



Coaching come metoco di supporto per lo sviluppo dei bambini e dei giovani

Scenari

ottobre 2015 – maggio 2016

CONTENUTI:

- | | |
|-------------------------|-------------|
| 1. SCENARIO N. 1 | - 2 |
| 2. SCENARIO N. 2 | - 8 |
| 3. SCENARIO N. 3 | - 19 |
| 4. SCENARIO N. 4 | - 29 |

Scenario workshop n. 1

Coaching nella pratica didattica. Abilità insegnante – coach

Modulo di preparazione:

L'innovazione in materia di istruzione - di coaching approccio. Schema di coaching. Definizioni di coaching, importanza e comprensione del concetto di "coaching" in ogni paese. Coaching nella pratica educativa dell'organizzazione (esempi del coaching in istituzioni partner) .Teacher - competenze di coach.

1. Durata del workshop: 4 h (Lezione (L)-30 min., Esercizi (E)-3h 30 min.).

2. Numero proposto dei partecipanti: 34 insegnanti in servizio.

3. Scopo della preparazione:

- rendere i partecipanti consapevoli dell'importanza del coaching come un modo innovativo per sostenere lo sviluppo dei bambini e dei giovani sulla base dei dati stessi , le conclusioni e le risorse
- Imparare modi innovative di trattare con le difficili relazioni coach-studente
- Comprendere la competenza del coach come un criterio fondamentale per l'efficacia del processo del coaching
- Incrementare la competenza nell'utilizzo delle risorse ICT negli esempi di progetto nel lavoro del coaching per alcune aree selezionate della scuola

4. Profili di apprendimento:

I partecipanti:

- Guadagneranno conoscenza nel campo del coaching – processo orientate a rafforzare lo studente attraverso un supporto competente
- Saranno in grado di fare cambiamenti in maniera indipendente
- saranno in grado di creare una lista / catalogo delle qualità desiderabili del coach e costruire un profilo delle competenze
- avranno le capacità di progettare un processo di coaching nelle aree selezionate della scuola utilizzando le risorse ICT

5. Metodi di lavoro:

- Metodi per l'assimilazione delle conoscenze riguardo il lavoro di gruppo: lezioni, discussione, lavoro con testi
- Il metodo della valorizzazione: la dominanza delle attività emotive ed espressive, il gioco di ruolo
- Metodi di investigazione indipendente delle conoscenze: problem-solving, casi di studio, scambio di idee, mappe mentali
- Metodi pratici: esercizi che attivino il gruppo.

6. Corso di allenamento:

	Scopo tematico	Contenuto	Tempo		Misure didattiche e richieste organizzative	Commenti
			L	Es		
1.	Organizzazione dei corsi. Introduzione al tema della formazione.	<p>- far conoscere ai partecipanti il tema e gli obiettivi dei workshop</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrazione del gruppo: <p>Esercizio 1: "Business Card - gossip". Ogni partecipante riceve un foglio di carta A4, che consiste di 3 parti.</p> <p>Nella colonna I il partecipante estrae la sua silhouette e presenta il suo segno zodiacale, nella colonna II qual è la sua / il suo umore oggi e perché, e nella colonna III - dove si vorrebbe prendere il suo amico e perché?</p> <p>Tutte le informazioni sul biglietto da visita deve essere presentata in forma grafica.</p> <p>Presentazione a coppie:</p> <p>a) il partecipante sceglie e si avvicina una persona, racconta la sua / il suo nome, dice un'altra persona quali sono le sue / suoi disegni contengono e si scambiano le carte;</p> <p>b) poi si separano, cercare un'altra persona e cominciano a "gossip", dicendo il nome della persona da cui hanno ricevuto " un biglietto da visita ", indicando lui / lei e raccontando le informazioni ricordate, e poi scambiare il " biglietto da visita ";</p> <p>c) accanto si avvicinano un altro partecipante e "gossip" circa la persona il cui "biglietto da visita" è nelle loro mani e così via.</p> <p>d) la persona che conduce il workshop moderati lo scambio di biglietti da visita. A un certo punto lui / lei fermo lo scambio, chiede di trovare il proprietario del attualmente detenuto "biglietto da visita". Poi, persone selezionate sono invitati a presentare i biglietti</p>	5 min.	15 min.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Una grande stanza che permetta l'allocazione dei partecipanti e il lavoro di gruppo ▪ Presentazione multimediale ▪ Fogli di carta ▪ evidenziatori 	

		da visita e il moderatore mette a confronto le informazioni con l'autore. e) "biglietto da visita", può ora essere firmato e messo in classe.				
2.	Innovazione nella didattica – approccio del coaching.	<p>▪ L'essenza e l'importanza del coaching in materia di istruzione - il coaching come metodo di processo interattivo di insegnamento-apprendimento</p> <p>Esercizio 2: Guardare film: https://www.youtube.com/watch?v=MLU2SojwyXg https://www.youtube.com/watch?v=UY75MQte4RU Discussione sulle situazioni e le relazioni tra i personaggi dei cartoni animati. Esercizio con l'uso del compito stazione di metodo- gruppo è diviso in 6 squadre. Per ogni fogli di lavoro di gruppo che includono principi di coaching presentati in forma tabellare sono preparati - il compito del gruppo sta facendo riferimento al film , materiali di base nella rete. Prestando attenzione al comportamento delle persone presenti nei film (https://www.google.pl/#q=pod%C4%85%C5%BCanie+za+klientem+uczniem&gws_rd=cr) alla ricerca del significato dei termini che richiedono spiegazione e impostazione contesto per il loro uso . Gruppi muovono in senso orario fino alla stazione successiva di integrare principi / dettaglio del coaching sviluppato dal team precedente, con le loro interpretazioni. Presentazione dei principi dettagliati e comuni di coaching.</p> <p>Esercizio 3: La definizione di un insieme di qualità di allenatore sulla base di mind mapping - presentazione visiva del rilascio di un buon allenatore e poveri con l'uso di concetti, associazioni , simboli.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competenze dell'insegnante come determinante nel processo 	20 min.	3 h	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentazione multimediale ▪ Fogli formato A4 ▪ Evidenziatori, ▪ dispense per i partecipanti: uno scenario caso di studio e problemi per la discussione 	

