

Scenariusz zajęć szkoleniowych

Ciechocinek gr. 5

Kompetencja: Postawy

Szkolenie i doradztwo dla pracowników systemu wspomagania pracy szkoły oraz trenerów z zakresu kompetencji kluczowych uczniów niezbędnych do poruszania się na rynku pracy, nauczania eksperymentalnego, właściwych postaw oraz metod zindywidualizowanego podejścia do ucznia.

Scenariusz, zjazd 1

Cel ogólny:

Przygotowanie do procesowego wspomagania szkół/przedszkoli w obszarach związanych z kształtowaniem kompetencji kluczowych

Cele szczegółowe:

Uczestnik/Uczestniczka:

- opisuje etapy procesu wspomagania szkoły: diagnoza pracy szkoły, planowanie i realizacja działań służących poprawie jakości pracy szkoły, ocena procesu i efektów wspomagania;
- wskazuje główne zadania osób zaangażowanych w proces wspomagania szkoły: specjaliści ds. wspomagania, ekspertów, dyrektora szkoły i nauczycieli;
- poznaje założenia działania sieci współpracy i samokształcenia;
- definiuje pojęcie kompetencji;
- charakteryzuje kompetencje kluczowe zgodnie z zaleceniem Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie;
- udowadnia ponadprzedmiotowy i interdyscyplinarny charakter kompetencji kluczowych;
- analizuje zapisy podstawy programowej, które regulują kwestie związane z rozwijaniem kompetencji kluczowych u uczniów.
- rozróżnia i wyjaśnia pojęcia: monitorowanie, ewaluacja;
- planuje własny rozwój w kontekście procesu wspomagania.



Dzień 1, sesja 1 – Wprowadzenie			
Czas	Cele	Przebieg	Materiały
10.00 – 11.30 90 min.	<p>OU: zna inne OU w grupie. Zna cele i założenia programu. Zna zasady obowiązujące w programie. Ustala zasady współpracy i cele osobiste.</p>	<p>Powitanie i integracja</p> <ol style="list-style-type: none"> OP wita OU. <p>Runda przedstawienia się:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mam na imię Przyjechałam/tem z Jestem... Moje doświadczenie we wspieraniu szkół... <ol style="list-style-type: none"> Plakat – dokończenie zdania: Dobry kurs to taki, który: <ol style="list-style-type: none"> w zakresie merytorycznym (programowym)..... w zakresie atmosfery i komunikacji..... w zakresie organizacyjnym..... OU przeprowadza dyskusję – pytania OU dotyczące programu i organizacji zajęć. Prezentacja o programie kursu. Obowiązki osób wspomagających w zakresie realizacji kompleksowego wspomaganie szkół i zasady uzyskania zaświadczenia ukończenia kursu. <p>Ustalenie zasad pracy podczas szkolenia</p> <ol style="list-style-type: none"> Nawiązując do plakatu o opiniach na temat dobrego kursu, OP określa z OU zasady, które będą porządkowały i ułatwiały pracę podczas szkolenia. W parach OU ustalają i zapisują na kartkach post-it zasady, które wg nich mogą ułatwić im uczenie się podczas warsztatów. (kula śniegowa) Następnie w czwórkach ustalają, co jest ważne dla całej czwórki. 	



		<p>4. OP zbiera o czwórek po jednej zasadzie i zapisuje ją na plakacie.</p> <p>Proponowane zasady mogą dotyczyć:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aktywnego słuchania i uczestniczenia w ćwiczeniach; • nieprzerywania pozostałym uczestnikom; • nieoceniania przedmówców; • prawa do wypowiedzi oraz refleksji; • dzielenie się doświadczeniem; • poufności; <p>Cele osobiste OU</p> <p>1. OP prosi, aby OU zapisały, jakie własne cele chciałyby osiągnąć w tym projekcie. Osoby chętne prezentują cele na forum. OP prosi, aby OU zapisały jakie własne cele chciałyby osiągnąć w tym projekcie – zapisują je na postitach, potem przyklejają je na plakatach</p> <p>Zakończenie sesji</p> <p>1. OP proponuje ćwiczenie „łańcuch talentów” – jeśli grupa się nie zna:</p> <ul style="list-style-type: none"> • OP zadaje pytanie o talent, który OU posiadają. Po krótkiej rozmowie w parach OP rozdaje każdemu OU kilka pasków papieru i prosi o wpisanie jednego talentu na jednym pasku. Następnie każda OU kolejno opowiada o swoich talentach. W trakcie lub po prezentacji talentów łączy paski taśmą klejącą i przekazuje dalej. Łańcuch można zawiesić na ścianie, a kontynuacją tego ćwiczenia może być łączenie się w grupy tych OU, które mają podobne talenty i ustalenie jak mogą być one przydatne na szkoleniu, w którym aktualnie uczestniczą. 	
Przerwa 11.45 – 12.15			
Dzień 1, sesja 2 – Kompetencje kluczowe			
12.15 – 13.45 90 min.	OU zna: - pojęcie kompetencji i	Wstęp do kompetencji – co to jest kompetencja?	



	<p>dostrzega różnicę między kompetencjami a umiejętnościami; - kompetencje kluczowe ustanowione przez - rozumie rolę i znaczenie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie; - wie, co jest istotą ponadprzedmiotowego i interdyscyplinarnego charakteru KK</p>	<p>OU wyjaśnia, że celem sesji jest wyjaśnienie i uświadomienie pojęcia „kompetencje”</p> <p>Barometr opinii</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP rozkłada na podłodze definicje kompetencji kluczowych (Materiał_1_1_kompetencje_definicje) 2. OU ustawiają się w pobliżu tej definicji, która jest im osobiście najbliższa/najlepiej odpowiada jej wyobrażeniu, czym jest kompetencja. 3. OU uzasadniają swój wybór. <p>Czym są kompetencje kluczowe? Ćwiczenie: „Kompetencje kluczowe w praktyce”.</p> <p>Wersja 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP łączy grupę OU w 4. osobowe zespoły. Każdy zespół otrzymuje polecenie: <i>Z dostępnych materiałów zbudujcie most, po którym przejedzie miniaturowy samochód. Most ma mieć długość 0,35 m, a wysokość filarów stanowić ma 3/5 długości mostu.</i> (OP musi dysponować takim małym samochodem - zabawką, który zademonstruje OU). Każda grupa otrzymuje także dodatkowe polecenie: <p>Grupa 1 – nazwijcie swój most nazwą najdłuższego mostu w Europie i przygotujcie ulotkę reklamującą Wasz most w języku angielskim/niemieckim/francuskim/rosyjskim (do wyboru).</p> <p>Grupa 2 – nazwijcie swój most nazwą najdłuższego mostu na półkuli południowej, zaprezentujcie jego położenie geograficzne.</p> <p>Grupa 3 – nazwijcie swój most nazwą najdłuższego wiszącego mostu na świecie przedstawcie, gdzie jest położony, co ze sobą łączy.</p> <p>Grupa 4 – nazwijcie swój most nazwą mostu, któremu poświęcony jest jakiś utwór artystyczny i zaprezentujcie ten utwór.</p> <p>Grupy na wykonanie zadania otrzymują 10 min. Na sali powinny być arkusze papieru A4, taśma klejąca dla każdej grupy.</p> <p>Wersja 2</p> 	<p>(Materiał_1_1_kompetencje_definicje)</p>
--	---	--	--



		<p>FILM</p> <ol style="list-style-type: none"> Po wykonaniu zadania przez grupy, każda z nich dokonuje próby przejazdu samochodu przez most, a następnie prezentuje przygotowane dodatkowe zadanie. Podsumowanie – przykładowe pytania: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Jak się czuliście podczas wykonywania tego zadania?</i> - <i>Co stanowiło dla Was wyzwanie?</i> - <i>Co było najtrudniejsze? Jak sobie z tym poradziście?</i> - <i>Jakimi kompetencjami musieliście wykazać się, aby wykonać to zadanie?</i> OU nadal pozostają w grupach, w których budowały „mosty” - każda OU otrzymuje opis kompetencji kluczowych (zalecenia Parlamentu Europejskiego) (materiał_1_4_KK) i po zapoznaniu się z nimi wspólnie podejmują decyzję, z których kompetencji korzystali, budując „mosty” (tworząc „film”) Na paskach OU wypisują, jaką wiedzę i umiejętności wykorzystały i jaka postawa sprzyjała wykonaniu zadania. W wyniku pracy grup OU nakleją paski z przygotowanymi odpowiedziami na plakat z „ludzikiem” (na poziomie głowy wiedza, na poziomie kończyn górnych i dolnych umiejętności, na poziomie serca postawy). Podsumowanie - na każdym etapie edukacyjnym i na każdym przedmiocie odpowiadamy za przygotowanie uczniów do uczenia się przez całe życie i samodzielności w życiu dorosłym. Model absolwenta powinien być zbudowany w oparciu o kompetencje kluczowe i wynikającą z nich wiedzę, umiejętności, postawy. <p>alternatywnie</p> <ol style="list-style-type: none"> OP łączy OU w pary. Każda z par losuje jedną z kompetencji kluczowych. Zadaniem OU jest odpowiedź na pytanie: <i>Jak wyobrażacie sobie osobę dorosłą, u której rozwinięta jest dana kompetencja kluczowa?</i> OU zapisują wnioski w formie mapy myśli na flipcharcie. OP monitoruje pracę tak, aby na flipchartach pojawiły się konkretne wskaźniki. W kolejnym etapie ćwiczenia OP rozdaje parom definicję wylosowanej kompetencji kluczowej według Parlamentu Europejskiego i Rady. Zadaniem OU jest wyróżnienie wskaźników tej 	(materiał_1_4_KK)
--	--	---	-------------------



		<p>kompetencji na podstawie definicji PE i Rady oraz dopisanie bądź nadpisanie tych wskaźników do przygotowanej wcześniej mapy myśli.</p> <p>4. Następnie OP rozdaje każdej parze trzy markery: zielony, czerwony i niebieski. Zadaniem OU jest zaznaczanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kolorem niebieskim - wskaźniki, które odnoszą się do wiedzy - kolorem czerwonym - wskaźniki, które odnoszą się do umiejętności - kolorem zielonym - wskaźniki, które odnoszą się do zachowań. <p>5. Podsumowanie - <i>Jakie postawy wypływają z tak określonych wskaźników wiedzy, umiejętności i zachowań?</i></p>	
Przerwa 13.45 – 14.30 obiad			
Dzień 1, sesja 3 Kompetencje kluczowe			
14.30 – 16.00 90 min.	<p>OU zna:</p> <ul style="list-style-type: none"> - akty prawne regulujące funkcjonowanie polskiego systemu edukacji, w których określony jest obowiązek kształtowania kompetencji kluczowych; 	<p>Kompetencje kluczowe w podstawie programowej, wymaganiach państwa wobec szkół i na lekcji.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OU łączy OP w pary. 2. Każda OU otrzymuje materiał_1_5_preambuła. Czytają i wspólnie odszukują KK w preambule. 3. Omówienie na forum. <p>Przełożenie zapisów z PP na przejawy kształcenia wybranych kompetencji kluczowych podczas lekcji. Rozpoznanie, jak kształcenie KK przejawia się w pracy z uczniami, szczególnie w trakcie realizacji lekcji przedmiotowych.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP łączy OU w 5 zespołów. 2. OU otrzymują i czytają fragment PP (materiał_1_6_podstawa_matematyka), (materiał_1_7_wymagania). Materiał zawiera wymagania ogólne. 3. Każda grupa ma przydzieloną jedną KK <p>Gr. 1 – porozumiewanie się w języku ojczystym Gr. 2 – umiejętność uczenia się Gr. 3 – kompetencje społeczne i obywatelskie Gr. 4 – kompetencje informatyczne Gr. 5 – OU odnajdują w <i>Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej w sprawie wymagań wobec</i></p>	<p>materiał_1_5_preambuła</p> <p>(materiał_1_6_podstawa_matematyka) (materiał_1_7_wymagania)</p> <p><i>Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 29 sierpnia 2017 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek (Dz.U. z 2017r. poz.</i></p>



