Materiał jest rozpowszechniany na zasadach wolnej licencji Creative Commons –

Użycie niekomercyjne 3.0 Polska (CC-BY-NC)  
Treść licencji dostępna jest na stronie http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/pl

Materiały szkoleniowe

dla uczestników projektu   
„Doskonalenie trenerów wspomagania oświaty”  
 w zakresie wspomagania szkół w wychowaniu i kształtowaniu postaw uczniów   
(innowacyjność, kreatywność i praca zespołowa)

II etap edukacyjny

uczestniczących w projekcie „Doskonalenie trenerów wspomagania oświaty”

obejmujące 70-godzin szkolenia

stacjonarnego oraz

20-godzin szkolenia e-learningowego

Autor Grażyna Mrówczyńska

Łódź 2018

**SPIS TREŚCI**

Wstęp ………………………………………………………………………………………………………. 5

Informacja o platformie Moodle ………………………………………………………………. 8

Moduł I …………………………………………………………………………………………………….. 12

Moduł II ……………………………………………………………………………………………………. 28

Moduł III …………………………………………………………………………………………………… 38

Moduł IV ………………………………………………………………………………………………….. 44

Moduł V …………………………………………………………………………………………………… 52

Moduł VI ………………………………………………………………………………………………….. 60

Moduł VII ………………………………………………………………………………………………… 73

Moduł VIII ……………………………………………………………………………………………….. 90

Moduł IX …………………………………………………………………………………………………. 111

Bibliografia …………………………………………………………………………………………….. 113

**I Wstęp.**

W szybkim rozwoju społeczeństwa informacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy wszyscy stoimy wobec konieczności ciągłego podnoszenia, rozwijania posiadanych kompetencji i zdobywania nowych. Bardzo ważną rolę w procesie tym odgrywa edukacja. Szkoła nie jest w stanie wyposażyć uczniów w wiedzę i umiejętności, które wystarczą im na kilkadziesiąt lat dorosłego życia. Nie wiemy jakie nowe zawody będą w przyszłości wykonywać, w jakim kierunku będzie zmieniał się rynek pracy, jakich umiejętności będą wymagać od nich przyszli pracodawcy, jakimi narzędziami będą się posługiwać w swojej pracy.

Problem ten jest od dawna w kręgu zainteresowań instytucji europejskich. WZaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z 2006 r. (Dz.U. L 394 z 30.12.2006, s. 13) czytamy: „Każdy obywatel będzie potrzebował szerokiego wachlarza kompetencji kluczowych, by łatwo przystosować się do szybko zmieniającego się świata, w którym zachodzą rozliczne wzajemne powiązania. Edukacja w swym podwójnym – społecznym i ekonomicznym – wymiarze ma do odegrania zasadniczą rolę polegającą na zapewnieniu nabycia przez obywateli Europy kompetencji kluczowych koniecznych, aby umożliwić im elastyczne dostosowywanie się do takich zmian. […] W ramach odniesienia ustanowiono osiem kompetencji kluczowych:

1. porozumiewanie się w języku ojczystym;

2. porozumiewanie się w językach obcych;

3. kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne;

4. kompetencje informatyczne;

5. umiejętność uczenia się;

6. kompetencje społeczne i obywatelskie;

7. inicjatywność i przedsiębiorczość;

8. świadomość i ekspresja kulturalna

Parlament Europejski zdefiniował kompetencje, jako „połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe uważane są za jednakowo ważne, ponieważ każda z nich może przyczynić się do udanego życia w społeczeństwie wiedzy. Zakresy wielu spośród tych kompetencji częściowo się pokrywają i są powiązane, aspekty niezbędne w jednej dziedzinie wspierają kompetencje w innej”.

Wymagania dotyczące kompetencji kluczowych ulegają zmianie wraz ze zmianami wżyciu społecznym i gospodarczym Europejczyków. Znalazło to odzwierciedlenie w „Zaleceniach Rady z dnia 22 maja 2018 w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie”.

Rolę kompetencji kluczowych bardzo mocno akcentuje podstawa programowa kształcenia ogólnego. Zawiera ona w swojej wstępnej części najważniejsze umiejętności, które są ściśle powiązane z kompetencjami kluczowymi. Wspomaganie szkoły w rozwoju kompetencji kluczowym jest zatem bardzo ważnym obszarem jej pracy służącym wspieraniu jej w wykonaniu zadań nakładanych przez państwo oraz rozwiązywaniu indywidualnych problemów.

Przedstawione scenariusze zajęć i materiały szkoleniowe są dedykowane trenerom prowadzącym szkolenia stacjonarne i e-learningowe w ramach projektu „Doskonalenie trenerów wspomagania oświaty”. Komplet materiałów został przygotowany do dziewięciu modułów tematycznych:

Moduł I. Wspomaganie pracy szkoły – wprowadzenie do szkolenia.

Moduł II. Rozwój kompetencji kluczowych w procesie edukacji.

Moduł III. Proces uczenia się a rozwój kompetencji kluczowych.

Moduł IV. Kształtowanie postaw innowacyjności, kreatywności i umiejętności pracy

zespołowej.

Moduł V. Kształtowanie umiejętności pracy zespołowej u uczniów na II etapie

edukacyjnym.

Moduł VI. Kształtowanie postawy kreatywności u uczniów na II etapie edukacyjnym. Moduł VII. Kształtowanie postawy innowacyjności u uczniów na II etapie edukacyjnym.

Moduł VIII. Wspomaganie pracy szkoły w kształtowaniu postaw innowacyjności, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej u uczniów.

Moduł IX. Planowanie rozwoju zawodowego uczestników szkolenia w zakresie wspomagania szkół.

Materiał jest zgodny z programami szkoleniowo-doradczymi przygotowanymi przez Ośrodek Rozwoju Edukacji w ramach projektu pozakonkursowego pn. „Wspomaganie szkół w rozwoju kompetencji kluczowych uczniów” i odnosi się do 2 zjazdów stacjonarnych i e-learningu obejmujących swym zakresem wskazane moduły tematyczne.

W przygotowanym zestawie materiałów wykorzystano, zgodnie z zaleceniami Zamawiającego, przykładowe scenariusze wypracowane przez Ośrodek Rozwoju Edukacji.

Czas trwania zajęć.

Część stacjonarna – 70 godzin dydaktycznych, część e-learningowa – 20 godzin

Szkolenie odbywać się będzie w czasie dwóch zjazdów

**I ZJAZD (3 dni, 30 godz.) każdy dzień 10 godzin.**

**II ZJAZD (4 dni, 40 godz.) 1, 2, 3 dzień – 10,5 godz. 4 dzień 8,5 godz.**

**II. Informacje o platformie Moodle**

W projekcie "Doskonalenie trenerów wspomagania oświaty" zostały zaplanowane zajęcia zdalne na platformie Moodle. Jest ona wyposażona w mechanizmy umożliwiające organizację kształcenia na odległość dzięki czemu uczestnicy projektu część zajęć odbywają w formie zdalnej. W celu wejścia na platformę należy otworzyć stronę internetową, która znajduje się pod adresem

[**http://moodleoei.wckp.lodz.pl**](http://moodleoei.wckp.lodz.pl)**.**

****

Powyższy widok strony głównej zawiera ogólny opis projektu oraz „Dostępne kursy”. Na platformie znajdują się następujące szkolenia:

* Kompetencje porozumiewania się w językach obcych – I poziom edukacyjny
* Kompetencje porozumiewania się w językach obcych – II poziom edukacyjny
* Kompetencje porozumiewania się w językach obcych – III poziom edukacyjny
* Kompetencje matematyczno-przyrodnicze - I poziom edukacyjny
* Kompetencje matematyczno-przyrodnicze – II poziom edukacyjny
* Kompetencje matematyczno-przyrodnicze – III poziom edukacyjny
* Kompetencje społeczne i obywatelskie (innowacyjność, kreatywność i praca zespołowa) – I etap edukacyjny
* Kompetencje społeczne i obywatelskie (innowacyjność, kreatywność i praca zespołowa) – II etap edukacyjny
* Kompetencje społeczne i obywatelskie (innowacyjność, kreatywność i praca zespołowa) – III etap edukacyjny
* Kompetencje cyfrowe TIK – I poziom edukacyjny
* Kompetencje cyfrowe TIK – II poziom edukacyjny
* Kompetencje cyfrowe TIK – III poziom edukacyjny
* Uczenie się przez eksperymentowanie i doświadczanie – I etap edukacyjny
* Uczenie się przez eksperymentowanie i doświadczanie – II etap edukacyjny
* Uczenie się przez eksperymentowanie i doświadczanie – III etap edukacyjny
* Wspomaganie przedszkoli w rozwijaniu kompetencji kluczowych dzieci

W celu wejścia na odpowiedni kurs należy go odnaleźć i kliknąć w jego nazwę, która jest jednocześnie linkiem go uruchamiającym.

****

Zanim jednak ukażą się materiały szkoleniowe, pojawi się okno logowania, w którym każdy trener powinien podać swój login i hasło otrzymane podczas szkolenia ToT.

****

Natomiast każdy uczestnik szkolenia (tzw. student) zakłada swoje konto samodzielnie. W tym celu należy wybrać przycisk „Zacznij teraz od utworzenia nowego konta”.

****

Po utworzeniu konta i zalogowaniu się student musi podać klucz dostępu do kursu (klucz zostanie rozdany przez trenerów na pierwszych zajęciach stacjonarnych), co automatycznie spowoduje zapisanie na wybrane szkolenie.

****

I praca na platformie może ruszyć. Materiały zamieszczone na platformie mają wesprzeć uczestników w procesie wspomagania szkół i placówek oświatowych. Są one dopełnieniem zajęć stacjonarnych. Dlatego też ich treści ułożone są w identyczny sposób jak podczas szkoleń stacjonarnych. To powoduje, że należy prześledzić je po kolei co ułatwi zdecydowanie zrozumienie całego procesu. Materiały ułożone są tak by po pierwszym zjeździe stacjonarnym odbyć 18 godzin szkolenia e-learningowego, a po drugim zjeździe ostatnie 2 godziny. Moderatorem szkolenia jest trener. Podczas kursu zdalnego studenci z trenerami mogą komunikować się poprzez forum aktualności. Forum to służy również do wymiany informacji pomiędzy uczestnikami.

****

Dodatkowo na platformie funkcjonują zakładki:

Informacje - są na nich umieszczone informacje (np. dokumenty tekstowe, prezentacje multimedialne, filmy, itp.)

Ćwiczenia - które studenci muszą rozwiązać i oddać/przesłać plik poprzez umieszczenie ich na platformie. Zadaniem trenera jest odebranie prac i informacja zwrotna.

Zaliczenia - każdy kursant ma 4 obowiązkowe zaliczenia. Trener ma obowiązek ocenienia ich oraz umieszczenie informacji zwrotnej dla uczestnika na platformie.

Administratorem danych na platformie jest ŁCDNiKP. W razie problemów technicznych należy skontaktować się z administratorem platformy pisząc maila na adres: [biuro@studio-projektow.pl](mailto:biuro@studio-projektow.pl).

**Moduł I. Wspomaganie pracy szkoły- wprowadzenie do szkolenia**

**Cel główny**

Przedstawienie informacji o projekcie, planowanym przebiegu szkolenia oraz kompleksowym wspomaganiu szkół

**Cele operacyjne**

Uczestnik szkolenia:

* analizuje założenia kompleksowego wspomagania szkół i zadania instytucji systemu oświaty odpowiedzialnych za wspieranie szkół;
* wskazuje główne zadania osób zaangażowanych w proces wspomagania szkoły: specjalisty ds. wspomagania, ekspertów, dyrektora szkoły, nauczycieli;
* planuje wykonanie zadania polegającego na organizacji i prowadzeniu wspomagania trzech szkół w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych uczniów.

**Szczegółowe treści**

1. Założenia kompleksowego wspomagania szkół.
2. Etapy procesu wspomagania szkół: diagnoza pracy szkoły, planowanie i realizacja działań służących poprawie jakości pracy szkoły, ocena procesu i efektów wspomagania.
3. Zasady działania sieci współpracy i samokształcenia.
4. Zadania placówek doskonalenia nauczycieli, poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz bibliotek pedagogicznych w zakresie wspomagania szkół.
5. Wymagania państwa wobec szkół i placówek oświatowych jako kierunek doskonalenia pracy szkoły w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych uczniów.
6. Znaczenie ewaluacji pracy szkoły (zewnętrznej i wewnętrznej) w diagnozie pracy szkoły.
7. Zadania osób zaangażowanych w proces wspomagania: specjalisty ds. wspomagania, eksperta, dyrektora szkoły, nauczycieli oraz innych pracowników szkoły.
8. Charakterystyka zadania dla uczestników szkolenia polegającego na wspomaganiu trzech szkół w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych uczniów.

**Materiały do realizacji**

***Załącznik I. 1. Informacja o kompleksowym wspomaganiu szkół***

Kompleksowe wspomaganie to nowy model wspierania rozwoju szkoły. To proces, którego nadrzędnym celem jest zaplanowanie i realizacja działań edukacyjnych zmierzających do wprowadzenia trwałych zmian jakościowych w wybranym obszarze pracy szkoły.

Odpowiada ono na rzeczywiste potrzeby szkoły i zapewni jej skuteczną pomoc, zaś nauczycielom pozwala podnosić kompetencje zawodowe i rozwijać swój warsztat pracy. Szkoły oraz placówki doskonalenia nauczycieli, rozwijać się powinny w kierunku organizacji uczących się. Zmieniająca się rzeczywistość w której kapitał intelektualny okazał się głównym źródłem konkurencyjności w gospodarce globalnej, a wysoka jakość edukacji stała się strategicznym założeniem rozwoju Europy, doskonalenie nauczycieli jest postrzegane jako jeden z kluczowych czynników wpływających na efektywność nauczania.

Od stycznia 2016 roku obowiązuje placówki doskonalenia nauczycieli, poradnie psychologiczno-pedagogiczne oraz biblioteki pedagogiczne.

Jednym z nadrzędnych założeń nowego systemu wspomagania szkół jest utożsamienie dobrej szkoły/placówki z organizacją uczącą się. W nowym modelu odchodzi się od postrzegania doskonalenia nauczycieli jako interwencji, reakcji na problemy pojawiające się doraźnie w szkole, czy doskonalenia umiejętności, które ma na celu jedynie realizację wymagań stawianych przed nauczycielami zdobywającymi kolejne stopnie awansu. Zwraca się uwagę przede wszystkim na systemowość w procesie rozwoju placówki i związany z tym profesjonalizm jej pracowników. Przyjmuje się, że ważnym elementem rozwoju szkoły/placówki jest zespołowe uczenie się nauczycieli. Aby doskonalenie spełniało swoją rolę, powinno być związane z autentycznym, towarzyszącym dyrektorowi i pracownikom, przekonaniem o potrzebie podnoszenia jakości pracy, niezależnie od osiągniętego stopnia rozwój.

**Cele wspomagania:**

- dzielenie się wiedzą

- nabywanie nowych umiejętności i wiedzy,

- wspólne wykonywanie zadań,

- zespołowe poszukiwanie sposobów radzenia sobie z problemami,

- nawiązanie kontaktów i podjęcie współpracy,

- wsparcie w sytuacji zmian wprowadzanych w systemie oświaty.

**Etapy wspomagania**

1. Diagnoza pracy szkoły

Postrzegana jest jako najtrudniejsze i najważniejsze zadanie .Pozwala ona dopasować wsparcie do potrzeb nauczycieli oraz na lepsze poznanie środowiska nauczycielskiego i specyfiki pracy nauczycieli. Dzięki niej można odpowiednio zaplanować proces wspomagania, aby odpowiadał konkretnym potrzebom szkoły; nauczyciele i dyrektor placówki wybierają obszar pracy do rozwoju, który chcą w danym roku szkolnym doskonalić, aby doprowadzić do określonej zmiany w praktyce szkolnej.

1. Planowanie procesu wspomagania

Podczas planowania zostają wybrane kierunki rozwoju i określone rezultaty planowanej zmiany; nauczyciele opracowują cele, sposoby działania oraz harmonogram pracy, określają rezultaty i wskaźniki.

1. Realizacja planowanych działań

Realizacja procesu wspomagania, czyli wdrażanie jest niezwykle ważnym elementem procesu wspomagania, gdyż jego istotą są różne formy doskonalenia i wprowadzania nowych rozwiązań rozwijających warsztat pracy nauczycieli, ich kompetencje Doskonaleni odbywa się w oparciu o pracę zespołową nauczycieli, wspólną dyskusję nad procesem uczenia. Wsparcie nauczycieli we wdrażaniu zmian dokonuje się przez konsultacje indywidualne, grupowe, lekcje otwarte, obserwacje koleżeńskie.

1. Monitorowanie i ewaluacja wspomagania

Na podstawie wyników ewaluacji kompleksowego wspomagania w szkoła opracowuje wnioski i rekomendacje do planowania pracy i ewentualnych planów rozwojowych w kolejnym roku szkolnym. Zalecane jest łączenie ewaluacji wspomagania z ewaluacją wewnętrzną szkoły.

Niezbędne jest doskonalenie nauczycieli tak, aby potrafili określać, na czym ma polegać zmiana i jak badać jej efekty.

***Załącznik I.2. Metaplan***

Metaplan jest graficznym, plakatowym sposobem dyskusji, toczonej w małych zespołach lub większych grupach. Dyskusja toczy się wokół konkretnego tematu, zapisanego na kolorowym papierze w „chmurce” u góry plakatu. Uczestnicy spotkania zapisują swoje myśli w krótkiej czytelnej formie na różnokolorowych małych kawałkach papieru koncentrując się na analizie aktualnego stanu wiedzy o temacie (Jak jest?), wyobrażając sobie stan idealny (Jak być powinno?) oraz zastanawiając się, dlaczego nie jest tak, jak być powinno. Podsumowaniem dyskusji jest sformułowanie wniosków do dalszej pracy w celu podniesienia jakości.

Metoda ta pozwala na głębokie zbadanie omawianego zagadnienia i skłania do krytycznej analizy faktów, formułowania sądów i opinii.

Polecenie. Ustal, jakie problemy współczesnej szkoły dostrzegają: nauczyciele, uczniowie, rodzice oraz dyrektor szkoły jakie wnioski wynikają z dyskusji.

Uczestnicy w 4 osobowych grupach dyskutują nad przedstawionymi w metaplanie czterema krokami i zapisują ustalenia na dostarczonym przez trenera wzorze.

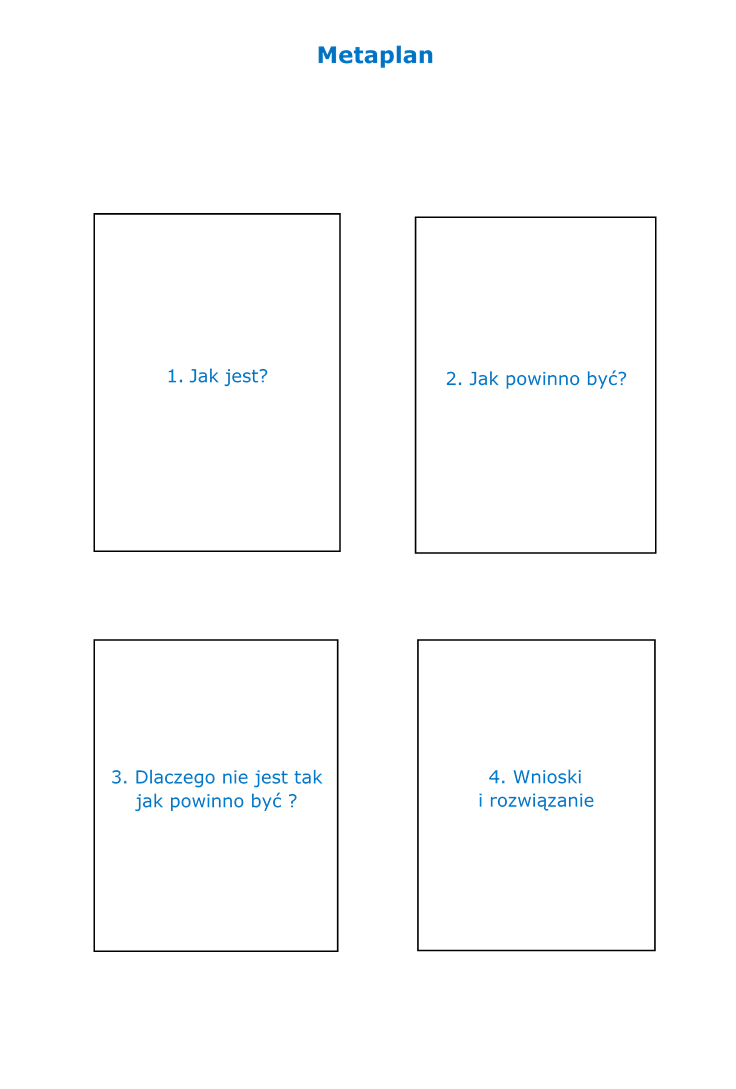
Grupa 1- nauczyciele

Grupa 2- uczniowie

Grupa 3- rodzice

Grupa 4 - dyrektor

Wnioski powinny doprowadzić do sformułowania problemów wynikających z pracy szkoły.



***Załącznik 3. Akty Prawne Ministerstwa Edukacji Narodowej***

*Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 27 sierpnia 2015 r.   
w sprawie nadzoru pedagogicznego* (Dz.U. z 2015 r. poz. 1270)

§ 3 1.Nadzór pedagogiczny jest realizowany przez wykonywanie zadań i czynności określonych w art. 33 ustawy, w trybie działań planowych lub doraźnych.

2. Działania planowe, o których mowa w ust. 1, są prowadzone przez kuratorów oświaty zgodnie z podstawowymi kierunkami realizacji polityki oświatowej państwa w zakresie nadzoru pedagogicznego, ustalonymi przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania na podstawie art. 35 ust. 2 pkt 1 ustawy.

3.Działania doraźne, o których mowa w ust. 1, są prowadzone przez organy sprawujące nadzór pedagogiczny w przypadku, gdy zaistnieje potrzeba podjęcia działań nieprzewidzianych w planie nadzoru pedagogicznego, o którym mowa w § 22 ust. 1.

4 .Działania planowe i doraźne, o których mowa w ust. 1, prowadzone przez dyrektorów szkół i placówek wynikają z potrzeb szkoły lub placówki.

§ 4.Nadzór pedagogiczny jest sprawowany z uwzględnieniem:

1.  współdziałania organów sprawujących nadzór pedagogiczny z organami prowadzącymi szkoły lub placówki, dyrektorami szkół i placówek oraz nauczycielami;

2. tworzenia warunków sprzyjających rozwojowi szkół i placówek;

3  pozyskiwania informacji zapewniających obiektywną i pełną ocenę działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej szkoły lub placówki.

§ 5. Formami nadzoru pedagogicznego są:

1) ewaluacja;

2) kontrola;

3) wspomaganie.

§ 6.1. Ewaluacja zewnętrzna jest przeprowadzana w zakresie wymagań określonych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 6 sierpnia 2015 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek (Dz. U. poz. 1214), zwanych dalej „wymaganiami”.

2.  Ewaluacja zewnętrzna obejmuje:

1) zbieranie i analizowanie informacji o działaniach szkoły lub placówki w zakresie badanych wymagań;

2) opisanie działań szkoły lub placówki w zakresie badanych wymagań;

3)  ustalenie, czy szkoła lub placówka spełnia badane wymagania;

4) przygotowanie raportu z ewaluacji, o którym mowa w § 12 ust. 2.

