

**DOSKONALENIE STRATEGII ZARZĄDZANIA OŚWIATĄ
NA POZIOMIE REGIONALNYM I LOKALNYM
II ETAP**

**WSPÓŁPRACA PLACÓWEK (MOS I MOW)
ORAZ JEDNOSTEK SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO
Z RODZINAMI WIELOPROBLEMOWYMI.**

UJĘCIE SIECIOWO – SYSTEMOWE.

Prof. nzw. dr hab. Beata Maria Nowak

Część I. W SIECI WPŁYWÓW SPOŁECZNYCH



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ośrodek
Rozwoju
Edukacji



ZARZĄDZANIE OŚWIATĄ

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



DOSKONALENIE STRATEGII ZARZĄDZANIA OŚWIATĄ
NA POZIOMIE REGIONALNYM I LOKALNYM ETAP II



Ujmując w ramy definicyjne **pojęcie sieci społecznych**,
możemy przyjąć,
że stanowią one zorganizowane zbiory ludzi połączonych
szczególnymi zależnościami (asocjacjami) i konkretnym
wzorem więzi.

W świetle teorii wpływu społecznego wielkość wpływu wywieranego przez grupę na jednostkę zależna jest od:

- liczby osób wywierających wpływ;
- siły przekonywania - suma wszystkich czynników decydujących o sile przekonywania pojedynczej osoby (m.in. umiejętność perswazji, status społeczny, poziom kompetencji zawodowych i społecznych);
- bliskości, w jakiej pozostają one w stosunku do jednostki poddawanej oddziaływaniom, która jest charakteryzowana poprzez intensywność kontaktu między źródłem wpływu a znajdującą się w przestrzeni społecznej osobą podlegającą wpływowi.

- wypracowanie pozytywnego nastawienia obu podmiotów (rodziców i wychowawców) do podjęcia współpracy;
- uświadomienie rodzicom znaczenia, wagi i zakresu odpowiedzialności obu podmiotów interakcji w osiągnięciu przez ich dzieci sukcesów szkolnych i życiowych;
- wzbudzanie refleksji nad środowiskowymi (rodzinnymi i szkolnymi) determinantami porażek będących udziałem dzieci.
- wskazanie sensu udzielania pomocy dziecku w osiągnięciu przez nie sukcesu życiowego i szkolnego;
- kształtowanie w rodzicach przekonania, że mogą oni wywierać realny wpływ na sytuację życiową i szkolną dziecka.

POZIOMY ROZUMIENIA na linii placówka – rodzina wychowanka.

Poziom 1:

- **WSPÓŁPRACA REPREZENTACYJNA**
- uczestnictwo rodziców w organizacji placówki

Poziom 2:

- **WSPÓŁPRACA BEZPOŚREDNIA**
- spotkania w celu dojścia do porozumienia między: wychowankami – nauczycielami i rodzicami oraz wychowawcami i rodzicami (kontrakty)

Poziom 3:

- **WSPÓŁPRACA POŚREDNIA**
- wspieranie dzieci przez rodziców (w toku codziennego życia rodzinnego), ukierunkowane na osiągnięcie dobrych wyników w nauce i zachowaniu

POZIOMY KOOOPERACJI między wychowawcami a rodzicami uczniów

Poziom 1:

- **ZWROTNA WYMIANA INFORMACJI**

Poziom 2:

- **DIALOG:** KOMUNIKOWANIE SIĘ I OMAWIANIE WAŻNYCH SPRAW DOTYCZĄCYCH DZIECKA

Poziom 3:

- **UDZIAŁ I WPŁYW:** WAŻNE DECYZJE PODEJMOWANE NA DRODZE WZAJEMNEGO ZROZUMIENIA

CZEŚĆ II. RODZINA W KRYZYSIE WIELOPROBLEMOWYM



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ośrodek
Rozwoju
Edukacji



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**DOSKONALENIE STRATEGII ZARZĄDZANIA OŚWIATĄ
NA POZIOMIE REGIONALNYM I LOKALNYM ETAP II**



Charakterystyka liderów rodzin w kryzysie

Posiadają znaczne deficyty w zakresie:

- umiejętności wyrażania i rozpoznawania emocji,
- rozwiązywania konfliktów oraz komunikowania się z innymi ludźmi;
- radzenia sobie z kryzysami rozwojowymi;
- prowadzenia negocjacji w przypadku konfliktu interesów.

