

Programkínálat 10+5 órás tanulásszervezeti támogatáshoz

S.	Cím	Óra-szám	Rövid tartalmi ismertető	Célcsoport	Ki kínálja? (személy/szervezet) - ahol több név van, ott 1 választandó!
1.	Hétköznapi problémák megoldása	10	Előfordul, hogy olyan nehézséggel szembesülünk, amit egyedül nem tudunk megoldani és hosszabb ideig kísér minket. Egy, az osztrák iskolákban bevált módszer segít abban, hogy a résztvevők egymásnak nyújtsanak hatékony segítséget.		Bencz Zoltán
2.	Pontos célkijelölés: első lépés a siker felé	10	A SMART célokról sokat hallhattunk, ám a tapasztalat azt mutatja, hogy megfogalmazásuk nem könnyű feladat. Ha a célkijelölés sikeres az az egyén és a szervezet szintjén is inspiráló, segít túllépni az elakadásokon és a legfontosabb lépés a siker felé.		Bencz Zoltán
3.	Az ötlettől a megvalósításig	10	Sokat hallunk az innovációról, aminek a kreativitás az előszobája. Az új gondolat megszületését gondosan megválasztott eszközökkel segíteni lehet. Ahhoz azonban, hogy az ötlet meg is valósuljon érdemes egy átlátható, jól strukturált folyamatot követni.		Bencz Zoltán
4.	A gondolat ereje	10	A fejlődés, az eredmény útjában gyakran önmagunk állunk. A pozitív pszichológia eredményei igen sikeresen ültethetők át a magán-és a szakmai élet területeire. Hogyan tudunk olyan szemléletet kialakítani, amely lehetővé teszi képességeink kibontakoztatását?		Bencz Zoltán
5.	Tanulás az egyén és a szervezet szintjén	10	A tanulás biológiai, pszichológia feltételei. A tanulás stílusai, stratégia a tanulóknál és a felnőtteknél. Saját tanulási stratégia feltérképezése. Tanulás a szervezet szintjén. Tudásmegosztás módszerei, a szervezet tanulási képessége. A reflektív gondolkodás, mint a tanulás nélkülözhetetlen eleme a pedagógiai folyamatokban.		Szabó Győzőné

6.	Intézményi értékelés	10	Az emberi erőforrások minisztere által 2014. március 13-án elfogadott, a gimnáziumok, szakképző iskolák, általános iskolák számára kiadott tájékoztató anyag (Országos tanfelügyelet KÉZIKÖNYV) szerint: „Az intézményi önértékelést a jogszabályi előírásnak megfelelően a nevelőtestület bevonásával az intézmény vezetősége készíti el, és a nevelőtestület hagyja jóvá. Az abban szereplő információkat elsősorban az intézmény alapidokumentumai, az éves beszámolók és az intézményben folyó nevelő-oktató munka eredményességéről készített mérések eredményei alapján kell összeállítani.” „Reménykeltő, hogy pontosan meg fogják adni az önértékelés szempontjait, a kísérleti anyagok abba az irányba mutatnak, hogy az EFQM modell egyfajta adaptációja lesz a standardok alapja.” (Intézményi önértékelés a tanfelügyelet tükrében 2014. 11.10. Kerekes András, pedagógiai szakértő, Heves Megyei Pedagógiai Intézet előadásából) A fentiek figyelembe vételével az intézményi önértékelés jövőbeni elkészítésekor jó segítséget nyújthat a korábbi években alkalmazott EFQM alapú hazai önértékelési modellek megismerése, az ezzel kapcsolatos tapasztalatok hasznosítása. A rendelkezésre álló időben a Közoktatás Minőségéért Díj (KMD) díjtípusú önértékelési modell és módszertanának, illetve a TÁMOP 2.2.1 projekt keretében kifejlesztett Egységes Szakképzési Minőségirányítási Keretrendszer Egységes Szakképzési Önértékelési Modelljének, alkalmazásával kapcsolatos tapasztalatok megismerésére nyílik lehetőség.	Kincses Tímea Csüllög Imre
6.	Intézményi értékelés	10	Az oktatás értékelése és minőségének javítása mára kiemelt oktatáspolitikai prioritássá vált. Az intézményértékelés új formában jelenik meg az intézmények életében. A tanfelügyelet és az önértékelés keretében az intézményi értékelés és önértékelés szempont- és eszközrendszerének fókusz a tanulási folyamat. Szükséges mindezek ismerete, hogy felkészülten nézzünk szembe az új kihívásokkal!	Kincses Tímea
7.	Vezetői kommunikáció	10	A kommunikáció a vezetői munka több mint felét teszi ki, ezért a tudatos és hatékony kommunikáció a vezetői sikeresség egyik fontos feltétele. A tréning a vezetői kommunikáció legfontosabb területein (visszacsatolás a teljesítményről, célkitűzés, értékek kommunikálása, csapatépítés, konfliktusok kezelése) segít a kommunikáció hatékonyabbá tételében.	Málovics Éva
8.	Szervezeti kommunikáció	10	A célok kommunikálása a szervezet tagjai és a partnerek felé. A pedagógus önálvető és vagy agresszív kommunikációja. Az együttműködés, mint kommunikáció. A hibás kommunikáció, mint konfliktusforrás.	Szabó Győzőné

