



FOOTT PRINTTS: Ramy jakości CDZ for læreres efteruddannelse



Co-funded by
the European Union

Erasmus+
Enriching lives, opening minds.

FOOTT PRINTTS

jest to współfinansowany w ramach programu Erasmus+ projekt współpracy, w którym uczestniczy siedem europejskich instytucji edukacyjnych i organizacji, zapewniający kompleksowe podejście do doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Dodatkowe informacje:

www.foottprintts.eu

info@foottprintts.eu



Koordinator:

Bezirksregierung Arnsberg
Dezernat 46.3 – Lehrerfortbildung
Niemcy, Arnsberg

Bezirksregierung
Arnsberg



Partnerzy:

21Knowledge, Unipessoal Lda
Portugalia, Mangualde



Pädagogische Hochschule Wien
Austria, Wien



Uniwersytet Rzeszowski
Polska, Rzeszow



Educom+, The community
for the „plus” in education
Grecja, Karditsa



Institut Européen d'Education
et de Politique Sociale
Francja, Paris



Børn og Unge Aalborg
Dania, Noerresundby



Spis treści

Sekcja 1 – Cel ram	3
Sekcja 2 – Podstawowe założenia	3
Sekcja 3 – Podstawy koncepcyjne	4
Sekcja 4 – Opis ram	5
Sekcja 5 – Kluczowe czynniki i obserwowalne aspekty	5
1. Tożsamość zawodowa	5
2. Satysfakcja z CDZ	6
3. Profesjonalne wsparcie i współpraca	7
4. Zarządzanie i uczestnictwo	8
5. Organizacja i dostawa	9
6. Elementy projektu CDZ	10
Sekcja 6 – Perspektywy	12



<https://bra.taskcards.app/#/board/0a537429-e95c-41f0-9c8e-373e-2693c7a1/view?token=ff39e3cf-7a45-477c-9af3-a55e97397ffa>

Sekcja 1 – Cel ram

Niniejszy dokument przedstawia model wysokiej jakości Ciągłego Doskonalenia Zawodowego (CDZ) dla nauczycieli-trenerów. Przedstawia on sześć powiązanych ze sobą *kluczowych czynników*, które wspierają wartościowe, istotne i skuteczne uczenie się zawodowe. Celem jest ukierunkowanie procesu decyzyjnego, wzmocnienie instytucjonalnych struktur CDZ oraz umożliwienie nauczycielom angażowania się jako profesjonalistów o demokratycznych poglądach.

Badania FOOTT PRINTTS pokazują, że CDZ musi być wpisane w szersze strategie zawodowe i instytucjonalne, aby wspierać wartościowe zmiany. Badania podzielono na dwa nurty: rozszerzony przegląd literatury, który odzwierciedla istniejącą wiedzę i dyskursy na temat jakości CDZ, oraz komponent empiryczny, który obejmował doświadczenia i praktyki nauczycieli, trenerów i decydentów w różnych kontekstach i krajach.

Sekcja 2 – Podstawowe założenia

Jakość CDZ zależy od dynamicznej interakcji między indywidualną motywacją, wsparciem zawodowym, zarządzaniem i dobrze zaprojektowanymi doświadczeniami edukacyjnymi. Udział nauczycieli w CDZ powinien być wspierany poprzez odpowiednie

struktury, równy dostęp i uznanie tożsamości zawodowej. Według badań FOOTT PRINTTS, CDZ jest najskuteczniejsze, gdy jest spersonalizowane, uwzględnia kontekst i jest zgodne z celami rozwoju nauczycieli.

Sekcja 3 – Podstawy koncepcyjne

Ramy te opierają się na zweryfikowanych teoretycznych i empirycznych ustaleniach projektu FOOTT PRINTTS Erasmus+.

