



MAŁOPOLSKIE  
LABORATORIUM  
EDUKACJI  
CYFROWEJ

# REKOMENDACJE

---

## DOTYCZĄCE PRACY ZE SZKOŁAMI



Małopolska  
Chmura  
Edukacyjna



Rzeczpospolita  
Polska



MAŁOPOLSKA

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



## SPIS TREŚCI

Jak formułować zaproszenie do szkół? .....	3
Jak rozpocząć pracę z dyrektorami w projekcie? .....	4
O co zadbać w trakcie pracy z dyrektorami na późniejszych etapach projektu? .....	4
Jakie założenia wyjściowe przyjąć, projektując wraz z dyrektorami zmianę w szkole? .....	5
Jaka jest rola dyrektora w prowadzeniu zmiany? .....	6
Jakie są etapy wprowadzania zmiany przez dyrektora? .....	7
Jak wspierać rozwój nauczycieli w procesie zmiany? .....	9
Jak zadbać o efektywne nauczanie i uczenie się? .....	11
Jak wykorzystać różne rozwiązania cyfrowe w codziennej organizacji pracy szkoły? .....	13
Jak zadbać o rodziców w zmianie? .....	14

## JAK FORMUŁOWAĆ ZAPROSZENIE DO SZKÓŁ?

Warto zastanowić się nad sformułowaniem: „szkoły modelowe” (E. Radanowicz). To określenie może z jednej strony spowodować opór z powodu zbyt wysoko postawionej poprzeczki, z drugiej zaś, tego typu etykieta może doprowadzić z czasem do zaniechania odpowiedzialności za wprowadzanie realnej zmiany.

Wśród propozycji innych określeń pojawiały się tj.: szkoła doświadczająca zmiany, szkoła doświadczająca różnych rozwiązań (E. Radanowicz), szkoła - laboratorium, szkoła - eksperyment, szkoła aktywności, szkoła - satelita, która może być w pewnych wymiarach punktem odniesienia dla innych placówek (D. Andrzejewski).

Idąc dalej, warto przyjrzeć się całej narracji wokół projektu i przed spotkaniem z dyrektorami odpowiedzieć sobie na pytanie: do czego ich zapraszamy?

Często mamy do czynienia z tzw. innowacyjnymi projektami edukacyjnymi, w których szkoły realizują określony program według ustalonego przez organizatorów szablonu. Ważne jest natomiast, aby szkoły rozwijały się w obszarach, które same, w wyniku doświadczenia, uznają za istotne; ważne jest aby miały autonomię w wyborze tych obszarów i wiedziały o tym na etapie zapraszania ich do projektu (E. Radanowicz).

Nie warto stale podkreślać, że to zmiana ma być głównym celem projektu. Warto raczej zachęcać dyrektorów, aby dostrzegli, usystematyzowali i wzbogacali już istniejący dorobek. Usystematyzować go i ułożyć w logiczną całość można w ramach dokumentu, jakim jest program szkoły. Jeśli będziemy pojmować szkołę jako organizm, wówczas będziemy przyglądać mu się całościowo, widzieć różne jego kawałki. Trudno jednak zmieniać wszystkie od razu, stąd tak ważne jest dokonanie wyboru (J. Pytlak).

## JAK ROZPOCZAĆ PRACĘ Z DYREKTORAMI W PROJEKCIE?

Przygotowując program pracy z dyrektorami, kluczowe jest zarysowanie kierunku, w którym zmierzamy, a także określenie lub wspólne znalezienie celu, jaki za dwa lata chcemy osiągnąć. Podczas wyjazdu z dyrektorami warto też zarysować dyrektorom, co ich czeka (przydatna może okazać się linia czasu i kluczowe kamienie milowe), ile pracy przed nimi, jakie obszary zmiany wybierają sami, a jakie są wymagane w projekcie (O. Gorzeńska).

Pojawiają się tu zatem dwie perspektywy: z jednej strony nakreślenie kierunku przez Stowarzyszenie MWI, a następnie dookreślenie go wraz z samymi dyrektorami; zaproponowanie części wskaźników i zgoda na ich doprecyzowywanie i zmienianie wraz z dyrektorami (Ł. Srokowski, D. Andrzejewski).

Podsumowując: ważne jest wspólne stworzenie ramowego planu działań z wizją końca.