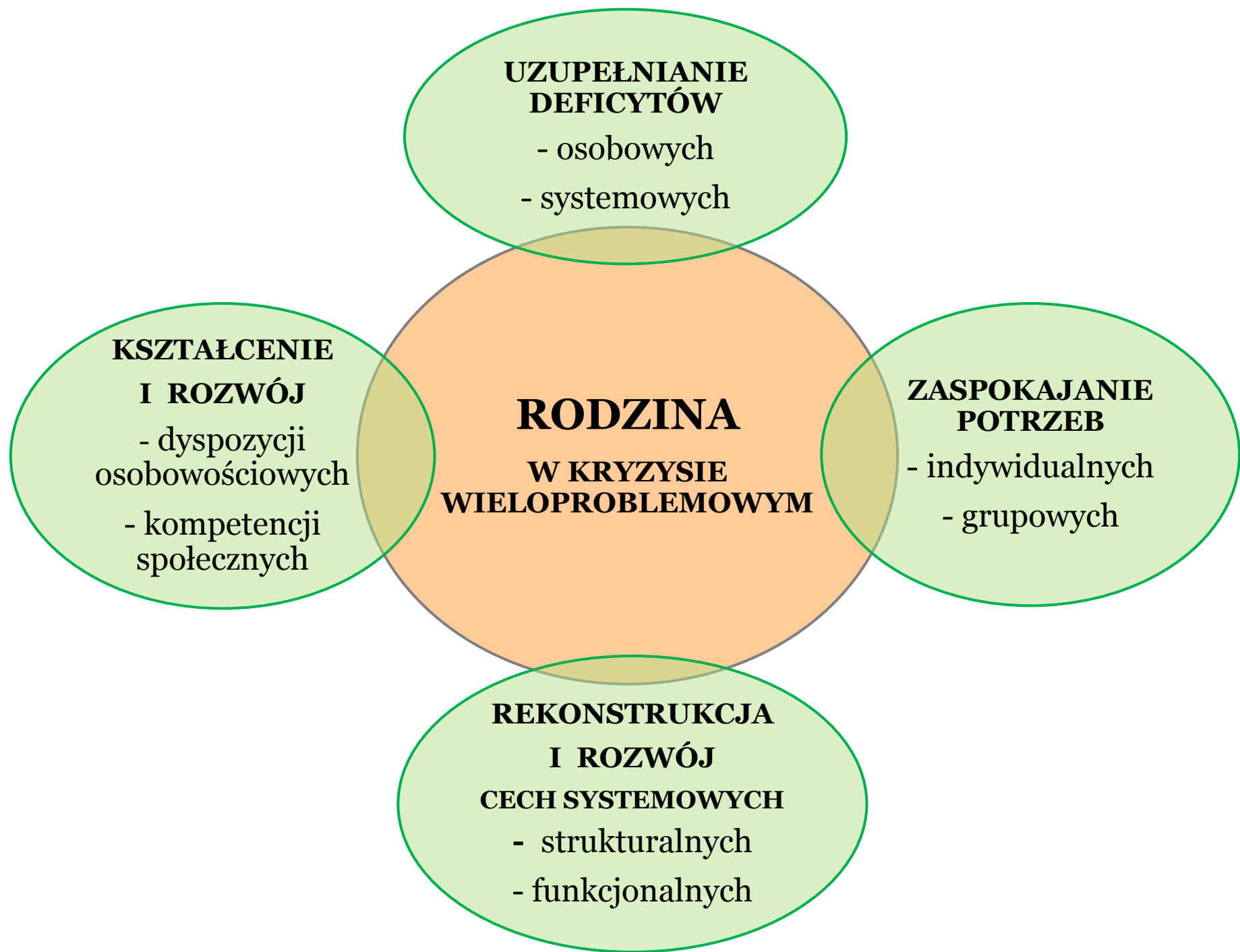
Unikają interakcji społecznych lub wycofują się z dotychczasowych kontaktów z innymi ludźmi.

