

## VULCAN kompetencji w ŚLĄSKICH I MAŁOPOLSKICH SAMORZĄDACH

Materiał jest zgodny z programami szkoleniowo-doradczymi przygotowanymi przez Ośrodek Rozwoju Edukacji w ramach projektu pozakonkursowego pn. „Wsparcie kadry JST w zarządzaniu oświatą ukierunkowanym na rozwój szkół i kompetencji kluczowych uczniów – I etap.

W przygotowanym zestawie materiałów wykorzystano, zgodnie z zaleceniami Zamawiającego, przykładowe scenariusze wraz z załącznikami opracowane i wdrożone w ramach pilotażu.

Scenariusze i materiały szkoleniowe zostały przygotowane w odniesieniu do 5 modułów tematycznych:

- 1) diagnozowanie stanu lokalnej oświaty w JST, wskaźniki oświatowe i edukacyjne oraz ich wykorzystanie przez JST ,
- 2) zarządzanie strategiczne, tworzenie lokalnych planów strategicznych/strategii oświatowych,
- 3) proces wspomagania szkół i jego wykorzystanie do podnoszenia jakości pracy szkół,
- 4) rozwój kompetencji kluczowych uczniów i ich kształcenie przez szkoły,
- 5) finansowanie oświaty.

***Opracowała:***

***Dorota Tomaszewicz we współpracy z Zofią Domaradzką-Grochowalską, Ewą Halską, Dorotą Pintal, Katarzyną Zychowicz***



## Moduł 3

**UWAGA! Harmonogram uwzględnia zmiany ze względu na realizację procesu uspołecznienia i przygotowania do debat w II module.**

### Dzień 1 – ramowy program

Lp.	Tematyka	Forma	Czas trwania
1.	Wykład fakultatywny	warsztaty w grupach	90 minut (dodano 45 minut)
2.	Omówienie zadania wdrożeniowego	warsztaty w grupach	90 minut
3.	Budowanie gminnych sieci współpracy jako elementu wspomaganiania szkół/placówek Część I. Wprowadzenie Część II. Przykłady funkcjonowania sieci Część III. Sieci dla samorządowców Część IV. Platforma jako narzędzie do realizacji sieci współpracy	warsztaty w grupach	2 x 90 minut (pomniejszono o 45 minut)

## Dzień 2 – ramowy program

Lp.	Tematyka	Forma	Czas trwania
1.	Dyrektor gospodarzem procesu wspomagania	warsztaty w grupach	2x90 minut
2.	Plan strategiczny a proces wspomagania szkół/placówek	warsztaty w grupach	2x90 minut
3.	Poprawa funkcjonowania i zwiększenie wykorzystania systemu wspomagania szkół w zakresie kompetencji kluczowych uczniów – zmiana systemowa	wykład	45 minut

## Dzień 3 – ramowy program

Lp.	Tematyka	Forma	Czas trwania
1.	Diagnozowanie stanu lokalnej oświaty w JST, wskaźniki oświatowe i edukacyjne oraz ich wykorzystanie przez JST.	wykład	90 minut (dodano 45minut)
2.	Diagnoza stanu lokalnej oświaty w oparciu o wskaźniki oświatowe.	warsztaty w grupach	90 minut

	Część I. Omówienie wybranych wskaźników dla JST uczestniczących w szkoleniu.		
3.	Diagnoza stanu lokalnej oświaty w oparciu o wskaźniki oświatowe. Część II. Diagnoza stanu lokalnej oświaty a analizy SWOT (wykorzystanie wcześniej wypracowanych przez JST analiz SWOT). Przygotowanie do zadania wdrożeniowego.	warsztaty w grupach	90 minut (pomniejszono o 45 minut)

## **Dzień 1 – Sesja 1 (90 minut)**

### **Wykład fakultatywny**

Wykład wynikający z bieżących potrzeb JST

## **Dzień 1 sesja 2 (90 minut)**

### **Omówienie zadania wdrożeniowego**

#### **Cel ogólny**

Tworzenie przestrzeni do wymiany doświadczeń i wzajemnego uczenia się od siebie.

#### **Cele szczegółowe**

Uczestnik szkolenia:

- prezentuje efekty zadania wdrożeniowego,
- dokonuje refleksji w odniesieniu do własnych doświadczeń oraz doświadczeń innych uczestników,
- wybiera działania, które uważa za wartościowe do wdrożenia w swojej gminie/mieście/powiecie.

#### **Treści - wymagania szczegółowe**

1. Prezentacja wniosków z przeprowadzonych spotkań dialogowych poświęconych rozwojowi szkół i kompetencji kluczowych uczniów dzięki wdrożeniu modelu procesowego wspomaganie szkół/placówek.
2. Dyskusja zogniskowana.
3. Krótkie podsumowanie dyskusji.

### **Formy/metody i techniki**

dyskusja zogniskowana

### **Potrzebne materiały:**

markery, blok flipchart, taśma malarska, kartki A4, minutnik lub klepsydra pięciominutowa

### **Środki dydaktyczne:**

rzutnik, laptop, głośniki

## **Przebieg zajęć<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Pintal D., Tomaszewicz D., *Materiały szkoleniowe - przewodnik metodyczny do realizacji programów szkoleniowo – doradczych dla przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017. [autorka koncepcji scenariusza Dorota Tomaszewicz]

90'

**Ważne! W związku z tym, że część samorządów może być już po organizacji debat a część innych spotkań lokalnych – proszę na początku sesji o dopytanie jakiego rodzaju spotkania są już za samorządami. Istotne jest, by każdy z samorządów mógł podzielić się swoimi doświadczeniami i refleksją: Jaką wartością są te spotkania w kontekście prowadzonej diagnozy potrzeb rozwojowych w ich mieście/ gminie/ powiecie ukierunkowanej na kształtowanie kompetencji kluczowych.**

**Na koniec sesji warto zainicjować rozmowę jakie samorzady maja jeszcze pytania, wątpliwości w kontekście przygotowywanych spotkań lokalnych oraz podkreślić konieczność dokumentowania tych spotkań listami obecności, które trzeba przekazać do biura projektu lub w trakcie kolejnych modułów osobie odpowiadającej za organizację z Firmy VULCAN.**

**Propozycja spotkań, które warto, aby JST dokumentowały (listy obecności) i wpisują się w sposób naturalny w realizację projektu i są częścią diagnozy czy zadań wdrożeniowych. Taką informację otrzymują samorzady w trakcie II modułu od eksperta merytorycznego.**

**Samorzady po II module otrzymały również następująca informację drogą e-mailową.**

#### **Treść dla MAŁOPOLSKA 1 i 2 wagon**

Zgodnie z informacjami ze strony Eksperta merytorycznego – Pani Doroty Tomaszewicz, które otrzymywali Państwo po II module szkoleniowym, mamy prośbę o dokumentowanie przez Państwa spotkań lokalnych realizowanych na rzecz budowania lokalnej oświaty. W załączeniu przesyłam wzór listy obecności dot. realizowanych spotkań, będziemy wdzięczni o ich stosowanie w trakcie realizowanych spotkań. Jeżeli już jakieś spotkania odbyły się, mogą pozostać Państwa wewnętrzne listy obecności. W razie trudności z zastosowaniem list na naszych wzorach, mogą Państwo również zbierać podpisy na swoich zewnętrznych.

