

„Pierwsza szkoła”

Koncepcja funkcjonowania i rozwoju
Szkoły Podstawowej
z Oddziałami Integracyjnymi Nr 22
w Krakowie
na lata 2021-2026

Jadwiga Garczyk

Kraków 2021

Spis treści	str.
I. Wprowadzenie	3
II. Opis istniejącego stanu	5
III. Strategia rozwoju szkoły	6
1. Uczenie się i rozwój	7
2. Współpraca – nauczanie kooperatywne	8
3. Partycypacja i dialog	9
4. Autonomia	12
5. Edukacja włączająca	13
6. Bezpieczeństwo i zdrowie	14
7. Wspólnota	16
IV. Podsumowanie	17

*„Nauka w szkołach
powinna być prowadzona
w taki sposób, aby
uczniowie uważali ją za
cenny dar, a nie za ciężki
obowiązek”.*

Albert Einstein

I. Wprowadzenie

Koncepcja rozwoju szkoły wyznacza kierunki działania w kolejnych latach. Punktem wyjścia do jej opracowania są: **wymagania stawiane szkołom**, ogólny **kierunek zmian w polskiej oświacie** w najbliższych latach, **wnioski i rekomendacje** wynikające z diagnozy istniejącego stanu, a także **wykorzystanie szans** tkwiących w zasobach szkolnych i pozaszkolnych. Mocne strony szkoły, jej potencjał stają się bazą, na której można planować dalszy rozwój i konieczną zmianę. Przyszłość jest nieprzewidywalna, a dynamicznie rozwijająca się rzeczywistość, stawia przed nami potencjalne wyzwania, których do końca nie możemy być pewni. Zatem jak przygotować naszych uczniów do życia w świecie przyszłości? Jak wyposażyć ich w narzędzia pozwalające sprostać wyzwaniom cywilizacyjnym?

W szkole konieczne są zmiany. Wprowadzenie zmian jest procesem, który musi być dobrze przygotowany i odpowiednio realizowany. Wymaga akceptacji i zaangażowania całego środowiska szkolnego.

Opracowana przeze mnie **koncepcja zakłada zrównoważony rozwój szkoły, zdolność do adaptacji i poprawę jakości tak, aby szkoła mogła podjąć nowe wyzwania i odnieść sukces w nowej rzeczywistości.**

Misją szkoły jest dążenie do rozwoju potencjału każdego dziecka, służenie pomocą każdej uczennicy i każdemu uczniowi w rozwoju i pokonywaniu przeszkód.

Moja wizja szkoły oparta została na założeniu, że szkoła podstawowa to – **pierwsza szkoła**, wobec tego powinna w maksymalnym stopniu **wykorzystywać indywidualny potencjał każdego dziecka i dążyć do zaspokajania jego potrzeb rozwojowych i edukacyjnych, wyposażyć go w takie umiejętności, by**

mógł z pasją samodzielnie odkrywać świat.

Wybór **wartości i norm**, w oparciu o które szkoła chce działać, jest zadaniem nadrzędnym, przenika jej kulturę organizacyjną i jest działaniem priorytetowym również w stosunku do sposobu, w jaki nauczyciele prowadzą zajęcia. Wartości i normy stają się tłem dla działań edukacyjnych. Za podstawowe **wartości**, które wyznaczają drogę do realizacji naszej wizji, przyjmuje się te, które są najważniejsze dla nauczycieli pracujących w tej szkole: **szacunek, tolerancja, uczciwość, zaufanie, zdrowie, bezpieczeństwo, odpowiedzialność za siebie i innych, kultura osobista, wytrwałość, współpraca, konsekwencja, wiedza**. Na ich bazie kształtowana jest kultura organizacyjna placówki i sposób realizacji zadań. W koncepcji rozwoju szkoły zakładamy, że nasz **absolwent** będzie:

- postępował etycznie i kierował się w życiu uniwersalnymi wartościami
- wierzył w siebie i nieustannie dążył do dalszego osobistego rozwoju
- znał swój profil uczenia się i potrafił wykorzystać go do dalszego rozwoju
- posiadał pasję ciągłego uzupełniania wiedzy i kompetencje niezbędne do dalszego kształcenia
- potrafił nawiązywać właściwe relacje z rówieśnikami, ze społeczeństwem i z samym sobą
- czuł się odpowiedzialny za własny rozwój
- był zdolny do odnajdywania się w sytuacjach nieznanych, problemowych

II. Opis istniejącego stanu

Szkoła jest placówką **integracyjną**. Obecnie do szkoły uczęszcza 290 uczniów, w tym 63 uczniów - to dzieci o specjalnych potrzebach edukacyjnych. W rejonie szkoły zmniejsza się liczba rodzin zamieszkałych na stałe, jest mała liczba dzieci w wieku szkolnym. Do szkoły uczęszcza ok. 60% uczniów spoza rejonu.

