



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



NUMER GRUPY SZKOLENIOWEJ: Gr 7 Opole

MIEJSCE SZKOLENIA: Opole

DATY ZJAZDÓW: 27-29.09.2019 r, 18-20.10.2019 r, 18-20.11.2019 r;

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

Program /Scenariusz szkoleniowy dla **GRUPY 7 Opole** na podstawie ramowego programu szkoleniowego opracowanego w ramach projektu „Profesjonalny system wspomagania opolskich szkół” dostosowany do zdiagnozowanych potrzeb uczestników.

Trenerzy:

1. Trener wiodący: Małgorzata Kwapisz
2. Trener wspierający: Bożena Śliwiak

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

Program /Scenariusz szkoleniowy zjazd 1

Opole w terminie: 27-29.09.2019 r.

Opracowali: Małgorzata Kwapisz, Bożena Śliwiak

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. Uczestnik diagnozuje własny styl przywództwa i planuje własną ścieżkę rozwoju w oparciu o tę diagnozę.
3. Omawia podstawowe modele przywództwa.
4. Wymienia cechy lidera oraz analizuje wpływ tych cech na zachowania ludzi w organizacji.
5. Wyjaśnia rolę postawy przywódcy i różnicę pomiędzy postawą uczącego się a wyrokującego.
6. Wyjaśnia rodzaje kultur organizacyjnych określonych przez Frederica Laloux oraz wskazuje konsekwencje funkcjonowania szkoły opartej na danej kulturze.
7. Dostrzega specyfikę własnej kultury organizacyjnej szkoły w odniesieniu do modelu Frederica Laloux'a.
8. Wyjaśnia model przywództwa edukacyjnego i wskazuje elementy specyficzne dla edukacji i właściwe każdemu modelowi przywództwa.
9. Wskazuje podstawowe kompetencje przywódcze.
10. Wskazuje rolę wizji i misji w przywództwie oraz wpływ świadomości i uwewnętrznienia wizji i misji organizacji na zachowania jej członków.

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

11. Wyjaśnia rolę przywódcy w tworzeniu zespołu i motywowaniu do działań.
12. Wyjaśnia rolę dyrektora szkoły jako osoby modelującej zachowania członków społeczności (uczenie się przez powielanie wzorca zachowań).
13. Opisuje zależności pomiędzy poziomami funkcjonowania szkoły – misją i wizją, wartościami, umiejętnościami i zachowaniami członków społeczności i podejmowanymi przez nich działaniami oraz organizacją przestrzeni (środowiska).

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: Czego potrzebuję, aby się uczyć i osiągnąć swoje cele? Praca w 4 grupach - Wirujące plakaty:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czego potrzebuję od grupy? • Czego potrzebuję od prowadzących? • Czego oczekuję od zajęć/metod pracy • Co mogę zaoferować grupie? <p>OP omawia przygotowane plakaty, ustosunkowuje się do ich treści.</p>	Prezentacja PP



		<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? • 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 wspomaganiania			
14.00 – 15.30	Refleksja na temat własnej wiedzy dotyczącej wspomagania szkół.	<p>Rola dyrektora w procesowym wspomaganiu</p> <p>1. OP stawia pytanie: Jaka jest rola dyrektora w procesowym wspomaganiu? Mini wykład OP na temat założeń procesowego wspomagania</p>	Prezentacja PP



		<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> <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? Ćwiczenie: „Kompetencje kluczowe w praktyce”.</p> <p>Wersja 1: MOSTY</p> <p>Trener łączy grupę w zespoły 4 osobowe. Każda z nich otrzymuje polecenie: Z dostępnych materiałów zbudujcie most, po którym przejedzie miniatúrka samochodu (trener musi dysponować takim małym samochodzikiem -</p>	Prezentacja PP



