

NUMER GRUPY SZKOLENIOWEJ: Gr 1 Opole

MIEJSCE SZKOLENIA: Opole

DATY ZJAZDÓW: 04-06.02.2019r, 18-20.02.2019r, 04-06.03.2019r;

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 1 Opole** na podstawie ramowego programu szkoleniowego opracowanego w ramach projektu „Profesjonalny system wspomagania opolskich szkół” dostosowany do zdiagnozowanych potrzeb uczestników.

Trenerzy:

1. Trener wiodący: Mirosław Krajewski
2. Trener wspierający: Marzena Kowalczyk

Projekt: „Profesjonalny system wspomagania szkół z woj. Opolskiego”
Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Program /Scenariusz szkoleniowy zjazd 1

Opole w terminie: 04-06.02.2019r.

Opracowali: Mirosław Krajewski, 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 godzin +2 godziny z modułu Wspomaganie + 4 godziny z modułu Kompetencje Kluczowe

Cel ogólny:

Zapoznanie uczestników z koncepcją przywództwa edukacyjnego jako stylu wspierającego rozwój kompetencji kluczowych uczniów i nauczycieli. Diagnoza osobistych kompetencji przywódczych uczestników szkolenia i określenie ścieżki rozwoju w obszarze wspomagania. Określenie osobistego celu udziału w projekcie.

Cele szczegółowe:

Uczestnik szkolenia:

1. Wyjaśnia czym jest przywództwo i różnice pomiędzy przywództwem a zarządzaniem.
2. Omawia podstawowe modele przywództwa.
3. Wymienia cechy lidera oraz analizuje wpływ tych cech na zachowania ludzi w organizacji.
4. Wyjaśnia rodzaje kultur organizacyjnych określonych przez Frederica Laloux oraz wskazuje konsekwencje funkcjonowania szkoły opartej na danej kulturze.
5. Dostrzega specyfikę własnej kultury organizacyjnej szkoły w odniesieniu do modelu Frederica Laloux'a.
6. Wyjaśnia model przywództwa edukacyjnego i wskazuje elementy specyficzne dla edukacji i właściwe każdemu modelowi przywództwa.
7. Wskazuje podstawowe kompetencje przywódcze.
8. Wskazuje rolę wizji i misji w przywództwie oraz wpływ świadomości i uwewnętrznienia wizji i misji organizacji na zachowania jej członków.
9. Wyjaśnia rolę przywódcy w tworzeniu zespołu i motywowaniu do działań.
10. Wyjaśnia rolę dyrektora szkoły jako osoby modelującej zachowania członków społeczności (uczenie się przez powielanie wzorca zachowań).
11. Opisuje zależności pomiędzy poziomami funkcjonowania szkoły – misją i wizją, wartościami, umiejętnościami i zachowaniami członków społeczności i podejmowanymi przez nich działaniami oraz organizacją przestrzeni (środowiska).

Projekt: „Profesjonalny system wspomagania szkół z woj. Opolskiego”
Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

