

RAPORT Z WDROŻENIA I PODRĘCZNIK DOBRYCH PRAKTYK

Jakość w edukacji w sektorze
kształcenia zawodowego
EOG/19/K3/W/0010W0041



HEURESIS

Kraków, marzec 2022

Opracował zespół w składzie:

Redakcja: Barbara Matyaszek-Szarek

Klaudia Oboza

Klaudia Kossowska

PhD John Birger Stav

Skład i oprawa graficzna: Sara Czyż



SPIS TREŚCI

Cel podręcznika	5
Streszczenie	7
Opis projektu	9
Darczyńca i realizatorzy projektu	10
Cel projektu	13
Opracowane rezultaty	14
Jakość projektu	15
Termin realizacji projektu	17
Zespół projektu	18
Narzędzia wykorzystywane do budowania kursów blended learningowych	19
Narzędzia wykorzystywane do zarządzania projektem i organizacji pracy w projekcie ..	21
Ogólne założenia merytoryczne dla przygotowywanych narzędzi edukacyjnych	22
Założenia merytoryczne dla standardów kompetencji zawodowych	22
Założenia merytoryczne dla warsztatów blended learning	24
Materiały dydaktyczne Profesjonalny Trener w edukacji VET	32
Standard Trenera w edukacji VET	33
Materiały dydaktyczne kursu Profesjonalny Trener w edukacji VET	39
Ewaluacja kursu Profesjonalny Trener w edukacji VET	56
Materiały dydaktyczne Manager Projektu	62
Standard Managera Projektu w edukacji VET	63
Materiały dydaktyczne kursu Manager Projektu w edukacji VET	67
Ewaluacja kursu Managera Projektu w edukacji VET	76
Materiały dydaktyczne Manager Jakości	83
Standard Managera Jakości w edukacji VET	84
Materiały dydaktyczne kursu Manager Jakości w edukacji VET	87
Ewaluacja kursu Quality manager w edukacji VET	94
Podsumowanie realizacji projektu	102



CEL PODREĆCZNIKA



Podręcznik powstał w celu podsumowania i prezentacji dobrych praktyk związanych z tworzeniem kursów blended learning przeznaczonych dla edukacji zawodowej. Wszystkie rezultaty zostały opracowane w ramach projektu Jakość w edukacji w sektorze kształcenia zawodowego sfinansowanego ze środków Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego.



STRESZCZENIE

Jako efekt współpracy wszystkich członków zespołu projektowego, powstało kilka wymiernych rezultatów, które podniosą jakość systemu edukacji w sektorze VET. Finalny efekt rezultatów nie byłby możliwy bez wielokrotnych testów i pilotażów. Dzięki nim mogliśmy jak najlepiej dopasować nasze materiały i produkty do potrzeb rynku, edukacji i przedstawicieli sektora VET.

Rezultatami projektu *Jakość w edukacji w sektorze kształcenia zawodowego* są:

1. Trzy standardy kompetencji zawodowych dla trzech kluczowych ról w sektorze edukacji zawodowej,
2. Trzy programy edukacyjne w formule blended learning, dla trzech kluczowych ról w sektorze edukacji zawodowej,
3. Niniejszy podręcznik dobrych praktyk.

Przez trzy kluczowe role w sektorze edukacji zawodowej rozumiemy: Trenera VET, Kierownika Projektów Edukacyjnych oraz Managera Jakości w edukacji.

Poniżej przedstawiamy kroki, jakie podjęliśmy w trakcie realizacji projektu:

1. Utworzenie zespołu projektowego
2. Zaznajomienie się z dobrymi praktykami i trendami w przygotowywaniu e-learningu w Polsce i na świecie
3. Rozpoczęcie działań nad standardem kompetencji zawodowych dla Trenera
4. Testowanie i dopracowywanie standardu kompetencji zawodowych dla Trenera
5. Stworzenie standardu kompetencji zawodowych dla Project Managera i Managera Jakości
6. Testowanie i dopracowywanie standardu kompetencji zawodowych dla Trenera
7. Przygotowywanie scenariuszy do lekcji e-learningowych
8. Zaprojektowanie szkoleń, przygotowanie konspektów
9. Próby znalezienia najlepszego sposobu do stworzenia innowacyjnego e-learningu: od animacji, przez zaangażowanie aktorów filmowych, aż do nagrania szkolenia w formie obserwacji uczestniczącej z udziałem reprezentantów grup docelowych
10. Ewaluacja szkoleń i dopracowywanie ich formuły
11. Przygotowanie programów edukacyjnych w formie blended learning
12. Organizacja konferencji upowszechniającej – podzielenie się finalnymi efektami pracy z reprezentantami grup docelowych
13. Opracowanie podręcznika dobrych praktyk
14. Przygotowanie raportu finalnego

Jako kluczowe osiągnięcie w projekcie traktujemy opracowanie efektywnej i innowacyjnej metody konstruowania programów blended learningowych, którą prezentujemy w niniejszym podręczniku, by dzielić się dobrymi praktykami z zainteresowanymi reprezentantami sektora edukacji zawodowej i podnosić jakość edukacji w tym sektorze.



OPIS PROJEKTU

Darczyńca i realizatorzy projektu

Fundusze EOG reprezentują wkład Islandii, Liechtensteinu i Norwegii w tworzenie Europy zielonej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej.

Istnieją dwa cele ogólne: ograniczenie nierówności ekonomicznych i społecznych w Europie i wzmocnienie relacji dwustronnych pomiędzy państwami-darczyńcami a 15 krajami UE z Europy Środkowej i Południowej i obszaru Morza Bałtyckiego.

Trzy Państwa-Darczyńcy ściśle współpracują z UE w ramach Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG). Darczyńcy przekazali 3,3 miliarda euro w ramach kolejnych programów funduszy w latach 1994-2014. Fundusze EOG na lata 2014-2021 wynoszą 1,55 miliarda euro. Priorytety na ten okres to:

- innowacje, badania naukowe, edukacja i konkurencyjność;
- integracja społeczna, zatrudnienie młodzieży i ograniczenie ubóstwa;
- środowisko, energia, zmiany klimatu i gospodarka niskoemisyjna;
- kultura, społeczeństwo obywatelskie, dobre zarządzanie i podstawowe prawa;
- sprawiedliwość i sprawy wewnętrzne.

Fundusze EOG są wspólnie finansowane przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię, których wkład oparty jest na ich PKB. Kwalifikowalność do funduszy wynika ze spełnienia kryteriów określonych w ramach Funduszu Spójności UE przeznaczonego dla państw członkowskich, w których dochód krajowy brutto na mieszkańca jest niższy niż 90% średniej unijnej.

O Heuresis

Firma Heuresis® istnieje od 2001 roku. Działamy w obszarze edukacji dorosłych: szkoleń, programów rozwojowych i usług doradczych. Jesteśmy wyłącznym partnerem American Certification Institute, jednej z wiodących instytucji certyfikujących na świecie.

Nasza oferta zawiera programy rozwojowe w formule blended dla managerów i specjalistów wielu branż związanych z biznesem.

Najwyższą jakość naszych produktów i usług potwierdza certyfikat ISO 9001:2015 oraz liczne referencje od naszych klientów.

Jesteśmy twórcami Heuresis Smart Manager®, oprogramowania służącego do zarządzania kapitałem ludzkim. Oferujemy również konsulting dla firm, doradztwo strategiczne i HR. Od 2020 roku tworzymy i prowadzimy też studia podyplomowe MBA z zakresu zarządzania i HR.

Jako jedna z pierwszych polskich firm dostosowaliśmy naszą metodologię i narzędzia nauczania do Europejskich Ram Kwalifikacji i aktywnie wspieramy instytucje publiczne i sektor biznesowy, pomagając im w tworzeniu i dostosowywaniu programów nauczania do wymogów ram.

Za nasze osiągnięcia w dziedzinie edukacji pozaformalnej byliśmy wielokrotnie nagradzani, zarówno przez naszych klientów, jak i oficjalne instytucje publiczne, takie jak Instytut Badań Edukacyjnych – oficjalny partner Ministerstwa Edukacji Narodowej odpowiedzialny za wdrażanie Polskich Ram Kwalifikacji, a także instytucje rynku pracy (Urząd Pracy) i Związek Pracodawców Polskich (MZPL).

Partner

Przy projekcie współpracowaliśmy z norweską firmą Easy Learning Solutions. Firma ELS powstała w 2005 i oferuje usługi konsultingowe projektów związane z opracowaniem i wdrożeniem metod uczenia opartych na ICT. Pracownicy mają szeroką sieć kontaktów z sektorem przemysłu w Europie oraz duże doświadczenie w tworzeniu międzynarodowych projektów związanych ze szkoleniem zawodowym w sektorach: przemysł mechaniczny, gospodarka wodna, szkolenia językowe, szkolenia wspierane przez ICT, edukacja w zakresie matematyki i fizyki. ELS wcześniej brał udział w 2 finansowanych przez UE projektach „Uczenie się przez całe życie”, opracowując nowe materiały szkoleniowe i metodologie dla VET w przemyśle mechanicznym na Węgrzech, Słowacji i Słowenii.

Dr John Birger Stav, główny ekspert ELS w zakresie technologii responsywnych, komunikacji i współpracy wizualnej, oceny rozwiązań edukacyjnych, wykorzystania urządzeń mobilnych w procesie uczenia i oceny wyników prowadził wiele projektów pilotażowych i upowszechniających ideę Long Life Learning: QSim, EduMECCA, Done-IT, iSSA LOT 1 BlueEDU, EMME.

Cel projektu

Potrzeba projektu wynikała z transformacji edukacji zawodowej z opartej na procesie do odpowiadającej na potrzeby realizowanych zadań zawodowych. Celem projektu było przygotowanie narzędzi edukacyjnych wspierających rozwój kultury jakości w instytucjach VET.

W czasie trwania projektu przygotowane zostały standardy wymagań zawodowych, kompetencji i walidacji dla 3 kluczowych w edukacji ról zawodowych.

- Manager Jakości,
- Manager Projektów,
- Trener

Ponadto w trakcie projektu przygotowane zostały 3 programy blended learning dla trzech ról zawodowych ujętych w standardach. Przygotowane materiały zostały przetestowane przez 18 uczestników szkoleń z 8 polskich instytucji edukacyjnych. Rezultaty projektu były konsultowane z interesariuszami w trakcie jego trwania, a ostateczne rezultaty są zaprezentowane w niniejszym podręczniku.

