

Rola i zadania koordynatora sieci współpracy i samokształcenia

Sieć współpracy i samokształcenia to międzyszkolny zespół nauczycieli lub dyrektorów współpracujących ze sobą w ramach wybranego zagadnienia. Celem funkcjonowania sieci jest wspólne rozwiązywanie problemów, dzielenie się pomysłami, spostrzeżeniami i propozycjami – zarówno za pośrednictwem internetowej platformy, traktowanej jako forum wymiany doświadczeń, jak i spotkań osobistych. Członkowie sieci korzystają z własnej wiedzy, ale mogą również sięgać po pomoc zewnętrznych ekspertów. Pracują pod kierunkiem koordynatora sieci współpracy i samokształcenia.

Poniższy tekst jest fragmentem „Przewodnika metodycznego dla koordynatorów sieci współpracy i samokształcenia” (Warszawa: ORE, 2012). Na potrzeby tego artykułu do przedstawionego rozdziału drugiego wprowadzono zasady obowiązujące instytucje wspomagające szkoły, pomijając aspekty związane z realizacją działań projektowych. Zapraszamy do lektury całej [publikacji!](#)

Sieci współpracy i samokształcenia są nowym zjawiskiem w polskim systemie wsparcia oświaty. Oczywiście dla wielu uczestników nie będzie to pierwsze spotkanie z międzyszkolną współpracą i wymianą doświadczeń. Mimo to trudno spodziewać się, że pierwsze etapy pracy sieci będą przebiegać w rutynowy, oczywisty dla wszystkich sposób. Osoby, które trafią na pierwsze spotkanie, będą zapewne wyrażały różnego rodzaju nadzieje, będą zaintrygowane, lecz nieobce im będą także nieufność i wątpliwości wobec nieznanego im jeszcze formy pracy.

Uruchomienie i organizacja działania sieci to zadanie koordynatora sieci współpracy i samokształcenia. Funkcja ta może zostać powierzona nauczycielowi konsultantowi, doradcy metodycznemu, innemu

merytorycznemu pracownikowi ośrodka doskonalenia nauczycieli, poradni psychologiczno-pedagogicznej czy biblioteki pedagogicznej.

Trzeba pamiętać, że rola koordynatora sieci różni się od wymienionych powyżej funkcji – wymaga więc pewnej zmiany w postrzeganiu własnych obowiązków. Dobre zrozumienie nowo podjętych zadań, oczekiwań i zakresu odpowiedzialności jest zawsze bardzo istotne, ale w opisywanym kontekście nabiera szczególnego znaczenia. Wynika to z faktu, że rola koordynatora nie jest oczywista dla jego otoczenia, a zatem może prowokować nieadekwatne oczekiwania: np. „Jesteś doświadczonym ekspertem – pokaż nam, jak rozwiązać nasze problemy” albo „Jesteś odpowiedzialny za efekty pracy

sieci – wykonaj ją za nas”. Tymczasem koordynator świadomie pełniący swoją rolę to ktoś, kto podejmuje odpowiedzialność za organizację pracy zespołu i zapewnianie optymalnych warunków dla uczenia się, ale z drugiej strony pozostawia przestrzeń na aktywność uczestników, odpowiednią dla ich potrzeb i potencjału.

Wyraźne określenie granic roli będzie pomocne w skupieniu się na rzetelnym i odpowiedzialnym wypełnianiu zadań, ale również na asertywnym reagowaniu w sytuacjach wykraczającej poza nią presji. Dzięki temu, koordynatorowi będzie także łatwiej patrzeć na siebie i uczestników sieci jak na równorzędnych partnerów, którzy mają swoje role i zadania, a zgromadzili się przede wszystkim po to, by osiągnąć wspólny cel. ▶

► Punktem wyjścia niniejszego rozdziału jest lista zadań koordynatora sieci współpracy i samokształcenia. Stanowi ona podstawę wskazania różnic pomiędzy rolą koordynatora a innymi, bardziej tradycyjnymi rolami w systemie doskonalenia. Rozdział zawiera również wskazówki dotyczące zachowań, które pomagają utrzymać się w roli i sprzyjają budowaniu partnerskich relacji z uczestnikami.