12. Uczestnik diagnozuje własny styl przywództwa i planuje własną ścieżkę rozwoju w oparciu o tę diagnozę.

Czas	Cele	Przebieg	Materiały, uwagi
Dzień 1 - Sesja 1			
11:00 – 13:15	<p>Wprowadzenie do projektu</p> <p>Poznanie całego projektu, celów szkolenia, zadań, wstępnego harmonogramu do 2019 roku.</p> <p>Integracja i ustalenie zasad pracy podczas szkoleń.</p>	<p>1. Powitanie i integracja: przedstawienie się trenera, przedstawienie się uczestników – formuła dowolna z prośbą OP o podzielenie się doświadczeniem bycia liderem (przywódcą, szefem, osobą zarządzającą).</p> <p>2. Omówienie głównych założeń i celów projektu formuła dowolna z prośbą trenera o podzielenie się wiedzą i doświadczeniami związanymi z byciem liderem (przywódcą, szefem, osobą zarządzającą, kierująca innymi ludźmi).</p> <p>3. Potrzeby uczestników/ potencjał uczestników/ obawy uczestników. OP rysuje na flipcharcie drzewo/balon. Prosi uczestników, aby na kartkach post-it (trzy kolory) napisali: jaki jest ich potencjał (coś, co nas unosi) (te kartki wieszają na koronie drzewa/czasza balonu), jakie są ich potrzeby (te kartki wieszają na pniu drzewa/kosz balonu) i jakie są ich obawy (te wieszają pod drzewem/balast w balonie – mają symbolizować spadające listki). W ten sposób OP zbiera dane nt. profilu grupy. Trener kategoryzuje zapisy na kartkach, podsumowuje.</p> <p>4. Wypracowanie wspólnych zasad pracy: OP proponuje punkty kontraktu, konsultuje je z grupą.</p> <p>5. Ćwiczenie: Cytaty o przywództwie</p> <p>OP prezentuje slajd z cytatami o przywództwie (bez podawania autorstwa). Zadaniem uczestników jest zapoznać się z cytatami i wybrać jeden, który ich zdaniem odnosi się do celów szkolenia i rozumienia roli przywództwa w edukacji. Następnie każdy (lub chętni) podczas rundy bez przymusu podaje swój wybór i uzasadnia go.</p> <p>Na koniec prowadzący przekazuje uczestnikom ksero ze wszystkimi cytatami i ich autorami. (Materiał_1_1).</p> <p>5. Podsumowanie</p> <p>Dyskusja</p> <ul style="list-style-type: none"> Czym jest przywództwo, jak można je rozumieć w edukacji? 	Prezentacja PP



Dzień 1 - Sesja 3 – Kompetencje kluczowe			
15.45 – 17.15	<p>Interpretacja i zrozumienie kompetencji jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw.</p> <p>Scharakteryzowanie kompetencji kluczowych zgodnie z Zaleceniami Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie.</p>	<p>Kompetencje kluczowe</p> <p>1. Wstęp do kompetencji – co to jest kompetencja? Na połączonych arkuszach flipcharta OP pisze hasło „kompetencje”. Następnie OU w małych grupach na paskach papieru („promyczkach”) zapisują swoje skojarzenia, wiedzę itp. Potem kolejno grupy przyklejają - jedna grupa - jeden pasek, potem następna itd. Jeśli mają to samo, to promyczek się wydłuża. W trakcie odczytywania skojarzeń poszczególnych grup, trener uważnie śledzi zapisy (komentuje, wyprowadza z błędu, jeśli potrzeba itd.). Zatwierdzone paski zostają doklejane do flipcharta tworząc tym samym wiele promyków od głównego zagadnienia.</p> <p>W podsumowaniu OP podkreśla, że podstawowy wymiar kompetencji to wiedza-umiejętności-postawa.</p> <p>2. Czym są kompetencje kluczowe?</p> <p>3. Ćwiczenie: „Kompetencje kluczowe w praktyce”.</p> <p>FILM</p> <p>Instrukcja do ćwiczenia znajduje się w Materiał_1_4</p> <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 poradziliście? • Jakimi kompetencjami musieliście wykazać się, aby wykonać to zadanie. <p>4. 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</p>	<p>Prezentacja PP</p> <p>Materiał_1_4</p>



		kompetencji korzystali, budując mosty. Materiał_1_5	
		<p>4. Podsumowanie ćwiczenia</p> <p>Podkreślenie przed jakim zadaniem stoją nauczyciele:</p> <p>Na każdym etapie edukacyjnym i każdym przedmiocie odpowiadamy za przygotowanie uczniów do uczenia się przez całe życie i samodzielności w życiu dorosłym.</p> <p>Zwrócenie uwagi, że model absolwenta powinien być zbudowany w oparciu o kompetencje kluczowe i wynikającą z nich wiedzę, umiejętności, postawy.</p>	
17.15 – 17.30 Przerwa kawowa			
Dzień 1 - Sesja 4 – Kompetencje kluczowe			
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"> OP omawia poziomy Diltsa (Materiał_1_6) OU pracują w parach, na podstawie pytań ustalają misję/wizję dla swojej szkoły Następnie na forum prowadzi dyskusję w oparciu o pytania zawarte w materiale Materiał_1_7 <p>4. Podsumowanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> jak jest u mnie w szkole? na jakim etapie budowy szkoły marzeń kształcącej kompetencje kluczowe jestem? 	Materiał_1_6 Materiał_1_7
		<p>Podsumowanie dnia</p> <p>Podczas dzisiejszego spotkania ważne i użyteczne dla mnie było...</p>	
19.00 Kolacja			
Dzień 2 – Sesja 5 – Dyrektor jako przywódca edukacyjny			
09.00 – 10.30	Refleksja uczestników nad podobieństwami i różnicami przywództwa	<p>1. Zadanie na dobry początek:</p> <p>Co dobrego zdarzyło mi się dzisiaj rano?</p>	



