



online - skills

Program szkoleniowo-doradczy
dla kadry kierowniczej i pracowników
operacyjnych JST

Scenariusze zajęć
Gminy miejsko-wiejskie i wiejskie
Wszyscy pracownicy JST zgłoszeni do projektu

*w ramach prowadzonego projektu
pn. „Podniesienie kompetencji przedstawicieli JST w zakresie zarządzania oświatą
w woj. świętokrzyskim”*



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



DODATKOWE SCENARIUSZE

Spis treści

1	MODUŁ I	3
1.1.1	Scenariusz 1.....	3
1.1.2	Scenariusz 2.....	5
1.1.3	Scenariusz 3.....	11
1.1.4	Scenariusz 4.....	27
2	MODUŁ II	29
2.1.1	Scenariusz 1.....	29
2.1.2	Scenariusz 2.....	30
2.1.3	Scenariusz 3.....	34
2.1.4	Scenariusz 4.....	36
3	MODUŁ III	38
3.1.1	Scenariusz 1.....	38
3.1.2	Scenariusz 2.....	40
3.1.3	Scenariusz 3.....	43
3.1.4	Scenariusz 4.....	45
3.1.5	Scenariusz 5.....	48
4	MODUŁ IV	49
4.1.1	Scenariusz 1.....	49
4.1.2	Scenariusz 2.....	50
4.1.3	Scenariusz 3.....	51
5	MODUŁ V	53
5.1.1	Scenariusz 1.....	53
5.1.2	Scenariusz 2.....	61
5.1.3	Scenariusz 3.....	64
5.1.4	Scenariusz 4.....	69
5.1.5	Scenariusz 5.....	70
5.1.6	Scenariusz 6.....	72
6	TEMATY FAKULTATYWNE	74
6.1.1	Scenariusz 1.....	74
6.1.2	Scenariusz 2.....	78

1 Moduł I

1.1.1 Scenariusz 1

Wprowadzenie do realizacji programu szkoleniowo-doradczego dla kadry JST (wykład dzień 1) 45 min;

Cel Ogólny¹: Poinformowanie uczestników o zasadach organizacji programu szkolno – doradczego dla kadry JST

Cel Szczegółowy²

Uczestnik szkolenia:

- zna kontekst funkcjonowania oświaty w zmieniającym się szybko świecie
- wymienia wyzwania przed jakimi staje współczesną oświatą
- zna zasady udziału w projekcie
- zna kolejne etapy realizacji celu projektu

Treści wymagania szczegółowe:

- VUCA – szybko zmieniający się świat
- plan rozwoju oświaty, a zmieniająca się rzeczywistość,
- prezentacja ścieżki realizacji Lokalnego Programu Rozwoju Edukacji
- cele i program szkolenia
- działania wspomagające przygotowanie kolejnych działań, doradztwo, mentoring, koalicje na rzecz edukacji

Formy/metody i techniki: dyskusja, prezentacja

¹ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintal, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.11

² Dorota Tomaszewska, Dorota Pintal, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.11

Czas zajęć: 45 min;

Wykaz materiałów pomocniczych: Papier do flipcharta, flamastry,

Przebieg zajęć

Wprowadzenie:

Trener wita uczestników i w kilku słowach przedstawia Wykonawcę projektu oraz swoje kompetencje.

Zwraca uwagę, że zajęcia prowadzone są w formie warsztatów i bazują na kompetencjach samych uczestników.

W jakim świecie żyjemy:

- Rzeczywistość VUCA,
- Jakie wyzwania niesie za sobą rzeczywistość świata VUCA

Trener omawia cechy charakterystyczne VUCA:

- Volatility (zmiennosc, ulotnosc)
- Uncertainty (niepewnosc)
- Complexity (zlozonosc)
- Ambiguity (niejednoznaczność)

Następnie wskazuje na umiejętności niezbędne do radzenia sobie ze zmiennością otoczenia:

- Vision (Wizja)
- Understanding (Zrozumienie).
- Clarity (Jasność).
- Agility (Zwinność).

Na podstawie:

<https://zmiana.edu.pl/4-sposoby-zarzadzanie-swiecie-vuca/>³

Plan rozwoju a zmieniająca się rzeczywistość dyskusja

³ Dostęp z dnia 15.07.2019 r.

Trener zadaje grupie pytania np.:

- Jak szybko zmienia się rzeczywistość w społecznościach lokalnych?
- Jaki zmiany zauważyli w ciągu ostatnich 10 latach w swoich społecznościach lokalnych (zarówno w obszarze infrastruktury, jak i zmian społecznych) ?
- Jakie są obecnie oczekiwania społeczności lokalnych ?
- Jak zmieniły się oczekiwania wobec edukacji ?
- Jak budować plany by był elastyczny w świecie VUCA ?

Trener na podstawie przygotowanej prezentacji projektu omawia:

- ścieżki przygotowania Lokalnego Programu Rozwoju Edukacji w formie diagramu:
- cele i program szkolenia
- kolejne działania w projekcie: doradztwa, mentoringu, koalicje na rzecz edukacji
- ścieżki realizacji Lokalnego Programu Rozwoju Edukacji w formie diagramu.

1.1.2 Scenariusz 2

Edukacja siłą napędową rozwoju gminy/ miasta/ (warsztat w grupach dzień 1) 90 min

Cel Ogólny⁴: Zapoznanie uczestników szkolenia z pojęciami kapitału społecznego, kapitału ludzkiego oraz kompetencji kluczowych i ich znaczeniem dla rozwoju lokalnej edukacji i rynku pracy

Cele szczegółowe: ⁵

Uczestnik szkolenia:

- wyjaśnia pojęcia kapitału społecznego i kapitału ludzkiego oraz różnice między nimi,
- wyjaśnia pojęcie kompetencji kluczowych i ich znaczenia dla rozwoju lokalnego, rozróżnia typy kapitału społecznego,
- wskazuje cechy i umiejętności lidera społecznego (wójta/burmistrza/prezydenta),
- które wymagają posiadania kompetencji kluczowych oraz sytuacje, które wymagają od tej osoby zastosowania poszczególnych kompetencji kluczowych,

⁴ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintal, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.12

⁵ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintal, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.12

- wyjaśnia wpływ polityki edukacyjnej na sytuację na lokalnym rynku pracy,
- określa uwarunkowania i relacje pomiędzy edukacją, rynkiem pracy a rozwojem lokalnym,
- wskazuje korzyści, jakie mogą uzyskać samorządy wspierając działania edukacyjne ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych uczniów dla rozwoju lokalnego
- wskazuje kierunek rozwoju jst,
- wyjaśnia pojęcia kapitału społecznego i kapitału ludzkiego oraz różnice między nimi,
- wyjaśnia pojęcie kompetencji kluczowych i ich znaczenia dla rozwoju lokalnego,
- wymienia kompetencje kluczowe, rozróżnia typy kapitału społecznego,
- wyjaśnia wpływ polityki edukacyjnej na sytuację na lokalnym rynku pracy,
- określa uwarunkowania i relacje pomiędzy edukacją, rynkiem pracy a rozwojem lokalnym,
- wskazuje korzyści, jakie mogą uzyskać samorządy wspierając działania edukacyjne ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych uczniów dla rozwoju lokalnego.

Proponowane metody/ formy i techniki: mini wykład, analiza przypadku, dyskusja.

Treści wymagania szczegółowe:

- wstęp: wizja i misja gmin Imniejszych miast ze Strategii rozwoju Gminy a kierunki rozwoju oświaty
- kompetencje kluczowe niezbędne do rozwoju społeczności lokalnych
- wpływ edukacji na rozwój lokalnego rynku pracy
- wpływ lokalnego rynku pracy na edukację

Czas zajęć: 90 min;

Wykaz materiałów pomocniczych: Papier do flipcharta, flamastry,

Przebieg zajęć

[Wstęp: wizja i misja gmin ze Strategii rozwoju Gminy](#)

Ćwiczenie analiza wizji i misji

Czas przygotowania zadania: 5- 10 min

Czas prezentacji: 3 minuty

Każda z grup otrzymuje jako pierwsze zadanie odnalezienie, w Internecie lub też w inny sposób, misji i wizji swojej JST i zapisanie na flipcharcie misji i wizji swojej JST.

Zadaniem uczestników jest opisanie opierając się na misji i wizji:

- absolwenci z jakimi umiejętnościami są potrzebni do realizacji wizji i misji?
- jakie działania oświatowe mogą zostać podjęte (konkretne przykłady) aby przygotować absolwenta do realizacji wizji i misji JST

Przykład

Rozwój GMINY ŁAGÓW⁶ powinien być zatem podporządkowany następującej WIZJI:

GMINA ŁAGÓW TO PRZESTRZEŃ ROZWIJAJĄCA SIĘ W OPARCIU O DBAŁOŚĆ O ŚRODOWISKO NATURALNE, WYKORZYSTANIE ZASOBÓW NATURALNYCH, PRZYRODNICZYCH W CELU ROZWOJU TURYSTYKI. GMINA DĄŻY DO ROZWOJU TURYSTYCZNEGO, ZBUDOWANIA MARKI I ROZPOZNAWALNOŚCI GMINY NIE TYLKO W OBSZARZE POWIATU CZY WOJEWÓDZTWA ALE NA SZERSZĄ SKALĘ. GMINA ŁAGÓW BĘDZIE DĄŻYŁA TAKŻE DO ROZWOJU W ZAKRESIE INSTYTUCJONALNYM W ZAKRESIE WYKORZYSTYWANIA TIK A TAKŻE POPRAWY WEWNĘTRZNEJ I ZEWNĘTRZNEJ INFORMACJI TURYSTYCZNEJ

Cele realizowane przez GMINĘ ŁAGÓW powinny wpisać się zatem w poniższą MISJĘ:

CELEM WDROŻENIA STRATEGII ROZWOJU GMINY ŁAGÓW JEST ZBUDOWANIE MARKI GMINY POPRZEC AKTYWNYCH I PRZEDSIĘBIORCZYCH MIESZKAŃCÓW ORAZ PRĘŻNIE FUNKCJONUJĄCĄ STREFĘ INWESTYCYJNĄ BĘDĄCĄ ATRYBUTEM TURYSTYCZNYM GMINY ŁAGÓW

Przy tak sformułowanej wizji i misji

Oświata ukierunkowuje działania na kompetencje :

- Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- Umiejętność uczenia się (5)
- Kompetencje społeczne i obywatelskie (6)

Działania:

Proste

- Założenie/Rozwój Koła Krajoznawczo-Turystycznego
- Drużyna harcerska

⁶ Można podać przykład również Gminy Zagnańsk, Strategia Rozwoju Gminy Zagnańsk, <http://www.biuletyn.net/nt-bin/private/zagnansk/8589.pdf>, dostęp z 15.07.2019 r.

- Rozwój kół stowarzyszeń np. turystyki pieszej i rowerowej
- wyższym poziomie trudności we wdrożeniu
- Eksperymentalny program uczenia się przedmiotów przyrodniczych w oparciu o podglądanie natury (bionika)
- Trening umiejętności społecznych

Przykładowe programy

<https://www.scenariuszelekcji.edu.pl/scenariusz/dlaczego-inzynier-obszerwuje-przyrode7>

http://www.mechanik.media.pl/pliki/do_pobrania/artykuly/22/18_79_84.pdf8

https://suw.biblos.pk.edu.pl/downloadResource&mld=210624_pdf9

<https://depot.ceon.pl/bitstream/handle/123456789/12659/umiejtnosci%20spoleczne%20dzieci-rozdzial2.pdf?sequence=1&isAllowed=y10>

Przykładowe Scenariusze zajęć rozwijających kompetencje społeczne:
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:kD4m0sbUifEJ:crted.wrotapodlasia.pl/resource/file/download-file/id.5305+&cd=5&hl=pl&ct=clnk&gl=pl11>

[Rozwój kompetencji cyfrowych np. M. Budzik, TIKI DLA METODYKI czyli narzędzia cyfrowe w szkole podstawowej, Warszawa 2018](#), Publikacja jest rozpowszechniana na zasadach wolnej licencji Creative Commons –Uznanie Autorstwa –Użycie Niekommercyjne (CC-BY-NC)¹²

Trener prosi uczestników by po zakończeniu ćwiczenia przykleić flipcharty na ścianie lub drzwiach tak by przez cały czas zajęć można się do nich odwołać.

Ćwiczenie - Analiza gmin

Czas przygotowania zadania: 10 – 15 min

Czas prezentacji zadania: każda grupa 5 minut

Trener przygotowuje kartkę flipcharta oraz po 2 flamastry dla każdej grupy. Grupy pracują w zespołach pochodzących z jednego JST

⁷Dostęp z dnia 15.07.2019 r.

⁸ Dostęp z dnia 15.07.2019 r.

⁹ Dostęp z dnia 15.07.2019 r.

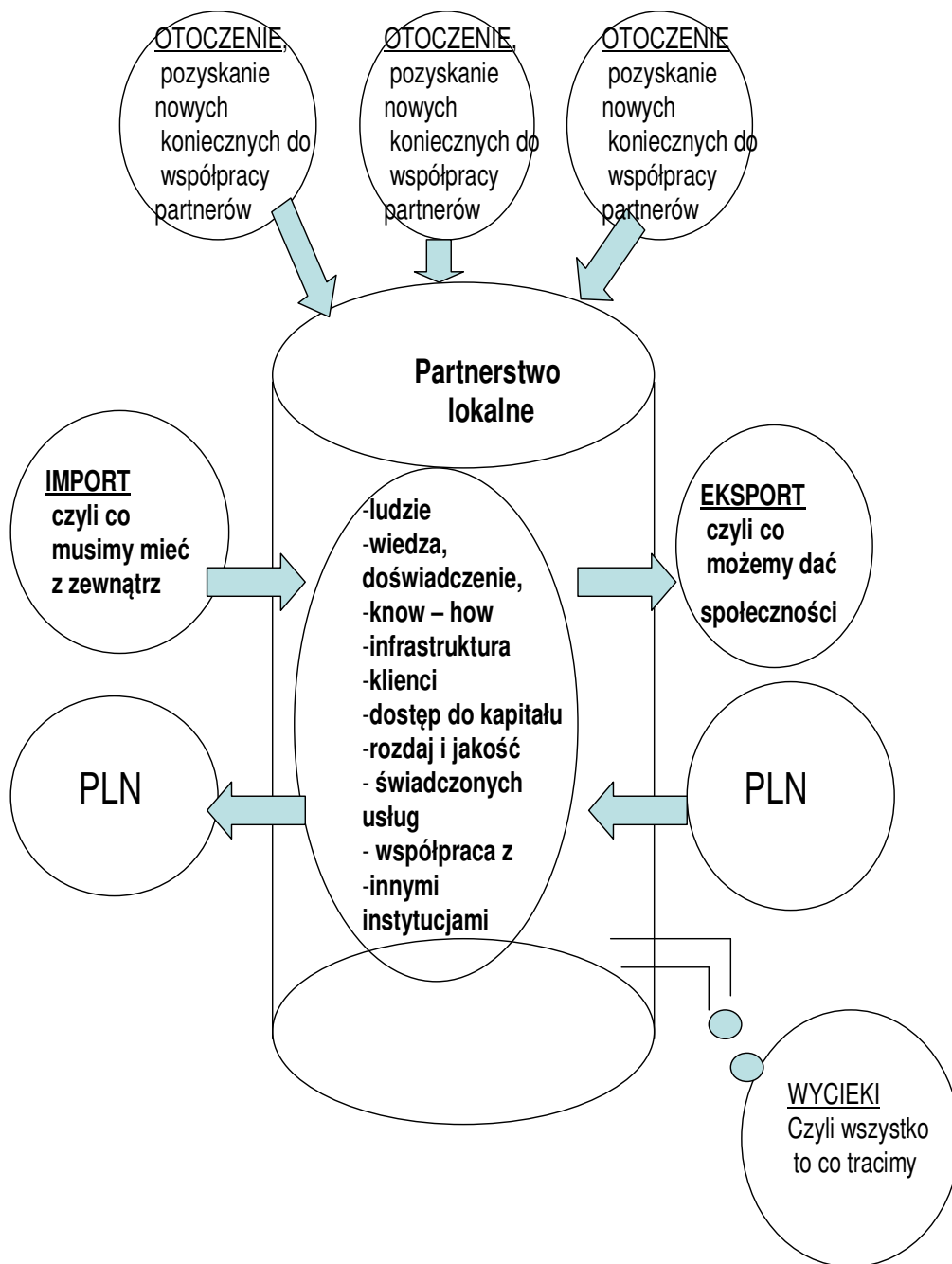
¹⁰ Dostęp z dnia 15.07.2019 r.

¹¹ Dostęp z dnia 16.07.2019 r.

¹² Dostęp do publikacji ze strony www.ore.edu.pl, z dnia 16.07.2019 r.



Trener rysuje beczkę symbolizującą społeczność lokalną. Zespoły na podstawie beczki analizują kapitał społeczny i stan kapitału finansowego, gospodarki, zasobów wpływających na rozwój gospodarczy oraz tego co sprzedają na zewnątrz oraz co muszą jako społeczność lokalna kupić od innych



Czas przygotowania zadania: 10 – 15 min

Czas prezentacji zadania: każda grupa 3 minuty

Na podstawie przygotowanej beczki uczestnicy wypisują głównych pracodawców w regionie – wybierają 3 ich zadaniem najważniejszych oraz wypisują jakie kompetencje kluczowe są przez nich preferowane.

1.1.3 Scenariusz 3

Wykład fakultatywny wynikający z aktualnych potrzeb JST (wykład dzień 2) 90 min;

Programy rozwijające kompetencje kluczowe

Cel ogólny: Zapoznanie uczestników szkolenia z pojęciem, historią, celem wprowadzenia kompetencji kluczowych do edukacji. Zrozumienie korzyści płynących z kształtowania kompetencji kluczowych.

Zapoznanie uczestników szkolenia z aktami prawnymi dotyczącymi oświaty potwierdzającymi konieczność kształtowania kompetencji kluczowych.

Cele szczegółowe

Uczestnik szkolenia:

- charakteryzuje pojęcie kompetencji,
- wyjaśnia korzyści płynące z kształtowania kompetencji kluczowych zarówno dla przygotowania dzieci i młodzieży do dorosłego życia i funkcjonowania na rynku pracy, jak i osób dorosłych.
- wskazuje możliwości kształtowania kompetencji kluczowych w przepisach prawa oświatowego
- podaje przykładowe programy rozwijające kompetencje kluczowe
- potrafi zmodyfikować realizowane w oświacie działania by kształtować świadomie

Treści wymagania szczegółowe:

- Weryfikacja kształtowania kompetencji kluczowych w oparciu o zestaw pytań diagnostycznych
- Dobre praktyki i ich zastosowanie w jst
- Rozwijanie własnych pomysłów na rozwój kompetencji kluczowych

Trener prezentuje zestawienie opisu kompetencji kluczowych oraz pytań kontrolnych wskazujących na ich osiągnięcie.

Nr kompetencji	<p>Doprecyzowane prawne - załącznik</p> <p>Kompetencje kluczowe w procesie uczenia się przez całe życie europejskie ramy odniesienia do ww. ZALECENIA RADY z dnia 22 maja 2018 r.</p>	<p>Przykładowe pytania, które mogą pomóc w autorefleksji –</p> <p>http://www.mlodziej.org.pl/program/youthpass/kompetencje-kluczowe.html - pobranie 30.04.2019r. Program „Młódzież w działaniu” i pytania sformułowane przez uczestników obecnego programu</p>
1	<p>1. Kompetencje w zakresie rozumienia i tworzenia informacji</p> <p>Umiejętność rozumienia i tworzenia informacji to zdolność identyfikowania, rozumienia, wyrażania, tworzenia i interpretowania pojęć, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie, przy wykorzystaniu obrazów, dźwięków i materiałów cyfrowych we wszystkich dziedzinach i kontekstach. Zakłada ona zdolność skutecznego komunikowania się i porozumiewania się z innymi osobami, we właściwy i kreatywny sposób.</p> <p>Rozwijanie umiejętności rozumienia i tworzenia informacji stanowi podstawę dalszego uczenia się i innych interakcji językowych. W zależności od kontekstu, kompetencje w zakresie rozumienia i tworzenia informacji mogą być rozwijane w języku ojczystym, języku edukacji szkolnej lub języku urzędowym kraju lub regionu.</p> <p>Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tymi kompetencjami</p> <p>Kompetencje te obejmują umiejętność czytania i pisanie oraz prawidłowego rozumienia informacji pisemnej, wymagają zatem znajomości słownictwa, gramatyki funkcjonalnej i funkcji języka. W ich skład wchodzi świadomość głównych rodzajów</p>	<ul style="list-style-type: none"> • kiedy i jak używam mojego języka ojczystego i czy robię to w zadowalający sposób? • jakich trudności doświadczam w komunikowaniu się? • jak sobie z nimi radzę? • jak dobrze inni mnie rozumieją? • w jaki sposób dostosowuję mój poziom znajomości języka do poziomu innych ludzi? • czy czuję się pewnie w czasie wystąpień publicznych? • czy jestem świadomy(a) różnorodności języków i typów komunikowania się w różnych geograficznych, społecznych i komunikacyjnych środowiskach? • czy jestem świadomy(a) i umiem odczytać przekazy niewerbalne?

