Planowanie rozwoju zawodowego uczestników szkolenia   
w zakresie wspomagania szkół

**Moduł XI.** Scenariusz szkolenia w zakresie nauczania przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące uczniów

na I etapie edukacyjnym

**Cele**

Uczestnik szkolenia:

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

**Szczegółowe treści:**

* 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;
* ocena przebiegu procesu wspomagania i efektów.
* Analiza własnych zasobów i ograniczeń, które mają wpływ na realizację 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 pomoc dla osoby prowadzącej wspomaganie.
* Cele rozwojowe: indywidualne oraz własnej instytucji.
* Plan własnego rozwoju w kontekście zadań stojących przed osobą prowadzącą wspomaganie szkół.

**Czas realizacji:** 7 godzin dydaktycznych (10 + 10 + 40 + 20 + 20 + 30 + 15 + 45 + 15 + 30 + 25 + 15 + 10 = 315 min.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Aktywności** | **Przebieg** | **Potrzebne materiały** | **Czas realizacji - minuty** |
| ***Ćwiczenia zawarte w scenariuszu są propozycją określonych aktywności. Ich wybór przez prowadzących zależy od procesu grupowego.*** | | | |
| **Którego etapu wspomagania najbardziej obawiamy się?**  Nawiązanie do zadania  z poprzedniego modułu  Analiza danych  Rozmowa | Uczestnicy opowiadają o zabawach, jakie zorganizowali dzieciom (część on-line Kursu).  Trenerzy odwołują się zadania, które zakończyło poprzedni moduł. Każdy uczestnik miał określić etap wspomagania, którego najbardziej obawia się. Podają wyniki analizy i rozmawiają na ich temat. |  | 10 |
| **Czym będziemy się zajmować?**  Wprowadzenie do zajęć  Prezentacja | Trenerzy wyjaśniają cel dzisiejszego spotkania, nawiązując do poprzedniego ćwiczenia.  Przedstawiają temat modułu/liczbę godzin, cele, przebieg, zakładane efekty. (Załącznik 1) | Załącznik 1 - Prezentacja Modułu XI *Planowanie rozwoju zawodowego uczestników szkolenia  w zakresie wspomagania szkół* | 10 |
| **Kompetencje osoby wspomagającej pracę szkoły - etap diagnozowania**  Przydatne kompetencje (wiedza, umiejętności, postawy)  Techniki: *Termometr, Niedokończone zdania, Gadająca ściana, Koło diagnostyczne, Róża wiatrów* | Uczestnicy pracują w 4-osobowych zespołach. Każdy zespół losuje dwie kartki: czerwoną i niebieską. Na czerwonej opisany jest jeden z zakresów kompetencji (wiedza i umiejętności) osoby wspomagającej pracę szkoły. Na niebieskiej podana jest metoda diagnostyczna, którą poznali uczestnicy na poprzednich zajęciach. (Załącznik 2) Ich zadaniem jest zorganizowanie badania dla grupy w podanym zakresie z zastosowaniem wskazanej metody/techniki. Na zaplanowanie badania mają 15 minut.  Po kolei zespoły przeprowadzają badania, zbierają dane. Po przeprowadzeniu wszystkich badań, uczestnicy analizują wyniki, przedstawiają wnioski i rekomendacje.  Analizując badania, prowadzący zwracają uwagę na jeszcze inne kompetencje osoby wspomagającej szkołę, w tym na postawy, jakimi taka osoba powinna się cechować (otwartość, zaangażowanie, realistyczny optymizm, partnerstwo, kreatywność, otwartość na innych, szczerość i obiektywizm). | Załącznik 2 - *Określanie profilu kompetencyjnego osoby wspomagającej szkołę*  Arkusze papieru, kartki  Samoprzylepne karteczki  Pisaki | 40 |
