

**Wdrażanie do praktyki edukacyjnej
metody projektu jako strategii
dydaktycznej wspomagającej
realizację podstawy programowej
(II etap szkolenia)**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CELE ZAJĘĆ:

Uczestnicy:

- WYMIENIAJĄ DOŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PLANOWANIEM PRACY METODĄ PROJEKTU, REALIZUJĄCEGO CELE ZAWARTE W PODSTAWIE PROGRAMOWEJ
- UDZIELAJĄ SOBIE WZAJEMNIE KONSTRUKTYWNYCH INFORMACJI ZWROTNYCH
- ANALIZUJĄ KONKRETNY PRZYPADEK REALIZACJI PROJEKTU W PRAKTYCE



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



JAKIE SĄ WARUNKI UDZIELANIA KONSTRUKTYWNEJ INFORMACJI ZWROTNEJ?



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Warunki udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej:

- zwracaj się bezpośrednio do osoby
- bądź konkretny
- nie formułuj pochopnych wniosków
- nie oceniaj aspektów, na które oceniany nie ma wpływu
- skup się na „tu i teraz”, a nie „w ogóle”
- jasno formułuj swoje oczekiwania
- dziel się pomysłami, nie udzielaj rad
- skup się na korzyści, jaką informacja może dać osobie ocenianej
- przekazuj tyle informacji, ile może zużyć osoba oceniana



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Struktura konstruktywnej informacji zwrotnej

Fakty

opis zachowania drugiej osoby, opis działań, wydarzeń; im konkretniej, tym lepiej.

Myśli

opinie, przekonania dotyczące zachowania innego człowieka, zaistniałej sytuacji; ważne, aby zaznaczyć, że to są Twoje opinie i przekonania, a nie ogółu.

Uczucia

Twoje emocje, które powstały na skutek zachowania, działania drugiej osoby.

Oczekiwania

czego oczekujesz od drugiej osoby w związku z zaistniałą sytuacją; ważne, aby skupić się na celu, tzn. co chcesz osiągnąć przez krytykę czy też pochwałę; im konkretniej, tym lepiej (ten element możemy pominąć przy formułowaniu konstruktywnej pochwały).



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



ZADANIE DOMOWE BRZMIAŁO:

ZADANIE REALIZOWANE JEST W DOBRANEJ W CZASIE ZAJĘĆ GRUPIE.

KOMUNIKACJA MIĘDZY CZŁONKAMI GRUPY NASTĘPUJE Z WYKORZYSTANIEM NARZĘDZI INTERNETOWYCH.

ZADANIEM GRUPY JEST OPRACOWANIE PROPOZYCJI MIN. 3 PROJEKTÓW REALIZUJĄCYCH CELE ZAWARTE W PODSTAWIE PROGRAMOWEJ
(ZAŁOŻENIA PROJEKTU, CELE EDUKACYJNE, PRZEWIDYWANE CELE PRAKTYCZNE, OSIĄGNIĘCIA NABYWANE PRZEZ UCZNIÓW W TRAKCIE REALIZACJI PROJEKTU, KONTRAKT Z UCZNIAMI, WSTĘPNY HARMONOGRAM DZIAŁAŃ PROJEKTOWYCH, SPOSOBY PREZENTACJI I OCENY PROJEKTU)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





ZAPRASZAMY
DO
PREZENTACJI!



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Studium przypadku

PYTANIA DO ANALIZY TEKSTU:

- **Jaki rodzaj projektu przedstawia autorka artykułu?**
- **Jakie pojawiły się w nim problemy? Jakie trudności z realizacją? Czy można im jakoś przeciwdziałać?**
- **Co się udało osiągnąć dzięki pracy nad projektem?**
- **Jakie umiejętności nauczyciela i elementy jego warsztatu pracy można tu wyróżnić??**
- **Które elementy opisu są interesujące z punktu widzenia nauczyciela szukającego informacji o tym jak realizować projekt?**
- **Jak określić można użyteczność przedstawionego opisu?**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



❖ W dniu dzisiejszym dowiedziałam/em się.....

❖ Dzisiaj najciekawsze było dla mnie.....

❖ Dziś zaskoczyło mnie.....



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PRACA ZESPOŁOWA W METODZIE PROJEKTU

CELE SESJI

Uczestnicy:

- **ZNAJĄ ETAPY ROZWOJU ZESPOŁU I ISTOTĘ PRACY ZESPOŁOWEJ**
- **OKREŚLAJĄ ZADANIA NAUCZYCIELA PRZYGOTOWUJĄCEGO UCZNIÓW DO EFEKTYWNEJ PRACY ZESPOŁOWEJ**
- **ANALIZUJĄ ROLE ZESPOŁOWE I ICH ZNACZENIE W PRACY ZESPOŁU**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Zespół – definicja

*To grupa, w której jednostki mają wspólny cel
i w której zadania oraz umiejętności każdego członka
pasują do pozostałych, tak
jak w układance poszczególne kawałki pasują do siebie
bez utraty własnego kształtu
i razem tworzą pewien całościowy wzór*

(B. Babington Smith, *Trening in Small Groups*, s. 117 – 118)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Umiejętności związane ze współpracą w zespole zalicza się do tzw. **umiejętności kluczowych**, czyli „szczególnie ważnych umiejętności, bez opanowania których nie można skutecznie wykonywać określonych zadań”

(E. Goźlińska, *Słowniczek nowych terminów w praktyce szkolnej*).

Znajomość zasad pracy w zespole przydaje się uczniom **nie tylko w pracy na lekcjach** i realizacji zadań pozalekcyjnych (jak choćby realizacji projektu edukacyjnego),
lecz także w dorosłym życiu i przyszłej pracy.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Zespół to grupa ludzi, których charakteryzuje:

- ❖ Wspólny cel
- ❖ Interakcje
- ❖ Normy
- ❖ Tożsamość
- ❖ Odrębność
- ❖ A rezultatem jest efekt synergii (uzyskanie większych korzyści dzięki połączeniu w całość poszczególnych części)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**Tak długo jak efekt pracy równa się
prostej sumie indywidualnych działań
nie mamy do czynienia z zespołem,
lecz grupą przypadkowo zebranych osób.**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



DOBRCZE ZREALIZOWAĆ PROJEKT MOŻE TYLKO DOBRZE WSPÓŁPRACUJĄCY ZESPÓŁ.



**Budowanie zespołu...
... czyli zmiana grupy uczniów
w zespół**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Każdy nowy zespół musi przebyć pewne etapy rozwoju:

FORMOWANIA (wzajemna akceptacja):

- Każdy uczeń ma jakieś wyobrażenie, na czym będzie polegał jego wkład w pracę, czym się zajmie.
- Członkowie zespołu poznają się i zaczynają badać, które zachowania interpersonalne są akceptowane, a które są odrzucane przez innych członków grupy.
- Członkowie zespołu ustanawiają podstawowe reguły gry, może się pojawić wstępna struktura zespołu.
- Zespół weryfikuje oczekiwania jednostki.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Komunikacja i podejmowanie decyzji (etap burzy i konfliktów)

To etap walki o wymarzone pozycje w grupie, „walka” o przywództwo

Zaznaczają się sympatie i antypatie w zespole

Krytycyzm w stosunku do innych

Mogą występować ciągłe konfrontacje i spięcia między członkami zespołu.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Unormowanie się sytuacji w grupie

Członkowie wzajemnie akceptują swoje role.

Dojście do kompromisu poczucie jedności.

Rozwój spójności grupy, analiza norm.

Wzajemna pomoc, poczucie grupowej tożsamości.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Realizacja celów – spełnianie się w działaniu (efektywna praca zespołu)

Zespół rzeczywiście zaczyna koncentrować się na swych właściwych zadaniach.

Członkowie podejmują role, które przyjęli, pojawiają się interakcje, wysiłki są nastawione na osiągnięcie celów zespołu.

Podstawowa struktura zespołu nie jest już problemem otwartym, lecz stała się mechanizmem realizacji celów zespołu.

Duża efektywność grupy, otwarte relacje, bezpieczeństwo, elastyczność ról



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Rozpad (likwidacja zespołu)

„Rozwiązanie” zespołu w związku z zakończeniem zadania.

Podsumowanie pracy, analiza efektów.

Często pozostają więzi, uczucia sympatii i sentyment.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**Jakie działania powinien
podjąć nauczyciel
aby przekazać uczniom
filozofię pracy zespołowej?**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Przykładowe zadania nauczyciela przygotowujące uczniów do pracy zespołowej

1. wprowadzenie uczniów w zasady pracy zespołowej
2. przedyskutowanie z uczniami kwestię zrozumienia tych zasad
3. uświadomienie uczniom zalet i problemów związanych z pracą zespołową
4. wspomaganie uczniów w nabywaniu i rozwijaniu umiejętności skutecznego porozumiewania się
5. wspomaganie uczniów w przypadku konieczności rozwiązywania konfliktów w grupie
6. rozwijanie u uczniów umiejętności podejmowania decyzji zespołowych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Kiedy praca
zespołowa
uczniów będzie
efektywna?
(ćwiczenie
grupowe)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



WARUNKI SPRAWNEJ PRACY ZESPOŁOWEJ

Jasno zdefiniowane role

Zespoły funkcjonują najefektywniej wtedy, kiedy wykorzystują talenty wszystkich swoich członków, kiedy wszyscy rozumieją swoje zadania i wiedzą, kto jest za co odpowiedzialny.

Idealny zespół:

- ma formalnie przydzielone role (wszyscy członkowie zespołu wiedzą czego się od nich oczekuje),
- rozumie, które role należą do określonej osoby, a które są wypełniane wymiennie, oraz jak te ostatnie są przekazywane (np. stosowanie określonej procedury przekazywania funkcji),
- wykorzystuje talenty każdego uczestnika i w taki sposób angażuje każdego członka w działania zespołu, aby nikt nie czuł się odrzucony lub wykorzystany



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Precyzyjna komunikacja

Jakość dyskusji zależy od tego, jak informacja jest przekazywana między członkami zespołu.

Członkowie idealnego zespołu powinni:

- mówić jasno, wprost, w miarę zwięźle
- aktywnie słuchać
- unikać przerywania i rozmawiania w czasie kiedy inni mówią,
- dzielić się informacją na różnych poziomach (przemysłań, intencji, wrażeń, odczuć)
- pilnować, aby dyskusja nie zbaczała z tematu,



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Dobrze zdefiniowane procedury podejmowania decyzji

Zespół powinien być świadomy wielu sposobów podejmowania decyzji.

Idealny zespół powinien:

- dyskutować o tym, jak będą podejmowane decyzje, np. kiedy głosować, a kiedy dochodzić do decyzji drogą consensusu,
- używać danych jako podstawy do decyzji;



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Sformułowanie i przestrzeganie podstawowych zasad

Zespoły ustanawiają zasady (czyli „normy”), określające zachowania akceptowane i nie akceptowane w zespole.

Idealny zespół powinien:

- przeprowadzić otwartą dyskusję o zasadach podstawowych, w wyniku której grupa określi, jakie zachowania są dopuszczalne, a jakie nie, przyjąć do wiadomości i przestrzegać przyjętych norm;



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Świadomość procesu grupowego

Wszyscy członkowie zespołu powinni być świadomi procesu grupowego - tego jak zespół pracuje.

