

NAZWA PROJEKTU

"Mikołaj 5.0: Turkusowa pracownia samodzielnego zarządzania i wspólnego celu"

IMIĘ I NAZWISKO AUTORA

Beata Tomaszczuk

NAZWA SZKOŁY

Szkoła Podstawowa nr 8 im. Bolesława Zygmunta Wirskiego w Chełmie

ETAP EDUKACYJNY

I i II etap

SŁOWA KLUCZOWE

#turkusowa szkoła #samozarządzanie #autonomia nauczycieli #agile/kanban #transparentność pracy #współpraca międzyprzedmiotowa #zaufanie #wspólny cel #integracja środowiskowa #rodzice szkole #ocenie kształtujące #nowoczesne technologie #celebrowanie sukcesu

KSZTAŁTOWANE KOMPETENCJE

NAUCZYCIELE:

- **Umiejętność samoregulacji i planowania pracy** w modelu Agile.
- **Autorefleksja i podejmowanie decyzji** opartych na indywidualnych kompetencjach.
- **Zdolność do transparentnej komunikacji i udzielania wsparcia** innym członkom zespołu ("wspólny cel ważniejszy niż tytuł") oraz aktywnego uczestniczenia w retrospektywach (otwarty dialog).
- **Wykorzystanie innowacyjnych narzędzi** (AI, Canva) do szybkiego prototypowania materiałów.
- **Inicjatywa w przejmowaniu odpowiedzialności** za zadania, w których nauczyciel ma największe kompetencje (liderstwo sytuacyjne).
- **Świadome przestrzeganie limitu pracy** w toku (WIP) na Tablicy Kanban, co stanowi mechanizm ochrony przed nadmiernym obciążeniem i jest elementem dbania o dobrostan zespołu.
- Umiejętność operowania tablicą Kanban, wykorzystanie AI do generowania treści, a także dbanie o cyfrową dokumentację i wizualizację projektu

UCZNIOWIE:

- **kompetencje interpersonalne i komunikacyjne:** rozwój umiejętności współpracy w grupach mieszanych, prowadzenie otwartego dialogu i współdziałanie w grupie przy realizacji wspólnego celu;
- **kompetencje kreatywnego myślenia i rozwiązywania problemów:** kreatywne rozwiązywanie problemów, krytyczne myślenie i analiza informacji;
- **kompetencje językowe:** pisanie tekstów użytkowych w języku polskim i językach obcych, skuteczne formułowanie własnej wypowiedzi pisemnej w sposób zrozumiały;
- **kompetencje matematyczne:** wykorzystywanie pojęć i narzędzi matematyki do obliczeń i szacunków w praktycznych zadaniach;
- **kompetencje społeczne i obywatelskie:** budowanie relacji i otwartość na różnorodność (praca w grupach interdyscyplinarnych), odejmowanie odpowiedzialności za wspólną przestrzeń i realizację celu, który służy wspólnemu dobru;
- **kompetencje artystyczne, manualne, techniczne i ruchowe.**

CELE

CELE SZCZEGÓŁOWE - NAUCZYCIELE:

- Zaprojektują, zrealizują i udokumentują innowacyjne, interdyscyplinarne zadanie STEAM, wykorzystując generatywne narzędzia AI (do personalizacji treści i szybkiego prototypowania) oraz Canva (do profesjonalnej wizualizacji rezultatów i dokumentacji).
- Zwiększą poczucie autonomii i współodpowiedzialności za procesy projektowe poprzez skuteczne i samodzielne zarządzanie pracą zespołu na Tablicy Kanban (zgodnie z zasadami Agile) oraz eliminację tradycyjnej hierarchii decyzyjnej.
- Zwiększą świadomość i umiejętności w zakresie stosowania idealnej, konstruktywnej informacji zwrotnej (OK), poprzez udział w szkoleniu wewnętrznym i zastosowanie IZ w co najmniej 30% zadań STEAM.
- Stworzą wewnątrzszkolną społeczność praktyków, która będzie cyklicznie wymieniać się doświadczeniami i "dobrymi praktykami" (Retrospektywy Agile), promując samowsparcie i transparentność w pracy zespołowej.