Chodzi przede wszystkim o udokumentowanie, że realizowane były spotkania ze społecznością lokalną.

Spotkania, które będą przez Państwa realizowane wynikają z realizacji szkoleń i zadań wdrożeniowych i dotyczą:

1. Pierwsze spotkanie to było spotkanie z dyrektorami lub w nieco większym gronie wg uznania samorządów;



2. Drugie spotkanie to debata. Doradcy będą z Państwem w kontakcie w zakresie jej organizacji. Na tym spotkaniu powinni być różni interesariusze (np. nauczyciel, rodzice, uczniowie, ngo, biznes itp. ). Listy powinny być oddzielne dla każdej z uczestniczących grup. Debat powinny być zrealizowane w terminach pomiędzy II a III modulem, tj.:

Małopolskie/ Wagonik I od 19 maja do 5 czerwca 2018 ( w przypadku dużego problemu nie później niż do końca czerwca)

Małopolskie / Wagonik II od 25 maja do 17 czerwca 2018 ( w przypadku dużego problemu nie później niż do końca czerwca)

3. Trzecie spotkanie po IV module ( przedyskutowanie wstępnego planu)
4. Czwarte spotkanie np. po V module np. ze wspólnej pracy z doradcą nad dopracowaniem planu lub z zaprezentowania i przyjęcia planu do realizacji.

To co ważne, jeżeli będą mieli Państwo innego rodzaju spotkania, które mogą dokumentować to również prosimy o tworzenie list obecności. Powyższa propozycja wynika z ciągłości organizacji szkoleń i doradztwa.

### **Treść dla pozostałych: III wagon małopolska, I i II wagon Śląsk**

W trakcie II modułu szkoleń otrzymają Państwo z naszej strony szczegółowe informacje dot. organizacji spotkań na terenie Państwa JST. Niemniej już teraz mamy prośbę o dokumentowanie przez Państwa spotkań lokalnych realizowanych na rzecz budowania lokalnej oświaty. W załączeniu przesyłam wzór listy obecności dot. realizowanych spotkań, będziemy wdzięczni o ich stosowanie w trakcie realizowanych spotkań. Jeżeli już jakieś spotkania odbyły się, mogą pozostać Państwa wewnętrzne listy obecności. W razie trudności z zastosowaniem list na naszych wzorach, mogą Państwo również zbierać podpisy na swoich zewnętrznych.

Chodzi przede wszystkim o udokumentowanie, że realizowane były spotkania ze społecznością lokalną.

Spotkania, które będą przez Państwa realizowane wynikają z realizacji szkoleń i zadań wdrożeniowych i dotyczą:

1. Pierwsze spotkanie to było spotkanie z dyrektorami lub w nieco większym gronie wg uznania samorządów;
2. Drugie spotkanie to debata. Doradcy będą z Państwem w kontakcie w zakresie jej organizacji. Na tym spotkaniu powinni być różni interesariusze (np. nauczyciel, rodzice, uczniowie, ngo, biznes itp. ). Listy powinny być oddzielne dla każdej z uczestniczących grup. Debat powinny być zrealizowane w terminach pomiędzy II a III modulem, tj.:

Małopolskie/ Wagonik III od 14 czerwca do 1 lipca 2018 ( w przypadku dużego problemu nie później niż do 4 września)

Śląskie/ Wagonik I od 16 czerwca do 3 lipca 2018 ( w przypadku dużego problemu nie później niż do 4 września)

Śląskie/ Wagonik II od 12 lipca do 4 września 2018 (np. z końcem sierpnia lub na początku września)

3. Trzecie spotkanie po IV module ( przedyskutowanie wstępnego planu)

4. Czwarte spotkanie np. po V module np. ze wspólnej pracy z doradcą nad dopracowaniem planu lub z zaprezentowania i przyjęcia planu do realizacji.

To co ważne, jeżeli będą mieli Państwo innego rodzaju spotkania, które mogą dokumentować to również prosimy o tworzenie list obecności. Powyższa propozycja wynika z ciągłości organizacji szkoleń i doradztwa.

---

### 1. Powitanie, cele, organizacja wymiany doświadczeń - 5 minut

Trener odwołuje się do treści zadania wdrożeniowego przekazanego na koniec III modułu. Przedstawia sposób pracy podczas tej sesji. Omawia, w oparciu o narysowany na flipcharcie schemat (**Załącznik\_T\_1**), przebieg dyskusji zogniskowanej, aby przygotować uczestników do wymiany doświadczeń.

### 2. Fakty – doświadczenie – 35 minut

Trener informuje, że omówienie zadań wdrożeniowych rozpoczniemy od podzielenia się doświadczeniami (zaprezentowania zebranych informacji) w formie 5-minutowych wystąpień przedstawicieli samorządów na temat: *Jak w zarządzanych przez Was szkołach/przedszkolach rozwijane są kompetencje kluczowe uczniów?* W trakcie tych wystąpień można notować, zapisywać pytania, refleksje, inspiracje itp.

Uwaga! Warto ustalić kolejność wystąpień poszczególnych samorządów i zapisać ustalenia na karcie flipchart. Proponujemy używanie minutnika lub klepsydry 5 minutowej ze względu na ograniczony czas prezentacji.

### **3. Konsekwencje/ emocje - wspólna refleksja w odniesieniu do doświadczenia – 15 minut**

Trener zadaje pytania, by umożliwić uczestnikom szkolenia podzielenie się refleksjami.

Przykładowe pytania na etapie konsekwencji/ emocji:

*Co Was zainspirowało / zaskoczyło pozytywnie?*

*W jaki sposób wykorzystacie zebrane informacje?*

*Które działania ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych wydają się Wam szczególnie ciekawe?*

*Na jakie trudności napotykaliście podczas wykonywania zadania?*

*Jakie refleksje towarzyszą Wam po wysłuchaniu wystąpień?*

### **4. Konceptualizacja/ rozwiązania – Czego nauczyło nas to doświadczenie? – 15 minut**

Czas na rozważanie ewentualnych rozwiązań w oparciu o fakty i wspólną refleksję.