3. Szkoła lub placówka spełnia badane wymagania, jeżeli realizuje każde z tych wymagań co najmniej na poziomie podstawowym.

§ 7. 1. Ewaluacja zewnętrzna jest przeprowadzana przez zespół wyznaczony przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny.

2.Organ sprawujący nadzór pedagogiczny nad szkołą lub placówką, o której mowa w art. 32a ust. 3 ustawy, oraz kurator oświaty mogą wyznaczyć wspólny zespół w celu przeprowadzenia ewaluacji zewnętrznej w szkole lub placówce.

3. W przypadku organu sprawującego nadzór pedagogiczny innego niż kurator oświaty, ewaluacja zewnętrzna może być również przeprowadzona przez wyznaczoną przez ten organ osobę**.**

*Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz.U. z 2013 r. poz. 199)*

*oraz*

*2/ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 25 sierpnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz.U.2017 poz.1647)*

5) organizowanie i prowadzenie sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli, wychowawców grup wychowawczych i specjalistów udzielających pomocy psychologiczno-pedagogicznej w przedszkolu, szkole lub placówce (§ 9 ust. 2 pkt 10 rozporządzenia)

- Wprowadzono (jednakową dla wszystkich poradni) formę organizowania i prowadzenia sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli, wychowawców grup wychowawczych i specjalistów udzielających pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Sieć powinna służyć współpracy i wymianie doświadczeń, analizie dobrych praktyk, tworzeniu innowacyjnych rozwiązań czy poszerzaniu specjalistycznych kompetencji w sposób zorganizowany.

6) organizowanie i prowadzenie wspomagania przedszkoli, szkół i placówek w zakresie realizacji zadań dydaktycznych, opiekuńczych i wychowawczych (§ 10 rozporządzenia)

- Określono na czym polega wspomaganie przez poradnie przedszkoli, szkół lub placówek - obejmuje ono współpracę i pomoc na kolejnych etapach działania, tj. diagnozowaniu potrzeb przedszkola, szkoły lub placówki oraz ustalaniu możliwych sposobów działania, jak również realizacji zaplanowanych działań, ocenie efektów i opracowaniu wniosków z realizacji zaplanowanych działań. Wskazano tym samym bardziej efektywny sposób, w jaki poradnie będą wspomagać przedszkola, szkoły i placówki w ich edukacyjnej i wychowawczej roli. W realizacji tych zadań poradnie będą wspierane przez publiczne placówki doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym prowadzone przez Ministra Edukacji Narodowej.

7) forma wniosku (§ 11 rozporządzenia)

- Przewidziano możliwość złożenia wniosków kierowanych do poradni również w postaci elektronicznej (zamiennie dla dotychczasowej postaci papierowej) poprzez Internet.

8) wolontariusze (§ 17 rozporządzenia)

- Doprecyzowano kwestie związane z udzielaniem pomocy dzieciom i młodzieży w poradni przez wolontariuszy - określono wymagania konieczne jakie musi spełnić osoba będąca wolontariuszem w poradni. Może być nim osoba pełnoletnia, która nie była skazana za umyślne przestępstwo i przeciwko której nie toczy się postępowanie karne, jak również przestrzega zasad dotyczących m.in. konieczności zachowania tajemnicy w sprawach dotyczących dzieci i młodzieży, rodziców i nauczycieli korzystających z pomocy poradni. Poradnie psychologiczno-pedagogiczne realizować będą wspomaganie przedszkoli, szkół i placówek oraz organizować i prowadzić sieć współpracy i samokształcenia dopiero od dnia 1 stycznia 2016 r. Do tego czasu poradnie mogą realizować te zadania fakultatywnie.

*Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 28 lutego 2013 r.   
w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych bibliotek pedagogicznych* (Dz.U. z 2013 r. poz. 369)

§ 1. 1. Publiczna biblioteka pedagogiczna, zwana dalej „biblioteką”, służy w szczególności wspieraniu procesu kształcenia i doskonalenia nauczycieli, a także wspieraniu działalności szkół, w tym bibliotek szkolnych, oraz placówek, o których mowa w art. 2 pkt 3–5 i 7 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, zwanych dalej „placówkami”, zakładów kształcenia nauczycieli i placówek doskonalenia nauczycieli**..**

2) organizowanie i prowadzenie wspomagania: a) szkół i placówek w realizacji zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, w tym w wykorzystywaniu technologii informacyjno-komunikacyjnej, b) bibliotek szkolnych, w tym w zakresie organizacji i zarządzania biblioteką szkolną; 3) prowadzenie działalności informacyjnej i bibliograficznej; 4) inspirowanie i promowanie edukacji czytelniczej i medialnej.

3. Wspomaganie, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, jest organizowane i prowadzone z uwzględnieniem: 1) kierunków polityki oświatowej państwa oraz zmian wprowadzanych w systemie oświaty, o których mowa w ust. 2 pkt 1 lit. f; 2) wymagań stawianych szkołom i placówkom, których spełnianie jest badane przez organy sprawujące nadzór pedagogiczny w procesie ewaluacji zewnętrznej, zgodnie z przepisami w sprawie nadzoru pedagogicznego; 3) realizacji podstaw programowych; 4) wyników i wniosków z nadzoru pedagogicznego; 5) wyników sprawdzianu i egzaminów, o których mowa w art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty; 6) innych potrzeb wskazanych przez szkoły i placówki.

4. Wspomaganie, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, polega na: 1) zaplanowaniu i przeprowadzeniu w związku z potrzebami szkoły lub placówki działań, mających na celu poprawę jako zaplanowaniu i przeprowadzeniu w związku z potrzebami szkoły lub placówki działań, mających na celu poprawę jakości pracy szkoły lub placówki, obejmujących: a) pomoc w diagnozowaniu potrzeb szkoły lub placówki, b) ustalenie sposobów działania prowadzących do zaspokojenia potrzeb szkoły lub placówki, c) zaplanowanie form wspomagania i ich realizację, d) wspólną ocenę efektów realizacji zaplanowanych form wspomagania i opracowanie wniosków z ich realizacji; 2) organizowaniu i prowadzeniu sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli, którzy w zorganizowany sposób współpracują ze sobą w celu doskonalenia swojej pracy, w szczególności przez wymianę doświadczeń.

*Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 29 września 2016 r.   
w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli* (Dz.U. z 2016 r. poz. 1591)

§ 13. Zadania publicznych placówek doskonalenia o zasięgu ogólnokrajowym

1. Do obowiązkowych zadań publicznych placówek doskonalenia o zasięgu ogólnokrajowym prowadzonych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania należy:

1) wspieranie publicznych placówek doskonalenia, poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym poradni specjalistycznych, oraz bibliotek pedagogicznych, w zakresie wynikającym z kierunków realizacji polityki oświatowej państwa, ustalanych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania zgodnie z art. 35 ust. 2 pkt 1 ustawy, zwanych dalej „kierunkami polityki oświatowej”;

2) wspieranie publicznych placówek doskonalenia, poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym poradni specjalistycznych, bibliotek pedagogicznych oraz nauczycieli-doradców metodycznych w organizowaniu i prowadzeniu:

a) wspomagania szkół i placówek, o którym mowa w § 18 ust. 1 pkt 1,

b) sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli oraz dyrektorów szkół i placówek, o której mowa w § 18 ust. 1 pkt 2

18. Realizacja zadań obowiązkowych

1. Publiczne placówki doskonalenia realizują zadania obowiązkowe w szczególności przez:

1) organizowanie i prowadzenie wspomagania szkół i placówek, polegającego na zaplanowaniu i przeprowadzeniu działań mających na celu poprawę jakości pracy szkoły lub placówki w zakresie określonym w § 17 ust. 1 i 2 lub innym wskazanym przez szkołę lub placówkę, wynikającym z potrzeb szkoły lub placówki, obejmującego:

a) pomoc w diagnozowaniu potrzeb szkoły lub placówki,

b) ustalenie sposobów działania prowadzących do zaspokojenia potrzeb szkoły lub placówki,

c) zaplanowanie form wspomagania i ich realizację,

d) wspólną ocenę efektów i opracowanie wniosków z realizacji zaplanowanych form wspomagania;

2) organizowanie i prowadzenie sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli oraz dyrektorów szkół i placówek, którzy w zorganizowany sposób współpracują ze sobą w celu doskonalenia swojej pracy, w szczególności poprzez wymianę doświadczeń;

3) prowadzenie form doskonalenia, w tym seminariów, konferencji, wykładów, warsztatów i szkoleń;

4) udzielanie konsultacji;

5) upowszechnianie przykładów dobrej praktyki.

***Załącznik I.4 Kompetencje kluczowe a wymagania państwa***

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 6 sierpnia 2015 r w sprawie wymagań wobec szkół i placówek (Dz.U.2015 r. poz.1591)

**Procesy edukacyjne są zorganizowane w sposób sprzyjający uczeniu się**. Na poziomie podstawowym, a więc tym, które musi spełnić każda szkoła, pojawiają m.in. następujące wymagania:

* nauczyciele motywują uczniów do aktywnego uczenia się i wspierają ich w trudnych sytuacjach, tworząc atmosferę sprzyjającą uczeniu się;
* nauczyciele stosują różne metody pracy dostosowane do potrzeb ucznia, grupy i oddziału;
* nauczyciele kształtują u uczniów umiejętność uczenia się.

**Uczniowie są aktywni.** Wymagania:

* nauczyciele stwarzają sytuacje, które zachęcają każdego ucznia do podejmowania różnorodnych aktywności;
* uczniowie są zaangażowani w zajęcia prowadzone w szkole lub placówce i chętnie w nich uczestniczą;
* uczniowie współpracują ze sobą w realizacji przedsięwzięć będących wynikiem działań samorządu uczniowskiego.

***Załącznik I.5 Sieci współpracy i samokształcenia***

Sieć współpracy i samokształcenia to międzyszkolny zespół nauczycieli współpracujących ze sobą w ramach wybranego zagadnienia

Celem sieci współpracy i samokształcenia jest

• wymiana doświadczeń między uczestnikami,

• analiza dobrych praktyk stosowanych przez uczestników,

• pozyskiwanie metodycznego i merytorycznego wsparcia ekspertów,

• poszerzanie kompetencji uczestników.

• tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci,

• nawiązywanie kontaktów i współpracy pomiędzy szkołami.

Każda z sieci współpracy i samokształcenia wyznacza własne cele i opracowuje własny program działania w zakresie jasno określonego tematu. Sieci współpracy i samokształcenia skupiają nauczycieli z różnych poziomów kształcenia wokół jednego zagadnienia. Istotne jest też tworzenie odrębnych sieci dla dyrektorów placówek, gdzie poruszane będą kwestie ważne dla kadry zarządzającej w sektorze edukacji. Niektóre sieci mogą mieć charakter przedmiotowy (np. sieć nauczycieli matematyki), inne zaś charakter interdyscyplinarny, gdzie można pracować nad zagadnieniem niezwiązanym wyłącznie z jednym przedmiotem nauczania (np. sieć na temat kształtowania u uczniów postaw innowacyjności i kreatywności). Tematyka i program pracy każdej sieci powinny być tak konstruowane, aby odpowiadać na potrzeby tworzących je szkół. Mimo to, możliwe jest wskazanie pewnych stałych elementów, które prawdopodobnie będą powtarzać się w pracy wielu różnych sieci.

Etapy organizacji sieci

1.wybór koordynatora sieci,

2. rozpoznanie potrzeb uczestników,

3.powołanie sieci, zaproszenie do współpracy uczestników,

4. ustalenie planu pracy sieci.

5.spotkania uczestników sieci- pięć spotkań w każdym roku szkolnym (samokształcenie, wymiana doświadczeń, wspólne rozwiązywanie problemów)

6. udział zaproszonych specjalistów (wykłady, warsztaty, konsultacje).

7.praca na platformie moderowane forum wymiany doświadczeń, moderowane forum dyskusyjne, materiały samokształceniowe, e-learning,

8.upowszechnianie wypracowanych materiałów i pomysłów.

9. Wdrażanie wykorzystanie nowych form, metod, narzędzi w pracy z uczniami.

10. inicjowanie i podejmowanie działań z włączeniem innych nauczycieli. wzajemna obserwacja lekcji.

Należy podkreślić że udział w sieci jest dobrowolny, służy rozwojowi zawodowemu nauczycieli i dyrektorów szkół.

**Co decyduje o powodzeniu pracy sieci**

Kompetencje koordynatora sieci

Koordynator jest osobą, która zapewnia sprawną organizację i przebieg działań, dobór kompetentnych ekspertów, monitorowanie oraz dobrą współpracę z nauczycielami i dyrektorami szkół uczestniczącymi w pracach sieci. Wpływa on na jakość pracy w sieci, jeśli: przeprowadza diagnozę potrzeb uczestników sieci, określa na podstawie wniosków diagnozy tematykę pracy sieci, formułuje wspólnie z uczestnikami cele i plan działania, moderuje aktywność uczestników sieci w czasie spotkań i między nimi, dobiera ekspertów, którzy mogą zagwarantować wysoką jakość form doskonalenia, monitoruje działania pracy sieci.

Zaangażowanie uczestników sieci

Przebieg i efekty pracy sieci zależą od postawy i aktywności uczestników sieci, nauczycieli lub dyrektorów szkół. Istotna jest tutaj przede wszystkim gotowość do dzielenia się własnymi doświadczeniami zawodowymi oraz umiejętność współpracy z innymi nad nowymi rozwiązaniami stosowanymi w szkole, w której uczą. Uczestnicy sieci wpływają na jakość pracy w sieci, jeśli: podejmują decyzje o udziale w pracach sieci dobrowolnie. decyzja o udziale w pracach sieci wynika z ich zainteresowań zawodowych i/lub potrzeb szkoły, są gotowi dzielić się swoją praktyką zawodową i poddawać analizie dotychczas stosowane strategie uczenia, doskonalą je i wypracowują nowe rozwiązania, wspólnie z koordynatorem określają cele i plany działania sieci, uczestniczą w wypracowaniu nowych rozwiązań, podejmują wyzwania związane z wdrażaniem zdobytej wiedzy i umiejętności w pracy z uczniami, współpracują z innymi uczestnikami sieci.

Temat i formy pracy.

Trafność doboru tematyki i form pracy w sieci do potrzeb nauczycieli i szkoły oraz specyfiki ich pracy znacząco wpływa na jakość podejmowanych działań. Praca w sieci oznacza udział w spotkaniach oraz pracę między spotkaniami z wykorzystaniem narzędzi nowoczesnych technologii. Dla jakości pracy w sieci jest ważne, gdy: spotkania nie kolidują z innymi obowiązkami zawodowymi nauczycieli, aktywność między spotkaniami jest organizowana za pomocą narzędzi internetowych dostępnych i znanych uczestnikom sieci, aktywności podejmowane za pośrednictwem narzędzi internetowych sprzyjają wdrażaniu nowych rozwiązań w praktyce zawodowej uczestników sieci. jakości pracy w sieci, jeśli: odpowiadają zdiagnozowanym potrzebom uczestników sieci, tematyka dotyczy konkretnych zagadnień związanych z pracą w szkole, formy doskonalenia umożliwiają osiągnięcie zaplanowanych rezultatów.

***Załącznik I. 6 Ewaluacja zewnętrzna i wewnętrzna***

Ewaluacja zewnętrzna przeprowadzana jest przez organ sprawujący nadzór pedagogiczny. Zdefiniowana została jako proces gromadzenia, analizowania i komunikowania informacji na temat wartości działań podejmowanych przez szkołę lub placówkę. Wyniki ewaluacji powinny być wykorzystywane w procesie podejmowania decyzji skierowanych na zapewnienie wysokiej jakości organizacji procesów kształcenia, wychowania i opieki oraz ich efektów w szkole lub placówce. Ewaluacja zewnętrzna jest przeprowadzana w oparciu o jednolite narzędzia i procedury w zakresie wymagań określonych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 6 sierpnia 2015 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek. Ewaluacja zewnętrzna obejmuje:

1. zbieranie i analizowanie informacji o działaniach szkoły lub placówki w zakresie badanych wymagań;

2. opis działań szkoły lub placówki w zakresie badanych wymagań;

3. ustalenie, czy szkoła lub placówka spełnia badane wymagania;

4. przygotowanie raportu z ewaluacji, o którym mowa w 12 ust. 2

Szkoła lub placówka spełnia badane wymagania, jeśli realizuje każde z tych wymagań co najmniej na poziomie podstawowym. Informacje zawarte w raportach z ewaluacji zewnętrznej, a także coroczne wyniki egzaminów zewnętrznych i wskaźniki edukacyjnej wartości dodanej (EWD), są podstawą diagnozy pracy szkoły wskazują pożądane kierunki wspierania jej w rozwoju

Ewaluacja wewnętrzna. Przeprowadzana jest przez dyrektora placówki Zadaniem ewaluacji wewnętrznej jest kształtowanie jakości pracy nauczycieli i rozwoju placówek Osobą odpowiedzialną za nadzór pedagogiczny oraz organizację tego procesu jest dyrektor szkoły. Zgodnie z przepisami prawa , posiada on szereg uprawnień, z których najważniejszym jest prawo decydowania o wyborze przedmiotu ewaluacji oraz sposobu jej przeprowadzania. Dyrektor organizuje cały proces, a następnie, w oparciu o wyniki badań, podejmuje działania mające na celu rozwój szkoły. Jest to doskonała sposobność, aby ewaluację wewnętrzną w szkole prowadzić w sposób umożliwiający pozyskanie użytecznych informacji oraz wykorzystać ją w doskonaleniu pracy placówki w obszarach, które takiej poprawy rzeczywiście wymagają . Dlatego istotne jest, aby proces wspomagania oraz ewaluacja wewnętrzna wzajemnie się przenikały. Tylko w taki sposób szkoła może uzyskać ważne informacje o obszarze pracy szkoły, który został objęty zewnętrznym wspomaganiem.

Notatki

**Moduł II. Rozwój kompetencji kluczowych w procesie edukacji**

**Cel główny**

Zapoznanie uczestników szkolenia z pojęciem, celem wprowadzenia kompetencji kluczowych do edukacji oraz zrozumienie korzyści płynących z kształtowania kompetencji kluczowych

**Cele operacyjne**

Uczestnik szkolenia:

* definiuje pojęcie kompetencji;
* charakteryzuje kompetencje kluczowe zgodnie z Zaleceniami Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie;
* wykazuje znaczenie kompetencji kluczowych dla przygotowania dzieci i młodzieży do dorosłego życia i funkcjonowania na rynku pracy;
* analizuje zapisy prawa oświatowego, które regulują kwestie związane z rozwijaniem kompetencji kluczowych uczniów;
* dowodzi ponadprzedmiotowego i interdyscyplinarnego charakteru kompetencji kluczowych;
* opisuje rolę szkoły w kształtowaniu kompetencji kluczowych uczniów.

**Szczegółowe treści**

1. Kompetencje rozumiane jako wiedza, umiejętności i postawy.
2. Kompetencje kluczowe w Zaleceniu Parlamentu Europejskiego – definicje.
3. Społeczne i cywilizacyjne przyczyny ustanowienia kompetencji kluczowych istotnych w procesie uczenia się przez całe życie.
4. Kompetencje kluczowe a rozwój intelektualny i psychomotoryczny dziecka.
5. Wpływ kompetencji kluczowych na sprawne funkcjonowanie dzieci w dorosłym życiu i na rynku pracy.
6. Kompetencje kluczowe w zapisach podstawy programowej oraz wymaganiach państwa wobec szkół i placówek.
7. Ponadprzedmiotowy charakter kompetencji kluczowych.
8. Rola różnych podmiotów środowiska szkolnego w kształtowaniu kompetencji kluczowych dzieci i młodzieży.
9. Zadania osoby wspomagającej szkołę w procesie kształtowania kompetencji kluczowych uczniów.

**Materiały do realizacji**

***Złącznik II.1. Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z dnia 18 grudnia 2006 w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie.***

Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie – europejskie ramy odniesienia (fragmenty)

Tło i cele

W związku z postępującą globalizacją Unia Europejska staje przed coraz to nowymi wyzwaniami, dlatego też każdy obywatel będzie potrzebował szerokiego wachlarza kompetencji kluczowych, by łatwo przystosować się do szybko zmieniającego się świata, w którym zachodzą rozliczne wzajemne powiązania.

Edukacja w swym podwójnym – społecznym i ekonomicznym – wymiarze ma do odegrania zasadniczą rolę polegającą na zapewnieniu nabycia przez obywateli Europy kompetencji kluczowych koniecznych, aby umożliwić im elastyczne dostosowywanie się do takich zmian.

W szczególności, opierając się na wielorakich kompetencjach indywidualnych, należy sprostać zróżnicowanym potrzebom osób uczących się poprzez zapewnienie równości i dostępu dla tych grup, które ze względu na trudności edukacyjne, spowodowane okolicznościami osobistymi, społecznymi, kulturowymi lub ekonomicznymi, wymagają szczególnego wsparcia w realizacji swojego potencjału edukacyjnego. Przykładami takich grup są osoby o niskich kwalifikacjach podstawowych, w szczególności osoby o niskiej sprawności w zakresie czytania i pisania, osoby przedwcześnie kończące naukę szkolną, długotrwale bezrobotne, powracający do pracy po długotrwałym urlopie, osoby starsze, migranci oraz osoby niepełnosprawne.

W tym kontekście głównymi celami ram odniesienia są:

1) określenie i zdefiniowanie kompetencji kluczowych koniecznych do osobistej samorealizacji, bycia aktywnym obywatelem, spójności społecznej i uzyskania szans na zatrudnienie w społeczeństwie wiedzy;

2) wspieranie działań państw członkowskich zmierzających do zapewnienia młodym ludziom po zakończeniu kształcenia i szkoleń kompetencji kluczowych w stopniu przygotowującym ich do dorosłego życia i stanowiącym podstawę dla dalszej nauki i życia zawodowego, oraz zapewnienia dorosłym możliwości rozwijania i aktualizowania ich kompetencji kluczowych w ciągu całego życia;

3) dostarczenie twórcom polityki, instytucjom edukacyjnym, pracodawcom oraz osobom uczącym się narzędzia referencyjnego na poziomie europejskim, aby ułatwić starania na rzecz osiągnięcia wspólnie uzgodnionych celów na szczeblu krajowym i europejskim;

4) określenie ram dalszego działania na poziomie Wspólnoty zarówno w zakresie programu roboczego Edukacja i Szkolenia 2010, jak i wspólnotowych programów edukacji i szkolenia.

Kompetencje kluczowe

Kompetencje są definiowane w niniejszym dokumencie jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia.

W ramach odniesienia ustanowiono osiem kompetencji kluczowych:

1) porozumiewanie się w języku ojczystym;

2) porozumiewanie się w językach obcych;

3) kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne;

4) kompetencje informatyczne;

5) umiejętność uczenia się;

6) kompetencje społeczne i obywatelskie;

7) inicjatywność i przedsiębiorczość; oraz

8) świadomość i ekspresja kulturalna.

Kompetencje kluczowe uważane są za jednakowo ważne, ponieważ każda z nich może przyczynić się do udanego życia w społeczeństwie wiedzy. Zakresy wielu spośród tych kompetencji częściowo się pokrywają i są powiązane, aspekty niezbędne w jednej dziedzinie wspierają kompetencje w innej. Dobre opanowanie podstawowych umiejętności językowych, czytania, pisania, liczenia i umiejętności w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych (TIK) jest niezbędną podstawą uczenia się; umiejętność uczenia się sprzyja wszelkim innym działaniom kształceniowym. Niektóre zagadnienia mają zastosowanie we wszystkich elementach ram odniesienia: krytyczne myślenie, kreatywność, inicjatywność, rozwiązywanie problemów, ocena ryzyka, podejmowanie decyzji i konstruktywne kierowanie emocjami są istotne we wszystkich ośmiu kompetencjach kluczowych.