Aby zredukować dużą liczbę zmiennych zebranych w kwestionariuszu do mniejszego zestawu czynników nadrzędnych, zastosowano eksploracyjną analizę czynnikową jako główną metodę statystyki wielowymiarowej. Analiza czynnikowa doprowadziła do wyodrębnienia 18 czynników opisujących postrzegany przez nauczycieli rozwój kompetencji w zakresie doskonalenia zawodowego. Te 18 czynników zsyntetyzowano w 6 kluczowych czynników FOOTT PRINTTS w interpretacji opartej na teorii, uwzględniającej cykle informacji zwrotnej, aby zapewnić dokładność kulturową dla każdego regionu edukacyjnego.

Każdy *czynnik kluczowy* zawiera wskaźniki opisowe i elementy praktyczne, które wspierają wdrażanie przez trenerów, instytucje i decydentów. Literatura wskazuje na brak wspólnych kryteriów jakości w systemach doskonalenia zawodowego w Europie, co potwierdza potrzebę spójnych ram, które promują zarówno rozwój osobisty, jak i rozwój na poziomie systemowym.

Sekcja 4 – Opis ram

Model ten obejmuje wszystkie kluczowe wymiary projektowania, realizacji i oceny wysokiej jakości, zrównoważonego oraz ukierunkowanego na rozwój zawodowy ciągłego doskonalenia zawodowego (CDZ). Sześć kluczowych czynników odzwierciedla wzajemne oddziaływanie motywacji, wsparcia, zarządzania oraz dydaktyki w ramach demokratycznej i inkluzywnej kultury edukacyjnej. Ramy opierają się na europejskich badaniach porównawczych i dostarczają narzędzi służących refleksji oraz doskonaleniu praktyki edukacyjnej.

Ramy stanowią narzędzie planowania, zapewniania jakości oraz refleksji dla trenerów, dyrektorów szkół i władz oświatowych. Każdy z kluczowych czynników jest wspierany przez obserwowalne praktyki, które sprzyjają skutecznej realizacji ciągłego doskonalenia zawodowego (CDZ).

Sekcja 5 – Kluczowe czynniki i obserwowalne aspekty

Sześć kluczowych czynników podsumowują wyniki badań nad jakością doskonalenia zawodowego, postrzeganą przez nauczycieli, trenerów nauczycieli i decydentów:

1. Tożsamość zawodowa
2. Satysfakcja z CDZ
3. Profesjonalne wsparcie
4. Zarządzanie i uczestnictwo
5. Organizacja i dostawa
6. Elementy projektu CDZ

Każdy *czynnik kluczowy* opisano szczegółowo poniżej.

1. Tożsamość zawodowa

Ten czynnik bada, w jaki sposób CDZ wspiera profesjonalne samopoznanie, motywację, interakcje z nauczycielami, jasność roli i rozwój kariery. Odkrycia FOOTT PRINTTS pokazują, że nauczyciele są bardziej zaangażowani w CDZ, gdy jest ono zgodne z ich wartościami, wzmacnia autonomię zawodową i zapewnia przestrzeń do refleksyjnej praktyki.

Czynniki opisowe:

1.1. CDZ pomaga nauczycielom w codziennej praktyce.

Rozwój zawodowy jest skuteczny, gdy dostarcza narzędzi, strategii i spostrzeżeń, które nauczyciele mogą natychmiast zastosować w swojej klasie. Dotyczy to rozwiązywania rzeczywistych problemów, adaptacji nowych metod lub poprawy jakości lekcji.

1.2. Nauczyciele uczą się czegoś wartościowego.

Doskonalenie zawodowe jest cenione, gdy pogłębia wiedzę nauczycieli, wprowadza nowe perspektywy lub podważa istniejące przekonania. Nauka jest uznawana za wartościową, gdy buduje pewność siebie i sprzyja rozwojowi zawodowemu.

1.3 Nauczyciele angażują się w dialog zawodowy.

Dzielenie się doświadczeniami, refleksja z kolegami i dyskusja na temat praktyk dydaktycznych wzmacnia tożsamość nauczycieli. Taki ustrukturyzowany dialog sprzyja współpracy, krytycznemu myśleniu i poczuciu przynależności do zawodu.

