

NUMER GRUPY SZKOLENIOWEJ: Gr 5 Brzeg

MIEJSCE SZKOLENIA: Brzeg

DATY ZJAZDÓW: 01-03.07.2019 r, 15-17.07.2019r, 18-20.07.2019;

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

### Trenerzy:

1. Trener wiodący: Sebastian Bober
2. Trener wspierający: Katarzyna Salamon-Bobińska

## **Program /Scenariusz szkoleniowy 1 zjazd**

**Brzeg w terminie: 01-03.07.2019 r**

**Opracowali: Sebastian Bober, Katarzyna Salamon-Bobińska**

**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.
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
<b>Dzień 1 - Sesja 1</b>			
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><b>1. Powitanie i integracja:</b> przedstawienie się trenera, przedstawienie się uczestników – formuła dowolna z prośbą OP o podzielenie się doświadczeniem bycia liderem (przywódcą, szefem, osobą zarządzającą).</p> <p>Integracja za pomocą wizytówek. Uczestnicy przygotowują na kartkach A4 swoje wizytówki. Polecenie dla uczestników: Przygotujcie swoje wizytówki. Napiszcie na nich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- swoje imię</li> <li>- w jakiej szkole pracuję</li> <li>- jak zostałam/zostałem dyrektorem/dyrektorką?</li> <li>- z czego jestem znany/znana?</li> <li>- co zostawiłam/zostawiłem w domu?</li> </ul> <p>Następnie przedstaw się kolejno uczestnikom, poznaj innych. Uczestnicy spacerują po sali i rozmawiają ze sobą.</p> <p><b>2. Omówienie głównych założeń i celów projektu</b> formuła dowolna z prośbą trenera o podzielenie się wiedzą i doświadczeniami związanymi z byciem liderem (przywódcą, szefem, osobą zarządzającą, kierująca innymi ludźmi). Trenerzy korzystają również z wizytówek.</p> <p><b>3. Potrzeby</b> uczestników/ potencjał uczestników/ obawy uczestników. OP rysuje na flipcharcie <b>drzewo/balon</b>. Prosi uczestników, aby na kartkach post-it (trzy kolory) napisali: jaki jest ich <b>potencjał</b> (coś, co nas unosi) (te kartki wieszają na koronie drzewa/czasza balonu), jakie są ich <b>potrzeby</b> (te kartki wieszają na pniu drzewa/kosz balonu) i jakie są ich <b>obawy</b> (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><b>Prezentacja PP</b></p> <p>Trenerzy wykorzystują wcześniej przygotowany flip z celami projektu (flip zostaje z grupą do końca III zjazdu).</p>



	<p><b>4. Wypracowanie wspólnych zasad pracy:</b> Czego potrzebuję, aby się uczyć i osiągnąć swoje cele?</p> <p>Praca w 4 grupach - Wirujące plakaty:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Czego potrzebuję od grupy?</li> <li>• Czego potrzebuję od prowadzących?</li> <li>• Czego oczekuję od zajęć/metod pracy</li> <li>• Co mogę zaoferować grupie?</li> </ul> <p>Najważniejsze w opracowaniu zasad współpracy jest wspólne ustalenie zasad współpracy. Trener podaje najważniejsze reguły tworzenia zasad.</p> <p>OP omawia przygotowane plakaty, ustosunkowuje się do ich treści.</p> <p><b>5. Ćwiczenie:</b> 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. <b>(Materiał_1_1).</b></p> <p>Uczestnicy wspólnie ustalają cytat, motto przewodnie na całe szkolenie.</p> <p><b>5. Podsumowanie</b></p> <p>Dyskusja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Czym jest przywództwo, jak można je rozumieć w edukacji?</li> <li>• Jak można rozumieć rolę dyrektora szkoły (placówki oświatowej) jako przywódcy.</li> </ul> <p>W trakcie dyskusji najważniejsze kwestie trener spisuje na flipie.</p> <p><b>6. Praca własna z lekturą.</b> Na zakończenie sesji OP rozdaje materiał:</p> <p><b>Materiał_1_2</b> 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</p>	<p>Zasady są spisane na flipie i towarzyszą grupie do końca III zjazdu. Na kolejnych zjazdach rozpoczynamy od przypomnienia ustalonych zasad współpracy.</p> <p><b>Materiał_1_1</b></p> <p><b>Materiał_1_2</b></p>
--	---	--

		<p>językiem jakim opisywane jest przywództwo niż o trafną diagnozę. Krótka dyskusja na forum w oparciu o pytanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jakie mogą być konsekwencje dla uczniów w szkole, która jest kierowana w oparciu o przedstawione paradygmaty.</li> </ul>	
<b>13.15 – 14.00 Obiad</b>			
<b>Dzień 1 - Sesja 2 – Wprowadzenie do wspomagania</b>			
<b>14.00 – 15.30</b>	Refleksja na temat własnej wiedzy dotyczącej wspomagania szkół.	<p><b>Rola dyrektora w procesowym wspomaganiu</b></p> <p><b>1. OP stawia pytanie:</b> <b>Jaka jest rola dyrektora w procesowym wspomaganiu?</b> Mini wykład OP na temat założeń procesowego wspomagania 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. Trenerzy korzystają podczas tej sesji z doświadczenia uczestników odnośnie ich wiedzy z zakresu wspomagania. Wprowadzają kolejne etapy wspomagnia, omawia działania w projekcie związane ze wspomaganiem.</p> <p><b>4. Podsumowanie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jakie pytanie/a chcę zadać?</li> <li>Co mnie niepokoi?</li> <li>Co mnie uspokaja?</li> </ul> <p><b>Runda bez przymusu.</b></p>	<b>Prezentacja PP</b>
<b>15.30 – 15.45 przerwa</b>			
<b>Dzień 1 - Sesja 3 – Kompetencje kluczowe</b>			
<b>15.45 – 17.15</b>	Interpretacja i zrozumienie kompetencji jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw.	<p><b>Kompetencje kluczowe</b></p> <p><b>1. Wstęp do kompetencji – co to jest kompetencja?</b> 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 -</p>	<b>Prezentacja PP</b>