Idealny zespół powinien:

- być wrażliwy na komunikację niewerbalną; np. mieć świadomość tego, że cisza może oznaczać niezgodę, czy wiedzieć że czyjeś fizyczne oznaki pobudzenia mogą oznaczać, że jest on niezadowolony z dyskusji,
- podejmować działania, (np. szukać pomocy u opiekuna projektu) kiedy w procesie grupowym pojawi się problem, konflikt



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Efektywna praca zespołowa – zasady

- Jasno określone wspólne cele, w które wierzy cały zespół
- Weryfikacja celów po uzyskaniu dodatkowych informacji
- Wspólne priorytety
- Określony kierunek działania
- Dobra komunikacja
- Wkład każdego z członków
- Dobre przywództwo
- Odpowiednie procedury podejmowania decyzji
- Właściwy dobór pracy
- Umiejętne rozwiązywanie konfliktów (podejście wygrana – wygrana)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- Wybór członków zespołu na podstawie umiejętności, nie osobowości
- Wykorzystywanie talentów i umiejętności członków
- Jasne role i relacje
- Zgodność interesów, celów, priorytetów
- Role i obowiązki członków są sprecyzowane
- Jasne zasady postępowania
- Zaufanie
- Odpowiedzialność
- Niezakłócona komunikacja
- Uczucie wsparcia
- Wzmacnianie – wypracowanie efektywnego sposobu wzmacniania pozytywnych zachowań
- Wspólne spędzanie czasu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



JAKIE ROLE MOGĄ PRZYJMOWAĆ UCZNIOWIE W ZESPOLE?

Z JAKIM DZIAŁANIEM UCZNIÓW WIAŻĄ SIĘ TE ROLE?



dyskusja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



ROLA	CHARAKTERYSTYKA	POTENCJAŁ pozytywny	POTENCJAŁ negatywny
SZEF	Czuwa nad przebiegiem grupowej pracy, Zachęca innych, ma jasną wizję celu		
STRAŻNIK NORM	Zwraca uwagę na zasady współpracy i normy moralne		
MEDIATOR	Pomaga innym dogadać się ze sobą		
KRYTYKANT	Typ oceniający, we wszystkim szuka słabych punktów		
BUNTOWNIK	Walczy o autonomię, nie chce podporządkować się decyzjom innych, zwłaszcza szefa		
POMYSŁODAWCA	Ma mnóstwo pomysłów i chętnie dzieli się nimi, choć nie zawsze równie chętnie je realizuje		
BŁAZEN	Wygłupia się, rozśmiesza, obraca w żart poważne problemy		
SIEROTKA	Zrezygnowana, ciągle oczekująca pomocy, martwi się, że sobie nie poradzi		
OLEWACZ	Nie ma ochoty włączyć się do pracy, ostentacyjnie okazuje swój brak zainteresowania.		



**Połączenie sił to początek,
pozostanie razem to postęp,
wspólna praca to sukces.**

Henry Ford



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



TECHNIKI WSPOMAGAJĄCE PRACĘ W PROJEKCIE

CELE SESJI:

Uczestnicy:

- wymieniają doświadczenia na temat metod i technik pracy z uczniami, wspomagających ich pracę w projekcie
- analizują sposób pracy nauczyciela wprowadzającego uczniów w metodę projektu
- planują zawartość poradnika dla uczniów wspomagającego ich pracę w trakcie realizacji projektu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Inicjując projekty należy przygotować uczniów do:

- integracji w grupie i pracy grupowej
- planowania i organizacji pracy w grupie
- umiejętności generowania pomysłów rozwiązania problemu
 - umiejętności podejmowania decyzji grupowych
- do rozwiązywania problemów komunikacyjnych w grupie
 - sztuki prezentacji projektu
- samooceny własnych działań i pracy zespołowej



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Co może służyć temu celowi?

Jakie działania może podejmować nauczyciel i jakie metody pracy z uczniami stosować aby wspierać uczniów w dobrej i efektywnej pracy metodą projektu?

Burza mózgów.....



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PRZYGOTOWUJEMY UCZNIÓW DO PRACY METODĄ PROJEKTU M.IN. POPRZEZ:

- organizowanie pracy grupowej w czasie lekcji
- prowadzenie lekcji problemowych
- organizowanie pracy z książką (podręcznik, słowniki, poradniki itp.)
- zachęcanie do zdobywania informacji z różnych źródeł i segregowania

informacji

- sporządzanie różnego rodzaju wykazów
- ćwiczenia komunikacyjne

•

•



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



METODY I TECHNIKI PRACY Z UCZNIAMI

PRZYDATNE DO PRZYGOTOWANIA I WSPIERANIA UCZNIÓW

W PRACY METODĄ PROJEKTU:

- ćwiczenia ukazujące uczniom ich mocne strony i umiejętności
- ćwiczenia wspomagające planowanie i organizację pracy w grupie
- ćwiczenia przydatne do generowania pomysłów
- ćwiczenia wspomagające podejmowanie decyzji grupowych
- ćwiczenia wspomagające proces rozwiązywania problemów
- ćwiczenia przygotowujące uczniów do wystąpień i prezentacji efektów swojej pracy

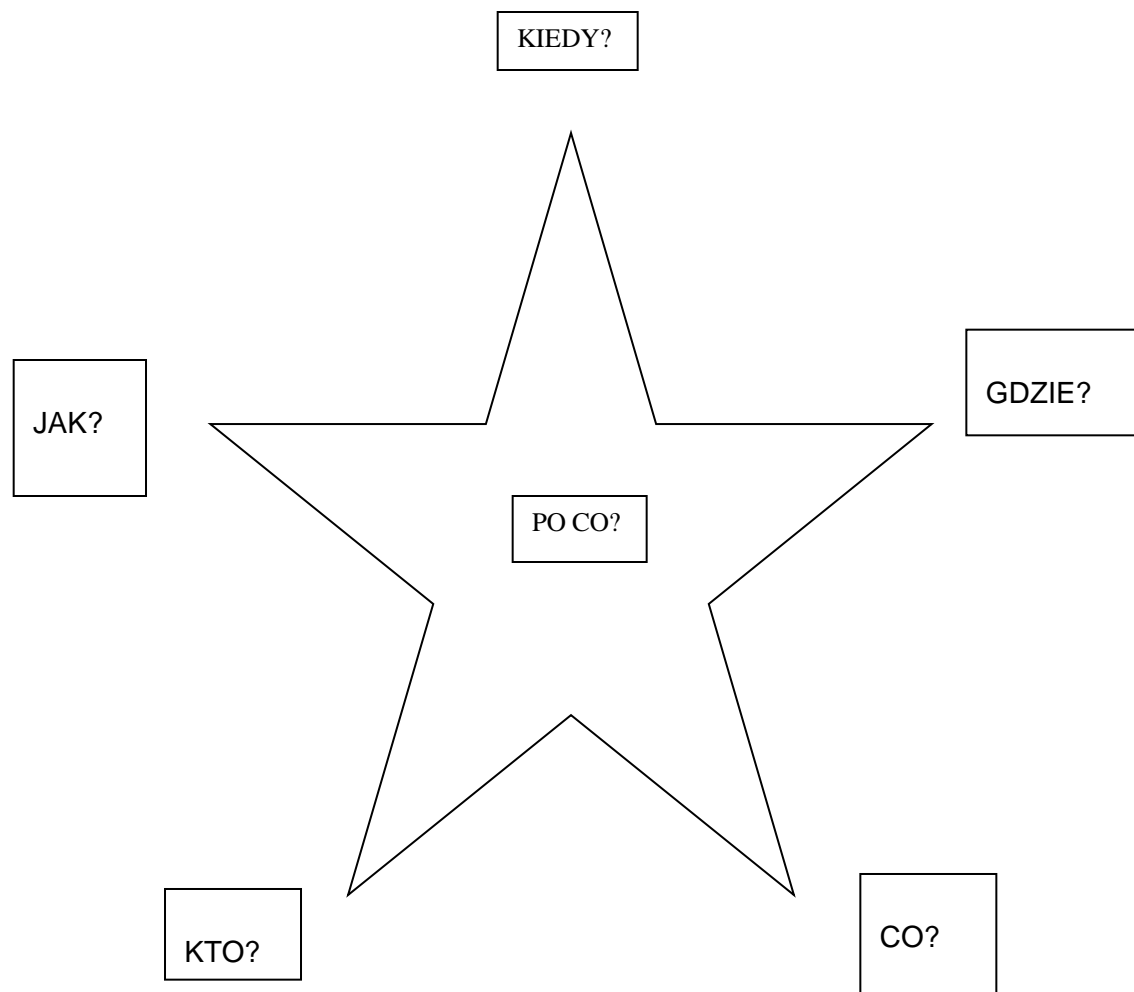


KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Technika „635”

6 – liczba grup (lub osób w grupie)

3 – ilość rozwiązań

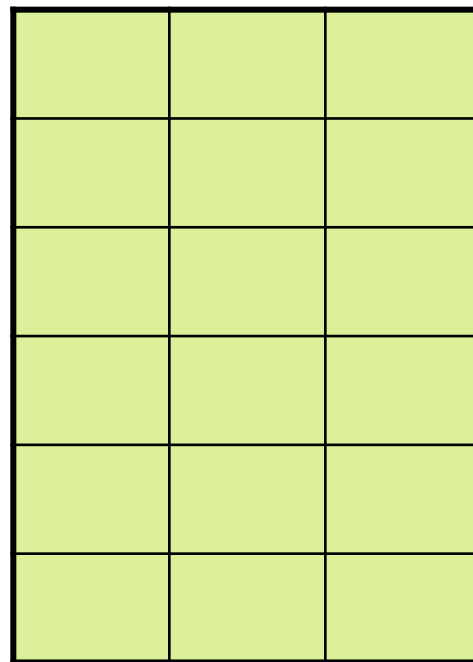
5 – liczba rund

Grupy (osoby w grupie) nanoszą na arkusz papieru 3 propozycje rozwiązań, arkusze wędrują po kolei do innych grup (osób), są wypełniane (nowe 3 rozwiązania od kolejnej grupy lub osoby), następnie odbywa się dyskusja.

Uwagi:

Technika pozwala zebrać dużo pomysłów

Jest czasochłonna



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



TGN- TECHNIKA GRUPY NOMINALNEJ (pytania nominalnego)

1. Każdy uczestnik w grupie zapisuje na pojedynczych kartkach myśli, które jego zdaniem są szczególnie ważne jako odpowiedź na postawione pytanie (ilość kartek dowolna, na jednej kartce – jedna myśl)
2. Każdy z grupy kolejno odczytuje jedną zapisaną myśl – przekazuje liderowi, który przydziela kartkom kolejne numery. Jeśli w trakcie odczytywania ktoś ma takie same lub podobne sformułowania (podobieństwo należy przedyskutować w grupie), można je wyeliminować.
3. tworzymy diagram :

Nr karty (lub treść „myśli”)	Ala	Jaś	itd	Suma pkt



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Każdy we własnej kolumnie przydziela wybranym przez siebie np. trzem kartom punkty według ważności: 3 pkt, 2 pkt, 1 pkt (lub po prostu wybiera i zaznacza określoną ilość istotnych dla niego myśli „myśli”)

Punkty sumujemy w wierszach dla kolejnych „myśli”

4. Przedstawienie pracy grupy i omówienie wyników

Ew. pytania do dyskusji:

Jakie wypowiedzi uzyskały najwyższą/ najniższą punktacje? Dlaczego?

