



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



NUMER GRUPY SZKOLENIOWEJ: Gr 13 Kędzierzyn-Koźle

MIEJSCE SZKOLENIA: Kędzierzyn-Koźle

DATY ZJAZDÓW: 11-13.03.2019 r, 07-09.06.2019, 28-30.06.2019;

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 13 Kędzierzyn-Koźle** na podstawie ramowego programu szkoleniowego opracowanego w ramach projektu „Profesjonalny system wspomagania opolskich szkół” dostosowany do zdiagnozowanych potrzeb uczestników.

Trenerzy:

1. Trener wiodący: Agnieszka Arkusińska
2. Trener wspierający: Jarosław Pietrzak

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

Program / Scenariusz szkoleniowy zjazd 1

Kędzierzyn-Koźle w terminie: 11-13.03.2019 r

Opracowali: Agnieszka Arkusińska, Jarosław Pietrzak

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).
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>	Prezentacja PP



		<p>5. Podsumowanie</p> <p>Dyskusja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czym jest przywództwo, jak można je rozumieć w edukacji? • Jak można rozumieć rolę dyrektora szkoły (placówki oświatowej) jako przywódcy. <p>6. Praca własna z lekturą. Na zakończenie sesji OP rozdaje materiał:</p> <p>Materiał_1_2 Paradygmaty przywództwa</p> <p>OP proponuje, aby OU przyporządkowały swoje cytaty do przedstawionych paradygmatów. OU mogą widzieć te cytaty w jednym bądź w kilku z nich. OP wyjaśnia, że w tym ćwiczeniu chodzi bardziej o zapoznanie się z językiem jakim opisywane jest przywództwo niż o trafną diagnozę. Krótka dyskusja na forum w oparciu o pytanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jakie mogą być konsekwencje dla uczniów w szkole, która jest kierowana w oparciu o przedstawione paradygmaty. 	<p>Materiał_1_1</p> <p>Materiał_1_2</p>
13.15 – 14.00 Obiad			
Dzień 1 - Sesja 2 – Wprowadzenie do wspomagania			
<p>14.00 – 15.30</p>	<p>Refleksja na temat własnej wiedzy dotyczącej wspomagania szkół.</p>	<p>Rola dyrektora w procesowym wspomaganiu</p> <p>1. OP stawia pytanie: Jaka jest rola dyrektora w procesowym wspomaganiu?</p> <p>Mini wykład OP na temat założeń procesowego wspomagania</p> <p>System kompleksowego wspomagania szkół, który odpowiada na rzeczywiste potrzeby szkoły, zapewnia pomoc dyrektorom i nauczycielom w rozwijaniu ich kompetencji zawodowych i doskonaleniu warsztatu pracy. Istotną cechą nowego spojrzenia na wspomaganie pracy szkoły jest systemowość podejmowanych działań, traktowanie rozwoju jako ciągłego procesu, w którym ważne jest zespołowe uczenie się i doskonalenie oparte na przekonaniu o potrzebie podnoszenia jakości pracy szkoły.</p> <p>4. Podsumowanie</p>	<p>Prezentacja PP</p>



		<ul style="list-style-type: none"> • Jakie pytanie/a chcę zadać? • Co mnie niepokoi? • Co mnie uspokaja? <p>Runda bez przymusu.</p>	
15.30 – 15.45 przerwa			
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? 	<p>Prezentacja PP</p> <p>Materiał_1_4</p>



		<ul style="list-style-type: none"> • 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 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.</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"> 1. OP omawia poziomy Diltsa (Materiał_1_6) 2. OU pracują w parach, na podstawie pytań ustalają misję/wizję dla swojej szkoły 3. 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? 	<p>Materiał_1_6 Materiał_1_7</p>



		<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			
<p>09.00 – 10.30</p>	<p>Refleksja uczestników nad podobieństwami i różnicami przywództwa w różnych organizacjach i przywództwa edukacyjnego.</p> <p>Autodiagnoza własnych zasobów jako przywódcy edukacyjnego.</p> <p>Poznanie własnego motywacyjnego DNA.</p>	<p>1. Zadanie na dobry początek:</p> <p>Co dobrego zdarzyło mi się dzisiaj rano?</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>Materiał_1_8</p>



		<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>	Materia_1_9
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? 	<p>Materiał_1_10</p> <p>Materiał_1_11</p>