	<p>Scharakteryzowanie kompetencji kluczowych zgodnie z Zaleceniami Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie.</p>	<p>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 <b>wiedza-umiejętności-postawa, że te 3 komponenty stanowią kompetencję.</b></p> <p><b>2. Czym są kompetencje kluczowe? Ćwiczenie: „Kompetencje kluczowe w praktyce”.</b></p> <p><b>Wersja 2: FILM</b></p> <p>Instrukcja do ćwiczenia znajduje się w <b>Materiał_1_4</b></p> <p><b>3. Omówienie wg pytań</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uczestnicy prezentują swoje “filmy” a także podczas omawiania odwołujemy się do poniższych pytań:</li> <li>• Jak się czuliście podczas wykonywania tego zadania?</li> <li>• Co stanowiło dla Was wyzwanie?</li> <li>• Co było najtrudniejsze?</li> <li>• Jak sobie z tym poradziliście?</li> <li>• Jakimi kompetencjami musieliście wykazać się, aby wykonać to zadanie?</li> </ul> <p>Trenerzy wprowadzają termin kompetencji kluczowych w odniesieniu do Zaleceń parlamentu Europejskiego i Rady Europy w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie.</p> <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. <b>Materiał_1_5.</b></p>	<p><b>Materiał_1_3</b></p>
--	--	---	----------------------------



		<p>Omówienie przez uczestników na forum, podsumowanie trenerskie.</p> <p><b>4. Podsumowanie ćwiczenia</b>  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><b>Materiał_1_4</b>  PP</p> <p><b>Materiał_1_5</b></p>
<b>17.15 – 17.30 Przerwa kawowa</b>			
<b>Dzień 1 - Sesja 4 – Kompetencje kluczowe</b>			
<b>17.30 – 19.00</b>	Uświadomienie roli wizji i misji w przywództwie	<p><b>Kompetencje kluczowe w praktyce – misja i wizja</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. OP omawia poziomy Diltsa (<b>Materiał_1_6</b>)</li> <li>2. Następnie łączy OU w pary. Zadaniem jest stworzenie wizji i misji szkoły odpowiadając na pytania z <b>Materiału_1_7</b>. 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”).</li> </ol> <p>Jeśli wystarczy czasu</p>	<p><b>Materiał_1_6</b> <b>Materiał_1_7</b></p>



		<p><b>ćwiczenie - KOLAŻ</b></p> <p><b>1. Praca w parach:</b></p> <p>OU tworzą kolaż ilustrujący szkołę kształtującą kompetencje kluczowe (może jedną wybraną KK) wraz z opisem tej szkoły.</p> <p><b>Prezentacja kolaży.</b></p> <p>Omówienie efektów pracy. Zwrócenie uwagi na elementy najtrudniejsze do wprowadzenia, do zmiany.</p> <p><b>3. Podsumowanie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jak jest u mnie w szkole?</li> <li>• na jakim etapie budowy szkoły marzeń kształcącej kompetencje kluczowe jestem?</li> <li>• Kto jest moim sojusznikiem? Jak wykorzystać potencjał szkoły?</li> </ul>	Kolorowe gazety
		<p><b>Podsumowanie dnia</b></p> <p>Rundka na podsumowanie dnia:</p> <p>Dokończ zdanie (do wyboru):</p> <p>Na dzisiejszym spotkaniu najważniejsze dla mnie było....</p> <p>Trudne dla mnie było....</p> <p>Zainspirowałam/zainspirowałem się.....</p>	
<b>19.00 Kolacja</b>			
<b>Dzień 2 – Sesja 5 – Dyrektor jako przywódca edukacyjny</b>			
<b>09.00 – 10.30</b>	Refleksja uczestników nad podobieństwami i różnicami przywództwa w różnych organizacjach i przywództwa edukacyjnego.	<p><b>1. Zadanie na dobry początek:</b></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><b>2. Omówienie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Co uruchomiło to ćwiczenie?</li> </ul>	Karty „dixit” lub kolorowe zdjęcia







Dzień 2 – Sesja 6 - Dyrektor jako przywódca edukacyjny			
10.45 – 12.15		<p><b>1. Motywacja lidera – moje motywacyjne DNA</b></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><b>2. Rozmowa w parach</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jakie są moje „siły napędowe”? Co mnie napędza?</li> <li>• Co sprawia, że mój zapał gaśnie?</li> </ul> <p>Następnie przedstawia koncepcję motywacyjnego DNA Tamary Lowe. Po omówieniu podstawowych założeń, trener proponuje wypełnienie przez OU profilu motywacyjnego (testu) – <b>Materiał_1_10</b></p> <p>Po wypełnieniu testu, każdy OU otrzymuje opis wyników – <b>Materiał_1_11</b></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"> <li>• Czy zgadzam się z wynikiem, który uzyskałam/em?</li> <li>• Jakie czynniki mnie motywują, a jakie demotywują do działania?</li> <li>• O co powinniśmy dbać, aby nasza motywacja nie słabła?</li> </ul> <p>Wnioski każdy zespół zapisuje na plakatach. Następnie każdy zespół krótko prezentuje swoje plakaty.</p> <p><b>3. Podsumowanie</b></p> <p>OP zadaje pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Co was zaskoczyło w tym ćwiczeniu?</li> <li>• Jak bardzo trafnie test określił to, co was motywuje i to, co was demotywuje?</li> <li>• Jakie wnioski wyciągacie dla siebie w kontekście dbania o swoją motywację?</li> </ul>	<p><b>Materiał_1_10</b></p> <p><b>Materiał_1_11</b></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Jakie wnioski wyciągacie w kontekście motywowania innych?</li> <li>W jaki sposób mogą wykorzystać tę wiedzę w swojej szkole?</li> </ul>	
<b>12.15 – 12.30 Przerwa</b>			
<b>Dzień 2 – Sesja 7 - Dyrektor jako przywódca edukacyjny</b>			
<b>12.30 – 14.00</b>	<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: <b>Motywację wspierają relacje</b>, czyli postawa lidera uczącego się, potrzebna jest zmiana języka w szkole.</p> <p>2. OP prezentuje <b>Materiał_1_12 Postawa lidera. Myślenie pytaniami.</b>, odnosi się do własnego doświadczenia. Prosi OU, aby indywidualnie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul> <p>3. <b>Omówienie doświadczenia.</b></p> <p>4. <b>OP inicjuje i moderuje dyskusję zadając pytania:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jak zachowania osób zarządzających wpływają na zachowania, działania i postawy pracowników?</li> <li>W jakim stopniu zarządzający w szkołach (placówkach oświatowych) mają tego świadomość?</li> <li>Na co ja jako dyrektor powinienem zwrócić szczególną uwagę?</li> </ul> <p>Wnioski zapisujemy na flipcharcie.</p>	<b>Materiał_1_12</b>
<b>14.00 – 14.45 Obiad</b>			
<b>Dzień 2 – Sesja 8 - Dyrektor jako przywódca edukacyjny – Włączanie innych w proces współdecydowania</b>			
<b>14.45 – 16.15</b>	<p>Stworzenie listy cech lidera oraz analiza wpływu tych cech na zachowania ludzi w organizacji.</p> <p>Refleksja nad rolą</p>	<p>1. <b>OP zaprasza OU do ćwiczenia:</b></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: <a href="https://www.cda.pl/video/11903743">https://www.cda.pl/video/11903743</a></p> <p>Poproś uczestników, aby oglądając zwrócili uwagę na to, jakie <b>strategie zarządzania</b> wykorzystwała W. Goldberg.</p>	