		<p>didattico efficace.</p> <p>Esercizio 4: Sulla base degli effetti del lavoro squadre di esercizio 3 , i partecipanti costruiscono un profilo di competenze del coach . compito di auto- riflessiva - conversazione a due a due sulle loro predisposizioni e le aree per un ulteriore sviluppo. Metodo Snowball (in gruppi di 4 o 6) - i partecipanti parlare del soggetto . Poi insieme disegnano un poster che definisce le competenze necessarie nel coaching (comunicazione, interpersonale, capacità cognitive necessarie nel processo di apprendimento e di raggiungimento dei risultati) e le abilità importanti nel lavoro del coach.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Caratteristiche del modello delle competenze emotive dell'insegnante. ▪ Intelligenza emotive nel coaching – il modello di comportamento cambiato – modello KASH (conoscenza-attitudine-competenze-abitudini) – fondamenti di un buon processo di coaching. <p>Esercizio 5: L'introduzione di un attributo - discutere in gruppi su attività / comportamenti associati con le caratteristiche del docente a seconda del modello KASH (fiducia in se stessi , che controlla il gruppo) . analisi di scenario di un caso di studio (Jazdia Kruk) , giochi di ruolo mettendo in evidenza il comportamento dei personaggi e rimodellamento comportamento dei ruoli agito . Discussione in gruppi . Definire comportamento in conformità un foglio preparato di compiti sulla base di osservazioni sul comportamento degli operatori . Foglio di auto - partecipanti non riflettente della sessione esamina i compiti nel foglio di lavoro per ottenere informazioni se fossero in grado di mostrare fiducia in se stessi prima, o cosa dovrebbero fare per mostrare più di fiducia in se stessi. L'importanza dell'insegnante nel processo di apprendimento del coaching.</p> <p>Esercizio 6: introduzione di una caratteristica – caso di studio -</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>A PESCATORE – dialogo sul gioco di ruolo. Riassunto della discussione di gruppo.</p> <p>Esercizio 7: Pianificazione e l'organizzazione il coaching basato sul diagramma ad albero decisionale o di un processo di pesce di Ishikawa - la progettazione in gruppi esempi del lavoro di coaching nella scuola per alcuni problemi del campo di attività della scuola e delle relazioni interpersonali (ad esempio, insegnante-studente , insegnante - insegnante , insegnante . - genitore).</p>				
3.	Riassunto e valutazione.	<ul style="list-style-type: none"> In sintesi - un giro in un cerchio : la persona che conduce workshop mostra un elenco di frasi incomplete: Ho imparato che Ho intenzione di usare Mi è piaciuto di più ... Mi è piaciuto meno I partecipanti completano queste frasi sui loro fogli. Poi li hanno messi in mezzo alla faccia stanza verso il basso. Ogni persona sceglie una carta e se lo infila in qualsiasi punto della stanza , poi i partecipanti camminano per la stanza e leggere frasi completate. Insegnante chiede ai partecipanti se è stato più facile per completare le frasi per iscritto o verbalmente. Frasi complete danno un'idea dei risultati del lavoro di gruppo. Raccolta e organizzazione delle informazioni pertinenti su di coaching nel lavoro di insegnante. Valutazione - i partecipanti alla formazione di compilare un questionario di valutazione - la raccolta di feedback sulla organizzazione e lo svolgimento della formazione e della svolga attività di formazione. 	5 min.	15 min.	<ul style="list-style-type: none"> Fogli di carta formato A4 Evidenziatori, Presentazione multimediali Questionario valutativo 	
TOTAL			30 min.	3 h 30 min.		

Scenario workshop n. 2

Comunicazione efficace coach - studente

Modulo di preparazione:

Il rapporto allenatore - studente . Capacità di comunicazione del docente - allenatore come il fattore motivante nel processo di apprendimento da parte degli studenti e in collaborazione con i genitori . comunicazione bidirezionale - motivante dialogo . Modalità innovative di risoluzione di problemi relativi a situazioni difficili in relazione l'allenatore - studente

1. **Durata del workshop:** 12 h Lezione (L) - 2h , Esercizi (E) -10h).
2. **Numero proposto di partecipanti:** 34 insegnanti in servizio.
3. **Obiettivi della preparazione:**
 - dirigere e arricchire la percezione degli eventi scolastici nel contesto della narrazione interpersonale e l'importanza della comunicazione a due vie in un dialogo educativo efficace
 - migliorare la competenza di utilizzare le risorse ICT nella progettazione di soluzioni innovative per lavorare con i bambini e giovani

4. Profili di apprendimento:

I partecipanti:

- verranno a conoscenza delle fonti di potenziali errori di comunicazione e le loro conseguenze per l'efficienza della comunicazione , che permetterà loro di prestare maggiore attenzione alla comunicazione di tutti i giorni
- creeranno, con l' aiuto della persona che conduce gli esercizi, un elenco di regole per creare precise messaggi verbali , che possono utilizzare nella comunicazione quotidiana
- acquisiranno conoscenze sugli strumenti di comunicazione : chiuso / domande aperte , parafrasando , chiarimenti e le regole della loro applicazione nelle conversazioni