Kadrę szkoły stanowi 62 nauczycieli, w tym 18 nauczycieli współorganizujących kształcenie w klasach integracyjnych. W szkole pracuje pedagog, psycholog, logopeda.

Środowisko szkolne rodziców jest bardzo zróżnicowane. Wielu z nich ma duże oczekiwania wobec szkoły. Rodzice dzieci niepełnosprawnych wymagają od nauczycieli (szczególnie od pedagogów specjalnych) wysokich kompetencji specjalistycznych. Dość liczna grupa rodziców, ciężar wychowania i kształcenia dzieci próbuje przerzucać na szkołę i na świetlice środowiskowe, w związku z tym szkoła musi nieustannie wzmacniać obszar oddziaływań wychowawczo – opiekuńczych.

Szkoła usytuowana jest w bezpiecznym miejscu przy bulwarach wiślanych. Posiada duży ogród, w obrębie którego znajdują się dwa boiska ze sztuczną nawierzchnią oraz place zabaw. Warunki środowiskowe, wynikające zarówno z usytuowania szkoły, jak i istniejącej infrastruktury sportowej, sprzyjają aktywności ruchowej uczniów - jednego z istotnych uwarunkowań sukcesów edukacyjnych.

Dzięki środkom organu prowadzącego w ostatnich latach przeprowadzono duże remonty – termomodernizację i wymianę centralnego ogrzewania. Utworzono także pracownie przedmiotowe. Systematycznie wzbogaca się bazę szkoły o nowe pomoce dydaktyczne, zwiększa się zasoby biblioteki.

Na potrzeby niniejszej koncepcji, w oparciu o **badania** przeprowadzone przez Szkolny Zespół do spraw Ewaluacji Wewnętrznej, analizę dokumentacji, ankiety, wywiady, analizę SWOT, zostały określone mocne i słabe strony pracy szkoły.

Mocne strony pracy szkoły:

1. Szkoła dużo uwagi poświęca na rozwijanie wartości i kształtowanie postaw (realizacja innowacji „Edukacja dla wartości”)
2. Szkoła uczestniczy w ogólnopolskiej sieci „Budzących się szkół”. Realizuje idee wynikające z założeń programowych.

3. Uczniowie osiągają wysokie wyniki sprawdzianów na zakończenie szkoły podstawowej.
4. Większość nauczycieli stosuje ideę oceniania dla uczenia się.
5. Nauczyciele są wysoko wykwalifikowani (podwójne, potrójne kwalifikacje), znacznie rozwinęły się kompetencje nauczycieli w zakresie wykorzystywania technologii informacyjnych.
6. Wypracowany został model edukacji włączającej polegający na przezwyciężaniu bariery w zakresie uczenia się i partycypacji uczniów niepełnosprawnych w procesie nauczania i wychowania.
7. Preferowana jest edukacja zgodna z indywidualnym stylem uczenia się („Edukacja w dobrym stylu”)
8. Prowadzona jest różnorodna działalność innowacyjna („Klasowi odkrywcy”, „SPA – Sing, Play and Act”, „Budowanie słownika oraz rozwijanie umiejętności społecznych za pomocą myślenia wizualnego”, „Cztery pory roku w sporcie”, „Oswoić niepewność”, i inne)
9. Wypracowany został innowacyjny model współpracy ze służbami społecznymi i środowiskowymi instytucjami pozaszkolnymi, warunkujący szybkie i skuteczne działania pomocowe.
10. Szkoła aktywnie uczestniczy w Stowarzyszeniu Szkół M.A.K.A.B.R.A, organizuje wymianę międzynarodową z partnerami z Belgii (Flandria).
11. Szkoła ustawicznie rozbudowuje bazę, poprawiają się warunki pracy i nauki.

Słabe strony pracy szkoły:

1. Brak gotowości do zmiany u niektórych nauczycieli.
2. Zbyt małe zaangażowanie niektórych uczniów i rodziców we współpracę.
3. Niski poziom motywacji u wielu uczniów.
4. Niski poziom partycypacji uczniów w sprawach szkoły.
5. Brak nowoczesnego sprzętu komputerowego i pomocy dydaktycznych z zakresu TI.
6. Pogarszający się stan infrastruktury sportowej na terenie ogrodu szkolnego.

III. Strategia rozwoju szkoły

Określone w tej koncepcji **priorytety** wynikają z przeprowadzonej diagnozy, a także przedstawionej wyżej misji, wizji i sylwetki absolwenta. Wpisują się również w program

inicjatywy „**Budzącej się szkoły**”, do której nasza szkoła została zakwalifikowana w 2019 roku.