| **Kompetencje osoby wspomagającej pracę szkoły (cd.)**  Predyspozycje do pracy  w charakterze trenera  Psychotest  Autorefleksja | Uczestnicy rozwiązują test: *Moje predyspozycje do pracy w charakterze trenera* (Załącznik 3). Trenerzy podają klucz do psychotestu. Każdy oblicza i interpretuje swoje wyniki. | Załącznik 3 - test *Moje predyspozycje do pracy  w charakterze trenera*  Załącznik 1 - Prezentacja Modułu XI *Planowanie rozwoju zawodowego uczestników szkolenia  w zakresie wspomagania szkół* | 20 |
| **Analiza własnych zasobów  i ograniczeń - szkolenie dorosłych**  Czego szkoleniowiec powinien unikać, pracując  z dorosłymi?  Technika *Dywanik pomysłów* Refleksja | Uczestnicy na podstawie własnych doświadczeń na karteczkach zapisują „Grzechy trenera/wykładowcy/szkoleniowca“ (na 1 karteczce - 1 „grzech“) Karteczki przylepiają na ścianie. Porządkują „grzechy“  na kategorie. Na tej podstawie formułują własną listę „Grzechów, jakich należy unikać, kiedy szkolimy dorosłych“. Listę zapisują na plakacie.  Listę sporządzoną przez uczestników trenerzy mogą uzupełnić innymi sytuacjami, na jakie warto uwrażliwić osoby, które będą zajmować się wspomaganiem pracy szkół. Uczestnicy przez moment zastanawiają się, które z tych „grzechów“ są im bliskie (lub mogą być im bliskie). | Karteczki  Arkusze papieru  Pisaki | 20 |
| **Kompetencje potrzebne do prowadzenia procesu wspomagania - praca  z zespołem**  Podstawowe informacje  o pracy z zespołem. Różne role w zespole  Zabawa dydaktyczna | Trenerzy wyjaśniają (mini wykład z prezentacją, Załącznik 1) na czym polega różnica między grupą a zespołem. Podają:   * etapy rozwoju zespołu, * czynniki wpływające na skuteczność zespołu, * zachowania sprzyjające i zakłócające pracę zespołu, * sposoby dochodzenia do porozumienia.   Ośmiu uczestników otrzymuje kartki (Załącznik 4) z informacjami o roli  w zespole, w jakiej będą występować. Nie mogą nikomu zdradzić swojej roli. Osiem wybranych osób będzie stanowiło zespół, którego zadaniem będzie zbudowania zamku z klocków. Pozostali uczestnicy obserwują wykonanie zadania, a na koniec próbują określić rolę, w jakiej występowała każda z osób.  Podsumowanie zadania - rożne role osób w zespole. | Załącznik 1 - Prezentacja Modułu XI *Planowanie rozwoju zawodowego uczestników szkolenia w zakresie wspomagania szkół*  Załącznik 4 - *Podział ról  w zespole*  Klocki | 30 |
| **Kompetencje potrzebne do prowadzenia procesu wspomagania - praca  z zespołem (cd.)**  Sposoby rozpoznawania potrzeb szkoleniowych zespołu  Kompetencje osoby wspomagającej pracę szkoły na różnych etapach procesu  Mini wykład z prezentacją | Trenerzy wyjaśniają sposoby rozpoznawania potrzeb szkoleniowych zespołu nauczycieli i nauczycielek (mini wykład z prezentacją,  Załącznik 1):   * rozpoznawanie i analiza potrzeb szkoleniowych, * HUMAN PERFORMANCE IMPROVEMENT (HPI), * Kompetencje trenera na etapie rozpoznawania i analizy potrzeb szkoleniowych (RAPS), * Kompetencje trenera na etapie kontaktu ze szkołą, * Kompetencje trenera na etapie projektowania i prowadzenia szkoleń, * Kompetencje trenera na etapie ewaluacji szkoleń.   Trenerzy zachęcają uczestników do refleksji nad swoimi kompetencjami w każdym z zakresów. | Załącznik 1 - Prezentacja Modułu XI *Planowanie rozwoju zawodowego uczestników szkolenia w zakresie wspomagania szkół* | 15 |