Drugim ważnym elementem jest zaproszenie dyrektorów - liderów do snucia marzeń. Zmiana zaczyna się od wielkiego marzenia. Lider, który ma pociągnąć za sobą nauczycieli potrzebuje marzenia, które go poprowadzi. Z tego marzenia może wyłonić się **lokalna wizja szkoły**. Jak nauczyciele mogą zmienić świat? Od czego zacząć ową zmianę? Co daje im największą satysfakcję? - to pytania, które mogą obudzić głęboką motywację (Z. Nowakowski).

## O CO ZADBAĆ W TRAKCIE PRACY Z DYREKTORAMI NA PÓŹNIEJSZYCH ETAPACH PROJEKTU?

Warto w strukturę projektu wpleść grupowe **superwizje** (O. Gorzeńska). Co tydzień, dyrektorzy mogą dołączać do otwartych spotkań, wносить problemy, na które napotykają, otrzymywać wsparcie prowadzącego i grupy, wymieniać się doświadczeniami. Ważne jest, aby wybrać jakąś strukturę pracy grupowej, która pomoże dobrze zarządzać całym procesem.

Warto pomyśleć o aktywnościach, które będą sprzyjały regularnej wymianie doświadczeń. Dyrektorzy chwalą sobie udział w **wizytach studyjnych**, gdyż dzięki temu mają wgląd w kulturę organizacyjną innych szkół, zyskują dystans wobec swojego środowiska, czerpią inspirację itd. Taką formułę również warto rozważyć w projekcie (O. Gorzeńska). Niektórzy preferują udział w różnych spotkaniach on-line, webinarach.

Warto organizować warsztaty oraz **spotkania z ciekawymi, inspirującymi ludźmi**, aby dyrektorzy byli dumni i czerpali radość z bycia w tym projekcie (Ł. Srokowski, Z. Nowakowski).

Warto zachęcić dyrektorów do tworzenia **lokalnej sieci inspiracji i wsparcia** poprzez: kontakt z firmami z najbliższego otoczenia, z uczelniami, ze społecznością lokalną (festiwale, pikniki, itd.) (Z. Nowakowski).

## JAKIE ZAŁOŻENIA WYJŚCIOWE PRZYJĄĆ, PROJEKTUJĄC WRAZ Z DYREKTORAMI ZMIANĘ W SZKOLE?

Jeśli uznamy, że w organizacji ludzie są naprawdę ważni, to trzeba dobrze zorganizować **procesy** (E. Radanowicz); procesy, w których ludzie poczują, że mają miejsce na popełnianie błędów i rozwijanie się. W tym kontekście warto odpowiedzieć sobie na pytanie: czy ludzie wiedzą i rozumieją, co mają do zrobienia i czy dostają w realizacji swoich zadań realne wsparcie? Warto też pokazać uczestnikom projektu szerszą perspektywę - drogę i kamienie milowe na niej, a następnie dać doświadczyć tylko jednego procesu, wokół wybranego tematu, który będzie dobrze przeprowadzony, jakościowy i wartościowy. Taki pierwszy budujący krok ma szansę wpłynąć na poczucie bezpieczeństwa, zaufania i przełożyć się na realne współdziałanie w przyszłości.

W myśleniu o zmianie, kluczowe jest też myślenie o **przestrzeni** (E. Radanowicz). I nie chodzi tu jedynie o wyposażenie sal, układ stołów. Chodzi o przestrzeń rozumianą szeroko, jako: przestrzeń społeczną (jak budujemy relacje); przestrzeń praktyczną (czy jest dostosowana do ludzi, którzy w niej pracują, ich realnych potrzeb? czy umożliwia realizację ważnych dla nich celów i zadań?); przestrzeń cyfrową.

Ważne jest, aby współczesne przestrzenie edukacyjne z jednej strony sprzyjały współpracy i np. umożliwiały pracę w oparciu o metodę design thinking, z drugiej zaś, aby dawały uczniom i nauczycielom możliwość odpoczynku i relaksu (D. Andrzejewski).

Ważne jest także przyjęcie **długoterminowej perspektywy**. Zmiana nie zadzieje się w trakcie pojedynczych eventów, tylko w trakcie długotrwałej współpracy. Nie poprzestajemy na zorganizowaniu "tygodnia uważności" tylko zastanawiamy się co zrobić, aby ta praktyka zaistniała w całej naszej szkole.

## JAKA JEST ROLA DYREKTORA W PROWADZENIU ZMIANY?

To, co dzieje się w szkole i jaka ta szkoła jest w 70% zależy od dyrektora, tego jak się rozwija, kim jest. Dyrektor jest filarem. Albo da przestrzeń do rozwoju, albo będzie się bał i będzie ową przestrzeń ograniczał (E. Radanowicz).