Opracowane rezultaty

1. Opracowanie standardów kompetencji zawodowych wraz z określeniem narzędzi walidacji kompetencji.
2. Opracowane standardy stanowiły zakres merytoryczny dla opracowanych materiałów blended learning oraz definiowały oczekiwane efekty uczenia się dla każdego ze szkoleń. Na tym etapie opracowanych zostało 112 godzin materiałów blended learningowych (czyli szkolenie e-learningowe wsparte zajęciami warsztatowymi). Dla roli Trener powstało ogółem materiałów edukacyjnych w wymiarze 24 godzin warsztatów i 20 godzin interaktywnych lekcji e-learningowych. Pozostałe kursy objęły 24 godziny warsztatów i 10 godzin materiałów zdalnych.
3. Każde szkolenie podlegało 3-stopniowej ocenie według metodologii Donalda Kirkpatricka:

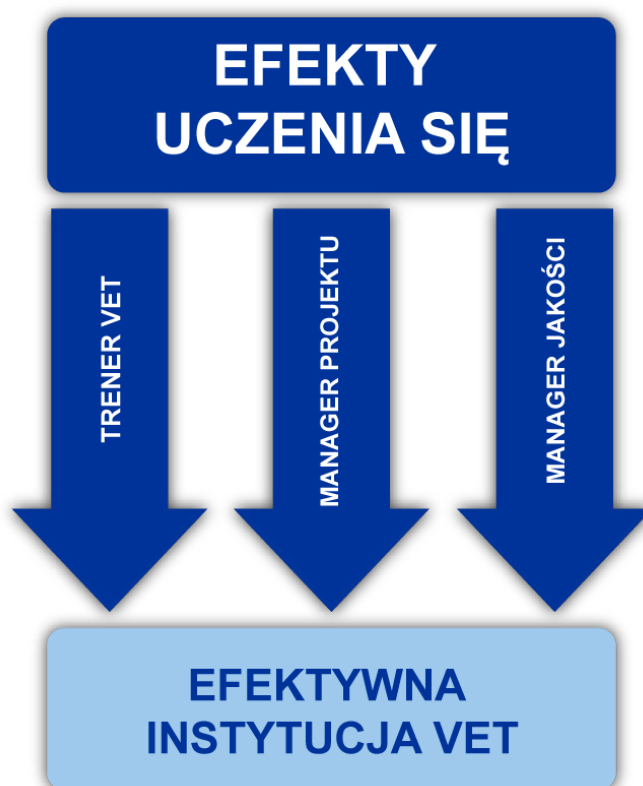
1 poziom był to poziom zadowolenia osób testujących wypracowane rezultaty z udziału w szkoleniu, czyli I poziom ewaluacji według D. Kirkpatricka;

2 poziom, czyli poziom uczenia się był to poziom oceniany przez trenera z punktu widzenia postępów edukacyjnych uczestników;

3 poziom został oceniony przez uczestników szkolenia, którzy dokonali oceny eksperckiej procesów edukacyjnych.

4. Przygotowanie niniejszego *Podręcznika dobrych praktyk*.

7 komplementarnych względem siebie rezultatów wypracowanych w projekcie umożliwia systematyczny i w optymalny pod względem czasu rozwój kluczowych w instytucjach VET kompetencji.



Rysunek 1. 3 kluczowe role w edukacji VET

Jakość projektu

Przewidziane w projekcie zadania zostały zrealizowane z wykorzystaniem metodyki hybrydowej łączącej podejście tradycyjne i Agile w zarządzaniu projektami.

Na każdym etapie prac dokonywano weryfikacji wypracowanych rezultatów i ich zgodności z doświadczeniem zawodowym praktyków z sektora edukacji VET.

Poniższa tabela prezentuje działania podejmowane w celu wypracowania rezultatów o wysokiej jakości i przydatności dla sektora edukacji VET.

Zestawienie wypracowanych rezultatów

LP	NAZWA REZULTATU	SPOSÓB WERYFIKACJI JEGO JAKOŚCI I PRZYDATNOŚCI RYNKOWEJ
1	Standard kompetencji trener w edukacji VET	<ol style="list-style-type: none"> 1. Badanie online na grupie 52 praktyków z Polski i innych krajów - wyniki ujęte w raporcie <p>Wyniki badania:</p> <p>Standard prawidłowo odzwierciedla wymagania wobec trenera w edukacji VET</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Badanie standardu w ramach grup fokusowych z interesariuszami <p>Wyniki spotkań fokusowych:</p> <p>Standard odpowiada wykonywanym zadaniom zawodowym.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Badanie przydatności standardu podczas szkolenia - badanie kompetencji oparte o standard oraz podczas warsztatu przywoływane są poszczególne efekty uczenia się - zbieranie opinii uczestników szkolenia zbieranie opinii uczestników szkolenia w dyskusji kierowanej poświęconej standardowi <p>Wyniki badania: nie wszystkie efekty uczenia się założone w standardzie są możliwe do osiągnięcia w ciągu 24 godzin warsztatów oraz 20 godzin e-learningu</p>

2	Standard kompetencji Managera Projektów w edukacji VET	<p>1. Badanie standardu w ramach grup fokusowych z interesariuszami</p> <p>Wyniki spotkań fokusowych:</p> <p>Standard odpowiada wykonywanym zadaniom zawodowym.</p> <p>2. Badanie przydatności standardu podczas szkolenia - badanie kompetencji oparte o standard oraz - podczas warsztatu - przywoływane są poszczególne efekty uczenia się - zbieranie opinii uczestników szkolenia w dyskusji kierowanej poświęconej standardowi</p> <p>Wyniki badania: nie wszystkie efekty uczenia się założone w standardzie są możliwe do osiągnięcia w ciągu 24 godzin warsztatów oraz 10 godzin e-learningu</p>
3	Standard kompetencji Managera Jakości	<p>1. Badanie standardu w ramach grup fokusowych z interesariuszami</p> <p>Wyniki spotkań fokusowych:</p> <p>Standard odpowiada wykonywanym zadaniom zawodowym.</p> <p>Badanie przydatności standardu podczas szkolenia - badanie kompetencji oparte o standard oraz podczas warsztatu przywoływane poszczególne efekty uczenia się - zbieranie opinii uczestników szkolenia w dyskusji kierowanej poświęconej standardowi</p> <p>Wyniki badania: nie wszystkie efekty uczenia się założone w standardzie są możliwe do osiągnięcia w ciągu 24 godzin warsztatów oraz 10 godzin e-learningu</p>
4	Materiały dydaktyczne Profesjonalny Trener	<p>Przydatność materiałów dydaktycznych została sprawdzona w trakcie szkolenia testującego.</p> <p>Ocena została dokonana przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ekspertów projektujących warsztaty oraz materiały e-learningowe, - trenera prowadzącego warsztaty, - uczestników poszczególnych warsztatów. <p>Wyniki:</p> <p>Wypracowane materiały dydaktyczne uzyskały wysoką ocenę uczestników i trenera prowadzącego.</p> <p>Eksperti projektujący zwrócili uwagę na zbyt obszerny zakres standardu i konieczność dokonania wyboru efektów uczenia się, bowiem w czasie 24 godzin zajęć warsztatowych nie wszystkie efekty uczenia się zostały przepracowane.</p> <p>E-learning został wskazany jako doskonały sposób na uzupełnienie wiedzy ujętej w standardzie. Jednak praktyczne przećwiczenie umiejętnościowych efektów uczenia oraz pogłębienie i utrwalenie wiedzy proceduralnej wymaga wydłużenia czasu warsztatów do 32godzin.</p>

5	Materiały dydaktyczne Manager Projektów rozwojowych	<p>Przydatność materiałów dydaktycznych została sprawdzona w trakcie szkolenia testującego.</p> <p>Ocena została dokonana przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ekspertów projektujących warsztaty oraz materiały e-learningowe, - trenera prowadzącego warsztaty; - uczestników poszczególnych warsztatów. <p>Wyniki:</p> <p>Wypracowane materiały dydaktyczne uzyskały wysoką ocenę uczestników i trenera prowadzącego.</p> <p>Ekspert projektujący zwrócili uwagę na zbyt obszerny zakres standardu i konieczność dokonania wyboru efektów uczenia się, bowiem w czasie 24 godzin zajęć warsztatowych nie wszystkie efekty uczenia się zostały przepracowane.</p> <p>E-learning został wskazany jako doskonały sposób na uzupełnienie wiedzy ujętej w standardzie. Jednak praktyczne przećwiczenie umiejętnościowych efektów uczenia oraz pogłębienie i utrwalenie wiedzy proceduralnej wymaga wydłużenia czasu warsztatów do 32 godzin.</p>
6.	Manager Jakości	<p>Przydatność materiałów dydaktycznych została sprawdzona w trakcie szkolenia testującego.</p> <p>Ocena została dokonana przez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ekspertów projektujących warsztaty oraz materiały e-learningowe, - trenera prowadzącego warsztaty, - uczestników poszczególnych warsztatów. <p>Wyniki:</p> <p>Wypracowane materiały dydaktyczne uzyskały wysoką ocenę uczestników i trenera prowadzącego.</p> <p>Ekspert projektujący zwrócili uwagę na zbyt obszerny zakres standardu i konieczność dokonania wyboru efektów uczenia się, bowiem w czasie 24 godzin zajęć warsztatowych nie wszystkie efekty uczenia się zostały przepracowane.</p> <p>E-learning został wskazany jako doskonały sposób na uzupełnienie wiedzy ujętej w standardzie. Jednak praktyczne przećwiczenie umiejętnościowych efektów uczenia oraz pogłębienie i utrwalenie wiedzy proceduralnej wymaga wydłużenia czasu warsztatów do 32 godzin.</p>

Termin realizacji projektu

Projekt realizowany był w okresie od kwietnia 2020 roku do marca 2022r.

W okresie od kwietnia 2020 do marca 2021 realizowany był w okresie szczytu pandemii COVID 19, co wymusiło wprowadzenie pewnych zmian w podejściu do organizacji działań projektowych.

Wiele aktywności przybrało formę działań online, spowodowało bardziej intensywne

wykorzystanie przez nas social mediów do prowadzenia badań i uzyskiwania opinii grup interesariuszy oraz pracy w małych grupach zamiast w ramach jednego spotkania upowszechniającego.

Zespół projektu

Kierownik projektu, Ekspert 1:

Ekspert w zakresie edukacji osób dorosłych, współzałożycielka firmy szkoleniowej, autorka unikatowych programów rozwojowych, twórcza narzędzi innowacyjnych narzędzi do nauczania zdalnego oraz zarządzania kapitałem ludzkim opartego o system kompetencji EQF. Pomysłodawczyni i inicjator projektów międzynarodowych z zakresu edukacji. Członek ciał doradczych instytucji międzynarodowych i krajowych w zakresie jakości w edukacji.

Ekspert 2:

Ekspert w zakresie zarządzania Kapitałem Ludzkim z kilkunastoletnim doświadczeniem w HR w międzynarodowych organizacjach, certyfikowany Manager HR, Prezes zarządu fundacji z obszaru edukacji w zakresie realizacji projektów CSR, rozwoju kompetencji, umiejętności pracy zdalnej, reskillingu, włączania społecznego oraz różnorodności. Lektor języka angielskiego, tłumacz.

Ekspert 3:

Ekspert w zakresie e-learningu, twórcza narzędzi do zdalnego nauczania, twórcza narzędzi e-learningowych, realizował projekty szkoleniowe zarówno dla globalnych korporacji, średnich oraz małych firm, współpracuje w charakterze metodyka z uczelniami oraz instytucjami edukacji pozaformalnej. Tłumacz języka angielskiego.

Ekspert 4:

Twórca jednych z pierwszych lekcji e-learningowych w Polsce, pomysłodawca i autor międzynarodowych projektów z zakresu edukacji osób dorosłych, certyfikowany trener i konsultant edukacji. Założyciel firmy szkoleniowej wykorzystującej narzędzia pracy zdalnej, uczestnik wielu międzynarodowych projektów edukacyjnych, współpracy międzykulturowej, rozwoju osobistego.