Zadania koordynatora

Zadania przypisane roli koordynatora sieci współpracy i samokształcenia można podzielić na ogólne grupy. Pierwsza z nich odnosi się do zarządzania pracą sieci – zapewniania warunków do jej sprawnego funkcjonowania i realizacji uzgodnionych celów. Koordynator sprawuje tutaj szczególnego rodzaju funkcję kierowniczą: nie dysponuje wprawdzie podwładnymi, których pracą mógłby zarządzać, ale jest odpowiedzialny za planowanie i organizowanie działań sieci, a także za nadzorowanie realizacji celów i motywowanie uczestników do większego zaangażowania. Realizacja pierwszej grupy zadań dokonuje się w skali „makro” – wykraczającej poza pojedyncze spotkanie czy szkolenie i odnoszącej się najpierw do pierwszego roku, a potem kolejnych lat funkcjonowania sieci. Najbardziej ogólnym

celem, jaki przyświeca zadaniom z tej grupy, jest zapewnienie każdemu uczestnikowi optymalnych warunków do wzajemnego uczenia się i wymiany doświadczeń w ramach sieci.

Druga grupa zadań wiąże się z tym, że koordynator może podejmować się bezpośredniego planowania lub planowania i prowadzenia wydarzeń edukacyjnych składających się na działania sieci. Może to oznaczać np. pełnienie funkcji moderatora dyskusji (prowadzonej na żywo lub za pośrednictwem forum internetowego), ale także wybór i określenie wymagań wobec zewnętrznego eksperta zaproszonego na jedno ze spotkań. Zadania tego rodzaju należą do skali mikro, zaś miarą sukcesu jest stopień, w jakim dane wydarzenie realizuje, uzgodnione na poziomie makro, cele rozwojowe. Można więc powiedzieć, że zadania koordynatora sieci wynikają z połączenia roli menedżera projektu oraz specyficznego typu nauczyciela (takiego, który skupia się raczej na zachęcaniu uczniów do refleksji i aktywności, niż przekazywaniu im własnej wiedzy). Ilustruje to **tabela 1**.

Zarządzanie pracą sieci

Zadania związane z zarządzaniem pracą sieci rozpoczynają się od doprecyzowania

wcześniej wiedzy o potrzebach uczestników, a także próby skonstruowania takiego programu, który będzie odpowiadał na nie w możliwie największym stopniu. Oznacza to zarówno określenie pożądanych rezultatów i treści poszczególnych działań, jak i wybór optymalnej formy pracy oraz przygotowanie odpowiadających jej warunków (uzgodnienie terminów, wybór miejsca pracy, nawiązanie kontaktu z ewentualnymi zewnętrznymi prowadzącymi). Wiele spośród rozstrzygnięć nie może być dokonanych *a priori*, ale powinno wynikać z uzgodnień dokonanych wspólnie z uczestnikami. Ostateczne decyzje dotyczące organizacji pracy sieci podejmuje jednak jej koordynator.

W metodologii zarządzania projektami zapewnianie właściwej organizacji pracy polega na stworzeniu takiej struktury zespołu, która pozwoli jego członkom efektywnie współpracować, realizując zadania wynikające z celów projektu. W przypadku sieci współpracy i samokształcenia można to rozumieć jako klarowne rozdzielenie ról i odpowiedzialności pomiędzy osoby zaangażowane w działanie sieci – koordynatora, uczestników i zewnętrznych ekspertów. Każda z tych grup ma w obrębie sieci określone zobowiązania i wywiera wpływ na jakość współpracy. Rola koordynatora obejmuje informowanie pozostałych osób o ich za-

▶ daniach i zobowiązaniach, a tam, gdzie to konieczne, również na egzekwowaniu ich realizacji. Koordynator nie jest formalnym przełożonym żadnej z osób uczestniczących w pracach sieci, nie może więc wydawać poleceń służbowych ani wyciągać konsekwencji wobec osób, które ich nie wykonują. Mimo to ma wobec nich pewne uprawnienia:

- w odniesieniu do zewnętrznych ekspertów występuje jako przedstawiciel zamawiającej usługę grupy klientów – może definiować oczekiwania i rozliczać z tego, czy zostały one spełnione zgodnie z ustaleniami;
- w kontakcie z członkami sieci koordynator jest reprezentantem przyjętej struktury – może przypominać im o zobowiązaniach, jakie wynikają z ich decyzji o udziale w pracy w ramach sieci.