CELE KSZTAŁCENIA OGÓLNEGO (ZGODNIE Z PP) - UCZNIOWIE:

Świadomie i praktycznie rozwijają wszystkie kluczowe kompetencje fundamentalne poprzez interdyscyplinarne zadania STEAM, które budują sprawczość uczniów, wyposażając ich w umiejętności niezbędne do skutecznego funkcjonowania w otaczającym świecie i dalszej nauki. Rozwijają kompetencje przekrojowe: poznawcze, społeczne i osobiste, które pozwalają uczniom działać w szkole i poza nią. Są autorami procesu uczenia się - monitorują i oceniają własne aktywności oraz postępy poprzez wykorzystanie informacji zwrotnej, samooceny i oceny koleżeńskiej oraz innych strategii przyczyniających się do samostereowalności.

KRYTERIA SUKCESU

- 100% z zaplanowanych trzech zadań STEAM zostanie zrealizowanych, udokumentowanych i zamkniętych na Tablicy Kanban w ciągu 5 dni.
- Minimalny poziom akceptacji i zrozumienia nowej metodyki zarządzania wyniesie 4.0/5.0 (w skali Likerta) w końcowej ankiecie ewaluacyjnej.
- Wszyscy uczestnicy projektu (100% nauczycieli) wezmą udział w szkoleniu wewnętrznym z metodyki STEAM oraz OK i zastosują Idealną Informację Zwrotną w min. 30% zadań realizowanych przez uczniów.
- Zostanie przeprowadzona jedna formalna retrospektywa Agile, w której udział weźmie min. 80% zespołu, a wnioski zostaną udokumentowane w Raporcie Końcowym.

ZASTOSOWANE POMOCE DYDAKTYCZNE I ICH ŹRÓDŁA

- tablica Kanban do monitorowania realizacji zadań;
- Google Classroom - organizacja spotkań online, konsultacji w projektowaniu zadań;
- Dysk współdzielony - dokumentowanie przebiegu projektu, repozytorium dobrych praktyk;
- Canva - projektowanie WebQuest'ów, kreowanie grafiki, filmów - profesjonalna wizualizacja rezultatów;
- NotebookLM - generowanie fiszek, infografiki, podkastów;
- Gemini - personalizacja treści, szybkie prototypowanie i profesjonalnej wizualizacji rezultatów;
- Formularze Google - ankieta ewaluacyjna;
- materiały zużywalne i środki niezbędne do realizacji zadań STEAM niezbędne dla zapewnienia praktycznego charakteru zajęć.