Uwzględniają także obowiązujące w prawie **wymagania** wobec szkół (każdy z priorytetów koncepcji rozwoju szkoły jest umiejscowiony w kilku spośród 9 wymagań państwa) oraz założenia **Strategii Rozwoju Krakowa „Tu chcę żyć. Kraków 2030”**. W zadaniach na najbliższe lata, uwzględnione zostały również planowane **systemowe zmiany w oświacie**, dotyczące idei edukacji włączającej.

1. **Uczenie się i rozwój (wymaganie II.1, II.3, II.5, II.8, II.9)**

Działania na rzecz procesu uczenia się i rozwoju zarówno uczniów jak i nauczycieli czyli od kultury nauczania do kultury uczenia się, od błędu do doceniania.

Zdaniem Petera Senge, aby organizacja była efektywna i dawała jej członkom możliwość osobistego rozwoju musi się stale zmieniać – uczyć się wraz ze wszystkimi osobami, które ją tworzą. Zmiana edukacyjna jest możliwa, gdy zaczynamy patrzeć na **szkołę jako organizację uczącą się**.

W szkole najważniejsze jest uczenie się uczniów, to co dzieje się pomiędzy nauczycielem i uczniami w klasie szkolnej, w kontekście realizowanego programu nauczania. Wg Richarda Elmore rdzeń nauczania stanowią trzy elementy: **uczeń, nauczyciel, treści**. Do rozwoju uczenia się uczniów prowadzą trzy drogi:

- poprawić jakość nauczanych treści,
- poprawić umiejętności i wiedzę nauczycieli jak wybranych treści nauczać,
- poprawić stopień aktywnego uczenia się uczniów.

W tej koncepcji przyjmujemy, że **doskonalenie nauczycieli** jest kluczem do rozwoju ucznia. W efekcie rozwoju kompetencji nauczycieli, zmieni się proces uczenia się uczniów – staną się **aktywnymi uczestnikami** tego procesu, **przejmą odpowiedzialność** za własny rozwój i będą czerpać **radość z uczenia się**.

Plan działań:

- Promowanie nowej kultury uczenia się – nie nauczać lecz uczyć uczenia się w oparciu o najważniejsze kompetencje (wiedza, umiejętności, wartości, relacje z samym sobą, relacje interpersonalne, relacje ze społeczeństwem)

- Wykorzystanie kompetencji cyfrowych nauczycieli i uczniów nabytych podczas edukacji zdalnej w celu zmiany podejścia do edukacji, wypracowanie na tej podstawie modelu nauczania hybrydowego.
- Wykorzystanie odkryć neurobiologii i neurodydaktyki dla tworzenia warunków efektywnego uczenia się (poznawanie w oparciu o model Kellera, nauczanie i uczenie się przyjazne mózgowi)
- Kształcenie umiejętności profesjonalnego diagnozowania strategii uczenia się uczniów (preferencje sensoryczne, styl odbierania informacji, profil dominacji, diagnoza w zakresie integracji sensorycznej) oraz dobór metod do różnorodnych strategii.
- Rozwijanie myślenia komputacyjnego, uczenie się przez eksperymentowanie, interaktywne formy komunikacji, gry symulacyjne i inne nowoczesne, efektywne formy.
- Zmiana strategii oceniania „nie oceniaj, ale doceniaj” (przekazywanie uczniom pozytywnych informacji dot. jego osoby i niestanne pokazywanie mu możliwości jego rozwoju).
- Poświęcanie dzieciom uwagi i indywidualnego wsparcia (mentoring, tutoring, coaching i inne)
- Rozwijanie umiejętności (uczenie się) dyrektora jako nowatorskiego przywódcy (zapewnienie uczniom takich procesów uczenia się, które umożliwiają im uczenie się w najlepszy możliwy sposób, doskonalenie umiejętności podejmowania zmian i ich skutecznego wdrażania)
- Motywowanie nauczycieli przez dyrektora do dalszego rozwoju w celu osiągnięcia „mistrzostwa osobistego”, uczenie się od siebie – action-learning, spacer edukacyjny, lekcje otwarte, grupy Krytycznych Przyjaciół, uczenie się w ramach WDN.
- Rozwijanie kultury dialogu między uczniami, nauczycielami i rodzicami.
- Stwarzanie rodzicom możliwości współuczestnictwa i doświadczenia procesu edukacyjnego, w którym uczestniczą ich dzieci.

2. Współpraca - nauczanie kooperatywne (Wymaganie II.1, II.2, II.3, II.4)

Nauczanie we współpracy, budowanie relacji i odpowiedzialności czyli od słuchania do działania, od rywalizacji do współpracy, od przedmiotów do projektów.