Rola koordynatora jest wprawdzie niezwykle istotna dla powodzenia całego przedsięwzięcia, ale służebna wobec uczestników. Nie pracują oni na rzecz celu będącego własnością koordynatora – to raczej koordynator pracuje na rzecz celów wynikających ze związanych z danym tematem potrzeb uczestników i ich szkół. Podobnie jak w przypadku planowania i organizacji pracy sieci, motywowanie jej członków do aktywności nie może mieć formy „nakazowo-rozdział-

czej”. Inaczej mówiąc – nie może polegać na rozdzielaniu kar i nagród czy też pochwał i krytyki. Oddziaływanie na motywację przez koordynatora sieci polega raczej na:

- poznawaniu potrzeb i dostosowywaniu do nich programu,
- eksponowaniu korzyści rozwojowych związanych z udziałem w pracach sieci,
- budowaniu przyjaznej atmosfery pracy,
- stwarzaniu uczestnikom okazji do dostrzegania własnych sukcesów i pomiaru postępów na drodze do samodzielnie uzgodnionych celów.

Ważnym elementem wspierania motywacji uczestników jest również stwarzanie warunków, w których mają oni możliwie największy wpływ na pracę sieci – wspólne uzgadnianie celów i zasad współpracy, współdziałanie w określaniu programu, angażowanie poszczególnych osób do prowadzenia różnego typu działań – adekwatnie do ich doświadczenia i kwalifikacji.

Nadzór nad realizacją przyjętych celów może z oczywistych względów dokonywać się wyłącznie pod warunkiem, że cele te zostały w klarowny sposób ustalone. Warto zauważyć, że przykładowy temat sieci współpracy i samokształcenia, *Budowanie własnych programów nauczania*, określa jedynie pewien bardzo ogólnie sformułowany obszar, nato-

miast nie narzuca szczegółowych celów ani mierników ich realizacji.

Do czego więc będzie zmierzać praca w ramach sieci wymienionej w przykładzie? Do zwiększenia kompetencji związanych z tworzeniem własnych programów nauczania? Do zespołowego wypracowania wskazówek i narzędzi dla osób tworzących takie programy? A może do opracowania gotowego, autorskiego programu lub kilku powiązanych ze sobą programów uwzględniających pewne specyficzne zjawiska? Uzgodnienie tego z uczestnikami i ustalenie jasnej odpowiedzi na pytanie o wskaźniki realizacji (Po czym poznamy, że ten cel został osiągnięty?) umożliwi koordynatorowi monitorowanie postępów przy zastosowaniu bardzo prostych metod.

Częścią zadań koordynatora związanych z monitorowaniem realizacji uzgodnionych celów jest dostarczanie uczestnikom sieci adekwatnej informacji zwrotnej. Ponownie nie chodzi tu o informacje o charakterze zewnętrznej, odgórnej oceny, ale o wspieranie w samodzielnej ocenie własnych postępów.

