Planowanie rozwoju zawodowego uczestników szkolenia   
w zakresie wspomagania przedszkoli

**Moduł VIII.** Scenariusz szkolenia w zakresie wspomagania przedszkoli w rozwijaniu kompetencji kluczowych dzieci

**Cele**

Uczestnik szkolenia:

* charakteryzuje kompetencje, które powinna rozwijać osoba odpowiedzialna za wspomaganie przedszkoli;
* określa swoje mocne strony, które wykorzysta we wspomaganiu przedszkoli;
* identyfikuje swoje deficyty utrudniające prowadzenie wspomagania przedszkoli;
* wyznacza kierunek rozwoju zawodowego i przygotowuje plan działania.

**Treści szczegółowe:**

* Kompetencje potrzebne do prowadzenia procesu wspomagania na czterech etapach:
* pomoc w diagnozowaniu potrzeb szkoły;
* ustalenie sposobów działania prowadzących do zaspokojenia potrzeb szkoły;
* zaplanowanie form wspomagania i ich realizacja;
* ocenę przebiegu i efektów.
* Analiza własnych zasobów i ograniczeń, które mają wpływ na realizacje wspomagania:
* stosunek do wspomagania jako zadania (relacja ja – zadanie);
* stosunek do innych osób zaangażowanych w proces wspomagania (relacja ja – inni);
* postrzeganie siebie jako osoby wspomagającej (relacja ja – ja).
* Zasoby zewnętrzne jako wsparcie dla osoby prowadzącej proces wspomaganie.
* Indywidualne cele rozwojowe oraz cele rozwojowe własnej instytucji.
* Plan rozwoju własnego w kontekście zadań stojących przed osobą prowadzącą wspomaganie szkół/przedszkoli.

