Przedszkole jako organizacja ucząca się - czynniki warunkujące rozwój kompetencji kluczowych dzieci w wieku przedszkolnym

**Moduł III.** Scenariusz szkolenia w zakresie wspomagania przedszkoli w rozwijaniu kompetencji kluczowych dzieci

**Cele**

Uczestnik szkolenia:

* formułuje wyzwania dla współczesnego przedszkola związane z kształtowaniem kompetencji kluczowych dzieci oraz opisuje szanse   
  i zagrożenia z nimi związane;
* określa czynniki zależne od przedszkola, a wpływające na rozwój kompetencji kluczowych dzieci;
* analizuje i wyjaśnia znaczenie zapisów zawartych w wymaganiach państwa wobec szkół i placówek oświatowych dla rozwijania kompetencji kluczowych dzieci w wieku przedszkolnym;
* rozumie wpływ kompetencji nauczyciela wychowania przedszkolnego na rozwój kompetencji dzieci;
* identyfikuje czynniki warunkujące wprowadzanie zmian i stosuje tę wiedzę w planowaniu i realizacji wspomagania przedszkola   
  w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych dzieci.

**Szczegółowe treści:**

* Przedszkole wobec wymagań współczesnego świata:
* znaczenie kształtowania kompetencje kluczowych dla rozwoju dzieci w wieku przedszkolnym;
* czynniki sprzyjające rozwojowi tych kompetencji na terenie przedszkola;
* czynniki hamujące i sposoby ich przezwyciężania;
* wymagania państwa wobec szkół i placówek oświatowych jako wskazówka do tworzenia właściwych warunków dla kształtowania kompetencji kluczowych dzieci.
* Profil kompetencyjny dziecka w wieku przedszkolnym w świetle zapisów podstawy programowej i zaleceń Parlamentu Europejskiego   
  i Rady dotyczących kompetencji kluczowych – ogólne kierunki wspomagania prowadzonego w przedszkolu.
* Osoba nauczyciela wychowania przedszkolnego jako jeden z kluczowych czynników wpływających na rozwój kompetencji

dzieci – profil kompetencyjny nauczyciela;

* Wykorzystanie koncepcji organizacji uczącej się dla planowania wspomagania w przedszkolu w obszarze kompetencji

kluczowych:

* mistrzostwo osobiste – wspomaganie przedszkola w zakresie planowania rozwoju zawodowego kadry przedszkola;
* modele mentalne – analiza przekonań i sposobów postrzegania rzeczywistości wpływających na możliwość kształtowania kompetencji kluczowych uczniów;
* podzielana wizja – wspólna analiza wyników diagnozy przedszkola w obszarze kompetencji kluczowych dzieci– drogą do tworzenia spójnej wizji rozwoju;
* uczenie się zespołowe – dostrzeganie potencjału i rozumienie ograniczeń w zespole jako zadanie osoby wspomagającej przedszkole;
* myślenie zespołowe – znaczenie współpracy, zespołowego planowania i działania oraz współodpowiedzialności dla kształtowania kompetencji kluczowych dzieci.