Dyrektor jako lider; lider - jednostka, która doznaje „iluminacji” i wciąga w to grupę. Wprowadzanie zmiany przez dyrektora - lidera wiąże się z robieniem czegoś więcej niż wynika z przepisów, zwyczajów, doświadczeń własnych. Zanim jednak zacznie się działanie, trzeba sobie tę zmianę wyobrazić (J. Pytlak).

## JAKIE SĄ ETAPY WPROWADZANIA ZMIANY PRZEZ DYREKTORA?

(E. Radanowcz, O. Gorzeńska)

### 1. Inwentaryzacja / „fotografia szkoły”

- inwentaryzacja działań i procesów - co robią ludzie, na co poświęcają czas i jakie to przynosi efekty; warto zauważać i niedziałające kawałki i te, które funkcjonują bardzo dobrze;
- zmapowanie liderów (pomysł na jedno z ćwiczeń dla dyrektorów w trakcie wyjazdu) - sprawdzenie kto jest na pokładzie, identyfikacja różnych kompetencji (np. w oparciu o przygotowaną wcześniej listę kompetencji);
- zaproszenie nauczycieli (a w trakcie wyjazdu projektowego zaproszenie dyrektorów, aby doświadczyli tego procesu) do refleksji nad tym, co lubią w swojej pracy, jaka jest ich pasja i ich wiodące kompetencje.

### 2. Misja i wizja

- przyjęcie założenia, że misja i wizja wyłonią się w toku pracy i różnych doświadczeń; ważne jest, aby były one efektem pracy grupowej i były bliskie każdemu członkowi zespołu; warto też, aby były krótkie, bo tylko wtedy będą stanowiły drogowskaz, do którego społeczność szkolna będzie w stanie się odnosić;
- misja i wizja są wypadkową marzenia (Z. Nowakowski). Warto w trakcie wyjazdu poprowadzić krótkie warsztaty wokół marzenia i skontaktować dyrektorów z ich głębokimi motywacjami;
- zorganizowanie cyklu spotkań wokół redefinicji pojęcia szkoły: co to jest szkoła? komu ma służyć? kim jest uczeń? kim jest nauczyciel? na czym polega wychowanie i kształcenie? jakie przekonania towarzyszą nam w codziennej pracy?
- praca zespołowa nad wyłonieniem kluczowych wartości (w Radowie Małym to godność, odpowiedzialność, zaufanie) oraz priorytetami (w Radowie Małym to dobrostan, kompetencje i wychowanie, wiedza i umiejętności szkolne)

### **3. Model organizacji pracy szkoły**

Nie da się wprowadzać różnych pomysłów bez odpowiedniej struktury; struktury, w której ludzie mogą działać w różnych formułach.

Przykład struktury z Radowa Małego:

- **pracownie tematyczne** - praca w grupach mieszanych - pracownie powstały z realnych potrzeb nauczycieli, które wyłoniły się w trakcie wielu procesów zespołowych. Pracownie działają w oparciu o autorskie programy nauczania stworzone zespołowo, bazujące na obowiązującej podstawie programowej
- **biuro pracy indywidualnej** - dziecko podejmuje decyzję, czego chce się uczyć i kogo zaprasza do pomocy; uczy się też wykorzystywać zasoby cyfrowe
- standardowe lekcje w klasie.

### **4. Plan działania z wizją końca**

#### **5. Komunikacja z rodzicami, uczniami i nauczycielami,**

np. spotkanie raz w miesiącu z uczniami i rozmowa o zmianie jaką wdrażamy. Kluczowa jest jednak komunikacja i praca z nauczycielami, którzy tę zmianę poniosą.

„Przekomunikowanie” jest lepsze na tym etapie niż poczucie zagubienia; słyszenie i przyjmowanie wątpliwości również (Ł. Srokowski).