	<p>dyrektora szkoły jako osoby modelującej zachowania członków społeczności (uczenie się przez powielanie wzorca zachowań).</p>	<p><b>2. Rozmowa w parach</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>co zwróciło moją uwagę?</li> </ul> <p><b>3. Rozmowa na forum</b></p> <p>Trener wypisuje zaobserwowane strategie działania (zarządzania).</p> <p><b>4. Podsumowanie</b></p> <p>czy wszystkie zostały odkryte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bądź świadomy, które osoby czują się zagrożone w Twojej obecności.</li> <li>Przyjmuj wyzwania.</li> <li>Sprawdzaj dostępne dla Ciebie umiejętności i zasoby.</li> <li>Jeśli to konieczne, przeorganizuj.</li> <li>Jasno określaj oczekiwania, podpieraj je przykładami.</li> <li>Akceptuj brak doświadczenia i rozwijaj.</li> <li>Delikatnie proponuj ulepszenia.</li> <li>Dawaj wskazówki w drodze do poprawy.</li> <li>Bądź świadom ograniczeń innych osób.</li> <li>Aby zwrócić uwagę zespołu, wykorzystuj wizualizacji.</li> <li>Wykorzystuj humor w odpowiednim kontekście.</li> <li>Ustalaj misje/wizje/racjonalne uzasadnienia.</li> <li>Unikaj manipulacji</li> <li>Słuchajcie się nawzajem.</li> <li>Zachęcaj do ćwiczenia w celu doskonalenia się.</li> <li>Podziel ludzi do pracy nad zadaniami.</li> <li>Wykorzystuj znane, aby kierować się w stronę nieznanego.</li> <li>Świętuj i ciesz się sukcesami.</li> <li>Bądź innowacyjny.</li> <li>Angażuj się i bądź źródłem inspiracji dla innych.</li> </ul> <p><b>5. Pytanie trenera:</b> 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><b>Umiejętności przywódcy - tworzenie zespołu</b></p> <p>Jak mogę podzielić się przywództwem z moimi współpracownikami, aby lepiej służyło uczeniu się i nauczaniu w mojej szkole?</p> <p>W tym ćwiczeniu uczestnicy zastanawiają się nad relacjami, powiązaniem i strukturą swojej rady pedagogicznej. Zadaniem każdego uczestnika jest zastanowić się jakim zaufaniem darzą poszczególne osoby w radzie i w jaki sposób przekłada się to na powierzanie zadań tym osobom. Następnie uczestnicy układają „mapę” rady pedagogicznej – sieć powiązań pomiędzy członkami rady. Może to być struktura wg zadań nauczycieli, istniejących zespołów nauczycielskich, przedmiotowych, zadaniowych. W tej strukturze uczestnik umieszcza także siebie i zaznacza, w którym jest miejscu w radzie.</p> <p><b>Poziomy delegowania wg zaufania:</b></p> <p>Kolor zielony - wysoki poziom zaufania</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Podejmij decyzję i działaj. Nie ma potrzeby kontaktowania się ze mną.</li> <li>• Podejmij decyzję i działaj. Skontaktuj się ze mną tylko wtedy, gdy wyniki są negatywne.</li> </ul> <p>Kolor czerwony - średni poziom zaufania</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Podejmij decyzję i działaj. Powiadom mnie o wynikach.</li> <li>• Powiedz mi, co masz zamiar robić. Zrób to, chyba że postanowię, żeby tego nie robić.</li> </ul> <p>Brak koloru - niski poziom zaufania</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uzgadniaj ze mną swoje działania. Ja podejmuję ostateczną decyzję.</li> <li>• Wykonaj przydzielone ci zadanie zgodnie z instrukcją.</li> </ul> <p>Następnie T rozdaje paseczki (około 15 na uczestnika) i prosi, aby wykorzystując kwadraciki oraz paski uczestnicy utworzyli mapę swojej rady pedagogicznej - przedstawiają hierarchię, zależności, strukturę delegowania zadań i odpowiedzialności. Jak wygląda mapa rady teraz? Jakie są powiązania i relacje? Kto przed kim bezpośrednio odpowiada, z kim się kontaktuje wykonując zadania. Paseczki to powiązania pomiędzy poszczególnymi osobami oraz dyrektorem (15 min).</p> <p>Po ułożeniu mapy rady pedagogicznej uczestnicy robią zdjęcie, by utrwalić konfigurację „dzisiejsza rada</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>pedagogiczna”.</p> <p>Rozmowa w parach (tak, jak siedzą):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Jak wygląda mapa mojej rady pedagogicznej, na czym polegają przedstawione przeze mnie powiązania, relacje, dlaczego taki obraz stworzyłam/ stworzyłem?</b></li> </ul> <p>Każda osoba ma 5 minut.</p> <p>T prosi, aby uczestnicy obejrżeli mapy RP pozostałych osób. Zaprasza do spaceru.</p> <p>Następnie znów proponuje rozmowę w parach (tych samych, co poprzednio):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Jakie zmiany mógłbym/mogłabym wprowadzić w swojej radzie, aby usprawnić jej funkcjonowanie i wzmocnić delegowanie uprawnień i odpowiedzialności, aby nie spoczywały one nadmiernie na dyrektorzach? Z kim mogę podzielić się przywództwem, komu mogę oddać część swoich zadań?</b></li> </ul> <p><b>Podsumowanie : Co dało mi to ćwiczenie?</b></p>	
<b>18.00 Kolacja</b>			
<b>Dzień 3 – sesja 10 – Dyrektor jako przywódca edukacyjny</b>			
<b>09.00 – 10.30</b>	<p>Wyjaśnienie rodzajów kultur organizacyjnych określonych przez Frederica Laloux.</p> <p>Wskazanie konsekwencji funkcjonowania szkoły opartej na danej kulturze</p>	<p><b>Przywództwo XXI wieku – turkusowe organizacje. Koncepcja Frederica Laloux <sup>1</sup></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>OP wyjaśnia, że jest wiele różnorodnych koncepcji dotyczących kultury organizacyjnej. My chcemy przedstawić koncepcję Frederica Laloux.</li> </ol> <p>Uczestnicy oglądają wykład A. Blikle na temat organizacji turkusowych 27 minut - strona "Można inaczej" - wykłady video</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=8MMv3IBhWAE&amp;list=PLvlzNCV2GzNKbQuo9LBGvvDt6h70N5uXG">https://www.youtube.com/watch?v=8MMv3IBhWAE&amp;list=PLvlzNCV2GzNKbQuo9LBGvvDt6h70N5uXG</a></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Po filmie uczestnicy dyskutują w parach na temat:</li> </ol> <p>Jakie różne obszary w "barwnego" modelu Laloux'a funkcjonują w mojej szkole? Jakie widzą możliwości funkcjonowania polskich szkół jako turkusowych organizacji?</p>	<b>Materiał_1_13</b>

