

Warsztat rozwoju kompetencji trenerskich w ścieżce CMT – Ja jako „narzędzie zmiany”.

PROGRAM SZKOLENIA ROZWOJOWEGO

1. Koncepcja merytoryczna i założenia szkolenia

Najważniejszym narzędziem pracy doradcy metodycznego (DM) oraz nauczyciela konsultanta (NK) nie jest technika warsztatowa, zewnętrzna procedura, gotowa prezentacja czy uniwersalny zestaw scenariuszy.

Kluczowym i podstawowym narzędziem zmiany jest sam doradca – jego poziom samoświadomości, dojrzałość osobowościowa, spójność wartości, przekonania oraz gotowość do refleksji nad własnym działaniem w relacji z drugim człowiekiem.

Współczesny model doradztwa metodycznego odchodzi od masowych, wykładowych form doskonalenia rad pedagogicznych na rzecz zindywidualizowanej, relacyjnej i spersonalizowanej pracy z nauczycielem w jego naturalnym środowisku zawodowym (zgodnie z założeniami Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030). Aby doradca mógł skutecznie towarzyszyć nauczycielowi w procesie zmiany, rozwinąć jego potencjał poprzez tutoring, mentoring czy coaching, musi w pierwszej kolejności zbudować dojrzałą relację z samym sobą, poznać własne zasoby, ograniczenia i nawyki reagowania.

Szkolenie „Ja jako narzędzie zmiany” osadzone jest w modelu CMT: pokazuje, że logika rozwoju zawodowego prowadzi od potrzeby, przez doświadczenie i refleksję, do narzędzia, zastosowania, transferu i rezultatu.

2. Cele szkolenia i efekty uczenia się

Cel główny:

Rozwój samoświadomości, refleksyjności oraz dojrzałości zawodowej doradców metodycznych, a także wyposażenie ich w kompetencje pozwalające świadomie utrzymywać własną energię do działania, zarządzać swoimi wartościami i elastycznie wykorzystywać mocne strony w indywidualnej pracy rozwojowej z nauczycielem.

Cele szczegółowe:

Po zakończeniu szkolenia uczestnik:

- rozumie, dlaczego osoba doradcy jest podstawowym narzędziem jego pracy;
- rozpoznaje własne zasoby, mocne strony oraz obszary do rozwoju;
- identyfikuje wartości wspierające go w utrzymaniu automotywacji;



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



- rozwija umiejętność autorefleksji i obserwowania siebie w relacji;
- odróżnia wspieranie od oceniania, pouczenia, ratowania i przejmowania odpowiedzialności;
- świadomie buduje relację opartą na zaufaniu, partnerstwie i szacunku;
- tworzy plan swojego rozwoju osobistego.

Zakładane efekty:

Po ukończeniu modułu warsztatowego (16h) oraz zrealizowaniu części wdrożeniowej uczestnik:

- Zna i stosuje mechanizmy autorefleksji przed podjęciem interwencji doradczej (zamiana pytania „Co mam zrobić?” na „Co dzieje się ze mną i jak to wpływa na osobę, którą wspieram?”).
- Świadomie identyfikuje własne schematy działania i potrafi neutralizować postawy utrudniające budowanie relacji opartej na zaufaniu i szacunku.
- Trafnie diagnozuje potrzeby rozwojowe i wyznacza cele w ujęciu systemowym i personalnym.
- Posiada dojrzałą postawę refleksyjnego praktyka, gotowego do ciągłego doskonalenia swojego warsztatu.

3. Adresat szkolenia

Adresatami wsparcia są doradcy metodyczni, nauczyciele-konsultanci z publicznych placówek doskonalenia nauczycieli.

W przypadku osób, które uczestniczyły we wcześniejszych formach doskonalenia projektu „Opracowanie rozwiązań zapewniających dostęp do wysokiej jakości zindywidualizowanego i spersonalizowanego doradztwa metodycznego” (np. szkolenie *Zindywidualizowane i spersonalizowane doradztwo metodyczne* wymagane jest rozliczenie procesów wdrożeniowych z realizowanych wcześniej form wsparcia.

4. Wymiar godzinowy i struktura kursu

Szkolenie zostało zaprojektowane jako zintegrowany cykl rozwojowy łączący intensywny warsztat stacjonarny z obowiązkowym procesem wdrożeniowym w miejscu pracy (łączy wymiar: **30 godzin dydaktycznych**):

Moduł / Etap	Wymiar czasowy	Opis i forma realizacji
Dzień 1: Zanim zacnę wspierać innych, wspieram siebie	10h dydaktycznych	Warsztat stacjonarny – autodiagnoza, wartości, podejście systemowe.
Dzień 2: Doradca metodyczny w podróży bohatera	6h dydaktycznych	Warsztat stacjonarny – proces zmiany, metafora Podróży Bohatera, wizerunek.
Praktyczny proces wdrożeniowy (Obligatoryjny)	14h pracy własnej	Praktyczne zastosowanie narzędzi w pracy z min. 3 nauczycielami w miejscu pracy (do 40% całkowitego wymiaru wsparcia).

5. Program warsztatów (16h)

6.

Dzień 1: Zanim zacznę wspierać innych, wspieram siebie (10h dydaktycznych)

Moduł i czas	Tematyka i Treści Merytoryczne	Metody i Narzędzia Pracy	Efekty Modułu
Moduł 1 (2 h dyd.) 09:00–10:30	1. Rozwój organizacji w ujęciu systemowym 2. Zasady systemowe w pracy z osobami dorosłymi.	• Autorefleksja • Mapowanie myśli • Dyskusja moderowana o zasadach systemowych wspierających pracę z dorosłymi	Postrzega siebie i nauczyciela przez pryzmat kontekstu i zależności systemowych.
Moduł 2 (2 h dyd.) 11:00–12:30	3. Autodiagnoza mocnych stron i obszarów do rozwoju, jako warunek konieczny świadomego planowania zmiany rozwojowej. • Samoświadomość jako fundament pracy doradczej.	• Koło zintegrowanych obszarów rozwojowych. • Pytania do autorefleksji • Dzielenie się na forum wnioskami z obserwacji	Uczestnik precyzyjnie nazywa swoje mocne strony oraz obszary do rozwoju.
Moduł 3 (3h dyd.) 13.30–15:45	4. Wartości jako niewidzialny kompas i fundament w pracy doradcy metodycznego CMT. • Odkrywanie i hierarchizacja wartości osobistych i zawodowych.	• Praca z wartości z wykorzystaniem Values Cards (certyfikowanego narzędzie do pracy z wartościami)	Uczestnik określa swój kompas wartości i rozumie ich rolę w automotywacji.
Moduł 4 (3h dyd.) 16:15–18:30	5. Podróż w głąb siebie – określenie wizji i celu zmiany rozwojowej. 6. Rola metafory w pracy indywidualnej i grupowej. 7. Budowanie zaufania i szacunku do samego/samej siebie i innych.	• Praca w grupie w oparciu o indywidualny cel rozwojowy (symulacja procesu rozwojowego w oparciu o grę coachingową Podróż Bohatera®). • Dzielenie się refleksją na forum.	Potrafi określić własny cel rozwojowy oraz odbyć autorefleksję nad stanem rzeczywistym.