5. I metodi d'insegnamento di W. Okon:

- Metodi di assimilazione delle conoscenze: lezione, lavoro con I testi, discussioni
- Il metodo della valorizzazione: attività emotive ed espressiva
- Metodi d'investigazione indipendente della conoscenza: caso di studio
- Metodi pratici: esercizi che attivino il gruppo, mappe mentali, sciarade, palle di neve

6. Il corso del training:

	Scopo tematico	Contenuto	Tempo		Misure didattiche e richieste organizzative	Commenti
			W	Ćw.		
1	Organizzazione delle classi.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rendere consapevoli i partecipanti della tematica e degli obiettivi del workshop ▪ Integrazione di Gruppo – esercizio rroup integration – exercise „parodie” - informazioni di presentazione dell “fish cards” che aiutano il linguaggio del corpo. (gesti, mimica facciale) 	5 min.	40 min.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Una grande stanza che permetta l’allocazione dei partecipanti e il lavoro di gruppo ▪ Presentazione multimediale ▪ Fogli di carta ▪ evidenziatori 	prepare auto creative fish cards professions and activities
2	Precisione dei messaggi verbali.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fonti di potenziali errori di comunicazione e le loro conseguenze per l'efficienza della comunicazione. <p><u>Esercizio 1:</u> mostrare le fonti e gli effetti degli errori di comunicazione. Ogni partecipante riceve un foglio di carta A4. L'insegnante presenta i prossimi passi per la realizzazione di azioni specifiche:</p> <p>a) piegarli in 2 parti uguali, e poi strapparli in alto a destra b) piegare nuovamente la carta e strappare l'angolo in alto a destra c) alla fine, i partecipanti mostrano gli effetti delle loro azioni.</p> <p>In conclusione, occorre sottolineare, e mostrato che le differenze tra i singoli fogli (nonostante lo stesso comando per tutti) sono il risultato di errori (in questo esercizio fatto apposta) del mittente - messaggio impreciso e il destinatario - senza possibilità di fare domande.</p> <p>La capacità di porre domande come elemento di dialogo costruttivo. La funzione di domande aperte e domande chiuse in comunicazione.</p> <p><u>Esercizio 2:</u> I partecipanti sono divisi in coppie. Ognuno di loro ha a venire con un personaggio. Un personaggio può essere storico, letterario o reale, ma ampiamente noto. Il compito di ogni</p>	25 min.	2 h	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentazione multimediale ▪ fogli di carta A4 ▪ evidenziatori 	Nel caso di un grande gruppo di partecipanti può essere necessario prendere in considerazione fare questo esercizio in piccoli gruppi , con il sostegno e il monitoraggio del processo . Gli effetti del lavoro di piccoli gruppi devono essere raccolti sul tabellone , riassunti e, eventualmente integrati dal docente.

partecipante è di scoprire che tipo di carattere la sua / il suo collega dalla coppia è. A tal fine, si possono fare domande. Tuttavia, in una prima fase, i partecipanti chiedono solo domande chiuse (es. Coloro che si può rispondere sì / no / non so).

Nella seconda fase dei partecipanti di esercizio (dopo aver scelto un altro personaggio) può fare tutte le domande, vale a dire. aperti e / o chiusi.

Naturalmente, con l'eccezione di domande del tipo: "Chi sei?"

L'insegnante discute la divisione delle domande in aperta e chiusa, e poi chiede ai partecipanti circa la loro esperienza quando hanno usato solo domande chiuse (prima fase) e domande aperte quando hanno usato anche (seconda fase).

L'insegnante mette in evidenza le differenze tra le informazioni ottenuto attraverso diversi tipi di domande e le diverse applicazioni di domande aperte e chiuse nel processo di raccolta delle informazioni.

- Costruire la motivazione del docente - studente a lavorare per aumentare l'efficacia della loro comunicazione come condizione per un processo educativo efficace

Esercizio 3: la diagnosi individuale delle esigenze di motivazione - prova secondo al concetto da S.P. Robbins " che cosa li motiva . "

Esercizio 3a: lavoro "di brainstorming" in squadre di 6-7 persone - la creazione di un elenco di regole che agevolano la precisione di messaggi verbali. Moderare la discussione: a) a fare domande come "ciò che le parole dovrebbero essere evitati per rendere il messaggio preciso?" b) riformulare le proposte dei partecipanti, c) riferire le proprie proposte. La creazione di un elenco di regole derivanti dalle proposte squadre e che mostra sul tabellone. In sintesi, i partecipanti devono essere incoraggiati ad applicare questi principi in comunicazione quotidiana, soprattutto quando la precisione della comunicazione è particolarmente importante. Questo è molto

