

Wsparcie jednostek samorządu terytorialnego w zarządzaniu oświatą
ukierunkowanym na rozwój szkół
i kompetencji kluczowych uczniów - II etap

Omówienie metod i sposobów pracy w pilotażu, organizacja pracy w pilotażu



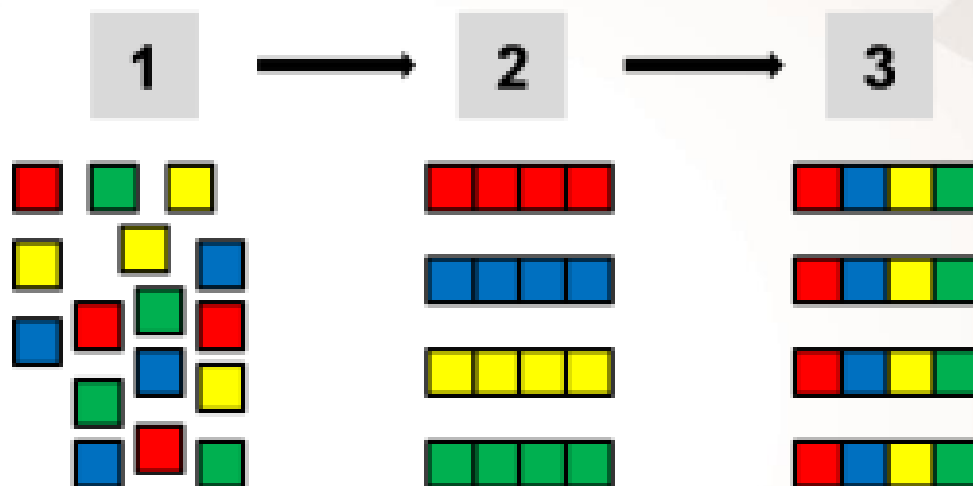
Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Rekomendowane sposoby i metody pracy w pilotażu:

- Konsultacje indywidualne
- Konsultacje zespołowe
- e-konsultacje
- *Team coaching*
- *Coaching* indywidualny
- *Action learning*
- Warsztaty, szkolenia
- E-learning
- Spotkania robocze
- Moderowanie spotkań, debat
- Facylitowanie spotkań, debat
- Studium przypadku na podstawie dobrych praktyk
- *Team building* (z ang. budowanie zespołu)
- Gry szkoleniowe
- Inne...
- MindSonar – narzędzie badające systemy wartości oraz style myślenia (opcjonalnie)

JIGSAW



1 runda: 4 zespoły tematyczne

2 runda: 4 zespoły eksperckie

Z którymi metodami macie najlepsze doświadczenia?

Jakie macie pytania na temat mało znanych metod?

