



"Preventing teachers' burnout in primary schools"

2023-1-PL01-KA210-SCH-000152158



DIAGNOZOWANIE WŁASNYCH ZASOBÓW I DEFICYTÓW W ZAKRESIE KOMPETENCJI PEDAGOGICZNYCH ORAZ WYZNACZENIE ADEKWATNYCH DO NICH CEŁÓW ZAWODOWYCH I OSOBISTYCH



Co-funded by
the European Union

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji. Unia Europejska ani podmiot udzielający dotacji nie ponoszą za nie odpowiedzialności



PODSTAWOWE INFORMACJE DLA OSOBY PROWADZĄCEJ SZKOLENIE

CEL SZKOLENIA

Nabywanie umiejętności diagnozowania własnych zasobów i deficytów w zakresie kompetencji pedagogicznych, a także wyznaczania celów zawodowych i osobistych adekwatnych do dostępnych zasobów

KRÓTKI OPIS SZKOLENIA

- Szkolenie koncentruje się na ocenie własnych mocnych i słabych stron w zakresie kompetencji pedagogicznych.
- Uczestnicy dowiedzą się, jakie kompetencje powinien posiadać współczesny nauczyciel, jak oceniać poziom kompetencji i identyfikować obszary wymagające poprawy.
- Szkolenie zawiera także treści dotyczące wyznaczania adekwatnych celów zawodowych i osobistych, pomagając uczestnikom szkolenia dostosować swój rozwój do aspiracji zarówno zawodowych, jak i osobistych.
- Uczestnicy otrzymają wskazówki jak efektywnie pracować nad celami.

UCZESTNICY NABĘDĄ WIEDZĘ W ZAKRESIE:

- definicji dot. kompetencji nauczyciela,
- kompetencji nowoczesnego nauczyciela na podstawie dokumentów międzynarodowych,
- metodologii SMART, która służy do wyznaczania jasnych, wykonalnych i osiągalnych celów
- metod osiągania celów

UCZESTNICY ZDOBEDĄ UMIEJĘTNOŚCI W ZAKRESIE:

- rozpoznanie własnych zasobów i deficytów w obszarze kompetencji pedagogicznych
- budowanie celów w oparciu o metodykę SMART
- efektywnej pracy nad celami

ODBIORCY SZKOLENIA:

Nauczyciele, którzy chcą ocenić i podnieść swoje kompetencje nauczycielskie oraz są zainteresowani wyznaczaniem i osiąganiem celów zarówno w zakresie swojej kariery, jak i rozwoju osobistego.

Szkolenie przeznaczone jest także dla nauczycieli otwartych na autorefleksję i chcących doskonalić swoje umiejętności, aby lepiej dostosować się do potrzeb współczesnej szkoły.

METODY SZKOLENIOWE:

- wykład z prezentacją,
- dyskusja,
- ćwiczenia indywidualne i grupowe,

Szkolenie prowadzone jest w formie warsztatów. Forma warsztatu wymaga prowadzenia zajęć w sposób interaktywny. Uczestnicy powinni mieć możliwość zadawania pytań, wyjaśniania wątpliwości i prowadzenia dyskusji. Zaleca się, aby w miarę możliwości prowadzący podczas zajęć odwoływał się do przykładów z życia uczestników.

Szkolenie może zostać przeprowadzone w formie hybrydowej, on-line lub stacjonarnej.

PROGRAM

1. Zwiększanie wiedzy na temat kompetencji

- Definicja kompetencji nauczycielskich
- Kompetencje nowoczesnego nauczyciela
- Rozpoznanie własnych zasobów i deficytów w obszarze kompetencji pedagogicznych

2. Jak wyznaczać cele

- Metodologia SMART
- Jak wyznaczać cele „SMART”.

3. Jak osiągać cele

- Jak pracować nad celami, aby je osiągnąć

Jak przekazać wiedzę i zrealizować ćwiczenia?

Moduł 1: Zwiększanie wiedzy nt. kompetencji zawiera zagadnienia związane zarówno z wiedzą o kompetencjach, jak i elementy takie jak ćwiczenia motywujące do refleksji na temat kompetencji nauczyciela potrzebnych we współczesnej szkole. Uczestnicy wykonają także ćwiczenia, które zachęcą ich do zdiagnozowania własnych zasobów i deficytów dotyczących tych kompetencji.

Przed rozpoczęciem prezentacji możesz zapytać uczestników, jakie są ich oczekiwania wobec szkolenia. Następnie możesz zaprezentować informacje zawarte na slajdach w formie wykładu. Potem podziel uczestników na grupy i poproś o wykonanie ćwiczenia. Po zakończeniu dyskusji poproś przedstawicieli grup o przedstawienie wniosków. Następnie można kontynuować prezentację informacji zawartych na slajdach w formie wykładu i na koniec modułu poprosić uczestników o wykonanie ćwiczenia grupowego, a następnie ćwiczeń indywidualnych. Zachęć uczestników do przedstawienia grupie wniosków z ćwiczeń.

Czas: 2 godziny

Moduł ten możesz zrealizować on-line lub stacjonarnie.

Moduł 2: Wyznaczanie celów zawiera wiedzę teoretyczną na temat tworzenia celów w oparciu o metodologię SMART, która jest powszechnie stosowana do wyznaczania jasnych, wykonalnych i osiągalnych celów.

Po prezentacji poproś uczestników o wykonanie jednego ćwiczenia grupowego i jednego indywidualnego. Obydwa ćwiczenia mają na celu przećwiczenie wyznaczania celów SMART. Daj uczestnikom wystarczająco dużo czasu na wykonanie ćwiczeń, a po ich zakończeniu zorganizuj dyskusję na temat wniosków.

Czas: 1 godzina

Moduł ten możesz zrealizować on-line lub stacjonarnie.

Moduł 3: Jak osiągać cele służy przedstawieniu wskazówek, jak pracować nad celami, aby je osiągnąć. Informacje zawarte na slajdach możesz zaprezentować w formie wykładu z możliwością dyskusji. Następnie poproś uczestników o wykonanie ćwiczenia, którego celem jest przyjęcie założeń dotyczących tego, jak będą pracować, aby osiągnąć cel określony w ćwiczeniu indywidualnym (moduł 2), korzystając ze wskazówek otrzymanych w module 3. Daj uczestnikom wystarczająco dużo czasu na wykonanie ćwiczeń, a po ich zakończeniu zachęć do dyskusji. Mogą przedstawić grupie wnioski z ćwiczenia.

Czas: 1 godzina

Zalecane jest zrealizowanie tego modułu on-line lub stacjonarnie.

WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ SZKOLENIE

Prezentacja podzielona jest na 2 części:

Pierwsza część opisuje założenia szkolenia

Część druga, obejmująca 3 moduły, to materiał do zaprezentowania uczestnikom szkolenia.

Możesz podzielić szkolenie na taką liczbę części, która odpowiada harmonogramowi Twojemu i uczestników, pamiętaj jednak, że nie zalecamy dzielenia poszczególnych modułów na części, lecz realizację całej ich zawartości tego samego dnia.



MODUŁ 1

ZWIĘKSZANIE WIEDZY
NT. KOMPETENCJI

ZWIĘKSZANIE WIEDZY NT. KOMPETENCJI - DEFINICJE

W pracy nauczyciela kompetencje utożsamiane są z jego kwalifikacjami, niezbędnymi do skutecznego wykonywania tego zawodu [Hyżak, 2005, s. 297].

Można zatem rozumieć je jako pewne indywidualne zdolności, a także umiejętności, które powinna posiadać osoba na stanowisku nauczyciela (w przypadku nauczyciela nazywa się je kwalifikacjami zawodowymi)

ZWIĘKSZANIE WIEDZY NT. KOMPETENCJI - DEFINICJE

Kompetencja to:

- zdolność i gotowość do wykonywania zadań na określonym poziomie (wg O. H. Jenkinsa),
- możliwa do nauczania umiejętność dobrego robienia rzeczy, umiejętność radzenia sobie z problemami (wg D. Fontany),
- szczególna cecha wyrażająca się w wykazywaniu się, na poziomie wyznaczonym przez standardy społeczne, umiejętnością adekwatnego zachowania (wg Czerepaniak-Walczak)

ZWIĘKSZANIE WIEDZY NT. KOMPETENCJI - DEFINICJE

Według pedeutologii kwalifikacje nauczycielskie obejmują:

- znajomość nauczanego przedmiotu,
- przygotowanie pedagogiczne i umiejętności umożliwiające optymalną pracę dydaktyczno-wychowawczą,
- umiejętność komunikacji społecznej,
- wiedzę psychologiczną o potrzebach dzieci i młodzieży z zakresu socjologii i historii wychowania (Szempruch)

Zgodnie z ustawą o karcie nauczyciela (artykuł 9.1)

„Stanowisko nauczyciela może zajmować osoba, która posiada wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończyła zakład kształcenia nauczycieli i podejmuje pracę na stanowisku, do którego są to wystarczające kwalifikacje”

ZWIĘKSZANIE WIEDZY NT. KOMPETENCJI



**Dzisiejsza szkoła
podstawowa potrzebuje
nauczycieli nie tylko dobrze
przygotowanych
merytorycznie, ale także
elastycznych, otwartych na
innowacje pedagogiczne i
gotowych do pracy w
zmieniającym się środowisku
edukacyjnym.**



ĆWICZENIE GRUPOWE – JAKIE KOMPETENCJE NAUCZYCIELI SĄ KLUCZOWE WE WSPÓŁCZESNEJ SZKOLE?

1. Przedyskutuj w grupie, jakie kompetencje powinien posiadać nauczyciel, aby sprostać wymaganiom współczesnej szkoły.
2. Przedstawiciel każdej grupy przedstawi wyniki dyskusji.

ZWIĘKSZANIE WIEDZY NT. KOMPETENCJI NOWOCZESNEGO NAUCZYCIELA

Kompetencje pedagogiczne

Nowoczesny nauczyciel powinien:

- rozumieć etapy rozwoju intelektualnego i emocjonalnego dzieci i młodzieży i na tej podstawie dostosowywać metody nauczania do potrzeb uczniów.
- umieć stosować różnorodne metody nauczania, zarówno tradycyjne, np. wykłady czy pracę w grupach, jak i nowoczesne, np. metody projektowe czy studia przypadków, aby lekcje angażowały uczniów.
- umieć dostosowywać metody nauczania do uczniów ze specjalnymi potrzebami, np. z ADHD, uczniów uzdolnionych lub mających trudności w uczeniu się.

ZWIĘKSZANIE WIEDZY NT. KOMPETENCJI NOWOCZESNEGO NAUCZYCIELA

Kompetencje cyfrowe i technologiczne

Nowoczesny nauczyciel powinien:

- umieć korzystać z narzędzi cyfrowych, np. platform edukacyjnych, narzędzi do pracy online
- umieć tworzyć materiały multimedialne, np. prezentacje, quizy, zadania interaktywne
- być otwartym i gotowym do nauki nowych narzędzi i metod nauczania

ZWIĘKSZANIE WIEDZY NT. KOMPETENCJI NOWOCZESNEGO NAUCZYCIELA

Kompetencje kulturowe

Nowoczesny nauczyciel powinien:

- być świadomy różnic kulturowych istniejących między uczniami
- rozumieć problemy, jakie mogą wynikać z faktu, że uczniowie pochodzą z różnych kultur
- promować wśród uczniów postawę szacunku i zrozumienia dla różnorodności kulturowej

ZWIĘKSZANIE WIEDZY NT. KOMPETENCJI NOWOCZESNEGO NAUCZYCIELA

Inteligencja emocjonalna i umiejętności społeczne

Nowoczesny nauczyciel powinien:

- umieć rozpoznawać emocje swoich uczniów oraz konstruktywnie reagować na nie,
- radzić sobie z własnymi emocjami,
- tworzyć pozytywne relacje ze wszystkim członkami społeczności szkolnej
- w sytuacjach konfliktowych umieć znaleźć konstruktywne rozwiązanie

ZWIĘKSZANIE WIEDZY NT. KOMPETENCJI NOWOCZESNEGO NAUCZYCIELA

Adaptacyjność i uczenie się przez całe życie

Nowoczesny nauczyciel powinien:

- być zdolny do adaptacji do nowych metod nauczania, rozwiązań technologicznych i innych zmian w środowisku szkolnym,
- być gotowy do nauki nowych metod nauczania i narzędzi opartych na nowych technologiach

ZWIĘKSZANIE WIEDZY NT. KOMPETENCJI NOWOCZESNEGO NAUCZYCIELA

Współpraca i praca zespołowa

Nowoczesny nauczyciel powinien umieć współpracować z członkami całej społeczności szkolnej, np. z rodzicami uczniów, dyrektorem szkoły i innymi nauczycielami.

ZWIĘKSZANIE WIEDZY NT. KOMPETENCJI NOWOCZESNEGO NAUCZYCIELA

Krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów

Nowoczesny nauczyciel powinien myśleć krytycznie i umieć znajdować rozwiązania, ponieważ tego samego powinien nauczać swoich uczniów, dla których umiejętności te stają się kluczowe w świecie, który jest tak dynamiczny i wymaga przetwarzania dużej ilości informacji.

ZWIĘKSZANIE WIEDZY NT. KOMPETENCJI NOWOCZESNEGO NAUCZYCIELA

Umiejętności komunikacyjne

Nowoczesny nauczyciel powinien:

- umieć aktywnie słuchać i jasno wyrażać swoje myśli
- umieć rozwiązywać trudne sytuacje interpersonalne i prowadzić mediacje
- dostosowywać sposób komunikowania się do różnych grup odbiorców, np. dzieci, dorosłych

ZWIĘKSZANIE WIEDZY NT. KOMPETENCJI NOWOCZESNEGO NAUCZYCIELA

Ocena i informacja zwrotna

Nowoczesny nauczyciel powinien:

- na bieżąco oceniać postępy uczniów w nauce i odpowiednio dostosowywać metody nauczania
- systematycznie podsumowywać proces uczenia się
- udzielać konstruktywnej informacji zwrotnej, która motywuje uczniów do doskonalenia wiedzy i umiejętności

Lista kompetencji	Cechy i umiejętności osoby o wysokim poziomie tej kompetencji	
Kompetencje pedagogiczne		
Umiejętność korzystania z technologii cyfrowych i kompetencje technologiczne		
Kompetencje kulturowe		
Inteligencja emocjonalna i umiejętności społeczne		
Adaptacyjność i uczenie się przez całe życie		
Współpraca i praca zespołowa		
Myślenie krytyczne i rozwiązywanie problemów		
Umiejętności komunikacyjne		
Ocena i informacja zwrotna		

ĆWICZENIE GRUPOWE – KOMPETENCJE NOWOCZESNEGO NAUCZYCIELA

1. Omówcie i zdefiniujcie cechy i umiejętności osoby o wysokim poziomie danej kompetencji
2. Przedstawiciel każdej grupy przedstawi wyniki dyskusji

ĆWICZENIE INDYWIDUALNE – MOJE KOMPETENCJE

Oceń poziom swoich kompetencji nauczycielskich i zastanów się, czy jesteś zadowolony z tego poziomu, czy też chciałbyś któreś kompetencje rozwijać.

Lista kompetencji	Oceń poziom kompetencji w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niski, a 5 bardzo wysoki	Czy uważasz, że powinieneś/powinnaś podnieść poziom tej kompetencji?
Kompetencje pedagogiczne		
Umiejętność korzystania z technologii cyfrowych i kompetencje technologiczne		
Kompetencje kulturowe		
Inteligencja emocjonalna i umiejętności społeczne		
Adaptacyjność i uczenie się przez całe życie		
Współpraca i praca zespołowa		
Myślenie krytyczne i rozwiązywanie problemów		
Umiejętności komunikacyjne		
Ocena i informacja zwrotna		

A decorative graphic on the left side of the slide consisting of two parallel, wavy lines. The inner line is yellow and the outer line is white, both set against a dark brown background.

MODUŁ 2

STAWIANIE SOBIE CELÓW

METODOLOGIA SMART

to szeroko stosowany model służący do wyznaczania jasnych, wykonalnych i osiągalnych celów

SMART oznacza:

- Specific - **Konkretny**,
- Measurable - **Mierzalny**,
- Achievable - **Osiągalny**,
 - Relevant- **Istotny**
- Time-bound – **Określony w czasie**



METODOLOGIA SMART

- 1. Konkretny** – zrozumienie celu powinno być proste, a sam cel powinien być jasno określony i nie pozostawiać miejsca na interpretację.
- 2. Mierzalny** – cel powinien być sformułowany w taki sposób, aby stopień jego osiągnięcia można było wyrazić liczbowo i był łatwy do zweryfikowania.
- 3. Osiągalny** – cel zbyt ambitny podważa zaufanie do jego osiągnięcia, a tym samym motywację do jego realizacji.
- 4. Istotny** – cel powinien być ważnym krokiem naprzód, a jednocześnie reprezentować konkretną wartość dla osoby, która go realizuje.
- 5. Ograniczony czasowo** – cel powinien mieć precyzyjnie określony horyzont czasowy, w którym zamierzamy go osiągnąć.

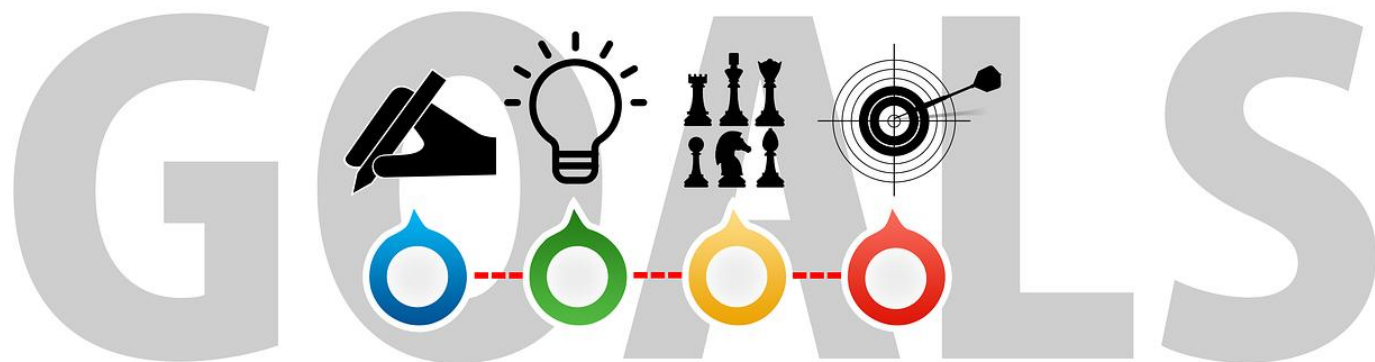
PRZYKŁADY CELÓW

NIE SMART

- Praca nad zarządzaniem stresem poprzez wdrażanie nowych technik ukierunkowanych na radzenie sobie ze stresem
- Za rok będę bardziej asertywny
- Udoskonalanie moich umiejętności komunikacyjnych poprzez uczestnictwo w specjalnych kursach

SMART

- Wzięcie udziału w warsztatach rozwoju osobistego skupionych na zarządzaniu stresem i wprowadzenie 3 nowych technik radzenia sobie ze stresem w mojej codziennej rutynie w ciągu najbliższego miesiąca
- Zwiększenie asertywności poprzez ćwiczenie mówienia „nie” w różnych sytuacjach co najmniej 5 razy w tygodniu przez następne 6 tygodni
- Zwiększenie umiejętności aktywnego słuchania, poprzez zadawanie uczniom pytań otwartych co najmniej dwa razy dziennie przez 2 miesiące



ĆWICZENIE GRUPOWE – OKREŚLANIE CELÓW ZGODNYCH ZE SMART

1. Określ 2 cele związane z rozwojem osobistym lub zawodowym w oparciu o metodologię SMART
2. Uzasadnij, dlaczego te cele są zgodne z zasadą SMART (odwołaj się do: konkretny, mierzalny, osiągalny, istotny, określony w czasie)
3. Przedstawiciel grupy przedstawi cele i uzasadnienie



ĆWICZENIE INDYWIDUALNE – OKREŚLENIE WŁASNYCH CELÓW

1. Określ swój cel zgodnie z metodologią SMART związany z rozwojem kompetencji, które chciałbyś/abyś doskonalić. Możesz wykorzystać wnioski, które wynikły z ćwiczenia, które polegało na ocenie Twoich kompetencji (Moduł I).
2. Przeanalizuj wszystkie elementy SMART i zastanów się, czy Twój cel spełnia te wymagania.
4. Uczestnicy, którzy wyrażą chęć, przedstawia grupie swoje cele i opisz, dlaczego ich cel spełnia wymagania SMART.



MODUŁ 3

JAK OSIĄGAĆ CELE

JAK MOŻESZ PRACOWAĆ NAD CELEM?

Samodzielnie



Ze specjalistą

np. Ekspertem ds. Wypalenia, coachem



JAK PRACOWAĆ NAD CELEM, ŻEBY GO OSIĄGNAĆ?

- Zdefiniuj cel zgodnie z metodologią SMART

Przykład celu SMART: Zwiększenie umiejętności w zakresie wykorzystywania sztucznej inteligencji w pracy z uczniami poprzez udział w szkoleniach i wdrożenie w ciągu roku przynajmniej 3 poznanych metod

JAK PRACOWAĆ NAD CELEM, ŻEBY GO OSIĄGNAĆ?

- **Podziel realizację celu na etapy i określ harmonogram realizacji**

Na przykład:

- I etap – sprawdzenie oferty szkoleń – 1 miesiąc
- II etap – zapisanie się na szkolenie – 1 miesiąc
- III etap – uczestnictwo w szkoleniu – 2-7 miesiąc
- IV etap – sprawdzanie poszczególnych metod w praktyce – 2-7 miesiąc
- V etap – wybór 3 najbardziej przydatnych metod – 7 miesiąc
- VI etap – zastosowanie tych metod w praktyce – 8-12 miesiąc
- VII etap – ocena efektów – 12 miesiąc

JAK PRACOWAĆ NAD CELEM, ŻEBY GO OSIĄGNAĆ?

- Regularnie analizuj swoje postępy w dążeniu do celu.

Zastanów się, co działa, a co nie, i zastanów się, dlaczego i jak możesz zmienić swoje podejście do osiągania celu. Pamiętaj o podejmowaniu działań, które wzmacniają Twoją motywację. Na przykład, możesz świętować, gdy coś osiągniesz.

JAK PRACOWAĆ NAD CELEM, ŻEBY GO OSIĄGNAĆ?

- Pamiętaj, że podjęcie wyzwania osiągnięcia swoich celów może wiązać się z pewnymi trudnościami.

Miej świadomość, że trudności mogą się pojawić, ale nie bój się ich. Potraktuj je jako okazję do uświadomienia sobie, że musisz coś zmienić.

JAK PRACOWAĆ NAD CELEM, ŻEBY GO OSIĄGNAĆ?

- **Bądź konsekwentny.**

Pamiętaj, że nawet najmniejsze działania mają znaczenie, ponieważ stanowią kolejne kroki do osiągnięcia celu.

JAK PRACOWAĆ NAD CELEM, ŻEBY GO OSIĄGNAĆ?

- **Ucz się i bądź elastyczny.**

Jeśli na podstawie zdobytej wiedzy lub umiejętności stwierdzisz, że Twoje cele wymagają zmiany, nie wahaj się ich zmodyfikować i dostosować do swoich celów i działań.

JAK PRACOWAĆ NAD CELEM, ŻEBY GO OSIĄGNAĆ?

- Bądź odpowiedzialny za swój cel

Regularnie zadawaj sobie pytanie, czy jesteś bliżej osiągnięcia celu. Poproś kogoś, komu ufasz, aby cię wspierał i dawał ci informację zwrotną.

ĆWICZENIE INDYWIDUALNE

Zrób założenia, co możesz/chcesz zrobić, aby osiągnąć cel określony w ćwiczeniu, które wykonałeś/aś w ramach modułu 2, i skorzystaj ze wskazówek otrzymanych w module 3.

W szczególności:

- zaplanuj poszczególne kroki i stwórz harmonogram
- określ, w jaki sposób i jak często będziesz monitorować postępy
- opisz, jak będziesz świętować małe sukcesy
- opisz, w jaki sposób zmotywujesz się do bycia konsekwentnym
- określ, z kim możesz dzielić się swoimi postępami w realizacji celu





ĆWICZENIE GRUPOWE- PODSUMOWANIE

Omówcie w grupie:

- Czy chcecie kontynuować pracę nad celem, który postawiliście sobie podczas tego szkolenia?
- Wolicie pracować nad celem samodzielnie czy z ekspertem? Wyjaśnijcie dlaczego.
- Czy widzicie możliwość wzajemnego wspierania się w pracy nad celami po szkoleniu?
- Jak możecie zorganizować grupę wsparcia?