Przykładowe pytania na etapie konceptualizacji/ rozwiązań:

*Czego, na podstawie tego zadania, dowiedzieliście się o zarządzanych przez Was szkołach/ przedszkolach?*

*Jaka nauka na przyszłość z tego płynie?*

*W jakich innych sytuacjach edukacyjnych możecie wykorzystać zebrane informacje?*

### **5. Planowanie/decyzje – Co możemy zaproponować naszym szkołom/ przedszkolom? – 15 minut**

To moment uzmysłowienia sobie i ugruntowania możliwości aplikacji rozwiązań w praktyce, czyli doprowadzenia do wniosków i wdrożenia precyzyjnych dyrektyw zmian w zachowaniach na przyszłość.

Przykładowe pytania na etapie planowania/ decyzji:

*Jakie rozwiązania jesteście gotowi zaproponować swoim szkołom/ przedszkolom?*

*Jakie działania jako samorzady możecie podjąć, by urealnić wdrożenie wybranych rozwiązań/ pomysłów?*

### **6. Podsumowanie i podziękowanie za wspólną dyskusję. – 5 minut**

**Uwaga! Gdyby zdarzyło się, że**

#### **Załączniki:**

**Załącznik 1.** Schemat dyskusji zogniskowanej. *Materiał przeznaczony tylko dla Trenera. (plik Z\_T\_1\_Schemat dyskusji zogniskowanej)*

## **Dzień 2 sesja 3 i 4 (2 x 90 minut)**

**Budowanie gminnych sieci współpracy jako elementu wspomaganie szkół/placówek**

## **Część I. Wprowadzenie**

## **Część II. Przykłady funkcjonowania sieci**

## **Część III. Sieci dla samorządowców**

## **Część IV. Platforma jako narzędzie do realizacji sieci współpracy**

### **Cel ogólny**

Poznanie założeń funkcjonowania sieci współpracy i samokształcenia. Zapoznanie uczestników szkolenia z funkcjonalnościami platformy stanowiącej uzupełnienie funkcjonowania sieci współpracy i samokształcenia.

### **Cele szczegółowe**

Uczestnik szkolenia:

- wymienia zasady tworzenia sieci współpracy i samokształcenia,
- podaje przykłady funkcjonujących sieci współpracy i samokształcenia, np. dyrektorów, nauczycieli, przedstawicieli samorządów,
- rozumie, że sieci współpracy i samokształcenia są uzupełnieniem procesowego wspomaganie szkół,
- wskazuje rolę i zadania koordynatora sieci,
- określa kryteria sukcesu w pracy sieci,
- inicjuje rozwiązania dotyczące tworzenia sieci współpracy i samokształcenia samorządowców.

### Proponowane metody/formy i techniki:

mini wykład, praca w grupach, dyskusja, burza mózgów, instruktaż z wykorzystaniem platformy

### Potrzebne materiały:

kartki samoprzylepne, dostęp do sieci Internetowej

Przebieg zajęć <sup>2</sup>	
135'	<p><b>Część I. Wprowadzenie</b></p> <p><b>1. Ćwiczenie na start „6 kroków odchylenia wg Stanleya Millgrama” – 30 min.</b></p> <p>Trener inicjuje ćwiczenie mające na celu uświadomienie uczestnikom znaczenie kontaktów międzyludzkich w osiągnięciu celów. Na wstępie prosi uczestników aby każdy z nich napisał na kartce imię i nazwisko jakiejś żyjącej osoby publicznej – obojętnie z jakiej branży i kraju. Następnie trener zbiera kartki z nazwiskami żeby za chwilę je rozdać na drugim etapie ćwiczenia. Trener łączy uczestników w zespoły 4-os. i każdy zespół losuje sobie 4 zapisane wcześniej nazwiska.</p>

<sup>2</sup> Na podstawie: Pintał D., Tomaszewicz D., *Materiały szkoleniowe - przewodnik metodyczny do realizacji programów szkoleniowo – doradczych dla przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017. [Autorka koncepcji scenariusza Zofia Domaradzka-Grochowalska]

Zadaniem Uczestników jest porozmawiać ze sobą i sprawdzić kogo mają w swoim otoczeniu, kto pomógłby im dotrzeć do osób, których nazwiska wylosowali. Metaforycznie chodzi o to aby przez swoje kontakty zdołali dotrzeć do wybranych osób rzekomo po autograf. **UWAGA: zabrania się docierania do wybranych osób poprzez szukanie danych kontaktowych w internecie.** Ścieżką dotarcia może być jedynie droga przez znajomych. Być może w swoim otoczeniu nie znajdą ludzi, którzy znają wylosowane osoby, ale wtedy muszą pomyśleć czy znajomi znajomych nie mają takich możliwości. Ważne aby ta ścieżka pośredników była jak najkrótsza.

Następnie uczestnicy prezentują ścieżkę dotarcia do wylosowanych osób.

**Omówienie ćwiczenia:** badania psychologiczne, które wykonywał w latach 60-tych Stanley Millgram dowodziły, że wystarczy 6 pośredników („6 kroków odchylenia”) żeby dotrzeć do każdej żyjącej osoby na świecie. Współcześnie sieci naszych kontaktów umożliwiają nam dotarcie do każdej żywej znanej osoby na świecie poprzez 3,5 kroków odchylenia (badania Microsoft na pocz. lat 2000).

Ćwiczenie to uświadamia uczestnikom jak ważne w dzisiejszym świecie jest otaczanie się ludźmi, którzy mają określone zasoby (intelektualne, emocjonalne, organizacyjne itd.). Sieci współpracy i samokształcenia są taką formą pracy, która poszerza nasz krąg osób, z którymi łączą nas wspólne tematy, branża, potrzeby i możliwości.

