



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

EXCELLENCE
POMAGAMY LUDZIOM, BY ODNOSILI SUKCESY

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

INTELIGENTNY

ROZWÓJ

DROGĄ

DO

SUKCESU

I KARIERY

Tytuł Projektu:

INTELIGENTNY ROZWÓJ DROGĄ DO SUKCESU I KARIERY

Nr projektu:

WND-POKL.09.02.00-04-030/10

Projektodawca:

Excellence Consulting Pietrasińscy Sp.j.
ul. Wybickiego 36B/10
87-100 Toruń

Biuro Projektu

ul. Królowej Jadwigi 10/2
87-100 Toruń
tel/fax 56 622 95 19

I Uzasadnienie

Opis problemów

W nowoczesnym systemie edukacji odpowiadającym na potrzeby gospodarki opartej na wiedzy kluczowym czynnikiem na poziomie regionalnym jest innowacyjność oraz efektywne wdrażanie zmian służących rozwojowi uczniów i systemu edukacji zgodnie z założeniami Strategii Edukacji (SE) woj.kuj.-pom. na lata 2008-2013.

W SE stwierdzono, że problemy region. edukacji powiązane są z problemami szkoły jako instytucji, ucznia oraz rodziny **jako wspólnego wieloskładnikowego systemu** i przejawiają się w następujący sposób (**problemy szczegółowe projektu**):

1. Niedostateczna współpraca z rodziną na rzecz rozwoju dziecka (N)
2. Brak reg. systemu wspierania ucznia zdolnego
3. Oddalenie się rodziców od problemów dziecka, szkoły i środowiska (R, N)
4. Niewystarczające wyposażenie uczniów w umiejętności społeczne (U)
5. Nerozwieszony problem uczniów zagrożonych marginalizacją (R,N,U)
6. Zachwiany etos pracy, brak wartości w rodzinie (R)
7. Nieadekwatne kompetencje nauczycieli do aktualnych zadań i problemów (N)
8. Odejście od wartości, formalizm w edukacji (N)
9. Brak autorytetu nauczycieli (N)
10. Syndrom wyuczonej bezradności rodziców (R)

(Literami w nawiasach oznaczono grupy, które mają największy wpływ na generowanie danego problemu: N – nauczyciele, U – uczniowie, R – rodzice)

W SE wskazano jako znaczące działania: "Opracowanie i wdrożenie region. systemu wspierania ucznia zdolnego" oraz konieczność funkcjonowania " Forum podmiotów wyznaczających potrzeby edukacyjne związane z rozwojem gospodarki w regionie". Obie te inicjatywy zgodnie z SE miały być wdrożone i działać od 2009r. i 2010r. jednakże nie zostało to osiągnięte (rozmowa tel. Projektodawcy z UM z wydz. Edukacji oraz w Kuratorium Oświaty w dn. 22.12.2010). Biorąc pod uwagę powyższe kwestie głównym problemem regionalnej edukacji, stanowiącym odpowiedź na cel gł. projektu, jest brak odpowiedniego narzędzia i metody, które w sposób kompleksowy rozwiązywałyby ww. problemy oraz przyczyniłaby się do zrealizowania powyższych inicjatyw.

Prezentacja Ekspertki E. Nerwińskiej pt „**Innowacyjność w edukacji skutecznej, prowadzącej do kształtowania myślących, kreatywnych, samodzielnych i umiejących współpracować z innymi ludźmi**” mówi m.in., o tym, iż powinna nastąpić indywidualizacja w edukacji poprzez dostrzeganie potencjału i bazowanie na mocnych stronach ucznia, poprzez Tutoring, Mentoring czy Coaching.

Ta rekomendacja sugeruje zmianę dotychczasowego nieskutecznego podejścia, które polega na rutynizacji i przekazywaniu treści wg tradycyjnych metod, powodując przepaść pomiędzy rzeczywistością szkolną a zainteresowaniami uczniów. Z badań PISA 2006 wynika, iż polscy uczniowie coraz bardziej specjalizują się w zadaniach odtwórczych, rutynowych i nadal nie potrafią radzić sobie w sytuacjach wymagających samodzielnego, twórczego myślenia i rozumowania. A tymczasem z badań Urzędu Pracy Bydgoszczy wynika, iż 14% przedsiębiorców oczekuje od absolwentów samodzielności.

Powyższa analiza została znacząco pogłębiona na etapie Diagnozy i Analizy Problemu. Etap Diagnozy i Analizy problemu składał się z II uzupełniających się części:

- a) **Pracy zespołu – Diagnoza i Analiza Problemu**, w skład której weszli przedstawiciele użytkowników/odbiorców w składzie: przedstawiciele Wydziałów Edukacji Starostw Powiatowych (organy prowadzące szkoły średnie) z Torunia i Bydgoszczy, przedstawicielki dwu Placówek doskonalenia nauczycieli (instytucje, które docelowo mogą upowszechniać rezultaty projektu), dwoje

rodziców , dwoje uczniów, dwoje nauczycieli, dyrektor szkoły, reprezentanci projektodawcy - łącznie 12 osób, które pod kierunkiem Korepera szczegółowo przeanalizowały w ciągu 18 dni problemy szczegółowe wskazane w Projekcie, dostarczając opinii reprezentowanych środowisk odnośnie pogłębianych problemów szczegółowych.

Dobór osób uwzględnił zróżnicowanie z uwagi na płeć oraz środowiska miejskie i miejsko/wiejskie do 25 tys mieszkańców zgodnie z założeniami projektu.

- b) **Pracy firmy badawczej**, która przeprowadziła badania ilościowe i jakościowe (szczegółowy opis badań znajduje się w załączonych do strategii czterech odrębnych raportach z badań).

Badania te koncentrowały się na czterech wskazanych w projekcie głównych tematach:

1. Kompetencje miękkie nauczycieli
2. Istniejące w województwie systemy wspierania ucznia zdolnego i słabego
3. Znajomość i umiejętność wykorzystania Inteligencji Wielorakich wg Gardnera
4. Dotychczasowy oraz pożądany styl współpracy szkół, rodziców, uczniów i nauczycieli

Przyczyny występowania opisywanych Problemów

Problemem nadrzędnym, który eksponowany jest w niniejszym Projekcie jest brak systemów rozwoju talentów i zdolności wszystkich uczniów oraz brak szerszej współpracy środowiska szkoły, rodziców i uczniów ukierunkowanej na wspólnie zdefiniowane cele. Wynika to z wielu przyczyn wskazanych w Strategii rozwoju oświaty w woj. Kuj.-pom . Zaś na potrzeby niniejszej strategii na podstawie dodatkowo przeprowadzonych badań pogrupowano te przyczyny na te, które występują po stronie: uczniów (U), rodziców (R) oraz nauczycieli (N), oznaczając je skrótowo literami z nawiasów.

Z przeprowadzonych badań wynika, iż wśród badanych 62% nauczycieli wykazuje przeciętną inteligencję emocjonalną – niezbędną do tego, by odpowiednio rozwijać indywidualne talenty uczniów. Zaobserwować można, że inteligencja intrapersonalna (40% wyniki wysokie) jest nieco lepiej rozwinięta niż inteligencja interpersonalna (18% wyniki wysokie). Wśród badanych nauczycieli aż **71% wykazuje nastawienie kreatywne na poziomie przeciętnym**. Nauczyciele na **poziomie przeciętnym i słabym (1-3 poprawnych wskazań) potrafią wskazać przykłady konstruktywnej krytyki**. Wśród nauczycieli objętych badaniem średnio co czwarty (22%) poprawnie wskazał niekonstruktywną informację zwrotną. Wśród osób, które wskazały poprawnie wszystkie 5 przykładów niekonstruktywnej informacji zwrotnej, tylko co trzeci (33%) potrafił prawidłowo uzasadnić swój wybór. **Tylko 3% badanych nauczycieli w całości potrafiło dostosować komunikat do odbiorcy**. Wśród badanych nauczycieli przeważały osoby, które błędnie definiowały parafrazę – 41% odpowiedzi. Uzyskane powyżej wyniki pozwalają wnioskować, że liczna grupa nauczycieli, nie zdaje sobie sprawy z podstawowych zasad komunikowania się wynikających z teorii komunikacji. **Komunikacja z uczniami odbywa się intuicyjnie, jednak nie jest oparta na wiedzy dotyczącej podstaw skutecznej komunikacji interpersonalnej**.

Jedynie 18% nauczycieli stwierdziło, że w swoim miejscu pracy często wymyśla nowe rozwiązania, koncepcje i metody działania. Przeważająca część nauczycieli (ok. 65%), pomimo deklarowanej otwartości na nowość jest skłonna przede wszystkim działać według ustalonych, sprawdzonych wzorców. Nauczyciele oceniają swoje kompetencje komunikacyjne znacznie bardziej korzystnie niż wynika to ze sposobu rozwiązania bardziej praktycznych zadań problemowych, które do nich skierowano. **Odsetek nauczycieli, którzy bezbłędnie lub na wysokim poziomie radzili sobie z zadaniami komunikacyjnymi można szacować jedynie na około 10-15% wszystkich badanych**.

Znacząca większość badanych nauczycieli (66%) zadeklarowała, że szkoła, w której pracują wspiera rozwój uzdolnień i talentów uczniów jednak najczęstszą formą wsparcia wskazywaną przez nauczycieli były przedmiotowe koła zainteresowań oraz zajęcia dodatkowe (28%). Kolejną często wskazywaną odpowiedzią był udział uczniów w konkursach i olimpiadach (26%). **Jedynie 4% nauczycieli zwróciło uwagę na wyznaczenie ścieżek indywidualnego rozwoju ucznia oraz promowanie go w środowisku lokalnym (3%)**. Wiele nauczycieli

widzi swoją rolę we wspieraniu rozwoju uczniów poprzez organizowanie i prowadzenie zajęć pozalekcyjnych (38%), głównie kół naukowych (24%), które koncentrować się będą wokół przedmiotu zainteresowania czy pasji ucznia i dadzą mu możliwość kreatywnego działania.

Działania indywidualne, wskazywane są znacznie rzadziej, co oczywiście może wynikać z braku dostępnych metod pracy indywidualnej (w tym również coachingu).

Wartościami najbardziej cenionymi przez nauczycieli są: miłość, odpowiedzialność i uczciwość. Można zauważyć, że na pierwszym miejscu nauczyciele stawiają wartości życia rodzinnego i wartości społeczne, zostawiając w tyle wartości umysłowe. Inteligencja jako wartość znajduje się dość wysoko, bo na miejscu 4., jednak inne wartości, takie jak ambicja, szerokie horyzonty, kreatywność, logika znajdują się na dalszych miejscach. Warto zwrócić uwagę na fakt, że **uzdolnienie znajduje się na przedostatnim miejscu w hierarchii wartości.**

Ponadto członkowie grupy Diagnoza i Analiza Problemu wskazali, iż: Nauczyciele nie są otwarci na przemiany kulturowe, zmiany warsztatowe, co znacząco utrudnia wprowadzanie nowych form innowacji. Nauczyciele posiadają autorytatywne podejście do uczniów oraz rodziców, traktują uczniów według jednej sztancy, bez indywidualnego podejścia uwzględniającego cechy psychofizyczne, możliwości i zainteresowania podopiecznych. Nauczyciele tłamszą energię ucznia zamiast ją twórczo „skanalizować”. Istnieje duży rozdźwięk między stawianymi wymogami zachowań uczniom, a własnym postępowaniem. Nauczyciele nie są nastawieni na współpracę między sobą w przypadku odkrycia ucznia utalentowanego. Rozwijanie talentu indywidualnego ucznia odbywa się często kosztem pozostałych uczniów w klasie, uczeń zdolny lub wybitny na tle klasy jest często zignorowany. Przyczyny tego stanu rzeczy leżą głównie w tym, że nauczyciele muszą zająć się przede wszystkim realizacją programu i osiągnięciem jak najlepszego wyniku z przeciętnymi i słabymi uczniami, ponieważ do tej pory nie zostały wypracowane skuteczne formy indywidualizowania pracy z uczniami na lekcji.

