

Rola dyrektora w działaniach sprzyjających rozwojowi kadry pedagogicznej

Przywódca w organizacji uczącej się

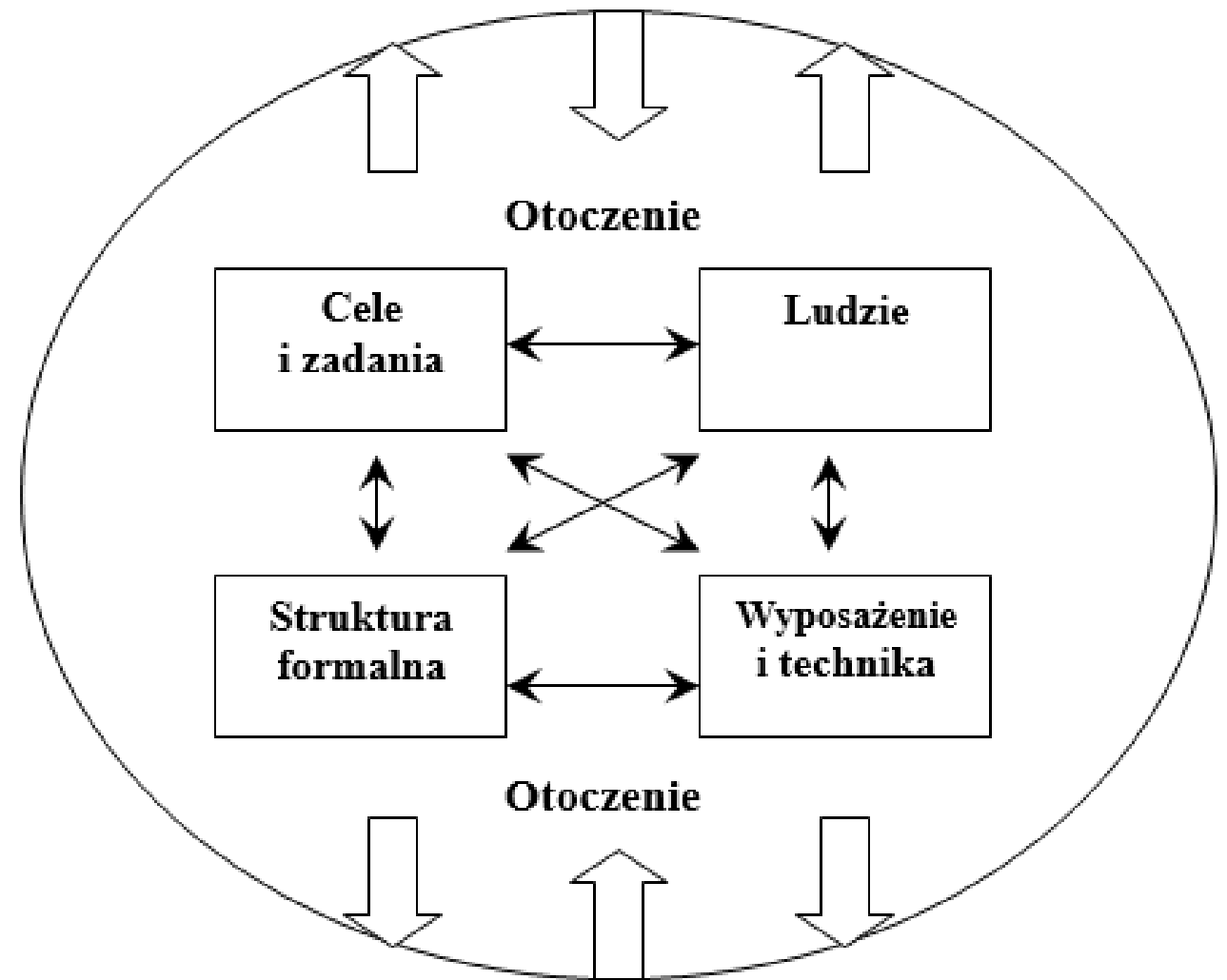
dr Mariusz Dobijański

Pojęcie rozwoju

zdarzenie konstrukcyjne, w którym przedmiot w fazie późniejszej posiada przynajmniej jedną cechę w wyższym stopniu lub jest pod jakimś względem bardziej złożony niż w fazie początkowej.