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

		<p>Uczestnicy w tych samych parach otrzymują jednostronicowy tekst - Droga do turkus ( ze strony A. Blikle ) <b>Materiał 1.9.1</b> i zastanawiają się:</p> <p>Jakie kroki należałoby podjąć aby rozwijać w swojej szkole turkusową organizację? Jaki model przywództwa jest potrzebny turkusowym organizacjom?</p> <p><b>3. Prezentacja wyników pracy w grupach, dyskusja na forum.</b></p> <p><b>5. Podsumowanie</b></p> <p>Jakie drobne zmiany przychodzą mi do głowy, aby rozwijać swoją szkołę w tym kierunku?</p>	
<b>10.30 – 10.45 Przerwa kawowa</b>			
<b>Dzień 3 – sesja 11 - Dyrektor jako przywódca edukacyjny</b>			
<b>10.45 – 13.00</b>	<p>Zaplanowanie własnej ścieżki rozwoju w zakresie przywództwa.</p> <p>Refleksja nad własnymi zasobami i planuje rozwój wybranych kompetencji.</p>	<p><b>Moja własna ścieżka rozwoju</b></p> <p><b>1. Ćwiczenie indywidualne</b></p> <p><b>Koło kompetencji</b> – OU na kartce A4 rysują koło i dzielą je na 8 części.</p> <p><b>Krok 1:</b> OU wypisują 8 kompetencji, które są im potrzebne by być dyrektorem – przywódcą, a następnie każdą wpisują do jednej części koła.</p> <p><b>Krok 2:</b> OU przechodząc przez wszystkie kompetencje, zadają sobie pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>co rozumiesz pod kompetencją x? co dla Ciebie oznacza być ...?</li> <li>na ile w skali od 1 do 10 masz na ten moment daną kompetencję?</li> <li>co to dla Ciebie oznacza? (samoocena danej kompetencji)</li> <li>gdzie chcesz się znaleźć na tej skali (możesz podać jakiś czas/okres, kiedy chcesz to osiągnąć)?</li> <li>co to dla Ciebie oznacza? (jak chcesz rozwinąć daną kompetencję?)</li> </ul> <p><b>Krok 3:</b></p>	



		<p>Kiedy wszystkie kompetencje będą już ocenione przez OU poproś, aby patrząc na wykres odpowiedziała na pytanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rozwój której kompetencji spowoduje jednoczesny szybki rozwój pozostałych?</li> </ul> <p>Zmiana w jednym obszarze, która będzie rzutowała na zmianę w innych to w tym narzędziu to tzw. punkt przyłożenia dźwigni.</p> <p><b>Krok 5:</b></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> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jakie podejmiesz działania, żeby rozwinąć się w zakresie kompetencji x?</li> <li>Co będzie Twoim pierwszym krokiem?</li> <li>Do kiedy chcesz to osiągnąć?</li> <li>Co będzie Twoim kolejnym krokiem?</li> <li>Jakie możesz napotkać przeszkody w realizacji poszczególnych kroków?</li> <li>Jak możesz poradzić sobie z przeszkodami?</li> </ul> <p><b>2. Podsumowanie 1 zjazdu</b></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><b>3. Zadanie rozwojowe</b></p> <p>Jakie podejmiesz działania, żeby rozwinąć się w zakresie kompetencji x?</p> <p><b>4. Na forum na zakończenie rundka:</b></p> <p>Co zmienię, co zmodyfikuję? Lub Z czego zrezygnuję?</p> <p><b>5. Podsumowanie szkolenia – ewaluacja</b></p>	
13.00	Obiad		



**Potrzebne narzędzia:**

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

**Potrzebne narzędzia i materiały:**

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

## Program /Scenariusz szkoleniowy 2 zjazd

**Brzeg w terminie: 15-17.07. 2019**

**Opracowali: Katarzyna Salamon Bobińska, Sebastian Bober**

**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
<b>Sesja 1</b>			
11:00 – 13.15	budowanie społeczności uczącej się.	<b>Wstęp</b> – 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.	<b>Prezentacja PP</b>



		<p><b>Profil kompetencji</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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).</li> <li>2. Następnie każda grupa prezentuje swojego obywatela wyposażonego w daną kompetencję.</li> <li>3. Wnioski.</li> <li>4. OU na kartkach zapisują, jakie metody i techniki pracy nauczyciela będą służyć kształtowaniu KK.</li> <li>5. Podsumowanie: Jak szkoła powinna zadbać, aby uczeń kończąc edukację był wyposażony w KK?</li> </ol>	
13.15 14.00	– obiad		
<b>Sesja 2 – kompetencje kluczowe</b>			
14.00 15.30	– Uświadomienie, że kompetencje kluczowe to nie osobny „przedmiot” czy specjalne zajęcia, ale są one sednem uczenia się w szkole i są wszystkie realizowane nie tylko z przypisaniu do poszczególnych przedmiotów, ale w różnych sytuacjach uczenia się w szkole	<p><b>Kompetencje kluczowe w mojej szkole</b></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><b>Praca w zespołach</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. OU otrzymują i czytają fragment PP (<b>materiał 2_1 – podstawa programowa</b>). Materiał zawiera wymagania ogólne.</li> <li>2. Każda grupa ma przydzielone KK</li> </ol> <p><b>3. Zadanie:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Przeanalizujcie wymagania ogólne z PP. Wyszukajcie i zaznaczcie wiedzę/umiejętności/postawy uczniów odpowiadające kształceniu przydzielonej kompetencji</li> <li>• Zastanówcie się, w jaki sposób kształcenia tych kompetencji może przejawiać się podczas lekcji. Swoje pomysły zapiszcie na plakacie.</li> </ul>	<b>Materiał 2_1 – podstawa programowa</b>