Czy punktacje były zbieżne/ rozbieżne?

Czy wypowiedzi są autentyczne, stereotypowe, ogólne, czy szczegółowe?

Jakie znaczenie i konsekwencje mają wyniki?



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SYMULACJA WYJASNIENÍ UCZNIOM: NA CZYM POLEGA METODA PROJEKTU

Nauczyciel (+ grupa przygotowująca go) :

Czy twoim zdaniem klasa rozumiała Twoje wypowiedzi?

Które elementy wypowiedzi nauczyciela i sposobu jej wygłoszenia wydają się z

Punktu widzenia nauczyciela skuteczne, a które nie i dlaczego?

Co można by następnym razem zrobić inaczej?

Grupa „uczniów” słuchających informacji:

Co spowodowało, że informacji nauczyciela słuchało się łatwo/ trudno?

Czy nauczyciel dbał o zrozumienie przekazu?

Czy udzielał odpowiedzi na pytania tak, aby przekaz był wystarczająco jasny i rozumiały?



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Zaplanujmy dla uczniów mini poradnik dotyczący wykonania projektu grupowego, wspomagającego uczniów od momentu planowania projektu do jego zakończenia.

Taki poradnik mógłby zawierać np. zestaw pytań, na które uczniowie powinni dać sobie odpowiedź w trakcie realizacji projektu, dotyczących:

- wytyczania celu projektu z punktu widzenia uczniów w stosunku do ogólnego zarysu tematu,
- wspólnego ustalenia co i jak należy zrobić, aby zrealizować cele projektu
- sposobu opracowania planu, harmonogramu prac i podziału pracy pomiędzy członków grupy
- ustalenia zasad współpracy w zespole projektowym



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Właściwie ukierunkowana aktywność stanowi główny czynnik efektywności nauczania



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



DOKUMENTACJA, OCENIANIE I PREZENTACJA W PROJEKCIE

CELE SESJI:

Uczestnicy:

- określają zakres przydatnej dokumentacji projektu
- potrafią określić aspekty pracy projektowej uczniów, które mogą podlegać ocenie – informacji zwrotnej
- doświadczają trudności związanych z budową kart oceny poszczególnych elementów pracy projektowej uczniów
- potrafią udzielić wskazówek nauczycielom przygotowującym uczniów do prezentacji



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



WSKAZANE JEST, ABY KAŻDY PROJEKT POZOSTAWIŁ PO SOBIE
ŚLAD W POSTACI PEWNEGO ZASOBU
DOKUMENTACJI PROJEKTOWEJ.

CO MOŻE ZAWIERAĆ DOKUMENTACJA PROJEKTU
EDUKACYJNEGO?



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PYTANIA DO ANALIZY PRZYKŁADOWEJ DOKUMENTACJI PROJEKTU

- Jakie są cele projektu? Jaka jest wizja ucznia, który osiągnął cele zakładane w projekcie? Co wie? Co umie zrobić?
- Które z celów projektu są rzeczywiście oceniane? Kto kogo ocenia?
- Jak przekazywane są uczniom informacje o wynikach oceniania? Co jest oceniane cyfrą lub innym symbolem?
- Jak przekazać informacje o wynikach oceniania, które nie kończy się stopniem wyrażonym cyfrą/ nazwą/ symbolem ?



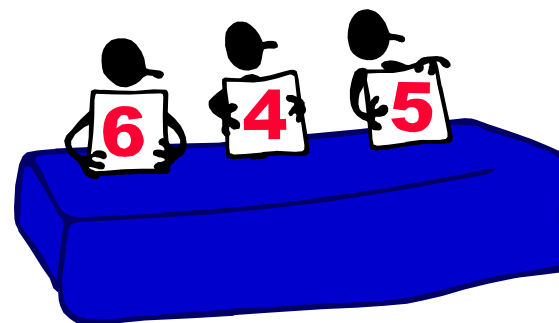
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



JEDNA Z NAJTRUDNIEJSZYCH RZECZY – OCENIANIE.....



Jakie aspekty pracy projektowej uczniów powinny podlegać
ocenie – informacji zwrotnej ?



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



TWORZĄC SWOJE WŁASNE NARZĘDZIE DO OCENIANIA

NALEŻY PAMIĘTAĆ O GENERALNEJ ZASADZIE :

DOBRE NARZĘDZIE TO TAKIE,

KTÓRE DAJE WYSTARCZAJĄCO DUŻO INFORMACJI

ALE JEST JEDNOCZEŚNIE NA TYLE PROSTE,

BY MOŻNA BYŁO Z NIEGO KORZYSTAĆ W PRAKTYCE SZKOLNEJ.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Jedną z metod oceny postępów uczniów w pracy nad poszczególnymi zadaniami i etapami pracy w projekcie mogą być tabele z kryteriami oceniania.

Pomagają w jasny sposób przedstawić kryteria i poziomy oceny.

Tabele mogą ujmować w sposób opisowy informację zwrotną na temat poziomu realizacji ocenianego aspektu pracy projektowej.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Tabelę może zbudować nauczyciel samodzielnie i objaśnić ją uczniom, zbudować wspólnie z innymi nauczycielami pracującymi tą metoda lub wspólnie z uczniami.

Korzyści ze stosowania tabel z kryteriami:

- Pomoc dla nauczyciela przy udzielaniu informacji zwrotnej
- Pomoc uczniom w samodzielnej ocenie postępów i efektów własnej pracy
- Pomoc dla rodziców w zrozumieniu oceniania w projekcie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



WSKAZÓWKI DO OPRACOWYWANIA TABEL Z KRYTERIAMI OCENY RÓŻNYCH ASPEKTÓW PRACY

PROJEKTOWEJ UCZNIÓW:

- 1. Określ cechy (zachowania, czynności) opisujące przedmiot oceny – czyli kategorie, cechy opisujące oceniany aspekt pracy uczniów**
 - Cechy powinny być mierzalne lub możliwe do zaobserwowania (nie da się np. określić czy „uczeń wykazuje świadomość”
 - Nie mogą odwoływać się do uczuć lub postaw uczniów („szczerze” „z radością”)
- 2. Określ poziomy oceny – ich ilość i określenia (np. poniżej wymagań, dość dobry, na oczekiwanym poziomie, świetnie!)**
- 3. Przywołaj wizję ucznia, który spełnia dane kryterium na najwyższe i najniższe kryterium, dokonaj opisu skrajnych ocen w tabeli**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



4. Posługuj się językiem opisu zrozumiałym dla uczniów i zarazem wystarczająco precyzyjnym, by zawęzić pole możliwych interpretacji
5. Nie twórz zbyt obszernych opisów
6. Opisy formułuj w miarę możliwości w języku pozytywów (co uczeń zrobił, osiągnął, jak się zachował....)
7. Kryteria nie muszą być symetryczne – opis zachowań na najniższą i najwyższą ocenę nie musi być tak samo obszerny
8. Ostrożnie korzystaj z określeń typu: często, na ogół, rzadko... itp
9. Zbudowaną tabelę przedyskutuj z uczniami



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





JAKICH WSKAZÓWEK
POWINIEN UDZIELIĆ
NAUCZYCIEL UCZNIOM
PRZED PREZENTACJĄ?

Wymiana doświadczeń....



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

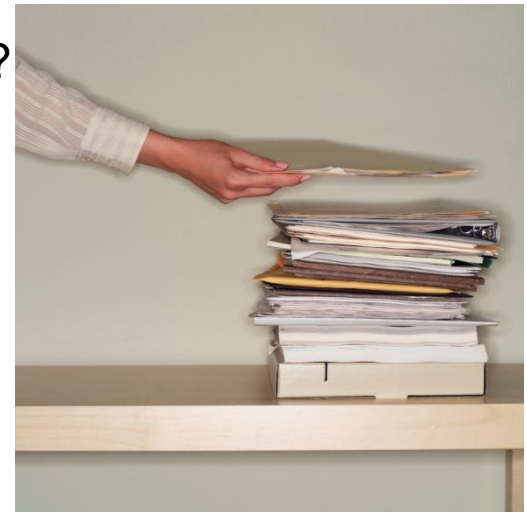


UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PISEMNE ZAPREZENTOWANIE EFEKTÓW PROJEKTU PRZEZ UCZNIÓW:

- CZEMU MOŻE SŁUŻYĆ? (CZEGO MOGĄ NAUCZYĆ SIĘ UCZNIOWIE)
- CO DETERMINUJE SPOSÓB EWENTUALNEGO DOKUMENTOWANIA WYNIKÓW?
- JAKĄ STRUKTURĘ MOŻE MIEĆ SPRAWOZDANIE?
- A MOŻE PO PROSTU OPIS?

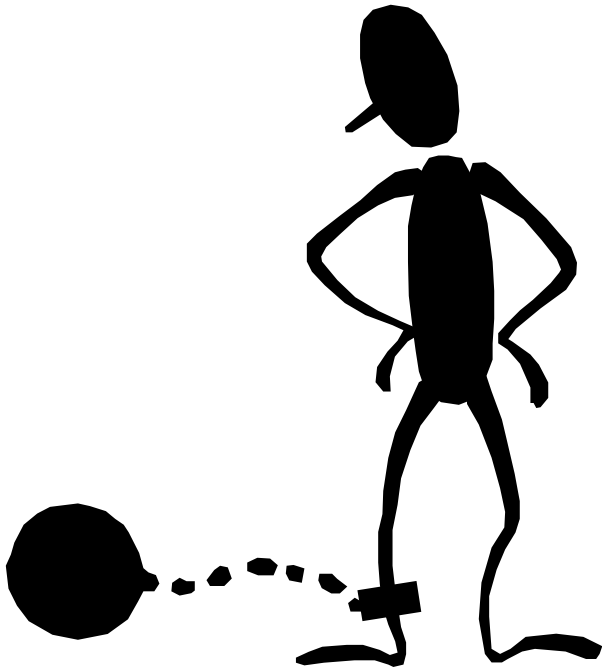


KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWĄ STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Według mnie
najtrudniejsze
dla nauczyciela
w pracy metodą projektu
jest.....



