

VULCAN kompetencji w ŚLĄSKICH I MAŁOPOLSKICH SAMORZĄDACH

Materiał jest zgodny z programami szkoleniowo-doradczymi przygotowanymi przez Ośrodek Rozwoju Edukacji w ramach projektu pozakonkursowego pn. „Wsparcie kadry JST w zarządzaniu oświatą ukierunkowanym na rozwój szkół i kompetencji kluczowych uczniów – I etap.

W przygotowanym zestawie materiałów wykorzystano, zgodnie z zaleceniami Zamawiającego, przykładowe scenariusze wraz z załącznikami opracowane i wdrożone w ramach pilotażu.

Scenariusze i materiały szkoleniowe zostały przygotowane w odniesieniu do 5 modułów tematycznych:

- 1) diagnozowanie stanu lokalnej oświaty w JST, wskaźniki oświatowe i edukacyjne oraz ich wykorzystanie przez JST ,
- 2) zarządzanie strategiczne, tworzenie lokalnych planów strategicznych/strategii oświatowych,
- 3) proces wspomaganie szkół i jego wykorzystanie do podnoszenia jakości pracy szkół,
- 4) rozwój kompetencji kluczowych uczniów i ich kształcenie przez szkoły,
- 5) finansowanie oświaty.

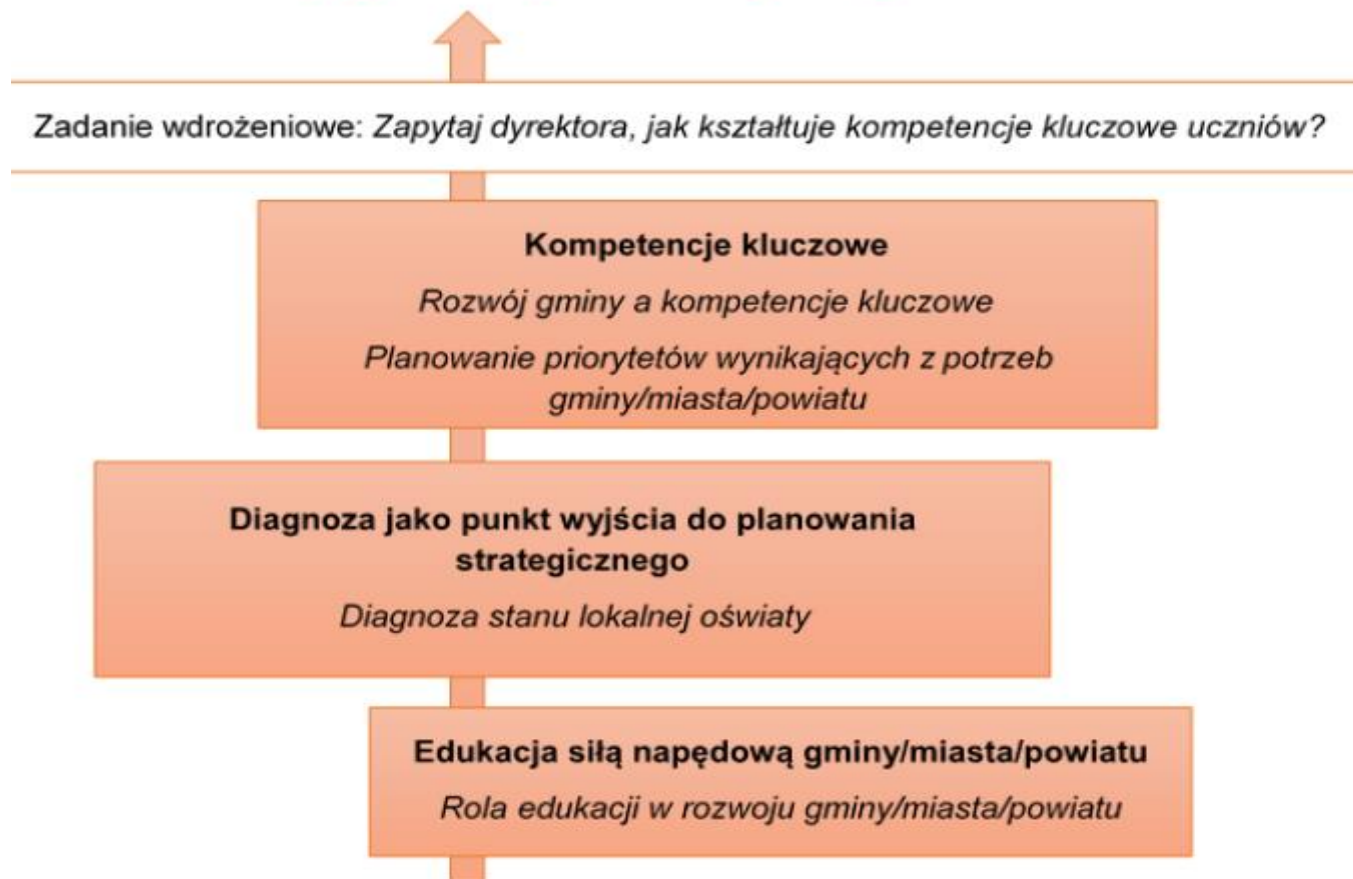
Opracowała:

Dorota Tomaszewicz we współpracy z Zofią Domaradzką-Grochowalską, Ewą Halską, Dorotą Pintal, Katarzyną Zychowicz



Moduł 1

Co nas przybliży do planu strategicznego?



Dzień 1 – ramowy program

Lp.	Tematyka	Forma	Czas trwania
1.	Wprowadzenie do realizacji programu szkoleniowo-doradczego dla kadry JST	wykład	60 minut
2.	Wzajemne poznanie i integracja uczestników	warsztaty	90 minut
3.	Edukacja siłą napędową rozwoju gminy/ miasta/ powiatu	warsztaty	45 minut
4.	Szkoła jako organizacja ucząca się Cz. I. Szkoła na miarę XXI wieku Cz. II. Jak możemy wspierać nasze szkoły przedszkola w stawianiu się organizacjami uczącymi się?	warsztaty	90 minut 90 minut

Dzień 2 – ramowy program

Lp.	Tematyka	Forma	Czas trwania
1.	Kompetencje kluczowe w edukacji. Część I. Wprowadzenie do kompetencji kluczowych.	warsztaty	2 x 90 minut
2.	Jakie są nasze szkoły? Diagnoza stanu lokalnej oświaty. Część I. Wprowadzenie do diagnozy stanu lokalnej oświaty. Część II. Pytania kluczowe, wskaźniki i źródła informacji.	warsztaty	90 minut
3.	Jakie są nasze szkoły? Diagnoza stanu lokalnej oświaty. Część III. Planowanie diagnozy lokalnej oświaty.	warsztaty	90 minut
4.	Wykład fakultatywny wynikający z potrzeb JST	wykład	90 minut

Dzień 3 – ramowy program

Lp.	Tematyka	Forma	Czas trwania
1.	Jakie są nasze szkoły? Diagnoza stanu lokalnej oświaty. Część IV. Analiza SWOT.	warsztaty	90 minut
2.	Jakie są nasze szkoły? Diagnoza stanu lokalnej oświaty. Część IV. Analiza SWOT cd.	warsztaty	90 minut
3.	Kompetencje kluczowe w edukacji. Podsumowanie modułu. Przygotowanie do zadania wdrożeniowego.	warsztaty	90 minut

Dzień 1 sesja 1

Wprowadzenie do realizacji programu szkoleniowo-doradczego dla kadry JST – wykład.