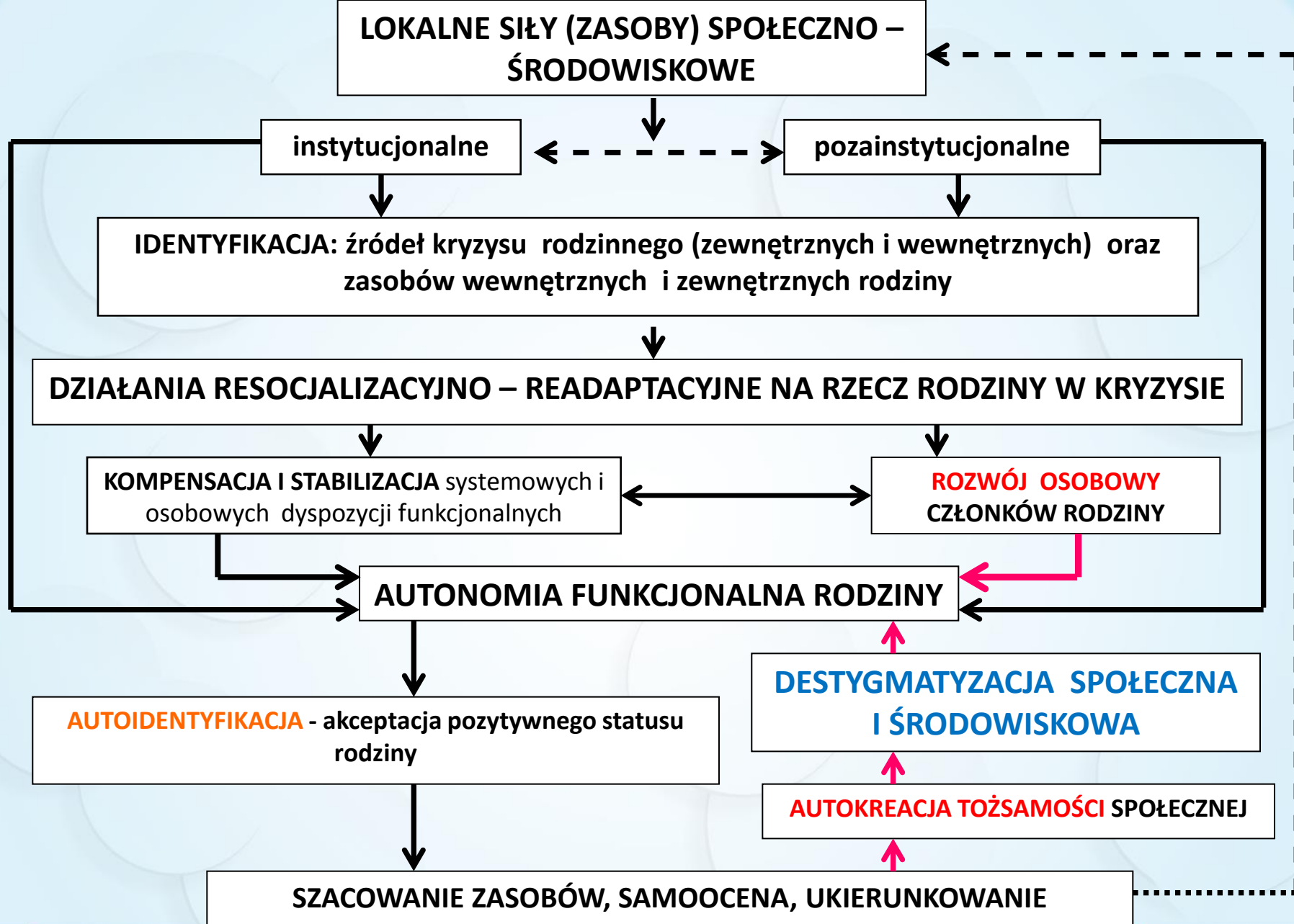
W sytuacji silnego stresu reagują rozchwianiem emocjonalnym (dominujące reakcje: konfliktowość i agresywność lub też bierność i uległość).

B.M. Nowak, *Rodzina w kryzysie. Studium resocjalizacyjne*, PWN, Warszawa 2011 (dodruk 2012)

Charakterystyka rodzin w kryzysie wieloproblemowym

- niski poziom adaptacyjności i wzajemnego zrozumienia,
- silne poczucie trudności rozwojowych,
- wysoki poziom dezintegracji;
- silne poczucie upośledzenia funkcjonalnego;
- tendencja do przyjmowania przez członków rodziny niefunkcjonalnych ról rodzinnych;
- osłabienie więzi rodzinnych i zaburzenia w komunikacji wewnętrznej;
- znaczne deficyty w zakresie umiejętności wspólnego rozwiązywania problemów, artykułowania potrzeb oraz poszukiwania pomocy i wsparcia społecznego.





