

NUMER GRUPY SZKOLENIOWEJ: Gr 6 Opole

MIEJSCE SZKOLENIA: Opole

DATY ZJAZDÓW: 04-06.10.2019 r, 20-22.10.2019 r, 11-13.11.2019 r;

Program /Scenariusz szkoleniowy dla kadry kierowniczej szkół/przedszkoli w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych uczniów w ramach projektu „Profesjonalny system wspomagania opolskich szkół”

Program /Scenariusz szkoleniowy dla **GRUPY 6 Opole** na podstawie ramowego programu szkoleniowego opracowanego w ramach projektu

„Profesjonalny system wspomagania opolskich szkół”
dostosowany do zdiagnozowanych potrzeb uczestników.

Trenerzy:

1. Trener wiodący: Jolanta Radczyc
2. Trener wspierający: Marzena Kowalczyk

Program /Scenariusz szkoleniowy zjazd 1

Opole w terminie: 04-06.10.2019 r.

Opracowali: Jolanta Radczyc, Marzena Kowalczyk

CEL PROJEKTU: Poprawa funkcjonowania i zwiększenie wykorzystania systemu wspomagania szkół w zakresie kompetencji kluczowych uczniów niezbędnych do poruszania się na rynku pracy (ICT, matematyczno-przyrodniczych, języków obcych), nauczania eksperymentalnego, właściwych postaw (kreatywności, innowacyjności, pracy zespołowej) oraz metod zindywidualizowanego podejścia do ucznia.

Zjazd pierwszy, moduł I – Przywództwo edukacyjne 18 godziny +2 godziny z modułu Wspomaganie + 4 godziny z modułu Kompetencje Kluczowe

Cel ogólny: Przygotowanie kadry kierowniczej szkół/przedszkoli do realizacji procesowego wspomagania szkół w obszarach związanych z kształceniem kompetencji kluczowych uczniów poprzez zapewnienie im wsparcia szkoleniowo-doradczego.

Cele szczegółowe:

Uczestnik szkolenia:

- wyjaśnia, czym jest przywództwo i różnice pomiędzy przywództwem a zarządzaniem,
- omawia podstawowe modele przywództwa.
- wymienia cechy lidera oraz analizuje wpływ tych cech na zachowania ludzi w organizacji,
- wyjaśnia rolę postawy przywódcy i różnicę pomiędzy postawą uczącego się a wyrokującego,
- wyjaśnia rodzaje kultur organizacyjnych określonych przez Frederica Laloux oraz wskazuje konsekwencje funkcjonowania szkoły opartej na danej kulturze,
- wyjaśnia model przywództwa edukacyjnego i wskazuje elementy specyficzne dla edukacji i właściwe każdemu modelowi przywództwa,
- wskazuje podstawowe kompetencje przywódcze,

- wskazuje rolę wizji i misji w przywództwie oraz wpływ świadomości i uwewnętrznienia wizji i misji organizacji na zachowania jej członków,
- wyjaśnia rolę przywódcy w tworzeniu zespołu i motywowaniu do działań,
- wyjaśnia rolę dyrektora szkoły jako osoby modelującej zachowania członków społeczności (uczenie się poprzez powielanie wzorca zachowań),
- opisuje zależności pomiędzy poziomami funkcjonowania szkoły – misją i wizją, wartościami, umiejętnościami i zachowaniami członków społeczności i podejmowanymi przez nich działaniami oraz organizacją przestrzeni (środowiska).

Godziny	Cele	Przebieg sesji	Czas	Materiały
Dzień 1		Sesja 1 wprowadzająca		
10.00–11.00		Kawa powitalna		
11.00 – 13.15	<p>Wprowadzenie do projektu. Poznanie całego projektu, celów szkolenia, zadań wstępnego harmonogramu do 2019 roku.</p> <p>Integracja i ustalenie zasad pracy podczas szkoleń.</p>	<p>1. Przedstawienie się osób prowadzących i uczestników szkolenia (z uwzględnieniem doświadczeń na stanowisku kierowniczym w oświacie).</p> <p>2. Wprowadzenie do szkolenia .Przedstawienie programu szkolenia i głównych założeń i celów projektu. Informacje organizacyjne.</p> <p>3. Omówienie potrzeb , obaw i potencjału uczestników. (Ćwiczenie balon).</p> <p>Określanie celów indywidualnych na szkolenie (zapisy indywidualne w notatkach osobistych).</p> <p>4. Wypracowanie wspólnych zasad pracy: czego potrzebuję (od grupy, od prowadzących, od zajęć) aby się uczyć i osiągnąć swoje cele? Co mogę zaoferować grupie? – lista.</p> <p>5. Czym jest przywództwo? Przywództwo w edukacji.</p> <p>5.1. Skojarzenia z hasłami: zarządzanie i przywództwo – krótka debata</p> <p>5.2. Ćwiczenie cytaty o przywództwie.</p> <p>Prowadzący wyświetla slajd z cytatami o przywództwie. Uczestnicy zapoznają się z cytatami i wybierają jeden, który oddaje najbardziej ich rozumienie roli przywództwa w edukacji. Chętni dzielą się swoim wyborem na forum grupy.</p>	<p>45 min</p> <p>90 min</p>	Prezentacja PP

		Na koniec prowadzący rozdaje ksero z cytatami i ich autorami. Podsumowanie: Dyskusja nt. czym jest przywództwo, jak można je rozumieć w edukacji?, Jaka jest rola dyrektora jako przywódcy? 6. Praca własna z lekturą. Materiał 1_2 Paradygmaty przywództwa Ćwiczenie: uczestnicy przyporządkowują swoje cytaty (wybrane wcześniej) do paradygmatów. Następnie krótka dyskusja nt. Jakie mogą być konsekwencje dla uczniów w szkole, która jest kierowana w oparciu o przedstawione paradygmaty?		Materiał 1_1
13.15 – 14.00		Obiad		
Dzień 1		Sesja 2 Wprowadzenie do wspomagania		
14.00 – 15.30	Refleksja nt. własnej wiedzy dot. wspomagania szkół.	1. Prowadzący stawia pytanie: Co wiemy nt. wspomagania procesowego? Jaka jest rola dyrektora w procesowym wspomaganiu? – krótka wymiana doświadczeń i dzielenie się wiedzą uczestników. 2. Mini- wykład nt. założeń procesowego wspomagania pracy szkoły/przedszkola, (jest systemowe i odpowiada na rzeczywiste potrzeby placówki, zapewnia pomoc dyrektorom i nauczycielom w rozwijaniu ich kompetencji zawodowych i doskonaleniu warsztatu pracy). 3. Podsumowanie: O co chcę zapytać?, Czym się podzielić(refleksje, emocje)?	90 min	Prezentacja PP
15.30 – 15.45		Przerwa		
Dzień 1		Sesja 3 Kompetencje kluczowe		
15.45 – 17.15	Zrozumienie kompetencji jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw. Rozumienie kompetencji kluczowych zgodnie z Zaleceniami PE i Rady ws. kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe	1. Wstęp do kompetencji kluczowych – co to jest kompetencja? Ćwiczenie: skojarzenia do hasła „kompetencje”, najpierw indywidualnie, potem w małych grupach dyskusje i pisanie na małych karteczkach, następnie przyklejanie ich na flipchart w formie „słoneczka”. W podsumowaniu prowadzący podkreśla strukturę kompetencji: wiedza – umiejętności – postawy. 2. Kompetencje kluczowe w praktyce Wersja 2: FILM Wg instrukcji do ćwiczenia znajdującej się w materiale_1_4	90 min	Materiał 1_4

