



Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu
dot. projektu WND-POWR.02.10.00-00-7007/17
„Efektywne wspomaganie to wyższa jakość edukacji”
Konkurs POWR.02.10.00-IP.02-00-007/17

Scenariusz szkolenia nr 4

Opracowanie:
dr Sławomir Śliwa





Tematy zajęć:

Kształtowanie postawy innowacyjności u uczniów na I i II etapie edukacyjnym.

Wspomaganie pracy szkoły w kształtowaniu postaw innowacyjności, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej.

Cel ogólny:

Przygotowanie do procesowego wspomagania szkół w obszarach związanych z kształceniem kompetencji kluczowych uczniów

Cele szczegółowe:

Uczestnik szkolenia:

- wyjaśnia znaczenie postawy innowacyjnej w kontekście potrzeb rozwojowych dziecka na I etapie edukacyjnym;
- charakteryzuje czynniki wpływające na kształtowanie postawy innowacyjności, w tym bariery rozwoju tej postawy wśród dzieci w wieku wczesnoszkolnym;
- wskazuje strategie, metody i techniki stymulowania innowacyjności u dziecka w wieku wczesnoszkolnym;
- stosuje metody i techniki stymulowania innowacyjności u nauczycieli;
- identyfikuje potrzeby szkoły i nauczycieli w zakresie kształtowania postawy innowacyjności u dzieci w wieku wczesnoszkolnym;
- wykorzystuje wiedzę na temat kształtowania innowacyjności uczniów w procesie wspomagania szkół;
- wyjaśnia pojęcie zmiany oraz jej znaczenie w rozwoju szkoły;
- wskazuje i definiuje czynniki warunkujące wprowadzanie zmiany i wykorzystuje je w procesie wspomagania szkół;
- wspiera szkołę w przeprowadzeniu diagnozy jej pracy w zakresie wychowania i kształtowania postaw innowacyjności, kreatywności i pracy zespołowej uczniów;



- stosuje metody i narzędzia służące pogłębionej diagnozie i dostosowuje je do obszarów związanych z wychowaniem i kształtowaniem postaw uczniów;
- wyznacza cele i tworzy propozycje rozwiązań, które służą wychowaniu oraz kształtowaniu postaw innowacyjności, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej uczniów;
- monitoruje i ocenia działania wspierające nauczycieli w zakresie wychowania i kształtowania postaw, w tym projektuje i wykorzystuje narzędzia ewaluacyjne służące ocenie działań;
- współpracuje z nauczycielami oraz dyrektorem szkoły przy tworzeniu i realizacji planu wspomagania;
- identyfikuje typowe reakcje ludzi na zmianę i wykorzystuje strategie radzenia sobie z nimi;
- wyjaśnia rolę i zadania osoby wspomagającej szkołę w rozwoju;
- wyjaśnia znaczenie postawy innowacyjnej w kontekście potrzeb rozwojowych dziecka na II etapie edukacyjnym;
- charakteryzuje czynniki wpływające na kształtowanie postawy innowacyjności, w tym bariery rozwoju tej postawy wśród uczniów II etapu edukacyjnego;
- wskazuje strategie, metody oraz techniki kształtowania innowacyjności u uczniów II etapu edukacyjnego;
- stosuje metody i techniki stymulowania innowacyjności u nauczycieli;
- identyfikuje potrzeby szkoły i nauczycieli w zakresie kształtowania postawy innowacyjności u dzieci w średnim wieku szkolnym oraz w fazie wczesnego dorostania;
- wykorzystuje wiedzę na temat kształtowania innowacyjności u uczniów w procesie wspomagania szkół.
- zna i rozumie pojęcie zmiany;
- zna czynniki warunkujące wprowadzanie zmiany i wykorzystuje je w procesie wspomagania szkół;
- wspiera szkołę w przeprowadzeniu diagnozy jej pracy w zakresie wychowania i kształtowania postaw innowacyjności, kreatywności i pracy zespołowej uczniów;

- zna metody i narzędzia służące pogłębionej diagnozie i dostosowuje je do obszarów związanych z wychowaniem i kształtowaniem postaw uczniów;
- wyznacza cele i tworzy propozycje rozwiązań, które służą wychowaniu i kształtowaniu postaw innowacyjności, kreatywności i pracy zespołowej uczniów;
- monitoruje i ocenia działania wspierające nauczycieli w zakresie wychowania i kształtowania postaw, w tym projektuje i wykorzystuje narzędzia ewaluacyjne służące ocenie działań;
- współpracuje z nauczycielami oraz dyrektorem szkoły przy tworzeniu i realizacji planu wspomagania;
- identyfikuje typowe reakcje ludzi na zmianę i zna strategie radzenia sobie z nimi;
- rozumie rolę i zadania osoby wspomagającej szkołę w rozwoju.

Szczegółowe treści szkolenia:

- Wyznaczniki innowacyjności i sposoby ich identyfikacji w kontekście potrzeb rozwojowych dziecka na I etapie edukacyjnym.
- Bariery innowacyjności i sposoby ich redukowania ze szczególnym uwzględnieniem:
 - procesów rozwojowych uczniów na I etapie edukacyjnym (potrzeba bezpieczeństwa w nowej sytuacji, potrzeba uznania, relacje z uczestnikami);
 - specjalnych potrzeb edukacyjnych uczniów;
 - kultury mentalnej i organizacyjnej danej szkoły.
- Strategie sprzyjające kształtowaniu i rozwijaniu postawy innowacyjności (innowacyjnego myślenia) u uczniów w wieku wczesnoszkolnym, np.
 - uczenie przez doświadczenia i eksperymentowanie;
 - wycofywanie wsparcia aż do osiągnięcia przez dziecko samodzielności w działaniu;
 - wykorzystanie aktualnie rozwijających się procesów poznawczych dziecka;

- stwarzanie warunków do eksploracji środowiska;
- stwarzanie warunków do popełniania błędów – ocenianie kształtujące.
- Metody i techniki wspierające i stymulujące rozwój innowacyjnego myślenia u dzieci:
 - pytania kluczowe, dyskusja w parach nad zadaniem pytaniem;
 - burza mózgów – spontaniczne przedstawianie rozwiązań wybranego problemu;
 - mapy skojarzeń – prezentowanie przez dzieci skojarzeń z wybranym przedmiotem lub obrazkiem;
 - analogie symboliczne – szukanie symboli do zobrazowania zjawisk, uczuć i nastrojów;
 - drama – zabawa polegająca na stworzeniu fikcyjnej sytuacji, w trakcie której dzieci mają możliwość zdobycia nowych doświadczeń, umiejętności oraz dokonania własnych wyborów;
 - kreatywne rysowanie;
 - praca z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych;
 - miniprojekty mające na celu podjęcie przez dzieci próby rozwiązania problemów.
- Metody i techniki rozwijania postaw innowacyjności nauczycieli (myślenie pytajne, listy atrybutów, katalog potrzeb, indywidualne plany działania, macierze ryzyka).
- Poznawcze i osobowościowe wyznaczniki innowacyjności adekwatne do rozwoju dzieci na II etapie edukacyjnym.
- Czynniki sprzyjające kształtowaniu postawy innowacyjności wśród uczniów, np.
 - klimat klasy sprzyjający otwartości na zmiany i uczeniu się; gotowość do popełniania błędów, podejmowania wyzwań;
 - klimat szkoły sprzyjający nauce: uczenie się w środowisku wirtualnym, otwartość na zewnętrzne otoczenie szkoły (osiągnięcia nauki, techniki, potrzeby środowiska), współpraca szkoły z zewnętrznymi instytucjami/organizacjami.
- Bariery innowacyjności i sposoby ich redukowania ze szczególnym uwzględnieniem:
 - procesów rozwojowych uczniów na II etapie edukacyjnym (w średnim wieku szkolnym – brak wytrwałości w działaniu, potrzeba przynależności do grupy, aprobata społeczna, lęk