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



METODA PROJEKTU A PODSTAWA PROGRAMOWA I PROGRAM NAUCZANIA

CELE SESJI:

Uczestnicy:

- formułują argumenty za stosowaniem metody projektu kierowane do różnych osób w środowisku szkolnym
- prowadzą debatę na temat możliwości zastosowania i miejsca metody projektu w budowaniu i realizacji szkolnych programów nauczania



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**Jedną z największych trudności we wprowadzaniu metody projektów
jako metody nauczania**

**jest jej wkomponowanie w wybrany przez nauczyciela program nauczania
i sztywne ramy czasowe związane z koniecznością realizacji określonej ilości godzin
związanej z ramowymi planami nauczania
i minimalnej ilości godzin kształcenia zgodnie z zasadami
określonymi w podstawie programowej.**

**Duża autonomia szkół uzyskana w wyniku wprowadzonej reformy pozwala to
zmienić, ale wymaga zaangażowania całego grona pedagogicznego,
rodziców i wsparcia ze strony dyrekcji szkoły.**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



ARGUMENTY ZA STOSOWANIEM METODY PROJEKTU DLA:

**KOLEŻANEK I KOLEGÓW
Z GRONA
PEDAGOGICZNEGO ,
KTÓRYCH CHCEMY
POZYSKAĆ DO
WSPÓŁPRACY**

**RODZICÓW, KTÓRYCH
CHCEMY PRZEKONAĆ,
ŻE TO DOBRA METODA
NAUKI I POZYSKAĆ DO
EW. WSPÓŁPRACY**

**DYREKCJI SZKOŁY, OD
KTÓREJ OCZEKUJEMY
WSPARCIA W PRACY
METODĄ PROJEKTU**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



TEZA:

**METODA PROJEKTU POWINNA BYĆ
W POLSKIEJ SZKOLE STAŁĄ PRAKTYKĄ
W BUDOWANIU I REALIZACJI
SZKOLNYCH PROGRAMÓW NAUCZANIA**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**Cała sztuka mówienia, cała jej moc przekonywania
opiera się na trzech zasadach:**

- **Okazać, że to jest prawda, czego bronimy;**
- **Zjednać przychylność słuchaczy;**
- **Tak poruszyć umysły, jak sprawa wymaga-**

Cycon



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



TWORZENIE OFERTY SZKOLENIOWEJ – SCENARIUSZ ZAJĘĆ Z NAUCZYCIELAMI

CELE SESJI:

Uczestnicy:

- wymieniają doświadczenia na temat metod prowadzenia zajęć z nauczycielami
- tworzą scenariusze zajęć z nauczycielami n/t pracy metodą projektu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Trudności prowadzącego w pracy z uczestnikami podczas szkolenia

Podczas szkolenia bywają takie zachowania uczestników, które mogą zakłócać procesy współpracy w uczącej się grupie i z którymi trudno radzić sobie prowadzącemu.

Rozpoznanie tych zachowań i związanych z nimi trudności przekłada się na korzyści dla całej grupy szkoleniowej.

Sposoby radzenia sobie, zakładają:

- zrozumienie zachowań grupowych;
- zrozumienie własnej tendencji do automatycznej odpowiedzi;
- omówienie działań:
 - podtrzymujących czy przywracających merytoryczną pracę nad tematem;
 - zadbanie o na tyle miłą atmosferę, by uczestnicy byli mniej pochłonięci przez zakłócające szkolenie nieprzyjemne emocje.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Milczenie grupy

Najlepsze wyjścia w takiej sytuacji dla osoby prowadzącej, to:

- życzliwe oczekiwanie w milczeniu i wytrzymanie ciszy,
- zastosowanie zachęty ale bez wywierania presji,
- podzielenie się własnymi odczuciami (zaskoczenie, zaciekawienie, zaniepokojenie),
- odzwierciedlenie stanu uczestników (napięcie, zaduma, kłopot z tym „kto pierwszy”)
- nieforsowanie na siłę milczenia grupy (skutek zwykle jest odwrotny),
- zaproponowanie innej formy wypowiedzi (np. pisemnie), w parach, w podgrupach;
- „głośne myślenie” osoby prowadzącej, tzn. dzielenie się na głos tym co i dlaczego zamierza zaproponować uczestnikom (wyjaśnianie celów);
- modelowanie zachowań uczestników, poprzez podzielenie się własnym stanowiskiem, poglądem, opinią, doświadczeniem;
- w ostateczności przejście do następnych punktów szkolenia.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Gadatliwość w grupie

Wskazówki dla osoby prowadzącej:

- obserwowanie przekazu niewerbalnego uczestników (np. gestykulacji) może pomóc osobie prowadzącej w postawieniu hipotezy dotyczącej gadatliwości;
- warto rozpocząć rozmowę na temat przyczyn i skutków takiej gadatliwości;
- warto przypomnieć i/lub renegocjować ustalenia kontraktu grupy, co do zasad porozumiewania się;
- używać „komunikatu Ja”, czyli informować, jakie uczucia w osobie prowadzącej wzbudza to zamieszanie w grupie (zakłopotanie, zmieszanie, irytacja, zaniepokojenie, zaciekawienie, itp.);



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„Wieczne niezadowolenie” uczestników

Praca z takimi uczestnikami wymaga od osoby prowadzącej:

- wiele cierpliwości i gotowości do znoszenia budzących się trudnych uczuć;
- nieulegania presji stwarzanej przez uczestników (np. na dawanie nowych rad);
- podtrzymywania odpowiedzialności uczestników za ich aktywny udział w szkoleniu, wypracowanie rozwiązań, zrealizowanie zadań szkoleniowych.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Uczestnicy manipulujący

Do szczególnie trudnych zachowań uczestników mogą należeć manipulacje. Polegają one na tym, że uczestnik (podgrupa uczestników, czasem cała grupa) próbują wywrzeć wpływ na prowadzącego i skłonić go do decyzji i zachowań, których nie podjąłby się, gdyby miał czas na poddanie ich spokojnej, krytycznej refleksji.

Obrona przed manipulacjami wymaga od prowadzącego:

- świadomości własnych emocji,
- stanowczości,
- nieuleganiu poczuciu winy,
- umiejętności mówienia „stop” (potrzeba czasu na myślenie).



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



W teorii sukcesu popularne powiedzenie to:

„ZANIEDBANIE PLANOWANIA = PLANOWANIE ZANIEDBANIA”



PLANUJMY WIĘC NASZE
DZIAŁANIA.....



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOTYWOWANIE NAUCZYCIELI DO PRACY METODĄ PROJEKTU

CELE SESJI:

Uczestnicy:

- znają definicje, rodzaje oraz zasady dotyczące motywacji
- wiedzą, jak zwiększać osobistą motywację do pracy
- budują kartę ewaluacji projektu jako narzędzia wspomagającego samokontrolę własnych osiągnięć nauczyciela
- określają najważniejsze zasady realizacji udanych projektów



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



DEFINICJE MOTYWACJI:

PROCESY PSYCHICZNE WYWOŁUJĄCE I UTRZYMUJĄCE
AKTYWNOŚĆ CZŁOWIEKA

ZESPÓŁ CZYNNIKÓW POBUDZAJĄCYCH
CELOWĄ DZIAŁALNOŚĆ CZŁOWIEKA
I UTRZYMUJĄCYCH KIERUNEK TEJ DZIAŁALNOŚCI
PRZEZ DŁUŻSZY CZAS



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





MOTYWACJA ZEWNĘTRZNA

- Związana z poczuciem, że przyczyna i charakter działania nie są zależne od jednostki
- Zaangażowanie ze względu na konsekwencje



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOTYWACJA WEWNĘTRZNA

- Związana z poczuciem, że przyczyna działania zależy od jednostki
- Zaangażowanie ze względu na treść działania, zainteresowanie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



ZASADY DOTYCZĄCE MOTYWACJI

- Świadomość celu czynności i związku celu ze sposobem wykonania
- Pozytywny stosunek do zadania i sytuacji, w której jest postawione
- Zadanie pobudzające ciekawość i umożliwiające jej zaspokojenie
- Wpływ na wybór i kształtowanie sposobu pracy
- Zadanie dostosowane do możliwości wykonawczych
- Przekonanie, że ocena wyniku będzie zgodna ze znanymi i przyjętymi kryteriami
- Możliwość zaspokojenia potrzeby akceptacji lub podporządkowania się
- Możliwość odniesienia sukcesu lub niechęć przeżycia porażki



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



KILKA SPOSOBÓW ZWIĘKSZANIA WŁASNEJ MOTYWACJI:

Wyznaczaj sobie cele.

- Zanim zaczniesz coś robić, zastanów się, co chcesz osiągnąć? Jaki będzie efekt Twojego działania?
- Pamiętaj, że ambitne cele wyzwalają w Tobie więcej kreatywności, gdyż bardziej pobudzają Twój umysł, a przez to zwiększasz swoją efektywność
- Jeśli Twój cel wyda Ci się zbyt duży, podziel go na kilka mniejszych, łatwiej Ci będzie skoncentrować się na rozwiązaniach.
- Dobrze jest wyobrazić sobie to, co ma zostać zrobione, to co chcemy osiągnąć. Dzięki wizualizacji możemy przekształcić abstrakcyjny cel w żywy, realny obraz.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Połącz swój cel z wartością

- Zadaj sobie pytanie: "co dzięki temu zyskam?"
- Jeśli Twoje cele będą wspierały realizowanie ważnych dla Ciebie wartości, chętniej zabierzesz się do ich realizacji.

Analiza negatywnych konsekwencji niezrealizowania celu i pozytywnych – jego zrealizowania

- Wypisz wszystkie korzyści, jakie Ci tylko przyjdą do głowy w związku z wykonaniem Twojego zadania.
- Napisz co zyskasz, jak już zrealizujesz swój cel, a co się stanie jeśli go nie zrealizujesz.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Podniesienie znajomości przedmiotu działania.

- Łatwiej zabrać się do robienia czegoś, o czym dużo wiemy, zadanie nie wydaje się takie trudne.
- Znajomość przedmiotu umożliwia lepszą organizację działania, pozwala na wydzielenie z dużego zadania mniejszych, które można szybko wykonać, dzięki czemu efektywniej wykorzystujemy czas i nasze umiejętności.

Bądź pozytywnie nastawiony.

- Wykreśl ze swojego słownika "nie uda mi się", "to dla mnie za trudne", "nie dam rady".
- Nastawiając swój umysł na sukces, pobudzasz go do działania, do tworzenia kreatywnych rozwiązań, które ułatwiają Ci realizację Twojego celu.