	życie.	<p>3. Omówienie wg pytań</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jak się czuliście podczas wykonywania tego zadania? • Co stanowiło dla Was wyzwanie? • Co było najtrudniejsze? • Jak sobie z tym poradziście? • Jakimi kompetencjami musieliście wykazać się, aby wykonać to zadanie? <p>Następnie – w tych samych grupach w grupach, każdy uczestnik otrzymuje opis kompetencji kluczowych (zalecenia Parlamentu Europejskiego) i po zapoznaniu się z nimi wspólnie podejmują decyzję, z których kompetencji korzystali, budując mosty. Materiał_1_5</p> <p>4. Podsumowanie ćwiczenia Podkreślenie przed jakim zadaniem stoją nauczyciele: Na każdym etapie edukacyjnym i każdym przedmiocie odpowiadamy za przygotowanie uczniów do uczenia się przez całe życie i samodzielności w życiu dorosłym. Zwrócenie uwagi, że model absolwenta powinien być zbudowany w oparciu o kompetencje kluczowe i wynikającą z nich wiedzę, umiejętności, postawy. Dodatkowo można wyświetlić film z You tube Jak się (nie) uczą nauczyciele?</p>		Materiał 1_5
17.15 – 17.30		Przerwa kawowa		
Dzień 1		Sesja 4 Kompetencje kluczowe	90 min	
17.30 - 19.00	Uświadomienie roli wizji i misji w przywództwie.	<p>Kompetencje kluczowe w praktyce – misja i wizja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prowadzący omawia poziomy Diltsa 2. Następnie w parach uczestnicy tworzą misję i wizję szkoły odpowiadając na pytania z Materiału 1-7. Opisy na „gadającą ścianę”. 3. Wspólna refleksja na forum: Jak jest dziś? Co stoi na przeszkodzie aby osiągnąć to o czym myślimy, czego chcemy? Na co mamy wpływ? Co możemy zrobić? Jak jest u mnie? Na jakim etapie budowy szkoły marzeń kształcącej kompetencje kluczowe 		Materiał 1_6 Materiał 1_7



		jestem?		
		Podsumowanie dnia Co było dla mnie ważne i użyteczne?		
19.00		KOLACJA		

Godziny	Cele	Temat sesji
Dzień 2		Sesja 5 Dyrektor jako przywódca edukacyjny
09.00 – 10.30	Refleksja nad podobieństwami i różnicami przywództwa w organizacjach i przywództwa edukacyjnego. Autodiagnoza własnych zasobów jako przywódcy edukacyjnego.	<p>1. Zadanie na dobry początek Mój styl kierowania szkołą... - wybór jednej z kart DIXIT. Prezentacja karty na forum grupy i uzasadnienie wyboru. Omówienie: co uruchomiło to ćwiczenie? Czego się dowiedziałam o sobie, o innych?</p> <p>2. Prezentacja wystąpienia z TED Lindy Cliaty – Waymen „ Jak naprawić zepsutą szkołę? Dowodzić bez strachu i mocno kochać” Film traktujemy jako studium przypadku.</p> <p>3. Omówienie: Jaką rolę odegrała dyrektorka? Co mogłabym od niej wziąć do mojej szkoły? Co zrobiłabym inaczej w mojej szkole?</p> <p>4. Praca indywidualna: Ja jako dyrektor – rozsypanka z Materiału 1_8. Każdy uczestnik wybiera te zwroty, które go charakteryzują. Potem pokaz slajdu z tabelą, uczestnicy diagnozują sobie co mają z przywództwa, a co z zarządzania.</p> <p>5. Podsumowanie: Zaskoczyło mnie... Potrzebuję... Zdziwiłam się... Mogę... Prowadzący zachęca do powrotu do ćwiczenia z początku dnia – jak widzę siebie jako dyrektora?- Co widzę teraz?</p> <p>6. Praca własna nt. przywództwa edukacyjnego Materiał 1_9</p>



10.30 – 10.45		Przerwa kawowa
Dzień 2		Sesja 6 Dyrektor jako przywódca edukacyjny
10.45 – 12.15	Poznanie własnego motywacyjnego DNA.	<p>1. Motywacja lidera – moje motywacyjne DNA</p> <p>Osoba prowadząca nawiązuje do tego, co oznacza bycie przywódcą edukacyjnym – dyrektorem liderem. Przypomina powiedzenie „Aby innych zapalać samemu trzeba płonąć” i nawiązuje swobodną rozmowę na temat tego, skąd dyrektorzy – uczestnicy szkolenia czerpią motywację do działania.</p> <p>2. Rozmowa w parach</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jakie są moje „siły napędowe”? Co mnie napędza? • Co sprawia, że mój zapal rośnie? <p>Następnie przedstawia koncepcję motywacyjnego DNA Tamary Lowe. Po omówieniu podstawowych założeń, trener proponuje wypełnienie przez osoby uczestniczące profilu motywacyjnego (testu) – Materiał_1_10.</p> <p>Po wypełnieniu testu, każdy uczestnik otrzymuje opis wyników – Materiał_1_11.</p> <p>Następnie uczestnicy łączą się w zespoły zgodnie ze swoimi wynikami. W tych zespołach rozmawiają ze sobą w oparciu o następujące pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czy zgadzam się z wynikiem, który uzyskałam/em? • Jakie czynniki mnie motywują, a jakie demotywują do działania? • O co powinniśmy dbać, aby nasza motywacja nie słabła? <p>Wnioski każdy zespół zapisuje na plakatach. Następnie każdy zespół krótko prezentuje swoje plakaty.</p> <p>3. Podsumowanie</p> <p>Osoba prowadząca zadaje pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Co Was zaskoczyło w tym ćwiczeniu? • Jak bardzo trafnie test określił to, co Was motywuje i to, co Was demotywuje? • Jakie wnioski wyciągacie dla siebie w kontekście dbania o swoją motywację? • Jakie wnioski wyciągacie w kontekście motywowania innych?
12.15 – 12.30		Przerwa kawowa



Dzień 2		
Sesja 7 – Dyrektor jako przywódca edukacyjny		
12.30 – 14.00	<p>Refleksja nad wpływem postawy przywódcy (lidera) na funkcjonowanie prowadzonej przez niego placówki i zachowania ludzi w organizacji.</p> <p>Scharakteryzowanie wpływu zachowań przywódcy na zachowania członków organizacji.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wprowadzenie: Motywację wspierają relacje, czyli postawa lidera uczącego się, potrzebna jest zmiana języka w szkole. 2. Osoba prowadząca prezentuje Materiał_1_12 Postawa lidera. Myślenie pytaniami., odnosi się do własnego doświadczenia. Prosi uczestników, aby indywidualnie: <ul style="list-style-type: none"> - Przypomnij sobie jakąś swoją trudną sytuację w szkole (spóźniający się nauczyciel, osoba nieciekawie prowadzi lekcje itp.) i zaplanuj/odegraj w parze rozmowę wg pytań z materiału. 3. Omówienie doświadczenia. 4. Osoba prowadząca inicjuje i moderuje dyskusję zadając pytania: <ul style="list-style-type: none"> • Jak zachowania osób zarządzających wpływają na zachowania, działania i postawy pracowników? • W jakim stopniu zarządzający w szkołach (placówkach oświatowych) mają tego świadomość? • Na co ja jako dyrektor powinienem zwrócić szczególną uwagę? <p>Wnioski zapisujemy na flipcharcie.</p>
14.00 – 14.45		Obiad
Dzień 2		
Sesja 8 – Dyrektor jako przywódca edukacyjny – Włączanie innych w proces współdecydowania		
14.45 – 16.15	<p>Stworzenie listy cech lidera oraz analiza wpływu tych cech na zachowania ludzi w organizacji.</p> <p>Refleksja nad rolą dyrektora szkoły jako osoby modelującej zachowania członków społeczności (uczenie się przez powielanie</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Osoba prowadząca zaprasza uczestników do ćwiczenia: Oglądanie z uczestnikami fragmentu filmu „Zakonnica w przebraniu” (od 42 minuty – od rozmowy Whoopie Goldberg z siostrą przełożoną do momentu występu chóru w kościele). Poproś uczestników, aby oglądając zwrócili uwagę na to, jakie strategie zarządzania wykorzystwała W. Goldberg. 2. Rozmowa w parach <ul style="list-style-type: none"> • Co zwróciło moją uwagę? 3. Rozmowa na forum Trener wypisuje zaobserwowane strategie działania (zarządzania). 4. Podsumowanie



