

www.sus.ceo.org.pl



SZKOŁA UCZĄCA SIĘ

Program Szkoła Ucząca Się prowadzi:



POLSKO-AMERYKAŃSKA
FUNDACJA WOLNOŚCI



SZKOŁA
UCZĄCA SIĘ

Studia Podyplomowe Liderów Oświaty

Dyrektor jako przywódca skoncentrowany
na uczeniu się uczniów.

Collegium Civitas

Więcej niż studia!



OSKKO

Program Szkoła Ucząca Się prowadzą:

CEO
CENTRUM EDUKACJI
OBYWATELSKIEJ



POLSKO-AMERYKAŃSKA
FUNDACJA WOLNOŚCI

Cele:

- Zapoznanie z trzema obszarami ważnymi dla kształcenia przywódców edukacyjnych.
- Pokazanie możliwości rozwoju dyrektora i szkoły poprzez SPLO.

Kryteria sukcesu:

- Uczestnik jest świadomy znaczenia trzech obszarów dla rozwoju własnego i placówki;
 1. osobisty rozwój i zmiana w tym zakresie,
 2. koncentrowanie się na procesie nauczania i uczenia się uczniów
 3. kierowanie szkołą (wprowadzania zmian) w oparciu o zespołową pracę nauczycieli.
- Wie, w jaki sposób SPLO rozwijają kompetencje przywódcze dyrektora.

Warsztat I - Przywództwo

Zmianę zacznij od siebie



Cele i kryteria sukcesu

Cele

Poznanie przykładowych działań podejmowanych przez efektywnych dyrektorów w obszarze zarządzania czasem jako inspiracji do zmiany swojego sposobu pracy z szkole.

Cele i kryteria sukcesu

Kryteria sukcesu

- Uczestnicy podają argumenty dlaczego zmiana od siebie samego jest pierwszym krokiem z zmianie
- Identyfikują kompetencję którą chcieliby rozwijać
- Inspirowani lekturą wybierają działanie, które chcieliby wprowadzić do swojego planu dnia lub tygodnia.

Zmianę zacznij od siebie...

Rozmowa w parach

Dlaczego zmiana samego siebie powinna być pierwszym krokiem?

Czas: 2 minuty

„Rozwój osobowy lidera to proces długotrwały, który wymaga znacznego wysiłku.

Podstawowym warunkiem pozytywnych zmian rozwojowych jest przeanalizowanie własnych kompetencji”

*Jacek Pyżalski „Jestem tylko człowiekiem” (2015)
za P. Senge „Human purpose and field of the future”
(Cambridge, 2014)*

Rozmowa w parach

Nad czym chciałabym/ chciałbym pracować, aby być bardziej efektywnym dyrektorem i dlaczego?

Czas: 2 minuty

Co mówią badania?

„W ramach wywiadów indywidualnych poproszono 200 respondentów o wybranie swoich trzech mocnych oraz trzech słabych stron spośród wszystkich 88 kompetencji pogrupowanych w sześć obszarów”

Jakub Kołodziejczyk, Roman Dorczak (UJ, 2014)

Co mówią badania?

„Dbanie o własną higienę psychiczną oraz akceptacja własnej osoby była drugą ze wszystkich 88 kompetencji najczęściej wybieraną i najczęściej wymieniana jako słaba strona.”

Jakub Kołodziejczyk, Roman Dorczak (UJ, 2014)

Co mówią badania?

„Analizowaną umiejętność respondenci rozumieją przede wszystkim jako zdolność rozdzielenia czasu wolnego od czasu poświęcanego pracy”.

Jakub Kołodziejczyk, Roman Dorczak (UJ, 2014)

Inspiracja i refleksja

„Co sprawia, że efektywni dyrektorzy potrafią wybrnąć z trudności i że dobrze układa się im praca?”

