się uwagi na wygląd i ubiór ucznia, a skupia się przede wszystkim na budowaniu trwałej relacji. Najciekawszym dniem podczas mobilności był dla mnie dzień trzeci, gdzie miałem możliwość zaprezentowania swojej jednostki zagranicznemu partnerowi oraz porównania niuansów związanych ze wsparciem doskonalenia nauczycieli w Polsce i Norwegii. ■

Norweski WDN w województwie pomorskim

Iwona Domachowska
Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Kłaninie

ZNorwegii przywiozłam pomysł na formę współpracy nauczycieli kształcenia zawodowego na poziomie szkolnym i branżowym, która jest możliwa do wprowadzenia bez ponoszenia dużych kosztów. Obecnie w Polsce (podobnie jak w Norwegii) nauczyciele mają obowiązek współpracy i wymiany doświadczeń, jednak z realizacją bywa różnie. Wprowadzenie w każdej szkole harmonogramu obowiązkowych spotkań w ramach Wewnętrzny Doskonalenia Nauczycieli raz w tygodniu jest możliwe i da się zaplanować na początku roku szkolnego (w momencie układania planu zajęć). Polegałyby one na wzajemnej obserwacji zajęć, następnie omówieniu wniosków i dopracowaniu scenariusza zajęć, w następnym tygodniu obserwacja zajęć przeprowadzonych przez innego nauczyciela wg dopracowanego scenariusza, następnie przeprowadzenie ewaluacji scenariusza i zamieszczenie go w szkolnym/branżowym zestawie scenariuszy zajęć przeprowadzonych różnymi metodami.

Dwukrotnie w roku szkolnym, np. w październiku

i w lutym, powinny się odbywać branżowe spotkania nauczycieli na poziomie wojewódzkim, na których można zaplanować wzajemne obserwacje zajęć przedmiotowych, wymienić się scenariuszami, analizować programy nauczania zawodu i kwalifikacji w zawodzie, ustalić listę dobrych miejsc do realizacji praktycznej nauki zawodu, opracować listę najbardziej rozwijających konkursów i olimpiad oraz ustalić miejsca ich realizacji.

Ażeby całość miała właściwy kierunek i opierała się na aktualnych aktach prawnych to system powinien być objęty patronatem Pomorskiego Kuratora Oświaty i doradców metodycznych placówek doskonalenia nauczycieli. Szkolnym systemem doskonalenia nauczycieli kierowałby Lider, a branżowymi spotkaniami – metodycy.

Zaproszenie do wykorzystania tego pomysłu i przedstawienie proponowanych zasad współpracy mogłoby nastąpić podczas sierpniowych spotkań Pomorskiego Kuratora Oświaty z dyrektorami szkół. ■

Szkoła zawodowa „od kuchni”

Tatiana Lewandowska-Miłosz
Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Kłaninie

W jednej z odwiedzonych przez nas szkół zawodowych w Mailand, dyrektor i nauczyciele zapoznali nas z pracownikami szkolnymi i zasadami kształcenia w poszczególnych zawodach. Mieliśmy również możliwość odwiedzić salę egzaminacyjną w trakcie przeprowadzanego egzaminu zawodowego. W Polsce rygorystyczne procedury przeprowadzania egzaminów zawodowych w starej i nowej formule kategorycznie zabraniają obecności w sali egzaminacyjnej osób, które nie są związanych z egzaminem. W trakcie pobytu w szkole w Mailand miałam możliwość wymienić doświadczenia z osobą, która podobnie

jak ja pełni w szkole funkcję kierownika praktycznej nauki zawodu. Osoba ta nie jest nauczycielem, ale pracownikiem administracyjnym.

Wymiana doświadczeń, prowadzona w języku angielskim, dały mi możliwość poprawy kompetencji językowych oraz wiarę we własne umiejętności. W przyszłości chciałabym uczestniczyć w kolejnych mobilnościach zagranicznych, aby pogłębiać umiejętności językowe, zawodowe, wymieniać doświadczenia z pracownikami oświaty i lepiej poznać procedury przeprowadzania egzaminów zawodowych obowiązujące w innych krajach. ■



Doskonalenie zawodowe nauczycieli rozpoczynających pracę w szkole

Ewa Konofał
Powiat Lęborski

Chciałabym zwrócić uwagę na przedstawiany podczas wizyty studyjnej w Norwegii, wdrożony przez szkołę średnią MAILAND VIDEREGÅNDE SKOLE z okręgu Arkeshus, program doskonalenia i wdrażania do zawodu młodych nauczycieli. W naszym systemie edukacyjnym również młodzi nauczyciele są wspierani przez starszych stażem nauczycieli, ale zaprezentowany przez Norwegów system wspierania wydaje się być bardziej kompleksowy i obejmujący różne aspekty współpracy pomiędzy młodym nauczycielem i jego mentorem.

Na początku dobiera się mentorów i podopiecznych. Plan mentoringu początkujących nauczycieli jest rozpisany na każdy tydzień w roku szkolnym. W trzecim tygodniu następuje ich spotkanie i przedstawienie planu mentoringu na cały rok. Następnie spotykają się sami mentorzy i rozmawiają na temat tradycji mentoringu, sposobów wspierania początkujących nauczycieli, wyzwań stojących przed młodymi nauczycielami. Zaplanowany jest również wspólny obiad mentorów i podopiecznych, jest to spotkanie nieformalne, ale też umożliwiające rozmowę o tym jak radzi sobie młody nauczyciel.