		<p><i>szkół i placówek zapisów wskazujących na konieczność kształtowania kompetencji kluczowych w szkole.</i></p> <p>4. Zadaniem OU jest przeanalizowanie wymagań ogólnych z matematyki. OU wyszukują i zaznaczają wiedzę, umiejętności, postawy uczniów odpowiadające kształceniu przydzielonej kompetencji. Zastanawiają się, jaki sposób kształcenia tych kompetencji może przejawiać się podczas lekcji matematyki. Swoje pomysły zapisują na plakacie.</p> <p>5. „Gadająca ściana” – OU przechodzą grupami do plakatów innych grup i zapoznają się z nimi, Formułują wnioski/wniosek wynikające z tej analizy, którymi dzielą się na forum.</p> <p>Wersja 2</p> <p>6. Podział OU na 8 zespołów.</p> <p>7. Każdy zespół otrzymuje plakat i jedną kompetencję oraz jeden przedmiot - staje się „nauczycielem” tego przedmiotu.</p> <p>8. Na plakacie OU zapisują sposoby kształtowania danej kompetencji na „swoim” przedmiocie. Należy pamiętać, że kompetencja, to postawy, wiedza i umiejętności, więc szukają sposobów kształtowania tych trzech elementów.</p> <p>9. „Wirujące plakaty” - grupy wymieniają się plakatami zgodnie z ruchem wskazówek zegara i kolejna grupa dopisuje odpowiedzi dotyczące kolejnego przedmiotu. Plakaty „wirują” między grupami, aż każda dopisze swoje odpowiedzi/sposoby i plakat wróci do twórców. Wtedy grupa, która rozpoczęła pracę nad plakatem czyta to, co wpisali inni.</p> <p>10. Podsumowanie - wnioski z ćwiczenia.</p> <p>11. <i>W jaki sposób mogłoby wyglądać w szkole planowanie pracy w oparciu o kompetencje?</i></p>	1611)
Przerwa 16.00 – 16.30			
Dzień 1, sesja 4 Kompetencje kluczowe			
16.30 – 18.00 90 min.	OU zna - metodę dyskusji world caffe;	<p>Dyskusja metodą world caffe</p> <p>1. OU podzieleni są na kilkusobowe grupy, które przy stolikach dyskutują na zadane</p>	world caffe, hexy albo milionerzy



	<p>- rozumie konieczność współpracy przy kształtowaniu KK; - dostrzega korzyści z kształtowania KK dla uczniów i szkoły.</p>	<p>zagadnienie. Każdy stolik wybiera spośród siedzących przy nim osób swego „gospodarza”.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. W trakcie trwania rundy gospodarze nie mogą przenosić się do innego stolika i powinni notować uwagi padające w czasie dyskusji przy stoliku (na plakacie). Po 10 minutach dyskusji następuje zmiana. 3. Wszyscy, oprócz gospodarza przenoszą się do innych stolików (uczestnicy starają się podejść do stolika, przy którym siadają osoby, z którymi jeszcze nie pracowali) i zaczynają omawiać inny aspekt. „Gospodarz” zostaje przy swoim stoliku, wprowadza za każdym razem nowych uczestników we wnioski poprzedniej grupy. Celem jest jak najlepsze zgłębienie tematu i poznania punktów widzenia jak największej ilości uczestników. 4. Na koniec gospodarze stołów krótko przedstawiają wyniki dyskusji. Staramy się nie siadać 2 razy przy tym samym stole! <p>Pytania do world caffe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jakie działania dyrektora mogą sprzyjać kształtowaniu KK? • Jakie korzyści szkole i nauczycielom przynosi kształtowanie KK? • Co zyskują uczniowie dzięki kształtowaniu KK? • Jakie mogą być trudności w kształtowaniu KK? Jak je pokonać? • Jakie moje działania mogą sprzyjać kształtowaniu KK we wspomaganej przeze mnie szkole? <p>5. Podsumowanie dnia – co było dla mnie dzisiaj najważniejsze?</p>	
Dzień 2, sesja 5 Kompleksowe wspomaganie szkół i przedszkoli			
9.00– 11.00	<p>OU zna:</p> <p>- założenia i etapy kompleksowego</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Runda na dobry początek – co miłego spotkało mnie dzisiaj rano? 2. OP zaznacza, że celem tej sesji jest uwspólnienie wiedzy na temat zakresu zadań i działań poszczególnych podmiotów zobowiązanych do kompleksowego wspomagania szkoły/placówki. Jest to także wprowadzenie do kompleksowego wspomagania. 	<p>(materiał_1_8_PPP_od n_biblioteki_dyrektor), (materiał_1_9_nadzór),</p>



	<p>wspomaganie szkół;</p> <p>- wskazuje główne zadania specjalisty do spraw wspomaganie</p>	<ol style="list-style-type: none"> OP łączy OU w 5 zespołów. Każdy losuje jedną z instytucji wspomagających pracę szkoły: KO, poradnia psychologiczno-pedagogiczna, biblioteka pedagogiczne, placówka doskonalenia nauczycieli, dyrektor szkoły/placówki. (materiał_1_8_PPP_odn_biblioteki_dyrektor), (materiał_1_9_nadzór) Zadaniem zespołów jest zapisanie odpowiedzi na pytania: <ul style="list-style-type: none"> - Jak w rozporządzeniu MEN zdefiniowane jest wspomaganie pracy szkoły przez wylosowaną instytucję? - Jak są zadania instytucji w zakresie wspomaganie pracy szkoły? Definicje wspomaganie zespoły zapisują na jednej kartce A4, a na drugiej - zadania tej instytucji. Po zakończonej pracy liderzy zespołów kolejno zawieszają definicje wspomaganie i zadania instytucji, referują wynik pracy. Następnie w dyskusji uczestnicy odnajdują elementy, które łączą definicje pojęć pochodzących z różnych aktów prawnych i podobne zadania instytucji, rozmawiają także o różnicach w zapisach Podsumowanie - mini-wykład: rozumienie wspomaganie pracy szkoły w projekcie <i>Szkolenia i doradztwo dla pracowników systemu wspomaganie oraz wdrożenie kompleksowego wspomaganie w zakresie kompetencji kluczowych</i> <p>Etapy i uczestnicy procesu wspomaganie pracy szkoły</p> <ol style="list-style-type: none"> OU pracują w tych samych zespołach, wracają do swojej części tekstu rozporządzenie i na kartkach A4 wypisują etapy procesu wspomaganie. Zastanawiają się, jakie są zadania osoby wspomaganie na każdym etapie. Podsumowanie – rozmowa na forum 	
Przerwa 11.00 – 11.30			
Dzień 2, sesja 6 Diagnoza potrzeb szkoły w zakresie rozwoju kompetencji kluczowych			



11.30 – 13.30	OU zna metody diagnostyczne służące procesowemu wspomaganiu szkoły	<ol style="list-style-type: none"> 1. Na początku w grupie OU doprecyzowują pojęcie „diagnoza” – czym jest? Na czym polega? 2. Następnie OP proponuje „burzę mózgów” na temat: <ul style="list-style-type: none"> - Z jakich źródeł informacji można pozyskać wiedzę „wstępną” o danej szkole? - Jakie informacje o szkole są potrzebne osobie wspomagającej, zanim spotka się pierwszy raz z dyrektorem szkoły? - Z jakich dokumentów osoba wspomagająca może skorzystać do diagnozy szkoły/placówki? 3. OP zapisuje wszystkie propozycje na plakacie, uzupełnia, jeśli jest taka potrzeba. 4. OP wyjaśnia, że pierwsze spotkanie „ze szkołą” to spotkanie z jej dyrektorem/dyrektorką. Krótka ustala z grupą, <i>co powinno się wydarzyć podczas pierwszego spotkania?</i> 5. W mniejszych zespołach (4 – 5) OU przygotowują kluczowe pytania - <i>o co warto spytać dyrektora/dyrektorkę podczas pierwszego spotkania?</i> 6. Podsumowanie na forum. 7. OU pracują w tych samych zespołach. Zadaniem jest przygotowanie pytań/sposobów diagnozujących obszar do rozwoju. 8. Prezentacja i omówienie na forum. 9. Następnie zespoły przygotowują pytania pomocne w ustaleniu, <i>co pokaże, że w tej szkole nauczyciele rozwijają kompetencję kluczową w danym obszarze</i>. 10. Prezentacja i omówienie wyników prac zespołów. 11. Podsumowanie - <i>Jak to zadanie mogą wykorzystać w trakcie diagnozy w pracy z radą pedagogiczną? Jakie zadania na tym etapie ma do wykonania osoba wspierająca? O czym powinna pamiętać?</i> 12. OP pyta o to, jakie OU znają inne narzędzia, które można zastosować do wyboru obszaru do rozwoju? OP notuje propozycje na plakacie. 	
---------------	--	---	--



		<p>13. OP rozdaje OU (materiał_1_10_narzędzia_diagnostyczne) i prosi o zapoznanie się z nim. Można razem z OU omówić metody lub wybrać jedną do przećwiczenia.</p> <p>14. OP uzupełnia koszyk z narzędziami o koło kompetencji kluczowych, omawia ten sposób diagnozy. (jeśli wystarczy czasu – można przećwiczyć)</p> <p>15. Podsumowanie</p>	(materiał_1_10_narzędzia_diagnostyczne)
13.30 – 14.15 obiad			
Dzień 2, sesja 7 Kompleksowe wspomaganie szkół i przedszkoli - Pogłębiona diagnoza			
14.15 – 16.15	<p>OU zna metody diagnostyczne służące procesowemu wspomaganiu szkoły.</p> <p>Formułuje przykładowe cele w wyłonionym przez pogłębioną diagnozę obszarze i tworzy wskaźniki osiągnięcia celów</p>	<p>Jak przeprowadzić pogłębioną diagnozę?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP łączy OU w pary i każdej parze rozdaje (materiał_1_11_narzędzia_pogłębionej_diagnozy). OU czytają i wspólnie omawiają każdą metodę. 2. Na forum OU rozmawiają o poznanych metodach, rozwiewają wątpliwości i wspólnie wybierają jedną/dwie metody o przećwiczenia. 3. OP prowadzi ćwiczenie wybraną metodą i stawia problem: W naszej szkole uczniowie mają w niskim stopniu rozwiniętą kompetencję uczenia się. 4. OU przeprowadzają pogłębioną wybranym narzędziem. Wyniki pracy OP zapisuje na plakacie. 5. Omówienie efektów pracy na forum pod kątem pytania: <i>Jakie są zasady pracy narzędziem x? Co z tej diagnozy wynika? Jakie kierunki rozwoju wynikają z pogłębionej diagnozy? Jak mogą być trudności w jej zastosowaniu w radzie pedagogicznej? Na co zwrócić uwagę?</i> <p>Formułowanie celu zmiany</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. W kolejnym kroku OP daje każdej OU kartkę A4 i prosi, aby skonstruowały coś, co lata, jakiś latający przyrząd. Gdyby OU się dopytywały, komentowały OP powtarza instrukcję bez 	(materiał_1_11_narzędzia_pogłębionej_diagnozy).



