Prof. dr hab. Magdalena Piorunek z zespołem

Wydział Studiów Edukacyjnych

Załącznik nr 1

Koncepcja zajęć wykładowych i warsztatowych

(studia doktoranckie stacjonarne)

Punktem wyjściowym niniejszej propozycji stało się pytanie o rodzaj wiedzy i umiejętności potrzebnych współczesnemu nauczycielowi akademickiemu, którym staje się doktorant na czas studiów doktoranckich, ale także w wielu przypadkach – w perspektywie dalszego zatrudnienia w UAM.

Pedeutolodzy wskazują na trojakiego rodzaju kompetencje istotne z punktu widzenia funkcjonowania nauczyciela:

* kompetencje merytoryczne (twarde) z określonej dziedziny nauki (dotyczą nauczanych treści – tego **czego się naucza**, nabywane są w toku studiów przedmiotowych)
* kompetencje metodyczne (obejmujące wiedzę, umiejętności odnośnie do tego **jak nauczać**)
* kompetencje emocjonalno-wolicjonalne (miękkie, społeczne), świadczące o dojrzałości **intra-i interpersonalnej** – wiążą się one zarówno z rozwojem osobistym i osiąganiem dojrzałości personalnej, jak i z rozwojem zawodowym i dojrzałością w roli nauczyciela.

Proponowane doktorantom zajęcia mają w założeniu stwarzać warunki do nabywania kompetencji metodycznych (doskonalenie warsztatu nauczycielskiego), jak i miękkich – istotnych z punktu widzenia nauczyciela-refleksyjnego praktyka, zdolnego do krytycznego namysłu nad własnym działaniem, analizy personalnych doświadczeń biograficznych i zawodowych w celu wyciągania wniosków tę praktykę wzbogacających.

Inspiracją dla doboru celów i treści kształcenia stały się modele refleksyjnego uczenia się z i przez doświadczenie, modele aktywizującego zdobywania wiedzy i umiejętności (model Schoena, Bartona, Greenawaya, Kolba, Gibbsa, Johna). Istotna staje się zatem integracja teorii i praktycznego doświadczenia, co jest możliwe, gdy wykorzystujemy aktywne metody uczenia się i nauczania, a zdobywanie wiedzy i umiejętności traktujemy jak element całożyciowego procesu rozwoju. Program zajęć odpowiada charakterystyce kompetencji, które powinien nabyć student w ramach studiów trzeciego stopnia – 8 poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Uwzględniając indywidualne potrzeby, zainteresowania i stan dotychczasowej wiedzy z zakresu nauk społecznych proponujemy blok zajęć psychopedagogicznych, w części obligatoryjnych, w części zaś – do wyboru przez doktorantów. Na blok psychopedagogiczny składają się trzy moduły zajęciowe

* JA jako osoba ucząca się/ucząca innych
* JA w kontekście rozwoju osobistego – kompetencje autokreacyjne
* JA w kontekście rozwoju zawodowego,

w ramach których doktoranci wybierają dwa trzygodzinne wykłady oraz dokonują wyboru łącznie czterech pięciogodzinnych warsztatów spośród zaproponowanych dziesięciu, podporządkowanych w/w modułom. Ponadto realizują 15-godzinne zajęcia z zakresu emisji głosu oraz 18-godzinne zajęcia zakresu dydaktyk szczegółowych (organizowane i realizowane na poszczególnych wydziałach).