Nauczyciele w kolejnych tygodniach roku biorą udział w warsztatach. W zimowym semestrze odbywa się spotkanie wszystkich mentorów i ich podopiecznych, na którym omawiane są takie tematy jak zarządzanie klasą, rozwój zawodowy nauczycieli, jakim chcesz być nauczycielem i dlaczego. Uczestnicy spotkania najpierw zapoznają się z prezentacją, a następnie prowadzony jest dialog w gru-

pach. W kolejnych tygodniach omawiane są również metody pracy w klasie, motywacja i przygotowanie do egzaminów. Mentorzy i podopieczni kilkakrotnie obserwują wzajemnie swoje lekcje.

Korzyści jest wiele.

Korzyści dla podopiecznych – początkujących nauczycieli:

- obniżone poczucie izolacji,
- zwiększona pewność siebie i poczucie własnej wartości,
- rozwój zawodowy,
- poprawa samooceny i zdolności rozwiązywania problemów,
- zdobycie umiejętności zarządzania czasem i obowiązkami.

Korzyści dla opiekunów:

- rozwój zawodowy,
- autorefleksja,
- krytyczna refleksja dotycząca własnej praktyki,
- uczenie się od podopiecznych,
- nowe perspektywy.

Korzyści dla szkół:

- bardziej pewni siebie młodzi nauczyciele - większa stabilność,
- towarzysko: lepsze relacje między nauczycielami ekspertami i początkującymi nauczycielami,
- skupienie na rozwoju zawodowym.

Może warto przyjrzeć się tym rozwiązaniom bliżej? To świetny pomysł na tematykę kolejnej mobilności. ■



Mailand Videregående Skole

Barbara Grzegorzcyk

Zespół Szkół Gospodarki Żywnościowej i Agrobiznesu

Z bogatego programu wizyty studyjnej chciałybyśmy wyróżnić jeden jej aspekt – ustawiczne kształcenie nauczycieli, który został nam zaprezentowany w szkole średniej z okręgu Arkeshus – Mailand Upper Secondary School.

Szkoła została zbudowana w 2008 r. Budynek charakteryzuje się nowoczesną architekturą, prostotą i funkcjonalnością jednocześnie. Podczas zwiedzania zaskoczyły nas sale lekcyjne z przeszklonymi ścianami i drzwiami, raczej niespotykane w polskich szkołach. Audytoria, sale lekcyjne, sale konferencyjne i pomieszczenia ogólnodostępne pozwalają na stosowanie różnych metod nauczania, a jednocześnie fascynują modernistyczną estetyką. Budynek posiada zarówno sieci przewodowe i bezprzewodowe, co sprawia, że placówka znajduje się w czołówce szkół korzystających z cyfrowych materiałów edukacyjnych.

Do szkoły uczęszcza około 800 uczniów – połowa z nich to uczący się jednego z zawodów spośród następujących branż: zdrowie i opieka społeczna, media i techniki komunikacyjne, usługi i transport. Szkoła zatrudnia 140 pracowników.

Podczas wizyty w szkole został nam zaprezentowany m.in. system kształcenia ustawicznego oraz system mentoringu młodych nauczycieli prowadzony przez ich doświadczonych kolegów i koleżanki z pracy. Najbardziej zainteresowała nas wieloaspektowa współpraca szkoły z otoczeniem, głównie z przyszłymi potencjalnymi pracodawcami. Można wręcz mówić o stworzeniu programu, dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy wcześniej odbywali praktyki w firmach i instytucjach współpracujących ze szkołą, głównie w zakresie organizacji praktyk uczniowskich. Celem programu jest wzrost umiejętności praktycznych oraz dostosowanie wie-



dzy nauczycieli zawodu do wymagań rynku pracy. Wzrost kompetencji nauczycieli ma się przełożyć na poziom przygotowania uczniów do zdania egzaminów zawodowych oraz znalezienie pracy w zawodzie. Również pracodawcy są zapraszani do szkół, dzięki czemu rozwija się obustronna współpraca.

Wielu nauczycieli Zespołu Szkół Gospodarki Żywnościowej i Agrobiznesu uczestniczyło w projektach podnoszących kwalifikacje nauczycieli zawodu – brało udział w szkoleniach, praktykach zawodowych w firmach oraz w zagranicznych wizytach studyjnych. Widzimy jednak potrzebę ściślejszej współpracy z lokalnymi pracodawcami, aby nasi uczniowie byli lepiej przygotowani do sprostania ich wymaganiom, co przełoży się na większe szanse na zatrudnienie.