OPIS DZIAŁAŃ W PUNKTACH

1. Spotkanie Liderów (koordynator facylituje dyskusję - bez narzucania): diagnoza obecnego stanu: określenie problemów, które stanowią bezpośrednie bariery dla skutecznej współpracy i autonomii nauczycieli.; Liderzy zespołów przedmiotowych i zadaniowych wybierają temat, zakres projektu (zadania STEAM) i wstępnie definiują karty zadań do wdrożenia.
2. Uruchomienie - spotkanie wszystkich nauczycieli online - Dzień 1: Spotkanie wszystkich nauczycieli on-line na platformie Meet: omówienie założeń pilotażu Turkusowej Szkoły, przypomnienie strategii oceniania kształtującego (OK) oraz metodyki STEAM, a także Agile i tablicy Kanban.
3. Samodzielny wybór zdań - Dzień 1: Nauczyciele samodzielnie wybierają działania (karty) do Tablicy Kanban, kierując się swoimi kompetencjami oraz przestrzegając zasady interdyscyplinarności zadań - STEAM; ustalają, które efekty pracy uczniów będą oceniane kształtująco (wszystkie/wybrane); planują opisując planowane działanie w uniwersalnej formatce zadania i publikują je w Google Classroom – dołączają niezbędne narzędzia – karty pracy, wymagania edukacyjne, kryteria sukcesu, czeklisty do samooceny i oceny koleżeńskiej, IZ nauczyciela).
4. Turkusowy Start - Dzień 1: ustawienie kursu komunikacyjnego dla partnerów projektu; ukierunkowanie i zaangażowanie wszystkich partnerów projektu (rodziców i uczniów) poprzez zapewnienie jasnych, jednolitych i kompletnych informacji na start; sygnalizacja wprowadzenia nowej, transparentnej kultury pracy opartej na zaufaniu; minimalizacja nieporozumień i wzmacnianie poczucia wspólnej odpowiedzialności.
5. Turkusowa Wspólnota - Dzień 1 - przejście od monologu informacyjnego do dialogu i wspólnego, twórczego działania (model aktywizacji rodziców) - włączenie Rodziców w aktywny proces tworzenia wartości dla szkoły i społeczności lokalnej, co buduje turkusową wspólnotę opartą na wspólnym dobru; wspólna praca integracyjna; wykonanie stroików świątecznych; zbieranie feedbacku: zespół projektowy zbiera od rodziców krótkie, pozytywne/krytyczne informacje zwrotne na temat efektywności wspólnej pracy: osiągnięcie wspólnego celu społecznego: wszystkie stroiki posłużą w akcji charytatywnej, co nadaje pracy głęboki sens etyczny i motywacyjny.
6. Dni działania Kanban - realizacja zadań turkusowych - Dni 2, 3, 4: nauczyciele angażują uczniów i realizują interdyscyplinarne zadania projektowe STEAM z trzech kręgów tematycznych: „Wypieki dla św. Mikołaja”

, „Święty

Mikołaj - Ambasador Świątecznej Radości”

, „Boże Narodzenie – moc relacji”

, wykorzystując nowoczesne

technologie, kształtując kompetencje fundamentalne oraz kompetencje przekrojowe i budowania sprawczości uczniów; na bieżąco przesuwają karty i dbają o to, by Limit WIP nie został przekroczony; dokumentują przebieg projektu (zdjęcia, filmy, strona www), użyte narzędzia (wymagania edukacyjne, kryteria sukcesu, czeklista do samooceny i oceny koleżeńskiej, IZ nauczyciela).

7. Codzienne Stand-upy - Dni 2, 3, 4: krótkie (10-15 min) spotkania skoncentrowane na usuwaniu blokerów (przeszkód); zespół (a nie koordynator) podejmuje autonomiczne decyzje o tym, kto i w jaki sposób pomoże w zamknięciu danego zadania (samowsparcie).

8. Turkusowa Wspólnota - Dzień 4 - nauczyciele i rodzice pełnią rolę współ-facylitatorów, wspierając uczniów w realizacji zadań STEAM : pieczenie pierników; praktykowanie samozarządzania; rodzice jako eksperci w życiu codziennym - wykorzystanie zasobów w postaci wiedzy i czasu rodziców do wspierania procesu uczenia się uczniów, zwiększając tym samym wartość i zasięg działań szkolnych, zacieranie granic między "domem" a "szkołą"; modelowanie współpracy: aktywne uczestnictwo uczniów w działaniu z nauczycielami i rodzicami – uświadomienie uczniom, że w turkusie "wspólny cel jest ważniejszy niż tytuł"

9. Od pomysłu do dowodu - Dzień 4 - spotkanie podsumowujące: analiza metryk Kanban (tempo realizacji, WIP Compliance) i wyników zadań - repozytorium dobrych praktyk na Dysku współdzielonym; zespół wypełnia ankietę ewaluacyjną.

10. Pokaz Mistrzów – celebrowanie sukcesu - Dzień 5: finałowy festiwal kreatywności i wdzięczności – celebrowanie sukcesu uczniów w realizacji projektu; prezentacja wybranych edukacyjnych projektów uczniowskich; kompletne, angażujące i mierzalne podsumowanie projektu, potwierdzające realizację celów metody STEAM - interdyscyplinarnego podejścia do nauczania, które integruje pięć kluczowych dziedzin, aby rozwijać umiejętności krytycznego myślenia, kreatywności i rozwiązywania problemów u uczniów oraz roli Oceniania Kształtującego (refleksja nad procesem).