		<p>dodawania jakichkolwiek wskazówek i nie informuje, do czego „przrzęd” ma służyć.</p> <p>2. W trakcie, gdy OU konstruuja przrzęd, OP rysuje tarczę strzelniczą.</p> <p>3. Następnie prosi OU, by kolejno z miejsca zaznaczonego taśmą (ok. 4 – 5 m) podjęły 3 próby trafienia do tarczy. Po zakończeniu zadania pyta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jaki jest efekt Waszej pracy?</i> • <i>Komu i ile razy udało się trafić w tarczę?</i> • <i>Jak się czuliście, wykonując ćwiczenie?</i> • <i>Jakie są powody wielu nieudanych prób?</i> • <i>Jakie płyną wnioski z tego ćwiczenia?</i> <p>4. OP daje czas na zmianę budowli, OU mogą rzucić jeszcze raz, kiedy wiedzą, że chodzi o trafienie do tarczy.</p> <p>5. OP pyta, co się zmieniło, kiedy OU dowiedziały się, jaki jest CEL tego ćwiczenia. OU wspólnie formułują, jak powinien wyglądać cel tego ćwiczenia: „zbuduj obiekt, który trafi co celu – tarczy o średnicy 30 cm. Masz na to 5 minut”.</p> <p>6. OP wraca do efektów pogłębionej diagnozy i prosi OU o sformułowanie celu wynikającego z wniosków z pogłębionej diagnozy. (materiał_1_12_smart)</p> <p>7. OU każdy cel zapisują na oddzielnej kartce A4.</p> <p>8. OP prosi OU o odczytanie celów ogólnych i zaprasza do wspólnej dyskusji ukierunkowanej na sformułowane cele.</p> <p>9. Informacja zwrotna – ocena koleżeńska – zespoły sprawdzają, czy cele spełniają kryteria. Uwagi do celów grupa formułuje na kartkach post-it.</p> <p>10. Podsumowanie</p>	(materiał_1_12_smart)
--	--	---	-----------------------



Przerwa 16.15 – 16.45

Dzień 2, sesja 8 Kompleksowe wspomaganie szkół i przedszkoli – ustalenie sposobów działania, monitorowania i wspólna ocena efektów

16.45 – 18.45 120 min.	OU zna techniki i metody badawcze wykorzystywane w procesie monitorowania i ewaluacji	<p>Metody i techniki badawcze wykorzystywane w procesie monitorowania i ewaluacji</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP prowadzi „burzę mózgów” na temat: <i>czym jest monitorowanie i ewaluacja?</i> 2. OP wraz z OU zastanawiają się, jaka jest różnica między monitorowaniem a ewaluacją. Monitoring skupia się na sprawdzeniu, monitorowaniu, czy zaplanowane działania prowadzą do osiągnięcia celu. Ewaluacja ma odpowiedzieć na pytanie, jaka jest wartość podjętych działań czy cel został osiągnięty. 3. Podsumowanie – miniwykład Monitorowanie i ewaluacja – definicje pojęć. Ewaluacja to wartościujący proces składający się: <ul style="list-style-type: none"> – ze zbierania danych, – z analizy zebranych informacji, – z wyciągania wniosków, – sformułowania rekomendacji co do decyzji, jakie powinny być podjęte. 4. Zastanówcie się wspólnie, <i>jakie metody/techniki badawcze mogą być przydatne w procesie monitorowania i ewaluacji procesowego wspomaganie szkół/przedszkoli/placówek?</i> 5. OP i OU wybierają 2- 4 metody/techniki badawcze wraz z określeniem respondentów badania, które uznają za najbardziej przydatne w ewaluacji procesu wspomaganie w szkołach/przedszkolach/placówkach 6. OP łączy OU w cztery grupy zadaniowe i przydziela po 1 wybranej technice badawczej. 7. Każda grupa opracuje krótkie narzędzie badawcze, które pozwoli uzyskać informacje nt. efektywności przeprowadzonego procesu wspomaganie w szkole/przedszkolu/placówce i zaprezentuje go na forum grupy. Przy tworzeniu narzędzia należy pamiętać o przyjętych wcześniej celach. 	
---------------------------	---	---	--

BIURO PROJEKTU

ul. Pocztowa 5 lok. 102
11-500 Giżycko
tel. (+48) 577 280 440
e-mail kadrawspomagania@mir-consulting.pl

BIURO - Suwałki

ul. Emilii Plater 18A
16-400 Suwałki
tel. (+48) 796 161 303
e-mail kancelaria@mir-consulting.pl



		8. Podsumowanie na forum 9. Podsumowanie dnia	
Dzień 3, sesja 9 Planowanie rozwoju zawodowego w zakresie wspomaganie pracy szkoły			
8.45 – 11.00	<p>OU wie, jakie kompetencje są niezbędne w pracy osoby wspomagającej szkoły/placówki. Dokonuje samooceny kompetencji.</p>	<p>Kompetencje niezbędne w pracy osoby wspomagającej szkoły/placówki</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Powitanie 2. OU tworzy 4 zespoły zadaniowe. Każdy zespół losuje jeden z etapów wspomagania szkoły, spośród następujących: (materiał_1_13_etapy_wspomagania) <ul style="list-style-type: none"> • pomoc w diagnozowaniu potrzeb szkoły; • ustalenie sposobów działania i zaplanowanie form wspomagania (opracowanie planu wspomagania); • realizacja form wspomagania (np. szkolenia, konsultacje); • ocena przebiegu procesu wspomagania i jego efektów (monitoring i ewaluacja). 3. Każdy zespół określa kompetencje potrzebne osobie wspomagającej do prowadzenia wylosowanego etapu procesu wspomagania (każda kompetencja na oddzielnej karcie A4). 4. Następnie grupy prezentują na forum wyniki pracy. <p>Samoocena kompetencji potrzebnych w procesie wspomagania</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetencje, które zostały rozpisane na kartach OP rozmieszcza w różnych miejscach sali. 2. OU zapoznają się z nimi i na kartkach post-it zapisują swoje imię i przyklejają przy dwóch kompetencjach, które mają najlepiej rozwinięte - w ten sposób tworzy się mapa zasobów grupy. OU będą mogli w przyszłości zwrócić się do osoby, której mocne strony mogą 	<p>(materiał_1_13_etapy_wspomagania)</p>



		<p>wesprzeć ich osobisty rozwój.</p> <p>3. Następnie każda OU indywidualnie dokonuje analizy własnych zasobów i ograniczeń (określa swoje mocne i słabe strony), które mają wpływ na realizację etapów procesu wspomagania w kontekście potrzebnych kompetencji:</p> <ul style="list-style-type: none"> – pomoc w diagnozowaniu potrzeb szkoły; – ustalenie sposobów działania i zaplanowanie form wspomagania (opracowanie planu wspomagania); – realizacja form wspomagania (np. szkolenia, konsultacje); – ocena przebiegu procesu wspomagania i jego efektów (monitoring i ewaluacja). <p>4. OP rozdaje OU arkusz własnych kompetencji (materiał_1_14_arkusz) lub koło kompetencji. Każda OU określa swoje mocne i słabe strony w kontekście realizacji poszczególnych etapów procesu wspomagania.</p> <p>Hierarchizacja własnych deficytów</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Na podstawie zidentyfikowanych deficytów OU poddają je indywidualnej analizie. Ich zadaniem jest dokonanie hierarchizacji swoich deficytów, pamiętając o zasadzie Pareta 20/80. OU powinny zastanowić się, co chcą osiągnąć dzięki redukcji deficytu. 2. Chętne OU przedstawią na forum grupy wyniki swojej pracy. <p>Wyznaczanie kierunku własnego rozwoju</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP rozdaje OU arkusz z siatką celów (materiał_1_15_siatka_celów) i informuje, że podsumowaniem całego spotkania jest wyznaczenie swojego kierunku rozwoju zawodowego. W realizacji tego zadania pomoże im uzupełnienie siatki celów poszerzone o plan działania. 	<p>(materiał_1_14_arkusz)</p> <p>(materiał_1_15_siatka_celów)</p>
Przerwa 11.00 – 11.15			
Dzień 3, sesja 10 Podsumowanie			



11.15 – 12.15	Podsumowanie 1 zjazdu szkoleniowego	<p>Podsumowanie szkolenia</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rozmowa w parach - <i>Co w szkoleniu było dla mnie przydatne? Jak chcę się dalej szkolić?</i> 2. Praca w czwórkach. OU rozmawiają na temat swoich potrzeb szkoleniowych (program i formy pracy), które chciałyby, aby zostały uwzględnione podczas szkolenia. <ul style="list-style-type: none"> – <i>Co z propozycji zjazdu odpowiadało moim potrzebom szkoleniowym?</i> – <i>Chciał(a)bym, aby podczas następnych zjazdów uwzględnione było ...</i> 3. Runda wypowiedzi na forum. OP zapisuje na plakacie potrzeby do uwzględnienia w przyszłości. <p>Uczestnicy przygotowują się do przekazania informacji zwrotnej OP</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rozmowa w parach - <i>Co w sposobie prowadzenia mi odpowiada/było dla mnie pomocne? Czego chcę więcej a czego mniej?</i> 2. Sesja informacji zwrotnych udzielanych OP. Należy zwrócić szczególną uwagę na to, aby OP swoim zachowaniem modelowały konstruktywne przyjmowanie informacji zwrotnych (uważnie słuchały, sprawdzały swoje rozumienie, nie wtrącały się, nie przeszkadzały, nie tłumaczyły się, okazywały wdzięczność za otwarte informacje, takie zwłaszcza, których trudniej udzielić). 3. Runda podsumowująca – <i>co osiągnęłam/osiągnąłem podczas tego szkolenia?</i> (nawiązanie do celów osobistych OU) 4. Ankiety ewaluacyjne 	
---------------	-------------------------------------	--	--

Scenariusz zjazd II

Cele ogólne:

- **Poszerzenie wiedzy na temat kompetencji postawy oraz procesu uczenia się i nauczania**
- **Nabycie wiedzy i umiejętności nad sposobami kształtowania kompetencji postawy w szkole.**

Cele szczegółowe 1 dnia

Uczestnik:

- opisuje przebieg procesu uczenia się;
- określa czynniki wpływające na efektywność procesu uczenia się, które wynikają z najnowszej wiedzy i badań;
- wskazuje strategie i czynniki sprzyjające rozwijaniu umiejętności uczenia się;
- uzasadnia znaczenie relacji między uczniem a nauczycielem w procesie uczenia się;
- identyfikuje czynniki związane z organizacją pracy szkoły, które sprzyjają procesom uczenia się;
- wskazuje związek procesu uczenia się z kształtowaniem kompetencji kluczowych uczniów;
- łączy wiedzę na temat uczenia się z wiedzą dotyczącą procesowego wspomagania szkół.

Dzień 1, sesja 1			
Czas	cele	przebieg	materiały
9.00 – 10.30	Poznanie/przypomnienie etapów uczenia się	Wprowadzenie <ol style="list-style-type: none"> OP wita OU i przedstawia cele spotkania i cele pierwszego dnia II zjazdu. OP zadaje pytanie: <ul style="list-style-type: none"> <i>Które cele wydają się łatwe do osiągnięcia?</i> <i>Które cele będzie trudno osiągnąć? Dlaczego?</i> OP pyta OU o oczekiwania i nastrój, w jakim są. Łączy OU w czteroosobowe grupy i prosi o krótką rozmowę: 	

		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Jestem zadowolony/a z ..., ponieważ, ...</i> • <i>Potrzebuję więcej informacji o ..., ponieważ ...</i> <p>3. Runda na forum.</p> <p>Etapy uczenia się</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP prosi OU, aby przypomnieli sobie swoje doświadczenie z uczeniem się czegoś (gra na instrumencie, uczenie się wiersza itp.). 2. Następnie OP łączy w pary/czwórki i prosi, aby OU opowiedziały sobie nawzajem o tym doświadczeniu. 3. OU ustalają w grupach odpowiedzi na pytania i każdą odpowiedź zapisują na osobnych kartkach post-it. <ul style="list-style-type: none"> • Co spowodowało, że zacząłeś/aś się uczyć? (np. chciałam się nauczyć prowadzić auto, aby się uniezależnić od komunikacji miejskiej, zaczęłam chodzić na fitness, aby być zdrowsza itp.) • W jaki sposób się uczyłeś/eś? (np. trenowałam kilka godzin dziennie, szukałam informacji w Internecie, zapisałam się na kurs jazdy itp.). • Kiedy i skąd wiedziałeś/eś, że umiesz? (np. robiłam to bez zastanowienia, mogłam uczyć innych, dostałam informację, że robię to świetnie itp.) 4. Podczas gdy OU rozmawiają, OP przygotowuje kartki A4 z etapami procesu uczenia się (materiał_2_1_etapy_uczenia_się): <p>1 etap: Uświadomienie własnej niekompetencji (potrzeba zdobycia nowej umiejętności). Nowa sytuacja + ciekawość + pozytywna ocena przydatności = problem do rozwiązania</p> <p>2 etap: Ustalenie, co wiemy, a czego nie wiemy. Analiza i próba identyfikacji elementów lub komponentów nowej sytuacji. Porównanie nowej sytuacji z tymi, których uczący się doświadczyli wcześniej, poszukiwanie podobieństw i różnic.</p>	<p>Kartki post-it</p> <p>(materiał_2_1_etapy_uczenia_się) (każdy etap na innym kolorze)</p>
--	--	--	--