Z przeprowadzonych badań wynika, iż **tylko co trzeci uczeń uważa, że w jego szkole dba się o rozwój uzdolnień uczniów. Największa liczba badanych, bo aż 42% nie zgadza się z tym twierdzeniem**, natomiast, co czwarty uczeń nie ma na ten temat sprecyzowanej opinii. **Aż 42% uczniów uważa, że nauczyciele w ich szkole nie potrafią motywować do rozwoju talentów, przeciwnego zdania jest 34% ankietowanych.** Z wniosków Grupy Diagnoza i Analiza Problemu wynika, iż sami uczniowie (szacunkowo blisko 70%) również nie są zmotywowani do rozwoju własnych talentów, bądź nie widzą ich. Blisko co czwarty uczeń wybrał odpowiedź środkową. Wysoka rozbieżność opinii może wskazywać na duże różnice indywidualne u nauczycieli, takie jak: nastawienie, osobowość, różny poziom wiedzy i umiejętności z zakresu motywacji. Przypuszcza się, iż oddziaływania szkoleniowe skierowane do nauczycieli mogłyby wpłynąć na zmianę ich nastawienia, a przede wszystkim dostarczyłyby niezbędnych narzędzi motywowania uczniów do rozwoju talentów. Tylko co drugi uczeń dostrzega starania nauczycieli – 45% ankietowanych uważa, że nauczyciele próbują dotrzeć ze swoimi argumentami do każdego ucznia. **Ponad połowa uczniów uważa, że nauczycielom brakuje indywidualnego podejścia i zaangażowania w rozwój uczniów (łącznie 54%), tylko co trzeci uczeń jest odmiennego zdania. 48% uczniów twierdzi, iż jego szkoła wspiera tylko wybitnych uczniów. Według uczniów tylko 52% nauczycieli ma pozytywne nastawienie do uczniów.** Niemal połowa uczniów uważa, iż nauczyciele nie dbają o rozwój talentów i uzdolnień uczniów oraz nie potrafią motywować ich do rozwoju talentów. Fakt ten pozwala wnioskować, iż duża liczba nauczycieli nie wykorzystuje w swojej codziennej pracy z uczniem założeń koncepcji Gardniera. Z tego względu wdrożenie metody coachingu powiązanego z konstruktem inteligencji wielorakich Gardniera wydaje się szczególnie zasadne. **Elastyczność oraz opanowanie nauczycieli są ocenione relatywnie nisko – są to dwie cechy ocenione najniżej również przez rodziców.** Pogłębione analizy wskazują, że aż 35% uczniów odbiera nauczycieli jako konserwatywnych, natomiast 32% uczniów spostrzega nauczycieli jako nerwowych. Uczniowie stosunkowo słabo ocenili także autorytet nauczycieli. **Średnio co czwarty uczeń przypisuje typowemu nauczycielowi brak autorytetu.** Autowizerunek nauczycieli znacznie odbiega od percepcji i wizerunku nauczycieli w opinii dwóch pozostałych grup badanych (uczniów i rodziców). Co więcej, tendencja ta widoczna jest w przypadku wszystkich analizowanych wymiarów (cech opisujących osobę

nauczyciela), wyraźnie widoczna jest również dosyć wysoka spójność w ocenie nauczyciela, prezentowana przez grupę uczniów i rodziców.

Ponadto członkowie grupy Diagnostyka i Analiza Problemu wskazali, iż: przyczyną braku właściwego wyposażenia uczniów w umiejętności społeczne jest sposób podejścia do wszystkich interesariuszy do wiedzy teoretycznej jako nadrzędnej nad praktyczną, rozwój tych umiejętności jest przypadkowy – zarówno w szkole jak i w domu świadomie nie rozwija się kompetencji społecznych (interpersonalnych). Nauczyciele oraz rodzice nie są przygotowani do tego typu zadań. Uczniowie nie są świadomi tkwiących w sobie talentów, a nawet jeśli rozpoznają je, to w dużej mierze nie potrafią skutecznie i świadomie rozwijać ich.

Z przeprowadzonych badań wynika, iż tylko 46% badanych rodziców zadeklarowało, że szkoła, w której uczą się ich dzieci wspiera rozwój uzdolnień i talentów uczniów. 28% osób odpowiedziało, że takie wsparcie nie ma miejsca, natomiast 26% badanych nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

Najczęstszą formą wsparcia wskazywaną przez rodziców były przedmiotowe koła zainteresowań oraz zajęcia dodatkowe, takie jak np. zajęcia sportowe (54% łącznie). Kolejną często wskazywaną odpowiedzią był udział uczniów w konkursach i olimpiadach (34%) oraz pomoc w przygotowywaniu do tych konkursów. **Niepokojące jest jednak to, iż wskazując na konkretne przykłady systemu zarządzania talentami uczniów, rodzice dostrzegają tylko i wyłącznie rolę szkoły i nauczyciela, zupełnie pomijając możliwość zaangażowania siebie we wspieranie rozwoju uzdolnień swoich dzieci.**

Aż 13 % badanych rodziców na pytanie jak ma wyglądać rola nauczyciela we wspieraniu talentów wśród uczniów nie udzieliła żadnej odpowiedzi, co może świadczyć o braku wiedzy na ten temat.

Wartościami najbardziej cenionymi przez rodziców są: ambicja, inteligencja oraz odpowiedzialność. Można zauważyć, iż dwie pierwsze wartości odnoszą się do wartości umysłowych, co może wpływać na wymagania stawiane wobec swoich dzieci (potrzeba osiągnięć). Wartości te znacząco kontrastują z wartościami wskazanymi przez **nauczycieli, gdzie na pierwszym miejscu znalazła się miłość.** Opanowanie oraz elastyczność nauczycieli są ocenione relatywnie nisko – są to dwie cechy ocenione najniżej również przez uczniów. Rodzice raczej nie proponują nauczycielom sposobów, w jaki ich dziecko mogłoby w szkole rozwijać swoje talenty. Analizując poszczególne pytania i średnie wartości odpowiedzi, zauważyć można, że rodzice obawiają się o zawodową przyszłość swojego dziecka.

Rodzice nie wykazują dużego poziomu wyuczonej bezradności (średnia dla wszystkich pozycji wynosi 2,64), jednak obszary, w których wykazują nieco wyższe wyniki są związane z zaangażowaniem rodziców w życie szkoły i współpracą z nauczycielami.

Ponadto członkowie grupy Diagnostyka i Analiza Problemu wskazali, iż: rodzice nie motywują własnego dziecka do działania i rozwijania swojego talentu. Zaobserwowano, iż duża grupa rodziców nie potrafi we właściwy sposób odkrywać talentów u swoich dzieci i pokazywać im różnych możliwości ich rozwoju. W opinii nauczycieli rodzice nie chcą się dowiedzieć więcej o swoim dorastającym dziecku, o czasach w jakich żyje, o zmianach, o zjawiskach psychologicznych, bo prościej jest żyć życiem postaci z seriali. Duża grupa rodziców reprezentuje portret psychologiczny osoby ogólnie nieporadnej i bezradnej w życiu, nieumiejąca podejmować decyzji w żadnym (nawet najprostszym) aspekcie swojego życia. Młody człowiek zaczyna podejmować w życiu decyzje, które są dla rodzica nowe, często niezrozumiałe, niepasujące do jego założeń, i wtedy czuje się wobec nich bezradny i woli się wycofać. Rodzice również mają traumatyczne lub nieprzyjemne relacje związane ze szkołą, które później przekładają się na jego relacje z dzieckiem i szkołą, do której uczęszcza jego dziecko. W opinii rodziców współcześni rodzice często czują się bezradni wobec szybkich zmian technologicznych i społecznych tego świata, za którymi nie nadążają, i mają poczucie, że dziecko wie więcej od nich – nie czują się partnerem do rozwiązywania problemów swoich dzieci. W opinii uczniów duża grupa rodziców zrzuca całą odpowiedzialność dalszego etapu wychowania dziecka na szkołę średnią i zwyczajnie odsuwa się od coraz to większych problemów młodego pokolenia.

Skala Problemów:

Przeprowadzone badania ilościowe oraz jakościowe wskazują na to, iż wskazane problemy występują powszechnie w szkołach usytuowanych na terenie województwa kujawsko – pomorskiego. Zatem skala występowania problemów jest duża – wskazane problemy dotyczą zdecydowanej większości użytkowników/odbiorców wypracowanych produktów. Wskazane problemy występują z podobną intensywnością zarówno na terenach miejskich powyżej 25 tys. mieszkańców, jak i terenach poniżej 25 tys. mieszkańców.

Konsekwencje istnienia Problemów:

Za główne konsekwencje występowania powyższych problemów należy uznać:

1. Obniżenie wyników nauczania
2. Rosnącą niechęć uczniów do szkoły i nauki, którą postrzega jako archaiczną – niepraktyczną
3. Negatywny odbiór szkoły w środowisku oraz odbiór lokalnych władz jako organizatora oświaty
4. Pogłębianie się zjawisk patologicznych w regionie, zubożenie społeczeństwa
5. Degradacja regionu poprzez niewykorzystanie potencjału młodych mieszkańców woj. kujawsko – pomorskiego
6. Spadek konkurencyjności województwa na tle kraju
7. Ucieczkę ludzi młodych – zdolnych z regionu

Wyniki badań jednoznacznie wskazują, iż dotychczasowe działania we wskazanych obszarach były nieskuteczne bądź dany problem był dotychczas pomijany.

W zakresie problemu innowacyjność projektu opiera się na zajęciu się problemem już rozpoznany, lecz pozbawionym skutecznych i efektywnych narzędzi interwencji. W zakresie problemu innowacyjność projektu dotyczy opracowania narzędzia interwencji do problemu już rozpoznanego, jakim było kierowanie wsparcia do grup uczniów i kadry nauczycielskiej, wśród których rozpoznano braki w zakresie: skutecznego wyznaczania celów, innowacyjności, kompetencji miękkich czy kreatywności oraz rodziców wśród których rozpoznano braki w zakresie wyuczonej bezradności.

II Cel wprowadzenia innowacji

Cel wprowadzenia innowacji jest tożsamy z celem projektu zawartym we wniosku o dofinansowanie:

WYPRACOWANIE DO KOŃCA KWIETNIA 2014 r. NOWEJ METODY ORAZ NOWEGO RODZAJU COACHINGU ZAADAPTOWANYCH DO EDUKACJI NA POZIOMIE SZKÓŁ ŚREDNICH WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO POPRZEC UDZIAŁ 24 UCZNIÓW, 24 RODZICÓW I 48 NAUCZYCIELI W PROJEKCIE

Cele szczegółowe wskazane we wniosku o dofinansowanie:

1. Pobudzenie aktywności własnej u 24U poprzez wzrost ich odpowiedzialności za wyniki i osiągnięcia, dzięki umiejętności wykorzystania nowych metod i narzędzi poznanych w projekcie przez U zdolnych i zagrożonych
1. Rozwój umiejętności społ. w tym kreatywnego myślenia, działania i rozwiązywanie problemów u 24U dzięki zastosowaniu CT
2. Uaktualnienie i rozwój nowych kompetencji miękkich u 48N na bazie inteligencji wielorakich dopasowanych do aktualnych zadań i problemów edukacji oraz wyzwań czasu
3. Zniwelowanie syndromu wyuczonej bezradności u 24R dzięki pokazaniu im jak rozpoznać i rozwijać i wykorzystywać w praktyce różne typy inteligencji u swoich dzieci i siebie i dzięki temu osiągać sukcesy w systemie edukacji i życiu zawodowym.