Wiele badań dotyczących nauczania kooperatywnego wykazuje, że uczniowie osiągają dobre rezultaty w odniesieniu do rozwoju kompetencji społecznych, emocjonalnych, a także

przedmiotowych. **Kooperatywne nauczanie** prowadzi do pożądanych wyników w kwestii **motywacji uczniów, poczucia własnej wartości**, wzrasta poziom **predyspozycji poznawczych** w porównaniu do strategii opartych na indywidualnym uczeniu się i rywalizacji. Podstawową formą nauczania kooperatywnego jest **praca w grupach**. By stała się strategią przynoszącą pożądane efekty, musi być właściwie przygotowana i zorganizowana.

Plan działań:

- Przekonanie i przygotowanie nauczycieli do organizowania nauczania kooperatywnego, przyjęcie roli planisty, moderatora, arbitra i ewaluatora.
- Budowanie nowej przestrzeni (do pracy w grupach, do realizacji projektów).
- Stwarzanie atmosfery służącej współpracy (redukowanie lęku i niepewności, emocjonalne zaangażowanie, tworzenie więzi, akceptacja, szacunek, wsparcie, uznanie, radość ze wspólnego działania, poczucie sprawstwa).
- Rozwijanie kompetencji interpersonalnych u uczniów (skuteczna komunikacja, budowanie relacji opartych na szacunku i uznaniu, wzajemne motywowanie, podejmowanie decyzji, rozwiązywanie konfliktów).
- Budowanie poczucia odpowiedzialności (świadomość celów, wzmocnienie pozytywnej współzależności, poczucie odpowiedzialności poszczególnych członków za osiągnięcie wspólnego celu).
- Stosowanie nowoczesnych metod pracy grupowej (drzewo decyzyjne, metoda Jigsaw, mindmapping, turnieje zespołowe, quizy, debata konferencyjna, dyskusja piramidowa - kula śniegowa, burza mózgów...).
- Stosowanie alternatywnych form oceniania uczniów.

3. Partycypacja i dialog (wymaganie nr II.3, II.4, II.6, II.7)

Umożliwienie współpracy i partycypacji wszystkich członków szkolnej społeczności oraz instytucji pozaszkolnych w uczeniu się i życiu szkoły czyli od hierarchii do partnerstwa.

Partycypacja to **uczestnictwo w procesach podejmowania decyzji**, tworzenie mechanizmów i struktur dla zaangażowania i aktywności podmiotów związanych ze szkołą. Partycypacja

przejawia się w informowaniu, konsultowaniu i wspólnym podejmowaniu decyzji. Należy zadbać o to, aby **uczestniczyły w niej wszystkie podmioty**.

Procesy nauczania i uczenia się są ściśle związane z interakcją i dialogiem wszystkich uczestniczących w nim stron. Zadaniem szkoły jest budowanie kultury dialogu, która prowadzi do wzajemnego, głębszego rozumienia procesów, w których uczestniczymy i autentycznego zaangażowania.

Plan działań:

Uczniowie:

- Określenie obszarów partycypacji wynikających z realnych potrzeb uczniów i umożliwiających włączenie ich w działanie.
- Zaangażowanie w pracę Samorządu Uczniowskiego większej liczby osób, również tych, które mają trudności w nauce.
- Lepsze rozpoznanie potrzeb, problemów, ale i zainteresowań, pasji uczniów.
- Wsparcie w zarządzaniu szkołą – poprzez włączanie głosu uczniów w istotne decyzje np. zakup sprzętu, remont, wygląd szkoły i sal, propozycje zajęć pozalekcyjnych, a przez to zwiększenie troski o wspólne dobro, gotowości do działania na rzecz wszystkich, ale też zwykłe szanowanie wyposażenia.
- Działania w ramach „szkolnego budżetu obywatelskiego” (przeznaczenie przez Radę Rodziców środków na ten cel)
- Wykorzystanie mediacji rówieśniczych w rozwiązywaniu konfliktów.
- Organizowanie dyskusji i debat na poziomie klas i szkoły.
- Udział uczniów w opracowaniu *Szkolnego systemu motywacji do nauki*.
- Współorganizowanie imprez, akcji charytatywnych, wycieczek szkolnych itp.
- Włączenie uczniów w działania promocyjne szkoły – wykorzystanie kreatywności uczniów do promowania szkoły w środowisku.

Nauczyciele:

- Wspieranie uczniów i rodziców w inicjowaniu zmian w szkole i angażowanie się w ich realizację.
- Współuczestnictwo nauczycieli w zarządzaniu szkołą - spłaszczenie struktury organizacyjnej - tworzenie zespołów mających wpływ na decyzje dot. placówki.

