



**Fundusze
Europejskie**
Wiedza Edukacja Rozwój

MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Program szkoleniowo-doradczy dla kadry kierowniczej i pracowników operacyjnych JST

Małgorzata Patoka, Marzanna Krajewska, Jarosław Konopka

I. MODUŁ SZKOLENIOWY

- zagadnienia związane z diagnozowaniem stanu lokalnej oświaty w JST, wskaźnikami oświatowymi i edukacyjnymi
oraz
ich wykorzystanie przez JST,

Dzień 1

Kapitał społeczny a kapitał ludzki

Kapitał ludzki

„ogół cech i właściwości ucieleśnionych w ludziach (wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja, wartości), które mają określoną wartość oraz stanowią źródło przyszłych dochodów zarówno dla pracownika – właściciela kapitału ludzkiego, jak i dla organizacji korzystającej z tegoż kapitału na określonych warunkach”

Aleksy Pocztowski

Składniki kapitału społecznego i kapitału ludzkiego

- sieć komunikacji i uczestnictwa (*network*)
- zaufanie (*trust*)
- podzielane wartości i normy (*values*).

Typy i rodzaje kapitału społecznego

- Kapitał społeczny – integracyjny
- Kapitał społeczny – pomostowy

Obszary kształtowania się kapitału społecznego

- rodzina,
- szkoła,
- praca,
- otoczenie i przestrzeń społeczna

Rola i zadania samorządu w kształtowaniu obu typów kapitału

Tworzenie inicjatyw edukacyjnych otwartych na społeczność

– uczynienie ze szkoły przestrzeni zdarzeń społecznych,

dzięki czemu możliwe jest budowanie więzi społecznych

między rodzicami i innymi osobami zaangażowanymi w procesy

około edukacyjne.

Kapitał społeczny a edukacja - kompetencje kluczowe

Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia.

Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z dnia 18 grudnia 2006 w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie. Załącznik do wniosku dotyczącego zalecenia Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie -2018

Kompetencje są definiowane w niniejszym dokumencie jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji.

Polityka edukacyjna i polityka rynku pracy w samorządzie gminnym

- Polityka edukacyjna – odpowiedzialność za jej realizację spoczywa na różnych organach i instytucjach władzy publicznej, zarówno samorządu, Państwa i jednostek niepublicznych.
- Szkoły, Uczelnie – publiczne, prywatne...
- Gminy
- Powiaty
- Województwa
- Kuratoria oświaty
- ODN-y
- ORE
- MEN
-

**Znaczenie
kompetencji kluczowych
dla rozwoju lokalnego**

Bilans Kapitału Ludzkiego 2015:

- niemożliwe jest idealne dopasowanie popytu i podaży na pracowników,
- na polskim rynku pracy brakuje zarówno wykwalifikowanych pracowników umysłowych (specjalistów), jak i fizycznych (robotników, operatorów i monterów),
- w przypadku specjalistów problemem są koszty i czas potrzebny na kształcenie (np. lekarzy, informatyków); niewiele korzystniej jest w przypadku pracowników fizycznych.

Osoby młode na rynku pracy

- w Unii Europejskiej stopa bezrobocia przekracza 21%,
- w Polsce - 20,8- bardzo duże zróżnicowanie regionalne,
- w Polsce rośnie odsetek NEET's, czyli skrajnie biernych między 18 a 24 r. ż. (z 13,8% do 16,4% między 2009 a 2013),
- migracje zdolnych z prowincji do ośrodków rozwoju (wysysanie kapitału ludzkiego).

**Aby skutecznie reagować na wyzwania rynku pracy,
młodzi ludzie muszą być wyposażeni nie tylko
w kapitał społeczny i intelektualny,
ale także w KOMPETENCJE KLUCZOWE.**

**Szkoła,
jako organizacja ucząca się**

Szkoła widziana oczyma kadry kierowniczej JST ...