		<p>3 etap: Pozyskiwanie nowych informacji, obserwowanie innych w działaniu. Tworzenie planu/strategii reagowania w nowej sytuacji</p> <p>4 etap: Ćwiczenie umiejętności i jej wykorzystywanie w sytuacjach typowych. Testowanie rozwiązania. Jeżeli zadziała umiejętność zachowana jest w mózgu do wykorzystania w przyszłości.</p> <p>5 etap: Wykorzystywanie umiejętności w sytuacjach nietypowych. Jeżeli nie zadziała - pojawia się plan alternatywny, który również jest testowany – zasada prób i błędów.</p> <ol style="list-style-type: none"> Po zakończeniu pracy w grupach, OP wyjaśnia „Mapę uczenia się”. Podkreśla, że każdy z zaznaczonych etapów uczenia się musi wystąpić, jeżeli uczenie się ma być efektywne. Odwołuje się do dokonań psychologii poznawczej, do wyników badań nad mózgiem. OP prosi OU, aby zastanowiły się, do którego z etapów uczenia się pasują zapisy umieszczone na przygotowanych przez nie kartkach, prosi przedstawicieli grup, aby po kolei przykleili kartki do odpowiedniego etapu. OP zwraca uwagę na to, że w uczeniu formalnym i nieformalnym występują te same etapy. OP prosi OU, by patrząc na mapę zastanowiły się nad pytaniami: <ul style="list-style-type: none"> <i>Które z tych etapów są najbardziej widoczne podczas uczenia w szkole?</i> <i>A które nauczyciele powinni rozwijać?</i> Podsumowanie - runda bez przymusu. 	
Przerwa 10.30 – 10.45			
Dzień 1, sesja 2			
czas	Cele	przebieg	materiały
10.45 – 12.15	Określenie czynników wpływających na efektywne i skuteczne uczenie się	<p>Czynniki wpływające na uczenie się</p> <ol style="list-style-type: none"> OP prosi OU o rozmowę w parach na temat: „<i>czym się różni nauczanie</i> (praca nauczyciela z uczniami organizowana przede wszystkim w szkole w celu przyswajania przez uczniów 	

		<p>wiadomości z różnych gałęzi wiedzy niezbędnych do zrozumienia otaczającej rzeczywistości) <i>od uczenia się</i> (proces polegający na gromadzeniu doświadczenia w wyniku czego następuje modyfikacja zachowań lub powstają nowe formy reagowania)?”, „<i>jaka jest rola nauczyciela i ucznia w obu przypadkach?</i>”</p> <p>2. Rozmowa na forum</p> <p>3. OP zadaje pytanie: „<i>co jest najbardziej widoczne w tradycyjnej szkole? Nauczanie czy uczenie się?</i>”</p> <p>4. Podsumowanie - w praktyce szkolnej mogą występować trzy modele (<i>ta część nauczania (działań nauczyciela), która skutkuje uczeniem się uczniów</i>) i nie zawsze zależy to od nauczyciela (np. jeśli coś wydarzyło się w klasie, to uczniowie nie skorzystają z lekcji, nawet, jeśli nauczyciel przygotowuje ją perfekcyjnie).</p> <p>5. OP rozdaje OU zestaw 14 czynników (materiał_2_2_czynniki) wpływających na efektywność nauczania/uczenia się. Podkreśla, że są to wybrane czynniki spośród prawie 150 wymienionych przez prof. Johna Hattiego w książce „Widoczne uczenie się dla nauczycieli” Wyjaśnia, że są to wyniki badań realizowanych w ciągu 15 lat, w badaniach wzięło udział ok. 200 mln uczniów. OP prezentuje barometr wpływu - przyrost wiedzy i umiejętności w ciągu roku nauki. Wyjaśnia czynniki, które mogą być niezrozumiałe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nauczanie umiejętności uczenia się • Oczekiwania uczniów – przewidywanie przez uczniów wyników jakie uzyskają • Praca domowa – zadawanie uczniom tradycyjnej pracy domowej, takiej samej dla całej klasy • Podział na grupy według zdolności – określanie predyspozycji i uzdolnień dzieci i tworzenie grup na różnych poziomach • Nauczanie zindywidualizowane – nauczanie jeden na jeden (nauczyciel-uczeń) • Ewaluacja kształtująca (nauczycieli) – stała analiza efektywności własnych działań przez nauczycieli 	(materiał_2_2_czynniki)
--	--	---	-------------------------

		<ul style="list-style-type: none"> • Informacja zwrotna – udzielanie uczniom informacji zwrotnej, umożliwianie oceny koleżeńskiej lub samooceny zamiast oceniania stopniem • Zajęcia pozalekcyjne – uczestnictwo dzieci w kołach zainteresowań • Zaangażowanie rodziców – zainteresowanie postępami dziecka, jego problemami, wspieranie dziecka, okazywanie empatii • Powtarzanie klasy • Wzajemne nauczanie – uczniowie bardziej biegli w danym temacie przejmują rolę nauczyciela i uczą mniej biegłych • Pozytywne relacje nauczyciel-uczeń • Wiedza przedmiotowa nauczycieli • Wiarygodność nauczycielki/nauczyciela – szczerłość, umiejętność przyznania się do błędu lub niewiedzy, postawa „mówię to, co myślę, robię to, co mówię”. <p>6. OP prosi, by OU indywidualnie wybrały 8 czynników, które mają duży wpływ na efektywność uczenia się.</p> <p>7. Następnie łączy OU w 5-osobowe zespoły. Zadaniem jest zapoznanie się z wyborami członków tej grupy a następnie uzgodnienie wspólnej listy czynników, które mają duży wpływ.</p> <p>8. OP pyta po kolei grupy, które czynniki wybrały. Podaje OU wyniki badań naukowych profesora Hattiego.</p> <p>9. OP prowadzi dyskusję: <i>Które czynniki sprzyjające uczeniu się chcecie zapamiętać z tej sesji?</i></p> <p>10. OP zapisuje wskazane przez OU czynniki na flipcharcie zatytułowanym „Co wpływa na rozwijanie kompetencji kluczowych”.</p> <p>11. Podsumowanie: <i>Jak możesz wykorzystać zdobytą wiedzę w pracy z nauczycielami w kontekście rozwijania kompetencji kluczowych?</i></p> <p>Refleksja nad składowymi procesami uczenia się</p>	
--	--	--	--

		<ol style="list-style-type: none"> OP zapisuje na kolorowych kartkach A4 w formie „Koła młyńskiego” – w środku uczenie się, wokół uwarunkowania tego, co ma wpływ. W miarę potrzeby uzupełnia spis, by uwzględnić: <ul style="list-style-type: none"> • programy, • ukryty program nauczania, • organizację czasu, • organizację przestrzeni, • metody, • techniki, • motywację, • relacje, • środowisko. Przeprowadza dyskusję, na które z czynników wpływ mają nauczyciele/nauczycielki. OU zaznaczają to na co mają wpływ. OP przekazuje OU informację o ukrytym programie i proksemice, w miarę potrzeby krótko tłumacząc pojęcia i podając 1-2 przykłady. Podsumowanie 	
Przerwa 12.15 – 12.30			
Dzień 1, sesja 3			
czas	cele	przebieg	materiały
12.30 – 14.00	Określenie czynników wpływających na efektywne i skuteczne uczenie się - cd.	<p>Uczenie się - co wpływa na uczenie się uczniów – cd.</p> <ol style="list-style-type: none"> OP przedstawia indiańskie przysłowie: <i>Można doprowadzić konia do wodopoju, ale nie można zmusić go do picia. Podobnie jest z uczniem - ucznia można podprowadzić do klasy, ale nie można go zmusić, by się uczył.</i> OP rozdaje (materiał_2_3_model_Kellera) i wprowadza model: przedstawiona tabela zawiera najważniejsze aspekty wzmacniające motywację w procesie uczenia się. Mają one wpływ na najważniejsze elementy procesu uczenia się. Są istotne zarówno w uczeniu się 	(materiał_2_3_model_Kellera).

		<p>dzieci, jak i dorosłych – ich genezę jest zresztą analiza doświadczeń uczących się dorosłych.</p> <p>3. OP łączy OU w cztery zespoły. Każdy zespół otrzymuje do refleksji jedną z kolumn w tabeli. Zastanawia się, co w związku z modelem można dopisać do mapy wiszącej na ścianie.</p> <p>4. OP pyta OU o to, czy chcieliby coś dodać do plakatu „<i>Co wpływa na rozwijanie kompetencji kluczowych</i>” i zapisuje propozycje.</p>	
Przerwa obiadowa 14.00 – 14.45			
Dzień 1, sesja 4			
czas	cele	przebieg	materiały
14.45 – 16.15	Uświadomienie wpływu emocji na uczenie się	<p>Emocje w uczeniu się</p> <ol style="list-style-type: none"> OP prosi OU o rozmowę w parach. OU przypominają sobie nauczyciela, który wywarł na nich pozytywny wpływ. Rozmawiają o nim/nich. OP pyta, <i>jake relacje OU miały z tym nauczycielem, co spowodowało, że ten wpływ był pozytywny?</i> W rundzie bez przymusu OP zbiera kilka opinii. OP łączy OU w 5 grup. Zadaniem OU jest przedyskutowanie, jakie emocje towarzyszą uczniom np. w takich sytuacjach: <ul style="list-style-type: none"> Gr. 1 – Odpytywanie Gr. 2 - Praca w grupach Gr. 3 - Samodzielne stawianie hipotez i ich sprawdzanie Gr. 4 - Lekcje poza szkołą Gr. 5 - Sprawdzanie pracy domowej Swoje pomysły OU zapisują na plakatach. OP stosuje metodę „wędrujących plakatów” do zebrania możliwych w danych sytuacjach emocji. W czasie prezentacji plakatów zadaje pytanie „<i>Od czego to zależy?</i>” tam, gdzie 	