11. Magia turkusowej praktyki - retrospektywa i kontynuacja - Dzień 5: ustalenie poziomu satysfakcji i znajomości metodyki Agile (na podstawie pomiaru); otwarta dyskusja: co się sprawdziło, co należy poprawić w modelu pracy; ustalenie, w jaki sposób z sukcesem wdrożona metodyka zostanie włączona w dalszą praktykę szkoły.

MOJA ŚCIEŻKA ZMIANY

START

Punktem startowym projektu była sytuacja, w której dotychczasowe, tradycyjne struktury organizacyjne stały się barierą dla efektywności i autonomii nauczycieli, mimo iż szkoła wykazywała potencjał do wspólnego działania.

- Nauczyciele mieli doświadczenie w organizowaniu dużych przedsięwzięć (jak uroczystości szkolne), co potwierdza ich zdolność do wspólnej pracy. Jednak ten proces miał charakter współdziałania (kooperacji), a nie samodzielnego (autonomii).
- Mimo formalnej autonomii, nauczyciele w praktyce nie czuli się w pełni upoważnieni do samodzielnego wprowadzania innowacji. Decyzje były podejmowane w hierarchicznym modelu, a nie przez osoby najbardziej kompetentne w danym obszarze (zgodnie z diagnozą Metaplanu).
- System pracy oparty był na założeniu kontroli, co sprawiało, że nauczyciele, nie mając pełnej odpowiedzialności, oczekiwali kontroli i jasnych poleceń, zamiast autonomicznie przejmować inicjatywę.
- Dominowała izolacja przedmiotowa ("praca w silosach"), a współpraca interdyscyplinarna była sporadyczna. Taka kultura sprawiała, że nie wszyscy nauczyciele angażowali się w równym stopniu w projekty pozapredmiotowe.
- W konsekwencji nierównomiernego zaangażowania, nauczyciele często odczuwali brak wsparcia ze strony koleżanek i kolegów, co potęgowało poczucie samotnego działania i niechęć do podejmowania ryzyka.
- Ponieważ zespół nie był w pełni autonomiczny i działał w modelu kontroli, cała odpowiedzialność i kluczowe zadania spoczywały na koordynatorze projektu.
- Koordynator pracował nad efektywną koordynacją zespołu, omawiając priorytety oraz zapewniając że działania wpisują się w strategię projektu.

CEL

CEL SMART:
Do końca 5. dnia trwania projektu zespół projektowy nauczycieli pomyślnie wdroży i wykorzysta samodzielną pracę opartą na metodyce Agile/Kanban do zaplanowania, realizacji i ewaluacji trzech zadań STEAM, zapewniając zamknięcie 100% kluczowych zadań projektowych oraz osiągając minimalny poziom 4.0/5.0 w pomiarze zrozumienia i akceptacji nowej metodyki przez wszystkich uczestników, a sukces wdrożenia nowej metodyki na trwałe zapisze się w praktyce zespołów nauczycieli.