- Zarządzanie zmianami - zespołowe analizowanie, monitorowanie, modyfikowanie podejmowanych działań, realizacja zadań przy wykorzystaniu posiadanych kompetencji.
- Współpraca z placówkami pozaszkolnymi, wykorzystanie ich potencjału do wzbogacenia oferty szkoły i realizacji zadań dydaktyczno-wychowawczo-opiekuńczych.

Rodzice:

- Uświadamianie rodzicom ich roli w szkole, poznanie ich oczekiwań, wspólne formułowanie i realizowanie celów edukacyjnych, współuczestniczenie rodziców w procesie wzbogacenia oferty edukacyjnej szkoły (trzeci i czwarty poziom drabiny partycypacyjnej)
- Wzajemne wsparcie oparte na szacunku, zaufaniu i współodpowiedzialności.
- Zintegrowanie środowiska wychowawczego (uczniowie, rodzice, nauczyciele) poprzez wspólne zajęcia edukacyjne, organizację imprez.
- Stosowanie różnorodnych niekonwencjonalnych form pracy z rodzicami, organizowanie zebrań i wywiadówek w innowacyjnej formie, przekształcanie ich w twórcze, wartościowe dla nauczycieli i rodziców spotkania.
- Zachęcanie do wolontariatu na rzecz szkoły.
- Wspieranie rodziców poprzez organizowanie spotkań ze specjalistami.

Środowisko lokalne:

- Działania w ramach systemowego modelu współpracy ze służbami społecznymi i instytucjami wspierającymi szkołę w jej wychowawczo-opiekuńczej funkcji - organizowanie na terenie szkoły cyklicznych spotkań z przedstawicielami Policji, Straży Miejskiej, sądu, MOPS-u, świetlic środowiskowych, placówek opiekuńczo-wychowawczych.
- Realizacja programów profilaktycznych przez Policję, Straż Miejską, Straż Pożarną.
- Kontynuowanie współpracy ze Stowarzyszeniem „Wiosna”, udział w „Akademii Przyszłości”, współpraca z fundacją „Promień nadziei”, PCK

- Realizacja projektu „Bliżej kultury” wspólnie ze Staromiejskim Centrum Kultury Młodzieży, wykorzystanie oferty Centrum do kształcenia kompetencji uczniów związanych z odbiorem i uczestnictwem w kulturze.
- Współpraca z Uniwersytetem Pedagogicznym – szkoła ćwiczeń. Nauczyciele jako „mistrzowie” dla studentów.
- Aktywne uczestnictwo szkoły w Stowarzyszeniu Szkół M.A.K.A.B.R.A. Podejmowanie działań rozwojowych poprzez organizację spotkań edukacyjnych dla nauczycieli przy wsparciu Uniwersytetu Jagiellońskiego i Flandryjskiego Stowarzyszenia STAM. Współpraca ze szkołami belgijskimi – wymiana uczniów, wyjazdy nauczycieli, wspólne warsztaty, seminaria.

4. Autonomia (wymaganie II.1, II.2, II.4, II.5, II.9)

Odpowiedzialne korzystanie z profesjonalnej wolności i różnorodności naszego środowiska czyli od podporządkowania do autonomii, od standaryzacji do personalizacji.

Autonomia szkoły przejawia się w budowaniu swoistej dla niej **kultury organizacyjnej**, która opiera się na **przyjętych wartościach**. Wyrazem autonomii jest podejmowanie inicjatyw, kreowanie przestrzeni dla nowych pomysłów i rozwiązań oraz ich wdrażanie, podejmowanie działań i dokonywanie wyborów, gotowość na popełnianie błędów, uczenie się na ich podstawie i wprowadzanie innowacji. Wyrazem autonomii jest także wiara w potencjał wspólnoty uczniów, nauczycieli i rodziców, budowanie pozytywnych, wspierających relacji pomiędzy wszystkimi podmiotami.

Wykorzystanie różnorodności wspiera proces uczenia się oraz sprzyja kreatywności. Stwarzanie każdej osobie sprzyjających warunków uczenia się, akceptacja odmienności, wrażliwość na różnorodność pozwala na wielostronny rozwój. Jest to model szkoły, która zaprasza do współpracy, ale też korzysta z zasobów danego środowiska.

Plan działań:

- Budowanie kultury nauki poprzez rozwijanie właściwych relacji, zaufania, zachęcanie i uznanie.