Autokreacja tożsamości społecznej rodziny przejawia się poprzez:

- samodzielne wyznaczanie nowych (możliwych do osiągnięcia) celów i zadań rozwojowych oraz określania priorytetów;
- budowanie nowego, spójnego i wspólnotowego systemu wartości;
- konstruowanie planów życiowych (rodzinnych i indywidualnych) możliwych do realizacji przy nowym zestawie zasobów wewnątrzrodzinnych;
- budowanie partnerskich relacji osobowych na płaszczyźnie współpracy i współdziałania, empatii oraz wzajemnego poszanowania;
- dążenie do umocowania rodziny w sieci szerszych układów społecznych przez jej aktywne uczestnictwo w życiu społeczności lokalnej.

Fazy pokryzysowych przeobrażeń tożsamościowych

FAZA I - uzyskanie autonomii funkcjonalnej (wzmocnieni kompetencyjnie członkowie rodziny zmierzają ku autoidentyfikacji, czyli pełnej akceptacji nowego, pozytywnego statusu systemu rodzinnego).

FAZA II – samoocena i identyfikacja zasobów wewnętrznych pozyskanych lub/i wykształconych w procesie wspierania społecznego.

FAZA III (wewnętrznie stabilizująca) – monitorowanie stanu i jakości zasobów rodzinnych oraz swoista ich ewaluacja (zwłaszcza w sferze komunikacji wewnątrzrodzinnej, odgrywania ról rodzinnych i przyjmowania skutecznych strategii zaradczych).

CZĘŚĆ III.

KOMPETENCJE DO PRACY I WSPÓŁPRACY Z RODZINAMI W KRYZYSIE WIELOPROBLEMOWYM



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ośrodek
Rozwoju
Edukacji

VULCAN
ZARZĄDZANIE OŚWIATĄ

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



DOSKONALENIE STRATEGII ZARZĄDZANIA OŚWIATĄ
NA POZIOMIE REGIONALNYM I LOKALNYM ETAP II

CWA
pro publico

KOMPETENCJE

OSOBISTE – wpływające znacznie na jakość wykonywanych zadań (rzetelność, szybkość, precyzja) – są one warunkowane m. in.: poczuciem wsparcia społecznego; otwartością; wewnętrznym poczuciem kontroli; poczuciem sprawstwa; wysoką samooceną i samoakceptacją; optymizmem oraz poczuciem humoru;

SPOŁECZNE – wyznaczające efektywność zadań w kontakcie z innymi ludźmi. Są to m.in.: znajomość procedur; dzielenie się wiedzą i doświadczeniem; identyfikacja z instytucją; komunikatywność; umiejętność współpracy.

MENEDŻERSKIE – niezbędne w procesie zarządzania zarówno instytucją, jak i zasobami ludzkimi - należą do nich m. in. umiejętności: budowania zespołów i sprawnej organizacji, delegowania uprawnień, motywowania innych, myślenie strategiczne, zarządzanie przez cele oraz zarządzanie zmianą;

SPECJALISTYCZNO – TECHNICZNE, związane ze specyfiką zawodu i charakterystyczne dla danej grupy stanowisk.

Czynnikami istotnymi dla osiągnięcia pozytywnych rezultatów pomocowo - wspierających są:

- predyspozycje osobowościowe podmiotów interakcji;
- przygotowanie teoretyczne osób udzielających pomocy i wsparcia;
- częstotliwość kontaktów z podopiecznymi;
- stosowane metody i formy pracy;
- zakres udzielanej pomocy;
- współpraca ze środowiskiem lokalnym (zawiązanie koalicji instytucjonalnej);
- cechy osobowości podopiecznych oraz właściwości ich środowiska życia.

CZEŚĆ IV. MODEL SIECIOWO - SYSTEMOWYCH DZIAŁAŃ SPOŁECZNYCH NA RZECZ RODZINY WIELOPROBLEMOWEJ



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ośrodek
Rozwoju
Edukacji

VULCAN
ZARZĄDZANIE OŚWIATĄ

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



DOSKONALENIE STRATEGII ZARZĄDZANIA OŚWIATĄ
NA POZIOMIE REGIONALNYM I LOKALNYM ETAP II

CWA
pro publico

ATRYBUT SPRAWNOŚCI

MAJĄ TYLKO TE DZIAŁANIA, KTÓRE CECHUJE:



EKONOMICZNOŚĆ



SKUTECZNOŚĆ



KORZYSTNOŚĆ



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ośrodek
Rozwoju
Edukacji



ZARZĄDZANIE OŚWIATĄ

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



DOSKONALENIE STRATEGII ZARZĄDZANIA OŚWIATĄ
NA POZIOMIE REGIONALNYM I LOKALNYM ETAP II



SKUTECZNOŚĆ JEST ROZUMIANA JAKO:

- **umiejętność wyboru** właściwych celów, właściwych rzeczy do zrobienia, a więc tego co jest organizacji potrzebne i pożądane dla jej sprawnego funkcjonowania i rozwoju
- **funkcja**, zarówno właściwości systemu realizującego zadanie, jak i specyfiki samego zadania
- **stopień**, w jakim planowane działania są zrealizowane, a planowane wyniki osiągnięte
- **cecha** sprawnego działania - sprawność odniesiona do działania człowieka określana jest jako „zdolność do wykonywania określonych czynności”

WARUNKI KONIECZNE DO OSIĄGANIA WYSOKIEGO POZIOMU SPRAWNOŚCI DZIAŁANIA

- ściśle sprecyzowanie celu;
- ustalenie potrzeb i priorytetów, warunków, środków i sposobów działania;
- pozyskiwanie zasobów niezbędnych do jego realizacji;
- monitorowanie zgodności podejmowanych działań z założeniami - realizacja planu i jego kontrola.

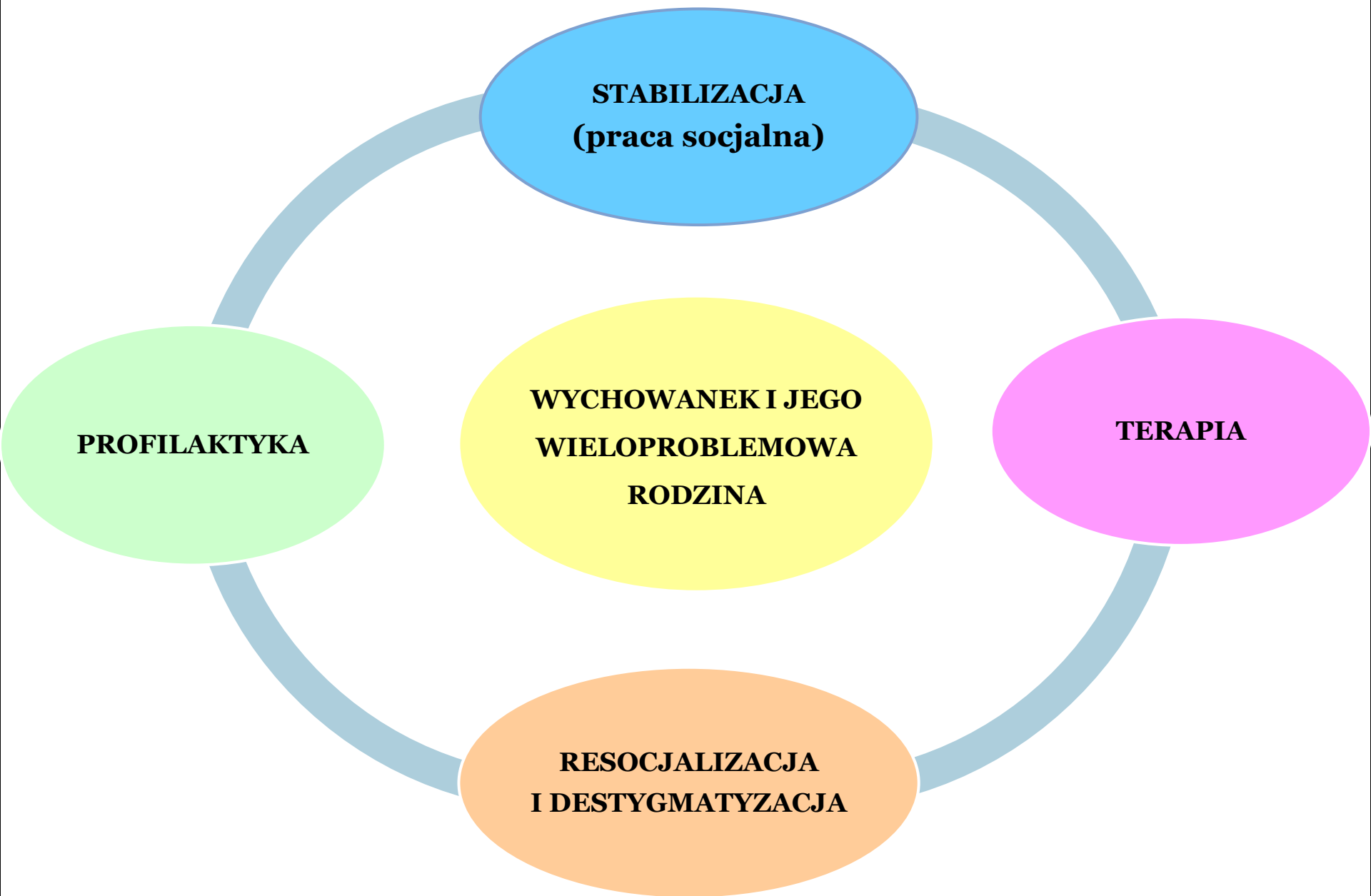
Por.: T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, Ossolineum, Wrocław –Warszawa– Kraków –Gdańsk 1973, s. 446; J. L. Frąckiewicz, *Systemy sprawnego działania: teoria i praktyka*, Fundacja Pomocy "Antyk", Warszawa 2001, s. 81.