- przed oceną, uległość wobec autorytetów; w późniejszym okresie – ocena i skupienie na błędach, rywalizacja);
- specjalnych potrzeb edukacyjnych uczniów;
 - kultury mentalnej i organizacyjnej danej szkoły.
- Strategie, metody i techniki rozwijania postawy innowacyjności wśród uczniów na II etapie edukacyjnym, np.:
 - strategie: uczenie przez doświadczenia i eksperymentowanie, uczenie w środowisku wirtualnym, kształcenie wyprzedzające, ocenianie kształtujące;
 - metody i techniki: metoda projektu (planowanie, realizowanie, ocenianie), drzewko ambitnego celu, metody oparte na wykorzystaniu technologii informacyjno-komunikacyjnych, wirtualne spacer edukacyjne, gry dydaktyczne, transformacje, bionika, kategoryzowanie pojęć, szacowanie ryzyka, strategie działania, metoda kroków w kształtowaniu orientacji celowej, myślenie pytajne, listy atrybutów, katalog potrzeb, indywidualne plany działania, macierze ryzyka.
 - Metody i techniki rozwijania postaw innowacyjności wśród nauczycieli (wychowawców, nauczycieli przedmiotów): planowanie pracy z uczniami z wykorzystaniem metody projektu; metoda odwróconego celu; wykorzystanie narzędzi coachingowych (np. siatki pytań lub pytań kartezjańskich); spacer edukacyjny; praca z technologiami komunikacyjno-informacyjnymi;
 - Jak przekonać do rozwijania innowacyjności – praktyczne korzyści dla ucznia i szkoły wynikające z kształtowania postawy innowacyjnej, np.
 - rozwijanie u uczniów umiejętności skutecznego działania (stawiania sobie celów adekwatnych do możliwości; akceptacji ryzyka poznawczego);
 - kształtowanie poczucia kompetencji, odpowiedzialności i sprawczości („jestem zdolny do...”);
 - kształtowanie otwartości na nowe wyzwania oraz rozwijanie umiejętności adaptacji (przystosowania się do nowych warunków/otoczenia);
 - uświadomienie i doświadczenie w praktyce znaczenia innowacji w życiu;

- kształtowanie kompetencji związanych z podejmowaniem decyzji dotyczących dalszej ścieżki edukacyjnej i zawodowej.
- Przykłady zastosowania wiedzy na temat innowacyjności uczniów w procesie wspomagania pracy szkoły w obszarach związanych z rozwojem kompetencji kluczowych uczniów – metody wspierania nauczycieli we wprowadzaniu zmian.
- Czym jest zmiana? Zmiana jako element rozwoju szkoły. Typowe reakcje na zmianę i sposoby radzenia sobie z nimi.
- Diagnoza pracy szkoły w obszarze kształtowania postaw innowacyjności, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej (etapy diagnozy, źródła informacji, metody i narzędzia).
- Analiza i wykorzystanie zasobów szkoły oraz potencjału rozwojowego nauczycieli w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych u uczniów: współpraca nauczycieli w zespołach; współpraca z osobami zaangażowanymi w kształcenie i wychowanie uczniów na I etapie edukacyjnym (wychowawcy świetlic, zespół wychowawczy, pracownicy biblioteki, nauczyciele przedmiotowi – języki obce, informatyka, religia, etyka, WF); współpraca z rodzicami; uczenie się wzajemne nauczycieli (m.in. wymiana dobrych praktyk, materiałów, narzędzi, obserwacje koleżeńskie pod kątem strategii i metod kształtowania kompetencji kluczowych).
- Coaching zewnętrzny i mentoring wewnątrzszkolny jako sposoby doskonalenia umiejętności w zakresie rozwijania kompetencji kluczowych u uczniów.
- Planowanie działań szkoły na rzecz rozwijania postaw innowacyjności, kreatywności i pracy zespołowej (zasady określania celów, metody planowania).
- Realizacja działań szkoły, których celem jest rozwijanie postaw innowacyjności, kreatywności i pracy zespołowej (formy doskonalenia i metody wspierania nauczycieli).
- Formy wspierania we wdrażaniu zmiany.
- Kooperatywne uczenie się pracowników szkoły w procesie wspomagania.
- Wdrażanie innowacji pedagogicznych w szkole:
 - działania formalne, zgodne z zapisami prawa;
 - działania nieformalne inicjowane i realizowane przez nauczycieli, uczniów i rodziców;

- współpraca rodziców, uczniów i nauczycieli w podejmowaniu innowacji w szkole.
- Podsumowanie działań realizowanych w szkołach, których celem jest rozwijanie postaw innowacyjności, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej (metody i narzędzia ewaluacji). Świątowanie wprowadzonej zmiany i przeprowadzonych działań.
- Rola i zadania osoby wspomagającej pracę szkoły w rozwoju postaw innowacyjności, kreatywności i pracy zespołowej (relacje z dyrekcją, nauczycielami i ekspertami na poszczególnych etapach wspomagania). Pułapki i błędy.

Metody pracy:

Metody podające: wykład konwersatoryjny, prezentacja.

Metody warsztatowe: analiza dokumentów, dyskusja, quiz, piramida priorytetów, burza mózgów 635, burza mózgów, stacje zadaniowe, dyskusja, analiza dokumentów, mapa mentalna, tworzenie profilu szkoły, metody uczenia się we współpracy: praca w parach, grupy eksperckie, mapa myśli, zespół rozwiązujący problem, zadania w grupach (różne warianty: prezentacje, grupy wsparcia), analiza przypadku, dyskusja, burza mózgów, metaplan, analogie twórcze, metoda kruszenia, strategie myślenia twórczego, transformacje (znanych myśli, frazeologizmów, słów, pojęć), skale obserwacyjne.

Pomoce dydaktyczne:

Flipchart, markery, projektor, komputer, karty pracy, karteczki, długopisy

Tok metodyczny:

LP.	Zadania	Metody realizacji	Środki dydaktyczne	Formy pracy	Uwagi	Czas
1.	Powitanie	—	—	—	—	20 min
2.	Wyznaczniki innowacyjności i sposoby ich identyfikacji w kontekście potrzeb rozwojowych dziecka na I i II etapie edukacyjnym	Wykład konwersatoryjny	Prezentacja	Zbiorowa	—	60 min
3.	Czynniki sprzyjające kształtowaniu postawy innowacyjności wśród uczniów	Burza mózgów, dyskusja, wykład konwersatoryjny	Prezentacja, flipcharty, markery	Zbiorowa, grupowa	—	115 min
4.	Bariery innowacyjności i sposoby ich redukowania	Dyskusja, sytuacja problemowa, metaplan	—	Zbiorowa, grupowa, jednostkowa	—	115 min
5.	Strategie sprzyjające kształtowaniu i rozwijaniu postawy innowacyjności	Wykład konwersatoryjny	Prezentacja	Zbiorowa	—	40 min
6.	Metody i techniki wspierające i	Wykład konwersatoryjny	Prezentacja	Zbiorowa	—	60 min

	stymulujące rozwój innowacyjnego myślenia u dzieci					
7.	Metody i techniki rozwijania postaw innowacyjności nauczycieli	Wykład konwersatoryjny, diagnoza	Prezentacja, karta pracy	Zbiorowa	—	60 min
8.	Koncepcja pracy i rozwoju szkoły – zmiana jako element rozwoju, formy wspomagania zmian w szkole, planowanie działań na rzecz rozwoju innowacyjności	Dyskusja, analiza dokumentów	—	Zbiorowa, grupowa	—	120 min
9.	Diagnoza pracy szkoły - analiza zasobów szkoły	Dyskusja, analiza dokumentów, analiza SWOT	Karty pracy	Zbiorowa, grupowa	—	120 min
10.	Wdrażanie innowacyjności w szkole a zadania osoby wspomagającej pracę w szkole	Wykład konwersatoryjny	—	Zbiorowa	—	45 min
11.	Podsumowanie	—	—	—	—	20 min