- Inspirowanie i motywowanie nauczycieli do wprowadzania zmian, innowacyjności i nowatorstwa, w oparciu o najnowsze trendy w pedagogice i aktualne wyniki badań z zakresu neuropsychologii i dydaktyki.
- Wyzwalanie odpowiedzialności nauczycieli za rozwój szkoły i kreowanie jej indywidualnej tożsamości.
- Nowoczesne projektowanie pracy dydaktycznej – dobór odpowiednich metod i narzędzi adekwatnych do zdiagnozowanej strategii uczenia się każdego dziecka.
- Realizacja programu „Oswoić niepewność” dotyczącego pomyślnej adaptacji i włączania dziecka o specjalnych potrzebach edukacyjnych (i ich rodziców) do warunków szkolnych.
- Wspieranie uczniów zdolnych, rozwijanie ich indywidualnych talentów, pasji, zainteresowań, oraz zaspokajanie ich potrzeb emocjonalnych i społecznych (zespół ds. uczniów zdolnych).
- Umożliwienie uczniom jak najszerszego kontaktu ze światem, rozwijanie wymiany międzynarodowej (Belgia) w ramach projektu innowacyjnego „Pedagogiczna wartość wymiany międzynarodowej”.
- Uwzględnianie problemu wielokulturowości w szkole. Poszukiwanie różnorodnych, skutecznych metod i form pracy z cudzoziemcami.
- Uwzględnianie w planie finansowym (w dostępnych ramach) funduszy na rozwój szkoły zgodnie z przyjętą koncepcją.
- Uświadamianie wszystkim podmiotom szkoły współodpowiedzialności za jakość szkoły i jej finanse.
- Pozyskiwanie pozabudżetowych środków finansowych na rozwijanie bazy i wzbogacanie oferty szkoły (w szczególności zakup nowoczesnych pomocy z zakresu TI i remont boiska szkolnego)

5. Edukacja włączająca (wymaganie II.1, II.2, II.3, II.5, II.6)

Aktywny udział każdej osoby uczącej się w procesie nauczania-uczenia się czyli przezwyciężanie barier w drodze do pełnego uczestnictwa

Model „Edukacja dla wszystkich” zakłada wdrożenie w codziennej praktyce szkół założeń edukacji włączającej, rozumianej jako edukacja o wysokiej jakości dla wszystkich osób

uczących się. Przewiduje szereg zmian i nowych rozwiązań w zakresie funkcjonowania polskiej oświaty w perspektywie najbliższych lat.

Sposób wprowadzenia zmiany, po uszczegółowieniu legislacyjnym, wynikać będzie z pogłębionej analizy zasobów, jakimi dysponuje szkoła, wyznaczeniu kierunków rozwoju, ustaleniu potrzeb, sformułowaniu wniosków i rekomendacji do dalszej pracy.

Szkoła od 22 lat jest szkołą integracyjną. Przez ten czas wypracowany został **model integracji** oparty o **włączanie uczniów niepełnosprawnych w środowisko pełnosprawnych rówieśników**. W naszym modelu, wszyscy uczniowie odbywają wspólnie zajęcia w klasie, stanowiącej **jednolitą zbiorowość uczących się dzieci, mających różne potrzeby edukacyjne**.

Wypracowany model integracji, przynoszący od lat oczekiwane efekty, może stać się **bazą do skutecznego „włączania” ucznia niepełnosprawnego** w proces edukacyjny.

W zakresie realizacji tego działania planuję:

- Wyznaczenie nowych kierunków rozwoju, ustalenie potrzeb, sformułowanie wniosków i rekomendacji do dalszych działań.
- Dalsze rozwijanie kompetencji nauczycieli w zakresie zaspokajania potrzeb edukacyjnych wszystkich uczniów (korzystanie z dedykowanych programów).
- Wykorzystywanie wielospecjalistycznej wiedzy i doświadczenia (m.in. pracowników poradni, szkół i ośrodków specjalnych) w celu wspierania nauczycieli oraz dzielenia się strategiami praktyki w zakresie edukacji włączającej.
- Wykorzystywanie własnych doświadczeń do projektowania i wdrażania zmiany.
- Opracowanie wymaganych dokumentów.
- Dostosowanie przestrzeni i bazy dydaktycznej do potrzeb wszystkich uczniów.

6. Bezpieczeństwo i zdrowie (II.1, II.4, II.5, II.7, II.9)

Przeciwdziałanie zagrożeniom zdrowia psychicznego i fizycznego oraz niwelowanie skutków edukacji zdalnej

Bezpieczeństwo i zdrowie jest podstawowym warunkiem prawidłowego przebiegu procesu uczenia się. Długotrwała **edukacja w formie zdalnej wpłynęła negatywnie na zdrowie psychiczne i fizyczne uczniów**. Przeprowadzone badania wykazały, że uczniowie najczęściej spędzają 9 godzin dziennie przed ekranem. Wielu badanych nastolatków twierdzi, że jest bardziej rozdrażniona i nerwowa, ma zaburzenia snu, martwi się przyszłością, ma problemy

z samodzielną nauką, szybko się męczy i ma myśli samobójcze. **Przywrócenie ich do równowagi, odnalezienie przez nich sensu życia, będzie wymagało intensywnych oddziaływań psychologiczno-pedagogicznych.**