## **2. Mini-wykład wprowadzający do zagadnienia sieci współpracy i samokształcenia – 15 min**

Istotne zagadnienia do mini-wykładu (**Załącznik \_T\_ 2**)

- uświadamia czym są sieci współpracy i samokształcenia w kontekście procesowego wspomagania
- wskazuje na miejsce sieci wsparcia i samokształcenia w systemie doskonalenia nauczycieli – trener przedstawia informacje dotyczące umiejscowienia sieci w rozporządzeniach poszczególnych instytucjach (PPP, BP i ODN), informuje uczestników, że w dokumentach prawnych są one wskazane jako jedna z form realizacji zadań obowiązkowych tych placówek;
- wymienia zasady tworzenia sieci współpracy i samokształcenia;
- wskazuje na korzyści wynikające z uczestniczenia w sieciach współpracy i samokształcenia;
- uświadamia kto jest organizatorem sieci i jakie są zasady uczenia się w ramach sieci
- wskazuje na najczęściej organizowane sieci współpracy i samokształcenia

## **2. Ćwiczenie „Koordynator jest vs koordynator nie jest” – (Załącznik\_T\_3) – 15 min.**

Trener łączy uczestników w 5 zespołów. Każdy zespół otrzymuje pakiet opisów roli koordynatora sieci współpracy i samokształcenia. Zadaniem zespołów jest posegregować opisy wg kryterium: „Koordynator jest” i „Koordynator nie jest”. Następnie grupy weryfikują na forum poprawność uszeregowania opisów do właściwej kategorii.

Celem ćwiczenia jest uświadomienie uczestnikom, że istota funkcjonowania sieci współpracy i samokształcenia zupełnie odbiega od standardowych form szkoleniowych, w których jedna osoba jest odpowiedzialna za całokształt aktywności. Jest to natomiast formuła pracy dająca bardzo dużą autonomię uczestnikom sieci, a także wymagająca dużej odpowiedzialności.



#### **4. Dyskusja ukierunkowana na wzajemną współpracę w sieci – 15 min.**

Jednym z wyzwań organizacji i sprawnego funkcjonowania sieci jest motywacja uczestników do takiej formy pracy, a także do dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem. Trener inicjuje dyskusję ukierunkowaną na korzyści z wzajemnej współpracy w sieci oraz wzajemnej chęci dzielenia się swoją wiedzą, umiejętnościami i informacjami. Pytania do dyskusji:

- 1) Jakie potencjalne korzyści widzę ze współpracy w sieci?
- 1) Co mogę zaproponować os siebie jako mój wkład w pracę sieci?

#### **5. Kryteria doboru uczestników do pracy w sieciach (z perspektywy organu prowadzącego). Praca w zespołach 5-os. – 10 min.**

Uczestnicy szukają odpowiedzi na pytanie „*Jak zachęcić nauczycieli do pracy w sieci współpracy i samokształcenia?*”

Prezentacja pomysłów na forum – trener zapisuje pomysły na flipcharcie.

Wśród możliwych pomysłów warto aby wybrzmiały m.in.:

- postawa, kompetencje i potencjał dyrektora i kadry kierowniczej i ich zaangażowanie w proces wprowadzania zmiany;
- potencjał rady pedagogicznej, naturalni liderzy zmiany, edukatorzy, wyłonieni z grona pedagogicznego (lub się wyłonią w trakcie wprowadzania zmiany);
- uświadomienie ważności tej formy pracy w kontekście rozwoju indywidualnego i jego związku z pracą szkoły;

- doświadczenie dyrektorów i nauczycieli w realizacji projektów (np. projekt SORE, podczas realizacji którego szkoły miały już okazję sprawdzić nowy model wspomaganie);
- rodzaje i formy oraz jakość współpracy szkół z poradniami, ośrodkami doskonalenia nauczycieli oraz z bibliotekami pedagogicznymi;

## **Część II. Przykłady funkcjonowania sieci**

### **1. Roczny Plan Pracy Sieci – 5 min.**

Trener prezentuje poszczególne kroki budowania Planu Pracy Sieci. Celem tej prezentacji jest zainspirowanie uczestników do tego żeby do październikowych wniosków dyrektorów dołączone były plany pracy sieci, ponieważ to pozwoli im zaplanować środki na funkcjonowanie sieci. Plan należałoby uzupełnić o kosztorys – ile środków i na co należy zaplanować.

Krok 1	Wybrać priorytetowe potrzeby rozwojowe.
Krok 2	Sformułować cele odpowiadające na zdiagnozowane potrzeby. Określić wskaźniki ich osiągnięcia („Po czym poznam...?”).
Krok 3	Zaplanować liczbę i szczegółowe cele spotkań sieci. Określić, jakie cele szczegółowe będą realizowane poza spotkaniami przy wsparciu platformy internetowej. Zweryfikować, czy cele szczegółowe składają się na osiągnięcie celu pracy sieci i czy jest on możliwy do osiągnięcia.
Krok 4	Wybrać formę prowadzenia każdego ze spotkań i określić, które z nich wymagają zaangażowania zewnętrznego eksperta.
Krok 5	Opracować harmonogram pracy sieci w danym roku i przypisać poszczególnym działaniom dostępne w budżecie środki.
Krok 6	Zaplanować sposób ewaluacji pracy sieci.

## 2. Przykłady sieci współpracy i samokształcenia – 15 min.

Trener łączy uczestników w 4 zespoły. Każdy zespół otrzymuje opis przykładowych sieci współpracy i samokształcenia (**Załącznik\_T\_4**). Zadaniem uczestników jest zapoznać się z przykładami funkcjonujących sieci, przedyskutować sposób ich tworzenia i przedstawić wnioski, będące odpowiedzią na pytania:

1. *Czy w Waszej gminie/mieście/powiecie jest możliwość stworzenia takiej sieci – uzasadnienie?*

**2. Zaproponujcie na podstawie przykładów funkcjonowanie podobnych sieci u Was. Jakie wprowadzilibyście zmiany i dlaczego?**

Prezentacja na forum wypracowanych wniosków.

**Część III. Sieci dla samorządowców**

**3. Potrzeby samorządowców – 10 min**

Trener zaprasza uczestników do zastanowienia się i zapisania na małych karteczkach post-it odpowiedzi na pytanie o potrzeby rozwojowe samorządowców. Prosi aby uczestnicy zamieścili swoje kartki na flipcharcie, a następnie odczytuje propozycje uczestników i porządkuje je wg. wspólnego mianownika. W ten sposób trener uzyskuje listę potrzeb uczestników, które będą uwzględnione przy organizowaniu sieci współpracy i samokształcenia dla nich samych na platformie [www.doskonaleniesieci.pl](http://www.doskonaleniesieci.pl)

Trener informuje uczestników o kolejnych krokach związanych z udziałem uczestników w sieciach na platformie i przedstawia plan organizacji tychże. Jednocześnie trener zaprasza uczestników na wykład dotyczący platformy, co ułatwi im w przyszłości wspólną pracę w sieciach na tej platformie.