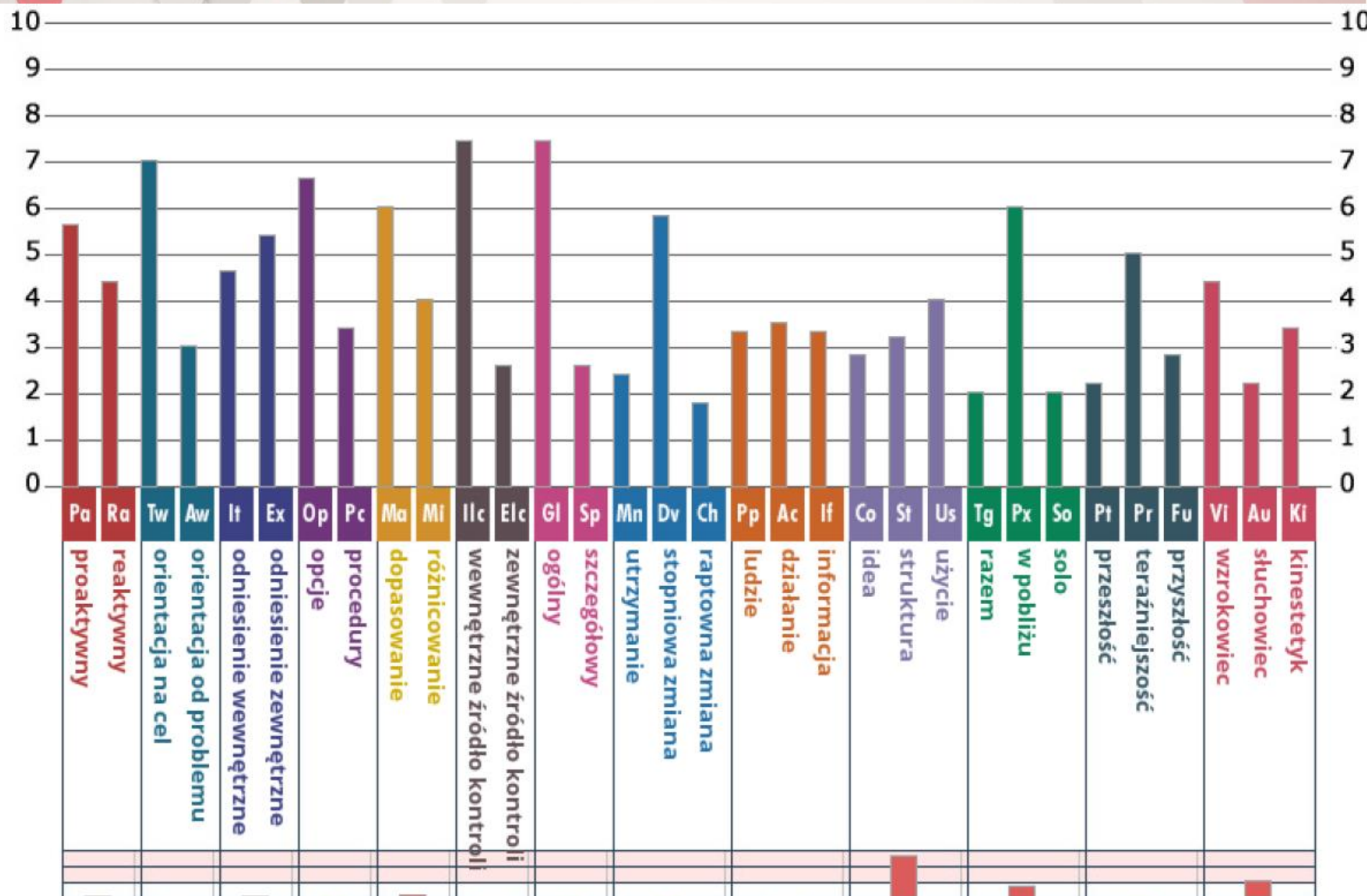
3 runda – powrót do zespołów samorządowych
i „przymiarka” do trzech najbardziej pożądanых form
pracy z doradcami w ramach wyłonięego obszaru



MindSonar – narzędzie badające systemy wartości oraz style myślenia (opcjonalnie)

MindSonar jest narzędziem, dzięki któremu można **zidentyfikować systemy wartości ludzi, ich hierarchię wartości oraz style myślenia**. Dzięki temu narzędziu psychometrycznemu dokonuje się pomiaru sposobu myślenia w konkretnych sytuacjach (kontekstach). Nie generalizuje, nie etykietuje, nie koncentruje się na sztywnych preferencjach stylów myślenia – wychodząc z założenia, że wszystko jest zależne od kontekstu. Dzięki badaniu MindSonar pracownicy uświadamiają sobie **źródło swojej motywacji w określonych sytuacjach**. Wiedząc, co i kiedy motywuje pracowników możemy wspierać zmianę ich strategii mentalnych, zmianę postaw, a tym samym pożądaných zachowań. MindSonar ułatwia definiowanie potrzeb rozwojowych ludzi na podstawie uzyskanych w badaniu miarodajnych raportów strategii mentalnych.





Konsultacje indywidualne

Forma bezpośredniego (stacjonarnego) wsparcia rozwojowego w relacji „jeden na jeden” (konsultant i osoba korzystająca z usługi), polegająca na zweryfikowaniu zaplanowanych i uzyskiwanych rezultatów przez wybraną osobę, realizującą określone zadania w procesie uzyskiwania założonych celów.