	<p>zabawką, który zademonstruje uczestnikom). Most ma mieć długość 0,35 m, a wysokość filarów stanowić ma 3/5 długości mostu.</p> <p>Do tego każda grupa otrzymuje dodatkowe polecenie: Materiał_1_3</p> <p>Grupa 1 – nazwijcie swój most nazwą najdłuższego mostu w Europie i przygotujcie ulotkę reklamującą Wasz most w języku angielskim/niemieckim/francuskim/rosyjskim (do wyboru).</p> <p>Grupa 2 – nazwijcie swój most nazwą najdłuższego mostu na półkuli południowej, zaprezentujcie jego położenie geograficzne.</p> <p>Grupa 3 – nazwijcie swój most nazwą najdłuższego wiszącego mostu na świecie przedstawcie, gdzie jest położony, co ze sobą łączy.</p> <p>Grupa 4 – nazwijcie swój most nazwą mostu, któremu poświęcony jest jakiś utwór artystyczny i zaprezentujcie ten utwór.</p> <p>Grupy otrzymują na wykonanie zadania 10 min. Na sali powinny być arkusze papieru A4, taśma klejąca dla każdej grupy.</p> <p>Po wykonaniu zadania przez grupy, każda z nich dokonuje próby przejazdu samochodu przez most, a następnie prezentuje przygotowane dodatkowe zadanie.</p> <p>Podsumowanie i – przykładowe pytania: Jak się czuliście podczas wykonywania tego zadania? Co stanowiło dla Was wyzwanie? Co było najtrudniejsze? Jak sobie z tym poradziliście? Jakimi kompetencjami musieliście wykazać się, aby wykonać to zadanie?</p> <p>Wersja druga:</p> <p>Wersja 2: FILM</p> <p>Instrukcja do ćwiczenia znajduje się w Materiał_1_4</p>	<p>Materiał_1_3</p> <p>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>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>	<p>PP</p> <p>Materiał_1_5</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. Następnie łączy OU w pary. Zadaniem jest stworzenie wizji i misji szkoły odpowiadając na pytania z Materiału_1_7. Najpierw jedna OU zadają pytania i tworzy opis misji i wizji szkoły na podstawie odpowiedzi drugiej OU. PO napisaniu zmiana. W ten sposób każda OU ma przygotowaną misję i wizję szkoły w oparciu o poziomy Diltsa. Kartki z opisem można wywiesić na ścianie („gadająca ściana”). <p>Jeśli wystarczy czasu</p> <p>ćwiczenie - KOLAŻ</p>	<p>Materiał_1_6 Materiał_1_7</p> <p>Kolorowe</p>



		<p>1. Praca w grupach:</p> <p>OU tworzą kolaż ilustrujący szkołę kształtującą kompetencje kluczowe (może jedną wybraną KK) wraz z opisem tej szkoły.</p> <p>2. Prezentacja kolaży.</p> <p>3. Wspólna refleksja na forum</p> <ul style="list-style-type: none"> • jak jest dziś? • co jest największą przeszkodą, aby to osiągnąć? • na co mamy wpływ? • co możemy robić, jakich szukać sojuszników w otoczeniu, czyli środowisku lokalnym? <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? 	gazety
		<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>OP może użyć kart „dixit” lub zdjęć i prosi OU o wybranie jednej, która najbardziej obrazuje jej styl kierowania szkołą. Każda osoba pokazuje kartę i uzasadnia wybór.</p> <p>2. Omówienie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Co uruchomiło to ćwiczenie? • Czego się dowiedziałam/em o sobie, o innych? <p>3. 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>Karty „dixit” lub kolorowe zdjęcia</p>



		<p>https://www.ted.com/talks/linda_cliatt_wayman_how_to_fix_a_broken_school_lead_fearlessly_love_hard?language=pl</p> <p>4. 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>5. OP proponuje indywidualną rozsypankę - przyporządkuj zwroty, które charakteryzują Twoją rolę w szkole jako dyrektora. Materiał_1_8 pociąć na paski. Potem pokazujemy na slajdzie tabelę i każda osoba robi sobie diagnozę co ma z przywództwa z co z zarządzania.</p> <p>6. 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>7. Na koniec można „zdiagnozować” - Lindę - czego u niej było więcej: zarządzania i przywództwa?</p> <p>8. 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			