**Czas realizacji:** 14 godzin dydaktycznych (10 + 45 + 45 + 20 + 45 + 45 + 30 + 90 +30 + 15 + 30 + 25 + 35 + 20 + 30 + 5 + 20 + 60 = 600 min.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Aktywności** | **Przebieg** | **Potrzebne materiały** | **Czas realizacji - minuty** |
| ***Ćwiczenia zawarte w scenariuszu są propozycją określonych aktywności. Ich wybór przez prowadzących zależy od procesu grupowego.*** | | | |
| **Przywitanie uczestników, wprowadzenie do zajęć** | Przedstawienie celów modułu, odniesienie się do zagadnień z obszaru wspomagania przedszkoli w kontekście roli osoby wspomagającej. | Prezentacja  Modułu VIII *Planowanie rozwoju zawodowego uczestników szkolenia…* | 10 |
| **Metoda „Cztery kąty”**  **kompetencje potrzebne do prowadzenia procesu wspomagania na czterech etapach** | Trener aranżuje przestrzeń w czterech kątach sali do pracy dla czterech grup, których zadaniem jest wskazanie pożądanych kompetencji osoby wspomagającej na określonym etapie wspomagania przedszkola.  W tym celu rozkłada na podłodze arkusze z napisami:   * Kąt nr 1 - Diagnoza * Kąt nr 2 - Planowanie działań * Kąt nr 3 - Realizacja i monitorowanie * Kąt nr 4 - Podsumowanie i ewaluacja   Uczestnicy losują kartki z wpisanym numerem kąta (do każdego numeru przyporządkowana jest liczebnie określona grupa). Gromadzą się w wybranym kącie i po zakończonej dyskusji zapisują kompetencje dla wylosowanej grupy, a następnie prezentują je na forum.  Pozostałe grupy uzupełniają zapisy swoimi pomysłami.  Trener podsumowuje zagadnienie. W tym celu odwołuje się do materiałów z Modułu II. dotyczących opisu profilu kompetencyjnego osoby wspomagającej przedszkole. | Papier do flipchartów  z napisami etapu wspomagania  (4 szt.)  Taśma do przyklejania  Załącznik 4 -  *Kwestionariusz samooceny preferowanych  ról grupowych* | 45 |
| **Ćwiczenie *Balon* -**  **analiza własnych zasobów i ograniczeń, które mają wpływ na realizację zadania**  Autodiagnoza (indywidualne określanie swoich mocnych stron, które wykorzystam we wspomaganiu przedszkola) | Trener prezentuje duży schemat balonu z wyróżnioną czaszą, koszem, balastem  i umieszczonymi na schemacie opisami:   * + - * na czaszy balonu *– co mnie unosi?* (informacje dotyczące np. tego, co już wiem?, Co potrafię? w kontekście wspomagania przedszkola)       * w koszu – *z czym wyruszam?*,(czyli jakie są moje zasoby, co chcę zaoferować)       * na balaście – *jakie mam obawy?* ( ewentualne utrudnienia związane z realizacją działań w tym zadaniu).   Rozdaje uczestnikom kartę pracy (Załącznik nr 1) z pytaniami z balonu i prosi uczestników, by ją wypełnili. Następnie uczestnicy przepisują je na karteczki samoprzylepne w 3 kolorach i przyczepiają do balonu wywieszonego w sali.  Po wykonaniu zadania trener odnosi się do zapisów, podkreśla mocne strony uczestników oraz ich zasoby.  Zadaje pytanie: *Co możemy zrobić z balastem?*  Wniosek: Zamienić go w nasze zasoby! | Schemat balonu  narysowany na dużym arkuszu    Załącznik 1 - *Autodiagnoza*  Kolorowe karteczki | 45 |
| **Mini wykład -** Kompetencje potrzebne do prowadzenia procesu wspomagania – etap diagnozy | Trener odwołuje się do wcześniej opracowanego profilu kompetencji osoby wspomagającej oraz analizy własnych zasobów w ćwiczeniu „Balon”.  Prezentuje wykład na temat przygotowania się do rozmów z dyrektorem przedszkola. Trener omawia zasady spotkań z dyrektorem przedszkola:   * rola komunikacji i pierwszego wrażenia, * bariery komunikacyjne, * zasady współpracy, * techniki zadawania pytań i aktywnego słuchania, * przebieg rozmowy na temat potrzeb przedszkola.   W trakcie wykładu nawiązuje do doświadczeń uczestników. Zadaje pytania:   * *Które z tych technik najbardziej przydadzą się w trakcie rozmowy  z dyrektorem przedszkola?* * *Co Tobie przeszkadza w trakcie rozmowy z drugą osobą?* | Prezentacja  Modułu VIII *Planowanie rozwoju zawodowego uczestników szkolenia…* | 20 |