Ekspert 5:

Doświadczony manager w zakresie zarządzania oraz oceny kompetencji według standardów europejskich, pracownik dydaktyczny brytyjskich instytucji edukacyjnych, doświadczony metodyk i ekspert w zakresie prowadzenia projektów rozwojowych dla osób dorosłych z wykorzystaniem narzędzi zdalnych. Tłumacz języka angielskiego.

Ekspert 6:

Doświadczony grafik, informatyk, praktyczne doświadczenie w tworzeniu i wizualizacji treści edukacyjnych, materiałów e-learningowych, narzędzi zdalnych oraz narzędzi marketingowych. Współpracował przy projektowaniu i tworzeniu innowacyjnych systemów informatycznych do zarządzania kompetencjami opartymi o EQF.

Ekspert 7:

Psycholog, grafik, twórcza treści edukacyjnych i materiałów do nauki zdalnej, w tym wizualizacji treści sprzyjających uczeniu się doświadczony koordynator projektów, brała udział w realizacji projektów aktywizacji zawodowej, podnoszenia kompetencji oraz włączania społecznego, rekrutacji i weryfikacji kompetencji.

Ekspert 8:

Tytuł naukowy: doktor nauk socjologicznych; Doświadczony trener, konsultant projektów doradczych z zakresu rozwoju osób dorosłych, twórca interaktywnych narzędzi do podnoszenia kompetencji miękkich i zarządczych - platformy do gry biznesowej stosowanej w prowadzeniu zajęć dla studentów. Certyfikowany trener i manager. Doświadczenie w prowadzeniu zajęć edukacyjnych w języku angielskim, tłumacz języka angielskiego

Ekspert 9:

Językoznawca, tłumacz języka angielskiego, doświadczenie w weryfikacji językowej materiałów edukacyjnych, tworzeniu i wizualizacji treści graficznych; doświadczenie w przygotowywaniu i koordynacji projektów z udziałem partnerów zagranicznych.

Ekspert 10:

Informatyk, koordynator systemów informatycznych, grafik, umiejętności obróbki i montażu materiału filmowego, prowadzi weryfikację poprawności i zgodności treści wypracowanych rezultatów; doświadczenie w koordynacji projektów edukacyjnych.

Ekspert 11:

Grafik, informatyk, producent treści e-learningowych, doświadczenie w przygotowaniu i montażu materiałów filmowych, tworzenie wizualizacji graficznej, korektortreści.

Ekspert 12:

Fizyk, wykładowca, ekspert w zakresie edukacji i oceny rozwiązań edukacyjnych, technologii responsywnych oraz komunikacji i współpracy wizualnej; z doświadczeniem w wykorzystaniu urządzeń mobilnych w procesie uczenia i oceny wyników uczenia się.

Narzędzia wykorzystywane do budowania kursów blended learningowych

Na etapie przygotowania do budowania kursów e-learningowych, jako części blended learningu, dokonaliśmy przeglądu dostępnych platform LMS oraz oprogramowania wykorzystywanego do budowania kursów e-learningowych.

Jako platformy dokonaliśmy przeglądu platform zarówno udostępnianych komercyjnie, jak i na zasadzie open source.

Poniżej prezentujemy zestawienie platform, które brałyśmy pod uwagę:

Platforma e-learningowa jest systemem informacyjnym online używanym przez szkoły, uniwersytety i instytucje do nauczania poprzez przeprowadzanie kursów online.

Jest to równocześnie system zarządzania treścią i system zarządzania nauczaniem. Ważną kwestią jest również to, aby platforma e-learningowa wspomagała system wspólnego uczenia się ułatwiając i stymulując tworzenie wirtualnej społeczności kursantów, wykładowców i trenerów do systemowego zarządzania wiedzą.

Ponieważ zależało nam na tym, aby platforma umożliwiała uczenie się na smartfonach skupiliśmy się na tych, które oferują wersję przystosowaną na telefony.

Poniżej prezentujemy szczegółowo 6 najlepiej działających platform e-learningowych na rynku w 2020 roku. Poniższy ranking umożliwił nam szybkie porównanie różnych platform i wybór naszego rozwiązania.

6 najlepiej działających platform e-learningowych

PLATFORMA E-LEARNINGOWA	RODZAJ ROZWIĄZANIA	CECHY
1. iSpring Learn LMS	Łatwy w użyciu LMS w chmurze, który oferuje zaawansowane zarządzanie użytkownikami i treścią, zaawansowane możliwości tworzenia i potężny mechanizm raportowania.	Dobrze się sprawdza w małych i średnich firmach, które potrzebują szybkiego tworzenia i udostępniania kursów e-learningowych. Umożliwia też prowadzenie kursów mieszanych za pomocą jednej platformy. Platforma odpłatna sprzedawana w systemie SaaS.
2. Talent LMS	Intuicyjny LMS, który posiada wszystkie podstawowe opcje, jakich można oczekiwać od LMS, a także oferuje integrację e-commerce i Zapier.	Odpowiedni dla firm, które interesuje ekonomiczna platforma do szkolenia pracowników, partnerów lub klientów. To także dobry wybór dla tych, którzy planują sprzedaż kursów online. Narzędzie odpłatne w systemie SaaS.
3. Docebo	System zarządzania nauczaniem, który oferuje szerokie możliwości uczenia się zarówno formalnego, jak i nieformalnego.	To zgodna ze standardem SCORM platforma e-learningowa, adresowana do różnych odbiorców. Ułatwia tworzenie treści dydaktycznych lekcji, a trenerzy i nauczyciele mogą ponownie wykorzystywać pliki, które już posiadają (PowerPoint, Word, PDF, klipy filmowe itp.). Użytkownicy mogą być również zarządzani przez grupy lub kategorie, a także można spersonalizować środowisko graficzne dla podgrup użytkowników. Umożliwia zaangażowanie w społecznościowe uczenie się. Jednak jego interfejs jest skomplikowany i wymaga dostosowania. Nie jest też dostępne po polskiemu. System odpłatny z zamkniętym kodem.

<p><u>4. Adobe Captivate Prime</u></p>	<p>Oparta na chmurze platforma online, która wyróżnia się zaawansowanymi funkcjami społecznościowego uczenia się, zarządzaniem umiejętnościami</p>	<p>Dobre rozwiązanie dla dużych instytucji, które muszą szkolić i dostarczyć e-learning w wielu językach.</p> <p>Słabą stroną jest, że jest to rozwiązanie zamknięte, odpłatne.</p>
<p><u>5. Moodle</u></p>	<p>Oparta na chmurze aplikacja może być użyta do tworzenia edukacyjnych stron online wraz z całym systemem zarządzania wszystkim etapami i procesami edukacji. Platforma e-learningowa dla edukacji, która łączy LMS z możliwością tworzenia szerokiej bibliotek kursów.</p>	<p>Dobra dla instytucji edukacyjnych chcących zintegrować swoje kursy z systemami CRM i HR .</p> <p>Rozwiązanie open source.</p> <p>Daje szerokie możliwości uczenia się przy wykorzystaniu sieci społecznościowych.</p>
<p>1. Chamillo</p>	<p>Trenerzy mogą rozpocząć pracę w ciągu zaledwie jednego dnia. Łatwe tworzenie treści edukacyjnych, śledzenie wyników użytkowników, pozwalające na ulepszenia metodologii. Czysty interfejs, pozwalający użytkownikowi skupić się na nauce. Synchroniczne i asynchroniczne kanały komunikacyjne. Wiele narzędzi pozwalających na wszystkie rodzaje nauki. Rozbudowane możliwości zarządzania dokumentami.</p>	<p>Dobra dla instytucji edukacyjnych chcących zintegrować swoje kursy z systemami CRM i HR .</p> <p>Rozwiązanie opensource.</p> <p>Daje szerokie możliwości uczenia się przy wykorzystaniu sieci społecznościowych</p>

Dokonując tego przeglądu kierowaliśmy się chęcią doboru jak najlepszego narzędzia. Ostatecznie zdecydowaliśmy się na utrzymanie platformy *Moodle* po odpowiednim jej skonfigurowaniu oraz zwiększeniu wydajności i szybkości serwera. Za wyborem *Moodle*, przemówiło jego szerokie zastosowanie i znajomość wśród kursantów.

Narzędzia wykorzystywane do zarządzania projektem i organizacji pracy w projekcie

Do zarządzania projektem i pracą członków zespołu projektowego wykorzystaliśmy autorskie narzędzie *Smart Manager*, które umożliwiło nam zarządzanie bieżącą pracą w projekcie. Jest to narzędzie online ułatwiające komunikację i zarządzanie zadaniami w zespole projektowym.

Ogólne założenia merytoryczne dla przygotowywanych narzędzi edukacyjnych

Założenia merytoryczne dla standardów kompetencji zawodowych

Przy opracowywaniu standardów zależało nam na:

1. Łatwości wdrożenia do codziennej praktyki zawodowej w sektorze edukacji VET.
2. Przejrzystości i łatwym odniesieniu do istniejących systemów kompetencji i kwalifikacji.
3. Łatwym transferze do programów edukacyjnych.

Uznaliśmy, że kryteria powyższe powinny zostać spełnione w odniesieniu do wszystkich trzech standardów.

Łatwość wdrożenia do codziennej praktyki zawodowej w sektorze edukacji VET.

Dokonując refleksji w zespole, w jaki sposób możemy spełnić powyższe kryterium, uznaliśmy, że kluczowe jest zinwentaryzowanie i zmapowanie zadań zawodowych wykonywanych w poszczególnych rolach zawodowych i powiązanie ich w sekwencje logicznych, kolejno po sobie następujących czynności. Dlatego oparliśmy standardy na „cyklach” pracy, zgodnych z prakseologicznymi zasadami dobrej roboty.

Uznaliśmy, że standardy dla wszystkich ról powinny opierać się na uniwersalnym cyklu, który można scharakteryzować następująco:



Rysunek 2. Cykl pracy

Uniwersalność tego podejścia pozwoliła na zbudowanie standardów specyficznie w treści dopasowanych do poszczególnych ról/zadań zawodowych, ale opartych na jednym schemacie logicznym.

Zatem dla każdej z ról dobraliśmy schemat pracy dla niej charakterystyczny, do tego schematu dodaliśmy efekty uczenia się i kryteria oceny spełnienia wymagań standardu.

Poniżej prezentujemy schemat jaki przyjęliśmy do zbudowania opisu standardu.