Tim Brighthouse

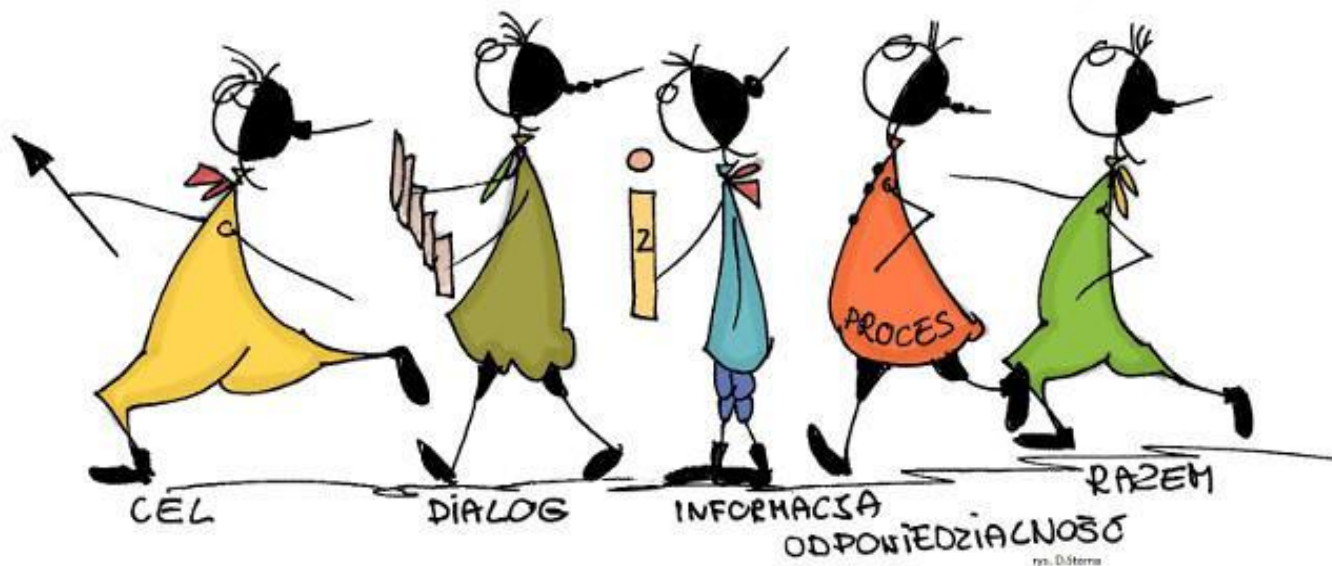
Praca z tekstem

„Roztropne i zręczne dzielenie się władzą zaprowadzi cię daleko, trzeba jednak tę umiejętność doskonalić.

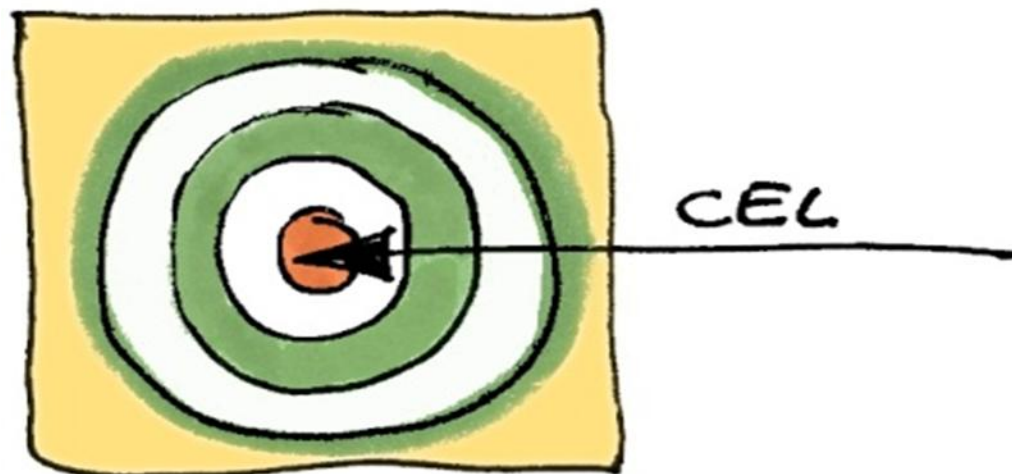
W rzeczy samej delegowanie uprawnień jest niezbędne, jeśli chcesz pozostać przy zdrowych zmysłach.”