9.	Csapatépítés	10	A tréningen a résztvevők megtanulják azt, hogy a csapat miben különbözik a csoporttól, s felismerik az együttműködés jelentőségét a csapatepítés terén. Megismerik a hatékony csapatok jellemzőit, az ehhez szükséges szerepeket, s a csapatok kialakításának főbb tényezőit, valamint a csapat fennmaradásához szükséges kommunikációt		Málovics Éva Szabó Győzőné Puskás Aurél
10.	Konfliktuskezelés	10	Az iskolai életben különböző szinteken lehetnek konfliktusaink, pedagógus- tanítvány, pedagógus-szülő, pedagógus-pedagógus kapcsolatokban, melynek kezeléséhez gyakorlatorientált képzést kínálunk.	nevelőtestület	Tóth-Kocsis Csilla SZTE JUGYU
11.	Konfliktuskezelés	10	Napjaink gyorsan változó környezetében a konfliktusok a szervezeti lét szükségszerű velejárói, kezelésük fontos kompetenciává vált. A tréningen a résztvevők megtanulják a konfliktusok fajtáinak felismerését, megismerik a konfliktus dinamika hatásait, a konfliktuskezelési módok alkalmazását, saját stíluspreferenciájukat, a konfliktusok „együttműködő” megoldását – a személyes és csoportigények agressziómentes érvényesítését, és elsajátíthatják azt a szemléletet, hogy a konfliktus válhat destruktív is, de ha jól kezeljük, akkor lehetőség a fejlődésre. A zérus és nem zérus összegű játszmák alapjai. A győztes- vesztes illetve a győztes - győztes megoldás lehetséges módjait. A mediáció és a jóvátételi (resztoratív) eljárás elemei.		Málovics Éva Szabó Győzőné
12.	Kommunikáció	10	A tréning célja, hogy képzésben részt vevők az oktatás eredményeképpen nagyobb önismerethez jussanak a saját kommunikációs készségeikkel kapcsolatban, s legyenek eszközeik a különböző kommunikációs helyzetek és partnerek felismerésére, és hatékony kezelésére.		Málovics Éva Bencz Zoltán
13.	Stressz kezelés	10	Van pozitív stressz, de a tréning annak a stressznek a kezeléséről szól, amelyik káros. A tréningen a résztvevők megismerik, hogy mi a stressz és mik a stressz élettani hatásai, diagnosztizálják az őket érő stresszforrásokat. Rájönnek arra, hogy jobb reaktivitás helyett proaktív válni, vagyis képesek lesznek a stresszorok jelentős részét menedzselni, kiiktatni. A képzés foglalkozik a résztvevők "fogékonyságával" a stresszel szemben és az ún. 'A' típusosságra való hajlammal. A kiegészítő szakaszi, prevenciója, megküzdési módok. A munkamánia, mint a stresszre adott válasz.		Málovics Éva Szabó Győzőné
14.	A tanulók és önmagunk fejlesztése	10	Az önfejlesztés alapját a motiváció adja. A tréning önmagunk és a tanulók külső, belső motivációjának lehetséges módjait tekinti át. A flow állapot elérésére ad gyakorlat, gyakorlási lehetőségeket. Az önismeret mélyítését az MBTI típus becslés segítségével végzi.		Szabó Győzőné