| **Kompetencje potrzebne do prowadzenia procesu wspomagania - prowadzenie szkolenia**  Planowanie warsztatu. Scenariusz warsztatu  Praca w zespole nad problemem  Analiza dokumentów | Trenerzy wyjaśniają model tworzenia scenariuszy zajęć oraz ważne wskazówki do organizacji szkolenia (mini wykład z prezentacją, Załącznik 1)  Uczestnicy działają w kilkuosobowych zespołach. Każdy zespół opracowuje scenariusz godzinnego warsztatu dla nauczycieli  i nauczycielek na temat zastosowania w pracy z dziećmi z klas I - III: eksperymentów i doświadczeń (zespół I), gier i zabaw (zespół II), aktywności ruchowej (zespół III), metod aktywizujących (zespół IV), oceniania kształtującego (zespół V). Mają na to 30 min.  Zespoły zamieniają się przygotowanymi scenariuszami. Każdy zespół otrzymuje *Kryteria do oceny koleżeńskiej scenariusza zajęć/warsztatu* (Załącznik 5). Na podstawie tych kryteriów oceniają scenariusz. Piszą informację zwrotną. Scenariusze wracają do swoich autorów i autorek. | Załącznik 1 - Prezentacja Modułu XI *Planowanie rozwoju zawodowego uczestników szkolenia w zakresie wspomagania szkół*  Załącznik 5 - *Kryteria do oceny koleżeńskiej scenariusza zajęć/warsztatu* | 45 |
| **Kompetencje potrzebne do prowadzenia procesu wspomagania - prowadzenie szkolenia (cd.)**  Ewaluacja  Mini wykład  Analiza dokumentów | Trenerzy wyjaśniają proces ewaluacji zajęć oraz ewaluacji procesu zmiany.  Uczestnicy w kilkuosobowych zespołach zapoznają się z alternatywnymi metodami ewaluacji zajęć oraz ewaluacji procesu zmian. (Załącznik 6 i Załącznik 7) | Załącznik 6 - *Ewaluacja szkolenia*  Załącznik 7 - *Ewaluacja procesu zmian* | 15 |
| **Kompetencje potrzebne do prowadzenia procesu wspomagania - prowadzenie szkolenia (cd.)**  Radzenie sobie z trudnymi sytuacjami  Praca w zespole nad problemem  Plakat  Rozmowa moderowana | Uczestnicy działają w 4-osobowych zespołach. Każdy zespól otrzymuje opis trudnych sytuacji szkoleniowych. W ciągu 20 minut wymyślają różne sposoby na poradzenie sobie z taką sytuacją. (Załącznik 8). Zapisują je na plakacie.  Wszystkie plakaty wieszają na ścianie. Uczestnicy wspólnie omawiają wyniki ćwiczenia. Zespół przedstawia sytuację i sposoby jej rozwiązania. Pozostali uczestnicy komentują, dzielą się własnymi doświadczeniami, podają rady.  Trenerzy podają typowe, trudne zachowania uczestników szkolenia:   * spóźnianie się (wcześniejsze wychodzenie); * nieustanne podważanie przekazywanych przez trenera treści; * niewerbalny sprzeciw; * ciągłe szeptanie; * głośne rozmowy; * atakowanie innych; * tłumaczenie (*Wiem, co chciałeś powiedzieć, ja to powiem w sposób bardziej zrozumiały*); * zachowanie typu *Wiem najlepiej, Wiem wszystko*; * kierowanie *z tylnego siedzenia*.   Wspólnie zastanawiają się nad sposobami poradzenia sobie z nimi. | Załącznik 8 - *Opisy trudnych sytuacji szkoleniowych*  Arkusze papieru, pisaki | 30 |