Wymagania Państwa wyznacznikiem budowania jakości szkół/przedszkoli

- Procesy edukacyjne są zorganizowane w sposób sprzyjający uczeniu się
- Uczniowie nabywają wiadomości i umiejętności określone w podstawie programowej
- Uczniowie są aktywni
- Kształtowane są postawy i respektowane normy społeczne

- Szkoła lub placówka wspomaga rozwój uczniów, z uwzględnieniem ich indywidualnej sytuacji
- Rodzice są partnerami szkoły lub placówki
- Szkoła lub placówka współpracuje ze środowiskiem lokalnym na rzecz wzajemnego rozwoju
- Szkoła lub placówka, organizując procesy edukacyjne, uwzględnia wnioski z analizy wyników sprawdzianów.....
- Zarządzanie szkołą lub placówką służy jej rozwojowi

Cechy wyróżniające organizację uczącą się wg. P. Senge:

Mistrzostwo osobiste

Modele myślowe

Wspólna wizja

Zespołowe uczenie się

Myślenie systemowe

**Jak możemy wspierać nasze szkoły,
przedszkola
w stawaniu się organizacjami uczącymi się?**

dyskusja

Metoda 5Q

1. Czego możemy zrobić **więcej**, aby szkoły/przedszkola stawały się organizacjami uczącymi się ?
2. Czego możemy zrobić **mniej**, aby szkoły/przedszkola stawały się organizacjami uczącymi się ?
3. Co możemy zrobić **inaczej**, aby szkoły/przedszkola stawały się organizacjami uczącymi się ?
4. Co możemy **przestać** robić, aby szkoły/przedszkola stawały się organizacjami uczącymi się ?
5. Co możemy **zacząć** robić, aby szkoły/przedszkola stawały się organizacjami uczącymi się ?

Przykłady praktyk samorządowych dających przestrzeń do rozwoju szkołom przedszkolom

-prezentacja filmów

-dyskusja

- wymiana doświadczeń

<https://www.youtube.com/watch?v=PJksSsJLE4k>

<https://www.youtube.com/watch?v=XNcEW7-7Zug&list=PLSHIqPCSNDscHEf5JEvJ4vGz00DdLSvv&index=3>

https://www.youtube.com/watch?v=gDkDlvIU_8A

Dzień 2

Kompetencje kluczowe w edukacji

Ćwiczenie

- W małych grupach porozmawiajcie przez 5 minuty nt.:

Co to jest kompetencja?

- Wszystkie skojarzenia, wnioski, refleksje zapiszcie na małych kartkach.
- Potem wspólnie stworzymy mapę skojarzeń nt. pojęcia **KOMPETENCJA**

Co to jest kompetencja?

Kompetencja to wiedza, umiejętności i postawy.

Jak kształtujemy kompetencje:

1. Świadomie: od nieświadomej niekompetencji (nie wiem, że nie wiem/umiem), poprzez świadomą niekompetencję (wiem, że nie wiem/umiem), świadomą kompetencję (wiem, że wiem/umiem) aż do nieświadomej kompetencji (nie wiem, że wiem/umiem)
2. Poprzez obserwację i naśladowanie – modelowanie. To proces nieświadomego nabywania jakiejś kompetencji.

Termin „kompetencje kluczowe” Symposium Rady Europy - luty 1996 r.

Co ma połączyć wszystkich absolwentów szkół w UE skoro systemy edukacyjne stanowią dziedzictwo kulturowe narodu i nie można ich ujednoczyć?

Jakie kompetencje są najważniejsze dla wszystkich młodych Europejczyków i dla budowania wspólnej Europy?

Gdy w Polsce rozpoczęto przygotowania do reformy systemu edukacji (1998), kompetencje kluczowe sformułowane w Bernie stały się bardzo istotnym elementem podstawy programowej.

Określono osiem kompetencji kluczowych, które stanowią połączenie wiedzy, umiejętności i postaw uważanych za niezbędne dla potrzeb samorealizacji i rozwoju osobistego, aktywnego obywatelstwa, integracji społecznej oraz zatrudnienia /miniwykład/:

- kompetencje w zakresie czytania i pisanania;
- kompetencje językowe
- kompetencje matematyczne oraz kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii;
- kompetencje cyfrowe;
- kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie uczenia się;
- kompetencje obywatelskie;
- kompetencje w zakresie przedsiębiorczości;
- kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej.

Praca w grupach:

- Przypomnijcie opisy wszystkich kompetencji kluczowych i zastanówcie się nad wagą tych kompetencji u dorosłego człowieka, by mógł sprawnie funkcjonować na rynku pracy.
- Każda grupa prezentuje swoje wnioski.

Kompetencje kluczowe a moja praca

- Z kartki A4 wydrzyj „ludzika”
- Napisz na nim odpowiedzi na pytania (7 min.)
- Porozmawiaj z innymi o efektach swojej pracy

PYTANIA

- Jaka wiedza jest mi potrzebna do wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku pracy?
- Jakie postawy pomagają mi w wykonywaniu pracy ?