		importante nel processo di coaching. La formulazione di domande nella conversazione di coaching è di fondamentale importanza per la realizzazione da parte dello studente della sua / il suo potenziale, definizione degli obiettivi essenziali per la sua / il suo sviluppo personale. L'allenatore non parla di problemi, ma le sfide. La cosa principale non è per determinare perché qualcosa non funziona, ma cosa si può fare per farlo funzionare. Attraverso domande il coach ascolta e aiuta lo studente a comprendere la situazione e trovare soluzioni.					październik 2015 – maj 2016
3	L'essenza della comunicazione a due vie.	<p>▪ Il ruolo di un ascolto attivo, del costruire un'attitudine alla responsabilità per l'efficacia della comunicazione.</p> <p><u>Esercizio 4:</u> dividere il gruppo in 2 squadre , una delle quali rimanere nella stanza e preparare una storia (fiaba , leggenda) di almeno 10 frasi , e la seconda squadra lascia la stanza .</p> <p>L'essenza di questo esercizio è la presentazione orale del contenuto storia per la prima persona da un gruppo in piedi fuori . La sua / suo compito è quello di ripetere fedelmente il contenuto alla persona successiva , ecc , fino a quando la storia " raggiunge " l'ultima persona . La gente di ascolto non possono fare domande, non possono chiedere la ripetizione e non può scrivere la storia.</p> <p>Il compito di storia squadra autori , che non prendono parte alla trasmissione della storia, è quello di osservare e registrare le caratteristiche comportamentali (la postura del corpo , la precisione del messaggio e la sua fedeltà con la storia- originale che scrivono le modifiche subite dalle il racconto). Gli osservatori non possono in alcun modo suggerire o richiedere l'accuratezza della storia. L'esercizio si chiude con una presentazione della persona che era l'ultimo</p>	30 min.	3 h 30 min.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentazioni multimediali ▪ La storia del <i>Little Green Riding Hood</i> ▪ Fogli di carta A4 ▪ Evidenziatori 	È possibile utilizzare una storia diversa, che, però, deve soddisfare due condizioni: <ul style="list-style-type: none"> - Dovrebbe essere lungo abbastanza- minimo 10 frasi - Deve fare riferimento per la storia ben nota (ad esempio, una favola, leggenda), in modo da attivare schemi interpretativi pronti. Allo stesso tempo, dovrebbe esserci una differenza significativa tra l'originale, la nota storia e la storia presentata dal docente in questo 	

destinatario della storia . Moderare la discussione "che cosa sono stati i passi" di trasferimento ", la storia creata " da singoli scrutatori . Il riferimento alle intuizioni e riflessioni fatte dagli osservatori . Sottolineando che spesso , nonostante le buone intenzioni (nessuno voleva alterare deliberatamente il messaggio) che:

- ascoltare in modo selettivo ,
- involontariamente aggiungere nuove informazioni,
- imporre proprie interpretazioni involontariamente distorsione delle informazioni.

- Tecniche di un ascolto attivo: riflessione, parafrasi, chiarimento

Esercizio 5: dividere il gruppo in 3 squadre - riflessione, parafrasi, chiarimento - entro cui si intende trasmettere un feedback dal loro punto di vista ai messaggi preparati del mittente. Si ha bisogno per preparare i messaggi di tecniche associate di ascolto attivo.

Il gioco di ruolo dei dialoghi.

Esercizio 6: a coppie che eseguono breve dialogo 2-3 frase e parafrasando messaggi utilizzando il metodo palla di neve. Scrittura giù esempi di frasi parafrasate. In gruppi di 6-8 scegliere argomenti per la discussione facendo una precisazione (incentrato sul tema più importante). La prima persona pronuncia una frase sul tema scelto, la persona accanto parafrasa questa frase con l'aggiunta di suo / la propria opinione, la quale, a sua volta, è parafrasata da un'altra persona che aggiunge la sua / la propria opinione, e così via. La sintesi dell'esercizio è quello di riflettere sentimenti esperti / emozioni, ad esempio " Ho l'impressione che sei felice che grazie per parafrasare opinioni è diventato più comprensibile per voi " o " sembra che sei arrabbiato con questa domanda ". Role -play da parte dei partecipanti scelti utilizzando

- copie dell'esercizio – una per ogni gruppo

esercizio

Che cosa viene facilitato e che cosa viene ostacolato determinano le cause di risultati specifici della situazione presentata.

Come risultato di un'analisi squadra ha l'intervistato cambia l'interpretazione degli eventi. Lo ha fatto / lei Condizioni supplementari.

	<p>pezzi di dialoghi per esprimere riflessione, parafrasi e chiarimenti.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dialogo motivazione - determinanti motivazione esterni derivanti dalla scuola e contesto ambientale. <p><u>Esercizio 7:</u> Le squadre delle mappe mentali - di 6 persone - sviluppano un catalogo delle associazioni al problema della scuola e del contesto ambientale. Presentazione dei risultati</p> <p><u>Esercizio 8:</u> "Perché questo è accaduto" - Caso di studio - analisi delle cause per raggiungere il successo o il fallimento. La persona che presenta i primi dati su un evento selezionato dà alcuni fatti, poi risponde alle domande degli altri membri della squadra, non suggerendo loro il suo punto di vista. In team da 4-persone, viene condotto un colloquio riguardante l'evento di cui sopra che si è concluso nel successo o nel fallimento. Insieme a trovare le cause del successo / insuccesso, chiedendo ad una persona selezionata, questioni relative all'impatto delle condizioni sul risultato finale. Presentazione di proposte.</p> <p><u>Esercizio 9:</u> Riconoscimento delle proprie motivazioni per le azioni e i fattori che le modellano. Condurre una conversazione a coppie e cercare di determinare un evento che poi sarà oggetto di un'analisi approfondita, ad esempio: pulizia dell'appartamento, shopping nel negozio, trattamento cosmetico, l'esercizio fisico in palestra, la cucina. Il compito di una coppia è stabilire possibili varianti di comportamento della persona che prende parte all'evento selezionato. Cambiando almeno tre volte le circostanze delle sue azioni. Riflessione – preparazione di una presentazione grafica riguardante gli effetti delle condizioni di azione sui risultati conseguiti dalla persona. Presentazione della misura in cui il cambiamento delle condizioni possa peggiorare o migliorare i risultati.</p>			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fogli di esercizi 	<p>Quanto spesso ci atteniamo solo al primo, non è sempre pieno, l'interpretazione delle cause e degli effetti e che cosa fa dipendere.</p> <p>Coaching as a method of supporting development of children and youth p:</p>
--	---	--	--	---	--