	<p>różnych organizacjach i przywództwa edukacyjnego.</p> <p>Autodiagnoza własnych zasobów jako przywódcy edukacyjnego.</p> <p>Poznanie własnego motywacyjnego DNA.</p>	<p>2. OP prezentuje uczestnikom wystąpienie z TED Lindy Cliaty-Wayman „Jak naprawić zepsutą szkołę? Dowodzić bez strachu i mocno kochać.” Film traktujemy jako studium przypadku.</p> <p>https://www.ted.com/talks/linda_cliatt_wayman_how_to_fix_a_broken_school_lead_fearlessly_love_hard?language=pl</p> <p>3. Omówienie</p> <ul style="list-style-type: none"> • jaką rolę odegrała dyrektorka? • co mógłbym od niej wziąć do mojej szkoły? • co zrobiłabym inaczej w mojej szkole? <p>4. OP proponuje indywidualną rozsypankę - przyporządkuj zwroty, które charakteryzują Twoją rolę w szkole jako dyrektora. Materiał_1_8 pociąć na paski.</p> <p>Potem pokazujemy na slajdzie tabelę i każda osoba robi sobie diagnozę co ma z przywództwa z co z zarządzania.</p> <p>5. Runda bez przymusu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zaskoczyło mnie ... • Wiem, że potrzebuję • Zdziwiłam się... • Mogę... <p>OP może odnieść się do ćwiczenia z początku dnia – jak widzą siebie dyrektorzy/dyrektorki. Co widzą teraz?</p> <p>6. Na koniec można „zdiagnozować? - Linde - czego u niej było więcej: zarządzania i przywództwa?</p> <p>7. Praca własna z lekturą. Na zakończenie tej części sesji OP rozdaje materiał do samodzielnej lektury:</p> <p>Materia_1_9 Przywództwo edukacyjne</p>	<p>Materiał_1_8</p> <p>Materia_1_9</p>
--	--	---	--



10.30 – 10.45 Przerwa kawowa			
Dzień 2 – Sesja 6 - Dyrektor jako przywódca edukacyjny			
10.45 – 12.15		<p>1. Motywacja lidera – moje motywacyjne DNA</p> <p>OP 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 gaśnie? <p>Następnie przedstawia koncepcję motywacyjnego DNA Tamary Lowe. Po omówieniu podstawowych założeń, trener proponuje wypełnienie przez OU profilu motywacyjnego (testu) – Materiał_1_10</p> <p>Po wypełnieniu testu, każdy OU otrzymuje opis wyników – Materiał_1_11</p> <p>Następnie OU 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>OP 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? 	<p>Materiał_1_10</p> <p>Materiał_1_11</p>

		<ul style="list-style-type: none"> Jakie wnioski wyciągacie dla siebie w kontekście dbania o swoją motywację? Jakie wnioski wyciągacie w kontekście motywowania innych? 	
12.15 – 12.30 Przerwa			
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>	<p>1. Wprowadzenie: Motywację wspierają relacje, czyli postawa lidera uczącego się, potrzebna jest zmiana języka w szkole.</p> <p>2. OP prezentuje Materiał_1_12 Postawa lidera. Myślenie pytaniami, odnosi się do własnego doświadczenia. Prosi OU, aby indywidualnie:</p> <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 <p>3. Omówienie doświadczenia.</p> <p>4. OP inicjuje i moderuje dyskusję zadając pytania:</p> <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>	Materiał_1_12
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</p>	<p>1. OP zaprasza OU do ćwiczenia:</p> <p>Obejrzyj z uczestnikami fragment filmu „Zakonnica w przebraniu” (od 42 minuty – od rozmowy Whoopi Goldberg z siostrą przełożoną do momentu występu chóru w kościele). Link do filmu: https://www.cda.pl/video/11903743</p> <p>Poproś uczestników, aby oglądając zwrócili uwagę na to, jakie strategie zarządzania wykorzystwała W. Goldberg.</p> <p>2. Rozmowa w parach</p>	



	zachowania członków społeczności (uczenie się przez powielanie wzorca zachowań).	<ul style="list-style-type: none"> • co zwróciło moją uwagę? <p>3. Rozmowa na forum</p> <p>Trener wypisuje zaobserwowane strategie działania (zarządzania).</p> <p>4. Podsumowanie</p> <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 wizualizacji. • 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			