		<p>pojawiają się zarówno pozytywne, jak i negatywne emocje. Zwraca uwagę na rolę nauczyciela.</p> <ol style="list-style-type: none"> OP wyjaśnia, jak wpływa lęk na proces uczenia się, że wprowadzić lęk może powodować szybkie uczenie się, ale sam proces uczenia się będzie wywoływał nieprzyjemne skojarzenia w mózgu, a co za tym idzie – unikanie sytuacji uczenia się w przyszłości. Zadaje pytanie, <i>które z tych emocji sprzyjają uczeniu się i sprawiają, że rozwija się kompetencja uczenia się.</i> Podsumowanie – „Co wpływa na rozwijanie kompetencji kluczowych?” 	
Przerwa 16.15 – 16.30			
Dzień 1, sesja 5			
czas	cele	przebieg	materiały
16.30 – 18.00	Ustalenie czynników wpływających na motywację	<p>Motywacja</p> <ol style="list-style-type: none"> OP prosi, aby OU na „tarczy strzelniczej” zaznaczyli poziom swojej motywacji (0– bardzo niski, 10 – bardzo wysoki). OP podsumowuje wyniki i pyta: <i>„Dlaczego u niektórych osób poziom jest wysoki, u niektórych niski? Z czego to wynika?”</i> Odpowiedzi zapisuje na plakacie. OP prosi OU o rozmowę w parach na temat: <i>„Co mnie motywuje do podejmowania różnych działań?”</i> (sport, hobby, poznawanie nowych rzeczy, podróżowanie itp.) OP zbiera wnioski rundą bez przymusu i uzupełnia plakat. Prosi OU o przypomnienie sobie dziecka, które uczy się chodzić, mówić. Chętne osoby opowiadają o swoich doświadczeniach (wspomnieniach). OP uzupełnia plakat „Motywacja”, w razie potrzeby zwraca uwagę na to, że: <ul style="list-style-type: none"> Dziecko podejmuje wiele prób, często nieudanych Nie jest karane za błędy Jest skupione na ćwiczeniu czynności przez dłuższy czas Podejmuje wyzwania 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Odczuwa satysfakcję, gdy mu się udaje • Wielokrotnie powtarza, by dość do perfekcji <p>5. OP przedstawia miniwykład na temat motywacji jako funkcji mózgu.</p> <p>6. Podsumowanie – na plakacie OU zaznaczają te elementy, które będą motywacją wewnętrzną i te, które są zewnętrzną.</p> <p>Motywacja wewnętrzna</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP łączy OU na 4/5-osobowe grupy. Prosi o dyskusję na temat tego, <i>co w szkole wspiera, a co niszczy motywację wewnętrzną</i>. 2. Następnie prosi o zapisanie czynników, które wspierają motywację uczniów w szkole na kartkach post-it. Zbiera po jednej kartce od grupy aż do wyczerpania pomysłów. 3. OP zadaje pytania: „Które z czynników należy dopisać do katalogu na plakacie „Co wpływa na rozwijanie kompetencji kluczowych”?” <p>Podsumowanie dnia</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP łączy OU w 5 zespołów 2. Każdy zespół otrzymuje 12 heksów (materiał_2_4_hexy). Zadaniem OU jest wypisanie na każdym z nich pojęć, które podsumują 1. dzień II zjazdu (jedno hasło, na jednym heksie). 3. Następnie OU układają hekсы jak plastry miodu, łączą je za każdym razem uzasadniając, dlaczego położyli hekсы właśnie w tym miejscu, jaki jest między nimi związek. <p>4. Podsumowanie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czego się nauczyłam/em dzięki temu ćwiczeniu? • Jak mi się pracowało tą metodą? • Co zrobimy inaczej następnym razem? • Do czego mogę ją wykorzystać, jakie/gdzie widzę jej zastosowanie? <p>Jeśli będzie mało czasu na podsumowanie OP zadaje pytanie: „Jak tę wiedzę wykorzystam w procesowym wspomaganii?”</p>	<p>(materiał_2_4_hexy) Do pocięcia, sztywny karton</p>
--	--	---	---

Zjazd 2, dzień 2

Cele szczegółowe:

Uczestnik:

- uzasadnia potrzebę rozwijania postaw innowacyjności, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej;
- wskazuje metody służące kształtowaniu postaw innowacyjności, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej oraz warunki sprzyjające ich wykorzystaniu;
- prowadzi wspomaganie szkoły w zakresie rozwijania postaw innowacyjności, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej, wykorzystując wiedzę na temat metod i technik uczenia się/nauczania;
- organizuje pracę zespołową nauczycieli w celu kształtowania kompetencji kluczowych uczniów.

Dzień 2, sesja 6			
czas	cele	przebieg	materiały
9.00 – 10.30	Uwspólnienie pojęcia postawa	<p>Wprowadzenie</p> <p>1. OP wita się z OU, podaje cele 2. dnia II zjazdu i proponuje rundę na początek wg własnego pomysłu.</p> <p>Postawa – co ją tworzy?</p> <p>1. OP zaprasza do rozmowy na temat pojęcia „postawa”, jak ją definiujemy?</p> <p>2. „Śnieżna kula” – OU najpierw indywidualnie zapisują swoją definicję pojęcia „postawa”, następnie łączą się w pary i ustalają wspólną dla siebie definicję, kolejne zespoły są czteroosobowe i ustalają jedną definicję pojęcia. Każda grupa prezentuje swoje wyjaśnienie na forum.</p> <p>3. Rozmowa na forum – co łączy wszystkie definicje? OP zapisuje jedną, wspólną definicję,</p>	(materiał_2_5_postawa_

	Analiza opisów kompetencji	<p>prezentuje różne definicje tego pojęcia (rozdaje OU (materiał_2_5_postawa_definicje)), prosi o komentarz.</p> <p>4. Podsumowanie</p> <p>Postawy innowacyjności, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej jako istotne składowe kompetencji <i>Świadomość i ekspresja kulturalna, Kompetencje społeczne i obywatelskie, Inicjatywność i przedsiębiorczość</i></p> <ol style="list-style-type: none"> OP łączy OU w trzy zespoły. Każdy zespół otrzymuje opis jednej kompetencji: 1. <i>Świadomość i ekspresja kulturalna</i>, 2. <i>Kompetencje społeczne i obywatelskie</i>, 3. <i>Inicjatywność i przedsiębiorczość</i>. (materiał_2_6_kk_opisy) Zadaniem każdej grupy jest wskazanie w opisie kompetencji postaw innowacyjności, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej (każda ze składowych powinna być zakreślona innym kolorem). Grupy na plakatach zapisują jaka wiedza, umiejętności, postawy występują w danej kompetencji dotyczące postaw innowacyjnych, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej. <p>4. Podsumowanie</p>	<p>definicje)</p> <p>(materiał_2_6_kk_opisy)</p>
Przerwa 10.30 – 10.45			
Dzień 2, sesja 7			
czas	cele	przebieg	materiały
10.45 – 12.15	Analiza podstaw programowych – jakie zapisy w PP wspierają proces nabywania kompetencji	<p>Podstawa programowa (zadania szkoły) a kształtowanie kompetencji kreatywności, innowacyjności i współpracy w zespole.</p> <ol style="list-style-type: none"> OP łączy OU w pięć czteroosobowych zespołów. Każdy zespół losuje jeden przedmiot (podstawę programową) i otrzymuje (materiał_2_7_rozwój_ucznia). Zadaniem zespołów jest przygotowanie plakatów z odpowiedzią na pytanie: „Na ile w podstawie programowej znajdują się zapisy wspierające proces nabywania kompetencji: 	<p>OU powinni posiadać laptopy lub smartfony z dostępem do wi-fi, Internetu</p> <p>(materiał_2_7_rozwój_ucznia)</p>

	Zdefiniowanie kompetencji nauczyciela kształtującego kompetencje	<p><i>kreatywności, innowacyjności i współpracy w zespole?”</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. „Gadająca ściana” – plakaty są zawieszone na ścianach, OU chodzą po sali, czytają zapisy, zapisują swoje wnioski. 4. W swoich grupach dyskutują o tym, o czym przeczytali, dyskutują o wnioskach. 5. Prezentacja/podsumowanie na forum, zapis na flipcharcie. <p>Profil nauczyciela kształtującego kompetencje kreatywności, innowacyjności i współpracy w zespole</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OU w małych zespołach otrzymują (materiał_2_8_profil_nauczyciela) i rozmawiają o tym, jakie kompetencje (wiedzę, umiejętności, postawy) powinien prezentować nauczyciel, kształtujący te kompetencje. 2. Rozmowa na forum, zapisanie najważniejszych ustaleń na plakacie. 3. Podsumowanie 	(materiał_2_8_profil_nauczyciela)
Przerwa 12.15 – 12.30			
Dzień 2, sesja 8			
czas	cele	przebieg	materiały
12.30 – 14.00	Budowa profilu ucznia innowacyjnego i kreatywnego	<p>Profil ucznia innowacyjnego i kreatywnego</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP prezentuje fragment wykładu prof. APS dr. hab. Macieja Karwowskiego zarejestrowany w trakcie Międzynarodowej Konferencji "Kompetencje kluczowe - teoria i praktyka w kontekście uzdolnień dzieci i młodzieży" <p>https://www.youtube.com/watch?v=EehzHOvnE5A cz. 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Po wspólnym obejrzeniu filmu OU pracują w 2 zespołach. 3. Każda z grup wykorzystując metodę „burzy mózgów” określa, jaką wiedzę, umiejętnościami czy postawą powinien charakteryzować się kreatywny absolwent szkoły (grupa 1) i innowacyjny absolwent szkoły (grupa 2). 	

	Zdefiniowanie pracy zespołowej	<p>4. Grupy zapisują zgłoszone cechy i prezentują je sobie nawzajem.</p> <p>5. Podsumowanie – OU zastanawiają się, w jakiej relacji do siebie są pojęcia kreatywności i innowacyjności.</p> <p>Zespołowe uczenie się</p> <p>1. OP proponuje kreatywną zabawę: łączy OU w zespoły czteroosobowe. Każda OU w zespole otrzymuje kartkę, na której zapisuje trzy (3) dowolne słowa, takie, jakie w tym momencie przyszły jej do głowy.</p> <p>2. Następnie w zespole OU tworzą na podstawie 12 słów słownikową definicję zespołu, zapisuje ją na plakacie i prezentują swoje zapisy.</p> <p>3. Następnie wspólnie zastanawiają się, co w tych definicjach jest wspólne, co jest w nich oryginalnego.</p> <p>4. OP prosi OU o wylosowanie jednej karty DIXIT (zdjęcia), która ma być inspiracją do dokończenia zdania: „<i>Kiedy myślę o współpracy w zespole, to swoją rolę z nim widzę ...</i>”</p> <p>5. OP zadaje pytanie: „<i>O co jeszcze możemy uzupełnić nasze definicje zespołowego uczenia się?</i>”</p> <p>6. Runda na zakończenie</p>	Karty DIXIT lub kolorowe zdjęcia
Przerwa obiadowa 14.00 – 14.45			
Dzień 2, sesja 9			
czas	cele	przebieg	materiały
14.45 – 16.15	Określenie profilu ucznia współpracującego w zespole	<p>Współpraca w zespole – profil ucznia</p> <p>1. OU pracują w trzech grupach, których zadaniem jest opracowanie profilu ucznia pracującego w zespole.</p> <p>2. Gr. 1 – określa, jaką wiedzę powinna posiadać osoba potrafiąca współpracować w zespole.</p> <p>Gr. 2 – określa postawy osoby potrafiącej współpracować w zespole.</p>	

	<p>Planowanie lekcji, podczas której kształtowane są postawy</p>	<p>Gr. 3 – określa umiejętności osoby współpracującej w zespole.</p> <p>3. Grupy przygotowują zapisy na małych kartkach (połowa A4) i przyklejają je na wspólny plakat – na plakacie OP rysuje postać człowieka - ucznia, „w głowie” przyklejane są kartki z wiedzą, „w dłoniach” – z umiejętnościami, „w sercu” – kartki z postawami.</p> <p>4. Podsumowanie ćwiczenia – OP zadaje pytanie; „<i>Jakie są Wasze refleksje wynikające z doświadczenia współpracy w tym zespole?</i>”</p> <p>5. Podsumowanie – jak to doświadczenie możemy wykorzystać w pracy osoby wspomagającej?</p> <p>6. Na zakończenie OP rozdaje (materiał_2_9_profil_ucznia)</p> <p>Jak kształtować kreatywność, innowacyjność i współpracę w zespole? - planowanie lekcji</p> <p>1. OP łączy OU w cztery zespoły i rozdaje (materiał_2_10_planowanie_lekcji)</p> <p>2. Zadaniem OU jest zaplanowanie w zespołach lekcji (przedmiot do ustalenia w grupie), podczas której nauczyciele będą kształtować kreatywność, innowacyjność i współpracę w zespole.</p> <p>Zadanie do wykonania w zespołach:</p> <ul style="list-style-type: none"> • w liniach nad tabelą należy zapisać konkretne treści z podstawy programowej lub temat lekcji/zajęć, który będzie realizowany • w pierwszej kolumnie znajdują się KK • w drugiej OU wpisują odpowiednie do treści lekcji sformułowania dotyczące wiedzy, umiejętności, postaw W/U/P • w trzeciej kolumnie OU wpisują przykładowe zadania edukacyjne lub czynności uczniów lub nauczyciela, które służą kształtowaniu kompetencji kluczowych, jeśli zadanie kształtuje kilka kompetencji to może się powtarzać w kolejnych wierszach 	<p>(materiał_2_9_profil_ucznia)</p> <p>(materiał_2_10_planowanie_lekcji)</p>
Przerwa 16.15 – 16.30			