Z perspektywy doradcy zawodowego

Alina Feler-Kotkiewicz

Zespół Szkół Gospodarki Żywnościowej i Agrobiznesu

Duże wrażenie zrobiła na mnie wizyta w szkole średniej z okręgu Arkeshus - Mailand upper secondary school. Pracuję jako doradca zawodowy w Zespole Szkół Gospodarki Żywnościowej i Agrobiznesu. Do naszej szkoły uczęszcza podobna liczba uczniów jak do szkoły w Oslo. Jednak w Norwegii kadra pedagogiczna jest dwukrotnie większa. W szkole zatrudnionych jest aż dwóch doradców zawodowych, którzy w ramach swojego doskonalenia zawodowego mają

również praktyki w przedsiębiorstwach i instytucjach, w których ich uczniowie mają szansę na podjęcie pracy po skończeniu szkoły. Daje im to nieocenioną możliwość zrozumienia oczekiwań pracodawców wobec przyszłych kandydatów do pracy. Tym samym mogą skuteczniej kształtować wymagane umiejętności i postawy, aby lepiej przygotować uczniów do wejścia na rynek pracy. ■



Sprawdzone pomysły na doskonalenie

Roma Andrzejewska
Starostwo Powiatowe w Starogardzie Gdańskim

Udział w projekcie „Skuteczny system kształcenia ustawicznego nauczycieli gwarancją wysokiej jakości edukacji dzieci i młodzieży” dał mi możliwość spojrzenia na doskonalenie zawodowe nauczycieli z zupełnie innej perspektywy. W Norwegii doskonalenie odbywa się na uczelniach – nauczyciel powraca na uniwersytet, nie ma (tak jak u nas w Polsce) odrębnych placówek zajmujących się doskonaleniem nauczycieli. Różnicą jest również to, że tamtejsze organy prowadzące posiadają nieograniczony budżet przeznaczony na doskonalenie – w zależności od potrzeb danej szkoły. Jest to ciekawe rozwiązanie, bowiem daje możliwość doskonalenia większej grupy nauczycieli w ciągu jednego roku. Nauczyciel podejmujący doksztalcanie otrzymuje dietę na czas swojej nieobecności, a w szkole ustalone jest zastępstwo. Koszty doskonalenia są w 100% pokrywane przez organ prowadzący. Doskonalenie odbywa się w godzinach pracy nauczyciela.

Dodatkowo nauczyciel wysyłany jest do przedsiębiorstwa na własną praktykę zawodową i doskonalenie w celu poznania nowych rozwiązań, wzbogacenia doświadczenia itp. Następnie na zajęciach przekazuje uczniom zdobyte informacje i wiedzę. Uważam, że jest to cenna wskazówka, którą warto wziąć pod uwagę w naszym systemie.

Elementem, który bardzo mi się spodobał, i który chciałabym wprowadzić do szkół na terenie powiatu starogardzkiego jest „nauczyciel mentor”. Jest to nauczyciel opiekujący się nowym, początkującym nauczycielem. Pomaga mu wdrożyć się w zakres obowiązków szkolnych, pomaga w organizacji zajęć lekcyjnych. Dzięki temu nowo zatrudniony nauczyciel szybciej zdobędzie doświadczenie pedagogiczne i łatwiej będzie mu przystosować się do panujących w danej szkole warunków.

Chciałabym również, aby w każdej naszej szkole raz w tygodniu odbywało się obowiązkowe spotkanie nauczycieli. Celem takiego spotkania byłoby wypracowanie wspólnych planów działań służących polepszeniu się jakości i wyników edukacyjnych uczniów. Wszyscy nauczyciele wymieniliby się doświadczeniami.

Polski system edukacyjny oparty jest głównie na przepisach, których bardzo sztywno się trzymamy, natomiast w Norwegii panuje bardzo duże zaufanie, dzięki czemu dozwolona jest swoboda w działaniu, np. kadra edukacyjna wyraża swoje potrzeby i problemy, a organ prowadzący indywidualnie je rozwiązuje.

Warunki pracy i przestrzeń w szkole

Bogna Winiarczyk
Urząd Miejski w Słupsku

W Norwegii miałam możliwość być po raz pierwszy. Wiedziałam przed wyjazdem, że Norwegia jest krajem licznych kontrastów, wynikających nie tylko z rozciągłości południkowej, ale także państwem, gdzie tradycja przeplata się z codzienną rzeczywistością. Jestem pod dużym wrażeniem rozwoju miast, połączenia starego, tradycyjnego budownictwa z nowoczesną technologią stali i szkła.

Jako przedstawiciel organu prowadzącego zwróciłam szczególną uwagę na warunki pracy osób zajmujących się organizacją pracy i nadzorem oświaty oraz nauczycieli w szkołach zawodowych i w szkolnictwie wyższym. W porównaniu z polskimi realiami mój podziw wzbudziło posiadanie przez

każdego pracownika osobnego pomieszczenia, które umożliwia indywidualną i niezakłócaną przez nikogo pracę. Szczególnie podobały mi się pomieszczenia socjalne oraz kąpiki rekreacyjne.

Na grunt polskiej edukacji warto byłoby przenieść aranżację przestrzeni w szkole – oszklone ściany, drzwi, które umożliwiają bezpośrednią obserwację zajęć uczniów i są okazją do stałej obserwacji pracy nauczycieli. Jednocześnie spodobało mi się umiejscowienie warsztatów i miejsc kształcenia praktycznego w bezpośrednim sąsiedztwie szkół. Moją zazdrość wzbudziła liczba nowoczesnego sprzętu dostępnego w szkołach zawodowych.