Cel ogólny

Poinformowanie uczestników o zasadach organizacji i realizacji programu szkoleniowo-doradczego dla kadry JST.

Przykładowe treści wykładu

1. Przedstawienie logiki interwencji.
2. Omówienie warunków uczestnictwa w szkoleniach przez JST.
3. Oczekiwane efekty szkoleń.

4. Określenie zasad pracy grupy.

Dzień 1 sesja 2

Wzajemne poznanie i integracja uczestników

Cel ogólny

Przedstawienie celów i planowanego przebiegu szkolenia. Poznanie się członków grupy. Zebranie od uczestników ich potrzeb, zasobów jakie już posiadają, obaw. Określenie zasad pracy grupy.

Cele szczegółowe

Uczestnik szkolenia:

- prezentuje swoją gminę/miasto/powiat,
- określa własne potrzeby, które zdecydowały o jego udziale w szkoleniu,
- wskazuje zasoby, dzięki którym może wspierać proces uczenia się podczas szkolenia,
- określa obawy związane ze szkoleniem,
- jest świadomy zasad obowiązujących podczas szkolenia.

Treści - wymagania szczegółowe

1. Poznanie się uczestników szkolenia.

2. Potrzeby, zasoby, obawy uczestników.

3. Określenie zasad pracy grupy.

Formy/metody i techniki

praca w grupach, praca w parach, praca indywidualna

Potrzebne materiały:

pisaki, flipchart, masa mocująca paski papieru, kolorowe pineski, samoprzylepne kartki w trzech kolorach (zielone, żółte, różowe), mapa województwa

Przebieg zajęć ¹	
90"	<p>1. Odniesienie się do sesji wprowadzającej – rundka bez przymusu Jakie na ten moment wyobrażenia w obszarze cyklu szkoleniowo – doradczego, planu rozwoju oświaty i kompleksowego wspomaganie mają JST.</p> <p>2. Poznanie się uczestników szkolenia 65 minut.</p>

¹ Pinal D., Tomaszewicz D., *Materiały szkoleniowe - przewodnik metodyczny do realizacji programów szkoleniowo – doradczych dla przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017. [autorka koncepcji scenariusza Anna Jurewicz]

Każdy zespół reprezentujący daną jednostkę samorządu przygotowuje plakat informacyjny o swojej gminie/ mieście/ powiecie. Na plakacie powinny znaleźć się informacje dot. np. liczby mieszkańców, liczby szkół i placówek oświatowych, powody do dumy, atrakcje turystyczne, itp. Trener przygotowuje mapę województwa (małopolskiego lub śląskiego). Z paska papieru, kolorowej pinezki i masy mocującej każdy zespół uczestników przygotowuje mini-chorągiewką, na której pisze nazwę swojej gminy/ miasta/ powiatu i przedstawiając się, przykleja ją na mapie w miejscu, skąd przybył. Mapa towarzyszy uczestnikom podczas dalszego szkolenia. Uczestnicy prezentują efekty swojej pracy, jednocześnie przedstawiając się (imię, pełnioną funkcją).

3. **Potrzeby, zasoby, obawy uczestników – 25 minut.**

Trener przygotowuje balon na flipcharcie przed zajęciami. Wskazówki do balona (czasza, kosz i balast). Prosi uczestników, aby na samoprzylepnych karteczkach odpowiedzieli na pytania: Czego potrzebuję, aby czuć się bezpiecznie i efektywnie uczyć się w tej grupie? (kartka zielona), Jakie mają zasoby (kartka żółta), dzięki którym mogą wspierać proces uczenia się podczas szkolenia? (doświadczenia związane ze szkoleniami/ wiedzą/ doświadczeniami dotyczącymi kompetencji kluczowych, kompleksowego wspomaganie szkół, cechy osobiste, jak np. poczucie humoru, otwartość na dzielenie się doświadczeniami, itp.), a na trzeciej kartce (kartka różowa) uczestnicy piszą, jakie są ich obawy związane ze szkoleniem. Przyklejają do flipcharta z balonem. W czaszy umieszczają kartki zielone (potrzeby), w koszu kartki żółte (zasoby), w miejscu z balastem umieszczają kartki różowe (obawy). Trener porządkuje i odczytuje informacje umieszczone na czaszy oraz wspólnie z uczestnikami wyciąga wnioski ukierunkowane na określenie zasad współpracy. Trener krótko odnosi się do informacji umieszczonych w koszu i balaście.

Załączniki: Brak

Dzień 1 sesja 3

Edukacja siłą napędowa rozwoju miasta/ gminy/ powiatu – wykład interaktywny

Cel ogólny

Zapoznanie uczestników szkolenia z pojęciami kapitału społecznego, kapitału ludzkiego oraz kompetencji kluczowych i ich znaczeniem dla rozwoju lokalnej edukacji i rynku pracy.

Przykładowe treści wykładu

Część I: Wprowadzenie

1. Kapitał społeczny a kapitał ludzki:

- a) składniki kapitału społecznego i kapitału ludzkiego,
- b) typy i rodzaje kapitału społecznego (R. Putnam),
- c) rola i zadania samorządu w kształtowaniu obu typów kapitału,
- d) kapitał społeczny – w relacjach JST – szkoła.

2. Kompetencje kluczowe:

a) pojęcie i rodzaje kompetencji kluczowych,

b) kapitał społeczny i kapitał ludzki a kompetencje kluczowe.

3. Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie miejskim i powiatowym:

a) przykłady wzajemnych relacji,

b) dobre i złe praktyki w samorządach.

4. Podsumowanie. Znaczenie edukacji dla rozwoju kapitału społecznego i kapitału ludzkiego w wymiarze lokalnym.

Część II: Znaczenie kompetencji kluczowych dla rozwoju lokalnego.

Potrzeby i wymagania współczesnego rynku pracy:

a) bilans kapitału ludzkiego, kluczowe wnioski z badań dotyczących rynku pracy,

b) kompetencje kluczowe a stanowisko pracy i kształcenie ustawiczne,

c) wpływ kompetencji kluczowych na skuteczne pełnienie funkcji lidera lokalnego (na przykładzie burmistrza/ prezydenta miasta)

Dzień 1 sesja 4

Szkoła jako organizacja ucząca się.

Część I. Szkoła na miarę XXI wieku.