Plan działania:

- Podejmowanie działań mających na celu usuwanie negatywnych skutków pandemii w obszarze zdrowia psychicznego uczniów – hortiterapia (kontakt z naturą, lekcje w terenie), zintensyfikowana pomoc psychologiczno-pedagogiczna (współpraca w tym zakresie z PPP Nr 1 w Krakowie).
- Wykorzystywanie przez nauczycieli, rodziców, uczniów dedykowanych dla nich materiałów zamieszczonych na stronach www.edukacja-zdrowotna.pl, www.pytam.edu.pl, www.rodzice.co
- Realizacja różnorodnych programów profilaktyczno-wychowawczych (np. „Strażnicy uśmiechu”, „Apteczka pierwszej pomocy emocjonalnej” i inne).
- Prowadzenie z uczniami zajęć i realizacja projektów z zakresu logoterapii (szukanie utraconego sensu życia).
- Zachęcanie rodziców do wprowadzenia „cyfrowego detoksu” u swoich dzieci.
- Wdrożenie projektów mających na celu ponowną integrację środowiska szkolnego po okresie edukacji zdalnej (imprezy plenerowe w ogrodzie szkolnym, wyjazdy, „zielone szkoły” i inne).
- Dalszy udział w programie „Bezpieczny Kraków” moduł „Bezpieczna szkoła”.
- Promowanie profilaktyki zdrowotnej, przeciwdziałanie uzależnieniom, chorobom (otyłość, depresja, anoreksja, bulimia i inne).
- Realizacja programów profilaktycznych opracowanych przez instytucje wspierające szkołę („Program dla szkół”, „Trzymaj formę”, „Bieg po zdrowie”, „Skąd się biorą produkty ekologiczne”, ...).
- Promowanie i realizacja działań w obszarze wyzwań klimatycznych (udział w projektach proponowanych przez uczelnie, organizacje, UM Krakowa,...).
- Organizowanie zajęć sportowych zgodnie z zainteresowaniami uczniów, udział w turniejach organizowanych przez miasto.
- Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu nauczycieli, podtrzymywanie motywacji do pracy, tworzenie warunków do zachowania równowagi między poświęceniem się pracy edukacyjnej a właściwym dystansem do szkolnej codzienności.

7. Wspólnota (wymaganie II.1, II.4, II.6, II.9)

Budowanie wspólnoty opartej na wzajemnej pomocy i komunikacji, gotowej do ciągłego uczenia się.

Wspólnotę szkoły stanowią **uczniowie, nauczyciele, rodzice, pracownicy niepedagogiczni, oraz środowisko lokalne**. Wspólnota szkolna istnieje dzięki autentycznemu **zaangażowaniu** jej uczestników i **pragnieniu osiągnięcia wspólnych celów**. Motorem rozwoju szkoły jako wspólnoty jest umiejętność dzielenia się wiedzą między wszystkimi jej członkami, nabycie kompetencji umożliwiających współpracę, wymianę informacji, dzielenie się doświadczeniem, oraz autentyczne współuczestnictwo w rozwiązywaniu problemów.

Budowanie wspólnoty jest zadaniem dyrektora jako przywódcy edukacyjnego, który powinien tak wspierać uczących się, by byli w stanie rozwiązać każdy problem i zrealizować każde zadanie w zgodzie z systemem wartości, w którym człowiek jest traktowany jak najwyższe dobro. Uczenie się we wspólnocie **zależy od charakteru relacji**, jakie w niej zachodzą. Kluczowe jest **poczucie akceptacji, szacunku, bezpieczeństwa i przynależności, bezinteresowność, otwartość, możliwość wypowiedzenia własnego zdania, opinii, ocen**.

Plan działania:

- Dbłość o dobrostan całego środowiska – tworzenie optymalnej przestrzeni dla wszystkich, którzy uczestniczą w procesie uczenia się, wszyscy powinni czuć się w niej dobrze (budowanie szkoły optymalnej).
- Wzmacnianie nauczycieli jako podmiotu, od którego zależy uczenie się uczniów – organizacja warsztatów mających na celu poszerzanie samoświadomości nauczycieli, wzmacnianie poczucia własnej wartości, mówienie o swoich potrzebach i sukcesach.
- Pielęgnowanie entuzjazmu, zaangażowania, pasji i chęci tworzenia u młodych nauczycieli.
- Stawianie przed nauczycielami zadań adekwatnych do ich poziomu rozwoju (wg koncepcji Blancharda), budowanie w nauczycielach poczucia sprawczości, motywowanie i docenianie.
- Dążenie do rozwoju, poprzez indywidualne i zespołowe analizowanie, monitorowanie, modyfikowanie wdrażanych zmian. Gotowość do dzielenia się własnymi przemyśleniami z innymi członkami społeczności szkolnej (nieustający proces autoewaluacji i ewaluacji).