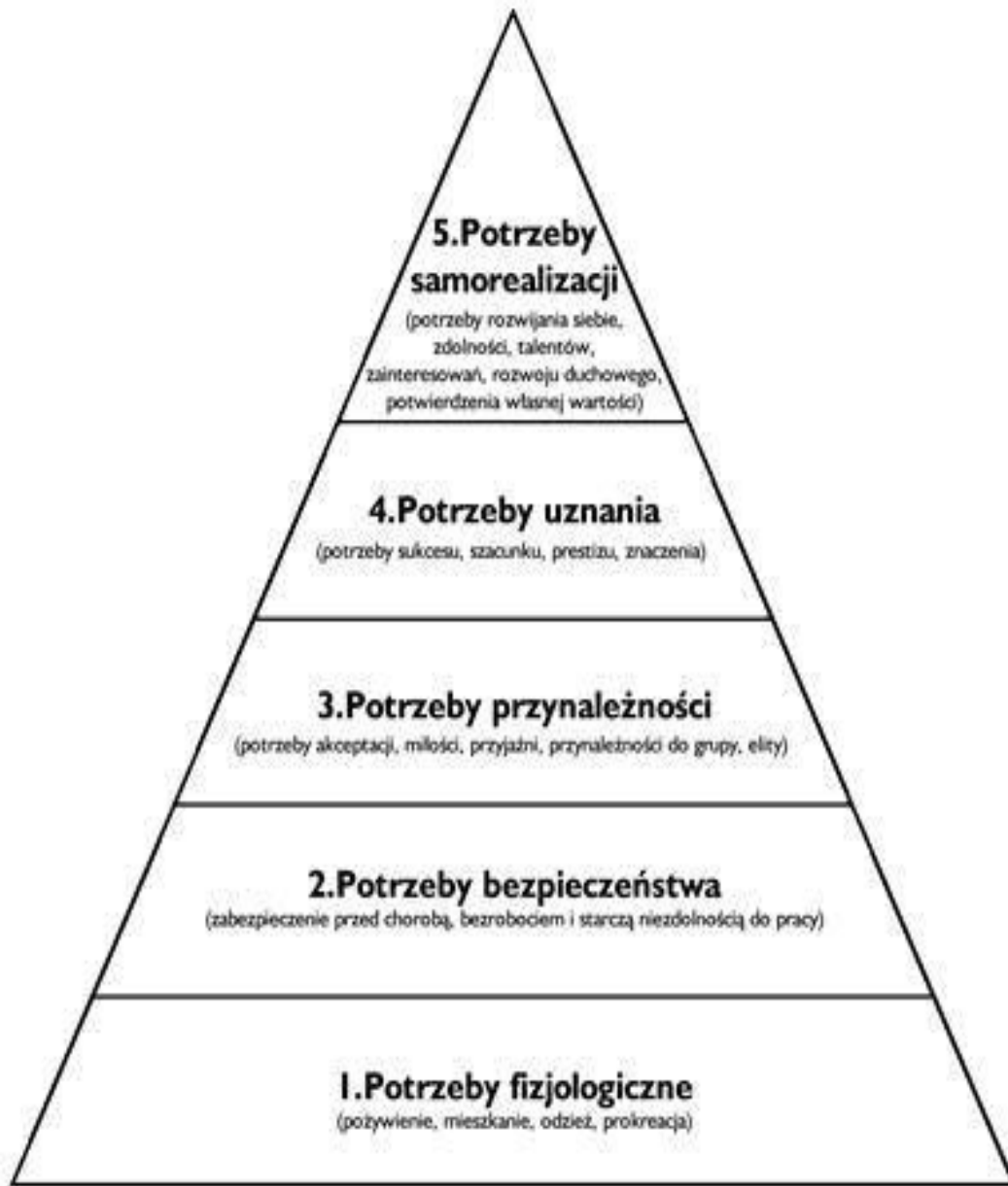


KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Motywacja a potrzeby pracownika

Zdaniem Masłowa zachowanie się człowieka wynika z jego dążenia do zaspokojenia potrzeb, a nie chwilowych stanów emocjonalnych.

Piramida potrzeb Masłowa w tym ujęciu to system motywów, pobudzających ludzi do podejmowania określonej aktywności.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Motywowanie nauczycieli przez ustanawianie celów działania szkoły (zarządzanie poprzez cele) daje im swobodę działania i szansę rozwoju zawodowego.

Skuteczne będzie wówczas gdy realizacja celu szkoły prowadzi równocześnie do rozwoju indywidualnego nauczyciela i przynosi mu zawodową satysfakcję.

Zaletą zarządzania poprzez cele jest umożliwienie nauczycielom samokontroli własnych osiągnięć, gdyż łączy się ona z silną motywacją wewnętrzną.

Aby nauczyciel mógł stosować samokontrolę powinien mieć narzędzia umożliwiające mu zmierzenie własnych wyników i porównanie ich z wyznaczonymi celami.

W przypadku pracy metodą projektu takim narzędziem może być **karta ewaluacji projektu** zawierająca opinię uczniów co do podejmowanych tą metodą działań.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Techniką TGN ustalmy:

„Aby realizować udane projekty, najważniejsze jest, aby.....”



KLUCZ DO SUKCESU.....



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



TGN- TECHNIKA GRUPY NOMINALNEJ (pytania/problemu nominalnego)

1. Każdy uczestnik w grupie zapisuje na pojedynczych kartkach myśli, które jego zdaniem są szczególnie ważne jako odpowiedź na postawione pytanie lub problem (ilość kartek dowolna, na jednej kartce – jedna myśl)
2. Każdy z grupy kolejno odczytuje jedną zapisaną myśl – przekazuje liderowi, który przydziela kartkom kolejne numery. Jeśli w trakcie odczytywania ktoś ma takie same lub podobne sformułowania (podobieństwo należy przedyskutować w grupie), można je wyeliminować.
3. Tworzymy diagram :

Nr karty (lub treść „myśli”)	Ala	Jaś	itd	Suma pkt



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Każdy we własnej kolumnie przydziela wybranym przez siebie np. trzem kartom punkty według ważności: 3 pkt, 2 pkt, 1 pkt (lub po prostu wybiera i zaznacza określoną ilość istotnych dla niego myśli „myśli”)

Punkty sumujemy w wierszach dla kolejnych „myśli”

4. Przedstawienie pracy grupy i omówienie wyników

Ew. pytania do dyskusji:

Jakie wypowiedzi uzyskały najwyższą/ najniższą punktacje? Dlaczego?

Czy punktacje były zbieżne/ rozbieżne?

Czy wypowiedzi są autentyczne, stereotypowe, ogólne, czy szczegółowe?

Jakie znaczenie i konsekwencje mają wyniki?



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Z MATERIAŁÓW WYPRACOWANYCH NA PIERWSZEJ TURZE SZKOLENIA (zapisy oryginalne)

Jak zachęcić nauczycieli do korzystania z metody projektu?

OD STRONY EFEKTÓW DLA UCZNIA:

- świadomość, że metoda projektu aktywizuje uczniów i urozmaica zajęcia
- można pozwolić wykazać się uczniom samodzielnością, kreatywnością
- wskazać efekty dla ucznia (korzyści: poznawcze, praktyczne, emocjonalne) podczas pracy tą metodą
- dajemy uczniom możliwość samorozwoju i samokształcenia
- podnosimy wśród uczniów poczucie własnej samooceny, własnej wartości
- podkreślić, że wyzwala to aktywność i zaangażowanie u uczniów
- pozwalamy zabłysnąć uczniom, których na lekcji „nie widać”



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



OD STRONY KORZYŚCI DLA NAUCZYCIELA:

- na forum (konferencja) pochwalić nauczycieli, którzy prowadzili interesujące projekty (nawet docenić finansowo)
- nauczyciele lepiej poznają samych siebie (jakimi jesteśmy organizatorami, koordynatorami, mediatorami)
- nauczyciel lepiej poznaje swoich uczniów
- praca tą metodą pozwala uczniom docenić wysiłek nauczyciela włożony w przygotowanie się do lekcji
- uświadomić, że ta praca może dawać poczucie satysfakcji, zadowolenia z pracy, poczucia własnej wartości
- uświadomić, że ta praca może pozwolić poznać swoje słabe i mocne strony
- można zostać zauważonym w środowisku szkolnym, lokalnym
- uświadomienie, że jestem kreatywnym i twórczym nauczycielem
- uświadomienie, że jest to jedno z działań, które nauczyciel może ująć w swoim awansie zawodowym
- podnieść dodatek motywacyjny
- nagroda pieniężna (gratyfikacja)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



I JESZCZE WSPOMÓC POPRZEZ:

- uświadomienie, że część nauczycieli pracuje tą metodą i podać przykłady w konkretnej szkole
- wspieranie inicjatyw
- wygospodarowanie funduszy, np. z Rady Rodziców lub sponsorów zewnętrznych
- prezentacja efektów innych projektów przez nauczycieli tej samej szkoły lub też innych szkół
- stworzenie form doskonalenia nauczycielom (przykłady dobrych praktyk)
- zaprosić na prezentację zrealizowanego projektu
- udowodnić, że nie wymaga to obszernej dokumentacji
- obiektywnie przedstawić ewentualne trudności
- przećwiczyć metodę na sobie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**ZMOTYWOWANY NAUCZYCIEL
MA WIĘKSZE SZANSE
ZMOTYWOWAĆ SWOICH UCZNIÓW !!!**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

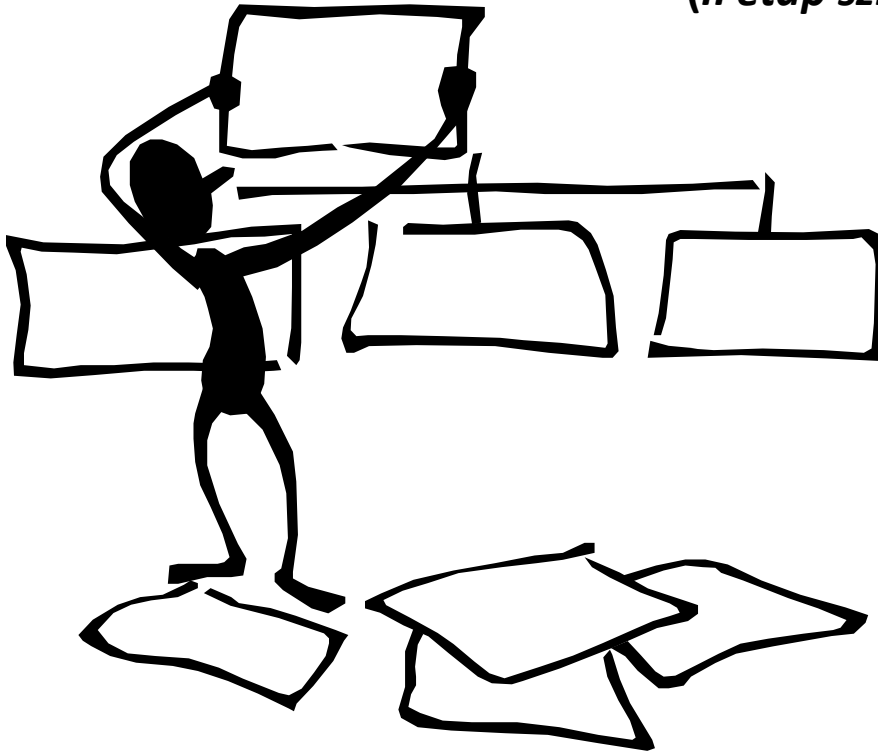


UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**Wdrażanie do praktyki edukacyjnej metody projektu
jako strategii dydaktycznej
wspomagającej realizację podstawy programowej**

(II etap szkolenia)



**LIDER
W PROCESIE
ZMIAN
EDUKACYJNYCH**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



ZAGADNIENIA:

- POJĘCIE ZMIANY, MODELE, FAZY PROCESU ZMIANY
- CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE WPROWADZANIU ZMIAN
- BARIERY ZMIAN, FORMY OPORU
- ROLA, ZADANIA I METODY PRACY LIDERA ZMIAN



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**„ Nie ma nic trudniejszego do podjęcia, bardziej
niebezpiecznego do przeprowadzenia i niepewnego
w skutkach niż torowanie dróg
nowemu porządkowi rzeczy”**

Machiavelli



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PLANOWE ZMIANY EDUKACYJNE

Makrosystemowe (reformy)

- systemowe
- strukturalne
- programowe

Mikrosystemowe (zmiany

organizacyjno – metodyczne)

- innowacje
- modyfikacje
- usprawnienia



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PRZYKŁADOWA KLASYFIKACJA ZMIAN

☐ **ze względu na zasięg:** globalne (makrosystemowe) i lokalne
(mikrosystemowe)