Część II. Jak możemy wspierać nasze szkoły/przedszkola w stawianiu się organizacjami uczącymi się?

Cel ogólny

Rozbudzenie myślenia o szkole jako organizacji uczącej się. Uświadomienie istoty organizacji uczących się i jej związku z budowaniem efektywnych organizacji.

Cele szczegółowe

Uczestnik szkolenia:

- definiuje pojęcie organizacji uczącej się,
- wyjaśnia związek założeń modelu organizacji uczącej się z rozwojem i funkcjonowaniem szkoły,
- podaje przykłady działań (i ich efektów) ze strony samorządów na rzecz rozwoju szkoły, jako organizacji uczącej się.

Treści - wymagania szczegółowe

1. Szkoła widziana oczami kadry kierowniczej JST.
2. Wymagania Państwa wyznacznikiem budowania jakości szkół/przedszkoli.

3. Cechy wyróżniające organizację uczącą się wg. P. Senge:

- mistrzostwo osobiste,
- modele myślowe,
- wspólna wizja,
- zespołowe uczenie się,
- myślenie systemowe.

4. Nasze szkoły / przedszkola przez pryzmat organizacji uczących się – refleksja indywidualna.

5. Dyskusja wokół 5 pytań Jona Scherera (5Q).

6. Przykłady praktyk samorządowych dających przestrzeń do rozwoju szkołom/ przedszkolom (dostosowane o odbiorcy).

Formy/metody i techniki

metoda projekcyjna, JIGSAW, tarcza strzelnicza, mini wykład, praca indywidualna, 5Q z dyskusją w małych zespołach, film

Potrzebne materiały

markery 4 kolory po 6 sztuk, 6 pudełek kredek, blok flipchart, taśma malarska, kartki A4 z nadrukowanymi cechami wyróżniającymi organizację uczącą się, losy ze skrótami do łączenia w grupy (MO, MM, WW, ZUS, MS), karki A4, kartki A4 w 5 kolorach

Środki dydaktyczne

rzutnik, laptop, głośniki

Przebieg zajęć ²	
2x90'	<p>1. Szkoła widziana oczami kadry kierowniczej/pracowników operacyjnych JST – 10 minut</p> <p>Trener zaprasza uczestników do krótkiej narady w parach ukierunkowanej na wygenerowanie słów kluczy, które odnoszą się do szkół dla których są organami prowadzącymi. Zapisanie słów kluczy na plakacie.</p> <p>2. Wymagania Państwa wyznacznikiem budowania jakości szkół/przedszkoli – 30 minut</p> <p>Trener inicjuje dyskusję na forum w odniesieniu do podobieństw i różnic zebranych słów kluczy. Trener dopytuje uczestników o to: Co jest wyznacznikiem kierunku zmian dla szkół/przedszkoli? Co jest wyznacznikiem jakości pracy szkoły/przedszkola? Odnosi się do Wymagań Państwa, które są rodzajem wyrażenia oczekiwań i kontraktu Państwa ze szkołami - i tego, jakie być powinny (Załącznik 1. Wymagania Państwa). Trener krótko odnosi się do wybranych wymagań oraz zaprasza uczestników szkolenia do zapoznania się z charakterystykami poszczególnych wymagań i próbą</p>

² Pinal D., Tomaszewicz D., *Materiały szkoleniowe - przewodnik metodyczny do realizacji programów szkoleniowo – doradczych dla przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017. [autorka koncepcji scenariusza Dorota Tomaszewicz]

odszukania/ zwrócenia uwagi na to, czy słowa kluczowe zapisane na flipcharcie wpisują się w wymagania. To moment poszukiwania związku z tym jak samorzady postrzegają szkoły/ przedszkola a tym jakie wyzwania jakościowe stawia przed nimi państwo. To moment refleksji i dyskusji wokół pytań: *Jak słowa kluczowe wpisują się w wymagania Państwa? Co warunkuje jakość w szkole/placówce? Co to oznacza dla samorządów?* Swoje refleksje uczestnicy szkolenia zapisują na kartkach A4, z których powstaje „gadająca ściana” w odniesieniu do trzech pytań, nad którymi pracowali.

Wnioski w kierunku zaszczepienia myślenia w samorządach o tym, że to, czy szkoły/przedszkola będą odpowiadały na stawiane im wymogi/oczekiwania, zależy od planowanych i zorganizowanych działań na rzecz oświaty na poziomie samorządu, dyrektora szkoły oraz całego zespołu nauczycieli. Trener podkreśla, że szkoły muszą się zmieniać, żeby realizować wymagania państwa, które są odzwierciedleniem tego, jak się zmienia rzeczywistość. Wyzwaniem dla szkół/przedszkoli jest stawanie się organizacjami uczącymi się.

3. Cechy wyróżniające organizację uczącą się wg. P. Senge – 55NUMER 3) minut (Praca metodą JIGSAW)

Trener informuje grupę, że teraz przyjrzą się charakterowi organizacji uczących się. Następnie zaprasza uczestników szkolenia do pracy metodą JIGSAW. Wyjaśnia sposób pracy. Prowadzący łączy uczestników w pięć grupy tyle ile jest cech wyróżniających organizację uczącą się (mistrzostwo osobiste MO, modele myślowe MM, wspólna wizja WW, zespołowe uczenie się ZUS, myślenie systemowe MS). W każdej grupie (1–5) wyznaczane są osoby A, B, C, D, E (jeśli grupa liczy więcej niż cztery osoby, to należy wyznaczyć np. dwie osoby A, dwie B itd.). Zadaniem każdej grupy jest zapoznanie się z opisem przydzielonej przez trenera jednej cechy organizacji uczącej się (Załącznik 2. Cechy wyróżniające

organizację uczącą się). Uczestnicy dyskutują w obrębie swojego zespołu i każda osoba z grupy przygotowuje na podsumowanie dyskusji mapę myśli, z którą w drugim etapie wzajemnego uczenia się zaprezentuje i omówi innym osobom. W ramach poszczególnych zespołów uczestnicy przypisują sobie numery – numer grupy + litera (np. 1A, 2A itd.). Po przygotowaniu map uczestnicy szkolenia łączą się w nowe grupy (np. 1A, 1B, 1C, 1D, 1E, itp.) i wspólnie uczą się od siebie (Każda osoba ma 4-5 minut na zaprezentowanie mapy przygotowanej w poprzedniej grupie. W ten sposób wszyscy poznają pięć cech organizacji uczącej się (40 minut). Po upływie wskazanego czasu prowadzący zaprasza do ewentualnego zadawania pytań na forum. Jeżeli jest taka potrzeba doprecyzowuje, wyjaśnia wątpliwości, podsumowuje istotę poszczególnych cech.