| **Scenka** – rozmowa  z dyrektorem | Trener prosi uczestników, aby napisali na kartce albo pomyśleli o tym, co chcieliby powiedzieć dyrektorowi podczas pierwszego spotkania.  Po przygotowaniu takiej wypowiedzi, trener tworzy pary, w których uczestnicy przeprowadzają rozmowę z dyrektorem – na zmianę. Później wymieniają się informacją: *Jak się czułam jako osoba wspomagająca? Co czułam jako dyrektor? Na co zwróciłam uwagę?*  Na koniec trener prosi pary o podzielenie się swoimi refleksjami na forum grupy.  Trener zwraca uwagę, że bardzo ważne jest przygotowanie się osoby wspomagającej przed spotkaniem z dyrektorem, zapoznanie się wcześniejsze z informacjami na temat przedszkola dostępnymi np. na stronie placówki. Zwraca też uwagę na przebieg rozmowy diagnozującej i umiejętne zadawanie pytań, stosowanie technik aktywnego słuchania oraz udzielania informacji zwrotnych. | Prezentacja  Modułu VIII *Planowanie rozwoju zawodowego uczestników szkolenia…*  Załącznik 2 -  *Kilka wskazówek przed pierwszym spotkaniem  z dyrektorem* | 45 |
| **Drama** - Spotkanie z radą pedagogiczną | Trener rozdaje części uczestników przygotowane wcześniej opaski na głowę,  na których określone są role grupowe:  KOMEDIANT *Śmiej się ze mnie*  NIEŚMIAŁY *Ośmiel mnie*  KOBIETA Z DOŚWIADCZENIEM *Pytaj mnie o doświadczenia*  GWIAZDA *Podziwiaj mnie*  SZEF *Przytakuj mi*  KOZIOŁ OFIARNY *Obwiniaj mnie*  EKSPERT *Konsultuj się ze mną*  NIEWIDOCZNY *Ignoruj mnie*  HISTERYK *Uspokajaj mnie*  NAIWNY *Wyprowadzaj mnie z błędu*  WRAŻLIWY *Traktuj mnie łagodnie*  Osoby, które je dostają, nie znają swojej roli, ale widzą je pozostali.  Trener podaje kontrowersyjny temat dyskusji:  *Czy naszej placówce jest potrzebne procesowe wspomaganie?*  Zadaniem uczestników, którzy dostali rolę, jest uczestnictwo w dramie oraz traktowanie innych zgodnie z opisem na opasce. Pozostali uczestnicy obserwują dyskusję.  Na koniec trener prosi osoby, które brały udział w dyskusji, żeby spróbowały odgadnąć swoje role. Pyta wszystkich uczestników o refleksje.  Podsumowując, trener zwraca uwagę, że rady pedagogiczne, z którymi będą współpracować, to grupy osób, które się znają i w których prawdopodobnie będą manifestowane role grupowe. | Opaski na głowę | 45 |
| **Mini wykład -** Role grupowe  **Autorefleksja** | Trener prosi uczestników o przypomnienie sobie swoich pierwszych dni, tygodni w pracy, w trakcie których poznawali swoich współpracowników, nawiązywali relacje interpersonalne. Pyta, czy szybko rozpoznali role grupowe swoich kolegów? Nawiązuje do teorii Belbina, który prowadził długoletnie badania nad rolami pełnionymi w zespole. W trakcie badań obserwowano wśród członków zespołów cechy osobowe, style intelektualne oraz ich zachowanie. W wyniku obserwacji wyłoniono pewne powtarzające się zachowania, które miały wpływ na sukces grupy lub jego brak. Te wyróżnione grupy zachowań to właśnie role grupowe. W każdym zespole powinien znaleźć się lider kierujący pracą wszystkich członków oraz osoby pomysłowe, które łatwo nawiązują relacje interpersonalne, a przy tym radzą sobie w trudnych sytuacjach.  Trener rozdaje uczestnikom opis ról grupowych wg Belbina i prosi, aby przyporządkowali je do trzech grup: role ukierunkowane na ludzi, role ukierunkowane na zadanie oraz role intelektualne (Załącznik nr 3).  Trener mówi, że można znaleźć inne podziały ról grupowych. Zachęca do zapoznania się z typologią B. Kożusznik i wypełnienia kwestionariusza – Załącznik nr 4.  Trener prosi o podzielenie się swoją refleksją na ten temat. | Prezentacja  Modułu VIII *Planowanie rozwoju zawodowego uczestników szkolenia…*  Załącznik 3 -  *Typologia ról grupowych wg M. Belbina*  Załącznik 4 -  *Kwestionariusz samooceny preferowanych  ról grupowych* | 30 |
| **Trudne sytuacje w grupie na różnych etapach wspomagania** | Trener prosi uczestników, żeby podali przykłady trudnych sytuacji związanych ze spotkaniem z radą pedagogiczną, których się obawiają. Zapisuje je na flipcharcie. Tworzy 7 grup, każdej rozdaje opis trudnej sytuacji podanej przez uczestników lub przykładowe scenki z Załącznika nr 5.  Każda grupa przygotowuje scenkę.  Po prezentacji każdej scenki trener prosi uczestników o podanie pomysłów poradzenia sobie z sytuacją trudną. Jeżeli jest taka potrzeba, trener podpowiada, jak można sobie poradzić w danej sytuacji.  Trener podsumowuje, że trudne sytuacje z grupą mogą się pojawić na każdym etapie wspomagania. | Flipchart, marker  Załącznik 5 -  *Trudne sytuacje  w grupie* | 90 |
| **Bank pomysłów** - metody pracy z radą pedagogiczną - wielokrotne dyskusje | Trener dysponuje różnymi metodami pracy z radą pedagogiczną. Prezentuje uczestnikom przykłady metod, np.: *(635; 4 kąty; Rybi szkielet; Karta kołowa; Kiermasz ofert; Zdecydowanie czy raczej? Metaplan; Dywanik pomysłów; Asocjogram).* Uczestnicy wskazują etap wspomagania do wykorzystania danej metody.  Trener podkreśla atuty zaproponowanych metod z uwagi na możliwość ich wykorzystania do prezentacji różnych stanowisk i wielokrotnych dyskusji.  Trener prosi uczestników o podanie innych metod pracy z grupą dorosłych, które są dla nich ciekawe. Zachęca do dyskusji. |  | 30 |