		<ul style="list-style-type: none"> 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? 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 zachowania członków społeczności (uczenie się przez powielanie wzorca zachowań).</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 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> <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>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	<p>Ujawnienie postaw osób w sytuacji postrzeganej jako rywalizacyjna. Rola przywódcy</p>	<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</p>	<p>9 kartek A4 , taśma do przyklejenia do podłogi</p> <p>Odległości pomiędzy dwoma „szczęblami” powinny być</p>



	<p>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 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 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>2. Omówienie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jak wyglądało przygotowanie w grupach? Jakie 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>	<p>takie, żaby swobodnie mógł się zmieścić jeden uczestnik.</p>
18.00	Kolacja	



Dzień 3 – sesja 10 – Dyrektor jako przywódca edukacyjny			
09.00 – 10.30	Wyjaśnienie rodzajów kultur organizacyjnych określonych przez Frederica Laloux. Wskazanie konsekwencji funkcjonowania szkoły opartej na danej kulturze	Przywództwo XXI wieku – turkusowe organizacje. Koncepcja Frederica Laloux¹ <ol style="list-style-type: none"> OP prezentuje wystąpienie Andrzeja Bliklego na temat turkusowych organizacji. Następnie w grupach OU zastanawiają się, co ważnego, wartego zapamiętania usłyszeli. 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? Rozmowa na forum <ul style="list-style-type: none"> Jakie różne obszary w „barwnego” modelu Laloux'a funkcjonują w mojej szkole? Jakie widzą możliwości funkcjonowania polskich szkół jako turkusowych organizacji? Podsumowanie <ul style="list-style-type: none"> Jakie drobne zmiany przychodzą mi do głowy, aby rozwijać swoją szkołę w tym kierunku? 	Materiał_1_13
10.30 – 10.45 Przerwa kawowa			
Dzień 3 – sesja 11 - Dyrektor jako przywódca edukacyjny			
10.45 – 13.00	Zaplanowanie własnej ścieżki rozwoju w zakresie przywództwa. Refleksja nad własnymi	Moja własna ścieżka rozwoju 1. Ćwiczenie indywidualne Koło kompetencji – OU na kartce A4 rysują koło i dzielą je na 8 części. Krok 1:	

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



	<p>zasobami i planuje rozwój wybranych kompetencji.</p>	<p>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)? • 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? • Jak 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</p> <p>Jakie podejmiesz działania, żeby rozwinąć się w zakresie kompetencji x?</p> <p>4. Na forum na zakończenie rundka:</p> <p>Co zmienię, co zmodyfikuję? Lub Z czego zrezygnuję?</p> <p>5. Podsumowanie szkolenia – ewaluacja</p>	
13.00	Obiad		

Program / Scenariusz szkoleniowy zjazd 2
do ramowego programu szkoleniowo – doradczego
dla kadry kierowniczej szkół/przedszkoli
w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych uczniów

Opole w terminie: 07-09.06.2019

Opracowali: Dorota Kałasz, Iwona Gładkowska - Skrobias

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 wspomaganie



czas	cel	aktywności	Metody, materiały, uwagi
Sesja 1			
11:00 – 13.15	– budowanie społeczności uczącej się.	<p>Wstęp – przywitanie, relacje, przypomnienie treści z poprzedniego zjazdu, przedstawienie celów na ten zjazd (prezentacja PP), czy OU popracowali ze swoimi radami, wykorzystując narzędzia/ćwiczenia z pierwszego zjazdu.</p> <p>Rekapitulacja wiedzy z poprzedniego zjazdu</p> <p>Profil kompetencji</p> <ol style="list-style-type: none"> 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? 6. prezentacja sesji plakatowej. 7. refleksja – jak szkoła powinna zadbać, aby uczeń kończący edukację był wyposażony w kk /metody aktywizujące/ 	Prezentacja PP
13.15 – 14.00	– Obiad		



Sesja 2 – kompetencje kluczowe

<p>14.00 – 15.30</p>	<p>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 przedmiotów, ale w różnych sytuacjach uczenia się w szkole i poza nią</p>	<p>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.</p> <p>Praca w 4 zespołach</p> <ol style="list-style-type: none"> OU otrzymują i czytają fragment PP (materiał 2_1 – podstawa programowa). Materiał zawiera wymagania ogólne. Każda grupa ma przydzieloną jedną KK Gr. 1 – korzystanie z informacji Gr. 2 – umiejętność uczenia się Gr. 3 – kompetencje społeczne i obywatelskie Gr. 4 – kompetencje cyfrowe Zadanie: <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. „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. rola komunikacji interpersonalnej w procesie kształtowania kk 	<p>Materiał 2_1 – podstawa programowa</p>
--------------------------	--	---	--