Popularnym i rekomendowanym modelem konsultacji jest model dyskusji zogniskowanej w oparciu o cykl Kolba (zdefiniowanie faktów, poddanie analizie emocjonalnej realizowanych działań, wyprowadzenie racjonalnych wniosków i uzupełnienie wiedzy, zaplanowanie doskonalenia realizowanych celów).

Konsultacje zespołowe

Forma bezpośredniego wsparcia rozwojowego konsultanta w relacji z zespołem osób, polegająca na zweryfikowaniu zaplanowanych i uzyskiwanych rezultatów przez zespół, realizujący określone zadania w procesie uzyskiwania założonych celów zespołowych. Rekomenduje się aby konsultacje zespołowe odbywały się w modelu dyskusji zogniskowanej w oparciu o cykl Kolba. Model ten w ramach konsultacji zespołowych będzie weryfikował poziom widzenia faktów przez każdego z członków zespołu, analizę emocjonalną (w tym poziom motywacji) każdej z osób, wnioski dla celów zespołowych przy jednoczesnym uwzględnieniu kontekstu każdego z członków, zweryfikowania i/lub uzupełnienia brakującej wiedzy, aby ostatecznie zakończyć z planem doskonalenia w realizacji założonych przez zespół celów.

e-konsultacje

Konsultacyjne wsparcie rozwojowe jednostki i zespołu w przestrzeni online. Przebieg wsparcia analogiczny do formy stacjonarnej, z tą jedną różnicą, że wsparcie nie musi przebiegać symultanicznie. Osoby lub zespoły potrzebujące konsultacji, sygnalizują swoje potrzeby na platformie internetowej www.doskonaleniewsieci.pl, zaś konsultant odpowiada na te potrzeby w określonym zasadami współpracy czasie (np. reaguje raz w ciągu dnia do godziny 17.00 lub reaguje raz na dwa dni itp.).

Team coaching

To proces interaktywny, który koncentruje się na obszarach i celach istotnych z punktu widzenia całego zespołu. Jego istotą jest wzięcie odpowiedzialności przez członków zespołu za zespół, jako całość, za realizowanie wspólnych celów i wartości.

Coaching indywidualny

Model wsparcia rozwojowego w sytuacji „jeden na jeden” (coach i klient), gdzie zadaniem coacha jest towarzyszenie klientowi w procesie uzyskiwania przez niego celów. Relacja coachingowa polega na uświadomieniu klientowi jego ukrytych motywacji i potrzeb, a tym samym zwiększa samoświadomość klienta będącego kreatorem celów, które chce realizować. Będąc ich świadomym, coach uświadamia klientowi jego zasoby: zarówno wiedzę jak i umiejętności, a przede wszystkim możliwości. Coaching indywidualny sprzyja poszerzaniu świadomości klienta w zakresie posiadanego potencjału, jego zdolności i talentów. Istotą coachingu jest koncentracja na teraźniejszości celem doskonalenia przyszłości klienta.

Action learning

Action Learning jest metodą pracy zespołowej służącą rozwiązywaniu problemów, rozwijaniu kompetencji oraz wprowadzaniu innowacji. Metoda ta stanowi doskonałe narzędzie otwartego dialogu i pracy zespołowej, rozwija zespoły w kierunku ciągłego doskonalenia się i uczenia, jest wykorzystywana do transferu wiedzy, wartości i doświadczeń osób, które pracują ze sobą korzystając z tej metody.

Warsztaty, szkolenia

Model aktywnego wsparcia rozwojowego polegający na weryfikowaniu posiadanej wiedzy i umiejętności, poprzez poznawanie nowej wiedzy i uaktualnianiu posiadanej, a w konsekwencji na modyfikowaniu określonych zachowań będących pochodną posiadanych umiejętności. Warsztaty i szkolenia to również czas zweryfikowania swoich postaw i przekonań względem nowych lub odmiennych od posiadanych zasobów. Planowanie, realizacja i wdrażanie treści warsztatu, szkolenia obowiązkowo musi uwzględniać specyfikę uczenia się dorosłych.

