



Harmonogram Działań Rozwojowych **gmina Wojkowice**

Tomasz Szczerba, Magdalena Kreczko,
Edyta Hudala

Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2020

Opracowanie
Tomasz Szczerba,
Magdalena Kreczko,
Edyta Hudala

Pod kierunkiem doradców:
Agnieszki Książek, Bożeny Graboń

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 Wojkowice

Cel: pogłębienie konstruktywnej współpracy pomiędzy dyrektorami a organem prowadzącym ukierunkowanej na rozwój jakości pracy szkół/przedszkola oraz uspołecznienie procesu edukacji w roku szkolnym 2019/2020

Obszar: rola dyrektora i relacje z organem prowadzącym

Zadanie: budowanie lokalnego modelu relacji organu prowadzącego i dyrektorów szkół/przedszkola

Narzędzia i rozwiązania zarządcze:

- a) określenie zasad współpracy w relacjach: dyrektorzy – JST,
- b) organizacja doskonalenia zawodowego dyrektorów uwzględniająca:
 - utworzenie sieci współpracy dyrektorów,
 - wzmocnienie kompetencji dyrektorów w zakresie przywództwa edukacyjnego,
 - wizyty studyjne dyrektorów szkół i liderów nauczania,
 - analiza potrzeb dyrektorów wynikających z przeprowadzonej diagnozy,
- c) wzmocnienie jakości pracy szkół i przedszkola polegającej na zdefiniowaniu poziomów współdziałania placówek oświatowych gminy Wojkowice oraz ich współpracy z JST,
- d) ewaluacja działań podjętych w projekcie.

Rekomendowane narzędzia i rozwiązania wspierające personalny rozwój organizacji: doskonalenie zawodowe – organizacja szkoleń oraz doradztwa, zbudowanie profilu kompetencyjnego dyrektorów oraz profili szkół/przedszkola, badanie MindSonar, szkolenia indywidualne i grupowe, prowadzenie efektywnych spotkań, debata społeczna.

Czas realizacji zadania: wrzesień 2019–sierpień 2020.

Lp.	Działanie	Sposoby realizacji i uwagi	Terminy	Zasoby (ludzie, miejsce, czas...)	Osoba odpowiedzialna
1.	Powołanie zespołu projektowego	- spotkanie robocze zespołu projektowego	wrzesień 2019	Tomasz Szczerba, Edyta Hudala, Magdalena Kreczko	Tomasz Szczerba, Edyta Hudala, Magdalena Kreczko
2.	Diagnoza potrzeb dyrektorów w zakresie doskonalenia zawodowego oraz doradztwa w celu identyfikacji obszarów wsparcia, potrzeb i oczekiwań dyrektorów szkół i przedszkoli	- analiza protokołów pokontrolnych, skarg i wniosków, wywiady z dyrektorami, ankieta - weryfikacja koncepcji pracy dyrektorów prezentowanych podczas konkursów na stanowisko w odniesieniu do stosowanej praktyki zarządzania placówką oświatową	wrzesień/ październik 2019	dyrektorzy szkół i przedszkola, zespół projektowy	Edyta Hudala, Magdalena Kreczko
3.	Określenie zasad współpracy pomiędzy dyrektorami a JST	- konsultacje zespołowe - szkolenie: rozwój personalny	październik/ listopad 2019	dyrektorzy szkół i przedszkola, zespół projektowy	Edyta Hudala, Magdalena Kreczko, doradca ds.rozwoju personalnego
4.	Wyznaczenie obszarów wspomaganiania	- budowanie indywidualnego profilu szkoły/przedszkola - wspólne budowanie profilu kompetencyjnego dyrektora - określenie potrzeb dyrektorów w zakresie przywództwa edukacyjnego - wybór tematyki i form szkoleń	wrzesień 2019– sierpień 2020	dyrektorzy szkół i przedszkola, zespół projektowy	Edyta Hudala, Magdalena Kreczko
5.	Powołanie Akademii Dyrektora	- przygotowanie i przekazanie zaproszeń dyrektorom gminnych placówek oświatowych	październik 2019	Tomasz Szczerba, Edyta Hudala, Magdalena Kreczko	Tomasz Szczerba, Edyta Hudala,