		<p>6. 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>7. Zebranie pomysłów od każdej z grup, aż do wyczerpania.</p> <p>8. Rozmowa w parach: w jaki sposób chciałabym w swojej szkole rozpocząć pracę nad kształtowaniem KK? Jakie będą moje pierwsze działania? Jakie nauczycieli?</p> <p>9. 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"> 1. Podział OU na 8 zespołów. 2. Każdy zespół otrzymuje plakat i jedną kompetencję. Staje się „nauczycielem” jednego przedmiotu. 3. 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). „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. 4. Refleksje uczestników. 	



17.15 17.30	–	Przerwa		
Sesja 4 – Kompetencje kluczowe				
17.30 19.00	–	World caffe	<p>Dyskusja metodą world caffe</p> <p>1. OU dyskutują przy stolikach na zadane zagadnienie. Każdy stolik wybiera spośród siedzących przy nim osób swego „gospodarza”.</p> <p>2. Na koniec gospodarze stołów krótko przedstawiają wyniki dyskusji.</p> <p>3. Refleksja:</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 dnia.</p>	Plakaty, markery
Dzień 2, sesja 5 – obserwacja lekcji				



9.00 – 10.30	Dokształcanie umiejętności rozpoznawania sytuacji kształcenia KK w szkole	<p>Rekapitulacja.</p> <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>1 – Przygotowanie arkusza obserwacji lekcji</p> <p>1. Rozmowa w 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).</p> <p>Ustalają wspólnie: Po czym poznamy, że kształcona jest KK? Co w tym obszarze spodziewam się zobaczyć podczas lekcji?</p>	materiał 2_2 kompetencje kluczowe
--------------	---	--	---



		<ol style="list-style-type: none"> 4. Zapis propozycji na plakacie 5. Wybór kilku wskaźników, to one będą obserwowane podczas lekcji 6. prezentacja przykładowych arkuszy obserwacji, dyskusja nad ich modyfikacją. <p>2 – Obserwacja lekcji – J. Kostrzewa „Mały Książę”</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zadaniem OU jest odszukanie w obserwowanej lekcji sytuacji, w których kształcona jest KK. Zwracają uwagę także na te momenty lekcji, w których KK mogła być kształtowana, a to nie wystąpiło. 2. 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? 	
10.30 10.45	– Przerwa		
Sesja 6 – obserwacja lekcji			
10.45 12.15	– Obserwacja lekcji	<p>3 – omówienie lekcji</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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 	



		2. Pozostałe grupy uzupełniają refleksje 3. Wnioski wynikające z obserwacji lekcji	
12.15 12.30	–	przerwa	
Sesja 7 – informacja zwrotna			
12.30 14.00	–	Przygotowanie IZ dla nauczyciela po obserwowanej lekcji 1. 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? 2. OP zbiera propozycje od grup – zapis na plakacie, ewentualne uzupełnienie 3. UO w parach przygotowują IZ wg zaproponowanego schematu 4. Symulacja udzielania IZ <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. Prezentacja filmu – udzielanie informacji zwrotnej 5. Podsumowanie na forum <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> <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=tedspread&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 <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>	
----------------	---	---	---	--



		Refleksja – wizja nauczyciela w serce dyrektora!	
16.15 – 16.30	przerwa		
Sesja 9			
16.30 – 18.00	Jakie kompetencje powinien posiadać nauczyciel, aby skutecznie kształtować KK u uczniów	Jakie kompetencje powinien posiadać nauczyciel, aby kształtować KK <ol style="list-style-type: none"> Praca w zespołach. Każdy zespół tworzy portret nauczyciela z wykorzystaniem narzędzi coachnigowych, prezentują i omawiają powstały wizerunki z uwzględnieniem najważniejszych wartości refleksja: <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? kompetencje psychospołeczne nauczyciela – mini wykład refleksja – świadomość p0rocesów psychologicznych w relacjach interpersonalnych warunkiem skutecznego działania nauczycieli. 	Karty coachingowe
Dzień 3, sesja 10			
9.00 – 10.30	Jak zwiększać współpracę nauczycieli	Rekapitulacja Jak dyrektor może wspierać zespoły nauczycielskie na różnych etapach ich funkcjonowania	