Rozwiązania, które mogą się podobać

Barbara Zakrzewska
Zespół Szkół Mechanicznych i Logistycznych w Słupsku

Osobiście spodobały mi się szklane ściany w szkole w Norwegii. Chciałabym, by w przyszłości również w mojej szkole chociaż drzwi były przeszklone. Byłam też pod wrażeniem wyposażenia pracowni mechanicznej, np. ilość obrabiarek (15) na zajęciach praktycznych. Ponadto zauważyłam, że nauka języka obcego zawodowego jest bardzo efektywna, dzięki lekcjom tego przedmiotu w rzeczywistych warunkach – na warsztatach. Moją uwagę zwróciło jeszcze kilka ciekawych rozwiązań, tj.:

- czas poświęcony uczniowi i rodzicom (tzn. nauczyciel po lekcji jest przez kilka godzin do ich dyspozycji, latem funkcjonuje „letnia szkoła”, do której uczestniczą uczniowie z problemami z nauką; nauczyciel ma czas, aby w szkole przygotować się do pracy, nie musi niczego brać do domu);
- większa opieka nad nauczycielem stażystą (dłuższy okres opieki, a opiekun jest dobrze wynagradzany za swoją pracę);
- mało liczne klasy w szkołach zawodowych;
- czas zakończenia szkoły przez uczniów (stroje: czerwone – szkoły zawodowe, niebieskie – odpowiednik naszych ogólniaków; cały kraj świętuje, jest duża tolerancja dla młodych ludzi w tym okresie);
- duże zaangażowanie pracodawców (państwo premiuje tych, którzy szkolą młodych ludzi; tacy przedsiębiorcy mają ulgi);
- wyraźny nacisk państwa na edukację zawodową (odpowiednie finansowanie).



Autonomia do pozazdroszczenia

Olga Węsierska-Bryła

Zespół Szkół Mechanicznych i Logistycznych w Słupsku

Co dał mi udział w projekcie? Przede wszystkim świadomość, że w edukacji zmierzamy w dobrym kierunku. Okazuje się, że nasze systemy edukacyjne nie różnią się aż tak mocno, jak myśleliśmy, szkoła w Norwegii ma jednak nieco większą autonomię niż u nas. Pociągające jest to, że oni także mieli wiele reform edukacji. A mimo tego dalej chcą zmieniać szkolnictwo, więc nie wyróżniamy się pod tym względem.

Najciekawszy był dla mnie dzień, w którym odwiedziliśmy dwie szkoły zawodowe. I muszę to po-

wiedzieć – może i tam jest ładniej, może i te szkoły są bogatsze i mają lepsze wyposażenie, ale uczniowie u nas są dużo fajniejsi.

Nabyłam też pewności w posługiwaniu się językiem angielskim, zdobyłam sprawność przewodnika, nadaną mi przez kolegów i koleżanki, a także nawiązałam nowe i ciekawe znajomości.

Na pewno będę chciała po raz kolejny wziąć udział w tego typu projekcie, gdyż jest to niezapomniane i cenne doświadczenie. ■



Wyposażenie szkół zawodowych w Norwegii

Zakres i efekty zrealizowanych działań programu mobilności

Gabriela Albertin

Pomorski Wicekurator Oświaty

Marek Nowicki

st. wizytator Wydział Rozwoju Edukacji KO w Gdańsku

Celem głównym projektu „Skuteczny system kształcenia ustawicznego nauczycieli gwarancją wysokiej jakości edukacji dzieci i młodzieży” było zwiększenie mobilności zagranicznej 20 osób – nauczycieli i kadry edukacyjnej – dla podnoszenia ich kompetencji zawodowych.

Uczestnikami mobilności byli przedstawiciele instytucji odpowiedzialnych za właściwą organizację doskonalenia nauczycieli w województwie pomorskim, czyli nadzoru pedagogicznego nad szkołami/placówkami, doskonalenia nauczycieli, organów prowadzących oraz odbiorców szkoleń – nauczyciele i dyrektorzy szkół zawodowych.



Wnioskodawca - Kuratorium Oświaty w Gdańsku

- przygotowanie wniosku o dofinansowanie,
- podpisanie kontaktu i umowy z FRSE,
- powołanie zespołu projektowego,
- ustalenie warunków współpracy w ramach Partnerstwa – przygotowanie i podpisanie umowy (obowiązki stron, ostateczne terminy, koszty itp.) i szczegółowego programu mobilności,
- rekrutacja i PKJ w kraju dla 20 zrekrutowanych uczestników,
- sporządzenie kontraktu z Uczestnikami mobilności,
- organizacja mobilności,
- realizacja mobilności w maju 2014 r. , zgodnie z programem wyjazdu szkoleniowego,

- promocja projektu i szerzenie jego rezultatów,
- przygotowanie Certyfikatów i Dokumentów Europass Mobilność i ich wręczenie podczas spotkania podsumowującego projekt,
- rozliczenie merytoryczne i finansowe projektu.