Tim Brighthouse

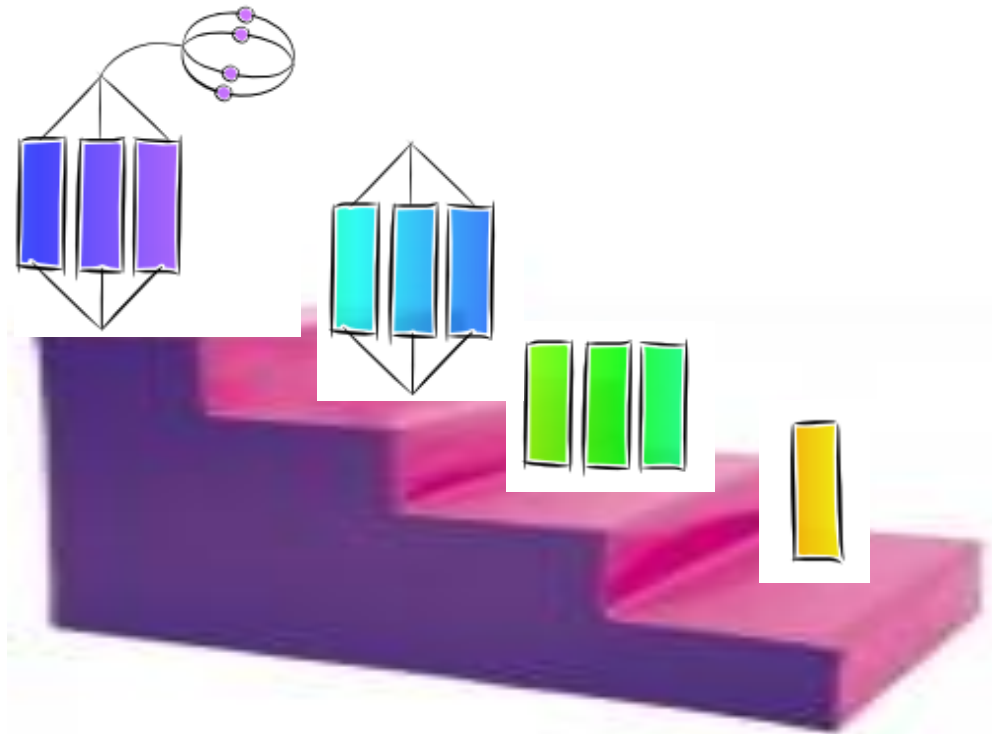
WARSZTAT II: UCZENIE SIĘ



Lekcja bez celu jest bezcelowa.



Taksonomia SOLO



Zapraszamy do ćwiczenia

PRACA W PARACH

- Określcie na jakim poziomie taksonomii SOLO są przykładowe cele lekcji.
- Policzcie ile celów jest z poszczególnych poziomów (mono, multi, relacyjny, abstrakcji i transferu).

WNIOSKI?

PRZYKŁADOWE OBSZARY DO ZMIANY

- praca z informacją zwrotną,
- uczenie się uczniów we współpracy,
- Jakość zadawanych pytań ,
- samoocena uczniowska,
- zadania edukacyjne

NARZEDZIA DIAGNOSTYCZNE

- profil szkoły,
- analiza zeszytów i prac uczniowskich,
- OK - obserwacje

Warsztat III – Praca z zespołem.



rys. D. Sterna

Cele:

- Poznanie narzędzia do diagnozy poziomu dojrzałości zespołu
- Poznanie sposobów pracy z zespołem w zależności od poziomu jego dojrzałości

Opinia nauczycieli na temat własnego zaangażowania się w pracę zespołową



Jak ocenia Pan(i) zaangażowanie nauczycieli w pracę zespołów?, n = 9938

źródło: [Oszmaniec 2014, s. 148-168]

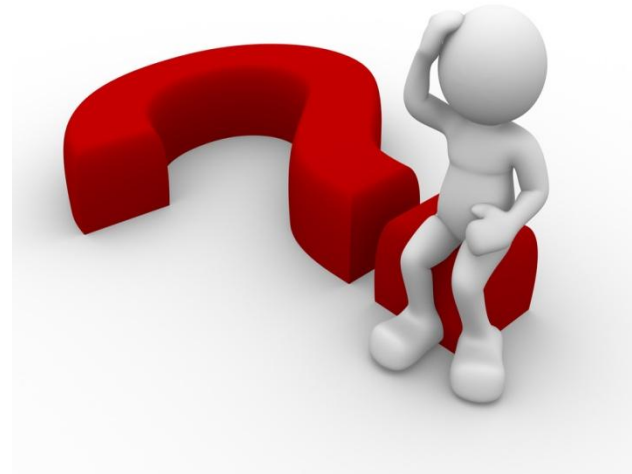
7 cech dobrze funkcjonującego zespołu

- cel nadrzędny i wartości
- decyzyjność
- relacje i komunikacja
- elastyczność
- optymalne wyniki
- dostrzeganie wkładu i docenianie
- morale

wg K.Blancharda

Diagnoza etapu rozwojowego zespołu ds. zmiany w mojej szkole:

*Indywidualna diagnoza
pracy zespołu zadaniowego*



Jak jest?