1. Opis profilu uczestnika kursu - zawierał wymagania kompetencyjne, aby wziąć udział w kursie, przedział wiekowy oraz związane wskazanie celu głównego potencjalnego uczestnika kursu.
2. Do wszystkich standardów zdecydowaliśmy się zastosować do opisu w standardach Taksonomię Celów Edukacyjnych/ Rozwojowych B. Blooma w zakresie wiedzy, umiejętności psychomotorycznych oraz gotowości (sfera afektywna).
3. W zakresie wiedzy przyjęliśmy założenie, że uczestnicy kursów powinni nabyć i uporządkować wiedzę semantyczną (faktograficzną) i proceduralną. Wiedza semantyczna i faktograficzna dotyczą znajomości i rozumienia języka zawodowego charakterystycznego dla danej roli np. Cyklu Kolba dla trenera i na przykład nazewnictwa narzędzi stosowanych w zarządzaniu jakością lub zarządzaniu projektem. Często zamęt pojęciowy w tym obszarze wywołuje trudności w rozumieniu treści zadań zawodowych realizowanych w ramach danej roli. W Taksonomii Blooma jest to poziom 1 i 2 (Odróżnianie i Rozumienie). Wiedza proceduralna natomiast, to wiedza nie tyle dotycząca treści, co sposobu, w jaki ją wykonać. Zatem odpowiednio dotyczy ona praktycznego adaptowania danych podejść i narzędzi do praktyki. Jest to kognitywne wskazywanie prawidłowych sekwencji czynności i dobrych praktyk. Ponadto przyjęliśmy, że uczestnicy kursów po zakończeniu udziału w szkoleniu będą w stanie samodzielnie wykonać proste i typowe szkolenie, samodzielnie zarządzać prostym i typowym projektem oraz samodzielnie przygotować się do wdrożenia jakościowego schematu działania w swojej instytucji edukacyjnej.

Poniżej prezentujemy schemat standardu kompetencji, który opracowaliśmy dla wszystkich przygotowywanych ról zawodowych.

Schemat standardu kompetencji

WYMAGANIA STANDARDU	W/U/Z W – wiedza U – umiejętności Z – zachowania społeczne	KRYTERIA WERYFIKACJI
---------------------	---	----------------------

Przejrzystość i łatwe odniesienie do istniejących systemów kompetencji i kwalifikacji

Przygotowując opis standardu kompetencji sięgnęliśmy do uniwersalnych narzędzi, jakimi są Polska i Europejska Rama Kwalifikacji oraz Europejska Klasyfikacja Zawodów i Specjalności.

Uznaliśmy, że przygotowujemy standardy i programy edukacyjne na 3 poziomie EQF i PRK, czyli dla osób, które na kursie pragną zdobyć kompetencje umożliwiające samodzielne realizowanie prostych i typowych zadań zawodowych w typowych warunkach.

Powiązanie standardów kompetencji oraz efektów uczenia się

TAKSONOMIA KOMPETENCJI ZAWODOWYCH	POZIOM	TAKSONOMIA KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI	EFEKTY UCZENIA SIĘ
Bracia Dreyfus	Samodzielny pracownik (3)	Taksonomia B. Blooma	Poziom 3 wiedzy i umiejętności
ESCO	Trener/ Nauczyciel w edukacji zawodowej 2320 (Specjalista)	Polska Rama Kwalifikacji	Poziom 3
		Europejska Rama Kwalifikacji	Poziom 3

Budując standard kompetencji zawodowych skorzystaliśmy z opisów ESCO, przy czym uszczegółowiliśmy je korzystając z prakseologicznego cyklu pracy.

Natomiast, formułując kryteria oceny posłużyliśmy się Taksonomią B. Blooma oraz poziomem 3 PRK i EQF.

Fundamenty, na których zbudowaliśmy standardy przyczynią się do pełnej przejrzystości oraz łatwości odniesienia do istniejących narzędzi europejskich.

Łatwy transfer do programów edukacyjnych

Budując wymagania standardu oraz kryteria weryfikacji kompetencji zawodowych posłużyliśmy się zasadami obowiązującymi przy formułowaniu efektów uczenia się.

Zastosowaliśmy czasowniki operacyjne z taksonomii B. Blooma, o czym pisaliśmy wyżej oraz zasadę formułowania celów SMART. Są to dwa kluczowe narzędzia wykorzystywane do formułowania efektów uczenia się. Zatem wymagania oraz kryteria weryfikacji zostały przygotowane do bezpośredniego zastosowania jako cele edukacyjne w przygotowywanych materiałach edukacyjnych.

Założenia merytoryczne dla warsztatów blended learning

Modele blended learningu

W kursach tradycyjnych zarówno przekazywanie wiedzy (treści), jak i zajęcia praktyczne, odbywają się twarzą w twarz, a w kursach internetowych – online. W przypadku kursów mieszanych trenerzy mają możliwość prowadzenia ich w trybie zarówno twarzą w twarz, jak i zdalnie wykorzystując równocześnie przygotowane zasoby internetowe.

Przygotowując się do przygotowania materiałów dydaktycznych dokonaliśmy przeglądu obecnie stosowanych modeli blended learning. Są to kolejno:

- Model odwrócony
- Model mieszany

- Model elastyczny
- Model uzupełniający

Model odwrócony

Polega na tym, że wyjaśnienie treści merytorycznych odbywa się poza salą szkoleniową za pomocą zasobów internetowych, a następnie na aktywnym uczeniu się na zajęciach, które koncentrują się na wykonywaniu zadań praktycznych i rozwiązywaniu problemów. Podejście to pozwala istotnie skrócić czas zajęć w sali i optymalizować korzyści dla uczestników kursów.

Model mieszany

W tym modelu przekazywanie wiedzy i ćwiczenia praktyczne związane z daną dziedziną odbywają się zarówno twarzą w twarz, jak i online.

Kolejne kroki są następujące:

1. Przed każdymi zajęciami kursantom przydzielane są materiały do samodzielnego studiowania oraz kursanci wykonują praktyczne ćwiczenia online (np. rozwiązują case study, wypełniają kwestionariusze itp.).
2. Sesje bezpośrednio rozpoczynają się wówczas od mini wykładów wyjaśniających trudniejsze zagadnienia.
3. Następnie kursanci są dzieleni na małe grupy i proszeni są o rozwiązywanie ćwiczeń praktycznych dotyczących zagadnień uprzednio poznawanych teoretycznie lub wstępnie ćwiczonych praktycznie.

Model elastyczny

W tym modelu zarówno przekazywanie treści, jak i praktyczne ćwiczenia z danej dziedziny odbywają się online, ale od czasu do czasu kursanci muszą uczestniczyć w sesjach twarzą w twarz, aby sprawdzić postępy lub przekazać im informacje zwrotne. W tym modelu konieczne jest opracowanie całego kursu podzielonego na tematy, a każdy temat zawiera różne zadania, takie jak: obejrzenie filmu wideo, przeczytanie fragmentu książki, udział w dyskusji online, czy rozwiązanie ćwiczenia praktycznego. Uczniowie przechodzą przez poszczególne zagadnienia w swoim własnym tempie, uczestnicząc jednocześnie w sesjach bezpośrednich z trenerami. Sesje te służą do sprawdzania postępów uczniów i przekazywaniu im informacji zwrotnych.

Model uzupełniający

W tym modelu zarówno dostarczanie treści, jak i praktyczne aktywacje kodowania odbywają się twarzą w twarz. Jednak dodatkowe działania online są dodawane do kursu, aby zwiększyć zaangażowanie uczniów w treść kursu. W niniejszym przeglądzie zidentyfikowano dwie odmiany tego modelu. W pierwszym z nich, do kursu dodano zajęcia online bez łączenia ich z zajęciami w klasie, podczas gdy w drugim nawiązano połączenia między zajęciami online i w klasie.

Kryteria merytoryczne dla tworzonego blended learningu

Przyjęliśmy, że zbudowane kursy blended learningowe powinny:

1. Obejmować całość efektów uczenia się zawartych w standardach kompetencji.
2. Pomagać optymalizować czas uczenia się oraz transfer poznanych treści do praktyki zawodowej.
3. Być elastyczne.
4. Być angażujące i atrakcyjne.

Objęcie wszystkich efektów uczenia się zawartych w standardach kompetencji.

Dbalność o efekty uczenia się ze standardów kompetencji na etapie projektowania

Na etapie projektowania szkoleń opracowaliśmy specjalnie przygotowany wzór scenariusza/konspektu do kursów blended learning, w którym ujęliśmy efekty uczenia oraz podział aktywności edukacyjnych uczestników pomiędzy warsztaty oraz e-learning.

Numer projektu:

Tytuł projektu:

Czas trwania:

Profil uczestnika:

Materiały i narzędzia szkoleniowe do przeprowadzenia całego szkolenia:

DZIEŃ						
CZAS TRWANIA I ZAKRES SZKOLENIA		EFEKTY UCZENIA SIĘ	TREŚĆ SZKOLENIA	WSKAZÓWKI METODYCZNE DO PROWADZENIA SZKOLENIA	PRZYDATNE NARZĘDZIA	E-LEARNING
HARMONOGRAM	CZAS					

W scenariuszach/konspektach, które stanowią projekt każdego kursu, wszystkie efekty uczenia się ze standardu wyznaczają dobór treści merytorycznych. Dzięki umieszczeniu efektów uczenia się dla całego kursu - oraz określeniu poziomu ewaluacji wg D. Kirkpatricka do całego kursu dbaliśmy o opracowanie materiałów dydaktycznych, precyzyjnie odpowiadających na wymagania standardu.