Dzień 2, sesja 10			
czas	cele	przebieg	materiały
16.30 – 18.00	Planowanie lekcji – cd.	<p>Jak kształtować kreatywność, innowacyjność i współpracę w zespole? - planowanie lekcji – cd.</p> <ol style="list-style-type: none"> OU pracują w zespołach, wyniki pracy zapisują na plakatach. Prezentacja na forum – <i>Jakie metody/techniki i formy pracy pomagają kształtować te konkretne kompetencje?</i> <i>Co może uzyskać uczeń z tych lekcji w zakresie kształcenia tych kompetencji?</i> OP zwraca uwagę na to, jak ważna jest świadomość nauczycieli planujących swoje lekcje z uwzględnieniem KK a także ich twórcza postawa w formułowaniu zadań dla uczniów. Warto podkreślić, że nauczyciel może modyfikować lub rozbudowywać zadania z podręcznika lub innych materiałów edukacyjnych i powinien jak najczęściej odwoływać się do rzeczywistości i zastosowań w praktyce (wiem po co się uczyć) Podsumowanie – „Co dla nas wynika z tego doświadczenia?” <p>Podsumowanie dnia</p> <p>Runda Co zapamiętam z dzisiejszego spotkania?</p>	

Zjazd 2, dzień 3

Dzień 3, sesja 11			
czas	cele	przebieg	materiały
9.00 – 10.30	Wykorzystanie	Postawy kreatywności, innowacyjności i współpracy w zespole - podsumowanie	

	postawy kreatywności, innowacyjności i współpracy w zespole	<ol style="list-style-type: none"> 1. OP proponuje ćwiczenie „Kładka” (materiał_2_11_kładka_instrukcja), w którym OU wykorzystają kompetencje kreatywności, innowacyjności i pracy w zespole. 2. Po wykonaniu ćwiczenia, OU w krótkiej dyskusji identyfikują trudności i ograniczenia związane z udziałem w zadaniach skierowanych na szukania kreatywnych rozwiązań we współpracy z innymi uczestnikami. Szukają odpowiedzi na pytania: <ul style="list-style-type: none"> • Co pomagało w rozwiązaniu problemu? • Jakie zachowania innych uczestników ćwiczenia wspierały poszukiwanie rozwiązania? • Jakie przeszkadzały? • Co utrudniało poszukiwanie rozwiązań i realizację zadania? 3. OP i OU podsumowują ćwiczenie w kontekście kształtowania kompetencji kreatywności, innowacyjności i współpracy w zespole. 4. Na zakończenie sesji OU w małych zespołach tworzą „Poradnik dla nauczyciela kształtującego postawy kreatywności, innowacyjności i współpracy w zespole”. Materiał może być wykorzystywany w procesie wspomagania szkoły/placówki. 5. Prezentacja pomysłów na forum 6. Podsumowanie 	(materiał_2_11_kładka_instrukcja)
przerwac10.30 – 10.45			
Dzień 3, sesja 12			
czas	cele	przebieg	materiały
10.45 – 12.15		Podsumowanie II zjazdu <ol style="list-style-type: none"> 1. Na zakończenie zjazdu OP prezentuje krótkie filmy (4, jeden jest w wersji angielskiej): 	

		<p>http://michalpasterski.pl/2014/01/5-inspirujacych-prezentacji-ted-ktore-wyglosily-nastolatki/</p> <p>2. Refleksja OU</p> <p>3. Podsumowanie spotkania – zdania podsumowujące:</p> <ul style="list-style-type: none">• Podczas spotkania zwróciłam/em uwagę na ...• Ważne dla mnie było ...• Chciałbym/abym więcej ... <p>4. Ankiety ewaluacyjne</p>	
--	--	--	--

Scenariusz zjazd III

Cele ogólne:

- Przygotowanie uczestników i uczestniczek do **wspomagania pracy szkoły w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych uczniów**

Cele szczegółowe:

Uczestnik/Uczestniczka

- zna i rozumie pojęcie zmiany
- wspiera szkołę w przeprowadzeniu diagnozy jej pracy w zakresie wychowania i kształtowania postaw innowacyjności, kreatywności i pracy zespołowej uczniów;
- zna metody i narzędzia służące pogłębionej diagnozie i dostosowuje je do obszarów związanych z wychowaniem i kształtowaniem postaw uczniów;
- wyznacza cele i tworzy propozycje rozwiązań, które służą wychowaniu i kształtowaniu postaw innowacyjności, kreatywności i pracy zespołowej uczniów;
- monitoruje i ocenia działania wspierające nauczycieli w zakresie wychowania i kształtowania postaw, w tym projektuje i wykorzystuje narzędzia ewaluacyjne służące ocenie działań;
- współpracuje z nauczycielami oraz dyrektorem szkoły przy tworzeniu i realizacji planu wspomagania;
- identyfikuje typowe reakcje ludzi na zmianę i zna strategię radzenia sobie z nimi;
- rozumie rolę i zadania osoby wspomagającej szkołę w rozwoju.

Dzień 1, sesja 1			
Czas	cele	przebieg	materiały
9.00 – 10.30	Przypomnienie etapów wspomagania, roli i zadań osoby wspomagającej	Wprowadzenie <ol style="list-style-type: none"> OP wita OU, przedstawia cele spotkania OP proponuje zabawę na „dobry początek” – „Polowanie na chochonie” 	

		<p>3. Każda OU zapisuje na kartce coś, czego się boi w związku z kompleksowym wspomaganie. Zapisuje na kartce „BOJĘ SIĘ ...”. Kartkę wrzuca do pudełka/kapelusza/woreczka itp.</p> <p>4. OU kolejno losują kartki, odczytują na głos, czego ktoś się boi („chochonia”) i podaje swój sposób na przegnanie wylosowanego „chochonia”. Sposoby mogą być poważne i żartobliwe. Na koniec można wybrać sposób, który najbardziej się spodobał itp.</p> <p>5. OP może skomentować obawy OU odnosząc się do celów spotkania.</p> <p>Przypomnienie etapów wspomagania</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP łączy OU w 4 zespoły – OU rozmawiają i przypominają sobie, z jakich etapów składa się proces wspomagania szkół i placówek 2. Runda na forum (każdy zespół jeden etap), OP zapisuje poszczególne etapy na kolorowych kartkach A4 i zawiesza w widocznym miejscu sali. W trakcie zajęć łatwiej będzie się można odwoływać do poszczególnych etapów, OU będą wiedzieli, na którym etapie zajęć się znajdują. <p>Przypomnienie roli i zadań osoby wspomagającej</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OU pracują w 4. Grupach, każda grupa otrzymuje jeden etap wspomagania. 2. Zadaniem grup jest przypomnienie, jaką rolę i jakie zadania ma do wykonania osoba wspomagająca szkołę na danym etapie. 3. Prezentacja i rozmowa na forum. 	
Przerwa 10.30 – 10.45			

Dzień 1, sesja 2			
Czas	cele	przebieg	materiały
10.45 – 12.15	Analiza opisu kompetencji	<p>Postawy - kompetencje społeczne i obywatelskie, kompetencja inicjatywności i przedsiębiorczości, kompetencja świadomości i ekspresji kulturalnej - wychowanie uczniów i kształtowanie u nich postaw innowacyjności, kreatywności oraz umiejętności pracy zespołowej</p> <ol style="list-style-type: none"> OP łączy OU w trzy zespoły. Każdy zespół otrzymuje jedną kompetencję (materiał_1_opis_kompetencji): Gr. 1 - Kompetencje społeczne i obywatelskie Gr. 2 - Inicjatywność i przedsiębiorczość Gr. 3 – świadomość i ekspresja kulturalna OU czytają i rozmawiają o tym, - <i>jak rozumieją daną kompetencję,</i> - <i>co jest w niej istotnego,</i> - <i>jaką wiedzę, umiejętności postawy powinien prezentować uczeń/dziecko, u którego jest rozwinięta dana kompetencja.</i> OU przygotowują kolaż z profilem ucznia posiadającego wiedzę, umiejętności i postawy w danej kompetencji. Prezentacja wyników rozmów i plakatów (kolaży) na forum. Dalsza praca w trzech zespołach – każdy zespół otrzymuje zestaw pasków (materiał_2_profil_nauczyciela). OU wybiera jeden pasek i uzasadnia, dlaczego ta cecha jest ważna u nauczyciela/nauczycielki, kształtującego postawy. Ustala także, czy to W/P/U. OP przykleja paski na plakat. W ten sposób powstaje profil nauczyciela kształtującego postawy przedsiębiorczości, kreatywności itd. Podsumowanie 	<p>(materiał_1_opis_kompetencji)</p> <p>(materiał_2_profil_nauczyciela)</p>

Przerwa 12.15 – 12.30			
Dzień 1, sesja 3			
Czas	cele	przebieg	materiały
12.30 – 14.00	– Ustalenie wskaźników opisujących kompetencje	<p>Wskaźniki</p> <ol style="list-style-type: none"> OU dalej pracują w trzech zespołach (jedna kompetencja). Dyskutują o tym, jakie wskaźniki pokażą, że w szkole/przedszkolu, rozwijana jest dana kompetencja (jakie wskaźniki opisują daną kompetencję). <i>Jakie fakty, dowody nam to pokażą?</i> <i>Po czym poznamy, że dana kompetencja jest rozwijana?</i> Wyniki dyskusji OU zapisują na plakatach. Wskaźniki będą przydatne do przeprowadzenia diagnozy. Umożliwią one badanie, identyfikację zjawisk, zdarzeń, zachowań, faktów i procesów świadczących o kształtowaniu kreatywności, innowacyjności i pracy zespołowej uczniów. Pozwolą określić, jakie są efekty kształtowania kompetencji. Wskaźniki będą przydatne w całym procesie wspomagania, od diagnozy, poprzez planowanie, realizację działań i monitoring, po ewaluację. Prezentacja i dyskusja na forum na temat trafności ustaleń poszczególnych grup. Trzeba pamiętać, że wskaźniki będą/mogą się odnosić do różnych aspektów, np. przestrzeni, wyposażenia, środków dydaktycznych. Wskaźniki, które przygotowują OU można połączyć w kategorie. Na koniec OP rozdaje (materiał_3_wskaźniki) 	(materiał_3_wskaźniki)
Przerwa obiadowa 14.00 – 15.00			
Dzień 1, sesja 4			
Czas	cele	przebieg	materiały
15.00 – 16.30	– Wywiad z dyrektorem – pytania, jak go	Wywiad z dyrektorem przedszkola na etapie wstępnej diagnozy potrzeb szkoły w zakresie rozwijania uczniów kompetencji kluczowych	

	przeprowadzić	<ol style="list-style-type: none"> OP podkreśla, że wywiad powinien skłonić dyrektora do refleksji na temat wartości własnych działań – istotnej przede wszystkim dla ich samorozwoju, rozwoju uczniów i szkoły jako organizacji. Celem wspomagania jest pomoc w diagnozowaniu potrzeb przedszkola, szkoły lub placówki, a nie przeprowadzenie diagnozy pracy. OW mu już pewien obraz pracy placówki, ukształtowany na podstawie analizy dostępnych (np. na stronie internetowej placówki) dokumentów i informacji. Może swoje spostrzeżenia wykorzystać, aby doprecyzować odpowiedzi udzielane przez dyrektora, powinna jednak zachować obiektywizm, nie ulegać pierwszemu wrażeniu po lekturze tych materiałów. W nowych zespołach OU przygotowują pytania, jakie można zadać dyrektorowi podczas rozmowy. Celem tej części rozmowy jest poznanie potrzeb szkoły w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych z punktu widzenia dyrektora. Pytania zapisują na plakacie. Pytania powinny/mogą dotyczyć: organizacji przestrzeni, metod pracy, kompetencji rozwijanych w szkole, umiejętności nauczycieli, form doskonalenia i inne. Plakaty OP zawiesza w widocznym miejscu. 	
Przerwa 16.30 – 16.45			
Dzień 1, sesja 5			
Czas	cele	przebieg	materiały
16.45 – 18.15	Wywiad z dyrektorem – pytania, jak go przeprowadzić	Wywiad z dyrektorem cd. <ol style="list-style-type: none"> Ćwiczenie w trójkach. OU prowadzą rozmowy z dyrektorem w oparciu o przygotowane pytania. Celem ćwiczenia jest przetestowanie przygotowanych pytań - jak działają na drugą osobę i do czego nas prowadzą, jakie informacje dzięki nim uzyskujemy. Wnioski - jakie informacje uzyskujemy w zależności od tego, jak sformułujemy pytania? Jakie reakcje wywołują nasze pytania po drugiej stronie? Jakie pytania warto zadawać? Podsumowanie - rola pytań w komunikacji (m.in. rodzaje pytań i rola pytań otwierających, zasada lejka; zaczynajcie od prostego pytania, kontrolujcie rozmowę poprzez pytania). 	