	<p>interakcji słownej, znajomość pewnego zakresu tekstów literackich i innych, a także głównych cech rozmaitych stylów i rejestrów języka.</p> <p>Niezbędne jest posiadanie umiejętności komunikowania się w mowie i piśmie w różnych sytuacjach, a także kontrolowania swojego sposobu komunikowania się i dostosowywania go do wymogów sytuacji. Kompetencje te obejmują również umiejętności rozróżniania i wykorzystywania źródeł różnego rodzaju, poszukiwania, gromadzenia i przetwarzania informacji, wykorzystywania odpowiednich pomocy oraz formułowania i wyrażania swoich argumentów w mowie i piśmie w przekonujący sposób, odpowiednio do kontekstu. W ich zakres wchodzi krytyczne myślenie oraz zdolność oceny informacji i pracy z nimi.</p> <p>Pozytywna postawa odnośnie do rozumienia i tworzenia informacji obejmuje gotowość do krytycznego i konstruktywnego dialogu, wrażliwość na walory estetyczne oraz zainteresowanie interakcją z innymi ludźmi. Wiąże się to ze świadomością oddziaływania języka na innych ludzi oraz potrzebą rozumienia i używania języka w sposób pozytywny i odpowiedzialny społecznie.</p>	
2	<p>2. Kompetencje w zakresie wielojęzyczności</p> <p>Kompetencje te określają zdolność do prawidłowego i skutecznego korzystania z różnych języków w celu porozumiewania się. Jeśli chodzi o zakres umiejętności, pokrywa się on zasadniczo z umiejętnością rozumienia i tworzenia informacji: opiera się na zdolności rozumienia, wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i</p>	<ul style="list-style-type: none"> • kiedy i czy w zadowalający sposób używam języka obcego? • jakich trudności doświadczam w komunikowaniu się? • jak sobie z nimi radzę? • jak kreatywny byłem/am, gdy podczas wyjaśniania w języku obcym danego zagadnienia nie znałem/am właściwego słowa?

<p>piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) w odpowiednim zakresie kontekstów społecznych i kulturowych, w zależności od potrzeb lub pragnień danej osoby. Kompetencje językowe zawierają w sobie wymiar historyczny oraz kompetencje międzykulturowe. Opierają się na zdolności do, jak to określono w europejskim systemie opisu kształcenia językowego, pośredniczenia między różnymi językami i mediami. W razie potrzeby mogą one obejmować utrzymywanie i dalsze rozwijanie kompetencji w zakresie języka ojczystego, jak również opanowanie języka(-ków) urzędowego(-ych) danego kraju.</p> <p>Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tymi kompetencjami</p> <p>Kompetencje te wymagają znajomości słownictwa i gramatyki funkcjonalnej różnych języków oraz świadomości głównych rodzajów interakcji słownej i rejestrów języka. Istotna jest również znajomość konwencji społecznych oraz aspektu kulturowego i zmienności języków.</p> <p>Zasadniczymi umiejętnościami w zakresie tej kompetencji są zdolność rozumienia komunikatów mówionych, podejmowania, podtrzymywania i kończenia rozmowy oraz czytania, rozumienia i tworzenia tekstów, z różnym poziomem biegłości w poszczególnych językach, odpowiednio do potrzeb danej osoby. Niezbędna jest zdolność do właściwego wykorzystywania narzędzi oraz do uczenia się języków w sposób</p>	<ul style="list-style-type: none"> • czy spróbowałem/łam napisać coś na flipcharcie etc., czy też byłem/am zbyt zawstydzona? • jakie są moje plany związane z uczeniem się języka obcego? • czy dzięki projektowi zwiększyło się moje zainteresowanie językami obcymi i innymi kulturami?
---	--

	<p>formalny, poza formalny i nieformalny przez całe życie.</p> <p>Pozytywna postawa obejmuje docenianie różnorodności kulturowej, a także zainteresowanie różnymi językami i komunikacją międzykulturową oraz ciekawość ich. Mieści się w tym również poszanowanie indywidualnego profilu językowego każdej osoby, w tym szacunek zarówno dla języka ojczystego osób należących do mniejszości lub pochodzących ze środowisk migracyjnych, jak i docenianie języków urzędowych danego kraju jako wspólnych ram interakcji.</p>	
3	<p>3. Kompetencje matematyczne oraz kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii</p> <p>A. Kompetencje matematyczne to zdolność rozwijania i wykorzystywania myślenia i postrzegania matematycznego do rozwiązywania problemów w codziennych sytuacjach. Istotne są zarówno proces i działanie, jak i wiedza, przy czym podstawę stanowi należyte opanowanie umiejętności rozumowania matematycznego. Kompetencje matematyczne obejmują - w różnym stopniu - zdolność i chęć wykorzystywania matematycznych sposobów myślenia oraz prezentacji (wzory, modele, konstrukty, wykresy, tabele).</p> <p>B. Kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych dotyczą zdolności i chęci wyjaśniania świata przyrody z wykorzystaniem istniejącego zasobu wiedzy i stosowanych metod, w tym obserwacji i eksperymentów, w celu formułowania pytań i wyciągania wniosków opartych na</p>	<ul style="list-style-type: none"> • kiedy wykorzystuję moje umiejętności matematyczne? • w jaki sposób zastosowałem/am umiejętności matematyczne • w sporządzaniu budżetu, wycenianiu poszczególnych działań etc.? • czy jestem świadomy(a), do rozwiązania jakiego rodzaju pytań i problemów mogę zastosować wiedzę matematyczną? • w jakich sytuacjach wykorzystuję moją podstawową wiedzę dotyczącą funkcjonowania świata przyrody i technologii? • w jaki sposób wyprowadzam wnioski oparte na praktycznych doświadczeniach, w jaki sposób stosuję teorię w praktyce (od ogółu do szczegółu czy też od szczegółu do ogółu – dedukcja czy indukcja)? • czy umiem, stosując zasady logicznego myślenia, przedstawić jakieś rozumowanie? • w jaki sposób uczę się wykorzystywać technologie umożliwiające pracę z młodzieżą – m.in. bazy danych z narzędziami do tego typu pracy, kamery cyfrowe do rejestrowania,

<p>dowodach. Kompetencje techniczne i inżynierskie to stosowanie tej wiedzy i metod w odpowiedzi na postrzegane ludzkie potrzeby lub wymagania. Kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii obejmują rozumienie zmian powodowanych przez działalność człowieka oraz rozumienie swojej odpowiedzialności jako obywatela.</p> <p>Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tymi kompetencjami</p> <p>A. Konieczna wiedza w dziedzinie matematyki obejmuje solidną umiejętność liczenia, znajomość miar i struktur, podstawowych operacji i sposobów prezentacji matematycznej, rozumienie terminów i pojęć matematycznych, a także świadomość pytań, na które matematyka może /lit</p> <p>Niezbędne jest posiadanie umiejętności stosowania podstawowych zasad i procesów matematycznych w codziennych kontekstach prywatnych i zawodowych (np. umiejętności finansowe), a także śledzenia i oceniania ciągów argumentów. Niezbędna jest zdolność rozumowania w sposób matematyczny, rozumienia dowodu matematycznego i komunikowania się językiem matematycznym oraz korzystania z odpowiednich pomocy, w tym danych statystycznych i wykresów, a także rozumienia matematycznych aspektów cyfryzacji.</p> <p>Pozytywna postawa w matematyce opiera się na szacunku dla prawdy oraz na chęci szukania argumentów i oceniania ich zasadności.</p>	<p>rzutniki, flipcharty, metody pracy wymagające zastosowania dodatkowych rekwizytów (karty do gry, ...)?</p>
--	---

B. W przypadku nauk przyrodniczych, technologii

i inżynierii, niezbędna wiedza obejmuje główne zasady rządzące światem przyrody,

podstawowe pojęcia naukowe, teorie, zasady i metody, technologię oraz produkty i procesy technologiczne, a także rozumienie wpływu nauki, technologii, inżynierii i ogólnie działalności człowieka na świat przyrody. Kompetencje te powinny umożliwiać lepsze rozumienie korzyści, ograniczeń i zagrożeń dla ogółu społeczeństwa wynikających z teorii i zastosowań naukowych oraz technologii (w odniesieniu do podejmowania decyzji, wartości, kwestii moralnych, kultury itp.).

Umiejętności obejmują rozumienie nauki jako procesu badawczego prowadzonego za pomocą konkretnych metod, w tym obserwacji i kontrolowanych eksperymentów, zdolność do wykorzystywania logicznego i racjonalnego myślenia do weryfikowania hipotez, a także gotowość do rezygnacji z własnych przekonań, jeżeli są one sprzeczne z nowymi odkryciami naukowymi. Obejmuje to zdolność do wykorzystywania i posługiwania się narzędziami i urządzeniami technicznymi oraz danymi naukowymi do osiągnięcia celu bądź podjęcia decyzji lub wyciągnięcia wniosku na podstawie dowodów. Niezbędna jest również zdolność do rozpoznania zasadniczych cech postępowania naukowego oraz zdolność przedstawiania wniosków i sposobów rozumowania, które do tych wniosków doprowadziły.

Kompetencje obejmują postawy krytycznego rozumienia i ciekawości, poszanowanie kwestii etycznych oraz wspieranie zarówno

	<p>bezpieczeństwa, jak i zrównoważenia środowiskowego, w szczególności w odniesieniu do postępu naukowo-technicznego w indywidualnym kontekście danej osoby, jej rodziny i społeczności oraz zagadnień globalnych.</p>	
4	<p>4. Kompetencje cyfrowe</p> <p>Kompetencje cyfrowe obejmują pewne, krytyczne i odpowiedzialne korzystanie z technologii cyfrowych i interesowanie się nimi do celów uczenia się, pracy i udziału w społeczeństwie. Obejmują one umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie), bezpieczeństwo (w tym komfort cyfrowy i kompetencje związane z cyberbezpieczeństwem), kwestie dotyczące własności intelektualnej, rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie.</p> <p>Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tymi kompetencjami</p> <p>Niezbędne są rozumienie, w jaki sposób technologie cyfrowe mogą pomagać w komunikowaniu się, kreatywności i innowacjach oraz świadomość związanych z nimi możliwości, ograniczeń, skutków i zagrożeń. Niezbędne jest rozumienie ogólnych zasad, mechanizmów i logiki leżących u podstaw ewoluujących technologii cyfrowych oraz znajomość podstawowych funkcji i korzystanie z różnych rodzajów urządzeń, oprogramowania i sieci. Niezbędne są przyjmowanie krytycznego podejścia do trafności, wiarygodności i wpływu informacji i danych udostępnianych drogą cyfrową oraz</p>	<ul style="list-style-type: none"> • z jakich źródeł informacji korzystałem(am), aby przygotować się do realizacji projektu? • w jakim stopniu komunikowałem(am) się z innymi osobami biorącymi udział w projekcie przez Internet przed rozpoczęciem i w trakcie realizacji projektu? • w jaki sposób zamierzam pracować z innymi ludźmi, aby np. rozwijać ich krytyczne podejście do wiedzy dostępnej w Internecie? • jak nauczyłem(am) się wykorzystywać informacje dostępne w Internecie w mojej pracy na rzecz projektu (baza metod pracy, kalendarz szkoleń, listy mailingowe, poszukiwanie partnerów etc.)? • czy korzystam z TSI, aby poszerzyć swoje horyzonty poprzez uczestniczenie w różnego rodzaju społecznościach internetowych w celach kulturalnych, społecznych i zawodowych?

	<p>świadomość prawnych i etycznych zasad związanych z korzystaniem z technologii cyfrowych.</p> <p>Niezbędna jest zdolność do korzystania z technologii cyfrowych w celu wsparcia aktywnej postawy obywatelskiej i włączenia społecznego, współpracy z innymi osobami oraz kreatywności w realizacji celów osobistych, społecznych i biznesowych. Umiejętności obejmują zdolność do korzystania z treści cyfrowych, uzyskiwania do nich dostępu, ich filtrowania, oceny, tworzenia, programowania i udostępniania. Niezbędna jest zdolność do zarządzania informacjami, treściami, danymi i tożsamościami cyfrowymi oraz do ich ochrony, a także do rozpoznawania i skutecznego wykorzystywania oprogramowania, urządzeń, sztucznej inteligencji lub robotów.</p> <p>Korzystanie z technologii i treści cyfrowych wymaga refleksyjnego i krytycznego, a zarazem pełnego ciekawości, otwartego i perspektywicznego nastawienia do ich rozwoju. Wymaga również etycznego, bezpiecznego i odpowiedzialnego podejścia do stosowania tych narzędzi.</p>	
5	<p>5. Kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się</p> <p>Kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się to zdolność do autorefleksji, skutecznego zarządzania czasem i informacjami, konstruktywnej pracy z innymi osobami, zachowania odporności oraz zarządzania własnym uczeniem się i karierą zawodową. Obejmują one zdolność radzenia sobie z niepewnością i złożonością, umiejętność uczenia się, wspierania swojego</p>	<ul style="list-style-type: none"> • w jaki sposób przyswajałem (am) nową wiedzę? • jaki jest mój styl uczenia się (uczenie się poprzez: patrzeć, słuchanie, pracę z tekstem, praktykę)? • jakie działania w projekcie najbardziej mnie motywowały w moim uczeniu się? • w jakich obszarach moja wiedza teoretyczna się poprawiła?

<p>dobrostanu fizycznego i emocjonalnego, utrzymania zdrowia fizycznego i psychicznego oraz zdolność do prowadzenia prozdrowotnego i zorientowanego na przyszłość trybu życia, odczuwania empatii i zarządzania konfliktami we włączającym i wspierającym kontekście.</p> <p>Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tymi kompetencjami</p> <p>Dla udanych relacji międzyludzkich i uczestnictwa w życiu społecznym niezbędne jest rozumienie zasad postępowania i porozumiewania się, ogólnie przyjętych w różnych społeczeństwach i środowiskach. Kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się wymagają również znajomości elementów zdrowia psychicznego i fizycznego oraz zdrowego stylu życia. Obejmują one znajomość własnych preferowanych strategii uczenia się, swoich potrzeb w zakresie rozwoju kompetencji oraz różnych sposobów rozwijania kompetencji i szukania możliwości kształcenia, szkolenia i rozwoju kariery zawodowej czy dostępnego poradnictwa i wsparcia.</p> <p>Umiejętności obejmują zdolność określania swoich możliwości, koncentracji, radzenia sobie ze złożonością, krytycznej refleksji i podejmowania decyzji. Mieszczą się w tym zdolność uczenia się i pracy w grupie i indywidualnie, a także organizacji swojej nauki, wytrwałości w nauce, jej oceny i dzielenia się nią, poszukiwania wsparcia, o ile to potrzebne, oraz skutecznego zarządzania własną karierą zawodową i interakcjami społecznymi. Niezbędna jest</p>	<ul style="list-style-type: none"> • w jaki sposób dokonywałem/am oceny tego, czego się nauczyłem(am) • dlaczego jest to istotne w mojej pracy, dla mojej organizacji? • w jaki sposób wykorzystam to, czego się nauczyłem(am?)
--	--

	<p>odporność oraz umiejętność radzenia sobie z niepewnością i stresem. Konieczna jest zdolność do konstruktywnego porozumiewania się w różnych środowiskach, do pracy zespołowej i negocjowania. Obejmuje to okazywanie tolerancji, wyrażanie i rozumienie różnych punktów widzenia, a także zdolność tworzenia poczucia pewności i odczuwania empatii.</p> <p>Kompetencje te opierają się na pozytywnej postawie wobec własnego dobrostanu osobistego, społecznego i fizycznego oraz uczenia się przez całe życie. Opierają się na współpracy, asertywności i prawości. Obejmują one poszanowanie różnorodności innych osób i ich potrzeb oraz gotowość do pokonywania uprzedzeń i osiągania kompromisu. Niezbędna jest zdolność do określania i wyznaczania celów, motywowania się oraz rozwijania odporności i pewności, by dążyć do osiągania sukcesów w uczeniu się przez całe życie. Nastawienie na rozwiązywanie problemów sprzyja zarówno procesowi uczenia się, jak i zdolności do pokonywania przeszkód i do radzenia sobie ze zmianami. Obejmuje to chęć wykorzystywania wcześniejszych doświadczeń w uczeniu się i doświadczeń życiowych, a także ciekawość w poszukiwaniu możliwości uczenia się i rozwijania w różnorodnych sytuacjach życiowych.</p>	
6	<p>6. Kompetencje obywatelskie</p> <p>Kompetencje obywatelskie to zdolność działania jako odpowiedzialni obywatele oraz pełnego uczestnictwa w życiu obywatelskim i społecznym, w oparciu o rozumienie pojęć i struktur społecznych, gospodarczych,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • czy podejmowałem(am) inicjatywę i wychodziłem(am) z nią do innych, wspierałem(am) innych? • kiedy odnosiłem(am) największe sukcesy w komunikowaniu się z innymi? • jakie kompetencje społeczne rozwijałem(am) w trakcie realizacji projektu?