4. Nasze szkoły / przedszkola przez pryzmat organizacji uczących się – refleksja indywidualna – 20 minut

Trener wywiesza plakat z tarczą strzelniczą: *Szkoły/przedszkola przez pryzmat organizacji uczącej się*. Omawia sposób wypełnienia tarczy (Załącznik 3). Prosi o dokonanie oceny poszczególnych czynników wyróżniających organizację uczącą się w kontekście szkół / przedszkoli na skali 1 – 6, gdzie 1 oznacza w ogóle nie spełnia, a 6 spełnia na bardzo wysokim poziomie.). Zapewnia o anonimowości refleksji. Prosi uczestników szkolenia o podzielenie się doświadczeniami/ spostrzeżeniami w badanym kontekście. Zaprasza do samodzielnego wypełnienia karty pracy. Zbiera karty, tasuje i ponownie w przypadkowej kolejności rozdaje je uczestnikom. Zaprasza uczestników do przeniesienia wyniku na zbiorczą tarczę. Omówienie na forum: *Gdzie jesteście Państwo zadowoleni i daliście wysoką notę? Proszę o podanie przykładów wpływających na Państwa satysfakcję/ Gdzie jesteście Państwo niezadowoleni i daliście niską notę? (Z czego to wynika?)*.

5. Dyskusja wokół 5 pytań Jona Scherera (5Q) - 55 minut

Co mogą zrobić samorzady, by tę sytuację poprawić? (zapisanie pytania na flipcharcie) – poszukamy odpowiedzi na to pytanie w drodze dyskusji wokół 5 pytań Jona Scherera (5Q).

Każde z poniższych pytań zapisujemy na kartce A4 innego koloru oraz przygotowujemy paski papieru w 5 kolorach do rejestrowania odpowiedzi przez uczestników.

*Czego jako samorzady możemy **robić więcej**, aby szkoły/przedszkola stawały się organizacjami uczącymi się?*

*Czego jako samorzady możemy **robić mniej**, aby szkoły/przedszkola stawały się organizacjami uczącymi się?*

*Co jako samorzady możemy **robić inaczej**, aby szkoły/przedszkola stawały się organizacjami uczącymi się?*

*Co jako samorzady możemy **przestać robić**, aby szkoły/przedszkola stawały się organizacjami uczącymi się?*

*Co jako samorzady możemy **zacząć robić**, aby szkoły/przedszkola stawały się organizacjami uczącymi się?*

Trener wywiesza kartkę z pierwszym pytaniem oraz prosi uczestników o indywidualne zapisanie odpowiedzi (rejestrowanie odpowiedzi na paskach zgodnych z kolorem kartki, na której zapisane jest pytanie). Tak samo pracujemy z kolejnymi pytaniami. Powstaje pięć „paczek myśli”.

Połączenie uczestników w 5 grup. Każda grupa otrzymuje losowo jedną „paczkę myśli”. Mają za zadanie dokonać analizy banku odpowiedzi. Na koniec każda grupa prezentuje przygotowany materiał.

6. Przykłady praktyk samorządowych dających przestrzeń do rozwoju szkołom/ przedszkolom (dostosowane do odbiorcy) – 15 minut

Trener zaprasza grupę do obejrzenia 2-3 filmów, jako przykład praktyk samorządowych dających przestrzeń do rozwoju szkołom/ przedszkolom:

- Kadra kierownicza/ pracownicy operacyjni JST gminy wiejskie:

Mała gmina – duże możliwości (Miasto i Gmina Murowana Goślina) – https://www.youtube.com/watch?v=zhI_YAuPMnw

[dostęp dn. 29.01.2018]

Jak wpływać na gminę? – <https://www.youtube.com/watch?v=-qRBmaf8MO> [dostęp dn. 29.01.2018]

- Kadra kierownicza/ pracownicy operacyjni JST - miasta

Dobre rozwiązania edukacyjne – gwarancją sukcesu (samorząd województwa pomorskiego) –

<https://www.youtube.com/watch?v=PJksSsJLE4k> [dostęp dn. 29.01.2018]

- Kadra kierownicza/ pracownicy operacyjni JST - powiaty

Liczą się fakty, a nie intuicja (powiat Poznań) – <https://www.youtube.com/watch?v=TKgv-gjMR2o&list=PLSHIqPCSNDscHEf5-JEvJ4vGz00DdLSvv&index=29>

[dostęp dn. 29.01.2018]

Inwestycja w uczniów to inwestycja w przyszłość Powiatu Kwidzińskiego. Cz. I –

<https://www.youtube.com/watch?v=CbOsbBk3HQU&index=30&list=PLSHIqPCSNDscHEf5-JEvJ4vGz00DdLSvv> [dostęp

dn. 29.01.2018]

https://www.youtube.com/watch?v=r_rfbH8aMzY&index=31&list=PLSHIqPCSNDscHEf5-JEvJ4vGz00DdLSv [dostęp dn. 29.01.2018]
--

Załączniki:

Załącznik 1. Wymagania państwa³. *Wydrukowane po 1 egzemplarzu dla każdego uczestnika. (plik Z1_1_1_4_Wymagania państwa)*

Załącznik 2. Cechy wyróżniające organizację uczącą się. *Wydrukowane po 1 egzemplarzu dla każdego uczestnika (plik Z2_1_1_4_Cechy organizacji uczącej się)*

Załącznik 3. Tarcza strzelnicza do pracy indywidualnej. *Wydrukowane po 1 egzemplarzu dla każdego uczestnika. (plik Z3_1_1_4_Tarcza strzelnicza)*

Dzień 2 sesja 1

Kompetencje kluczowe w edukacji.

Część I. Wprowadzenie do kompetencji kluczowych.

Cel ogólny

³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek (Dz. U. poz. 1611).

Zapoznanie uczestników szkolenia z pojęciem, historią, celem wprowadzenia kompetencji kluczowych do edukacji. Zrozumienie korzyści płynących z kształtowania kompetencji kluczowych.

Cele szczegółowe

Uczestnik szkolenia:

- charakteryzuje pojęcie kompetencji,
- wyjaśnia, czym są kompetencje kluczowe zgodnie z zaleceniami Parlamentu Europejskiego i Rady Europy,
- definiuje osiem kompetencji kluczowych określonych przez Parlament Europejski i Radę Europy,
- wyjaśnia korzyści płynące z kształtowania kompetencji kluczowych dla przygotowania dzieci i młodzieży do dorosłego życia i funkcjonowania na rynku pracy.

Treści - wymagania szczegółowe

1. Kompetencja jako wiedza, umiejętności i postawy.
2. Kompetencje kluczowe w Zaleceniu Parlamentu Europejskiego.
3. Kształtowanie kompetencji kluczowych w edukacji – znaczenie w przygotowaniu dzieci i młodzieży do dorosłego życia i funkcjonowania na rynku pracy.
4. Przepisy polskiego prawa oświatowego (wymagania państwa, podstawa programowa) a kompetencje kluczowe.
5. Kompetencje kluczowe najważniejsze dla młodych ludzi w powiecie/mieście/gminie?