Partner zagraniczny Akershus fylkeskommune (Rada Okręgu Akershus) Oslo:

- pomoc w przygotowaniu programu i przesłanie listu intencyjnego,
- powołanie członków zespołu projektowego,
- ustalenie warunków współpracy w ramach Partnerstwa i szczegółowego programu mobilności,
- organizacja mobilności – zapewnienie warunków pobytu (noclegi, wyżywienie, transport lokalny),
- realizacja mobilności w maju 2014 r. , zgodnie z programem wyjazdu szkoleniowego; bieżące monitorowanie i ewaluacja realizowanych zadań,
- PKJ w kraju Partnera Przyjmującego,
- promocja projektu i szerzenie jego rezultatów,
- wręczenie Certyfikatów i potwierdzenie nabycia umiejętności w dokumencie Europass Mobilność.

W ciągu 1-tygodniowej mobilności uczestnicy – w ramach szkoleń, warsztatów i wizyt zorganizowanych przez Partnera Przyjmującego – nabyli nowe kwalifikacje zawodowe w zakresie:

- badania potrzeb doskonalenia nauczycieli,
- budowania oferty doskonalenia dla nauczycieli, w tym mobilności zagranicznych,
- monitorowania efektywności doskonalenia nauczycieli,
- ewaluacji systemu organizacji doskonalenia nauczycieli.

W efekcie uczestnicy wypracowali SYSTEM DOSKONALENIA NAUCZYCIELI z uwzględnieniem mobilności zagranicznych, powstała również PROFESJONALNA STRUKTURA organizowania mobilności ponadnarodowych, która zagwarantuje wyjazdy kolejnych grup nauczycieli i kadry edukacyjnej.

Poprzez PRZYGOTOWANIE KULTUROWE oraz codzienne kontakty zawodowe i osobiste podczas wyjazdu szkoleniowego uczestnicy poznali kulturę i tradycję Norwegów (przełamanie funkcjonujących stereotypów). Wyjazd szkoleniowy wpłynął również na WZROST KOMPETENCJI JĘZYKOWYCH.

Uczestnicy mobilności wypracowali również REKOMENDACJE, które należałoby uwzględnić przy budowaniu systemu doskonalenia w województwie pomorskim:

1. Stworzyć model „BRANŻOWYCH LIDERÓW EDUKACJI” i „MENTORÓW” w szkołach.

2. Zbudować model doskonalenia nauczycieli uwzględniający:

- system punktowy – limit roczny;
- obowiązkowe praktyki zawodowe w zakładach pracy (min. co 5 lat);
- obowiązkowe konferencje metodyczne 2 x w roku (z podziałem na branże);
- opracowanie zasad współpracy nauczycieli zawodu w szkole/powiecie/regionie.

3. Wdrożyć system oceniania pracy nauczyciela przez uczniów.

SYSTEM doskonalenia nauczycieli zawodu w województwie pomorskim będzie uwzględniał:

- Regionalne forum wymiany doświadczeń;
- Sieci współpracy dla nauczycieli zawodu;
- Wdrożenie rozwiązań organizacyjnych w zakresie doskonalenia nauczycieli w szkołach;
- Budowanie szkolnego przywództwa (szkolny lider edukacji).

Rezultaty projektu

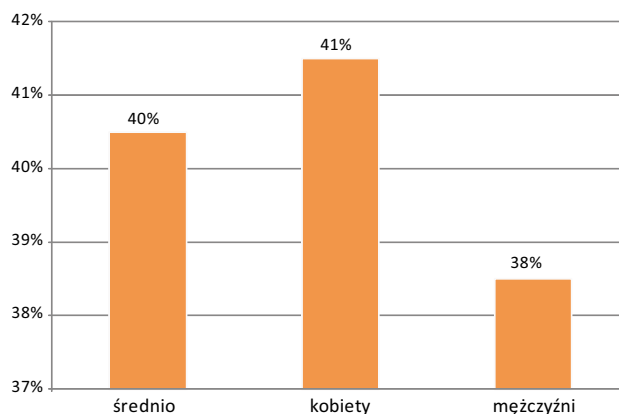


rezultaty i podsumowanie

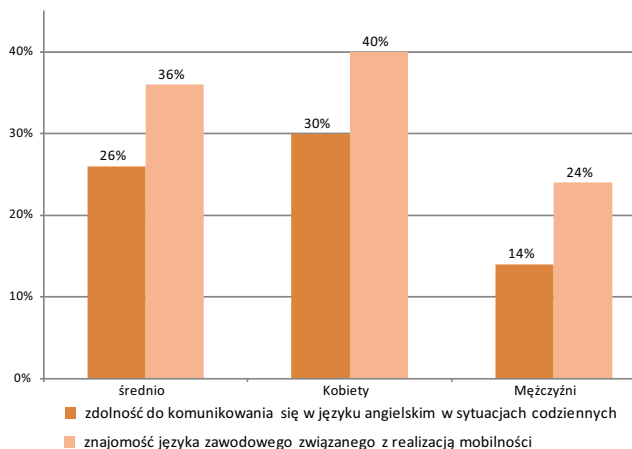
Ewaluacja Projektu

Starszy wizytator Renata Matys – Asystent Merytoryczny

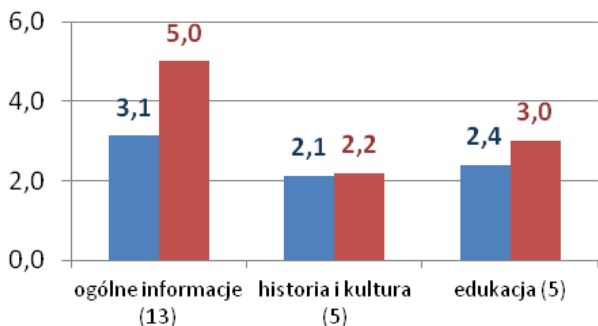
Arkusz samooceny oraz PRE- i POST TESTY



Wykres 1. Przyrost wiedzy o Norwegii, jej historii, kulturze i tradycjach (Arkusz samooceny).