	i poza nią	<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: <b>w jaki sposób można w mojej szkole wybrać KK, którą chcemy szczególnie wzmocnić? Kto ma podjąć decyzję w tej sprawie?</b></p> <p>6. Zebranie pomysłów od każdej z grup, aż do wyczerpania.</p> <p>7. Rozmowa w parach: <b>w jaki sposób chciałabym w swojej szkole rozpocząć pracę nad kształtowaniem KK? Jakie będą moje pierwsze działania? Jakie nauczycieli?</b></p> <p>8. Prezentacja na forum.</p>	
15.30 – 15.45	przerwa		
<b>Sesja 3 – kompetencje kluczowe</b>			
15.45 – 17.15	Model absolwenta wyposażonego w KK	<p>1. OU podzieleni są na kiluosobowe grupy, które przy stolikach dyskutują na zadane zagadnienie.</p> <p>2. Spisanie pomysłów grup na flipcharcie.</p> <p>3. <b>Podsumowanie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jakiego dorosłego człowieka potrzebujemy, by poradziła sobie we współczesnym świecie?</li> <li>• które ze wskazanych kompetencji są deficytowe, a które często występują u uczniów?</li> <li>• czego potrzebują uczniowie, by rozwijać w sobie te kompetencje?</li> </ul>	
17.15 – 17.30	Przerwa		



Sesja 4 – Kompetencje kluczowe			
17.30 – 19.00		<p><b>Dyskusja metodą WIRUJĄCE PLAKATY</b></p> <p>4. OU podzieleni są na kilkusobowe grupy, które przy stolikach dyskutują na zadane zagadnienie.</p> <p>5. W trakcie trwania rundy OU zapisują uwagi padające w czasie dyskusji przy stoliku (na plakacie). Po 10 minutach dyskusji następuje zamiana plakatów zgodnie z ruchem wskazówek zegara.</p> <p>Na koniec OU krótko przedstawiają wyniki dyskusji.</p> <p><b>Pytania:</b> Jakie działania dyrektora mogą sprzyjać kształtowaniu KK?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jakie korzyści szkole i nauczycielom przynosi kształtowanie KK?</li> <li>• Jakie działania dyrektora mogą wspierać nauczycieli w kształtowaniu KK?</li> <li>• Co zyskują uczniowie dzięki kształtowaniu KK?</li> <li>• Jakie mogą być trudności w kształtowaniu KK? Jak je pokonać?</li> </ul> <p><b>Podsumowanie</b></p>	<b>Plakaty, markery</b>
		<p><b>Podsumowanie dnia</b></p> <p>Co z dzisiejszych warsztatów było dla mnie najważniejsze?</p>	
Dzień 2, sesja 5 – obserwacja lekcji			



9.00 – 10.30	Doskonalenie umiejętności rozpoznawania sytuacji kształcenia KK w szkole	<p><b>Przygotowanie się do praktycznego przeprowadzenia obserwacji kształcenia KK w szkole</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Rozmowa w parach</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jakie są nasze doświadczenia w obserwowaniu kształcenia KK w szkole?</li> <li>Ile KK warto obserwować podczas jednej lekcji?</li> </ul> </li> <li><b>2. Rozmowa na forum</b></li> </ol> <p><b>Obserwacja lekcji</b></p> <p><b>Krok 1 – Przygotowanie arkusza obserwacji lekcji</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Rozmowa trójkach</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jak rozumiem kompetencję 5 (<b>materiał 2_2 kompetencje kluczowe</b>)</li> </ul> </li> <li>Zapis propozycji na plakacie, ewentualne uzupełnienie zapisów</li> <li><b>Rozmowa</b> – 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). <b>Ustalają wspólnie:</b> Po czym poznamy, że kształcona jest KK? Co w tym obszarze spodziewam się zobaczyć podczas lekcji?</li> <li>Zapis propozycji na plakacie</li> <li>Wybór kilku wskaźników, to one będą obserwowane podczas lekcji</li> </ol> <p><b>Krok 2 – Obserwacja lekcji</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ol>	materiał 2_2 kompetencje kluczowe
--------------	--	--	---

		2. OU zapisują swoje spostrzeżenia z obserwacji lekcji i przygotowują podsumowanie: <ul style="list-style-type: none"> <li>• co widziałem/am? (dowody)</li> <li>• czego nie widziałem/am?</li> <li>• Co można zrobić inaczej, aby kształtować daną KK?</li> </ul>	
10.30 – 10.45	przerwa		
<b>Sesja 6 – obserwacja lekcji</b>			
10.45 – 12.15	Obserwacja lekcji	<b>Krok 3 – omówienie lekcji</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. OU przygotowują i przedstawiają swoje refleksje po obserwacji lekcji                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• Po czym poznaliśmy, że kształtowana była KK?</li> <li>• Propozycja zmian w lekcji, aby lepiej kształtować KK</li> </ul> </li> <li>2. Pozostałe grupy uzupełniają refleksje</li> <li>3. Wnioski wynikające z obserwacji lekcji</li> </ol>	
12.15 – 12.30	przerwa		
<b>Sesja 7 – informacja zwrotna</b>			
12.30 – 14.00	Przygotowanie informacji zwrotnej	<b>Przygotowanie IZ dla nauczyciela po obserwowanej lekcji</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rozmowa w grupach</li> </ol>	