1.4 CDZ jest powiązane z awansem zawodowym (np. certyfikaty, nagrody pieniężne, ECTS).

Nauczyciele są bardziej zmotywowani do uczestnictwa w CDZ, gdy przyczynia się to do formalnego uznania, podniesienia kwalifikacji lub dostępu do nowych stanowisk. Widoczne powiązania zawodowe zwiększają długoterminową przydatność kształcenia zawodowego.

Aspekty obserwowalne dla trenerów:

- Dostosuj tematykę CDZ do codziennej praktyki nauczycieli i ich wartości zawodowych.
- Projektuj treści edukacyjne tak, aby były znaczące, bogate koncepcyjnie, adaptacyjne i refleksyjne.
- Ułatwiać zorganizowany dialog rówieśniczy i wspólną refleksję.
- Przedstaw, w jaki sposób CDZ przyczynia się do formalnego uznania i awansu zawodowego.
- Zintegruj tożsamość kulturową i językową nauczycieli z projektowaniem CDZ

Kluczowe wymiary skutecznej praktyki:

- CDZ wzmacnia tożsamość zawodową poprzez łączenie nauki z codzienną praktyką i podstawowymi wartościami.
- Dialog między rówieśnikami wspomaga kształtowanie tożsamości, jasność ról i wspólną refleksję.
- Możliwości rozwoju kariery wzmacniają stałe uczestnictwo w CDZ.

2. Satysfakcja z CDZ

Czynnik ten dotyczy postrzeganej jakości, przydatności i poczucia spełnienia zawodowego wynikającego z CDZ. Badania FOOTT PRINTTS potwierdzają, że satysfakcja jest najwyższa, gdy CDZ jest istotne, aktualne i praktyczne.

Czynniki opisowe:

2.1 CDZ jest niezbędny do awansu zawodowego.

Nauczyciele postrzegają CDZ jako istotny element długoterminowego rozwoju zawodowego. Pomaga im rozwijać się zawodowo, być na bieżąco i spełniać wymagania

instytucjonalne lub polityczne dotyczące awansu.

2.2 Treści odpowiadają potrzebom nauczycieli.

Skuteczne doskonalenie zawodowe (CDZ) uwzględnia rzeczywiste wyzwania, zainteresowania i konteksty nauczania uczestników. Nauczyciele cenią treści istotne dla ich przedmiotów, potrzeb uczniów lub aktualnych priorytetów pedagogicznych.

2.3 Uczestnictwo poprawia praktykę zawodową

Nauczyciele są bardziej usatysfakcjonowani, gdy doświadczają konkretnych usprawnień w swojej pracy – takich jak lepsze zarządzanie klasą, nowe strategie i metody, które zostały zamodelowane i przetestowane w ramach doskonalenia zawodowego, efektywna praca z materiałami dydaktycznymi lub większe zaangażowanie uczniów – jako bezpośredni wynik doskonalenia zawodowego.

2.4 Wysoki ogólny poziom satysfakcji z pracy

Pozytywny związek między zadowoleniem z CDZ a zadowoleniem nauczycieli z pracy podkreśla potencjał dobrze zaprojektowanych działań CDZ. Wzmacnia motywację, zmniejsza wypalenie zawodowe i pomaga utrzymać się w zawodzie.

Aspekty obserwowalne dla trenerów:

- Projektowanie CDZ w oparciu o bieżące wyzwania dydaktyczne i potrzeby pedagogiczne.
- Zaproponuj opcje, które odzwierciedlają etap kariery, doświadczenie lub kontekst

nauczania.

- Zadbaj o to, aby w każdej sesji znalazły się konkretne zastosowania w klasie.
 - Oferujemy formaty CDZ, które widocznie wspierają rozwój zawodowy i awans w karierze.
 - Przeprowadź ocenę potrzeb w celu dostosowania treści do rzeczywistych priorytetów nauczycieli.
 - Zaprojektuj CDZ w taki sposób, aby skutkowało praktycznymi usprawnieniami w nauczaniu i uczeniu się.
 - Uwzględnij elementy wzmacniające motywację, pewność siebie i morale nauczycieli.