E-learning

Model wsparcia rozwojowego podobny do warsztatów i szkoleń, z tą różnicą, że przestrzenią uczenia się jest platforma e-learningowa, na której umieszczony jest контент szkoleniowy dla uczestników. Autorzy materiału szkoleniowego opracowują scenariusz przebiegu uczenia się uwzględniając specyfikę uczenia się dorosłych. Sposób ten powinien, zatem uwzględniać realizację określonych działań (budowanie faktów, punktów odniesienia), inicjowanie analizy refleksyjnej doświadczeń, wyprowadzaniu wniosków i nadbudowywaniu, weryfikowaniu posiadanej wiedzy i umiejętności, a także planowaniu własnego doskonalenia w drodze treningu poznawczego i behawioralnego.

Spotkania robocze

Forma spotkania, którego celem jest określenie danych wyjściowych, określenie potrzeb odbiorców usługi wsparcia, ustalenie zasad pracy, określenia roli każdej ze stron wsparcia (doradców i osób korzystających ze wsparcia) oraz zaplanowania wstępnego ramowego harmonogramu i form wsparcia.

Moderowanie spotkań, debat

Wsparcie rozwojowe polegające na operacyjnym prowadzeniu dyskusji podczas spotkań czy debat. Operacyjne moderowanie dyskusji będzie osadzone na inicjowaniu spotkania, określeniu jego celu oraz przebiegu (sposobu udzielania głosu, ilości czasu na wypowiedź itp.).

Facylitowanie spotkań, debat

Wsparcie rozwojowe polegające na merytorycznym (facylitowanie) prowadzeniu dyskusji podczas spotkań czy debat, czyli facylitowaniu.

Facylitowanie będzie wiązało się z inicjowaniem pytań adekwatnych do przebiegu dyskusji i założonych celów, w tym również uważnością na odbieganie od tematu przez dyskutantów. Profesjonalny facylitator powinien być uważny na sygnały werbalne i pozawerbalne dyskutantów, a tym samym reagowanie w zależności od potrzeb. Zadaniem facylitatora będzie również parafrazowanie, klaryfikowanie i podsumowywanie wypowiedzi.

Studium przypadku w oparciu o dobre praktyki

Modelowy przykład zrealizowanej praktyki, doświadczenia, zadania wykonanego przez inny podmiot. Istotą studium przypadku jest analiza opisanej praktyki, będąca podstawą do wyprowadzania wniosków, co do przyczyn i rezultatów jej przebiegu. Celem studium przypadku jest pokazanie koncepcji wartych skopiowania, jak i potencjalnych błędów, których należałoby unikać. Studium przypadku stanowi punkt odniesienia do analogicznych lub podobnych celów realizowanych przez inny podmiot.

***Team building* (z ang. budowanie zespołu)**

Model wsparcia polegający na celowym inicjowaniu działań, zajęć, których zadaniem jest wzbogacenie relacji w grupie, a tym samym zbudowanie zespołu. Stworzenie sytuacji przeżycia procesu grupowego, którego rezultatem będzie poznanie mocnych i słabych stron funkcjonowania zespołu (i poszczególnych członków), naturalne ustalenie zasad i wartości w zespole, rozpoznanie potencjałów i ról zespołowych drzemiących w członkach zespołu.

Gry szkoleniowe

Model pracy rozwojowej, której podstawą jest rozgrywka szkoleniowa w postaci gry interaktywnej, symulacji zadania, gry planszowej i in. Celem gry jest stworzenie zastępczej symulacji ułatwiającej identyfikację wiedzy, umiejętności czy określonych postaw Uczestników. Celem gry jest stworzenie bezpiecznej sytuacji, która ma być okazją do poszerzenia samoświadomości odbiorców wsparcia. Gra szkoleniowa może trwać od kilku godzin do kilku dni. W trakcie gry uczestnicy wcielają się w przyporządkowane role i wykonują określone instrukcje wiążące się z podejmowaniem określonych decyzji i zachowań mających wpływ na cele strategiczne czy też operacyjne instytucji, z której się wywodzą.