		<ul style="list-style-type: none"> <li>Jakie warunki powinna spełniać dobra, ucząca informacja zwrotna?</li> <li>Jaką IZ chciałbym/abym otrzymać, aby poprawić swoje nauczanie?</li> </ul> <p>2. OP zbiera propozycje od grup – zapis na plakacie, ewentualne uzupełnienie</p> <p>3. UO w parach przygotowują IZ wg zaproponowanego schematu</p> <p><b>4. Symulacja udzielania IZ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul> <p><b>5. Podsumowanie na forum</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Co w IZ pomaga się uczyć/rozwijać?</li> <li>Co blokuje przyjmowanie IZ?</li> </ul>	
14.00 – 14.45	obiad		
<b>Sesja 8 - Obserwacja koleżeńska i spacer edukacyjny</b>			
14.45 – 16.15	Poznanie innych metod wspierających rozwijanie KK	<p><b>Obserwacja koleżeńska i spacer edukacyjny.</b></p> <p>1. Wystąpienie Billa Gatesa pt. Nauczyciele potrzebują konstruktywnych opinii: <a href="https://www.ted.com/talks/bill_gates_teachers_need_real_feedback?language=pl&amp;utm_campaign=tedspread&amp;utm_medium=referral&amp;utm_source=tedcomshare">https://www.ted.com/talks/bill_gates_teachers_need_real_feedback?language=pl&amp;utm_campaign=tedspread&amp;utm_medium=referral&amp;utm_source=tedcomshare</a></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</p>	





		<p>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><a href="https://www.youtube.com/watch?v=9V9mUkZMvjs">https://www.youtube.com/watch?v=9V9mUkZMvjs</a></p> <p>oraz film na temat obserwacji koleżeńskiej:</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=ft748n-BfD8">https://www.youtube.com/watch?v=ft748n-BfD8</a> (czas: 3.37 do końca)</p> <p>Następnie dwójki łączą się w czwórki i zastanawiają się, w jaki sposób dyrektorzy mogą wykorzystać oba te narzędzia do wspomagania nauczycieli w kształtowaniu KK u uczniów i jakie korzyści mogą z niego płynąć?</p>	
16.15 16.30	–	<b>przerwa</b>	
<b>Sesja 9</b>			
16.30 18.00	–	<p>Jakie kompetencje powinien posiadać nauczyciel, aby skutecznie kształtować KK u uczniów</p> <p><b>Jakie kompetencje powinien posiadać nauczyciel, aby kształtować KK</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Praca w zespołach.</b> Każdy zespół rysuje na plakacie postać nauczyciela i wpisuje :</li> <li><b>Na poziomie głowy- WIEDZĘ; Na poziomie serca- POSTAWY; W kończynach – UMIJĘTNOŚCI,</b> które mają znaczenie dla rozwijania kompetencji kluczowych uczniów. Uzgodnione zapisują na paskach.</li> <li><b>Prezentacja pracy grup.</b></li> <li><b>Podsumowanie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• jakiego nauczyciela potrzebujemy, by kształtować kompetencje kluczowe uczniów?</li> <li>• które ze wskazanych kompetencji nauczycielskich są deficytowe, a które często występują u Waszych nauczycieli?</li> <li>• czego potrzebują nauczyciele, by rozwijać w sobie te kompetencje? jak wykorzystać w tym</li> </ul> </li> </ol>	

		<p>procesowe wspomaganie?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• jakie oczekiwania mają dyrektorzy wobec nauczycieli? na czym się skupiają? z czego rozliczają?</li></ul>	
<b>Dzień 3, sesja 10</b>			
9.00 – 10.30	Jak zwiększać współpracę nauczycieli	<p><b>Jak dyrektor może wspierać zespoły nauczycielskie na różnych etapach ich funkcjonowania</b></p> <p>1. OP nawiązuje do przywództwa sytuacyjnego (Blanchard) i omawia/opisuje fazy rozwoju grupy:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• faza rozpoznania</li><li>• faza niezadowolenia</li><li>• faza integracji</li><li>• faza rezultatów</li></ul> <p>2. Praca w 4 zespołach. Każda grupa zastanawia się, jak dyrektor może wspomagać pracę zespołu nad kształtowaniem KK w zależności od fazy rozwoju? Jakie konkretne działania może podjąć dyrektor? Zapis na plakacie</p> <p>3. Prezentacja i omówienie</p>	
10.30 – 10.45	<b>przerwa</b>		
<b>Sesja 11 – plan wspomagania, podsumowanie</b>			
10.45 – 13.00	Zaplanowanie wspomagania Podsumowanie	<p><b>Plan wspomagania</b></p> <p>1. <b>OP przypomina, jak wygląda plan wspomagania</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• rozpoznanie/diagnoza obszaru do rozwoju (kk)</li></ul>	



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• zaplanowanie działań rozwijających kk</li> <li>• przeprowadzenie działań prowadzących do wzmocnienia kk</li> <li>• podsumowanie/ewaluacja wspomagania</li> </ul> <p>2. Praca indywidualna OU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Co mogę dać moim nauczycielom? Jakie są moje możliwości i zasoby?</li> <li>• W czym mogę wspomóc pracę nauczycieli w mojej szkole w zakresie kształcenia KK?</li> </ul> <p>3. Prezentacja na forum</p> <p>4. OU zastanawiają się, czym dysponują w szkole, jakimi zasobami, na jakie zewnętrzne wsparcie mogą liczyć?</p> <p>5. Prezentacja na forum</p>	
		<p><b>Podsumowanie</b>  <b>Metoda „ŁOŻYSKO”</b>  <b>Docenienie osób współuczestniczących- Co w Tobie pomagało mi pracować na zajęciach?</b></p>	

## Program /Scenariusz szkoleniowy 3 zjazd

Brzeg w terminie: 18-20.07.2019

Opracowali: Sebastian Bober, Katarzyna Salamon-Bobińska

**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
<b>Sesja 1 – Wstęp. Szkoła/przedszkole jako organizacja ucząca się.</b>			
11:00 – 13.15	Budowanie społeczności uczącej się.	<b>Wstęp</b> – 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.	<b>Prezentacja PP</b>