	wzorca zachowań).	<p>Czy wszystkie zostały odkryte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bądź świadomy, które osoby czują się zagrożone w Twojej obecności. • Przyjmuj wyzwania. • Sprawdzaj dostępne dla Ciebie umiejętności i zasoby. • Jeśli to konieczne, przeorganizuj. • Jasno określaj oczekiwania, podpieraj je przykładami. • Akceptuj brak doświadczenia i rozwijaj. • Delikatnie proponuj ulepszenia. • Dawaj wskazówki w drodze do poprawy. • Bądź świadom ograniczeń innych osób. • Aby zwrócić uwagę zespołu, wykorzystuj wizualizację. • Wykorzystuj humor w odpowiednim kontekście. • Ustalaj misje/wizje/racjonalne uzasadnienia. • Unikaj manipulacji. • Słuchajcie się nawzajem. • Zachęcaj do ćwiczenia w celu doskonalenia się. • Podziel ludzi do pracy nad zadaniami. • Wykorzystuj znane, aby kierować się w stronę nieznanego. • Świętuj i ciesz się sukcesami. • Bądź innowacyjny. • Angażuj się i bądź źródłem inspiracji dla innych. <p>5. Pytanie trenera: W jakim stopniu włączanie innych w proces współdecydowania wpłynęło na zaangażowanie poszczególnych osób.</p>
16.15 – 16.30		Przerwa kawowa
Dzień 2	Sesja 9 – Dyrektor jako przywódca edukacyjny	
16.30 – 18.00	Ujawnienie postaw osób w sytuacji postrzeganej jako	<p>Umiejętności przywódcy – tworzenie zespołu</p> <p>1. Ćwiczenie „kładka” (30 min)</p>



	<p>rywalizacyjna. Rola przywódcy.</p>	<p>Cele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doświadczyć sytuacji współpracy i współzależności. • Zidentyfikować, czego ludzie potrzebują, aby w pełni zaangażować się w zadanie. <p>Osoba prowadząca dzieli uczestników na dwa zespoły. Przygotowuje „kładkę”, po której będą się poruszali uczestnicy.</p> <p>Zespoły stają na „kładce” naprzeciwko, twarzami do siebie, zostawiając jedno puste pole na środku, oddzielające zespoły (można je zaznaczyć „X”).</p> <p>Osoba prowadząca podaje cel zadania: zespoły muszą przejść po kładce na drugą stronę, zespół z prawej strony musi przejść na lewą, a zespół z lewej na prawą według zasad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poszczególne osoby z zespołu mogą się przesuwać tylko do przodu (nie można się cofać). • Można wykonywać ruch tylko o jedno pole – na pole puste przed sobą. • Można ominąć jedną osobę, jeżeli za nią jest wolna kartka (nie można mijać dwóch osób w jednym ruchu). • Wszyscy muszą stać na kładce (nie można wychodzić za linie wytyczone przez kratki) • Gdy zespół się „zakorkuje” (nie będzie mógł wykonać ruchu do przodu), osoby z „czoła” zespołów mogą przechodzić na koniec, w ten sposób każdy może (powinien) mieć okazję stać na początku. <p>Zespoły mogą próbować osiągnąć cel dowolną ilość razy.</p> <p>Rozwiązanie</p> <p>Osoba prowadząca musi znać zasadę, która umożliwia wykonanie zadania:</p> <p>Po wykonaniu ruchu dwie osoby z tego samego zespołu nie mogą się znaleźć jedna za drugą, bez dzielącej ich pustej przestrzeni lub osoby z przeciwnego zespołu.</p> <p>2. Omówienie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jak wyglądało przygotowanie w grupach? Jakie pojawiły się pomysły na realizację ćwiczenia? • Kiedy nastąpił moment przełomowy? Co sprawiło, że uczestnicy wykonali to zadanie? • Co pomaga w pracy zespołowej? • Co utrudnia pracę zespołową?
--	---	---



		<ul style="list-style-type: none"> Jaka jest rola przywódcy w tworzeniu efektywnych zespołów? <p>3. Podsumowanie</p>
18.00		KOLACJA
Dzień 3	Sesja 10 – Dyrektor jako przywódca edukacyjny	
9.00-10.30	<p>Wyjaśnianie rodzajów kultur organizacyjnych określonych przez Frederica Laloux.</p> <p>Wskazanie konsekwencji funkcjonowania szkoły opartej na danej kulturze.</p>	<p>Przywództwo XXI wieku – turkusowe organizacje. Koncepcja Frederica Laloux</p> <ol style="list-style-type: none"> Osoba prowadząca wyjaśnia, że jest wiele różnorodnych koncepcji dotyczących kultury organizacyjnej. My chcemy przedstawić koncepcję Frederica Laloux. Praca metodą JIGSAW. <ol style="list-style-type: none"> Grupy eksperckie: Osoba prowadząca łączy uczestników w 5 grup. Każda z nich otrzymuje fragment Materiału_1_13 jeden typ organizacji. Uczestnicy zapoznają się ze swoim fragmentem tekstu i ustalają: <ul style="list-style-type: none"> Co jest istotą tego typu organizacji? Co jest ważne w tekście? Co prześlemy innym? Grupy uczące się – w nowych grupach uczestnicy kolejno opowiadają, czego dowiedzieli się o swoim typie organizacji. Rozmowa na forum <ul style="list-style-type: none"> Jakie różne obszary w „barwnym” modelu Laloux’a funkcjonują w mojej szkole? Jakie widzą możliwości funkcjonowania polskich szkół jako turkusowych organizacji? W tych samych grupach <ul style="list-style-type: none"> Jakie kroki należałoby podjąć, aby rozwijać w szkole turkusową organizację? Jaki model przywództwa jest potrzebny turkusowym organizacjom? Prezentacja wyników pracy w grupach, dyskusja na forum.