| **Praca z rada pedagogiczną** - podsumowanie | Trener podsumowuje zasady współpracy z radą pedagogiczną:   * zasady organizacji i prowadzenia spotkań z dorosłymi - Załącznik nr 6 * formy dyskusji (dyskusja moderowana) - Załącznik nr 7 * specjalista ds. wspomagania jako facylitator – Załącznik nr 7 * dobór metod pracy z radą pedagogiczną. | Załącznik 6 -  *Zasady organizacji  i prowadzenia spotkań z dorosłymi*  Załącznik 7 -  *Dyskusja moderowana* | 15 |
| **Prezentacja filmu Rozmowa coachingowa na podstawie modelu GROW** | Trener prezentuje film: <https://www.youtube.com/watch?list=UU7jtxqQwrlxTzf-sqlhmZtQ&v=cFSFwEvvOQg>  Po obejrzeniu, prosi uczestników o podzielenie się refleksją na temat prowadzonej rozmowy, szczególną uwagę zwraca na zadawane pytania, które służą rozpoznaniu problemu i szukaniu dróg, żeby go rozwiązać.  Rozdaje uczestnikom opis metody, prosi o zapoznanie się z nią i odpowiedź:  *Czy widzą możliwość jej zastosowania w procesie wspomagania?*  Podsumowuje, że jest wiele technik coachingowych, które można zastosować  w procesie wspomagania np. słuchanie i zadawanie pytań, metoda action learning itd. | Załącznik 8 -  *Model GROW* | 30 |
| **Mini – wykład**  **Właściwe pytania**  **Burza mózgów** | Trener pyta uczestników: *Po co zadajemy pytania?*  Podaje rodzaje pytań wzbogacone przykładami.  Podkreśla, że dobór pytań jest bardzo ważny w procesie wspomagania.  Prosi uczestników o podanie pytań, które pomogą nauczycielom w określeniu stanu wdrażania działań – pytania zapisywane są na flipcharcie. Na koniec podaje przykłady takich pytań.  Zadaje pytanie*: Czy prezentowane pytania są pomocne w ustaleniu poziomu wdrażania działań?* | Prezentacja  Modułu VIII *Planowanie rozwoju zawodowego uczestników szkolenia*  Flipchart | 25 |
| **Action Learning**,  czyli planowanie rozwoju zawodowego uczestników szkolenia w zakresie wspomagania przedszkoli | Trener zaprasza uczestników do obejrzenia filmu - krótką lekcję coachingowych umiejętności przydatnych osobie wspomagającej przedszkole:  <https://www.youtube.com/watch?v=eVjzXiojlC4>  Podsumowanie: Metoda ta może być również wprowadzeniem do pracy nauczycieli myślących o wspólnym rozwoju. Po nauczeniu się tej metody, nauczyciele mogą z powodzeniem stosować ją samodzielnie na spotkaniach zespołów. |  | 35 |
| **Informacja zwrotna** | Trener przekonuje, że informacja zwrotna jest bardzo ważna na poszczególnych etapach wspomagania, szczególnie na etapie związanym z wdrażaniem działań, w trakcie monitorowania oraz etapie ostatnim. Krótko omawia model FUKO.  Prosi uczestników, żeby podali przykłady sytuacji, kiedy osoba wspomagająca udziela informacji zwrotnej. Po zapoznaniu się z pomysłami uczestników, wybieramy jedną sytuację, do której uczestnicy formułują informację zwrotną – praca w parach. | Prezentacja  Modułu VIII *Planowanie rozwoju zawodowego uczestników szkolenia…* | 20 |
| **Planowanie osobistego rozwoju** | Trener prosi, żeby uczestnicy wrócili do wypełnionego Załącznika nr 1 wykorzystanego w ćwiczeniu „Balon”. Uczestnicy czytają swoje odpowiedzi do pytań: *Co mnie unosi? Z czym wyruszam? Jakie mam obawy*? i ewentualnie uzupełnili kartę.  Trener tłumaczy uczestnikom, że następne zadanie będzie polegało na zamianie balastu w zasoby oraz zaplanowaniu działań, które w tym pomogą.  Prosi chętne osoby o zaprezentowanie swoich pomysłów.  Trener podsumowuje, że każda osoba wspomagająca powinna ciągle rozwijać swój warsztat pracy, przygotowywać oraz ustalać swoje cele rozwojowe zgodnie  z celami rozwojowymi instytucji, którą wspomaga**.** |  | 30 |
| **Zasoby edukacyjne** | Na zakończenie trener prezentuje zasoby edukacyjne, które mogą pomóc  w realizacji zadań osoby wspomagającej. Zachęca do aktywnego udziału w sieci projektu. |  | 5 |
| **Podsumowanie** | Trener podsumowuje całe szkolenie, przypomina uczestnikom, że będą dalej otrzymywać wsparcie w procesie wspomagania przedszkola (doradca).  Prosi uczestników o odpowiedź na pytania:  *Jak się czuję?*  *Co najważniejszego zapamiętałem/łam po szkoleniu?* |  | 20 |