Przebieg szkolenia:

1. Powitanie. Prowadzący przedstawia cele szkolenia oraz przebieg zajęć.
2. Wyznaczniki innowacyjności i sposoby ich identyfikacji w kontekście potrzeb rozwojowych dziecka na I i II etapie edukacyjnym. Prowadzący przedstawia jak można zidentyfikować i zaplanować proces innowacyjności w kontekście potrzeb dziecka. W szczególności porusza problematykę związaną z potrzebą bezpieczeństwa dziecka.
3. Czynniki sprzyjające kształtowaniu postawy innowacyjności wśród uczniów. Następnie uczestnicy zastanawiają się jakie czynniki mogą sprzyjać kształtowaniu postaw innowacyjności wśród uczniów. W szczególności zastanawiają się nad czynnikami w środowisku szkolnym i rodzinnym. W środowisku szkolnym zwraca uwagę na klimat szkoły i klimat klasy. Przedstawia jak zaangażowanie rodziców i ich decyzyjność wpływają na rozwój innowacyjności w szkole.
4. Bariery innowacyjności i sposoby ich redukcji. Bariery wewnątrzorganizacyjne. Prowadzący rozmawia z uczestnikami o barierach jakie mogą wystąpić w szkole podczas wprowadzania innowacji. Następnie dzieli uczestników na mniejsze grupy i każda z nich ma przygotować metaplan dotyczący barier związanych z wprowadzaniem innowacji w szkole. Po opracowaniu metaplanu uczestnicy dzielą się na małe grupy i korzystając z metody 6-ciu kapeluszy myślowych E. de Bono próbują zastanowić się czy można zniwelować bariery związane z wprowadzaniem innowacji w szkole, w szczególności w nauczaniu.
5. Strategie sprzyjające kształtowaniu i rozwijaniu postawy innowacyjności. Prowadzący przedstawia strategie, które mogą pomóc w wprowadzaniu innowacji w szkole. Opisuje w jaki sposób uczenie się przez doświadczanie i eksperymentowanie, wykorzystanie nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych, wiedzy o procesach rozwojowych dziecka, a także oceniania kształtującego może wpłynąć na rozwój postaw innowacyjnych.
6. Metody i techniki wspierające i stymulujące rozwój innowacyjnego myślenia u dzieci. Prowadzący przedstawia formy, metody i techniki, które można wykorzystać w stymulowaniu innowacyjnego myślenia u dzieci m.in. takie jak miniprojekty, projekty, dyskusje, burzę mózgów, mapy skojarzeń, analogie symboliczne, trening kreatywności,

technologie informacyjno-komunikacyjne, gry dydaktyczne, indywidualne plany działania, czy też macierze ryzyka.

7. Metody i techniki rozwijania postaw innowacyjności nauczycieli. Następnie prowadzący przedstawia z jakich metod i technik można korzystać podczas rozwijania postaw innowacyjności nauczycieli m.in.: metody projektu, treningu kreatywności, coachingu, mentoringu, technologii informacyjno-komunikacyjnych. Uczestnicy też zapoznają się z narzędziem diagnostycznym.
8. Koncepcja pracy i rozwoju szkoły – zmiana jako element rozwoju, formy wspomagania zmian w szkole, planowanie działań na rzecz rozwoju innowacyjności. Grupa zastanawia się w jaki sposób odbierana jest zmiana w szkole przez grono pedagogiczne. W szczególności skupia się na tym, jak przekonać nauczycieli do zmiany. Następnie uczestnicy wypracowują plan działań na rzecz rozwoju innowacyjności w szkole.
9. Diagnoza pracy szkoły - analiza zasobów szkoły. Uczestnicy zastanawiają się jaki jest potencjał szkoły w zakresie innowacyjności i jak można go wykorzystać. Prowadzący przedstawia przykładową analizę SWOT. Następnie tworzą diagnozę pozytywną skupiającą się na mocnych stronach środowiska szkolnego, mogących być bazą do dalszych działań na rzecz rozwoju innowacyjności.
10. Wdrażanie innowacyjności w szkole a zadania osoby wspomagającej pracę w szkole. Prowadzący przedstawia jakie zadania posiada osoba wspomagająca szkołę w zakresie innowacyjności. Omawia też jak powinny wyglądać i jaki zakres mieć relacje z kadrą pedagogiczną.
11. Podsumowanie.

Literatura:

- ABC mentoringu* [online, dostęp dn. 10.09.2016].
- Biela A., *Trening kreatywności, Jak pobudzić twórcze myślenia?*, Wydawnictwo Samo Sedno, Warszawa 2015.
- Bridges W., *Zarządzanie zmianami. Jak maksymalnie skorzystać na procesach przejściowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2008.
- Brzezińska A., Appelt K., *Tutoring nauczycielski – tutoring rówieśniczy: aspekty etyczne*, „Formu oświatowe” 2(49), 2013.
- Clutterbuck D., *Coaching zespołowy*, Wydawnictwo Rebis, Poznań 2009.
- Czekierda P., Fingas B., Szala M., *Tutoring. Teoria, praktyka, perspektywy*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2015.
- Drozdowski R., Zakrzewska A., Puchalska K., Morchat M., Mroczkowska M., *Wspieranie postaw proinnowacyjnych poprzez wzmacnianie kreatywności jednostki*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010 [online, dostęp dn. 14.06.2016].
- Duczmal W., Śliwa S., (red.), *Poznać i zrozumieć świat. Innowacje w edukacji wczesnoszkolnej*, Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu, Opole 2015 [online, dostęp dn. 10.10.2016].
- Durczak K., Mintaj J., *Poradnictwo zawodowe w gimnazjum*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013 [online, dostęp dn. 19.06.2016].
- Jagodzińska M., Tomaszewska L., Głowala A. (red.), *Nauczanie i uczenie się w działaniu*, Wydawnictwo PWSZ, Płock 2013.
- Jeran A., *Przewodnik po mentoringu*, Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2013 [online, dostęp dn. 5.06.2018].
- Kompetencje przyszłości. Jakich postaw i umiejętności potrzebujemy*, Wydawnictwo Kongresu Obywatelskiego, „Wolność i Solidarność”, nr 68 [online, dostęp dn. 26.09.2016].
- Kordziński J., *Koncepcja pracy i rozwoju szkoły*, Wydawnictwo Verlag Dashofer, Warszawa 2010.
- Kordziński J., *Nauczyciel, trener, coach*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2013.
- Mintaj J., *Od aktora do autora*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2013 [online, dostęp dn. 19.06.16].