Wykres 2. Przyrost kompetencji językowych (Arkusz samooceny).



Wykres 3. Przyrost wiedzy mierzony PRE- i POST-testem (w nawiasie max. liczba punktów).

Ankiety ewaluacyjne

Wyszczególnienie	Średnia uczestnicy	Średnia kobiety	Średnia mężczyźni
Ocena PKJ w Polsce	5,20	5,20	5,20
Ocena PKJ w Norwegii	5,25	5,27	5,20
Ocena materiałów szkoleniowych	5,40	5,40	5,40
Ocena doboru prowadzących (przygotowanie merytoryczne, sposób i forma prowadzenia zajęć itp.)	5,45	5,40	5,60
Ocena możliwości wykorzystania zdobytej podczas PKJ wiedzy/umiejętności	5,25	5,13	5,60

Tab1. Ocena przygotowania pedagogiczno-kulturowo-językowego w skali 1-6 (1-bardzo nisko, 6 - bardzo wysoko).

Wyszczególnienie	Średnia uczestnicy	Średnia kobiety	Średnia mężczyźni
podróż z i do kraju	5,65	5,73	5,40
ubezpieczenie	5,90	6,00	5,60
noclegi	5,75	5,93	5,20
wyżywienie	5,15	5,33	5,60
transport w Oslo	5,90	5,93	5,80

Tab. 2. Ocena organizacji mobilności - wsparcie organizacyjne i logistyczne w skali 1-6 (j.w.).

Wyszczególnienie	Średnia uczestnicy	Średnia kobiety	Średnia mężczyźni
Nadzór pedagogiczny	5,25	5,40	4,80
Organ prowadzący	5,45	5,47	5,40
Instytucje szkolące	5,55	5,60	5,40
Szkoły/placówki	5,70	5,67	5,80
Współpraca instytucji	5,50	5,53	5,40
Stopień osiągnięcia założonych celów	5,30	5,47	4,80

Tab. 3. Ocena organizacji mobilności - ocena merytoryczna programu wizyty/szkolenia oraz stopnia osiągnięcia założonych celów.

Pełne wyniki ewaluacji projektu dostępne są na stronie www Kuratorium Oświaty w Gdańsku: <http://www.kuratorium.gda.pl/pliki/Ewaluacja.pdf>

Europass Mobilność na zakończenie



W dniu 12.06.2014 r. w Zespole Szkół Mechanicznych i Logistycznych w Słupsku odbyło się podsumowanie projektu, podczas którego zespół projektowy przedstawił sprawozdanie z realizacji zadań projektowych, rezultaty projektu oraz wyniki ewaluacji.

Pan Ryszard Stachurski – Wojewoda Pomorski wręczył uczestnikom mobilności dokumenty Europass Mobilność, potwierdzające nabyte w trakcie mobilności zagranicznej umiejętności. Wizyta w Słupsku była również doskonałą okazją do odwiedzenia wystawy w muzeum oraz wizyty w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego w Słupsku.

Poniżej szczegółowy program spotkania:

1. Zwiedzanie w Muzeum Pomorza Środkowego w Słupsku największej na świecie kolekcji prac Stanisława Ignacego Witkiewicza–Witkacego.

2. Powitanie:

Gabriela Albertin Pomorski – Wicekurator Oświaty;
Andrzej Kaczmarczyk – Zastępca Prezydenta Miasta Słupsk;
Barbara Zakrzewska – Dyrektor ZSMiL w Słupsku.

3. Wystąpienia zaproszonych gości:

Ryszard Stachurski – Wojewoda Pomorski;
Adam Krawiec – Dyrektor Departamentu Edukacji i Sportu Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego;
Przedstawiciele organów prowadzących szkoły uczestniczące w projekcie.

4. Sprawozdanie z realizacji działań w ramach projektu:

Gabriela Albertin – Koordynator Projektu.

5. Prezentacja rezultatów projektu:

st. wizytator Marek Nowicki – uczestnik Projektu.

6. Prezentacja wyników ewaluacji:

st. wizytator Renata Matys – Asystent ds. merytorycznych.

7. Wręczenie dokumentów Europass Mobilność.

8. Zwiedzanie szkół/placówek:

- Zespołu Szkół Mechanicznych i Logistycznych w Słupsku;
- Centrum Kształcenia Praktycznego przy ul. Koszalińskiej.

Czym jest Europass – Mobilność?

Dokument **Europass-Mobilność** służy do potwierdzenia okresów nauki lub szkolenia, odbywanych w innym kraju europejskim w ramach wyjazdu zorganizowanego (określanego mianem europejskiej ścieżki kształcenia).