Organizacja pracy w pilotażu

Konferencja inauguracyjna

Wykład wprowadzający z sesją pytań i odpowiedzi

Warsztaty (wybór obszaru do rozwoju z wykorzystaniem arkusza diagnostycznego)

Warsztaty (przygotowanie zespołów JST do zebrania danych)

Warsztaty prowadzone przez dwójki trenerskie

obszary
wsparcia

narzędzia i rozwiązania zarządcze oraz narzędzia
wspierające personalny rozwój organizacji

metody i
sposoby pracy

Zadanie wdrożeniowe (zebranie danych w ramach wybranego przez JST obszaru)

Czas trwania
konferencji
2 dni

Zdalne wsparcie
doradcze
(5h/m-c na
doradcę)

Etap 1
Wprowadzenie do modelu doradztwa
i zainicjowanie procesu rozwojowego
Czas trwania 1 miesiąc

Organizacja pracy w pilotażu

Spotkanie nr 1 w JST prowadzone przez team doradców (1 dzień – 8h)

Indywidualne spotkanie teamu doradczego z wójtem/ burmistrzem/prezydentem/starostą

Spotkanie zespołowe teamu doradczego z samorządowym zespołem oświatowym

Cele spotkania

Zbudowanie kultury organizacyjnej w oparciu o kodeks etyczny

Określenie zasad współpracy

Wsparcie zespołu JST na etapie diagnozy wstępnej

Analiza zebranych wstępnych danych diagnostycznych

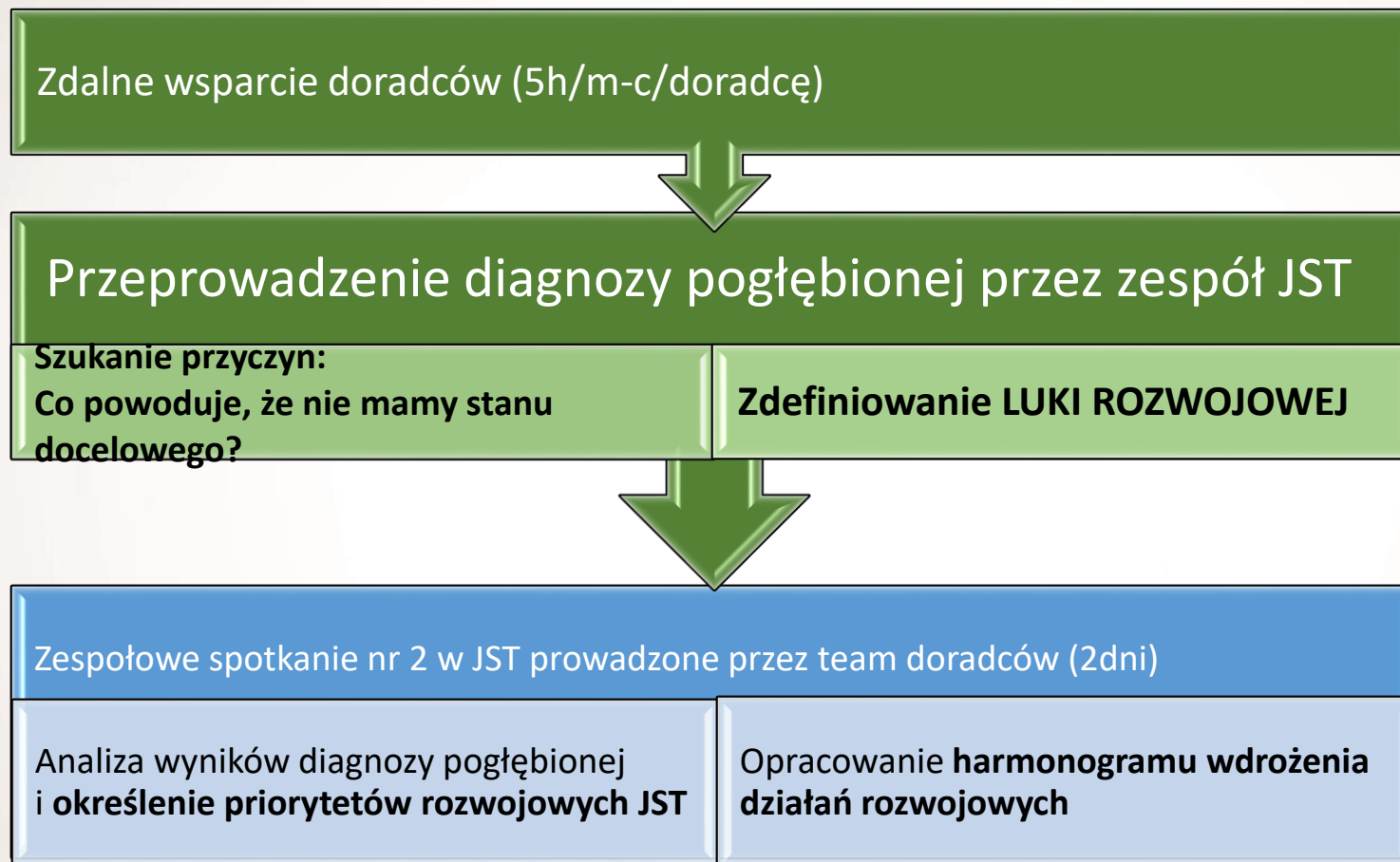
Poznanie sytuacji
Jak jest?