Dzień 2 – Sesja 9 – Dyrektor jako przywódca edukacyjny			
16.30 – 18.00	Ujawnienie postaw osób w sytuacji postrzeganej jako rywalizacyjna. Rola przywódcy	<p>Umiejętności przywódcy - tworzenie zespołu</p> <p>1. Ćwiczenie „kładka” (30 min.)</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>OP dzieli OU na dwa zespoły. Przygotowuje „kładkę”, po której będą się poruszały OU.</p> <p>Zespoły stają na „kładce” naprzeciwko, twarzami do siebie, zostawiając jedno puste pole na środku, oddzielające zespoły (można je zaznaczyć „X”).</p> <p>OP 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 przesuwac 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 kartki) 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>OP 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>9 kartek A4 , taśma do przyklejenia do podłogi</p> <p>Odległości pomiędzy dwoma „szczeblami” powinny być takie, żeby swobodnie mógł się zmieścić jeden uczestnik.</p>

		<p>2. Omówienie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jak wyglądało przygotowanie w grupach? Jakież pojawiały 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? • Jaka jest rola przywódcy w tworzeniu efektywnych zespołów? <p>3. Podsumowanie</p>	
18.00 Kolacja			
Dzień 3 – sesja 10 – Dyrektor jako przywódca edukacyjny			
09.00 – 10.30	<p>Wyjaśnienie 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 Laloux¹</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP prezentuje wystąpienie Andrzeja Bliklego na temat turkusowych organizacji. 2. Następnie w grupach OU zastanawiają się, co ważnego, wartego zapamiętania usłyszeli. 3. W tych samych grupach OU czytają Materiał_1_13. OU 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? 4. Rozmowa na forum <ul style="list-style-type: none"> • Jakież różne obszary w „barwnego” modelu Laloux'a funkcjonują w mojej szkole? • Jakież widzą możliwości funkcjonowania polskich szkół jako turkusowych organizacji? 5. W tych samych grupach 	Materiał_1_13

¹ Na podstawie książki: Frederic Laloux „Pracować inaczej”, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2015



		<ul style="list-style-type: none"> Jakie kroki należałoby podjąć, aby rozwijać w swojej szkole turkusową organizację? Jaki model przywództwa jest potrzebny turkusowym organizacjom? <p>6. Prezentacja wyników pracy w grupach, dyskusja na forum.</p> <p>7. Podsumowanie</p> <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 – OU na kartce A4 rysują koło i dzielą je na 8 części.</p> <p>Krok 1: OU wypisują 8 kompetencji, które są im potrzebne by być dyrektorem – przywódcą, a następnie każdą wpisują do jednej części koła.</p> <p>Krok 2: OU przechodząc przez wszystkie kompetencje, zadają sobie pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> co rozumiesz pod kompetencją x? 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)? 	

	<ul style="list-style-type: none">co to dla Ciebie oznacza? (jak chcesz rozwinąć daną kompetencję?) <p>Krok 3: Kiedy wszystkie kompetencje będą już ocenione przez OU 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 to tzw. punkt przyłożenia dźwigni.</p> <p>Krok 5: Istotne jest, aby OU po refleksjach, związanych z wypełnianiem 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 x?Co będzie Twoim pierwszym krokiem?Do kiedy chcesz to osiągnąć?Co będzie Twoim kolejnym krokiem?Jakie możesz napotkać przeszkody w realizacji poszczególnych kroków?Jak możesz poradzić sobie z przeszkodami? <p>2. Podsumowanie 1 zjazdu</p> <p>OP podsumowuje cały zjazd. Przypomina tematy sesji. Prosi OU 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 podejmiesz działania, żeby rozwinąć się w zakresie kompetencji x?</p> <p>4. Na forum na zakończenie rundka:</p>	
--	---	--



		Co zmienię, co zmodyfikuję? Lub Z czego zrezygnuję?	
		5. Podsumowanie szkolenia – ewaluacja	
13.00	Obiad		

Program /Scenariusz szkoleniowy zjazd 2

Opole w terminie: 18-20.02.2019r

Opracowali: Mirosław Krajewski, 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.