- Pacewicz A., *Dlaczego aktywność uczniów jest cenna?* [online, dostęp dn. 10.10.2016].
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 28 marca 2017 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. z 2017 r. poz. 703).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dn. 9 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez publiczne szkoły i placówki (Dz.U. z 2002 r., nr 56, poz. 50).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 24 sierpnia 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez publiczne szkoły i placówki (Dz.U. z 2011 r., nr 176, poz. 1051).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 28 marca 2017 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. z 2017 r. poz. 703).
- Siadak G., *Tworzenie sytuacji sprzyjających zaangażowanej współpracy dzieci w wieku wczesnoszkolnym*, „Problemy wczesnej edukacji” 2 (33), 2016.
- Sławińska M., *Tutoring rówieśniczy w edukacji, czyli jak uczniowie uczą się od siebie wzajemnie i co z tego wynika*, „Forum oświatowe” 27(2), 2015.
- Szłęk A. (red.), *Pakiet edukacyjny Pozaformalnej Akademii Jakości Projektu. Część 5. Analiza potrzeb*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji [online, dostęp dn. 10.09.2016].
- Taraszkiewicz M., *Jak uczyć jeszcze lepiej, czyli szkoła pełna ludzi*, Wydawnictwo Arka, Poznań 2001.
- Taraszkiewicz M., *Jak uczyć lepiej, czyli refleksyjny praktyk w działaniu*, Wydawnictwo CODN, Warszawa 2003.
- Taraszkiewicz M., *Metody aktywizujące proces uczenia się czyli jak uczyć lepiej*, Wydawnictwo Verlag Dash.fer, Warszawa 2002.
- Wojtczuk-Turek A., *Rozwijanie kompetencji twórczych*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2008.
- Zacłona Z. (red.), *Innowacyjność we współczesnej edukacji* [online, dostęp dn. 10.10.2016].
- Petty G., *Nowoczesne nauczanie. Praktyczne wskazówki dla nauczycieli, wykładowców i szkoleniowców*, wyd. III, GWP, Sopot 2010.

ANEKS



Metaplan

1. Jak jest?

2. Jak powinno być?





3. Dlaczego jest tak, a nie inaczej?

4. Wnioski i rozwiązania





Kontrakt Nauczyciel-Rodzic-Dziecko (refleksja nauczyciela) w opracowaniu M. Taraszkiewicz

REFLEKSJA WSTĘPNA:
Zastanów się w jaki sposób szkoła odpowiada za produkt, który sprzedaje, czyli „edukację”?
W zasadzie na każdy kupowany produkt otrzymujemy gwarancję. Gwarancja zawsze ma treść, opisane są reguły postępowania korzystnego dla „produktu” i lista niewłaściwych czynności użytkownika, które zdejmują odpowiedzialność za działanie produktu z gwaranta.
Czy uczeń i jego rodzice mogliby otrzymać taką gwarancję na edukację, którą „kupują” od szkoły, od Ciebie?
Rozgrzewka do opracowania kontraktu
Pamiętając o języku „atrakcyjnych i zrozumiałych korzyści”, zastanów się co możesz zagwarantować uczniom i/lub rodzicom w zakresie:
a) wiedzy
b) umiejętności i kompetencji
c) klimatu uczenia się
d) innych spraw związanych z rozwojem umiejętności życiowych, społecznych, bezpieczeństwem itp.?
Co zrobisz, aby zrealizować własne zobowiązania? Na co mogą liczyć uczniowie? Na jaka pomoc, wsparcie od Ciebie?
Co uczniowie mają zrobić, wykonać, aby „działała” Twoja gwarancja? Jakie są Twoje wymagania, warunki, oczekiwania?
Jakiego wsparcia oczekujesz od rodziców? Co konkretnie mają zrobić?





Diagnoza potencjału szkoły w opracowaniu S. Śliwy

1 – zdecydowanie tak, 2 – raczej tak, 3 – nie mam zdania, 4 – raczej nie, 5 – zdecydowanie nie

1. Czy w szkole stworzono efektywny system motywacyjny?

1 2 3 4 5

2. Czy nauczyciele mają umożliwiony rozwój?

1 2 3 4 5

3. Czy nauczyciele dążą do samorozwoju?

1 2 3 4 5

4. Czy w szkole panuje klimat sprzyjający rozwojowi innowacji?

1 2 3 4 5

5. Czy w szkole opracowany jest odpowiedni system związany z rozwojem innowacji i kreatywności.

1 2 3 4 5

6. Czy w szkole organizowane są badania przez zewnętrznych ekspertów?

1 2 3 4 5

7. Czy w szkole wdraża się innowacje?

1 2 3 4 5

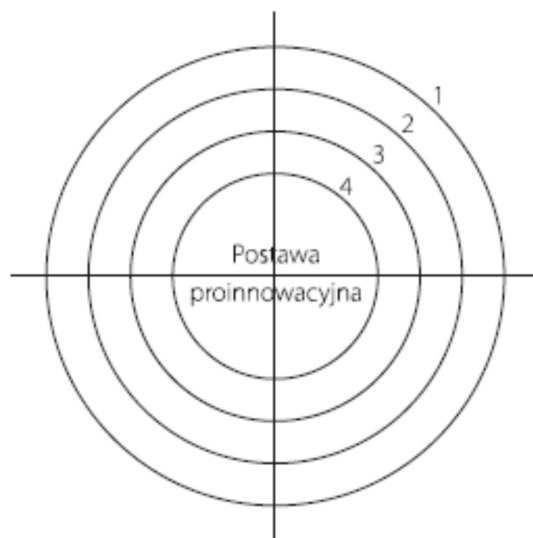
8. Czy w szkole korzysta się z TiK?

1 2 3 4 5



Kwestionariusz ankiety z zakresu postaw proinnowacyjnych¹

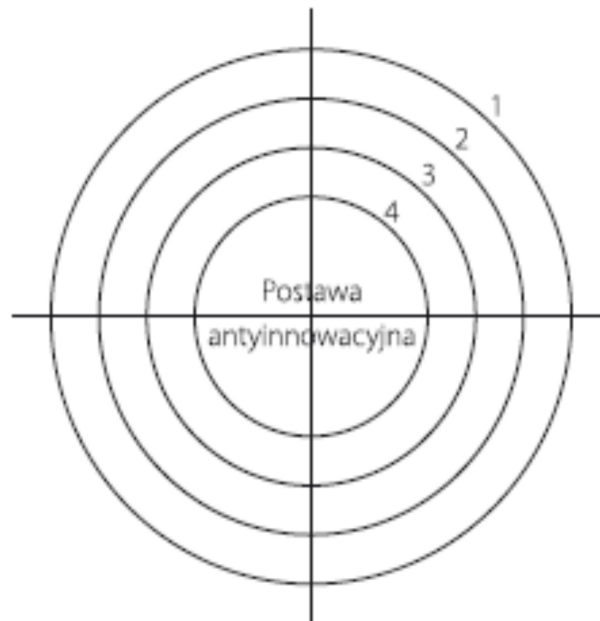
1. Proszę na poniższej tarczy zapisać nazwy **pięciu** dowolnych czynników, które sprzyjają Pana/Pani zdaniem postawie proinnowacyjnej w układzie – im bliżej środka tarczy, tym wpływ czynnika większy.



2. Proszę o umieszczenie na powyższej tarczy numerów poniższych czynników sprzyjających Pana/Pani zdaniem postawie proinnowacyjnej w układzie – im bliżej środka tarczy, tym wpływ czynnika większy:
 1. Szkoła ucząca twórczego myślenia
 2. Życzliwi, otwarci szefowie obdarzający pracowników zaufaniem
 3. Upodmiotawiające wychowanie w domu rodzinnym
 4. Otwarta na nowości, elastyczna organizacja

¹ R. Drozdowski, A. Zakrzewska, K. Puchalska, M. Morchat, D. Mroczkowska, *Wspieranie postaw proinnowacyjnych przez wzmacnianie kreatywności jednostki*, PARP, Warszawa 2010, s. 155-158.