6. Kompetencje obywateli najważniejsze dla przyszłości i rozwoju danej społeczności lokalnej – powiatu/miasta/gminy. Związek ze strategią rozwoju gminy/powiatu/miasta?
7. Możliwości kształtowania i rozwijania kompetencji kluczowych ważnych dla rozwoju danej gminy/miasta/powiatu w szkołach, placówkach oświatowych i innych instytucjach danej gminy/powiatu/miasta (JST).
8. Wspieranie szkół i placówek oświatowych przez JST w kształtowaniu kompetencji kluczowych.

Formy/metody i techniki

runda bez przymusu, burza mózgów, dyskusja, mini wykłady, praca w grupach, gadająca ściana

Potrzebne materiały:

papier flipchart, kolorowe pisaki, paski papieru, masa mocująca, papier A4, taśma klejąca, mini samochodzik, słomki

Przebieg zajęć ⁴	
2x90'	1. Wstęp do kompetencji kluczowych – co to jest kompetencja? - 15 minut

⁴ Pintał D., Tomaszewicz D., *Materiały szkoleniowe - przewodnik metodyczny do realizacji programów szkoleniowo – doradczych dla przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017. [autorka koncepcji scenariusza Anna Jurewicz]

Na środku flipcharta trener pisze hasło „kompetencje”. Następnie zaprasza uczestników do dzielenia się swoimi skojarzeniami w odniesieniu do tego hasła. Trener zapisuje skojarzenia z podziałem na wiedzę, umiejętności i postawy, ale nie informuje uczestników, dlaczego dokonuje takiego zapisu.

W podsumowaniu trener podkreśla, że podstawowy wymiar kompetencji to wiedza-umiejętności-postawy.

2. Czym są kompetencje kluczowe? - 55 minut

Instrukcja do ćwiczenia Mosty do pacy w grupach jest drukowana.

Trener łączy grupę w zespoły 5 osobowe. Każda z nich otrzymuje polecenie: *Z dostępnych materiałów zbudujcie most, po którym przejedzie miniaturowy samochód (trener musi dysponować takim małym samochodzikiem - zabawką, który zademonstruje uczestnikom). Most ma mieć długość 0,35 m, a wysokość filarów stanowić ma 3/5 długości mostu.*

Do tego każda grupa otrzymuje dodatkowe polecenie:

Grupa 1. – *nazwijcie swój most nazwą najdłuższego mostu w Europie i przygotujcie ulotkę reklamującą Wasz most w języku angielskim/niemieckim/francuskim/rosyjskim (do wyboru).*

Grupa 2. – *nazwijcie swój most nazwą najdłuższego mostu na półkuli południowej, zaprezentujcie jego położenie geograficzne.*

Grupa 3. – *nazwijcie swój most nazwą najdłuższego wiszącego mostu na świecie, przedstawcie, gdzie jest położony, co ze sobą łączy.*

Grupa 4. – *nazwijcie swój most nazwą mostu, któremu poświęcony jest jakiś utwór artystyczny i zaprezentujcie ten utwór.*

Grupy otrzymują na wykonanie zadania 20 minut. Na sali powinny być 4 arkusze papieru A4 dla każdej grupy, 1 taśma klejąca dla każdej grupy, 2 słomki dla każdej grupy.

Po wykonaniu zadania przez grupy, każda z nich dokonuje próby przejazdu samochodu przez most, a następnie prezentuje przygotowane dodatkowe zadanie (15 minut).

Podsumowanie pierwszej części (10 minut) – przykładowe pytania: *Jak się czuliście podczas wykonywania tego zadania? Co stanowiło dla Was wyzwanie? Co było najtrudniejsze? Jak sobie z tym poradziliście? Jakimi kompetencjami musieliście wykazać się, aby wykonać to zadanie?*

3. Kształtowanie kompetencji kluczowych w edukacji – znaczenie w przygotowaniu dzieci i młodzieży do dorosłego życia i funkcjonowania na rynku pracy - 20 minut (po przerwie 30 minut)

Trener, odwołując się do doświadczenia z pierwszej części ćwiczenia, bardzo ogólnie przedstawia koncepcję kompetencji kluczowych – jako kompetencji niezbędnych dla współczesnego obywatela Europy.

Wariant I

Połącz grupę na 4 zespoły i rozdaj załącznik z opisem kompetencji (Załącznik 1). Przydziel każdej grupie dwie kompetencje i poproś grupę o zapoznanie się z tymi krótkimi opisami. Zadaniem grupy jest zastanowienie się nad wagą tych kompetencji u dorosłego człowieka: *Po czym poznasz, że osoba dorosła jest wyposażona w kompetencje... x (podaj*

konkretne przykłady). Uczestnicy dzielą się przykładami na forum. W drugim kroku zapytaj jak kompetencje kluczowe pomagają im wykonywać zadania na swoim stanowisku pracy. Można zastosować „ludzika” opisanego w wariancie II.

Uwaga przerwa!

Wariant II Moje stanowisko pracy a moje kompetencje. (30 minut)

Każdy uczestnik otrzymuje kartkę A4, z której wydziera „ludzika”. Następnie na poziomie głowy wpisuje, jaka wiedza jest mu potrzebna do wykonywania zadań na zajmowanym przez siebie stanowisku pracy. Na poziomie serca wpisuje, jakie postawy są niezbędne, aby wykonywać swoje zadania (związane z zajmowanym stanowiskiem). Natomiast na poziomie rąk wpisuje umiejętności, dzięki którym może realizować swoje zadania.

Następnie w parach uczestnicy rozmawiają o efektach swojej pracy oraz odpowiadają na pytania: Dlaczego ważne jest kształcenie kompetencji kluczowych już od najmłodszych lat? Jakie powinno mieć to znaczenie w prowadzeniu diagnozy lokalnej oświaty i planowaniu strategicznym?

a) Podstawa programowa a kompetencje kluczowe – MINI WYKŁAD

Uwaga nawiąż do podstawy programowej bez wchodzenia w szczegóły.

Trener prowadzi mini wykład (Załącznik 2) odnoszący się do zapisów podstawy programowej warunkujących z litery prawa konieczność kształtowania kompetencji kluczowych.

W podsumowaniu warto podkreślić, że tradycyjna szkoła (taka, do której chodzili być może uczestnicy szkolenia) nie sprzyja kształtowaniu kompetencji kluczowych. Nowoczesna szkoła musi się zmienić, aby przygotować uczniów do życia i funkcjonowania w XXI wieku. Dlatego też samorzady muszą się zmieniać i dostrzegać konieczność strategicznego wspierania szkół/placówek w budowania jakości.

