SZKOŁA ZARZĄDZANIA
PROGRAM ROZWOJOWY
DLA DYREKTORÓW I WICEDYREKTORÓW SZKÓŁ DLA STO

Terminarz

- 4 listopada 2026 - Moduł 1: Zarządzanie sytuacyjne
- 2 grudnia 2026 - Moduł 2: Delegowanie zadań i odpowiedzialności
- 27 stycznia 2027 - Moduł 3: Informacja zwrotna
- 24 lutego 2027 - Moduł 4: Motywowanie
- 17 marca 2027 - Moduł 5: Radzenie sobie z konfliktami
- 31 marca 2027 - Moduł 6: Zarządzanie zmianą
- 28 kwietnia 2027 - Moduł 7: Menedżer, który rozwija ludzi
- 19 maja 2027 - Moduł 8: Odporność menedżera
- 9 czerwca 2027 - Moduł 9: Zjazd action learningowy

PROGRAM

Moduł 1: Zarządzanie sytuacyjne (2 godziny online, 4 listopada 2026)

Punktem wyjścia jest pytanie, dlaczego ten sam styl zarządzania sprawdza się w jednej sytuacji, a w innej przynosi odwrotny efekt. Uczestnicy uczą się rozpoznawać poziom kompetencji i zaangażowania pracownika oraz dobierać do niego sposób prowadzenia - od instruowania po delegowanie.

- Diagnoza sytuacji pracownika: kompetencje vs. zaangażowanie
- Cztery style zarządzania i sytuacje, w których się sprawdzają
- Najczęstszy błąd: jeden styl zarządzania na wszystkich pracowników
- Ćwiczenie na prawdziwych przykładach z własnego zespołu

Moduł 2: Delegowanie zadań i odpowiedzialności (2 godziny online, 2 grudnia 2026)

Wielu dyrektorów zatrzymuje przy sobie zadania, które mogliby oddać zespołowi - często z obawy o jakość albo z przekonania, że szybciej zrobią to sami. Moduł uczy delegować tak, żeby rzeczywiście odciążyć siebie, a nie tylko przekazać zadanie i po chwili do niego wracać.

- Co warto, a czego nie warto delegować
- Precyzyjne przekazanie zadania - jak uniknąć nieporozumień
- Kontrola realizacji bez mikrozarządzania
- Najczęstsze powody, dla których delegowanie się nie udaje

Moduł 3: Informacja zwrotna (2 godziny online, 27 stycznia 2027)

Zajęcia pokazują, jak dawać informację zwrotną, która nie wywołuje oporu, tylko realnie zmienia zachowanie. Ćwiczymy rozmowy zarówno doceniające, jak i korygujące - w obu przypadkach chodzi o konkret, a nie ogólniki.

- Struktura rozmowy feedbackowej krok po kroku
- Feedback doceniający - jak nie zmienić go w pusty komplement
- Feedback korygujący bez wywoływania defensywy
- Trening na sytuacjach zgłoszonych przez uczestników

Moduł 4: Motywowanie (2 godziny online, 24 lutego 2027)

Skupiamy się na motywowaniu w warunkach, w których podwyżka nie zawsze jest możliwa - a to codzienność w edukacji. Uczestnicy poznają różne źródła motywacji i uczą się dopasowywać sposób motywowania do konkretnej osoby, a nie do jednego uniwersalnego przepisu.

- Motywatory pozafinansowe - co naprawdę działa w szkole
- Rozmowa motywująca skrojona pod indywidualne potrzeby
- Motywowanie zespołu, który mierzy się ze zmęczeniem
- Plan działań motywacyjnych do wdrożenia we własnej placówce

Moduł 5: Radzenie sobie z konfliktami (2 godziny online, 17 marca 2027)

Moduł dotyczy konfliktów w zespole nauczycielskim i między pracownikami a dyrekcją - sytuacji, których w szkole nie da się uniknąć, a przemilczane potrafią zatruć atmosferę na miesiące. Uczestnicy uczą się rozpoznawać źródło konfliktu i prowadzić rozmowę, która go rozładowuje, zamiast eskalować.

- Typy konfliktów i ich rzeczywiste przyczyny
- Rozmowa mediacyjna - rola dyrektora jako strony trzeciej
- Kiedy interweniować, a kiedy dać zespołowi rozwiązać sprawę samodzielnie
- Analiza konkretnych sytuacji konfliktowych z praktyki uczestników

Moduł 6: Zarządzanie zmianą (2 godziny online, 31 marca 2027)

Szkoła regularnie mierzy się ze zmianami - programowymi, organizacyjnymi, kadrowymi - a opór wobec nich to naturalna reakcja, nie oznaka złej woli zespołu.

Uczestnicy uczą się prowadzić zespół przez zmianę tak, by opór nazwać i oswoić, zamiast go ignorować.

- Etapy reakcji zespołu na zmianę
- Komunikowanie zmiany bez wywoływania niepotrzebnego niepokoju
- Praca z oporem i wątpliwościami nauczycieli
- Plan wdrożenia najbliższej zmiany czekającej uczestnika

Moduł 7: Menedżer, który rozwija ludzi (2 godziny online, 28 kwietnia 2027)

Moduł pokazuje, jak rozwijać kompetencje pracowników w codziennej pracy, bez oddzielnego budżetu szkoleniowego i bez dodatkowych godzin. Uczestnicy poznają narzędzia, które można stosować przy okazji zwykłych rozmów i zadań.

- Rozwój przy okazji codziennych zadań i rozmów
- Delegowanie jako narzędzie rozwoju, nie tylko odciążenia
- Rozpoznawanie potencjału i mocnych stron pracowników
- Indywidualny plan rozwojowy dla jednej osoby z zespołu

Moduł 8: Odporność menedżera - radzenie sobie ze stresem i presją (2 godziny online, 19 maja 2027)

Rola dyrektora szkoły łączy presję wyników, oczekiwania rodziców, zespołu i organu prowadzącego - to naturalne środowisko do przeciążenia. Uczestnicy uczą się rozpoznawać własne sygnały przeciążenia i budować nawyki, które pozwalają utrzymać efektywność bez kosztu dla zdrowia.

- Sygnały ostrzegawcze przeciążenia i wypalenia
- Techniki regeneracji możliwe do wdrożenia w napiętym grafiku
- Jak nie eskalować własnego stresu w rozmowie z zespołem
- Indywidualny plan budowania odporności na najbliższe miesiące

Moduł 9: Zjazd action learningowy (2 godziny online, 9 czerwca 2027)

Ostatni zjazd różni się formą od pozostałych - nie wprowadza nowej wiedzy, tylko pozwala przepracować realne wyzwania, z którymi uczestnicy mierzą się we własnych szkołach. Pracujemy metodą action learning: grupa wspólnie analizuje zgłoszony problem i wypracowuje konkretne kroki do wdrożenia.

- Zgłoszenie przez uczestników własnych, aktualnych wyzwań menedżerskich
- Praca grupowa metodą action learning nad wybranymi przypadkami
- Wymiana doświadczeń między dyrektorami różnych szkół
- Konkretne kroki do wdrożenia po zakończeniu programu.