Synergia

(z greckiego *syn*, czyli razem oraz *ergon*, czyli dzieło bądź działanie)

Jest to współdziałanie różnych czynników lub części złożonego układu, w wyniku czego pojawiają się nowe właściwości bądź dodatkowe korzyści.

Innymi słowy, występujące obok siebie elementy układu bądź osoby działają w taki sposób, że w wyniku ich interakcji efekt tego działania jest większy niż gdyby działały one osobno.



Cechy działań sieciowo - systemowych

wspólny wysiłek pozwala na generowanie szerszej gamy pomysłów i informacji niż suma działań odrębnie realizowanych – **efekt synergii**;

polemika inicjowana wokół realizacji zadań wzbudza replikę, co wywołuje reakcję łańcuchową i większą liczbę generowanych informacji i pomysłów – **efekt kuli śnieżowej**;

wspólne działanie wyzwała większą motywację i entuzjazm do wykonywania danego zadania przez każdego członka organizacji – **efekt stymulacji**;

w toku realizacji wspólnych zadań uczestnicy działania posiadają większe poczucie bezpieczeństwa, co z kolei implikuje śmiało ujawnianie indywidualnych oraz rzeczywistych motywów i opinii – **efekt bezpieczeństwa**;

uczestnicy dobrze zorganizowanego działania społecznego z reguły zachowują się i wypowiadają bardziej naturalnie – **efekt spontaniczności**.

Idea klasteringu w kreowaniu działań społecznych o charakterze resocjalizująco – readaptacyjnym

KLASTER

Jest to „(...) geograficzne skupisko wzajemnie powiązanych firm, wyspecjalizowanych dostawców, jednostek świadczących usługi, firm działających w pokrewnych sektorach i związanych z nimi instytucji (na przykład uniwersytetów, jednostek normalizacyjnych i stowarzyszeń branżowych) w poszczególnych dziedzinach, konkurujących między sobą, ale również współpracujących”

Konstytutywne cechy klastrów:

- łączenie konkurencji ze współpracą;
- geograficzne skupienie w jednym lub kilku sąsiadujących ze sobą regionach;
- koncentracja podmiotów współpracujących w tych samych obszarach działania oraz istnienie silnych i trwałych interakcji między uczestnikami sieci;
- jednoczesna, wspólna ścieżka rozwoju;
- oparcie działań na wiedzy.

§ 13 ust. 2 rozporządzenia ministra gospodarki w sprawie udzielania przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości pomocy finansowej niezwiązanej z programami operacyjnymi (DzU z 2006 r. nr 226 poz. 1651 z późn. zm.)

PROGRAM WSPÓŁPRACY KLASTROWEJ POWINIEN OBEJMOWAĆ TRZY ZASADNICZE PŁASZCZYZNY

- **sieciowych powiązań instytucjonalno-organizacyjnych** (opracowanie standardów komunikacji; stworzenie płaszczyzny wymiany informacji; wypracowanie mechanizmów dotyczących planowania i organizacji spotkań oraz stworzenie wspólnej bazy informacji o członkach klastra);
- **wymiany doświadczeń i transferu wiedzy** (organizowanie seminariów i warsztatów, budowa wspólnych zespołów eksperckich do opracowywania konkretnych projektów, prowadzenie działań analitycznych, w tym ewaluacyjnych);
- **wspólnej promocji i marketingu.**

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ!



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Ośrodek
Rozwoju
Edukacji



ZARZĄDZANIE OŚWIATĄ

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**DOSKONALENIE STRATEGII ZARZĄDZANIA OŚWIATĄ
NA POZIOMIE REGIONALNYM I LOKALNYM ETAP II**