☐ **ze względu na zakres:** strategiczne i operacyjne

☐ **ze względu na podmiot zmiany:** programowe, strukturalne



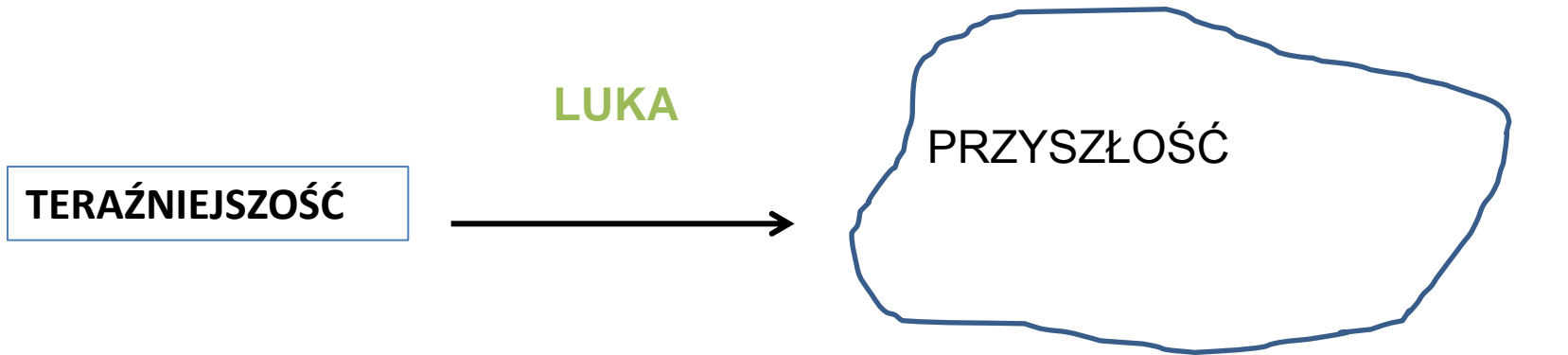
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MODEL ILUSTRUJĄCY ZMIANĘ



Jak się rzeczy mają
tu i teraz

Jak rzeczy powinny się mieć w
przyszłości, co chcemy osiągnąć?

**ZMIANA = wypełnienie luki pomiędzy stanem obecnym a pożądanym stanem
przyszłym poprzez:**

- planowanie
- wdrażanie
- ewaluację



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MODEL ZMIANY W POSTACI 4 PYTAŃ

1. Gdzie jesteśmy obecnie? (określenie aktualnego stanu)
2. Gdzie chcemy dojść? (określenie stanu pożądanego)
3. Jak się tam dostaniemy? (określenie sposobu osiągnięcia celu)
4. Skąd będziemy wiedzieć, że już się tam znaleźliśmy? (ewaluacja, kryteria sukcesu – określamy na początku zmiany)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PIĘĆ KOMPONENTÓW ZMIANY PLANOWEJ

CO? INNOWACJA. CO MA BYĆ ZMIENIONE?

GDZIE? WARUNKI. KAŻDA INSTYTUCJA JEST ODMIENNA

KTO? OSOBY ODPOWIEDZIALNE ZA URZECZYWISTNIENIE ZMIANY

DLA KOGO? GRUPA DOCELOWA. CI, KTÓRZY BĘDĄ WPROWADZAĆ INNOWACJĘ I W NIEJ UCZESTNICZYĆ.

JAK? STRATEGIA. PLAN WPROWADZANIA ZMIANY.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Źródła zmian

Okazje do przeprowadzania zmian wg [Druckera](#) można podzielić na:

występujące wewnątrz organizacji, są to:

- nieoczekiwane powodzenie, niepowodzenie, zdarzenie zewnętrzne
- niezgodność między rzeczywistością a wyobrażeniami członków danej organizacji
- innowacja wynikająca z potrzeb procesu

występujące na zewnątrz organizacji, to:

- zmiany demograficzne (zmiany w populacji)
- zmiany w postrzeganiu np. mody
- nowa wiedza



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PRZEDMIOT KONCENTRACJI W TOKU PROCESU ZMIANY

SKUTKI

- jakie będą skutki zmiany dla uczniów?
- czy warto podjąć wysiłek?



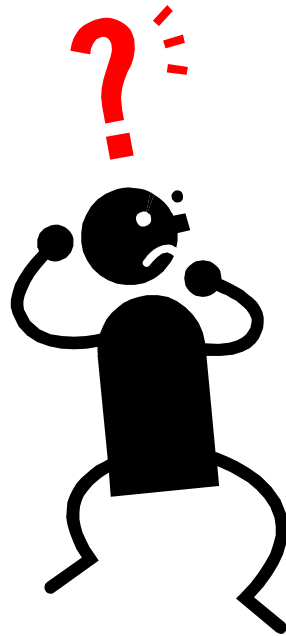
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PRZEDMIOT KONCENTRACJI W TOKU PROCESU ZMIANY



WŁASNA OSOBA

- JAKIE BĘDĄ SKUTKI ZMIANY
DLA MNIE?
- POCZUCIE WŁASNEJ
NIEKOMPETENCJI



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PRZEDMIOT KONCENTRACJI W TOKU PROCESU ZMIANY



ZADANIE

- ✓ co będę musiał zrobić?
- ✓ czy to potrafię?



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE WPROWADZANIU ZMIAN

- dobra komunikacja i przekazywanie informacji
- właściwa perspektywa (dostrzeganie korzyści)
- świadomość własnych umiejętności, kompetencji
- poczucie wpływu na bieg wydarzeń
- świadomość pozytywnych skutków zmiany
- kreatywność ludzi uczestniczących w zmianie
- dobre doświadczenia z przeszłości
- zdobycie wielu zwolenników
- dobór momentu (czas)
- atmosfera zaufania



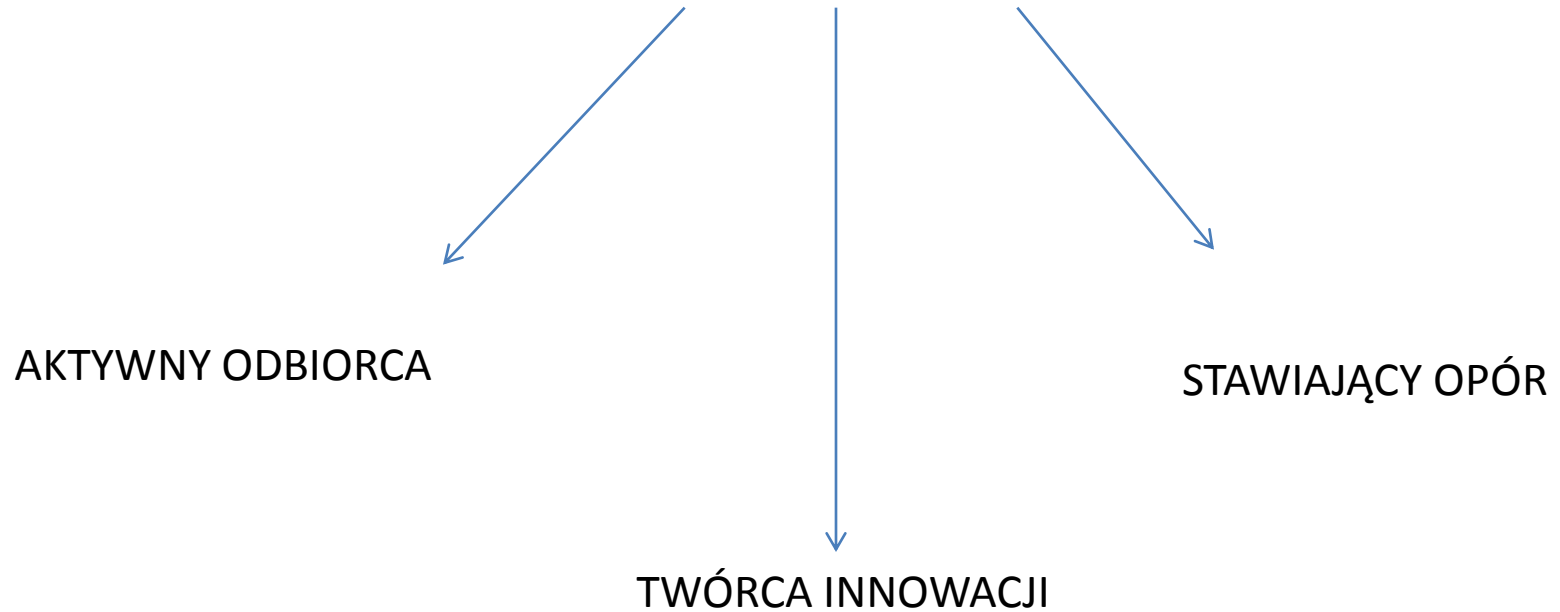
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CZŁOWIEK W SYTUACJI ZMIANY:



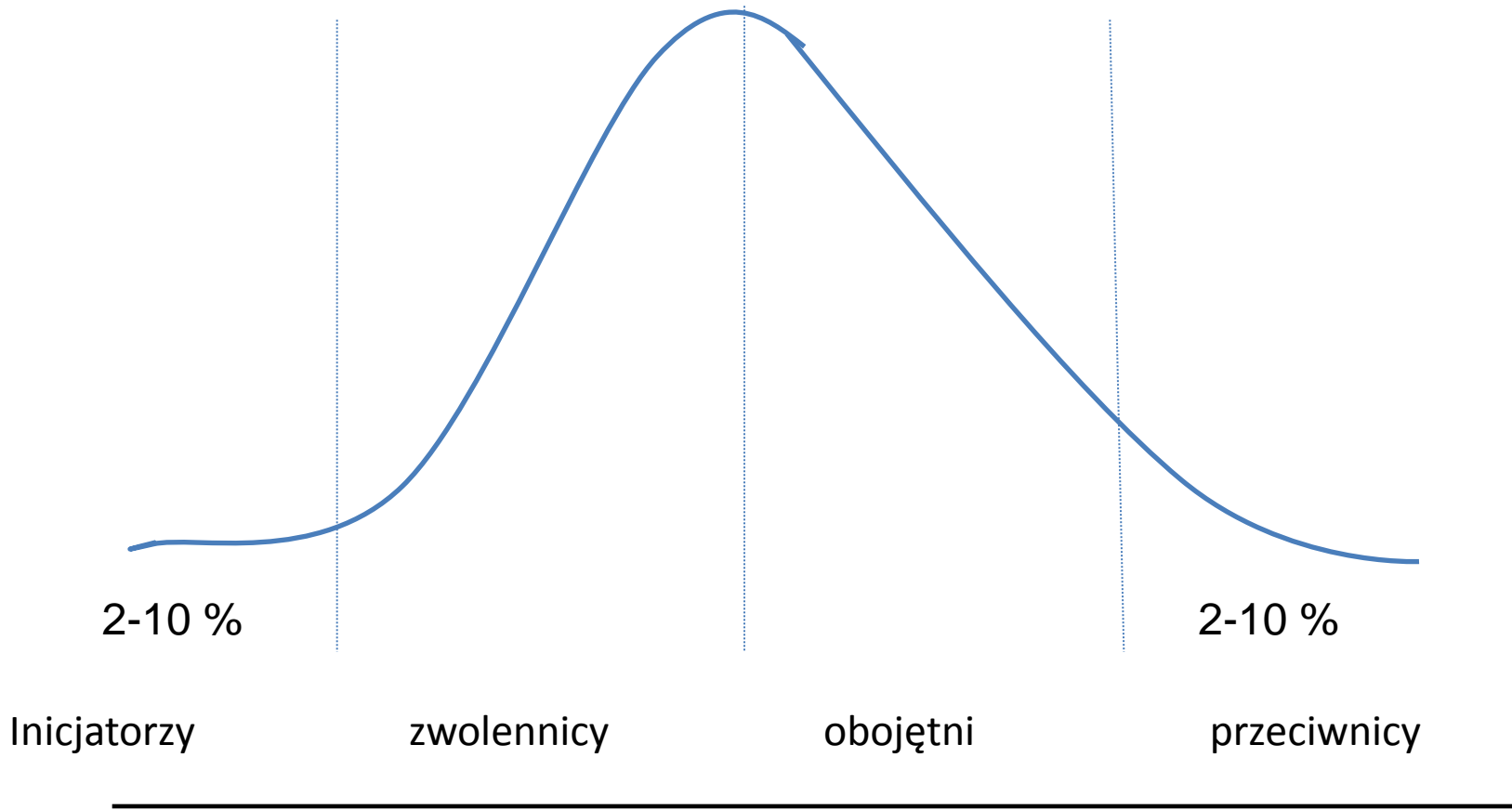
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