<p>10.45 – 12.15</p>		<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? • Jakie wnioski wyciągacie dla siebie w kontekście dbania o swoją motywację? 	<p>Materiał_1_10</p> <p>Materiał_1_11</p>
------------------------------	--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> 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 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>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>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>	
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> <p>1. OP wyjaśnia, że jest wiele różnorodnych koncepcji dotyczących kultury organizacyjnej. My chcemy przedstawić koncepcję Frederica Laloux.</p> <p>2. Praca metodą JIGSAW</p> <p>a. Grupy eksperckie: OP łączy OU 5 grup. Każda z nich otrzymuje fragment Materiału_1_13 jeden typ organizacji. OU zapoznają się ze swoim fragmentem tekstu i ustalają:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Co jest istotą tego typu organizacji? • Co jest ważne w tekście? • Co przekażemy innym? <p>b. Grupy uczące się – w nowych grupach uczestnicy kolejno opowiadają, czego dowiedzieli się o swoim</p>	Materiał_1_13

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



		<p>typie organizacji.</p> <p>3. Rozmowa na forum</p> <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? <p>4. W tych samych grupach</p> <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>5. Prezentacja wyników pracy w grupach, dyskusja na forum.</p> <p>6. 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:</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:</p> <p>OU przechodząc przez wszystkie kompetencje, zadają sobie pytania:</p> <p>co rozumiesz pod kompetencją x? co dla Ciebie oznacza być ...?</p> <p>na ile w skali od 1 do 10 masz na ten moment daną kompetencję?</p>	



		<p>co to dla Ciebie oznacza? (samoocena danej kompetencji)</p> <p>gdzie chcesz się znaleźć na tej skali (możesz podać jakiś czas/okres, kiedy chcesz to osiągnąć)?</p> <p>co to dla Ciebie oznacza? (jak chcesz rozwinąć daną kompetencję?)</p> <p>Krok 3:</p> <p>Kiedy wszystkie kompetencje będą już ocenione przez OU poproś, aby patrząc na wykres odpowiedziała na pytanie:</p> <p>Rozwój której kompetencji spowoduje jednoczesny szybki rozwój pozostałych?</p> <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:</p> <p>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> <p>Jakie podejmiesz działania, żeby rozwinąć się w zakresie kompetencji x?</p> <p>Co będzie Twoim pierwszym krokiem?</p> <p>Do kiedy chcesz to osiągnąć?</p> <p>Co będzie Twoim kolejnym krokiem?</p> <p>Jakie możesz napotkać przeszkody w realizacji poszczególnych kroków?</p> <p>Jak możesz poradzić sobie z przeszkodami?</p> <p>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>Zadanie rozwojowe</p> <p>Jakie podejmiesz działania, żeby rozwinąć się w zakresie kompetencji x?</p>	
--	--	--	--



		Na forum na zakończenie rundka: Co zmienię, co zmodyfikuję? Lub Z czego zrezygnuję?	
		Podsumowanie szkolenia – ewaluacja	
13.00 Obiad			

Potrzebne narzędzia:

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

Potrzebne narzędzia i materiały:

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

Program /Scenariusz szkoleniowy zjazd 2

Opole w terminie: 18-20.10.2019 r.