	<p>Refleksja na temat funkcjonowania szkoły/przedszkola jako uczącej się organizacji.</p>	<p><b>Szkoła/przedszkole jako organizacja ucząca się</b></p> <p><b>Ćwiczenie – PRACA W PARACH</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. OP łączy OU w 5 par</li><li>2. Każdy zespół staje się ekspertem od jednej dyscypliny OUS. Członkowie zespołów w drodze dyskusji formułują odpowiedzi na pytania zawarte pod opisem każdej dyscypliny - <b>Materiał_1</b>.</li></ol> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Jakie najważniejsze cechy przypisuje konkretnej dyscyplinie Senge?</i></li><li>• <i>Po czym poznamy, że szkoła działa zgodnie z dyscypliną?</i></li><li>• <i>Jakie działania organizacyjne o tym świadczą?</i></li><li>• <i>Jakie zachowania nauczycieli i dyrektora są dla tej dyscypliny charakterystyczne?</i></li></ul> <ol style="list-style-type: none"><li>3. Grupy przygotowują plakaty z odpowiedziami na pytania. Prezentują na forum wyniki swojej pracy. Jeśli to potrzebne, zadają pytania i wyjaśniają wątpliwości.</li></ol> <p><b>Planowanie wdrożenia modelu organizacji uczącej się</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. W tych samych grupach OU przystępują do kolejnego ćwiczenia. Każda z grup jest grupą liderów, 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.</li></ol> <ul style="list-style-type: none"><li>• 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. Kartki z informacją zwrotną wracają do grup.</li><li>• Na forum – dyskusja nad sformułowanymi propozycjami.</li></ul> <p>2. <b>Podsumowanie</b></p>	<p><b>Materiał_1</b></p>
--	---	---	--------------------------

13.15 14.00	–	obiad	
<b>Sesja 2 – Procesowe wspomaganie – pierwsze kroki</b>			
14.00 15.30	–	<p>Poznanie procesowego wspomagania z perspektywy dyrektora – krok po kroku</p>	<p>Mini- Wykład:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Wspomaganie” w aktach prawnych;</li> <li>• Najważniejsze założenia nowego systemu wspomagania pracy i rozwoju szkół;</li> </ul> <p>Procesowe wspomaganie. <b>Jak przebiega proces wspomagania – krok po kroku?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. OP przygotowuje plakat z kolejnymi krokami procesu wspomagania i zapowiada, że na kolejnych sesjach uczestnicy przejdą krok po kroku wszystkie etapy. Jak je prowadzić, aby przynosiło efekty?</li> </ol> <p><b>Etap 1</b> <b>Zorganizowanie spotkania RP – informacja o programie, kompetencjach kluczowych oraz zasadach procesowego wspomagania (1,5h rada)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• OP łączy OU w zespoły z danego poziomu edukacyjnego i prosi o przygotowanie na kartach z flipcharta scenariusza spotkania z RP lub opcjonalnie prezentacji pp.</li> </ul> <p>Zapoznanie się z pracami po kole i udzielenie na post-itach informacji zwrotnej.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Podsumowanie</b> - wspólne omówienie, jakie sformułowania są najtrafniejsze, co wzbudza zainteresowanie odbiorców.</li> </ol>
15.30 15.45	–	przerwa	
<b>Sesja 3 – Diagnoza wstępna</b>			



15.45 17.15	–	<p>Jak można przeprowadzić diagnozę w szkole/przedszkolu. Jak zaangażować wszystkich w proces diagnozy.</p>	<p><b>Jak przeprowadzić diagnozę w mojej szkole- symulacja działań w Radzie Pedagogicznej krok po kroku</b></p> <p><b>Etap 2</b> Ta część szkolenia zostanie przeprowadzona w formie symulacji</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. OP (dyrektor/dyrektorka) prezentuje na flipcharcie narzędzie do diagnozy wstępnej – koło kompetencji podzielne na 8 części.</li> <li>2. Uczestnicy otrzymują opis przypadku (<b>Materiał _2</b>) i na jego podstawie przeprowadzają dyskusję na temat poziomu rozwijania u uczniów KK (otrzymują pytania pomocnicze). Wspólnie wykreślają koło kompetencji.</li> <li>3. Podsumowanie i wskazanie na tę kompetencję, która zdaniem całej RP wymaga wzmocnienia i podjęcia działań.</li> <li>4. <b>Podsumowanie</b> - <i>co podoba mi się w takim sposobie prowadzenia diagnozy wstępnej? Jak zrobię to w swojej szkole?</i></li> </ol>	<b>Materiał _2</b>
17.15 17.30	–	<b>Przerwa</b>		
<b>Sesja 4 – Pogłębiona diagnoza</b>				
17.30 –19.00		<p>Wprowadzenie</p> <p>Diagnoza pogłębiona</p>	<p><b>Jak przeprowadzić pogłębioną diagnozę?</b></p> <p><b>Etap 3</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Rozmowa w parach</b> – OU zastanawiają się, w jaki sposób można przeprowadzić pogłębioną diagnozę? Po co ją prowadzić?</li> <li>2. OP zapisuje na plakacie obszar/kompetencję, która została wybrana dzień wcześniej jako ta, która wymaga wzmocnienia.</li> <li>3. OU pracują w zespołach metodą <b>METAPLANU</b>:</li> <li>4. Pierwszy krok - <b>Jak jest ?</b> stan obecny</li> <li>5. Kolejny krok- <b>Jak być powinno?</b> Stan oczekiwany</li> </ol>	<b>Plakaty, markery</b>



		<p>6. Kolejny krok – Określenie przyczyn występujących objawów <b>Dlaczego nie jest tak, jak być powinno? (Co sprawia, że nie jest tak, jakbyśmy chcieli, aby było?)</b>.</p> <p>7. <b>Wnioski</b> – co możemy zrobić, aby było tak, jak być powinno? Dyskusja, zapisanie wniosków na flipcharcie.</p> <p>8. <b>Podsumowanie</b> – jak OU oceniają metodę, jak widzą jej efektywność, jak postrzegają możliwość zastosowania jej w swojej szkole/placówce?</p>	
		<p><b>Podsumowanie dnia</b></p> <p>Co z dzisiejszych warsztatów było dla mnie najważniejsze?</p>	
<b>Dzień 2, sesja 5 – Cel, jak go sformułować</b>			
9.00 – 10.30	Przypomnienie zasad formułowania celów działania Formułowanie celów w oparciu o model SMART	<p><b>Zasady formułowania celu</b></p> <p><b>Etap 4</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Rozmowa w parach</b> – jak powinien wyglądać/być sformułowany cel, aby można go było osiągnąć?</li> <li><b>OP</b> przypomina zasady formułowania celu – <b>Materiał _4</b></li> <li>OU w małych zespołach (trójki), formułują cel wynikający z pogłębionej diagnozy, OP zapisuje każdą propozycję na plakacie.</li> <li>OU w dyskusji wybierają ten cel i takie brzmienie, które będzie najlepsze, do przyjęcia przez wszystkich.</li> <li>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 <b>wskaźnikami ilościowymi</b> warto zadbać także o <b>wskaźniki jakościowe</b> – określające, co będziemy widzieć, słyszeć i czuć po osiągnięciu celu.</li> <li>OU w zespołach dyskutują nad wskaźnikami, proponują ich brzmienie, OP zapisuje je na plakacie.</li> </ol>	<b>Materiał _4</b>