**Zasoby edukacyjne:**

1. Adler R., Rosenfeld L., Proctor R. Relacje interpersonalne. Proces porozumiewania się. Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2007,
2. Belbin M., *Twoja rola w zespole*, GWP, Gdańska 2008;
3. Boydell T., Leary M., *Identyfikacja potrzeb szkoleniowych*, Wolters Kluwer–Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006;
4. Hajdukiewicz H., Jak *wspomagać prace szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania.* *Zeszyt 2. Diagnoza pracy szkoły,* ORE Warszawa 2015;
5. Hajdukiewicz H., *Jak wspomagać prace szkoły?* *Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania. Zeszyt 4. Realizacja   
   i podsumowanie dzialań*, ORE Warszawa 2015;
6. Jamrożek B., Sobczak J., *Komunikacja interpersonalna*, Wydawnictwo eMPi2, Poznań 2000;
7. Kożusznik B., *Psychologia zespołu pracowniczego. Doskonalenie efektywności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2002,
8. McKay M., Davis M., Fanning P., *Sztuka skutecznego porozumiewania się*, GWP, Gdańsk 2003;
9. *Profil kompetencyjny osoby odpowiedzialnej za wspomaganie szkoły*, [w:] Hajdukiewicz M. (red), *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania. Zeszyt 1. Założenia nowego systemu doskonalenia nauczycieli*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2015 [online, dostępny dn. 12.07.2018];
10. Ośrodek Rozwoju Edukacji, *Materiały szkoleniowe – Letnia Akademia SORE* [online, dostęp dn. 12.07.2018];
11. Ośrodek Rozwoju Edukacji, *Materiały szkoleniowe – Zimowa Akademia SORE* [online, dostęp dn. 12.07.2018].