Europejska ścieżka kształcenia to na przykład:

- praktyka zawodowa w przedsiębiorstwie;
- semestr nauki na uczelni zaliczony w ramach programu wymiany;
- praktyka w charakterze wolontariusza w organizacji pozarządowej.

Taka ścieżka kształcenia monitorowana jest przez dwie organizacje partnerskie - jedną w kraju pochodzenia i drugą w kraju przyjmującym. Obaj partnerzy uzgadniają cel, zakres i czas trwania ścież-



Uczestnicy programu Europass Mobilność oraz goście uczestniczący w podsumowaniu projektu



ki; określają także, kto będzie osobą odpowiedzialną za przebieg nauki czy szkolenia w kraju przyjmującym. Partnerami mogą być uczelnie wyższe, szkoły, placówki szkoleniowe, firmy, organizacje pozarządowe, itd.

Kto może otrzymać dokument?

Dokument Europass-Mobilność przeznaczony jest dla wszystkich osób, które odbyły europejską ścieżkę kształcenia za granicą, niezależnie od ich wieku czy wykształcenia.

Instytucją wydającą dokument jest instytucja wysyłająca osobę na staż/praktykę/okres nauki za granicę.

Kto odpowiada za jego przygotowanie?

Dokument Europass-Mobilność wypełnia partner wysyłający i partner przyjmujący, w języku uzgodnionym między partnerami i osobą wyjeżdżającą.

Zasady wydawania dokumentu Europass-Mobilność:

Europass-Mobilność jest wydawany bezpłatnie.

Może być wypełniany w dwóch wersjach językowych – w języku polskim i w języku obcym.

Dokument może otrzymać każdy – niezależnie od wieku, poziomu wykształcenia czy statusu zawodowego – podejmujący naukę za granicą po 1 stycznia 2005 r. pod warunkiem, że odbywa się ona w ramach wyjazdu zorganizowanego.

Jako wyjazd zorganizowany traktuje się pobyt za granicą, który jest wynikiem podpisania umowy między krajową instytucją wysyłającą (np. szkołą, uczelnią czy urzędem pracy) i zagranicznym partnerem przyjmującym, określającej treść, cel i czas trwania wyjazdu, a także sposoby jego monitorowania i aspekty praktyczne.

Dokument Europass-Mobilność potwierdza Krajowe Centrum Europass na wniosek polskiej instytucji organizującej kształcenie, praktykę lub staż.

Więcej na stronie: <http://europass.frse.org.pl/europass-mobilnosc> [.]



Europass:

- jest Inicjatywą Komisji Europejskiej umożliwiającą każdemu obywatelowi Europy lepszą prezentację kwalifikacji i umiejętności zawodowych;
- obejmuje portfolio 5 dokumentów funkcjonujących w takiej samej formie na obszarze całej Europy (również w państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz krajach kandydujących do UE);
- został przyjęty decyzją Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 15 grudnia 2004 r. i obowiązuje od dnia 1 stycznia 2005.

Dokumenty wchodzące w skład Europass:

- Europass – CV;
- Europass – Paszport Językowy;
- Europass – Mobilność;
- Europass – Suplement do Dyplomu;
- Europass – Suplement do Dyplomu;
Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe.

Oprac: Beata Symbor

Program Erasmus+

Poprzez aktywne uczestnictwo w programach realizowanych w perspektywie 2007-2013 Polacy dowiedli, że potrafią dobrze wykorzystywać fundusze Unii Europejskiej. Wierzimy, że plus, który figuruje w nazwie nowego programu, pomoże zrobić jeszcze więcej, jeszcze bardziej skutecznie – przekonuje Mirosław Marczewski, dyrektor generalny Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji, Narodowej Agencji Programu Erasmus+.

Program Erasmus+ wszedł w życie 1 stycznia 2014 r. i zastąpił dotychczasowe programy: Uczenie się przez całe życie (Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius i Grundtvig), akcję Jean Monnet, program Młodzież w działaniu oraz pięć innych programów (m.in. Erasmus Mundus i Tempus). Dzięki niemu po raz pierwszy w historii programów edukacyjnych Unii Europejskiej wspierane są inicjatywy związane ze sportem. Jego realizację zaplanowano na siedem lat, czyli do roku 2020. Siedmioletni budżet Erasmus+ wynosi 14.7 mld EUR, co stanowi 40% wzrost w stosunku do poprzedniej edycji programów unijnych w dziedzinie edukacji. Budżet przewidziany na rok 2014 wyniesie 1,8 mld EUR, w tym 102 mln EUR przeznaczono dla Polski. Z programu będzie mogło skorzystać ponad 4 miliony osób – studentów, młodzieży, uczniów i dorosłych – zdobywając doświadczenie zawodowe, studiując, szkoląc się lub odbywając wolontariat za granicą.

W praktyce program Erasmus+ umożliwia zagraniczną mobilność – wyjazdy w celach edukacyjnych (np. podjęcia studiów lub pracy, odbycia szkoleń lub zaangażowania się w wolontariat) uczniów, studentów, kadry edukacyjnej i pracowników młodzieżowych oraz wspiera budowę partnerstw pomiędzy uniwersytetami, szkołami wyższymi i średnimi, przedsiębiorstwami i organizacjami non-profit na rzecz wzmocnienia innowacyjności i budowania wiedzy.