Podsumowanie

- Co sprawia, że kształcenie kompetencji kluczowych jest tak ważne już od najmłodszych lat?
- Jakie to powinno mieć znaczenie w prowadzeniu lokalnej oświaty i planowaniu strategicznym?

**Kompetencje kluczowe a podstawowe akty
prawa oświatowego.**

Wymagania państwa- Podstawa programowa

Praca w grupach

Każda grupa zajmuje się dwoma 9 wymagań.

Proszę przeanalizować swoje wymaganie i odpowiedzieć na pytania:

- 1. Co warunkuje jakość pracy szkoły/placówki?**
- 2. Jaki to ma związek z rozwijaniem kompetencji kluczowych?**
- 3. Co to oznacza dla samorządowców?**

Odpowiedzi zapisujecie na kolorowych kartach (jedna odpowiedź – jedna kartka) a następnie przyklejacie pod pytaniami.

Kompetencje kluczowe w podstawie programowej

**Kompetencje kształtujemy nie poprzez
to, czego uczymy, ale
jak uczymy**

Podsumowanie

Co ważnego wynika dla nas jako przedstawicieli organu prowadzącego szkołę – w kontekście podnoszenia jakości pracy szkół i placówek oświatowych w kształtowaniu kompetencji kluczowych?

Jakie są nasze szkody?
Diagnoza stanu lokalnej oświaty

**Czym jest, do czego służy, po co nam diagnoza
lokalnej oświaty?**

Czynniki wpływające na rozwój oświaty w JST

- diagnoza: zasobów ludzkich,
- diagnoza wiedzy,
- diagnoza instytucji,
- diagnoza finansów,
- diagnoza dotychczasowych działań,
- diagnoza oczekiwań mieszkańców

Diagnoza problemów społecznych i jej wpływ na ocenę stanu ich zaspokojenia

- Zakres przedmiotowy i podmiotowy diagnozy;
- Sformułowanie pytań kluczowych;
- Określenie przykładowych wskaźników

Monitoring i ewaluacja realizacji strategii, jako uzupełnienie diagnozy stanu oświaty

- Wyniki monitoringu jako element oceny skuteczności realizowanych działań
- Informacja o wartości wskaźników
- Identyfikacja zmian skali, zakresu i skutków problemów społecznych w czasie.

Interesariusze i partnerzy w procesie diagnozowania i monitorowania problemów społecznych

- Udział przedstawicieli środowiska lokalnego w procesie diagnozowania i monitorowania
- Udział partnerów w procesie diagnozy

Planowanie diagnozy lokalnej oświaty

- Określenie celów, którym ma służyć diagnoza, oraz sposobów wykorzystania jej wyników
- Określenie obszarów potrzeb i problemów społecznych, które obejmie diagnoza
- Wskazanie grup społecznych, organizacji i instytucji, które obejmie diagnoza
- Określenie możliwości realizacyjnych diagnozy (czasu, w którym powinna ona zostać przeprowadzona, oraz zasobów ludzkich, finansowych i organizacyjnych przeznaczonych na realizację diagnozy)
- Sformułowanie kluczowych pytań, na które ma odpowiedzieć diagnoza, jak również przyporządkowanie im źródeł danych oraz metod i narzędzi ich pozyskiwania

- Opracowanie planu realizacji wraz ze wskazaniem podmiotów odpowiedzialnych, harmonogramu i niezbędnych zasobów
- Realizacja przyjętego planu – powołanie zespołu
- Uporządkowanie i analiza danych zebranych w toku przeprowadzonych prac oraz opracowanie wyników diagnozy– raportowanie obszarów diagnozy
- Sformułowanie wniosków z diagnozy
- Opracowanie koncepcji monitorowania problemów
- Upublicznienie wniosków z diagnozy.

Dobór źródeł informacji oraz sposobów ich pozyskiwania

- Triangulacja, czyli porównywanie i łączenie informacji pochodzących z różnych źródeł i pozyskanych różnymi metodami,
- Metody i narzędzia pozyskania danych,
- Główne metody ilościowe,
- Metody jakościowe.

Dzień 3

Diagnoza stanu lokalnej oświaty

Analiza stanu lokalnej oświaty- metoda SWOT

Analiza SWOT

- Czym jest i do czego służy analiza SWOT?
- Dlaczego tak często wykorzystywana jest przy budowie planów strategicznych?

Budowa analizy SWOT

- KROK 1. Zebranie informacji.
- KROK 2 Ocena mocnych i słabych stron.
- KROK 3 Ocena szans i zagrożeń.