**Część IV Platforma jako narzędzie do realizacji sieci współpracy – mini wykład z nawigacją po platformie – 20 minut**

**1. Prezentacja platformy „Doskonalenie w sieci”**

- Rejestracja uczestników
  - Nawigacja strony z poziomu uczestników
  - Wyszukiwanie kursów i/lub sieci
  - Przypisanie się do swojej grupy
2. Rola i zadania koordynatora w pracy sieci na platformie
  3. Rola i zadania Uczestników zgłaszających się do sieci na platformie
  4. Modele pracy na platformie
  5. Omówienie sposobów wykorzystania platformy „Doskonalenie w sieci” do budowania nowego modelu wsparcia szkół i placówek oświatowych
  6. Uświadomienie uczestnikom korzyści z uczestniczenia w wybranych przez siebie sieciach współpracy samokształcenia
  7. Omówienie zasad działania sieci tematyczny dla JST w ramach projektu.

## Załączniki:

**Załącznik 2.** Zagadnienia do mini wykładu nt. sieci współpracy i samokształcenia. *Materiał dla trenera (plik Z\_T\_2\_Sieci)*

VULCAN sp. z o.o. realizuje projekt *VULCAN kompetencji w MAŁOPOLSKICH samorządach*, dofinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

VULCAN sp. z o.o. realizuje projekt *VULCAN kompetencji w ŚLĄSKICH samorządach*, dofinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

**Załącznik 3.** „Koordynator jest vs koordynator nie jest”. *(plik Z\_T\_3\_Koordynator jest-nie jest)*

**Załącznik 4.** Przykłady sieci współpracy i samokształcenia. *(plik Z\_T\_4\_Przykłady sieci)*

## **Dzień 2 sesja 1 i 2 (2 x90 minut)**

### **Dyrektor gospodarzem procesu wspomaganie**

#### **Cel ogólny**

Zainicjowanie przez JST procesowego wspomaganie i tworzenie przestrzeni do współdziałania z dyrektorami w opracowaniu planu rozwoju oświaty w gminie.

#### **Cele szczegółowe**

Uczestnik szkolenia:

- określa cechy „szkoły dobrze zarządzanej”;
- definiuje podmiotowość, autonomię szkoły i kluczową rolę dyrektora w procesowym wspomaganie;
- uświadamia sobie na czym polega budowanie jakości pracy szkoły/placówki w kontekście wybranych wymagań państwa;
- uświadamia sobie odpowiedzialność JST za jakość lokalnej edukacji;
- wskazuje czynniki wzmacniające i utrudniające budowanie jakości pracy szkół/placówek wynikające ze współpracy przedstawicieli JST z dyrektorami.

#### **Treści - wymagania szczegółowe:**

1. Cechy „szkoły dobrze zarządzanej”.
2. Podmiotowość i autonomia szkoły oraz kluczowa rola dyrektora szkoły/placówki w procesowym wspomaganie.

3. Rola dyrektora szkoły w budowaniu jakości pracy szkoły/placówki w kontekście wybranych wymagań państwa.
4. Odpowiedzialność JST, za jakość lokalnej edukacji.
5. Czynniki wzmacniające i utrudniające budowanie jakości pracy szkół/placówek wynikające ze współpracy przedstawicieli JST z dyrektorami.

### **Formy/metody i techniki**

mini wykład, mapa myśli, analiza pola sił, analiza dokumentów, runda do wyczerpania, praca w grupie, praca w parach, gadająca ściana, praca indywidualna

### **Potrzebne materiały:**

markery 4 kolory, blok flipchart, taśma malarska, karteczki

### **Środki dydaktyczne:**

rzutnik, laptop, głośniki

## **Przebieg zajęć<sup>3</sup>**

<sup>3</sup> Na podstawie: Pintał D., Tomaszewicz D., *Materiały szkoleniowe - przewodnik metodyczny do realizacji programów szkoleniowo – doradczych dla przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017.



2x90'

### **1. Ćwiczenie na start: „Cechy szkoły dobrze zarządzanej” – 20 minut**

Trener łączy uczestników w 4 grupy. W oparciu o własne doświadczenie grupy ustalają, co oznacza dla nich „Szkoła dobrze zarządzana”. Na podstawie tego co ustalą - sporządzają mapy myśli.

Trener informuje, iż wypracowany materiał zostanie wykorzystany w kolejnym zadaniu i wtedy będzie też prezentowany.

### **2. Rola dyrektora szkoły w budowaniu jakości pracy szkoły/placówki w kontekście wybranych wymagań państwa . Podmiotowość i autonomia szkoły oraz kluczowa rola dyrektora szkoły/placówki w procesowym wspomaganie – 70 minut**

Uczestnicy pozostają w tych samych grupach. Grupy otrzymują opis 1, 2, 3 i 9 wymagań państwa (**Załącznik\_T\_5**). Każda z grup przygotowuje plakat zawierający opis istoty otrzymanego wymagania oraz określenie w punktach roli oraz zadań dyrektora i nauczycieli. Prezentują efekty pracy.

Następnie powracają do map myśli wypracowanych na początku sesji i uzupełniają je o nowe wątki/wnioski wynikające z bieżącej dyskusji w kontekście wybranych wymagań państwa. Prezentują efekty swojej pracy, plakaty zostają zawieszane na ścianach i tworzą „gadającą ścianę”.

Trener w mini-wykładzie (**Załącznik\_T\_6**) doprecyzowuje zagadnienia związane z rolą dyrektora i nauczycieli w kontekście budowania jakości pracy szkoły poprzez doskonalenie nauczycieli w formie procesowego wspomaganie.

### **3. Odpowiedzialność JST za jakość lokalnej edukacji – (ćwiczenie fakultatywne)**

	<p>Trener łączy uczestników w grupy składające się z przedstawicieli tych samych jednostek samorządu terytorialnego. Wewnątrz grup poszukują odpowiedzi na pytania <i>Co My, jako przedstawiciele konkretnego samorządu możemy robić, aby w sposób strategiczny wpływać na budowanie jakości pracy szkoły oraz współpracę z dyrektorem?</i> Po ustaleniu odpowiedzi trener zaprasza uczestników do rozmów networkingowych. Zadaniem poszczególnych samorządów jest zebranie pomysłów od pozostałych grup. W czasie tego ćwiczenia zalecana jest kawiarniana atmosfera.</p> <p>Na koniec trener zaprasza do otwartej dyskusji na temat ich osobistych doświadczeń ze współpracy z dyrektorami w kontekście budowania jakości pracy szkoły.</p>
	<p><b>4. Czynniki wzmacniające i utrudniające budowanie jakości pracy szkół/placówek wynikające ze współpracy przedstawicieli JST z dyrektorami – 80 minut</b></p> <p>Uczestnicy wracają do pracy w grupach składających się z przedstawicieli tych samych samorządów. Trener omawia sposób pracy z zastosowaniem metody „analizy pola sił” oraz przekazuje poszczególnym grupom paski papieru i markery. Na paskach uczestnicy zapisują, co ułatwia i co utrudnia im budowanie relacji pomiędzy JST a dyrektorami. W rundzie do wyczerpania pomysłów odczytują swoje propozycje na forum, przestrzegając zasady nie zgłaszania pomysłów, które już padły. Układają paski na podłodze w wyznaczonych polach (<i>Co ułatwia? Co utrudnia?</i>). Trener krótko podsumowuje to, co ułatwia budowanie relacji oraz rozdaje poszczególnym grupom po kilka pasków z zapisanymi trudnościami. Zadaniem grup jest wygenerowanie pomysłów na osłabienie tych trudności oraz zapisanie ich na paskach papieru. Grupa prezentuje swoje pomysły i daje możliwość zaproponowania nowych pomysłów pozostałym uczestnikom. W taki sposób pracują kolejno wszystkie grupy. Następnie trener zaprasza uczestników do połączenia się w pary. Zadaniem każdej pary jest</p>