<p>prawnych i politycznych, a także wydarzeń globalnych i zrównoważonego rozwoju.</p> <p>Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tymi kompetencjami</p> <p>Kompetencje obywatelskie opierają się na znajomości podstawowych pojęć i zjawisk dotyczących osób, grup, organizacji zawodowych, społeczeństwa, gospodarki i kultury. Obejmuje to rozumienie wspólnych europejskich wartości, wyrażonych w art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej oraz w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej. Kompetencje te obejmują również znajomość spraw współczesnych, jak i krytyczne rozumienie głównych wydarzeń w historii narodowej, europejskiej i światowej. Ponadto mieszczą w sobie świadomość celów, wartości i polityk, jakimi kierują się ruchy społeczne i polityczne, a także zrównoważonych systemów, w szczególności świadomość zmian klimatu i zmian demograficznych w wymiarze globalnym i ich przyczyn. Niezbędna jest znajomość integracji europejskiej, jak również świadomość różnorodności i tożsamości kulturowych w Europie i na świecie. Obejmuje to rozumienie wielokulturowych i społecznoekonomicznych wymiarów społeczeństw europejskich, a także wkładu narodowej tożsamości kulturowej w tożsamość europejską.</p> <p>Umiejętności składające się na kompetencje obywatelskie odnoszą się do zdolności skutecznego angażowania się, wraz z innymi ludźmi, na rzecz wspólnego lub publicznego interesu, w tym na rzecz zrównoważonego rozwoju społeczeństwa. Obejmuje to</p>	<ul style="list-style-type: none"> • jakie kompetencje obywatelskie rozwinąłem(am) w czasie projektu? • jaka rolę odegrałem(am) w rozwiązaniu ewentualnych konfliktów w grupie? • jak rozwinąłem(am) moją umiejętność pracy w zespole? • czy i w jaki sposób włączałem(am) się w życie i sprawy społeczności lokalnej, kraju, Europy, świata?
---	---

	<p>krytyczne myślenie i całościowe rozwiązywanie problemów, a także umiejętność formułowania argumentów oraz konstruktywnego uczestnictwa w działaniach społeczności i w procesach podejmowania decyzji na wszystkich szczeblach, od lokalnego i krajowego, po europejski i międzynarodowy. Obejmuje to również zdolność do dostępu do tradycyjnych i nowych form mediów, do ich krytycznego rozumienia i interakcji z nimi, a także znajomość roli i funkcji mediów w demokratycznych społeczeństwach.</p> <p>Fundamentem odpowiedzialnej i konstruktywnej postawy jest poszanowanie praw człowieka jako podstawy demokracji. Konstruktywne uczestnictwo obejmuje gotowość do udziału w demokratycznym procesie decyzyjnym na wszystkich szczeblach oraz w działalności obywatelskiej. Obejmuje ono popieranie różnorodności społecznej i kulturowej, równouprawnienia płci oraz spójności społecznej, zrównoważonego stylu życia, promowanie kultury pokoju i braku przemocy, gotowość do poszanowania prywatności innych osób oraz przyjmowania odpowiedzialności za środowisko. Zainteresowanie wydarzeniami politycznymi i społeczno-gospodarczymi, naukami humanistycznymi i komunikacją międzykulturową są niezbędne w celu przygotowania się do tego, by przetrwać i osiągać kompromisy tam, gdzie to potrzebne, oraz zapewnić sprawiedliwość społeczną i uczciwość.</p>	
7	<p>7. Kompetencje w zakresie przedsiębiorczości</p> <p>Kompetencje w zakresie przedsiębiorczości to między innymi zdolność wykorzystywania</p>	<ul style="list-style-type: none"> • jakich zadań podejmowałem(am) się w trakcie projektu? • czy proponowałem(am) nowe zadania, nowe pomysły, nowe rozwiązania, aby

<p>szans i pomysłów oraz przekształcania ich w wartość dla innych osób. Przedsiębiorczość opiera się na kreatywności, krytycznym myśleniu i rozwiązywaniu problemów, podejmowaniu inicjatywy, wytrwałości oraz na zdolności do wspólnego działania służącego planowaniu projektów mających wartość kulturalną, społeczną lub finansową i zarządzaniu nimi.</p> <p>Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tymi kompetencjami</p> <p>Kompetencje w zakresie przedsiębiorczości wymagają świadomości istnienia różnych kontekstów i różnych możliwości pozwalających przekształcać pomysły w działanie w sferze osobistej, społecznej i zawodowej, a także rozumienia procesu ich powstawania. Niezbędna jest znajomość i rozumienie podejść do planowania i zarządzania projektami, obejmujących zarówno procesy, jak i zasoby. Konieczne jest rozumienie procesów ekonomicznych oraz szans i wyzwań społecznych i gospodarczych stojących przed pracodawcą, organizacją lub społeczeństwem. Niezbędna jest również świadomość zasad etycznych, wyzwań w zakresie zrównoważonego rozwoju, a także własnych atutów i słabości.</p> <p>Umiejętności w zakresie przedsiębiorczości opierają się na kreatywności - obejmującej wyobraźnię, myślenie strategiczne i rozwiązywanie problemów - oraz na krytycznej i konstruktywnej refleksji w ramach ewoluujących procesów twórczych i na innowacji. Obejmują one zdolność pracy samodzielnej i zespołowej, mobilizowania</p>	<p>podzielić się nimi z pozostałymi uczestnikami projektu?</p> <ul style="list-style-type: none"> • jak moje rozumienie praktyki i zasad zarządzania projektem wzrosło dzięki jego realizacji? • kiedy podejmowałem(am) ryzyko i czego się dzięki temu nauczyłem(am) • jakie szanse wykorzystałem(am), aby wyrazić swoją kreatywność i wykorzystać nową wiedzę i umiejętności nabyte w trakcie realizacji projektu? • jak zamierzam wykorzystać pojęcie innowacyjności i zarządzania ryzykiem w moich przyszłych projektach związanych z pracą dla i z młodzieżą?
--	---

	<p>zasobów (ludzi i przedmiotów) oraz prowadzenia działalności gospodarczej. Uwzględnia to również zdolność podejmowania decyzji finansowych związanych z kosztem i wartością. Kluczowe znaczenie ma zdolność skutecznego komunikowania się i negocjowania z innymi osobami, a także radzenia sobie z niepewnością, dwuznacznością i ryzykiem jako elementami procesu podejmowania świadomych decyzji.</p> <p>Postawa przedsiębiorcza charakteryzuje się zmysłem inicjatywy i poczuciem sprawczości, proaktywnością, otwartością na przyszłość, odwagą i wytrwałością w dążeniu do celów. Obejmuje pragnienie motywowania innych osób i doceniania ich pomysłów, odczuwanie empatii i troskę o innych ludzi i świat, a także przyjmowanie odpowiedzialności i postaw etycznych w całym procesie.</p>	
8	<p>8. Kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej</p> <p>Kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej obejmują rozumienie sposobów kreatywnego wyrażania i komunikowania pomysłów i znaczeń w różnych kulturach, za pomocą różnych rodzajów sztuki i innych form kulturalnych, oraz poszanowanie dla tego procesu. Obejmują one angażowanie się w rozumienie, rozwijanie i wyrażanie własnych pomysłów oraz odczuwanie swojego miejsca lub roli w społeczeństwie na wiele różnych sposobów i w wielu kontekstach.</p> <p><u>Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tymi kompetencjami</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • w jakim stopniu miałem(am) ochotę włączyć się w nowe formy doświadczeń kulturowych? • kiedy byłem(am) gotów/gotowa zastosować różne środki i formy wyrażania siebie (np. malowanie, język ciała)? • które umiejętności rozwinąłem(am) w trakcie projektu? • czy pogłębiły się moje zainteresowania kulturą i sztuką regionu lub kraju, z którego pochodzę? • czy pogłębiły się moje zainteresowania kulturą i sztuką innych krajów, innych grup etnicznych?

Kompetencje te wymagają znajomości lokalnych, regionalnych, krajowych, europejskich i ogólnościatowych kultur i sposobów ekspresji, w tym ich języków, dziedzictwa i tradycji oraz produktów kulturowych, a także zrozumienia, w jaki sposób te ekspresje mogą wpływać na siebie wzajemnie i na pomysły poszczególnych osób. Obejmuje to rozumienie różnych sposobów przekazywania idei między twórcą, uczestnikiem i publicznością w tekstach pisanych, drukowanych i cyfrowych, teatrze, filmie, tańcu, grach, sztuce i wzornictwie, muzyce, rytuałach i architekturze, a także w formach hybrydowych. Wymaga to rozumienia własnej tożsamości twórczej i dziedzictwa kulturowego w świecie różnorodności kulturowej oraz tego, jak sztuka i inne formy kulturalne mogą być sposobem zarówno postrzegania, jak i kształtowania świata.

Umiejętności obejmują zdolność empatycznego wyrażania i interpretowania figuratywnych i abstrakcyjnych idei, doświadczeń i emocji, a także zdolność czynienia tego w ramach różnych rodzajów sztuki i innych form kulturalnych. Obejmują również zdolność identyfikowania i wykorzystywania możliwości uzyskania wartości osobistej, społecznej lub komercyjnej za pomocą sztuki i innych form kulturalnych oraz zdolność angażowania się w procesy twórcze, zarówno w sposób indywidualny, jak i zespołowy.

Kluczowe znaczenie ma otwartość wobec różnorodności ekspresji kulturalnej i jej poszanowanie, wraz z etycznym i odpowiedzialnym podejściem do własności intelektualnej i kulturowej. Pozytywna postawa obejmuje również ciekawość świata, otwartość na wyobrażanie sobie nowych

możliwości oraz gotowość do uczestniczenia w doświadczeniach kulturalnych.	
--	--

Następnie kolejno omawia gotowe programy rozwoju kompetencji kluczowych do których przygotowane są gotowe materiały i scenariusze działań np.

Program Myślę pozytywnie autorstwa: Instytut Edukacji Pozytywnej

http://www.myslepozytywnie.pl/?gclid=EAlaIQobChMI3uy2zPmQ4gIVjYGyCh3qZAIJEAAAYASAAEgJ4aPD_BwE

Autorski Program rozwijania kompetencji kluczowych z zakresu Program szkolenia z zakresu umiejętności społecznych

Wirtualna Wiedza

<https://wyszukiwarka.efs.men.gov.pl/product/wirtualna-fizyka-wiedza-prawdziwa-poradnik-uzytkownika-dla-nauczyciela>

1.1.4 Scenariusz 4

Jakie są nasze szkoły? Diagnoza stanu lokalnej oświaty. Część IV Analiza SWOT (warsztaty w grupach dzień 3)

Cel ogólny:¹³ Rozwijanie umiejętności diagnozowania stanu lokalnej oświaty z zastosowaniem metody analizy SWOT, jako podbudowy do wyznaczania celów strategicznych rozwoju oświaty w gminie.

Cele szczegółowe;¹⁴

Uczestnik szkolenia:

- określa słabe i mocne strony oświaty w gminie/mieście/powiecie,
- określa szanse i zagrożenia dla rozwoju oświaty w gminie/mieście/powiecie,
- ocenia słabe i mocne strony oraz szanse i zagrożenia, jako najbardziej istotne dla rozwoju oświaty w gminie/mieście/powiecie,
- ocenia na ile szanse i zagrożenia mają wpływ na mocne i słabe strony oświaty w gminie/mieście/powiecie,

¹³ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.19

¹⁴ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.19

- wybiera odpowiednią strategię działania,
- wskazuje rekomendacje do określenia strategii rozwoju oświaty w gminie/mieście/powiecie.

Proponowane metody/formy i techniki: mini wykład, dyskusja, burza mózgów, praca w grupach, analiza SWOT, technika grupy nominalnej (TGN)

Treści wymagania szczegółowe:

Definicja i cele analizy SWOT

Dlaczego warto przygotować SWOT dla oświaty

Diagnoza oświaty w kontekście innych obszarów podlegających analizie w mieście/powiecie.

Analiza SWOT oświaty w kontekście infrastruktury edukacyjnej, usługi oświatowej, absolwentów systemu edukacji w odniesieniu do typu szkół z gmin

Sytuacja oświaty w JST gmin wiejskich/miejsko-wiejskich uczestniczących w szkoleniu

Dobra praktyka JST

Przebieg zajęć

Trener robi, krótkie wprowadzenie do Analizy SWOT, przypominając jej cel oraz kolejne elementy analizy

Następnie powraca do przygotowanych przez zespoły Beczek jako punktu wyjścia i kontekstu w jakim będą realizowane analizy SWOT.

Ćwiczenie: Pobudzenie kreatywności

Czas przygotowania zadania: 10 – 15 min

Czas prezentacji zadania: każda grupa 5 minut

Trener prosi, by przedstawiciele poszczególnych jst usiedli razem, rozdaje każdemu zespołowi kartkę A4 i długopis, oraz dodatkowy dowolny przedmiot np. nożyczki, pisak, łyżeczkę itp. Każda z grup ma znaleźć i zapisać min 20 sposobów nowych zastosowań przedmiotu.

Ćwiczenie ma pobudzić kreatywność przed analizą SWOT.

Trener wyjaśnia, że warto popatrzeć na to co się ma z nowej perspektywy. Nie zawsze do nowych rozwiązań potrzebne jest nowe zaplecze. Nowe rozwiązania mogą opierać na posiadanych zasobach.

Ćwiczenie Analiza SWOT

Czas przygotowania zadania każdej z sesji: 20 – 25 min

Czas prezentacji zadania (każdej sesji bezpośrednio po wykonaniu zadania) zadania: 3x 5 minut

Trener przygotowuje dla każdej z grup po 3 kartki flipcharta oraz flamastry. Każda grupa przygotowuje dla swojej gminy/miasta

- analizę SWOT w trzech aspektach: (można uwzględnić nie tylko zasób samej gminy)
- SWOT infrastruktury edukacyjnej
- SWOT usługi oświatowej/oferta edukacyjna
- SWOT absolwentów systemu edukacji

Trener prosi by najpierw grupy dokonały analiz infrastruktury edukacyjnej. Następnie grupy prezentują przygotowany materiał i dopiero zaczynają prace na kolejnym aspektem analiz.

Zajęcia kończą się podsumowaniem i prezentacją dobrej praktyki z samorządu.

2 Moduł II

2.1.1 Scenariusz 1

Wdrożone rozwiązania samorządów w zakresie kompleksowego wspomaganie szkół/placówek (panel wewnętrzny jst biorących udział w szkoleniu dzień 1) 90 min;

Cel ogólny:¹⁵ Wymiana doświadczeń z wdrożonych praktyk w zakresie kompleksowego wspomaganie szkół/placówek z poziomu samorządów.

Cele szczegółowe:¹⁶

Uczestnik szkolenia:

- zna rozwiązania wdrożone przez samorzady w zakresie kompleksowego wspomaganie,
- rozumie znaczenie kompleksowego wspomaganie w budowaniu jakości lokalnej oświaty,
- rozumie rolę samorządu w procesowym wspomaganie szkół/placówek.

Proponowane metody/ formy i techniki: panel ekspercki

¹⁵ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.24

¹⁶ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.24

Treści wymagania szczegółowe:

- wdrożone rozwiązania na poziomie samorządów w zakresie kompleksowego wspomaganie szkół.
- mocnych strony podejmowanych przez jst działań
- newralgiczne punkty wdrażanych procesów kompleksowego wspomaganie szkół

Przebieg panelu

Czas przygotowania ćwiczenia: 20 minut

Czas prezentacji praktyki: 10 minut

Czas na sesje pytań i odpowiedzi: 5 minut

Każda jst opracowuje jedną dobrą praktykę z zakresu edukacji zastosowaną w swoim samorządzie według schematu:

- Opis działania
- Czynniki sukcesu, dzięki którym się udało
- Czynniki ryzyka, które zdiagnozowaliśmy
- Co się nie udało zrobić
- Co zmodyfikowaliśmy w zastosowanym rozwiązaniu
- Wpływ podejmowanych działań na

Trener wyłapuje najciekawsze rozwiązania i krótko podsumowuje panel.

2.1.2 Scenariusz 2

Budżet, jako środek do realizacji celu (warsztat w grupach dzień 2)

Cel Ogólny: Planowanie budżetu oświaty z uwzględnieniem celu strategicznego

Cel Szczegółowy:

Uczestnik szkolenia:

- Zna zasady finansowania działalności oświatowej w jst

- Rozumie zasady tworzenia budżetu zadaniowego
- Rozumie zależność między budżetem oświaty, a zasadami równości szans i zapewnia równego dostępu osób o szczególnych potrzebach
- Łączy wskaźniki realizacji celu z kosztami zadań dzięki którym zostaną osiągnięte
- Wskazuje zewnętrzne źródła finansowania zadań oświatowych

Treści wymagania szczegółowe:

- Podstawa finansowania oświaty, ścieżki finansowanie oświaty
- Budżet placówki oświatowej wykonawczo/zadaniowo
- Budżet placówki oświatowej z perspektywy wyrównywania szans i zwiększania dostępności dla osób o szczególnych potrzebach
- Ile kosztuje realizacja wskaźników osiągnięcia celu?
- Zewnętrzne źródła finansowania zadań oświatowych

Formy/metody i techniki: praca indywidualna, zespołowa, dyskusja, burza mózgów, case study, prezentacja

Czas zajęć 2 x 90 min;

Wykaz materiałów pomocniczych: Papier do flipcharta, flamastry,

Przebieg zajęć

Część I – 45 minut

Trener wprowadza:

Podstawa finansowania oświaty, ścieżki finansowanie oświaty, przykładowy budżet jst oświaty

O budżecie szkoły wykonawczo/zadaniowo

Trener robi, krótkie wprowadzenie. Ma ono charakter porządkujący wiedzę. Jednak ze względu na fakt, iż mogą w szkoleniu uczestniczyć np. radni treści powinny zostać usystematyzowane.

Trener wskazuje zależność między ilością uczniów, a kwotą otrzymaną z subwencji oświatowej.

Trener prosi grupę o podanie kosztów stałych jakie ponosi szkoła niezależnie od ilości uczniów którzy do niej uczęszczają.

Wypisuje na flipcharcie wszystkie „Koszty stałe”

Trener podsumowuje, że dopiero pozostałe środki są wydatkowane na działalność czysto edukacyjne

Prosi grupę o ich wymienienie (może tam się znaleźć: wynagrodzenie nauczycieli, zajęcia pozalekcyjne, zakup pomocy dydaktycznych, wyposażenia szkoły itp.) Materiał będzie potrzebny w późniejszej części zajęć.

Następnie prosi również o wskazanie co wpływa, na wybór szkoły przez rodziców.

(wskazania grupy mogą być różne w zależności od wielkości gminy i ilości dostępnych placówek oświatowych)

W celu wskazania, że nie wszystkie decyzje finansowe są jednoznaczne dla jst prosi o analizę studiów przypadków.

Ćwiczenie co się opłaca

Opis sytuacji:

Szkoła 120 uczniów Rodzice proszą o organizację dojazdu dzieci na basen 1 grupa 43 osoby 15 km w jedną stronę. Gmina odmawia dofinansowania, w związku z czym 30 dzieci przechodzi do szkoły w innej gminie, która zapewnia dostęp do basenu.

Przelicz w skali roku jakie będą koszty zaniechania dofinansowania transportu na basenu.

Kwota subwencji na jednego ucznia wynosi.....

Pozostałe stawki przyjmij, takie jakie obowiązują w Twojej gminie

Dyskusja w grupie dotycząca:

- Świadomych wyborów jakie wydatki będą finansowane?
- Czy należy finansować to o co wnoszą rodzice ad hoc?
- Czy należy wyznaczać priorytety, które będą finansowane i finansować tylko to co jest zapisane w budżecie?

Trener w dyskusji odwołuje się do pierwszych zajęć rzeczywistość VUCA

Następnie trener rozpoczyna dyskusję o budżecie szkoły z perspektywy wyrównywania szans i zwiększania dostępności dla osób o szczególnych potrzebach. Zadaje grupie pytanie:

Czy budżet szkoły ma płeć, wiek i zapewnia równy dostęp osób o szczególnych potrzebach wszystkich interesariuszy?

Trener przygotowuje zestawienie wydatków szkoły, może równie pracować na materiałach, które wcześniej grupa wypracowała wymieniając koszty stałe jakie ponosi szkoła oraz koszty związane z procesem edukacyjnym. Trener każdej z grup jst przydziela kilka kategorii wydatków do opracowania. Każda z grup wypisuje szczegółowo wydatki np. zajęcia pozalekcyjne „koło przyrodnicze” zajęcia SKS „Piłka nożna” oraz analizuje:

- czy są one neutralne, czy też mają wpływ na zachowania równościowe i gwarantujące równy dostęp i grup o szczególnych potrzebach.
- czy finansowanie w/w działań ma wpływ na rozwój kompetencji kluczowych

Ile kosztuje realizacja wskaźników

Ćwiczenie

Trener przypomina cele strategiczne jakie wcześniej zostały sformułowane na zajęciach. Prosi grupę o podanie kilku przykładowych wskaźników które wskażą, że cel został osiągnięty. Następnie prosi grupy z jst by zespoły wypisały kluczowe wskaźniki jakie chcą osiągnąć w swoich placówkach oświatowych. Trener skazuje by nie było ich jednak więcej niż 5. Następnie uczestnicy

przypisują do nich zadania, dzięki którym mogą je osiągnąć. W zależności od ilości pozostałego czasu, uczestnicy mają wycenić realizację wypisanych zadań.

Cel strategiczny:		
Wskaźnik osiągnięcia celu	Zadania umożliwiające osiągnięcie celu	Koszt zadań umożliwiających osiągnięcie celu

Przykłady: środki zewnętrzne na finansowanie oświaty

- MEN – zadania publiczne, przetargi
- Programy zlecane przez MEN NGO Myślę pozytywnie, bezpieczna +,
- POWER np. dostępna +
- Programy specjalne – rządowe na dofinansowanie np. stołówek, posiłków,

- Finansowanie ze środków innych instytucji np. programy profilaktyczne policji, sanepidu,

2.1.3 Scenariusz 3

Diagnoza stanu lokalnej oświaty a analizy SWOT (wykorzystanie wcześniej wypracowanych przez JST SWOT-ów) (warsztaty w grupach dzień 3)

Cel ogólny:¹⁷ Porównanie dwóch metod diagnozy stanu lokalnej oświaty; analizy SWOT i analizy w oparciu o oświatowe wskaźniki odniesienia. Wypracowanie priorytetów lokalnej oświaty.

Cele szczegółowe¹⁸

Uczestnik szkolenia:

- interpretuje dane wskaźnikowe, odwołując się do kontekstu lokalnego,
- wskazuje zalety i wady obu metod analizy stanu lokalnej oświaty (SWOT i diagnozy w oparciu o wskaźniki oświatowe),
- na podstawie przeprowadzonej analizy określa priorytety lokalnej polityki oświatowej w swojej JST.

Proponowane metody/formy i techniki minidyskusja, praca w grupach, gadająca ściana???