		6. Podsumowanie <ul style="list-style-type: none"> Jakie drobne zmiany przychodzą mi do głowy, aby rozwijać swoją szkołę w tym kierunku?
10.30-10.45		Przerwa kawowa
Dzień 3	Sesja 11 – Dyrektor jako przywódca edukacyjny	
10.45-13.00	<p>Zaplanowanie własnej ścieżki rozwoju w zakresie przywództwa.</p> <p>Refleksja nad własnymi zasobami i planuje rozwój wybranych kompetencji.</p>	<p>Moja własna ścieżka rozwoju</p> <p>1. Ćwiczenie indywidualne</p> <p>Koło kompetencji – Uczestnicy otrzymują koło kompetencji dyrektora i indywidualnie określają poziom swoich kompetencji w skali 0 -10.</p> <p>Krok 1: Uczestnicy oceniają swoje kompetencje dyrektorskie.</p> <p>Krok 2: Uczestnicy przechodząc przez wszystkie kompetencje, zadają sobie pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> Co rozumiesz pod kompetencją? Co dla Ciebie oznacza być...? Na ile w skali od 1 do 10 masz na ten moment daną kompetencję? Co to dla Ciebie oznacza? (samoocena danej kompetencji) Gdzie chcesz się znaleźć na tej skali? (możesz podać jakiś czas/okres, kiedy chcesz to osiągnąć) Co to dla Ciebie oznacza? (jak chcesz rozwinąć daną kompetencję) <p>Krok 3: Kiedy wszystkie kompetencje będą już ocenione przez uczestników, poproś, aby patrząc na wykres odpowiedziała na pytanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> Rozwój której kompetencji spowoduje jednoczesny szybki rozwój pozostałych? <p>Zmiana w jednym obszarze, która będzie rzutowała na zmianę w innych to w tym narzędziu tzw. punkt przyłożenia dźwigni.</p> <p>Krok 4: Istotne jest, aby uczestnik po refleksjach związanych z wypełnieniem koła kompetencji zobowiązał się do podjęcia konkretnych działań. Oto kilka pytań, które mogą być pomocne:</p> <ul style="list-style-type: none"> Jakie podejmiesz działania, żeby rozwinąć się w zakresie kompetencji? Co będzie Twoim pierwszym krokiem? Do kiedy chcesz to osiągnąć? Co będzie Twoim kolejnym krokiem?

		<ul style="list-style-type: none"> • Jak możesz napotkać przeszkody w realizacji poszczególnych kroków? • Jak możesz poradzić sobie z przeszkodami? <p>2. Podsumowanie 1 zjazdu Osoba prowadząca podsumowuje cały zjazd. Przypomina tematy sesji. Prosi uczestników o przegląd wypracowanych w czasie wcześniejszych sesji pomysłów i zrobienie sobie zestawu zachowań, działań, które w szkole chcieliby zmienić, a które związane są z przywództwem edukacyjnym.</p> <p>3. Zadanie rozwojowe Jakie podejmujesz działania, żeby rozwinąć się w zakresie kompetencji?</p> <p>4. Na forum na zakończenie rundka: Co zmienię, co zmodyfikuję? Lub z czego zrezygnuję?</p> <p>5. Podsumowanie szkolenia – ewaluacja.</p>
13.00	OBIAD	

Potrzebne narzędzia:

1. Rzutnik
2. Flipchart
3. Głośniki do laptopa
4. Papier do flipchartu

Potrzebne narzędzia i materiały:

1. Papier do flipcharta
2. Kartki A4 białe i kolorowe
3. Mazaki/flamastry
4. Taśma malarska
5. Masa mocująca
6. Taśma klejąca
7. Kolorowe gazety
8. Klej x4 sztuki
9. Nożyczki

Program /Scenariusz szkoleniowy zjazd 2

Opole w terminie: 20-22.10.2019 r.

Opracowali: Jolanta Radczyc, Marzena Kowalczyk

Cel ogólny: Przygotowanie kadry kierowniczej szkół/przedszkoli do realizacji procesowego wspomaganie szkół w obszarach związanych z kształceniem kompetencji kluczowych uczniów poprzez zapewnienie im wsparcia szkoleniowo-doradczego.

Cele szczegółowe (Uczestnik szkolenia):

- charakteryzuje kompetencje kluczowe zgodnie z Zaleceniami Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie,
- podaje przykłady, wskazujące na konieczność kształtowania umiejętności kluczowych u uczniów,
- wyjaśnia znaczenie ponadprzedmiotowego i interdyscyplinarnego charakteru kompetencji kluczowych,
- opisuje rolę szkoły w kształtowaniu kompetencji kluczowych uczniów,
- projektuje arkusz obserwacji lekcji pod kątem kompetencji kluczowych,
- planuje, jak wykorzystać obserwację koleżeńską do doskonalenia procesu nauczania i uczenia się uczniów
- planuje własny plan wspomagania

czas	cel	aktywności	Metody, materiały, uwagi
Sesja 1			
11:00 – 13.15	– budowanie społeczności uczącej się.	Wstęp – przywitanie, budowanie dobrej atmosfery, przypomnienie treści z poprzedniego zjazdu, przedstawienie celów na ten zjazd (prezentacja PP). Pytanie do OU, czy może już mieli okazję popracować ze swoimi radami wykorzystując narzędzia/ćwiczenia z pierwszego zjazdu. Profil kompetencji	Prezentacja PP



		<ol style="list-style-type: none"> 1. Debata w grupie nt. Rola szkoły w dobie globalizacji, Internetu, zmieniającego się świata. 2. Odwołanie do ćwiczenia (z I zjazdu): Do czego wychowujemy dzieci? Jakie dzieci chcemy wychować, wykształcić? (burza mózgów – lista na plakacie, dzielenie się refleksjami, powiązanie cech dzieci z kompetencjami kluczowymi UE, wnioski: dążymy do tych samych celów, by wyposażać dzieci w takie kompetencje by lepiej poradziły sobie w życiu i świecie). 3. OU przygotowują projekt osoby dorosłej wyposażonej w daną kompetencję. Na arkuszach papieru rysują postać człowieka – następnie zapisują informacje dotyczące jego kompetencji z poziomu wiedzy, umiejętności i postaw (każdy poziom zapisany innym kolorem). 4. Następnie każda grupa prezentuje swojego obywatela wyposażonego w daną kompetencję. 5. Wnioski 6. OU na kartkach zapisują, jakie metody i techniki pracy nauczyciela będą służyć kształtowaniu KK. 7. Podsumowanie: Jak szkoła powinna zadbać, aby uczeń kończąc edukację był wyposażony w KK? -lista 	
13.15 – 14.00	obiad		
Sesja 2 – kompetencje kluczowe			
14.00 – 15.30	Uświadomienie, że kompetencje kluczowe to nie osobny „przedmiot” czy specjalne zajęcia, ale są one sednem uczenia się w szkole i są wszystkie realizowane nie tylko z przypisaniu do poszczególnych	<p>Kompetencje kluczowe w mojej szkole</p> <p>Praca z Podstawą Programową:</p> <p>Przełożenie zapisów z PP na przejawy kształcenia wybranych kompetencji kluczowych podczas lekcji.</p> <p>Rozpoznanie, jak kształcenie KK przejawia się w pracy z uczniami, szczególnie w trakcie realizacji lekcji przedmiotowych.</p> <p>Praca w 4 zespołach</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OU otrzymują i czytają fragment PP (podstawa programowa - preambuła). Każda grupa ma przydzieloną jedną KK <p>Gr. 1 – rozumienie i przetwarzanie informacji Gr. 2 – kompetencje osobiste, społeczne i umiejętność uczenia się Gr. 3 – kompetencje obywatelskie</p>	Materiał podstawa programowa



	przedmiotów, ale w różnych sytuacjach uczenia się w szkole i poza nią	<p>Gr. 4 – kompetencje cyfrowe</p> <p>2. Zadanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> Przeanalizujcie wymagania ogólne z PP matematyki. Wyszukajcie i zaznaczcie wiedzę/umiejętności/postawy uczniów odpowiadające kształceniu przydzielonej kompetencji Zastanówcie się, jaki sposób kształcenia tych kompetencji może przejawiać się podczas lekcji matematyki. Swoje pomysły zapiszcie na plakacie. <p>3. „Gadająca ściana” – OU przechodzą grupami do plakatów innych grup i zapoznają się z nimi, Formułują wnioski wynikające z tej analizy, którymi dzielą się na forum.</p> <p>4. Następnie w tych samych grupach odpowiadają na pytanie: w jaki sposób można w mojej szkole wybrać KK, którą chcemy szczególnie wzmocnić? Kto ma podjąć decyzję w tej sprawie?</p> <p>5. Zebranie pomysłów od każdej z grup, aż do wyczerpania.</p> <p>6. Rozmowa w parach: w jaki sposób chciałabym w swojej szkole rozpocząć pracę nad kształtowaniem KK? Jakie będą moje pierwsze działania? Jakie nauczycieli?</p> <p>7. Prezentacja na forum.</p>	
15.30 – 15.45	przerwa		
Sesja 3 – kompetencje kluczowe			
15.45 – 17.15	Jak kształtować KK?	<p>„Złote kręgi”</p> <ol style="list-style-type: none"> Przybliżenie filozofii „złotych kręgów” – materiał filmowy https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action?language=pl Krótką debatę PO CO? Kształtować kompetencje kluczowe, czyli jak przekonać nauczycieli w swojej radzie pedagogicznej? Podział OU na 4 zespoły. 	Rzutnik