5. Możliwość udziału w warsztatach, szkoleniach wspierających kreatywne myślenie i postawy proinnowacyjne
6. Inne, jakie?
3. Proszę na poniższej tarczy zapisać nazwy **pięciu** dowolnych czynników, które sprzyjają Pana/Pani zdaniem postawie antyinnowacyjnej w układzie – im bliżej środka tarczy, tym wpływ czynnika większy.



4. Proszę o umieszczenie na powyższej tarczy numerów poniższych czynników sprzyjających Pana/Pani zdaniem postawie antyinnowacyjnej w układzie – im bliżej środka tarczy, tym wpływ czynnika większy:
 1. Szkoła ucząca schematycznego myślenia
 2. Nieufni szefowie bojący się podejmować ryzyko
 3. Autorytarne wychowanie w domu rodzinnym
 4. Zhierarchizowana i nieelastyczna organizacja
 5. Brak wsparcia w postaci szkoleń wspierających kreatywne myślenie i postawy proinnowacyjne
 6. Inne, jakie?
5. Poniżej przedstawiono czynniki wewnętrzne przedsiębiorstwa, wpływające na poziom innowacyjności. Proszę o uszeregowanie poniższych czynników wg Pana/Pani uznania od najważniejszego (1) do najmniej ważnego (5) pod względem wpływu na innowacyjność firmy. Proszę przy danym czynniku wpisać odpowiadający mu według Pana/Pani numer:

Szefowie	Pracownicy	Procedury	Struktura	Kultura organizacyjna

6. Poniżej przedstawiono czynniki zewnętrzne przedsiębiorstwa, związane z otoczeniem, wpływające na poziom innowacyjności. Proszę o uszeregowanie poniższych czynników wg Pana/Pani uznania od najważniejszego (1) do najmniej ważnego (5) pod względem wpływu na innowacyjność firmy. Proszę przy danym czynniku wpisać odpowiadający mu według Pana/Pani numer:

Przepisy prawa	Samorząd	Rynek	System edukacji	Otoczenie biznesowe (izby, banki)

7. Proszę sobie wyobrazić, że jest Pan/Pani kierownikiem firmy i ma za zadanie podnieść poziom kreatywności i innowacyjności pracowników. Proszę zapisać 3 do 4 punktów takiego planu:
1.
 2.
 3.
 4.
8. Czy Pana/Pani firma nawiązuje kontakty i współpracę z innymi firmami innowacyjnymi?
1. Tak 2. Nie 3. Nie wiem
9. Jeśli tak, w jakim celu?
-
-
- Jeśli nie, dlaczego?
-
-
10. Czy zdarzają się przypadki współpracy Pana/Pani firmy z firmami konkurencyjnymi, np. przy wspólnych projektach lub opracowywaniu nowych technologii?
1. Tak 2. Nie 3. Nie wiem, trudno powiedzieć
11. Czy Pana/Pani przedsiębiorstwo należy do stowarzyszenia branżowego, klastra lub innej organizacji skupiającej wysoko innowacyjne firmy?
1. Tak 2. Nie 3. Nie wiem, trudno powiedzieć
12. Jeśli tak, jaka jest przyczyna tej przynależności?
-
-
13. Czy Pana/Pani firma wymienia informacje z innymi firmami w zakresie wspierania i rozwijania kreatywności i innowacyjności?
1. Tak 2. Nie 3. Nie wiem, trudno powiedzieć
14. Ile razy Pana/Pani przedsiębiorstwo korzystało w ciągu ostatnich 5 lat z programów publicznych lub innych form wspierania innowacyjności?
1. Ani razu 2. 1 lub 2 3. Od 3 do 5 4. 6 i więcej 5. Nie wiem, trudno powiedzieć



15. Jeżeli po dyskusji, która właśnie się zakończyła ma Pan/Pani jeszcze jakieś przemyślenia, refleksje, wnioski lub uwagi, którymi chciał/a/by się Pan/Pani podzielić, proszę zapisać je poniżej:

.....

.....

.....

.....