Treści wymagania szczegółowe:

Wnioski formułowane na podstawie wskaźników

Wskaźniki istotne w kontekście analizy oświaty

Analiza SWOT, a wskaźniki oświatowe – dwa podejścia do określenia stanu oświaty w jst.

Formy/metody i techniki: praca indywidualna, zespołowa, dyskusja, burza mózgów, case study, prezentacja

Czas zajęć 135 min;

Wykaz materiałów pomocniczych: Papier do flipcharta, flamastry,

¹⁷ Na podstawie :Dorota Tomaszewska, Dorota Pintal, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.28

¹⁸ Na podstawie: Dorota Tomaszewska, Dorota Pintal, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.28

Przebieg zajęć

Wprowadzenie

Trener prezentuje przykładowy zestaw wskaźników i prosi by grupa wspólnie z nim zinterpretować je pod kątem oświaty.

Pytania pomocnicze/przykładowe:

Czy wskaźnik rośnie czy maleje na przestrzeni lat?

Jak wygląda na tle innych jst?

Na jakie zjawiska może wskazywać?

Jakie działania należy podjąć by zniwelować jego niekorzystny wpływ lub utrzymać go na odpowiednim poziomie?

Ćwiczenie Analiza SWOT

Czas przygotowania zadania: 25 – 30 min

Czas prezentacji zadania: 10 minut

Trener wcześniej przygotowuje zestaw podstawowych wskaźników ważnych przy analizie oświaty. Każda gmina/miasto którego przedstawiciele biorą udział w szkoleniu otrzymuje wskaźniki dotyczące ich jst. Jednocześnie trener rozdaje grupom z poszczególnych jst wypracowane wcześniej przez nie analizy SWOT, drugi flipchart oraz inny kolor flamastrów.

Prosi by zespoły na swoich SWOT-ach:

przyporządkowały wskaźniki potwierdzające wcześniejsze analizy.

podkreśliły stwierdzenia, które są sprzeczne ze wskaźnikami

dopisały innym kolorem wnioski wynikające ze wskaźników (wcześniej nieuwzględnione)

Ćwiczenie:

Czas przygotowania ćwiczenia: 10 minut

Czas prezentacji praktyki: 3 minuty

Każda z osób w zespole otrzymuje od trenera 5 kolorowy karteczek samoprzylepnych. Na opracowanej analizie SWOT nakleja przy wybranych uznanych przez nią za priorytetowe zagadnienia kolorowa kartkę. Robi to każdy z członków zespołu. W ten sposób zespół wskazuje na najistotniejsze kwestie związane z oświatą, nad którymi chce pracować przygotowując LPRO.

2.1.4 Scenariusz 4

Diagnozowanie stanu lokalnej oświaty w JST, wskaźniki oświatowe i edukacyjne oraz ich wykorzystanie przez JST (wykład) – 45 min

Cel ogólny:¹⁹ Zapoznanie uczestników szkolenia ze sposobem wyboru, tworzenia i interpretacji różnych rodzajów wskaźników potrzebnych do sporządzania diagnoz stanu edukacji oraz budowania planów rozwoju oświaty.

Cele szczegółowe²⁰

Uczestnik szkolenia:

- rozróżnia i podaje przykłady wskaźników finansowych, dotyczących procesów nauczania, organizacji pracy szkoły/placówki, kadry pedagogicznej,
- wymienia źródła danych potrzebnych do obliczania podstawowych wskaźników oświatowych,
- rozumie zasadę doboru wskaźników do celów i zadań,
- wie, jak analizować i interpretować wskaźniki oświatowe i edukacyjne,
- określa podstawowe zagrożenia i potencjalne błędy związane z doborem, pozyskaniem, analizą i interpretacją wskaźników.

Treści – wymagania szczegółowe

1. Prezentacja i omówienie katalogu możliwych do wykorzystania wskaźników uczestniczących w szkoleniu (wskaźniki finansowe, dotyczące procesu nauczania, organizacji pracy szkoły/placówki, kadry pedagogicznej).
2. Wyjaśnienie roli adekwatnego doboru wskaźników, zarówno w aspekcie diagnozy jak i monitorowania (zarządzanie przez cele).
3. Uzasadnia potrzebę połączenia wskaźników ilościowych z zestawem wskaźników jakościowych.
4. Prezentacja ograniczeń analizy partej na wskaźnikach (aktualność źródeł danych, powtarzalność procesu pomiaru wskaźnika, zmiana metodologii pomiaru)
5. Wyjaśnienie wątpliwości uczestników

Proponowane metody/formy i techniki:

wykład z sesją pytań i odpowiedzi

Materiały biurowe:

¹⁹ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.30

²⁰ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.30

Nie wymagane

Środki dydaktyczne:

rzutnik, laptop, prezentacja multimedialna

Czas zajęć: 45 minut

Wskazówki do materiałów pomocniczych:

Wykład w formie prezentacji na podstawie materiałów szkoleniowych z pilotażu w ramach I etapu:

Diagnoza stanu lokalnej oświaty w oparciu o wskaźniki oświatowe. Część I – Omówienie wybranych wskaźników dla JST uczestniczących w szkoleniu. - Dorota Jastrzębska

Diagnoza lokalnej oświaty w JST. Wskaźniki oświatowe i edukacyjne oraz ich wykorzystanie przez JST. - Aleksandra Kuźniak

Przebieg zajęć:

1. Prezentacja i omówienie roli wskaźników w tworzeniu – 30 minut

Trener przedstawia w formie prezentacji multimedialnej (przygotowanej na podstawie materiałów pomocniczych) role wskaźników w procesie diagnozy lokalnej, prezentuje katalog możliwych do wykorzystania wskaźników (wraz z potencjalnymi źródłami danych). Wyjaśnia rolę adekwatnego doboru wskaźników, zarówno w aspekcie diagnozy jak i monitorowania (zarządzanie przez cele). Kolejnym elementem wykładu jest przedstawienie możliwości analizy wskaźników (diagnoza wewnętrzna, porównawcza, dynamiczna) oraz ograniczenia w zakresie prognozowania wartości wskaźników. Następnie trener/wykładowca wskazuje na podstawowe zagrożenia i potencjalne błędy związane z doбором, pozyskaniem, analizą i interpretacją wskaźników (poparte przykładami praktycznymi).

2. Podsumowanie prezentacji i dyskusja – 15 minut

Na zakończenie tej sesji trener zaprasza uczestników do zadawania pytań oraz wyjaśnia kwestie możliwości pozyskania i przydatności wskaźników oświatowych w odniesieniu do kontekstu lokalnego.

Założenia teoretyczne do wykładu

Wykład ma na celu usystematyzowanie wiedzy dotyczącej doboru wskaźników do diagnozy zasobów lokalnych systemów oświatowych oraz do opomiarowania celów i zadań planów rozwoju systemu oświaty. Wskaźniki oświatowe to jeden z kluczowych elementów planu strategicznego, do tworzenia którego samorządowcy przygotowują się w ramach niniejszego programu szkoleniowo-doradczego. Rekomendujemy zaprezentowanie przykładowych wskaźników (finansowych, dotyczących procesów nauczania, organizacji pracy szkoły/placówki, kadry pedagogicznej) mierzących bieżący wpływ polityki samorządowej na efektywność pracy szkół z uwzględnieniem rozwoju kompetencji kluczowych.

W związku z tym należy poruszyć następujące aspekty:

- wpływ otoczenia demograficznego, społeczno-gospodarczego, urbanistycznego na funkcjonowanie szkoły z uwzględnieniem wskaźników: salda migracyjnego, demografii, położenia gminy/miasta
- wyniki edukacyjne szkół a zasięg ich oddziaływania, z uwzględnieniem wskaźnika – procent uczniów realizujących obowiązki szkolne zgodny z miejscem zamieszkania,
- procesy suburbanizacji i ich wpływ na wyniki edukacyjne mierzone wskaźnikiem edukacyjnej wartości dodanej (EWD),
- wyniki edukacyjne a warunki nauczania, ze zwróceniem uwagi na wykształcenie nauczycieli, ich wiek oraz stopień awansu zawodowego.

Treści ujęte w wykładzie stanowią podbudowę do praktycznego planowania strategicznego, które realizowane będzie w module czwartym i piątym.

3 Moduł III

3.1.1 Scenariusz 1

Omówienie zadania wdrożeniowego (warsztaty w grupach dzień 1)

Cel ogólny: Prezentacja zadania wdrożeniowego przez samorządowców w gminach/miastach/między modułem II a modułem III.

Cele szczegółowe

Uczestnik szkolenia:

- dokonuje diagnozy lokalnych zasobów w wybranych obszarach,
- przygotowuje prezentację do sesji z wymianą doświadczeń
- przedstawia prezentację grupie

Treści - wymagania szczegółowe:

- dokonanie analizy jakościowej i ilościowej stanu zasobów które mogą zostać wykorzystane w procesowym wspomaganie szkół/placówek w gminie/mieście/powiecie z uwzględnieniem wybranych obszarów:
 - zasoby ludzkie,
 - wiedza (kapitał ludzki),

- infrastruktura,
 - zasoby społeczne i demograficzne (w tym kapitał społeczny),
 - środki finansowe,
 - instytucje i procedury, uwarunkowania (rozwiązania) organizacyjne,
 - potrzeby i oczekiwania lokalnej społeczności, potencjał do działania,
 - dotychczasowe działania i ich rezultaty;
- zebranie danych w formie elektronicznej, dokonanie ich agregacji w taki sposób, aby umożliwiły analizę i interpretację oraz wyciągnięcie wniosków (forma tabeli, wykresu itp.);
 - prezentacji zebranych informacji, w dowolnej formie (plakat, prezentacja multimedialna, inne);

Formy/metody i techniki: praca indywidualna i grupowa, dyskusja

Czas trwania: 90 min

Materiały biurowe: pisaki, papier flipchart, taśma klejąca, kolorowe karteczki

Środki dydaktyczne: rzutnik, laptop, głośniki

Przebieg zajęć:

Trener wcześniej przygotowuje ankietę ułatwiającą uczestnikom analizę prezentowanych przez samorządowców treści dotyczących potencjału ich samorządu. Rozdaje i prosi o robienie w trakcie prezentacji notatek. Uczestnicy mają za zadanie wyciągnąć 2 najważniejsze potencjały prezentowane przez przedstawicieli jst.

Następnie każda z grup losuje kartkę z kolorami do której przypisana jest kolejność prezentacji. Czas trwania prezentacji– 15 minut

Po każdej prezentacji następuje 10 minutowe podsumowanie przez grupę na podstawie przygotowanych ankiet. Trener moderuje i pilnuje czasu trwania dyskusji.

Pytania pomocnicze dla trenera:

- Który z potencjałów w waszej ocenie jest najistotniejszy z perspektywy kompleksowego wspomagania szkół?

- Który potencjał stwarza szanse rozwojowe i warto popracować nad jego rozwojem?
- Który jest mało istotny i nie warto opierać na nim kompleksowego wspomaganie?
- Jakiego elementu zabrakło w prezentacji?

Po prezentacji wszystkich grup trener podsumowuje wszystkie prezentacje .

3.1.2 Scenariusz 2

Uspołecznienie procesu edukacji (warsztaty w grupach dzień 1)

Cel ogólny:²¹ Zrozumienie przez uczestników konieczności włączania interesariuszy w kształtowanie lokalnej polityki oświatowej poprzez ich udział we wszystkich etapach tworzenia planu rozwoju lokalnej oświaty i planu kompleksowego wspomaganie szkół/placówek (diagnoza/planowanie/monitorowanie/ewaluacja).

Cele szczegółowe ²²

Uczestnik szkolenia:

- wymienia i opisuje różnorodne metody partycypacji obywatelskiej oraz możliwości ich zastosowania w kształtowaniu lokalnej polityki oświatowej,
- planuje i przeprowadza proces partycypacji obywatelskiej,
- wykorzystuje różnorodne techniki i kanały komunikacji do sprawnego przepływu informacji.

Proponowane metody/ formy i techniki: symulacja, studium przypadku (case study), burza mózgów, dyskusja, wykład, praca indywidualna i grupowa

Treści – wymagania szczegółowe:

- omówienie Drabiny partycypacji
- omówienie podstaw prawnych partycypacji
- diagnoza i autodiagnoza w jst
- interesariusze oświaty
- sposoby włączania interesariuszy
- włączenie rodziców w życie szkoły

²¹ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.33

²² Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.33

- budowanie sieci powiązań

Czas trwania: 180 min

Materiały biurowe: markery 4 kolory po 6 sztuk, blok flipchart, taśma malarska, karteczki, kartki A4

Środki dydaktyczne: rzutnik, laptop, głośniki

Przebieg zajęć:

Trener omawia podstawy teoretyczne związane z partycypacji społeczną i włączaniem interesariuszy w rozwój oświaty w gminie/mieście/powiecie w formie prezentacji. (Max 35 minut.)

Ćwiczenie 1

Trener prosi o przygotowanie mapy interesariuszy w formie rysunku. Na środku kartki flipcharta znajduje się symbol szkoły. Uczestnicy dorysowują w zależności od umiejscowienia interesariuszy i partnerów niezbędnych do opracowania i realizacji LPRO. Po wymienieniu wszystkich interesariuszy i partnerów, trener prosi by do każdego z nich dopisać podstawowa korzyść jaka osiągnie z faktu rozwoju oświaty. (Max 25 minut.)

Ćwiczenie 2

Trener dzieli uczestników na 5 osobowe zespoły. Każdy z uczestników otrzymuje kartkę z rola jaka będzie odgrywał wraz z kilkoma informacjami, które powinny motywować go do działań partycypacyjnych na rzecz oświaty. Jedna osoba otrzymuje rolę „Dyrektora szkoły” i zadanie, w ramach którego będzie zapraszała innych do działania: (Max 30 minut.) minut

Przykładowe zadanie dyrektora i role.

Rola	Zadanie/Motywacja do partycypacji
Dyrektor szkoły	Przebudowa placówki, Zmiana 30% kadry pedagogicznej (odejścia na emeryturę)
Rodzic	Jego dziecko ma specjalne potrzeby edukacyjne Za 2 lata kolejne dziecko będzie uczniem tej szkoły

Przedsiębiorca	<p>Wnuki idą za 3 lata do szkoły</p> <p>Zatrudnia lokalną młodzież do prac sezonowych</p> <p>Czuje się silnie związany z regionem</p> <p>Dzieci wyjechały do większej miejscowości ale rozważają możliwość powrotu</p>
Emerytowany nauczyciel	<p>Nudzi się na emeryturze</p> <p>„Serce go boli,” że szkoła po lekcjach nie jest wykorzystywana</p> <p>Działa w kole emerytów i rencistów</p>
Przedstawiciel organizacji pozarządowej	<p>Nie mają swojego lokalu</p> <p>Realizują zadania związane z edukacją i sportem</p> <p>Chcą promować region</p>

Ćwiczenie 3

Organizacja debaty jako narzędzia partycypacji społecznej. Trener dzieli uczestników na 2 grupy . Każda z nich ma zaplanować debatę.

Na podstawie opisu sytuacji ma:

- wybrać temat debaty
- kogo zaprosi
- kto będzie prowadził
- jakie problemy zostaną poruszone,
- ile czasu zostanie poświęcone na każdy temat
- jakie są oczekiwania po debacie
- opracować sposoby radzenia sobie z uczestnikami tak by jak najwięcej korzyści uzyskać z debaty biorąc pod uwagę, że będą w niej uczestniczyć bardzo różne osoby (np. rodzic czepialski, rodzic pochodzący z bloków po pegeerowskich, rodzic nowobogacki, nauczyciel zaangażowany w życie szkoły, nauczyciel minimalista itp.)

Opis sytuacji:

W szkole między klasą 7 i 8 dochodzi do coraz częstszych konfliktów kończących się bójkami między chłopcami oraz awanturami z użyciem niecenzuralnych słów między dziewczynami. W konflikt włączane są również młodsze dzieci. Np. za oferowane pieniądze mają np. kopać plecaki, wrzucić mokrą szmatę do plecaka itp. Dzieci z klas 1-3 skarżą się coraz częściej, że boją się starszych kolegów. Pomimo pogadanek w klasach konflikt narasta. Nikt już nie pamięta od czego konflikt się zaczął.

Po zaplanowaniu debaty, grupa planująca przydziela sobie role jakie będzie pełnić i przeprowadza debatę dla drugiej grupy. Role dla grupy 2 np. rodzica uszkodzonego chłopca, rodzica dziecka z klasy itd. Przydziela trener.

Każda grupa ma 30 minut na przeprowadzenie debaty.

Po każdej debacie podsumowanie powinno trwać ok. 10 minut

Zagadnienia do podsumowania

- Jaki jest najważniejszy wniosek z debaty z zakresu jej przygotowania
- Jaki jest najważniejszy wniosek z debaty z zakresu propozycji rozwiązania problemu.

Całe ćwiczenie może trwać max. 90 minut.

3.1.3 Scenariusz 3

Poprawa funkcjonowania i zwiększenie wykorzystania systemu wspomagania szkół w zakresie kompetencji kluczowych uczniów zmiana systemowa (wykład - dzień 2)

Cel ogólny:²³ Przekazanie informacji dotyczących realizowanych przez Ośrodek Rozwoju Edukacji projektów w zakresie poprawy funkcjonowania i zwiększenia wykorzystania systemu wspomagania szkół w zakresie kompetencji kluczowych.

Cele szczegółowe ²⁴

Uczestnik szkolenia:

- rozumie wspólne cele projektów PO WER,

²³ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.37

²⁴ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.37

- rozumie potrzebę zwiększenia wykorzystania systemu wspomagania szkół w zakresie kompetencji kluczowych,
- wymienia odbiorców poszczególnych projektów.
- dopasowuje przygotowane rozwiązania do swoich potrzeb

Proponowane metody/formy i techniki: wykład, ćwiczenie

Treści – wymagania szczegółowe

- poznanie działania Ośrodka Rozwoju Edukacji (ORE), jako instytucji zajmującej się wspieraniem i rozwijaniem szeroko rozumianej edukacji w zakresie zapewnienia wszechstronnego i równego dostępu do wysokiej jakości edukacji opartej na rozwijaniu umiejętności, w tym kompetencji kluczowych.
- prezentacja 8 projektów pozakonkursowych ORE, między innymi:
- zwiększenie skuteczności działań pracowników systemu wspomagania i trenerów w zakresie kształcenia u uczniów kompetencji kluczowych,
- wspieranie Tworzenia Szkół Ćwiczeń,
- wsparcie kadry jednostek samorządu terytorialnego w zarządzaniu oświatą ukierunkowanym na rozwój szkół i kompetencji kluczowych uczniów,
- przywództwo – opracowanie modeli kształcenia i wspierania kadry kierowniczej systemu oświaty.
- dobrane wypracowanych w ramach projektów rozwiązań i materiałów do potrzeby jst

Czas trwania: 90 min

Materiały biurowe: pisaki, papier flipchart, taśma klejąca

Środki dydaktyczne: rzutnik, laptop, głośniki

Przebieg zajęć

Trener prosi grupy (podzielone wg jst) by na flipczarcie wypisała potrzeby w zakresie systemowego wspomagania szkół specyficzne dla ich samorządu według wzoru:

Potrzeba w zakresie systemowego wsparcia	Odbiorca wsparcia/ potrzebuje wsparcia	kto	Projekt ORE odpowiadający potrzebom

Każda z grup 1 i 2 część tabeli uzupełnia przed prezentacjami (ok 20 minut). Podczas prezentacji uzupełnia 3 część tabeli.

Po zakończeniu prezentacji, każda z grup prezentuje, z rezultatów którego projektu może skorzystać.

3.1.4 Scenariusz 4

Budowanie gminnych sieci współpracy, jako elementu wspomaganie szkół/placówek (warsztaty w grupach dzień 3)

Część I. Wprowadzenie Część II. Przykłady funkcjonowania sieci Część III. Sieci dla samorządowców

Cel ogólny: ²⁵Poznanie założeń funkcjonowania sieci współpracy i samokształcenia

Cele szczegółowe ²⁶

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 kompleksowego wspomaganie szkół,

²⁵ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.39

²⁶ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.39

- 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 miniwykład, praca w grupach, dyskusja, burza mózgów

Treści – wymagania szczegółowe

- doskonalenia nauczycieli i dyrektorów w międzyszkolnych sieciach współpracy i samokształcenia.
- sieć jako płaszczyzna kontaktów wymiany doświadczeń, dostępu do informacji, współpracę i współdziałanie.
- sieci jako upowszechnienie organizacji życia społecznego, promowanie współpracy, umożliwienie zespołowego uczenia się nauczycieli poprzez samokształcenie
- przykłady funkcjonujących sieci współpracy i samokształcenia oraz zasady ich tworzenia.
- zadania i rolę koordynatora sieci.