Określenie stanu docelowego
Jak chcemy żeby było?

Opracowanie PLANU DIAGNOZY POGŁĘBIONEJ

Etap 2: Diagnoza potrzeb JST i wybór priorytetów rozwojowych

Organizacja pracy w pilotażu



Etap 2: Diagnoza potrzeb JST i wybór priorytetów rozwojowych

Organizacja pracy w pilotażu – 3 etap

Działanie	Czas trwania	Uwagi
Wdrożenie harmonogramu działań rozwojowych	Od sierpnia/ września 2019 r. 1 h/m-c/ doradcę / doradztwo zdalne	- Doradztwo zdalne /Kontakty on-line z samorządowcami/
Spotkanie podsumowujące pilotaż	2 dni (23 - 24 września 2019 r.)	- Wymiana doświadczeń - Prezentacja rozwiązań przyjętych w harmonogramach działań rozwojowych)

Działanie	Czas trwania	Uwagi
Spotkanie inicjujące pilotaż	2 dni - początek 4- 5 czerwca 2019	Wprowadzenie do pilotażu - Omówienie modelu - Warsztaty w grupach – omówienie obszarów - Wybór obszaru przez JST na podstawie arkusza diagnostycznego – diagnoza wstępna - Omówienie metod i sposobów pracy - Przygotowanie JST do zbierania danych - Przydział doradców do JST – umówienie pierwszych spotkań doradczych w JST
Zebranie danych przez JST	1 h/m-c/ doradcę / doradztwo zdalne	- Pierwsze spotkanie w samorządach –2 dni - Analiza zebranych danych - Przygotowanie do diagnozy pogłębionej
Pierwsze spotkanie w JST Doradztwo zdalne	1 miesiąc – czerwiec/lipiec 2019	
Szkolenia wybrane przez JST	- 2 dni – szkolenia z zakresu zagadnień oświaty samorządowej oraz z zakresu kompetencji miękkich (1 – 2 lipca) - 2 dni szkolenia z zakresu zagadnień oświaty samorządowej oraz z zakresu kompetencji miękkich- (27-28 sierpnia)	- Szkolenia będą wybrane w trakcie pilotażu
Przeprowadzenie diagnozy pogłębionej przez JST	1 h/m-c/ doradcę / doradztwo zdalne	- Doradztwo zdalne - Wnioski z przeprowadzonej przez JST diagnozy pogłębionej - Harmonogram działań rozwojowych (JST decyduj o przedziale czasowym zaplanowanych działań rozwojowych)
Drugie Spotkanie w JST – do uzgodnienia w JST	2 dni – lipiec/ sierpień 2019	
Wdrożenie harmonogramu działań rozwojowych	Od sierpnia/ – września 2019 1 h/m-c/ doradcę / doradztwo zdalne	- Doradztwo zdalne
Spotkanie podsumowujące pilotaż	2 dni (23 - 24 września 2019 r)	- Wymiana doświadczeń - Prezentacja rozwiązań przyjętych w harmonogramach działań rozwojowych

Planowane monitorowanie wdrożeń Harmonogramu działań rozwojowych (HDR) przez Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE)

1. Opis dobrej praktyki.
2. Studium refleksji na podstawie etapów dyskusji zogniskowanej.
3. Minireportaż z wywiadem.

Jedna z powyższych form powinna być zaplanowana w harmonogramie działań rozwojowych oraz przekazana do ORE

Dziękuję za uwagę



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