Przejawem takiego zachowania może być uzgodnienie szczegółowych celów dla każdego spotkania w ramach sieci, a następnie poproszenie uczestników o ocenę stopnia, ▶

The image shows the cover of the magazine 'Trendy' with the title 'SIECI WSPÓŁPRACY I SAMOKSZTAŁCENIA'. At the top right is the 'ORE' logo with the tagline 'Ośrodek Rozwoju Edukacji'. The central graphic shows two hands holding puzzle pieces. Below the title is a yellow banner with the text 'Spotkajmy się w sieci!'. Underneath, there is a list of activities: 'Wybermy temat', 'Uczmy się od siebie', 'Wspólnie poszukujmy rozwiązań', and 'Korzystajmy z doświadczeń innych'. A section titled 'Więcej informacji:' contains a white rectangular box. At the bottom, there are two website URLs: 'www.ore.edu.pl/wspieranie' and 'www.doskonalieniesci.pl'. Logos for 'KAPITAN LUDZI' and the European Union are also visible at the bottom.

▶ w jakim każdy cel został przez nich zrealizowany (dla oszczędności czasu można to zrobić za pośrednictwem platformy internetowej). Inny sposób na realizowanie zadań związanych z kontrolą pracy to powołanie się na ustalenia dotyczące uzgodnionych celów i przeznaczonego na nie czasu w chwilach, gdy dyskusje czy inne formy współpracy zespołu schodzą na boczne tory.

Tworzenie sprawozdania z pracy sieci i promocja jej działań to zadania związane przede wszystkim z upowszechnianiem rezultatów pracy. Różni członkowie społeczności szkolnej – rodzice, uczniowie, inni nauczyciele czy przedstawiciele organów prowadzących – mogą być zainteresowani samym faktem istnienia sieci lub podejmowania w jej ramach różnych działań związanych z wzajemnym wspieraniem rozwoju.

Najważniejsza wydaje się jednak odpowiedź na pytanie o efekty (Co osiągnięto pod wpływem pracy w sieci? Co teraz robimy inaczej? Z jakich pomysłów korzystamy? Jakie inicjatywy udało nam się wspólnie podjąć? Które z naszych pomysłów warto stosować również w szkołach nienależących do sieci?). Źródłem tego rodzaju informacji są oczywiście uczestnicy sieci, zadaniem koordynatora jest jednak nadanie im odpowiedniej formy i zaprezentowanie otoczeniu.

Planowanie i prowadzenie wydarzeń edukacyjnych

Druga grupa zadań koordynatora sieci wiąże się z bezpośrednim przygotowaniem i prowadzeniem wydarzeń edukacyjnych. Odnosi się to przede wszystkim do spotkań uczestników sieci, ale także do ich aktywności na platformie internetowej, pomiędzy spotkaniami. Koordynator ma tu do dyspozycji bardzo wiele różnorodnych możliwości i form pracy.

Dwie podstawowe zasady, które powinny regulować aktywność koordynatora sieci w zakresie wyboru formy pracy podczas spotkań oraz ich ewentualnego prowadzenia, są następujące:

1. Dopasowanie formy i tematu pracy do długofalowych celów działania sieci – wybór określonej formy pracy (np. lekcja pokazowa, dyskusja, doradztwo grupowe) powinien wynikać przede wszystkim ze sposobu, w jaki określono długofalowe cele działania sieci. Innymi słowy, po ustaleniu z uczestnikami celów działania sieci na dany rok, koordynator może przełożyć je na szczegółowe cele dla poszczególnych spotkań i aktywności na platformie internetowej.

Dla przykładu: jeżeli uzgodnionym celem sieci jest opracowanie i przetestowanie

nowych metod wspierania kreatywności uczniów, jedno ze spotkań może być poświęcone na szkolenie z zakresu technik kreatywnych.

Warto jednak pomyśleć również o zajęciach, podczas których uczestnicy wykorzystają zdobytą wiedzę do stworzenia własnych pomysłów na takie metody, a także o spotkaniu poświęconym podsumowaniu wniosków z ich próbnego wykorzystania. Dzięki temu plan pracy sieci będzie logicznie powiązaną, prowadzącą do uzgodnionych celów, całością.

2. Koncentracja na aktywności uczestników i wymianie doświadczeń między nimi – koordynator to osoba, której zadaniem jest animowanie pracy sieci. Nie oczekuje się od niego natomiast występowania w roli eksperta i prowadzenia szkoleń, wykładów czy doradztwa na rzecz uczestników.