POSTAWY WOBEC INNOWACJI



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



BARIERY ZMIAN W SZKOLE usytuowane są w sferach:

- materialnej (wyposażenie, fundusze)
- wartości (socjologiczno – psychologiczne)
- władza (styl kierowania, zasady postępowania)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Jakie reakcje emocjonalne przeżywają ludzie w sytuacji radykalnej zmiany?

Szok i niewiara w konieczność zmiany

Odrzucenie sytuacji – opór przed uświadomieniem sobie konieczności zmiany

Poczucie niekompetencji przy jednoczesnym uświadomieniu sobie konieczności zmiany, frustracja, brak wiedzy jak sobie poradzić w nowej sytuacji

Zgoda – zaakceptowanie sytuacji i zgoda na pozbycie się starych nawyków, gotowość na przyjęcie zmiany

Testowanie zmiany – próby podejmowania nowych zachowań, uczenie się ich, zmiana postaw

Akceptacja zmiany – radzenie sobie w nowej sytuacji

Integracja – nowe zachowania stają się częścią repertuaru zachowań danej jednostki



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



OPÓR PRZECIWKO ZMIANIE MOŻE PRZYBIERAĆ DWIE FORMY:
ZBIOROWĄ LUB INDYWIDUALNĄ.

OPÓR ZBIOROWY – brak wystarczającej wiedzy i umiejętności osób stojących w obliczu zmiany, lub brak odpowiednich informacji na temat planowanego procesu zmiany

OPÓR INDYWIDUALNY – ma podłoże emocjonalne, łączy się z wewnętrznymi uprzedzeniami i przekonaniami poszczególnych osób, czasem podzielanymi przez całą grupę



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



FORMY OPORU WOBEC ZMIANY

KONFORMIZM

„Robię, co mi każą.”

Zgoda bez większego przekonania, „dla świętego spokoju”

WYCOFYWANIE SIĘ

„To mnie nie dotyczy”

Odmowa przyznania, że zmiana wywrze wpływ na daną osobę – obrona przed zmianą.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



FORMY OPORU WOBEC ZMIANY

RYTUALIZM

„Udaję, że robię to, co jest wymagane”

Pozorne wprowadzanie zmian, w gruncie rzeczy ignorowanie ich, bierny opór

ODRZUCENIE

„Sprzeciwiam się, nie mam zamiaru tego robić”

Otwarty opór przeciwko zmianie.

AKCEPTACJA

„Zrobię to, ale po swojemu”

„Udomowienie zmiany”, adaptacja, dostosowanie do swoich potrzeb i warunków.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



BARIERY RODZĄCE OPÓR WOBEC ZMIANY



- niejasne cele zmiany
- niedoinformowanie (lub błędne informacje)
- lęk przed niewiadomym
- obawa przed wykazaniem niewystarczających kompetencji
- obawa przed utratą dotychczasowego statusu
- obawa przed nadmiernym wysiłkiem
- obawa przed brakiem korzyści



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



BARIERY RODZĄCE OPÓR WOBEC ZMIANY

- lęk przed porażką, kompromitacją, poczucie zagrożenia
- obawa przed utratą dotychczasowego statusu
- przywiązanie do tradycji, niechęć eksperymentowania
- przykre doświadczenia z przeszłości
- świadomość istniejących słabych stron proponowanych zmian
- poczucie braku kontroli nad sytuacją
- poczucie manipulacji, narzucania
- brak zaufania lub nieprawidłowe relacje wśród członków grupy współpracującej w procesie zmiany



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



PRZYKŁADY BARIER WERBALNYCH SYGNALIZUJĄCYCH SPRZECIW WOBEC ZMIAN

- takie rzeczy są modne dzisiaj.....
- być może powinniśmy poczekać na bardziej odpowiednią chwilę.....
- już próbowaliśmy tego wcześniej...
- nie mogę marnować czasu na takie postępowanie....
- to nie zda egzaminu w dużej (małej) / gminnej (prywatnej) / miejskiej(wiejskiej) szkole.....
- jestem przekonany, że nie posiadamy odpowiedniej przestrzeni (środków, materiału, czasu) na to.....
- czy nie jest to pomysł amerykański?.....
- rozumiem, że to dobry pomysł, ale dlaczego zaraz wszystko zmieniać?.....



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



FAZY PROCESU ZMIANY:

SZOK

- zachowania nacechowane emocjami
- brak zaufania wywołany uczuciem dezorientacji
- tendencja do nieprzemyślanych, często agresywnych reakcji werbalnych

ODRZUCANIE

- uświadomienie sobie, z czym proces zmiany będzie się łączył
- próby uniknięcia wprowadzania zmiany
- zadanie lidera – hamowanie oporu, dyskusja na temat zmiany, uświadamiająca nowe wymagania



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



FAZY PROCESU ZMIANY:

ZGODA NA RZECZYWISTOŚĆ

- uświadomienie sobie, że stawianie oporu wymaga o wiele większych nakładów, niż stawienie czoła nowym warunkom i wymaganiom
- odczuwanie intensywnego uczucia niepokoju, niepewności i braku bezpieczeństwa przez osoby, których dotyczy proces
- akceptacja faktu, że zmiany nie da się uniknąć połączona z obawami odnośnie dostosowania się do nowych warunków

ADAPTACJA

- uczucie niepewności i niepokoju stopniowo ulega zanikowi
- wewnętrzna akceptacja zmiany – świadoma rezygnacja z dotychczasowych przyzwyczajeń, wiara, że nowa sytuacja przyniesie korzyści
- adaptacja niejednoznaczna z pełną akceptacją nowych wymagań!



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



STRATEGIE ZASPOKAJANIA POTRZEB OSÓB W POSZCZEGÓLNYCH FAZACH PROCESU ZMIAN

FAZA SZOKU:

- zaakceptuj fakt istnienia tej fazy
- podejmij próbę zrozumienia obaw
- daj możliwość wypowiedziania się na temat uczuć związanych z planowaną zmianą

FAZA ODRZUCANIA:

- daj niechętnym zmianie możliwość mówienia o obawach i niepokojach
- służ radą i pomocą
- wysłuchuj opinii dotyczących planowanej zmiany
- nie lekceważ uczucia niepokoju związanego z dostosowaniem się do nowych warunków i wymagań



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



STRATEGIE ZASPOKAJANIA POTRZEB OSÓB W POSZCZEGÓLNYCH FAZACH PROCESU ZMIAN

FAZA ZGODY NA RZECZYWISTOŚĆ:

- udzielanie informacji i wyjaśnień na temat planowanego procesu
- uświadomienie wartości kompetencji i umiejętności osób podejmujących proces zmiany
- odpieranie argumentów przeciwko planowanemu procesowi

FAZA ADAPTACJI:

- udzielanie praktycznej pomocy i wsparcia osobom zaangażowanym w proces wprowadzania zmian
- rozwinięcie nowego systemu i procedury pracy
- wspólna analiza nowych metod i technik
- pomaganie członkom grupy współpracującej przy procesie zmian



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



POWYŻSZY MODEL FAZ PROCESU ZMIANY ISTOTNY DLA LIDERÓW, PONIEWAŻ:

- 1. Pomaga w zrozumieniu motywów postępowania poszczególnych osób zaangażowanych w proces zmiany**
- 2. Ułatwia zidentyfikowanie odpowiednich w danej sytuacji metod i strategii pracy, pomocnych w procesie wprowadzania zmiany**
- 3. Podpowiada, jak zaplanować proces i jak ten plan wprowadzić w życie**

**UWAGA! – NIE WSZYSCY ZAANGAŻOWANI W PROCES ZMIANY ZACHOWUJĄ SIĘ TAK
SAMO I SĄ RÓWNOLEGLE NA TYCH SAMYCH ETAPACH.....**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



WARUNKI POWODZENIA ZMIANY

SKUTECZNE WPROWADZANIE ZMIAN WYMAGA:

- ✓ INFORMACJI I KOMUNIKACJI
- ✓ WSPARCIA I ...PRESJI
- ✓ „POCZUCIA WŁASNOŚCI ZMIANY”
- ✓ WYTRWAŁOŚCI
- ✓ DBAŁOŚCI O PROCES, A NIE TYLKO O REZULTATY
- ✓ DŁUŻSZEGO CZASU, NIŻ SIĘ TO WYDAJE.....



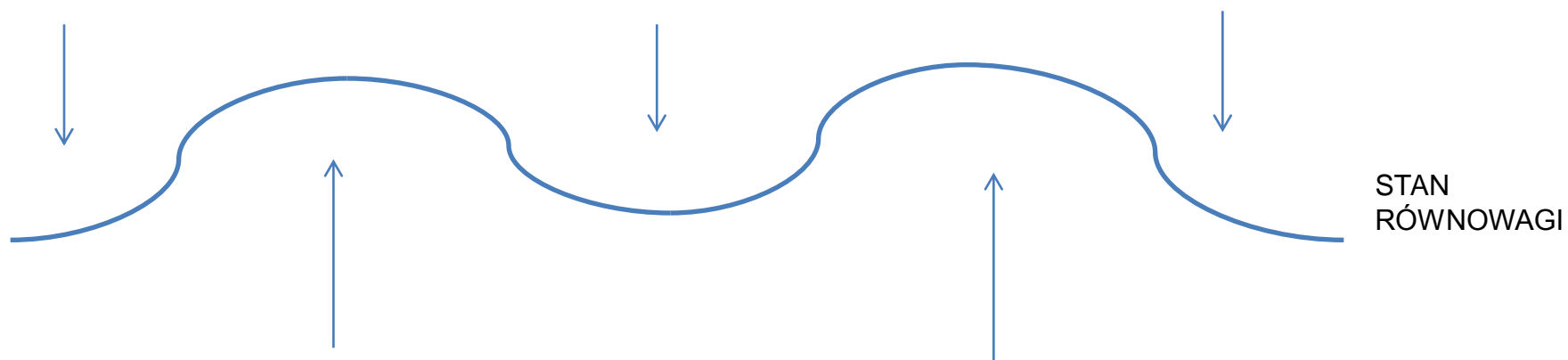
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SIŁY OPORU, HAMUJĄCE



SIŁY SPRZYJAJĄCE, NAPĘDOWE (warunki i czynniki sprzyjające)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



WARUNKI POWODZENIA ZMIANY (Michael Fullan)

ADEKWATNOŚĆ – zmiana jest oceniana jako odpowiednia do sytuacji w organizacji, ludzie dokładnie wiedzą na czym ma ona polegać, widzą jej użyteczność, wierzą w jej powodzenie, sądzą, że jej wprowadzenie jest warte wysiłku

GOTOWOŚĆ – do wprowadzenia zmiany. Istnieje odpowiedni potencjał wiedzy i umiejętności pozwalający na inicjowanie zmiany, istnieje klimat organizacyjny przychylny zmianom.