**Moduł I**

**JA jako osoba ucząca się/ucząca innych**

**(doskonalenie umiejętności uczenia się i nauczania)**

**Wprowadzenie I – *Wybrane zagadnienia procesu uczenia się i nauczania***

Cele:

Wspieranie doktorantów w budowaniu świadomości roli zawodowej oraz świadomości istnienia różnych teorii kształcenia konstytuowanych przez poszczególne paradygmaty;

rozwijanie ich motywacji do doskonalenia siebie w kontekście wyzwań roli zawodowej ujętej w kategoriach: samoświadomego profesjonalisty i refleksyjnego praktyka

Treści:

1. Cele akademickiego kształcenia - wiedza jako fenomen subiektywny
i obiektywny. Od transmisyjnej do konstruktywistycznej kultury dydaktycznej
2. Od nauczania do uczenia się i e-uczenia się
3. Teorie uczenia się i nauczania - wybrane paradygmaty dydaktyki akademickiej
4. Determinanty uczenia się dorosłych
5. Uczenie się jako mechanizm całożyciowego rozwoju
6. Strategie uczenia się (w oparciu o inteligencje wielorakie), style poznawcze, różnorodne modalności
7. Nauczyciel w pracy z osobami dorosłymi - wybrane zagadnienia: specyfika roli zawodowej, fundamentalne kompetencje

**Warsztaty – moduł I – 4 warsztaty:**

1. ***Dorosły w roli ucznia***

Cele:

Poznanie specyfiki pracy z uczniem dorosłym

Poznanie różnic w stylach uczenia się osób dorosłych i uwzględnianie ich w pracy andragoga

Zapoznanie z możliwościami i trudnościami w uczeniu się dorosłych

Rozwinięcie umiejętności analizy i oceny sytuacji edukacyjnej ucznia dorosłego

Wypracowanie umiejętności refleksyjnej oceny własnych kompetencji andragoga

Treści:

1. Podstawowe reguły pracy andragogicznej
2. Różnice w uczeniu się dzieci i dorosłych
3. Proces stawanie się dorosłych studentami (teoria Barry Cocklina)
4. Style uczenia się (wg Davida Kolba)
5. Modele pracy edukacyjnej ludzi dorosłych
6. Kompetencje andragoga
7. ***Praca z grupą***

Cele:

Przedstawienie dynamiki rozwoju grupy oraz związanej z nią ewolucji roli lidera

Scharakteryzowanie ról grupowych i relacji między nimi

Omówienie kompetencji lidera grupy

Analiza sytuacji trudnych w pracy grupy

Omówienie konstruktywnego i niekonstruktywnego wzorca funkcjonowania grupy

Treści:

1. Charakterystyka pracy grupy – siły tkwiące w grupie (zdolność do: formowania więzi, kontrolowania zachowań, radzenia sobie z emocjami, tworzenia układu odniesienia)
2. Etapy rozwoju grupy oraz ewolucja roli lidera (wynikająca z rozwoju grupy)
3. Role grupowe
4. Kompetencje prowadzącego grupę
5. Zachowania trudne uczestników grupy
6. Grupa pracująca konstruktywnie vs niekonstruktywnie
7. ***Nauczanie/uczenie się przez działanie. Praca metodą projektową w praktyce akademickiej***

Cele:

Zapoznanie studentów z podstawowymi pojęciami z zakresu projektu o charakterze społeczno-edukacyjnym

Zapoznanie studentów z zasadami konstruowania projektu

Ukształtowanie u studentów praktycznych umiejętności wykorzystania projektu w pracy pedagogicznej

Treści:

1. Rozróżnienia terminologiczne:

projekt; cel główny, cel bezpośredni, produkt projektu; cykl życia projektu; ewaluacja projektu; zespół projektowy; metoda projektu w edukacji

2. Model CARE w konstruowaniu projektu akademickiego. Projekt w ujęciu: J.P. Lewis , R. Keeling ; W. Kruger ; R. Haberfellner ; J.R. Meredith, S.J. Mantel

3. Struktura projektu edukacyjnego. Diagnoza problemu. Wybór metod i technik wykorzystywanych w procesie diagnozowania, Operacjonalizacja projektu (cel główny, cele szczegółowe, działania, wskaźniki, zasoby, partnerzy, metody i techniki, narzędzia oceny, czas realizacji)

4. Realizacja projektu (wzajemna komunikacja, konflikty interpersonalne, monitorowanie, skuteczność

5. Harmonogram projektu o charakterze edukacyjnym, zarządzanie projektem w czasie, metoda ścieżki krytycznej, diagram Gantta