Opracowali: Małgorzata Kwapisz, Bożena Śliwiak

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 ponad przedmiotowego i interdyscyplinarnego charakteru kompetencji kluczowych,
- opisuje rolę szkoły w kształtowaniu kompetencji kluczowych uczniów,
- projektuje arkusz obserwacji lekcji pod kątem kompetencji kluczowych,
- planuje, jak wykorzystać obserwację koleżeńską do doskonalenia procesu nauczania i uczenia się uczniów
- planuje własny plan wspomagania

czas	cel	Aktywności	Metody, materiały, uwagi
Sesja 1			



11:00 13.15	– budowanie społeczności uczącej się.	<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>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. Wnioski4. 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	<p>Kompetencje kluczowe w mojej szkole</p> <p>Przełożenie zapisów z PP na przejawy kształcenia wybranych kompetencji kluczowych podczas lekcji.</p> <p>Rozpoznanie, jak kształcenie KK przejawia się w pracy z uczniami, szczególnie w trakcie realizacji lekcji przedmiotowych.</p> <p>Praca w 4 zespołach</p> <ol style="list-style-type: none">1. OU otrzymują i czytają fragment PP (materiał 2_1 – podstawa programowa). Materiał zawiera wymagania ogólne.	Materiał 2_1 – podstawa programowa



	wszystkie realizowane nie tylko z przypisaniu do poszczególnych przedmiotów, ale w różnych sytuacjach uczenia się w szkole i poza nią	<p>2. Każda grupa ma przydzieloną jedną KK</p> <p>Gr. 1 – porozumiewanie się w języku ojczystym</p> <p>Gr. 2 – umiejętność uczenia się</p> <p>Gr. 3 – kompetencje społeczne i obywatelskie</p> <p>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>„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. Trener prosi, aby szczególnie skoncentrować się na wpisach dotyczących tego JAK? Kształtowane są kompetencje kluczowe na lekcjach poszczególnych przedmiotów. <p>Wnioski z ćwiczenia.</p>	
17.15 – 17.30	Przerwa		
Sesja 4 – Kompetencje kluczowe			
17.30	World caffe	Dyskusja metodą world caffe	Plakaty,



19.00		<ol style="list-style-type: none"> 1. OU podzieleni są na kilkusobowe grupy, które przy stolikach dyskutują na zadane zagadnienie. Każdy stolik wybiera spośród siedzących przy nim osób swego „gospodarza”. 2. W trakcie trwania rundy gospodarze nie mogą przenosić się do innego stolika i powinni notować uwagi padające w czasie dyskusji przy stoliku (na plakacie). Po 10 minutach dyskusji następuje zmiana. 3. Wszyscy, oprócz gospodarza przenoszą się do innych stolików (uczestnicy starają się podejść do stolika, przy którym siadają osoby, z którymi jeszcze nie pracowali) i zaczynają omawiać inny aspekt. „Gospodarz” zostaje przy swoim stoliku, wprowadza za każdym razem nowych uczestników we wnioski poprzedniej grupy. Celem jest jak najlepsze zgłębienie tematu i poznania punktów widzenia jak największej ilości uczestników. 4. Na koniec gospodarze stołów krótko przedstawiają wyniki dyskusji. Staramy się nie siadać 2 razy przy tym samym stole! <p>Pytanie do world caffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jakie działania dyrektora mogą sprzyjać kształtowaniu KK? • Jakie korzyści szkole i nauczycielom przynosi kształtowanie KK? • Jakie działania dyrektora mogą wspierać nauczycieli w kształtowaniu KK? • Co zyskują uczniowie dzięki kształtowaniu KK? • Jakie mogą być trudności w kształtowaniu KK? Jak je pokonać? <p>Podsumowanie</p>	markery
-------	--	--	----------------