		<p>Fino a che punto la motivazione possono influenzare l'organizzazione delle condizioni delle nostre azioni - è possibile trarre conclusioni pratiche.</p> <p>L'importanza della comunicazione non verbale - il linguaggio del corpo nella comunicazione interpersonale.</p> <p><u>Esercizio 10:</u> in gruppi di 6 persone utilizzare il brainstorming per generare e scrivere le caratteristiche per la comunicazione non verbale</p> <p><u>Esercizio 11:</u> La divisione del gruppo in squadre di 3 persone - in ogni squadra assegnando il ruolo di osservatore, il cui compito è quello di monitorare l'andamento della comunicazione condotta in coppie comprese le forme verbali e non verbali. La discussione non deve superare i 5 minuti. Gli osservatori ricevono il foglio di esercizio con il campo di osservazione diretta. Essi osservano anche le capacità di ascolto attivo, in termini di porre domande, parafrasando, messa a fuoco. I membri del team che conducono il dialogo non si conosce la portata, che è oggetto di osservazione. Dopo la fine del dialogo e il lavoro dell'osservatore, ciascun osservatore riferisce ai membri del suo / la sua squadra il loro comportamento non verbale. Discussione evidenziando comportamento caratteristico di persone che conducono il dialogo. Avvio di una tavola rotonda sulle domande: – era interesse per ciò che il partner è stato dicendo riflette nella postura e contatto con gli occhi, – come è stato espresso la mancanza di interesse – ci fossero comportamenti che distratto il partner.</p> <p>.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		<p>I partecipanti effettuano una conversazione con alcuni segnali di gioco che funzionano come ostacoli. I partecipanti siedono in cerchio in modo che tutti possano vedere l'un l'altro. Ognuno inventa il suo / la sua proprio segnale individuale, per esempio. una pacca sul braccio o di attraversamento gambe. Prima della partita, i partecipanti dimostrano i loro segnali. La persona di iniziare il gioco deve prima dimostrare (una o più volte) il suo / suo segnale, allora il segnale di qualcun altro. Il proprietario di questo segnale deve quindi rispondere dando la sua / suo segnale e il segnale di un'altra persona. Una persona che non risponde immediatamente o dare un segnale sbagliato è fuori dal gioco. Il gioco continua fino rimane solo un giocatore.</p> <p>Alla fine dell'esercizio, si può chiedere ai partecipanti le seguenti domande:</p> <p>– è stato difficile comunicare in tali condizione ?</p> <p>– non comportamenti non verbali ostacolano o facilitano la comunicazione e perché?</p>					
4	Assertività e la sua importanza nella comunicazione quotidiana	<ul style="list-style-type: none"> Introduzione del concetto di assertività come strumento per aumentare l' efficienza della comunicazione. <p><u>Esercizio 13:</u> La creazione di opportunità di esaminare il proprio profilo di assertività – test.</p> <p><u>Esercizio 14:</u> role-play che presenta un comportamento assertivo di scenario situazione selezionato.</p> <p><u>Esercizio 15:</u> lavori di gruppo sulla base di singole schede con esercizi - riconoscere il comportamento assertivo.</p>	15 min.	1h 30 min.	<ul style="list-style-type: none"> prova di assertività per ogni partecipante con una descrizione dell'interpretazione dei risultati 6 situazioni di scenari di ruoli da giocare 6 parti della definizione delle situazioni E reazioni aspettate 		
5	Metodi innovativi di risolvere	<ul style="list-style-type: none"> Caratteristiche di una serie di comportamenti per una particolare sindrome - stile di comunicazione - (strumentale , egocentrico e stile 	30 min.	2 h	<ul style="list-style-type: none"> Foglio dei compiti „barriere 		

<p>problemi nelle difficili relazioni tra coach e studente.</p>	<p>allocentrico).</p> <p><u>Esercizio 16</u>: Test - la determinazione dello stile individuale di conversazione. Analisi delle categorie più comuni di comportamento riflettono lo stile di comunicazione e il processo di interazione tra i partecipanti.</p> <p>Le cause dell'interferenza della ricezione dei messaggi.</p> <p><u>Esercizio 17</u>: determinare il modo individuale di ricevere il messaggio in base alle orecchie di prova di von Thun (autori: Aleksandra Osiak, Izabela Śliwińska).</p> <p><u>Esercizio 18</u>: lavorare in coppia con l'esercizio - la ricezione dei messaggi. Sintesi dell'esercizio.</p> <p>▪ Lavorare con resistenza - possibili situazioni difficili e modi di superarli - cinque passi per affrontare la resistenza di John Enright'a</p> <p><u>Esercizio 19</u>: fare mappe mentali - in gruppi di 6 persone – identificare le aree problematiche per tre aspetti: personale, intellettuale, organizzazionale. Presentazione dei profili.</p> <p>Stress – as a dynamic relation between a person and the environment. Stressors and specific symptoms of stress. Techniques for coping with stress.</p> <p><u>Esercizio 20</u>: analizzare il proprio comportamento in una situazione di stress e le sue conseguenze - in squadre di 4 persone di compilare il foglio di lavoro "La mia reazione allo stress. " Discussione - la condivisione di commenti e osservazioni.</p>		<p>comunicative"</p> <p>▪ test Ears di vonThun (autori: Aleksandra Osiak, Izabela Śliwińska)</p> <p>▪ esercizi – ricevere messaggi</p> <p>▪ esercizi "che cosa è lo stress"</p> <p>▪ esercizi „pensare positivamente"</p>	
---	--	--	--	--