Jego zadania skupiają się raczej na stwarzaniu warunków do wymiany opinii i doświadczeń, moderowaniu dyskusji, inspirowaniu do tworzenia własnych rozwiązań, niż na dzieleniu się własną wiedzą z pozycji autorytetu. Koordynator może oczywiście – jak każdy uczestnik – podzielić się własnymi pomysłami czy spo-

ORE
Ośrodek Rozwoju Edukacji

WSPOMAGANIE PRACY SZKOŁY

Pomysł na doskonalenie!

Zaczynijmy od diagnozy
Zaplanujmy działania
Pracujmy zespołowo
Porozmawiajmy o efektach

Kontakt do szkolnego organizatora rozwoju edukacji:

www.ore.edu.pl/wspieranie
www.doskonaleniemiesci.pl

WSPÓLNA JEDYNOŚĆ
WSPÓLNE WYKONANIE
WSPÓLNE WYKONANIE
WSPÓLNE WYKONANIE

- ▶ strzeżeniami, powinien jednak zachować w tym znaczne umiarkowanie.

Ze względu na powyższe założenia zaleca się, by koordynator podejmował się osobistego przygotowania i prowadzenia tych spotkań (lub fragmentów spotkań), które koncentrują się na wymianie doświadczeń między uczestnikami. Natomiast gdy realizacja celów sieci wymaga pozyskania zewnętrznej wiedzy, koordynator może ustąpić miejsca ekspertowi specjalizującemu się w danej problematyce.

Odpowiedzialność koordynatora za przebieg spotkania będzie różna w zależności od tego, czy podejmuje się prowadzić je samodzielnie, czy też korzysta z pomocy zewnętrznego eksperta. W tym ostatnim przypadku przebiegiem spotkania kieruje oczywiście zaproszony prowadzący. Do zadań koordynatora należą jednak:

- ustalenie celów szczegółowych i oczekiwań wobec zewnętrznego eksperta,
- zaproponowanie uczestnikom sieci wyboru eksperta i zaproszenie go,
- uzgodnienie szczegółów logistycznych,
- przekazanie ekspertowi niezbędnych informacji o potrzebach i oczekiwaniach wobec spotkania,
- dokonanie ewaluacji i weryfikacja jakości pracy eksperta.

Jeżeli natomiast koordynator zdecyduje się prowadzić spotkanie samodzielnie, jego praca będzie obejmowała:

- dookreślenie szczegółowych celów i programu spotkania,
- przygotowanie niezbędnych materiałów (np. arkusze obserwacyjne do ćwiczenia, schemat do opisywania zgłaszanych pomysłów),
- prowadzenie spotkania w sposób uwzględniający dynamikę pracy grupy,
- świadome zarządzanie czasem spotkania (respektowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, dbałość o optymalne wykorzystanie czasu, przeniesienie części aktywności na platformę internetową),
- wspieranie i monitorowanie działań stanowiących kontynuację spotkania (np. próbne wykorzystanie nowo poznanej metody, wspieranie i moderowanie dyskusji rozpoczętej w trakcie spotkania i kontynuowanej na platformie internetowej),
- dokonanie ewaluacji – zaproszenie uczestników do oceny jakości spotkania.

Jak wspomniano, częścią zadań koordynatora jest również animowanie pracy na platformie internetowej: zamieszczanie odpowiednich do tematu materiałów samokształceniowych, moderowanie dyskusji uczestników na forum i tak dalej. Podobnie jak w przypadku spotkań bezpośrednich,

najważniejszą rolę pełni nie tyle aktywność samego koordynatora (np. jak najczęstsze wypowiedzi na forum czy znajdowanie jak największej liczby użytecznych źródeł), ale stopień, w jakim mobilizuje on aktywność uczestników. Bardziej istotne od tworzenia treści będzie więc sformułowanie problemu prowokującego do dyskusji; zamieszczenie materiału, który zainspiruje do dalszych poszukiwań, zaproszenie kilku osób do skomentowania jakiegoś zagadnienia czy dbanie o to, by poszczególne wypowiedzi trzymały się tematu i nie łamały reguł merytorycznej dyskusji.