1. ***Praca ze studentem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi***

Cele:

Zapoznanie studentów ze specyfiką problematyki dotyczącej: zaburzeń psychicznych, autystycznego spektrum zaburzeń, choroby przewlekłej oraz wybitnych uzdolnień u adolescentów i młodych dorosłych. Ważnym elementem zajęć będą zagadnienia normy rozwojowej i patologii. W zakres tematyczny zajęć wchodzą wybrane modele powstawania i mechanizmów zaburzeń oraz dotyczące diagnozy i terapii zaburzeń. Celem warsztatu jest przygotowanie studentów do reagowania w wybranych sytuacjach trudnych, mogących pojawić się podczas pracy dydaktycznej z wyżej wymienionymi grupami studentów. Podczas zajęć wykorzystane będą opisy przypadków z praktyki klinicznej prowadzących

Treści:

1. Wyjaśnienie aparatu pojęciowego: specjalne potrzeby edukacyjne, specjalne potrzeby techniczne, specjalne potrzeby psychospołeczne
2. Rozpowszechnienie zaburzeń psychicznych w populacji adolescentów i młodych dorosłych
3. Wybrane klasyfikacje zaburzeń psychicznych
4. 3.Depresja jako przykład zaburzeń nastroju
5. Postępowanie w przebiegu zaburzeń lękowych
6. Studenci z zaburzeniami odżywiania- na co zwrócić uwagę
7. Ryzyko próby samobójczej w przebiegu zaburzeń psychicznych
8. Studenci z autystycznym spektrum zaburzeń: wpływ specyfiki funkcjonowania osoby na przebieg procesu nauczania
9. Studenci z chorobą przewlekłą: specyfika funkcjonowania wpływ specyfiki funkcjonowania osoby na przebieg procesu nauczania
10. Studenci wybitnie uzdolnieni: specyfika funkcjonowania wpływ specyfiki funkcjonowania osoby na przebieg procesu nauczania

**Moduł II**

**JA w kontekście rozwoju osobistego – kompetencje autokreacyjne**

**Wprowadzenie II: *Wprowadzenie w problematykę rozwoju osobistego***

Cele:

Przekazanie wiedzy dotyczącej wybranych aspektów rozwoju osobistego z perspektywy psychologii rozwojowej i psychologii pozytywnej

Przedstawienie kluczowych zasobów sprzyjających wysokiej jakości życia i osiąganiu „dobrostanu”

Rozwój świadomości istnienia i znaczenia zasad i technik do pracy nad własnym rozwojem w kontekście koncepcji „dobrego życia” w wymiarze osobistym i zawodowym

Pobudzenie do refleksji na temat znaczenia „zmian rozwojowych” dla prowadzenia „dobrego życia” w okresie dorosłości

Treści:

1. Pojęcie rozwoju osobistego i pojęcia pokrewne - autokreacja, samoaktualizacja, samoświadomość, transgresja, tożsamość, samoświadomość
2. Czynniki determinujące rozwój osobisty – sprzyjające, ułatwiające, „motywatory” vs blokady i zakłócenia w podejmowaniu zmian rozwojowych
3. Pojęcia, wymiary, funkcje i kluczowe kompetencje osobiste (zasoby) sprzyjające rozwojowi „dobrego życia” i „dobrostanu”
4. Zasady i wybrane techniki do pracy nad własnym rozwojem w kontekście koncepcji „dobrego życia” w wymiarze osobistym i zawodowym

**Warsztaty- moduł II – 3 warsztaty:**

**1. *Motywacja i motywowanie w kontekście rozwoju osobistego***

Cele:

Utrwalenie wiedzy o mechanizmach regulujących zachowanie się człowieka oraz wzbudzenie refleksji nad własną motywacją w dążeniu do osiągania wyznaczonych celów. Ponadto prezentacja zasad i określenie warunków sprzyjających podtrzymaniu motywacji i pozytywnego myślenia

