



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SPRAWOZDANIE Z ROCZNEJ PRACY ZESPOŁU SORE - PRÓBA PODSUMOWANIA.

Jak reagowaliśmy na zmianę w doskonaleniu zawodowym?

Spostrzeżenia zespołu SORE...

Bycie SORE to niełatwe zadanie. Mieliśmy świadomość, że nie będzie łatwo, ale ogrom pracy nas zaskoczył, z dnia na dzień zadań i obowiązków przybywało. Co za tym idzie przybywało dokumentów, „teczki” szkół rosły i rosły, a każdy dokument w nich się znajdujący musieliśmy najpierw samodzielnie wypracować. Nasz projekt obejmuje 48 szkół powiatu głogowskiego, jest ich więc dużo, każda z nich ma inne nastawienie do zmiany, w każdej inne problemy i różne oczekiwania.

Nie było łatwo, ale niewątpliwie było ciekawie.

Żeby „ogarnąć” wszystkie warsztaty, spotkania, dokumenty szybko doszliśmy do wniosku, że potrzebne są cotygodniowe spotkania w zespole SORE, co tam się działo... Burze mózgów, superwizje, dyskusje, wymiana doświadczeń, prześciganie się w pomysłach, które niestety weryfikowało życie i zaczynaliśmy od początku. Znowu dyskusje, wymiana doświadczeń, zbieranie refleksji z całego tygodnia, omawianie trudnych sytuacji, ale i tych, które wywoływały uśmiech na naszej twarzy. Każdy SORE stworzył sobie mobilne biuro w samochodzie, który przez większość dnia stawało się jego „drugim domem”. Nie zapomnieliśmy oczywiście o szkołach i nauczycielach, bo to na nich były ukierunkowane nasze działania. Nie ukrywamy, że początki nie były łatwe... Nie jest prostą rzeczą przekonać kogoś do zmiany, która siłą rzeczy często przyjmowana jest z niechęcią. Bywało różnie... Nauczyciele, z którymi współpracowaliśmy szukali przyczyn problemów w dzieciach, rodzicach, otoczeniu szkoły, dopiero na końcu niektórzy odkrywali, jak dużo zależy od



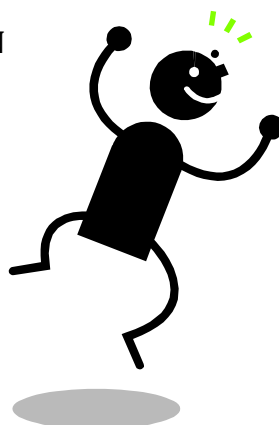


nich samych. Zwrot w sposobie myślenia - z narzekania na: „no dobrze, ale co my możemy zrobić” napawał optymizmem i pobudzał nas do działania.

Nasze roczne doświadczenie związane z realizacją projektu pozwoliło nam na stworzenie własnej klasyfikacji nauczycieli.

Pierwsi to nauczyciele, którzy cieszą się z uczestnictwa w czymś nowym. Dla nich pojawia się szansa na nowe ciekawe szkolenia, rozwój czy ewentualny awans. Nowe jest zgodne z ich wartościami i wyobrażeniem o tym, jak powinni pracować „warsztaty pozwoliły mi spojrzeć na pracę nauczyciela z innej perspektywy”. Widzą oni światełko w tunelu.

To → ENTUZJAŚCI ZMIAN



Inne spojrzenie prezentuje tzw. → GRUPA MOBILIZUJĄCA SIĘ.



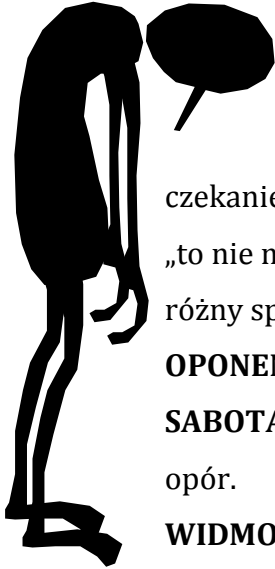
Włączają się oni w proponowane przedsięwzięcia. Wykorzystują wszystkie swoje zasoby, aby poradzić sobie z trudnościami, mimo że nie są wielkimi entuzjastami nowych rozwiązań. Po krótkim czasie stają się ich zwolennikami.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Kolejna grupa to → **UCIEKINIERZY.**

Jednym z wariantów ucieczki jest bierność, która wyraża się m.in. czekaniem do ostatniej chwili z przyjęciem zmiany. Bierność może przerodzić się w opór „to nie ma sensu, bo się nie da”, „stare było lepsze”. Opór wobec zmiany wyraża się w różny sposób, mamy tu:

OPONENTA, który otwarcie formułuje swoją niechęć i zastrzeżenia.

SABOTAŻYSTA, jest przeciwnikiem zmiany, ale nie mówi tego głośno, stosuje bierny opór.

WIDMO, który podejmuje działania pozorne, werbalnie zmianę aprobuje, ale robi coś przeciwnego.

Podsumowując możemy stwierdzić, że podczas naszej rocznej pracy z nauczycielami spotkaliśmy niewielu uciekinierów, sporo było natomiast entuzjastów i mobilizujących się.