Czas trwania: 90 min

Materiały biurowe: pisaki, papier flipchart, taśma klejąca, kolorowe karteczki

Środki dydaktyczne: rzutnik, laptop, głośniki

Przebieg zajęć:

Trener dzieli flipchart na pół na jednej części zapisuje słowa: sieci samorządowców na drugiej Słowa: sieci nauczycieli.

Prosi grupę o podanie przykładu sieci współpracy w których uczestniczą jako nauczyciele i jako przedstawiciele jst.

Następnie pyta się jakie korzyści wynoszą z udziału w poszczególnych sieciach inicjując dyskusję na temat ich działania, specyfiki i rezultatów.

Następnie trener omawia przykłady praktyk samorządowych Budowa spójności edukacyjnej na poziomie **GMINY (miejsko wiejskiej, wiejskiej)** – opis praktyki nr 22 Rola dyrektora w promocji i budowaniu wizerunku szkoły – opis praktyki nr 23 Praca z nowoczesnymi technologiami TIK – opis praktyki nr 24

Ćwiczenie

Trener prosi o zaplanowanie gminnych sieci współpracy kolejno prosząc grupę o zapisywanie jej kolejnych elementów na flipczarcie.

Trener bardzo zwięźle przypomina kto to są interesariusze. Oraz co to jest język korzyści

Zadanie 1

Kto jest interesariuszem	Korzyści dla interesariusza	Zwroty „Języka korzyści „

Zadanie 2

Trener dzieli uczestników na 2 grupy. Każda z grup wypisuje 5 argumentów przeciwko tworzeniu sieci przyjmując sposób myślenia sceptyków. Grupy zamieniają się kartkami i odpowiadają podając argumenty za tworzeniem i działaniem sieci.

Trener omawia istotność przygotowania się do odpowiadania na krytykę tworzenia sieci i budowania własnego przekonania co do jej celowości.

Zadanie 3

Przygotowanie do działania sieci. Zadaniem każdej z grup jest zaplanowanie w jakim obszarze i w jaki sposób będzie działała sieć. Każda z grup ma więc opracować:

Cel działania sieci

Kto będzie prowadził sekretariat sieci

Spotkania sieci – częstotliwość, czas miejsce, tematykę

Komunikację w sieci

Zasady przyjmowania nowych członków

Zasady wprowadzania zmian

Na koniec trener prosi o zaprezentowanie wypracowanych propozycji sieci.

3.1.5 Scenariusz 5

Prezentacja platformy jako narzędzia do realizacji sieci współpracy (wykład dzień 3)

Cel ogólny²⁷ Poznanie zasad funkcjonowania platformy Doskonaleniewsieci.pl

Cele szczegółowe²⁸

Uczestnik szkolenia:

- wskazuje korzyści z zastosowania platformy dla instytucji z otoczenia szkoły,
- wymienia możliwości platformy Doskonaleniewsieci.pl.

Proponowane metody/formy i techniki: wykład, ćwiczenie

Treści - wymagania szczegółowe

- prezentacja możliwości platformy Doskonaleniewsieci.pl,
- poruszanie się po platformie – wyszukiwanie informacji
- uruchamianie sieci

Czas zajęć: 45 minut

Środki dydaktyczne: rzutnik, laptopy, głośniki

Przebieg zajęć

Uwaga: Konieczny jest dostęp do laptopów/tabletów oraz Internetu.

²⁷ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.39

²⁸ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.39

Trener prosi by każda z grup przygotowała swój login i hasło dostępu do platformy. Następnie prosi o zalogowanie się na tabletach/laptopach do platformy. Sam przez wyświetlanie widoku platformy na rzutniku omawia jej budowę i dostęp do poszczególnych informacji. Następnie pokazuje jakie korzystać płyną z sieci współpracy.

Zadanie 1

W celu nauczenia się sprawnego poruszania po platformie Każda z grup dostaje zadanie wyszukania na platformie informacji i zaprezentowania jej grupie.

4 Moduł IV

4.1.1 Scenariusz 1

Omówienie zadania wdrożeniowego (warsztaty w grupach dzień 1) 90 min;

Cel ogólny: Prezentacja zadania wdrożeniowego przez samorządowców w gminach /miastach, między modułem III a modułem IV.

Cele szczegółowe

Uczestnik szkolenia:

- dokonuje analizy zorganizowanego spotkania dialogowego,
- przygotowuje prezentację do sesji z wymianą doświadczeń
- przedstawia prezentację grupie

Proponowane metody/ formy i techniki praca w grupach, praca indywidualna, dyskusja

Treści szczegółowe:

- analiza poziom osiągnięcie zakładanego celu spotkania dialogowego
- budowanie klimatu wokół spotkań dialogowych
- planowanie działań promujący i PR

Czas trwania: 90 min

Materiały biurowe: markery 4 kolory po 6 sztuk, blok flipchart, taśma malarska,

Środki dydaktyczne: rzutnik, laptop, głośniki

Przebieg zajęć

Trener prosi każda z grup o podsumowanie zrealizowanych zadań wdrożeniowych;

Każda z grup ma 15 minut na omówienie zrealizowanego spotkania dialogowego według schematu:

- Cel spotkania
- Program spotkania
- Uczestnicy w tym frekwencja
- Rezultaty spotkania
- Wnioski i dalsze działania wynikające ze spotkania
- Działania promocyjne i PR spotkań.

Po prezentacji każdy zespół ma podsumować to co zostało zaprezentowane jednym zdaniem.

Trener podsumowuje ogólnymi wnioskami po prezentacji wszystkich grup.

4.1.2 Scenariusz 2

Zarządzanie sytuacyjne vs. zarządzanie turkusowe czyli warunki powodzenia w realizacji planu strategicznego (warsztaty w grupach dzień 3) 90 min;

Szczególnie ważne dla kadry zarządzającej projektu

Cel ogólny: ²⁹ Określenie warunków powodzenia w realizacji planu strategicznego

Cele szczegółowe ³⁰

Uczestnik szkolenia:

- dobiera styl zarządzania w zależności od etapu rozwoju pracownika,
- wie, jak zbudować kulturę współodpowiedzialności za proces i rezultaty,
- rozumie rolę i zadania przełożonego w modelowaniu zachowań pracowników zaangażowanych do nowych zadań,
- opracowuje indywidualny plan rozwoju kompetencji przywódczych

²⁹ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.44

³⁰ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.44

Proponowane metody/ formy i techniki praca w grupach, praca indywidualna, dyskusja

Treści – wymagania szczegółowe

- samoocena własnego stylu zarządzania w oparciu o model zarządzania sytuacyjnego Blancharda. określenie wiedzy, umiejętności i motywacji do pracy swoich współpracowników.
- planowanie ścieżki rozwoju kompetencji zarządzania
- koncepcję zarządzania turkusowego jako rekomendowanego modelu zarządzania opartego na wartościach i połączyć go z zarządzaniem sytuacyjnym.

Czas trwania: 90 min

Materiały biurowe: markery 4 kolory po 6 sztuk, blok flipchart, taśma malarska,

Środki dydaktyczne: rzutnik, laptop, głośniki

Przebieg zajęć

Ćwiczenie

Trener dzieli uczestników na dwa zespoły. Każdy z zespołów otrzymuje zestaw: 2 arkusze szarego papieru, sznurek ok 1 metra, taśma klejąca, nożyczki.

Zadanie dla grupy: Należy zbudować w ciągu 10 minut jak najwyższą wieżę, która utrzyma się min 5 sekund. Wygrywa grupa, której wieża spełni oba kryteria.

Po ćwiczeniu trener omawia prezentację z zagadnieniami teoretycznymi dotyczącymi zarządzania odnosząc się do wcześniejszego doświadczenia grupy z realizacji ćwiczenia.

4.1.3 Scenariusz 3

Przygotowanie zadania wdrożeniowego (warsztaty w grupach dzień 3) 90 min;

Cel ogólny: Zaplanowanie zadania do wdrożenia przez samorządowców w gminach i miastach między modulem IV a modulem V.

Cele szczegółowe

Uczestnik szkolenia:

- określili cele drugiego spotkania dialogowego,
- opracuje scenariusz drugiego spotkania dialogowego,
- zaplanuje wszystkie działania związane z organizowaniem i prowadzeniem drugiego spotkania dialogowego,
- zaplanuje sposób, w jaki zaprezentuje rezultaty przeprowadzonego spotkania dialogowego.

Proponowane metody/ formy i techniki praca w grupach, dyskusja

Treści – wymagania szczegółowe

- zaplanowanie organizacji w swoim mieście/powiecie drugiego spotkania dialogowego z różnorodną grupą interesariuszy: dyrektorami szkół, nauczycielami, rodzicami, przedstawicielami organizacji pozarządowych, itp.;
- zaplanowanie prezentacji podczas spotkania dialogowego opracowanego projektu planu strategicznego, odnoszącego się do doskonalenia nauczycieli w formie kompleksowego wspomaganie ukierunkowanego na rozwijanie kompetencji kluczowych uczniów lub uwzględniającego szeroko pojętą politykę oświatową gminy/miasta
- zaplanowanie przeprowadzenia konsultacji w formie dyskusji nad zapisami planu;
- zaplanowanie krótkiej prezentacji wniosków ze spotkania, w dowolnej formie (plakat, mapa myśli, prezentacja multimedialna, inne),
- zaplanowanie prezentacji swojej pracy na następnym spotkaniu (10 minut dla każdego zespołu).

Czas trwania: 90 min

Materiały biurowe: pisaki, papier flipchart,

Środki dydaktyczne: rzutnik, laptop, głośniki

Przebieg zajęć

Trener prosi, by grupa pochodząca z jednego jst zaplanowała kolejne spotkanie dialogowe według schematu

Etap planowania i przygotowania	Kto/Co/Kiedy/Gdzie?	Osoba odpowiedzialna
Cel spotkania		
Termin		
Miejsce		
Zaproszeni interesariusze – lista		
Program		
Prowadzący		
Poczęstunek		
Program		
Promocja i PR – przed spotkaniem		
Promocja i PR – przed spotkaniem		

Każda z grup prezentuje swój plan i pomysł na realizację spotkania dialogowego. Uczestnicy dyskutują nad efektywnością planowanych działań. Uczestnicy mogą modyfikować w trakcie dyskusji swoje plany.

5 Moduł V

5.1.1 Scenariusz 1

Temat: Środki na doskonalenie zawodowe nauczycieli źródłem finansowania rozwoju szkół. (wykład dzień 1) 45 min;

Zadanie

Cel ogólny:³¹ Przygotowanie do skutecznego i optymalnego planowania i monitorowania wydatków na cele oświatowe skoncentrowane na rozwoju kompetencji kluczowych uczniów i budowaniu jakości pracy szkół/placówek oświatowych.

³¹ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str. 47

Cele szczegółowe ³²

Uczestnik szkolenia:

- wylicza instytucje działające na terenie gminy, miasta, realizujące cele oświatowe ukierunkowane na rozwój uczniów,
- wskazuje źródła finansowania działań planowanych w ramach kompleksowego wspomaganie szkół,
- analizuje wnioski dotyczące doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej,
- rozróżnia budżetowanie zadaniowe i tradycyjne,
- sporządza budżet zadaniowy oraz plan finansowy wydatków na doskonalenie zawodowe nauczycieli opisane w art.70a.KN,
- określa skutki i konsekwencje nieprawidłowego planowania w/w wydatków i ich wpływ na pracę placówek,
- wymienia różne źródła pozyskiwania środków finansowych na wsparcie działalności szkół,
- przejmuje odpowiedzialność za promowanie kompleksowego wspomaganie szkół/placówek oświatowych na terenie własnej jednostki i angażuje się w promocję skutecznych i efektywnych rozwiązań w tym obszarze.

Treści wymagania szczegółowe - uczestnik szkolenia zna:

- przepisy regulujące finansowanie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli i doradztwa metodycznego
- tryb postępowania w sprawie ustalenia, podziału i wykorzystania kwot w budżecie JST przeznaczonych na doskonalenie zawodowe nauczycieli (przykładowe rozwiązania)
- system kompleksowego wspomaganie szkół
- budżetowe i pozabudżetowe środki wspomaganie rozwoju zawodowego nauczycieli
- przeznaczenie środków na dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli

Formy/metody i techniki: praca grupowa, sesja plakatowa, metaplan, dyskusja, analiza dokumentów regulujących doskonalenie zawodowe nauczycieli

Czas trwania: 135 min

Materiały biurowe: markery, blok flipchart, taśma malarska.

Środki dydaktyczne: rzutnik, laptop, głośniki

Szczególnie ważne dla pracowników operacyjnych zajmujących się finansami, a także skarbników. Ważna dla kadry zarządzającej pod kątem zatwierdzania decyzji.

Przebieg zajęć:

Wstęp – mini-wykład

Założenia teoretyczne (po co podejmujemy ten temat?) W module poświęconym finansowaniu oświaty zwracamy uwagę na kształtowanie postawy zaangażowania i aktywności osób zajmujących się oświatą na szczeblu samorządu, na rzecz podnoszenia jakości pracy szkół w oparciu o rzetelną diagnozę jako punkt wyjścia do planowania strategicznego. Kiedy myślimy o rozwijaniu kompetencji kluczowych uczniów, swoją

³² Dorota Tomaszewska, Dorota Pintał, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.47-48

uwagę powinniśmy ukierunkować na rozwój zawodowy nauczycieli. Należy stopniowo przechodzić od incydentalnego planowania zadań w zakresie doskonalenia zawodowego do kompleksowego wspomaganie. Pokazuje to zasadność ujmowania w strategii gminy/miasta priorytetów związanych z rozwojem nauczycieli. Jednocześnie takie myślenie wymusza świadome planowanie i optymalne wykorzystywanie środków na doskonalenie zawodowe nauczycieli. Model finansowania zadań oświatowych nie może być przypadkowy, gdyż nie przełoży się na jakość pracy szkół/placówek. Zaproponowanie i przedyskutowanie rozwiązań dla JST w tym zakresie będzie stanowiło inspirację i zachętę do traktowania budżetu, jako środka do realizacji celów przyjętych w planie strategicznym. Jednym z nieodłącznych aspektów planowania strategicznego jest budżetowanie zadaniowe. Z różnych względów ten rodzaj zarządzania finansami nie jest zbyt popularny w JST. Precyzyjnie zaplanowany budżet, opisany artykułem 70a KN może być wartościowym przykładem i zachętą do szerszego zastosowania budżetowania zadaniowego w działalności oświatowej. Tym bardziej, iż rozporządzenie w sprawie sposobu podziału środków na wspieranie doskonalenia zawodowego nauczycieli wskazuje na wiele możliwości finansowania doskonalenia nauczycieli.

Organizacja finansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Praca w zespołach reprezentujących daną JST metodą metaplanu:

- a) *Jaka jest organizacja finansowania doskonalenia zawodowego w Twojej gminie?*
- b) *Jaka być powinna?*
- c) *Dlaczego nie jest taka, jak być powinna?*
- d) *Co należy zmienić, poprawić (wnioski z analizy sytuacji problemowej).*

Sesja plakatowa.

Dyskusja. Wnioski.

WAŻNE DLA DYREKTORÓW SZKÓŁ MAJĄCYCH UPOWAŻNIENIE I REPREZENTUJĄCYCH KADRĘ ZARZĄDZAJĄCĄ PROJEKTU.

Analiza podstaw prawnych doskonalenia zawodowego nauczycieli. Nowe przepisy regulujące finansowanie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli. Praca w dwóch/czterech grupach nad opracowaniem zasad finansowania kształcenia zawodowego na podstawie poniższych przepisów prawa.

1. Rozdział 7a ustawy Karta Nauczyciela.
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 stycznia 2019 r. w sprawie dofinansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Prezentacja plakatów.

Dyskusja.

Wnioski, na które należy zwrócić uwagę:

- a) wśród form doskonalenia, które mogą być dofinansowane ze środków wyodrębnianych w budżetach organów prowadzących szkoły i placówki, nie będzie już doradztwa metodycznego. MEN podpisał nowe rozporządzenie w tej sprawie. Pozostałe formy doskonalenia zawodowego są finansowane na dotychczasowych zasadach,
- b) od 1 stycznia 2019 r. obowiązują nowe przepisy dotyczące finansowania doradztwa metodycznego - wynika to z nowelizacji art. 70a ustawy – Karta Nauczyciela. Po nowelizacji pieniądze na organizację doradztwa metodycznego są wyodrębniane w budżetach wojewodów w wysokości proporcjonalnej do liczby nauczycieli zatrudnionych w województwie. Wysokość kwoty na ten cel wynosić będzie łącznie 12400 średnich wynagrodzeń nauczyciela dyplomowanego (w 2019 r. 69.479.556 zł),

- c) wojewoda udziela jednostkom samorządu terytorialnego, prowadzącym placówki doskonalenia nauczycieli zatrudniające doradców metodycznych, dotacji na finansowanie wydatków związanych z zatrudnieniem nauczycieli realizujących zadania doradcy metodycznego,
- d) ze środków na dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli, o których mowa w art. 70a ust. 1 ustawy, dofinansowuje się m.in.:
 - koszty udziału nauczycieli w seminariach, konferencjach, wykładach, warsztatach, szkoleniach, studiach podyplomowych oraz innych formach doskonalenia zawodowego nauczycieli prowadzonych odpowiednio przez placówki doskonalenia nauczycieli, uczelnie oraz inne podmioty, których zadania statutowe obejmują doskonalenie zawodowe nauczycieli;
 - koszty udziału nauczycieli w formach kształcenia nauczycieli prowadzonych przez uczelnie i placówki doskonalenia nauczycieli;
 - wspomaganie szkół i placówek oraz sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli, prowadzone przez placówki doskonalenia nauczycieli, poradnie psychologiczno--pedagogiczne, w tym poradnie specjalistyczne, i biblioteki pedagogiczne.