KROK 1 - ćwiczenie

Proszę zebrać informacje o stanie oświaty w gminie (powiecie) i jej (jego) otoczeniu.

- Jakie są cele oświaty w gminie?
- Jaka jest sieć szkół w gminie?
- Kto jest klientem, jakie ma potrzeby? (nawiązanie do map interesariusze, podmioty, źródła informacji).
- Jak jest otoczenie? (konkurencja, rynek, na którym działa, prognozy itp.).

Analiza SWOT

MOCNE STRONY		SŁABE STRONY	
1.		1.	
2.		2.	
3.		3.	
SZANSE		ZAGROŻENIA	
1.		1.	
2.		2.	
3.		3.	

Żeby rzetelnie przeprowadzić analizę SWOT postaw sobie kilka pytań:

- czy mocne strony pozwolą wykorzystać szanse?
- czy mocne strony pozwolą przewyciężyć zagrożenia?
- czy słabe strony nie pozwolą wykorzystać nadarzających się szans?
- czy słabe strony nie spotęgują zagrożeń?

KROK 2 - ćwiczenie

Proszę ocenić mocne i słabe strony oświaty poprzez wybór tych obszarów, które uważają Państwo za najistotniejsze.

„-2” pkt – czynnik uznany za bardzo słabą stronę oświaty;

„-1” pkt – czynnik uznany za słabą stronę;

„+1” pkt – czynnik uznany za mocną stronę;

„+2” pkt – czynnik uznany za bardzo mocną stronę.

KROK 3 - ćwiczenie

Proszę ocenić szanse i zagrożenia.

„-2” pkt – czynnik uznany za bardzo silne zagrożenie dla oświaty w gminie;

„-1” pkt – czynnik uznany za zagrożenie, ale o mniejszym wpływie;

„0” pkt – czynnik, który nie możesz jednoznacznie zidentyfikować jako zagrożenie czy szansę, ale który warto uwzględnić;

„+1” pkt – czynnik uznany za szansę;

„+2” pkt – czynnik uznany za szansę o dużym wpływie.

Mocne i słabe strony vs. szanse i zagrożenia

Zadanie dla każdej z grup:

w oparciu o przeprowadzoną analizę SWOT

wypracowanie rekomendacji dla JST

Rekomendacje dla JST

- **Które mocne strony pozwalają na pełne wykorzystanie szans?**
- **Które słabe strony mogą uniemożliwić wykorzystanie szans?**
- **Które mocne strony pomogą w likwidacji zagrożeń?**
- **Które słabe strony sprawiają, że skorzystanie z szansy jest niemożliwe?**