Załączniki:

Załącznik 1. Opis kompetencji kluczowych. *Wydrukowany po jednym egzemplarzu dla każdego uczestnika. (plik Z1_1_2_1_Opis kompetencji kluczowych)*

Załącznik 2. Kompetencje kluczowe w podstawie programowej. *Materiał uzupełniający_ (plik Z3_1_2_1_Kompetencje kluczowe w podstawie programowej)*

Instrukcja do ćwiczenia Mosty_4 egzemplarze do pocięcia. *Wydruk po jednym egzemplarzu dla każdego trenera.*

Dzień 2 sesja 2 i 3

Jakie są nasze szkoły? Diagnoza stanu lokalnej oświaty.

Część I. Wprowadzenie do diagnozy stanu lokalnej oświaty.

Część II. Pytania kluczowe, wskaźniki i źródła informacji.

Część III. Planowanie diagnozy lokalnej oświaty.

Cel ogólny

Rozwijanie umiejętności przygotowania procesu diagnozy stanu lokalnej oświaty

Cele szczegółowe

Uczestnik szkolenia:

- zna etapy planowania diagnozy lokalnej oświaty,
- wskazuje obszary badawcze,
- określa cele diagnozy,
- rozróżnia cele kierunkowe, ogólne i szczegółowe (ideały, zadania, cele),
- formułuje pytania kluczowe,
- wymienia wskaźniki oświatowe,
- wskazuje interesariuszy i partnerów oraz źródła informacji w procesie diagnozowania.

Treści - wymagania szczegółowe

1. Identyfikacja czynników wpływających na rozwój oświaty w JST w zakresie: zasobów ludzkich, wiedzy, instytucji, finansów, dotychczasowych działań, oczekiwań mieszkańców.

2. Diagnoza problemów społecznych i jej wpływ na ocenę stanu ich zaspokojenia:
 - a. zakres przedmiotowy i podmiotowy diagnozy;
 - b. formułowanie celów diagnozy;
 - c. określenie pytań kluczowych i przykładowych wskaźników.

3. Interesariusze i partnerzy w procesie diagnozowania i monitorowania problemów społecznych:
 - a. udział przedstawicieli środowiska lokalnego w procesie diagnozowania i monitorowania;
 - b. udział partnerów w procesie diagnozy.

Formy/metody i techniki

praca indywidualna, praca w parach, praca w małych grupach, dyskusja, runda bez przymusu, metoda 635, mini wykład, galeria plakatów

Potrzebne materiały:

kartki A4, papier flipchart, mazaki, taśma

Środki dydaktyczne

komputery z dostępem do Internetu lub urządzenia mobilne

Przebieg zajęć ⁵	
2x90'	<p>Sesja 2</p> <p>Część I - Wprowadzenie – 5 minut</p> <p>Trener omawia procedurę diagnostyczną – omawia schemat ilustrując odpowiedź na pytanie: Czym jest diagnoza (Załącznik 1)</p> <p>Część II</p> <p>Trener łączy uczestników w 4 zespoły. Każdy zespół dostaje 12 kart z rozpisаныmi etapami prowadzenia diagnozy lokalnej oświaty (Załącznik 2). Zespoły mają za zadanie ułożyć właściwą kolejność zegara. Gdy wszystkie zespoły mają ułożone zegary Trener zachęca, aby podejść i zobaczyć zegary innych zespołów, a następnie podjąć decyzję o ewentualnych zmianach w swoich zegarach.</p> <p>Jedna z grup dokonuje prezentacji, pozostałe sprawdzają swoje zegary, podejmują dyskusję i trener dokonuje ewentualnych korekt. (25 minut)</p>

⁵ Pinal D., Tomaszewicz D., *Materiały szkoleniowe - przewodnik metodyczny do realizacji programów szkoleniowo – doradczych dla przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017. [autorka koncepcji scenariusza Urszula Blicharz]

Zegar powinien być ułożony zgodnie ze schematem z Załącznika 3.

W drugiej części ćwiczenia każdy zespół zajmuje się przydzielonymi etapami (tzn. I etapy od 1-3, II etapy 4 – 6, III etapy 7 – 9, IV etapy 10 – 12) i podaje konkretne przykłady rozwiązań wynikające z danego etapu oraz uzasadnienie dlaczego etap ten jest ważny w diagnozie. Zadanie wykonują na flipcharcie, gdzie zapisują etap i do niego przykłady.

Po zakończonej pracy powstaje galeria plakatów. (15 minut)

Ważne! Przy omawianiu plakatów z etapami i przykładami - trener nawiązuje do zaplanowanych działań, narzędzi w projekcie. Pomocne jest odwoływanie się do plakatu strzałki „ Co nas przybliży do planu strategicznego?” (wydrukowanej na dużym formacie).

Propozycja omówienia plakatów z uzupełnieniem przez trenera.

Etap 1. Formułowanie celów diagnozy

Po omówieniu przez zespół plakatu trener zaprasza uczestników do przećwiczenia formułowania celów ogólnych. Zespoły otrzymują tabelkę z zestawem czynności (Załącznik 4). Zadaniem uczestników jest określenie do tych czynności przykładowych celów ogólnych. Po 10 minutach odczytują dokonane w tabelach wpisy, w razie potrzeby wyjaśniają różnice poglądów lub opowiadają, jakimi przesłankami kierowali się przy ich formułowaniu. (20 minut)

Etap 2 i 3. Kto przeprowadzi diagnozę? Cemu będą służyć wyniki? Co będziemy badać?

Trener po zaprezentowaniu plakatów przez grupę inicjuje krótką dyskusję na forum i dopisuje wnioski. (10 minut)

Etap 4. Ustalenie źródeł, rodzajów informacji.

Po zaprezentowaniu plakatu trener uzupełnia źródła oraz rodzaje informacji (potrzeby społeczne, kontekst sektora, stan edukacji, koszty i możliwości administracyjne itp.). W razie potrzeby Trener proponuje krótką naradę w parach, czyli dwuminutowa dyskusję na temat: *Kto może być interesariuszem, a kto partnerem?, Jakie źródła informacji wykorzystamy w procesie diagnozy?* Trener zbiera w rundzie bez przymusu pomysły i dopisuje je do plakatu. **(10 minut)**

PRZERWA

Sesja 3

Etap 5 - 6 Techniki, metody i narzędzia

Po zaprezentowaniu plakatu przez uczestników nawiązuje jakie metody, techniki, narzędzia będą wykorzystane w trakcie pracy projektowej. **(20 minut)**

Etap 7 – 8 – 9 Zebranie danych, techniczne opracowanie, analiza danych.

Po omówieniu plakatów trener prosi uczestników, aby zgłosili swoje propozycje. Można zainicjować dyskusję: *O co warto zadbać na etapie zbierania i analizowania danych? Jak prowadzić analizę? Zwrócić uwagę na pojawiające się prawidłowości i możliwość tworzenia kategorii.* **(10 minut)**

Etap 10 - 11 - 12. Dyskusja na temat danych, wnioski i określenie priorytetów do planu strategicznego (planu rozwoju oświaty).