Dzień 2: Doradca metodyczny w podróży bohatera (6h dydaktycznych)

Moduł i czas	Tematyka i Treści Merytoryczne	Metody i Narzędzia Pracy	Efekty Modułu
Moduł 5 (2.h dyd.) 09:00–10:30	1. Inicjowanie procesu zmiany w zakresie zidentyfikowanych potrzeb rozwojowych. • Dynamika procesu zmiany indywidualnej. • Analiza zasobów wspierających i ograniczających w procesie zmiany.	• Analiza indywidualna archetypu • Praca w podgrupach • Dyskusja plenarna	Identyfikuje bariery wdrożeniowe i projektuje czynniki wspierające proces zmiany.
Moduł 6 (2.h dyd.) 10:45–12:15	2. Kręgi społeczne – kto mi towarzyszy w zmianie rozwojowej	• Analiza indywidualna • Praca w parach	Tworzy mapę swoich zasobów relacyjnych i buduje sieć wsparcia w środowisku.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



	• Mapowanie sieci wsparcia i relacji osobistych i zawodowych. • Rola mentora, superwizora.		
Moduł 7 (2.h dyd.) 12:30–14:00	3. Strategie planowania i działania w Twojej podróży rozwojowej • Konstruowanie osobistego planu rozwoju. 4. Wizerunek bohatera/bohaterki (Budowanie profesjonalnej tożsamości doradcy CMT). 5. Podsumowanie warsztatu.	• Szablon Action Planu / GROW • Praca indywidualna • Runda ewaluacyjna („Rekomendacja dla siebie”) • Deklaracja celu wdrożeniowego	Opracowuje zindywidualizowany, realistyczny plan rozwoju osobistego i zawodowego. Buduje spójny wizerunek profesjonalisty i jest przygotowany do etapu wdrożenia.

7. Obligatoryjny proces wdrożeniowy

Cykl pracy z nauczycielami:

1. **Diagnoza indywidualnych potrzeb rozwojowych** oraz określenie celów zmierzających do poprawy jakości nauczania.
2. **Zaprojektowanie i realizacja spersonalizowanego wsparcia** z wykorzystaniem narzędzi poznanych na warsztatach (np. praca z wartościami, analiza zasobów, rozmowa rozwojowa, model GROW, praca z metaforą).
3. **Ewaluacja efektów oraz autorefleksja** nad własnym warsztatem doradczym/trenerskim.

Rozliczenie i dokumentacja:

Potwierdzeniem zrealizowania procesu wdrożeniowego jest wypełnienie przez Uczestnika **Elektronicznej Deklaracji Wdrożenia oraz indywidualna rejestracja nauczycieli objętych wsparciem na platformie szkolenia.ore.edu** w terminie do 3 miesięcy od zakończenia warsztatów stacjonarnych. Niezłożenie deklaracji w wyznaczonym terminie uniemożliwia wydanie zaświadczenia o ukończeniu kursu.

8. Metodyka i sposoby pracy

Ze względu na głęboko rozwojowy i subiektywny charakter warsztatu, w procesie dydaktycznym dominują aktywizujące metody doświadczalne. Wykorzystywane są m.in.:

- **Autorefleksja i kwestionariusze samooceny** (budowanie świadomości własnego stylu funkcjonowania).
- **Profesjonalne narzędzia do pracy z wartościami** (Values Cards).
- **Karty metaforyczne i fotografia** (praca z podświadomością i nieszablonowym myśleniem).
- **Gra coachingowe Podróż Bohatera® i dyskusje panelowe** (wymiana doświadczeń w bezpiecznym środowisku warsztatowym).



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



- **Trening umiejętności słuchania i bycia w relacji w parach/trójkach** z udzielaniem informacji zwrotnej (feedforward).

Projektantka procesu szkoleniowego: Dorota Tomaszewicz – Trenerka, Ekspert merytoryczny ORE, MBA, Coach i Superwizor ICC, International Values Trainer, Dyrektor Placówki Doskonalenia Nauczycieli IMPULS.

METADANE

- Program realizowany w ramach Projektu: „Opracowanie rozwiązań zapewniających dostęp do wysokiej jakości zindywidualizowanego i spersonalizowanego doradztwa metodycznego”
- Dofinansowanie: Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) | Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027 (FERS), Działanie 01.04: Rozwój systemu edukacji.
- Realizator: Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE).



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