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):

- charakteryzuje kompetencje kluczowe zgodnie z Zaleceniami Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie,
- opisuje rolę szkoły w kształtowaniu kompetencji kluczowych uczniów,
- podaje przykłady, wskazujące na konieczność kształtowania umiejętności kluczowych u uczniów,
- wyjaśnia znaczenie ponad przedmiotowego i interdyscyplinarnego charakteru kompetencji kluczowych,
- 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 1. 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). 2. Następnie każda grupa prezentuje swojego obywatela wyposażonego w daną kompetencję. 3. Wnioski 4. OU na kartkach zapisują, jakie metody i techniki pracy nauczyciela będą służyć kształtowaniu KK. 5. Podsumowanie: Jak szkoła powinna zadbać, aby uczeń kończąc edukację był wyposażony w KK?	Prezentacja PP
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	Kompetencje kluczowe w mojej szkole Przełożenie zapisów z PP na przejawy kształcenia wybranych kompetencji kluczowych podczas lekcji. Rozpoznanie, jak kształcenie KK przejawia się w pracy z uczniami, szczególnie w trakcie realizacji lekcji przedmiotowych. Praca w 4 zespołach 1. OU otrzymują i czytają fragment PP (materiał 2_1 – podstawa programowa). Materiał zawiera wymagania ogólne. 2. Każda grupa ma przydzieloną jedną KK Gr. 1 – porozumiewanie się w języku ojczystym	Materiał 2_1 – podstawa programowa



		<p>przedmiotów, ale w różnych sytuacjach uczenia się w szkole i poza nią</p> <p>Gr. 2 – umiejętność uczenia się Gr. 3 – kompetencje społeczne i obywatelskie Gr. 4 – kompetencje informatyczne</p> <p>3. 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, w jaki sposób kształcenia tych kompetencji może przejawiać się podczas lekcji matematyki. Swoje pomysły zapiszcie na plakacie. <p>4. „Gadająca ściana” – OU przechodzą grupami do plakatów innych grup i zapoznają się z nimi, Formułują wnioski/wniosek wynikające z tej analizy, którymi dzielą się na forum.</p> <p>5. 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>6. Zebranie pomysłów od każdej z grup, aż do wyczerpania.</p> <p>7. Rozmowa w parach: w jaki sposób chciałabym w swojej szkole rozpocząć pracę nad kształtowaniem KK? Jakie będą moje pierwsze działania? Jakie nauczycieli?</p> <p>8. Prezentacja na forum.</p>	
15.30 – 15.45	przerwa		
Sesja 3 – kompetencje kluczowe			
15.45 – 17.15	Jak kształtować KK?	<p>Jak kształtować KK na różnych przedmiotach.</p> <ol style="list-style-type: none"> Podział OU na 8 zespołów „przedmiotowych”, np. Matematyka, język polski, biologia, wychowanie fizyczne.. Każdy zespół otrzymuje plakat i jedną kompetencję. Staje się „nauczycielem” jednego przedmiotu. 	



		<p>3. Każdy zespół zastanawia się i zapisuje sposoby (metody, formy pracy), jakie mogą być wykorzystane na „jego” przedmiocie, aby kształtować każdą kompetencję.</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>4. 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>	
17.15 – 17.30	Przerwa		
Sesja 4 – Kompetencje kluczowe			
17.30 – 19.00	World caffe	<p>Dyskusja metodą world caffe</p> <ol style="list-style-type: none"> OU podzieleni są na kilkusobowe grupy, które przy stolikach dyskutują na zadane zagadnienie. Każdy stolik wybiera spośród siedzących przy nim osób swego „gospodarza”. 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. 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 wnioski poprzedniej grupy. Celem jest jak najlepsze zgłębienie tematu i poznania punktów widzenia 	Plakaty, markery