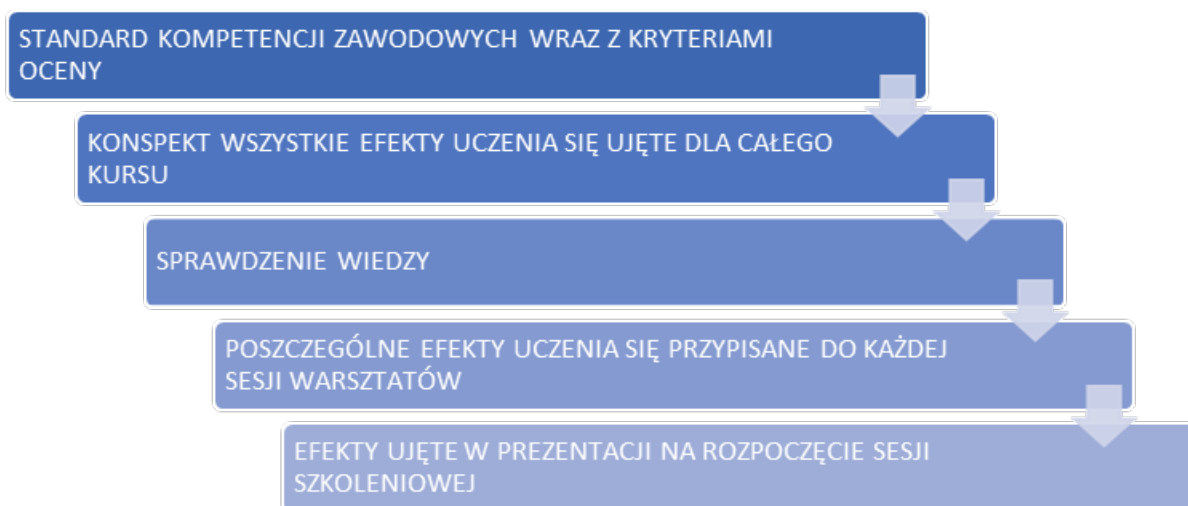
Konspekt szkolenia

Numer projektu:	EOG/19/K3/W/0010
Tytuł projektu:	"Jakość w edukacji w sektorze kształcenia zawodowego" ("Quality in education VET")
Tytuł szkolenia:	Profesjonalny Trener
Czas trwania:	3 dni szkoleniowe/3x8 godzin szkoleniowych
Profil uczestnika:	<ul style="list-style-type: none"> - Osoba posiadająca wiedzę i umiejętności w zakresie prowadzenia szkoleń. - Przedział wiekowy: 28-60 lat - Osoba pracująca lub zaangażowana w inne działania, w których potrzebne jest szkolenie. - Osoba, która chce zrealizować proste i typowe szkolenie z zakresu swojej specjalizacji.
Materiały i narzędzia szkoleniowe do przeprowadzenia całego szkolenia:	<p>projektor, prezentacja multimedialna, flipchart, papier do tablicy, pisaki do tablicy, czyste kartki A4, notesy, długopisy, materiały szkoleniowe w postaci drukowanych skryptów i slajdów.</p>
Po ukończeniu modułu uczestnik będzie potrafił przygotować i przeprowadzić proste i typowe szkolenie z zakresu swojej specjalizacji, zgodnie ze standardem trenera, z uwzględnieniem następujących aspektów:	<ul style="list-style-type: none"> - wybrane koncepcje uczenia się dorosłych - wybrane metody kształcenia dorosłych - etapy cyklu szkoleniowego - konsekwencje pominięcia poszczególnych etapów dla osiągnięcia założonych celów edukacyjnych (efektów uczenia się) - główni interesariusze procesów szkoleniowych w organizacji i na rynku pracy - potrzeby szkoleniowe jednostek, grup, organizacji i rynku pracy - główne narzędzia badawcze stosowane w metodologii prowadzenia badań społecznych - raport IATN dla klienta z wcześniej zdefiniowanymi celami szkoleniowymi (efektami uczenia się) i rekomendacjami dla klienta. - wybrane metodologie formułowania celów szkoleniowych (efektów uczenia się) - cele szkoleniowe (efekty uczenia się), a także szkolenia adekwatne do potrzeb interesariuszy i możliwe do realizacji w założonych ramach organizacyjnych - eksperymentalny cykl uczenia się dorosłych i cykl społecznego uczenia się - zakres merytoryczny prowadzący do osiągnięcia założonych celów edukacyjnych (efektów uczenia się) - dostarczające i aktywizujące metody szkoleniowe. - sposoby zmniejszania/eliminowania trudności uczestników związanych z aspektami psychofizycznymi, kulturowymi, światopoglądowymi (itp.). - metody prowadzące do osiągnięcia założonych celów edukacyjnych (efektów uczenia się) i organizuje je zgodnie z wybraną koncepcją nauczania osób dorosłych. - narzędzia do weryfikacji postępów uczestników - narzędzia ewaluacyjne na poziomach uzgodnionych z klientem - w projektowanych narzędziach uczestnik uwzględnia potrzeby uczestników, np. ograniczenia psychofizyczne. - kluczowe funkcje procesu komunikacji - zasady skutecznej komunikacji - sposoby stymulowania uczestników do przechodzenia przez poszczególne etapy rozwoju grupy. - organizowanie procesu uczenia się w taki sposób, aby eliminować zjawiska hamujące uczenie się i stymulować uczenie się wspomagające. - wybrane koncepcje prowadzenia ewaluacji szkoleń i narzędzia służące ich realizacji.

Ponadto każdy pojedynczy efekt uczenia się przypisywaliśmy do lekcji e-learningowych oraz do kolejnego działania w trakcie warsztatów.

DZIEŃ 1						
CZAS TRWANIA I ZAKRES SZKOLENIA		EFEKTY UCZENIA SIĘ	TREŚĆ SZKOLENIA	WSKAZÓWKI METODYCZNE DO PROWADZENIA SZKOLENIA	PRZYDATNE NARZĘDZIA	E-LEARNING
Harmonogram zajęć	Czas					
9.00 – 9.45	45'	1. Opisuje struktury sesji szkoleniowych – sesja wprowadzająca 2. Rozpoczyna proces grupowy	SESJA WPROWADZAJĄCA Główne cele Cele i narzędzia w sesji wprowadzającej.	1. Powitanie i przedstawienie się trenera: - imię i nazwisko - doświadczenie 2. Przedstawienie uczestników: - imię i nazwisko (Jak mam się do Ciebie zwracać?) - doświadczenie 3. Przedstawienie głównych celów szkolenia 4. Przedstawienie treści szkolenia 5. Oczekiwania wobec grupy 6. Kontrakt 7. Podsumowanie sesji wprowadzającej 8. Działania w ramach sesji wprowadzającej 9. Cele sesji wprowadzającej 10. "Czego się nauczyliśmy?"	Slajdy: 1-19 Rozmowy w parach (1D)	
9.45 – 10:00	15'	1. Charakteryzuje etapy cyklu szkoleniowego 2. Charakteryzuje konsekwencje pominięcia poszczególnych etapów dla osiągnięcia założonych celów edukacyjnych (efektów uczenia się)	CYKL SZKOLENIOWY	1. Ćwiczenie dla uczestników (wypełnij etapy cyklu szkoleniowego). 2. Podsumowanie ćwiczenia - dyskusja. 3. Prezentacja każdego z etapów cyklu szkoleniowego (slajd 22-23). 4. "Czego się nauczyliśmy?"	Slajdy 20-24 Handout - Cykl (do wypełnienia przez każdego uczestnika)	2 E-lekcje: "Cykl szkoleniowy"

Reasumując precyzyjne dbanie o zaprojektowanie szkolenia i jego poszczególnych sesji, zgodnie z ustalonymi standardami, powiodło się dzięki zastosowaniu następującej sekwencji kroków.



Rysunek 3. Etapy szkolenia

Dbłość o efekty uczenia się na etapie prowadzenia warsztatów blended learning

Na etapie prowadzenia szkolenia, każdy uczestnik otrzymywał standard w odniesieniu, do którego dokonywał samooceny względem poszczególnych wymagań standardu w trakcie

aktywności lodołamaczowej służącej poznaniu się uczestników oraz doprecyzowaniu celów uczenia się. Praca ze standardem jest również jednym z ćwiczeń w e-learningu. Różnica polega na tym, że podczas warsztatów dyskusja nad standardem służy zidentyfikowaniu luk kompetencyjnych poszczególnych osób i ustaleniu zakresu i sposobu pracy nad ich zamykaniem u poszczególnych osób, a w trakcie lekcji e-learningowej służy pobudzeniu ciekawości i zaangażowania poprzez pomoc w uświadomieniu sobie, przez uczestników, że mogą się dużo nauczyć w trakcie kursu blended learning, do którego się przygotowują.

Podczas kursu w trakcie sesji wstępnej zaplanowano czas na dyskusję nad standardem dzięki czemu odbyła się jego ponowna weryfikacja przez osoby biorące udział w szkoleniu pilotażowym.

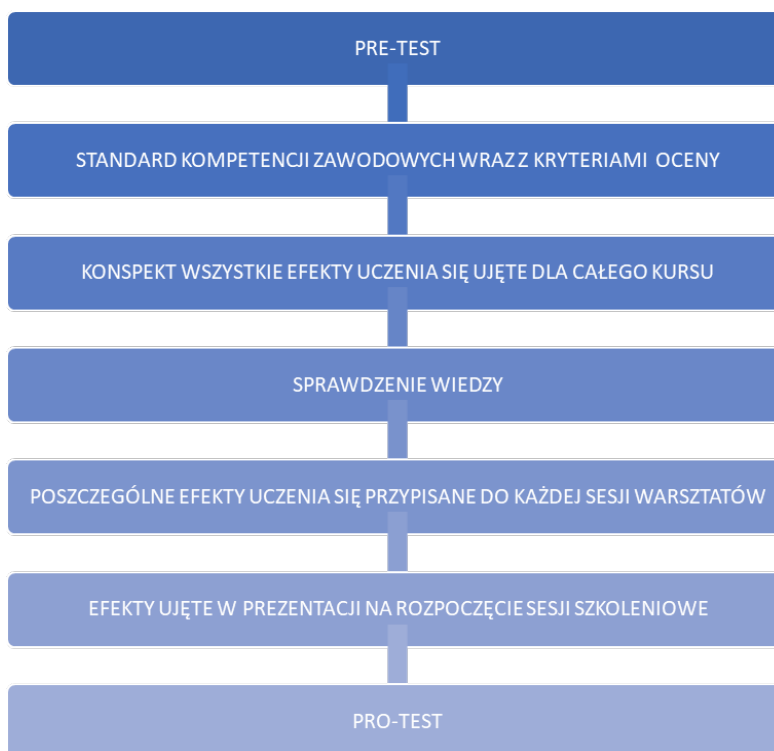
Efekty uczenia wskazane do osiągnięcia w czasie poszczególnych sesji były komunikowane uczestnikom oraz ujęte w prezentacji dzięki czemu uzyskaliśmy efekt torowania i łatwiejszego zapamiętywania, kluczowych z punktu widzenia efektywnego wykonywania zadań zawodowych, treści.

Na zakończenie uczestnicy dokonywali porównania swoich kompetencji po ukończeniu kursu.

Wnioski po pilotażu

Po pilotażu uznaliśmy, że konieczne jest wprowadzenie testów wiedzy na początek i zakończenie każdego kursu, aby uzyskać bardziej obiektywne niż samoocena i deklaracje dane dotyczące rzeczywistego poziomu wiedzy i umiejętności kognitywnych przed kursem i po jego zakończeniu oraz więcej materiału w zakresie rzeczywistego wdrożenia treści edukacyjnych do praktyki zawodowej.

W rezultacie pełna sekwencja kroków służąca utrwalaniu standardu kompetencji i uczenia się, aby spełnić poszczególne wymagania, wygląda tak, jak prezentujemy poniżej:



Rysunek 4. Sekwencja kroków służąca utrwalaniu standardu kompetencji

Optimalizacja czasu uczenia się oraz transfer poznanych treści do praktyki zawodowej.

Kursy zostały pomyślane i przygotowane w taki sposób, aby optymalizować czas nabywania kompetencji.

Każdy z kursów został zaplanowany na 24 godziny zajęć warsztatowych, prowadzonych metodami aktywizującymi przy wsparciu przygotowanego materiału e-learningowego.

Każdy z kursów został zrealizowany w jednym bloku trwającym 24 godziny dydaktyczne w 3 kolejno następujących po sobie dniach.

Niestety formuła ta niestety nie sprzyjała intensywnemu korzystaniu z materiałów e-learningowych.

Również 3 dni dydaktyczne okazały się być zbyt krótkim czasem na osiągnięcie przez uczestników wszystkich zakładanych efektów uczenia się.

Najlepsze efekty osiągnęliśmy przy roli trener, najbardziej skomplikowane i złożone okazały się treści w zakresie **Managera Jakości**.

Wnioski

Rekomendujemy wydłużenie czasu trwania warsztatów dla ról **Manager Projektów** i **Manager Jakości**. Przy czym, uważamy, że dla osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się dla roli **Manager Projektów**, optymalny czas to 32 godziny dydaktyczne, a dla roli **Manager Jakości** 40 godzin dydaktycznych.

Przy tak zmienionym czasie trwania możliwe jest pełne osiągnięcie zakładanych efektów uczenia się oraz wykorzystanie wszystkich przygotowanych do prowadzenia kursu materiałów.