| **Kompetencje potrzebne do prowadzenia procesu wspomagania - prowadzenie szkolenia (cd.)**  Radzenie sobie  z zastrzeżeniami  Wchodzenie w sytuację  Rozmowa moderowana | Każdy uczestnik losuje kartkę z „zastrzeżeniem ze strony uczestników szkolenia" (Załącznik 9). Trenerzy wyjaśniają, popierając przykładami, różne sposoby radzenia sobie z zastrzeżeniami:   * odłożenie na później, * zamiana w pytanie, * bumerang, * zadawanie pytań, * bezpośrednie zaprzeczenie, * zamiana oceny na opinię.   Po omówieniu każdego sposobu, trener losuje jednego z uczestników, który czyta otrzymane zastrzeżenie i próbuje poradzić sobie z nim, stosując omawianą strategią.  Po omówieniu wszystkich sposobów, chętni uczestnicy mogą potrenować ich stosowanie, odwołując się do zastrzeżeń, jakie wylosowali. | Załącznik 9 - *Zastrzeżenia ze strony uczestników szkolenia* | 25 |
| **Kompetencje potrzebne do prowadzenia procesu wspomagania - projektowani zmian wdrożeniowych**  Zasady projektowania zmian wdrożeniowych  Mini wykład z prezentacją | Trenerzy przedstawiają zasady projektowania zmian wdrożeniowych (mini wykład z prezentacją, Załącznik 1) | Załącznik 1 - Prezentacja Modułu XI *Planowanie rozwoju zawodowego uczestników szkolenia w zakresie wspomagania szkół* | 15 |
| **Zasoby zewnętrzne jako pomoc dla osoby wspomagającej pracę szkoły**  Kto mi pomoże w procesie wspomagania pracy szkoły  Mini wykład z prezentacją  Plakat | Przygotowują wspólnie (na plakacie) listę zasobów zewnętrznych,  z których mogą korzystać w procesie wspomagania pracy szkoły. | Arkusz papieru, pisaki | 10 |
| **Plan własnego rozwoju**  Cele rozwoju. Planowanie własnego rozwoju  Metoda *Trzy role Walta Disneya* | Każdy uczestnik zapisuje na białej kartce: „Świetnie poradzę sobie  z zadaniem wdrożeniowym - układam plan mojego rozwoju“  Uczestnik bierze żółtą kartkę. Będzie występował w *roli marzyciela* i tworzył najbardziej fantazyjne idee. Może bawić się opcjami, wszystko jest możliwe. Tworzy koncepcje bez obaw, stawia rzeczy na głowie i zapisuje najbardziej szalone pomysły.  Następnie bierze niebieską kartkę. Teraz będzie występował  w *roli realisty*i trzeźwo oceni pomysły wygenerowane przez marzyciela. Ma się kierować głosem rozsądku, postępować pragmatycznie, systematycznie i rozważnie. Szuka krótkiej, ale pewnej i efektywnej drogi.  Jako trzecią bierze zieloną kartkę. Wystąpi teraz w*roli krytyka* – ma wyrażać obawy związane z wygenerowanymi pomysłami. Poddaje wartościującej krytyce materiał opracowany przez realistę (na niebieskiej kartce), wylicza wszelkie wady, wyraża lęki i czarne myśli.  Wraca do niebieskiej kartki i *pozycji realisty* **-** szacuje obawy krytyka (zielona kartka) i opracowuje rozwiązanie.  Wraca do żółtej kartki. Jako *marzyciel* ponownie szuka inspiracji  i pozytywnych myśli, które potem *realista* (niebieska kartka) ocenia.  Postępuje tak, aż do momentu, kiedy uzna, że pomysł nabrał ostatecznego kształtu i nadaje się do wdrożenia.  Kartki wkładają do portfolio. | Żółte, niebieskie i zielone kartki | 20 |
| **Podsumowanie  i zakończenie zajęć**  Jak zakończyć zajęcia? | Każdy uczestnik zapisuje uwagę na pasku papieru, którą warto zakończyć spotkanie z dorosłymi. Na przykład:   * Praca z państwem to przyjemność, * Cieszę się, że mogłem(-łam) państwa poznać, * Serdecznie dziękuję za dobre przyjęcie, * Dziękuję za państwa aktywność, * Doceniam państwa zapał i energię, * Spotkania z takimi osobami, jak państwo, to dla szkoleniowca przyjemność.   Paski wieszają na ścianie.  Trenerzy wspólnie z uczestnikami podsumowują cały cykl zajęć. | Paski papieru  Pisaki | 10 |