15.	Az érzelmileg intelligens szervezet	10	A szervezetek sikeres működésének titka, hogy a hatékony munkavégzéshez elengedhetetlen kompetenciák mellett a jó munkahelyi légkört megteremtő érzelmi intelligencia is a kiváló szervezetek jellemzője. A rezonáns é a disszonáns vezetői stílus előnyei, helyzetfüggő alkalmazása. Egyéni és társas kompetenciák az egyén szintjén. a szervezeti egészség és betegség felmérésének lehetősége.	nevelőtestület	dr. Kézy Zsuzsanna Szabó Győzőné
16.	Középvezetők képzése	10	A középvezetők „viszik a hátukon” az intézményeket, ezért vezetői szemléletük fejlesztése a sikeres intézmények elsőrendű feladata. A képzésen a szervezeti struktúra, kultúra, vezetési stílus rövid felidézése mellett gyakorlati középvezetői feladatok (tervezés, szervezés, értekezletvezetés, csoportalakítás, beszámoltatás) is szóba kerülnek.	mk. vezetők, team-vezetők, DÖK segítő tanár, tagozatvezetők	dr. Kézy Zsuzsanna
17.	SMART célok képzése	5			dr. Sióréti Gabriella
18.	Szervezeti önreflexió az intézményfejlesztés i folyamatban	10	Bátran szembenézni önmagunkkal, teljesítményünkkel, gondjainkkal és ezekből a „tükörcserepekből” új jövőképet formálni - ez nem könnyű, de nem is lehetetlen a mai modern szervezetek számára. Szándék, eltökéltség, eszköztár. Ez utóbbit a képzés megadhatja, a többi a résztvevőn múlik.	nevelőtestület	dr. Kézy Zsuzsanna
19.	Pedagógus értékelés	10	Az oktatás értékelése és minőségének javítása mára kiemelt oktatáspolitikai prioritássá vált. Az intézményértékelés új formában jelenik meg az intézmények életében. A tanfelügyelet és az önértékelés keretében az intézményi értékelés és önértékelés szempont- és eszközrendszerének fókusz a tanulási folyamat. Szükséges mindezek ismerete, hogy felkészülten nézzünk szembe az új kihívásokkal!		Kincses Tímea
20.	Az intézményi célok lebontása az egyéni/ tantermi szintig- SMART célok az osztály és egyéni tervekben	5	Ahhoz, hogy objektíven tudjuk a munkánkat, eredményességünket mérni, értékelni, fontos, hogy előre meghatározzuk, mikor, milyen feltételek teljesülése esetén érjük el céljainkat. Ehhez SMART célokat kell megfogalmazni. Fontos, ez ne csak az intézményi célokban jelenjen meg, hanem ezt bontsák le a saját területükre a különböző munkacsoportok, és ez jelenjen meg az egyes tanulócsoporthoz szakmai, osztályfőnöki, egyéb terveiben, az egyéni fejlesztési tervekben is. Ehhez nyújt a képzés gyakorlatorientált feladatokon keresztül segítséget.	- az intézmény vezetői, középvezetői - teljes nevelőtestület (ebben az esetben az időtartam 7-10 óra) - érdeklődő pedagógusok	Mezei Csilla dr. Sióréti Gabriella