		<p><u>Esercizio 20:</u> lavorare in squadre di 4 persone. Ogni squadra riceve un foglio di esercizio "che cosa è lo stress, situazioni di stress." Confrontare le risposte.</p> <p><u>Esercizio 21:</u> "pensare positivo" analisi delle situazioni date e dare risposte opposte - la conversione di frasi negative in positive. Fare il foglio di esercizio individuale, e poi in gruppi di 4 persone leggere le risposte alle situazioni descritte.</p>				
6	Riassunto e valutazione del workshop	<p>Riassunto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penso che userò – ▪ La raccolta e selezione delle informazioni utili riguardanti l'importanza della comunicazione a due vie nel dialogo educativo ▪ Valutazione - i partecipanti compilano un questionario di valutazione per raccogliere feedback sull'organizzazione di workshop e le persone che li conducono. 	10 min.	20 min.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Questionario valutativo ▪ Fogli di carta ▪ evidenziatori ▪ presentazione multimediale 	
TOTAL			2 h	10 h		

Scenario workshop n. 3

Modello GROW. Modello 4MAT di Berenice Mc Carthy

Modulo di preparazione:

Modello GROW come metodo di coaching. Essenza e specifiche del modello 4MAT di Bernice McCarthy.

1. Durata del workshop: 18 h (Lezioni (L)-2h 30 min. Esercizi (E) -15h 30 min.).

2. Numero proposto dei partecipanti: 34 insegnanti in servizio.

3. Obiettivi:

- la preparazione per l'uso di metodi innovativi di apprendimento efficace nella didattica ed educativa di lavoro con bambini e giovani
- fornire ai partecipanti le categorie concettuali che permettano la comprensione del modello GROW e la sua importanza nel coaching
- conoscere le specifiche e l'essenza del modello di insegnamento 4MAT da Bernice Mc Carthy
- migliorare le competenze di utilizzare le risorse ICT nella progettazione di soluzioni innovative quando si lavora con bambini e giovani

4. Effetti:

I partecipanti:

- acquisiranno conoscenze elementari che costituiscono le basi per l'apprendimento nel contesto dei diversi stili di apprendimento
- presenteranno il modello di stile di apprendimento da David Kolb, che permetterà loro di progettare un processo educativo per il soggetto / il problema
- realizzeranno la natura specifica e l'essenza del modello didattico 4MAT da Bernice Mc Carthy
- dimostreranno la capacità di presentare le proprie idee, supportandoli con argomenti nell'ambito della base teorica per il modello 4MAT da Bernice Mc Carthy
- acquisiranno competenze per creare soluzioni metodologiche, cui si intende progettazione utilizzando il modello 4MAT di Bernice Mc Carthy
- riconosceranno e formulare dilemmi etici legati al proprio lavoro e le aspettative, e le esigenze del contesto scolastico - cercare soluzioni ottimali ai problemi emergenti
- creeranno, utilizzando il modello GROW, una struttura di una conversazione sociale con lo studente ad un determinato problema
- acquisiranno capacità pratica di applicare i metodi noti di lavoro di coaching in attività pedagogiche specifiche.

5. Metodi di lavoro:

- metodi di assimilazione di conoscenza: le lezioni , lavorano con un testo , la discussione
- il metodo di valorizzazione : il predominio di attività emotiva ed espressiva

		<p>modello GROW e formulare le risposte includendo le domande cartesiane: What will happen when I reach the goal,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Che cosa non accade quando raggiungo il traguardo, - Che cosa non accade quando non raggiungo il traguardo, - Che cosa accadrebbe se non raggiungo il traguardo. 		1 h		ordine.
3	4MAT di Berenice Mc Carthy COME METODO INNOVATIVO DI TRASFERIMENTO DELLE CONOSCENZE TRA L'INSEGNANTE E LO STUDENTE.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le moderne tendenze insegnamento e l'apprendimento - insegnamento alla luce di neurodidactics - videoconferenza con M. Żylińska. <p>Moderare una discussione nel contesto dell'analisi dell'organizzazione del lavoro alla luce delle conoscenze acquisite da neurodidattica.</p> <p>Esercizio 4: Attenzione costruttiva al proprio insegnamento - apprendimento - quando sosteniamo il lavoro del cervello. La divisione dei partecipanti in 6 squadre. Ogni gruppo riceve un poster e un albero di decisione e di brainstorming, attenzione rivolta alle argomentazioni "pro e contro" riguardo il problema selezionato. Presentare manifesti preparati, presentazione da parte di team leader delle proposte accettate. Una sintesi dei risultati del lavoro squadre.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modello 4 MAT di Berenice Mc Carthy – 4 stili di apprendimento. <p>Esercizio 5: competenze richieste per gli stili di apprendimento. Dividere il gruppo in 4 squadre. Ogni squadra riceve uno dei quattro stili di apprendimento 4MAT da Berenice Mc Carthy con una descrizione del comportamento tipico per lo stile e l'elenco di verbi di azione da parte di B. Bloom. Il compito del gruppo è collegare competenze richieste addestrate dal docente ad un particolare stile utilizzando la lista di azione verbi: perché , cosa, come, che cosa se? ? ? Poi, ogni squadra utilizzando la carta con la classificazione</p>	1h	9h	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fogli di diagnosi per testare gli stili di apprendimento ▪ Verbi attivi di Bloom ▪ Carta con la classificazione dei metodi didattici di Kupisewicz ▪ COLLA PATAFIX per i poster ▪ fogli di carta format A4 ▪ evidenziatori ▪ presentazione multimediale ▪ videoconferenza con M. Żylińska 	