		<p>4. Każdy zespół otrzymuje plakat i losuje jedną kompetencję. Staje się „nauczycielem” jednego przedmiotu.</p> <p>5. Na plakacie rysuje „złote kręgi”. W środku: po co kształtujemy daną kompetencję? kolejny krąg: jak można kształtować daną kompetencję na tym przedmiocie? ostatni krąg: co, czyli czego uczymy, co robimy na lekcjach danego przedmiotu (wiedza).</p> <p>„Wirujące plakaty” - grupy wymieniają się plakatami zgodnie z ruchem wskazówek zegara i kolejna grupa dopisuje odpowiedzi dotyczące kolejnego przedmiotu. Plakaty „wirują” między grupami, aż każda dopisze swoje odpowiedzi i plakat wróci do twórców. Wtedy grupa, która rozpoczęła pracę nad plakatem czyta to, co wpisali inni.</p> <p>6. Trener prosi, aby szczególnie skoncentrować się na wpisach dotyczących tego JAK? Kształtowane są kompetencje kluczowe na lekcjach poszczególnych przedmiotów.</p> <p>Wnioski z ćwiczenia.</p>	Plakaty, markery
17.15 17.30	–	Przerwa	
Sesja 4 – Kompetencje kluczowe			
17.30 19.00	–	<p>World caffe</p> <p>Dyskusja metodą world caffe</p> <p>1. OU podzieleni są na kilkusobowe grupy, które przy stolikach dyskutują na zadane zagadnienie. Każdy stolik wybiera spośród siedzących przy nim osób swego „gospodarza”.</p> <p>2. W trakcie trwania rundy gospodarze nie mogą przenosić się do innego stolika i powinni notować uwagi padające w czasie dyskusji przy stoliku (na plakacie). Po 10 minutach dyskusji następuje zmiana.</p> <p>3. Wszyscy, oprócz gospodarza przenoszą się do innych stolików (uczestnicy starają się podejść do stolika, przy którym siadają osoby, z którymi jeszcze nie pracowali) i zaczynają omawiać inny aspekt. „Gospodarz” zostaje przy swoim stoliku, wprowadza za każdym razem nowych uczestników we</p>	Plakaty, markery

		<p>wnioski poprzedniej grupy. Celem jest jak najlepsze zgłębienie tematu i poznania punktów widzenia jak największej ilości uczestników.</p> <p>4. Na koniec gospodarze stołów krótko przedstawiają wyniki dyskusji. Staramy się nie siadać 2 razy przy tym samym stole!</p> <p>Pytanie do world caffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jakie działania dyrektora mogą sprzyjać kształtowaniu KK? • Jakie korzyści szkole i nauczycielom przynosi kształtowanie KK? • Jakie działania dyrektora mogą wspierać nauczycieli w kształtowaniu KK? • Co zyskują uczniowie dzięki kształtowaniu KK? • Jakie mogą być trudności w kształtowaniu KK? Jak je pokonać? <p>Podsumowanie</p>	
		<p>Podsumowanie dnia</p> <p>Co z dzisiejszych warsztatów było dla mnie najważniejsze?</p>	
Dzień 2, sesja 5 – obserwacja lekcji			
9.00 – 10.30	Doskonalenie umiejętności rozpoznawania sytuacji kształcenia KK w szkole	<p>Przygotowanie się do praktycznego przeprowadzenia obserwacji kształcenia KK w szkole</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Na wprowadzenie rozmowa w parach <ul style="list-style-type: none"> • Jakie są nasze doświadczenia w obserwowaniu kształcenia KK w szkole? • Ile KK warto obserwować podczas jednej lekcji? 2. Rozmowa na forum 	



		<p>Obserwacja lekcji</p> <p>Krok 1 – Przygotowanie arkusza obserwacji lekcji</p> <ol style="list-style-type: none"> Rozmowa w 4 zespołach <ul style="list-style-type: none"> Jak rozumiem kompetencję „porozumiewanie się w języku ojczystym?” (materiał kompetencje kluczowe) Zapis propozycji na plakacie, ewentualne uzupełnienie zapisów Rozmowa – po czym poznamy obserwując lekcje, że KK jest kształcona? (działania nauczyciela i uczniów prowadzących do zdobywania wiedzy, nabywania umiejętności lub prezentowania postaw potrzebnych do porozumiewania się w języku ojczystym)- Ustalają wspólnie: Po czym poznamy, że kształcona jest KK? Co w tym obszarze spodziewam się zobaczyć podczas lekcji? Zapis propozycji na plakacie Wybór kilku wskaźników, to one będą obserwowane podczas lekcji - wybór najważniejszych wskaźników 2 -3. <p>Krok 2 – Obserwacja lekcji (lekcja z you tube, matematyka i język polski)</p> <ol style="list-style-type: none"> Zadaniem OU jest odszukanie w obserwowanych lekcjach sytuacji, w których kształcona jest KK. Zwracają uwagę także na te momenty lekcji, w których KK mogła być kształtowana, a to nie wystąpiło. OU zapisują swoje spostrzeżenia z obserwacji lekcji i przygotowują podsumowanie: <ul style="list-style-type: none"> co widziałem/am? (dowody) czego nie widziałem/am? Co można zrobić inaczej, aby kształtować daną KK? 	<p>materiał kompetencje kluczowe</p> <p>Plakaty, markery</p>
10.30 – 10.45	przerwa		



Sesja 6 – obserwacja lekcji			
10.45 12.15	–	Obserwacja lekcji	<p>Krok 3 – omówienie lekcji, debata grupowa</p> <ol style="list-style-type: none"> OU przygotowują i przedstawiają swoje refleksje po obserwacji lekcji <ul style="list-style-type: none"> Po czym poznaliśmy, że kształtowana była KK? Propozycja zmian w lekcji, aby lepiej kształtować KK Wnioski wynikające z obserwacji lekcji
12.15 12.30	–	przerwa	
Sesja 7 – informacja zwrotna			
12.30 14.00	–	Przygotowanie informacji zwrotnej	<p>Przygotowanie IZ dla nauczyciela po obserwowanej lekcji</p> <ol style="list-style-type: none"> Rozmowa w grupach <ul style="list-style-type: none"> Jakie warunki powinna spełniać dobra, ucząca informacja zwrotna? Jaką IZ chciałbym/abym otrzymać, aby poprawić swoje nauczanie? OP zbiera propozycje od grup – zapis na plakacie, ewentualne uzupełnienie UO w parach przygotowują IZ wg zaproponowanego schematu Symulacja udzielania IZ <ul style="list-style-type: none"> OU pracują w trójkach – podgrywiają udzielanie informacji zwrotnej: jedna osoba jest nauczycielką; druga – udziela IZ; trzecia – obserwuje – co zachęca do poprawy, co blokuje? Po każdej rozmowie omówienie i zmiana. Podsumowanie na forum