Proponujemy podział kursu **Manager Projektów** na sekwencję 2+1+1 dni szkoleniowych (po 8 godzin dydaktycznych każdy). Da to czas uczestnikom na głębsze zrozumienie treści oraz zapewni większy komfort uczenia się przy wykorzystaniu przygotowanych materiałów e-learningowych. Pozwoli również na praktyczne eksperymentowanie w miejscu pracy i wdrażanie kolejnych poznanych metodyk i narzędzi do własnej praktyki zawodowej.

Natomiast kurs **Manager Jakości** proponujemy podzielić na sekwencję 2+1+1+1 dni szkoleniowych (po 8 godzin dydaktycznych każdy). Analogicznie, jak w przypadku **Manager Projektów**, pozwoli to uczestnikom na głębsze zrozumienie treści, zapewni większy komfort uczenia się przy wykorzystaniu przygotowanych materiałów e-learningowych oraz umożliwi praktyczne korzystanie z przygotowanych narzędzi jakościowych od razu w pracy zawodowej.

Kursy elastyczne

W naszych kursach blended learning postanowiliśmy zastosować podejście mieszane, w którym wiedza semantyczna i faktograficzna przekazywane są online, uczestnicy wykonują ćwiczenia praktyczne i utrwalają treści merytoryczne, a czas warsztatów został wykorzystany na pracę nad zastosowaniem praktycznym wiedzy na warsztatach zbudowanych z wykorzystaniem technik aktywnego uczenia się.

Przy czym, należy zaznaczyć, że naszym zdaniem zbudowanie kompletnego interaktywnego kursu e-learningowego daje bardzo szerokie jego zastosowania w ramach wszystkich modeli opisanych powyżej. W tym zakresie ważna będzie inwencja trenera oraz możliwości czasowe i organizacyjne kursantów.

Kursy angażujące i atrakcyjne

Największym wyzwaniem dla twórców narzędzi elearningowych jest to, aby kursanci chcieli korzystać z przygotowanych materiałów i praktycznie wykorzystywali treści poznane w e-learningu.

Dlatego dużą rolę w akceptacji uczenia się online i wytrwania w nim ma forma przygotowanych materiałów e-learningowych.

Zagadnieniu temu poświęciliśmy bardzo dużo czasu w trakcie realizacji projektu.

Nasz e-learning ewoluował od animowanego do materiałów z żywymi ludźmi.

W trakcie prac próbowaliśmy działań z aktorami jednak ostatecznie po wielu próbach doszliśmy do wniosku, że najciekawsze dla uczestników będzie uczestniczenie w prawdziwym kursie i zmaganie się z poszczególnymi ćwiczeniami, które wykonują uczestnicy.

Zdecydowaliśmy się zatem na nagrywanie przygotowanego warsztatu z prawdziwymi uczestnikami. Dzięki temu uczestnicy blended learningu będą przygotowani na to, co ich czeka a jednocześnie będą mogli poczuć się uczestnikami szkolenia.

Trener ma możliwość udostępniać uczestnikom te lekcje i ten materiał, na którym mu zależy, aby niwelować zidentyfikowane luki kompetencyjne.

Struktura kursu odzwierciedla opracowany standard a ćwiczenia przygotowane są tak, aby uczestnicy mogli samodzielnie uczyć się poszczególnych zagadnień i tym samym warsztat poświęcić na ćwiczenia praktycznie przepracowujące poszczególne treści.

Lekcje są interaktywne wymagające od kursantów skupienia. Materiały, które sprawią im trudność mogą być szczegółowo omówione i przećwiczone na warsztatach.

Dwukrotnie robiliśmy pilotaż opracowanego e-learningu w pierwszym udział wzięło 77 osób, w drugim udział wzięło 18 osób testujących szkolenie.

Wnioski z pilotażu

Ankieta po pierwszym pilotażu została podzielona na dwie części: pierwsza dotycząca merytoryki w przekazywanych treściach, druga dotycząca aspektów technicznych, struktury i warstwy graficznej kursu.


Ocena części merytorycznej była zauważalnie wyższa niż ocena warstwy wizualnej i strony technicznej kursu.

Jako pozytywne, oceniający wskazali wysoką przydatność i trafność wiedzy oraz dobry sposób jej przekazywania. Zdecydowanie na plus były również: prezentacja, interaktywne i różnorodne ćwiczenia, krótka informacja zwrotna po ich zakończeniu oraz arkusz podsumowujący wyniki i ilość uzyskanych punktów.

Dla większości oceniających warstwa wizualna była średnio atrakcyjna; pojawiały się kłopoty z ładowaniem, płynnością platformy (między innymi ze względu na wiele zdjęć w prezentacjach) i poruszaniem się między częściami kursu.

Za zbędne, nietrafione lub wręcz rozprasające uznano komiksową historyjkę wprowadzającą do kursu, animacje, głośną muzykę w intro, rozbudowaną informację zwrotną i arkusz refleksji.

Przekazywana wiedza, materiały i ćwiczenia były więc na zadowalającym poziomie. Jednak do poprawy nadal pozostawała kwestia techniczna oraz warstwa wizualna kursu.



**MATERIAŁY
DYDAKTYCZNE
PROFESJONALNY
TRENER
W EDUKACJI VET**

Standard Trenera w edukacji VET

Poniżej prezentujemy standard kompetencji zawodowych przygotowany w trakcie projektu.

LEGENDA

W - wiedza

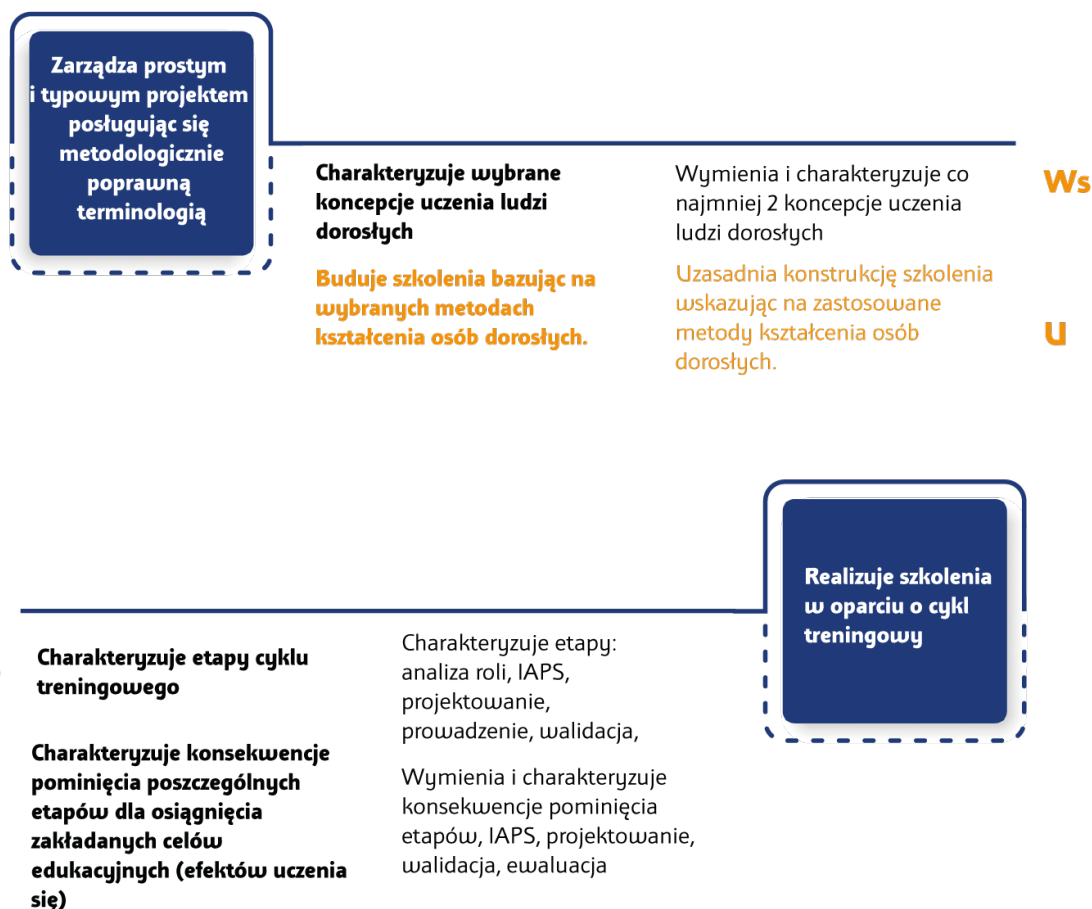
U - umiejętności

Z - zachowania

Ws - wiedza semantyczna

Wp - wiedza proceduralna

Wf - wiedza faktograficzna



Wykonuje identyfikację i analizę potrzeb szkoleniowych przygotowując proste i typowe szkolenia w dziedzinie specjalizacji

Charakteryzuje głównych interesariuszy procesów szkoleniowych w organizacji i na rynku pracy

Osoba ucząca się, kierownik, zespół, firma, pracodawca

Wf

Charakteryzuje potrzeby szkoleniowe indywidualne, grupowe, organizacyjne, rynku pracy

Wskazuje możliwe źródła pozyskiwania aktualnych i adekwatnych informacji o potrzebach edukacyjnych osób uczących się

Wf

Charakteryzuje główne narzędzia badawcze wykorzystywane w metodologii prowadzenia badań społecznych

Charakteryzuje metody kwestionariuszowe i metody ich konstrukcji, najczęściej stosowane skale, zasady doboru próby badawczej, trafność i rzetelność

Wf

Ws

Tworzy proste i typowe narzędzia do prowadzenia IAPS w swojej dziedzinie specjalizacji

Zgodnie ze sztuką zbudowane typowe i proste narzędzia, czyli np. IDI i/lub pytania do focusa Testy kompetencji

U

Projektuje i przygotowuje raport z IAPS dla klienta z wstępnie zdefiniowanymi celami szkoleniowymi (efektami uczenia się) oraz rekomendacjami dla klienta

Zgodnie ze sztuką zaprojektowany raport. Zgodnie ze sztuką przygotowany raport. Raport przedstawiony klientowi i przez niego przyjęty.