		<p>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> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kto w środowisku lokalnym może być naszym sprzymierzeńcem w kształtowaniu KK? 2. Jak przekonać nauczycieli do stosowania metod kształtujących KK? 3. Co i kto może być przeszkodą w kształtowaniu KK? 4. Jak przeciwdziałać przeszkodom? 5. Jak zyskiwać sojuszników w szkole? 6. Jakie działania dyrektora mogą sprzyjać kształtowaniu KK? 7. Jakie korzyści szkole i nauczycielom przynosi kształtowanie KK? <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> <p>1. Rozmowa w parach</p>	



		<ul style="list-style-type: none"> Jakie są nasze doświadczenia w obserwowaniu kształcenia KK w szkole? Ile KK warto obserwować podczas jednej lekcji? <p>2. Rozmowa na forum</p> <p>Obserwacja lekcji</p> <p>Krok 1 – Przygotowanie arkusza obserwacji lekcji</p> <p>1. Rozmowa w 4 zespołach</p> <ul style="list-style-type: none"> Jak rozumiem kompetencję „porozumiewanie się w języku ojczystym?” (materiał 2_2 kompetencje kluczowe) <p>2. Zapis propozycji na plakacie, ewentualne uzupełnienie zapisów</p> <p>3. 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?</p> <p>4. Zapis propozycji na plakacie</p> <p>5. Wybór kilku wskaźników, to one będą obserwowane podczas lekcji</p> <p>Krok 2 – Obserwacja lekcji</p> <p>1. 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.</p> <p>2. OU zapisują swoje spostrzeżenia z obserwacji lekcji i przygotowują podsumowanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> co widziałem/am? (dowody) czego nie widziałem/am? 	<p>materiał 2_2 kompetencje kluczowe</p>
--	--	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> Co można zrobić inaczej, aby kształtować daną KK? 	
10.30 10.45	–	przerwa	
Sesja 6 – obserwacja lekcji			
10.45 12.15	–	Obserwacja lekcji Krok 3 – omówienie lekcji <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 Pozostałe grupy uzupełniają refleksje Wnioski wynikające z obserwacji lekcji 	
12.15 12.30	–	przerwa	
Sesja 7 – informacja zwrotna			
12.30 14.00	–	Przygotowanie informacji zwrotnej Przygotowanie IZ dla nauczyciela po obserwowanej lekcji <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? 	

		<p>2. OP zbiera propozycje od grup – zapis na plakacie, ewentualne uzupełnienie</p> <p>3. UO w parach przygotowują IZ wg zaproponowanego schematu</p> <p>4. Symulacja udzielania IZ</p> <ul style="list-style-type: none"> OU pracują w trójkach: jedna osoba jest nauczycielką; druga – udziela IZ; trzecia – obserwuje – co zachęca do poprawy, co blokuje? Po każdej rozmowie omówienie i zmiana. <p>5. Podsumowanie na forum</p> <ul style="list-style-type: none"> Co w IZ pomaga się uczyć/rozwijać? 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> <p>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</p> <p>2. Po filmie dyskusja o tym, w jaki sposób informacje zwrotne mogą wpłynąć na pracę nauczycieli.</p> <p>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.</p> <p>4. OU czytają tekst o spacerze edukacyjnym. Po przeczytaniu zastanawiają się w parach, czym</p>	



		<p>się różni spacer edukacyjny od klasycznej obserwacji lekcji i co może ona dać nauczycielom.</p> <p>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> <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>	
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 wspólny „diagram” na podłodze układając rzędy z podobnych pasków - rząd nad rzędem. Najdłuższy rząd na dole - powstanie <i>piramida</i>. 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? 	