**Czas realizacji:** 8 godzin dydaktycznych (10 + 30 + 45 + 45 + 70 + 15 + 30 + 45 + 20 + 10 + 10 + 60 + 10 = 400 min.)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Aktywności** | **Przebieg** | **Potrzebne materiały** | **Czas realizacji - minuty** |
| ***Ćwiczenia zawarte w scenariuszu są propozycją określonych aktywności. Ich wybór przez prowadzących zależy od procesu grupowego.*** | | | |
| **Przywitanie. Wprowadzenie do kolejnego modułu** | Przywitanie uczestników.  Trener odwołuje się do treści z modułu II, realizowanego stacjonarnie – zadaje pytanie: *Czy uczestnicy chcieliby coś wyjaśnić, coś powiedzieć?*  Trener prezentuje cele i treści modułu III. | Prezentacja Modułu III *Przedszkole jako organizacja ucząca się* | 10 |
| **Debata – analiza argumentów za i przeciw.**  Przedszkole wobec wymagań współczesnego świata – szanse  i zagrożenia | Trener zaprasza do obejrzenia filmu o zagrożeniach płynących z nadmiernego korzystania z wysokich technologii (wywiad z prof. Jagodą Cieszyńską):  https://www.youtube.com/watch?v=8PGFg4LiM3w  Następnie podaje temat dyskusji: *Szanse i zagrożenia dla przedszkolaków  w kontekście kształtowania kompetencji informatycznych*.  Trener dzieli uczestników na dwie grupy: A i B. Zadaniem grupy A jest znalezienie możliwie najwięcej argumentów za korzystaniem z urządzeń multimedialnych.  Zadaniem grupy B jest znalezienie argumentów przeciw korzystaniu z tych urządzeń. Grupy rozmawiają przez kilka minut, ustalając wspólnie argumenty  „za” i „przeciw”. Dyskusję kończy wspólne znalezienie rozwiązania problemu  i podjęcie decyzji. |  | 30 |
| **Profil kompetencyjny dziecka w wieku przedszkolnym** | Trener dzieli grupę na 3 zespoły. Każdy zespół otrzymuje tekst *Profil kompetencyjny dziecka w wieku przedszkolnym w świetle zapisów podstawy programowej oraz Zaleceń Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczących kompetencji kluczowych*. Zadaniem uczestników jest zapoznanie się z tekstem  i przedstawienie za pomocą plakatu kompetencji dziecka z uwzględnieniem wiedzy, umiejętności i postaw:  1. grupa - wiedza;  2. grupa - umiejętności;  3. grupa - postawy.  Zadaniem każdej grupy jest podanie przykładu kierunku wspomagania prowadzonego w przedszkolu.  Po opracowaniu tematów wspomagania, grupy prezentują swoje pomysły.  Grupy prezentują swoją pracę.  W podsumowaniu trener podkreśla, że wiele wymagań związanych  z poszczególnymi kompetencjami kluczowymi wymusza wyjście poza ramy podstawy programowej wychowania przedszkolnego, dostosowania ich do możliwości danej grupy dzieci, zasobu wiedzy, umiejętności i doświadczeń. Wiedza ta jest potrzebna do planowania procesu wspomagania w przedszkolu. | Załączniki 1 - *Profil kompetencyjny dziecka* | 45 |
| **Wędrujące plakaty - Profil kompetencyjny nauczyciela** | Trener prosi uczestników o zapoznanie się z opisem kompetencji nauczyciela:   * merytoryczna - zakres formalnie zdobytej wiedzy uzupełniany na bieżąco poprzez różnego rodzaju działania (samokształcące i doskonalące); * psychologiczno – pedagogiczna - obejmuje wiedzę z zakresu psychologii rozwojowej i wychowawczej oraz umiejętne wykorzystanie tej wiedzy  w praktyce; * diagnostyczna - związana z poznawaniem uczniów i ich środowiska; * planowania i projektowania oddziaływań edukacyjnych (planowanie działań, organizacja pracy, kontrola rezultatów); * dydaktyczno – metodyczna (wiedza na temat zasad i metod realizacji procesu kształcenia); * komunikacyjna (wiedza na temat procesu komunikowania, a także umiejętność efektywnego nadawania i odbierania komunikatów); * medialna i techniczna - związane są z organizowaniem warsztatu pracy własnej i pracy ucznia; * autoedukacyjna – planowanie i prowadzenie własnego rozwoju.   