Etapy rozwoju zespołu

Etap 1 – Rozpoznanie

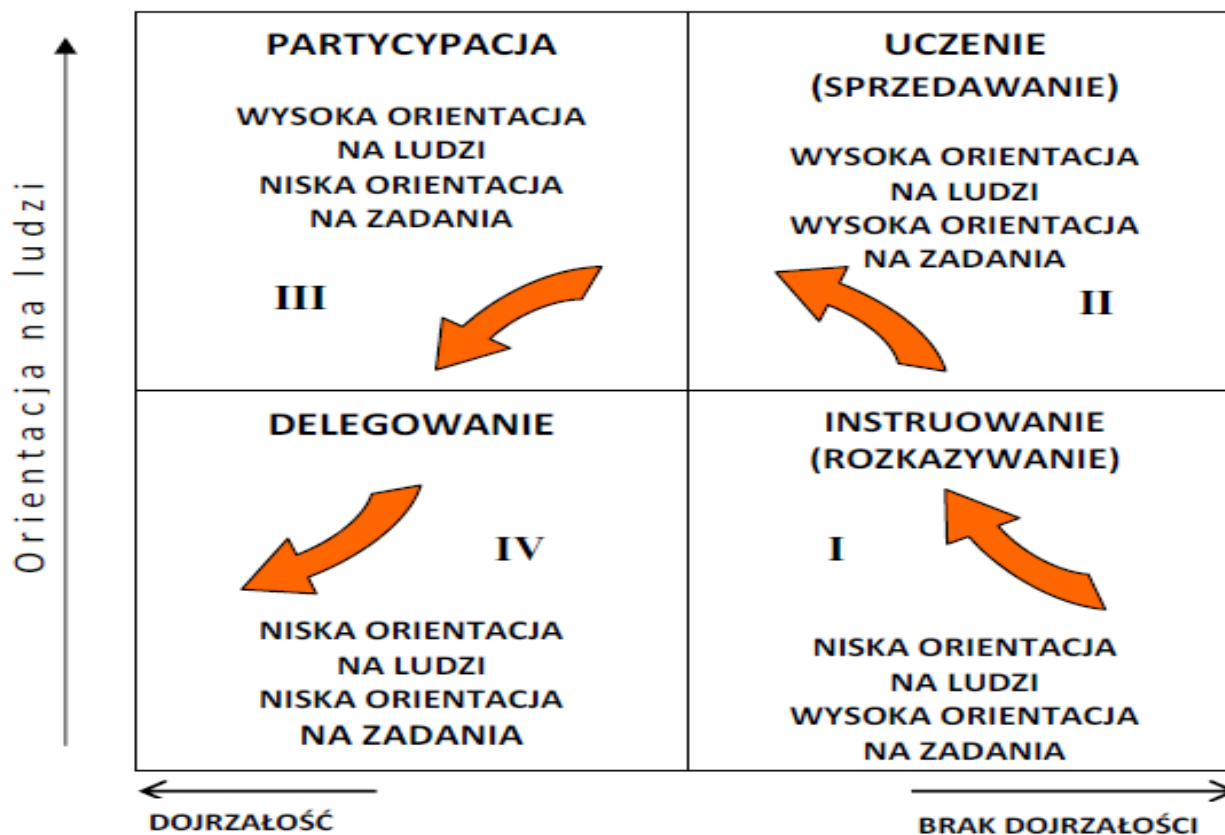
Etap 2 – Niezadowolenie / ścieranie się

Etap 3 – Integracja

Etap 4 – Decyzyjność /współpraca

Style przywództwa

Rycina 1. Dojrzałość podwładnych a styl kierowania



Jak wspierać zespół?

Jak instruować zespół zadaniowy?

Rozmowa w parach



Zadanie dla przywódców edukacyjnych

„Tworzenie warunków do współpracy, zespołowego uczenia się.”

Joanna Madalińska Michalak

„Rezygnacja przez szkoły z rywalizacji, stwarzania warunków dla partycypacji wszystkich członków organizacji w ustalaniu systemu wartości, priorytetów, tworzeniu strategii i rozwiązywaniu problemów.”

Grzegorz Mazurkiewicz

Studia Podyplomowe Liderów Oświaty

Wizja

Elita dyrektorska pracująca nad efektywnymi strategiami uczenia się i nauczania

Misja

Przez praktykę do teorii

Wartości

Szacunek - Pasja uczenia się - Dzielenie się wiedzą

Studia Poddyplomowe Liderów Oświaty

Trzy główne elementy kursu

Przywództwo

Uczenie się uczniów

Współpraca



SZKOŁA
UCZĄCA SIĘ

joanna.jasiak@ceo.org.pl
aleksandra.mikulska@ceo.org.pl
marta.hoľub@ceo.org.pl

Program Szkoła Ucząca Się prowadzą:



POLSKO-AMERYKAŃSKA
FUNDACJA WOLNOŚCI