		<ul style="list-style-type: none"> • 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	Jak dyrektor może wspierać zespoły nauczycielskie na różnych etapach ich funkcjonowania <ol style="list-style-type: none"> 1. OP nawiązuje do przywództwa sytuacyjnego (Blanchard) i omawia/opisuje fazy rozwoju grupy: <ul style="list-style-type: none"> • faza rozpoznania • faza niezadowolenia • faza integracji • faza rezultatów 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? Zapis na plakacie 3. Prezentacja i omówienie 	
10.30 – 10.45	przerwa		
Sesja 11 – plan wspomagania, podsumowanie			
10.45 – 13.00	Zaplanowanie wspomagania Podsumowanie	Plan wspomagania <ol style="list-style-type: none"> 1. OP przypomina, jak wygląda plan wspomagania <ul style="list-style-type: none"> • rozpoznanie/diagnoza obszaru do rozwoju (kk) • zaplanowanie działań rozwijających kk 	



		<ul style="list-style-type: none">• przeprowadzenie działań prowadzących do wzmocnienia kk• podsumowanie/ewaluacja wspomagania <ol style="list-style-type: none">2. Praca indywidualna OU <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? <ol style="list-style-type: none">3. Prezentacja na forum4. OU zastanawiają się, czym dysponują w szkole, jakimi zasobami, na jakie zewnętrzne wsparcie mogą liczyć?5. Prezentacja na forum <p>Podsumowanie</p> <ol style="list-style-type: none">1. Rozmowa w parach <ul style="list-style-type: none">• Co było nowe?• czego zabrakło?	
--	--	--	--

Program /Scenariusz szkoleniowy zjazd 3

Opole w terminie: 04-06.03.2019r.

Opracowali: Mirosław Krajewski, 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.

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:

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

czas	cel	aktywności	Metody, materiały, uwagi



Sesja 1 – Wstęp. Szkoła/przedszkole jako organizacja ucząca się.			
11:00 – 13.15	<p>Budowanie społeczności uczącej się.</p> <p>Refleksja na temat funkcjonowania szkoły/przedszkola jako uczącej się organizacji.</p>	<p>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.</p> <p>Szkoła/przedszkole jako organizacja ucząca się</p> <p>Ćwiczenie – jigsaw</p> <ol style="list-style-type: none"> OP łączy OU w 5 zespołów. Każdy zespół staje się ekspertem od jednej dyscypliny OUS. Członkowie zespołów w drodze 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> Grupy przygotowują plakaty z odpowiedziami na pytania. Prezentują na forum wyniki swojej pracy. Jeśli to potrzebne, zadają pytania i wyjaśniają wątpliwości. Podsumowanie 	<p>Prezentacja PP</p> <p>Materiał_1</p>
13.15 – 14.00	obiad		
Sesja 2 – Procesowe wspomaganie – pierwsze kroki			
14.00 – 15.30	Poznanie procesowego	Jak przebiega proces wspomagania – krok po kroku?	



	wspomagania z perspektywy dyrektora – krok po kroku	<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> <p>1. Przedstawienie przez Trenera zasad przeprowadzenia analizy SWOT. Dokonanie analizy SWOT. Określenie jakie obszary pracy szkoły mogą być obszarami do rozwoju.</p> <p>2. Podsumowanie</p> <ul style="list-style-type: none"> Jak może przebiegać to w mojej szkole? Jaka jest rola dyrektora na tym etapie pracy? <p>3. OP (dyrektor/dyrektorka) prezentuje na flipcharcie narzędzie do diagnozy wstępnej – koło kompetencji podzielne na 8 części.</p>	Materiał _2



		<p>4. 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.</p> <p>5. OP zbiera na duże koło na flipcharcie wyniki prosząc o wskazanie dwóch kompetencji najniżej ocenionych.</p> <p>6. Podsumowanie i wskazanie na tę kompetencję, która zdaniem całej RP wymaga wzmocnienia i podjęcia działań.</p> <p>7. Podsumowanie - <i>co podoba mi się w takim sposobie prowadzenia diagnozy wstępnej? Jak zrobić to w swojej szkole?</i></p>	
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 proponuje pracę metodą „rybiego szkieletu”, wyjaśnia metodę, jeśli jest taka potrzeba. 	<p>Plakaty, markery</p> <p>Materiał_3</p>