Kluczowe wymiary skutecznej praktyki:

- Satysfakcja wzrasta, gdy CDZ odpowiada na bieżące wyzwania zawodowe nauczycieli.
- CDZ jest cenny, gdy prowadzi do zauważalnych ulepszeń w praktyce klasowej.
 - Nauczyciele cenią sobie doskonalenie zawodowe, które wspiera długoterminowy rozwój zawodowy i awans.
 - Treści uwzględniające potrzeby i kontekst nauczycieli zwiększają satysfakcję.
 - Obserwowany wpływ na praktykę w klasie potwierdza postrzeganą wartość CDZ.
 - Wysokiej jakości doskonalenie zawodowe przyczynia się do większego zadowolenia z pracy i pewności siebie zawodowej.

3. Profesjonalne wsparcie i współpraca

Ten czynnik kładzie nacisk na mentoring, coaching, współpracę. Zrównoważony rozwój zawodowy zależy od ciągłej interakcji między partnerami i struktur wsparcia. FOOTT PRINTTS podkreśla znaczenie społeczności uczących się zawodowo i wspólnego przywództwa.

Czynniki opisowe:

3.1 Mentoring ze strony doświadczonych kolegów.

Nowi lub mniej doświadczeni nauczyciele korzystają ze wskazówek udzielanych przez bardziej doświadczonych kolegów. Mentoring buduje zaufanie, dostarcza wzorców do naśladowania i wspiera praktyczne wdrażanie nowej wiedzy w codzienne nauczanie.

3.2 Coaching w celu poprawy wyników

Coaching to ukierunkowane, stałe wsparcie dostosowane do indywidualnych celów, które ma na celu poprawę kompetencji zawodowych i osobistych. Pomaga nauczycielom w refleksji nad swoją praktyką, otrzymywaniu konstruktywnej informacji zwrotnej i wprowadzaniu ukierunkowanych usprawnień w dłuższej perspektywie.

3.3 Obserwacja koleżeńska i informacja zwrotna.

Obserwacja kolegów i otrzymywanie informacji zwrotnej sprzyja wzajemnemu uczeniu się i krytycznej refleksji. Promuje wspólny język zawodowy i głębsze zrozumienie praktyk dydaktycznych.

3.4 Sieci zawodowe i wymiana materiałów. Rozwój zawodowy

(CDZ) jest wzmacniany poprzez dostęp do społeczności zawodowych. Sieci te umożliwiają nauczycielom wymianę pomysłów, udostępnianie materiałów dydaktycznych i współpracę wykraczającą poza ramy indywidualnych sesji szkoleniowych.

Aspekty obserwowalne dla trenerów:

- Wprowadź coaching, mentoring i rozbudowane formaty CDZ, które promują współpracę i interakcje między rówieśnikami.
- Korzystaj z modułów prowadzonych przez rówieśników lub grup mentorskich, aby zapewnić dalsze wsparcie.
- Wprowadź cykle obserwacji rówieśniczej i informacji zwrotnej do projektu CDZ.
- Utworzenie sieci międzyszkolnych lub cyfrowych umożliwiających wymianę materiałów i pomysłów.
- Wykorzystuj doskonalenie zawodowe w szkole lub między instytucjami, aby wspierać transfer wiedzy w profesjonalnych społecznościach uczących się.

Kluczowe wymiary skutecznej praktyki:

- Mentoring wspiera nauczycieli na początku ich kariery i ułatwia refleksyjne przełożenie wiedzy na praktykę.
- Coaching umożliwia spersonalizowaną naukę dostosowaną do celów i kontekstu nauczyciela.
- Współpraca między rówieśnikami buduje zaufanie, zmniejsza izolację zawodową oraz usprawnia praktykę i transfer wiedzy.
- Profesjonalne sieci podtrzymują motywację, innowacyjność i wymianę zasobów wykraczającą poza szkolenia.

4. Zarządzanie i uczestnictwo

Czynnik ten dotyczy zarządzania CDZ, uczestnictwa i dostosowania polityki. Według FOOTT PRINTTS, znaczące zaangażowanie nauczycieli w planowanie CDZ zwiększa poczucie odpowiedzialności i skuteczność. Struktury zarządzania muszą równoważyć mandaty krajowe z autonomią instytucjonalną.