W programie podkreśla się znaczenie współpracy międzysektorowej (różne sektory edukacji, instytucje na różnym szczeblu i o różnym profilu) i wzmocnienie efektu synergii pomiędzy sektorami edukacji a środowiskiem pracy. Działania w obrębie sportu mają przede wszystkim wspierać inicjatywy mające na celu zwalczanie przemocy, dyskryminacji i doping. Na dofinansowanie będą mogły liczyć również międzynarodowe imprezy sportowe typu non-profit.

Szczegółowe informacje o nowym programie dostępne są m.in. na stronie internetowej <http://erasmusplus.org.pl>. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji organizuje również seminaria, warsztaty i konferencje w ramach Akademii Erasmus+, które cieszą się ogromnym zainteresowaniem wśród beneficjentów programu.

material prasowy Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji



Pomorska szkoła spełnia wymagania państwa?

Chcąc inspirować pomorskie kadry pedagogiczne do wszechstronnego rozwoju, przygotowaliśmy ofertę na kolejny rok szkolny. We współpracy z Kuratorium Oświaty w Gdańsku, uwzględniając wnioski z nadzoru pedagogicznego Pomorskiego Kuratora Oświaty, Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdyni będzie podejmowało działania mające na celu podniesienie jakości edukacji w województwie pomorskim.



Nowa oferta szkoleniowa CEN koncentruje się wokół 12 wymagań stawianych szkołom i placówkom oświatowym przez państwo i podstawowych kierunków realizacji polityki oświatowej państwa na rok szkolny 2014/2015:

1. Wspieranie rozwoju dziecka młodszego na 1-szym i kolejnych etapach edukacyjnych w związku z obniżeniem wieku realizacji obowiązku szkolnego;
2. Podniesienie jakości kształcenia ponadgimnazjalnego w zakresie umiejętności określonych w podstawie programowej, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności w zakresie matematyki;
3. Profilaktyka agresji i przemocy w szkołach;
4. Edukacja włączająca uczniów niepełnosprawnych.

Dla ułatwienia wyboru form doskonalenia, przygotowane przez CEN propozycje szkoleń zostały przyporządkowane do konkretnych wymagań według obowiązującego Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie nadzoru pedagogicznego.

Odnosząc się do wymagań stawianych szkołom i placówkom, w Centrum Edukacji Nauczycieli nowy rok szkolny zainauguruje konferencja poświęcona ich spełnianiu przez pomorskie szkoły. Sytuację w naszym województwie przedstawią realizatorzy projektu systemowego „Program wzmocnienia efektywności nadzoru pedagogicznego i oceny jakości pracy szkoły”, eksperci Ery Ewaluacji, Uniwersytetu Warszawskiego i Uniwersytetu Jagiellońskiego.

W bogatej ofercie adresowanej do pomorskiej kadry zarządzającej szkół znajdują się propozycje realizowane we współpracy z Ośrodkiem Rozwoju Edukacji w Warsza-

wie i Erą Ewaluacji oraz szkolenia dotyczące systemu egzaminacyjnego i analizy wyników realizowane we współpracy z Okręgową Komisją Egzaminacyjną w Gdańsku i Uniwersytetem Gdańskim. Dla dyrektorów szkół placówek oświatowych CEN prowadzi spotkania tematyczne w subregionach: metropolitalnym, słupskim, południowym i nadwiślańskim.

Dyrektorom i organom prowadzącym polecamy **ofertę indywidualnego wspomagania rozwoju szkoły oraz sieci współpracy i samokształcenia**. Wspomaganie rozwoju szkoły jest oparte na ścisłej współpracy oraz analizie sytuacji i potrzeb konkretnej szkoły/placówki, z uwzględnieniem wyników egzaminów zewnętrznych oraz ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej. Sieci współpracy stwarzają płaszczyznę wymiany doświadczeń w zakresie nauczanego przedmiotu lub problemu w międzyszkolnych zespołach, przy wsparciu ekspertów zewnętrznych zgodnie z potrzebą uczestników. Warunkiem udzielenia wsparcia w powyższych formach jest zgłoszenie zapotrzebowania do CEN.

Dla zwiększenia elastyczności szczegółowa oferta szkoleń zawierająca daty i godziny zajęć obejmuje okres od września do grudnia 2014 r. Propozycje na kolejny okres będą przedstawiane sukcesywnie z odpowiednim wyprzedzeniem.

Mając na uwadze, że obecny system doskonalenia nauczycieli nie jest efektywny, jesteśmy przekonani, że dokonywana zmiana w formie organizacji pracy naszej placówki, włączonej w realizację zobowiązań w obszarze edukacji *Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020*, przyczyni się do budowania wysokiej jakości pomorskiej edukacji.

Dyrekcja i Pracownicy

Zapraszamy do zapoznania się z naszą ofertą: www.cen.gda.pl

Warunkiem uczestnictwa w wybranym szkoleniu jest przesłanie elektronicznego zgłoszenia.

Informacja: tel. 58 340 41 00; e-mail: cen@cen.gda.pl