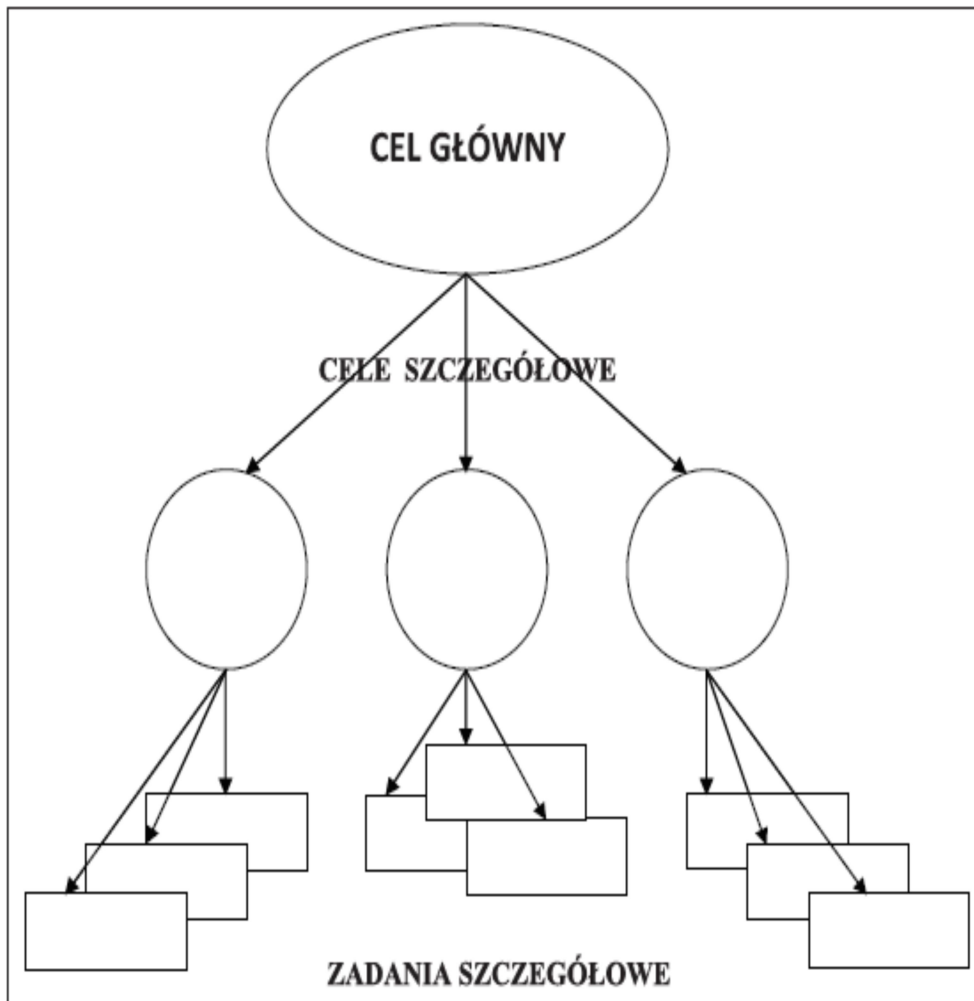


Koncepcja pracy i rozwoju szkoły²

Przykładowy zestaw pytań przydatnych podczas przeprowadzania analizy metodą SWOT	
<p style="text-align: center;">Mocne strony</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Jakie są mocne strony nauczycieli pracujących w szkole? ● Jakie są pozytywne sposoby zarządzania szkołą? ● Co wyróżnia styl pracy nauczycieli? ● Jakie metody pracy wyróżniają szkołę? ● Jakie są osiągnięcia szkoły? ● Jakie są zalety bazy szkolnej? ● Co świadczy o pozytywnych relacjach szkoły ze środowiskiem lokalnym? ● Co wyróżnia szkołę spośród innych równorzędnych placówek? 	<p style="text-align: center;">Słabe strony</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Jakie są słabe strony nauczycieli pracujących w szkole? ● Jakie są negatywne elementy zarządzania szkołą? ● Jakie metody pracy oraz zachowania nauczycieli i przykłady relacji z uczniami negatywnie wpływają na jakość szkoły? ● Jakie są braki w bazie szkoły? ● Co utrudnia dobre relacje szkoły ze środowiskiem lokalnym? ● W czym szkoła jest gorsza od innych równorzędnych placówek oświatowych?
<p style="text-align: center;">Szanse</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Jakie zjawiska, przykłady zachowań oraz rozwijające się procesy mają korzystny wpływ na rozwój nauczycieli oraz styl zarządzania placówką? ● Na jakie korzyści mogą liczyć dobrze pracujący nauczyciele? ● Jaki wpływ na rozwój szkoły i pozycję nauczycieli mają jej osiągnięcia? ● Co pozytywnego wnoszą do szkoły absolwenci? ● Jakie zjawiska i procesy zachodzące w otoczeniu szkoły mają korzystny wpływ na jej pracę? 	<p style="text-align: center;">Zagrożenia</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Jakie postawy oraz zachowania nauczycieli oraz kierownictwa utrudniają pozytywną zmianę? ● Które z utrwalonych zwyczajów oraz tradycji sprzyjają negatywnym zjawiskom w szkole? ● Co sprzyja występowaniu braków w szkolnej bazie? ● Co szczególnie wzmacnia negatywny obraz szkoły w środowisku i brak odpowiednio wysokich osiągnięć?

² J. Kordziński, *Koncepcja pracy i rozwoju szkoły*, Wydawnictwo Verlag Dashofer, Warszawa 2010, s.13.

Myślenie programowe związane z projektowaniem prac nad rozwojem szkoły³



³ J. Kordziński, *Koncepcja pracy i rozwoju szkoły*, Wydawnictwo Verlag Dashofer, Warszawa 2010, s.15.

Pytania przydatne w diagnozie pracy szkoły⁴

Główne przyczyny	Pytania, nad którymi warto się zastanowić
ŚRODOWISKO	<ul style="list-style-type: none"> ● Jak można określić miejsce placówki w środowisku? ● Jaki jest stosunek do placówki organu prowadzącego? ● Jakie są ambicje edukacyjne społeczności lokalnej? ● Na jakie zasoby edukacyjne w danym środowisku możemy liczyć? ● Jakie doświadczenia we współpracy ze środowiskiem ma placówka? ● Jaki jest obraz placówki w środowisku? ● Jak wypowiadają się na temat placówki jej absolwenci?
PRAWO	<ul style="list-style-type: none"> ● Jak sformułowane są wymagania prawne wobec placówki? ● Jakie możliwości i jakie ograniczenia niesie prawo oświatowe wobec placówki? ● Na ile znane są zapisy prawa oświatowego regulujące funkcjonowanie placówki oraz zatrudnionych w niej nauczycieli? ● W jaki sposób na funkcjonowanie placówki wpływa prawo wewnętrzne? ● Jaki jest udział członków społeczności placówki na formułowanie prawa wewnętrznego?
OBUDOWA DYDAKTYCZNA	<ul style="list-style-type: none"> ● Jakie możliwości niosą programy oraz podręczniki stosowane w placówce? ● Na ile szeroka i przydatna jest oferta dodatkowa przeznaczona dla uczniów?

⁴ J. Kordziński, *Koncepcja pracy i rozwoju szkoły*, Wydawnictwo Verlag Dashofer, Warszawa 2010, s.19-20.

Główne przyczyny	Pytania, nad którymi warto się zastanowić
	<ul style="list-style-type: none"> • Jaki poziom reprezentuje wyposażenie placówki w pomoce naukowe i sprzęt do prowadzenia zajęć? • W jakim stopniu oraz zakresie placówka gwarantuje dostęp do informacji?
METODY PRACY	<ul style="list-style-type: none"> • Jakie metody stosowane są w trakcie nauki? • W jakim zakresie i na ile trafnie stosuje się metody aktywizujące? • W jakim zakresie można kształcić umiejętności praktycznego stosowania wiedzy? • W jakim zakresie wykorzystywane jest badanie osiągnięć uczniów, a w szczególności zasady oceniania kształtującego? • W jakim stopniu uczniowie samodzielnie realizują zadania powierzone im przez nauczycieli? • W jakim zakresie uczniowie w realizacji wybranych zadań mogą współpracować z partnerami z innych ośrodków?
KADRA	<ul style="list-style-type: none"> • Jaki jest zakres oraz przydatność przygotowania nauczycieli do realizowania zadań w placówce? • Na jakim poziomie można określić przydatność kompetencji reprezentowanych przez nauczycieli? • W jakim zakresie i z jaką dynamiką nauczyciele pracują nad rozwojem swoich kompetencji zawodowych? • Jak można określić poziom współdziałania oraz pracy zespołowej obserwowane w placówce? • Jaki jest poziom znajomości oraz stopień akceptacji ról pełnionych przez poszczególnych pracowników zatrudnionych w placówce? • Jakie są relacje między poszczególnymi osobami zatrudnionymi w placówce? • Jakie są relacje między gremiami kierowniczymi a poszczególnymi grupami wykonawców? • Jakie są relacje między pracownikami pedagogicznymi a pozostałymi grupami osób zatrudnionych w placówce?
ORGANIZACJA PRACY	<ul style="list-style-type: none"> • Na ile organizacja pracy sprzyja osiągnięciu głównych celów oraz realizacji podstawowych zadań statutowych placówki? • Jakie obszary aktywności obserwowane w placówce uznać należy za szczególnie pozytywne? • Jakie obszary aktywności obserwowane w placówce stanowią bariery dla jej właściwego funkcjonowania oraz rozwoju? • Jak organizację pracy placówki oceniają zatrudnieni w niej nauczyciele? • Jak organizację pracy placówki oceniają wychowankowie/uczniowie oraz ich rodzice? • Na ile określone braki decydują o spadku jakości oraz efektywności pracy placówki?

Nasza szkoła – analiza SWOT⁵

NASZA SZKOŁA	
Potencjalne mocne strony:	Potencjalne słabe strony:
<ul style="list-style-type: none">● dobra kadra● dobra baza i wyposażenie szkoły● odpowiednie zapisy w statucie szkoły i regulaminach● konsekwentnie realizowana praca zespołowa przez większość nauczycieli● duże wsparcie społeczności szkolnej, a także czynników zewnętrznych dla działań podejmowanych	<ul style="list-style-type: none">● brak niektórych specjalistów (psycholog, pedagog)● częściowe braki w wyposażeniu (jakie?)● nieprzestrzeganie zapisów prawa wewnątrzszkolnego przez część nauczycieli● opór części rodziców● podważanie prawa do skutecznych form przeciwdziałania się nagannym zachowaniom uczniów przez część opinii społecznej

⁵ J. Kordziński, *Koncepcja pracy i rozwoju szkoły*, Wydawnictwo Verlag Dashofer, Warszawa 2010, s.30-31.