		<p>4. OU w parach przygotowują plan spotkania/rozmowy z dyrektorem. Celem spotkania jest:</p> <ul style="list-style-type: none"> - omówienie kwestii, jak obie strony rozumieją wzajemną współpracę - jakie miejsce i rolę w placówce będzie miała osoba wspomagająca - kto i w jakim zakresie będzie ponosił odpowiedzialność za efekt wdrażania zmiany <p>Efekt spotkania</p> <ul style="list-style-type: none"> - wyczerpująca informacja na temat potrzeb rozwojowych szkoły - ustalenie zasady współpracy - konkretny termin spotkania z RP <p>5. OU (chętne) prezentują swoje wystąpienia na forum, pozostałe osoby udzielają informacji zwrotnej – co mi się podobało, co bym zmienił/a</p> <p>6. Podsumowanie - O czym warto pamiętać przygotowując się do pierwszego spotkania z dyrektorem?</p> <p>7. Podsumowanie dnia</p> <p>Alternatywa</p> <p>Rozmowa z dyrektorem w oparciu o model GROW</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP omawia model GROW (materiał_4_GROW) 2. Rozmowa z dyrektorem na temat postaw uczniów (kreatywności, przedsiębiorczości i pracy zespołowej) 3. OU pracują w parach – jedna osoba jest „dyrektorem”, druga – osoba wspomagającą. OW prowadzi rozmowę wg modelu GROW: <ul style="list-style-type: none"> - ustalmy główny cel dyrektora szkoły - ocena rzeczywistości, czyli rozmowa o tym, co teraz dzieje się w szkole w tym zakresie (kompetencje) - zastanawiamy się nad tym, co można zrobić, czyli wypracowujemy rozwiązania 	(materiał_4_GROW)
--	--	---	-------------------

- dyrektor decyduje, jakie działania wdroży.

4. Omówienie rozmów na forum i zapisanie pytań, jakie zadawano na każdym etapie. Spisanie pytań na plakacie.

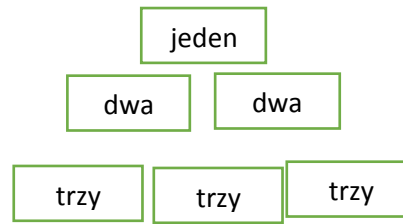
Zjazd III, dzień 2

Dzień 2, sesja 6			
Czas	cele	przebieg	materiały
9.00 – 10.30	Pierwsze spotkanie z radą pedagogiczną – sytuacje trudne	<p>Wprowadzenie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Runda na początek dnia – <i>Ile osób ma ochotę dzisiaj zaryzykować? Ile osób ma ochotę popracować dziś intensywnie? Dzisiaj mamy trudny, ale ważny temat – czy dacie sobie z nim radę?</i> 2. OP podaje „plan dnia”. 3. OP łączy OU w pary. Zadaniem połowy par jest dyskusja skupioną wokół wyobrażonej sytuacji: „wchodzę do szkoły, którą wspomagam, a tam... - opisują sytuację najgorszą, z piekła rodem; pozostałe pary – „wchodzę do szkoły, którą wspomagam, a tam ... - opisują sytuację wymarzoną, idealną. 4. Na forum rozmowa o tym, jak OU wyobrażają sobie wymarzoną i najgorszą sytuację w przedszkolu/szkole. Wspólne zastanowienie się, <i>co zrobić, aby nie doszło do sytuacji najgorszej?</i> <p>Sytuacje trudne</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Każda OU przypomina sobie sytuację, w której spotkała się z trudnym uczestnikiem (<i>jak się zachowywał? co mówił? co było dla mnie trudnością?</i>). 2. Chętne OU wypowiadają się na forum. 3. OU indywidualnie zapisują na kartkach A4 (lub kartkach post-it) przewidywane przez 	

		<p>siebie trudne sytuacje (problemy), których się obawiają, a które mogą pojawić się w trakcie prowadzenia warsztatu z radą.</p> <p>4. Krótko rozmawiają w parach. Każda para wybiera jedną sytuację trudną/trudnego uczestnika i przedstawia ją forum.</p> <p>5. OU otrzymują (materiał_5_rodzaje_trudnych_zachowań).</p> <p>6. Podczas prezentacji poszczególnych par, pozostałe OU korzystając z materiału określają, jaki rodzaj jest prezentowany.</p> <p>7. OP łączy OU dwa zespoły i przydziela po jednym/dwa trudne zachowania. Grupy wypracowują pomysły na radzenie sobie w takich sytuacjach.</p> <p>8. Konfrontują wypracowane przez siebie sposoby pracy z trudnym uczestnikiem z metodami przedstawionymi w materiale. Następnie przedstawiają na forum swoje propozycje metod pracy z „trudnym uczestnikiem”.</p> <p>9. Podsumowanie w formie wniosków i dyskusji.</p>	(materiał_5_rodzaje_trudnych_zachowań)
Przerwa 10.30 – 10.45			
Dzień 2, sesja 7			
Czas	cele	przebieg	materiały
10.45 – 12.15	Pierwsze spotkanie z radą pedagogiczną - wystąpienia	<p>Pierwsze spotkanie z RP</p> <p>1. OP łączy OU w zespoły trzyosobowe. Zadaniem jest przygotowanie krótkiego wystąpienia przed RP – „moje pierwsze 5 minut w RP”.</p> <p>2. Prezentacje wystąpień na forum – po każdym wystąpieniu omówienie w formie informacji zwrotnych i wniosków.</p> <p>3. Omówienie – OP zwraca uwagę i zapisuje na plakacie to, co przekonywało/co budziło opór podczas wystąpienia.</p> <p>4. Wnioski – <i>co warto robić podczas pierwszego kontaktu z RP, o co warto zadbać?</i></p>	

		<p>Obiekcje ze strony Rady Pedagogicznej</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Każda OU zapisuje na kartce 2 – 3 pytania, jakie wg niej mogą paść ze strony nauczycieli/ek. 2. OP łączy OU w małe grupy, które zastanawiają się, co odpowiedzieć na pytania, które pojawiły się na kartkach. Celem ćwiczenia jest wspólne przemyślenie, jak reagować i co odpowiadać na pojawiające się pytania. 3. Ćwiczenie na forum - OU rzucają do siebie piłeczkę. Osoba rzucająca zadaje pytanie, które wcześniej zapisała na kartce („w roli uczestnika RP”). Osoba łapiąca piłkę udziela odpowiedzi („w roli OW”) – w razie potrzeby pozostałe OU pomagają. 4. Po każdym pytaniu informacja zwrotna od OU, która zadawała pytanie, jak odebrałaby taką odpowiedź oraz informacja od grupy. Ważne, aby utrzymać dynamikę ćwiczenia. 5. Ćwiczenie jest powtarzane do wyczerpania pytań. Efektem ma być wyćwiczenie umiejętności swobodnego udzielania odpowiedzi przez OW na temat jej roli w szkole i na temat kompleksowego wspomaganie szkoły. 6. Omówienie ćwiczenia 	
Przerwa 12.15 – 12.30			
Dzień 2, sesja 8			
Czas	cele	przebieg	materiały
12.30 – 14.00	Pogłębiona diagnoza dotycząca obszarów wybranych przez radę pedagogiczną.	<p>Diagnoza potrzeb szkoły – profil szkoły</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP omawia krótko metodę diagnostyczną – profil (szkoły) (materiał_6_profil_instrukcja) 2. Rozdaje OU (materiał_7_studium_przypadku) i prosi o zapoznanie się z nim. Następnie łączy w trzy grupy – „nauczyciele” i „rodzice”, „uczniowie”. 3. Każdy zespół otrzymuje (materiał_8_mapa_do_profilu). Na forum OU i OP ustalają, 	<p>(materiał_6_profil_instrukcja)</p> <p>(materiał_7_studium_przypadku)</p> <p>(materiał_8_mapa_</p>

		<p>które/jakie wskaźniki zostaną wpisane do każdej z kompetencji (korzystamy z wypracowanych wcześniej wskaźników)</p> <ol style="list-style-type: none"> W trzech grupach rozpoczyna się dyskusja – OU uzupełniają „mapę profilu” nadając każdemu wskaźnikowi rangę. Po tej części OP zaprasza do wspólnej dyskusji – OU nanoszą swoje „dane” do narysowanej na plakacie tabeli. OP prowadzi dyskusję. OP inicjuje rozmowę - <i>jak wykorzystać to narzędzie w pracy z zespołem nauczycieli? Co było pomocne, co uważają za ważne? Co jest trudne? W czym widzą zagrożenia? Jak sobie z nimi poradzić? W czym dostrzegają szanse?</i> <p>Alternatywa – debata społeczna</p> <ol style="list-style-type: none"> OP prosi OU o dokończenie zdania: „Warto, aby w debacie społecznej wziął/wzięła udział ..., ponieważ ...”. OU wskazują te podmioty, które powinny wziąć udział w debacie. OU pracują w kilku grupach i przygotowują pytania, które stworzą przestrzeń do dyskusji. OP przypomina o istocie diagnozy, czyli wytyczeniu kierunków kształtowania wybranych kompetencji oraz wyznaczeniu na tej podstawie kierunków rozwoju szkoły. Pytania nie mogą być zbyt skomplikowane, powinny dostarczać oczekiwanych informacji i pozwolić na ocenę możliwości wsparcia szkoły. Pytań nie może być też zbyt wiele, ponieważ debata byłaby za długa i nie przyniosłaby oczekiwanego rezultatu. OU każde pytanie zapisują na osobnym pasku papieru. Paski zostają rozłożone na podłodze, OU dyskutują o nich, mogą je modyfikować, 	do_profilu)
--	--	--	-------------