ustalenie, na podstawie efektów z analizy pola sił, listy trzech postaw/zachowań/umiejętności stanowiących fundament do dobrych relacji. Każdy pomysł zapisują na kartce A4. W rundzie odczytują na forum. Trener zbiera niepowtarzające się pomysły i efekty prac rejestruje w formie gadającej ściany.

### **1. Podsumowanie – 10 minut**

Na koniec trener proponuje uczestnikom zapisanie na kartkach dwóch najważniejszych dla siebie wniosków związanych ze współpracą JST z dyrektorami szkół/placówek.

## **Załączniki:**

**Załącznik 5.** Wymagania państwa – materiał stanowi przedruk wybranych wymagań państwa z załącznika do Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek<sup>4</sup> - **(plik *Z\_T\_5\_Wymagania państwa*)**

**Załącznik 6** – Materiał do mini-wykładu - Podmiotowość i autonomia szkoły oraz kluczowa rola dyrektora szkoły/placówki w kompleksowym wspomaganie – *Materiał tylko dla trenera (plik *Z\_T\_6\_Podmiotowość i autonomia szkoły*)*

<sup>4</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek (Dz.U. poz. 1611)

## **Dzień 2 sesja 3 i 4 (2 x 90 minut)**

### **Plan strategiczny a proces wspomagania szkół/placówek**

#### **Cel ogólny**

Wskazanie na konieczność budowania efektywnego systemu wspomagania pracy szkół.

#### **Cele szczegółowe**

Uczestnik szkolenia:

- określa rolę samorządu w tworzeniu efektywnego systemu wspomagania szkół,
- decyduje o zakresie planu strategicznego,
- dostrzega potrzebę wdrażania planów ukierunkowanych na rozwój szkół w kształtowaniu kompetencji kluczowych uczniów z wykorzystaniem doskonalenia nauczycieli w formie procesowego wspomagania,
- wymienia elementy planu wspomagania.

#### **Treści - wymagania szczegółowe:**

1. Utrwalenie dotychczas zdobytej wiedzy na temat procesowego wspomagania szkół/placówek oświatowych w rozwijaniu kompetencji kluczowych uczniów i planowania strategicznego.
2. Podjęcie decyzji przez poszczególne samorzady o zakresie planów strategicznych (plan rozwoju oświaty miasta/powiatu/gminy lub plan wspomagania szkół/placówek w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych).

3. Struktura planu rozwoju oświaty w gminie/mieście/powiecie.
4. Analiza przykładowych planów wspomagania. Rekomendacje do struktury planu wspomagania.
5. Wdrożenie czyli podjęcie działania ukierunkowanego na zastosowanie zdobytej wiedzy i umiejętności w praktyce..
6. Struktura przykładowego raportu na zakończenie procesu wspomagania.

### Formy/metody i techniki

mini wykład, praca w grupach, mapa myśli, dyskusja, wirujące plakaty, praca w parach

### Materiały biurowe:

markery 4 kolory, blok flipchart, taśma malarska, karteczki, kartki A4

Przebieg zajęć <sup>5</sup>	
2x90'	<p><b>1. Utrwalenie dotychczas zdobytej wiedzy na temat procesowego wspomagania szkół/placówek oświatowych w rozwijaniu kompetencji kluczowych uczniów i planowania strategicznego. – 45 minut</b></p> <p>Trener łączy uczestników w cztery grupy. Każda z grup otrzymuje rozsypankę przygotowaną według <b>Załącznika_T_7_Rozsypanka pojęć</b>. Zadaniem uczestników jest przygotowanie mapy ukazującej relacje pomiędzy pojęciami opisanymi na paskach papieru. Trener zaprasza uczestników do obejrzenia efektów pracy w innych grupach</p>

<sup>5</sup> Na podstawie: Pintał D., Tomaszewicz D., *Materiały szkoleniowe - przewodnik metodyczny do realizacji programów szkoleniowo – doradczych dla przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017.

oraz podjęcia decyzji o ostatecznym kształcie ich mapy (dokonują ewentualnej korekty). Następnie trener zadaje pytania na forum umożliwiające sprawdzenie tematycznych wątków na mapach (np. *Jakie hasła przyporządkowaliście do planowanie strategicznego? Jak do procesowego wspomagania? Jak do kompetencji kluczowych?* itp.). To działanie pozwala uczestnikom na usystematyzowanie dotychczas zdobytej wiedzy.

## **2. Podjęcie decyzji przez poszczególne samorzady o zakresie planów strategicznych (plan rozwoju oświaty miasta/powiatu/gminy lub plan wspomagania szkół/placówek w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych) – 20 minut**

Trener zaprasza uczestników do rozmowy w grupach reprezentowanych przez przedstawicieli tych samych samorządów. Prosi, aby podjęli decyzję dotyczącą zakresu planów strategicznych spośród dwóch możliwości:

- a) plan rozwoju oświaty miasta/powiatu/gminy,
- b) plan wspomagania szkół/placówek w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych.

Na forum każdy zespół przedstawia swoją decyzję, podając jednocześnie argumenty uzasadniające wybór.

## **3. Struktura planu rozwoju oświaty w gminie/mieście/powiecie – 25 minut**

Trener łączy uczestników w 5 grup. Przekazuje grupom **ramowy plan rozwoju oświaty w gminie/mieście/powiecie przygotowany według Załącznika 8**. Omawia strukturę planu, zachęca do zadawania pytań oraz wyjaśnia i doprecyzowuje wątpliwości.