Po omówieniu plakatów przez grupę **trener koniecznie podkreśla obowiązkowy priorytet**, który znajdzie się w planach rozwoju oświaty czyli kompleksowe wspomaganie szkół w rozwijaniu kompetencji kluczowych, w tym doskonalenie nauczycieli w formie procesowego wspomagania. (10 minut)

Na podsumowanie trener odwołuje się do schematu – Diagnoza sektora edukacji (Załącznik 5)

Część III. Etapy budowy diagnozy stanu lokalnej oświaty w praktyce – 40 minut

Uczestnicy będą pracować w grupach składających się z przedstawicieli tych samych samorządów. Efektem pracy będzie projekt planu diagnozy stanu lokalnej oświaty **W OBSZARZE: KOMPLEKSOWEGO WSPOMAGANIA KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI KLUCZOWYCH W GMINIE/ MIEŚCIE/ POWIECIE.**

UWAGA! WAŻNE! Nie ujawniamy celu diagnozy. Prosimy, aby w tym obszarze samorzady w swoich grupach pod nadzorem trenera dokonali planowania.

Przykładowo sformułowany cel diagnozy: Pozyskanie informacji na temat potrzeb rozwojowych uczniów w naszej gminie/ mieście /powiecie. Trener informuje, iż uczestnicy będą sporządzać plan według załącznika 6 (TABELA DO PLANOWANIA WRAZ Z MATERIALEM POMOCNICZYM). Uczestnicy pracują w grupach jednorodnych. Trener cały czas podchodzi do grup, wyjaśnia, pomaga.

Zadanie kończy się przygotowaniem galerii plakatów z zaprezentowaniem efektów pracy poszczególnych grup przedstawiających plany diagnozy lokalnej oświat. Uczestnicy mogą sporządzić fotorelację.

Podsumowanie

Trener omawia wpływ dobrze zorganizowanej i przeprowadzonej diagnozy na jakość podejmowanych decyzji w samorządzie.
--

Załączniki:

Załącznik 1. Materiał uzupełniający nt. diagnozy. *Materiał przeznaczony tylko dla Trenera. (plik Z1_1_2_2_Miniwykład- Czym jest diagnoza?)*

Załącznik 2. Etapy diagnozy lokalnej oświaty – karty do zegara. *Wydrukowany w 4 egzemplarzach dla jednej podgrupy szkoleniowej (plik Z2_1_2_2_Etapy diagnozy)*

Załącznik 3. Schemat zegara. Wydrukowany dla każdego uczestnika *(plik Z3_1_2_2_Schemat zegara)*

Załącznik 4. Tabela z przykładowymi czynnościami, do których uczestnicy określają cele ogólne. *Wydrukowany po 1 egzemplarzu dla każdego uczestnika. (plik Z4_1_2_2_Czynności do celów ogólnych)*

Załącznik 5. Diagnoza sektora edukacji. *Wydrukowany po 1 egzemplarzu dla każdego uczestnika. (plik Z5_1_2_3_Schemat diagnozy sektora edukacji)*

Załącznik 6. Tabela planowanie diagnozy lokalnej oświaty w obszarze oraz materiał pomocniczy (karty z przykładowymi pytaniami, wskaźnikami oświatowymi, metodami, kryteriami do analizy stanu edukacji). *Wydrukowany po 1 egzemplarzu dla każdego uczestnika. (plik Z6_1_2_3_Schemat planu z materiałami uzupełniającymi – dodano nowe opisy)*

Dzień 2 sesja 4

Wykład fakultatywny wynikający z potrzeb JST

Dzień 3 sesja 1 i 2

Diagnoza stanu lokalnej oświaty. Część IV Analiza SWOT

Cel ogólny

Rozwijanie umiejętności diagnozowania stanu lokalnej oświaty z zastosowaniem metody analizy SWOT, jako podbudowy do wyznaczania celów strategicznych rozwoju oświaty w swojej JST.

Cele szczegółowe

Uczestnik szkolenia:

- określa słabe i mocne strony oświaty w gminie/mieście/powiecie,
- określa szanse i zagrożenia dla rozwoju oświaty w gminie/mieście/powiecie,
- ocenia słabe i mocne strony oraz szanse i zagrożenia, jako najbardziej istotne dla rozwoju oświaty w gminie/mieście/powiecie,
- ocenia na ile szanse i zagrożenia mają wpływ na mocne i słabe strony oświaty w gminie/mieście/powiecie,
- wybiera odpowiednią strategię działania,

- wskazuje rekomendacje do określenia strategii rozwoju oświaty w swojej JST.

Treści - wymagania szczegółowe

1. Omówienie metody analizy SWOT, jej zastosowania w planowaniu strategicznym.
2. Źródła informacji do analizy.
3. Analiza SWOT - uporządkowanie zgromadzonych informacji w diagnozie stanu lokalnej oświaty i rekomendacje do opracowania celu rozwoju oświaty:
 - a) określenie słabych i mocnych stron oświaty w mieście;
 - b) określenie szans i zagrożeń dla rozwoju oświaty
4. Sformułowanie rekomendacji do strategii rozwoju edukacji w swojej JST.

Formy/metody i techniki

mini wykład, dyskusja, burza mózgów, praca w grupach, analiza SWOT, technika grupy nominalnej (TGN), gadająca ściana

Potrzebne materiały

karty flipchart, pisaki w różnych kolorach,

Przebieg zajęć

2x 90'

1. Uczestnicy prezentują wypracowane w jednorodnych grupach samorządowych plany przeprowadzenia diagnozy – 30 minut

2. Wprowadzenie do tematu sesji - 15 minut.

Trener w krótkim mini wykładzie (Załącznik 1) z wykorzystaniem aktywności własnej uczestników omawia metodę analizy SWOT, jej zastosowania w planowaniu strategicznym, określa krok po kroku etapy budowy analizy oraz wskazuje źródła informacji do analizy.

2. Wykonanie analizy SWOT swojej JST - 45 minut. (cz. I)

Krok 1 - Uczestnicy pracują w grupach składających się z przedstawicieli tego samego JST. Zbierają informację w odniesieniu do postawionego celu diagnozy. Uczestnicy tworzą katalog, który zgodnie z ich opinią wskazuje mocne i słabe strony oraz szanse i zagrożenia. Trener odwołuje się do materiałów pomocniczych w załączniku **Z6_1_2_3_**

Obszary funkcjonowania szkół/ placówek oświatowych z przykładowymi pytaniami do analizy. Każdy obszar poddany jest refleksji jako uzupełnienie analizy SWOT.

PRZERWA

Krok 2 - Uczestnicy wykorzystując oceniają mocne i słabe strony oświaty poprzez wybór tych obszarów, które uważają za najistotniejsze dla rozwoju swojej JST. Przyjmując skalę:

⇒ „-2” pkt – czynnik uznany za bardzo słabą stronę oświaty,

⇒ „-1” pkt – czynnik uznany za słabą stronę,

- ⇒ „+1” pkt – czynnik uznany za mocną stronę,
- ⇒ „+2” pkt – czynnik uznany za bardzo mocną stronę;

- wyceniają czynnik jako mocną lub słabą stronę oświaty swojej JST.