1. Umiejętność uczenia się

Definicja:

„Umiejętność uczenia się” to zdolność konsekwentnego i wytrwałego uczenia się, organizowania własnego procesu uczenia się, w tym poprzez efektywne zarządzanie czasem i informacjami, zarówno indywidualnie, jak i w grupach. Kompetencja ta obejmuje świadomość własnego procesu uczenia się i potrzeb w tym zakresie, identyfikowanie dostępnych możliwości oraz zdolność pokonywania przeszkód w celu osiągnięcia powodzenia w uczeniu się. Kompetencja ta oznacza nabywanie, przetwarzanie i przyswajanie nowej wiedzy i umiejętności, a także poszukiwanie i korzystanie ze wskazówek. Umiejętność uczenia się pozwala osobom nabyć umiejętność korzystania z wcześniejszych doświadczeń w uczeniu się i ogólnych doświadczeń życiowych w celu wykorzystywania i stosowania wiedzy i umiejętności w różnorodnych kontekstach - w domu, w pracy, a także w edukacji i szkoleniu. Kluczowymi czynnikami w rozwinięciu tej kompetencji u danej osoby są motywacja i wiara we własne możliwości.

1. Kompetencje społeczne i obywatelskie

Definicja:

Są to kompetencje osobowe, interpersonalne i międzykulturowe obejmujące pełny zakres zachowań przygotowu­jących osoby do skutecznego i konstruktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym, szczególnie w społeczeństwach charakteryzujących się coraz większą różnorodnością, a także rozwiązywania konfliktów w razie potrzeby. Kompetencje obywatelskie przygotowują osoby do pełnego uczestnictwa w życiu obywatelskim w oparciu o znajomość pojęć i struktur społecznych i politycznych oraz poczuwanie się do aktywnego i demokratycznego uczestnictwa.

1. Inicjatywność i przedsiębiorczość

Definicja:

Inicjatywność i przedsiębiorczość oznaczają zdolność osoby do wcielania pomysłów w czyn. Obejmują one kreatywność, innowacyjność i podejmowanie ryzyka, a także zdolność do planowania przedsięwzięć i prowadzenia ich dla osiągnięcia zamierzonych celów. Stanowią one wsparcie dla indywidualnych osób nie tylko w ich codziennym życiu prywatnym i społecznym, ale także w ich miejscu pracy pomagając im uzyskać świadomość kontekstu ich pracy i zdolność wykorzystywania szans; są podstawą bardziej konkretnych umiejętności i wiedzy potrzebnych tym, którzy podejmują przedsięwzięcia o charakterze społecznym lub handlowym lub w nich uczestniczą. Powinny one obejmować świadomość wartości etycznych i promować dobre zarządzanie.

1. Świadomość i ekspresja kulturalna

Definicja:

Docenianie znaczenia twórczego wyrażania idei, doświadczeń i uczuć za pośrednictwem szeregu środków wyrazu, w tym muzyki, sztuk teatralnych, literatury i sztuk wizualnych.

Niezbędna wiedza, umiejętności i postawy powiązane z tą kompetencją:

Wiedza kulturalna obejmuje świadomość lokalnego, narodowego i europejskiego dziedzictwa kulturalnego oraz jego miejsca w świecie. Obejmuje ona podstawową znajomość najważniejszych dzieł kultury, w tym współczesnej kultury popularnej.

***Załącznik II.3 Cechy ucznia w średnim wieku szkolnym a rozwój kompetencji****.*

**Polecenie**: Wskaż najważniejsze cechy ucznia w średnim wieku szkolnym (klasy **IV-VI**) oraz w fazie wczesnego dorastania (klasy **VII-VIII**) które wpływają na rozwój kompetencji kluczowych.

Uczestnicy podzieleni na 4 grupy analizują:

Grupy 1,2 - rozwój ucznia w średnim wieku szkolnym.

Grupy 3,4 - rozwój wczesnego dorastania ucznia.

Grupy 1,2 oraz 3,4 ustalają wspólne stanowisko i zapisują cechy uczniów na papierze.

Każda z dwóch grupa przygotowuje katalog cech i prezentuje pracę na forum.

**Średni wiek szkolny obejmuje klasy IV–VI**. To czas intensywnych eksploracji społecznych uczniów (testowanie siebie w różnych rolach i kontekstach), które ostatecznie mają doprowadzić do odnalezienia się w grupie rówieśniczej. Głównym zadaniem rozwojowym w tym okresie jest zdobycie umiejętności pracy zespołowej, co wymaga zmiany perspektywy egocentrycznej na gotowość do uwzględniania wielu punktów widzenia. Większość uczniów jest już przygotowana na społeczną decentrację, co umożliwia rozwijanie efektywnej komunikacji i tworzenie zespołu jako grupy ludzi, których działania ukierunkowana są na wspólnie zdefiniowane cele.

Relacje społeczne, w tym zakres i jakość współpracy z innymi osobami (szczególnie z rówieśnikami) odgrywają ważną rolę w procesie kształtowania się samowiedzy – bazy dla utrwalenia samooceny. Pozytywny odbiór społeczny informuje ucznia o wywiązywaniu się z danej roli, podtrzymuje jego zaangażowanie towarzyskie i dowartościowuje go jako cennego członka grupy.

W okresie średniego wieku szkolnego istotnym czynnikiem wpływającym na jakość pracy zespołowej jest konformizm traktowany jako stadium rozwoju moralności. Uczniowie za dobre uważają to, co jest zgodne z normą ustaloną przez grupę i inne ważne osoby, takie jak rodzice bądź nauczyciele. Stopień niezależności ucznia w procesie przyswajania zasad etycznych jest ograniczony, toteż w większym stopniu stanowi wynik kontekstowego przystosowania niż pogłębionej autorefleksji. Taka sytuacja z jednej strony może stwarzać trudności (chwiejność zachowań w zależności od dominującego przekazu lub trendu płynącego z otoczenia), z drugiej zaś strony otwiera młodych ludzi na proces przyjmowania postaw prezentowanych w najbliższym środowisku – postrzeganych przez nich jako wartościowe i pożądane.

Omawiana faza to również czas, w którym uczeń dąży do równowagi między sprawczością a poczuciem niższości. Podejmowanie działań twórczych jest naturalną aktywnością, która ma na celu określenie granic sprawczości dziecka, co bezpośrednio przekłada się na jego samoocenę. Postawa kreatywna stanowi zatem jeden z kluczowych czynników kształtujących poczucie kompetencji, a jej wspieranie (stymulowanie) może się przyczynić do zwiększenia w uczniu pewności siebie i wiary we własne możliwości.

Na pierwszy okres II etapu edukacyjnego przypada również początek edukacji przedmiotowej, co z jednej strony stanowi zagrożenie, a z drugiej – szansę dla rozwoju kreatywności dzieci. Sztuczne fragmentaryzowanie wiedzy o świecie nie zachęca uczniów do dokonywania interdyscyplinarnych syntez, a to właśnie tego typu działania poznawcze są jednym ze źródeł kreatywności. Prowadzenie zajęć przez różnych nauczycieli może jednak okazać się inspirujące. Zdarza się, że niektórzy uczniowie potrzebują stymulujących działań nauczyciela jako swoistego katalizatora w procesie kształtowania kreatywności. Indywidualne cechy osoby nauczającej, takie jak np. styl ubierania się, światopogląd, pasje, zdolności lub sposób wysławiania się, mogą stanowić istotne czynniki kreatogenne. Zagrożeniem dla rozwoju kreatywności może być natomiast silna orientacja społeczna uczniów i chęć zyskania aprobaty – nawet kosztem rezygnacji z własnych pomysłów i działań, które mogłyby nie znaleźć zrozumienia wśród rówieśników.

Zachowania twórcze w tym okresie wymagają szczególnej odwagi i poczucia niezależności, dlatego działania wychowawcze powinny być ukierunkowane na wzmacnianie odporności i gotowości uczniów do dzielenia się pomysłami na forum bez względu na potencjalną krytykę członków grupy.

Intensywnie kształtowana (jako jedno z zadań rozwojowych) postawa pracy, charakteryzująca się konsekwentnym dążeniem do realizacji wytyczonego celu nawet pomimo pojawiających się trudności, pozwala na podejmowanie pierwszych prób wdrażania własnych innowacji i przekraczania indywidualnych granic.

**Rozwój ucznia w fazie wczesnego dorastania a rozwój kompetencji**

Wczesna faza dorastania przypada na drugi okres II etapu edukacyjnego **(klasy VII–VIII).** To wchodzenie w okres wczesnej dorosłości, z czym wiąże się m.in. rozpoczęcie procesu przygotowania do życia społecznego i publicznego, a także posługiwania się dojrzałym systemem wartości i norm etycznych. To czas kształtowania i akceptacji samego siebie, oczekiwań wobec otoczenia, silnej potrzeby dokonywania samodzielnych wyborów i współpracy z grupą rówieśniczą. Dziecko odkrywa własną niezależność, indywidualność i obszary autonomii. Podejmuje nowe wyzwania (innowacyjność) i czynności służące realizacji swoich zamierzeń (kreatywność i innowacyjność) oraz rozwija kompetencje w zakresie gotowości do pracy zespołowej. Szczególnie ważne dla ucznia w okresie wczesnej fazy dorastania są więc kontakty i interakcje społeczne. W tym czasie dziecko wchodzi w relacje z różnymi osobami, uczestniczy w rozmaitych grupach społecznych i podlega wpływom instytucji społecznych, np. szkoły.

Wczesna faza dorastania to także okres poszukiwania własnej tożsamości. W życiu nastolatka zaczyna się pojawiać konflikt między tym, czego się od niego wymaga (rodzina, szkoła, rówieśnicy), a tym, jak siebie postrzega i czego oczekuje od otoczenia. Zamęt tożsamościowy pogłębia oferta otoczenia społecznego związana z wartościami promowanymi przez media, ważne osoby i środowisko życia nastolatka. Wszystko to wpływa na zadania, które stawia on przed sobą. Do najważniejszych z nich należy tworzenie bardziej dojrzałych relacji z rówieśnikami, które pozwalają mu budować własny wizerunek i tożsamość.

Jednym z najistotniejszych czynników, które wpływają na rozwój kompetencji społecznych ucznia w okresie wczesnej fazy dorastania, jest uczestnictwo w stabilnych relacjach społecznych opartych na zaufaniu. Częste doświadczanie sytuacji trudnych może stanowić dla nastolatka istotne zagrożenie dla jego prawidłowego rozwoju. Niekiedy jednak trudności mogą stanowić pozytywne doświadczenie, gdy młody człowiek – dzięki pomocy innych – stawia im czoła. Takim wyzwaniem, wzmacniającym również kreatywność i innowacyjność nastolatka, może być jego uczestnictwo w realizacji projektów edukacyjnych. Uczeń skupia się w nich, oprócz pracy zespołowej, na osiąganiu określonych celów, poszukiwaniu rozwiązań i realizacji konkretnych, praktycznych zadań. W efekcie rozwija kompetencje osobiste i społeczne, takie jak:

* umiejętność współpracy z innymi niezależnie od osobistych sympatii i antypatii;
* nawiązywanie relacji opartych na emocjonalnym kontakcie z różnymi osobami;
* organizowanie warunków działania dla siebie i innych;
* tworzenie elastycznego programu działania i wielowariantowych projektów jego realizacji;
* umiejętność podejmowania decyzji w nie do końca jednoznacznych warunkach (kreatywność)

***Złącznik II. 4. Piramida priorytetów***

Polecenie. Opracuj katalog umiejętności interpersonalnych i predyspozycji osobowościowych potrzebnych:

1. na rynku pracy
2. w życiu osobistym i społecznym.

***Załącznik II.5 Kosz i walizka***

Metoda ta stanowi element analizy SWOT (S – mocne strony, W – słabe strony, O- możliwości, szanse, T – zagrożenia). Trener przygotowuje dwa plakaty z narysowanym koszem i walizką. Uczestnicy otrzymują kartki w dwóch kolorach. Na jednej z nich zapisują cechy pozytywne szkolenia, te co chcieliby zabrać ze sobą i zamieszczają je na plakacie z walizką . To co chcieliby wyrzucić (negatywne) zamieszczają na plakacie z koszem. Wybrany uczestnik odczytuje napisy z karteczek, po czym wszyscy wyrażają swoje opinie, komentują wyniki pracy

Notatki

**Moduł III. Proces uczenia się a rozwój kompetencji kluczowych**

**Cel główny**

Zapoznanie uczestników szkolenia z procesem uczenia się w kontekście kształtowania kompetencji kluczowych

**Cele operacyjne**

Uczestnik szkolenia:

* opisuje przebieg procesu uczenia się;
* określa czynniki wpływające na efektywność procesu uczenia się, które wynikają z najnowszej wiedzy i badań;
* 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.

**Szczegółowe treści:**

1. Przebieg procesu uczenia się:
2. etapy procesu uczenia się: od nieświadomej niekompetencji do nieświadomej kompetencji;
3. rozwój prostych i złożonych umiejętności (np. na podstawie taksonomii celów wg B. Blooma) jako warunek skutecznego nauczania.
4. Czynniki wpływające na proces uczenia się:
5. podmiotowość ucznia w procesie uczenia się;
6. znajomość metod i technik służących poznaniu własnych strategii uczenia się;
7. łączenie wiedzy (nowej z dotychczas zdobytą, wiedzy z różnych dziedzin) i hierarchiczne ich opisywanie;
8. praktyczne wykorzystywanie zdobywanej wiedzy i umiejętności w szkole oraz codziennym życiu;
9. wpływ motywacji i emocji na przebieg procesu uczenia się;
10. możliwości i ograniczenia ludzkich zdolności do przyswajania informacji.
11. Środowiska edukacyjne sprzyjające uczeniu się:
12. relacje nauczyciel–uczeń;
13. praca zespołowa;
14. metody pracy nauczyciela; – indywidualizacja nauczania;
15. organizacja przestrzeni szkolnej.
16. Proces uczenia się drogą do kształtowania i rozwijania kompetencji kluczowych uczniów:
17. wiedza o przebiegu procesu uczenia się jako podstawa do budowania skutecznej diagnozy pracy szkoły;
18. monitorowanie procesu uczenia się jako istotny element wdrażania zmian służących kształtowaniu kompetencji kluczowych uczniów.

**Materiały do realizacji**

***Załącznik III. 1. Taksonomia celów wg B. Blooma***

Taksonomia Benjamina Blooma jest klasyfikacją celów nauczania w edukacji pod względem rodzajów celów stawianych przez nauczycieli uczniom.

Taksonomia Blooma dzieli się na trzy sfery celów: poznawczą, afektywną i  Nauka na wyższych poziomach zależna jest od osiągnięcia wiedzy i umiejętności na niższych poziomach. Celem taksonomii Blooma jest motywowanie nauczycieli do koncentrowania się na wszystkich trzech dziedzinach, tworzących holistyczną (całościową) formę kształcenia.

**Sfera poznawcza**

Bloom zaproponował rozróżnienie sześciu etapów poznawczych w procesie uczenia się. Do każdego z nich przypisał określone czasowniki, które charakteryzują odpowiadający mu proces.

Oto one, od najniższego do najwyższego:



1. **Wiedza**– umiejętność przywoływania lub pamiętania słów, faktów i pojęć, bez konieczność rozumienia.

Czasowniki: definiować, opisywać, wyliczyć, znaleźć, nazwać, rozpoznać, pokazać, powiedzieć, zaprezentować, odnieść, powtórzyć.

1. **Zrozumienie** – umiejętność rozumienia i interpretowania nabytych informacji.  
   Czasowniki: powiązać, wyjaśnić, zakwalifikować, dostosować, opisać, rozróżnić, oszacować, uogólnić, rozpoznać, zilustrować, przetłumaczyć, zinterpretować.
2. **Zastosowanie** – umiejętność wykorzystania nabytych informacji w nowych sytuacjach np. wykorzystania wiedzy do rozwiązania nowego problemu. Czasowniki: wdrażać, obliczać, zmieniać, wybierać, budować, pokazywać, rozwijać, znaleźć, ilustrować, organizować, produkować, wybierać, rozwiązywać, używać, modyfikować.
3. **Analiza** – umiejętność rozłożenia informacji na elementy składowe np. odnajdywanie wewnętrznych powiązań i idei (rozumienie struktury organizującej).  
   Czasowniki: analizować, ułożyć, rozbić, obliczać, kategoryzować, zaklasyfikować, porównać, powiązać, przedyskutować, rozpoznać, rozdzielać, podkreślać, oddzielać, rozróżniać, odnieść, zidentyfikować.
4. **Synteza** – umiejętność łączenia poszczególnych elementów w całość.  
   Czasowniki: uzasadniać, komponować, kompilować, budować, rozwijać, wyjaśniać, formułować, uogólniać, integrować, modyfikować, organizować, planować, przygotowywać, rekonstruować, podsumowywać, streszczać.
5. **Ewaluacja** – umiejętność oceny wartości informacji ze względu na dany cel.  
   Czasowniki: ocenić, oszacować, argumentować, porównać, konkludować, przekonać, krytykować, bronić, wyjaśniać interpretować, polecać, osądzać, wspierać, przewidywać, streszczać.

Dwie pozostałe domeny w Taksonomii Blooma:

**Sfera Afektywna** (uczucia i postawy)



1. **Otrzymywanie** - chęć otrzymania informacji.
2. **Odpowiadanie** - aktywne uczestniczenie we własnym uczeniu się.
3. **Wartościowanie** - rozumienie wartości.
4. **Organizowanie** - porównywanie, zestawianie wartości.
5. **Charakteryzowanie** - zespolenie przekonań, idei i postaw.

Czasowniki używane do opisywania domeny afektywnej:

doceniać, akceptować, podejmować, wyzwanie, demonstrować, dyskutować, łączyć, organizować, osądzać, integrować, odnosić.

**Sfera psychomotoryczna (dotycząca umiejętności fizycznych)**

Prace na jej szczegółową charakterystyką nie zostały ukończone przez Blooma. Domena ta dotyczy umiejętności fizycznych wymagających koordynacji umysłu i czynności mięśni.

Czasowniki używane do opisania tej domeny:

zbudować, dostosować, posługiwać się, używać, chwytać, rozróżniać (dotykiem), zmierzyć.[[1]](#footnote-1)

***Załącznik 2 Metoda 5Q***

Metoda 5Q jest zaproszeniem w podróż od stanu obecnego do stanu pożądanego, w celu odkrycia nowych działań przybliżających do celu.

Polecenie.

Na plakacie zapisujemy stan, do którego dążymy.

Każde z 5 pytań zapisujemy na kartce innego koloru.

1. Czego możemy zrobić więcej, aby środowisko edukacyjne sprzyjało uczeniu się?
2. Czego możemy zrobić mniej, aby środowisko edukacyjne sprzyjało uczeniu się?
3. Co możemy zrobić inaczej, aby środowisko edukacyjne sprzyjało uczeniu się?
4. Co możemy przestać robić, aby środowisko edukacyjne sprzyjało uczeniu się?
5. Co możemy zacząć robić, aby środowisko edukacyjne sprzyjało uczeniu?

Przygotowujemy paski papieru w 5 kolorach.

Każdy indywidualnie zapisuje odpowiedzi na każde z pytań, które do niego trafia, w odniesieniu do celu (zapisujemy na paskach zgodnych z kolorem kartki na której zapisane jest pytanie).

Pytania przekazywane są na znak trenera, na zasadzie wędrujących kartek.

Wspólna analiza banku odpowiedzi na pytanie 1, następnie 2 itd.

Wybór działań umożliwiających przybliżenie się do celu.

Notatki:

**Moduł IV. Kształtowanie postaw inicjatywności, kreatywności i pracy zespołowej**

**Cel główny**

Zapoznanie uczestników ze sposobami i metodami kształtowania postaw inicjatywności, kreatywności i pracy zespołowej

**Cele operacyjne**

Uczestnik szkolenia:

* charakteryzuje postawy innowacyjności, kreatywności i pracy zespołowej adekwatnie do potrzeb rozwojowych uczniów II etapu edukacyjnego;
* wyjaśnia znaczenie postaw innowacyjności, kreatywności i pracy zespołowej kształtowanych na II etapie edukacyjnym w procesie edukacji szkolnej i w dorosłym życiu;
* identyfikuje zadania szkoły związane z wychowaniem i kształtowaniem postaw u dzieci w średnim wieku szkolnym i we wczesnej fazie dorastania;
* wskazuje obszary pracy szkoły, w ramach których kształtowane są postawy uczniów na II etapie edukacyjnym;
* określa kierunki działań na rzecz kształtowania postaw innowacyjności, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej na II etapie edukacyjnym w oparciu o zapisy prawa: podstawę programową kształcenia ogólnego, wymagania państwa wobec szkół i placówek oraz przepisy dotyczące pomocy psychologiczno-pedagogicznej;
* wskazuje kompetencje nauczycieli, które są szczególnie istotne dla kształtowania u dzieci w średnim wieku szkolnym i we wczesnej fazie dorastania postaw kreatywności, innowacyjności i umiejętności pracy zespołowej.

**Szczegółowe treści:**

1. Definicje pojęcia postawy.
2. Praca zespołowa, kreatywność i innowacyjność jako składowe kompetencji społecznych i obywatelskich, inicjatywności i przedsiębiorczości oraz świadomości i ekspresji kulturalnej.
3. Potrzeby rozwojowe uczniów II etapu edukacyjnego, m.in.:
4. kształtowanie poczucia własnej wartości i sprawczości;
5. podejmowanie nowych ról społecznych;
6. rozwijanie postaw wobec grup, w tym postępowania zgodnie z regułami

życia społecznego

1. potrzeba przynależności do grupy rówieśniczej, więzi i interakcji spol.

przy jednoczesnej potrzebie (w późniejszym okresie)

emocjonalnego uniezależnienia się od innych oraz wzmacniania

swojej tożsamości i odrębności;

1. kształtowanie i utrwalenie postawy pracy; – nabywanie umiejętności uczenia się i poznawanie zasad ich realizacji w szkole.
2. Zadania szkoły w zakresie kształtowania postaw w oparciu o zapisy prawa, m.in. podstawy programowej kształcenia ogólnego, wymagań państwa wobec szkół i placówek, organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej oraz dokumentów wewnątrzszkolnych (m.in koncepcji pracy szkoły, programu wychowawczego, programu profilaktyki i wyników ewaluacji wewnętrznej).
3. Profil kompetencyjny ucznia/ nauczyciela II etapu edukacyjnego jako kierunek rozwoju pracy szkoły w zakresie wychowania i kształtowania postaw.
4. Obszary pracy szkoły wpływające na kształtowanie tych postaw, np.
5. organizacja przestrzeni edukacyjnej, w tym kształtowanie atmosfery w szkole;
6. organizacja procesów edukacyjnych w zróżnicowanej klasie;
7. współpraca pomiędzy nauczycielami a innymi osobami uczestniczącymi

w procesie edukacyjnym, np. wsparcie zespołu wychowawczo-pedagogicznego; współpraca nauczycieli i rodziców; organizacja opieki nad dziećmi poza zajęciami lekcyjnymi;

1. integracja treści poszczególnych przedmiotów;
2. stwarzanie okazji do kształtowania postawy prospołecznej, np. oparte na pracy zespołowej; wolontariat, działalność samorządu uczniowskiego i inne formy zaangażowania
3. wykorzystanie metod i strategii nauczania, które przenoszą odpowiedzialność za proces uczenia się na ucznia oraz tworzą możliwości do rozwijania indywidualnych zainteresowań i zdolności dzieci, np. ocenianie wspierające, projekty edukacyjne, nauczanie przez działanie, koła naukowe.
4. wykorzystanie nowoczesnych technologii w trakcie zajęć przedmiotowych i wychowawczych służące kształtowaniu postaw innowacyjności, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej;
5. organizacja imprez i wydarzeń szkolnych o charakterze towarzyskim – również z udziałem rodziców (noce filmowe, dyskoteki, przedstawienia teatralne itp.) oraz współpraca z instytucjami nauki, kultury i organizacjami pożytku publicznego;
6. zajęcia z doradztwa edukacyjnego i zawodowego jako podstawa do kształtowania postaw proinnowacyjnych.
7. Sposoby kształtowania postaw na II etapie edukacyjnym (z uwzględnieniem różnic pomiędzy średnim wiekiem szkolnym a wczesną faza dorastania dzieci), np.:
8. metoda modelowania;
9. metoda perswazji;
10. metody zadaniowe;
11. dyskutowanie i wyjaśnianie;
12. inspirowanie i stymulowanie aktywności ucznia;
13. wyrażanie aprobaty i dezaprobaty;
14. stosowanie form oceniania (ocenianie kształtujące) sprzyjających kształtowaniu postaw uczniów;
15. psychobiografia (analiza przypadków);
16. mentoring, tutoring i coaching.
17. Rola nauczyciela w kształtowaniu postaw uczniów w średnim wieku szkolnym oraz w wieku wczesnego dorastania (od facylitatora przez przewodnika do doradcy).
18. Wskaźniki świadczące o potrzebie szkoły w zakresie wychowania i kształtowania

postaw w odniesieniu do wyników badań nad strategiami skutecznego uczenia się:

1. formy i sposoby stosowane przez nauczycieli w kształtowaniu postaw i norm społecznych wśród uczniów, np. rozpoznanie aktualnych potrzeb rozwojowych, diagnoza umiejętności, zdolności i zainteresowań, organizacja okresu adaptacyjnego, edukacja przedmiotowa, dbałość o relacje w klasie, określanie norm i zasad społecznych przez wprowadzanie kontraktu definiującego prawa i obowiązki uczniów oraz nauczycieli, budowanie dyscypliny w klasie, modelowanie zachowań uczniów w sytuacji uczenia się;
2. formy i sposoby pracy z rodzicami związane z rozwijaniem ich umiejętności wychowawczych, które wzmacniają wprowadzanie przyjętych w szkole postaw i norm społecznych, np. włączenie we współdecydowanie o wprowadzanych normach i zasadach, bieżące informowanie rodziców o zachowaniu dzieci, ocena kształtująca, wspólne decydowanie o strategiach zaradczych w wypadku napotykanych trudności o charakterze rozwojowym lub wychowawczym;
3. formy i sposoby pracy ze środowiskiem zewnętrznym związane z rozwijaniem ich umiejętności wychowawczych wzmacniających wprowadzanie przyjętych w szkole postaw i norm społecznych, np. włączenie we współdecydowanie o wprowadzanych normach, modelowanie zachowań uczniów w sytuacji uczenia się;
4. formy i sposoby pracy z nauczycielami nad samodoskonaleniem się ukierunkowanym na proces nabywania umiejętności w zakresie skutecznego kształcenia i wdrażania wśród uczniów pożądanych postaw i norm społecznych, np. orientacja na rozwój dziecka, praca nauczycieli w zespołach, kształtowanie motywacji wewnętrznej, rozwijanie umiejętności oceniania sprzyjającej kształtowaniu postaw (ocenianie kształtujące praca nauczycieli w zespołach, gotowość do podejmowania ryzyka i wprowadzania innowacji w szkole.

**Materiały do realizacji**

***Załącznik IV. 3. Wskaźniki opisujące kreatywność i innowacyjność uczniów***

**Polecenie** Przygotuj wskaźniki opisujące kreatywność i innowacyjność nauczycieli.

Uczestnicy w grupach 4-5 osobowych przygotowują katalog wskaźników za pomocą wirujących plakatów.

Wskaźniki opisują stan, do którego dążymy. Służą porównaniu rzeczywistości szkolnej z rzeczywistością oczekiwaną, którą chcemy osiągnąć. Mają swoje odzwierciedlenie w narzędziach badawczych. Są wykorzystywane na etapie diagnozy i planowania działań. Służą monitorowaniu i ewaluacji oraz stanowią miarę jakości.

Przykłady wskaźników opisujące kreatywność

Uczniowie:

* mają możliwość prowadzenia badań indywidualnie, w parach i w zespołach;
* formułują pytania badawcze;
* dostrzegają problemy i potrafią je definiować;
* stawiają hipotezy i szukają sposobów ich weryfikacji;
* proponują nowe idee i pomysły, dokonując ich weryfikacji;
* tworzą oryginalne pomysły i dzielą się nimi z koleżeństwem; syntetyzują zdobytą wiedzę z różnych dziedzin;
* udzielają konstruktywnej informacji zwrotnej o działaniach twórczych innych osób;
* organizują własną przestrzeń edukacyjną, identyfikując niezbędne pomoce, środki i narzędzia;
* kryterialnie i krytycznie oceniają efekty swoich działań w kontekście własnej ekspresji i kreatywności;
* wykazują zdolność spontanicznej zabawy kształtami, barwami, relacjami, tworząc różnorodne kombinacje;
* aktywnie uczestniczą w działaniach plastycznych, technicznych, muzycznych, tanecznych;
* stawiają dużo pytań, by zaspokoić ciekawość poznawczą;
* uruchamiają wyobraźnię do tworzenia tekstów, obrazów, metafor;
* wykazują zaangażowanie i motywację do wybranego zadania,
* dostrzegają różnorodne funkcje przedmiotów, obiektów zjawisk;
* realizują cele mimo pojawiających się trudności;
* wybierają nowe możliwości rozwiązań, przekraczają schematyczność.

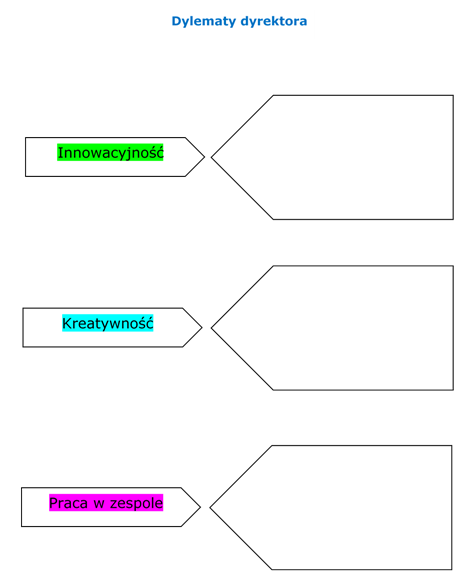
Przykłady wskaźników opisujących innowacyjność

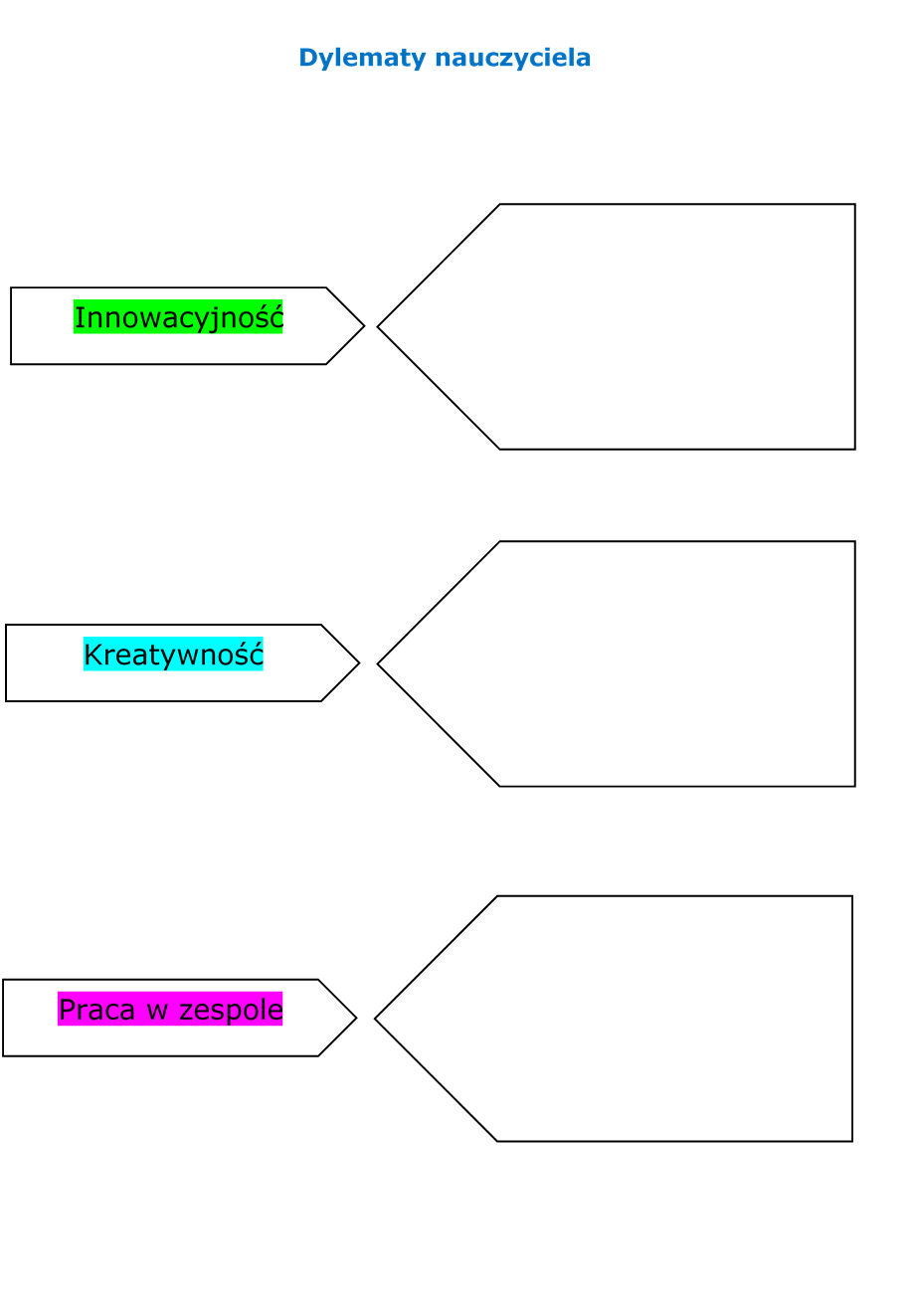
Uczniowie:

* realizują innowacyjne projekty edukacyjne;
* korzystają z możliwości konfrontowania (kontaktowania) się z pracodawcami, przedsiębiorcami, przedstawicielami organizacji społecznych w celu poznania i zrozumienia zawodów, mechanizmów rynkowych i funkcjonowania społecznego i obywatelskiego;
* rozwijają umiejętności świadomego i krytycznego odbioru kultury, osobistego wyrażania się w kulturze (ekspresji kulturalnej), angażowania się w nią;
* realizują projekty na rzecz środowiska w ramach szkolnego wolontariatu i innej animowanej działalności;
* rozwijają kompetencje komunikacyjne sprzyjające współpracy;
* podejmują aktywność zespołową jako autonomiczne jednostki;
* prezentują postawy obywatelskie przy równoczesnym budowaniu poczucia własnej wartości;
* wyrażają własne poglądy i biorą pod uwagę poglądy innych ludzi;
* myślą kategoriami przyszłości, uwzględniając jednocześnie własne, realne możliwości;
* wykazują gotowość do podejmowania ryzyka, uwzględniając ocenę skuteczności planowanych działań.

***Załącznik IV.4 Dylematy dyrektora” „Dylematy nauczyciela”***

Polecenie. Uzupełnij załączony schemat





Notatki:

**Moduł V Kształtowanie umiejętności pracy zespołowej uczniów na II etapie edukacyjnym**

**Cel główny**

Zapoznanie uczestników ze sposobami kształtowania i znaczeniem umiejętności pracy zespołowej

**Cele operacyjne**

Uczestnik szkolenia:

* wyjaśnia znaczenie pracy zespołowej w wymiarze jednostkowym i społecznym oraz określa standardy uczenia się we współpracy dzieci na II etapie edukacyjnym;
* wskazuje czynniki wpływające na kształtowanie gotowości i umiejętności pracy zespołowej, w tym bariery rozwoju tej postawy u uczniów na II etapie edukacyjnym
* wskazuje strategie, metody oraz techniki kształtowania gotowości i umiejętności pracy zespołowej adekwatne do możliwości dziecka w środkowym wieku szkolnym i we wczesnej fazie dorastania do jego potrzeb rozwojowych,
* wspiera uczniów we wdrażaniu zasad organizacji pracy zespołowej w szkole na II etapie edukacyjnym;
* stosuje metody i techniki służące pracy zespołowej nauczycieli;
* identyfikuje potrzeby szkoły i nauczycieli w zakresie kształtowania gotowości i umiejętności pracy zespołowej dzieci na II etapie edukacyjnym;
* wykorzystuje wiedzę na temat kształtowania gotowości i umiejętności pracy zespołowej uczniów w procesie wspomagania szkoły.

**Szczegółowe treści:**

1. Praca zespołowa i uczenie się we współpracy w kontekście rozwoju uczniów na II etapie edukacyjnym
2. Czynniki wpływające na kształtowanie gotowości i umiejętności pracy zespołowej uczniów na II etapie ed (m.in. potrzeby rozwojowe nastolatka rola środowiska szkolnego i domowego, rola nauczyciela – wychowawcy i nauczycieli przedmiotów, pozaszkolne formy aktywności
3. Bariery pracy zespołowej ze szczególnym uwzględnieniem:
4. procesów rozwojowych uczniów na III etapie edukacyjnym ( nastawienie na samokontrolę, samorealizację, skupienie się na ocenie i uznaniu, rywalizacja jako element budujący współpracę),
5. specjalnych potrzeb edukacyjnych uczniów,
6. kultury mentalnej i organizacyjnej danej szkoły.
7. Organizacja pracy zespołowej uczniów na II etapie edukacyjnym
8. sposób organizacji pracy na lekcji - strategie i metody pracy nauczyciel,
9. relacje z otoczeniem szkoły (współpraca nauczycieli, komunikacja z rodzicami.
10. Strategie, metody i techniki rozwijania umiejętności pracy zespołowej uczniów na II etapie edukacyjnym:
11. strategie: ocenianie kształtujące, kształcenie wyprzedzające, twórcze nauczanie;
12. metody i techniki: zadania otwarte, praca w parach lub w małych grupach, dyskusje, metoda projektu, wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych, flexi-schooling, odwrócona lekcja, plan daltoński, tutoring rówieśniczy, metoda badań zespołowych; technika strukturalna.
13. Rozwijanie pracy zespołowej nauczycieli różnych przedmiotów:
14. metody: metoda projektu, tutoring i mentoring, koszyk zadań (podział pracy między członkami zespołu); praca zespołów zadaniowych, praca zespołów samokształceniowych; dyskusje w małych grupach (World Café, open space), action learning.
15. rola komunikacji wychowawców i nauczycieli różnych przedmiotów.
16. Korzyści dla ucznia płynące z umiejętności i gotowości do pracy zespołowej na II etapie kształcenia, m.in.:
17. budowanie poczucia własnej wartości oraz zaspokojenie potrzeby przynależności do grupy:
18. rozwijanie umiejętności komunikacyjnych (w tym przyjmowanie i wydawanie opinii, rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia oraz doskonalenie samokontroli);
19. nauka współdziałania; nauka przestrzegania norm społecznych; rozwinięcie zdolności rozumienia potrzeb i oczekiwań innych osób; wzajemne inspirowanie się do działania;
20. rozwój własnych zasobów dzięki wsparciu rówieśników;
21. radzenie sobie z trudnościami dzięki wspólnemu ich rozwiązywaniu;
22. efekt synergii w działaniach nauczycieli;
23. budowanie wsparcia społecznego oraz skuteczniejsze rozwiązywanie bieżących problemów szkoły.
24. Przykłady zastosowania wiedzy na temat pracy zespołowej uczniów w procesie diagnozy i planowania pracy szkoły w obszarach związanych.

**Materiały do realizacji**

***Załącznik V. 2 Wirujące plakaty do pracy w grupach***

Na pięciu plakatach zapisane są pytania, po jednym na każdym. Uczestnicy na postawie własnego doświadczenia podają przykłady odpowiedzi na pytania:

1 W jaki sposób dobieramy uczniów do grup, w których mają się uczyć?

2. W jaki sposób oceniamy uczniów za wykonanie zadania grupowego?

3. W czym wyraża się autonomia grupy?

4. Jak grupa radzi sobie z konfliktem?

5. Jak uczymy uczniów oceny koleżeńskiej?

Uczestnicy podzieleni na sześć grup analizują wylosowany plakat z propozycjami dobrych praktyk, porządkują i grupują zapisane pomysły. Poszczególne grupy wymieniają sięplakatami i uzupełniają go o wypracowane przez siebie pomysły, przy czym każda grupa używa jednego pisaka danego koloru. Dzieje się tak, aż wszystkie grupy będą miały możliwość wzbogacenia o własne pomysły wszystkich plakatów. Plakaty wracają do pierwotnej grupy. Liderzy prezentują ustalenia na forum, zapraszając do dyskusji i stawiania pytań. Trener uzupełnia i rozwija zagadnienia, proponuje dodatkowe

***Załącznik V.3 Metody i techniki rozwijania umiejętności pracy zespołowej uczniów na II etapie edukacyjnym***

**Polecenie.** Przygotuj  scenariusz lekcji dla uczniów II etapu edukacyjnego wykorzystując opisane wyżej metody. Uczestnicy podzieleni na 4 osobowych grupy losują jedną z metod i przygotowują lekcję wylosowana metodą.

**Plan daltoński**

Podstawowe założenia planu daltońskiego wg założycieli Fundacji Dalton International Roela Röhnera i Hansa Wenke to:

* Nauczyciel nie powinien robić wszystkiego tego, co uczeń może zrobić sam.
* Im więcej nauczyciele nauczają, tym mniej uczeń się uczy.
* Uczniowie mogą o wiele więcej niż nam się wydaje.
* Nie rób tego, co mogą zrobić uczniowie!

*Podstawowe założenia lekcji daltońskiej*

* Uczniowie otrzymują pulę zadań na dany dzień/tydzień i same decydują kiedy i w jakiej kolejności je wykonają
* Zadania są zróżnicowane pod względem formy i kształtowanej umiejętności np. czytanie, pisanie, a spójne pod względem tematu
* Zadania dzieci wykonują same, w parach i grupach
* Pomoc nauczyciela następuje po wcześniejszych próbach dziecka rozwiązania problemu z kolegami (zapytaj 3 zanim zapytasz mnie)
* Nauczyciele pomagają uczniom zastanowić się, co w danej lekcji było dla nich ważne, trudne, ciekawe lub zaskakujące – jest to element oceniania kształtującego
* Uczniowie skupiają się na tym, co już umieją (metoda zielonego ołówka); Próbują dostrzec i rozwijać swoje mocne strony
* Uczniowie mają jasno przedstawiony cel lekcji wraz z etapami jego osiągnięcia, powinny wiedzieć do czego będą mogły wykorzystać wiedzę i umiejętności zdobyte podczas lekcji
* Nauczyciel wskazuje uczniom materiały, z których powinny skorzystać oraz określa czas na wykonanie zadania
* Uczniowie powinny w miarę możliwości móc same sprawdzić swoje odpowiedzi
* Dyskusja wśród uczniów na temat lekcji (w wytyczonych granicach) jest czymś naturalnym i pożądanym
* Nauczyciel powinien poszukiwać sposobów, aby uczniowie wykorzystywali i doskonalili zdobytą wiedzę, np. urządzając wycieczkę do miejsca związanego z tematem lekcji,informując rodziców o tematach poruszanych na lekcjach, aby i oni mogli poruszać je z dzieckiem w domu.

**Odwrócona lekcja**

Metoda lekcja odwrócona polega na zmianie koncepcji lekcji: uczniowie najpierw w swoich domach zapoznają się z nowymi treściami, a w szkole pogłębiają i utrwalają swoją wiedzę, ćwiczą umiejętności, rozwiązują problemy z wykorzystaniem wiedzy nauczyciela. Jak przygotować? Aby metoda była skuteczna, nauczyciel musi najpierw wyszukać lub przygotować rozmaite materiały dydaktyczne dotyczące danej lekcji i udostępnić je uczniom w sieci. Mogą to być filmiki, animacje, artykuły, prezentacje, materiały dźwiękowe, ciekawe strony internetowe, aplikacje itp. Uczniowie, po zapoznaniu się z treściami multimedialnych zasobów, powinni zrobić notatki, odpowiedzieć na postawione przez nas pytania, wykonać proste ćwiczenia. W szkole możemy zacząć lekcję od krótkiego omówienia wykonanej przez uczniów pracy. Następnie dzielimy uczniów na grupy zgodnie ze stopniem opanowania i zrozumienia przez nich treści poznanych w domu i wyznaczamy im zadania utrwalające i poszerzające wiedzę, indywidualizując proces uczenia się. Każda grupa może pracować w swoim tempie oraz powracać do materiałów multimedialnych, odtwarzając je za pomocą smartfonów. Nauczyciel podczas lekcji służy każdej grupie jako ekspert, odpowiadając na pytania uczniów, wyznaczając im kolejne cele.

**Kształcenie wyprzedzające**

Istotą kształcenia wyprzedzającego jest aktywne organizowanie i przyswajanie wiadomości przez uczniów przed lekcją w procesie samodzielnego zbierania informacji, a także przez poszukiwanie odniesień we własnej dotychczasowej wiedzy w związku z tematem, który ma być ostatecznie omawiany na lekcji. Uczniowie, aby zdobyć wstępne, ogólne czy psychologiczne rozumienie nowego materiału, używają wcześniejszych wiadomości, doświadczeń, przypuszczeń, związków emocjonalno-poznawczych, wiedzy potocznej czy nawet posiadanej wiedzy systematycznej. Poszukują w pamięci także informacji i doświadczeń, które pozwolą im na zrozumienie nowego materiału i nadanie tym treściom osobistego znaczenia. Dopiero po opracowaniu ogólnego obrazu planowanego tematu następuje działanie kierowane precyzyjnie określonymi zadaniami ze strony nauczyciela. Tak przygotowany uczeń przychodzi na lekcje, aby przedstawić swoją wiedzę nauczycielowi, którego podstawowym zadaniem jest systematyzowanie opanowanych wiadomości. Cały proces podsumowany jest ewaluacją – głównie uczniowską. Zadania stawiane uczniom do wykonania tuż przed lekcją ukierunkowują ich myślenie, nie nad przedstawianym mu materiałem przez nadawcę – nauczyciela – ale podczas samodzielnego zbierania i porządkowania informacji, czyli myślowej obróbki opanowywanych wiadomości. W ten sposób nowe wiadomości są czynnie wiązane z tymi już zapisanymi w pamięci. Zadaniem nauczyciela jest ocena pracy uczniów w oparciu o kryteria opracowane w porozumieniu z uczniami

**Metoda projektów**

Projekt edukacyjny to metoda nauczania kształtująca wiele umiejętności i integrująca wiedzę z różnych przedmiotów. Istotą metody projektów jest samodzielna praca uczniów służąca do realizacji określonego przedsięwzięcia, w oparciu o wcześniej przyjęte założenia.

Efektywność metody projektów polega na rozwijaniu samodzielności, współpracy, rozwija myślenie, daje możliwość samooceny i wypowiadania się na temat swojej pracy. Uczniowie samodzielnie podejmują decyzje, rozwiązują problemy, komunikują się , dyskutują, wspólnie szukają rozwiązań i rozwijają poczucie odpowiedzialności. Podstawa programowa stosowana w ośmioletniej szkole podstawowej akcentuje tę metodę, opisuje znaczenie projektu dla rozwoju ucznia, wskazuje umiejętności, kompetencje i postawy, jakie uczeń może rozwijać dzięki realizacji projektu oraz podaje pewne rozwiązania organizacyjne (Preambuła podstawy programowej).

Zapisy podstawy obowiązują wszystkich nauczycieli uczących w szkole podstawowej, są zadaniem każdego nauczyciela, bez względu na nauczany przedmiot. W „Warunkach i sposobach realizacji” metoda projektu jest wymieniana i zalecana przy realizacji wielu przedmiotów. Czasem jest podkreślane jego znaczenie (wiedza o społeczeństwie), w innych przypadkach uznano tę metodę za dominującą (technika).

Nauczyciele, stwarzając uczniom możliwość pracy metodą projektu, realizować będą większość celów zapisanych w podstawie i rozwijać najważniejsze w szkole podstawowej umiejętności, takie jak: sprawne komunikowanie się, efektywne porozumiewanie się w różnych sytuacjach, praca w zespole i społeczna aktywność itd.

***Załącznik V.4. Przykłady wskaźników opisujących pracę zespołową***

**Polecenie***.* Na podstawie wskaźników opisujących pracę zespołową uczniów ustal, jakie wskaźniki będą opisywać prace zespołową nauczycieli*.*

Uczniowie:

* pracują w zespołach i uczą się od siebie nawzajem;
* określają, jakie role mogą pełnić w zespole;
* oceniają indywidualny wkład w realizację wspólnego zadania;
* udzielają informacji zwrotnej swoim kolegom i koleżankom;
* zadają pytania problemowe;
* decydują w zespole o sposobie prezentacji wyników pracy;
* uczą się, jak skutecznie porozumiewać się z innymi;
* uczą się, jak rozpoznawać emocje u siebie i innych;
* uczą się, jak radzić sobie ze swoimi emocjami;
* pracują w zespołach nad wspólnym zadaniem;
* potrafią określić, jaka była ich rola w realizacji wspólnego celu;
* zadają pytania w związku z tym, nad czym obecnie pracują;
* wyrażają własne opinie i uczucia;
* wykazują się zaangażowaniem i aktywnością;
* podejmują próby radzenia sobie z konfliktami.

Notatki:

**Moduł VI. Kształtowanie postawy kreatywności u uczniów na II etapie edukacyjnym.**

**Cel główny**

Przedstawienie sposobów kształtowania postaw kreatywnych wśród uczniów

i nauczycieli w aspekcie wspomagania pracy szkoły.

**Cele operacyjne**

Uczestnik szkolenia :

* wyjaśnia znaczenie postawy kreatywnej w kontekście potrzeb rozwojowych ucznia na II etapie edukacyjnym;
* charakteryzuje czynniki wpływające na kształtowanie kreatywności, w tym bariery rozwoju tej postawy, u uczniów w średnim wieku szkolnym;
* wskazuje strategie, metody oraz techniki stymulowania kreatywności u uczniów na II etapie edukacyjnym;
* stosuje metody i techniki stymulowania kreatywności nauczycieli;
* identyfikuje potrzeby szkoły i nauczycieli w zakresie kształtowania postawy kreatywności u dzieci w średnim wieku szkolnym oraz nastolatków;
* wykorzystuje wiedzę na temat kształtowania kreatywności uczniów w procesie wspomagania szkół.

**Szczegółowe treści:**

1. Definicje kreatywności – poznawcze i osobowościowe wyznaczniki kreatywności u ucznia na II etapie edukacyjnym.
2. Czynniki wpływające na kształtowanie kreatywności u dzieci na II etapie edukacyjnym (m.in. programy uwzględniające indywidualne potrzeby uczniów, metody i formy pracy na lekcji, rola podręczników i środków dydaktycznych stosowanych przez nauczyciela, sposoby monitorowania postępów uczniów, klimat szkoły i klasy sprzyjający twórczym działaniom, wykorzystanie nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych w procesie nauczania/uczenia się).
3. Bariery kreatywności i sposoby ich redukowania ze szczególnym uwzględnieniem:
4. procesów rozwojowych uczniów na II etapie edukacyjnym (np. w średnim wieku szkolnym – potrzeba przynależności do grupy, aprobata społeczna, kult idoli; w późniejszym okresie – potrzeba przynależności do wybranych grup lub subkultur, potrzeba przywództwa, manifestowanie obojętności wobec nowych wyzwań);
5. specjalnych potrzeb edukacyjnych uczniów;
6. kultury mentalnej i organizacyjnej danej szkoły.
7. Strategie, metody i techniki rozwijania postawy kreatywnej u uczniów na II etapie edukacyjnym, np.
8. strategie: ocenianie kształtujące, kształcenie wyprzedzające, nauczanie przez rozwiązywanie problemów, nauczanie przez eksperymentowanie, edukacja ku kreatywności Elissa Torrance’a (20 zasad rozwijania kreatywności wśród uczniów);
9. metody i techniki: metoda projektu, debaty i dyskusje, metody ekspresji i impresji (film, zdjęcie, reportaż), metody graficznego zapisu, wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych, eksperymenty i doświadczenia, TriBond (myślenie asocjacyjne, wskazywanie czwartego słowa, które wyraźnie kojarzy się z trzema pozostałymi), analogie (poszukiwanie podobieństw między pojęciami, zjawiskami, przedmiotami, osobami), transformacje (przekształcanie znanych myśli, powiedzeń, tworzenie akronimów, nowych definicji), myślenie pytajne (tworzenie jak największej liczby pytań do podanych odpowiedzi).
10. Codzienny trening twórczości – kształtowanie kreatywności w ramach realizacji podstawy programowej: przegląd przykładowych rozwiązań dotyczących poszczególnych przedmiotów (np. stacje badawcze, zadania wielopoziomowe i metoda kruszenia w matematyce lub przyrodzie; akronimy historyczne; transformacje tytułów i fabuł literackich na lekcjach języka polskiego); ćwiczenie zdolności autoprezentacji i improwizacji; zasada poszukiwania odpowiedzi; kastomizacja zastosowań.
11. Metody i techniki rozwijania postawy kreatywnej wśród wychowawców i nauczycieli przedmiotów: wykorzystywanie synektyki, kreatywnego pisania bądź rysowania, zasad dyskusji piramidowych, wykorzystywanie technologii informacyjnokomunikacyjnych, TriBond, łańcuchy skojarzeń, dziennik zdziwień, transformacje słów, sentencji.
12. Praktyczne korzyści dla ucznia wynikające z kształtowania postawy kreatywnej w kontekście podejmowania decyzji dotyczących dalszej ścieżki edukacyjnej i zawodowej:
    1. usprawnienie procesów poznawczych (dzięki stymulowaniu myślenia skojarzeniowego i tworzeniu nowych synaps);
    2. ułatwienie procesu uczenia się nowych treści dzięki rozwijaniu metapoznania (asocjacje);
    3. kształtowanie pozytywnego stosunku do szkoły;
    4. rozwinięcie poczucia sprawczości („jestem w stanie to zrobić”) oraz otwartości na wyzwania i zdolności radzenia sobie z nimi;
    5. worzenie kapitału społecznego (obywateli otwartych na nowości i akceptujących zmiany).
13. Jak przekonać do rozwijania kreatywności?
14. Przykłady zastosowania wiedzy na temat kreatywności uczniów w procesie wspomagania szkoły w obszarach związanych z rozwojem kompetencji kluczowych uczniów – metody diagnozy pracy szkoły.

**Materiały do realizacji**

***Załącznik VI.1.***

Kreatywność to zdolność do abstrahowania, dokonywania skojarzeń, rozumowania dedukcyjnego, rozumowania indukcyjnego (analogie), myślenia metaforycznego oraz dokonywania transformacji. Gdy jesteś gotowy na codzienne wyzwania, elastyczny, ciekawy nowych doświadczeń, myślisz nieszablonowo i lubisz tworzyć, prawdopodobnie jesteś osobą bardzo kreatywną. Chodzi o to, aby wyrwać się z utartych schematów, wyjść poza klasyczną historię i dopatrzeć się w niej luk. Obudź w sobie dziecko. Kreatywne myślenie można wyćwiczyć.

Krótki trening kreatywności - dokończ zdanie:

1. Co czuje …?

kaktus,

ławka,

marchewka,

nóż,

śmietana,

pudełko,

klej,

Internet,

ogień,

szyszka,

but,

zegarek,

inne ………..

.…itd.)

1. Co by było gdyby …?

…

kaczka śpiewała,

szafa się uśmiechała,

miód był słony,

Ziemia była z piernika,

w twoim domu pojawił się Mikołaj Kopernik,

lekarz do którego poszłaś z przeziębieniem był kotem,

inne ……

… itd.)

Kreatywność jest teraz w edukacji tak samo istotna jak nauka pisania i czytania. I powinniśmy traktować je na równi. Dowiedziono także, że wyobraźnia i kreatywność ułatwiają zapamiętywanie i efektywną naukę. Dzięki sprawnemu i odważnemu wykorzystywaniu kreatywności jesteśmy w stanie sprawniej myśleć, improwizować i radzić sobie w nowych sytuacjach. Dotarcie do własnych zasobów twórczości zapewnia też szybszy rozwój osobisty i zawodowy. W końcu gdyby nie kreatywność, nadal żylibyśmy w jaskiniach. Niekonwencjonalne patrzenie na codzienne sprawy i twórcze podejście do wyzwań zrewolucjonizowały świat.

Notatki:

***Załącznik VI.2.***

Uzupełnij tabelę.

Bariery kreatywności

|  |  |
| --- | --- |
| Bariera | Jak zapobiec/przeciwdziałać |
|  |  |

***Załącznik VI.3.***

PLAN DNIA – kreatywne motywowanie i działanie

Poniżej przedstawione są przykładowe harmonogramy dnia dla czterech uczniów. Można wykorzystać kreatywne metody i techniki odnoszące się do motywowania, planowania i wykonywania pracy w trakcie przykładowego dnia ucznia uwzględniając codzienne czynności, procesy wychowawcze w domu i szkole oraz podstawy programowe poszczególnych przedmiotów. Najlepiej przy tym ćwiczeniu pracować w grupach. Każdy zespół przygotowuje sposoby wykorzystania poznanych metod w praktyce, dostosowując je do wieku i sytuacji danego ucznia proponując konkretne rozwiązania.

1. Julka – klasa V, szkoła podstawowa w Opocznie.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nr** | **Godz** | **Poniedziałek** |
| **1** | **7:45- 8:30** | **historia** |
| **2** | **8:40- 9:25** | **geografia** |
| **3** | **9:35-10:20** | **j.polski** |
| **4** | **10:30-11:15** | **j.angielski-1/2** |
| **5** | **11:25-12:10** | **wych.fiz.-1/2** |

Pobyt w świetlicy szkolnej do ok. 16.30,

Razem z mamą odbiór młodszego brata z przedszkola,

Odrabianie lekcji,

Zabawa z bratem.

1. Ola – klasa VIII , szkoła podstawowa w Warszawie

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Nr** | **Godz** | **Wtorek** | | **1** | **7:45- 8:30** | **fizyka** | | **2** | **8:40- 9:25** | **j.angielski** | | **3** | **9:35-10:20** | **historia** | | **4** | **10:30-11:15** | **j.rosyjski** | | **5** | **11:25-12:10** | **wych.fiz.** | | **6** | **12:25-13:10** | **matematyka** | | **7** | **13:25-14:10** | **doradz. zaw.** | | |
|  |  |

Trening siatkówki w SKS – 1,5

Korepetycje z języka polskiego

Spotkanie z koleżankami „na mieście”.

1. Tomek – klasa IV, szkoła podstawowa w Szadku

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nr** | **Godz** | **Piątek** |
| **0** | **6:30- 8:00** |  |
| **1** | **8:00- 8:45** |  |
| **2** | **8:55- 9:40** | **j.polski** |
| **3** | **9:50-10:35** | **matematyka** |
| **4** | **10:45-11:30** | **technika** |
| **5** | **11:50-12:35** | **przyroda** |
| **6** | **12:50-13:35** | **informatyka-1/2** |

Dojazd i powrót do/ze szkoły z rodzicami lub starszym rodzeństwem – 0,5 godz.

Rano pobyt na świetlicy. Po południu pobyt w domu, rodzina wielopokoleniowa i trójka starszego rodzeństwa.

1. Krzysiek – klasa VII szkoła podstawowa w Łodzi

1 8:00-8:45

2 8:55-9:40

3 9:50-10:35 MATEMAT

4 10:45-11:30 MATEMAT

5 11:45-12:25 POL

6 12:45-13:30 W-F

7 13:45-14:30 GEOGRAFIA

8 14:45-15:30 RELIGIA

9 15:35-16:20 FIZYKA

Po południu gra w gry komputerowe i surfuje w Internecie

Wieczorem odrabia lekcje.

***Załącznik VI.4.***

Metody i techniki rozwijania postawy kreatywnej wśród wychowawców i nauczycieli:

* wykorzystywanie synektyki,
* wykorzystywanie kreatywnego pisania bądź rysowania,
* zasada dyskusji piramidowych,
* wykorzystywanie technologii informacyjnokomunikacyjnych,

* TriBond,
* łańcuchy skojarzeń,
* dziennik zdziwień,
* transformacje słów,
* sentencje,
* Inne….

Wyszukaj w Internecie informacji na temat tych metod i zastanów się jak można je wykorzystać w procesie wspomagania w twojej podopiecznej placówce.

***Załącznik VI.5.***

**Mapa – edukacja z wyobraźnią.**

Ciekawą metodą stosowaną w socjometrii i integracji zespołu jest mapa, która ma wiele wariantów. Może się ona znakomicie sprawdzić w różnych edukacyjnych sytuacjach – mapy miejsc, uczuć, potrzeb, profesji, zawodowych doświadczeń, zainteresowań, marzeń.

W zależności od ustalonego kryterium można tworzyć przestrzenie, które pokazują cechy wspólne i odmienne dla poszczególnych osób. Technikę mapy można wykorzystać do zainicjowania dyskusji na temat kreatywności w pracy nauczyciela. Nauczyciele w grupach na dużych arkuszach papieru tworzą mapy według niżej podanych kryteriów:

* Szkoła jest jak…
* Od ucznia oczekuję…
* Jestem nauczycielem, który…
* Cieszę się, gdy uczniowie…
* Budzę w uczniach…
* Od innych nauczycieli w szkole, w której uczę oczekuję…
* Lubię pracować na lekcjach, gdy…
* Klasa jest jak…
* Dostarczam uczniom…
* Ciekawa jestem w szkole…
* Zachęcam uczniów do…
* Możliwe, że do tej pory…
* Czy aby na pewno…

Niedokończone zdania mają za zadanie wyznaczyć pewien kierunek pracy nad tworzeniem. W efekcie niech powstaną mapy – przestrzenie wywołane za pomocą skojarzeń i przeżyć związanych ze szkołą.

Notatki :

**Moduł VII. Kształtowanie postawy innowacyjności u uczniów na II etapie edukacyjnym**

**Cel główny**

Przedstawienie sposobów kształtowania innowacyjności wśród uczniów i nauczycieli w aspekcie wspomagania pracy szkoły.

**Cele operacyjne**

Uczestnik szkolenia :

* wyjaśnia znaczenie postawy innowacyjnej w kontekście potrzeb rozwojowych dziecka na II etapie edukacyjnym;
* charakteryzuje czynniki wpływające na kształtowanie postawy innowacyjności, w tym bariery rozwoju tej postawy wśród uczniów II etapu edukacyjnego;
* wskazuje strategie, metody oraz techniki kształtowania innowacyjności u uczniów II etapu edukacyjnego;
* stosuje metody i techniki stymulowania innowacyjności u nauczycieli;
* identyfikuje potrzeby szkoły i nauczycieli w zakresie kształtowania postawy innowacyjności u dzieci w średnim wieku szkolnym oraz w fazie wczesnego dorastania;
* wykorzystuje wiedzę na temat kształtowania innowacyjności u uczniów w procesie wspomagania szkół.

**Szczegółowe treści:**

1. Poznawcze i osobowościowe wyznaczniki innowacyjności adekwatne do rozwoju dzieci na II etapie edukacyjnym.
2. Czynniki sprzyjające kształtowaniu postawy innowacyjności wśród uczniów, np.
   1. klimat klasy sprzyjający otwartości na zmiany i uczeniu się; gotowość do popełniania błędów, podejmowania wyzwań;
   2. klimat szkoły sprzyjający nauce: uczenie się w środowisku wirtualnym, otwartość na zewnętrzne otoczenie szkoły (osiągnięcia nauki, techniki, potrzeby środowiska), współpraca szkoły z zewnętrznymi instytucjami/organizacjami.
3. Bariery innowacyjności i sposoby ich redukowania ze szczególnym uwzględnieniem:
   1. procesów rozwojowych uczniów na II etapie edukacyjnym (w średnim wieku szkolnym – brak wytrwałości w działaniu, potrzeba przynależności do grupy, aprobata społeczna, lęk przed oceną, uległość wobec autorytetów; w późniejszym okresie – ocena i skupienie na błędach, rywalizacja);
   2. specjalnych potrzeb edukacyjnych uczniów;
   3. kultury mentalnej i organizacyjnej danej szkoły.
4. Strategie, metody i techniki rozwijania postawy innowacyjności wśród uczniów na II etapie edukacyjnym, np.:
   1. strategie: uczenie przez doświadczenia i eksperymentowanie, uczenie w środowisku wirtualnym, kształcenie wyprzedzające, ocenianie kształtujące;
   2. metody i techniki: metoda projektu (planowanie, realizowanie, ocenianie), drzewko ambitnego celu, metody oparte na wykorzystaniu technologii informacyjno-komunikacyjnych, wirtualne spacery edukacyjne, gry dydaktyczne, transformacje, bionika, kategoryzowanie pojęć, szacowanie ryzyka, strategie działania, metoda kroków w kształtowaniu orientacji celowej, myślenie pytajne, listy atrybutów, katalog potrzeb, indywidualne plany działania, macierze ryzyka.
5. Metody i techniki rozwijania postaw innowacyjności wśród nauczycieli (wychowawców, nauczycieli przedmiotów): planowanie pracy z uczniami z wykorzystaniem metody projektu; metoda odwróconego celu; wykorzystanie narzędzi coachingowych (np. siatki pytań lub pytań kartezjańskich); spacer edukacyjny; praca z technologiami komunikacyjno-informacyjnymi;
6. Jak przekonać do rozwijania innowacyjności – praktyczne korzyści dla ucznia i szkoły wynikające z kształtowania postawy innowacyjnej, np.
   1. rozwijanie u uczniów umiejętności skutecznego działania (stawiania sobie celów adekwatnych do możliwości; akceptacji ryzyka poznawczego);
   2. kształtowanie poczucia kompetencji, odpowiedzialności i sprawczości („jestem zdolny do…”);
   3. kształtowanie otwartości na nowe wyzwania oraz rozwijanie umiejętności adaptacji (przystosowania się do nowych warunków/otoczenia;
   4. uświadomienie i doświadczenie w praktyce znaczenia innowacji w życiu;
   5. kształtowanie kompetencji związanych z podejmowaniem decyzji dotyczących dalszej ścieżki edukacyjnej i zawodowej.
7. Przykłady zastosowania wiedzy na temat innowacyjności uczniów w procesie wspomagania pracy szkoły w obszarach związanych z rozwojem kompetencji kluczowych uczniów – metody wspierania nauczycieli we wprowadzaniu zmian.

**Materiały do realizacji**

SMART znaczy "sprytny"

SMART to sposób formułowania celów, który zwiększa szansę na ich realizację. To jednocześnie akronim opisujący pięć cech, jakie powinien spełniać dobrze sformułowany cel:

**S** – czyli Sprecyzowany

**M** – czyli Mierzalny

**A** – czyli Atrakcyjny

**R** – czyli Realistyczny

**T** – czyli Terminowy

Każde z powyższych stwierdzeń jest zarazem postulatem, jaki powinien spełniać "sprytny" cel.

Sprecyzowany – to znaczy, że powinno się jasno wiedzieć czego cel dotyczy i co chcemy osiągnąć. Cel ma być określony w sposób konkretny i jednoznaczny, nie pozostawiający miejsca na dowolność interpretacji.

Mierzalny – dobrze określony cel powinien dawać nam możliwość sprawdzania postępów na drodze do jego realizacji. Ważne jest to, abyśmy wiedzieli po czym poznamy, że cel został osiągnięty.

Atrakcyjny – to punkt mówiący o źródłach motywacji do realizacji celu. Atrakcyjny cel to taki, który niesie wyzwanie, ale także jego realizacja daje nam wymierne korzyści. Określenie atrakcyjności celu to przede wszystkim odpowiedź na pytanie po co w ogóle chcę realizować taki cel? Pomocne może być tu zrobienie tabelki zysków istrat związanych z realizacją celu bądź z jego niezrealizowaniem.

Realistyczny – czyli czy jest możliwy do osiągnięcia, czy mam czas i siły (albo szerzej – zasoby) na jego realizację.

Terminowy – czyli określamy datę, do jakiej chcemy zrealizować nasz cel. Zwiększa to mobilizację do działania.

Zasadę SMART należy powszechnie stosować w procesie wspomagania. Ważna jest przy określaniu celu, ale nie tylko. Mierniki, które towarzyszą procesowi wspomagania również powinny odwoływać się do zasady SMART.

***Załącznik VII.2.***

**Innowacja** [łac. innovatio < innovare ‘odnawiać’],  - nowości, rzeczy nowo wprowadzone; w gospodarce wdrażanie nowych technologii, tworzenie organizacji i instytucji;[[2]](#footnote-2).

Innowacyjność – to postawa służąca innowacjom.

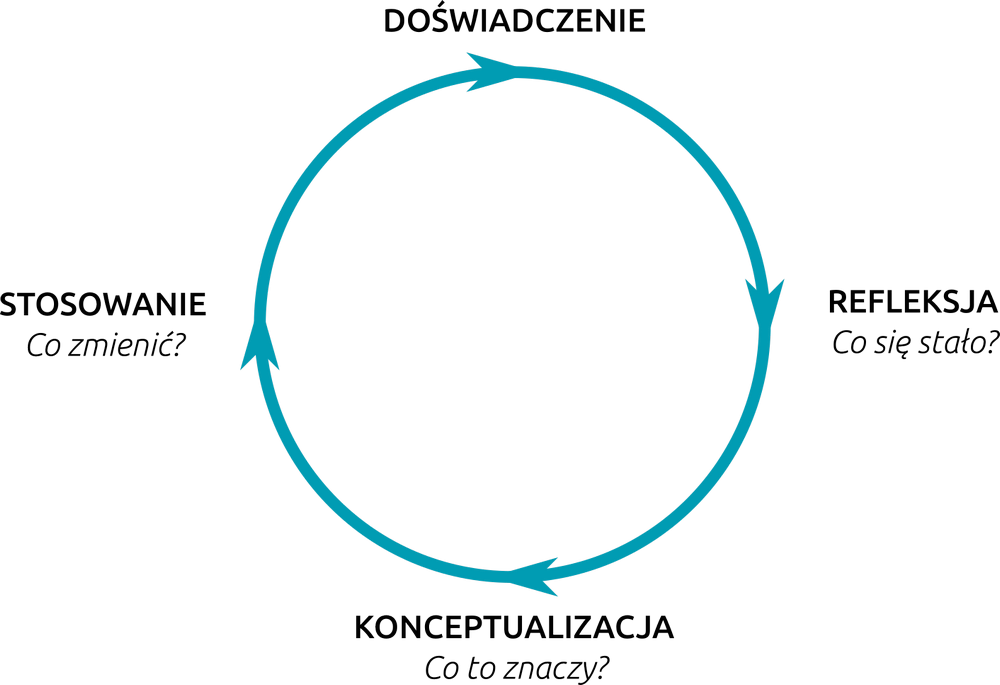
Innowacja pedagogiczna, to każde nowatorskie rozwiązanie programowe, organizacyjne lub metodyczne, mające na celu poprawę jakości pracy szkoły.

Strategie rozwijania postaw innowacyjnych:

1. uczenie przez doświadczenia i eksperymentowanie,
2. uczenie w środowisku wirtualnym,
3. kształcenie wyprzedzające,
4. ocenianie kształtujące.

Ad. 1.

Jest to model empirycznego uczenia się Davida A. Kolba. Teoria nazywana “uczeniem się przez doświadczenie”, podkreśla kluczową rolę, jaką doświadczenie odgrywa w procesie uczenia się. Cykl uczenia się Kolba jest dobrze znaną teorią, która dowodzi, że uczymy się na naszych doświadczeniach z życia, nawet na co dzień. Traktuje również refleksję jako integralną część takiej nauki. Według Kolba proces uczenia się przebiega według wzoru lub cyklu składającego się z czterech etapów, z których jeden obejmuje to, co Kolb określa jako “obserwację refleksyjną”. Etapy są zilustrowane i podsumowane poniżej.



**Etap 1: Doświadczenie**

Życie jest pełne doświadczeń, z których możemy się uczyć. Niezależnie od tego, czy jesteśmy w domu, w pracy, czy poza domem, mamy niezliczone możliwości, aby “rozpocząć” cykl uczenia się.

**Etap 2: Refleksja**

Refleksja obejmuje myślenie o tym, co zrobiliśmy i czego doświadczyliśmy. Niektórzy ludzie są w tym naturalnie dobrzy. Inni szkolą się, aby być bardziej świadomymi swoich doświadczeń.

**Etap 3: Konceptualizacja**

Kiedy przechodzimy od myślenia o naszych doświadczeniach, aby je interpretować, wkraczamy w sferę tego, co Kolb nazwał “konceptualizacją”. Konceptualizacja polega na wygenerowaniu hipotezy o sensie naszych doświadczeń.

**Etap 4: Stosowanie**

Na aktywnym etapie eksperymentowania cyklu uczenia się “testujemy” przyjęte przez nas hipotezy. Nasze nowe doświadczenia będą wspierać lub kwestionować te hipotezy.

Aby wyciągnąć naukę z naszych doświadczeń, nie wystarczy po prostu je mieć. To zabierze nas dopiero na pierwszy etap cyklu. Każde doświadczenie może potencjalnie doprowadzić do uczenia się, ale tylko wtedy, gdy przejdziemy przez wszystkie etapy Kolba, zastanawiając się nad naszymi doświadczeniami, interpretując je i testując nasze interpretacje. Podsumowując, uczenie się z doświadczeń wiąże się z kluczowym elementem refleksji. Oczywiście, większość ludzi nie mówi o tym, że uczą się w ten sposób, ale w ich nauce można zaobserwować cykl Kolba.

Ad. 2.

Współczesne dzieci potrzebują wirtualnej rzeczywistości aby efektywniej funkcjonować i poznawać świat. Z dotychczasowych obserwacji wynika, że nauka w środowisku wirtualnym pozwala obudzić w nich dodatkowe zdolności i sprawić, że świat jest bardziej zrozumiały. Nie chodzi tylko o gry choć te są bardzo popularne, ale głównie doświadczenie jakie mogą zdobyć. Budowanie i eksplorowanie wirtualnego świata to nie wszystko. Wśród dzieci są i takie, którym opisane powyżej możliwości nie wystarczają. Nie chcą być umieszczane w VR i pozostawać bierne na otaczający ich świat. Starsi chcą aktywnie kształtować wirtualne światy. Z pomocą przychodzi coraz nowocześniejsza i dostępniejsza technika bardzo popularna wśród młodzieży.

Ad. 3.

Istotą kształcenia wyprzedzającego jest aktywne organizowanie i przyswajanie wiadomości przez uczniów przed lekcją w procesie samodzielnego zbierania informacji, a także przez poszukiwanie odniesień we własnej dotychczasowej wiedzy w związku z tematem, który ma być ostatecznie omawiany na lekcji. Uczniowie, aby zdobyć wstępne, ogólne czy psychologiczne rozumienie nowego materiału, używają wcześniejszych wiadomości, doświadczeń, przypuszczeń, związków emocjonalno-poznawczych, wiedzy potocznej czy nawet posiadanej wiedzy systematycznej. Poszukują w pamięci także informacji i doświadczeń, które pozwolą im na zrozumienie nowego materiału i nadanie tym treściom osobistego znaczenia. Dopiero po opracowaniu ogólnego obrazu planowanego tematu następuje działanie kierowane precyzyjnie określonymi zadaniami ze strony nauczyciela. Tak przygotowany uczeń przychodzi na lekcje zasadniczą, aby przedstawić swoją wiedzę nauczycielowi, którego podstawowym zadaniem jest inspirowanie zadaniami systematyzacji opanowanych wiadomości. Cały proces zwieńczony jest ewaluacją – głównie uczniowską.[[3]](#footnote-3) Etapy kształcenia w strategii wyprzedzającej to : aktywacja, przetwarzanie, systematyzacja, ewaluacja i ocenianie oraz test jako narzędzie kontroli i oceny wiedzy ucznia.

Ad. 4.

Ocenianie kształtujące to sposób, który umożliwia ocenę procesu uczenia się dzięki informacjom zwrotnym. W ten sposób pedagog może swobodniej zmieniać swoje metody przekazywania wiedzy, tak aby była ona zrozumiała i przyjęta przez ucznia. Stosując ocenianie kształtujące, nauczyciel powinien przed rozpoczęciem zajęć określić, jakie cele mu przyświecają, co chce zrealizować z uczniami podczas lekcji. Kolejnym elementem jest precyzowanie oceniania przez nauczyciela wraz z uczniem, czyli ustalenie co będzie brane pod uwagę. W ocenianiu kształtującym ważne jest też, by zbudować odpowiednią atmosferę uczenia się, biorąc pod uwagę zarówno uczonych, jak i ich rodziców. W tej metodzie istotna jest również samoocena – nauczyciel pozwala na recenzowanie swoich działań, jak i zadań kolegi/koleżanki. Ocenianie kształtujące bierze pod uwagę sposób zadawania pytań – mają one poruszyć myślenie uczniów, jak i zaangażować ich do udziału w zajęciach. Podstawowym celem w ocenianiu kształtującym jest pomoc w przyjmowaniu i przekazywaniu wiedzy. Nauczyciel powinien wiedzieć jak się nią podzielić, by była zrozumiana przez ucznia. Celem oceniania kształtującego jest usunięcie ciągłej rywalizacji między rówieśnikami. Ocenianie kształtujące uczy współpracy, współdziałania i pomocy. Metoda ta daje nauczycielowi nieustanny wgląd w stan wiedzy ucznia, dzięki niej nauczyciel może stwierdzić, czy uczniowie gotowi są na nową dawkę informacji. Celem oceniania kształtującego jest również zmiana postawy rodziców, powinni oni pytać swoje pociechy o zdobytą wiedzę, a nie o ocenę, którą uzyskali.

***Załącznik VII.3.***

Ćwiczenie – metody i techniki rozwijania postaw innowacyjności wśród uczniów możliwe do wykorzystania w procesie wspomagania.

Metoda projektów

„Dekalog” nauczyciela pracującego metodą projektu

• wspiera, a nie wyręcza swoich uczniów,

• pozwala uczniom poczuć się „właścicielami” wykonywanego projektu,

• pobudza ich do rozwijania swoich zainteresowań,

• zachęca do twórczego rozwiązywania problemów,

• zachęca do korzystania z różnych źródeł informacji,

• stwarza możliwości do dyskusji i negocjowania proponowanych rozwiązań,

• zachęca do analizy popełnionych błędów i wyciągania z nich wniosków na przyszłość,

• pamięta, że efekt pracy uczniów nie musi być całkowicie zbieżny z jego początkowym wyobrażeniem,

• pomaga uczniom rozwiązywać pojawiające się problemy i konflikty w grupie,

• współpracuje z innymi nauczycielami, gdyż każdy projekt, nawet przedmiotowy, ma pewien wymiar interdyscyplinarny.

Pamiętajmy, projekt to nie powinno być tylko zadanie do wykonania, to może być fajna przygoda, z której nie tylko uczniowie będą mieć przyjemność. A więc – powodzenia…

Wolne skojarzenia

Jedną z najprostszych i często zaskakująco skutecznych metod używanych przez przedsiębiorców jest metoda wolnych skojarzeń. W pierwszej kolejności wymaga ona zidentyfikowania słowa kluczowego zwianego z problemem, a po tym kolejnych, z których każde dodaje coś nowego do słowa poprzedniego. W rezultacie powstaje łańcuch skojarzeń prowadzący do rozwiązania problemu lub co najmniej niezły punkt wyjścia do kolejnych metod.

Metoda kroków w kształtowaniu orientacji celowej

Na przykładzie metody czterech kroków.

Metoda ta nazywana jest także czterostopniową. Ma ona zastosowanie w kształceniu umiejętności praktycznych np.: obsługi technologicznej, sporządzania dokumentacji (wypełniania formularzy, druków). Cele kształcenia omawianą metodą leżą przede wszystkim w obszarze psychomotorycznym. Zasadniczą cechą metody czterech kroków jest pokaz i naśladownictwo. Podsumowując, poszczególnym krokom przypisujemy następującą rolę:

I krok – pozytywna motywacja poprzez ukazanie celów lekcji/przedsięwzięcia,

II krok – aktywna praca nauczyciela ( pokaz),

III krok - praca ucznia przy nadzorze nauczyciela,

IV krok – samodzielna praca ucznia

Lista atrybutów

Metoda listy atrybutów polega na wyczerpującym wypisaniu terminów opisujących dany problem i spojrzenie na nich z różnych punktów widzenia. W wyniku przygotowania i spojrzenia na listę, początkowo niezwiązane ze sobą terminy mogą stworzyć nowe, mające sens, kombinacje i rzucić nowe światło na rozgryzane zagadnienie.

Kategoryzowanie pojęć

Można tworzyć tak treści, zasoby, materiały by powstały kategorie, które zasadniczo reprezentują bardziej ogólne pojęcia albo tematy i pozwolą wychwycić kluczowe idee, informacje i postawy wyrażone w tekście. Kategorie mogą również mieć strukturę hierarchiczną, co oznacza, że mogą zawierać podkategorie, a te podkategorie mogą zawierać własne podkategorie itd.

W rezultacie kategorie hierarchiczne umożliwiają zbudowanie struktury drzewa z jedną lub większą liczbą podkategorii w celu bardziej dokładnego grupowania elementów, takich jak różne pojęcia lub obszary tematyczne. Oto prosty przykład związany ze spędzaniem wolnego czasu: odpowiedź na pytanie „Jak aktywnie spędzasz czas wolny” może przynieść kategorie najwyższego poziomu np.: sport, kultura itd., na poziomie o jeden niższym niż sport możemy mieć kategorie odpowiadające różnym grupom dyscyplin itd.

Zastosowanie - przykład „Kategoria składa się z zestawu deskryptorów, takich jak *pojęcia*, *typy*, *wzorce* i *reguły kategorii*. Razem te deskryptory służą do określania, czy konkretny dokument lub rekord należy do danej kategorii. Tekst w dokumencie lub rekordzie można przeszukać, aby sprawdzić, czy jakikolwiek jego fragment pasuje do deskryptora. Jeśli zostanie znalezione dopasowanie, dokument/rekord jest przypisywany do tej kategorii. Ten proces jest nazywany klasyfikowaniem. Można opracowywać, budować i wizualnie eksplorować kategorie, korzystając z danych prezentowanych w panelach danego widoku, z których każdy może być ukryty lub wyświetlany poprzez wybranie odpowiedniej nazwy panelu z menu.”

Szacowanie ryzyka

Głównym celem tej metody jest oszacowanie wielkości prawdopodobieństwa i skutków zaistnienia zidentyfikowanych uprzednio ryzyk. Na tym etapie wykonuje się hierarchizację zidentyfikowanych niebezpieczeństw według ich potencjalnego wpływu na proces realizacji przedsięwzięcia. Uzyskane wyniki będą stanowiły podstawę do dalszego planowania reakcji na niekorzystne zjawiska.

Jakościowa analiza ryzyka wymaga zastosowania odpowiednich narzędzi np. technik macierzowych. Materiałami wyjściowymi do jakościowej analizy ryzyka mogą być np. lista zidentyfikowanych ryzyk wraz z podziałem ich na kategorie. Podstawowymi narzędziami i technikami używanymi do jakościowej analizy ryzyka mogą być:

* lista prawdopodobieństw i skutków ryzyka (korzysta się tu ze skal opisowych np. bardzo wysokie, umiarkowane, niskie i bardzo niskie),
* macierze ocen prawdopodobieństwa i skutków wystąpienia ryzyka (stosuje się w nich w zależności od potrzeb skale liniowe lub logarytmiczne),
* badanie złożoności projektu (ocenia się stabilność założeń projektowych oraz ewentualne skutki wpływu błędów popełnionych przy ich formułowaniu),
* ranking dokładności danych (bada się dokładność i obiektywność danych wykorzystanych przy planowaniu). Rezultatem jakościowej analizy ryzyka jest:
* ogólny ranking projektu pod kątem ryzyka (pozwalający na porównanie poziomu ryzyka z ryzykami występującymi w innych projektach),
* lista hierarchii ryzyka (umożliwiająca wyszczególnienie źródeł ryzyka o bardzo dużym potencjalnie negatywnym wpływie na realizację wytyczonych zadań),
* trendy wynikające z rezultatów jakościowej analizy ryzyka przeprowadzonej wielokrotnie podczas realizacji zadania.

Ilościowa analiza ryzyka często jest poprzedzana badaniami jakościowymi.

Narzędzia wykorzystywane do analizy ilościowej różnią się między sobą ze względu na stopień skomplikowania. Do najczęściej używanych należą:

* ankiety,
* analiza,
* analiza drzew decyzyjnych,
* symulacje.

Metoda checklisty

Metoda checklisty, czyli po polsku „listy, na której odhacza się ptaszki” polega na rozwinięciu listy, które pomagają myśleć problemie i prowadzić dyskusję w kierunku jego rozwiązania. Checklista może mieć dowolną formę i długość i przydaje się szczególnie w „wynajdowaniu” dodatkowych lub nowych zastosowań do wyników prac badawczych, rozwojowych i innowacyjnych. Przykładowymi pytaniami „natury ogólnej”, które warto umieścić na checkliście są: „Jakie są inne zastosowania wynalazku w formie w takiej, jakiej on istnieje?”, „Jakie zastosowania mogłyby się pojawić, jeśli wynalazek zostałby zmodyfikowany?”, „Czy istnieje coś podobnego do tego wynalazku?”, „Jakie zastosowania wynikają dla mojego wynalazku z tego co jest do niego podobne?”, „Czy od kogo mógłbym dowiedzieć się więcej na ten temat?”, „Z kim mógłbym to rozwijać?”, „A co jeśli zmienię jego nazwę, kolor, kształt?” „A co jeśli go powiększę, wzmocnię, podwoję, pomnożę lub przesadnie wyolbrzymię?” , „A może go pomniejszę, skondensuję, zminiaturyzuję, skrócę, skondensuję, podzielę”?, „Co wniesie inny materiał, proces wytarzania, źródło zasilania?”, „A jeśli zamiast stać, będzie leżał, postawię go tył na przód?” ,”A może go z czymś połączę, rozłożę, złożę, uspójnię cele, wygląd i zastosowania?”

Brainstorming klasyczny

O „burzy myśli”, czy „deszczu pomysłów” słyszał każdy. Dobra sesja brainstormingowa gromadzi od 8 do 12 uczestników i zaczyna się postawieniem problemu, który nie jest zdefiniowany zbyt szeroko i zbyt wąsko. Sesja powinna mieć określone ramy czasowe, co pozwala na lepszą koncentrację i zapewnia twórczą dynamikę. To, co sprzyja udanej sesji to unikanie nazywania kogokolwiek przed jak i w trakcie „ekspertem w temacie”, bo im pomysły odważniejsze i wychodzące od „nie ekspertów” tym lepiej dla rezultatów przedsięwzięcia. W pierwszej sesji brainstormingowej warto postawić na ilość, co można osiągnąć zachęcając uczestników do „budowania pomysłów na pomysłach poprzedników”. Im większa liczba wygenerowanych i zapisanych pomysłów, tym większe prawdopodobieństwo, że któryś z nich okaże się użyteczny na dalszym etapie. W brainstormingu klasycznym podstawową zasadą jest wstrzymanie się pytań, uwag, komentarzy, czy krytyk w stosunku do nawet najbardziej nielogicznych z pozoru pomysłów, które padają w trakcie sesji.

Wykorzystanie technologii komunikacyjno-informacyjnej

Technika ta jest wszechobecna w edukacji i dotyczy trzech obszarów:

1. Organizacji warsztatu pracy przy użyciu technik komputerowych: programy edukacyjne, prezentacje, portale itd.
2. Wykorzystania komputera do opracowania dokumentów szkolnych i innych materiałów
3. Wykorzystania Internetu w pracy i życiu codziennym.

***Załącznik VII.4.***

Ćwiczenie - Jak rozwijać postawy innowacyjności wśród nauczycieli w procesie wspomagania szkół.

Technika NAJ

Narzędzie jest pomocne przy poszerzaniu perspektywy, poszukiwaniu alternowanych rozwiązań sytuacji, w której znajduje się nauczyciel.

1. Trener/doradca pyta nauczyciela o możliwe, alternatywne rozwiązania danej sytuacji lub osiągnięcia celu (chodzi o rozwijanie u siebie postawy innowacyjności). Jeśli nauczyciel ma problem z podaniem tych rozwiązań, trener/doradca zadaje pytania z pkt.2. Nauczyciel zapisuje odpowiedzi na kartce w formie słów-kluczy (bez oceny).

2. Możliwe pytania:

* Jakie są najłatwiejsze rozwiązania w tej sytuacji?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

* Jakie są najtrudniejsze rozwiązania w tej sytuacji?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

* Jakie są najdroższe rozwiązania w tej sytuacji?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

* Jakie są najtańsze rozwiązania w tej sytuacji?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

* Jakie najgłupsze rozwiązania przychodzą Ci do głowy w tej sytuacji?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

* Jakie najmądrzejsze rozwiązania przychodzą Ci do głowy w tej sytuacji?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

* Jak ten problem rozwiązałby prezydent Stanów Zjednoczonych?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

* Jak ten problem rozwiązałby przedszkolak?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

* Jakie rozwiązania byłby możliwe, gdyby nie było żadnych ograniczeń?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Nauczyciel przedstawia jakie pomysły zapisał na kartce.

Pytanie: Które z tych rozwiązań wybierasz, aby przetestować?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Omówienie: Przykładowe pytania trenera/doradcy do podopiecznego:

* 1. Jakie wnioski wyciągasz z tego ćwiczenia?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

* 1. Czego dowiedziałeś/aś się o sobie?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

3. Jakie działanie podejmiesz w ramach wybranej w ćwiczeniu ścieżki działania?

**…………………………………………………………………………………………………………………………………..…..……………………………………………………………………………………………………………………**

Notatki :

***Załącznik VII.5.***

Dobre praktyki w innowacjach

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **korzyści** | | |
| **dla ucznia** | **dla szkoły** | **dla otoczenia** |
|  |  |  |

**Moduł VIII. Wspomaganie pracy szkoły w kształtowaniu postaw innowacyjności, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej.**

**Cel główny**

Przygotowanie do procesu wspomagania szkoły w obszarze omawianych kompetencji.

**Cele operacyjne**

Uczestnik szkolenia :

* zna i rozumie pojęcie zmiany;
* zna czynniki warunkujące wprowadzanie zmiany i wykorzystuje je w procesie wspomagania szkół;
* 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 strategie radzenia sobie z nimi;
* rozumie rolę i zadania osoby wspomagającej szkołę w rozwoju.

**Szczegółowe treści:**

1. Czym jest zmiana? Zmiana jako element rozwoju szkoły. Typowe reakcje na zmianę i sposoby radzenia sobie z nimi.
2. Diagnoza pracy szkoły w obszarze kształtowania postaw innowacyjności, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej (etapy diagnozy, źródła informacji, metody i narzędzia).
3. Analiza i wykorzystanie zasobów szkoły oraz potencjału rozwojowego nauczycieli w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych u uczniów: współpraca nauczycieli w zespołach; współpraca z osobami zaangażowanymi w kształcenie i wychowanie uczniów na II etapie edukacyjnym (zespół wychowawczy, pracownicy biblioteki, nauczyciele przedmiotowi – języki obce, informatyka, religia, etyka, WF); współpraca z rodzicami; uczenie się wzajemne nauczycieli (m.in. wymiana dobrych praktyk, materiałów, narzędzi, obserwacje koleżeńskie pod kątem strategii i metod kształtowania kompetencji kluczowych).
4. Planowanie działań szkoły na rzecz rozwijania postaw innowacyjności, kreatywności i pracy zespołowej (zasady określania celów, metody planowania).
5. Coaching zewnętrzny i mentoring wewnątrzszkolny jako sposoby doskonalenia umiejętności w zakresie rozwijania kompetencji kluczowych u uczniów.
6. Realizacja działań szkoły, których celem jest rozwijanie postaw innowacyjności, kreatywności i pracy zespołowej (formy doskonalenia i metody wspierania nauczycieli).
7. Formy wspierania we wdrażaniu zmiany.
8. Kooperatywne uczenie się pracowników szkoły w procesie wspomagania.
9. Wdrażanie innowacji pedagogicznych w szkole:
   1. działania formalne, zgodne z zapisami prawa;
   2. działania nieformalne inicjowane i realizowane przez nauczycieli, uczniów i rodziców;
   3. współpraca rodziców, uczniów i nauczycieli w podejmowaniu innowacji w szkole.
10. Podsumowanie działań realizowanych w szkołach, których celem jest rozwijanie postaw innowacyjności, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej (metody i narzędzia ewaluacji). Świętowanie wprowadzonej zmiany i przeprowadzonych działań.
11. Rola i zadania osoby wspomagającej pracę szkoły w rozwoju postaw innowacyjności, kreatywności i pracy zespołowej (relacje z dyrekcją, nauczycielami i ekspertami na poszczególnych etapach wspomagania). Pułapki i błędy.

**Materiały do realizacji**

**Model Kottera - 8 kroków do wprowadzenia zmian**

1. Wykreuj poczucie konieczności zmiany

2. Stwórz zespół kierujący, koalicję na rzecz zmiany

3. Zdecyduj, co robić (opracuj wizję, strategię, cele, zadania)

4. Zapoczątkuj działania! Przekaż wizję i zdobądź poparcie

5. Zmobilizuj wszystkich do działania

6. Stawiaj i realizuj krótkoterminowe zadania

7. Nie spoczywaj na laurach! Konsoliduj wyniki i usprawniaj proces

8. Utrwal wyniki! Promuj nowe zachowania dopóki nowe metody nie zastąpią starych!

***Załącznik VIII.2.***

Ćwiczenie 1. Uzupełnij puste pola w tabeli

Metody postępowania przy oporze wobec zmian

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Sposób postępowania** | **Zazwyczaj stosowany, gdy...** | **Co możesz zrobić jako osoba wspomagająca?** | **Jak to zorganizujesz w placówce?** |
| 1. Szkolenie  i  informowanie | Brakuje informacji albo informacja i analiza są niedokładne |  |  |
| 2.Uczestnictwo, „wciąganie” ludzi | Inicjatorzy nie mają wszystkich informacji potrzebnych do zaprojektowania zmiany, a inni mają znaczną siłę, by się jej przeciwstawiać |  |  |
| 3. Ułatwianie i poparcie | Ludzie opierają się, gdyż występują problemy z dostosowaniem |  |  |
| 4. Negocjacje i uzgodnienia | Jedna z osób lub grup, o znacznej sile oporu, wyraźnie straci w wyniku zmiany |  |  |
| 5. Manipulacja  i kooptacja | Inna taktyka jest nieskuteczna lub zbyt droga |  |  |
| 6. Wyraźne lub ukryte wymuszanie | Pośpiech ma zasadnicze znaczenie, a inicjatorzy mają znaczną władzę |  |  |

***Załącznik VIII.3.***

Ćwiczenie 2

DIAGNOZA - GRUPA NOMINOWANA

Metoda ta pozwala zdiagnozować wyzwania, szanse i problemy szkoły/placówki, wyzwala w każdym uczestniku kreatywne myślenie i dużą aktywność.

Przebieg diagnozy potrzeb przeprowadzony z grupą nauczycieli/RP/zespołem zadaniowym – diagnoza wstępna - propozycja (modyfikacje w zależności od liczby uczestników ćwiczenia).

Polecenie: Ustal, jakie są najważniejsze problemy w kształtowaniu kompetencji w obszarze postaw, które pojawiły się w zakończonym roku szkolnym.

Uczestnicy w 4–5 osobowych grupach zapisują problemy na osobnych kartkach i przyklejają je na plakat przygotowany przez prowadzącego. Powstaje lista problemów. Uczestnicy indywidualnie szacują wagę wszystkich problemów w skali 0–5. Im poważniejszy problem, tym większa liczba. W ten sposób pojawia się diagnoza wstępna, polegająca na subiektywnym szacowaniu wagi przez poszczególnych nauczycieli, a w wyniku zsumowania – szacowanie wagi w widzeniu wszystkich uczestników spotkania.

Problem/wyzwanie, które będzie miało największą wagę (przez zsumowanie liczb w każdym zespole i dodanie wyniku ze wszystkich zespołów), staje się priorytetem do pracy zespołów. Uczestnicy ustalają indywidualnie przyczyny zaistniałego problemu. Każdy uczestnik zapisuje na kartce papieru jedną przyczynę, czyli tworzy tyle kartek, ile dostrzeże przyczyn problemu. Kartki zachowuje dla siebie. Praca trwa do chwili, kiedy wszystkie długopisy zostaną odłożone na stół. Jest to sygnał dla prowadzącego, że każdy nauczyciel dokonał indywidualnej refleksji na temat przyczyn problemów. Kolejnym etapem metody jest „karuzela kartek”. Każdy uczestnik podaje plik swoich kartek sąsiadowi/sąsiadce zgodnie z ruchem wskazówek zegara. Uczestnicy powoli zapoznają się z materiałem. Warto pamiętać, aby i tego etapu nie przyspieszać, aby wszyscy mogli zapoznać się z problem. „Karuzela” trwa do momentu powrotu kartek do autora. Jest to tzw. dyskusja bez słów, w której każdy członek zespołu może poznać opinie pozostałych uczestników spotkania na temat przyczyn zaistniałego problemu. Po indywidualnym namyśle ponownie przystępujemy do pracy w grupie. Członkowie grupy porządkują kartki, łącząc w pliki te, które są merytorycznie sobie bliskie. Plik, który zawierał najliczniejszą liczbę kartek z tą samą przyczyną, jest wskazaniem, że podana przyczyna przez uczestników spotkania uznana jest za najmocniejsze źródło zaistniałego problemu.

Notatki:

***Załącznik VIII.4.***

Ćwiczenie 3

„PROFIL SZKOŁY” JAKO METODA POGŁĘBIONEJ DIAGNOZY

Jest jedną z metod, którą można wykorzystać w czasie diagnozy pracy szkoły. Jest to metoda diagnostyczna, która może być stosowana na początku procesu wspomagania, często jest wykorzystywana także w trakcie ewaluacji wewnętrznej pracy szkoły. Daje szansę na poznanie opinii nie tylko nauczycieli, ale całej szkolnej społeczności. Warto z niej korzystać przy diagnozie tych obszarów pracy, które wymagają zaangażowania nie tylko nauczycieli. Metoda ta polega na kilkuetapowym zbieraniu informacji dotyczących wybranych obszarów pracy szkoły od uczniów, rodziców, nauczycieli, pracowników pozapedagogicznych. Dzięki wykorzystaniu tej metody wiedza o szkole jest pełniejsza i głębsza niż przy wykorzystaniu innych metod diagnostycznych. Przeprowadzona w ten sposób diagnoza pozwala określić mocne strony szkoły oraz obszary, które wymagają zmiany. Rada pedagogiczna we współpracy ze specjalistą ds. wspomagania ma więc możliwość określenia swoich celów i zaplanowania procesu wspomagania.

Przebieg : Pierwszy etap to spotkania w grupach przedstawicieli reprezentujących poszczególnych uczestników życia szkoły (np. grupa nauczycieli, uczniów), którzy rozmawiając na tematy podejmowanych w szkole działań w obszarze postaw, oceniają je z własnej perspektywy w ustalonej skali: (++, +, 0, -, - - ). Wskazania dwóch plusów w jakimś obszarze pracy szkoły przez wszystkich uczestników jest punktem wyjścia do uznania tego obszaru za mocną stronę diagnozowanej placówki. I odwrotnie, przyznanie minusów w jakimiś obszarze może wskazywać na problem. Drugi etap to wspólne spotkanie panelowe przedstawicieli poszczególnych grup, którego celem jest wysłuchanie argumentów wszystkich stron oraz wybór priorytetowych obszarów do dalszej pracy. W trakcie tego spotkania specjalista ds. wspomagania, dyrektor szkoły lub inna osoba prowadząca powinna wykazać się sporymi umiejętnościami facylitatorskimi. Celem dyskusji panelowej jest przedstawienie opinii każdej z grup (a nie ustalenie konsensusu) i wypracowanie wniosków, które służyć będą planowaniu dalszych działań. Warto wyznaczyć osobę do protokołowania dyskusji i zadbać o wypowiedzi każdego uczestnika spotkania.

Notatki:

***Załącznik VIII.5.***

Ćwiczenie 4.

Potencjał nauczycieli w podopiecznej placówce dokonany analizą SWOT.

ANALIZA SWOT - Nazwa metody pochodzi z języka angielskiego od pierwszych liter słów: S (mocne), W (słabe), O (szanse), T (zagrożenia), określające strony analizowanego problemu, płynące z otoczenia wewnętrznego (ang. Strengths & Weaknesses) oraz potencjalne szanse i zagrożenia (ang. Opportunities & Threats), płynące z otoczenia zewnętrznego. Prosta, a zarazem bardzo pomocna analiza, pozwala dostrzec to, co najważniejsze. Analiza SWOT daje wgląd w różne aspekty danej sprawy i pozwala na jej szybkie rozeznanie. Opisaną metodą dokonaj analizy potencjału nauczycieli podopiecznej placówki. Warto wykorzystać na etapie diagnozy.



Na przecięciu wierszy i kolumn znajdują się strategie:

• Strategie SO (Silne strony – Możliwości)

• Strategie ST (Silne strony – Zagrożenia)

• Strategie WO (Słabe strony – Możliwości)

• Strategie WT (Słabe strony – Zagrożenia).

Analiza SWOT może być pomocna, gdy chcemy szybko zbadać różne aspekty danej sprawy ulegającej zmianie – słabe i silne strony zestawić z zewnętrznymi możliwościami i ograniczeniami. Dzięki temu można łatwiej zaplanować dobrą strategię, ukrywając słabości i chroniąc przed zagrożeniami oraz wykorzystując to, co jest najlepsze – silne strony i możliwości. Analiza SWOT jest często stosowana w planowaniu strategicznym, porównywaniu możliwych podejść, demonstracji, w jaki sposób rozwiązanie przyczyni się do wykorzystania silnych stron i ukrycia słabych, oceny strategii opracowywanych w odpowiedzi na określony problem.

Notatki:

***Załącznik VIII.6.***

Ćwiczenie 5.

Pytania coachingowe – poznaj, poćwicz, zastosuj.

Pięć ważnych powodów, aby pytać, a nie pouczać czy nakazywać.

1. Rozmówca posiada wszelkie informacje

2. Zadawanie pytań motywuje do zaangażowania. Coaching zaczyna się od założenia, że kluczem do zmiany nie jest świadomość, co należy zrobić, tylko motywacja, żeby to zrobić. Z kolei badania i doświadczenie potwierdzają, że ludzie mają o wiele większą motywację, aby realizować pomysły i rozwiązania, jeśli sami je wymyślili. To oznacza, że nawet gorsze rozwiązania, samodzielnie wymyślone, mogą przynieść lepsze rezultaty niż lepsze rozwiązania, ale narzucone.

3. Zadawanie pytań uzdalnia. Wiara w siebie to bardzo ważny czynnik potrzebny do zmiany. Gdy pytasz innych o zdanie i traktujesz ich poważnie, wysyłasz bardzo ważny sygnał: Masz świetne pomysły. Wierzę w ciebie. Uda ci się. Już samo zadanie pytania mobilizuje do działania.

4. Zadawanie pytań rozwija zdolności przywódcze Przywództwo to umiejętność wzięcia na siebie odpowiedzialności. Zadawanie pytań rozwija poczucie odpowiedzialności.

5. Zadawanie pytań daje poczucie autentyczności. Wszyscy chcą być rozumiani. Zadawanie pytań jest najszybszym sposobem zbudowania atmosfery zaufania i otwartości. Gdy rozmawiamy o rzeczach, na których naprawdę zależy naszym rozmówcom, są oni gotowi na przełomowe zmiany.

Cechy pytań coachingowych:

* są krótkie,
* głównie otwarte,
* skłaniają do myślenia,
* pomagają znaleźć rozwiązania,
* budują relację,
* uczą samodzielności,
* dają wiarę w siebie,
* zwiększają samoświadomość,
* zachęcają do zmian.

Polecenie: Przygotuj i przećwicz w parach pytania coachingowe tak by być przygotowanym do wykorzystania ich na spotkanie z podopiecznym „liderem zmiany w placówce”.

Przykłady: Na jakim jesteś etapie realizacji celu? Jakie masz efekty? Co się udało? Jakie napotykasz trudności? Co się nie udaje? Jakie widzisz zagrożenia w realizacji celu w przyszłości? Z jakiego powodu tak się dzieje? Jakie są potencjalne rozwiązania? Co możesz z tym zrobić? Kto ci może pomóc? / Co ci może pomóc? Jaki będzie twój pierwszy krok? Co zrobisz inaczej? Jak to wpłynie na twoje rezultaty?

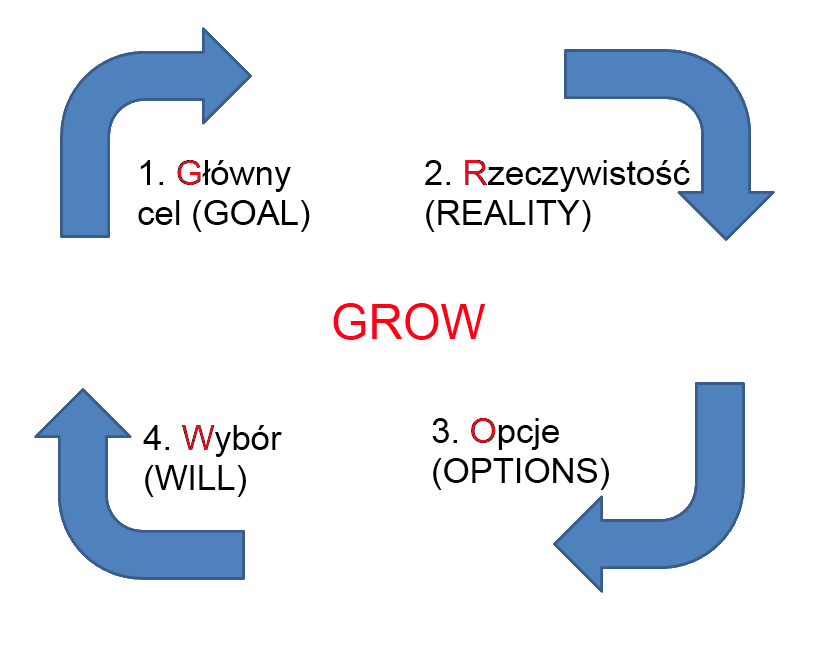
…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Notatki:

***Załącznik VIII.7.***

**Model GROW**

Celem ćwiczenie jest opracowanie planu działania, które ma służyć realizacji wyznaczonego celu. Może temu pomóc analiza sytuacji wypracowana modelem GROW.Model ten zakłada przede wszystkim pracę na celach. Kładzie duży nacisk na rozwój i samoświadomość osoby podejmującej się wyzwania.



**CEL – określ co chcesz osiągnąć**

Najważniejszym zadaniem tego etapu jest ustalenie konkretnego celu. Można to zrobić np. metodą SMART. Należy poświęć uzgodnieniu celu odpowiednią ilość czasu. Jedynie cel, z którym się utożsamia zespół/osoba, który jest dla nich ważny, może przybliżyć do osiągniecia sukcesu. Można posłużyć się następującymi pytaniami:

* Co jest ważne?
* Co chciałabym osiągnąć, do czego dążę?
* Po czym poznam, że cel został osiągnięty?

**RZECZYWISTOŚĆ – sprawdź gdzie jesteś**

Aby rozpocząć drogę ku osiągnięciu obranego celu, musisz przeprowadzić analizę obecnej sytuacji z różnych perspektyw. Pamiętaj, aby planując działanie skoncentrować się na zmianę obecnego stanu rzeczy. Można posłużyć się następującymi pytaniami:

* Jakie widzę szanse i zagrożenia z realizacji celu?
* Jakie posiadam zasoby?
* Które obszary wymagają rozwoju?
* Jak wyglądały ostatnio moje działania w realizacji konkretnego celu?
* Jakie wnioski wyciągnąłem?
* Jakie posiadam informacje?
* Których informacji mi brakuje?
* Co zajmuje mi obecnie najwięcej czasu?
* Co zrobię, aby znaleźć czas na realizację planu?
* Co mi pomoże osiągnąć cel?

**OPCJE – poznaj możliwości**

Ten etap pozwala na przyjrzeniu się dostępnym opcjom. Ważną kwestią jest myślenie poza pewnymi schematami, pozwolenie sobie na kreatywność, dzięki czemu spojrzysz szerzej na wybrane cele. Można posłużyć się następującymi pytaniami:

* Jakie widzisz możliwości rozwiązań?
* Jakie kroki możesz podjąć, aby zrealizować cel?
* Czy dostrzegasz jeszcze inne opcje?
* Jakbyś miała nieograniczone możliwości, to którą opcję byś wybrała?
* Co jeszcze?
* Jakie są zalety i wady każdego rozwiązania?

**DZIAŁANIE – ustal plan i podejmij kroki**

Czas na podjęcie decyzji i wybór konkretnej opcji. Strategiczną kwestią jest szczegółowy harmonogram i wyznaczenie zasobów oraz, które pomogą zrealizować założony cel. Można posłużyć się następującymi pytaniami:

* Jakie kryteria będą decydujące przy wyborze rozwiązania?
* Co jest najważniejsze na ten moment?
* Którą opcję wybieram?
* Co muszę zrobić, aby zacząć działać?
* Jaki będzie pierwszy krok?
* Jakie będą punkty strategiczne w moim planie?
* Co muszę zrobić, aby zacząć działać?
* Co będzie mnie motywować?
* Co zrobię jak napotkam przeszkodę?
* W jaki sposób pozyskam wsparcie i sprzymierzeńców?
* Jakie posiadam wątpliwości na ten moment?
* Co czuję jak myślę o swoim celu?
* Czy ten cel jest dla mnie wyzwaniem czy koniecznością?

Notatki:

***Załącznik VII.8.***

Uzupełnij tabelę.

Rola i zadania osoby wspomagającej pracę szkoły w rozwoju postaw innowacyjności, kreatywności i umiejętności pracy zespołowej.

|  |  |
| --- | --- |
| **Rola** | **Zadania** |
| diagnostyczno-  programująca | * rozpoznawanie potrzeb szkoły/nauczycieli * wspieranie kierowania procesem zmiany * opracowywanie planów wspomagania * wsparcie w organizacji i koordynowaniu realizacji planów wspomagania np. pozyskiwanie ekspertów * ………………………………………………………………… * ………………………………………………………………… * ……………………………………………………………….. |
| informacyjna | * przekazywanie informacji na temat możliwości w zakresie wspomagania * przekazywanie ofert placówek doskonalenia i firm szkoleniowych * pomoc w pozyskiwaniu/gromadzeniu i upowszechnianiu w szkole/placówce literatury pedagogicznej, psychologicznej, aktów prawa oświatowego * …………………………………………………………………. * …………………………………………………………………. * …………………………………………………………………. |
| motywująca | * tworzenie sprzyjających warunków wsparcia * promowanie osiągnięć nauczycieli – nowatorów pracujących w szkole * inspirowanie wspieranych do wymiany doświadczeń i wzajemnego uczenia się * upowszechnianie działań realizowanych w ramach kompleksowego wsparcia i ich efektów * ………………………………………………………………….. * ………………………………………………………………….. * …………………………………………………………………… |
| doradcza | * sprawowanie opieki nad nauczycielami/placówką w danym zakresie wsparcia * udzielanie pomocy i wsparcia nauczycielom w planowaniu indywidualnego rozwoju zawodowego * wspieranie nauczycieli doskonalących własne kompetencje i wzbogacających kwalifikacje * ………………………………………………………………….. * ………………………………………………………………….. * ………………………………………………………………….. |
| sprawozdawczo-wartościująca | * pomoc przy monitorowaniu realizacji planu wspomagania * wsparcie w dokonywaniu ewaluacji działań realizowanych w ramach kształtowania kompetencji w kontekście ich efektywności * ……………………………………………………………………. * ……………………………………………………………………. * ……………………………………………………………………. |

Notatki:

**Moduł IX.** **Planowanie rozwoju zawodowego uczestników szkolenia w zakresie wspomagania szkół.**

**Cel główny**

Wskazanie potrzeby i możliwości samodoskonalenia w obszarze wspomagania.

**Cele operacyjne**

Uczestnik szkolenia:

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

**Szczegółowe treści:**

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

**Materiały do realizacji**

***Załącznik IX.1.***

Praca w czterech grupach zgodnych z etapami procesu wspomagania. Każda grupa wypisuje kompetencje potrzebne do prowadzenia procesu wspomagania na wybranym etapie. Podczas prezentacji wyników pracy grup zrób notatki:

1. pomoc w diagnozowaniu potrzeb szkoły
2. ustalenie sposobów działania prowadzących do zaspokojenia potrzeb szkoły
3. zaplanowanie form wspomagania i ich realizacja
4. ocena przebiegu procesu i jego efektów.

***Załącznik IX.2.***

Odkryj swoje mocne strony głównie w aspekcie procesu wspomagania oraz praktyczne wykorzystanie tej wiedzy. Szczerze odpowiedz na poniższe pytania. To samo możesz zrobić ze swoimi słabymi stronami. Test jest na platformie w e-learningu w tym module.

Ćwiczenie SIGN i FREE[[4]](#footnote-4)

**Sukces**

1.W jakiego typu działaniach odnoszę sukcesy?

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….……………………………………………………………………….…………………………………………………………………………………………………………………………

2. Inni ludzie często mi mówią, że mam dar wykonywania czynności tego typu. Jakie to działania? Czy za działania tego typu otrzymywałam/em nagrody i wyrazy uznania?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**Instynkt** (odczucia przed działaniem)

1.Zdarza się, że zgłaszam się na ochotnika do wykonywania działań tego typu. Jakie to działania?

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….……………………………………………………………………….…………………………………………………………………………………………………………………………

2. Ciągnie mnie do pewnych zadań i działań, nawet gdy czuję, że nie jestem w nich wystarczająco dobra/y. Sama możliwość ich wykonywania sprawia mi radość. Jakie to działania?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**Rozwó**j (odczucia w trakcie działania)

1. Szybko uczę się działań tego typu. Chcę poznawać nowe sposoby i techniki ich wykonywania. Jakie to działania?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….………………………………………………………………………….…………………………………………………………………………………………………………………………

2. Gdy wykonuję tego typu działania „świat przestaje istnieć”, czas mija bardzo szybko, potrafię się w pełni zaangażować i skoncentrować na wykonywaniu tej czynności. Jakie to działania?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**Potrzeby** (odczucia po działaniu)

1.Przyjemność sprawia mi wracanie myślami do chwil, w których wykonywałam/em działania tego typu. Jakie to działania

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

2. Wykonywanie działań tego typu daje mi dużą osobistą satysfakcję. Po nich czuję się silna/y i zmotywowana/y do dalszego działania. Jakie to działania?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**Co jest moją silną stroną?**

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

KWESTIONARIUSZ FREE: uwalnianie swoich silnych stron

**Koncentracja**: zastanów się, w jaki sposób silna strona może pomóc Ci w pracy, nauce lub codziennym życiu.

• W jakich sytuacjach wykorzystujesz tę silną stronę w nauce, pracy lub codziennym życiu?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

• Opowiedz dwie sytuacje ze swojego życia, kiedy szczególnie mocno przydała Ci się Twoja zaleta?

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..…………….……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

• Jak często wykorzystujesz tę silną stronę? (np. ile razy dziennie, tygodniowo lub miesięcznie?)

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….…………………………………………………………………………..………………………………………………………………………………………………………………………

• Z jakimi uwagami innych osób spotkałaś/eś się na temat tej silnej strony?

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**Uwolnienie**: poszukaj dodatkowych możliwości wykorzystania swoich silnych stron.

• W jakich sytuacjach możesz jeszcze wykorzystać swoją zaletę? W czym Ci to pomoże?

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….………………………………………………………………………..………………………………………………………………………………………………………………………

• Czy możesz zmienić swój plan dnia lub tygodnia w taki sposób, aby znaleźć się w tych sytuacjach? Z kim możesz porozmawiać lub poprosić o pomoc, aby tak się stało?

