

# ZESTAW NARZĘDZI SZKOLENIOWYCH - adaptacja ucznia

## SZKOLENIE TRENERÓW



*School Adaptability*

as a key to develop a child's potential



Co-funded by  
the European Union

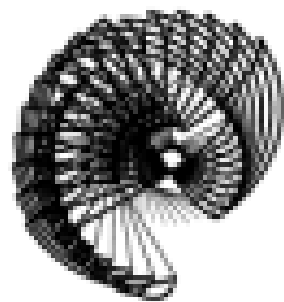


Co-funded by  
the European Union



# PARTNER

Fondazione Patrizio Paoletti



FONDAZIONE  
PATRIZIO PAOLETTI

## SPIS TREŚCI

SZKOLENIE TRENERÓW	3
Pokaz slajdów	5
Monitorowanie	5
Program szkolenia	7
Zakończenie szkolenia	9
Narzędzia oceny	11



# SZKOLENIE TRENERÓW

Działania zaproponowane w Modelach opierają się na pracy zespołowej. Nie sposób sobie wyobrazić nauczyciela, który próbuje zrealizować Model samodzielnie. Konieczne jest zaangażowanie współpracowników i dyrekcji szkoły: powinni stanowić grupę podążającą w tym samym kierunku. Sukces programu włączającego szkoły opiera się na jej zdolności do uczynienia takich ścieżek postępowania integralną częścią oferty edukacyjnej, mentalności, tzw. DNA szkoły. Ta część zestawu narzędzi zawiera wytyczne, które pomogą zbudować synergię. To sposób prezentacji problemu, którego należy użyć wraz z pozostałymi materiałami z tego zestawu narzędzi, aby przybliżyć te dwa Modele nauczycielom, dyrektorom szkół, psychologom, wychowawcom, krótko mówiąc wszystkim profesjonalistom zaangażowanym w integrację uczniów. Przedstawiane są oczywiście wytyczne dotyczące kursu, które zostaną dostosowane do konkretnych potrzeb i wymagań każdej szkoły.





# RODZAJE MATERIAŁÓW

Głównym celem przedstawionego zestawu narzędzi jest uzyskanie praktycznej integracji w ramach obu Modeli pod względem narzędzi, materiałów dydaktycznych i wytycznych. Umożliwia praktyczne ćwiczenia, z wykorzystaniem narzędzi zawartych w Modelach i nowych materiałów dostarczonych w tym dokumencie, służące szkoleniu nauczycieli, jak również szkoleniu trenerów, czyli nauczycieli będących orędownikami Modeli w swoich szkołach.

## Materiały zawarte w zestawie narzędzi obejmują:



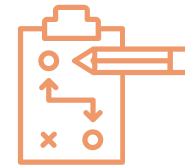
### Arkusze informacyjne

treści teoretyczne i praktyczne pomagające w rozwoju określonych umiejętności/sposobu myślenia.



### Studia przypadku

treści dające nauczycielom możliwość uczenia się w oparciu o doświadczenia i działania innych osób oraz zastanowienia się, w jaki sposób można je wykorzystać lub zmodyfikować w celu zastosowania we własnej rzeczywistości.



### Scenariusze dydaktyczne

zapewniają nauczycielom możliwość zmierzenia się z potencjalną sytuacją i wyobrażenia sobie, w jaki sposób mogliby wykorzystać narzędzia i wiedzę zawartą w Modelach.



### Aktywności

konkretne materiały pomagające w osiągnięciu z klasą celów dydaktycznych.



### Narzędzia do monitorowania i oceny

kwestionariusze, listy kontrolne, narzędzia i metody oceny postępów i pomiaru skuteczności podjętych działań.



# 1. Pokaz slajdów

Temu opracowaniu towarzyszy prezentacja zarówno dotycząca modelu pierwszego, jak i modelu drugiego (patrz załącznik). Powinny stanowić ramy i wsparcie dla każdej szkoły w budowaniu określonej ścieżki.