#### **6. Zorganizowanie wsparcia dla nauczycieli w realizacji różnych działań**

#### **7. Pozyskiwanie informacji zwrotnej od nauczycieli, uczniów i rodziców**

#### **8. Celebrowanie sukcesów**



## JAK WSPIERAĆ ROZWÓJ NAUCZYCIELI W PROCESIE ZMIANY?

Żeby rozpocząć zmianę, warto zidentyfikować funkcjonujące wśród nauczycieli przekonania i pochylić się nad nimi, gdyż niektóre z nich mogą ograniczać dalszy proces. Jednym z najczęściej powtarzających się, jest przekonanie mówiące o tym, że podstawa programowa jest przeładowana. Podstawa programowa, czyli cele, które należy osiągnąć na koniec danego etapu edukacyjnego, nie jest przeładowana, a na pewno nie aż tak, jak podręczniki tworzone na jej bazie. Jako że programy wydawnicze tworzone przez ekspertów zewnętrznych zawierają zbyt dużo treści, warto zastanowić się nad grupowym lub indywidualnym tworzeniem autorskich programów na bazie podstawy programowej. Można pokusić się o tworzenie owych autorskich programów jeśli zminimalizujemy biurokrację. Jest to możliwe, gdyż z prawa oświatowego wynika jedynie że nauczyciel musi prowadzić dziennik i autorski lub zewnętrzny program nauczania (dostarczany przez wydawnictwo). (Ł. Srokowski)

W trakcie trwania projektu można również popracować z przekonaniami wspierającymi, rozwijającymi, budującymi (the growth mindset). To właśnie między innymi z tego typu zasilających przekonań wynika motywacja do działania. (Z. Nowakowski)

Zaufanie wśród nauczycieli wzbudza podejmowanie zmian małymi krokami stopniowe wypracowywanie drogi owych zmian.

**Przykład** (Ł. Srokowski):

- 0.** otwieramy podręcznik i realizujemy go dokładnie
- 1.** nie przerabiamy treści z podręcznika strona po stronie, zaczynamy też korzystać z innych materiałów
- 2.** korzystamy tylko z innych materiałów, np. z YouTube'a, różnych platform wiedzy, idąc logiką podręcznika
- 3.** realizujemy swój pomysł na lekcję, wspierając się tylko podręcznikiem
- 4.** realizujemy autorski pomysł i wykorzystujemy autorski materiał, tylko co jakiś czas korzystamy z podręcznika

Autorskie programy można też tworzyć we współpracy z uczniami, gdyż wówczas będą wynikały z ich potrzeb, a także z lokalnymi przedsiębiorcami, którzy często są w stanie zaproponować nam wsparcie w ich realizacji. (Z. Nowakowski)

Autorskie programy i metody pracy z uczniami, mają wynikać z misji, wizji i odnosić się do wybranych wartości. Jeśli nauczyciele wystarczająco długo i poważnie nad nimi pracują i czują, o co w nich chodzi, wówczas są w stanie przekładać to na programy i konkretne działania (J. Pytlak).

Do wprowadzania zmiany, szczególnie na pierwszym etapie, warto włączać jedynie osoby chętne. Z czasem można tak zorganizować proces, na przykład uruchamiając wraz z chętnymi nauczycielami lekcje interdyscyplinarne lub wspólne projekty, aby mogli do niego dołączyć pozostali. Ważna jest tu praktyka nauczycielska, ćwiczenie nowych kompetencji w swoim środowisku. Ta strategia sprawdza się bardziej niż organizacja szkolenia dla rady pedagogicznej, na które część osób przyjdzie jedynie z poczucia obowiązku (O. Gorzeńska). Na tym etapie można zastosować "gronowy model zmiany" (Ł. Srokowski) - z każdej szkoły wyłonić trzech liderów. Można zorganizować spotkanie i zaproponować tę rolę tym, którzy będą najbardziej aktywni, zaangażowani, którzy będą mieli odwagę wyrażać swoje zdanie, także obawy.

Szkoła powinna być środowiskiem uczenia się, a nie miejscem nauczania. Dlatego tak ważne jest tworzenie warunków do uczenia się, na początek dla nauczycieli, z czasem dla uczniów. W tym kontekście warto zastanowić się, jakie praktyki będą służyły rozwojowi organizacji uczącej się (Z. Nowakowski). Wśród proponowanych przez naszych ekspertów znalazły się m.in.:

- superwizje grupowe dla nauczycieli (np. co miesiąc inny nauczyciel moderuje takie spotkanie, w trakcie którego kilku nauczycieli wnosi swój problem i można wspólnie nad nim pracować);
- wspólne tworzenie projektów, lekcji interdyscyplinarnych;
- budowanie zespołów nauczycielskich o zróżnicowanych kompetencjach;
- tworzenie zespołowego newslettera, w którym dzielimy się swoimi doświadczeniami i inspirującymi treściami stworzonymi przez różnych ludzi edukacji; takie newslettery mogą stać się przyczynkiem do spotkań, seminariów (Z. Nowakowski)

Warto zastanowić się nad indywidualnymi i/lub grupowymi ścieżkami rozwoju nauczycieli oraz stworzeniem map, które będzie można łatwo aktualizować, a które dadzą im poczucie bezpieczeństwa w zmianie.

