

Maria Wójcicka

SPOTKANIE SORE Z DYREKTOREM SZKOŁY

PRZYKŁADY DZIAŁAŃ

Warszawa 2014

Redakcja

Projekt graficzny i skład

Łukasz Kluz

Wykorzystano elementy projektu

Studia Kreatywnego Małgorzaty Barskiej

Ośrodek Rozwoju Edukacji

Warszawa 2014

Udostępnianie



Ośrodek Rozwoju Edukacji

00-478 Warszawa

Aleje Ujazdowskie 28

www.ore.edu.pl

Materiał przygotowany w ramach programu *System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół*, realizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji. Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



OŚRODEK
ROZWOJU
EDUKACJI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Przykłady działań •

Cel ogólny

Poznanie szkoły objętej wspomaganie i omówienie obszarów współpracy z SORE.

Cele szczegółowe

- przeprowadzenie rozmowy z dyrektorem na temat potrzeb placówki,
- omówienie zakresu odpowiedzialności SORE za planowanie i wdrożenie Roczego Planu Wspomagania w placówce,
- ustalenie z dyrektorem terminów spotkań SORE w szkole do czasu powstania RPW.

Formy i metody prowadzenia spotkania

Prezentacja, wywiad, metoda GROW.

Środki dydaktyczne

Notatnik lub komputer

Materiały źródłowe

- http://www.szkolenia-sore.pl/s,baza_wiedzy,6.html
- Raport z pilotażowej diagnozy potrzeb rozwojowych szkół
- Poradnik beneficjenta
- Folder wspierania (SORE) – ulotka
- Jak nauczyć się podejmować decyzje wykorzystując wyniki z raportu z ewaluacji, John M. Fischer w: Ewaluacja w nadzorze pedagogicznym. Odpowiedzialność pod red. G. Mazurkiewicza WUJ 2010 r.

Plan spotkania

Część	Zagadnienia szczegółowe	Liczba minut
I	Przedstawienie się i omówienie roli SORE.	5
II	Uwspólnienie z dyrektorem informacji o roli wsparcia ze strony SORE i roli dyrektora.	10
III	Zebranie informacji o szkole oraz na temat potrzeb szkoły metodą GROW.	30
IV	Zebranie informacji o szkole na podstawie udostępnionych dokumentów pracy szkoły.	30
V	Ustalenie terminów spotkań SORE w szkole do czasu powstania RPW.	30
VI	Pytania dyrektora i odpowiedzi SORE.	15

TREŚCI I PRZEBIEG SPOTKANIA

Część	Zagadnienia szczegółowe/treść
	Przedstawienie się i omówienie roli SORE. Witam serdecznie. Nazywam się Maria Wójcicka. Jestem nauczycielem dyplomowanym uczącym w gimnazjum, przez 20 lat pełniłam funkcję doradcy metodycznego w zakresie matematyki. Kieruje Pan szkołą aktywną, która przystąpiła dobrowolnie do wdrażania nowego modelu systemu doskonalenia nauczycieli i zewnętrznego wspomagania pracy szkoły. Jako Szkolny Organizator Rozwoju Edukacji chcę podczas rozmowy z Panem dyrektorem lepiej poznać szkołę, jej sukcesy i potrzeby rozwojowe oraz zaplanować współpracę. Najważniejszym rezultatem dzisiejszego spotkania ma być wstępny wybór priorytetowego obszaru do rozwoju szkoły w ciągu roku, zasad i terminów współpracy. Efektem współpracy ma być wybór potrzebnych, akceptowanych przez szkołę form i tematów doskonalenia rady pedagogicznej w celu rozwoju placówki w wybranym obszarze. Uwzględnione one zostaną w szkolnym harmonogramie działań i w rocznym planie wspomagania. SORE będzie wspierał Państwa w realizacji RPW. Przyjęty plan jest obowiązujący. Umiejętności zdobyte podczas doskonalenia będą nauczyciele stosować w praktyce szkolnej i monitorować efekty wdrażania. Rola dyrektora w systemie wspomagania szkół. Zadania dyrektora szkoły • inicjowanie i udział w diagnozie potrzeb; • pozyskiwanie ekspertów; • motywowanie nauczycieli; • wspieranie zespołów zadaniowych; • pomoc organizacyjna; • monitorowanie działań; • włączenie oceny działań do ewaluacji wewnętrznej. I. Diagnoza: a. dobór najlepszych dla danej szkoły/przedszkola ofert doskonalenia na podstawie: • wywiadu z dyrektorem (zebranie informacji o szkole) – 2 h, • wywiadu z nauczycielami (spotkanie z radą pedagogiczną) – 2 h, • warsztatu diagnostyczno-rozwojowego dla zespołu wyłonionego z rady pedagogicznej (pogłębiona autodiagnoza i określenie priorytetów rozwojowych szkoły) – 4 h, b. Ułożenie RPW, w tym głównie szczegółowego harmonogramu realizacji RPW wraz z doбором form doskonalenia. ↓ II. Doskonalenie pracy nauczycieli: Przeprowadzanie, zgodnie z przyjętym harmonogramem, działań niezbędnych do rozwiązywania zdiagnozowanych problemów: • warsztatów dla nauczycieli (formy aktywne) – 15 h, • inne formy spotkań grupowych (wykłady, konsultacje grupowe) – 12 h. ↓ III. Przełożenie nowych umiejętności nauczycieli na szkolną praktykę: a. Konsultacje indywidualne (spotkania coachingowe, indywidualne poradnictwo dla dyrektora i nauczycieli) – 10 h, b. Wspólna analiza trudności związanych z wykorzystaniem w bieżącej pracy nowych procedur i zasad działania (konsultacje grupowe) – 5 h. ↓ IV. Przygotowanie sprawozdania z rocznego planu wspomagania: a. Przygotowanie i przeprowadzenie ankiet z przebiegu wspomagania – 2 h, b. Opracowanie sprawozdania z rocznego planu wspomagania, a następnie przedstawienie sprawozdania dyrektorowi i nauczycielom – 4 h, c. Przygotowanie (wspólnie z dyrektorem i nauczycielami) rekomendacji do pracy w kolejnym roku szkolnym – 3 h.