Pożądany stan docelowy po wprowadzeniu innowacji, to:

1. Wypracowana zostanie nowatorska metoda Coachingu Talentów oparta na założeniach inteligencji wielorakich Gardnera, służąca do innowacyjnego podejścia do włączania we współpracę w twórczy sposób środowiska rodziców nauczycieli i szkoły (jako instytucji) ze środowiskiem uczniów. Co będzie stanowiło innowacyjność w wymiarze problemu.
2. Nauczyciel staje się Coachem Talentów i umie pracować metodą coachingową z grupami uczniów bez względu na to jakiego przedmiotu uczy. Będzie to zgodne z rozporządzeniem Ministra Edukacji z dn. 8.06.2009, w którym wymaga się od nauczycieli samodzielnego kształtowania programu oraz kształtowania samodzielności i odpowiedzialności u uczniów.
3. Rodzic staje się Coachem Talentów i umie pracować metodą indywidualną wspierając rozwój talentów swojego dziecka/nastolatka.
4. Uczeń, za pomocą otrzymanych w projekcie narzędzi i metod potrafi wspierać własny rozwój poprzez autocoaching.
5. Coaching Talentów oraz Metoda Coachingu talentów staną się pożądane, ogólnodostępne i powszechnie użytkowane poprzez następujące grupy: uczniów szkół ponadgimnazjalnych i ich rodziców, nauczycieli uczących w szkołach ponadgimnazjalnych, regionalne ośrodki dydaktyczne doskonalące nauczycieli, wyższe uczelnie – szczególnie kierunki pedagogiczne, firmy szkoleniowe,

Podsumowując, pożądanym stanem docelowym po wprowadzeniu innowacji będzie ułatwiona współpraca wszystkich grup interesariuszów Projektu: rodziców, uczniów, nauczycieli oraz szkoły jako instytucji, skupionych na wspólnym celu, którym jest umiejętnie, konstruktywne i skuteczne zarządzanie talentami każdego ucznia, a nie tylko „ucznia zdolnego”.

Sposób weryfikacji celów:

Cel	Wskaźnik pomiaru celu	Wartość docelowa wskaźnika	Sposób pomiaru i źródła
CEL GŁÓWNY: WYPRACOWANIE DO KOŃCA KWIETNIA 2014 r. NOWEJ METODY ORAZ NOWEGO RODZAJU COACHINGU ZAADAPTOWANYCH DO EDUKACJI NA POZIOMIE SZKÓŁ ŚREDNICH WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO POPRZEZ UDZIAŁ 24 UCZNIÓW, 24 RODZICÓW I 48 NAUCZYCIELI W PROJEKCIE	Liczba opracowanych, przetestowanych, upowszechnionych i włączonych podręczników: 1.Coachingu Talentów, 2.Metody Coachingu Talentów, 3.Ćwiczeń/narzędzi do Coachingu Talentów	3 3 3	Mierzona na podstawie dokumentacji projektowej – każdorazowo mierzona przez personel projektu liczba opracowanych, przetestowanych oraz upowszechnionych (liczba upowszechnionych egzemplarzy) podręczników z: Coachingu talentów dla rodziców, nauczycieli oraz Uczniów, metody coachingu talentów dla rodziców, nauczycieli oraz Uczniów oraz ćwiczeń dla rodziców, nauczycieli oraz Uczniów. Ewaluowany nie rzadziej niż raz na kwartał. Wskaźnik mierzony przez personel projektu na etapie testowania, upowszechniania i włączania.
Pobudzenie aktywności własnej u <u>24 uczniów</u> poprzez wzrost ich odpowiedzialności za wyniki i osiągnięcia, dzięki umiejętności wykorzystania nowych metod i narzędzi poznanych w projekcie zarówno przez uczniów zdolnych i zagrożonych jak i każdego innego	Liczba rodziców, którzy ukończyli proces testowania. Liczba uczniów, która w wyniku testowania: a) Pobudziła własną aktywność b) Odnosiła wzrost odpowiedzialności i za wyniki i osiągnięcia c) wykorzystuje CT do rozwoju talentów	24	Mierzony na podstawie: 1. Listy obecności po każdym dniu testowania, 2. Raportów ewaluacyjnych, 2. Wniosków z Raportów trenerów/coachów 3. Wniosków z Arkuszy testowania podręczników: - a)przez uczniów - b)przez trenerów Mierzony przez personel projektu na etapie testowania i po jego zakończeniu.
Rozwój umiejętności społecznych w tym kreatywnego myślenia, działania i rozwiązywania problemów u <u>24 uczniów</u> dzięki zastosowaniu CT	Liczba uczniów, którzy ukończyli proces testowania. Liczba uczniów, którzy w wyniku testowania rozwinęli: a) umiejętności społeczne b) kreatywne myślenie c) umiejętności	24	Mierzony na podstawie: 3. Listy obecności po każdym dniu testowania, 4. Raportów ewaluacyjnych, 4. Wniosków z Raportów trenerów/coachów 5. Wniosków z Arkuszy testowania podręczników: - a)przez uczniów - b)przez trenerów

	działania i rozwiązywania problemów		Mierzony przez personel projektu na etapie testowania i po jego zakończeniu.
Uaktualnienie i rozwój nowych kompetencji miękkich u <u>48 nauczycieli</u> na bazie inteligencji wielorakich dopasowanych do aktualnych zadań i problemów edukacji oraz wyzwań czasu	Liczba nauczycieli, którzy ukończyli proces testowania. Liczba N, którzy w wyniku testowania uaktualnili i rozwinęli nowe kompetencje miękkie dopasowane do aktualnych zadań i problemów edukacji oraz wyzwań czasu	48	Mierzony na podstawie: 5. Listy obecności po każdym dniu testowania, 6. Raportów ewaluacyjnych, 6. Wniosków z Raportów trenerów/coachów 7. Wniosków z Arkuszy testowania podręczników: a)przez nauczycieli b)przez trenerów Mierzony przez personel projektu na etapie testowania i po jego zakończeniu.
Zniwelowanie syndromu wyuczonej bezradności u <u>24 rodziców</u> dzięki wiedzy jak rozpoznać i rozwijać w praktyce różne typy inteligencji u swoich dzieci, by dzięki temu osiągać sukcesy w szkole i życiu zawodowym.	Liczba rodziców, którzy ukończyli proces testowania. Liczba rodziców, którzy w wyniku testowania zniwelowali syndrom wyuczonej bezradności	24	Mierzony na podstawie: 7. Listy obecności po każdym dniu testowania, 8. Raportów ewaluacyjnych, 8. Wniosków z Raportów trenerów/coachów 9. Wniosków z Arkuszy testowania podręczników: a)przez rodziców b)przez trenerów Mierzony przez personel projektu na etapie testowania i po jego zakończeniu.

III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Na czym polega innowacja

Innowacyjność projektu przejawia się w wymiarze GRUPY DOCELOWEJ, PROBLEMU i FORMY WSPARCIA - narzędzia. W zakresie grupy docelowej innowacyjność przejawia się w skierowaniu wsparcia zarówno do grup dotychczas wspieranych (uczniowie/nauczyciele) - jednak otrzymujących pomoc innego rodzaju, jak i do grupy dotychczas nie wspieranej (rodzice). Innowacja polega w tym wypadku także na tym iż wszystkie te grupy interesariuszy (U,N,R) włączone zostaną ściślej we współpracę na rzecz rozwoju poprzez zarządzanie talentami każdego ucznia, a nie tylko jak to dotąd było „ucznia zdolnego”.

Przewiduje się stworzenie nowego narzędzia interwencji w postaci „Metody coachingu talentów „ (dalej nazywanej MCT) umożliwiającego wzrost potencjału środowiska nauczycielskiego oraz rodziców i uczniów celem podniesienia świadomości i umiejętności rozpoznawania i rozwoju talentów u uczniów. Ponadto przewiduje się stworzenie narzędzia interwencji w postaci Coachingu Talentów (podręczniki wraz z ćwiczeniami praktycznymi) umożliwiającymi:

1. **Nauczycielom** (bez względu na to jakiego przedmiotu uczą)- zapoznanie się z praktyczną pracą metodą coachingową- w formie coachingu grupowego z uczniami.
2. **Uczniom** - zapoznanie się z praktyczną pracą nad rozpoznawaniem i rozwojem swoich talentów – w formie autocoachingu
3. **Rodzicom** – zapoznanie się z praktyczną pracą nad rozpoznawaniem i rozwojem talentów własnego dziecka – w formie coachingu indywidualnego

Wiodącym wymiarem innowacyjności będzie innowacyjność w zakresie formy wsparcia. Zostanie ona oparta na zaadaptowaniu rozwiązań sprawdzonych w odniesieniu do stosowania teorii inteligencji wielorakich Gardnera oraz modyfikacji dotychczas stosowanych metod i narzędzi coachingowych w celu zwiększenia ich skuteczności i efektywności oraz przystosowania do użytkowania w nowych grupach docelowych jakimi są rodzice, nauczyciele i uczniowie szkół ponadgimnazjalnych .

Istniejąca aktualnie praktyka wspierania uczniów zdolnych odnosi się w dużej mierze do uczniów mających wyjątkowe osiągnięcia. Całkowicie brak jest platformy współpracy rodziców, uczniów i nauczycieli nad rozwojem uczniów jako widzianym i realizowanym wspólnym celem, a kontakty tych grup ograniczają się w praktyce wyłącznie do wywiadówek i formalnego procesu edukacji – co potwierdzają badania prowadzone w pierwszej (pogłębiona diagnoza) fazie projektu. Ponadto rodzice oraz nauczyciele nie są wyposażeni w wewnętrzne zasoby do prawidłowego rozpoznawania i wspierania rozwoju różnorodnych talentów młodzieży. U rodziców badania potwierdziły np. problem z istniejącą wyuczoną bezradnością w kontaktach ze szkołą, a u nauczycieli min.: niskie umiejętności interpersonalne oraz zawyżoną samoocenę co łatwo może prowadzić do dyrektywnego stylu pracy z uczniem budzącego jawną agresję i/ lub bierny opór.

Obecnie relacja nakładu starań i stosowanego podejścia do osiągniętych rezultatów była niewspółmierna i niesatysfakcjonująca. Organizacja pracy szkoły skupiona na nadmiernym formalizmie w edukacji generuje wysoki stres u nauczycieli, którzy ponadto nie są w procesie kształcenia przygotowani odpowiednio do nawiązania długotrwałej współpracy zarówno z rodzicem jak i grupami uczniów nad budowaniem współpracy dla osiągania rozwoju talentów co potwierdziły badania . Ponadto starania nad rozwojem uzdolnień ograniczały się do dzieci wyraźnie wybijających się w jakiejś dziedzinie i brak było narzędzi do wspierania każdego ucznia jako ucznia zdolnego (podejście coachingowe zakłada, iż każdy ma zasoby, wystarczy pomóc mu je odkryć, wydobyć i rozwinąć).

Żadne stosowane dotychczas rozwiązania nie są wystarczająco efektywne w zakresie wyraźnego zwiększenia współpracy pomiędzy rodzicami, uczniami i nauczycielami ani w zakresie koncentracji uwagi i wysiłków nad kształtowaniem świadomości iż każdy uczeń może być postrzegany przy spełnieniu określonych warunków jako uczeń zdolny. **Innowacyjność projektu bazować będzie wobec tego na** poszukiwaniu rozwiązań niekonwencjonalnych i adaptowaniu modeli sprawdzonych w innych grupach docelowych (pracownicy – osoby dorosłe, studenci, a tu :uczniowie, rodzice, nauczyciele) oraz typów współpracy zaczerpniętych z modeli biznesowych (współpraca: firma (jako instytucja – w porównaniu ze szkołą jako instytucją, pracownik (w porównaniu z nauczycielem jako pracownikiem) z klientem (tu rozumianym jako uczeń) oraz otoczeniem biznesu (tu rozumianym jako środowisko rodzinne), .