		<ol style="list-style-type: none"> 1. nawiązanie do przywództwa sytuacyjnego (Blanchard) i omówienie faz rozwoju grupy: <ul style="list-style-type: none"> • faza rozpoznania • faza niezadowolenia • faza integracji • faza rezultatów 2. Dyskusja 	
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 • przeprowadzenie działań prowadzących do wzmocnienia kk • podsumowanie/ewaluacja wspomagania 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? 3. Prezentacja na forum 4. OU zastanawiają się, czym dysponują w szkole, jakimi zasobami, na jakie zewnętrzne wsparcie mogą liczyć? 5. Prezentacja na forum 	Przykładowe plany wspomagania, karty coachingowe



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



		Podsumowanie <ul style="list-style-type: none">• Karty coachingowe – moje refleksje	
--	--	--	--

Program / Scenariusz szkoleniowy 3 zjazd

Opole w terminie: 28-30.06.2019

Opracowali: Dorota Kałasz, Iwona Gładkowska – Skrobas

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	Metody, materiały, uwagi
Sesja 1 – Wstęp. Szkoła/przedszkole jako organizacja ucząca się.			
11:00 –	Budowanie	Wstęp – przywitanie, budowanie dobrej atmosfery, przypomnienie treści z poprzedniego zjazdu,	Prezentacja



13.15	<p>społeczności uczącej się.</p> <p>Refleksja na temat funkcjonowania szkoły/przedszkola jako uczącej się organizacji.</p>	<p>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"> 1. OP łączy OU w 5 zespołów. 2. 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> 3. 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 kosmetyczną lub nawet wcale zmianą nie są. OP proponuje, by OU myśleli o zmianach tak, jakby dotyczyły szkoły, 	<p>PP</p> <p>Materiał_1</p>
-------	--	---	---



		<p>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	–	<p>Poznanie procesowego wspomagania z perspektywy dyrektora – krok po kroku</p> <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	<p>Jak można przeprowadzić diagnozę w szkole/przedszkolu. Jak zaangażować wszystkich w proces diagnozy.</p>	<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> 	<p>Materiał _2</p>
17.15 – 17.30	<p>Przerwa</p>		
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"> 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>Plakaty, markery</p> <p>Materiał_3</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	Zasady formułowania celu Etap 4 1. Rozmowa w parach – <i>jak powinien wyglądać/być sformułowany cel, aby można go było osiągnąć?</i> 2. OP przypomina zasady formułowania celu – Materiał _4 3. OU w małych zespołach (trójki), formułują cel wynikający z pogłębionej diagnozy, OP zapisuje każdą propozycję na plakacie. 4. OU w dyskusji wybierają ten cel i takie brzmienie, które będzie najlepsze, do przyjęcia przez wszystkich. 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. 6. OU w zespołach dyskutują nad wskaźnikami, proponują ich brzmienie, OP zapisuje je na plakacie. 7. Podsumowanie – <i>jak proces ustalenia/wyboru celu przeprowadzę w mojej szkole?</i>	Materiał _4
10.30 – 10.45	przerwa		
Sesja 6 – Planowanie działań			
10.45 – 12.15	Planowanie działań i wspomagania Planowanie nadzoru –wspomaganie i waluacji	Jak zaplanować działania? Etap 5 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.	



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



	działań	<ol style="list-style-type: none"> Rozmowa w parach – co i jak monitoruję w mojej szkole? OP przypomina czym jest monitorowanie i jakie jest jego znaczenie w procesie wspomagania. Przypomina o sposobach monitorowania. OU w zespołach zastanawiają się, w jaki sposób mogą monitorować zaplanowane działania, jak często itp. Podsumowanie 	
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"> Rozmowa w parach – jak motywuję swoich nauczycieli? Co jest skuteczne? Action learning jako metoda pracy rady pedagogicznej oraz forma wsparcia nauczycieli – OP z ochotnikami przeprowadza rozmowę metodą AL. OU w dwóch grupach przeprowadzają sesję AL. 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"> 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. OP proponuje ćwiczenie w parach. Każda osoba z pary raz jest „klientem” i raz coachem. 	Materiał_5



		<p>Jako klient: wybierz jedną sytuację, którą chcesz omówić. Jako coach: przeprowadź „klienta” stosując technikę GROW. Potem zmiana. 15 min. Na osobę.</p> <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? 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"> 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? 	



		<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	–	<p>Poznanie skutecznych zasad wprowadzania zmiany w szkole/przedszkolu</p> <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. 	