Mini-wykład – treści do omówienia:

- 1. Tryb postępowania w sprawie ustalenia, podziału i wykorzystania kwot w budżecie JST przeznaczonych na doskonalenie zawodowe nauczycieli – przykładowe rozwiązania – prezentacja.**
- 2. System kompleksowego wspomagania szkół – zadania bibliotek pedagogicznych, placówek doskonalenia nauczycieli, JST i poradni psychologiczno-pedagogicznych.**
- 3. Inne budżetowe i pozabudżetowe środki wspomagania rozwoju zawodowego nauczycieli:**
 - środki z programów rządowych
 - granty kuratora oświaty
 - oferta instytucji doskonalenia zawodowego nauczycieli
 - fundusze UE wspierające rozwój kadry pedagogicznej
 - środki pozyskane przez stowarzyszenia i fundacje działające na rzecz oświaty
 - oferty sieci współpracy funkcjonujących lokalnie i w systemie ogólnokrajowym

Wymiana doświadczeń uczestników szkolenia w tym zakresie

Materiały do wykorzystania podczas warsztatów:

Rozdział 7a ustawy Karta nauczyciela
Finansowanie doksztalcania i doskonalenia zawodowego nauczycieli

Art. 70a. [Środki na doskonalenie zawodowe nauczycieli]

1. W budżetach organów prowadzących szkoły wyodrębnia się środki na dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli z uwzględnieniem szkoleń branżowych - w wysokości 0,8% planowanych rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe nauczycieli, z zastrzeżeniem ust. 2.
 2. Przepis ust. 1 nie obejmuje finansowania publicznych placówek doskonalenia nauczycieli i bibliotek pedagogicznych prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego.
 3. Podziału środków, o których mowa w ust. 1, dokonuje się po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych będących jednostkami organizacyjnymi organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego albo jednostkami organizacyjnymi organizacji związkowych wchodzących w skład organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, zraszających nauczycieli.
- 3a. Ze środków na dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli, o których mowa w ust. 1, dofinansowuje się:

- 1) koszty udziału nauczycieli w seminariach, konferencjach, wykładach, warsztatach, szkoleniach, studiach podyplomowych oraz innych formach doskonalenia zawodowego nauczycieli prowadzonych odpowiednio przez placówki doskonalenia nauczycieli, szkoły wyższe oraz inne podmioty, których zadania statutowe obejmują doskonalenie zawodowe nauczycieli;
 - 2) koszty udziału nauczycieli w formach kształcenia nauczycieli prowadzonych przez szkoły wyższe i placówki doskonalenia nauczycieli;
 - 3) wspomaganie szkół oraz sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli prowadzonych przez placówki doskonalenia nauczycieli, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym poradnie specjalistyczne i biblioteki pedagogiczne;
 - 4) koszty udziału nauczycieli, o których mowa w art. 70c ust. 1, w szkoleniach branżowych
4. W budżetach wojewodów wyodrębnia się środki na wspieranie organizacji doradztwa metodycznego na obszarze województwa, w łącznej wysokości 12 400 średnich wynagrodzeń nauczyciela dyplomowanego.
5. Środki na realizację zadania, o którym mowa w ust. 4, w budżetach poszczególnych wojewodów wyodrębnia się w wysokości proporcjonalnej do liczby nauczycieli zatrudnionych w województwie, ustalonej na podstawie danych systemu informacji oświatowej.
6. Ze środków, o których mowa w ust. 4, wojewoda udziela jednostkom samorządu terytorialnego prowadzącym placówki doskonalenia nauczycieli zatrudniające doradców metodycznych, o których mowa w art. 183 ust. 4 ustawy - Prawo oświatowe, dotacji na finansowanie wydatków związanych z zatrudnieniem nauczycieli w celu realizacji zadań doradcy metodycznego. .
7. W budżecie ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania wyodrębnia się środki na realizację ogólnokrajowych zadań w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli, w łącznej wysokości 2700 średnich wynagrodzeń nauczyciela dyplomowanego, z zastrzeżeniem ust. 8.
8. Przepis ust. 7 nie obejmuje finansowania publicznych placówek doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym prowadzonych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania.
- 8a. Ze środków, o których mowa w ust. 7, dofinansowuje się:
- 1) centralne programy kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli;
 - 2) zadania w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli, zlecane szkołom wyższym lub innym podmiotom.
- Art. 70c. 1. Nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczyciele praktycznej nauki zawodu, zatrudnieni w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe w rozumieniu art. 4 pkt 28a lit. a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, oraz placówkach i centrach, o których mowa w art. 2 pkt 4 tej ustawy, są obowiązani doskonalić umiejętności i kwalifikacje zawodowe potrzebne do wykonywania pracy poprzez uczestniczenie w szkoleniach branżowych realizowanych w trzyletnich cyklach, w łącznym wymiarze 40 godzin w cyklu.
2. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, nie dotyczy nauczycieli:
- 1) prowadzących działalność gospodarczą związaną z nauczaniem zawodem albo indywidualne gospodarstwo rolne, którego działalność jest związana z nauczaniem zawodem, lub
 - 2) zatrudnionych u pracodawców na stanowiskach związanych z nauczaniem zawodem, lub
 - 3) zatrudnionych w indywidualnych gospodarstwach rolnych, których działalność jest związana z nauczaniem zawodem.
3. Za spełnienie obowiązku, o którym mowa w ust. 1, uznaje się również odpowiednio udział nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz nauczycieli praktycznej nauki zawodu, o których mowa w ust. 1, w formach doskonalenia zawodowego realizowanych u pracodawców w ramach regionalnych programów operacyjnych, o których mowa w ustawie z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. z 2018 r. poz. 1307 i 1669).
4. Szkolenia branżowe organizuje dyrektor szkoły, placówki lub centrum, o których mowa w ust. 1. W przypadku nauczyciela zatrudnionego w więcej niż jednej szkole lub placówce szkolenia branżowe organizuje dyrektor szkoły lub placówki wskazanej przez nauczyciela jako podstawowe miejsce zatrudnienia.
5. Dyrektor szkoły, placówki lub centrum, o których mowa w ust. 1, kieruje nauczyciela na szkolenie branżowe odpowiednio u pracodawcy lub w indywidualnym gospodarstwie rolnym, z własnej inicjatywy lub na wniosek nauczyciela.

6. Dyrektor szkoły zwalnia nauczyciela odbywającego szkolenie branżowe z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, aby punktualnie przybyć na szkolenie oraz na czas jego trwania, jeżeli organizacja szkolenia branżowego tego wymaga.

7. Za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy nauczyciel, o którym mowa w ust. 6, zachowuje prawo do wynagrodzenia.

8. Nauczycielowi odbywającemu szkolenie branżowe w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania lub miejsce pracy nauczyciela przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową na zasadach określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 775 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

9. Nauczyciel, w terminie 30 dni od dnia zakończenia szkolenia branżowego, przedkłada dyrektorowi szkoły, placówki lub centrum, o których mowa w ust. 1, informację o zakresie i wymiarze odbytego szkolenia branżowego, potwierdzoną przez pracodawcę lub osobę prowadzącą indywidualne gospodarstwo rolne.

10. Nauczyciel skierowany na szkolenie branżowe, który bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie szkolenia albo je przerwie, jest obowiązany do zwrotu kosztów, o których mowa w ust. 8, poniesionych przez szkołę, placówkę lub centrum, o których mowa w ust. 1.

11. Koszty szkolenia branżowego mogą być finansowane:

- 1) przez pracodawców lub osoby prowadzące indywidualne gospodarstwa rolne, lub
- 2) ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, o którym mowa w art. 69a ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, 1149, 1544, 1629, 1669 i 2077), na zasadach dotyczących kursów, lub
- 3) ze środków wyodrębnionych w budżetach organów prowadzących szkoły, o których mowa w art. 70a ust. 1, zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 70d, lub
- 4) ze środków pochodzących z programów edukacyjnych Unii Europejskiej.

12. W przypadku realizacji szkoleń branżowych w wymiarze większym niż 40 godzin w trzyletnim cyklu, źródłem finansowania tych szkoleń nie mogą być środki, o których mowa w art. 11 pkt 2 i 3.

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ 1
z dnia 18 stycznia 2019 r.

w sprawie dofinansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli

Na podstawie art. 70a ust. 9 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r. poz. 967 i 2245) zarządza się, co następuje:

§ 1.

Rozporządzenie określa:

- 1) formy doskonalenia zawodowego nauczycieli i rodzaje wydatków związanych z organizacją i prowadzeniem doskonalenia zawodowego nauczycieli, które mogą być dofinansowywane ze środków, o których mowa w art. 70a ust. 1 i 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, zwanej dalej "ustawą";
- 2) szczegółowe kryteria i tryb przyznawania środków, o których mowa w pkt 1.

§ 2.

1. Ze środków na dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli, o których mowa w art. 70a ust. 1 ustawy, dofinansowuje się:

- 1) udział nauczycieli w seminariach, konferencjach, wykładach, warsztatach, szkoleniach, studiach podyplomowych oraz innych formach doskonalenia zawodowego nauczycieli prowadzonych odpowiednio przez placówki doskonalenia nauczycieli, uczelnie oraz inne podmioty, których zadania statutowe obejmują doskonalenie zawodowe nauczycieli;
- 2) udział nauczycieli w formach kształcenia nauczycieli prowadzonych przez uczelnie i placówki doskonalenia nauczycieli;

3) wspomaganie szkół i placówek oraz sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli, prowadzone przez placówki doskonalenia nauczycieli, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym poradnie specjalistyczne, i biblioteki pedagogiczne.

2. W ramach dofinansowania form doskonalenia zawodowego nauczycieli, o których mowa w ust. 1, mogą być pokryte w części lub w całości:

1) koszty przejazdów, zakwaterowania i wyżywienia nauczycieli i specjalistów organizujących i prowadzących daną formę doskonalenia zawodowego nauczycieli;

2) koszty wynagrodzenia osób prowadzących daną formę doskonalenia zawodowego nauczycieli, niebędących pracownikami publicznej placówki doskonalenia nauczycieli, publicznej biblioteki pedagogicznej lub publicznej poradni psychologiczno-pedagogicznej, w tym poradni specjalistycznej, która tę formę organizuje;

3) koszty druku i dystrybucji materiałów szkoleniowych i informacyjnych.

3. W ramach dofinansowania form doskonalenia zawodowego nauczycieli, o których mowa w ust. 1, mogą być pokryte w części lub w całości:

1) opłaty za kształcenie nauczycieli pobierane przez uczelnie;

2) opłaty za kursy kwalifikacyjne prowadzone przez placówki doskonalenia nauczycieli dla nauczycieli skierowanych przez dyrektora szkoły lub placówki;

3) opłaty za formy doskonalenia zawodowego nauczycieli, o których mowa w ust. 1 pkt 1, dla nauczycieli skierowanych przez dyrektora szkoły lub placówki;

4) opłaty za staże zagraniczne organizowane w ramach współpracy międzynarodowej w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli dla nauczycieli skierowanych przez dyrektora szkoły lub placówki;

5) koszty przejazdów, zakwaterowania i wyżywienia nauczycieli uczestniczących w formach doskonalenia zawodowego nauczycieli, o których mowa w ust. 1, w tym w stażach zagranicznych, o których mowa w pkt 4, skierowanych przez dyrektora szkoły lub placówki.

§ 3.

1. Ze środków na realizację ogólnokrajowych zadań w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli, o których mowa w art. 70a ust. 7 ustawy, dofinansowuje się:

1) centralne programy kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli;

2) zadania w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli, zlecane uczelniom lub innym podmiotom;

3) udział krajowych podmiotów w międzynarodowych projektach i programach doskonalenia zawodowego nauczycieli;

4) staże zagraniczne organizowane w ramach współpracy międzynarodowej w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli.

2. W ramach dofinansowania form doskonalenia zawodowego nauczycieli, o których mowa w ust. 1, mogą być pokryte w części lub w całości:

1) koszty przygotowania i realizacji szkoleń w ramach programów, o których mowa w ust. 1 pkt 1, oraz koszty przejazdów, zakwaterowania i wyżywienia nauczycieli uczestniczących w tych szkoleniach;

2) koszty przygotowania i realizacji zadań, o których mowa w ust. 1 pkt 2;

3) koszty przejazdów, zakwaterowania i wyżywienia nauczycieli uczestniczących w międzynarodowych projektach i programach, o których mowa w ust. 1 pkt 3, oraz w stażach zagranicznych, o których mowa w ust. 1 pkt 4.

§ 4.

1. Na każdy rok szkolny dyrektor szkoły lub placówki określa potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli szkoły lub placówki, uwzględniając:

1) wyniki nadzoru pedagogicznego;

2) wyniki odpowiednio egzaminu ósmoklasisty, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie i egzaminu maturalnego;

3) zadania związane z realizacją podstawy programowej;

4) wymagania wobec szkół i placówek, określone w przepisach wydanych na podstawie art. 44 ust. 3 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 996, 1000, 1290, 1669 i 2245);

5) wnioski nauczycieli o dofinansowanie opłat lub kosztów, o których mowa w § 2 ust. 3.

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1 pkt 5, zawiera:

1) imię i nazwisko nauczyciela;

2) nazwę formy doskonalenia zawodowego, o której dofinansowanie ubiega się nauczyciel;

3) nazwę organizatora formy doskonalenia zawodowego, o której dofinansowanie ubiega się nauczyciel;

4) wysokość opłaty, o której mowa w § 2 ust. 3 pkt 1-4, lub wysokość kosztów, o których mowa w § 2 ust. 3 pkt 5, o których dofinansowanie ubiega się nauczyciel;

5) uzasadnienie przydatności w pracy zawodowej formy doskonalenia zawodowego, o której dofinansowanie ubiega się nauczyciel.

§ 5.

Dyrektorzy szkół i placówek, do dnia 30 listopada danego roku, składają do organu prowadzącego wnioski o dofinansowanie doskonalenia zawodowego nauczycieli w następnym roku budżetowym, uwzględniające potrzeby, o których mowa w § 4 ust. 1.

§ 6.

Na każdy rok szkolny kurator oświaty, na podstawie wyników nadzoru pedagogicznego, określa potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół i placówek w województwie.

§ 7.

Organ prowadzący opracowuje na każdy rok budżetowy plan dofinansowania form doskonalenia zawodowego nauczycieli, o których mowa w § 2 ust. 1, biorąc pod uwagę:

1) wnioski dyrektorów szkół i placówek, o których mowa w § 5;

2) wyniki egzaminu ósmoklasisty, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie i egzaminu maturalnego;

3) potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli szkół i placówek w województwie, o których mowa w § 6;

4) podstawowe kierunki realizacji polityki oświatowej państwa, ustalone przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, zgodnie z art. 60 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe.

§ 8.

Organ prowadzący, w porozumieniu z dyrektorami szkół i placówek, ustala corocznie maksymalną kwotę dofinansowania opłat, o których mowa w § 2 ust. 3 pkt 1, oraz specjalności i formy kształcenia nauczycieli prowadzone przez uczelnie, na które dofinansowanie jest przyznawane.

§ 9.

Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia, z wyjątkiem § 6 i § 7 pkt 3, które wchodzi w życie z dniem 30 czerwca 2019 r. 2

Ustawa Prawo oświatowe Rozdział 9 Placówki doskonalenia nauczycieli

Art. 183. [Placówki doskonalenia nauczycieli]

1. W celu doskonalenia zawodowego nauczycieli mogą być tworzone placówki doskonalenia nauczycieli, zwane dalej "placówkami doskonalenia".

2. Do zadań placówek doskonalenia, o których mowa w art. 8 ust. 5 pkt 1 lit. b, ust. 6, ust. 7 pkt 2 i ust. 14, należy także podejmowanie działań na rzecz doskonalenia systemu oświaty, zgodnie z polityką oświatową państwa, w zakresie określonym w statutach tych placówek.
3. Ministrowie prowadzący placówki doskonalenia, o których mowa w art. 8 ust. 5 pkt 1 lit. b, ust. 6, ust. 7 pkt 2 i ust. 14, mogą powierzać tym placówkom wykonywanie zadań związanych z podnoszeniem jakości edukacji, zapewniając środki na ich realizację.
4. Doskonalenie zawodowe nauczycieli prowadzi również nauczyciele, którym powierzono zadania doradców metodycznych.
5. Niepubliczne placówki doskonalenia mogą zakładać i prowadzić osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego oraz osoby fizyczne. W zakresie nieuregulowanym w przepisach wydanych na podstawie art. 188 ust. 1 do niepublicznych placówek doskonalenia stosuje się przepisy rozdziału 8.

Art. 184. [Przyznanie akredytacji]

1. Placówki doskonalenia są obowiązane uzyskać akredytację stanowiącą potwierdzenie, że dana placówka zapewnia wysoką jakość prowadzonych form doskonalenia nauczycieli.
2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do publicznych placówek doskonalenia, o których mowa w art. 8 ust. 5 pkt 1 lit. b, ust. 6, ust. 7 pkt 2 i ust. 14.
3. Akredytację przyznaje kurator oświaty właściwy dla siedziby placówki, w drodze decyzji administracyjnej, wydawanej po przeprowadzeniu przez zespół powołany przez kuratora oświaty oceny działalności danej placówki w zakresie określonym w ust. 4.
4. Akredytację może uzyskać placówka doskonalenia, która:
 - 1) prowadzi działalność zgodnie z przepisami prawa;
 - 2) organizuje i prowadzi formy doskonalenia zawodowego nauczycieli:
 - a) zaspokajające potrzeby nauczycieli, szkół i placówek korzystających z oferty placówki doskonalenia,
 - b) sprzyjające rozwojowi zawodowemu nauczycieli, szkół i placówek korzystających z oferty placówki doskonalenia;
 - 3) w planowaniu swojej pracy uwzględnia wnioski z analizy badań nauczycieli, szkół i placówek korzystających z oferty placówki doskonalenia;
 - 4) wykorzystuje zasoby własne i środowiska lokalnego na rzecz rozwoju;
 - 5) opracowała i stosuje system zapewniania jakości oraz systematycznie go doskonali;
 - 6) zatrudnia wykwalifikowaną kadrę;
 - 7) zapewnia wykwalifikowaną kadrę do realizacji form doskonalenia zawodowego nauczycieli;
 - 8) zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki realizacji form doskonalenia zawodowego nauczycieli;
 - 9) zapewnia nowoczesną bazę dydaktyczną;
 - 10) prowadzi działalność informacyjną i upowszechnia problematykę doskonalenia nauczycieli.
5. Placówka doskonalenia ubiegająca się o uzyskanie akredytacji wnosi opłatę.
6. Z opłat, o których mowa w ust. 5, zwolnione są placówki, które prowadzą całość kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli nieodpłatnie.
7. Akredytację przyznaje się na okres 5 lat.
8. Przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 7, kurator oświaty przeprowadza kolejną ocenę działalności danej placówki w zakresie określonym w ust. 4.

5.1.2 Scenariusz 2

Przykładowy model podziału środków na doskonalenie w kontekście podniesienia jakości pracy szkół
(warsztaty w grupach dzień 1) 2 x 90 min;

Część I Finansowanie kompleksowego wspomaganie szkół/placówek

Cel ogólny: Opracowanie rocznego planu wspomaganie szkół jako narzędzia podnoszącego efektywność kształcenia

Cele szczegółowe

Uczestnik szkolenia:

- przejmuje odpowiedzialność za promowanie kompleksowego wspomaganie szkół/placówek oświatowych na terenie własnej jednostki i angażuje się w promocję skutecznych i efektywnych rozwiązań w tym obszarze,
- skutecznie i profesjonalnie współpracuje z dyrektorami prowadzonych szkół w zakresie planowania wspomaganie nauczycieli metodą projektu
- zna metody monitorowania i ewaluacji procesu wspomaganie nauczycieli
- ocenia efektywność wdrożonego planu wspomaganie

Treści - wymagania szczegółowe - uczestnik szkolenia zna:

- zadania rady pedagogicznej w procesie organizacji form doskonalenia nauczycieli oraz w procesie doskonalenia pracy szkoły lub placówki
- obowiązki nauczyciela w zakresie doskonalenia zawodowego
- metody wykorzystania wyników i wniosków z nadzoru pedagogicznego oraz wyników egzaminów zewnętrznych do planowania potrzeb rozwojowych nauczycieli i wspierania procesu doskonalenia rozwoju szkoły
- metodę projektu i jej wykorzystanie w planowaniu wspomaganie nauczycieli
- model rocznego planu wspomaganie szkół jako narzędzia podnoszącego efektywność kształcenia
- sposoby monitorowanie i ewaluacji rocznych planów wspomaganie nauczycieli

Formy/metody i techniki: praca grupowa, sesja plakatowa, metaplan, dyskusja, analiza przepisów prawa oświatowego

Czas trwania: 2 x 90 min

Materiały biurowe: markery, blok flipchart, taśma malarska.

Środki dydaktyczne: rzutnik, laptop, głośniki

Przebieg zajęć:

Rola nauczycieli (rady pedagogicznej) w procesie organizacji form doskonalenia nauczycieli oraz w procesie doskonalenia pracy szkoły lub placówki (mini-wykład, prezentacja).

Art. 70 ust. 1 Do kompetencji stanowiących rady pedagogicznej należy:

- a) zatwierdzanie planów pracy szkoły lub placówki po zaopiniowaniu przez radę szkoły lub placówki;
- b) podejmowanie uchwał w sprawie wyników klasyfikacji i promocji uczniów;
- c) podejmowanie uchwał w sprawie eksperymentów pedagogicznych w szkole lub placówce, po zaopiniowaniu ich projektów przez radę szkoły lub placówki oraz radę rodziców;

- d) ustalanie organizacji doskonalenia zawodowego nauczycieli szkoły lub placówki;
- e) podejmowanie uchwał w sprawach skreślenia z listy uczniów;
- f) ustalanie sposobu wykorzystania wyników nadzoru pedagogicznego, w tym sprawowanego nad szkołą lub placówką przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny, w celu doskonalenia pracy szkoły lub placówki.

Art. 6. [Obowiązki nauczyciela] – ustawa Karta nauczyciela

Nauczyciel obowiązany jest:

- 1) rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę;
- 2) wspierać każdego ucznia w jego rozwoju;
- 3) dążyć do pełni własnego rozwoju osobowego;
- 3a) doskonalić się zawodowo, zgodnie z potrzebami szkoły;
- 4) kształcić i wychowywać młodzież w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka;
- 5) dbać o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów.

Wykorzystanie wyników i wniosków z nadzoru pedagogicznego do planowania potrzeb rozwojowych nauczycieli podstawą procesu doskonalenia rozwoju szkoły – prezentacja.

