



Harmonogram Działań Rozwojowych

gmina Raba Wyżna

Ewa Miśkowiec

Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2020

Opracowanie
Ewa Miśkowiec

Pod kierunkiem doradców:
Ewy Halskiej, Piotra Adasiewicza

Redakcja merytoryczna
Dorota Jastrzębska

Redakcja językowa, korekta, przygotowanie do publikacji
Editio

Ośrodek Rozwoju Edukacji
Warszawa 2020

Ośrodek Rozwoju Edukacji
Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
www.ore.edu.pl

Publikacja jest rozpowszechniana na zasadach licencji Creative Commons
[Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) (CC BY-NC)

Harmonogram działań rozwojowych powstał w ramach projektu „Wsparcie kadry jednostek samorząd terytorialnego w zarządzaniu oświatą ukierunkowanym na rozwój szkół i kompetencji kluczowych uczniów – II etap”

Projekt pozakonkursowy o charakterze koncepcyjnym współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego realizowany w partnerstwie ze Związkiem Miast Polskich, w ramach Osi Priorytetowej II, Działania 2.10, Program Operacyjny WIEDZA – EDUKACJA – ROZWÓJ na lata 2014–2020



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



HARMONOGRAM DZIAŁAŃ ROZWOJOWYCH (HDR)

Nazwa jednostki samorządu terytorialnego: gmina Raba Wyżna

Cel 1: usprawnienie komunikacji w zespole (wewnętrznej i zewnętrznej)

Cel 2: usprawnienie komunikacji w zespole (wewnętrznej i zewnętrznej)

Obszar: analizowanie potrzeb i planowanie realizacji założonej wizji rozwoju lokalnego systemu oświaty

Oświata postrzegana jest, jako jedno z najważniejszych zadań realizowanych przez jednostki samorządu terytorialnego. Ważnym jest, by samorząd podejmował systemowe rozwiązania w zakresie zarządzania oświatą. Sprawdzone rozwiązanie jest planowanie strategiczne, w tym efektywna komunikacja oraz stworzenie i realizacja spójnej wizji lokalnego rozwoju oświaty.

Zadanie:

1.1. Wypracowanie zasad komunikacji zewnętrznej – ZEAS – szkoły i przedszkola.

1.2. Wypracowanie modelu komunikacji wewnętrznej w ZEAS.

2.1. Opracowanie modelu sylwetki absolwenta szkół/przedszkoli gminy Raba Wyżna.

Narzędzia i rozwiązania zarządcze: opracowanie i wprowadzenie wypracowanego modelu komunikacji wewnętrznej w ZEAS i zewnętrznej z dyrektorami szkół i przedszkoli, określenie modelu sylwetki absolwenta jednostek, dla których organem prowadzącym jest gmina Raba Wyżna

Rekomendowane narzędzia i rozwiązania wspierające personalny rozwój organizacji: szkolenia, warsztaty, coaching indywidualny i grupowy

Czas realizacji zadania: lipiec 2019 r.–luty 2022 r.

| Lp. | Działanie | Sposoby realizacji i uwagi | Terminy | Zasoby (ludzie, miejsce, czas...) | Osoba odpowiedzialna |
|--------|--|---|------------------------------------|---|--------------------------------------|
| 1.1.1. | Ocena stanu dotychczasowych sposobów komunikacji między ZEAS a dyrektorami wraz z wypracowaniem rekomendacji i wniosków rozwojowych. | Diagnoza stanu – zebranie danych [spotkanie ZEAS z dyrektorami, ankieta, metaplan (jak jest, jak chcemy żeby było, z jakich powodów nie jest tak jakbyśmy chcieli, co powinniśmy zrobić żeby było tak jak chcemy)]. | Lipiec–sierpień 2019 r. | Dyrektorzy szkół/przedszkoli, pracownicy ZEAS | Ewa Miśkowiec |
| 1.1.2. | Dookreślenie zasad zwiększających efektywność komunikacji pomiędzy ZEAS a dyrektorami. | Powołanie zespołu (złożonego z przedstawicieli dyrektorów i pracowników ZEAS) w celu oceny i weryfikacji dotychczasowych zasad komunikacji. | Wrzesień 2019 r.–luty 2020 r. | Dyrektorzy szkół/przedszkoli, pracownicy ZEAS | Ewa Miśkowiec |
| 1.1.3. | Wdrożenie wypracowanego modelu komunikacji. | Spotkanie dyrektorów z pracownikami ZEAS w celu omówienia i zapoznania się z wypracowanym modelem. Monitorowanie wypracowanego modelu komunikacji (spotkania wdrożeniowe nie rzadziej niż raz na pół roku) celem weryfikacji przydatności ewentualnej modyfikacji wypracowanego modelu. | Marzec 2020 r. – czerwiec 2021 r. | Dyrektorzy szkół/przedszkoli, pracownicy ZEAS | Ewa Miśkowiec/ Małgorzata Szklarz |
| 1.2.1. | Diagnoza potrzeb i oczekiwań pracowników ZEAS w zakresie efektywności komunikacji wewnętrznej. | Spotkanie z doradcą pracowników ZEAS, praca metodą dyskusji zespołowej. | Lipiec 2019 r. | Doradcy, pracownicy ZEAS | Ewa Miśkowiec |
| 1.2.2. | Szkolenia/warsztaty z zakresu efektywniej komunikacji i rozwiązywania sytuacji trudnych/problemowych w zespole. | Organizacja szkoleń/warsztatów rozwojowych, implementacja zdobytych umiejętności. | Sierpień 2019 r.– grudzień 2021 r. | Trener zewnętrzny, pracownicy ZEAS | Ewa Miśkowiec |
| 2.1.1. | Wypracowanie modelu/sylwetki absolwenta szkoły/przedszkola | Warsztaty eksperckie złożone z dyrektorów szkół, organizacja | Wrzesień 2019 r.– | Dyrektorzy szkół/przedszkoli, organ | Ewa Miśkowiec |