Podręczniki do MCT/CT oraz Ćwiczenia do nich zajmować się będą bezpośrednim wsparciem uczniów, rodziców i nauczycieli i zaoferują gotowe rozwiązania „skrojone na miarę” wraz z praktycznymi przykładami zastosowań, tym samym pozwolą lepiej wdrażać wiedzę i umiejętności w zakresie własnego rozwoju każdej z tych grup jak i wspólnej pracy nad rozwojem talentów każdego z uczniów, zwiększając jednocześnie prestiż i wyjątkowość szkół, a zatem ich przewagę konkurencyjną z uwagi na innowacyjne podejście do procesu edukacji i współpracy z rodzicami.

Oferowane innowacyjne rozwiązanie w postaci metod coachingowych dotychczas nie było stosowane w tym obszarze przede wszystkim ze względu na brak narzędzi oraz metodologii wypracowanej dla takich grup odbiorców jakimi są w swej specyfice nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych, ich uczniowie oraz rodzice tych uczniów. W praktyce rynkowej coaching rozpoznany został jako niezwykle skuteczne narzędzie rozwoju i interwencji wyłącznie dla sportowców, menedżerów i pracowników.

Niedobór ten wynikał głównie z braku wiedzy na temat sposobów funkcjonowania tych grup docelowych odbiorców, specyficznych problemów spotykanych w ich pracy i współpracy (brak procedur, narzędzi i modelu coachingowego). W zakresie diagnozy środowiska nauczycielskiego i uczniowskiego zbadano, iż dotychczas nie zaoferowano takich narzędzi interwencji, wychodząc z założenia, że dotychczas stosowane modele kształcenia kadry dydaktycznej są wystarczające a ewentualne braki można odpowiednio zrekompensować profilowanymi szkoleniami dla nauczycieli.

Warto również podkreślić iż coaching jest dziedziną stosunkowo nową zarówno na świecie jak i w Polsce jednakże zaobserwowano iż nieustannie ewoluuje i obejmuje swoim zasięgiem coraz to nowe grupy docelowe odbiorców. Jak wynika z przeprowadzonych analiz istotną rolę odgrywają czynniki osobowościowe nauczycieli, takie jak: pro aktywność, innowacyjność, odporność na stres oraz poznawcze - umiejętność analitycznego myślenia, wnioskowania operacyjnego, które nie są możliwe do wykształcenia za pomocą wsparcia szkoleniowego oraz w toku studiów kierunkowych wspartych kursami pedagogicznymi. Dzięki opracowaniu i wdrożeniu Coachingu Talentów oraz Metody Coachingu Talentów możliwe będzie osiągnięcie lepszych i bardziej trwałych efektów przy podobnych nakładach (lub niższych) do tych ponoszonych dotychczas.

Dotychczasowe podejście w zakresie rozwoju talentów uczniów oraz form współpracy nauczycieli z uczniami i rodzicami nie przewyższało barier w postaci braku umiejętności i narzędzi do rozwijania takiej współpracy i tego rodzaju wsparcia.

Ominięciem i przewyższeniem dotychczasowych przeszkód są: nowatorski model coachingu (MCT), podręczniki i narzędzia coachingowe(CT), które mają być efektem niniejszego projektu pod wspólną nazwą Coaching Talentów.

Z powodu ilości przeszkód wskazanych powyżej oraz ich rozległości przewyższenie tych barier nie było by możliwe bez wsparcia środków przeznaczonych na realizację projektów innowacyjnych.

Komu służy innowacja - grupy docelowe

Grupę docelową projektu (użytkownicy i jednocześnie odbiorców) stanowić będą uczniowie, rodzice i nauczyciele ze szkół ponadgimnazjalnych województwa kujawsko-pomorskiego. W dalszej kolejności zakłada się możliwość adaptacji MCT i CT także w gimnazjach. Ponadto użytkownikami mogą być instytucje i podmioty oświatowe działające na jego terenie., w szczególności placówki doskonalenia nauczycieli (publiczne i niepubliczne), poradnie psychologiczno –pedagogiczne i SORE jako nowa aktywność w ramach tych poradni oraz firmy szkoleniowe i coachingowe a także wyższe uczelnie regionu w zakresie kursów pedagogicznych dla przyszłych nauczycieli.

W woj. kuj-pom. funkcjonuje 20 placówek doskonalenia nauczycieli (publicznych i niepublicznych) z czego, na podstawie dotychczasowych działań projektowych. Szacuje się, że adoptować do swojej oferty rozwiązanie może 4 ośrodki rocznie, docelowo 80%. Z dostępnych raportów i przeprowadzonych badań w trakcie pogłębionej analizy i diagnozy wynika, że w ośrodkach regionu współpraca ze środowiskiem szkolnym we wskazanym w projekcie zakresie jest niewystarczająca a w obszarze umiejętności coachingowych nauczycieli w ogóle jej brak (jest to problem nie tylko regionalny ale ogólnokrajowy).

W woj. Kuj-pom. Funkcjonuje 31 poradni psychologiczno-pedagogicznych, zaś SORE w ramach nich są dopiero w fazie projektowania i stopniowego wdrażania, które to wdrażanie ma być zakończone do 2016r. Szacuje się, że adoptować to rozwiązanie do swojej oferty może 3-5 Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych rocznie. Przewiduje się, że docelowo włączenie do swojej oferty w każdym ośrodku, poradni i wyższej uczelni nawiąże średnio od 8 do 10 podmiotów rocznie.

W woj. Kuj-pomorskim funkcjonuje ok. 6 wyższych uczelni prowadzących nauczanie na kierunku Pedagogika oraz ok.6-ciu ośrodków różnego rodzaju prowadzących kursy pedagogiczne. Szacujemy, że adoptować do swojej oferty to rozwiązanie (MCT i praca metodą coachingową) poprzez włączenie do materiałów dydaktycznych i do programu nauczania dla przyszłych nauczycieli może 1-2 rocznie.

Upowszechnianie i włączanie przewidziano zarówno wśród uczelni i placówek szkolnych oraz doskonalenia nauczycieli tak publicznych, jak i niepublicznych.

Przewiduje się, że dzięki sprawnym działaniom upowszechniającym i włączającym w ciągu 5 lat wsparciem MCT lub CT objętych zostanie 10% wskazanej grupy.

Proponowana innowacja przenosi sprawdzone w biznesie rozwiązania z zakresu rozwoju potencjału oraz umiejętności współpracy różnych grup interesariuszy i wykorzystuje znane w świecie metody coachingowe na nowy obszar ich zastosowania. Ze względu na wykorzystanie sprawdzonych, uzasadnionych ekonomicznie technik marketingowych w odniesieniu do produktu/usługi, która nie była jeszcze promowana w taki sposób, przewiduje się, że innowacja będzie dawać lepsze i trwalsze efekty, przy tych samych lub niższych kosztach.

Porównanie z kosztami funkcjonowania podobnych inicjatyw w obszarze biznesu projekt pokazuje dużą efektywność ekonomiczną wprowadzanych w ramach projektu działań z uwagi na to iż metoda opiera się na modelu podręcznika-samouczka w znakomitej większości sytuacji nie wymagającego kosztownych szkoleń by nauczyć się stosowania Coachingu Talentów. Koszty wdrożenia są niskie i obejmują generalnie tylko koszt podręczników i/lub krótkiego szkolenia szczegółowo zostały oszacowane w warunkach wstępnych – szacowany czas i koszt wdrożenia , a efektywność relacji nakładów do rezultatów jest w tym wypadku bardzo wysoka, gdyż nabycie umiejętności coachingowych w normalnym toku wymagało by inwestycji rzędu kilku do kilkunastu tysięcy zł.

Warunki wstępne - dla przyjęcia innowacji przez użytkowników i/lub odbiorców

Wdrażanie Metody Coachingu Talentów oraz Coachingu talentów będzie wymagało:

1. Od Placówek Doskonalenia Nauczycieli - wpisania ich w ofertę szkoleń dla nauczycieli, którzy będą chcieli nauczyć się jak pracować metodą coachingową. Oferta szkoleń składa się z propozycji konsultantów pracujących na rzecz danej Placówki, czyli proces może być bezkosztowy pod warunkiem, iż konsultant zaciągnie materiały pdf i na ich podstawie poprowadzi szkolenia. Jeśli konsultant zechce przejść szkolenie z MCT, wtedy koszt będzie wynosił szacunkowo 40-300 zł w ośrodku doskonalenia nauczycieli a w firmie szkoleniowej szacunkowo około 500-1000 zł od osoby.
2. Od wyższych uczelni – zaakceptowania MCT oraz zaadoptowania i włączenia jej do programów kształcenia w ramach kursów pedagogicznych i/lub innych obszarów np. w toku studiów pedagogicznych. Metoda będzie bez kosztowa, gdyż uczelnie na bazie wypracowanych podręczników MCT same potrafią ją zaadoptować do swoich potrzeb.
3. Od Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych – przeszkolenia pracowników SORE w Placówkach Doskonalenia Nauczycieli lub w firmach szkoleniowych celem poznania metody i możliwości rekomendowania jej w danej szkole. Koszty szkolenia SORE w placówkach zwyczajowo są niskie i wynoszą szacunkowo 40 – 300 zł.
4. Od nauczycieli – przejścia szkolenia w Placówce Doskonalenia Nauczycieli lub firmie szkoleniowej lub – podręcznik MCT i CT + Ćwiczenia będzie stanowić pewien prosty i czytelny dla odbiorcy samouczek, dzięki któremu nauczyciel bez trudu zorientuje się jak w praktyce pracować metodą coachingową z grupami uczniów.
5. Od rodziców – przejścia szkolenia w firmie szkoleniowej lub skorzystania samemu z podręcznika MCT, CT + Ćwiczenia praktyczne, które będą stanowiły kompendium wiedzy w formie pewnego samouczka umożliwiającego orientację i stosowanie podejścia coachingowego w pracy indywidualnej ze swoim dzieckiem-nastolatkiem.
6. Od uczniów – przejścia szkolenia w firmie szkoleniowej lub skorzystania samemu z podręcznika MCT, CT + Ćwiczenia praktyczne, które będą stanowiły kompendium wiedzy w formie pewnego samouczka umożliwiającego orientację i stosowanie podejścia coachingowego w pracy z metodą auto-coachingu.

Każda z wyżej wymienionych grup użytkowników i odbiorców będzie mogła bezpłatnie pobrać właściwe komplety podręczników MCT, CT i Ćwiczeń w plikach pdf. ze strony internetowej Projektodawcy oraz ROEFS, czy Urzędu Marszałkowskiego -RST.

Każdy podręcznik będzie zawierał instrukcję postępowania oraz najważniejsze informacje praktyczne i konkretne narzędzia niezbędne do wdrożenia w praktyce działań w obszarze użytkowania MCT i CT.

Ponadto każdy podręcznik CT będzie zawierał wskazówki jak dany typ użytkownika (odpowiednio uczeń, rodzic czy nauczyciel) powinien przygotować sam siebie (w sensie właściwej postawy i zasobów wewnętrznych) do tego by efektywnie móc zastosować metodę i narzędzia w nim zawarte i z których konkretnie ćwiczeń (zawartych w podręczniku z ćwiczeniami) w tym celu powinien skorzystać.