II	Uwspólnienie z dyrektorem informacji o roli wsparcia ze strony SORE i roli dyrektora. Sugestie dotyczące składu zespołu zadaniowego. Jak dyrektor zorganizuje monitoring? Czego oczekuje Pan od SORE?
----	--

III	Zebranie informacji o szkole oraz na temat potrzeb szkoły metodą GROW. Akronim GROW. • Goal - Cel • Reality - Rzeczywistość • Obstacles/ Options – Przeszkody i Opcje • Way forward/ What's next – Droga na przód/ Co następne Goal – Cel Pierwszym krokiem jest określenie celu Twojego lub klienta. Oczywiście można tutaj skorzystać z metody S.M.A.R.T. , albo po prostu zadać serię pytań otwartych. • Co w poprzednim roku szkolnym było sukcesem szkoły? • Co w Pana ocenie warto zmienić, aby szkoła była jeszcze bardziej efektywna? • Dlaczego Pan tak uważa? Reality – Rzeczywistość Skoro już wiemy, dokąd chcemy iść, dobrze jest zorientować się skąd wyruszamy. Jest to często niedoceniany i lekceważony przez początkujących adeptów rozwoju osobistego krok. Jeśli chcesz gdzieś dotrzeć, musisz wiedzieć co potrzebujesz i skąd wyruszasz. Nie wchodzi się w szpilkach na Giewont, prawda? :) Intensywne myślenie o tym, że możesz przejść przez dżunglę nie spowoduje, że w ręce wyrośnie maczeta, a u boku stanie przewodnik. Często samo werbalizowanie i nazywanie rzeczywistości rzuca nowe światło i nasuwa rozwiązania. • Co do tej pory zrobiłeś, żeby dokonać tej zmiany? • Dlaczego do tej pory szkoła tego nie dokonała? • Jakie korzyści płyną dla szkoły po tej zmianie? Obstacles/Options – Przeszkody i Opcje To jest etap, na którym generujemy jak najwięcej rozwiązań, możliwości. Przy generowaniu pomysłów najważniejsze jest, żeby ich nie krytykować. Tutaj chodzi o swobodny, nieskrępowany flow pomysłów. Ocenianie tych pomysłów może blokować powstawanie kolejnych i znacznie obniżyć energię. Dlatego w każdym dobrym modelu ocena pomysłów jest innym etapem. • Co Pan może zrobić, żeby osiągnąć cel? • Co Cię powstrzymuje? Way forward/ What's next – Droga na przód/ Co następne
-----	---

Przykłady działań •

	Teraz ustalamy plan działania i pierwsze kroki. • Co Pan zrobi najpierw? • Co później? • Po czym Pan pozna rezultat zmiany? • Co się w szkole zmieni? J • Jak widziałby Pan w tym moją rolę?
--	---

IV	Zebraanie informacji o szkole na podstawie udostępnionych dokumentów pracy szkoły.
----	---

V	Ustalenie terminów spotkań SORE w szkole do czasu powstania RPW. Spotkanie SORE z radą pedagogiczną – 2h Warsztat diagnostyczno-rozwojowy: SORE, dyrektor, zespół zadaniowy: 4h Wypracowanie Roczego Planu Rozwojowego- konsultacje.
---	---

VI	Pytania dyrektora i odpowiedzi SORE.
----	---

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



OŚRODEK
ROZWOJU
EDUKACJI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. 22 345 37 00
fax 22 345 37 70

www.ore.edu.pl