U

Projektuje proste i typowe szkolenia w dziedzinie swojej specjalizacji

Wf

Charakteryzuje wybrane metodyki formułowania celów uczenia się

Prawidłowo charakteryzuje trzy sfery uczenia się i trafnie obiera czasowniki operacyjne do poziomów w poszczególnych sferach

Buduje cele szkoleniowe adekwatne dla potrzeb interesariuszy szkolenia oraz możliwe do realizacji w założonych ramach organizacyjnych

Zgodnie z taksonomią Blooma zbudowane cele cel główny i szczegółowe dla trzech sfer (kognitywna, psychomotoryczna, afektywna)

Wp

Charakteryzuje eksperymentalny cykl uczenia ludzi dorosłych i cykl społecznego uczenia się

Trafnie charakteryzuje etapy w cyklu Kolba oraz etapy w metodzie społecznego uczenia

U	Dobiera zakres merytoryczny prowadzący do osiągnięcia zakładanych celów edukacyjnych	Zakres merytoryczny adekwatny i możliwy do realizacji
Wf	Charakteryzuje metody szkoleniowe podające i aktywizujące	Trafnie dobiera charakterystyki poszczególnych metod szkoleniowych
Wp	Charakteryzuje sposoby niwelowania trudności uczestników związane z aspektami psychofizycznymi, kulturowymi, światopoglądowymi itp.	Trafnie proponuje sposoby niwelowania trudności związanych z aspektami psychofizycznymi, kulturowymi i światopoglądowymi osób uczących się
U	Dobiera metody prowadzące do osiągnięcia zakładanych celów edukacyjnych oraz porządkuje je, zgodnie z wybraną koncepcją uczenia ludzi dorosłych	Metody dobrane adekwatnie do zakładanych celów edukacyjnych Strukturyzuje szkolenie zgodnie z wybraną koncepcją uczenia ludzi dorosłych.
U	Buduje konspekt/scenariusz szkolenia planując osiągnięcie efektów uczenia się i zarządzanie procesem grupowym.	Przygotowany konspekt zawiera planowanie przyrostu kompetencji oraz zarządzanie procesem grupowym
U	Przygotowuje odpowiednie do treści szkolenia w swojej specjalizacji materiały do prowadzenia szkolenia	Przygotowane materiały do szkolenia
U	Projektuje narzędzia do weryfikowania postępów uczestników	Przygotowane ćwiczenia weryfikują kompetencje dla których zostały przygotowane
U	Projektuje narzędzia do ewaluacji na poziomach uzgodnionych z klientem	Przygotowane narzędzia ewaluują szkolenie na odpowiednim poziomie D. Kirkpatricka
U	W projektowanych narzędziach uwzględnia potrzeby uczestników np. ograniczenia psychofizyczne	Przygotowane narzędzia są tak przygotowane aby niwelować problemy ze wzrokiem, problemy ruchowe, manualne, światopoglądowe, kulturowe itp.

Prowadzi proste i typowe szkolenia w dziedzinie specjalizacji

Charakteryzuje kluczowe funkcje procesu porozumiewania się

Wymienia i charakteryzuje kluczowe potrzeby zaspokajane w procesie komunikacji

Wf

Charakteryzuje zasady skutecznego porozumiewania się

Charakteryzuje budowanie zaufania, spójność komunikacyjna, profesjonalizm, 4 s komunikacji werbalnej, paradygmaty,

Wp

Formułuje skutecznie i spójnie przekaz

Wypowiada się stosując zasady 4S, jest spójna osoba komunikacyjnie, stosuje techniki aktywnego słuchania i rozumienia przekazu.

U

Charakteryzuje zasady udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej

Charakteryzuje FUKO, FUKO rozszerzone lub inną metodykę

Wp

Udziela konstruktywnej informacji zwrotnej

Podczas szkolenia udziela uczestnikom konstruktywnej informacji zwrotnej w celu ukierunkowywania ich aktywności.

U

Buduje autorytet własny i dobre imię reprezentowanej instytucji

Charakteryzuje i stosuje style trenerskie
Charakteryzuje i stosuje triadę autorytetu trenera

W+Z

Zarządza procesem grupowym

Wp

Charakteryzuje sposoby stymulowania uczestników do przechodzenia przez poszczególne fazy rozwoju grupy.

Charakteryzuje pracę trenera i grupy na etapie orientacji i zależności, burzy i konfliktu, spójności i współpracy, wysokiej produktywności, zakończenia i rozjęcia się

U

Organizuje pracę grupy w taki sposób aby pomagać grupie w przechodzeniu przez poszczególne fazy rozwoju grupy.

Buduje ćwiczenia i modeluje pracę grupy w sposób powodujący szybkie przejście do fazy pełnej produktywności grupy.

U

Organizuje proces uczenia się w taki sposób aby eliminować zjawiska hamujące uczenie się i stymulować wspierające uczenie się

Organizuje pracę grupy tak aby wykorzystywać/łagodzić z kluczowe zjawiska w pracy grupowej

Zarządza
uczeniem się
indywidualnym
i grupowym

Organizuje proces uczenia się w taki sposób aby ułatwiać poszczególnym osobom i grupie osiągnięcie zakładanych celów edukacyjnych

Podczas szkolenia weryfikuje uczenie się i osiągnięcie zakładanych efektów uczenia oraz modyfikuje projekt szkolenia w celu uzyskiwania jak najwyższej skuteczności uczenia się.

U

Prowadzi ocenę
(ewaluację) prostych
i typowych szkoleń,
które realizuje
w dziedzinie s
pecjalizacji

Wp

Charakteryzuje wybrane koncepcje prowadzenia ewaluacji szkoleń oraz narzędzia stosowane do ich realizacji.

Wymienia i charakteryzuje minimum dwa podejścia do oceny efektywności szkoleń w tym z punktu widzenia użyteczności dla klienta (trafność, użyteczność, trwałość) oraz Kirkpatrick 1,2,3,4 poziom.

U

Tworzy narzędzia oceny efektywności prostych i typowych szkoleń w dziedzinie swojej specjalizacji

Samodzielnie do własnych szkoleń tworzy narzędzia oceny efektywności (1,2,3, poziom Kirkpatricka) oraz uzasadnia trafność ich doboru i konstrukcji.

U

Tworzy raport efektywności szkolenia bazując na wynikach prowadzonych analiz.

Samodzielnie tworzy raporty efektywności szkoleń bazując na wynikach ankiet, wywiadów, obserwacji itp.

Standard przygotowany jest zgodnie z Cyklem treningowym i uzupełniony o podstawy psychologiczne edukowania osób dorosłych.

Wybraliśmy dla sformułowania standardu najczęściej stosowany cykl treningowy:



Rysunek 5. Cykl treningowy

W trakcie oceny, której poddaliśmy standard w grupie profesjonalistów na Facebooku, a następnie zaprosiliśmy osoby testujące do podzielenia się swoimi uwagami. Ankieta, przygotowana w dwóch wersjach językowych - polskiej i angielskiej - składała się z 16 pytań, w tym 13 pytań otwartych. Forma pytań typu "open" została zastosowana, by nie sugerować odpowiedzi i tym samym pozwoliła nam na zebranie rzetelnych danych. Badanie było prowadzone przez 6 tygodni. W języku polskim wypełniono 29 ankiet, w języku angielskim – 23.

Dzięki badaniu w formie ankiety mogliśmy zestawić założenia Standardu Trenera z realnymi działaniami trenerów z całego świata. **Odpowiedzi ankietowanych pokrywały się z założeniami Standardu.**

Szczegółowe omówienie wyników jak i porównanie ich z założeniami standardu trenera, zawarte w raporcie dostępnym pod linkiem: <https://heuresis.pl/projekty/edukacja-eog/o-projeckie-eog>, potwierdziły prawidłowość założeń Standardu.

Standard został więc oceniony wysoko i uznany za przydatny, porządkujący myślenie o zadaniach zawodowych i kompetencjach wymaganych od trenera w edukacji VET przez uczestników szkolenia pilotażowego.

Materiały dydaktyczne kursu Profesjonalny Trener w edukacji VET

Badanie kompetencji to test online, dzięki któremu uczestnicy szkoleń mają możliwość poznać swoje luki kompetencyjne w zakresie wiedzy i umiejętności w danym temacie oraz oswajają się z formułą egzaminu teoretycznego.

BADANIE KOMPETENCJI

Pytanie 4

Nie udzielono
odpowiedzi

Punkty: 1

🚩 Oflaguj pytanie

⚙️ [Edytuj pytanie](#)

Spójność komunikacyjna polega na:

Wybierz jedną odpowiedź:

- zgodnym przekazie komunikacji werbalnej i nie werbalnej
- zgadzaniu się z tym co mówi rozmówca
- patrzeniu rozmówcy w oczy
- nie wiem

Pytanie 5

Nie udzielono
odpowiedzi

Punkty: 1

🚩 Oflaguj pytanie

⚙️ [Edytuj pytanie](#)

Konformizm określa poniższy obraz:

Wybierz jedną odpowiedź:

- jeśli wejdiesz między wrony, musisz krakać tak, jak one
- orły latają samotnie, barany chodzą stadami
- czego się Jaś nie nauczył tego Jan nie będzie umiał
- nie wiem

Konspekt szkolenia

Numer projektu: EOG/19/K3/W/0010

Tytuł projektu: „Nowa jakość w edukacji VET”

Czas trwania: 3 dni szkoleniowe/3x8 godzin szkoleniowych

Profil uczestnika:

- Osoba posiadająca wiedzę i umiejętności w zakresie prowadzenia szkoleń.
- Przedział wiekowy: 28-60 lat
- Osoba pracująca lub zaangażowana w inne działania, w których potrzebne jest szkolenie.
- Osoba, która chce zrealizować proste i typowe szkolenie z zakresu swojej specjalizacji.

Materiały i narzędzia szkoleniowe do przeprowadzenia całego szkolenia: projektor, prezentacja multimedialna, flipchart, papier do tablicy, pisaki do tablicy, czyste kartki A4, notesy, długopisy, materiały szkoleniowe w postaci drukowanych skryptów i slajdów.

Po ukończeniu modułu uczestnik będzie potrafił przygotować i przeprowadzić proste i typowe szkolenie z zakresu swojej specjalizacji, zgodnie ze standardem trenera, z uwzględnieniem następujących aspektów:

- wybrane koncepcje uczenia się dorosłych
- wybrane metody kształcenia dorosłych
- etapy cyklu szkoleniowego
- konsekwencje pominięcia poszczególnych etapów dla osiągnięcia założonych celów edukacyjnych (efektów uczenia się)
- główni interesariusze procesów szkoleniowych w organizacji i na rynku pracy
- potrzeby szkoleniowe jednostek, grup, organizacji i rynku pracy
- główne narzędzia badawcze stosowane w metodologii prowadzenia badań społecznych
- raport IATN dla klienta z wcześniej zdefiniowanymi celami szkoleniowymi (efektami uczenia się) i rekomendacjami dla klienta.
- wybrane metodologie formułowania celów szkoleniowych (efektów uczenia się)
- cele szkoleniowe (efekty uczenia się), a także szkolenia adekwatne do potrzeb interesariuszy i możliwe do realizacji w założonych ramach organizacyjnych
- eksperymentalny cykl uczenia się dorosłych i cykl społecznego uczenia się
- zakres merytoryczny prowadzący do osiągnięcia założonych celów edukacyjnych (efektów uczenia się)
- dostarczające i aktywizujące metody szkoleniowe.
- sposoby zmniejszania/eliminowania trudności uczestników związanych z aspektami psychofizycznymi, kulturowymi, światopoglądowymi (itp.).
- metody prowadzące do osiągnięcia założonych celów edukacyjnych (efektów uczenia się) i organizuje je zgodnie z wybraną koncepcją nauczania osób dorosłych.
- narzędzia do weryfikacji postępów uczestników
- narzędzia ewaluacyjne na poziomach uzgodnionych z klientem
- w projektowanych narzędziach uczestnik uwzględnia potrzeby uczestników, np. ograniczenia psychofizyczne.
- kluczowe funkcje procesu komunikacji
- zasady skutecznej komunikacji
- sposoby stymulowania uczestników do przechodzenia przez poszczególne etapy rozwoju grupy.
- organizowanie procesu uczenia się w taki sposób, aby eliminować zjawiska hamujące uczenie się i stymulować uczenie się wspomagające.
- wybrane koncepcje prowadzenia ewaluacji szkoleń i narzędzia służące ich realizacji.