21.	Az intézményi célok lebontása az egyéni/ tantermi szintig- SMART célok az osztály és egyéni tervekben	5	Ahhoz, hogy objektíven tudjuk a munkánkat, eredményességünket mérni, értékelni, fontos, hogy előre meghatározzuk, mikor, milyen feltételek teljesülése esetén érjük el céljainkat. Ehhez SMART célokat kell megfogalmazni. Fontos, ez ne csak az intézményi célokban jelenjen meg, hanem ezt bontsák le a saját területükre a különböző munkacsoportok, és ez jelenjen meg az egyes tanulócsoporthoz szakmai, osztályfőnöki, egyéb terveiben, az egyéni fejlesztési tervekben is. Ehhez nyújt a képzés gyakorlatorientált feladatokon keresztül segítséget.	- az intézmény vezetői, középvezetői - teljes nevelőtestület (ebben az esetben az időtartam 7-10 óra) - érdeklődő pedagógusok	Mezei Csilla
22.	Mediáció továbbképzés	10			Kecskeméti Belvárosi Arany János Iskola
23.	Konfliktuskezelési technikák (WANDA)	10	A WANDA eszmegbeszélő módszerrel megtanulható, hogyan kezelhető egy-egy konfliktus akár nevelőtestületen belül, akár szülői körében, akár osztálytermi folyamatoknál. A saját élményű gyakorlat által képessé válhatunk a technika önálló alkalmazására.	érdeklődő pedagógusok	Radicsné Szerencsés Terézia Kiskőrösi EGYMI
24.	Hatékony együttnevelés	10	Integráló intézmények számára ad segítséget mind módszertanilag, mind tanulásszervezési eljárások tekintetében, miközben az osztálytermi, középvezetői és vezetői feladatokra és együttműködésekre is kiter a képzés. Hogyan lehet bevonni valamennyi pedagógust, hogy inkluzív szemlélet alakuljon ki az adott intézményben? Ezt a kérdést járjuk körbe több szemszögből is megvizsgálva a megoldásokat.	érdeklődő pedagógusok, vezetők	Radicsné Szerencsés Terézia Kiskőrösi EGYMI
25.	Családok bevonása az iskolai életbe	10	A köznevelési intézmény eredményessége csakis a gyermek-szülő-pedagógus hármas egység koherenciájával valósulhat meg. Hogyan lehet bevonni a szülőket a mindennapi munkába? Az izgalmas kérdésre számtalan eszközt és módszert dolgoztak ki a kiskőrösi kollégák a Lépésről lépésre program alkalmazásával, melynek bemutatása gyakorlatorientáltan valósul meg.	érdeklődő pedagógusok, vezetők	Radicsné Szerencsés Terézia Kiskőrösi EGYMI
26.	Egyéni átvezetési tervek	10	Az óvodából iskolába, általános iskolából a középiskolába, a középiskolából a munka világába való egyéni átvezetések a kudarcmentes átmeneteket támogatják, mely nem valósulhat meg a pedagógus-szülő-diák együttműködése nélkül. Az egyéni átvezetési tervhez kapcsolódó protokoll és eljárásrend, valamint a hozzá szükséges dokumentációs rendszer gyakorlatorientált ismertetésére kerül sor a képzésen.	érdeklődő pedagógusok, vezetők	Radicsné Szerencsés Terézia Kiskőrösi EGYMI
27.	Szervezetfejlesztés intézményi igények alapján	10			Puskás Aurél