		<p>5. OU pracują w zespołach, każdy zespół wypełnia „rybi szkielet”.</p> <p>6. Omówienie plakatów.</p> <p>7. Podsumowanie – <i>jak OU oceniają metodę rybiego szkieletu, jak widzą jej efektywność, jak postrzegają możliwość zastosowania jej w swojej szkole/placówce?</i></p>	
		<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	<p>Zasady formułowania celu</p> <p>Etap 4</p> <p>1. Rozmowa w parach – <i>jak powinien wyglądać/być sformułowany cel, aby można go było osiągnąć?</i></p> <p>2. OP przypomina zasady formułowania celu – Materiał _4</p> <p>3. OU w małych zespołach (trójki), formułują cel wynikający z pogłębionej diagnozy, OP zapisuje każdą propozycję na plakacie.</p> <p>4. OU w dyskusji wybierają ten cel i takie brzmienie, które będzie najlepsze, do przyjęcia przez wszystkich.</p> <p>5. 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.</p> <p>6. OU w zespołach dyskutują nad wskaźnikami, proponują ich brzmienie, OP zapisuje je na plakacie.</p> <p>7. Podsumowanie – <i>jak proces ustalenia/wyboru celu przeprowadzę w mojej szkole?</i></p>	Materiał _4

10.30 10.45	–	przerwa	
Sesja 6 – Planowanie działań			
10.45 12.15	–	Planowanie działań i wspomagania Planowanie nadzoru -wspomagania i waluacji	<p>Jak zaplanować działania? Etap 5</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP przypomina/omawia metody, które mogą być wykorzystane do generowania działań – 5Q, analiza pola sił, burza mózgów. 2. Burza mózgów – <i>jakie działania możemy podjąć w szkole, aby zrealizować cel?</i> OP każdy pomysł zapisuje na plakacie. 3. OP prezentuje metody przydatne w planowaniu działań – wykres Gantta, planowanie z przyszłości, gwiazda pytań – Materiał _3 4. Praca w zespołach (tych samych) – przygotowanie planu działań do wyznaczonego celu, zapis na plakacie. 5. Prezentacja 6. Podsumowanie – <i>jak zaplanuję działania w swojej szkole?</i>
12.15 12.30	–	przerwa	
Sesja 7 – Plan wspomagania			
12.30 14.00	–	Jak zaplanować plan wspomagania?	<p>Jak zaplanować plan wspomagania?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OU pracują w tych samych zespołach i planują wspomaganie dla „swojej” szkoły – uzupełniają przykładową tabelę.

		2. OU zastanawiają się, w jaki sposób plan wspomagania włączyć do planu nadzoru pedagogicznego. Prezentacja na forum.	
14.00 14.45	–	obiad	
Sesja 8 – Monitorowanie			
14.45 16.15	–	Poznanie sposobów i narzędzi do monitorowania działań	Monitorowanie – jak to robić? <ol style="list-style-type: none"> 1. Rozmowa w parach – <i>co i jak monitoruję w mojej szkole?</i> 2. OP przypomina czym jest monitorowanie i jakie jest jego znaczenie w procesie wspomagania. Przypomina o sposobach monitorowania. 3. OU w zespołach zastanawiają się, w jaki sposób mogą monitorować zaplanowane działania, jak często itp. 4. Podsumowanie
16.15 16.30	–	przerwa	
Sesja 9 - Jak motywować innych do działania			
16.30 18.00	–		Jak motywować i wspierać podczas wdrożenia – jak to robić, z czego korzystać? <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>1. 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? Czy dla wszystkich jest to tak samo dobre? (tu można przypomnieć teorię Blancharda – przywództwa sytuacyjnego).</i> 	
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"> OP prezentuje/przypomina alternatywne metody ewaluacji. 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? 	



		<ul style="list-style-type: none"> • Emocje: Z czego jesteście 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? <p>3. Następnie wszystkie grupy spotkają się w jednej sali i przedstawiają wyniki swojej pracy. Wspólnie wypracowują wnioski do działań w roku następnym.</p> <p>4. Podsumowanie - <i>jak mogę to przeprowadzić w mojej szkole, jaka jest moja rola na tym etapie?</i></p>	
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. 	



		<ol style="list-style-type: none">4. OU pracują indywidualnie nad harmonogramem własnych działań – OP rozdaje propozycje formatki do stworzenia takiego harmonogramu5. Podsumowanie - formę podsumowania OP może dobrać do grupy. Ważne jest, aby podsumowanie koncentrowało się wokół kształtowania postawy przywódcy edukacyjnego.	
--	--	--	--