NASZA SZKOŁA	
Potencjalne mocne strony:	Potencjalne słabe strony:
<p>mowanych przez szkołę</p> <ul style="list-style-type: none"> ● optymalny model badania osiągnięć uczniów i udzielania informacji zwrotnej w tym zakresie zarówno uczniom, jak i ich rodzicom ● dobrze opracowane, jednoznaczne procedury postępowania w razie łamania zasad przez uczniów ● szeroka oferta edukacyjna, w tym również duża ilość zajęć pozalekcyjnych ● wsparcie dyrekcji szkoły dla nauczycieli konsekwentnie przeciwstawiających się nagannym zachowaniom uczniów ● monitoring ● szkolenia wewnątrzszkolne na temat sposobów i metod radzenia sobie z trudnymi uczniami ● praca psychologa i pedagoga szkolnego zorientowana na ograniczanie napięć i negatywnych emocji w szkole ● dobra opinia szkoły ● wysokie poczucie odpowiedzialności nauczycieli za uczniów i efekty swojej pracy 	<ul style="list-style-type: none"> ● niezrozumienie zasad WSO przez część rodziców ● plotki na temat niewłaściwego postępowania niektórych nauczycieli ● arogancja i znaczna bezczelność niektórych uczniów ● akceptacja części uczniów dla nagannych zachowań części koleżanek i kolegów ● lęk przed przewagą uczniów agresywnych ● opór nauczycieli przed narażaniem się uczniom – dzieciom wpływowych rodziców ● relatywny stosunek do szkoły i jej metod pracy obserwowany u niektórych reprezentantów organu prowadzącego ● podważanie dobrej opinii szkoły poprzez nieprawdziwe plotki i pomówienia

ARKUSZ DIAGNOSTYCZNY ZMIAN W SZKOLE⁶

ETAP	PYTANIA, KTÓRE NALEŻY SOBIE ZADAĆ
PLANOWANIE	<p>CELE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Jakiemu celowi głównemu ma służyć planowana zmiana? ● Jakie cele pośrednie zamierzamy osiągnąć w wyniku wprowadzenia zmiany? ● Czy cele zakładane są dostępne, znane i możliwe do zaakceptowania przez zespół? ● Czy cele są możliwe do realizacji? ● Czy jestem w stanie zoperacjonalizować je w taki sposób, żeby każdy wiedział, czego się od niego oczekuje, co w związku z tym konkretnego ma zrobić i co potwierdzi, że przyjęty przez niego cel do wykonania został osiągnięty? <p>ANALIZA ZASOBÓW:</p> <p>1. LUDZIE</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Jaki potencjał reprezentuje kierowany przeze mnie zespół? ● Czy kwalifikacje „moich ludzi” są wystarczające, by przeprowadzić z nimi cały proces zaplanowanej zmiany? ● Jakich umiejętności, uzdolnień, kompetencji „moich ludzi” mogę się spodziewać i na jakie mogę liczyć? Na ile jestem ich pewny? Jak mogę sprawdzić ich wartość? ● Jaka jest świadomość przewidywanych efektów zmiany – procesu, który ma do nich doprowadzić oraz oczekiwań wobec uczestnictwa w procesie każdego z członków zespołu? ● Jaki jest stopień otwartości, elastyczności i skłonności do działania członków zespołu w nowych warunkach i na rzecz zmiany, która odmieni ich dotychczasowe warunki funkcjonowania w szkole? <p>2. ZASOBY MATERIALNE</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Czy dysponujemy odpowiednimi pomieszczeniami i wyposażeniem umożliwiającym wprowadzenie zmiany?

⁶ J. Kordziński, *Koncepcja pracy i rozwoju szkoły*, Wydawnictwo Verlag Dashofer, Warszawa 2010, s.38-40.

ETAP	PYTANIA, KTÓRE NALEŻY SOBIE ZADAĆ
	<ul style="list-style-type: none"> ● Na ile to, co posiadamy, można dostosować do wymogów zmiany? ● Jakie są możliwości modernizacji bazy i na ile są one realne? ● Jakimi zasobami finansowymi dysponuję? ● Czy koszty zmiany ujęte zostały w planowanym budżecie szkoły? Jeśli tak, to w jakim stopniu i na co przeznaczą posiadane środki? ● Jakimi środkami mogę uzyskać spoza budżetu i na co je przeznaczą? <p>3. ZASOBY INFORMACYJNE</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Jak dalece jestem wyposażony we wszelkie niezbędne dane umożliwiające wprowadzenie zmiany w mojej szkole? ● Z jakich zasobów informacyjnych powinienem i mogę korzystać? ● Kto jest najbardziej kompetentny do udzielania niezbędnych informacji i w jaki sposób mogę do niego dotrzeć? ● Czy szkoła posiada system skutecznego przekazywania informacji wewnątrz? ● Czy dysponuję i korzystam z różnego sposobu pozyskiwania informacji zwrotnej od „moich ludzi” oraz klientów naszej szkoły? <p>PROJEKTOWANIE DZIAŁAŃ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Czy opracowałem krok po kroku kto, co, kiedy i jak będzie robił? ● Czy poszczególne punkty planu są zgodne wewnętrznie, stanowią zorganizowaną całość, w której poszczególne cele nie są ani sprzeczne, ani nie przeszkadzają sobie wzajemnie? ● Czy mam program oraz narzędzia umożliwiające wsparcie realizowanych działań (finanse, szkolenia, pomoc ekspertów...)? ● Czy osoby odpowiedzialne za osiągnięcie poszczególnych celów są świadome oczekiwań, jakie wobec nich stawiamy, są kompetentne i posiadają odpowiednie oprzyrządowanie umożliwiające realizację przydzielonych zadań? ● Czy mogę być pewny pracy zespołów – w jakim stopniu je wyposażylem i w jakim zakresie akceptowane są kompetencje kierowników poszczególnych grup? ● Czy posiadam system pozyskiwania informacji zwrotnej na temat stopnia i jakości realizacji zamierzonych celów oraz postaw osób w proces ten zaangażowanych? ● Czy mam zestaw wszystkich „kryteriów sukcesu”, potwierdzających osiągnięcie każdego z kolejnych zamierzonych celów? ● Czy plan jest wystarczająco elastyczny – jego cele nie są ani zbyt szerokie, ani zbyt wąskie, co pozwala iść w oczekiwanym kierunku i nie blokuje inicjatywy ani możliwości samodzielnego reagowania w sytuacjach tego wymagających? ● Czy plan jest kompletny, uwzględniający całość działań i jaka jest świadomość ogółu pracowników na temat celów finalnych oraz kroków pośrednich, które mają do nich doprowadzić?
REALIZACJA	<ul style="list-style-type: none"> ● Czy poszczególne działania są podejmowane zgodnie z przyjętym harmonogramem? ● W jakim stopniu osiągane są poszczególne cele i w jakim stopniu ma to wpływ na zbliżanie się do celu ogólnego? ● Czy przewidziane koszty oraz zasoby konieczne do wykorzystania podczas realizacji poszczególnych działań były wystarczające? ● Czy osoby odpowiedzialne za realizację poszczególnych zadań wykonują dobrze swoją pracę i są usatysfakcjonowane zakresem oraz jakością osiągniętych celów? ● Jak sprawdza się system informacji na temat kolejnych kroków oraz przebiegu procesu zmiany? ● Czy efektywność oraz jakość osiąganych celów przekłada się i w jakim stopniu na zachowania oraz postawy osób niezaangażowanych bezpośrednio w proces zmiany?