Czynniki opisowe:

4.1 Nauczyciele mogą wybierać CDZ w ramach dostępnych opcji.

Autonomia w wyborze odpowiednich szkoleń zwiększa motywację i poczucie odpowiedzialności. Kiedy nauczyciele mogą wybierać zajęcia CDZ, które odpowiadają ich celom i zainteresowaniom zawodowym, chętniej angażują się w nie w sposób wartościowy.

4.2 Nauczyciele chcą mieć większy wpływ na planowanie CDZ.

Nauczyciele wyrażają chęć wpływania na treść i strukturę CDZ. Zaangażowanie ich w planowanie prowadzi do większej trafności, akceptacji i zgodności z rzeczywistymi potrzebami dydaktycznymi.

4.3 CDZ jest zgodne z celami rozwoju szkoły.

Kształcenie zawodowe jest skuteczniejsze, gdy jest powiązane z szerszymi priorytetami instytucjonalnymi. Powiązanie CDZ ze strategiami doskonalenia szkoły sprzyja spójności i wspólnemu postępowi.

4.4 Władze i instytucje również wpływają na treść.

Ministerstwa, dyrektorzy szkół lub pracodawcy często kształtują CDZ poprzez regulacje, priorytety lub finansowanie, a także poprzez przedstawianie wizji ogólnego rozwoju instytucji. Chociaż wskazówki są cenne, powinny być zrównoważone z lokalnymi potrzebami i działaniami nauczycieli.

Aspekty obserwowalne dla trenerów:

- Aby zwiększyć przejrzystość, na początku wydarzeń CDZ informuj o celach edukacyjnych.
- Zaangażuj uczestników we współtworzenie treści CDZ lub sposobów dostarczania szkoleń.
- Zapewnienie spójności pomiędzy uczestnikami, celami szkoły i strategiami regionalnymi.
 - Wykorzystuj cykle przed i po otrzymaniu opinii, aby dynamicznie ulepszać treści.
- Wyjaśnienie mechanizmów zarządzania i struktur finansowania.

Kluczowe wymiary skutecznej praktyki:

- Zrozumienie szerszego krajobrazu politycznego zwiększa zaangażowanie nauczycieli w doskonalenie zawodowe.
- Planowanie partycypacyjne zwiększa poczucie odpowiedzialności, trafności i responsywności.
- Przejrzyste struktury zarządzania wzmacniają legitymację CDZ i powiązanie z celami instytucji.
 - Refleksyjne i autonomiczne formy nauczania zwiększają samodzielność nauczycieli.
 - Kontekstualne doskonalenie zawodowe sprzyja autonomii nauczycieli i ich zaangażowaniu.
 - Doskonalenie zawodowe w szkole zachęca do współpracy w zespołach pedagogicznych i zapewnia rozwój zgodny z celami rozwojowymi szkoły.

5. Organizacja i dostawa

Czynnik ten dotyczy logistyki, formatu i dostępności CDZ. Badania FOOTT PRINTTS podkreślają znaczenie czasu, sposobu realizacji i trafności we wspieraniu inkluzywnego uczestnictwa – szczególnie w szkołach większych lub o ograniczonych zasobach.

Czynniki opisowe:

5.1 CDZ odbywa się w godzinach pracy lub w czasie przygotowań.

Planowanie CDZ w standardowych godzinach pracy zmniejsza presję związaną z obciążeniem pracą i świadczy o wsparciu instytucji. Zwiększa dostępność i sygnalizuje, że kształcenie zawodowe jest cenionym elementem pracy.

5.2 Miejsca zewnętrzne (np. uniwersytety, muzea)

Prowadzenie szkoleń CDZ w inspirującym, pozaszkolnym środowisku sprzyja kreatywności i inspiracji zawodowej. Umożliwia interdyscyplinarną naukę i wzmacnia więzi z szerszymi instytucjami edukacyjnymi lub kulturalnymi.