T. Pszczołowski

Organizacja jako system



Ekonomizacja oświaty jest
faktem –
czy tego chcemy, czy nie!!!



Rozwój organizacji

opiera się na dwóch podstawowych założeniach:

- ludzie mają naturalne pragnienie osobistego doskonalenia i rozwoju,*
- większość ludzi nie tylko ma możliwość większego wkładu na rzecz organizacji, ale i chęć jego realizowania.*

J.A.F. Stoner, C. Wankel

Działania na
rzecz rozwoju
polegają na:

spełnieniu (urzeczywistnieniu, urealnieniu) bytu
osobowego, tkwiących w nich immamentnie
możliwości i potencjału.

Griffin R.W.

Dla zaistnienia całościowego rozwoju równie ważny jest rozwój osobowy oraz profesjonalny pracowników, jak i organizacji jako określonej wartości. Tam, gdzie ludzie nie doskonalą się, brak jest sprzyjającego klimatu dla rozwoju instytucji, którą tworzą. I odwrotnie.

D. Elsner

Istota rozwoju organizacyjnego

Swoje zadania pedagogiczne i społeczne (wobec środowiska lokalnego i dalszego otoczenia) szkoły będą wykonywać coraz lepiej wtedy, kiedy będą podejmowane w nich wnikliwe dyskusje, a w ślad za nimi działania nad istotnymi dla procesu rozwoju uczniów.



Przez pojęcie polityki kadrowej rozumie się system skoordynowanych długofalowych działań, nastawionych na ukształtowanie załogi sprawnie realizującej cele organizacji i jej uczestników: właścicieli, kierownictwa, pracowników, klientów.

Polityka kadrowa

Segmenty polityki kadrowej

- pozyskiwanie zasobów ludzkich,
- utrzymywanie zasobów ludzkich,
- rozwój zasobów ludzkich.



Konsekwencje
odsiewania,
rozwijania i starzenie
się kompetencji





Aktywność nauczyciela
w procesie rozwoju ma na celu:

- doskonalenie ukierunkowane na rozwój umiejętności pracy w zespole;
- przygotowanie do tworzenia odpowiednich ofert edukacyjnych, pozwalających na rozwój ucznia zgodny z jego zainteresowaniami,
- rozwój umiejętności rozwiązywania konfliktów i ponoszenia ryzyka w działaniu społecznym.

Etapy procedury budowania systemu rozwoju zawodowego nauczycieli

Etap 1.
Sformułowanie problemu (problemów) szkoły wymagającego rozwiązania na podstawie diagnozy istniejącego stanu rzeczy lub wizji rozwoju

Etap 2.
Opracowanie planu doskonalenia nauczycieli, tj.:

- określenie potrzeb szkoleniowych nauczycieli, tzw. wiedzy i umiejętności, którą powinni zdobyć, uzupełnić lub wzbogacić, aby rozwiązać wybrany problem szkoły
- ustalenie sposobów zdobywania wiedzy i umiejętności