ETAP	PYTANIA, KTÓRE NALEŻY SOBIE ZADAĆ
	<ul style="list-style-type: none"> ● Czy i w jakim stopniu przeprowadzone działania i osiągnięte cele powodują zmiany w zakresie funkcjonowania naszej organizacji (zarówno w zasobach materialnych, jak i niematerialnych oraz w obszarze relacji międzyludzkich)? ● Ile jeszcze czasu oraz działań potrzeba, aby osiągnąć zamierzony cel główny, jakich modyfikacji wymaga plan, jakie nowe oczekiwania oraz motywy kierują obecnie wszystkimi osobami związanymi z naszą szkołą? – pytanie to trzeba powtarzać wielokrotnie.
EWALUACJA	<ul style="list-style-type: none"> ● W jakim stopniu narzędzia oraz procedury opracowane dla badania konsekwencji, efektywności oraz jakości zaplanowanego procesu dostarczają optymalnych w tym zakresie informacji? ● W jakim stopniu przyjęte na poziomie planowania „kryteria sukcesu” pozwalają na bieżąco stwierdzić stopień osiągnięcia zamierzonych celów oraz ich wpływ na skuteczne dochodzenie do celu głównego? ● Czy sprawdzam na bieżąco nie tylko, co zostało zrobione, ale również jaki dało wynik oraz jakie spowodowało skutki? ● Czy analiza jakości procesu dotyczy zarówno sfery materialnej, jak i zmian zachodzących w ludziach (zmian w postawach, zwiększenia motywacji pozytywnej oraz zaangażowania w działania itd.)? ● Czy i w jaki sposób udzielam informacji zwrotnej uczestnikom procesu w związku z każdym osiągniętym przez nich sukcesem? ● Czy potrafię, bez zrażania do siebie ludzi, informować ich na bieżąco o dostrzeżonych brakach i niekonsekwencjach w działaniu? ● Czy i w jaki sposób wykorzystuję informacje zwrotne na temat realizowanych zmian, uzyskiwane od klientów szkoły? ● W jakim stopniu wprowadzone modyfikacje i odstępstwa od pierwotnych założeń wpłynęły na jakość osiąganych celów? ● Jaką wiedzę i jakie kompetencje uzyskali uczestnicy procesu w wyniku przechodzenia przez kolejne etapy planowanej zmiany? ● Jak zmieniają się ich postawy i zachowania uczestników procesu i w jaki sposób można to wykorzystać do jego wzmocnienia? ● Co dobrego mi osobiście przynosi udział w procesie zmiany?

Ocena oferty edukacyjnej szkoły⁷

Ocena oferty edukacyjnej w naszej szkole			
<p>Proszę o wyrażenie opinii na temat szkoły w odniesieniu do jej najważniejszych obszarów funkcjonowania. Sposobem wyrażenia opinii będzie zaznaczenie poziomu reprezentacji konkretnych zjawisk występujących w naszej szkole. Im niższa wartość, tym zdaniem Państwa lepiej reprezentowane są wyróżnienia pozytywne, im wyższa – tym częściej występują wyróżnienia negatywne.</p> <p style="text-align: right;"><i>Dyrekcja Szkoły</i></p>			
Obszar	Wyróżnienia pozytywne		Wyróżnienia negatywne
Dydaktyka	<ul style="list-style-type: none"> ● właściwe dobrane programy i podręczniki ● dobre metody pracy nauczycieli ● dobre wyniki osiągnięte przez uczniów podczas egzaminów zewnętrznych ● zadowolenie uczniów z tego, co oferuje im szkoła w zakresie kształcenia ● dyscyplina i zaangażowanie uczniów podczas zajęć ● współdziałanie uczniów podczas pracy zespołowej ● praktyczność efektów (wiedzy i umiejętności) pozyskanych w szkole ● uczniowie pilnie uczestniczą w zajęciach ● uczniowie pokonują trudności w nauce 	<p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● niewłaściwe dobrane programy i podręczniki ● źle dobrane metody pracy nauczycieli ● niskie wyniki osiągnięte przez uczniów podczas egzaminów zewnętrznych ● brak zadowolenia uczniów z oferty szkoły i nauczycieli w zakresie kształcenia ● brak dyscypliny i zaangażowania uczniów podczas zajęć ● brak współdziałania uczniów podczas pracy zespołowej ● niepraktyczność szkolnej wiedzy i umiejętności ● uczniowie chętnie wagarują ● uczniowie lekceważą słabe wyniki
<p>Uwagi:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			
Wychowanie	<ul style="list-style-type: none"> ● szkoła jest bezpieczna i przyjazna uczniom ● program wychowawczy szkoły jest dopasowany do potrzeb uczniów ● uczniowie znają zasady poprawnego zachowania ● uczniowie stosują zasady poprawnego zachowania 	<p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● szkoła sprawia wrażenie nieprzyjemnej uczniom ● praca wychowawcza szkoły nie uwzględnia potrzeb uczniów ● uczniowie nie znają zasad poprawnego zachowania ● uczniowie lekceważą i nie stosują zasad dobrego zachowania

⁷ J. Kordziński, *Koncepcja pracy i rozwoju szkoły*, Wydawnictwo Verlag Dashofer, Warszawa 2010, s.60-61.

Obszar	Wyróżnienia pozytywne		Wyróżnienia negatywne
	<ul style="list-style-type: none"> • uczniów charakteryzuje wysoki poziom kultury osobistej • uczniowie potrafią opanować swoje emocje • uczniowie współpracują ze sobą i pomagają sobie nawzajem • relacje między uczniami charakteryzuje wysoki stopień akceptacji i tolerancji • uczniowie są empatyczni i wrażliwi na potrzeby innych 	<p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p>	<ul style="list-style-type: none"> • uczniowie są aroganccy, nieuprzejmi i pozbawieni kultury osobistej • uczniowie są napastliwi i agresywni • uczniowie konkurują ze sobą i nie chcą ani nie potrafią współpracować • relacje między uczniami charakteryzuje głównie rywalizacja i wzajemna niechęć • uczniowie są egoistyczni i nastawieni tylko na siebie
Uwagi:			
.....			
Opieka	<ul style="list-style-type: none"> • szkoła zapewnia właściwą opiekę dla swoich uczniów • uczniowie potrzebujący pomocy mogą liczyć na wsparcie specjalistów • szkoła reaguje na wszelkie przejawy zaniedbania reprezentowane przez uczniów • szkoła zapewnia opiekę medyczną dla swoich uczniów • uczniowie są systematycznie badani • oferta zajęć pozalekcyjnych oraz dodatkowych uwzględnia potrzeby uczniów mających problemy z nauką • szkoła zapewnia opiekę w świetlicy • szkoła oferuje pomoc materialną bądź finansową dla potrzebujących uczniów • szkoła uczestniczy we wszystkich możliwych programach socjalnych 	<p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p> <p>1...2...3...4...5...6...7</p>	<ul style="list-style-type: none"> • szkoła nie zapewnia opieki dla swoich uczniów • szkoła nie dba o kontakty uczniów potrzebujących pomocy ze specjalistami • w szkole nie ma systemu reagowania na przejawy zaniedbania reprezentowane przez uczniów • szkoła nie zapewnia opieki medycznej dla swoich uczniów • uczniowie nie są poddawani badaniom • szkoła nie oferuje żadnych zajęć dodatkowych dla uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych • w szkole nie ma świetlicy • w szkole nie funkcjonuje system pomocy materialnej czy finansowej dla uczniów • szkoła nie uczestniczy w żadnych programach pomocy socjalnej
Uwagi:			
.....			
Propozycje:			
.....			