- Budowanie koleżeńskiej atmosfery w gronie pedagogicznym, pielęgnowanie wsparcia społecznego, poddanie praktyki pracy poszczególnych nauczycieli refleksji innych w oparciu o wysoki poziom zaufania
- Budowanie właściwych relacji z rodzicami w oparciu o dialog i autentyczne partnerstwo.
- Preferowanie w środowisku szkolnym i pozaszkolnym modelu „współpracy partnerskiej” opartej na zrozumieniu, życzliwości, dialogu, wspólnym uczeniu się.

IV. Podsumowanie

„Przywództwo w edukacji to nie prowadzenie grupy według znanych punktów orientacyjnych z mapą w rękę, to raczej podróż z wieloma objazdami, zawracaniem, pytaniem o drogę, i tylko, lub aż tylko na to trzeba być przygotowanym – na ciągłe zmiany kierunku, tempa i środka lokomocji.”
(Mazurkiewicz, 2011)

Nasza szkoła od wielu lat jest w drodze wprowadzania zmian. Bardzo dużo udało się osiągnąć, ale nie może to być koniec podróży, gdyż dążenie do doskonałości nigdy nie jest procesem zamkniętym. Przedstawiona przeze mnie koncepcja rozwoju wytycza nowe cele. Proponuję rodzaj **„przebudzenia szkoły”**, rozumianego jako procesu ciągłego podążania za potrzebami każdego ucznia, jako nieustającą gotowość do zmiany i szybkiej reakcji na dynamicznie zmieniającą się rzeczywistość. Chciałabym, aby szkoła stała się **miejscem optymalnym dla uczniów, nauczycieli i rodziców**, w którym uczniowie rozwiną swój potencjał, nie tracą spontaniczności, radości poznawania i otwartości na współpracę, nauczyciele będą dla nich oparciem, a rodzice będą przekonani, że właśnie ta, **„Pierwsza szkoła”** jest najlepszym miejscem dla ich dziecka.

Zrealizowanie tej koncepcji w dużym stopniu zależy od dyrektora, od modelu jego przywództwa. Uważam, że społeczności szkolnej najbardziej służy **demokratyczne zarządzanie szkołą**. Taki rodzaj zarządzania wpływa na wzrost odpowiedzialności za rozwój instytucji, poczucie sprawczości i decyzyjności o jej losie. W takich warunkach dyrektor jako odpowiedzialny lider poszukuje środków, metod i wiedzy jak zmotywować swój zespół, aby się nieustannie uczył.

Decydujące znaczenie w procesie zarządzania szkołą będzie miało **rozumienie procesów rozwoju** jako praktycznego narzędzia przywództwa edukacyjnego. Dla mnie **przywództwo jest procesem zachodzącym w grupie**, umiejętnością wyzwiania w innych zdolności do

wykonywania zadań, współdzielenia odpowiedzialności, stwarzanie warunków rozwoju i działania, motywowania, zachęcania do wykorzystania własnego potencjału. Podstawą tak rozumianego przywództwa jest **zbudowanie relacji opartych na zaufaniu, właściwa komunikacja i współpraca**. Konieczne jest **wzmacnianie kultury organizacyjnej szkoły skoncentrowanej na uczeniu się i rozwoju**. W szkole musi panować przekonanie o sensowności podejmowanych działań, chęć poszukiwania nowych rozwiązań i niesienia pomocy w rozwiązywaniu problemów, nieustanne wspieranie partycypacji w procesie decyzyjnym i dialogu.

Dzięki temu, że przez wiele lat pełniłam funkcję wicedyrektora szkoły, bardzo dużo się nauczyłam i poznałam zespół, z którym pracuję. W szkole jest **wielu zaangażowanych nauczycieli**, profesjonalistów, oddanych uczniom, ludzi z autentyczną pasją. Potencjał dostrzegam także **w rodzicach**, którzy są coraz bardziej świadomi swojej roli w edukacji dzieci. Dobrze układa się **współpraca ze środowiskiem**, instytucjami, które wspierają szkołę w jej wychowawczo opiekuńczej funkcji.

Proces zmiany nigdy nie jest zamknięty. Wierzę, że razem z nauczycielami, uczniami i rodzicami możemy zmieniać szkołę i osiągnąć wyznaczone cele.