# 2. Monitorowanie

## Jak monitorować: nastawienie i metody

Monitorowanie to proces sprawdzania postępów w osiągnięciu celu w czasie. Proces ten umożliwia ponowną kalibrację działań, jeśli wyniki częściowe odbiegają od naszych oczekiwań. Nie pełni więc funkcji krytycznej oceny postępu, ale służy wspólnej poprawie. W rzeczywistości monitorowanie stanowi funkcję planowania, wytyczającego ścieżkę, którą należy podążać, i pozostającego pod wpływem monitorowania, tworząc swoisty obieg zamknięty.



## Lista kontrolna: co monitorować na każdym etapie Modeli O1 i O2

Monitoring jest zaplanowany po około miesiącu od rozpoczęcia wdrażania Modeli, oraz tuż po połowie roku szkolnego. Polega na 1-godzinym spotkaniu z nauczycielami i specjalistami zaangażowanymi w realizację Modelu.

Przed spotkaniem monitoringowym, jego uczestnicy wypełniają listę kontrolną (patrz część ... zestawu narzędzi) i indywidualnie odpowiadają na pytania „Przeglądu po działaniu”:

- 1) co miało się wydarzyć
- 2) co wydarzyło się w rzeczywistości
- 3) co poszło dobrze
- 4) co się nie udało
- 5) co należy zmienić następnym razem.

Monitoring powinien:

- Być luźny i nie zajmować zbyt dużo czasu (oczywiście poza sytuacjami problematycznymi)
- Służyć do zbierania danych w ramach przygotowań do końcowego spotkania oceniającego. Spotkanie końcowe to kluczowy moment, w którym zebrane doświadczenia wychowawcze i dydaktyczne stają się wiedzą wspólną
- Należy podczas niego jak najczęściej odnosić się do głosu osób zaangażowanych w proces
- Ma służyć „wzajemnej edukacji” zaangażowanych nauczycieli i specjalistów

Podczas spotkania uczestnicy dzielą się swoimi refleksjami i odczuciami z procesu włączania ucznia. Należy pamiętać, że monitorowanie tego procesu odbywa się na 3 poziomach:

1. Pragmatycznym: realizacja i skuteczność poszczególnych kroków
2. Poziom społeczno-emocjonalny: emocje nauczycieli związane z procesem
3. Poziom poznawczy: opinie i poglądy na temat procesu włączenia



# 3. Program szkolenia

## Sesja 1 (1h)

1) Charakterystyka ucznia powracającego z zagranicy do rodzimego systemu edukacji (O1) lub ucznia zagranicznego przybywającego do nowego kraju (O2): sytuacja psychologiczna, społeczna i pedagogiczna

## Sesja 2 (2h)

2) Model

3) Sesja pytań i odpowiedzi,

4) grupy robocze (ćwiczenia OPARTE NA ZESTAWIE NARZĘDZI): historie przypadków, ćwiczenia dotyczące sposobu myślenia, aktywności...

Sesja 1, 2

ROK SZKOLNY

Punkt kontrolny 1

Sesja 3 (1h/2h)

5) Punkt kontrolny 1

Punkt kontrolny 2

Sesja 4 (1h/2h)

6) Punkt kontrolny 1

Spotkanie końcowe

Sesja 5 (1h/2h)

7) Spotkanie końcowe



## Plan lekcji

### SESJA 1

10 min	Wprowadzenie
10 min	Przełamycz lodów
30 min	Sytuacja psychologiczna, socjologiczna i pedagogiczna
10 min	Podsumowanie

### SESJA 2

10 min	Wprowadzenie
10 min	Przełamycz lodów
30 min	Model
10 min	Przerwa
50 min	Sesja pytań i odpowiedzi, ćwiczenia, historie przypadków, grupy robocze
10 min	Podsumowanie

### SESJA 3

10 min	PRZEGLĄD PO DZIAŁANIU; ćwiczenie z refleksjami osobistymi
40 min	Dzielenie się wrażeniami
10 min	Podsumowanie

### SESJA 4

10 min	PRZEGLĄD PO DZIAŁANIU; ćwiczenie z refleksjami osobistymi
40 min	Dzielenie się wrażeniami
10 min	Podsumowanie

### SESJA 5

10 min	PRZEGLĄD PO DZIAŁANIU; ćwiczenie z refleksjami osobistymi
40 min	Dzielenie się wrażeniami
10 min	Świętowanie





# 4. Zakończenie szkolenia

## Jak ocenić wyniki i stopień poprawy

W tej końcowej części przygotowania nauczycieli, którzy udzielają sobie wzajemnego wsparcia we wdrażaniu metod i narzędzi Modeli O1 i O2, skupiamy się na zakończeniu wspólnej podróży.