		<ul style="list-style-type: none"> Co w IZ pomaga się uczyć/rozwijać? - lista Co blokuje przyjmowanie IZ? 	
14.00 – 14.45	obiad		
Sesja 8 - Obserwacja koleżeńska i spacer edukacyjny			
14.45 – 16.15	Poznanie innych metod wspierających rozwijanie KK	<p>Obserwacja koleżeńska i spacer edukacyjny.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wystąpienie Billa Gatesa pt. Nauczyciele potrzebują konstruktywnych opinii: https://www.ted.com/talks/bill_gates_teachers_need_real_feedback?language=pl&utm_campaign=tedsread&utm_medium=referral&utm_source=tedcomshare 2. Po filmie dyskusja o tym, w jaki sposób informacje zwrotne mogą wpłynąć na pracę nauczycieli. 3. Następnie OP: wspomaganie poprzez obserwację lekcji nie musi być prowadzone tylko przez dyrektora szkoły. Warto zachęcić nauczycieli, aby część odpowiedzialności za wspomaganie w gronie wzięli na siebie wykorzystując metody takie jak obserwacja koleżeńska lub/i spacer edukacyjny. 4. OU czytają tekst o spacerze edukacyjnym. Po przeczytaniu zastanawiają się w parach, czym się różni spacer edukacyjny od klasycznej obserwacji lekcji i co może ona dać nauczycielom. 5. Podsumowanie – film o spacerze edukacyjnym https://www.youtube.com/watch?v=9V9mUkZMvjs oraz film na temat obserwacji koleżeńskiej: https://www.youtube.com/watch?v=ft748n-BfD8 (czas: 3.37 do końca) <p>Następnie dwójki łączą się w czwórki i zastanawiają się, w jaki sposób dyrektorzy mogą wykorzystać oba te narzędzia do wspomagania nauczycieli w kształtowaniu KK u uczniów i jakie korzyści mogą z niego płynąć?</p>	

		(albo wirujące plakaty).	
16.15 16.30	–	przerwa	
Sesja 9			
16.30 18.00	–	<p>Jakie kompetencje powinien posiadać nauczyciel, aby skutecznie kształtować KK u uczniów</p> <p>Jakie kompetencje powinien posiadać nauczyciel, aby kształtować KK</p> <ol style="list-style-type: none"> Praca w zespołach. Każdy zespół otrzymuje po 4-6 pasków papierowych. W zespołach OU rozmawiają o umiejętnościach postawie nauczyciela, które mają znaczenie dla rozwijania kompetencji kluczowych uczniów. Uzgodnione zapisują na paskach. Następnie grupy tworzą wspólnie "słupki procentowe" na podłodze układając rzędy z podobnych pasków – rząd obok rzędu. Najdłuższy rząd na początku od lewej – powstaną „słupki”. W ten sposób po długości rzędów można zauważyć, które elementy były najczęściej wskazywane. Podsumowanie <ul style="list-style-type: none"> • jakiego nauczyciela potrzebujemy, by kształtować kompetencje kluczowe uczniów? • które ze wskazanych kompetencji nauczycielskich są deficytowe, a które często występują u Waszych nauczycieli? • czego potrzebują nauczyciele, by rozwijać w sobie te kompetencje? jak wykorzystać w tym procesowe wspomaganie? • jakie oczekiwania mają dyrektorzy wobec nauczycieli? na czym się skupiają? z czego rozliczają? 	
Dzień 3, sesja 10			
9.00 – 10.30	Jak zwiększać współpracę nauczycieli	<p>Jak dyrektor może wspierać zespoły nauczycielskie na różnych etapach ich funkcjonowania</p> <ol style="list-style-type: none"> OP nawiązuje do przywództwa sytuacyjnego (Blanchard) i omawia/opisuje fazy rozwoju 	



		<p>grupy:</p> <ul style="list-style-type: none">• faza rozpoznania• faza niezadowolenia• faza integracji• faza rezultatów <p>2. Praca w 4 zespołach. Każda grupa zastanawia się, jak dyrektor może wspomagać pracę zespołu nad kształtowaniem KK w zależności od fazy rozwoju? Jakie konkretne działania może podjąć dyrektor? Zapisy na kolorowych paskach papieru, potem przyklejanie na plakacie.</p> <p>3. Prezentacja i omówienie</p>	(żółte paski) (różowe paski) (fioletowe paski) (niebieskie paski)
10.30 – 10.45	przerwa		
Sesja 11 – plan wspomagania, podsumowanie			
10.45 – 13.00	Zaplanowanie wspomagania Podsumowanie	<p>Plan wspomagania</p> <p>1. OP przypomina, jak wygląda plan wspomagania</p> <ul style="list-style-type: none">• rozpoznanie/diagnoza obszaru do rozwoju (kk)• zaplanowanie działań rozwijających kk• realizacja działań prowadzących do wzmocnienia kk• podsumowanie/ewaluacja wspomagania <p>2. Praca indywidualna OU</p> <ul style="list-style-type: none">• Co mogę dać moim nauczycielom? Jakie są moje możliwości i zasoby?• W czym mogę wspomóc pracę nauczycieli w mojej szkole w zakresie kształcenia KK? <p>3. Prezentacja na forum</p> <p>4. OU zastanawiają się, czym dysponują w szkole, jakimi zasobami, na jakie zewnętrzne</p>	<p>Prezentacja PP</p>



		<p>wsparcie mogą liczyć?</p> <p>5. Prezentacja na forum</p> <p>Podsumowanie</p> <p>1. Rozmowa w parach, potem na forum</p> <ul style="list-style-type: none">• Co było nowe?• czego zabrakło?	
--	--	--	--

Program /Scenariusz szkoleniowy zjazd 3

Opole w terminie: 11-13.11.2019 r.

Opracowali: Jolanta Radczyc, Marzena Kowalczyk

Cel ogólny: Przygotowanie kadry kierowniczej szkół/przedszkoli do realizacji procesowego wspomaganie szkół w obszarach związanych z kształceniem kompetencji kluczowych uczniów poprzez zapewnienie im wsparcia szkoleniowo-doradczego.

Cele szczegółowe

Uczestnik szkolenia:

- zna założenia kompleksowego wspomaganie szkół i zadania instytucji systemu oświaty odpowiedzialnych za wspieranie szkół;
- wie, na czym polega zadanie związane z organizacją i prowadzeniem wspomaganie szkół/przedszkoli w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych uczniów;
- dostrzega i rozumie wartości procesowego wspomaganie szkoły;
- wskazuje główne zadania osób zaangażowanych w proces wspomaganie szkoły;
- charakteryzuje proces zmian;
- analizuje czynniki warunkujące wprowadzanie zmiany i wykorzystuje je w procesie wprowadzania zmiany podczas procesowego wspomaganie szkół
- dostosowuje metody motywowania poszczególnych osób do ich potrzeb;
- tworzy harmonogram własnych działań w procesowym wspomaganie;
- jest przygotowany do przeprowadzenia procesowego wsparcia w swojej szkole.

czas	Cel		aktywności
		Sesja 1 – Wstęp. Szkoła/przedszkole jako organizacja ucząca się.	
11:00 – 13.15	Budowanie społeczności uczącej się.		Wstęp – przywitanie, budowanie dobrej atmosfery, przypomnienie treści z poprzedniego zjazdu, przedstawienie celów na ten zjazd (prezentacja PP). Pytanie do OU, czy może już mieli okazję popracować ze swoimi radami