**Uwaga! Należy podkreślić, że niezależnie od dokonanego wyboru przez samorzady każdy plan obowiązkowo musi zawierać na poziomie celu, priorytetu czy zadania, kształtowanie kompetencji kluczowych oraz doskonalenie nauczycieli w formie procesowego wspomagania.**

#### **4. Analiza przykładowych planów wspomagania szkoły/przedszkola - 55 minut**

**Połączenie uczestników w 5 grup.** Po przerwie trener przydziela każdej z grup jeden plan wspomagania szkoły/przedszkola z zestawu przygotowanego w formie: **Dodatek do wydruku** Zadaniem uczestników jest przeanalizowanie planu według kryteriów z Załącznika 4. Sporządzają notatki w odniesieniu do każdego z kryterium. Po wykonaniu tego etapu zadania przekazują plan kolejnej grupie (np. na prawo) i dokonują ponownej analizy według kryteriów. Po zakończeniu pracy trener inicjuje dyskusję, przywołuje kolejno kryteria i prosi uczestników o refleksję: *Czego się dowiedzieli? Jak to było przygotowane? Co dla nich było ważne? Co zwróciło ich uwagę? Jakie mają pytania?*

Na koniec trener wskazuje wagę przygotowania planu rozwoju oświaty lub planu wspomagania szkół/placówek w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych z obowiązkowym uwzględnieniem doskonalenia nauczycieli w formie procesowego wspomagania. Podkreśla także, że nie chodzi o tworzenie dokumentów i planów na papierze, ale o świadome i kierunkowe podejmowanie działań na rzecz budowania jakości oświaty, czyli o wdrożenie.

#### **5. Wdrożenie czyli podjęcie działania ukierunkowanego na zastosowanie zdobytej wiedzy i umiejętności w praktyce - 10 minut**

Trener inicjuje na forum dyskusję: *Co to jest wdrożenie? Na co samorządy powinny zwrócić uwagę przy wdrażaniu zaplanowanych strategii?* Celem dyskusji jest uświadomienie uczestnikom wagi wdrożenia i podkreślenie, iż planowanie jest początkiem drogi do zmian jakościowych.

#### **6. Struktura przykładowego raportu na zakończenie procesu wspomagania – 15 minut**

Trener przekazuje uczestnikom przykładowy raport na zakończenie procesu wspomagania przygotowany według Załącznika 5. Omawia strukturę raportu, zachęca do zadawania pytań oraz wyjaśnia i doprecyzowuje wątpliwości

#### **7. Podjęcie decyzji przez poszczególne samorządy o zakresie planu. Narada w zespołach. Prezentacja decyzji na forum z argumentacją.**

#### **8. Podsumowanie – 10 minut.**

Trener zaprasza uczestników do rozmowy w parach: *Po co nam samorządowcom wiedza na temat struktury planu wspomagania i raportu na zakończenie procesu wspomagania?* W rundzie do wyczerpania uczestnicy podają swoje argumenty.

#### **Załączniki:**

**Załącznik 7.** Rozsypanka pojęć - Hasła odnoszące się do omówionej dotychczas na szkoleniu tematyki. **Wydrukowany 5 x na każdą podgrupę ćwiczeniową i odpowiednio pocięty (plik Z\_T\_7\_Rozsypanka pojęciowa)**

**Załącznik 8.** Przykład struktury planu rozwoju oświaty w gminie/mieście/powiecie. **(plik Z\_T\_8\_Struktura planu)**



**Plik\_ Materiał dla uczestnika.** Przykładowe plany wspomagania szkół/placówek oświatowych ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych.

**Plik\_ Materiał dla uczestnika\_** Kryteria do planu wspomagania szkół/placówek ukierunkowanego na rozwój kompetencji kluczowych.

**Plik\_ Materiał dla uczestnika\_** Przykładowy raport sporządzany na zakończenie procesu wspomagania.

## **Dzień 2 sesja 5**

**Poprawa funkcjonowania i zwiększenie wykorzystania systemu wspomagania szkół w zakresie kompetencji kluczowych uczniów – zmiana systemowa - wykład**

### **Cel ogólny**

Przekazanie informacji dotyczących realizowanych przez Ośrodek Rozwoju Edukacji projektów w zakresie poprawy funkcjonowania i zwiększenia wykorzystania systemu wspomagania szkół w zakresie kompetencji kluczowych.

### **Przykładowa tematyka wykładu**

1. Prezentacja projektów POWER realizowanych przez Ośrodek Rozwoju Edukacji:
  - a) Zwiększenie skuteczności działań pracowników systemu wspomagania i trenerów w zakresie kształcenia u uczniów kompetencji kluczowych,

- b) Wspieranie tworzenia szkół ćwiczeń,
- c) Przywództwo - opracowanie modeli kształcenia kadry kierowniczej systemu oświaty,
- d) Efektywne doradztwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci, młodzieży i dorosłych,
- e) Partnerstwo na rzecz kształcenia zawodowego. Etap 1 Forum partnerów społecznych.

2. Dyskusja, pytania do wykładowcy, synergia projektów.

## **Dzień 3**

### **Dzień 3 sesja 1 (90 minut)**

**Diagnozowanie stanu lokalnej oświaty w JST, wskaźniki oświatowe i edukacyjne oraz ich wykorzystanie przez JST – wykład.**

**Cel ogólny:**

Wzrost wiedzy i umiejętności w definiowaniu wskaźników, przydatnych do oceny efektywności realizacji zadań oświatowych.

**Cele szczegółowe:**

Uczestnik szkolenia:

- rozróżnia pojęcie wskaźnik, miara(miernik), monitorowanie,
- rozróżnia wskaźniki produktu oraz wskaźniki efektu,

- ocena ryzyka związane z nieprawidłowym zdefiniowanymi wskaźnikami.

### **Przykładowa tematyka wykładu**

1. Wprowadzenie pojęcia wskaźnik, miernik oraz monitorowanie.
2. Znaczenie wskaźników produktu i efektu - kiedy i po co je stosować?
3. Interpretacja wskaźników - jakie wnioski można formułować na podstawie posiadanych danych.

### **Dzień 3 sesja 2 i 3 ( 2 x 90 minut)**

**Diagnoza stanu lokalnej oświaty w oparciu o wskaźniki oświatowe.**

**Część I. Omówienie wybranych wskaźników dla JST uczestniczących w szkoleniu.**

**Część II. Diagnoza stanu lokalnej oświaty a analizy SWOT (wykorzystanie wcześniej wypracowanych przez JST analiz SWOT).**

**Część III. Przygotowanie do zadania wdrożeniowego.**

### **Cel ogólny**

Poznanie wskaźników opracowanych dla własnych JST, ocena stanu swojej oświaty w porównaniu do innych na podstawie raportów opracowanych na potrzeby projektu.