		Podsumowanie dnia Co z dzisiejszych warsztatów było dla mnie najważniejsze?	
Dzień 2, sesja 5 – obserwacja lekcji			
9.00 – 10.30	Doskonalenie umiejętności rozpoznawania sytuacji kształcenia KK w szkole	Przygotowanie się do praktycznego przeprowadzenia obserwacji kształcenia KK w szkole <ol style="list-style-type: none"> Rozmowa w parach <ul style="list-style-type: none"> Jakie są nasze doświadczenia w obserwowaniu kształcenia KK w szkole? Ile KK warto obserwować podczas jednej lekcji? Rozmowa na forum Obserwacja lekcji Krok 1 – Przygotowanie arkusza obserwacji lekcji <ol style="list-style-type: none"> Rozmowa w 4 zespołach <ul style="list-style-type: none"> Jak rozumiem kompetencję „porozumiewanie się w języku ojczystym? (materiał 2_2 kompetencje kluczowe) Zapis propozycji na plakacie, ewentualne uzupełnienie zapisów Rozmowa – po czym poznamy obserwując lekcje, że KK jest kształcona? (działania nauczyciela i uczniów prowadzących do zdobywania wiedzy, nabywania umiejętności lub prezentowania postaw potrzebnych do porozumiewania się w języku ojczystym). 	materiał 2_2 kompetencje kluczowe



		<p>Ustalają wspólnie: Po czym poznamy, że kształcona jest KK? Co w tym obszarze spodziewam się zobaczyć podczas lekcji?</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Zapis propozycji na plakacie 5. Wybór kilku wskaźników, to one będą obserwowane podczas lekcji <p>Krok 2 – Obserwacja lekcji</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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>Krok 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 <ol style="list-style-type: none"> Pozostałe grupy uzupełniają refleksje Wnioski wynikające z obserwacji lekcji 	
12.15 12.30	–	Przerwa	
Sesja 7 – informacja zwrotna			
12.30 14.00	–	<p>Przygotowanie informacji zwrotnej</p> <p>Przygotowanie IZ dla nauczyciela po obserwowanej lekcji</p> <ol style="list-style-type: none"> Rozmowa w grupach <ul style="list-style-type: none"> Jakie warunki powinna spełniać dobra, ucząca informacja zwrotna? Jaką IZ chciałbym/abym otrzymać, aby poprawić swoje nauczanie? OP zbiera propozycje od grup – zapis na plakacie, ewentualne uzupełnienie UO w parach przygotowują IZ wg zaproponowanego schematu Symulacja udzielania IZ <ul style="list-style-type: none"> OU pracują w trójkach: jedna osoba jest nauczycielką; druga – udziela IZ; trzecia – obserwuje – co zachęca do poprawy, co blokuje? Po każdej rozmowie omówienie i zmiana. Podsumowanie na forum <ul style="list-style-type: none"> Co w IZ pomaga się uczyć/rozwijać? 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:</p> <p>https://www.ted.com/talks/bill_gates_teachers_need_real_feedback?language=pl&utm_campaign=tedspread&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 się różni spacer edukacyjny od klasycznej obserwacji lekcji i co może ona dać nauczycielom.</p> <p>5. Podsumowanie – film o spacerze edukacyjnym</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=9V9mUkZMvjs</p> <p>oraz film na temat obserwacji koleżeńskiej:</p> <p>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</p>	



		oba te narzędzia do wspomagania nauczycieli w kształtowaniu KK u uczniów i jakie korzyści mogą z niego płynąć?	
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? • 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 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 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? <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: 18-20.11.2019 r.

Opracowali: Małgorzata Kwapisz, Bożena Śliwiak

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 – 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. <p>Planowanie wdrożenia modelu organizacji uczącej się</p> <ol style="list-style-type: none"> W tych samych grupach OU przystępują do kolejnego ćwiczenia. Każda z grup jest grupą liderów w szkole/przedszkolu, 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/przedszkolu, aby uprawdopodobnić rozwój szkoły w danej dyscyplinie organizacji uczącej się. OU nie prezentują swoich działań do 5 dyscyplin, zapisują je na kartkach A4 i przekazują kartkę 	<p>Prezentacja PP</p> <p>Materiał_1</p>