28.	PREZI: új személet a tudásmegosztásban	10	A PREZI egy kreatív prezentációs felület. Amellett, hogy új filozófiát visz be az előadások tervezésébe, teret biztosít az együttműködésnek, a közös alkotásnak, a tudásmegosztásnak.	érdeklődő pedagógusok, vezetők (egyéni számítógép használat és internetelérés szükséges)	Szabó Győző
29.	Google eszközök használata a tudásmegosztásban	10	Nagyon sok embernek van Gmail postafiókj, de sokan nem tudják, hogy a Google fiók nem csak a levelezést támogatja, hanem a tudásmegosztás új lehetőségeit kínálja a számunkra.	érdeklődő pedagógusok, vezetők (egyéni számítógép használat és internetelérés szükséges)	Szabó Győző
30.	Korszerű tanulásszervezési eljárások	10	A korszerű tanulásszervezési eljárások, módszerek, eszközök bevezetéséhez vezetői támogatás, pedagógus együttműködés, kreativitás és fenntarthatóság szükséges. Hogyan lehet ezt elérni? Hogyan vezessünk be egy új innovációt? A szervezeti kultúra erősödhet ezáltal? Hogyan lehet eljutni az egyéni szinthez? Ezekre a kérdésekre a képzésen kaphatunk választ.	érdeklődő pedagógusok, vezetők	Radicsné Szerencsés Terézia Kiskőrösi EGYMI Hegyiné Mladoniczki Éva
31.	Elsősegély-nyújtás gyakorlata pedagógusoknak	10	A balesetek utáni pillanatokban a pedagógus lélekjelenlétén, szakszerűségén sok múlik. A mentő érkezése előtti helytállásra felkészítő gyakorlatunk része a kórhelyen való tájékozódás, a sérültek osztályozása, a beteg- és sérültvizsgálat, az újraélesztés, az eszméletlen ellátása. Gyakoroljuk a sérültek fektetési módjait, a speciális műfogásokat, a kötözési eljárásokat, a vérzéscsillapítást, a sérült végtagok rögzítését, az égési sérülések, mérgezések és rovarcsípések ellátását, a mesterséges lélegeztetést és az újraélesztést.	érdeklődő pedagógusok	Orosházi Református Két Tanítási Nyelvű Általános Iskola
32.	Kutató gyermek, kutató tanár: „tükörben tükröződő tükör”	5	Megújulni kész, nyitott, önzetlen pedagógusok serkenthetik alkotásra, tudományos munkára diákjaikat. Kutatói praxis, tudomány-tan, interdiszciplináris tehetséggondozás Zsolnai professzor szellemi örökségével sáfárkodva egy 121 esztendő, 1992-től az Értékközvetítő és képességfejlesztő programmal országos eredményeket felmutató iskolában.	érdeklődő pedagógusok	Orosházi Református Két Tanítási Nyelvű Általános Iskola
33.	Intézményi tapasztalatok a tanulószervezetté válás során 5	5	Megtapasztalni, hogy mit jelent a tanuló szervezet gyakorlata, és tanulni ebből a tapasztalatból. (Mit is jelent a 'tanulás', a 'tanuló szervezet' vagy a 'tanuló szervezet gyakorlata'; – min múlik a rendszer működésének és tanulásának sikeressége: mi gátolja ezt, kin vagy min múlik ezek feloldása, stb.)		Hegyiné Mladoniczki Éva
34.	Szervezeti változások és kezelése	10			témajavaslat
35.	Időmenedzsment	5			témajavaslat

36.	Szervezeti változások a tanulószervezeti modell kiépítése nyomán. Workshop	5		témajavaslat
37.	Pozitív pszichológiai alapok	10	Félig üres a pohár, vagy félig tele? A jó attitűd nem csupán ösztönösen, de tanulással és gyakorlással alakítható. A műhelymunkában a saját és a környezetünk attitűdjének formálásához kapunk gyakorlati segítséget.	pedagógusok, intézményvezetők Bencz Zoltán

Tanácsadók elérhetősége

Név	E-mail cím	Telefon
Bencz Zoltán dr.	zbencz@gmail.com	30/9863625
Borosné Dr. Kézy Zsuzsa	tusbt@yahoo.com	30/2509502
Czeglédi Karolina	czkarol@gmail.com	70/6185916
Hegyiné Mladoniczki Éva	hegyine.meva@gmail.com	70/6185869
Kincses Tímea	ktimeakata@gmail.com	20/4482480
Málovics Éva dr.	malovics@eco.u-szeged.hu	30/2488782
Mezei Csilla	mezeicsilla@gmail.com	30/4269291
Puskás Aurél	aurel@t-online.hu	70/4518700
Sióréti Gabriella dr.	sioretigabi@gmail.com	20/3592401
Szabó Győző	szabo.gyozo.zoltan@gmail.com	30/4265410

Szabó Győzőné Magdi	Sznemagdi1@gmail.com	30/6776331
---------------------	----------------------	------------

További melléklet: Mentor(h)áló partnerintézmények elérhetőségei (megyei bontásban)