Granice roli koordynatora

Dobre zrozumienie roli koordynatora powinno wynikać przede wszystkim z wiedzy o opisanych powyżej zadaniach i obowiązkach. Wartościowym uzupełnieniem może być jednak porównanie jej z innymi rolami, jakie można podejmować we wspieraniu rozwoju osób dorosłych. Perspektywa ta wydaje się pomocna w rozpoznawaniu sytuacji, w których – ze względu na wcześniej wypracowane nawyki, osobowościowe preferencje albo presję ze strony otoczenia – koordynator ryzykuje wykroczeniem poza własną rolę.

Przekraczanie granic roli nie musi się wiązać z nadużyciami natury etycznej czy ▶

▶ zaniechaniem własnych obowiązków. Wynikające z niego negatywne konsekwencje dotyczą raczej tego, jak zachowania koordynatora wpływają na postawy i zachowania uczestników – w szczególności zaś na ich zaangażowanie i aktywność. Koordynator zachowujący się jak wszytkowiedzący ekspert,

dysponujący odpowiedzią na każde pytanie, będzie blokował samodzielną aktywność uczestników i prowokował ich albo do bezkrytycznego posłuszeństwa, albo przeciwnie – do buntu i rywalizacji o autorytet. Natomiast konsekwentne utrzymywanie się w roli osoby, której zadanie polega przede wszystkim

na tworzeniu optymalnych warunków do wzajemnego uczenia się i wspólnego rozwiązywania problemów, może niekiedy być trudniejsze niż podzielenie się własną opinią, ale to właśnie taka postawa wspiera partnerskie relacje i współodpowiedzialność uczestników za efekty pracy sieci.

Porównanie roli koordynatora sieci z innymi rolami zawodowymi

Poniższe zestawienie zawiera typowe elementy roli koordynatora sieci wsparcia i samokształcenia skonstrastowane z tym, co może niekiedy wydawać się pociągające, ale długofalowo utrudnia budowanie relacji z uczestnikami.

Rola koordynatora obejmuje:	Koordynator nie jest:
wspieranie aktywności i dzielenia się wiedzą przez uczestników – zadawanie pytań, inspirowanie do refleksji, stwarzanie przestrzeni do wymiany doświadczeń i wspólnego wypracowania rozwiązań	nieomylnym ekspertem który zna odpowiedź na każde pytanie uczestników, potrafi rozwiązać każdy poruszony przez nich problem, zabiera głos w pierwszej kolejności albo traktuje propozycje niezgodne z własną opinią jako zaproszenie do sporu
proponowanie inicjatyw, tematów spotkań i sposobów pracy, które uznaje za wartościowe w kontekście zdiagnozowanych potrzeb – uzgadnianie celów i programu pracy, rozstrzygnięcie pomiędzy różnymi interesującymi uczestników drogami	jasnowidzem najlepiej znającym cudze potrzeby i oczekiwania, narzucającym innym własne zrozumienie ich sytuacji, działań rozwojowych czy celów niezbędnych do ich osiągnięcia
zapewnianie bezpiecznej atmosfery do pracy, troskę o komfort uczestników, proponowanie działań, które nie są nadmiernie zagrożające lub wykraczające poza ich możliwości, interweniowanie w sytuacjach naruszenia praw innych	opiekunem uczestników – jedyną w grupie osobą, która przyjmuje na siebie odpowiedzialność za emocje i negatywne doświadczenia uczestników, a także ich konflikty czy opór związany z angażowaniem się w trudne zadania
motywowanie uczestników do pracy w sieci, pokazywanie korzyści związanych z aktywnym uczestnictwem, prowokowanie dyskusji i stwarzanie możliwości do dostrzegania własnych postępów	misjonarzem, którego zadaniem jest nawrócenie uczestników sieci na określone podejście czy metodę pracy, przekonanie innych za wszelką cenę o słuszności własnych poglądów