Dla powodzenia całości procesu, kluczowe jest współuczestnictwo nauczycieli w zmianach w szkole. Konieczne jest, aby dyrektor tworzył przestrzeń (kanał komunikacji, regularne spotkania) na odpowiadanie na pytania, słuchanie negatywnych uwag, obaw (niekoniecznie wchodząc wówczas w polemikę). Nie jest możliwe utrzymanie zmiany jeśli będzie odbywała się "nad głowami" nauczycieli. Jeśli nauczyciele będą mieli poczucie zagrożenia, wówczas nic się nie zmieni. Stąd też tak ważna jest troska o ich poczucie bezpieczeństwa (Ł. Srokowski).

Współpraca rodzi się z poczucia przynależności, ona zaś wynika z bycia zauważonym i przyjętym - z mocnymi jak i z trudnymi kawałkami (D. Hofman-Kozłowska).

## JAK ZADBAĆ O EFEKTYWNE NAUCZANIE I UCZENIE SIĘ?

Warto zarysować różne paradygmaty uczenia się, w tym odwołać się do konstruktywizmu i wyjaśnić skąd to przejście od myślenia w kategoriach nauczania do uczenia się. Następnie można korzystać z metod, które są wypracowane (webques, odwrócona klasa, gamifikacja, metoda problemowa i projektowa, model STEAM) i nie wyważać otwartych drzwi w tym zakresie. (Z. Nowakowski)

Szkoła to nie zakład kształcenia - nauka jest tylko jedną z wielu aktywności człowieka. Jeśli dziecko w szkole pojmowanej jako zakład kształcenia będzie stale doświadczało relacji petent (uczeń) - oceniający (nauczyciel), to przełoży się na jego postawę życiową; postawę raczej bierną i odtwórczą. (J. Pytlak)

Na początek warto ustalić jakiś programu minimum, który będzie realny do wdrożenia przez danego nauczyciela. Może to być mówienie o celu na początku każdej lekcji, wdrożenie

1-2 strategii pracy grupowej, a dopiero z czasem programy steamowe czy gamifikacja (O. Gorzeńska). Może to być także określenie jakiegoś wiodącego kierunku, o który będziemy dbać w trakcie każdej lekcji np. zwiększenie poczucia odpowiedzialności uczniów - a to można uzyskać dając większy wybór dzieciom np. z 5% na 20% (zadania do wyboru, pytania do odpowiedzi do wyboru itd) (Ł. Srokowski).

Podstawowe założenia dotyczące uczenia się - zakontraktowanie z nauczycielami, na przykład (O. Gorzeńska):

- przestrzeń dla uczniów do zadawania pytań
- praca w parach lub w grupach według wybranych strategii pracy grupowej
- prace projektowe

A szerzej:

- realizacja miniprojektów interdyscyplinarnych (na przykład tak jak w Finlandii realizowane z firmami, projekty dla licealistów - poważne, partnerskie, angażujące)
- odpowiedni dobór osób do zespołów; osób różniących się kompetencjami (Z. Nowakowski)
- współpraca z nauczycielami z innych szkół
- wymiana doświadczeń między nauczycielami - zaplanowany stały zwyczaj w trakcie miesiąca
- wspólne tworzenie cyfrowej bazy wiedzy, cyfrowych materiałów

Ważne jest, aby rozliczanie nauczycieli z tych zadań nie było obciążone nadmierną biurokracją. Z doświadczeń z innych projektów wynika, że takie dokonywanie ciągłej analizy, wpisywanie jej efektów do Excela osłabiało entuzjazm i negatywnie wpływało na atmosferę pracy (O. Gorzeńska).

Jeśli decydujemy się tworzyć miniprojekty w trakcie pojedynczych lekcji albo projekty międzyprzedmiotowe ważny jest know-how, jak je realizować. Dyrektor może skorzystać z ogólnodostępnych pomysłów na pracę projektową, ale może też stworzyć struktury pracy projektowej wspólnie z nauczycielami.