Tak jak poprzednio, ocena nie służy nagradzaniu lub karaniu, ale budowaniu świadomości przeprowadzonego procesu i jego wyników, w celu podtrzymania skutecznych działań.

Oceny ma zatem na celu wyłącznie doskonalenie prowadzonych działań w ramach ciągłego procesu poprawiania skuteczności wychowania i nauczania.

**Obszary, którym można przypisać istotne znaczenie, zgodnie z percepcją i doświadczeniem trenera (a tym samym wyznaczyć punkt odniesienia, który będzie brany pod uwagę w kolejnych latach), to:**

### Trener

- aspekt emocjonalny
- aspekt poznawczy

### Kurs szkoleniowy

- Organizacja
- Metody i czas

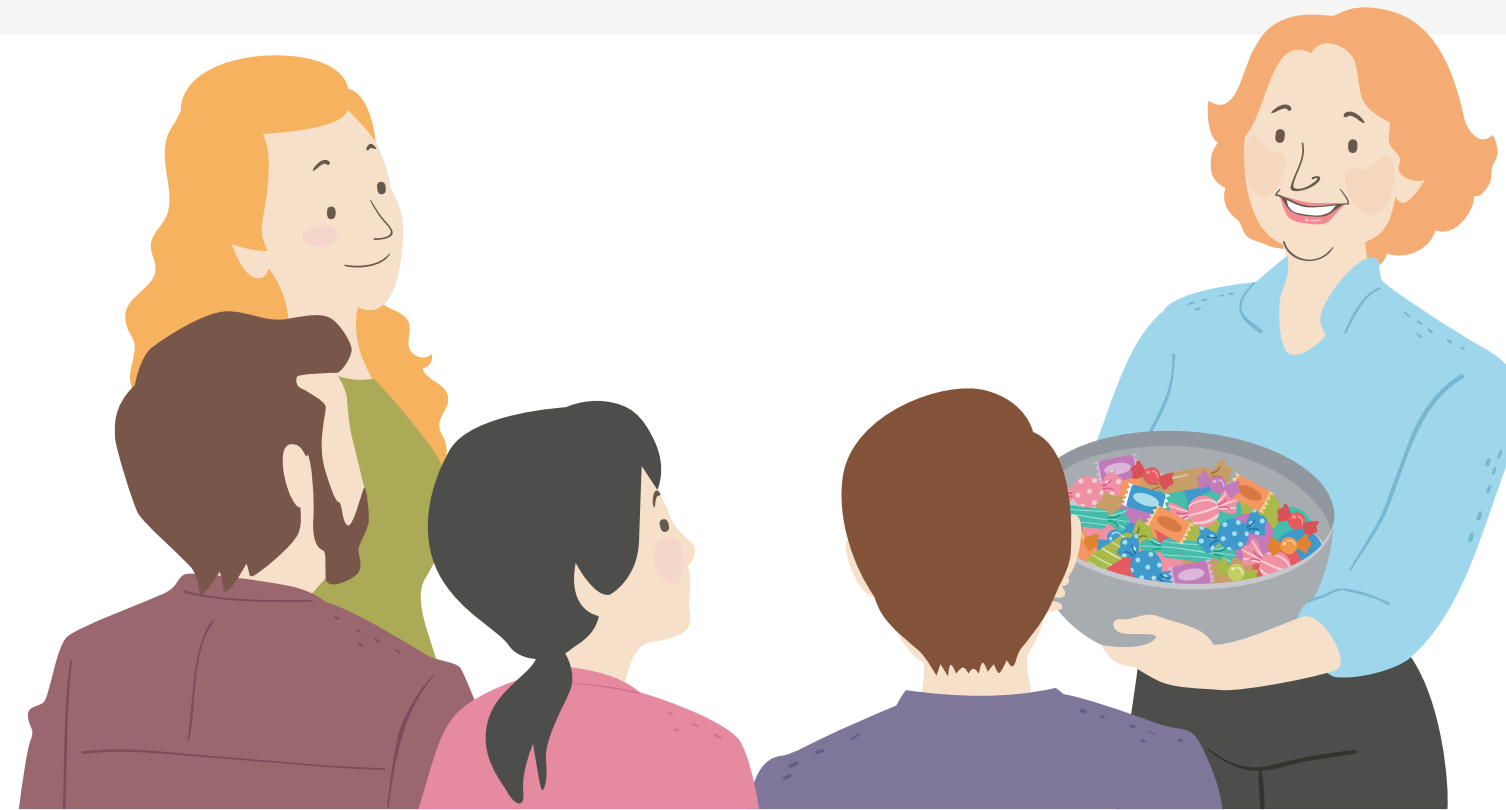
### Nauczyciele docelowi

- Ilość i jakość zgłoszeń
- Poziom uczestnictwa
- Bezpośrednie informacje zwrotne dotyczące zaproponowanych treści



**Jednocześnie warto dokonywać ewaluacji uczestników, zawsze w celu zwiększenia świadomości i uczestnictwa, a nie krytycznej oceny. Proponowanym narzędziem jest przegląd po działaniu.**

**Znany również jako AAR (After Action Review), przegląd jest ustrukturyzowanym procesem podsumowującym, który służy do analizy tego, co się wydarzyło, dlaczego tak się stało i jak można to zrobić lepiej. Proces AAR został pierwotnie opracowany przez armię Stanów Zjednoczonych, ale teraz znajduje szersze zastosowanie w wielu organizacjach, gdzie służy jako narzędzie do zarządzania wydarzeniami, a co ważniejsze, jako sposób na budowanie grupowej zdolności do działania i odpowiedzialności.**





# 5. Narzędzia oceny

## Samocena dla trenera

TRENER

1. Jak się czułeś pod względem emocjonalnym?