		<ul style="list-style-type: none"> - przygotowanie wstępnej oferty szkoleń w ramach Akademii Dyrektora - protokół ze spotkania inaugurującego działalność Akademii Dyrektora 			Magdalena Kreczko
6.	Wsparcie merytoryczne dyrektorów (wzmacnianie obszarów wyróżnionych w diagnozie) w ramach funkcjonowania Akademii Dyrektora	<ul style="list-style-type: none"> - stworzenie i funkcjonowanie sieci współpracy - wizyty studyjne dyrektorów i liderów nauczania (w szkołach prowadzonych przez zaprzyjaźnione gminy) - organizacja wybranych szkoleń, w tym coaching indywidualny i grupowy 	wrzesień 2019– sierpień 2020	dyrektorzy szkół i przedszkola, zespół projektowy	Edyta Hudala, Magdalena Kreczko, eksperti zewnątrzni
7.	Zapewnienie środków finansowych na realizację doskonalenia zawodowego dyrektorów oraz doradztwa	<ul style="list-style-type: none"> - podział środków, zarządzenie Burmistrza 	styczeń 2020	dyrektorzy szkół i przedszkola, zespół projektowy	Tomasz Szczerba, Edyta Hudala, Magdalena Kreczko
8.	Zdefiniowanie nowych oraz wzmocnienie istniejących kanałów komunikacji i współpracy pomiędzy placówkami oświatowymi oraz JST, a także partnerami oświaty (wymiana dobrych praktyk, poszerzenie przestrzeni edukacyjnej – uczymy się nie tylko w szkole)	<ul style="list-style-type: none"> - spotkania sieci raz w miesiącu - szkolenie z zakresu efektywnej komunikacji i/lub negocjacji - szkolenie: zarządzanie zmianą - debata społeczna 	wrzesień 2019 – sierpień 2020	dyrektorzy szkół i przedszkola, zespół roboczy, zaproszeni partnerzy oświaty, w tym przedstawiciele rad rodziców, eksperti zewnątrzni – szkolenia	Edyta Hudala, Magdalena Kreczko

Sposoby monitorowania HDR

Numer działania	Miernik	Wskaźnik	Sposoby dokumentowania
1	liczba spotkań	1	- protokół ze spotkania
2	% dokumentów podlegających weryfikacji	100%	- wnioski z analizy dokumentacji placówek oświatowych
3	liczba szkoleń liczba konsultacji liczba kontraktów	1 1 1	- lista obecności i/lub zaświadczenia z przeprowadzonych szkoleń
4	liczba indywidualnych profili szkół/przedszkola liczba profili kompetencyjnych dyrektora liczba przygotowanych ofert szkoleniowych dla dyrektorów	3 1 1	- profile szkół/ przedszkola, profil kompetencyjny dyrektora, oferta szkoleniowa
5	% dyrektorów/wicedyrektorów uczestniczących w działaniach Akademii Dyrektora	80%	- zaproszenie, protokół z powołania Akademii Dyrektora
6	% dyrektorów/wicedyrektorów uczestniczących w pracach sieci liczba wizyt studyjnych liczba szkoleń	80% 1 3	- wnioski ze spotkania sieci, fotoreportaż z wizyty studyjnej - zaświadczenia z odbytych szkoleń - fotoreportaż z debaty
7	liczba dokumentów regulujących podział środków finansowych	1	-zarządzenie Burmistrza w sprawie podziału środków
8	liczba spotkań w ramach sieci współpracy liczba szkoleń liczba debat społecznych	6 2 1	-listy obecności

Prezentacja rozwiązań przyjętych w HDR: w formie opisu dobrej praktyki