**Zasoby edukacyjne:**

**Książki:**

1. Boydell T., Leary M.: *Identyfikacja potrzeb szkoleniowych*, Wolters Kluwer–Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006
2. Czerwonka D. (red): *Nowe formy wspomagania szkół,* ORE, Warszawa 2012,

(https://doskonaleniewsieci.pl/Upload/Artykuly/2\_2/zeszyt%201%20Nowe%20formy%20wspomagania%20szkół.pdf, dostęp: czerwiec 2018)

1. Hajdukiewicz M. (red.): *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, z. 1. Założenia nowego systemu doskonalenia nauczycieli*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2015
2. Jarmuż S., WitkowskI T.: *Podręcznik trenera*, Moderator, Wrocław 2004
3. Ośrodek Rozwoju Edukacji, Materiały szkoleniowe – Letnia Akademia SORE (dostęp: czerwiec 2018)
4. Ośrodek Rozwoju Edukacji, Materiały szkoleniowe – Zimowa Akademia SORE (dostęp: czerwiec 2018)
5. Pintal D, Tomaszewicz D.: *Wspomaganie szkół w rozwoju umiejętności uczenia się przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące uczniów*, ORE, Warszawa 2017

**Część on-line szkolenia**

**Zasoby internetowe:**

1. <http://www.scholaris.pl> dostęp 14.07.18.
2. Przewodnik po wymaganiach. System Ewaluacji Oświaty, https://www.npseo.pl/data/documents/4/335/335.pdf, dostęp 10.07.18
3. prezentacja badania wykonanego w Gimnazjum im. św. Jadwigi Królowej Polski w Witoni https://slideplayer.pl/slide/1216303/; dostęp 14.07.18.
4. Raport z ewaluacji wewnętrznej przeprowadzonej metodą „profil szkoły“ http://docplayer.pl/49658013-Raport-ewaluacjawewnetrzna-metoda-profil-szkoly.html; dostęp 14.07.18.
5. Przykładowy projekt ewaluacji wewnętrznej z wykorzystaniem metody profil szkoły

http://www.nauczycielbadacz.ore.edu.pl/data/various/files/narzedzia\_badawcze\_nb/przykladowa\_dokumentacja\_do\_profilu.pdf;dostęp 14.07.18.

1. <http://www.edukacja.edux.pl/p-10732-rola-dramy-w-ksztalceniu-dziecka-zabawy.php> dostęp 14.07.18.
2. źródło: http://www.jakubiakszkola.pl/index.php/wsosp, dostęp: 17.07.18.
3. http://www.epodreczniki.pl/front/education/1; dostęp: 17.07.18).
4. film „Obserwacja lekcji“ z cyklu Era Ewaluacji (https://www.youtube.com/watch?v=ft748n-BfD8&t=26s; dostęp: 17.07.18).

**Książki:**

1. Choroszczyńska M., Dotka M., Konopka I., Zwierzyńska E.: *Ocenianie w klasach I-III*.
2. Cieślicka M., Stankiewicz B., Muszkieta R.: *Wybrane gry i zabawy ruchowe*, Ośrodek Rekreacji, Sportu i Edukacji w Poznaniu, Poznań 2017.
3. Knopik T.: *Czas wolny… od nudy. Zrównoważony rozwój uczniów zdolnych w ramach zajęć pozalekcyjnych*, ORE, Warszawa 2014.
4. Skura M., Lisicki M.: *101 zabaw z klockami. Nauka matematyki poprzez zabawę. Podręcznik dla rodziców i nauczycieli, Wyd.Helion*, Opole 2018.

**Artykuły:**

1. Dylak D.: *Doświadczenia to za mało - potrzebne są eksperymenty* (http://www.kopernik.org.pl/projekty-specjalne/projekty-europejskie/projekt-przewrot-kopernikanski/nowa-pracownia-przyrody/doswiadczenia-to-za-malo/; dostęp 17.07.18).

**Dokumenty:**

1. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 września 2016 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160001591; dostęp 17.07.18).
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych

(http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20130000199; dostęp 17.07.18).

1. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych bibliotek pedagogicznych (http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20130000369; dostęp 17.07.18).
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną   
   w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej https://men.gov.pl/zycie-szkoly/wychowanie-przedszkolne/c137-podstawa-programowa/rozporzadzenie-ministra-edukacji-narodowej-z-dnia-14-lutego-2017-r-w-sprawie-podstawy-programowej-wychowania-przedszkolnego-oraz-podstawy-programowej-ksztalcenia-ogolnego-dla-szkoly-podstawowej-w-ty.html; dostęp 17.07.18).