		<p>z własnymi pomysłami kolejnej grupie. Każda grupa udziela informacji zwrotnej ustalając wspólnie, które działania będą zmianą trudną, zasadniczą, a które planowane działania są jedynie kosmetyczna lub nawet wcale zmianą nie są. OP proponuje, by OU myśleli o zmianach tak, jakby dotyczyły szkoły, w której pracują.</p> <p>3. Kartki z informacją zwrotną wracają do grup. Można także wybrać inny sposób. Jedna z osób z grupy przechodzi razem z kartką do kolejnej, by wyjaśnić swój punkt widzenia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utworzenie nowych zespołów – każdy przekazuje najistotniejsze informacje o swojej dyscyplinie. Prezentuje odpowiedzi na pytania. • W nowych zespołach – dyskusja nad sformułowanymi odpowiedziami. <p>4. Podsumowanie</p>	
13.15 – 14.00	Obiad		
Sesja 2 – Procesowe wspomaganie – pierwsze kroki			
14.00 – 15.30	Poznanie procesowego wspomaganie z perspektywy dyrektora – krok po kroku	<p>Jak przebiega proces wspomaganie – krok po kroku?</p> <p>1. OP przygotowuje plakat z kolejnymi krokami procesu wspomaganie 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 wspomaganie (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. Zapoznanie się z pracami po kole i udzielenie na post-itach informacji zwrotnej. 	



		1. Podsumowanie - wspólne omówienie, jakie sformułowania są najtrafniejsze, co wzbudza zainteresowanie odbiorców.	
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>	Materiał _2



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"> 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 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 przylepiają 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	<p>Zasady formułowania celu</p> <p>Etap 4</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rozmowa w parach – jak powinien wyglądać/być sformułowany cel, aby można go było osiągnąć? 2. OP przypomina zasady formułowania celu – Materiał _4 OU w małych zespołach (trójki), formułują cel wynikający z pogłębionej diagnozy, OP zapisuje każdą propozycję na plakacie. OU w dyskusji wybierają ten cel i takie brzmienie, które będzie najlepsze, do przyjęcia przez wszystkich. OP przypomina, że niezbędnym elementem związanym z celem jest określenie wskaźników jego realizacji, czyli: <i>po czym poznamy, że cel osiągnęliśmy?</i> Podkreśla, że poza wskaźnikami ilościowymi warto zadbać także o wskaźniki jakościowe – określające, co będziemy widzieć, słyszeć i czuć po osiągnięciu celu. OU w zespołach dyskutują nad wskaźnikami, proponują ich brzmienie, OP zapisuje je na plakacie. Podsumowanie – jak proces ustalenia/wyboru celu przeprowadzę w mojej szkole? 	Materiał _4
10.30 – 10.45	Przerwa		
Sesja 6 – Planowanie działań			



10.45 12.15	–	Planowanie działań i wspomaganie Planowanie nadzoru -wspomagania i waluacji	Jak zaplanować działania? Etap 5 <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/przedszkolu?</i> 	Materiał _3
12.15 12.30	–	Przerwa		
Sesja 7 – Plan wspomaganie				
12.30 14.00	–	Jak zaplanować plan wspomaganie?	Jak zaplanować plan wspomaganie? <ol style="list-style-type: none"> 1. OU pracują w tych samych zespołach i planują wspomaganie dla „swojej” szkoły/przedszkola – uzupełniają przykładową tabelę. 2. OU zastanawiają się, w jaki sposób plan wspomaganie 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? 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? 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>	



		<ul style="list-style-type: none"> <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> 	Materiał_5
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? Emocje: Z czego jesteśmy zadowoleni? Co nam się podobało? Co poszło nie tak, jak planowaliśmy? 	



		<p>Jakie były tego konsekwencje?</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. Odwoływanie się do tego co było mówione podczas szkolenia, podkreślenie roli 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 – metoda: <i>Kosz i Walizka</i>.6. Wypełnienie POST TESTÓW.7. Rozdanie Zaświadczeń o ukończeniu szkolenia. Uzupełnienie dokumentacji.	
--	--	---	--