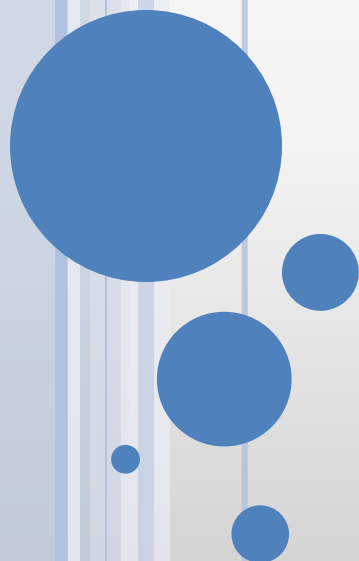
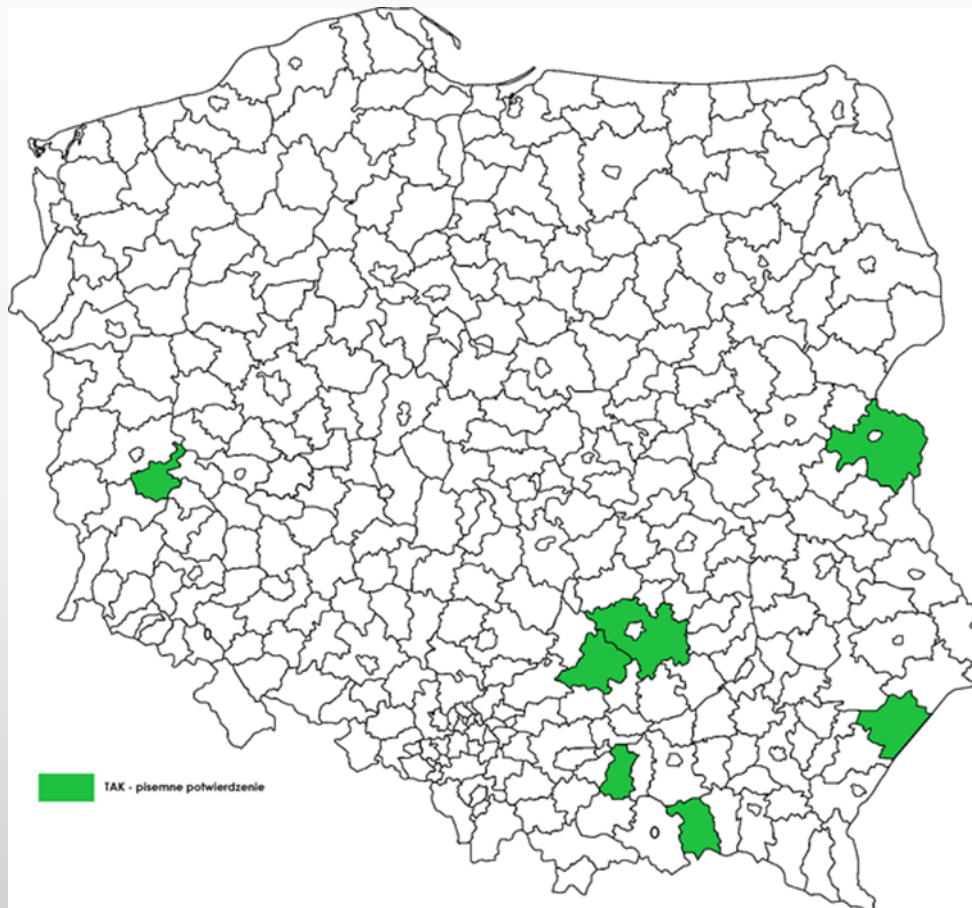


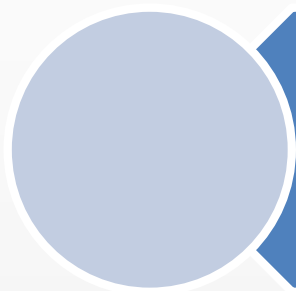
POWIATOWA GRUPA WYMIANY DOŚWIADCZEŃ



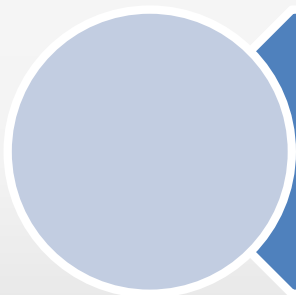
GORLICKI, BOCHEŃSKI, JĘDRZEJOWSKI, KIELECKI, NOWOSOLSKI, LUBACZOWSKI, BIALSKI, ŁAŃCUCKI