	Refleksja na temat funkcjonowania szkoły/przedszkola jako uczącej się organizacji.	<p>wykorzystując narzędzia/ćwiczenia z pierwszego zjazdu.</p> <p>Szkoła/przedszkole jako organizacja ucząca się</p> <p>Ćwiczenie – jigsaw</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP łączy OU w 5 zespołów. 2. Każdy zespół staje się ekspertem od jednej dyscypliny OUS. Członkowie zespołów w drodze 3. dyskusji formułują odpowiedzi na pytania zawarte pod opisem każdej dyscypliny - Materiał_1. <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jakie najważniejsze cechy przypisuje konkretnej dyscyplinie Senge?</i> • <i>Po czym poznamy, że szkoła działa zgodnie z dyscypliną?</i> • <i>Jakie działania organizacyjne o tym świadczą?</i> • <i>Jakie zachowania nauczycieli i dyrektora są dla tej dyscypliny charakterystyczne?</i> 4. Grupy przygotowują plakaty z odpowiedziami na pytania. Prezentują na forum wyniki swojej pracy. Jeśli to potrzebne, zadają pytania i wyjaśniają wątpliwości. <p>Planowanie wdrożenia modelu organizacji uczącej się</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. W tych samych grupach OU przystępują do kolejnego ćwiczenia. Każda z grup jest grupą liderów w dużej szkole ponadgimnazjalnej, którzy chcą pchnąć swoją szkołę w rozwoju w stronę uczącej się organizacji. OU dla każdej dyscypliny proponują po trzy działania, które zainicjują w swojej szkole, aby uprawdopodobnić rozwój szkoły w danej dyscyplinie organizacji uczącej się. 2. OU nie prezentują swoich działań do 5 dyscyplin, zapisują je na kartkach A4 i przekazują kartkę z własnymi pomysłami kolejnej grupie. Każda grupa udziela informacji zwrotnej ustalając wspólnie, które działania będą zmianą trudną, zasadniczą, a które planowane działania są jedynie kosmetyczna
--	--	---



			<p>lub nawet wcale zmianą nie są. OP proponuje, by OU myśleli o zmianach tak, jakby dotyczyły szkoły, w której pracują.</p> <p>3. Kartki z informacją zwrotną wracają do grup. Można także wybrać inny sposób. Jedna z osób z grupy przechodzi razem z kartką do kolejnej, by wyjaśnić swój punkt widzenia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utworzenie nowych zespołów – każdy przekazuje najistotniejsze informacje o swojej dyscyplinie. Prezentuje odpowiedzi na pytania. • W nowych zespołach – dyskusja nad sformułowanymi odpowiedziami. <p>4. Podsumowanie</p>
13.15 – 14.00	–		Obiad
		Sesja 2 – Procesowe wspomaganie – pierwsze kroki	
14.00 – 15.30	–	Poznanie procesowego wspomagania z perspektywy dyrektora – krok po kroku	<p>Jak przebiega proces wspomagania – krok po kroku?</p> <p>1. OP przygotowuje plakat z kolejnymi krokami procesu wspomagania i zapowiada, że na kolejnych sesjach uczestnicy przejdą krok po kroku wszystkie etapy.</p> <p>Etap 1 Zorganizowanie spotkania RP – informacja o programie, kompetencjach kluczowych oraz zasadach procesowego wspomagania (1,5h rada)</p> <ul style="list-style-type: none"> • OP łączy OU w małe zespoły z danego poziomu edukacyjnego i prosi o przygotowanie na kartach z flipcharta scenariusza spotkania z RP lub opcjonalnie prezentacji pp. <p>Zapoznanie się z pracami po kole i udzielenie na post-itach informacji zwrotnej.</p> <p>1. Podsumowanie - wspólne omówienie, jakie sformułowania są najtrafniejsze, co wzbudza zainteresowanie odbiorców.</p>



15.30 15.45	–			Przerwa
		Sesja 3 – Diagnoza wstępna		
15.45 17.15	–	Jak można przeprowadzić diagnozę w szkole/przedszkolu. Jak zaangażować wszystkich w proces diagnozy.	<p>Jak przeprowadzić diagnozę w mojej szkole?</p> <p>Etap 2</p> <p>Ta część szkolenia zostanie przeprowadzona w formie symulacji</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP (dyrektor/dyrektorka) prezentuje na flipcharcie narzędzie do diagnozy wstępnej – koło kompetencji podzielne na 8 części. 2. OP łączy uczestników w 3-4 osobowe zespoły, które stanowią RP. Zespoły otrzymują opis przypadku (Materiał _2) i na jego podstawie przeprowadzają dyskusję na temat poziomu rozwijania u uczniów KK (otrzymują pytania pomocnicze). Każdy zespół wykreśla koło diagnostyczne. 3. OP zbiera na duże koło na flipcharcie wyniki prosząc o wskazanie dwóch kompetencji najniżej ocenionych. 4. Podsumowanie i wskazanie na tę kompetencję, która zdaniem całej RP wymaga wzmocnienia i podjęcia działań. 5. Podsumowanie - <i>co podoba mi się w takim sposobie prowadzenia diagnozy wstępnej? Jak zrobię to w swojej szkole?</i> 	
17.15 17.30	–			Przerwa



		Sesja 4 – Pogłębiona diagnoza	
17.30 – 19.00	Wprowadzenie Diagnoza pogłębiona		<p>Jak przeprowadzić pogłębioną diagnozę?</p> <p>Etap 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rozmowa w parach – OU zastanawiają się, w jaki sposób można przeprowadzić pogłębioną diagnozę? Po co ją prowadzić? OP zapisuje na plakacie obszar/kompetencję, która została wybrana dzień wcześniej jako ta, która wymaga wzmocnienia. OU pracują w zespołach, tych samych, co poprzedniego dnia. OP zapisuje pierwsze pytanie <i>metaplanu</i> (Materiał_3): Jak jest? OU dyskutują w zespole i na samoprzylepnych kartkach piszą swoje odpowiedzi i przyklepiają na plakacie. OP odczytuje je. Kolejne pytanie: Jak być powinno? (Jak chcemy, żeby było?) – ponownie OU piszą odpowiedzi na samoprzylepnych kartkach. OP odczytuje. Kolejne pytanie: Dlaczego nie jest tak, jak być powinno? (Co sprawia, że nie jest tak, jakbyśmy chcieli, aby było?). OU zapisują odpowiedzi – OP odczytuje. Wnioski – co możemy zrobić, aby było tak, jak być powinno? Dyskusja, zapisanie wniosków na flipcharcie. Podsumowanie – <i>jak OU oceniają metodę metaplanu, jak widzą jej efektywność, jak postrzegają możliwość zastosowania jej w swojej szkole/placówce?</i>
			<p>Podsumowanie dnia</p> <p>Co z dzisiejszych warsztatów było dla mnie najważniejsze?</p>
		Dzień 2, sesja 5 – Cel, jak go sformułować	



9.00 – 10.30	Przypomnienie zasad formułowania celów działania Formułowanie celów w oparciu o model SMART		Zasady formułowania celu Etap 4 <ol style="list-style-type: none"> Rozmowa w parach – jak powinien wyglądać/być sformułowany cel, aby można go było osiągnąć? OP przypomina zasady formułowania celu – Materiał _4 OU w małych zespołach (trójki), formułują cel wynikający z pogłębionej diagnozy, OP zapisuje każdą propozycję na plakacie. OU w dyskusji wybierają ten cel i takie brzmienie, które będzie najlepsze, do przyjęcia przez wszystkich. OP przypomina, że niezbędnym elementem związanym z celem jest określenie wskaźników jego realizacji, czyli: <i>po czym poznamy, że cel osiągnęliśmy?</i> Podkreśla, że poza wskaźnikami ilościowymi warto zadbać także o wskaźniki jakościowe – określające, co będziemy widzieć, słyszeć i czuć po osiągnięciu celu. OU w zespołach dyskutują nad wskaźnikami, proponują ich brzmienie, OP zapisuje je na plakacie. Podsumowanie – jak proces ustalenia/wyboru celu przeprowadzę w mojej szkole?
10.30 – 10.45			Przerwa
		Sesja 6 – Planowanie działań	
10.45 – 12.15	Planowanie działań i wspomaganie Planowanie nadzoru -wspomaganie i waluacji		Jak zaplanować działania? Etap 5 <ol style="list-style-type: none"> OP przypomina/omawia metody, które mogą być wykorzystane do generowania działań – 5Q, analiza pola sił, burza mózgów. Burza mózgów – jakie działania możemy podjąć w szkole, aby zrealizować cel? OP każdy pomysł zapisuje na plakacie.