<p>monitorowanie postępów pracy sieci, przypominanie uczestnikom o wzajemnych zobowiązaniach i upływających terminach; zwracanie uwagi uczestników na zależność pomiędzy ich aktywnością a jakością efektów pracy sieci</p>	<p>przełożonym uczestników, który traktuje powierzony mu personel jak zasoby potrzebne do realizacji ogólnie ustalonego celu i który może wydawać polecenia służbowe oraz nagradzać lub karać za sposób, w jaki zostały one wykonane</p>
<p>otwartość na propozycje i sugestie ze strony uczestników – gotowość do modyfikowania programu w taki sposób, by uwzględniać zmieniające się potrzeby, oczekiwania i preferencje, co pozwala na współkształtowanie programu przez uczestników</p>	<p>podwładnym uczestników zobowiązanym do wykonywania ich poleceń i uwzględniania wszystkich zgłoszonych uwag, zwłaszcza jeśli nie wspierają one uzgodnionych z uczestnikami celów działania sieci oraz wykraczają poza jej tematykę czy formę pracy</p>
<p>wspieranie otwartości w dzieleniu się własnymi problemami i wątpliwościami, zadawanie pytań i inspirowanie dyskusji dotyczącej praktyki zawodowej uczestników, zapewnianie przestrzeni na wypowiedź dla możliwie największej grupy uczestników</p>	<p>indywidualnym doradcą, którego praca polega na rozwiązywaniu problemów szkół lub uczestników, udzielaniu porad i odpowiedzi na indywidualne pytania członków zespołu. Terapeutą, który otrzymał od uczestników prawo do zadawania osobistych pytań, zgłębiania ich nastawienia, konfrontowania z trudnymi tematami</p>
<p>organizowanie pracy sieci – przekazywanie potrzebnych uczestnikom informacji z odpowiednim wyprzedzeniem, dostosowanie harmonogramu pracy sieci do ważnych wydarzeń w kalendarzu szkół, zapewnianie dogodnych warunków do pracy w ramach możliwości lokalowych i budżetowych</p>	<p>indywidualnym asystentem każdego z uczestników, do którego obowiązków należy zapewnienie zgodności pracy sieci z innymi sprawami osobistymi i zawodowymi, skracanie i przesuwanie spotkań odpowiednio do zgłaszanych potrzeb, organizacja dojazdów itp.</p>

Maciej Kocurek
Iwona Sołtysińska
Maciej Świeży
Irmina Wachna-Sosin



Maciej Kocurek

Absolwent studiów podyplomowych Zarządzanie Zasobami Ludzkimi w Wyższej Szkole Europejskiej im. ks. Józefa Tischnera w Krakowie. Ukończył także Szkołę Trenerów Wszechnicy UJ, szkołę trenerów „Trainers Training” Erickson College International oraz akredytowany przez Międzynarodową Federację Coachów (ICF) program „The Art and Science of Coaching”.

Trener, konsultant.

Jako prezes Zarządu nadzoruje całość działań prowadzonych we Wszechnicy UJ, odpowiada za realizację strategii firmy oraz kwestie finansowe.

Specjalizuje się we współpracy z organizacjami, prowadzi diagnozę potrzeb rozwojowych i opracowuje dopasowane do niej programy szkoleniowo-doradcze w zakresie zarządzania personelem (ocena, motywowanie i wspieranie rozwoju pracowników, rozwój menedżerów).

Kierował wieloma projektami doradczo-szkoleniowymi realizowanymi przez Wszechnicę UJ.

Iwona Sołtysińska

Absolwentka psychologii UJ, certyfikowany trener zarządzania (MATRIK i Edexcel International). Jako coach posiada certyfikaty ICC i ECPC.



Kieruje zespołem ds. Badań i Rozwoju we Wszechnicy UJ, nadzoruje przygotowanie badań i ekspertyz, realizację projektów innowacyjnych oraz prace nad rozwojem oferty. Odpowiada za tworzenie i kierownictwo merytoryczne kompleksowych projektów szkoleniowo-doradczych dla klientów organizacyjnych.