Trener dzieli uczestników na 8 zespołów. Każdy zespół losuje jedną spośród ośmiu ww. kompetencji, do której powinien wygenerować trzy umiejętności  w obszarze: wiedzy, umiejętności i postaw, w ciągu 5 minut.  Na sygnał trenera następuje rotacja plakatów zgodnie z ruchem wskazówek zegara (uczestnicy uzupełniają zapisy na plakatach. Ćwiczenie uznajemy za zakończone, kiedy plakaty wrócą do osób, które rozpoczęły wypełnianie). Następnie trener prosi o wybranie najbardziej użytecznych pomysłów.  Na zakończenie następuje prezentacja najlepszych sposobów kształtowania tych umiejętności u nauczyciela przedszkola. | Załącznik 2  *Karty z opisem kompetencji nauczyciela*  8 arkuszy flipcharta, markery | 45 |
| **Organizacja ucząca się - JIGSAW** | Trener tworzy 5 zespołów „ekspertów”. Każdy z nich otrzymuje fragment tekstu Kazimierskiej I., Lachowicz I., Piotrowskiej L., *Idea organizacji uczącej się - kluczowe założenia*, ORE  1. grupa - mistrzostwo osobiste;  2. grupa - modele mentalne;  3. grupa - podzielana wizja;  4. grupa - uczenie się zespołowe;  5. grupa - myślenie zespołowe.  Trener krótko wprowadza do tematu – wykład na temat założeń Organizacji Uczącej się OUS. Wymienia 5 kluczowych dyscyplin funkcjonowania OUS.  Każda grupa otrzymuje inny fragment tekstu. Zadaniem uczestników jest zapoznanie się z nim, zwrócenie uwagi na najważniejsze elementy oraz przygotowanie się do roli eksperta.  Po wykonaniu ww. zadania, trener tworzy nowe grupy tak, aby w każdej znalazła się jedna osoba z każdej grupy eksperckiej. Członkowie nowych grup mają przekazać najważniejsze informacje, które wcześniej wybrali na podstawie analizy tekstu.  Kiedy wszyscy w grupach przekażą informacje, eksperci wracają do swoich grup. Każda grupa układa 3 pytania do swojego fragmentu tekstu.  Na koniec trener organizuje quiz. Przedstawiciele grup eksperckich czytają pytania. Członkowie innych grup próbują na nie odpowiedzieć, jeśli odpowiedź jest dobra otrzymują punkt.  Kiedy wszystkie pytania zostaną zadane, trener podlicza punkty i podsumowuje ćwiczenie. | Prezentacja Modułu III  *Przedszkole jako organizacja ucząca się*  Załącznik 3, 3a, 3b, 3c, 3d, 3e  *Mistrzostwo osobiste, Modele myślowe, Wspólna wizja, Zespołowe uczenie się, Myślenie systemowe*  Kartki A4 | 70 |
| **Autorefleksja** | Trener wyświetla slajd z ogólną charakterystyką organizacji uczącej się.  Tworzy zespoły 3-osobowe, w których uczestnicy rozmawiają na temat:  *Czy twoje miejsce pracy jest OUS?*  Trener prosi o podzielenie się refleksjami na forum grupy. | Prezentacja Modułu III  *Przedszkole jako organizacja ucząca się* | 15 |
| **Dyskusja z argumentami -** *Czy przedszkole może być organizacją uczącą się?* | Trener rozdaje arkusze do ćwiczenia TOBo. (Załącznik nr 4)  Podaje tezę: *Każde przedszkole może być organizacją uczącą się.*  Zadaniem uczestników jest odniesienie się do tezy, wybranie opinii TAK/NIE  oraz uzasadnienie.  W drugiej części trener tworzy zespoły 4-osobowe i rozdaje żetony do dyskusji. (Załącznik nr 5) Tematem rozmów są podane przez uczestników uzasadnienia opinii.  Na zakończenie trener pyta, czy wszyscy wykorzystali swoje żetony.  W przypadku, kiedy ktoś nie wykorzystał wszystkich swoich żetonów, oznacza to, że inne osoby zabrały przestrzeń do dyskusji.  Trener pyta o wnioski z ćwiczenia oraz jak można je wykorzystać w procesie wspomagania. | Załącznik 4 -  *TOBo*  oraz Załącznik 5 - *Żetony do dyskusji* | 30 |
| **Odczuć zmianę - psychodrama** | To ćwiczenie wprowadzamy po przerwie.  Trener wywiesza na drzwiach (po stronie zewnętrznej) informację  o przydzielonych miejscach do siedzenia oraz, że uczestnicy pracują w ciszy, nie komunikują się z trenerem i między grupami. Uczestnicy wchodzą do sali  i siadają przy stolikach wg wcześniejszej instrukcji.  Na każdym stoliku jest koperta z zapisanym zadaniem dla uczestników:  *Bierzecie udział w przeglądzie kabaretowym. Waszym zadaniem jest przygotowanie skeczu, który zaprezentujecie pozostałym uczestnikom. Czas na wykonanie zadania wynosi 10 min.*  Po wyznaczonym czasie następuje prezentacja pracy każdej grupy.  Wszyscy uczestnicy nagrodzeni zostają oklaskami.  Trener pyta uczestników, *jak się czuli, kiedy wrócili do sali?*  *Czy coś ich zaskoczyło? Czy czegoś im zabrakło?* |  | 45 |
| **Zmiana w miejscu pracy -** autorefleksja | Trener prosi uczestników, aby zapisali na kartce zmiany, jaki zaszły w ich miejscu pracy w ciągu ostatnich 2 lat, z czego one wynikały oraz wypisali negatywne  i pozytywne skutki zmiany.  Uczestnicy po kolei prezentują wybrane przez siebie zmiany. | Kartka A4  Załącznik 6 -  *Zmiana w miejscu pracy* | 20 |
| **Reakcja na zmianę** - mini wykład | Trener prezentuje mini wykład na temat zmiany, w trakcie odnosi się do doświadczeń uczestników:   1. Reakcja na zmianę – omówienie poszczególnych etapów: wyparcie, opór, próby, akceptacja. 2. Czynniki wspomagające przejście przez zmianę. 3. 8 kroków wprowadzania zmian Kottera. 4. Jakie wnioski płyną dla osoby wspomagającej? Analiza pytań do planowania zmiany. | Załącznik 7 - *Pytania*  *do planowania zmiany* | 10 |
| **Ćwiczenie**  **Indywidualnie/**  **test *Twoja postawa  w obliczu zmiany*** | Trener prosi uczestników o wypełnienie testu i zastanowienie się, w jaki sposób można rozwinąć swoją gotowość na zmiany.  Uczestnicy odpowiadają na pytania zawarte w teście, które pozwolą określić ich gotowość na zmiany.  Trener pyta, czy ktoś chce się podzielić refleksją na ten temat. | Załącznik 8 -  *Jaka jest Twoja postawa w obliczu zmiany?* | 10 |
| **Film *Nauczyciel wobec zmiany*** | Następnie trener przypomina etapy zmiany i wspomina o roli zasobów  w efektywności i tempie wprowadzania zmiany.  Przygotowuje plakat z wykresem zmiany i przedstawia je uczestnikom.  Trener zaprasza do obejrzenia filmu z wystąpienia dr Stanisława Kowala: https://www.youtube.com/watch?v=Q0x06JPDedY  Dyskusja na temat: W *jaki sposób mogę rozwinąć swoją gotowość na zmian*y?  Trener wyjaśnia, że zmiana postawy wobec zmian to praca na trzech poziomach:   * świadomość (czy my przyjmiemy informacje o zmianach oraz czy nasza świadomość zostanie usatysfakcjonowana tymi informacjami) ; * emocje (to, co racjonalne wzmocnione emocjonalnie, jaki mam stosunek emocjonalny do tego, co się dzieje?) * działania (jeżeli świadomość i emocje będą na wysokim poziomie, to działania również będą skuteczne).   Wniosek: W kontekście dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości od zmian nie uciekniemy. |  | 60 |
| **Podsumowanie - ewaluacja** | *Co zabieram ze sobą?*  *Co mi się przyda we wspomaganiu?* |  | 10 |

**Zasoby edukacyjne:**

1. Hajdukiewicz M. (red.), Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania, z. 1. Założenia nowego systemu doskonalenia nauczycieli, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2015 [online, dostęp dn.16.09.2016];
2. Kazimierska I., Lachowicz I., Piotrowska L. Idea organizacji uczącej się. Kluczowe założenia, ORE, [online, dostęp 2.07.2018];
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 14 lutego 2017 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz.U. z 2017 r. poz. 356);
4. Senge P., Piąta dyscyplina, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.