ZAPLECZE – zasoby – ludzie, a szczególnie tzw. kierownictwo. Zwykle nie docenia się faktu, że zmiany nie przychodzą łatwo, że wymagają odpowiedniego zaplecza (m.in. materialnego), wsparcia i podtrzymania.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



CO SPRZYJA WPROWADZANIU ZMIANY W EDUKACJI?

- zmiana jest postrzegana, jako potrzebna, przynosi korzyści uczniom, pracownikom, placówce
- jest dobrze zrozumiana w sensie konieczności zdobycia nowej wiedzy, umiejętności i zmiany postaw
- da się wdrażać stopniowo lub podzielić na etapy
- jest możliwa do wprowadzenia ze względu na środki i czas
- jest poprzedzona szkoleniem wyjaśniającym jej zasadność i korzyści dla wdrażających i odbiorców
- w placówce wprowadzającej zmianę panuje przyjazny klimat, kierownictwo placówki popiera zmianę
- uwzględnia współdecydowanie i współpracę osób uczestniczących w jej wdrażaniu
- **lider zmiany jest osobą mającą odpowiednią pozycję, autorytet, umiejętności współpracy i współdziałania, zachowuje równowagę między wspieraniem a presją na ludzi**

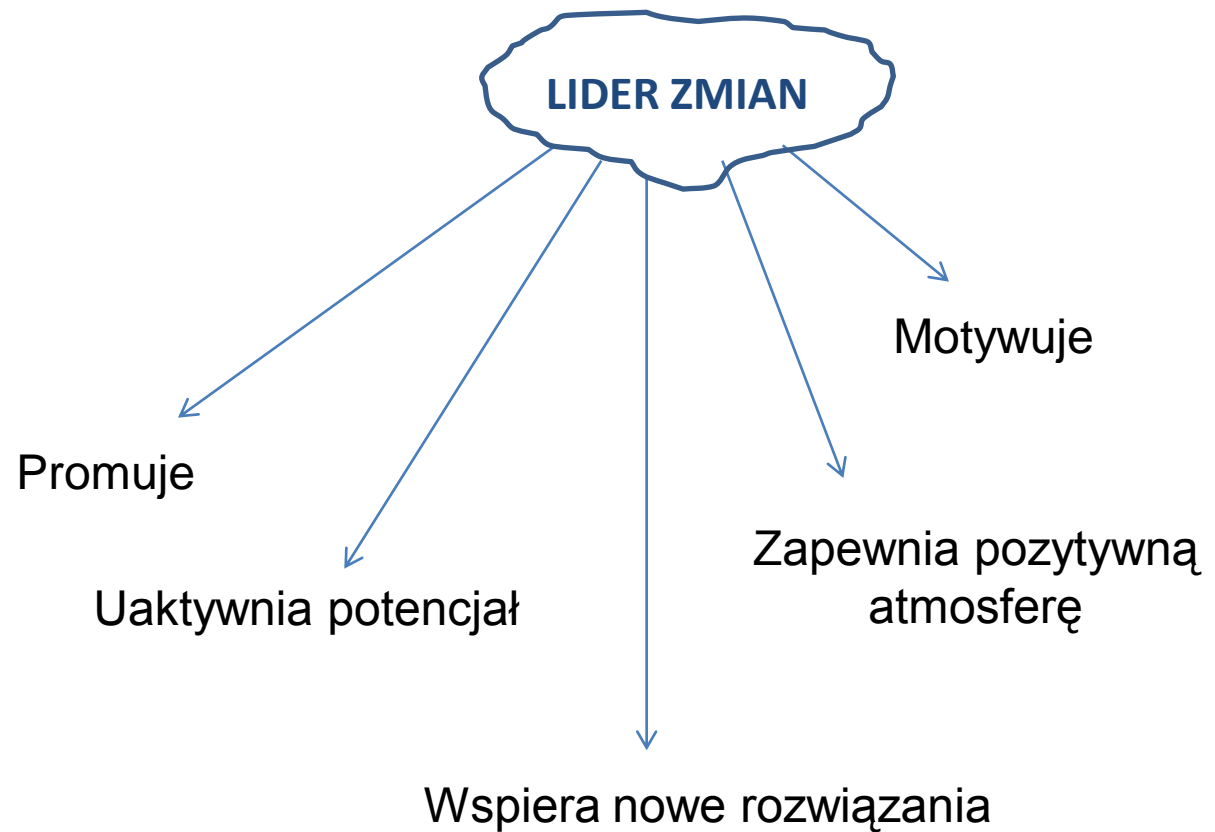


KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





LIDER swoim działaniem chce doprowadzić do zaakceptowania innowacyjnych propozycji i włączenia się ludzi w ich realizację.

PODSTAWA SUKCESU – ZBUDOWANIE WIARYGODNOŚCI JAKO OSOBY

I PROFESJONALISTY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



GŁÓWNE ZADANIA LIDERA WYNIKAJĄCE Z WPROWADZANIA ZMIANY TO:

1. ZORGANIZOWANIE WPROWADZANIA ZMIANY W CZASIE
2. ROZPOZNANIE I ZMNIEJSZENIE OPORU
3. TWORZENIE WARUNKÓW DO ZESPOŁOWEJ, WSPÓLNEJ PRACY NAUCZYCIELI
4. PRZEKAZYWANIE INFORMACJI WSZYSTKIM PODMIOTOM SZKOŁY/

PLACÓWKI



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SKUTECZNY LIDER, TO PRZYWÓDCA, KTÓRY:

- uruchamia inicjatywę i wyzwala pozytywną energię
- przekonująco i atrakcyjnie przedstawia cel, zakres i kierunek zmian („wizja porywająca słuchaczy”)
- docenia i bazuje na dotychczasowej pracy i osiągnięciach
- motywuje do działania
- otwarcie komunikuje się z innymi
- słucha, akceptuje niepokój i pozwala wyartykułować wszelkie wątpliwości i obawy
- pomaga innym odkryć ich wartość
- docenia tych, którzy podejmują próby angażowania się we wdrażanie nowych rozwiązań
- wspiera proces organizowania się grupy współpracujących osób
- kładzie nacisk na działanie, a nie omawianie trudności
- dopuszcza uczenie się na błędach
- umiejętnie kieruje rozwiązywaniem konfliktów i niezdrowej rywalizacji
- „zakorzenia” pozytywną zmianę, promując jako dobrą praktykę



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



METODY PRACY LIDERA:

INSTRUOWANIE: - gdy lider dostrzega „nieporadność” osób, z którymi ma współpracować przy wprowadzaniu zmiany, a czas i okoliczności wymagają szybkiego działania

WYBÓR TEJ FORMY MOŻE BYĆ UWARUNKOWANY:

- CZYNNIKAMI OSOBOWYMI (słaba aktywność, niewielkie umiejętności)
- CZYNNIKAMI ZADANIOWO – SYTUACYJNYMI (nowa sytuacja zadaniowa dla osób współpracujących z liderem, skomplikowane zadanie, presja czasowa, opór zewnętrznego środowiska, duże oczekiwanie sukcesu, lęk przed porażką)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



METODY PRACY LIDERA:

WZMACNIANIE: - konieczność koncentracji na udzielaniu emocjonalnego wsparcia osobom wdrażającym zmianę

Konieczne działania lidera:

- zdolność wyrażania empatii**
- budowanie pozytywnego obrazu dotychczasowych umiejętności**
- wzmacnianie pozytywnej energii**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



METODY PRACY LIDERA:

MENTORING (UDZIELANIE RAD Z POZYCJI EKSPERTA) – gdy lider posiada wiedzę, zapewniającą wsparcie i praktyczną pomoc, a osoby współpracujące są otwarte na uczenie się i świadome braku wystarczającej lub ustrukturyzowanej wiedzy

- **dzielenie się osobistymi doświadczeniami**
- **umożliwienie dostępu do niezbędnych informacji**
- **nastawienie na sukces innych**

TWÓRCZY DORADCA - - w sytuacjach trudnych, wymagających analizy i poszukiwania najlepszych rozwiązań

- **wspólny przegląd czynników wywołujących problem**
- **próby wspólnego szerszego widzenia problemu**
- **zwracanie uwagi na to, co buduje sukces**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



STRATEGIE MINIMALIZACJI NEGATYWNYCH WPŁYWÓW –

- dobre rady dla wprowadzających zmianę

1. Dobierz – w miarę możliwości – czas wprowadzania zmiany.
2. Poinformuj na czym ma polegać zmiana
3. Pokaż użyteczność zmiany
4. Wskaż wiedzę i umiejętności już posiadane („Przyłap ludzi na robieniu czegoś dobrze”)
5. Zorganizuj (lub wskaż możliwości) zaplecze: zasoby materialne, psychologiczne, np. dostęp do literatury, informacji, wsparcie
6. Twórz dobrą atmosferę, sprzyjającą akceptacji zmian (zrozum obawy, pozwól wyartykułować uczucia, obawy... SŁUCHAJ!)
7. Wskaż nowe możliwości i korzyści, jakie daje wprowadzenie zmiany (szanse, ambicje, odkrycie nowych możliwości)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOTYWACJA LIDERA MOŻE WZMACNIAĆ BĄDŹ OSŁABIAĆ

DZIAŁANIE INNYCH OSÓB

WZMOCNIENIE = SYNERGIA (nie tylko prosta suma motywacji i działań lidera

oraz osób współpracujących przy wdrażaniu zmian, a mnożnik...)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



DO REALNYCH ZMIAN W EDUKACJI DOJDZIE,

GDY WSZYSCY BĘDĄ CHCIELI JE WPROWADZIĆ (poziom motywacyjny)

I WIEDZIELI, JAK TO ZROBIĆ (poziom kompetencyjny)

NIKT NIE JEST W STANIE ZAGWARANTOWAĆ POWODZENIA NAJBARDZIEJ

POZYTYWNYCH ZMIAN.

TRZEBA WPROWADZAĆ JE WSPÓLNIE!!!



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W SZKOLENIU!

ŻYCZYMY POWODZENIA WE WPROWADZANIU

POZYTYWNYCH ZMIAN W POLSKIEJ EDUKACJI!!!



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