## Cele szczegółowe

Uczestnik szkolenia:

- zna i rozumie raport przygotowany dla własnego samorządu,
- rozróżnia korzystne i niekorzystne wskaźniki, dokonuje ich interpretacji i wyjaśnia ich znaczenie,
- po dokonaniu porównania z analizą SWOT, definiuje obszary w których występują rozbieżności pomiędzy wnioskami z analizy a diagnozą,
- definiuje źródła ewentualnych rozbieżności i podejmuje działania, aby je wyjaśnić,
- wybiera wariant zadania wdrożeniowego optymalny do jego potrzeb i możliwości.

## Treści – wymagania szczegółowe

1. Interpretacja wskaźników dla gmin, jakie wnioski można formułować na podstawie posiadanych danych.
2. Wnioskowanie na podstawie dwóch źródeł danych (analiza SWOT oraz wskaźniki).
3. Dodatkowe źródła informacji o rzeczywistych potrzebach rozwojowych w lokalnej oświacie.
4. Zadanie wdrożeniowe – dwa warianty.

## Formy/metody/techniki

praca w grupach, burza mózgów

## Potrzebne materiały

kartki A4, karteczki samoprzylepne, papier flipchart, mazaki, taśma, raporty opracowane na potrzeby projektu

<b>Przebieg zajęć<sup>6</sup></b>	
2x90'	<p><b>Uwaga część I – realizowana jest przez eksperta Firmy Vulcan we współpracy z trenerem prowadzącym szkolenie</b></p> <p><b>Część I</b></p> <p><b>Krok 1. Interpretacja wskaźników dla gmin- jakie wnioski można formułować na podstawie posiadanych danych – 90 minut</b></p> <p>Trener omawia przykładowy raport. Wyjaśnia jakie dane zostały wykorzystane do jego stworzenia. Opisuje jak czytać wykresy.</p> <p>Trener łączy uczestników w jednorodne grupy samorządowe i rozdaje opracowane na cele projektu raporty, przedstawiające zestawienie wskaźników (<b>Raporty dostarcza na zajęcia Firma VULCAN</b>). Uczestnicy dokonują interpretacji danych zawartych w raportach. Przygotowują wnioski, wyjaśnienia, interpretacje. Następnie każdy samorząd przedstawia swój raport pozostałym uczestnikom. Po każdej prezentacji Trener inicjuje dyskusję.</p> <p><b>Uwaga część II i III– realizowana jest przez eksperta Firmy Vulcan we współpracy z trenerem prowadzącym szkolenie</b></p>

<sup>6</sup> Koncepcja scenariusza Katarzyna Zychowicz

## **Część II**

### **Krok 2. Wnioskowanie na podstawie dwóch źródeł danych (analiza SWOT oraz wskaźniki) – 40 minut**

Praca w grupach jednorodnych, samorządowych.

Samorzędy identyfikują potrzeby rozwojowe szkół/placówek. Trener rozdaje arkusze z analizą SWOT wcześniej wypracowaną przez samorzędy. Zadaniem uczestników jest porównanie wniosków z obu źródeł (analizy SWOT i raporty) oraz wyjaśnienie ewentualnych rozbieżności.

### **Krok 3. Jakie dane udało się do tej pory zebrać w odniesieniu do zaplanowanej diagnozy w module I? – 30 minut**

**Można uzupełnić dodatkowo SWOT -ty oraz ważne, aby samorzędy zaplanowały zbieranie danych do IV modułu.**

**Uwaga! Na IV module zaczynamy opracowanie planu w oparciu zebrane dane w diagnozie.**

**Ważne każdy samorząd przekazuje informacje na Karcie monitorowania prac (oddzielny załącznik do wydruku) w projekcie: Na jakim etapie jest zbieranie danych? Ta informacja zostanie przekazana doradcom. To moment monitorowania prac w projekcie.**

**Ważne – Trener zbiera wypełnione formatki i przekazuje do eksperta merytorycznego.**

## **Część III**

### **Przedstawienie zadania wdrożeniowego – 20 minut**

Trener przedstawia dwuczłonowe zadanie wdrożeniowe:

a) *Dokonajcie diagnozy lokalnych zasobów, które mogą zostać wykorzystane w procesowym wspomaganii szkół/placówek w gminie z uwzględnieniem następujących obszarów (wybierzcie 2 obszary):*

1. *Zasoby ludzkie, wiedza (kapitał ludzki)*
2. *Infrastruktura*
3. *Zasoby społeczne i demograficzne (w tym kapitał społeczny)*
4. *Środki finansowe*
5. *Instytucje i procedury, uwarunkowania (rozwiązania) organizacyjne*
6. *Potrzeby i oczekiwania lokalnej społeczności, potencjał do działania*
7. *Dotychczasowe działania i ich rezultaty*

*Dane zbierzcie w formie elektronicznej, dokonajcie ich agregacji w taki sposób, aby umożliwiły analizę i interpretację oraz wyciągnięcie wniosków ( forma tabeli, wykresu itp.) Przygotujcie prezentację zebranych informacji, w dowolnej formie (plakat, prezentacja multimedialna, inne). Efektami swojej pracy podzielicie się na następnym spotkaniu/module szkoleniowym. Będą to 10-minutowe wystąpienia przedstawicieli poszczególnych samorządów.*

b) *Dokonajcie diagnozy lokalnych zasobów, które mogą zostać wykorzystane przy opracowywaniu planu strategicznego gminy. Z dwóch wybranych obszarów (wskazanych powyżej) wybierzcie dane, które będą potrzebne do wyliczenia wskaźników (po dwa dla każdego obszaru). Dane zbierzcie w formie elektronicznej, wyliczcie wskaźniki dokonajcie ich analizy i interpretacji oraz wyciągnijcie wnioski (forma tabeli, wykresu itp.) Przygotujcie*

*prezentację zebranych informacji, w formie prezentacji multimedialnej. Efektami swojej pracy podzielicie się na następnym spotkaniu/module szkoleniowym. Będą to 10-minutowe wystąpienia przedstawicieli poszczególnych samorządów.*

Po przedstawieniu zadania wdrożeniowego Trener prosi o pytania i wyjaśnienia ewentualne wątpliwości.

**Uwaga!** Raporty zawierające zestawienie wskaźników dla samorządu – dla każdej JST przygotowane przez Firmę Vulcan (Raporty dostarcza na zajęcia Firma VULCAN).

**Uwaga!** Kata monitorowania prac w projekcie ( w odniesieniu do diagnozy) będzie wydrukowana do pracy na zajęciach przez organizatora szkolenia.