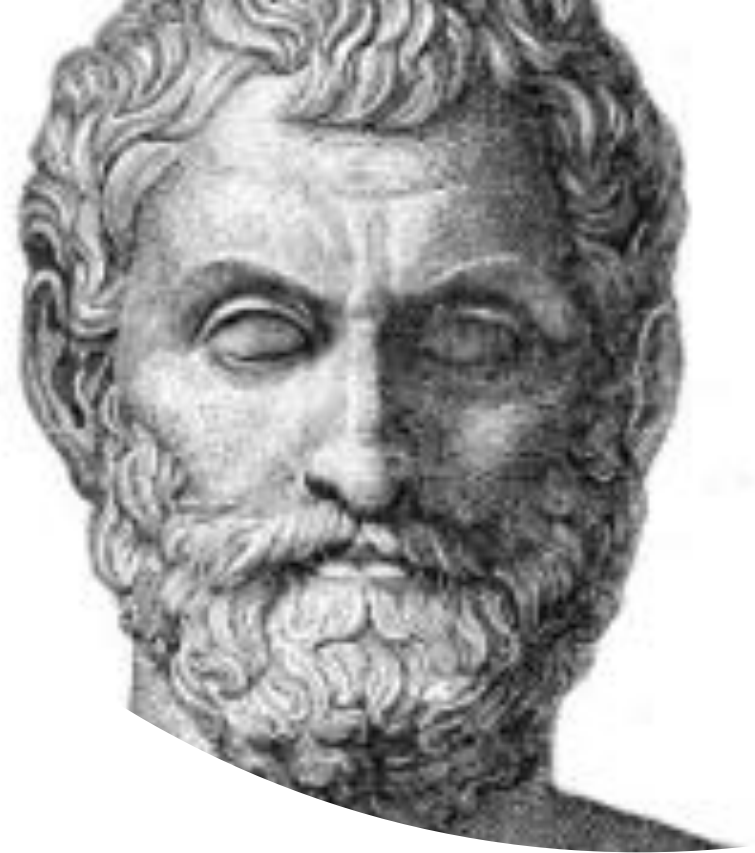
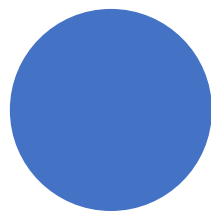
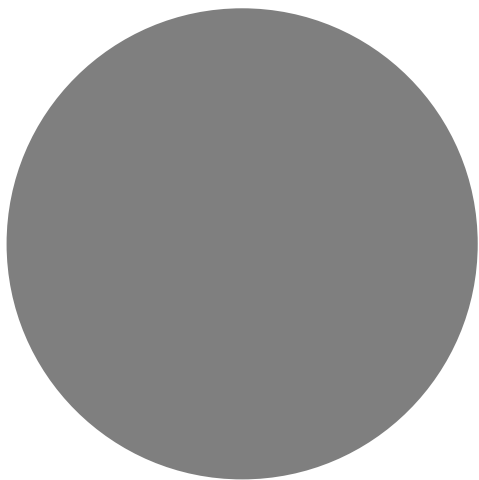
Etap 3.
Zdobycie przez nauczycieli wiedzy i umiejętności niezbędnych do rozwiązania wybranego problemu -

- realizacja planu doskonalenia

Etap 4.
Zastosowanie zdobytej wiedzy i umiejętności do rozwiązania wybranego problemu tj.:

- zaplanowanie zmiany praktyki szkolnej
- wprowadzenie zmiany w życie

Etap 5.
Ocena efektów rozwiązania wybranego problemu
ewaluacja zmiany



Filozofia zmiany
– rozwój organizacyjny czy szkoła
„ucząca się”?

Awans zawodowy



A man with a beard and intense expression, shouting or yelling, with a sword visible in the background.

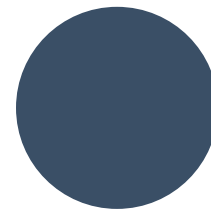
Prawdziwy
przywódca nie
czeka na
światło
w tunelu.
On jest tą osobą,
która idzie
i je zapala.

Ludzie nie chcą by nimi zarządzać,
chcą by nimi przewodzić.

Dyrektorzy szkół, którzy pragną być skutecznymi przywódcami, powinni zadawać sobie sprawę z tego, że bycie skutecznym przywódcą to przede wszystkim rozwijanie się.



Przywództwo jest tym skuteczniejsze,
im więcej partycypacji, przekazywania
uprawnnień, zaufania do innych
i demokratycznego postępowania.



Mądry, doświadczony
i kompetentny dyrektor
nie boi się delegowania
uprawnień tworząc dla
członków społeczności
szkolnej środowisko
otwarte na innowacje
i poszukiwania coraz to
doskonalszych jakościowo
i efektywnościowo
rezultatów





Motywacja
jest ważna

Dziękuję za uwagę