| | | | | | |
|--------|--|---|------------------------------|---|------------------------------------|
| | gminy Raba Wyżna w obszarze kompetencji kluczowych. | spotkania zainteresowanych interesariuszy – (np. rodziców, uczniów, nauczycieli, przedstawiciele stowarzyszeń działających w obszarze oświaty, przedstawiciele samorządu), model absolwenta – co wie, co umie, jakie ma wartości. | kwiecień 2020 r. | prowadzący, zainteresowani interesariusze | |
| 2.1.2. | Porównanie sylwetki obecnego absolwenta szkoły z modelowym. | Warsztaty dyrektorów z nauczycielami szkół, zebranie wniosków z przeprowadzonych spotkań przez organ prowadzący, spotkanie organu prowadzącego z dyrektorami podsumowujące warsztaty. | Maj–czerwiec 2020 r. | Dyrektorzy szkół/przedszkoli, nauczyciele, organ prowadzący | Ewa Miśkowiec / Małgorzata Szklarz |
| 2.1.3. | Podjęmowanie działań przez organ prowadzący wspomagających szkoły w osiągnięciu modelowej sylwetki absolwenta. | Planowanie form doskonalenia zawodowego nauczycieli w oparciu o wnioski dyrektorów po przeprowadzonych warsztatach, pozyskiwanie środków na realizację projektów edukacyjnych. | Lipiec 2020 r.– luty 2022 r. | Dyrektorzy szkół/przedszkoli, organ prowadzący | Ewa Miśkowiec/ Małgorzata Szklarz |

Sposoby monitorowania HDR

| Numer działania | Miernik | Wskaźnik | Sposoby dokumentowania |
|-----------------|---|----------|------------------------|
| 1.1.1. | Procentowy udział dyrektorów w spotkaniu dot. zebrania danych | 100% | Lista obecności |
| 1.1.2. | Liczba spotkań zespołu | 2 szt. | Lista obecności |
| 1.1.3. | Liczba spotkań wdrożeniowych | 2 szt. | Lista obecności |

| | | | |
|--------|--|--------|--|
| 1.2.1. | Liczba spotkań z trenerem | 1 szt. | Lista obecności |
| 1.2.2. | Liczba szkoleń/warsztatów | 2 szt. | Lista obecności |
| 2.1.1. | Opracowany model absolwenta | 1 szt. | Opis modelu |
| 2.1.2. | Porównanie sylwetki obecnego absolwenta szkoły z modelowym na kole kompetencji | 8 szt. | Wyniki porównania kół kompetencyjnych |
| 2.1.3. | Opracowanie planu dofinansowania form doskonalenia zawodowego nauczycieli | 2 szt. | Plan dofinansowania form doskonalenia zawodowego nauczycieli |
| 2.1.3. | Liczba zrealizowanych projektów edukacyjnych ze środków zewnętrznych | 1 szt. | Wniosek o dofinansowanie projektu |

Prezentacja rozwiązań przyjętych w HDR (do wyboru):

1. Opis dobrej praktyki .
2. Minireportaż z wywiadem.
3. Studium refleksji w oparciu o etapy dyskusji zogniskowanej.