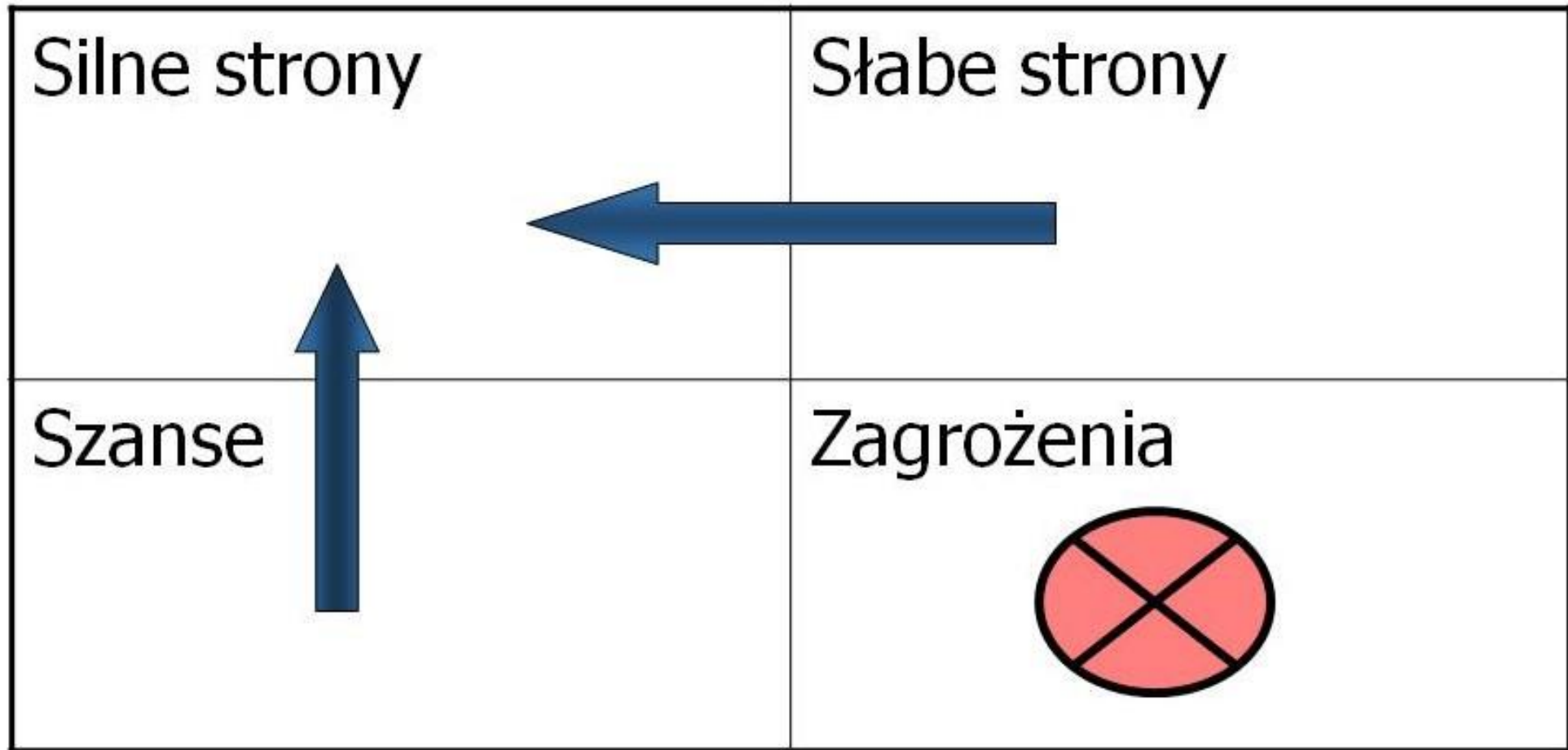
**Mocne i słabe strony
vs.
szanse i zagrożenia**

Prezentacje rekomendacji

4 rodzaje strategii

- Strategia agresywna
- Strategia defensywna
- Strategia konserwatywna
- Strategia konkurencyjna

SWOT a kierunki strategiczne



Strategia = zamień słabe strony na silne,
wykorzystaj szanse i unikaj zagrożeń!

Analiza

**Jaki rodzaj strategii charakteryzuje
poszczególne JST?**

Zadanie wdrożeniowe

Zbierzcie informację od dyrektorów szkół/placówek,

w jaki sposób

w szkołach/ placówkach przez nich zarządzanych

rozwijane są kompetencje kluczowe u uczniów.

Do opracowania wykorzystano

Publikacje zwarte:

1. Pintal D., Tomaszewicz D., Domaradzka-Grochowska Z. „ROLA JEDNOSTEK SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO W ROZWIJANIU SZKÓŁ I KSZTAŁTOWANIU KOMPETENCJI LUCZOWYCH UCZNIÓW. Poradnik dla uczestniczących w szkoleniach”, ORE, Warszawa 2018
2. Red. Jaszczółka K. „ Analiza systemu zarządzania lokalną oświatą – przegląd zadań, narzędzi i dobrych praktyk. WSPÓLNE PLANOWANIE I MONITOROWANIE POSTĘPÓW”, ORE, Warszawa 2018
3. Red. Jaszczółka K. „ Analiza systemu zarządzania lokalną oświatą – przegląd zadań, narzędzi i dobrych praktyk. REALIZACJA ZADAŃ POD KĄTEM WYZNACZONYCH CEŁÓW”, ORE, Warszawa 2018
4. Red. Tołwińska-Królikowska E. „MAŁA SZKOŁA – PROBLEM CZY SZANSA?”, ORE, Warszawa 2015
5. Red. Nosal P. „NA WYZWANIA – ROZWIĄZANIA” , ORE, Warszawa 2014
6. Praca zbiorowa, „PARTYCYPACJA A LOKALNA PLITYKA OŚWIATOWA – raport z badań terenowych”, ORE, Warszawa 2014

Do opracowania wykorzystano:

Strony internetowe

- www.ore.edu.pl/2017/10/pilotaz-dla-samorzadow-materialy-szkoleniowe/
- www.men.gov.pl
- www.kuratoriumbialystok.pl

oraz

- ZAŁĄCZNIK do wniosku dotyczącego zalecenia Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie