Wspomaganie pracy szkoły w rozwoju umiejętności uczenia się kształtowanej przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące

**Moduł X.** Scenariusz szkolenia w zakresie nauczania przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące uczniów   
na I etapie edukacyjnym

**Cele**

Uczestnik szkolenia:

* wspiera szkołę w przeprowadzeniu diagnozy jej pracy w zakresie stosowanych metod nauczania/uczenia się uczniów;
* wykorzystuje informacje z różnych źródeł, analizuje je i wyciąga wnioski pomocne w określaniu kierunków działań szkoły na rzecz rozwoju umiejętności uczenia się uczniów i uczennic;
* wyznacza cele i przedstawia propozycje rozwiązań służące nauczaniu przez eksperymentowanie, doświadczanie, wykorzystywanie metod aktywizujących, gry, zabawy i aktywność ruchową;
* współpracuje z nauczycielami i nauczycielkami oraz dyrektorem/dyrektorką szkoły przy tworzeniu i realizacji planu wspomagania szkoły w kształtowaniu umiejętności uczenia się;
* zapewnia sprawną organizację form doskonalenia nauczycieli i nauczycielek;
* określa profil eksperta pod kątem zdiagnozowanych potrzeb nauczycieli i nauczycielek;
* proponuje formy współdziałania nauczycieli i nauczycielek, które pozwalają monitorować i doskonalić umiejętność uczenia się uczniów   
  i uczennic;
* obserwuje i ocenia działania wspierające nauczycieli i nauczycielki w rozwoju umiejętności uczenia się uczniów i uczennic;
* projektuje i wykorzystuje narzędzia ewaluacyjne służące ocenie działań, których celem jest wspieranie nauczycieli i nauczycielek   
  w rozwoju umiejętności uczenia się uczniów i uczennic.

**Szczegółowe treści:**

* Etapy diagnozy pracy szkoły z uwzględnieniem różnych metod zbierania danych.
* Sposoby analizowania i weryfikowania informacji zebranych z różnych źródeł dotyczących pracy szkoły w zakresie metod nauczania/uczenia się.
* Przebieg warsztatu diagnostyczno-rozwojowego służącego określeniu kierunków działań w pracy szkoły na rzecz rozwoju umiejętności uczenia się.
* Formułowanie celów i techniki tworzenia rozwiązań w zakresie nauczania przez eksperymentowanie, doświadczanie i metody aktywizujące.
* Reguły planowania procesu wspomagania.
* Formy doskonalenia nauczycieli służące rozwojowi umiejętności uczenia się uczniów i ich organizacja.
* Kryteria wyboru ekspertów w zakresie nauczania przez eksperymentowanie, doświadczanie i metody aktywizujące.
* Sposoby wspierania nauczycieli we wdrażaniu zmian, których celem jest rozwój umiejętności uczenia się uczniów.
* Metody i narzędzia podsumowania i oceny procesu wspomagania na rzecz rozwoju umiejętności uczenia się uczniów.
* Zmiana jako element rozwoju szkoły.
* Wybrane sposoby radzenia sobie z typowymi reakcjami wobec zmiany.
* Zadania osób zaangażowanych w proces wspomagania szkoły w rozwoju nauczania przez eksperymentowanie, doświadczanie i metody aktywizujące (osoby wspomagającej, dyrektora szkoły, nauczycieli, eksperta).

**Czas realizacji:** 15 godzin dydaktycznych (10 + 10 + 40 + 30 + 30 + 60 + 40 + 30 + 45 + 30 +45 + 30 + 30 + 15 + 20 + 20 + 40 + 20 + 20 + 20 + 30 + 20 + 30 + 30 + 10 = 675 min.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Aktywności** | **Przebieg** | Potrzebne materiały | **Czas realizacji - minuty** |
| ***Ćwiczenia zawarte w scenariuszu są propozycją określonych aktywności. Ich wybór przez prowadzących zależy od procesu grupowego.*** | | | |
| **Samoocena**  Ćwiczenie wstępne  Technika *Róża wiatrów* | Każdy z uczestników otrzymuje kartę pracy *Róża wiatrów* (Załącznik 1). Ocenia swoje przygotowanie, zaangażowanie, nastawienie do procesu wspomagania szkół. | Załącznik 1 - *Karta pracy* *Róża wiatrów* | 10 |
| **Czym będziemy się zajmować?**  Wprowadzenie do zajęć  Prezentacja | Trenerzy wyjaśniają cel dzisiejszego spotkania, nawiązując do poprzedniego ćwiczenia.  Przedstawiają temat modułu/liczbę godzin, cele, przebieg, zakładane efekty (Załącznik 2). | Załącznik 2 Prezentacja Modułu X *Wspomaganie pracy szkoły w rozwoju umiejętności uczenia się kształtowanej przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące* | 10 |
| **Analiza dokumentów -  i krok w diagnozie**  Rodzaje przydatnych dokumentów, zasady korzystania z nich  **Analiza dokumentów**  **Analiza indywidualnego przypadku**  Praca w zespołach | Uczestnicy zapoznają się ze źródłami, z których mogą czerpać informacje na temat pracy szkoły w zakresie rozwijania u uczniów i uczennic umiejętności uczenia się (Poradnik *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, Diagnoza pracy szkoły,* Zeszyt 2, ORE, Warszawa 2015, s.13 - 14). Trenerzy, odwołując się do doświadczeń uczestników (zwłaszcza nauczycieli/nauczycielek, dyrektorów/dyrektorek szkół), krótko omawiają każdy z dokumentów. Zwracają uwagę na to, że część tych dokumentów jest do wiadomości powszechnej, a z innych można korzystać tylko za zgodą i na warunkach dyrektora/dyrektorki szkoły.  Uczestnicy w 4-osobowych zespołach analizują część raportu z ewaluacji zewnętrznej jednej ze szkół. W zespole dzielą się fragmentami dokumentu, jaki otrzymali. Potem razem analizują dokument korzystając z Metody „Czterech Kroków“ Johna Fischera:   1. *Które wyniki nas zadowalają? Które możemy uznać za mocną stronę szkoły?/Które wyniki nas nie zadowalają? Które możemy uznać za słabą stronę szkoły?* Wskazują, które z mocnych i słabych stron są najważniejsze. Wybierają jedną ze słabych stron badanej szkoły; 2. Odpowiadają na pytania: *Jakie są przyczyny zaistniałego problemu? Dlaczego tak się dzieje? Co jest tego przyczyną?* (przyczyna przyczyny) *Co jest przyczyną tej przyczyny?* (przyczyna przyczyny przyczyny); 3. Formułują cel do realizacji w odniesieniu do każdej przyczyny. Jakie działania można w szkole podjąć, aby ten cel osiągnąć? Jakie działania służące realizacji tego celu mogą podjąć nauczyciele/nauczycielki indywidualnie? 4. Poinformowanie o charakterze czwartego kroku, czyli autoewaluacji. | Poradnik: J. Hajdukiewicz (red.) *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, Diagnoza pracy szkoły*, Zeszyt 2, ORE, Warszawa 2015  Załącznik 3 - *Raport  z ewaluacji zewnętrznej jednej ze szkół* | 40 |
| **Spotkanie  z dyrektorem/**  **dyrektorką szkoły -  II krok w diagnozie**  Sposób prowadzenia rozmowy  z dyrektorem/dyrektorką  Mini wykład z prezentacją  Analiza dokumentów  Praca w parach | Trenerzy wyjaśniają główne cele wywiadu osoby wspomagającej  z dyrektorem/dyrektorką szkoły oraz zasady współpracy między osobą wspomagającą a dyrektorem/dyrektorką.  Omawiają sposób przeprowadzenia wywiadu z zastosowaniem modelu GROW (Załącznik 2).  **Etap 1**. Ustalcie główny cel dyrektora/dyrektorki (ang. *goal*);  **Etap 2**. Oceńcie rzeczywistość (ang. *reality*), czyli porozmawiajcie o tym, co się teraz dzieje w szkole;  **Etap 3.** Zastanówcie się nad tym, co można zrobić, czyli wypracujcie rozwiązania (ang. *options*);  **Etap 4.** Dyrektor/dyrektorka decyduje, jakie działania wdroży (ang. *will do*).  Trenerzy podają rodzaje pytań, jakie można zadać: pytania otwarte/zamknięte, odzwierciedlające, przeformułowujące, przekierowujące.  Uczestnicy działają w parach. Zapoznają się z propozycją pytań, jakie mogą zadać w czasie rozmowy z dyrektorką/dyrektorem szkoły (Załącznik 4). Uzupełniają je o pytania, które opracowali w czasie spotkań w ramach szkolenia, związanych z rozwijaniem u dzieci z klas I - III kompetencji uczenia się. | Załącznik 4 - *Pytania do rozmowy  z dyrektorem/dyrektorką*  *szkoły na temat umiejętności uczenia się  (z zastosowaniem modelu GROW)*  Załącznik 2 - *Wspomaganie pracy szkoły w rozwoju umiejętności uczenia się kształtowanej przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące* | 30 |
| **Spotkanie  z dyrektorem/**  **dyrektorką szkoły -  II krok w diagnozie (cd.)**  Zasady prowadzenia rozmowy  z dyrektorem/dyrektorką  Mini wykład z prezentacją  Zabawa dydaktyczna | Trenerzy przedstawiają (Załącznik 2) ważne założenia przeprowadzania rozmowy z dyrektorem/dyrektorką (mowa werbalna i niewerbalna; ważne zasady; bariery komunikacyjne i sposoby radzenia sobie z nimi)  Jeden z trenerów wychodzi z 4 uczestnikami poza salę. Tam podaje im zasady ćwiczenia: Każdy z nich za chwilę wejdzie do sali i używając tylko liczb będzie musiał o czymś poinformować grupę, przyjmując określoną rolę. Oto przykłady ról:   * Jesteś dyrektorką/dyrektorem szkoły i musisz powiadomić nauczycieli  i nauczycielki na radzie pedagogicznej, że przez kolejne 3 soboty będą wszyscy uczestniczyć w bardzo ważnym szkoleniu. * Jesteś nauczycielem/nauczycielką klasy III. Prowadzisz spotkanie  z rodzicami. Informujesz ich o tym, że dzieci źle zachowywały się na wycieczce. * Jesteś szefem/szefową bardzo dużej firmy. Na zebraniu informujesz pracowników, że będą zwolnienia. * Jesteś politykiem/polityczką i przemawiasz na wiecu wyborczym. * Jesteś znaną gwiazdą filmową i rozmawiasz ze swoimi fanami.   Drugi trener informuje pozostałych uczestników, że ich zadaniem będzie odgadnąć, jakie role podejmują ich koledzy i koleżanki. Kim są?  Omówienie ćwiczenia - rola języka niewerbalnego w komunikacji. | Załącznik 2 - *Wspomaganie pracy szkoły w rozwoju umiejętności uczenia się kształtowanej przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące* | 30 |
| **Spotkanie  z dyrektorem/**  **dyrektorką szkoły -  II krok w diagnozie (cd.)**  Zasady uważnego słuchania, symulowanie rozmów  Zabawa dydaktyczna  Odgrywanie scenek | Uczestnicy działają w parach. Ustalają, kto jest mówcą, a kto słuchaczem. Trenerzy losują pierwszą parę (mogą stosować patyczki z poprzedniego modułu). Mówca ma za zadanie przez 2 minuty mówić na wybrany przez siebie temat. Słuchacz ma za zadanie **ignorować mówcę**, używając wszelkich dostępnych zachowań. Osoby, które będą obserwować rozmowę oraz mówca nie wiedzą, jakie zadanie ma słuchacz. Po zakończeniu rozmowy ustalają w parze, o jaką strategię zachowania chodziło. Mówca mówi o swoich odczuciach w czasie rozmowy.  Trenerzy losują drugą parę. Słuchacz ma teraz za zadanie zmusić mówcę do **przerwania wypowiedzi.** Może stosować różne sposoby, oprócz dotykania mówcy. Po 2 minutach uczestnicy ustalają strategię słuchacza, a mówca mówi o swoich odczuciach.  Trenerzy losują kolejną parę. Zadaniem słuchacza jest próba **zmiany tematu i przejęcie kontroli nad rozmową.** Po 2 minutach uczestnicy ustalają strategię, a mówca opisuje swoje odczucia.  Kolejna para. Tym razem słuchacz ma za zadanie **interesować się osobą mówcy**, ale nie tym, co mówca chce powiedzieć. Ustalenie strategii słuchacza i opisanie odczuć mówcy.  Trenerzy podsumowują ćwiczenie, podają zasady i techniki uważnego słuchania.    Uczestnicy dobierają się w pary. Symulują rozmowę  z dyrektorem/dyrektorką. Wspólne omawianie scenek. |  | 60 |
| **Spotkanie z radą pedagogiczną - III krok  w diagnozie**  Cel spotkania. Zasady organizacji i prowadzenia spotkania  Plan rady pedagogicznej  Mini wykład z prezentacją  Praca w zespołach | Trenerzy wyjaśniają główny cel spotkania osoby wspomagającej z radą pedagogiczną, treści, jakie należy omówić. Podają ważne wskazówki do organizacji takiego spotkania. (Załącznik 2)  Uczestnicy zapoznają się z zasadami organizacji i prowadzenia spotkań  z dorosłymi (Poradnik *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, Diagnoza pracy szkoły,* Zeszyt 2, ORE, Warszawa 2015, s.25, s.30)  Uczestnicy działają w kilkuosobowych zespołach. Zastanawiają się nad głównym celem, jaki chcą osiągnąć spotykając się z nauczycielami  i nauczycielkami wspomaganej szkoły. Zapisują go na górze arkusza papieru. Niżej w punktach zapisują plan spotkania warsztatowego  w postaci celów szczegółowych. Mają na to 15 minut.  Trenerzy zapisują na tablicy plan jednego z zespołów. Kolejny zespół dodaje do planu to, co mają oni, a nie miał poprzedni zespół, a co ich zdaniem warto dodać. Może zdarzyć się tak, że będzie kilka alternatywnych celów szczegółowych - do wyboru przez prowadzącego szkolenie. | Załącznik 2 – Prezentacja Modułu X *Wspomaganie pracy szkoły w rozwoju umiejętności uczenia się kształtowanej przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące*  Arkusze papieru, pisaki | 40 |
| **Spotkanie z radą pedagogiczną - III krok  w diagnozie (cd.)**  Jak przekazać nauczycielom/  nauczycielkom najważniejsze informacje związane z procesem wspomagania?  Rozmowa moderowana  Gra dydaktyczna | Trenerzy informują uczestników, że jednym z ich zadań na spotkaniu  z radą pedagogiczną będzie przekazanie nauczycielom i nauczycielkom różnych informacji - na temat procesu uczenia się, procesu wspomagania, roli różnych osób w tym procesie czy kompetencji kluczowych. Wspólnie wypisują na tablicy metody i techniki, jakimi mogą to zrobić (mini wykład, prezentacja, burza mózgów, metoda 635, metoda „kuli śniegowej“, metoda „piramida priorytetów“). Trenerzy przypominają uczestnikom, że większość z tych metod i technik była stosowana podczas wcześniejszych zajęć.  Uczestnicy działają w 4-osobowych zespołach. Każdy zespół wybiera lidera, który będzie w ich imieniu podawał odpowiedzi. Uczestnicy grają w znaną grę *Milionerzy* utworzoną przez trenerów za pomocą aplikacji Web 2.0 [www.learningapps.org](http://www.learningapps.org). Pytania dotyczą kompetencji kluczowych. Jest to jeden ze środków, jakie uczestnicy mogą zastosować przy organizacji spotkania z radą pedagogiczną.  Każdy zespół ma 4 karty z literami: A, B, C, D. Zadaniem zespołu będzie wybór prawidłowej odpowiedzi spośród czterech możliwych. Odpowiedzi podawać będą poprzez odłożenie na brzeg stołu karty z odpowiednią literą. Każdy zespół, który udzieli poprawnej odpowiedzi, otrzymuje maksimum punktów określonych w danej rundzie (np. 500, 5000, 50 000). Na podjęcie decyzji zespół ma 2 minuty. Kartę z odpowiednią literą odkłada lider. Trenerzy przyznają punkty, zapisują je na tablicy. | Komputer z dostępem do Internetu  Załącznik 4 - przygotowana za pomocą aplikacji Wyb 2.0 ze strony [www.learningapps.org](http://www.learningapps.org) gra *Milionerzy*  Zestaw 4 kart z literami:  A, B, C, D (5 zestawów) | 30 |
| **Spotkanie z radą pedagogiczną - III krok  w diagnozie (cd.)**  Jak przekazać nauczycielom/nauczycielkom najważniejsze informacje na temat uczenia się  Jedna z technik badawczych *Tarcza strzelnicza*  Praca w zespołach  Technika *Tarcza strzelnicza* | Uczestnicy działają w kilkuosobowych zespołach. Każdy zespół otrzymuje różne definicje uczenia się (Załącznik 5). Zadaniem zespołu jest przygotowanie ćwiczenia na radę pedagogiczną, które będzie realizowało następujący cel: nauczyciele i nauczycielki potrafią opisać przebieg procesu uczenia się, potrafią wyróżnić komponenty tego procesu.  Prezentacja pomysłów uczestników.  Trenerzy losują zespół, którego pomysł będą oceniać, pod względem zaangażowania uczestników w czasie ćwiczenia.  Trenerzy rysują na tablicy tarczę (4 koła, każde koło oznaczone kolejnymi liczbami: od środka - 5, 4, 3, 2, 1. Na górze zapisują pytanie: *Na ile ćwiczenie było interesujące?* Trenerzy informują, że zaraz każdy  z uczestników odpowie na to pytanie, zaznaczając odpowiednie miejsce na planszy: „5“ to po prostu *autorzy z ćwiczeniem trafili w piątkę*, kolejne liczby oznaczają oddalanie się od ideału. Uczestnicy zaznaczają swoje „strzały“. Analizują wyniki badania: *Co wynika z tarczy?*  Trenerzy opisują technikę tarczy strzelniczej, jako jedną z technik diagnostycznych. Rozmawiają z uczestnikami, jak można ją dostosować do możliwości młodszych uczniów (na przykład stosujemy piktogramy - buźki smutne i uśmiechnięte).  Prezentacja filmu instruktażowego *Tarcza strzelnicza*.  Wyjaśnienie różnych sposobów zastosowania tej metody w procesie diagnozy:   * przez nauczycieli i nauczycielki do diagnozy tego, w jakim stopniu uczniowie i uczennice opanowali różne aspekty procesu uczenia się; * przez osobę wspomagającą do pogłębionej diagnozy (Załącznik 2) | Załącznik 5 - *Różne definicje procesu uczenia się*  Film instruktażowy *Tarcza strzelnicza* <https://www.youtube.com/watch?v=T7GU1qW5ezM>  Pisaki, kartki  Załącznik 2 - Prezentacja Modułu X *Wspomaganie pracy szkoły w rozwoju umiejętności uczenia się kształtowanej przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące* | 45 |
| **Warsztat diagnostyczno - rozwojowy - IV krok  w diagnozie**  Cel warsztatu. Zasady działania. Przebieg. Uczestnicy.  Mini wykład z prezentacją  Analiza dokumentów | Trenerzy wyjaśniają cel organizowania warsztatu diagnostyczno - rozwojowego (mini wykład połączony z prezentacją, Załącznik 2). Poruszają następujące zagadnienia:   * działania zespołu zadaniowego, * przebieg warsztatu, * uczestnicy warsztatu.   Trenerzy przedstawiają uczestnikom zagadnienia przydatne do konstruowania narzędzi do badania umiejętności uczenia się (Załącznik 6). Mają one pomóc przeprowadzić pogłębioną diagnozę i odpowiedzieć na pytanie: *Jak jest?* Uczestnicy sięgają do wskaźników, jakie zbierali podczas poprzednich zajęć i w razie potrzeby uzupełniają listę zagadnień.  @Trenerzy wyjaśniają, że innym narzędziem do pogłębionej diagnozy jest profil szkoły. Zachęcają do zapoznania się z tym narzędziem w części on-line kursu. | Załącznik 2 - Prezentacja Modułu X *Wspomaganie pracy szkoły w rozwoju umiejętności uczenia się kształtowanej przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące*  Załącznik 6 - *Propozycje zagadnień przydatnych do konstruowania narzędzi do diagnozy umiejętności uczenia się* | 30 |
| **Warsztat diagnostyczno - rozwojowy - IV krok  w diagnozie (cd.)**  Metody, które pozwolą nauczycielom  i nauczycielkom dokonać dogłębnej analizy sytuacji  Technika *Drzewo problemów - drzewo celów*  Mini wykład z prezentacją | Trenerzy dzielą grupę na dwa zespoły - w jednym z nich znajdą  w przewadze osoby, które nie są czynnymi nauczycielami/nauczycielkami. Ćwiczenie prowadzą równolegle w dwóch zespołach.  Trenerzy na środku dużego arkusza papieru zapisują główny problem: *Dzieci na koniec klasy III osiągają niski wyniki w uczeniu się**matematyki*. Arkusz kładą na podłodze.  Uczestnicy na samoprzylepnych karteczkach zapisują przyczyny i skutki tego stanu (każdą przyczynę i każdy skutek na oddzielnej kartce).  Przyczyny układają pod problemem głównym, a skutki nad problemem głównym. Na bok odkładają te, które powtarzają się. Porządkują przyczyny - jeżeli coś jest przyczyną przyczyny, to przesuwają ją niżej. Podobnie porządkują skutki.  Ustalają związki logiczne między przyczynami a skutkami.  Prezentacja prac. Refleksja - czy drzewa problemów wykonane w dwóch zespołach różnią się od siebie? Jeżeli tak, to z czego te różnice mogą wynikać?  Trenerzy informują, że metodą, z której przed chwilą skorzystali, jest „drzewo problemów" („drzewo celów“). Może ona posłużyć nam do dogłębnej analizy sytuacji. Prezentują inne metody służące podobnym celom (Załącznik 2):   * analiza SWOT * Metaplan * *Rybi szkielet* * *Grupa nominowana* | Arkusze papieru, pisaki  Samoprzylepne karteczki  Załącznik 2 - Prezentacja Modułu X *Wspomaganie pracy szkoły w rozwoju umiejętności uczenia się kształtowanej przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące* | 45 |
| **Warsztat diagnostyczno - rozwojowy -IV krok  w diagnozie (cd.)**  Metody, które pozwolą przygotować dane statystyczne  Technika *Koło diagnostyczne* | Trenerzy wyjaśniają uczestnikom, na czym polega narzędzie diagnostyczne - *Koło diagnostyczne*.  Każdy z uczestników otrzymuje kartę pracy *Koło diagnostyczne - umiejętność uczenia się* (Załącznik 7). Trenerzy informują, że zaznaczone zostały na nim 4 obszary działań nauczyciela/nauczycielki związane ze wspieraniem dziecka w procesie uczenia się. Każdy z tych obszarów podzielony został na 3 mniejsze części, które opisane są pod kołem. Trenerzy wyjaśniają, co za moment będą oceniać uczestnicy (jednoznaczne zdefiniowanie pojęć). Następnie każdy uczestnik w skali 0 –100% ocenia własny poziom osiągnięcia wybranych kompetencji (indywidualna refleksja). Jeżeli uczestnik nie jest nauczycielem/ nauczycielką, to wczuwa się w rolę takiej osoby i w ten sposób wypełnia diagram.  Trenerzy takie samo koło rysują na tablicy. Każdy uczestnik wybiera trzy mniejsze kategorie, którymi jego zdaniem trzeba zająć się w pierwszej kolejności, żeby pozytywnie wpłynąć na proces uczenia się uczniów  i uczennic. Kategorie te zaznaczają kropką na diagramie na tablicy. Trenerzy zliczają kropki. Wybierają 4 - 5 obszarów, które uzyskały najwięcej kropek.  Uczestnicy dzielą się na tyle zespołów, ile wybranych jest obszarów.  W zespołach analizują obszar, określając:   * stan aktualny (jak jest?); * stan idealny (jak powinno być?); * rozbieżność między stanem aktualnym a idealnym (dlaczego nie jest tak, jak powinno być?); * wnioski, które będą punktem wyjścia do określenia celu zmiany.   Dzielą się doświadczeniami. | Załącznik 7- karta pracy *Koło diagnostyczne - umiejętność uczenia się*  Pisaki | 30 |
| **Warsztat diagnostyczno - rozwojowy - IV krok  w diagnozie (cd.)**  Metody, które pozwolą przygotować dane statystyczne  Mini wykład z prezentacją  Film instruktażowy | Trenerzy informują, że ważnym zadaniem osoby wspomagającej jest przygotowanie wraz z nauczycielami i nauczycielkami danych statystycznych na podstawie wyników badań przeprowadzonych  w szkole.  Trenerzy wyjaśniają najważniejsze zagadnienia związane z interpretacją danych (mini wykład z prezentacją, Załącznik 2). Odnoszą się do metod  i technik zastosowanych podczas zajęć. Korzystają z filmu instruktażowego *Jak zrobić analizę?*  Uczestnicy działają w kilkuosobowych zespołach. Zespół ma 10 minut na zapisanie technik badawczych, które poznali w czasie zajęć, a które pomogą przygotować dane statystyczne. Jeden z zespołów zapisuje zapamiętane techniki na tablicy. Pozostałe zespoły dopisują inne, których brakuje. Każdą z tych technik krótko opisują, zwracając uwagę na sposób interpretacji danych (chętne osoby opisują technikę, pozostałe uzupełniają opis), trenerzy pomagają w opisie, prezentując zdjęcia, jakie wykonali w czasie spotkań. Uczestnicy mieli możliwość poznania  w praktyce następujących technik badawczych:   * technika *Termometr* (Moduł I) * technika *Balon* (Moduł IV) * technika *Linia czasu* (Moduł VI) * technika *Analiza pola sił* (Moduł VIII) * technika *Sortowanie* (Moduł IX) * technika *Tarcza strzelnicza* (Moduł X) * technika *Koło diagnostyczne* (Moduł X) * technika *Róża wiatrów* (Moduł X) | Film instruktażowy *Jak zrobić analizę?* <https://www.youtube.com/watch?v=R2pXECudUtk> (dostęp 14.07.18)  Załącznik 2 - prezentacja *Wspomaganie pracy szkoły w rozwoju umiejętności uczenia się kształtowanej przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące* | 30 |
| **Formułowanie celów**  Określanie celów wspomagania metodą SMART  Metoda SMART  Praca indywidualna | Trenerzy na tablicy zapisują jakiś cel wspomagania, na przykład: *Nauczyciele i nauczycielki w roku szkolnym 2018/2019 zastosują w każdej klasie na poziomie nauczania wczesnoszkolnego, przynajmniej raz na dwa tygodnie, aktywizujące metody pracy*  Na jego podstawie trenerzy omawiają sposób formułowania celów metodą SMART.  Każdy z uczestników formułuje cel wspomagania, ma on dotyczyć obszaru rozwijania kompetencji dzieci z klas I - III w zakresie uczenia się  z wykorzystaniem eksperymentów i doświadczeń, metody projektu, wprowadzenia oceniania kształtującego czy stosowania gier, zabaw  i aktywności ruchowej.  Przy pomocy trenerów sprawdzają, czy ich cel spełnia 5 kryteriów SMART (cel jest skonkretyzowany, mierzalny, osiągalny, istotny, określony  w czasie). |  | 15 |
| **Techniki tworzenia rozwiązań**  Metody i techniki, które pomagają znaleźć rozwiązania  Technika 5Q | Trenerzy na tablicy zapisują cel wspomagania, na przykład: *Nauczyciele  i nauczycielki edukacji wczesnoszkolnej w roku szkolnym 2018/2019 wprowadzą w swoich klasach I i III strategię oceniania kształtującego*  Trenerzy proponują zastosowanie techniką 5Q, która pomoże wygenerować rozwiązania. Krótko przedstawiają metodę. Uczestnicy dzielą się na 5 zespołów. Każdy z nich odpowiada na jedno z pytań odnosząc się do zapisanego celu wspomagania:   * Czego możemy zrobić WIĘCEJ, żeby osiągnąć cel? * Czego możemy zrobić MNIEJ, żeby osiągnąć cel? * Co możemy PRZESTAĆ robić, żeby osiągnąć cel? * Co możemy ZACZĄĆ robić, żeby osiągnąć cel?   Każdy zespół po 10 minutach prezentuje swoje odpowiedzi. Wspólnie zastanawiają się, na ile odpowiedzi na te pytania pomagają wygenerować rozwiązania.  Trenerzy informują o innych technikach, które można zastosować do generowania rozwiązań:   * Analiza pola sił (uczestnicy poznali metodę w Module VIII) * Technika odwróconego celu (trenerzy zachęcają do zapoznania się z tą techniką w J. Hajdukiewicz (red.) *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, Planowanie działań*, Zeszyt 3, ORE, Warszawa 2015, s. 20) | Kartki, pisaki | 20 |
| **Formy doskonalenia nauczycieli**  Jak wybierać formy doskonalenia nauczycieli?  Elementy metody *Grupa nominowana*  Stoliki eksperckie | Trenerzy na stołach przylepiają kartki z nazwami różnych form doskonalenia: wykład; warsztat; konsultacje indywidualne; konsultacje grupowe; e-learning; samokształcenie; spacer edukacyjny; obserwacja koleżeńska; zajęcia pokazowe; nagrywanie zajęć; zajęcia z dziećmi obserwowane przez eksperta z informacją zwrotną; dziennik refleksji; coaching nauczycielski. Uczestnicy siadają przy dowolnych stolikach  Czytają, jakie formy znajdują się na stoliku, który wybrali. Wspólnie  z innymi uczestnikami, którzy usiedli przy tym samym stoliku, rozmawiają o tych formach, swoich doświadczeniach w braniu udziału w nich lub ich stosowaniu w pracy z dorosłymi. Uczestnicy, wspólnie z trenerami, krótko opisują każdą z form, odnosząc ją do rozwoju kompetencji uczenia się u uczniów z klas I - III.  Oglądają film instruktażowy: „Spacer edukacyjny jako metoda rozwoju zawodowego nauczycieli“  Uczestnicy chwilę zastanawiają się, w jakich formach doskonalenia najchętniej sami biorą udział. Chodzą po sali i każdej z form przypisują od 0 do 5 punktów, gdzie 5 oznacza preferowaną formę. Swoje oceny zapisują na kartkach z nazwami form doskonalenia. Kiedy wszyscy ocenią, wracają do swoich stolików i obliczają łączną liczbę punktów przyznanych każdej z form. Wspólnie ustalają trójkę najbardziej preferowanych form doskonalenia w ich grupie oraz trójkę najmniej lubianych. | Film instruktażowy *Spacer edukacyjny jako metoda rozwoju zawodowego nauczycieli* ( <https://www.youtube.com/watch?v=9V9mUkZMvjs>, dostęp 15.07.18)  Kartki z nazwami form doskonalenia nauczycieli: wykład, warsztat, konsultacje indywidualne, konsultacje grupowe, e-learning, samokształcenie, spacer edukacyjny, obserwacja koleżeńska, zajęcia pokazowe, nagrywanie zajęć, zajęcia  z dziećmi obserwowane przez eksperta  z informacją zwrotną, dziennik refleksji, coaching nauczycielski  Taśma klejąca | 20 |
| **Planowanie zmian**  Harmonogram zmian  Metoda projektu  Metoda *Gwiazda pytań*  Metoda "Planowanie  z przyszłości“  Ocena koleżeńska  Analiza dokumentów | Trenerzy wyjaśniają, na czym polega planowanie zmian metodą projektu (mini wykład z prezentacją, Załącznik 2) oraz metodami *Gwiazda pytań*, „Planowanie z przyszłości“. Zapoznają się ze schematem cyklu szkoleniowego (J. Hajdukiewicz (red.) *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, Planowanie działań*, Zeszyt 3, ORE, Warszawa 2015, s.25)  Uczestnicy działają w kilkuosobowych zespołach. Każdy z nich dostaje inną kartę pracy *Planowanie zmian metodą projektu* (Załącznik 8a - 8e). Znajdą w niej informacje o celu wspomagania. Ich zadaniem jest ułożenie harmonogramu zmian metodą projektu. Mają na to 30 minut.  Zamieniają się harmonogramami z innym zespołem. Czytają harmonogram, który otrzymali. Piszą informację zwrotną, wraz z nią harmonogram wraca do autorów, którzy mogą wprowadzić korektę.  Uwaga! Osoby, które uczestniczyły już w procesie wspomagania szkół,  w tym ćwiczeniu mogą występować w roli ekspertów.  Uczestnicy zapoznają się ze wzorem harmonogramu projektu  (J. Hajdukiewicz (red.) *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, Planowanie działań*, Zeszyt 3, ORE, Warszawa 2015, s.12) | Załącznik 2 - prezentacja *Wspomaganie pracy szkoły w rozwoju umiejętności uczenia się kształtowanej przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące*  Załącznik 8a-8e - karta pracy *Planowanie zmian metodą projektu*  J. Hajdukiewicz (red.) *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania*, Planowanie działań, Zeszyt 3, ORE, Warszawa 2015 | 40 |
| **Planowanie zmian (cd.)**  Roczny plan wspomagania szkoły  Analiza dokumentów | Uczestnicy zapoznają się ze wzorem rocznego planu wspomagania szkoły (J .Hajdukiewicz (red.) *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, Planowanie działań*, Zeszyt 3, ORE, Warszawa 2015, s. 14). Trenerzy (z pomocą osób, które uczestniczyły już w procesie wspomagania placówki) dokładnie opisują sposób przygotowania takiego planu. | J. Hajdukiewicz (red.) *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, Planowanie działań*, Zeszyt 3, ORE, Warszawa 2015 | 20 |
| **Ekspert zewnętrzny**  Kryteria wyboru eksperta zewnętrznego  Technika *Dywanik pomysłów* | Uczestnicy na samoprzylepnych karteczkach zapisują cechy (na jednej karteczce jedna cecha), jakie musi posiadać ekspert zewnętrzny  w zakresie nauczania przez eksperymentowanie, doświadczanie i metody aktywizujące, którego zaproszą do wspomaganej szkoły. Karteczki przylepiają na ścianie. Próbują je wspólnie pogrupować. Wyróżnione cechy zapisują na plakacie w formie kryteriów, jakie musi spełniać ekspert zewnętrzny. | Samoprzylepne karteczki  Duży arkusz papieru  Pisaki | 20 |
| **Monitorowanie wdrażanych działań**  Zasady udzielania informacji zwrotnej  Odgrywanie scenek  Mini wykład z prezentacją | Trenerzy losują parę uczestników. Jeden z nich ma za zadanie zrobić coś, co niezbyt potrafi, np. zaśpiewać piosenkę, narysować psa, zapisać zdanie z błędami ortograficznymi, czy opowiedzieć dowcip tak, żeby nikt się nie śmiał.  Druga osoba ma udzielić koledze czy koleżance informacji zwrotnej na temat tego, co zrobiła czy zrobił.  Pozostali obserwują scenkę.  Trenerzy prezentują slajd ze wskazówkami udzielania informacji zwrotnej (Załącznik 2). Uczestnicy oceniają na ich podstawie informację udzielaną przez kolegę czy koleżankę.  Uczestnik powtarza udzielanie informacji zwrotnej, dostosowując się do podanych wskazówek. | Załącznik 2 - Prezentacja Modułu X *Wspomaganie pracy szkoły w rozwoju umiejętności uczenia się kształtowanej przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące* | 20 |
| **Monitorowanie wdrażanych działań (cd.)**  Spotkania konsultacyjne  z nauczycielami  i nauczycielkami  Analiza dokumentów | Trenerzy wyjaśniają rolę osoby wspomagającej w monitorowaniu wdrażanych działań. Omawiają potrzebę prowadzenia spotkań konsultacyjnych, które służą wymianie doświadczeń. Uczestnicy zapoznają się z pytaniami (Załącznik 9), na które mogą szukać odpowiedzi wraz z nauczycielami/nauczycielkami. Proponują stosowanie różnych metod aktywizujących (na przykład „World Cafe", „Action Learning“, „Wędrujący pamiętnik“, „Róża wiatrów“, „Gadająca ściana“, „Walizka, teczka, biała plama“), obserwacji zajęć, obserwacji koleżeńskich, spaceru edukacyjnego, autorefleksji („List do siebie“, „Dziennik refleksji“). Dopisują własne pytania, korzystając ze wskaźników, które zbierali na poprzednich zajęciach. | Załącznik 9 - *Propozycje pytań do wymiany doświadczeń w ramach spotkania konsultacyjnego  z nauczycielami  i nauczycielkam*i | 30 |
| **Podsumowanie procesu wspomagania**  **Spotkanie podsumowujące**  Rozmowa moderowana | Trenerzy z pomocą osób, które mają doświadczenia w realizowaniu procesu wspomagania, przedstawiają sposób, w jaki osoba wspomagająca będzie podsumowywała cały proces. Proponują odpowiedź na 5 pytań:   1. Co? Spotkanie podsumowujące – ocena procesu i efektów; 2. Po co? Ocena poziomu satysfakcji i efektów przeprowadzonych działań - na ile analizowane działanie, zadanie, sytuacja lub proces były skuteczne, czy udało się osiągnąć zakładane cele, co i w jakim obszarze sprawiało trudność, co się nie udało, jakie są mocne strony przedsięwzięcia, działania, procesu itp.; 3. Kto? Osoba wspomagająca, dyrektor/dyrektorka szkoły, nauczyciele i nauczycielki; 4. Jak? Różne techniki, np. „Poczta z niedokończonymi zdaniami“, „Drzewo“, „Balon“, grupy refleksyjne, dyskusja zogniskowana, "Gadająca ściana“, „List do siebie“, „Informacja dla przybysza", debata, kolaż. (jeżeli uczestnicy do tej pory nie poznali którejś  z technik czy metod, trenerzy wyjaśniają jej najważniejsze założenia); 5. Po czym poznamy efekty działania? Rekomendacje do dalszego rozwoju oraz planowania procesu wspomagania na kolejny rok szkolny. |  | 20 |
| **Podsumowanie procesu wspomagania (cd.)**  Sprawozdanie z działań przeprowadzonych w szkole. Podsumowująca rada pedagogiczna  Rozmowa moderowana  Seria pytań  Analiza dokumentów | Uczestnicy analizują formularz sprawozdania z realizacji RPW (Załącznik 10). Trenerzy wraz z osobami, które uczestniczyły już w procesie wspomagania odpowiadają na pytania uczestników odnośnie przygotowania sprawozdania.  Trenerzy przedstawiają propozycję przebiegu rady pedagogicznej, na której osoba wspomagająca przedstawia sprawozdanie:  **Część I** - prezentacja sprawozdawania i wyników badań przeprowadzonych w szkole  **Część II** - dyskusja wokół pytań: *Czy przekazane informacje są zrozumiałe? Czy coś budzi wątpliwości?*  **Część III** - Praca w grupach. Uczestnicy grup pracują nad postawionym przez osobę wspomagającą pytaniem: *Co dla nas wynika z tych informacji?* Nauczyciele i nauczycielki zastanawiają się, co wynika  z poszczególnych informacji, jakie rekomendacje do pracy można na ich podstawie sformułować. | Załącznik 10 - *Formularz sprawozdania z realizacji RPW* | 30 |
| **Zmiana jako element rozwoju szkoły**  Jak poradzić sobie  z trudnymi sytuacjami związanymi  z wprowadzaniem zmian?  Plakat  Mini wykład z prezentacją | Uczestnicy poznali już założenia procesu wspomagania szkół. Sami będą taki proces przeprowadzać. Ten proces związany jest ze zmianą, jaka ma w szkole nastąpić. Planując przeprowadzenie i wspieranie zachodzącej zmiany warto uwzględniać typowe reakcje, jakie często towarzyszą ludziom, których zmiana dotyczy. Zastanawiają się przez moment, z jakimi reakcjami będą musieli się zderzyć. Podają przykłady, które trenerzy zapisują na plakacie. Trenerzy podają i omawiają kolejne etapy reakcji człowieka na zmiany: odmowa - obrona/opór - pierwsze próby - adaptacja - internalizacja (Załącznik 2).  Uczestnicy działają w kilkuosobowych zespołach. Na środku arkusza papieru zapisują pytanie: *Jak poradzić sobie z oporem grupy?* Wokół tego zdania zapisują swoje pomysły. Wszystkie plakaty wieszają na ścianie. Trenerzy prezentują 6 sposobów przezwyciężania oporu wobec zmian wg J. P. Kottera i L. A. Schlesingera: wyjaśnienie i komunikowanie/ uczestnictwo i zaangażowanie/ ułatwianie i poparcie/ negocjacje i uzgodnienia/ manipulacja i kooptacja/ wyraźne lub ukryte wymuszanie. Uczestnicy sprawdzają, czy któryś z ich pomysłów odpowiada wyróżnionym sposobom.  Trenerzy proponują uczestnikom zapoznanie się z Modelem Kottera wprowadzania zmian (J. Hajdukiewicz (red.): *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, Planowanie działań*, Zeszyt 3, ORE, Warszawa 2015, s.5-7) | Załącznik 2 - Prezentacja Modułu X *Wspomaganie pracy szkoły w rozwoju umiejętności uczenia się kształtowanej przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące*  Duże arkusze papieru, pisaki | 30 |
| **Podsumowanie  i zakończenie zajęć** | Trenerzy wraz z uczestnikami podsumowują zajęcia.  Trenerzy na tablicy zapisują 4 etapy procesu wspomagania: diagnoza, projektowanie zmian, przeprowadzenie zmiany, ewaluacja. Każdy uczestnik, wychodząc z sali, stawia kropkę przy nazwie etapu, którego najbardziej obawia się przy realizacji zadania wdrożeniowego. Do analizy wyników wrócą na następnych zajęciach. |  | 10 |

**Zasoby edukacyjne:**

**Zasoby internetowe:**

1. www.learningapps.org (dostęp: czerwiec 2018).
2. film instruktażowy "Tarcza strzelnicza“ <https://www.youtube.com/watch?v=T7GU1qW5ezM> (dostęp: czerwiec 2018).
3. film instruktażowy „Jak zrobić analizę?“ https://www.youtube.com/watch?v=R2pXECudUtk (dostęp: czerwiec 2018).
4. film instruktażowy „Spacer edukacyjny jako metoda rozwoju zawodowego nauczycieli“

(https://www.youtube.com/watch?v=9V9mUkZMvjs, (dostęp: czerwiec 2018).

1. www.npseo.pl (dostęp: czerwiec 2018).

**Książki:**

1. Anderson J.R.: *Uczenie się i pamięć. Integracja zagadnień*, WSiP, Warszawa 1998.
2. Barylak K., Gryga B., Książczyk E., Michońska I., Przepiórka J.: *Dobre praktyki kompleksowego systemu wspomagania szkół,* Wołów 2014,, http://www.wolowpce.pl/pliki/download/e-poradnik.pdf, (dostęp: czerwiec 2018).
3. Bridges W.: Z*arządzanie zmianami. Jak maksymalnie skorzystać na procesach przejściowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2008.
4. Hajdukiewicz J. (red.): *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, Diagnoza pracy szkoły*, Zeszyt 2, ORE, Warszawa 2015.
5. Hajdukiewicz J. (red.): *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, Planowanie działań*, Zeszyt 3, ORE, Warszawa 2015.
6. *Informacje dotyczące zasad prowadzenia wspomagania szkół oraz organizowania sieci współpracy i samokształcenia wraz z materiałami szkoleniowymi*, Ośrodek Rozowju Edukacji (dostęp: czerwiec 2018).
7. Karbowniczek J. (red.): *Mały leksykon pedagoga wczesnoszkolnego,* Instytut Wydawniczy ERICA, Warszawa 2014.
8. Piaget J.: *Piaget’s Theory,* w: *Carmichael’s Manual of Child Psychology*, P.Mussen, (red.), John Wiley, New York 1970.
9. Pietrasiński Z.: *Sztuka uczenia się,* Wiedza Powszechna, Warszawa 1990.
10. Pintal D, Tomaszewicz D.: *Wspomaganie szkół w rozwoju umiejętności uczenia się przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące uczniów*, ORE, Warszawa 2017.
11. Silberman M.: *Uczymy się uczyć*, GWP, Warszawa 2005.
12. Włodarski Z.: *Psychologiczne prawidłowości uczenia się i nauczania,* WSiP, Warszawa 1976.
13. Włodarski Z., Matczak A.: *Wprowadzenie do psychologii,* WSiP, Warszawa 1992.

**Artykuły:**

1. Kazimierska I., Lachowicz I., Piotrowska L.: *Przygotowanie sprawozdania z RPW, ORE*,

https://doskonaleniewsieci.pl/Upload/Artykuly/2\_1/przygotowanie\_sprawozdania\_z\_rpw.pdf, (dostęp: czerwiec 2018).