ZASOBY

- Szkoła posiada już zasób kulturowy w postaci otwartości na zmianę myślenia o edukacji. Nauczyciele są gotowi do odejścia od tradycyjnych, "frontowych" lekcji na rzecz działań praktycznych, relacyjnych i sprawczościowych, co jest fundamentalne dla Turkusowego modelu.
- Nauczyciele posiadają indywidualne pasje i predyspozycje oraz szeroką wiedzę metodyczną, które w Turkusie są aktywnie wykorzystywane. To właśnie na ich podstawie samodzielnie wybierają karty zadań.
- Zespół dysponuje wiedzą o Ocenianiu Kształującym (OK) i celach kształcenia ogólnego, co pozwala na skoncentrowanie się na rozwoju kompetencji fundamentalnych i przekrojowych uczniów, zamiast na tradycyjnych metodach pomiaru.
- Szkoła posiada narzędzia metodyczne i technologiczne niezbędne do zapewnienia transparentności pracy i efektywnego samodzielnego zarządzania procesami projektowymi.
- Realizacja projektu w modelu samodzielnego zarządzania jest możliwa dzięki wewnętrznej inicjatywie i kreatywności organizacyjnej, niezależnej od formalnego ujęcia w siatce godzin MEN.
- Fakt, że uczniowie mają zróżnicowany poziom umiejętności nie jest ograniczeniem, lecz zasobem, gdyż praca w takich grupach (mieszanych kompetencyjnie i wiekowo) jest kluczowa dla turkusowego samowsparcia i budowania kompetencji społecznych (uczeń uczy ucznia).
- Szkoła we współpracy z rodzicami jest w stanie zabezpieczyć i uzupełnić materiały zużywalne i środki niezbędne do realizacji zadań STEAM, co jest niezbędne dla zapewnienia praktycznego charakteru zajęć.
- Szkoła dysponuje zasobem elastyczności niezbędnym do zarządzania incydentalnymi sytuacjami (np. zastępstwa, kolizje w planie lekcji). Wdrożenie tablicy Kanban wymusza szybkie i autonomiczne podejmowanie decyzji w takich sytuacjach przez zespół, minimalizując straty czasu.

OGRANICZENIA

- **Opór przed zmianą** - lęk przed autonomią: nauczyciele, przyzwyczajeni do struktury hierarchicznej, nie zechcą wziąć na siebie samodzielnej odpowiedzialności (samodzielnego zarządzania), nieefektywnie wykorzystają tablicę Kanban (brak aktualizacji kart), nastąpi powrót do tradycyjnej kontroli.
- **Naruszenie limitu WIP** (pracy w toku): członkowie zespołu próbują robić wszystko naraz zamiast skupić się na zamykaniu pojedynczych zadań - następuje spadek efektywności, przeciążenie i frustracja zespołu. pilotaż zakończy się niedokończonymi zadaniami (niepowodzenie celu SMART).
- **Trudności techniczne z innowacyjnymi narzędziami** (AI, NotebookLM, Canva) - uczniowie lub nauczyciele zniechęcają się, czas przeznaczony na kreatywność zostaje pochłonięty przez walkę z technologią.
- **Nieprawidłowe stosowanie Informacji Zwrotnej** (OK) - nauczyciele powrócą do ocen sumujących lub IZ będzie zbyt ogólna. Wystąpi brak osiągnięcia celu u uczniów (brak świadomej poprawy), wskaźnik poprawy pozostanie niski.
- **Ambitne cele w kontekście 5 dni:** frustracja zespołowa i poczucie, że model Turkusowy "nie działa" z powodu narzuconego tempa.

REFLEKSJA

Projekt „Mikołaj 5.0: Turkusowa pracownia samodzielnego zarządzania” stanowi strategiczną szansę na trwałą transformację kultury pracy i jest kluczem do przezwyciężenia opisanych barier. Poprzez wdrożenie metodyki Agile/Kanban i filozofii Turkusowej Szkoły, projekt celowo dążył do zastąpienia kontroli zaufaniem, a hierarchii - samodzielnym zarządzaniem, dzięki czemu nauczyciele zyskali pełną sprawczość.

Ten projekt dowiódł, że potencjał kooperacyjny, który wcześniej mógł być tłumiony przez tradycyjne struktury, może zostać uwolniony - wyraźnie ujawniło się liderstwo sytuacyjne (przejmowanie roli eksperta). Stanowi to trwały zasób dla szkoły, tworząc podwaliny pod efektywną, zmotywowaną i samodzielną kulturę pracy zespołowej, która jest kluczowa dla przyszłego rozwoju placówki.

Wszelkie obawy dotyczące odzewu i braku wsparcia rodziców okazały się przedwczesne - rodzice włączyli się w realizację projektu na różnych jego etapach.