		<p>dokonują wyboru najtrafniejszych. Jeśli trudno wyłonić najlepsze, można użyć „cenek”.</p> <ol style="list-style-type: none"> Podsumowanie – <i>jakie korzyści widzą OU z tak przeprowadzonej diagnozy?</i> Rozmowa w parach, rozmowa na forum. Na koniec zostaje wybrana kompetencja do diagnozy pogłębionej - burza mózgów - OU zapisują na kartkach samoprzylepnych nazwy obszarów/problemów (każda nazwa na osobnej kartce), którymi, ich zdaniem, warto zająć się w procesie wspomagania. OP zaprasza OU do gry w pokera kryterialnego (materiał_9_poker_instrukcja) w celu wyłonienia priorytetowych obszarów/problemów rozwojowych. Proponuje i objaśnia pracę metodą pokera kryterialnego. Po zakończeniu gry OU prezentują wyniki. <p>Alternatywa</p> <ol style="list-style-type: none"> OP krótko zasady pracy i technikę rankingu trójkątnego. OP zapisuje na plakacie pytanie: <i>które kompetencje kluczowe należy szczególnie rozwijać u uczniów w waszej szkole?</i> OU wybierają te problemy/obszary, które pojawiły się w wyniku diagnozy (każda nazwa na osobnej kartce), którymi, ich zdaniem, warto się zająć w procesie wspomagania. Pracując w zespołach ustalają, który problem jest najważniejszy (jeden), które (dwa) są ważne, które (trzy) są ważne, do rozwiązania później. 	<p>(materiał_9_poker_instrukcja)</p> 
Przerwa obiadowa 14.00 – 15.00			
Dzień 2, sesja 9			
Czas	cele	przebieg	materiały
15.00 –	Pogłębiona diagnoza	Pogłębiona diagnoza	

	Sformułowanie celów rozwojowych przedszkola (metoda	<p>wyższa ocena.</p> <ol style="list-style-type: none"> Problem/wyzwanie, które będzie miało największą wagę (przez zsumowanie liczb w każdym zespole i dodanie wyniku ze wszystkich zespołów) stają się priorytetem dla pracy zespołów. OU indywidualnie ustalają przyczyny zaistniałego problemu. Do tego warto wykorzystać kartki formatu A-5 i flamastry. Na jednej kartce każda OU zapisuje tylko jedną przyczynę, czyli tworzy tyle kartek, ile dostrzeża przyczyn problemu. Podczas pisania OU zachowują kartki przy sobie. W tej fazie powinna panować cisza, aby zadanie odbywało się w jak największym skupieniu. Praca trwa do chwili, aż wszyscy skończą. OP pilnuje/przypomina, aby OU nie porozumiewali się między sobą, nie konsultowali swoich przemyśleń. OP zaprasza do „karuzeli kartek”. Każda OU podaje plik swoich kartek sąsiadowi/sąsiadce zgodnie z ruchem wskazówek zegara. OU zapoznają się z przekazywanym materiałem (warto pamiętać, aby tego etapu nie przyspieszać i z przekazywaniem kartek sąsiadowi poczekać do chwili, aż zapozna się z poprzednimi). „Karuzela” trwa do momentu powrotu kartek do autora. Po indywidualnym namyśle ponownie następuje praca w grupie. OU porządkują kartki łącząc je w pliki merytorycznie sobie bliskie. Plik, który zawierał najliczniejszą liczbę kartek jest wskazaniem, że podana przyczyna, jest uznana przez OU za najmocniejsze źródło zaistniałego problemu. Cel: ustalenie przyczyn zaistniałego problemu. <p>Sformułowanie celów rozwojowych</p> <ol style="list-style-type: none"> OU analizują przyczyny ustalone na poprzednim etapie warsztatów i formułują cel rozwojowy/cele rozwojowe. 	(materiał_12_karta_weryfikacji_
--	---	---	---------------------------------

	SMART). Opracowanie propozycji działań związanych z realizacją celu/celów.	2. Po prezentacji celu/celów OP rozdaje (materiał_12_karta_weryfikacji_celu_SMART) . OU wypełniają tabelę. Planowanie działań rozwojowych 1. OP prezentuje metodę drzewka ambitnego celu , służącą do planowania działań – wręcza OU opis metody ze schematem notatki (materiał_13_drzewko_ambitnego_celu) , a następnie prosi o uzupełnienie tabeli. 2. OU prezentują efekty pracy na forum. 3. Podsumowanie	celu_SMART) (materiał_13_drzewko_ambitnego_celu)
Przerwa 16.30 – 16.45			
Dzień 2, sesja 10			
Czas	cele	przebieg	materiały
16.45 – 18.15	Planowanie działań szkoły	Narzędzia do planowania działań szkoły w zakresie rozwijania u uczniów kompetencji kluczowych 1. OP przedstawia metodę Walta Disneya – narzędzie twórczego myślenia, refleksji oraz planowania, przydatne podczas spotkań poświęconych analizie pomysłu albo podjęciu decyzji w wybranej kwestii. 2. Najważniejsze w pracy tą metodą jest świadome i celowe oddzielanie każdej z trzech ról. W pracy z grupą wykorzystujemy dwie główne zasady: Nie łączymy ze sobą trzech różnych sposobów myślenia. Oznacza to na przykład, że z pozycji realisty możemy analizować pomysły marzyciela, ale nie możemy tworzyć nowych wizji albo krytykować koncepcji. Wzmacniamy pracę związaną z odrębnością przeżyć przez stosowanie rekwizytów, takich	

		<p>jak trzy krzesła, trzy różnokolorowe kapelusze, trzy kolorowe kartki itp.</p> <p>3. OP wyjaśnia OU, na czym polega doświadczenie, tak aby w jego trakcie ograniczyć do minimum komentarze: (materiał_14_walt_disney)</p> <p>Pierwszy krok to tworzenie najbardziej fantastycznych idei – wejście w rolę marzyciela.</p> <p>Bawimy się opcjami – i wszystko staje się możliwe. Tworzymy koncepcje bez obaw, zgłaszamy najbardziej szalone pomysły.</p> <p>Następnie w roli realisty trzeźwo oceniamy pomysły marzycieli, kierując się głosem rozsądku.</p> <p>Postępujemy pragmatycznie, systematycznie i rozważnie. Szukamy krótkiej, ale pewnej efektywnej drogi.</p> <p>Odgrywając rolę krytyka, wyrażamy obawy związane z omawianym pomysłem. Materiał opracowany przez realistę poddajemy wartościującej krytyce, wyliczając jego słabe strony.</p> <p>Kolejnym etapem jest powrót do pozycji realisty, który bierze pod uwagę obawy krytyka i opracowuje rozwiązanie.</p> <p>Następnie marzyciel ponownie poszukuje inspiracji i pozytywnych myśli, a realista je ocenia.</p> <p>Postępujemy tak aż do momentu, kiedy uznamy, że pomysł nabrał ostatecznego kształtu i nadaje się do wdrożenia.</p> <p>4. OP kończy ćwiczenie z pozycji realisty. OU podsumowują wszystkie przemyślenia,</p>	(materiał_14_walt_disney)
--	--	--	----------------------------------

		<p>proponują rozwiązanie i podejmują ostateczne decyzje.</p> <p>5. Po zakończeniu ćwiczenia dobrze jest poświęcić chwilę na spisanie końcowej wizji planu działania/celu, nad którym OU pracowały. Należy ją opisać w trybie oznajmującym i w czasie teraźniejszym, tj. nie piszemy „chcielibyśmy zorganizować”, tylko „od 5 września zorganizujemy ...”</p> <p>Alternatywa – analiza pola sił (materiał_15_analiza_pola_sił)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OP przygotowuje diagram pola sił. Wpisuje po środku aktualną sytuację. Pod diagramem zapisuje sytuację docelową. 2. OU w mniejszych grupach określają siły pobudzające, zapisują na kartce post-it i przyklejają na diagramie. 3. Podobnie – siły ograniczające. 4. OU analizują diagram pod kątem możliwości zmian: <ul style="list-style-type: none"> - ustalenie 3 podstawowych czynników pobudzających; - ustalenie 3 podstawowych czynników hamujących; - określenie działań, które mogą wzmocnić czynniki sprzyjające; - określenie działań mogących osłabić czynniki hamujące; 5. OU określają, czy wybrane rozwiązanie jest możliwe do wykonania. <ul style="list-style-type: none"> - jeśli TAK OU przygotowują plan działania (dokładne określenie działań: kto? co? czym? kiedy? gdzie?) - jeśli NIE OU szukają innego rozwiązania. 	<p>(materiał_15_analiza_pola_sił)</p>
--	--	---	--

6. Podsumowanie

Zjazd 3, dzień 3

Dzień 3, sesja 11			
Czas	cele	przebieg	materiały
9.00 – 10.30	Ewaluacja procesu wspomagania – pytania kluczowe	<p>Ewaluacja procesu wspomagania</p> <ol style="list-style-type: none"> OP przypomina zadania osoby wspomagającej na etapie podsumowania procesu: <ul style="list-style-type: none"> - ewaluacja procesu – projekt ewaluacji zawierający pytania badawcze/kluczowe, kryteria ewaluacji i narzędzia badawcze (tradycyjne i alternatywne), uwzględniający zasadę triangulacji metod i źródeł informacji; - spotkanie z radą pedagogiczną służące omówieniu wyników ewaluacji; - sposób podsumowania procesu wspomagania – tak aby zdobyte przez nauczycieli umiejętności w zakresie rozwijania kompetencji kluczowych u dzieci stały się elementem codziennych działań przedszkola po zakończeniu procesu i były nadal doskonałe. OP prezentuje film o konceptualizacji ewaluacji https://www.youtube.com/watch?time_continue=8&v=AIAS65pcuVg dostęp 3.09.2018 OU pracują w małych zespołach – jakie pytania kluczowe zadamy, jeśli wiemy, że celem ewaluacji jest ocena sposobu realizacji procesu wspomagania, a przedmiotem - Działania podejmowane w ramach planu wspomagania przedszkola w zakresie rozwijania wybranej kompetencji kluczowej. 	

		<p>4. OU prezentują pytania na forum, wspólne zastanowienie się, jakimi metodami udzielimy na nie odpowiedzi.</p> <p>5. Podsumowanie</p>	
Przerwa 10.30 – 10.45			
Dzień 3, sesja 12			
Czas	cele	przebieg	materiały
10.45 – 12.15	<p>- Zapoznanie OU z pojęciem zmiany</p> <p>- Uświadomienie własnych postaw wobec zmiany</p> <p>- Zapoznanie ze strategiami wprowadzania zmiany</p>	<p>Zmiana</p> <ol style="list-style-type: none"> OP prosi OU o dokończenie zdania: <i>Zmiana jest jak..., ponieważ...</i> OU na forum wymieniają się różnymi rzeczami (także osobistymi) między sobą (zegarek, szal, biżuteria itp.) OP pyta – <i>jak się czujecie z tą zmianą?</i> OU dzielą się refleksjami na forum. OP pyta na forum – <i>jakich reakcji możemy się spodziewać towarzysząc w zmianie w szkole?</i> OP zapisuje odpowiedzi na plakacie. OP wyjaśnia, że najczęściej spotykane formy oporu to: Konformizm – „Robię to, co mi każą” - zgoda bez większego przekonania, „dla świętego spokoju” Wycofywanie się – „Mnie to nie dotyczy” - odmowa przyznania, że zmiana wywrze wpływ na mnie. Obrona przed zmianą. Rytualizm – „Udaję, że robię to, co jest wymagane” - pozorne wprowadzanie zmian, w gruncie rzeczy ignorowanie ich, bierny opór. Odrzucenie – „Sprzeciwiam się, nie mam zamiaru tego robić” - otwarty opór przeciwko zmianie, rebelia. <p>7. Rozmowa w parach -</p>	

		<p><i>Które z tych postaw rozpoznajecie w swojej szkole?</i> <i>Jakie są według was przyczyny oporu wobec zmiany?</i></p> <p>8. OU pracują w 8. grupach. Każda OU otrzymuje (materiał_16_strategie_Blanchard), każdy zespół (para) ma jedną strategię. Pytania do pracy: <i>Jak można wykorzystać strategię w szkole?</i> <i>Co powinno się wydarzyć w szkole przy zastosowaniu danej strategii?</i></p> <p>9. Prezentacja na forum, podsumowanie.</p> <p>Podsumowanie szkolenia (forma dowolna)</p>	<p>(materiał_16_strategie_Blanchard)</p>
--	--	--	---