1. Wspomaganie jako forma nadzoru pedagogicznego wspomaganie mająca na celu inspirowanie i intensyfikowanie w szkole lub placówce procesów służących poprawie i doskonaleniu ich pracy, ukierunkowanych na rozwój uczniów i wychowanków
2. Plan nadzoru pedagogicznego kuratora oświaty w zakresie wspomaganie szkół.
3. Plan nadzoru pedagogicznego dyrektora szkoły jako narzędzie służące implementacji szkoleń do praktyki nauczycielskiej.
4. Formułowanie wniosków z nadzoru pedagogicznego sprawowanego przez dyrektora szkoły.
5. Formułowanie wniosków dotyczących potrzeb rozwojowych nauczycieli na podstawie analizy wyników egzaminów zewnętrznych.
6. Monitorowanie i ewaluacja rocznych planów wspomaganie nauczycieli.
7. Zastosowanie metody projektu w planowaniu i implementacji rocznego planu wspomaganie szkoły (materiał pomocniczy na stronie ORE).

Praca w zespołach – opracuj roczny plan wspomaganie szkół – na podstawie wniosków z nadzoru pedagogicznego sformułowanych przez dyrektorów szkół prowadzonych przez JST uczestniczących w projekcie oraz wyników egzaminów zewnętrznych (co i jak możemy poprawić i doskonalić?).

Uwaga! Wcześniej należy uprzedzić uczestników szkoleń, aby pozyskali dane (wnioski z nadzoru pedagogicznego) ze szkół.

Przykładowe informacje, które należy zamieścić w planie:

- sposób realizacji zadań – konkretne działania
- terminy realizacji działań

- osoby odpowiedzialne za realizację działań
- termin i sposób monitorowania działań
- osoby odpowiedzialne za monitorowanie działań
- zasoby: te, które już są i te, które należy zorganizować

**Prezentacja opracowanych rozwiązań.
Przykłady dobrej praktyki (ORE)**

Dyskusja.

5.1.3 Scenariusz 3

Finansowanie zadań oświatowych – nowe rozwiązania prawne (wykład dzień 1) 45 min;

Cel ogólny: zapoznanie uczestników szkolenia ze zmianami w przepisach dotyczących finansowania zadań oświatowych

Cele szczegółowe

Uczestnik szkolenia

- porusza się po aktach prawnych dotyczących finansowania oświaty

Treści wymagania szczegółowe - uczestnik szkolenia zna:

- rozporządzenie z 18 grudnia 2018 r. w sprawie sposobu podziału części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego (Dz. U. z 2018 r., poz. 2446)
- ustawę z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe i ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U., poz. 2245)

Formy/metody i techniki: wykład

Czas trwania: 45 min

Materiały biurowe: notatniki.

Środki dydaktyczne: rzutnik, laptop

Przebieg zajęć:

Wykład (prezentacja) – najnowsze zmiany w finansowaniu zadań oświatowych

Środki niezbędne na realizację zadań oświatowych zagwarantowane są w dochodach jednostek samorządu terytorialnego (ustawa o finansowaniu zadań oświatowych). Dochodami jednostek samorządu terytorialnego są dochody własne, subwencje ogólne (w tym część oświatowa) oraz dotacje celowe z budżetu państwa (art. 167 ust. 2 Konstytucji RP).

Nowe zasady finansowania:

od 1 stycznia 2019 r. – system finansowania, przewidujący podział subwencji oświatowej z uwzględnieniem:

- kosztów kształcenia w zawodzie
- efektywności kształcenia
- rzeczywistego zapotrzebowania na pracowników w danym zawodzie na rynku pracy
- od 1 stycznia 2020 r. – dodatkowe wsparcie finansowe kształcenia w zawodach unikatowych

Rozporządzenie z 18 grudnia 2018 r. w sprawie sposobu podziału części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego w 2019 roku (Dz. U. z 2018 r., poz. 2446)

Koszt kształcenia w zawodzie:

Niski koszt kształcenia (P16)

Wartość wagi 0,23, liczba uczniów w wadze: 273 tys., środki naliczone wagą: 356 393 tys. zł

Średni koszt kształcenia (P15)

Wartość wagi 0,29, liczba uczniów w wadze: 278 tys., środki naliczone wagą: 458 233 tys. zł

Wyższy koszt kształcenia (P14)

Wartość wagi 0,35, liczba uczniów w wadze: 33 tys., środki naliczone wagą: 66 823 tys. zł

Najdroższy koszt kształcenia (P13)

Wartość wagi 0,40, liczba uczniów w wadze: 23 tys., środki naliczone wagą: 53 285 tys. zł

Łączne środki naliczone wagami: 934 735 tys. zł

Zasada finansowania za zdany egzamin w szkołach policealnych i na kursach kwalifikacyjnych (P11)

Wartość wagi 0,165, liczba uczniów w wadze: 57 tys., środki naliczone wagą: 53 624 tys. zł

Rzeczywiste zapotrzebowanie na pracowników w danym zawodzie na rynku pracy:

Nowa waga (P19) dla uczniów klas I szkół prowadzących kształcenie zawodowe

Wartość wagi 0,20, liczba uczniów w wadze: 63 tys., środki naliczone wagą: 71 911 tys. zł

Nowa waga (P20) dla młodocianych pracowników klas I branżowych szkół I stopnia

Wartość wagi 0,08, liczba uczniów w wadze: 5 tys., środki naliczone wagą: 2 417 tys. zł

Nowe wagi obejmują zawody: elektronik, elektryk, kierowca mechanik, technik automatyk, mechatronik, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, operator obrabiarek skrawających, magazynier-logistyk, technik elektronik, murarz-tylnik, technik elektryk, technik energetyk, technik informatyk, technik mechatronik, ślusarz, mechanik-monter maszyn i urządzeń, technik mechanik, technik transportu kolejowego, technik elektroenergetyk transportu szynowego.

Finansowanie badania psychologicznego:

Wprowadzenie nowej wagi (P21) dla uczniów kształcących się w zawodach kierowca mechanik lub technik transportu drogowego

Środki naliczone tą wagą mają zrekompensować organom prowadzącym koszty ponoszone na opłacanie badania psychologicznego kandydatom do kształcenia.

Wartość wagi: 0,05

Liczba uczniów w wadze: 3 tys.

Środki naliczone wagą: 982 tys. zł

Ustawa z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe i ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U., poz. 2245)

Wprowadzenie preferencji podatkowych dla przedsiębiorców (PIT, CIT):

Możliwość odliczenia od dochodu (będącego podstawą obliczania podatku) darowizn przekazywanych dla publicznych szkół prowadzących kształcenie zawodowe i placówek:

- w przypadku osób prawnych łącznie do wysokości nieprzekraczającej 10% dochodu,
- w przypadku osób fizycznych łącznie do wysokości nieprzekraczającej 6% dochodu.

Tworzenie przez organy stanowiące JST, na wniosek dyrektora szkoły (placówki) zawodowej, wydzielonego rachunku:

Umożliwienie szkołom gromadzenia dochodów uzyskiwanych w ramach praktycznego kształcenia zawodowego (np. usługi gastronomiczne, mechaniczne, fryzjerskie itp.) w celu wykorzystania tych środków na potrzeby rozwoju szkoły zawodowej lub placówki.

Zmiana wejdzie w życie: 1 września 2019 r.

Materiały:

**ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ¹)
z dnia 18 grudnia 2018 r.**

w sprawie sposobu podziału części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego w roku 2019

§ 1. [Przepisy dotyczące oświaty]

1. Część oświatowa subwencji ogólnej na rok 2019 jest dzielona między poszczególne jednostki samorządu terytorialnego, z uwzględnieniem zakresu realizowanych przez te jednostki zadań oświatowych, określonych w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2018 r. poz. 1457, 1560, 1669 i 2245), ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 996, 1000, 1290, 1669 i 2245) i ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 60, 949 i 2203 oraz z 2018 r. poz. 2245).

2. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o:

1) zadaniach szkolnych – rozumie się przez to zadania związane z prowadzeniem szkół podstawowych, dotychczasowych gimnazjów, szkół ponadpodstawowych, szkół ponadgimnazjalnych, oddziałów i szkół specjalnych, centrów kształcenia ustawicznego, centrów kształcenia praktycznego, ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego, centrów kształcenia zawodowego, kolegiów pracowników służb społecznych, szkół zorganizowanych w podmiotach leczniczych, szkół artystycznych, jednostek obsługi ekonomiczno-administracyjnej szkół i placówek, a także zapewnieniem warunków do prowadzenia kwalifikacyjnych kursów zawodowych;

2) zadaniach pozaszkolnych – rozumie się przez to zadania związane z prowadzeniem przedszkoli, oddziałów przedszkolnych w szkołach podstawowych i innych form wychowania przedszkolnego – w odniesieniu do dzieci, które ukończyły 6 lat lub więcej w roku bazowym, prowadzeniem przedszkoli specjalnych, oddziałów specjalnych w przedszkolach ogólnodostępnych, oddziałów przedszkolnych specjalnych w szkołach podstawowych ogólnodostępnych i specjalnych, prowadzeniem przedszkoli, oddziałów przedszkolnych w szkołach podstawowych i innych form wychowania przedszkolnego – w odniesieniu do dzieci posiadających odpowiednio orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego albo o potrzebie zajęć rewalidacyjno-

wychowawczych, prowadzeniem placówek doskonalenia nauczycieli, bibliotek pedagogicznych, poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym poradni specjalistycznych, specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych, specjalnych ośrodków wychowawczych, młodzieżowych ośrodków wychowawczych, młodzieżowych ośrodków socjoterapii i ośrodków rewalidacyjno-wychowawczych, prowadzeniem centrów kształcenia ustawicznego, centrów kształcenia praktycznego, ośrodków dokształcania i doskonalenia zawodowego oraz centrów kształcenia zawodowego – w zakresie prowadzenia form pozaszkolnych umożliwiających realizację obowiązku nauki, prowadzeniem placówek wychowania pozaszkolnego umożliwiających rozwijanie zainteresowań i uzdolnień oraz korzystanie z różnych form wypoczynku i organizacji czasu wolnego, szkolnych schronisk młodzieżowych, burs, internatów, domów wczasów dziecięcych, świetlic szkolnych dla uczniów i wychowanków, kolonii i obozów oraz zadania związane z udzielaniem pomocy materialnej dla uczniów;

3) części oświatowej – rozumie się przez to część oświatową subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego, ustaloną w ustawie budżetowej na rok 2019;

4) bazowym roku szkolnym - rozumie się przez to rok szkolny 2018/2019;

5) etatach – rozumie się przez to liczbę nauczycieli zatrudnionych na podstawie ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r. poz. 967 i 2245) w pełnym i niepełnym wymiarze zajęć (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć), z wyłączeniem liczby nauczycieli przebywających na urloпах wychowawczych i urloпах bezpłatnych, ustaloną na podstawie danych systemu informacji oświatowej dla bazowego roku szkolnego według stanu na dzień 30 września 2018 r. i dzień 10 października 2018 r.;

6) korzystających z domów wczasów dziecięcych – rozumie się przez to liczbę obliczoną jako suma liczby wychowanków domów wczasów dziecięcych w poszczególnych dobach roku podzieloną przez 365 i zaokrągloną do liczby całkowitej w ten sposób, że końcówki wynoszące mniej niż 50 pomija się, a końcówki wynoszące 50 i więcej podwyższa do pełnej liczby całkowitej; liczbę wychowanków w pierwszej i ostatniej dobie ich pobytu w domu wczasów dziecięcych ustala się, mnożąc liczbę wychowanków przez wskaźnik obliczony jako liczba godzin pobytu wychowanka w ciągu doby podzielona przez 24;

7) orzeczeniach o potrzebie kształcenia specjalnego albo o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych – rozumie się przez to odpowiednio orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego albo o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w art. 127 ust. 10 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe oraz w art. 312 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe;

8) dzieciach i młodzieży lub uczniach z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, umiarkowanym, znacznym lub głębokim – rozumie się przez to dzieci i młodzież lub uczniów posiadających odpowiednio orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego albo o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, stwierdzające niepełnosprawność intelektualną w stopniu lekkim, umiarkowanym, znacznym lub głębokim albo upośledzenie umysłowe w stopniu lekkim, umiarkowanym, znacznym lub głębokim;

9) dotychczasowym gimnazjum – rozumie się przez to również klasy dotychczasowego gimnazjum prowadzone w szkole innego typu;

10) szkole ponadgimnazjalnej – rozumie się przez to również klasy dotychczasowej zasadniczej szkoły zawodowej prowadzone w branżowej szkole I stopnia, klasy dotychczasowego trzyletniego liceum ogólnokształcącego prowadzone w czteroletnim liceum ogólnokształcącym oraz klasy dotychczasowego czteroletniego technikum prowadzone w pięcioletnim technikum;

11) liceum ogólnokształcącym – rozumie się przez to trzyletnie liceum ogólnokształcące, czteroletnie liceum ogólnokształcące oraz klasy dotychczasowego trzyletniego liceum ogólnokształcącego prowadzone w czteroletnim liceum ogólnokształcącym;

12) technikum – rozumie się przez to czteroletnie technikum, pięcioletnie technikum oraz klasy dotychczasowego czteroletniego technikum prowadzone w pięcioletnim technikum;

13) małej szkole – rozumie się przez to szkołę podstawową dla dzieci i młodzieży, w której iloraz liczby uczniów w szkole i liczby klas w szkole jest niższy lub równy 12; liczbę uczniów w szkole ustala się z wyłączeniem:

a) uczniów oddziałów i szkół z nauczaniem w języku mniejszości narodowej, mniejszości etnicznej lub w języku regionalnym oraz uczniów oddziałów i szkół, w których zajęcia edukacyjne są prowadzone w dwóch językach: polskim oraz języku mniejszości narodowej, mniejszości etnicznej lub języku regionalnym, będącym drugim językiem nauczania, oraz

b) uczniów szkół i oddziałów specjalnych;

14) placówkach prowadzących kwalifikacyjne kursy zawodowe – rozumie się przez to placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego oraz centra kształcenia zawodowego, prowadzące kwalifikacyjne kursy zawodowe.

§ 2. [Podział części oświatowej]

Podział części oświatowej jest dokonywany w szczególności z uwzględnieniem:

1) finansowania wydatków bieżących (w tym wynagrodzeń pracowników wraz z pochodnymi) szkół i placówek, o których mowa w § 1 ust. 2 pkt 1 i 2, prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego;

2) dotowania publicznych oraz niepublicznych szkół i placówek, o których mowa w § 1 ust. 2 pkt 1 i 2, prowadzonych przez osoby prawne inne niż jednostki samorządu terytorialnego oraz przez osoby fizyczne;

3) finansowania zadań z zakresu dokształcania i doskonalenia zawodowego nauczycieli, z uwzględnieniem doradztwa metodycznego, o którym mowa w art. 70a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela;

4) finansowania wydatków związanych z indywidualnym nauczaniem;

5) dofinansowania wydatków związanych z wypłacaniem odpraw nauczycielom na podstawie art. 20 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela oraz art. 225 i art. 226 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe, a także udzielaniem nauczycielom urlopów dla poratowania zdrowia;

6) dofinansowania kształcenia uczniów niebędących obywatelami polskimi;

7) finansowania dodatków i premii dla opiekunów praktyk zawodowych;

8) finansowania wczesnego wspomaganie rozwoju dzieci, o których mowa w art. 127 ust. 5 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe oraz art. 313 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe;

9) finansowania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla nauczycieli będących emerytami i rencistami;

10) finansowania wynagrodzeń nauczycieli biorących udział w przeprowadzaniu części ustnej egzaminu maturalnego;

11) finansowania kosztów prac komisji egzaminacyjnych powoływanych przez jednostki samorządu terytorialnego w związku z awansem zawodowym nauczycieli;

12) finansowania zadań związanych z zorganizowaniem i przygotowaniem pomieszczeń gabinetów profilaktyki zdrowotnej i pomocy przedlekarskiej zgodnie z wymaganiami określonymi w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 26 czerwca 2012 r. w sprawie szczegółowych wymagań, jakim powinny odpowiadać pomieszczenia i urządzenia podmiotu wykonującego działalność leczniczą (Dz. U. poz. 739);

13) finansowania zadań związanych z doradztwem zawodowym;

14) finansowania badania psychologicznego kandydatów do kształcenia się w zawodzie kierowca mechanik albo w zawodzie technik transportu drogowego.

§ 3. [Określenie algorytmu do podziału części oświatowej]

Podział części oświatowej, po odliczeniu rezerwy, o której mowa w art. 28 ust. 2 ustawy z dnia 13 listopada 2003 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego, będącej w dyspozycji ministra właściwego do spraw finansów publicznych, następuje według algorytmu określonego w załączniku do rozporządzenia.

§ 4. [Wejście w życie]

Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.

5.1.4 Scenariusz 4

Omówienie zadania wdrożeniowego (warsztaty w grupach dzień 2) 90 min;

Cel ogólny: Podsumowanie rezultatów 2 spotkania dialogowego.

Cele szczegółowe

Uczestnik szkolenia:

- wskazuje rezultaty spotkania dialogowego
- określa potencjał partnerów i interesariuszu
- planuje dalszą współpracę z partnerami i interesariuszami

Treści – wymagania szczegółowe

podsumowanie organizacji w gminie/mieście/powiecie drugiego spotkania dialogowego z różnorodną grupą interesariuszy: dyrektorami szkół, nauczycielami, rodzicami, przedstawicielami organizacji pozarządowych, itp.;

uwagi i wnioski z spotkania dialogowego dotyczące opracowanego projektu planu strategicznego, odnoszącego się do doskonalenia nauczycieli w formie kompleksowego wspomaganie ukierunkowanego na rozwijanie kompetencji kluczowych uczniów lub uwzględniającego szeroko pojętą politykę oświatową gminy/miasta

wnioski z przeprowadzonych konsultacji w formie dyskusji nad zapisami planu;

prezentacja wniosków ze spotkania, w dowolnej formie (plakat, mapa myśli, prezentacja multimedialna, inne),

Czas trwania: 90 min

Materiały biurowe: markery 4 kolory po 6 sztuk, blok flipchart, taśma malarska,

Środki dydaktyczne: rzutnik, laptop, głośniki

Przebieg zajęć

Trener prosi, by grupa pochodząca z jednego samorządu zaprezentowała rezultaty spotkania dialogowe według schematu

Etap planowania i przygotowania	Pytania pomocnicze
Cel spotkania	Jaki został postawiony ? Czy został zrealizowany?
Zaproszeni interesariusze –	Kto został zaproszony? kto wziął udział w spotkaniu?
Program	Zakres programu
Prowadzący	Kto prowadził?
Promocja i PR – przed spotkaniem	W jaki sposób została przeprowadzona?
Promocja i PR – przed spotkaniem	W jaki sposób została przeprowadzona?
Rezultaty	Jakie były zakładane? Czy zostały osiągnięte?
Dalsze działania	Jakie zostały zaproponowane podczas spotkania? Jakie zostały zaplanowane?

Każda z grup prezentuje swój przebieg spotkania dialogowego. Uczestnicy dyskutują nad efektywnością podjętych działań i dalszymi planami rozwijającej się współpracy.

5.1.5 Scenariusz 5

Opracowanie katalogu kamieni milowych (warsztaty w grupach dzień 2) 90 min;

Cel ogólny:³³ Wypracowanie katalogu „kamieni milowych” w harmonogramie wdrażania Lokalnego Programu Rozwoju Oświaty.

Cele szczegółowe ³⁴

Uczestnik szkolenia:

- wyjaśnia, czym są „kamienie milowe” w harmonogramie wdrażania planu strategicznego,
- tworzy katalog przykładowych „kamieni milowych”,

³³ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintal, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.50

³⁴ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintal, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.50

- określa „kamienie milowe” w opracowanym harmonogramie działań, np. na wykresie Gantta.