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….………………………………………………………………………..………………………………………………………………………………………………………………………

• Co możesz zrobić, żeby przyspieszyć lub zwiększyć stopień wykorzystania Twojej silnej strony?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….…………………………………………………………………………..………………………………………………………………………………………………………………………

• Z czym się obecnie zmagasz? W jaki sposób Twoja zaleta może Ci pomóc w tej sytuacji?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….…………………………………………………………………………..………………………………………………………………………………………………………………………

**Edukacja**: opanuj nowe umiejętności i techniki, które pomogą Ci jeszcze bardziej wzmocnić Twoją silną stronę.

• Co możesz zrobić, aby rozwijać swoją zaletę? Kto może Ci w tym pomóc?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….………………………………………………………………………….…………………………………………………………………………………………………………………………

• Jakie nowe umiejętności możesz opanować, które pozwoliłyby Ci wzmocnić swoją silną stronę? Jakie działania możesz podjąć, by zdobyć te nowe umiejętności? Czy są jakieś książki, które możesz przeczytać, kursy, projekty, w których możesz wziąć udział?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

• Z kim możesz rozmawiać na temat skuteczniejszego wykorzystania swojej silnej strony? Kogo (lepszego od siebie w danej dziedzinie) mogłabyś/mógłbyś poprosić o pozwolenie obserwowania przy pracy?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

• Jaki pierwszy krok podejmiesz, aby rozwijać swoją silną stronę?

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………..………………………………………………………………………………………………………………………

**Rozszerz**: wykorzystuj swoją silną stronę dla większego dobra

• W jaki sposób możesz podzielić się z innymi swoją mocną stroną? W jakich sytuacjach masz taką możliwość?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

• W jaki sposób świat, ktoś obok Ciebie może stać się szczęśliwy dzięki Twojej zalecie?

………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

Notatki:

***Załącznik IX.3.***

KOŁO KOMPETENCJI

Każdy uczestnik otrzymuje schemat koła kompetencji doradcy procesu wspomagania. W odpowiednich polach wpisuje nazwy kompetencji potrzebnych we wspomaganiu kształtowania postaw. Następnie dokonuje samooceny, określając poziom swoich umiejętności: jak obecnie ocenia u siebie daną kompetencję w skali od 1 do 10. Dzieli się refleksami.



***Załącznik IX.4.***

Wspomaganie nikogo nie powinno faworyzować. Wszyscy jego uczestnicy są równie ważni, każdy ma jakąś rolę do spełnienia. Osoba wspomagająca w tym modelu inspiruje i spaja proces. Zwiększa to jedynie odpowiedzialność i wystawia na surowszą ocenę ze względu na wejście do procesu spoza organizacji, z zewnątrz szkoły. Tym większa powinna być potrzeba autorefleksji wspomagacza. Przyjrzenia się swojej pracy – jej efektom, towarzyszącym relacjom, komunikacyjnej sprawności, umiejętnościom organizacyjnym. Autorefleksja to głębsze zastanowienie się nad swoimi poczynaniami połączone z analizą przywołanych danych. Dokonaj jej ☺

Analiza sił w obszarach wspomagania

Pole siły [[5]](#footnote-5)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| analiza sił  obszary | bariery/blokady wewnętrzne1 | wewnętrzne stymulatory i siły napędowe2 | bariery i opory zewnętrzne3 | uruchomiona kreatywność i inicjatywność zewnętrzna4 |
| DIAGNOZA |  |  |  |  |
| PLANOWANIE DZIAŁAŃ |  |  |  |  |
| REALIZACJA I  MONITOROWANIE |  |  |  |  |
| EWALUACJA |  |  |  |  |

1 bariery/blokady wewnętrzne, np. co było we mnie i stanowiło moje ograniczenie; co mnie zaburzało; co było moją słabością, co rozpraszało; co było moją niekompetencją; co powodowało poczucie słabości, bezradności, nieskuteczności;

2 wewnętrzne stymulatory i siły napędowe ,np. co mnie napędzało, co dawało impuls do działania, jakie kompetencje były źródłem sukcesu; co było we mnie i sprawiało, że czułem wiatr w żaglach, dlaczego miałem komfort pracy i poczucie profesjonalizmu;

3 bariery i opory zewnętrzne, np. jakie destruktory pojawiły się w arsenale partnerów, którym nie sprostałem; jakiego konfliktu, sprzeciwu, niezadowolenia i braku satysfakcji nie byłem w stanie zneutralizować; co mnie deprymowało i podważało merytoryczne przygotowanie;

4 uruchomiona kreatywność i inicjatywność zewnętrzna, np. co płynęło z grupy i stanowiło siłę napędową; co rezonowało z moimi mocnymi stronami; co dałem ludziom (zespołowi), co spowodowało, że doświadczyli sensu wspomagania

***Załącznik IX.5. Indywidualny Plan Działania***

Każdy z nas, każdego dnia dokonuje wyborów. Jego decyzje dotyczą spraw o różnej wadze, część z nich podejmowana jest codziennie, ma więc charakter rutynowy, ale są i takie, które mają ogromne znaczenie zarówno w danej chwili, jak i w przyszłości. Na każdą decyzję wpływa nasz trwały system wartości, jednak sytuacja, w której się aktualnie znajdujemy ma istotny wpływ na to co staje się ważne i jakie decyzje podejmujemy w danej chwili.

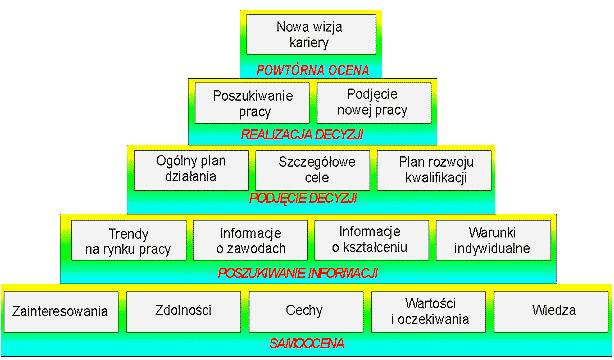
Pomocą przy podejmowaniu decyzji zawodowych jest korzystanie z portfolio. Idea tworzenia portfolio ma na celu wzmocnienie aktywności, związanej z planowaniem kariery i realizację głównego celu. W niej zakłada się, że naszym wszelkim zajęciom, spotkaniom, działaniom towarzyszyć powinno dokumentowanie w postaci portfolio. I tak po każdym spotkaniu/przedsięwzięciu należy notować własne spostrzeżenia. Zarówno spostrzeżenia, wykonywane ćwiczenia, zebrane materiały informacyjne o zawodach, kursach szkoleniowych, możliwościach uruchomienia własnej firmy, a także informacje o możliwo­ściach zatrudnienia, wszystko to ma pomóc poszerzyć własną wiedzę na temat samego siebie, realiów zmieniającego się rynku pracy, warunków związanych z nabywaniem nowych kwalifikacji, itp. Najważniejszym dokumentem portfolio jest opracowany *Indywidualny Plan Działania*.

Indywidualny Plan Działania to tworzenie osobistej, indywidualnej wizji kariery. Na pewno nie uda się go stworzyć jednego dnia, trzeba nad nim pracować systematycznie.

Potrzeba przygotowania swojego planu działania pojawia się szczególnie w sytuacjach, kiedy:

* zadanie jest nowe,
* zaniechanie działania będzie miało negatywne konsekwencje,
* zamierzony cel wymaga wykonania wielu czynności i użycia różnych środków,
* na realizację celu mamy ograniczony czas i środki,
* w swoim doświadczeniu mamy wiele zaczętych i niezakończonych działań.

Indywidualny Planer Kariery



Źródło: Doradca 2000

Notatki:

***Załącznik IX.6.***

**ENTREPRENEUR / FREELANCER[[6]](#footnote-6)**

Kto to taki ten entrepreneur oraz freelancer? Słowa te pomału ale nieuchronnie i stanowczo wchodzą do języka polskiego i przede wszystkim do mentalności Polaków. Niektórzy z nas spotkali się już z nimi w kontekście zawodowym, innym tylko obiły się o uszy. W czasach ogromnej ekspansji języka angielskiego nie można poruszać się po regionalnym, ale zwłaszcza globalnym rynku pracy, bez znajomości pewnych fachowych terminów.

A zatem: entrepreneur to człowiek przedsiębiorczy, będący pionierem zmian oraz pracujący bardzo często na własny rachunek. Entreprenuerzy to ludzie, którzy nie szukają miejsc pracy tylko sami je tworzą dla siebie i innych. Cechują się nieustanną gotowością do nauki i rozwoju, umiejętnością podejmowania szybkich decyzji, zamiłowaniem do ryzyka oraz wykorzystywaniem możliwości, szansy, okazji nawet w obszarach, gdzie szanse powodzenia są nikłe. Współczesnym przykładem entreprenuera może być nieżyjący już Steve Jobs – współzałożyciel firmy Apple.

Freelancer z kolei to tzw. wolny strzelec, czyli osoba pracująca bez etatu, wykonująca projekty/zlecenia dla różnych firm czy korporacji. Wolnych strzelców najczęściej spotkamy wśród zawodów artystycznych – są to na przykład fotografowie, malarze, graficy, architekci, artyści ale również dziennikarze, tłumacze, doradcy czy programiści komputerowi.

Entreprenuerzy i wolni strzelcy to zazwyczaj ludzie, którzy stawiają wolność nad stabilizacją życiową. Oznacza to, że ważniejsza jest dla nich niezależność w sferze zawodowej, niż stabilna, bezpieczna praca na tzw. etacie. Takie podejście do pracy zawodowej ma swoje plusy i minusy. Do pozytywnych stron zaliczyć należy niezwiązanie się z jednym, określonym pracodawcą. Ponadto, możliwość swobodnej regulacji czasu i miejsca pracy. Z drugiej jednak strony, entreprenuerzy i wolni strzelcy nie mogą przewidzieć swojej sytuacji zawodowej czy finansowej na dłuższy okres czasu. Muszą stale monitorować rynek pracy i umiejętnie się na nim odnaleźć.

To, jaką decyzję podejmujemy zależy od wielu czynników tj. predyspozycji, postrzegania świata, zapału czy ludzi, których spotkamy w swoim życiu. Niezależnie jednak od tego, czy będziemy przedsiębiorczym pionierem czy stabilnym pracownikiem, zawsze warto poszukiwać dobrych wzorców do naśladowania. Inspiracji warto szukać nie tylko wśród światowej sławy ekspertów, ale również w swoim bliższym otoczeniu. Zawodowy Guru nie musi siedzieć na szczycie góry – może być u jej podnóża.

Ćwiczenie - plusy i minusy

Wpisz w diagram kołowy plusy i minusy bycia entreprenuerem i wolnym strzelcem. Czy zawsze plusy są plusami a minusy minusami? Czy może zależy to od czegoś? Od czego?

**plusy minusy**

***Załącznik IX.7.***

**Czynniki sprzyjające rozwojowi zawodowemu**

Wypełnienie przez Ciebie Kwestionariusza *Co sprzyja rozwojowi zawodowemu* może zmotywować i wskazać Ci potrzebę poznania własnego stosunku do swojego rozwoju zawodowego. Ważne jest uświadomienie sobie swoich predyspozycji zawodowych, zainteresowań, zamiłowań, które należałoby rozwijać.

Ćwiczenie - Co sprzyja rozwojowi zawodowemu

Wypełnij kwestionariusz.

**KWESTIONARIUSZ *Co sprzyja rozwojowi zawodowemu***

1. Co uważasz za swoje największe osiągnięcie życiowe?

…..............................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................….............................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

Co dla Ciebie oznacza pojęcie sukcesu życiowego i sukcesu zawodowego?

…..............................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................................

1. Które z poniższych cech uważasz za najbardziej sprzyjające rozwojowi zawodowemu? (zakreśl właściwą odpowiedź)
2. OTWARTÓŚĆ UMYSŁU – zdolność do przyjmowania nowych idei, zdolność wyobrażania sobie funkcjonowania proponowanych rozwiązań

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **nie, w ogóle** | **raczej nie** | **raczej tak** | **zdecydowanie tak** |
|  |  |  |  |

1. ROZLEGŁA WIEDZA – także w kwestiach, wykraczających poza wykonywaną pracę

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **nie, w ogóle** | **raczej nie** | **raczej tak** | **zdecydowanie tak** |
|  |  |  |  |

1. AKTYWNOŚĆ UMYSŁOWA - przejawianie inicjatywy, czynne używanie swojej inteligencji w obliczu problemów

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **nie, w ogóle** | **raczej nie** | **raczej tak** | **zdecydowanie tak** |
|  |  |  |  |

1. CIEKAWOŚĆ – sięganie głębiej w istotę problemu, chęć zrozumienia działania różnych mechanizmów

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **nie, w ogóle** | **raczej nie** | **raczej tak** | **zdecydowanie tak** |
|  |  |  |  |

1. NIEZALEŻNOŚĆ MYŚLENIA – formułowanie własnych osądów , brak obaw przed posiadaniem poglądów odmiennych od grupy

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **nie, w ogóle** | **raczej nie** | **raczej tak** | **zdecydowanie tak** |
|  |  |  |  |

1. UMIEJĘTNOŚC DYSKUTOWANIA – umiejętność słuchania opinii innych, umiejętność jasnego wyrażania własnych myśl

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **nie, w ogóle** | **raczej nie** | **raczej tak** | **zdecydowanie tak** |
|  |  |  |  |

g)WNIKLIWOŚĆ I WYGLĄD – umiejętność uchwycenia istotnych cech różnych procesów

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **nie, w ogóle** | **raczej nie** | **raczej tak** | **zdecydowanie tak** |
|  |  |  |  |

1. SAMOŚWIADOMOŚĆ – zdawanie sobie sprawy z własnych trudności, uprzedzeń, zdolności, predyspozycji, umiejętność uwzględnienia ich w analizie sytuacji

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **nie, w ogóle** | **raczej nie** | **raczej tak** | **zdecydowanie tak** |
|  |  |  |  |

1. KREATYWNOŚĆ – umiejętność wymyślania nowych, nieschematycznych rozwiązań

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **nie, w ogóle** | **raczej nie** | **raczej tak** | **zdecydowanie tak** |
|  |  |  |  |

1. ZAANGAŻOWANIE – prawdziwa chęć działania i uczestniczenia w rozwoju przedsiębiorstwa lub instytucji, w której się pracuje

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **nie, w ogóle** | **raczej nie** | **raczej tak** | **zdecydowanie tak** |
|  |  |  |  |

Które z poniżej wymienionych cech mogą mieć znaczenie w Twoim rozwoju zawodowym? (możesz zaznaczyć jedną lub więcej odpowiedzi)

* otwartość umysłu,
* rozległa wiedza,
* aktywność umysłowa,
* ciekawość,
* niezależność myślenia,
* umiejętność dyskutowania,
* wnikliwość i wygląd,
* samoświadomość,
* kreatywność,
* zaangażowanie.

***Załącznik IX.8.***

Siatka celów – narzędzie

Narzędzie to nie służy określeniu celu, ale znajdowaniu celu. Służy sprawdzeniu, czy to czego chcę nie stoi w opozycji do tego, co mam. Znajdź swój cel w obszarze planowania rozwoju własnego w kontekście zadań stojących przed tobą jako osobą prowadzącą wspomaganie wybranej szkoły w obszarze postaw.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **CHCĘ** | **NIE CHCĘ** |
| **MAM** | **UTRZYMAĆ:** | **WYELIMINOWAĆ:** |
| **NIE MAM** | **OSIĄGAĆ:** | **UNIKAĆ:**  Aby nie dojść do tego, czego nie chcemy. |

Cel: ………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

**Bibliografia**

Biegajło M., Jak wspomagamy w powiecie pabianickim? Przykład dobrej praktyki

<https://www.ore.edu.pl/2017/12/wspomaganie>

Brudnik E., Moszyńska A., Owczarska B., Ja i mój uczeń pracujemy aktywnie. Przewodnik po metodach aktywizujących, Zakład Wydawniczy SFS, Kielce 2000

Budzik M., Co robi SORE w szkole? <https://www.ore.edu.pl/2017/12/wspomaganie-praktyki/>

Carey B., Jak się uczyć,Wydawnictwo Literackie, 2015

Centrum Edukacji Obywatelskiej, Jak zorganizować badanie jakości pracy szkoły, czyli ustalanie profilu szkoły

Ciężka B., Planowanie ewaluacji wewnętrznej w szkole (placówce) wraz z przykładami projektów ewaluacji*.*

Dołęga-Herzog H., Rosalska M., Wykorzystanie metod kreatywnych w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu. Propozycje rozwiązań metodycznych, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2014

Drozdowski R., Zakrzewska A., Puchalska K., Morchat M., Mroczkowska D., Wspieranie postaw proinnowacyjnych poprzez wzmacnianie kreatywności jednostki, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2010

Filipiak E., Siadak G., Edukacja szkolna i pozaszkolna. Późna faza dorastania, [w:] A.I. Brzezińska (red.), Niezbędnik Dobrego Nauczyciela, seria III, Edukacja w okresie dzieciństwa i dorastania, t. 6, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2014

Gorzędowski J., Jak skutecznie wyznaczać cele i tworzyć plany, czyli narzędzie SMART*,* Portal o coachingu.

Hattie J., Widoczne uczenie się nauczycieli. Jak maksymalizować siłę oddziaływania na uczenie się Wydawnictwo CEO, Warszawa 2015

Herma A., Książek A., Znaczenie diagnozy dla efektywności procesu wspomagania szkół i placówek oświatowych <https://www.ore.edu.pl/2017/12/wspomaganie>

Hajdukiewicz M. (red.), Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, z. 1. Założenia nowego systemu doskonalenia nauczycieli, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2014

Hajdukiewicz M., Wysocka J. (red.), Nauczyciel w szkole uczącej się. Informacje o nowym systemie wspomagania, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2014

Herma A., Książek A., Znaczenie diagnozy dla efektywności procesu wspomagania szkół i placówek oświatowychhttps://www.ore.edu.pl/2017/12/wspomaganie-szkol-w-rozwoju-kompetencji-kluczowych-uczniow-dobre-praktyki

Hernik K., Malinowska K., Jak skutecznie współpracować i komunikować się z rodzicami i społecznością lokalną, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015

Kordziński.J., Nauczyciel, trener, coach, Wolters Kluwer, Warszawa 2013

Kulka E., Neyman O., Jak wspomagać szkoły w zakresie kompetencji kluczowychhttps://www.ore.edu.pl/2017/12/wspomaganie-szkol-w-rozwoju-kompetencji-kluczowych-uczniow-dobre-praktyki/

Król D.Taksonomia celów szkoleniowych Benjamina Blooma https://www.cerno.pl/blog/47-taksonomia-celow-szkoleniowych-benjamina-blooma

Ligęza A., Franczak J., Jak analizuje się wyniki egzaminów zewnętrznych w polskich szkołach? Raport z wyników ewaluacji zewnętrznej, System Ewaluacji Oświaty

Małyska A., Nauczyciel – uczeń. W poszukiwaniu kreatywności w szkole, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Centrum Badań Społecznych, Olsztyn 2010.

Marciniak-Kulka E., Neyman O., Jak wspomagać szkoły w rozwijaniu kluczowych kompetencji uczniów? ORE, 2016

Marciniak-Kulka E., Neyman O., Wysocka J., Wspomaganie szkół w zakresie: innowacyjność, kreatywność i praca zespołowa https://www.ore.edu.pl/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=3082

Mikina A., Zając B., Metoda projektów nie tylko w gimnazjum. Poradnik dla nauczycieli i dyrektorów gimnazjum, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2012

Molińska M., Kram A., Rozpoznanie zasobów nastolatka i środowiska rozwoju. Późna faza dorastania [w:] A.I. Brzezińska (red.), Niezbędnik Dobrego Nauczyciela, seria IV, Monitorowanie rozwoju w okresie dzieciństwa i dorastania, t. 6, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2016

Nierenberg G. I. *Sztuka kreatywnego myślenia.,* Wydawnictwo Studio Emka Warszawa, 2012

Ośrodek Rozwoju Edukacji, Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, z. 1, Założenia nowego systemu doskonalenia nauczycieli, Warszawa 2015

Ośrodek Rozwoju Edukacji, Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, z. 2, Diagnoza pracy szkoły*,* Warszawa 2015

Ośrodek Rozwoju Edukacji, Materiały szkoleniowe – Letnia Akademia SORE

Ośrodek Rozwoju Edukacji, Materiały szkoleniowe – Zimowa Akademia SORE

Ośrodek Rozwoju Edukacji, Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, z. 3, Planowanie działań Warszawa 2015

Ośrodek Rozwoju Edukacji, Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, z. 4, realizacja i podsumowanie działańWarszawa 2015<http://www.bc.ore.edu.pl/Content/776/Jak_wspomagac_prace_szkoly_Zeszyt_4.pdf>

Pasich L., Jak rozwijać postawy kreatywne uczniów <https://www.ore.edu.pl/2017/12/wspomaganie-szkol-w-rozwoju-kompetencji-kluczowych-uczniow-dobre-praktyki/>

Petty G., Nowoczesne nauczanie. Praktyczne wskazówki dla nauczycieli, wykładowców i szkoleniowców, wyd. III, GWP, Sopot 2010.

Szmidt K.J., Trening kreatywności, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2013.

Skirmunt G., Wykorzystanie narzędzi krytycznego myślenia w kształtowaniu kompetencji kluczowych i realizacji podstawy programowej https://www.ore.edu.pl/2017/12/wspomaganie-szkol-w-rozwoju-kompetencji-kluczowych-uczniow-dobre-praktyki/

Solecka B., Ewaluacja procesu wspomagania <https://www.ore.edu.pl/2017/12/wspomaganie-szkol-w-rozwoju-kompetencji-kluczowych-uczniow-dobre-praktyki/>

Wilczyńska M., Nowak M., Kućka J., Sawicka J., Sztajerwald K., Moc coachingu. Poznaj narzędzia rozwijające umiejętności i kompetencje osobiste. Wydawnictwo He-lion, Gliwice 2013.

Wojnarowska M., Kompetencje kluczowe – przygotowanie do życia. Trendy nr 4/2016.

Wydawnictwo Kongresu Obywatelskiego, Kompetencje przyszłości. Jakich postaw i umiejętności potrzebujemy, „Wolność i Solidarność”, nr 6

Materiał jest rozpowszechniany na zasadach wolnej licencji Creative Commons –

Użycie niekomercyjne 3.0 Polska (CC-BY-NC)  
Treść licencji dostępna jest na stronie http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/pl

1. D. Król. Taksonomia celów szkoleniowych Benjamina Blooma

   https://www.cerno.pl/blog/47-taksonomia-celow-szkoleniowych-benjamina-blooma [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://encyklopedia.pwn.pl/szukaj/innowacja.html> z dnia 2.12.2018r. [↑](#footnote-ref-2)
3. https://edustore.eu/download/Strategia\_Ksztalcenia\_Wyprzedzajacego.pdf [↑](#footnote-ref-3)
4. Na podstawie: Materiały szkoleniowe Collegium Wratislaviense oraz Buckingham M.: Wykorzystaj swoje silne strony. Użyj dźwigni swojego talentu, MT Biznes, Warszawa, 2008. [↑](#footnote-ref-4)
5. <file:///C:/Users/Usr2/Downloads/Wspomaganie_szkol_w_ksztaltowaniu_kompetencji_innowacyjnosc_kreatywnosc_i_praca_zespolowa_uczniow.pdf> s.106. [↑](#footnote-ref-5)
6. red.M.Bartosiak „Kształtowanie kompetencji personalnych i społecznych w szkole zawodowej drogą do sukcesu na rynku pracy”, ŁCDNiKP, Łódź 2013. [↑](#footnote-ref-6)