		<p>di metodi li collega allo stile selezionato e abilità addestrati. Presentazione dei risultati delle singole squadre e discussione sintesi finale - che indicano i dubbi e le domande che si sono verificati durante il lavoro.</p> <p>Esercizio 6: Costruzione di un corso di procedimento didattico secondo il modello 4MAT di Berenice Mc Carthy. Dividere il gruppo in 8 squadre. Il riferimento a modalità di applicazione di procedura didattica del modello di insegnamento 4MAT da Berenice Mc Carthy e su questa base elaborare una struttura di classi in un dato soggetto, tema, problema. Presentazione dei risultati del team individuale e discussione su soluzioni adottate.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modello fondamentale basato sull'esperienza. <p>Esercizio 7: diagnosi sullo stile di apprendimento preferito da parte di D. Kolb – test.</p> <p>Esercizio 8: Determinazione dei vantaggi e limitazioni di un particolare stile di apprendimento di D. Kolb utilizzando l'analisi SWOT. Lavorando in gruppi di 4 persone - scrivere le loro idee a 4 gamme: punti di forza e di debolezza, opportunità, minacce per determinati stili. Analisi congiunta dei risultati, che definisce le richieste per il futuro ottimizzazione del processo di lavoro per gli stili di apprendimento specifici. Sintesi degli effetti del lavoro di gruppo.</p> <p>Esercizio 9: La progettazione di unità didattiche ottimali / apprendimento unità di processo (le classi con il docente modulo, lezioni per i genitori) con D. modello di Kolb - lavorare in squadre di 4 persone che utilizzano le TIC.</p>			<ul style="list-style-type: none"> ▪ test di Kolb – stile di apprendimento 	
--	--	--	--	--	---	--

4	<p>Riassunto e valutazione del workshop.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Riassunto ▪ Esercizio 10: "I miei pensieri (su un grande foglio di carta scrivere il nome del partecipante in senso verticale e poi da ogni lettera partecipanti orizzontalmente condividere i loro pensieri riguardanti classi di oggi - esercizio "Jadwiga" - I- interessante è il ciclo di Kolb ▪ Riassumere le informazioni essenziali riguardo gli stili di apprendimento. ▪ Valutazione – I partecipanti riempiranno un questionario valutativo – collezionando informazioni sull'organizzazione e sulla conduzione del workshop e sulle persone che lo conducono. 	20 min.	1h	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Questionario valutativo ▪ Fogli di carta ▪ evidenziatori ▪ presentazione multimediale ▪ penne 	
TOTAL			2h 30 min.	15h 30 min.		

Scenario workshop n. 4

Stili di apprendimento

Modulo di preparazione:

Stili di apprendimento

1. Durata del workshop: 6h (Lezioni (L) – 1, Esercizi (E) – 5).

2. Numero proposto dei partecipanti: 34 insegnanti in servizio.

3. Obiettivi dell'allenamento:

- la preparazione di applicare metodi innovativi di apprendimento efficace nel lavoro di insegnamento con i bambini e giovani
- l'acquisizione di competenze per riconoscere le preferenze di apprendimento come condizione per la motivazione per l'acquisizione di successo di conoscenze e competenze
- la preparazione per l'organizzazione efficace del processo educativo che permette lo sviluppo della creatività e dell'innovazione attraverso l'uso di metodi e forme di organizzazione del lavoro alternativi
- migliorando la competenza di utilizzare le risorse ICT nella progettazione di soluzioni innovative nel lavoro con i bambini e giovani

4. Risultati della preparazione:

I partecipanti:

- acquisiranno conoscenza delle teorie di base di apprendimento e di insegnamento, che permetteranno di comprendere le determinanti di tali processi
- guadagneranno conoscenza sull'importanza della teoria delle intelligenze multiple di Howard Gardner, che permetterà di determinare il tipo di intelligenza, e in modo adeguato per la diagnosi, creare il proprio profilo e personalizzata dello studente di intelligenza
- capiranno l'importanza di diversi stili di apprendimento, come un modo di condizionamento l'efficienza di apprendimento
- potranno utilizzare in pratica strumenti diagnostici per lo studio degli stili di apprendimento e le conseguenze della loro saltare
- comprenderanno l'importanza delle competenze diagnostiche a sostegno professionale dello studente nel processo educativo e la complessità di inferenza sulla base dei sintomi esterni
- saranno in grado di specificare un elenco dei modi preferiti di apprendimento in base a strumenti diagnostici disponibili
- avranno una capacità approfonditi per diagnosticare e valutare razionalmente le situazioni di apprendimento complesse, che permetterà loro di prevedere soluzioni e anticipare gli impatti delle attività previste in specifici settori concreti
- avranno una conoscenza completa e capacità in uso pratico delle risorse ICT nella ricerca, raccogliendo e selezionando le informazioni necessarie per progettare insegnamento.