Warunki wstępne - zaangażowanie innych instytucji

Dla właściwego funkcjonowania MCT i CT niezbędne jest zainteresowanie przedsięwzięciem innych interesariuszy, w tym przede wszystkim bezpośrednich odbiorców usług – rodziców, uczniów i nauczycieli, ale także media lokalne i regionalne, zrzeszenia typu PIFS i IC, instytucje zajmujące się certyfikacją programów coachingowych – typu ICF, instytucje oświatowe, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, szkoły. Nie bez znaczenia będzie również nawiązanie współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego – w tym wypadku będą to Starostwa Powiatowe – wydziały ds. oświaty.

Warunki wstępne - szacowany czas i koszt wdrożenia dla użytkowników

Szacowany czas wdrożenia dla nauczycieli w Placówkach Doskonalenia Nauczycieli to maksymalnie 2 miesiące dla jednej grupy użytkowników. W tym czasie zrekrutowani i przeszkoleni zostaną nauczyciele, lub SORE, zapoznają się z procedurami wprowadzenia pracy metodą coachingową w ramach CT, a także zapoznają się z narzędziami pracy zawartymi w podręcznikach. Osiągnięcie pełnej efektywności będzie wymagało zdobycia doświadczenia przez nauczycieli i SORE i nawiązania kontaktów oraz prawidłowej współpracy zarówno wewnątrz szkoły z uczniami jak i z rodzicami aby efekty były całościowe i zgodne z zamierzonymi. Koszt wdrożenia: 40-300 zł na osobę.

Szacowany czas wdrożenia dla rodziców – max. 1 miesiąc – zapoznanie się samodzielne z podręcznikami i ćwiczeniami oraz przygotowanie siebie samych w sensie zasobów wewnętrznych oraz właściwej postawy coachingowej. Dodatkowym uzupełnieniem może być przejście szkolenia w firmie szkoleniowej, które jednak nie jest konieczne do prawidłowego użycia podręczników, gdyż zarówno ich język jak i sposób podania wiedzy są proste i doskonale dostosowane do odbiorcy – rodzica. Koszt wdrożenia – bez kosztów pobrania podręczników, lub uzupełnienie wiedzy i wyćwiczenie umiejętności na dodatkowym szkoleniu w firmie szkoleniowej – max 5 dni, w szacowanej cenie 1000-2000 zł.

Szacowany czas wdrożenia dla uczniów – max. 1 tydzień – zapoznanie się samodzielne z podręcznikami i ćwiczeniami i przystąpienie do pracy. Dodatkowym uzupełnieniem może być przejście szkolenia w firmie szkoleniowej, które jednak nie jest konieczne do prawidłowego użycia podręczników, gdyż zarówno ich język jak i sposób podania wiedzy są proste i doskonale dostosowane do odbiorcy – ucznia. Koszt wdrożenia – bez kosztów pobrania podręczników, lub uzupełnienie wiedzy i wyćwiczenie umiejętności na dodatkowym szkoleniu w firmie szkoleniowej – max 5 dni, w szacowanej cenie 1000-2000 zł.

Efekty zastosowanej innowacji:

1. Zwiększenie dopływu innowacyjnych rozwiązań do szkolnictwa na poziomie szkół ponadgimnazjalnych,
2. Efektywniejsze wykorzystanie potencjału nauczycieli i zwiększenie poziomu ich autorytetu
3. Rozwój potencjału uczniów we właściwym kierunku zgodnym z talentami wewnętrznymi
4. Nawiązanie bardziej efektywnej współpracy pomiędzy szkołą/nauczycielem a rodzicem i uczniem
5. Rozwój potencjału innowacyjnego województwa
6. Wzrost konkurencyjności województwa kujawsko – pomorskiego na tle kraju

Elementy innowacji – produkty finalne:

Projektodawca przewiduje iż produkt finalny będzie składał się z dziewięciu podręczników - po trzy (Metoda Coachingu Talentów, Podręcznik do Coachingu Talentów oraz ćwiczenia do Coachingu talentów) w grupie rodziców, uczniów i nauczycieli, które zostaną wzbogacone o wnioski powstałe w wyniku testowania.

Produkty finalne na etapie upowszechnienia przyjmie formę podręcznika w formie książkowej oraz w formie elektronicznej (pdf) dostosowanego do danego odbiorcy: rodzica, ucznia, nauczyciela z materiałami skierowanymi także dostępnymi procedurami i materiałami gotowymi do pobrania ze strony www.

W trakcie przygotowywania wstępnej wersji narzędzia oraz po przeprowadzeniu badań nie stwierdzono potrzeby uwzględniania różnic w specyfice procedur z podziałem na szkoły publiczne i niepubliczne.

Przewiduje się, że wszystkie produkty projektu zostaną włączone do upowszechnienia. Ich szanse wdrożenia do powszechnej praktyki określa się jako duże. Przy opracowywaniu produktu finalnego uwzględniona była aplikacyjność produktów w kontekście stosowania przez inne grupy/podmioty. Za dużym prawdopodobieństwem włączenia produktów przemawia przede wszystkim ich planowana skuteczność, zasadność oraz uniwersalność.

Wartością dodaną będzie poprawa sytuacji uczniów w szkole i komfortu pracy nauczycieli, powiązanie efektów ich pracy z potrzebami regionalnej gospodarki a długofalowo dzięki temu zatrzymanie najlepszych absolwentów w regionie i wzrost PKB wypracowany przez region dzięki lepszemu przystosowaniu absolwentów do potrzeb rynku. W perspektywie długofalowej coaching talentów jest narzędziem, które uczy stawiać realistyczne cele a więc relacja nauczyciel/rodzic wypada korzystniej.

IV – plan działań w procesie testowania produktu finalnego

1. Podejście do doboru grup użytkowników i odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu:

Projektodawca wstępnie założył w projekcie, iż produkty w postaci kompletów podręczników do Coaching Talentów oraz Metoda coachingu Talentów zostaną przetestowane na następujących grupach interesariuszy: rodzicach, uczniach oraz nauczycielach. Tak pomyślane testowanie miało się odbyć w 8 grupach łącznie na 96-ciu osobach, w tym:

a/48 nauczycieli (po 24 z obszarów wiejskich i miejskich po równo z liceów i techników – bez liceów i techników profilowanych)

b/ 24 uczniów (po 12 z obszarów wiejskich i miejskich – wg. kryteriów j.w.),

c/ 24 rodziców (z obszarów wiejskich i miejskich- wg. kryteriów j.w.)

Charakterystykę wskazanych w Projekcie grup do testowania przedstawia poniższy graf:



Na powyższym rysunku zaprezentowana została również struktura doboru uczestników do projektu: produkty zostaną przetestowane zarówno w grupach składających się z rodziców, nauczycieli oraz uczniów szkół średnich z miejscowości powyżej 25 tys. mieszkańców oraz z miejscowości poniżej 25 tys. mieszkańców. Przyjęto założenie iż kryterium miejskie lub wiejskie dla uczestnika określane będzie nie na bazie adresu zameldowania/zamieszkania lecz na podstawie adresu szkoły do której uczęszcza.

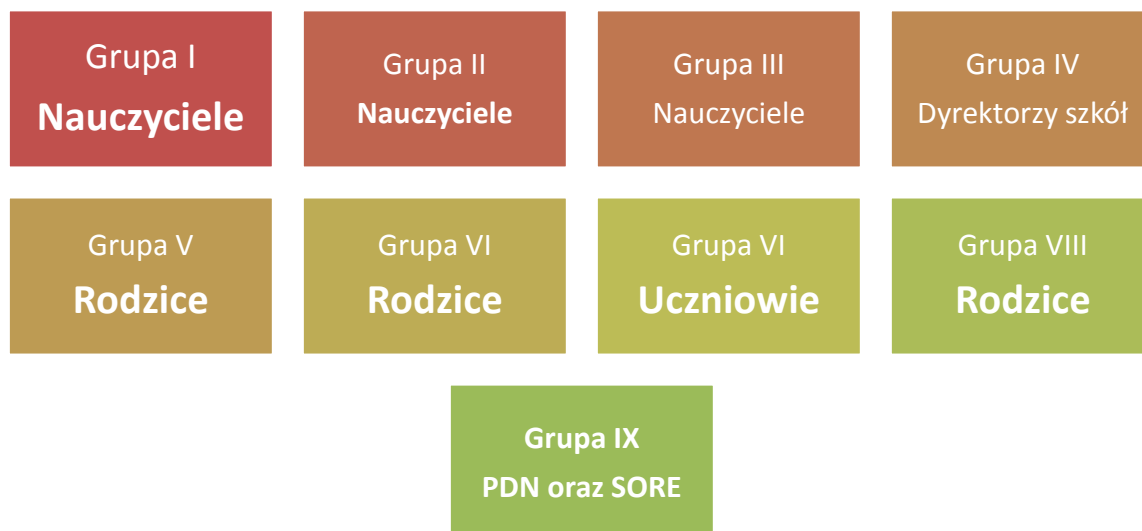
Projektodawca niniejszym wnosi o zaakceptowanie modyfikacji modelu testowania produktów i przyjęcie następującego wariantu:

1. Grupy rodziców i uczniów pozostają bez zmian – zostały zaprojektowane prawidłowo
2. Zmniejszenie grupy nauczycieli o jedną (z 4x 12 na 3x 12). Dobór próby do testowania będzie wyglądał następująco: jedna grupa nauczycieli z techników, jedna z liceów i jedna mieszana.
Zmniejszenie grupy testowej o 12 osób nie pomniejszy w znaczący sposób walorów testowania i możliwości pozyskania miarodajnych opinii i wniosków na temat dedykowanego do tej grupy docelowej zestawu produktów.
3. W zamian wprowadzenie grupy dyrektorów szkół (którzy mogą jednocześnie być nauczycielami jakiegoś konkretnego przedmiotu, ale w praktyce nie muszą).
4. Dodanie do projektu dodatkowej grupy: doradców placówek doskonalenia nauczycieli i/lub SORE (jeśli już będą funkcjonować w praktyce w poradniach psychologiczno-pedagogicznych woj. Kuj.-pom.)

Uzasadnienie zmiany:

1. Dodanie dwu grup interesariuszy: odbiorców (dyrektorzy szkół będący jednocześnie nauczycielami) i użytkowników (SORE, oraz pracownicy /doradcy w placówkach doskonalenia nauczycieli i dyr. szkół nie będący w praktyce jednocześnie nauczycielami) znacząco wzmocni projekt oraz walory testowania.
2. Wzmocnienie projektu nastąpi poprzez:
 - a/ poszerzenie grupy odbiorców i użytkowników
 - b/ staranniejse i szersze przetestowanie produktów
 - c/ możliwość racjonalnego przetestowania metodologii Coachingu Talentów zawartej w podręcznikach do Metody Coachingu Talentów, które to testowanie może być za słabe jeśli będzie przeprowadzone wyłącznie na odbiorcach produktów (uczniach, nauczycielach, rodzicach)bez uwzględniania grupy użytkowników nie będących jednocześnie odbiorcami.
 - d/ na etapie upowszechniania i włączania zyskamy szersze grono osób praktycznie i głęboko zaznajomionych z projektem oraz produktami i ich walorami co wzmocni przekaz i usprawni praktyczne wdrażanie i długofalowe włączanie do polityk.
 - e/ zebranie większej ilości informacji zwrotnych z różnych punktów widzenia
 - f/ przetestowanie jak pracownicy placówek doskonalenia nauczycieli będą sobie radzili w praktyce ze szkoleniami z MCT dla nauczycieli po zakończeniu realizacji projektu, co zakładane jest w projekcie jako długofalowy rezultat i sposób oddziaływania.
 - g/ w biznesie dużą wagę przywiązuje się do odrębnego toku szkoleń dla menedżerów i pracowników, gdyż obie te grupy docelowe mogą mieć nieco inne potrzeby i problemy z wdrażaniem wiedzy i umiejętności w praktyce. Ponadto dyrektorzy szkół będą stanowili bardzo istotny czynnik zachęty dla swoich pracowników (nauczycieli) aby zapoznawali się z CT i MCT oraz wdrażali je w praktyce w ich placówkach
 - h/ z zebranych opinii wynika, iż dyrektorzy szkół są zainteresowani uzyskaniem znaczącej przewagi konkurencyjnej ich placówek dzięki wyróżnikowi jakim będzie praca ich szkół we współpracy z SORE i placówkami doskonalenia nauczycieli nad wdrożeniem rekomendowanych ostatnio z dużym naciskiem przez Ministerstwo Edukacji metod coachingowych w oświacie.
3. Istotnym jest, iż Modyfikacja zasugerowana została na etapie prac grup doradców i ekspertów w DIAP (diagnoza i analiza problemu) i WWP (wypracowanie wstępnej wersji produktów. Szczególnie postulowana była na etapie DIAP przez reprezentantów placówek doskonalenia nauczycieli oraz dyrektorów szkół a potwierdzona i ostatecznie zarekomendowana została przez ekspertów/konsultantów na etapie WWP jako wskazana i właściwa z uwagi na pełniejsze testowanie produktów MCT.