Aby jednak zmiana w obszarze dydaktycznym mogła się zadziać, konieczna jest inwentaryzacja działań na początku. Aby móc dołożyć nowe zadania, trzeba zastanowić się z jakich rezygnujemy.

## JAK WYKORZYSTAĆ RÓŻNE ROZWIĄZANIA CYFROWE W CODZIENNEJ ORGANIZACJI PRACY SZKOŁY?

Na początek warto:

(O. Gorzeńska)

- wybrać określoną, jedną platformę LMS (Learning Management System) do pracy
- stworzyć przestrzeń w chmurze do gromadzenia podstawowych dokumentów szkolnych
- stworzyć przestrzeń w chmurze do wspólnego budowania repozytorium cyfrowego (ciekawe teksty, linki, ćwiczenia, materiały do pracy z uczniami)
- uruchomić wspólny kalendarz szkolny
- uporządkować adresy mailowe służbowe w jednej domenie

Tworząc zmianę w obszarze cyfrowym warto pamiętać o:

(D. Andrzejewski)

- wysokowydajnej sieci teleinformatycznej + małym serwerze
- modernizacji infrastruktury hardwarowej
- wyborze platformy, a następnie szkoleniach dla nauczycieli, podnoszących ich kompetencje cyfrowe; rekomendacja pakietu Office 365 + platformy MS Teams
- systemie pojedynczego logowania - jednym hasłem można zalogować się do wielu usług
- dzienniku elektronicznego, serwisach wydawnictw

Po ponad rocznych doświadczeniach pracy zdalnej, warto porozmawiać z całym gronem pedagogicznym, z którymi rozwiązaniami zostajemy i jak je ulepszamy (np. organizacja zebrań, wysyłanie materiałów uczniom), a z których rezygnujemy. Każde z tych ustaleń należy zawrzeć w regulaminie (O. Gorzeńska).

Kluczowa jest też dbałość o cyfrowy dobrostan psychiczny, o równowagę offline - online.

Wdrażanie rozwiązań cyfrowych nie zadzieje się bez odpowiedniej infrastruktury. Na początek warto:

- wybrać jedną platformę
- kupując sprzęt, warto postawić na urządzenia mobilne
- wybrać osobę lub osoby, które będą dbały o stan tych urządzeń (ważna może okazać się tu rola biblioteki, w której już nie tylko wypożyczamy książki)
- zaprojektować salę tak, aby były modularne i łatwa była ich reorganizacja

Chcąc poważnie myśleć o rozwoju szkoły w obszarze cyfrowym, należy poważnie pomyśleć o zatrudnieniu administratora sieci na jakąś część etatu lub o współpracy z administratorem gminnym (O. Gorzeńska, D. Andrzejewski).

W projekcie warto przygotować i przedstawić dyrektorom minimalny wykaz wyposażenia i rozwiązań sieciowych (Z. Nowakowski).

## JAK ZADBAĆ O RODZICÓW W ZMIANIE?

Prosić rodziców o regularną informację zwrotną. Pytać, na przykład za pomocą ankiet, jak zmienia się motywacja ich dzieci, w jakich obszarach widzą zmiany. Nie warto pytać o metody dydaktyczne, gdyż to nie leży w kompetencjach rodziców. (Ł. Srokowski).

Warto zadbać także o integrację z rodzicami, w trakcie której można opowiadać o planowanych zmianach, odpowiadać na ich pytania i wątpliwości.

Można co jakiś czas pochyłać się wraz z rodzicami nad kluczowymi wartościami szkoły. Przykład pracy z tego obszaru: rodzice dostają karteczki, na których jest 16 wartości; wybierają 6; potem pracują w parach, czwórkach. W trakcie tej pracy uświadamiają sobie z reguły, że trudno im znaleźć wspólny mianownik, chociaż odpowiedzialność jest najczęściej wybieraną wartością. Stąd też ważna jest rola lidera i spotkań społeczności szkolnej, aby wybrać określone wartości. (J. Pytlak)



Ważne jest też to, aby rodzice wiedzieli do jakiej szkoły oddają swoje dzieci. Dyrektor obiecuje tylko to, że dziecko spotyka się w szkole z największą uwagą na jaką stać zespół, nie snuje nadmiernych wizji, aby w przypadku braku ich realizacji nie doprowadzić do poczucia frustracji wśród rodziców. Ważne jest aby realnie współpracować z organem, który reprezentuje rodziców, np. z Radą Przedstawicieli Rodziców i uwzględniać ich głos doradczy (J. Pytlak).