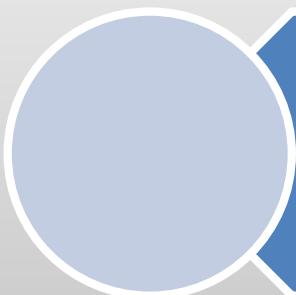
SPOTKANIE 1 - P. BOCHEŃSKI 2016.07.7-8



Zapoznanie uczestników
grupy



Przedstawienie projektu i
metodyki pracy GWD



Diagnoza lokalnego systemu
oświaty, identyfikacja
kluczowych czynników



SPOTKANIE 2 - P. NOWOSOLSKI 2016.09.19-20



SPOTKANIE 3 - P. GORLICKI 2016.11.3-4



CENTRUM KSZTAŁCENIA PRAKTYCZNEGO I USTAWICZNEGO W GORLICACH

PLANY - REALIZACJE - NOWE OBLICZE I MOŻLIWOŚCI



GORLICE, listopad 2016 r.



Diagnoza kompetencji kadr zarządzających
obsługą oraz pracowników operacyjnych realizujących
zadania obsługowe w jednostkach samorządu terytorialnego
oraz metod podnoszenia przez nich kompetencji

Warszawa 2016



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

SPOTKANIE 4 - P. JĘDRZEJOWSKI 2017.01.26-27

Program szkoleniowo-doradczy POWIATY - uwagi członków GWD

Kolorami – cytaty pisemnych opinii uczestników GWD, nadesłane przed spotkaniem.

Na czarno – dodatkowe uwagi wypowiedziane na spotkaniu GWD, spisane przez moderatora grupy

ZAKRES PROGRAMU	UWAGI
Organizacja cyklu szkoleniowego i metody pracy	<i>Intensywność. Czy długość szkolenia jest właściwa, czy liczba i długość zjazdów sprzyja zaangażowaniu uczestników. Długość, liczba modułów, podział na szkolenia dla pracowników operacyjnych i kierowników a idea szkolenia grupowego, techniki szkoleniowe, zastosowanie dobrych praktyk, proporcje teorii i praktyki, wykorzystanie analizy wyników egzaminów, itp.</i>
ogólnie	<i>Zbyt intensywne.</i> <i>Dokonać podziału JST ze względu na wielkość (ilość pracowników odpowiedzialnych za edukację).</i> <i>Za dużo informacji teoretycznych. Ograniczyć ilość zajęć dotyczących: strategii, planów itp.</i> <i>Dobre założenia, ciekawa tematyka, czekamy na realizację.</i> <i>Obciążenie jest zbyt duże, by kierownik (starosta, zastępca, naczelnik wydziału) mógł we wszystkich uczestniczyć. Ewentualnie włączyć radnych funkcyjnych (przew. komisji edukacji).</i> <i>Zniknięcie pracownika na 15 dni, to zbyt duża „wynna”.</i> <i>Dobierać grupy uczestników makroregionalnie.</i>
długość okresu szkolenia	<i>Istnieje obawa małego zaangażowania uczestników.</i> <i>Zbyt dużo godzin w ciągu dnia (szczególnie moduł 1).</i> <i>Doświadczenie wskazuje, że efektywniejsze są szkolenia dwudniowe 14-godzinne.</i> <i>Maksymalnie dwudniowe zjazdy.</i> <i>Optymalnie 5-6 zjazdów raz w miesiącu.</i> <i>Czy uczestnik musi ukończyć wszystkie dni (moduły), czy może uczestniczyć w wybranych dniach szkoleniowych? Niech JST zdecyduje (rotacja pracowników).</i>
liczba zjazdów	<i>W małych jednostkach zbyt częste wyjazdy dwóch pracowników na trzydniowe szkolenie może dezorganizować pracę urzędu.</i> <i>Optymalna: 5 do 6.</i>

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 im. ks.
Stanisława Konarskiego
w Jędrzejowie

**Praktyka funkcjonowania
systemu wsparcia ucznia**



SPOTKANIE 5 - P. BIALSKI 2017.04.20-21



ROLA PORADNI PSYCHOLOGICZNO – PEDAGOGICZNYCH WE WSPOMAGANIU SZKÓŁ I PLACÓWEK

20 kwietnia 2017



SPOTKANIE 6 – P. KIELECKI 2017.06.8-9

1

- Uczestnictwo w zajęciach terapii sensorycznej PPP
- MOW

2

- Wkład nt. uzależnień behawioralnych

3

- Omówienie:
 - pr. u. o finansowaniu zadań oświatowych
 - pr. rozp. p pomocy psychologiczno-pedagogicznej



SPOTKANIE 7 – P. LUBACZOWSKI 2017.10.5-6



SPOTKANIE 8 – P. ŁAŃCUCKI 2017.12.7-8



DOLINA LOTNICZA

Kompleksowy, regionalny system
wspierania edukacji dla potrzeb
przemysłu lotniczego



POWIATOWA GRUPA WYMIANY DOŚWIADCZEŃ

DO ZOBACZENIA!