			<p>3. OP prezentuje metody przydatne w planowaniu działań – wykres Gantta, planowanie z przyszłości, gwiazda pytań – Materiał _3</p> <p>4. Praca w zespołach (tych samych) – przygotowanie planu działań do wyznaczonego celu, zapis na plakacie.</p> <p>5. Prezentacja</p> <p>6. Podsumowanie – <i>jak zaplanuję działania w swojej szkole?</i></p>
12.15 12.30	–		Przerwa
		Sesja 7 – Plan wspomagania	
12.30 14.00	–	Jak zaplanować plan wspomagania?	<p>Jak zaplanować plan wspomagania?</p> <p>1. OU pracują w tych samych zespołach i planują wspomaganie dla „swojej” szkoły – uzupełniają przykładową tabelę.</p> <p>2. OU zastanawiają się, w jaki sposób plan wspomagania włączyć do planu nadzoru pedagogicznego. Prezentacja na forum.</p>
14.00 14.45	–		Obiad
		Sesja 8 – Monitorowanie	
14.45 16.15	–	Poznanie sposobów i narzędzi do monitorowania działań	<p>Monitorowanie – jak to robić?</p> <p>1. Rozmowa w parach – <i>co i jak monitoruję w mojej szkole?</i></p> <p>2. OP przypomina czym jest monitorowanie i jakie jest jego znaczenie w procesie wspomagania.</p>



			<p>Przypomina o sposobach monitorowania.</p> <p>3. OU w zespołach zastanawiają się, w jaki sposób mogą monitorować zaplanowane działania, jak często itp.</p> <p>4. Podsumowanie</p>
16.15 16.30	–		Przerwa
Sesja 9 - Jak motywować innych do działania			
16.30 18.00	–		<p>Jak motywować i wspierać podczas wdrożenia – jak to robić, z czego korzystać?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rozmowa w parach – <i>jak motywuję swoich nauczycieli? Co jest skuteczne?</i> 2. Action learning jako metoda pracy rady pedagogicznej oraz forma wsparcia nauczycieli – OP z ochotnikami przeprowadza rozmowę metodą AL. 3. OU w dwóch grupach przeprowadzają sesję AL. 4. Podsumowanie <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jak czuliście się w trakcie sesji?</i> • <i>W jaki sposób można zorganizować grupy uczące się w szkole/przedszkolu?</i> • <i>Jak jest moja rola w organizowaniu takich grup?</i> • <i>Jak wykorzystać narzędzia coachingowe do pracy z nauczycielami</i> <p>Alternatywa – model GROW (Materiał_5)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP wyjaśnia, że sposobem na dawanie autonomii i dążenie do mistrzostwa w tym, co robimy jest stosowanie coachingu w procesie realizowania zadań. OP krótko omawia zasady coachingu i prezentuje model GROW. 2. OP proponuje ćwiczenie w parach. Każda osoba z pary raz jest „klientem” i raz coachem. Jako klient: wybierz jedną sytuację, którą chcesz omówić. Jako coach: przeprowadź „klienta” stosując technikę GROW. Potem zmiana. 15 min. na osobę.



			<p>3. Podsumowanie –</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>jak się czuliście jako klienci?</i> • <i>jak się czuliście jako coachowie?</i> • <i>jak oceniacie przydatność coachingu we wprowadzaniu zmiany?</i> • <i>Jaka jest przewaga stosowania pytań nad dawaniem poleceń?</i> <p><i>Czy dla wszystkich jest to tak samo dobre? (tu można przypomnieć teorię Blancharda – przywód</i></p>
			Dzień 3, sesja 10 – Ewaluacja procesu wspomagania
9.00 – 10.30			<p>Jak poprowadzić ewaluację, aby nie była tylko formalnym zabiegiem, a dała nam wnioski i rekomendacje do pracy?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP prezentuje/przypomina alternatywne metody ewaluacji. 2. Podsumowanie może być też formą ewaluacji, jeśli przeprowadzimy ją w formie sesji plakatowych, zapraszając wszystkich interesariuszy procesu zmiany – nauczycieli, uczniów, rodziców, pracowników obsługi i administracji. Można wykorzystać do tego dyskusję zogniskowaną. Najpierw każda z grup w oddzielnym pomieszczeniu, prowadzona przez moderatora, odpowiada na pytania (pytania dla poszczególnych grup można nieco zmodyfikować, ale powinny dotyczyć faktów, emocji, rozwiązań i decyzji): <ul style="list-style-type: none"> • Fakty: Co się wydarzyło? Jak przebiegał proces wspomagania? • Emocje: Z czego jesteśmy zadowoleni? Co nam się podobało? Co poszło nie tak, jak planowaliśmy? Jakie były tego konsekwencje? • Rozwiązania: Czego nauczyło nas to doświadczenie? Jakie wnioski z tego płyną? • Decyzje: Co zrobimy inaczej następnym razem? Jak to doświadczenie wykorzystamy w przyszłości? 3. Następnie wszystkie grupy spotkają się w jednej sali i przedstawiają wyniki swojej pracy. Wspólnie wypracowują wnioski do działań w roku następnym. 4. Podsumowanie - <i>jak mogę to przeprowadzić w mojej szkole, jaka jest moja rola na tym etapie?</i>



10.30 10.45	–			Przerwa
		Sesja 11 – Zmiana		
10.45 13.00	–	Poznanie skutecznych zasad wprowadzania zmiany w szkole/przedszkolu		<p>Zasady wprowadzenie zmiany</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP przypomina, że celem szkolenia jest przygotowanie się OU do przeprowadzenia swojego zespołu przez procesowe wspomaganie, które ma przynieść trwałą zmianę jakościową, w roli lidera – przywódcy edukacyjnego. 2. OP prezentuje 8 kroków wprowadzania zmiany wg. Kottera. Na ścianach (lub stołach) umieszcza przygotowane wcześniej plakaty – każdy krok to jeden plakat. Prosi uczestników, aby w formie World Cafe (można też użyć techniki wirujących plakatów) wpisali na każdym z nich, jakie działania można podjąć w szkole (placówce oświatowej) na każdy z tych etapów. 3. Następnie wieszamy plakaty obok siebie na ścianie i kolejno je omawiamy. Ważna jest wymiana pomysłów, doświadczeń. To ćwiczenie ma charakter podsumowania całego szkolenia. Warto tu odwoływać się do tego, o czym była mowa przez kolejne zjazdy, podkreślając rolę dyrektora jako przywódcy. 4. OU pracują indywidualnie nad harmonogramem własnych działań – OP rozdaje propozycje formatki do stworzenia takiego harmonogramu 5. Podsumowanie - formę podsumowania OP może dobrać do grupy. Ważne jest, aby podsumowanie koncentrowało się wokół kształtowania postawy przywódcy edukacyjnego.