Współtworzy standardy kształcenia dla profesjonalistów zajmujących się edukacją i rozwojem osób dorosłych. Prowadzi indywidualny i zespołowy coaching oraz facylitację procesów zespołowego rozwiązywania problemów.

Specjalizuje się w szkoleniach z zakresu coachingu menedżerskiego, treningach kreatywności i metodyki pracy grup synektycznych oraz doskonaleniu kompetencji menedżerskich.

Pełni funkcję kierownika merytorycznego Szkoły Trenerów Wszechnicy UJ; jej doświadczenie w prowadzeniu kursów trenerskich obejmuje m.in. zaawansowane zagadnienia związane z rozwojem kompetencji interpersonalnych, kierowaniem dynamiką grupy i stosowaniem zaawansowanych metod szkoleniowych, a także autorski program „Psychologia dla trenerów”.



Maciej Świeży

Z wykształcenia psycholog, obronił na UJ doktorat poświęcony uczeniu się złożonych umiejętności i przewidywaniu skuteczności działania. Jest certyfikowanym coachem (ACC, ECPC) oraz konsultantem uprawnionym do stosowania narzędzi Advisio. Ukończył kompleksowe kursy trenerskie, (m.in. Wszechnicy UJ i Erickson College International), a także zaawansowany kurs analizy dynamiki grupowej OPUS. Ma doświadczenie w prowadzeniu i tłumaczeniu szkoleń w języku angielskim.

Redaktor naczelny czasopisma „Know How”. W pracy szkoleniowej specjalizuje się w metodologii wspierania rozwoju osób dorosłych (kursy trenerskie i coachingowe) oraz rozwoju kompetencji osobistych z wykorzystaniem zaawansowanych metod szkoleniowych.

Pracuje w Polsce i za granicą jako trener programu „The Art and Science of Coaching”; jest mentorem w procesie certyfikacji kompetencji coachingowych. W szkoleniach trenerskich specjalizuje się w zagadnieniach dotyczących psychologii uczenia się dorosłych, projektowania szkoleń oraz dynamiki grupy. Prowadzi indywidualny i zespołowy coaching dla kadry menedżerskiej.



Irmina Wachna-Sosin

Ukończyła studia magisterskie z zakresu zarządzania i marketingu na UJ, a także „Curriculum and Teaching” na Uniwersytecie w Bowling Green w USA. Absolwentka Podyplomowego Studium Ewaluacji Programów Społecznych na UW, Szkoły Trenerów Wszechnicy UJ oraz programu „The Art and Science of Coaching”.

Ewaluatorka, coach.

Odpowiada za rozwój i promocję oferty Wszechnicy UJ, zarządza wewnętrznymi procesami operacyjnymi. Zarządza zespołem konsultantów ds. rozwoju profesjonalistów, odpowiedzialnym m.in. za organizację kursów trenerskich i coachingowych.

Uczestniczy w kompleksowych projektach szkoleniowo-doradczych jako ekspert i konsultant. Ma doświadczenie w ewaluacji działań rozwojowych i pracach eksperckich dotyczących zarządzania personelem oraz standardów kompetencyjnych i jakościowych na rynku szkoleniowo-doradczym. Prowadzi coaching dla menedżerów i przedsiębiorców.

Zadania koordynatora sieci

Zarządzanie pracą sieci:

*planowanie działań sieci
organizacja pracy sieci
motywowanie członków sieci do pracy
nadzór nad realizacją przyjętych celów
sporządzenie rocznego sprawozdania z pracy sieci
promocja działań sieci*

Planowanie i prowadzenie wydarzeń edukacyjnych:

*przygotowanie spotkań
prowadzenie wybranych spotkań
zapraszanie innych prowadzących spotkania (np. metodyków i ekspertów z określonych dziedzin)
moderowanie forum dyskusyjnego na platformie cyfrowej
zamieszczanie materiałów samokształceniowych na platformie internetowej*

Tabela 1. Zadania koordynatora sieci