Proponowane metody/ formy i techniki dyskusja, praca w grupach, analiza dokumentu, praca z tekstem

Treści – wymagania szczegółowe:

- opracowanie harmonogramu działań
- przeniesienie harmonogramu planu na wykres Gantta
- pojęcie kamieni milowych
- wyznaczenie kamieni milowych do zaplanowanych działań
- kamienie milowe a rezultaty projektu

Czas trwania: 90 min

Materiały biurowe: markery 4 kolory po 6 sztuk, blok flipchart, taśma malarska,

Środki dydaktyczne: rzutnik, laptop, głośniki

Przebieg zajęć:

Ćwiczenie

Krok 1

Trener rozdaje przygotowany pusty arkusz A3 z wykresem Gantta każdej z jst. Prosi by zaplanowany harmonogram został wpisany w graficzną formę. Jednocześnie trener przedstawia zalety takiej formy planowania:

pozwała ona na weryfikację ilości działań w konkretnym okresie dzięki czemu wiemy kiedy wymagane będzie zaangażowanie większej ilości osób,

pozwała na weryfikację możliwości przesunięć w czasie działań

pozwała na weryfikację i określenie kamieni milowych i przewidzenia konsekwencji jakie działania będą musiały być przesunięte jeżeli kamienie milowe nie zostaną osiągnięte.

Krok 2

Trener prosi o zakreślenie kolorowym flamastrem działań, od których zależy możliwość realizacji kolejnych przedsięwzięć. Tłumaczy, że to właśnie są kamienia milowe, w przypadku LPRO kamieniami milowymi może być: złożenie i otrzymanie dofinansowania na zaplanowane działanie, czy też uzyskanie pozwolenia na budowę np. sali gimnastycznej itp. Trener posługuje się przykładami z LPRO samorządów, dla których prowadzi zajęcia.

Krok 3

Trener rozdaje kolejny arkusz z wykresem Gantta. Prosi by każda grupa zrobiła dla jednego zadania szczegółowy harmonogram działań, również ze wskazaniem kamieni milowych w zadaniu.

Krok 4

Każda grupa prezentuje zaplanowane w swoim LPRO działania na wykresie Gantta.

W prezentacji mają pomóc pytania:

- Co zostało zaplanowane?
- Realizacja których działań jest kluczowa i warunkuje realizację kolejnych działań?
- Jakie działania naprawcze mogą zostać podjęte jeżeli nie zostanie osiągnięty w wyznaczonym czasie kamień milowy?

5.1.6 Scenariusz 6

Prezentacja wybranych planów strategicznych (warsztaty w grupach dzień 3) 135 min;

Cel ogólny:³⁵ Prezentacja przygotowanych planów strategicznych przez poszczególne samorzady.

Cele szczegółowe ³⁶

Uczestnik szkolenia:

³⁵ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintal, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.52

³⁶ Dorota Tomaszewska, Dorota Pintal, Przewodnik metodyczny po programie szkoleniowo – doradczym wraz z wybranymi scenariuszami zajęć, wydawca Ośrodek Rozwoju Edukacji, ISBN 978-83-65890-89-4, str.52

- wskazuje rozwiązania przyjęte w realizacji priorytetu związanego z doskonaleniem nauczycieli w formie kompleksowego wspomaganie szkół w rozwijaniu kompetencji kluczowych uczniów,
- formułuje pytania, odnoszące się do prezentowanych przez JST planów strategicznych.

Proponowane metody/formy i techniki dyskusja, prezentacja, sesja pytań i odpowiedzi

Treści – wymagania szczegółowe

- spójna wizja LPRO
- Prezentacja LPRZ zgodnie z zasadami efektywnej komunikacji
- Podnoszenie poziomu motywacji do realizacji LPRO

Czas trwania: 135 min

Materiały biurowe: markery 4 kolory po 6 sztuk, blok flipchart, taśma malarska,

Środki dydaktyczne: rzutnik, laptop, głośniki

Przebieg zajęć:

Trener ustawia salę tak by zespół prowadzący mógł siedzieć jak przy debacie. Prezentacja LPRO ma być nie tylko przedstawieniem zapisów umieszczonych w dokumencie. Osoby prezentujące mają potrafić uzasadnić celowość dokumentu oraz zawartych w nim zapisów. Prezentują go odpowiadając na pytania trenera pełniącego rolę prowadzącego debatę

Główne pytania prowadzącego:

- Dlaczego zdecydowaliście się na opracowanie Lokalnego Programu Rozwoju Oświaty?
- Jakie najważniejsze cele postawiliście sobie wdrażając LPRO?
- Jakie działania zamierzacie podjąć?
- Co się zmieni jeżeli wdrożycie w całości LPRO?

Po prezentacji odbywa się sesja pytań z Sali.

Na koniec debaty uczestnicy wspólnie z trenerem wymieniają silne strony prezentowanych LPRO.

6 Tematy fakultatywne

6.1.1 Scenariusz 1

Budowanie klimatu szkoły

Cel ogólny: świadome budowanie klimatu szkoły jako elementu rozwoju oświaty.

Cele szczegółowe

Uczestnik szkolenia:

- zna definicje kultury i klimatu szkoły
- wymienia relacje budujące kulturę i klimat szkoły
- zna badania dotyczące klimatu i kultury szkoły i jego wpływu na zaangażowanie uczniów i nauczycieli w życie szkoły
- podaje przykłady działań świadomego budowania klimatu szkoły

Proponowane metody/ formy i techniki: wykład dyskusja, Treści – wymagania szczegółowe:

Treści -wymagania szczegółowe

- definicje kultury i klimatu szkoły
- poziomy budowania relacji
- badania pokazujące tendencje dotyczące angażowania się w życie szkoły nauczycieli i uczniów

Czas trwania: 90 min

Środki dydaktyczne: rzutnik, laptop, głośniki

Przebieg zajęć:

Od kilku lat w publikacjach dotyczących szkoły coraz więcej materiału poświęca się na omówienie i zdefiniowanie pojęć kultury i klimatu szkoły. W samej literaturze występuje wiele definicji wciąż uzupełniających pojęcie kultury i klimatu szkoły. Ze względu na wyczerpujący charakter, najbardziej odnoszący się również do prezentowanego materiału proponuję przyjąć za Katarzyną Okulicz – Kozaryn z jej publikacji „Klimat i kultura szkoły, a zdrowie psychiczne uczniów i nauczycieli” wydawnictwo ORE definicję wypracowaną w badaniach Instytutu Psychiatrii i Neurologii

Kultura i klimat szkoły – definicje przyjęte w badaniach Instytutu Psychiatrii i Neurologii¹

(„Kultura szkoły a zachowania ryzykowne i samopoczucie uczniów”, praca finansowana ze środków statutowych Instytutu Psychiatrii i Neurologii przeznaczonych na działalność naukową w latach 2010 i 2011)

Kultura szkoły to wspólne przekonania i wartości, które są „spoiwem” tworzącym ze szkoły jeden organizm. Wynikają one z określonego systemu społecznego i prawnego, wewnętrznej struktury szkoły, działań dyrektora i nauczycieli. Na kulturę szkoły składają się:

- Struktura szkoły, cechy socjo-demograficzne uczniów i nauczycieli
- Architektura/ wyposażenie /oferta pozalekcyjna
- Przekonania, wartości
- Wzory zachowań
- sposoby rozwiązywania problemów podzielane przez członków społeczności szkolnej
- Przy czym, w jednej szkole mogą funkcjonować odrębne kultury, np. nauczycieli i uczniów.

Klimat szkoły odnosi się do tego, jak nauczyciele i uczniowie spostrzegają środowisko swojej działalności (pracy lub kształcenia się) i jak ta percepcja wpływa na ich zachowania (pracę lub kształcenie się). Klimat szkoły jest więc rzeczywistością psychologiczną - zależy od percepcji zjawisk. Na klimat szkoły najczęściej składa się

- percepcja relacji międzyludzkich:
 - nauczyciel – uczeń
 - nauczyciel – nauczyciel
 - nauczyciel – rodzice
- zaangażowanie nauczycieli, uczniów i rodziców w życie szkoły
- poczucie więzi ze szkołą
- obciążenia, stres w szkole

Kultura i klimat szkoły a jej codzienne funkcjonowanie.

W praktyce kultura/klimat szkoły wpływa między innymi na:

- Zachowania uczniów wobec siebie :przyjazne (wzajemna pomoc, dzielenie się posiłkami, akceptacja inności np. w ubiorze) lub agresywne zachowania uczniów wobec siebie (pożyczanie pieniędzy bez oddawanie, wyśmiewania sposobu ubierania się),
 - Stosunek do nauki wyrażany zarówno przez uczniów jak i nauczycieli: „to wstyd być dobrym uczniem”, odwrotnie „uczeń musi być zawsze perfekcyjnie przygotowany do lekcji czy też pozwalamy ci się rozwinąć w kierunku, który cię interesuje,
 - Decydowanie nauczycieli, uczniów i rodziców o życiu szkoły np. wspólne wybieranie przez nauczycieli, rodziców i uczniów myśli przewodniej wychowania realizowanej przez rok szkolny przez wszystkie klasy,
 - Sposób rozwiązywania pojawiających się problemów np. sposób procedury komunikowania się z rodzicami w sytuacjach kryzysowych,
 - Budowanie postaw życiowych – np. konsekwentna realizacja działań wychowawczych i przekazywanie przyjętych wartości na poziomie werbalnym i behawioralnym,
-

Budowanie kultury i klimatu szkoły a zaangażowanie i stosunek uczniów i nauczycieli do szkoły

(Jadwiga Przewłocka „Klimat szkoły i jego znaczenie dla funkcjonowania uczniów w szkole Raport o stanie badań” Raport przygotowany w ramach projektu systemowego Badanie jakości i efektywności edukacji oraz instytucjonalizacja zaplecza badawczego, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego Przez Instytut Badań Edukacyjnych Warszawa,)

„Badania międzynarodowe wskazują na poważne problemy dotyczące klimatu szkoły w Polsce, zwłaszcza jeśli chodzi o wymiar relacji społecznych. W badaniu PISA (OECD, 2013) wartość wskaźnika dla skali relacji nauczyciel-uczeń sytuuje Polskę na ostatnim miejscu spośród 29 badanych krajów OECD. Ilustracją tego jest odsetek uczniów twierdzących, że „Uczniowie mają dobre relacje z większością nauczycieli”. W Polsce z tym stwierdzeniem zgadza się 74% uczniów, podczas gdy w Portugalii odsetek ten wynosi 91%, a średnia dla krajów biorących udział w badaniu – 82%” (str 14) Opinie uczniów potwierdzają nauczyciele, co pokazuje badanie TALIS 2013 (Hernik et al., 2015). W ich opinii nasze gimnazja częściej niż szkoły z innych krajów zapewniają dodatkową pomoc uczniom, którzy jej potrzebują (37% nauczycieli zdecydowanie zgadza się z takim stwierdzeniem w porównaniu do 32% wśród wszystkich badanych krajów), mniejsze jest jednak zainteresowanie nauczycieli i troska o uczniów. Różnice widać zwłaszcza w przypadku dbania o dobre samopoczucie uczniów. Ze stwierdzeniem „Większość nauczycieli w tej szkole jest zdania, że dobre samopoczucie uczniów to ważna sprawa” zdecydowanie zgadza się 16% nauczycieli polskich gimnazjów, podczas gdy średnia z całego badania wyniosła 39%. Mniejsza jest też otwartość na opinie uczniów. Ze zdaniem „Większość nauczycieli w tej szkole interesuje się tym, co uczniowie mają do powiedzenia” zgadza się wprawdzie 92% nauczycieli, jednak tylko 15% wskazało odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” (średnia w krajach TALIS – 25%).

Negatywny klimat polskich szkół dotyczy nie tylko aspektu relacji społecznych. Porównania międzynarodowe pokazują również, że w Polsce:

- niskie jest poczucie przynależności uczniów do szkoły. W badaniu PISA 76% 15-latków zadeklarowało, że czuje się częścią szkoły, podczas gdy w zdecydowanej większości krajów OECD wskaźnik ten przekraczał 80% (średnia OECD 81%). W efekcie Polska znajduje się na 31 miejscu w liczącym 34 pozycje rankingu krajów OECD (OECD 2013);
- zadowolenie uczniów ze szkoły jest niższe niż w innych krajach. Odsetki 15-latków opisujących swoją szkołę jako idealną, deklarujących zadowolenie ze szkoły i twierdzących, że czują się w szkole szczęśliwi są znacznie niższe niż średnie OECD i plasują Polskę w ostatniej piątce rankingu (OECD 2013). Także badania HBSC pokazują, że uczniowie rzadziej lubią szkołę niż ich koledzy z innych krajów, przy czym przede wszystkim dotyczy to szkoły podstawowej. Wśród 11-latków niewiele ponad 20% uczniów (29% dziewcząt i 16% chłopców) deklaruje, że bardzo lubi swoją szkołę, podczas gdy średnia w 39 badanych krajach wyniosła 40% (w rankingu Polska zajmuje piąte miejsce od końca). Wśród 13-latków i 15-latków odpowiedzi polskich uczniów nie są już aż tak dramatyczne (nieco mniej odbiegają od deklaracji ich kolegów z innych krajów), nadal jednak są niższe od średniej z badania (Currie et al. 2012). Str.16

Przyczyn wyników powyższych badań można doszukiwać się w tym, że ogólnie jesteśmy społeczeństwem izolującym się mającym silne poczucie własnych granic i nie chcemy by ktoś się wtrącał w nasz życie (zarówno nauczyciele jak i uczniowie), w warunkach pracy nauczycieli, wielkości klas, wyłączeniu się uczniów z życia w realnym świecie i przechodzeniu do wirtualnej rzeczywistości itp. Najważniejsze jest jednak to, że nad klimatem szkoły można pracować. Tym bardziej, że od kilku lat w Polsce zaczynają powracać trendy związane z integracją środowisk sąsiedzkich, szkolnych, zawodowych, a co za tym idzie powoli zwiększa się skłonność do włączania się w życie społeczne. Powyższe zjawisko ma również odzwierciedlenie w badaniach „Ocena atmosfery szkolnej przez polskich uczniów zmienia się jednak na lepsze – sugerują to zarówno analizy krajowe, jak i międzynarodowe. W badaniu „Szkoła bez przemocy” odsetek uczniów oceniających atmosferę szkolną jako miłą i swobodną wzrósł między 2006 a 2011 rokiem z 68% do 81%, zaś udział uczniów deklarujących, że chętnie chodzą do szkoły - z 71% do 78%. Z kolei porównując wyniki badania PISA 2003 i 2012 widzimy kilkupunktowy wzrost odsetków 15-latków pozytywnie oceniających relacje z nauczycielami, ich zainteresowanie i pomoc dla uczniów. Trzeba jednocześnie zaznaczyć, że poprawa ta nastąpiła we wszystkich badanych krajach OECD i w większości z nich była ona większa niż w Polsce – tak więc także pod tym względem na tle międzynarodowym Polska prezentuje się nie najlepiej.

Przytoczone badania pokazują jak wiele należy zrobić by poprawić klimat/kulturę szkoły i jak duży wpływ ma na samopoczucie uczniów, osiągnięte wyniki nauczania i rozwój kompetencji kluczowych. W szczególności ważne są działania:

- Integrujące nauczycieli
- Włączające nauczycieli w działania poza edukacyjne skierowane do uczniów
- Integrujące uczniów

- Włączającej uczniów w poza lekcyjne życie szkoły
- Kształtujące postawy otwartości na innego człowieka i jego potrzeby
- Włączające rodziców w proces współdecydowania, ale i współtworzenia szkoły

Podsumowanie

Klimat/kultura szkoły to wieloelementowy zbiór infrastruktury, ludzi, relacji przepisów zachowań i wartości. Każda szkoła będzie miała inną kulturę/klimat właśnie ze względu na różnorodność tego zbioru. Poprzez działania podnoszące zaangażowanie rodziców, wprowadzające mechanizmy współdecydowania nauczycieli, rodziców i dzieci o tym co się w szkole dzieje, wprowadzające jasne i przejrzyste zasady dla uczniów i rodziców osoby zarządzające szkołą mogą go świadomie kształtować. Dobry klimat/kultura szkoły przyczynia się do rozwoju uczniów i wzrostu efektywności nauczania.

6.1.2 Scenariusz 2

Włączanie rodziców w życie szkoły.

Cel ogólny: świadome budowanie klimatu szkoły jako elementu rozwoju oświaty.

Cele szczegółowe

Uczestnik szkolenia:

Generuje pomysły jak systematycznie i celowo budować kulturę i klimat szkoły

Potrafi przygotować i wdrożyć zaplanowane działania

Korzysta z gotowych scenariuszy budowania kultury i klimatu szkoły

Proponowane metody/ formy i techniki: wykład dyskusja, burza mózgów, praca w grupie

Treści – wymagania szczegółowe:

- generowanie pomysłów działań
- opracowanie scenariusza
- przygotowanie się do wdrożenia gotowego scenariusza

Czas trwania: 45 min

Środki dydaktyczne: rzutnik, laptop, głośniki

Przebieg zajęć:

Trener rozdaje i omawia gotowy scenariusz z załącznika nr 1 dotyczący „banku czasu”. Wspólnie z grupą analizuje korzyści w zakresie rozwoju kompetencji kluczowych z wdrożenia „banku czasu” w szkole.

Następnie metoda burzy mózgów wspólnie z grupą generuje kolejne pomysły na inne rozwiązania również budujące kulturę i klimat szkoły. Przydziela każdej jst jeden z wygenerowanych pomysłów i prosi by grupa opracował na jego podstawie scenariusz.

Każda z grup prezentuje swój scenariusz. Na koniec trener prosi by każda grupa dopracowała scenariusz i w formie elektronicznej zamieściła w ramach sieci na platformie.

Załącznik 1

SCENARIUSZ ZAJĘĆ

Budowanie klimatu/kultury szkoły

Cele zajęć:

Partycypacja rodziców w życiu klasy/szkoły

Budowanie klimatu/kultury klasy/szkoły

Budowanie poczucie bycia potrzebnym wśród rodziców

Adresat zajęć: Rodzice dzieci uczęszczających do szkoły

Liczba uczestników: W zależności od potrzeb wszystkie osoby związane ze szkołą

Czas trwania: Rok szkolny – działanie ciągłe

Formy pracy:

- Praca grupowa

- Praca indywidualna

Metody pracy:

I Etap

- Mini wykład
- Dyskusja
- Burza mózgów

II Etap

- Indywidualne konsultacje z rodzicami
- Koordynacja działań zgodne z zaplanowanym harmonogramem

Środki dydaktyczne:

I Etap

- Szary papier
- Karteczki (kolorowe lub białe)
- Kartki A4 (kolorowe lub białe)
- Pisaki/markery

II Etap

- Plansze z harmonogramem pracy banku czasu

Przebieg zajęć:

I Etap Deklaracje rodziców dotyczące zaangażowania się w bank czasu

Podczas zebrania nauczyciel przedstawia koncepcję banku czasu.

Bank czasu to rodzaj wymiany wzajemnych usług, gdzie „walutą rozliczeniową jest czyjś czas lub umiejętności

Każdy z rodziców deklaruje ile czasu w danym roku przeznaczy na pracę na rzecz szkoły, innych rodziców bądź też dzieci i w jakim zakresie: może być dowolny: prace porządkowe, organizacyjne np. przy festynach, korepetycje, wykonanie usług

Jednocześnie rodzic zgłasza własne oczekiwania i potrzeby związane z pomocą jego dziecku (odebranie po lekcjach), czy szkole (np. chciałby wygospodarować kawałek zieleni by dzieci wiosną mogły na niej usiąść) itp.

Do odebrania rodzic ma tyle usług/czasu ile sam zadeklaruje

Koordinatorem banku może być jeden z rodziców lub wychowawca.

Rodzice podczas zebrania w trakcie dyskusji lub burzy mózgów zgłaszają problemy lub obszary, które można zagospodarować w oparciu o bank czasu.

Korzystając z przygotowanej listy problemów/potrzeb rodzice deklarują na kartkach swoje potrzeby oraz swoje zaangażowanie wraz z określeniem czasu jaki mogą poświęcić.

Rodzice również wspólnie podejmują decyzje kto będzie pełnił rolę koordynatora banku czasu (np. może ona być przechodnia co 2 miesiące) oraz ustalają formę komunikacji (np. grupa dyskusyjna na facebooku)

II Etap Koordynacja banku czasu

Koordinator opracowuje harmonogram wymiany usług, który jest dostępny dla wszystkich rodziców.

Weryfikuje jego realizację oraz dołącza kolejne zgłaszane potrzeby i deklaracje pomocy ze strony rodziców.

Rodzic po zajęciach:

- Potrafi zdefiniować oczekiwania w stosunku do szkoły
- Podejmuje zobowiązania pracy na rzecz klasy/szkoły
- Ma poczucie włączenia w życie klasy/szkoły i współtworzenia klimatu/kultury szkoły