		7. Podsumowanie – <i>jak proces ustalenia/wyboru celu przeprowadzę w mojej szkole?</i>	
10.30 10.45	–	przerwa	
<b>Sesja 6 – Planowanie działań</b>			
10.45 12.15	–	<p>Planowanie działań i wspomagania Planowanie nadzoru -wspomagania i waluacji</p> <p><b>Jak zaplanować działania?</b> <b>Etap 5</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. OP przypomina/omawia metody, które mogą być wykorzystane do generowania działań – 5Q, analiza pola sił, burza mózgów.</li> <li>2. <b>Burza mózgów</b> – <i>jakie działania możemy podjąć w szkole, aby zrealizować cel?</i> OP każdy pomysł zapisuje na plakacie.</li> <li>3. OP prezentuje metody przydatne w planowaniu działań – wykres Gantta, planowanie z przyszłości, gwiazda pytań – <b>Materiał _3</b></li> <li>4. Praca w zespołach (tych samych) – przygotowanie planu działań do wyznaczonego celu, zapis na plakacie.</li> <li>5. Paca metodą „kapelusze do Bono”</li> <li>6. OP dzieli uczestników na trzy grupy, każdy element kolor kapelusza jest rozważany koncentrując się na wybranej perspektywie.</li> <li>7. Podsumowanie poprzez poskładanie Wszystkich elementów razem i wskazanie rozwiązania i dalsze działanie.</li> <li>8. Prezentacja</li> <li>9. <b>Podsumowanie</b> – <i>jak zaplanuję działania w swojej szkole?</i></li> </ol>	<b>Materiał _3</b>
12.15 12.30	–	przerwa	

Sesja 7 – Plan wspomagania			
12.30 – 14.00	Jak zaplanować plan wspomagania?	<b>Jak zaplanować plan wspomagania?</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>OU pracują w tych samych zespołach i planują wspomaganie dla „swojej” szkoły – uzupełniają przykładową tabelę.</li> <li>OU zastanawiają się, w jaki sposób plan wspomagania włączyć do planu nadzoru pedagogicznego. Prezentacja na forum.</li> </ol>	
14.00 – 14.45	obiad		
Sesja 8 – Monitorowanie			
14.45 – 16.15	Poznanie sposobów i narzędzi do monitorowania działań	<b>Monitorowanie – jak to robić?</b> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Rozmowa w parach – co i jak monitoruję w mojej szkole?</b></li> <li>OP przypomina czym jest monitorowanie i jakie jest jego znaczenie w procesie wspomagania. Przypomina o sposobach monitorowania.</li> <li>OU w zespołach zastanawiają się, w jaki sposób mogą monitorować zaplanowane działania, jak często itp.</li> <li><b>Podsumowanie</b></li> </ol>	
16.15 – 16.30	przerwa		
Sesja 9 - Jak motywować innych do działania			
16.30 – 18.00		<b>Jak motywować i wspierać podczas wdrożenia – jak to robić, z czego korzystać?</b> Wprowadzenie z wykorzystaniem filmu: Jacka Walkiewicza „Pełna moc możliwości”	



		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Rozmowa w parach</b> – jak motywuję swoich nauczycieli? Co jest skuteczne?</li> <li>2. Coaching grupowy jako metoda pracy rady pedagogicznej oraz forma wsparcia nauczycieli – OP z ochotnikami przeprowadza rozmowę metodą CG.</li> <li>3. OU w dwóch grupach przeprowadzają sesję CG.</li> <li>4. <b>Podsumowanie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jak czuliście się w trakcie sesji?</li> <li>• W jaki sposób można zorganizować ten proces w szkole/przedszkolu?</li> <li>• Jak jest moja rola w organizowaniu tego procesu?</li> <li>• Jak wykorzystać narzędzia coachingowe do pracy z nauczycielami</li> </ul> </li> </ol>	<b>Materiał_5</b>
<b>Dzień 3, sesja 10 – Ewaluacja procesu wspomagania</b>			
9.00 – 10.30		<p><b>Jak poprowadzić ewaluację, aby nie była tylko formalnym zabiegiem, a dała nam wnioski i rekomendacje do pracy?</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. OP prezentuje/przypomina alternatywne metody ewaluacji.</li> <li>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):</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fakty:</b> Co się wydarzyło? Jak przebiegał proces wspomagania?</li> <li>• <b>Emocje:</b> Z czego jesteśmy zadowoleni? Co nam się podobało? Co poszło nie tak, jak planowaliśmy? Jakie były tego konsekwencje?</li> <li>• <b>Rozwiązania:</b> Czego nauczyło nas to doświadczenie? Jakie wnioski z tego płyną?</li> <li>• <b>Decyzje:</b> Co zrobimy inaczej następnym razem? Jak to doświadczenie wykorzystamy w przyszłości?</li> </ul>	



		<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. <b>Podsumowanie</b> - <i>jak mogę to przeprowadzić w mojej szkole, jaka jest moja rola na tym etapie?</i></p>	
10.30 10.45	–	przerwa	
<b>Sesja 11 – Zmiana</b>			
10.45 13.00	–	<p>Poznanie skutecznych zasad wprowadzania zmiany w szkole/przedszkolu</p> <p><b>Zasady wprowadzenie zmiany</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. OU indywidualnie układają kolejność 8 kroków wprowadzania zmiany wg. Kottera.</li> <li>3. Dyskusja na forum w celu ustalenia prawidłowej kolejności.</li> <li>4. W formie Wirujących plakatów uczestnicy wpisują na każdym z nich, jakie działania można podjąć w szkole (placówce oświatowej) na każdy z tych etapów.</li> <li>5. 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.</li> <li>6. OU pracują indywidualnie nad harmonogramem własnych działań – OP rozdaje propozycje formatki do stworzenia takiego harmonogramu</li> <li>7. <b>Podsumowanie</b> - formę podsumowania OP może dobrać do grupy. Ważne jest, aby podsumowanie koncentrowało się wokół kształtowania postawy przywódcy edukacyjnego.</li> </ol>	



		<b>Podsumowanie.</b> 1. Jakie najważniejsze informacje chcesz przekazać RP po cyklu szkoleń? 2. Informacja zwrotna dla trenerów.	
--	--	--	--

Opracowanie:  
Katarzyna Salamon Bobińska, Sebastian Bober;