Charakterystykę proponowanych po zmianie w Projekcie grup do testowania przedstawia poniższy graf:



UWAGA! – Budżet konieczny na zmiany: z oszczędności w projekcie lub powiększenie budżetu projektu.

Sposób naboru:

Użytkownicy/odbiorcy będą deklarowali chęć wzięcia udziału w testowaniu wypełniając arkusze rekrutacyjne drogą on-line lub osobiście a następnie odbędą rozmowę kwalifikacyjną, na podstawie której zostaną przyjęci bądź nie do testowania - głównie na bazie poziomu motywacji własnej do wzięcia udziału w tej części projektu. Preferowani będą potencjalni uczestnicy zaangażowani i deklarujący chęć aktywności jako Ambasadorowie Coachingu Talentów co będzie miało bardzo duże przełożenie na upowszechnianie. Użytkownicy/odbiorcy zostaną pozyskani dzięki akcji promocyjnej oraz kapitałowi relacyjnemu wypracowanemu w pierwszej części projektu poprzez udział w grupie Diagnoza i Analiza Problemów reprezentantów wszystkich grup interesariuszy: rodziców, uczniów, nauczycieli, pracowników placówek doskonalenia nauczycieli, dyrektorów szkół, przedstawicieli Starost powiatowych – toruńskiego i bydgoskiego.

2. Opis przebiegu testowania

j.w.

3. Charakterystyka materiałów, jakie otrzymają uczestnicy

Uczestnicy otrzymają do przetestowania 9 typów podręczników, które stanowią wstępne wersje produktów finalnych załączonych do niniejszej strategii. Są to komplety materiałów dopasowane do danej grupy docelowej użytkowników/odbiorców, czyli rodziców, uczniów i nauczycieli oraz typowych użytkowników: trenerów, coachów, doradców z ośrodków metodycznych, SORE itp. (MCT)

Komplet podręczników zawiera: podręcznik do metody coachingu talentów, podręcznik do coachingu talentów oraz podręcznik z ćwiczeniami/narzędziami coachingowymi.

Zadaniem podręczników jest przygotować odbiorcę/użytkownika do pracy metodą coachingową poprzez rozpoznanie własnych zasobów ku temu i usprawnienie ich, wypracowanie właściwej postawy wewnętrznej aby praca ta mogła być skuteczna oraz dać praktyczną wiedzę, umiejętności i konkretne gotowe narzędzia do pracy w dedykowanym obszarze Coachingu Talentów. Obszary te to: autocoaching – w przypadku uczniów, coaching grupowy – w przypadku nauczycieli oraz coaching indywidualny w przypadku rodziców.

4. Informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania:

Informacje o przebiegu testowania na bieżąco będą zbierane przez coachów prowadzących szkolenia poprzez: obserwacje zajęć i wywiady osobiste z uczestnikami testowania, a zebrane wnioski w raportach trenerów, użytkownicy/odbiorcy będą wypełniać specjalnie przygotowane formularze monitoringowe.

Weryfikację prawidłowości realizacji testowania będzie przeprowadzał specjalista ds. Promocji rekrutacji i ewaluacji wewnętrznej. Decyzje o wprowadzaniu ewentualnych korekt będzie podejmował Koordynator Koreperów. Za dopuszczalny zostanie uznany zakres zmian, który będzie wskazany przez większość osób biorących udział w testowaniu danego produktu.

Projektodawca przewiduje cykliczne spotkania z coachami przeprowadzającymi testowanie, mające na celu dyskusję nad ewentualnie pojawiającymi się problemami i/oraz sugestiami usprawnień.

V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

Efekty zastosowania innowacji uzasadniające jej stosowanie na szerszą skalę. Za efekty zastosowanej innowacji na etapie testowania, uzasadniające zastosowanie jej na szerszą skalę należy uznać: przeprowadzenie testowania 9-ciu podręczników po trzy (MCT, CT i ćwiczenia/narzędzia) w grupie rodziców, uczniów i nauczycieli.

Za sukces testowania będzie można uznać:

1. Pozyskanie grup interesariuszy do testowania produktów – 24 uczniów, 24 rodziców i 48 nauczycieli (z obszarów miejsko/wiejskich i wiejskich) – łącznie 8 grup po 12 osób.
2. Ukończenie testowania zgodnie z przyjętym dla każdej z grup docelowych harmonogramem,
3. Osiągnięcie celów produktów założonych przez Projektodawcę, a w szczególności:
 - a/ przejrzystości i użyteczności każdego z podręczników Metodologii Coachingu Talentów przeznaczonych dla: rodziców, uczniów i nauczycieli. Zakłada się, iż użytkownik jakim będzie trener, wykładowca akademicki, doradca w ośrodku metodycznym, czy SORE opanuje wiedzę teoretyczną o tej metodzie i będzie potrafił ją miarodajnie rekomendować i/lub nauczać.
 - b/ Przejrzystości i użyteczności podręcznika Coachingu Talentów dla nauczycieli. Zakłada się iż na podstawie wskazówek zawartych w podręczniku nauczyciel posiada wiedzę jak pracować z grupą uczniów metodą coachingową oraz jak wprowadzić metodę coachingową we współpracy z rodzicami aby osiągnąć nową jej jakość. Celem jest też zapoznanie się z metodą pracy w coachingu grupowym.
 - c/ Przejrzystość i użyteczność podręcznika Coachingu Talentów dla rodziców. Zakłada się iż dzięki podręcznikowi nabędą wiedzę o Coachingu Talentów oraz o tym jak wykorzystać go w pracy z własnym dzieckiem nad jego rozwojem i wydobyciem jego talentów. Celem jest też zapoznanie się z pracą metodą coachingu indywidualnego.
 - d/ Przejrzystość i użyteczność podręcznika Coachingu Talentów dla uczniów. Zakłada się iż na podstawie wskazówek i informacji w nich zawartych uczeń posiada wiedzę o metodach rozwoju własnych talentów z wykorzystaniem innowacyjnej metody Coachingu Talentów. Celem jest też zapoznanie się z pracą metodą auto-coachingu.
 - e/ Przejrzystość i użyteczność Podręczników z narzędziami coachingowymi (ćwiczeniami) do każdego podręcznika CT dla rodziców, uczniów i nauczycieli.

Uwaga!

Projektodawca podkreśla konieczność opracowania odrębnych podręczników dla każdej z grup odbiorców (nauczycieli, uczniów, rodziców) – podręczniki CT oraz MCT, oraz dla użytkowników (trenerów, wykładowców, doradców) – podręczniki MCT. Jest to niezbędne z uwagi na inne cele do osiągnięcia w każdym przypadku z daną grupą odbiorców oraz inne style pracy coachingowej (coaching grupowy – N, coaching indywidualny – R, auto-coaching _U., które muszą być bezwzględnie zastosowane aby było to efektywne.

4. Wykazanie w ankietach ewaluacyjnych zadowolenia poszczególnych grup użytkowników z poznanej metody i narzędzi
5. Potwierdzenie integracja coachingu z teorią inteligencji wielorakich Gardnera i dobrej adaptacji tych dwu nurtów w zaproponowanym Coachingu Talentów oraz prawidłowe użycie zintegrowanego systemu w podręcznikach MCT i CT

6. Zakłada się, że zrealizowanie testowania na 8-miu grupach docelowych jest absolutnym minimum i wynika ze specyfiki testowania produktów finalnych (instrukcja wskazuje: ...specyfika projektów innowacyjnych oznacza przetestowanie rozwiązań w małej skali i włączenie do stosowania na szerszą skalę w momencie potwierdzenia skuteczności wypracowanych narzędzi). W praktyce Projektodawca dążyć będzie do zainteresowania produktami i metodą jak największą grupę potencjalnych interesariuszy – użytkowników i odbiorców.
7. Sukcesem testowania będzie też powołanie Ambasadorów Coachingu Talentów, do których będą w pierwszej kolejności należeć użytkownicy biorący udział w testowaniu a następnie stopniowo zachęceni przez będą inni rodzice, uczniowie, nauczyciele, przedstawiciele instytucji. W ten sposób zapoczątkowana będzie bardzo skutecznie inicjatywa oddolna sprzyjająca upowszechnianiu MCT i CT.

Dodatkowym, znaczącym sukcesem testowania będzie możliwość sprawdzenia MCT oraz CT dla grupy nauczycieli także **na grupie doradców z placówek doskonalenia nauczycieli** (prywatnych i publicznych) oraz **dyrektorów szkół** (uzasadnienie w punkcie IV). Działanie takie bardzo wzmocni efektywność testowania i podniesie poziom otrzymanych informacji zwrotnych w procesie ewaluacji a w efekcie znacząco przyczyni się do efektywnego i szerokiego wdrożenia i upowszechniania MCT i CT w najbardziej trwałym obszarze użytkowania - szkole. Bardzo korzystnie wpłynie to też docelowo na osiągnięty efekt nakład/rezultat, gdyż zarówno uczniowie jak i rodzice mogą być użytkownikami tego typu coachingu z założenia na etapie edukacji, czyli ok. 3-4 lata, a nauczyciele, dyrektorzy szkół (którzy też często uczą jakichś konkretnych przedmiotów w swojej szkole) oraz doradcy w placówkach doskonalenia nauczycieli zostają w systemie edukacji często przez kilkadziesiąt lat.

Sposób oceny wyników testowania

Ocena wyników testowania zostanie przeprowadzona w wyniku procesu ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej oraz bieżącego monitoringu. W trakcie fazy testowania oceniana będzie zgodność działań

1. Z założeniami przyjętymi w projekcie dla produktów (MCT, CT i Ćwiczenia) skierowanych do poszczególnych grup docelowych
2. Z czasem przewidzianym na realizację poszczególnych etapów testowania dla każdej z grup zgodnie z harmonogramem realizacji projektu

Ewaluację wewnętrzną ze względu na moment przeprowadzenia podzielić można na:

1. ewaluację ex ante (przed rozpoczęciem testowania),
2. ewaluację bieżącą (w trakcie testowania – częstotliwość raz na kwartał),
3. ewaluację ex post (po zakończeniu testowania).

Ewaluacja ex ante, przeprowadzona po zatwierdzeniu Strategii, będzie miała na celu ocenę na ile planowana interwencja jest trafna z punktu widzenia potrzeb użytkowników i odbiorców, a także, czy jest spójna w zakresie planowanych celów i sposobów ich realizacji. Ewaluacja przed rozpoczęciem testowania pomoże w zidentyfikowaniu potencjalnych trudności oraz w diagnozie potrzeb i oczekiwań grup docelowych.