Treści:

1. Psychologiczne aspekty wprowadzania zmian (Postawy wobec zmiany, pięć powodów przeciwstawiania się zmianom, zarządzanie zmianą, stadia reakcji na zmianę, jak wspierać proces wprowadzania zmian)
2. Proces motywacyjny i jego przebieg
3. Teorie motywacji
4. Motywacja wewnętrza i zewnętrzna i jej znaczenie dla osiągania celów osobistych
5. Cel a wizualizacja i motywacja (wybrane narzędzia np. Kartka z przyszłości, Narysuj życie, Piradmida Diltsa)
6. Jak się motywować, kiedy przyjdą gorsze chwile-wybrane narzędzia i techniki (system wsparcia, model EARS)

***1. Zarządzanie sobą w czasie – podstawy „life - work balance”***

Cele:

Poznanie podstawowych zasad i technik związanych z efektywną organizacją czasu pracy, nauki, wypoczynku

Poznanie współczesnych ujęć stresu i technik efektywnego „radzenia sobie” oraz możliwości ich wykorzystania dla zwiększenia efektywności działania i poprawy samopoczucia

Rozwijanie samoświadomości oraz zachęcanie do autorefleksji na temat dostępnych zasobów odpornościowych sprzyjających osiąganiu „dobrostanu psychicznego” zgodnie z założeniami koncepcji life-work balance

Treści:

1. Autoanaliza aktualnego budżetu czasu oraz stylu zarządzania sobą w czasie
2. Zasady i techniki pomocne w efektywnym zarządzaniu sobą w czasie zgodnie z założeniami koncepcji „life-work balance”
3. Autoanaliza swojego poziomu stresu i radzenia sobie
4. Współczesne ujęcie stresu i wybrane techniki radzenia sobie ze stresem, odwołujące się do salutogenetycznego modelu zdrowia

 Projekt „dobre życie” - techniki sprzyjające osiąganiu „dobrostanu psychicznego” i pomocne w poprawie nastroju

***3.Niedyrektywne formy wspierania rozwoju osobistego. Coaching, tutoring, mentoring w pracy akademickiej***

Cele:

Celem zajęć jest zapoznane studentów z niedyrektywnymi formami wspierania rozwoju własnego i innych. Ponadto celem warsztatu jest zapoznanie studentów i wyposażenie w umiejętności sprawnego korzystania z wybranych metod, technik i narzędzi coachingowych które mogą być stosowane w pracy dydaktycznej oraz w pracy na własnym rozwojem

Treści:

1. Rozróżnienia terminologiczne. Coaching, mentoring, tutoring a inne formy wspierania
2. rozwoju – consulting, doradztwo, szkolenie, debata oksfordzka
3. Warsztat umiejętności niezbędnych do posługiwania się niedyrektywnymi formami wspierania. Aktywne słuchanie, uważność, zmiana perspektywy i inne
4. Coachingowy model GROW i jego zastosowanie w pracy akademickiej. Metodyka pracy i przykłady dobrych praktyk
5. Tutoriale akademickie. Metodyka pracy i przykłady dobrych praktyk
6. Mentoring akademicki. Metodyka pracy i przykłady dobrych praktyk

**Moduł III**

**JA w kontekście rozwoju zawodowego**

**Wprowadzenie III:**

***Rozwój zawodowy, kariera* *w cyklu życia człowieka***

***(odniesienia do zawodu nauczyciela akademickiego)***

Cele:

Przekazanie wiedzy i wzbudzenie refleksji na temat cyklu życia zawodowego człowieka, warunków konstrukcji współczesnych karier oraz możliwości stymulowania rozwoju zawodowego jednostki

Treści:

1. Praca w cyklu życia człowieka, rozwój kariery
2. Uwarunkowania (czynniki podmiotowe i środowiskowe) rozwoju zawodowego
3. Wybrane elementy teorii rozwoju zawodowego i ich praktyczne konsekwencje (teoria D. Supera, teoria P. Hodkinsona)
4. Warunki konstrukcji współczesnych karier, modele karier (kariery linearne, sekwencyjne, mozaikowe); model kariery nauczycielskiej
5. Podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych w przebiegu kariery
6. Stymulacja rozwoju zawodowego (poradnictwo kariery, koncepcja Life Design Counseling M. Savickasa)

**Warsztaty – moduł III – 3 warsztaty**

1. ***Uwarunkowania i dylematy zawodu nauczycielskiego***

Cele:

Zapoznanie ze specyfiką profesji nauczyciela akademickiego

Omówienie uwarunkowań i dynamiki rozwoju zawodowego nauczyciela

Przedstawienie możliwych wariantów tożsamości zawodowej nauczyciela (i ich konsekwencji dla funkcjonowania nauczyciela)

Charakterystyka obciążeń w pracy nauczyciela

Omówienie syndromu wypalenia zawodowego

Analiza dylematów etycznych w zawodzie nauczyciela akademickiego

Treści:

1. Specyfika profesji nauczyciela akademickiego
2. Warunki i dynamika rozwoju zawodowego nauczyciela
3. Statusy tożsamości zawodowej nauczyciela – szanse i pułapki
4. Obciążenia w zawodzie nauczyciela i strategie radzenia sobie z nimi
5. Syndrom wypalenia (objawy, mechanizmy, podmiotowe, sytuacyjne i organizacyjne uwarunkowania, profilaktyka)
6. Dylematy etyczne w zawodzie nauczyciela akademickiego
7. ***Narzędzia i techniki w zarządzaniu rozwojem zawodowym***

Cele:

Przekazanie wiedzy i wzbudzenie refleksji na temat specyfiki rozwoju zawodowego człowieka i sposobów osiągania wyznaczonych celów zawodowych. Celem zajęć jest wyposażenie studenta w narzędzia i techniki sprzyjające osiąganiu celów zawodowych

 Treści:

1. Rozwój. Cele zawodowe a osobiste. Koncepcja świadomych i nieświadomych kompetencji Howela
2. Kryteria dobrze doprecyzowanego celu. (Cel jako zadanie i aktywność służąca jego realizacji)
3. Narzędzia i techniki pomagające opisać dotychczasową sytuację zawodową (poziomy logiczne Diltsa, poszerzanie i zmiana perspektywy, praca z narracją)
4. Narzędzia i techniki pomagające wygenerować, jak najwięcej pomysłów służących osiągnięciu celu (Trzy role Walta Disneya, wiele dróg do celu i inne)
5. Narzędzia i techniki podtrzymujące i stymulujące aktywność służącą realizacji celu (6 W, „zadania domowe” i inne)
6. ***Przedsiębiorczość w rozwoju kariery***

Cele:

Rozwijanie wiedzy na temat czynników warunkujących sukces na rynku pracy

Rozwijanie wiedzy na temat uwarunkowań karier akademickich

Kształtowanie umiejętności w zakresie projektowania ścieżki kariery akademickiej i zawodowej

Wzmacnianie refleksyjności na temat indywidualnych zasobów karierowych i możliwości ich rozwijania

Budowanie proaktywnej postawy wobec potrzeby budowania własnego kapitału profesjonalnego

Treści:

1. Wyróżniające cechy karier zawodowych po studiach III stopnia
2. Miękkie i twarde kompetencje w profilu zawodowym absolwenta studiów III stopnia Możliwości budowania i rozwijania kapitału profesjonalnego
3. Kompetencje wyróżniające a problem „nadkompetencji” (overqualification)
4. Odpowiedniość i dopasowanie jako kategorie opisujące relację kompetencji i kwalifikacji do potrzeb rynku pracy
5. Networking w środowisku akademickim i na rynku pracy
6. Rozmowy kwalifikacyjne w procesie selekcji i rekrutacji pracowników na rynku pracy