5.3 Formaty obejmują zajęcia stacjonarne, mieszane, hybrydowe i online.

Różnorodne formy realizacji zapewniają dostęp do różnych kontekstów nauczania. Różne formaty uwzględniają preferencje, realia geograficzne i różne poziomy gotowości cyfrowej. Podczas gdy formaty online wspierają dostęp do CDZ, formaty stacjonarne wspierają praktyczne testy oraz interakcję i refleksję uczestników.

5.4 Elastyczny harmonogram i zróżnicowany czas trwania.

Oferowanie krótkich warsztatów, kursów wielodniowych lub programów ciągłych pozwala nauczycielom wybrać to, co odpowiada ich potrzebom. Elastyczność sprzyja zaangażowaniu i uwzględnia zróżnicowanie zasobów czasowych.

Aspekty obserwowalne dla trenerów:

- Zapewnij opcje hybrydowe, asynchroniczne i synchroniczne (online lub twarzą w twarz), które odzwierciedlają treść CDZ.
- Dopasuj formaty do harmonogramów nauczania.
- Zaplanuj elastyczne tempo i pozwól na samodzielne zaangażowanie.

Kluczowe wymiary skutecznej praktyki:

- Elastyczny harmonogram i czas zwiększają równość i usuwają bariery dostępu.
- Różnorodne formaty przekazywania treści gwarantują ich przydatność w różnych kontekstach edukacyjnych.
- Format CDZ odzwierciedla treść i przedmiot CDZ.
- Możliwość kształcenia ustawicznego w jednym miejscu lub online zwiększa efektywność kosztową i poszerza możliwości uczestnictwa.

6. Elementy projektu CDZ

Ten czynnik podkreśla elementy dydaktyczne, które sprawiają, że CDZ jest praktyczny i możliwy do przeniesienia. Skuteczne CDZ łączy teorię z praktyką w klasie, sprzyja współpracy i zachęca do eksperymentowania. Caena (2011) i przegląd literatury FOOTT PRINTTS podkreślają wartość mikronauczania, dialogu z rówieśnikami i iteracyjnego feedbacku.

Czynniki opisowe:

6.1 Praktyczne zastosowanie treści

Doskonalenie zawodowe (CDZ) jest skuteczniejsze, gdy nauczyciele mogą bezpośrednio stosować zdobytą wiedzę w swoich

klasach. Obejmuje to działania praktyczne, takie jak planowanie lekcji, symulacje zajęć czy próby, które promują przenoszenie wiedzy z praktyki do praktyki.

6.2 Nauka rówieśnicza i dyskusje grupowe

Wspólne formaty nauczania pozwalają nauczycielom wspólnie budować wiedzę, rozwiązywać problemy i zastanawiać się nad różnymi perspektywami. Dialog grupowy wzmacnia zaangażowanie i wzmacnia tożsamość zawodową, motywację i zaangażowanie.

6.3 Nieformalna wymiana zdań i przykłady z życia wzięte

Nauczyciele cenią sobie doskonalenie zawodowe, które obejmuje przestrzeń do autentycznego dzielenia się wiedzą. Opowiadanie historii, dydaktyczne dylematy i doświadczenia życiowe pomagają ugruntować teorię w codziennej praktyce i stworzyć bezpieczną, opartą na zaufaniu atmosferę nauki.

6.4 Korzystanie z materiałów dydaktycznych i aktywne uczestnictwo.

Aktywna praca z materiałami dydaktycznymi podczas doskonalenia zawodowego (CDZ) sprzyja kreatywności i odpowiedzialności. Kiedy uczestnicy wspólnie opracowują, adaptują i testują materiały, nauka staje się bardziej angażująca i istotna.

Aspekty obserwowalne dla trenerów:

- Uwzględnij cykle praktyka-refleksja-działanie (np. nauka oparta na projektowaniu).
- Zintegruj mikronauczanie, symulacje lub zajęcia oparte na scenariuszach.

- Ułatwianie realizacji projektów projektowych w małych grupach i wspólnego opracowywania materiałów.
- Daj priorytet formatom dialogicznym i praktycznym, a nie wykładowym.