Ewaluacja bieżąca prowadzona będzie 4-krotnie (raz na kwartał). Jej zadaniem będzie podsumowanie dotychczasowej realizacji projektu i oceny jej jakości, a także poddanie analizie osiągniętych na tym etapie wskaźników. Jeżeli zaistnieje taka potrzeba to przyczyni się do pewnych modyfikacji realizacji działań w fazie testowania oraz aktualizacji przyjętych założeń.

Ewaluacja ex post przeprowadzana zostanie po zakończeniu fazy testowania. Przedmiotem ewaluacji będzie ocena na ile udało się osiągnąć założone cele. Oceniona zostanie skuteczność i efektywność interwencji oraz jej trafność i użyteczność. Razem z wynikami ewaluacji zewnętrznej pomoże w analizie rzeczywistych efektów testowanego produktów i będzie stanowiła podstawę do opracowania produktów finalnych. Efekty ewaluacji skonsultowane zostaną również z użytkownikami i odbiorcami produktu.

Do opisu wyników ewaluacji użyte zostaną pisemne i ustne **opinie trenerów** oraz użytkowników (R. U. i N.) o produktach i przebiegu procesów testowania wraz z sugestiami usprawnień i uzupełnień. W tym celu opracowane zostaną przez Specjalistę ds. Ewaluacji wewn. Specjalne ” **Arkusze testowania podręcznika...**” odrębne do każdego typu podręczników , w których będą określone kryteria przekazania produktu do kolejnych etapów. Za ewaluację na tych etapach odpowiedzialna będzie kadra zarządzająca projektu, w tym głównie Ewaluator i Koordynator Koreperów. Celem ewaluacji będzie korekta, dostosowanie i poprawa jakości podejmowanych działań oraz usprawnienia procesów i produktów.

Ewaluacja zewnętrzna

Ewaluacja zewnętrzna przeprowadzona zostanie bezpośrednio po zakończeniu testowania. Na podstawie zebranego materiału i dokumentacji w fazie testowania oraz badań własnych ewaluator będzie miał za zadanie udzielić odpowiedzi na pytanie, czy wypracowane produkty są lepsze, bardziej skuteczne i bardziej efektywne kosztowo od podejść stosowanych dotychczas. Opracowane procedury powinny być czytelne, łatwe w stosowaniu, skuteczne i dające szansę na osiągnięcie przez MCT i CT założonych w projekcie celów.

Wybór wykonawcy ewaluacji przeprowadzony zostanie pod koniec fazy testowania i odbędzie się z zachowaniem jawności oraz zasady efektywnego zarządzania finansami. Ogłoszenie o naborze opublikowane zostanie na stronie internetowej projektu i projektodawcy. Kryteriami wyboru będą: jakość przygotowanej oferty, wiedza i kwalifikacje niezbędne do dokonania ewaluacji oraz doświadczenia w zakresie realizacji podobnych badań. Jednym z kryteriów będzie również cena. Dodatkowo punktowane będą oferty składane przez osoby, które posiadają wiedzę i doświadczenie zawodowe w zakresie coachingu oraz realizacji projektów innowacyjnych POKL. Wybrany podmiot/osoba będzie musiał spełniać warunek niezależności w stosunku do Projektodawcy.

Zakres ewaluacji zewnętrznej oprócz oceny zgodności z: założeniami projektu, czasem przewidzianym na realizację poszczególnych działań, dotyczyć będzie również takich kryteriów jak: trafność, skuteczność, trwałość, użyteczność i efektywność nowego rozwiązania w stosunku do obecnie funkcjonujących.

Do najważniejszych zadań ewaluatora należeć będzie sprawdzenie, czy cel projektu oraz cele szczegółowe zostały osiągnięte. Ewaluator sprawdzi czy w dokumentacji projektowej opisane zostały warunki i dowody, które potwierdzają, że produkt finalny będzie się nadawał do użytkowania i wdrożenia. Zadaniem ewaluacji zewnętrznej będzie również udzielenie odpowiedzi na pytanie czy z wypracowanych produktów, tj. MCT oraz CT skorzystać będzie mogła szersza grupa użytkowników.

Ewaluacja zewnętrzna prowadzona będzie zgodnie z opracowanym i zatwierdzonym **Raportem Metodologicznym**. Ewaluator zewnętrzny będzie prowadził badania metodą desk research oraz przy pomocy pogłębionych wywiadów indywidualnych przeprowadzonych z użytkownikami i odbiorcami modelu – władzami odpowiednich departamentów w Starostwach Powiatowych, placówkach doskonalenia nauczycieli, uczelniami wyższymi, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, uczniami, nauczycielami, rodzicami, oraz z członkami zespołów badawczych. Zakłada się, że niezbędne będzie przeprowadzenie minimum 14 wywiadów.

Wyniki ewaluacji zewnętrznej przedstawione zostaną w **Raporcie końcowym**, w którym opisane zostaną rekomendacje i zalecenia dotyczące dokonania zmian w produktach finalnych.

VI – strategia upowszechniania

CELEM UPOWSZECHNIANIA będzie dotarcie z informacją o wypracowanej MCT i CT do jak największej liczby instytucji i placówek oświatowych oraz doskonalenia nauczycieli, poradni psychologiczno-pedagogicznych (SORE), szkół, rodziców, i uczniów a także firm szkoleniowych. Uwaga i działania na tym etapie będą skupione na zachęceniu ich do korzystania z MCT i CT. Adresatami działań upowszechniających będą przede wszystkim potencjalni użytkownicy i odbiorcy z terenu woj. kujawsko – pomorskiego:

1. W przypadku niniejszego Projektu odbiorcami oraz użytkownikami ostatecznymi są uczniowie szkół średnich (liceów i techników z obszaru woj. kujawsko – pom. oraz ich rodzice i nauczyciele uczący w tychże szkołach) - ok. 60 tys. uczniów, ok 120 tys. rodziców
2. Szkoły średnie – 210 liceów, 169 techników
3. Placówki doskonalenia nauczycieli – publiczne oraz niepubliczne – 20
4. Uczelnie wyższe w regionie oraz inne ośrodki (publiczne i niepubliczne) prowadzące kierunki bądź kursy pedagogiczne – ok.12-tu
5. Starostwa Powiatowe – wydziały edukacji - 23
6. Poradnie psychologiczno – pedagogiczne i SORE -jako ich nowa inicjatywa - 33

Plan działań upowszechniających:

1. **Event promujący** – (80 osób) na event promujący zostaną zaproszeni przedstawiciele wszystkich instytucji, które w etapie włączania do polityki będą mogły wspierać i szkolić rodziców z metody coachingu talentów i coachingu talentów: fundacji oraz stowarzyszeń związanych z edukacją, firm szkoleniowych, ODN i innych) dyrektorów szkół, uczniów i nauczycieli z terenu województwa oraz Ambasadorów Coachingu Talentów, którzy będą mieli za zadanie w przyszłości edukować z metody oraz coachingu talentów.

2. **Event upowszechniający** – odbędą się 3 eventy skierowane do 3 grup interesariuszy:

a) **event 1** – dedykowany nauczycielom i przedstawicielom szkół (50 osób). Zaproszeni goście zdobędą i poszerzą wiedzę z metody oraz samego coachingu skierowanego dla nauczycieli. Na evencie zostaną zaprezentowane sylwetki przeszkolonych z metody i coachingu talentów nauczycieli, którzy po etapie testowania stają się Ambasadorami Coachingu Talentów.

b) **event 2** – dedykowany rodzicom uczniów z liceum (50 osób). Zaproszeni goście zdobędą i poszerzą wiedzę z metody oraz samego coachingu skierowanego dla rodziców. Na evencie zostaną zaprezentowane sylwetki przeszkolonych z metody i coachingu talentów rodziców, którzy po etapie testowania stają się Ambasadorami Coachingu Talentów.

c) **event 3** - dedykowany uczniom liceów (50 osób). Zaproszeni goście zdobędą i poszerzą wiedzę z metody oraz samego coachingu skierowanego dla uczniów. Na evencie zostaną zaprezentowane sylwetki przeszkolonych z metody i coachingu talentów uczniów, którzy po etapie testowania stają się Ambasadorami Coachingu Talentów.

5. **Konferencje prasowe** – 2 konferencje, na które zostaną zaproszeni dziennikarze z terenu całego województwa oraz dziennikarze mediów ogólnopolskich. Przyczyni się to do szerokiego propagowania w mediach tematu coachingu talentów.

6. **Reklama w mediach** – 15 reklam w formie wywiadów, reportaży bądź innych opracowań dziennikarskich, które za pomocą prasy, radia i telewizji pozwolą rozpropagować i stworzyć modę i trend na coaching talentów.

7. Publikacja promująca rezultaty projektu – 1300 sztuk, będzie dystrybuowana na wszystkich wydarzeniach związanych z etapem upowszechniania i włączania.

8. Druk informatorów – 3 wersje: dla uczniów(1 tys.), rodziców (1tys.) i nauczycieli (1 tys.). poszczególne grupy interesariuszy z informatorów dowiedzą się na czym polega dany produkt i metoda oraz jakie rezultaty za ich pomocą otrzymają osoby korzystające z metody oraz coachingu talentów.

9. Druk finalnej wersji wszystkich produktów – 1300 kompletów, które zostaną przekazane do bibliotek wszystkich szkół średnich w województwie (362 – łącznie licea i technika), oraz rozdysponowane między Ambasadorów Coachingu Talentów i ODN oraz zainteresowanym rodzicom i uczniom na poziomie szkół średnich. Na stronie www zostaną również opublikowane wersje elektroniczne wszystkich produktów.

10. Obsługa strony www, strona przez cały etap upowszechniania będzie aktualizowana.

W ramach dz. upowszechniających MCT i CT projektodawca zamierza dotrzeć przede wszystkim do wszystkich instytucji i placówek doskonalenia nauczycieli , placówek oświatowych, oraz PIFS i IC (skrót po budżecie), do Kuratorium, UM wydz. Edukacji, ODN.

VII – Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Celem działań włączających (mainstreamingu) do głównego nurtu polityki będzie włączanie produktów projektu – Metody, podręcznika oraz ćwiczeń z coachingu talentów do głównego nurtu polityki i/lub praktyki.

W przypadku niniejszego projektu zastosowany zostanie głównie mainstreaming horyzontalny.

Mainstreaming horyzontalny – skoncentrowany na działaniach praktycznych zgodnie z zaleceniami KIW ograniczony zostanie do poziomu regionalnego (województwo kujawsko – pomorskie) , na którym wygenerowano dobre rozwiązanie.

Działania włączające głównie swoim zasięgiem obejmą województwo kujawsko – pomorskie.

Działania włączające skierowane będą przede wszystkim do:

- Szkół średnich (licea i technika) z regionu – dyrektorzy szkół oraz nauczyciele – potencjalni użytkownicy części produktów,
- Uczniów szkół średnich (liceów i techników) z regionu – potencjalni użytkownicy części produktów,
- Rodziców, których dzieci są uczniami szkół średnich (liceów i techników) z regionu – potencjalni użytkownicy części produktów,
- Placówki doskonalenia nauczycieli – publicznych oraz niepublicznych
- Uczelnie wyższych w regionie – wydziały pedagogiczne
- Starostw Powiatowych – wydziały edukacji,
- Poradni psychologiczno – pedagogicznych – SORE – jako nowy element działania Poradni
- Instytucji z potencjałem wzmocnienia działań włączających: Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko - Pomorskiego, Regionalny Ośrodek EFS, Regionalna Sieć Tematyczna.