5. Metodi di lavoro:

- metodi della conoscenza assimilazione : conferenza , il lavoro con un testo , la discussione
- metodi di valorizzazione : il dominio di attività emotiva ed espressiva
- metodi di indagine individuale verso la conoscenza : caso di studio, il metodo situazionale , scambio di idee
- metodi pratici : gruppo attivando esercizi

6. Corso della preparazione:

	Scopo tematico	Contenuti	Tempo		Misure didattiche e richieste organizzative	Commenti
			L	E		
1	Organizzazione delle classi. Introduzione degli argomenti dell'allenamento.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Far conoscere ai partecipanti il tema e gli obiettivi dei workshop ▪ Integrazione del gruppo <p>Esercizio 1: "Fiore di gruppo" - la raccolta di informazioni rilevanti identificare le caratteristiche comuni dei partecipanti. I partecipanti sono divisi in gruppi di 5 o 6 persone. Ogni gruppo si siede a un tavolo e riceve un poster con un centro di fiore disegnato, e ogni individuo riceve un "pezzo di carta" colorata , che sarà un " petalo ". Il compito è quello di scrivere le iniziali sul petalo , e una breve informazioni su se stessi, per esempio come mi piace trascorrere il mio tempo libero. Nei gruppi, i partecipanti si presentano, facendo riferimento alle informazioni contenute sulle "petali" e bastone petali di fiori intorno al centro fiore , e quindi cercare una caratteristica comune per l'intero gruppo , che scrivono nel centro fiore.. Dopo la presentazione dei risultati del loro lavoro, i partecipanti la progettazione di un fiore di gruppo per l'intero gruppo.</p>	10 min.	45 min.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Una grande stanza che permetta l'allocatione dei partecipanti e il lavoro di gruppo ▪ Presentazione multimediale ▪ Fogli di carta ▪ evidenziatori ▪ proiettore ▪ colla patafix per i poster 	
2	Considerazioni teoriche sull'apprendimento	<p>Learning as the key ability in the lifelong undertaking.</p> <p>Esercizio 2: " Brainstorming " - identificare che cosa determina l'apprendimento. Lo sviluppo di comuni strumenti / motivatori per l'apprendimento / lavoro.</p> <p>Esercizio 3: "Classifica Diamond" - in gruppi di verifica dei fattori</p>	10 min.	30 min.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ presentazione multimediale ▪ colla patafix per i poster 	

		determinanti stabiliti, concordando sulla loro validità e li classifica secondo il modello "i principi più importanti, importanti principi, principi meno importanti, e dei principi meno importanti. " Motivare la decisioni di gruppo.				
3	Influenza dello stile di apprendimento sugli effetti del lavoro degli studenti.	<p>▪ L'importanza della teoria delle intelligenze multiple di Howard Gardner nel processo di apprendimento</p> <p>Esercizio 4: Determinare un profilo personalizzato basato su un questionario MI e la sua visualizzazione in un'immagine grafica della distribuzione delle proprie tipi di intelligenza.</p> <p>▪ Presentazione dei 4 stili di apprendimento di Peter Honey e Alan Mumford (divergenti, convergenti, accomodante, assimilativo) - Presentazione delle preferenze di un empirista, analista, teorico e pragmatico riguardo ai loro stili di apprendimento.</p> <p>Esercizio 5: Task - tavoli , ogni squadra riceve un caso di studio per identificare lo stile di apprendimento. categorie di edifici di termini specifici per un determinato stile. Diagnosticare il proprio stile di apprendimento - questionari con la descrizione delle diverse possibilità di apprendimento.</p> <p>Esercizio 6: "Tavola svedese di metodi di apprendimento " la presentazione di esercizi OLS- ottimale Learning Stato - gioco di ruolo sulla base dei materiali di base preparati. Improvvisare una situazione particolare immaginato da una persona con qualsiasi mezzo di espressione - i gesti, i movimenti del corpo. Discutere i vantaggi derivanti dall'utilizzo di "metodi dalla tabella " selezionati.</p> <p>Esercizio 7: lavoro di gruppo - lo sviluppo di una serie di abitudini</p>	30 min.	2 h 30 min.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ multimedia presentation, ▪ test – multiple intelligences profile by H. Gardner, ▪ diagnostic sheets to test learning styles ▪ sheets of A4 paper, ▪ markers, <ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 sets of students' behaviour characteristics (knowledge, skills, attitudes, interests) to work on task-tables <ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 envelopes with descriptions of desired behaviours in effective learning: before, during and after learning. Sets of relaxing exercises integrating both hemispheres, energising ▪ Paul Dennison's cards – brain exercises 	

		<p>personali del processo di apprendimento : prima, durante e dopo l'apprendimento. Discussione in gruppi, motivazioni delle scelte fatte.</p>				
4	Diagnosi come fattore determinante di un sostegno efficace di stile di apprendimento individuale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competenze diagnostiche dell'insegnante a sostegno degli studenti professionali nel processo di apprendimento. <p>Esercizio 8: Caso di studio - in gruppi di leggere il contenuto di descrizione di uno studente. Il compito di ogni gruppo è quello di progettare una procedura didattica tra cui adeguati metodi di lavoro e l'organizzazione spazio educativo per la diagnosi individuale di stile di apprendimento.</p>	5 min.	1 h	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentazione multimediale ▪ Casi di studi ▪ Computer con accesso ad internet ▪ Fogli di carta format A4 ▪ evidenziatori 	
5	Riassunto e valutazione del workshop.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Riassunto <p>Esercizio 9: "Penso che userò....."</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Collezionare e organizzare le informazioni rilevanti sugli stili di apprendimento. ▪ Valutazione della preparazione – I partecipanti rimepiranno I moduli valutativi per collezionare feedback sull'organizzazione del workshop e su chi li conduce. 	5 min.	15	<ul style="list-style-type: none"> ▪ fogli di carta ▪ evidenziatori ▪ presentazioni multimediali ▪ questionario valutativo 	
TOTAL			1 h	5 h		