2. Jak oceniasz swoje zrozumienie wzorów postępowania?
3. Do czego przydaje się przegląd realizacji modeli?
4. Jak kształtowały się relacje z uczestnikami?



## Samoocena dla trenera

### KURS SZKOLENIOWY

5. Jak oceniasz organizację kursu? Miejsce i organizacja szkolenia.

6. Czy tempo i czas trwania kursu były odpowiednie?

### NAUCZYCIELE DOCELOWI

7. Jak oceniasz aktywność uczestników?

8. Jakie pytania zadawali uczestnicy?

9. Czy uczestnicy przekazali bezpośrednią informację zwrotną? Jeżeli tak, którzy?



Co-funded by  
the European Union



## PRZEGLĄD PO DZIAŁANIU DLA NAUCZYCIELI

1. Co miało się wydarzyć?
2. Co wydarzyło się w rzeczywistości?
3. Co poszło dobrze?
4. Co się nie udało?
5. Co należy zmienić następnym razem?

Wsparcie Komisji Europejskiej dla przygotowania tej publikacji nie oznacza, że zgadza się z treściami w niej zawartymi, które odzwierciedlają wyłącznie poglądy jej autorów. Komisja nie ponosi odpowiedzialności za wszelkie możliwe wykorzystanie informacji tutaj zawartych.

Projekt nr 2020-1-PL01-KA201-082096



Aby zakończyć proces ewaluacji, konieczne jest ustrukturyzowanie strategicznych działań mających na celu rewitalizację procesu. Zaproponowany tutaj formularz zwraca uwagę na działania ukończone i nieukończone, prosząc tym samym o konkretne określenie, które z nich można kontynuować, które zatrzymać, i co nowego można dodać.

## CZEGO SIĘ NAUCZYLIŚMY

1. Czego lepiej nie powtarzać w przyszłości
2. Na co poświęcić mniej czasu
3. Na co poświęcić więcej czasu
4. Co należy kontynuować
5. Co jeszcze można wprowadzić