Kluczowe wymiary skutecznej praktyki:

- Iteracyjne i zespołowe formaty nauczania wspierają głębszy rozwój zawodowy.
- Opowiadanie historii i autentyczne przykłady przypadków wzmacniają zaangażowanie emocjonalne i naukę kontekstową.
- Eksperymentowanie zorientowane na praktykę umożliwia transfer i przejęcie kontroli nad nowymi strategiami

Sekcja 6 – Perspektywy

Celem tych ram jest wsparcie edukatorów nauczycieli i decydentów w projektowaniu rozwoju zawodowego opartego na demokratycznym profesjonalizmie. Realizują to poprzez promowanie partycypacyjnego planowania, uznawanie głosu nauczycieli oraz dostosowywanie kształcenia zawodowego zarówno do indywidualnych celów agencji, jak i celów instytucjonalnych. Sześć kluczowych czynników odzwierciedla podstawowe wartości demokratyczne: równość w dostępie (5. Organizacja i realizacja), współdecydowanie (4. Zarządzanie i partycypacja), autonomia refleksyjna (1. Tożsamość zawodowa) oraz współpraca rówieśnicza (3. Wsparcie zawodowe). W ten sposób ramy nie tylko wspierają rozwój nauczycieli, ale także wzmacniają rolę edukatorów jako refleksyjnych, samodzielnych i odpowiedzialnych aktorów w inkluzywnych kulturach szkolnych.

Przekładając badania na praktykę, projekt wzmacnia zarówno indywidualne, jak i instytucjonalne uczenie się zawodowe, kładąc nacisk na jakość, równość, trafność i partycypację. Jego struktura opiera się na teoretycznych i empirycznych spostrzeżeniach uzyskanych w ramach projektu FO-OTT PRINTTS, oferując potwierdzoną podstawę dla wysokiej jakości doskonalenia zawodowego w różnych systemach edukacyjnych.

1. Tożsamość zawodowa	2. Satysfakcja z CDZ	3. Profesjonalne wsparcie i współpraca	4. Zarządzanie i uczestnictwo	5. Organizacja i dostawa	6. Elementy projektu CDZ
1.1 CDZ pomaga nauczycielom w codziennej praktyce	2.1 CDZ jest niezbędny do awansu zawodowego	3.1 Mentoring ze strony doświadczonych kolegów	4.1 Nauczyciele mogą wybierać CDZ w ramach dostępnych opcji	5.1 CDZ odbywa się w godzinach pracy lub w czasie przygotowań	6.1 Praktyczne zastosowanie treści
1.2 Nauczyciele uczą się czegoś wartościowego	2.2 Treści odpowiadają potrzebom nauczycieli	3.2 Coaching w celu poprawy wyników	4.2 Nauczyciele chcą mieć większy wpływ na planowanie CDZ	5.2 Miejsca zewnętrzne (np. uniwersytety, muzea)	6.2 Nauka różniczna i dyskusje grupowe
1.3 Nauczyciele angażują się w dialog zawodowy	2.3 Uczestnictwo poprawia praktykę zawodową	3.3 Obserwacja koleżeńska i informacja zwrotna	4.3 CDZ jest zgodne z celami rozwoju szkoły	5.3 Formaty obejmują zajęcia stacjonarne, mieszane, hybrydowe i online.	6.3 Nieformalna wymiana zdań i przykłady z życia wzięte
1.4 CDZ jest powiązane z awansem zawodowym (np. certyfikaty, nagrody pieniężne, ECTS).	2.4 Wysoki ogólny poziom satysfakcji z pracy	3.4 Sieci zawodowe i wymiana materiałów. Rozwój zawodowy	4.4 Władze i instytucje również wpływają na treść	5.4 Elastyczny harmonogram i różnicowany czas trwania.	6.4 Korzystanie z materiałów dydaktycznych i aktywne uczestnictwo

notatki

North Rhine-Westphalia
represented by the

Bezirksregierung Arnsberg
Seibertzstraße 1
59821 Arnsberg
Germany

Phone +49 2931 82-0
Fax +49 2931 82-2520
poststelle@bra.nrw.de

www.bra.nrw.de



FOOTPRINTS