Krok 3 - W podobny sposób uczestnicy wyceniają szanse i zagrożenia. Posługują się skalą:

- ⇒ „-2” pkt – czynnik uznany za bardzo silne zagrożenie dla oświaty w gminie,
- ⇒ „-1” pkt – czynnik uznany za zagrożenie, ale o mniejszym wpływie,
- ⇒ „0” pkt – czynnik, którego nie można jednoznacznie zidentyfikować jako zagrożenie czy szansę, ale który warto uwzględnić;
- ⇒ „+1” pkt – czynnik uznany za szansę,
- ⇒ „+2” pkt – czynnik uznany za szansę o dużym wpływie.

Następnie grupy prezentują na forum swoje analizy SWOT.

Na podstawie zaprezentowanych analiz SWOT swojej JST uczestnicy omawiają różnice i podobieństwa w postrzeganiu oświaty w gminie/mieście/powiecie.

W podsumowaniu warto podkreślić, że zespół strategiczny, formułując główny cel strategiczny, powinien dążyć do zwiększenia prawdopodobieństwa sukcesu (udanego dorosłego życia) mieszkańców miasta/gminy/powiatu.

Załączniki:

Załącznik 1. Materiał do mini wykładu nt. metody SWOT i typologii strategii. *Materiał przeznaczony dla Trenera. (plik Z1a_1_3_1_SWOT)*

Dzień 3 sesja 3

Kompetencje kluczowe w edukacji. Podsumowanie modułu. Przygotowanie do zadania wdrożeniowego.

Cel ogólny

Zaplanowanie zadania do wdrożenia przez samorządowców w gminach/miastach/powiatach między modułem I a modułem II.

Cele szczegółowe

Uczestnik szkolenia:

- wymienia korzyści dla gminy/miasta/powiatu z kształcenia kompetencji kluczowych,
- dokonuje autorefleksji na temat podejmowanych działań w samorządach ukierunkowanych na rozwój kompetencji kluczowych u uczniów.

Treści – wymagania szczegółowe

1. Omówienie zadania wdrożeniowego
2. Przygotowanie zadania – praca w grupach:
 - a) Planowanie działań do wykonania w jednostce
 - b) Zasoby kadrowe niezbędne do realizacji zadania, (kto, co?)

c) Organizacja pracy nad zadaniem.

d) Prezentacja wyników

Formy/metody i techniki

praca w grupach, praca w parach, praca indywidualna, dyskusja

Potrzebne materiały:

pisaki, flipchart, paski papieru, masa mocująca, samoprzylepne kartki

Przebieg zajęć ⁶	
90'	<p>1. Omówienie zadania wdrożeniowego – 90 minut</p> <p>2. Filmy – Uwaga! Warto pokazać 1-2 filmy z poniższych, których nie wykorzystano w dniu 1 modułu 1</p> <ul style="list-style-type: none">Kadra kierownicza/ pracownicy operacyjni JST gminy wiejskie: <p>Mała gmina – duże możliwości (Miasto i Gmina Murowana Goślina) – https://www.youtube.com/watch?v=zhI_YAuPMnw [dostęp dn. 29.01.2018]</p> <p>Jak wpływać na gminę? – https://www.youtube.com/watch?v=-qRBmaf8M0 [dostęp dn. 29.01.2018]</p>

⁶ Pinal D., Tomaszewicz D., *Materiały szkoleniowe - przewodnik metodyczny do realizacji programów szkoleniowo – doradczych dla przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017. [autorka koncepcji scenariusza Anna Jurewicz]

- Kadra kierownicza/ pracownicy operacyjni JST - miasta

Dobre rozwiązania edukacyjne – gwarancją sukcesu (samorząd województwa pomorskiego) – <https://www.youtube.com/watch?v=PJksSsJLE4k> [dostęp dn. 29.01.2018]

- Kadra kierownicza/ pracownicy operacyjni JST - powiaty

Liczą się fakty, a nie intuicja (powiat Poznań) – <https://www.youtube.com/watch?v=TKgv-gjMR2o&list=PLSHIqPCSNDscHEf5-JEvJ4vGz00DdLSvv&index=29> [dostęp dn. 29.01.2018]

Inwestycja w uczniów to inwestycja w przyszłość Powiatu Kwidzyńskiego. Cz. I – <https://www.youtube.com/watch?v=CbOsBk3HQU&index=30&list=PLSHIqPCSNDscHEf5-JEvJ4vGz00DdLSvv> [dostęp dn. 29.01.2018]

https://www.youtube.com/watch?v=r_rfbH8aMzY&index=31&list=PLSHIqPCSNDscHEf5-JEvJ4vGz00DdLSvv [dostęp dn. 29.01.2018]

3. Wprowadzenie do zadania wdrożeniowego

Trener przedstawia treść zadania wdrożeniowego: **Zebranie informacji o w jaki sposób w waszej gminie/ mieście/ powiecie rozwijane są kompetencje kluczowe uczniów ?**

Pytania pomocnicze dla trenera wokół których przeprowadza dyskusję z grupą:

1. Z kich źródeł pozyskacie takie informacje?

2. W jaki sposób je pozyskacie (wywiad, ankieta, grupa fokusowa, fotorelacja, film nakręcony przez uczniów, analiza danych zastanych (strony www, FCB, biuletyny, strona gmina itp.)
3. Jeśli ankieta – rozdajemy załącznik Kompetencje kluczowe – Ważne pytania Z1_1_3_3 oraz dajemy czas na zapoznanie oraz inicjujemy dyskusje na temat przydatności tych pytań w zadaniu wdrożeniowym.

Trener informuje uczestników, że efektami swojej pracy podzieli się na drugim module - zaprezentują zebrane dane w dowolnej formie (plakat, mapa myśli, prezentacja multimedialna, inne). Będą to 10-15 minutowe wystąpienia przedstawicieli poszczególnych samorządów.

Trener zaprasza do zadawania pytań, wyjaśnia ewentualne wątpliwości.

Zaplanowanie w jednorodnych grupach JST – Jak wykonamy zadanie wdrożeniowe?

4. **Podsumowanie warsztatów w module I.** Trener zaprasza uczestników do napisania na samoprzylepnych kartkach odpowiedzi na pytania:

W jaki sposób ten moduł przybliżył mnie do opracowania planu strategicznego? Każdy uczestnik dzieli się zapisaną refleksją na forum.

Załącznik 1. Ważne pytania (plik Z1_1_3_3_Kompetencje kluczowe – Ważne pytania)

Załącznik 2. Wersja rozszerzona_ Analiza SWOT krok po kroku – (plik Z2_1_3_3_SWOT krok po kroku_ MATAERIAŁA DLA CHĘTNYCH SAMORZĄDÓW DO WYKORZYSTANIA W PRACY DORADCZEJ.