Plan działań włączających:

1. Spotkania włączające

Będzie to **dziesięć spotkań**, które odbędą się w miejscowościach do 25 tys. na terenie całego województwa. Na spotkania będą zapraszani interesariusze ze społeczności lokalnych. Celem spotkań będzie zaszczepienie idei Coachingu Talentów w społecznościach lokalnych o swoistej specyfice. Projektodawca będzie się starał dotrzeć do szerokiego grona interesariuszy i dobrać formy prezentacji i formuły spotkań do poszczególnych grup odbiorców. Forma przekazu będzie tu szczególnie istotna, gdyż wszelkie innowacje wymagają pozyskania zaufania, nawiązania relacji oraz przełamania oporu przed nowością i zmianą. Spotkania powinny mieć więc charakter umiejętnej interakcji by każdy uczestnik stał się dzięki temu uczestnikiem interesującego i inspirującego przeżycia dzięki czemu wzrośnie jego zaciekawienie i gotowość praktycznego sięgnięcia po to oraz istotnie zredukuje się lęk przed nowinką i własna niekompetencją w jej stosowaniu.

2. Spotkania fokusowe

Będą to **dwa spotkania** z dyrektorami i przedstawicielami kluczowych szkół średnich (zarówno liceów jak i techników) – wyznaczających trendy edukacyjne w regionie. Spotkania te będą miały na celu – poprzez dyskusję - zainspirowanie tych szkół, by włączyły Metodę Coachingu Talentów oraz sam Coaching Talentów w proces edukacji jako styl pracy danej szkoły .

3. Warsztaty włączające

Zaplanowano **pięć warsztatów praktycznych**, które będą zorganizowane w różnych szkołach w regionie (lub innych miejscach jeśli okażą się bardziej wskazane), szczególnie tam, gdzie uczestnikom trudniej było by dotrzeć do dużych centrów. gdzie interesariusze będą mogli zapoznać się z produktami: MCT i CT. Będą to spotkania przeznaczone głównie dla rodziców, uczniów oraz nauczycieli i dyrektorów szkół, w czasie których będą oni zapoznawać się z innowacyjną metodą w praktyce by zainspirować ich do używania Coaching Talentów na codzień. Mogą one być połączone ze spotkaniami fokusowymi jako ich uzupełnienie praktyczne. Poprzez praktyczne zapoznanie się z możliwościami danej metody i zaproponowanych narzędzi osvajany będzie lęk przed nowinkami i tworzona będzie atmosfera inspiracji, zaufania oraz chęć i praktyczna gotowość sięgania po nowe rozwiązania.

4. Seminaria włączające

Zaplanowano pięć seminariów włączających, W ich trakcie potencjalni interesariusze z różnych grup zostaną zaznajomieni z teorią CT i MCT. Na te seminaria zostaną zaproszeni również przedstawiciele: Uczelni wyższych w regionie – wydziały pedagogiczne oraz instytucji, które prowadzą dokształcające kursy pedagogiczne, Starostw Powiatowych – wydziały edukacji, Poradni Psychologiczno – Pedagogicznych – i SORE (jako nowy element mający działać w ramach poradniach na rzecz szkół), oraz Instytucji z potencjałem wzmocnienia działań włączających, Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko - Pomorskiego, Regionalny Ośrodek EFS, Regionalna Sieć Tematyczna, po to, by wymienione grupy promowały Coaching Talentów w swoich środowiskach i z sukcesem wdrażały go.

5. Prowadzenie strony internetowej Projektu z gotowymi do pobrania podręcznikami z Coachingu Talentów oraz Metody Coachingu Talentów. Łatwość w dostępie do produktów w sposób znaczący ułatwi działania włączające.

O sukcesie działań włączających będzie świadczyło :

a/ powszechne stosowanie wypracowanych produktów przez wszystkie grupy odbiorców i użytkowników oraz sygnały o rodzącym się trendzie by włączyć stopniowo metody pracy coachingowej na niższych szczeblach edukacji – w gimnazjach.

b/ jednym z czynników sukcesu będzie też wyłanianie się **Ambasadorów Coachingu Talentów** oraz ich aktywne działanie na rzecz lobbowania tej metody, co będzie szczególnie cenne jako interesująca inicjatywa oddolna i całkowicie bez kosztowa. Osoby takie będą głęboko zainspirowane ideą i w pełni mogą się przyczynić do trwałości efektów projektu w długiej perspektywie gdyż w naturalny sposób zadziała tu efekt przywództwa oraz promowania **marki „ Coaching Talentów”** metodą marketingu szeptanego, który jak wynika z badań jest najbardziej skutecznym narzędziem współczesnych czasów min. za sprawą silnych grup aktywnych szczególnie na portalach społecznościowych, co jest zupełnie nowym trendem , który warto nauczyć się wykorzystywać jako falę nośną dla nowych idei.

c/ traktowanie przez wiodące szkoły w regionie możliwości jakie daje zaadoptowanie metody Coachingu Talentów oraz jego praktycznych narzędzi jako do budowania nowego wizerunku danej konkretnej szkoły jako rozumiejącej, chwytającej i wdrażającej nowoczesne trendy w edukacji. W ten sposób szkoły mogą pokazać się jako bardziej prestiżowe, nowatorskie i dbające w wyjątkowy sposób zarówno o rozwój swojej kadry jak i o swoich klientów (uczniów i ich rodziców) a dzięki temu wzmocnić siłę swojej marki i zapewnić sobie nabór uczniów w pierwszej kolejności.

VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

1. Uzyskanie zgody IOK na rozpoczęcie testowania – akceptacja opracowanej strategii wdrażania projektu innowacyjnego (**listopad 2012**)
2. Przygotowanie warunków naboru uczestników każdej z grup do testowania z uwzględnieniem wszystkich parametrów grup założonych w projekcie i zaakceptowanych w przedłożonej Strategii
3. Rozpoczęcie szerokiej kampanii promocyjnej ułatwiającej wyłonienie kandydatów do testowania
4. Opracowanie logistyki działań i harmonogramów spotkań
5. Rozpoczęcie testowania (**listopad/grudzień 2012**)
6. Monitorowanie i ewaluacja wyników testowania produktów odrębnie w każdej grupie uwzględniając podział na technika i licea oraz na grupy odbiorców/użytkowników (N, U, R i po zatwierdzeniu – SORE, doradcy z placówek doskonalenia nauczycieli, dyr. szkół)
7. Zakończenie testowania (**grudzień/styczeń 2013**)
8. Opracowanie wniosków końcowych dla każdego z produktów
9. Ewaluacja zewnętrzna
10. Opracowanie końcowych, ostatecznych wersji produktów i ich walidacja
11. Staranne zaplanowanie (**styczeń 2013r.**), przeprowadzenie i zakończenie działań upowszechniających i włączających (**kwiecień 2014**)
12. Podsumowanie efektów projektu

IX. Analiza Ryzyka

Zarządzanie ryzykiem będzie jednym z ważnych aspektów na dalszym etapie realizacji projektu.

Celem zarządzania ryzykiem będzie ograniczanie jego wystąpienia oraz zabezpieczanie projektu przed jego negatywnymi skutkami.

Podział zadań w zarządzaniu ryzykiem

Zakłada się kilka obszarów wystąpienia czynników ryzyka nad którymi wspólnie będą czuwać Koordynator projektu (w zakresie technicznym i logistycznym) oraz Koordynator Koreperów (w zakresie merytorycznym).

Wspierając kontrolowaniem czynników ryzyka będzie się też zajmować Specjalista ds. ewaluacji, promocji i rekrutacji (sprawność działań rekrutacyjnych, postępy merytoryczne i kontrolowanie efektywności testowania).

W obszarze płynności finansowej odpowiedzialność kontrolująca pełni firma księgowa oraz bezpośrednio udziałowcy Spółki.

W poniższej tabeli zostały przedstawione oraz przeanalizowane potencjalne zagrożenia dla realizacji projektu:

PW – oznacza oszacowanie prawdopodobieństwa ich wystąpienia (na skali od 1 do 3, gdzie 1 oznacza niskie prawdopodobieństwo wystąpienia danego ryzyka, a 3 – prawdopodobieństwo wysokie),

WR – oznacza oszacowanie wpływu ryzyka na realizację projektu (na skali od 1 do 3, gdzie 1 oznacza bardzo mały wpływ na realizację projektu, a 3 – wpływ bardzo duży),

ZZ – oznacza zidentyfikowanie najważniejszych zagrożeń (wskaźnik powstaje po przemnożeniu punktów przyznanych w kategorii „prawdopodobieństwo i wpływ ryzyka”; za istotne uznane są te zagrożenia, które uzyskały co najmniej 4 punkty),

I.p.	Potencjalne zagrożenia	PW	WR	ZZ	Sposób ograniczania zagrożeń
1.	W obszarze płynności finansowej	3	3	6	Wzrost aktywności opieunki projektu ze strony IP II
2.	W obszarze rekrutacji uczniów, rodziców i nauczycieli do testowania - z uwagi na bardzo małą znajomość coachingu, zwłaszcza w miejscowościach do 25 tys. mieszkańców	1	3	3	W kampanię promocyjną związaną z rekrutacją uczestników do testowania zostanie wkomponowany blok informacyjny przybliżający potencjalnym użytkownikom/odbiorcom czym jest Coaching Talentów, a szczególnie jakie mogą być konkretne potencjalne korzyści z jego zastosowania dla Twojego dziecka (w przypadku rodziców), nauczyciela, ucznia i twojej szkoły (w przypadku nauczycieli i dyr. Szkół), ciebie samego – w przypadku uczniów.
3.	W obszarze przebiegu testowania – naruszenie płynności realizacji założonego harmonogramu działań	1	1	1	Wzmocnienie procesu promocji i rekrutacji poprzez dodatkowe działania zdiagnozowane i uaktywnione na bieżąco gdyby problemy takie wystąpiły. Działania wzmacniające muszą być każdorazowo dobrane do grupy docelowej w której ew. pojawił by się problem.
4.	W obszarze upowszechniania – konieczne będzie duże	2	2	4	- Wzmocnienie lobbingu w kręgach opiniotwórczych - Znalezienie indywidualnych kanałów dotarcie

	zaangażowanie instytucji kształcenia kadr w oświacie oraz samych nauczycieli średnio otwartych na nowości, zwłaszcza na obszarach do 25 tys. mieszkańców				do decydentów • Intensywne promowanie walorów projektu poprzez uznane autorytety.
5.	W obszarze włączania – opór instytucji typu IC, PIFS, ICF w promowaniu wypracowanych metody i narzędzi	1	1	1	• Wzmocnienie lobbingu w kręgach opiniotwórczych • Znalezienie indywidualnych kanałów dotarcie do decydentów • Intensywne promowanie walorów projektu poprzez uznane autorytety.

Załączniki do strategii:

1. Podręcznik do Metody Coachingu Talentów dla uczniów
2. Podręcznik do Metody Coachingu Talentów dla rodziców
3. Podręcznik do Metody Coachingu Talentów dla nauczycieli
4. Podręcznik Coachingu Talentów dla uczniów
5. Podręcznik Coachingu Talentów dla rodziców
6. Podręcznik Coachingu Talentów dla nauczycieli
7. Ćwiczenia z Coachingu Talentów dla uczniów
8. Ćwiczenia z Coachingu Talentów dla rodziców
9. Ćwiczenia z Coachingu Talentów dla nauczycieli
10. Raport z wyników badań w zakresie kompetencji miękkich nauczycieli
11. Raport z wyników badań dotyczących istniejących w województwie systemów wspierania ucznia zdolnego i słabego
12. Raport z wyników badań znajomości i umiejętności wykorzystania inteligencji wielorakich wg. Gardnera
13. Raport z wyników badań dotychczasowego oraz pożądanego stylu współpracy szkół, rodziców, uczniów i nauczycieli

W imieniu Projektodawcy i całego Zespołu
przedkłada niniejszą Strategię Koordynator Koreperów - Krystyna Pietraśńska