DZIEŃ 1						
CZAS TRWANIA I ZAKRES SZKOLENIA		EFEKTY UCZENIA SIĘ	TREŚĆ SZKOLENIA	WSKAZÓWKI METODYCZNE DO PROWADZENIA SZKOLENIA	PRZYDATNE NARZĘDZIA	E-LEARNING
Harmonogram zajęć	Czas					
9.00 – 9:45	45'	1. Opisuje struktury sesji szkoleniowych – sesja wprowadzająca 2. Rozpoczyna proces grupowy	SESJA WPROWADZAJĄCA Główne cele Cele i narzędzia w sesji wprowadzającej.	1. Powitanie i przedstawienie się trenera: <ul style="list-style-type: none"> - imię i nazwisko - doświadczenie 2. Przedstawienie uczestników: <ul style="list-style-type: none"> - imię i nazwisko (Jak mam się do Ciebie zwracać?) - doświadczenie 3. Przedstawienie głównych celów szkolenia 4. Przedstawienie treści szkolenia 5. Oczekiwania wobec grupy 6. Kontrakt 7. Podsumowanie sesji wprowadzającej 8. Działania w ramach sesji wprowadzającej 9. Cele sesji wprowadzającej 10. "Czego się nauczyliśmy?"	Slajdy: 1-19 Rozmowy w parach (IDI)	
9:45 – 10:00	15'	1. Charakteryzuje etapy cyklu szkoleniowego 2. Charakteryzuje konsekwencje pominięcia poszczególnych etapów dla osiągnięcia założonych celów edukacyjnych (efektów uczenia się)	CYKL SZKOLENIOWY	1. Ćwiczenie dla uczestników (wypełnij etapy cyklu szkoleniowego). 2. Podsumowanie ćwiczenia - dyskusja. 3. Prezentacja każdego z etapów cyklu szkoleniowego (slajd 22-23). 4. "Czego się nauczyliśmy?"	Slajdy 20-24 Handout - Cykl (do wypełnienia przez każdego uczestnika)	2 E-lekcje: "Cykl szkoleniowy"
10.00-11:00	60'	1. Charakteryzuje główne interesariuszy procesów szkoleniowych w organizacji i na rynku pracy. 2. Charakteryzuje potrzeby szkoleniowe jednostek, grup, organizacji i rynku pracy. 3. Charakteryzuje główne narzędzia badawcze stosowane w metodologii prowadzenia badań społecznych	IDENTYFIKACJA I ANALIZA POTRZEB SZKOLENIOWYCH (IATN)	1. Krótkie wprowadzenie do potrzeb szkoleniowych 2. Ćwiczenie: efektywność indywidualna/grupowa i organizacji 3. Dyskusja nad ćwiczeniem - wyjaśnienie właściwej interpretacji 4. Proces przeprowadzania identyfikacji (ćwiczenie: rozproszenie) 5. Podsumowanie procesu - prawdziwe odpowiedzi. 6. Ćwiczenie: praca w grupach: podaj kilka przykładów pytań do stworzenia przykładowego formularza identyfikacji. 7. "Czego się nauczyliśmy?"	Slajdy: 26-27 Arkusz do wykonania: efektywność indywidualna/grupowa i organizacyjna Slajdy: 30-32 Slajd 33 Slajd: ćwiczenie - tworzenie IDI na potrzeby szkolenia trenerów Po wykonaniu ćwiczenia - formularz IDI z naszych materiałów Wzór sprawozdania	3 E-lekcje: "Identyfikacja i analiza potrzeb szkoleniowych"

					IATN	
11:00 – 11:15	15'	PRZERWA KAWOWA				
11:15 – 11:30	15	1. Charakteryzuje wybrane metodologie formułowania celów kształcenia (efektów uczenia się)	TWORZENIE SZKOLENIA: 1: Struktura i zarys szkolenia	1. Burza mózgów: Jak jest zorganizowana sesja szkoleniowa? 2. Główne narzędzie - zarys scenariusza	Slajdy: 35-38	1 E-lekcja: „Struktura szkolenia”
11:30- 11:45	15	2. Buduje cele szkoleniowe (efektu uczenia się), a także szkolenia adekwatne do potrzeb interesariuszy i możliwe do realizacji w założonych ramach organizacyjnych	TWORZENIE SZKOLENIA: 2: Cele i efekty szkolenia - SMART(ER)	1. Rodzaje celów (prezentacja) 2. Burza mózgów: jak definiować cele i zadania? 3. SMART(ER) (burza mózgów+uzupełnij)	Slajdy: 40-41 Slajdy: 43-44	2 E-lekcje: "Cele szkoleniowe"
11:45- 12:45	60	3. Charakteryzuje eksperymentalny cykl uczenia się dorosłych oraz cykl społecznego uczenia się 4. Wybiera zakres merytoryczny prowadzący do osiągnięcia założonych celów edukacyjnych (efektów uczenia się) 5. Charakteryzuje metody kształcenia podające i aktywizujące.	TWORZENIE SZKOLENIA: cele i efekty 2: Cele i efekty szkolenia – taksonomia Blooma	1. Krótka prezentacja - wprowadzenie ogólne 2. Taksonomia Blooma: 3 sfery 3. Ćwiczenie: ustalenie właściwych kategorii (w parach: poznawcze/psychomotoryczne i afektywne) 4. Prezentacja 3 sfer - prezentacja w parach - komentarze trenera 5. Konspekty (do pracy indywidualnej) zadanie: sformułowanie dla swojego typowego treningu dwóch celów w każdej sferze 6. Prezentacja celów - podsumowanie	Slajdy: 45-48 Slajd: 50 Ćwiczenie: do pracy w parach: 3 piramidy (rozsypanki). Handout: zestaw czasowników operacyjnych Blooma	5 E-lekcji: "Taksonomia Blooma". E-lekcja: "Tabela sfery poznawczej". E-lekcja: "Tabela sfery afektywnej". E-lekcja: "Tabela sfery psychomotorycznej".
12:45-13:30	45'	6. Charakteryzuje sposoby zmniejszania/eliminowania trudności uczestników związanych z aspektami psychofizycznymi, kulturowymi, światopoglądowym i (itp.).	PRZERWA LUNCHOWA			
13:30- 14:15	45	7. Dobiera metody prowadzące do osiągnięcia założonych celów kształcenia (efektów uczenia się) i organizuje je zgodnie z wybraną koncepcją nauczania osób dorosłych. 8. Buduje konspekt/scenariusz szkolenia w celu osiągnięcia efektów uczenia się i zarządzania	TWORZENIE SZKOLENIA: 3. Mój styl uczenia się: kwestionariusz Kolba	1. Prezentacja: wprowadzenie do stylów uczenia się/kwestionariusz Kolba 2. Ćwiczenie: Kwestionariusz Kolba (praca indywidualna) 3. Dyskusja i podsumowanie	Slajdy: 56-60	E-lekcja: „Cykl Kolba”
14:15 – 15:45	90'		TWORZENIE SZKOLENIA: 4: Metody szkoleniowe	1. Wstępne metody szkoleniowe: metody tradycyjne i aktywizujące 2. Praca w dwóch grupach: metody tradycyjne i aktywizujące 3. Prezentacje grupowe 4. Podsumowanie dla trenerów (wg PIFs) 5. Ćwiczenie: Dwie grupy po 3 osoby, 2 fazy Kolba: KD+RO, AU+AE) dostosuj metody szkoleniowe 6. Prezentacja: 2 grupy przed resztą uczestników 7. 5. Podsumowanie	Slajd: 67 Handout: PIFS Etapy cyklu Kolba	6 E-lekcji: „Metody szkoleniowe”

15:45 – 16:00	15'	<p>procesem grupowym.</p> <p>9. Przygotowuje materiały szkoleniowe adekwatne do treści szkolenia w swojej specjalności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prezentację, ćwiczenia, materiały dla uczestników, skrypty itp. <p>10. Projektuje narzędzia do weryfikacji postępów uczestników.</p> <p>11. Projektuje narzędzia ewaluacyjne na poziomie uzgodnionym z klientem. W projektowanych narzędziach osoba uwzględnia potrzeby uczestników, np. ograniczenia psychofizyczne.</p>	przez trenerów po każdej z 4 prezentacji		
<p>Sesja zamykająca: Podsumowanie dnia: Jakie metody szkoleniowe zastosowaliśmy dzisiaj? W jaki sposób wykorzystano specyficzny cykl Kolba?</p>					

Każdy uczestnik otrzyma etiudę, która zostanie wykonana w dniu 2.

DZIEŃ 2						
CZAS TRWANIA I ZAKRES SZKOLENIA		EFEKTY UCZENIA SIĘ	TREŚĆ SZKOLENIA	WSKAZÓWKI METODYCZNE DO PROWADZENIA SZKOLENIA	PRZYDATNE NARZĘDZIA	CZAS TRWANIA I ZAKRES SZKOLENIA
Harmonogram zajęć	Czas					
9:00-9:45	45'	REALIZACJA SZKOLENIA: 1. Charakteryzuje kluczowe funkcje procesu komunikowania się 2. Charakteryzuje zasady skutecznej komunikacji 3. Skutecznie i konsekwentnie formułuje swój przekaz 4. Charakteryzuje zasady udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej 5. Udziela konstruktywnej informacji zwrotnej 6. Buduje swój autorytet i dobre imię reprezentowanej instytucji	ICE BREAKER - rozpoznawanie stylów uczenia się	<ol style="list-style-type: none"> 1. Krótkie wprowadzenie (powitanie itp.) 2. Powtórzenie: Ćwiczenie 	Ćwiczenie: na arkuszu stylów: (diverger, converger, itp.). Trener mówi do uczestników, używając danego stylu. Na arkuszu: czasowniki operacyjne dla każdego stylu uczenia się	
9:45 – 10.15	30'	TRIANGLE TRUST: 1. Formułuje definicję zaufania. 2. Opisuje trzy elementy składające się na triadę	REALIZACJA SZKOLENIA: 1. Trójkąt zaufania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definicja zaufania/jak budujemy zaufanie - pytania otwierające 2. Budowanie autorytetu - zaufanie (na przykładzie trenera) 	Slajdy: 4-15	E-lekcje: „Trójkąt zaufania”

		<p>zaufania 3. Podaje przykłady elementów triady zaufania 4. Opisuje elementy podstawowych wartości profesjonalnego trenera</p>		<p>3. Podsumowanie - triada zaufania - opis</p>		
10:15 – 10:45	30'	<p>PROCES GRUPOWY: 1. Przedstawia aspekty dynamiki grupy. 2. Charakteryzuje etapy rozwoju grupy 3. Opisuje etapy orientacji i zależności, konfliktu i buntu, jedyności i współpracy, świadomej aktywności grupy.</p>	<p>REALIZACJA SZKOLENIA: 2. Proces grupowy i etapy tworzenia grupy</p>	<p>1. Wprowadzenie do dynamiki grupy 2. Etapy rozwoju grupy 3. Ćwiczenie: indywidualny opis każdego z etapów 4. Prezentacja 5. Trener - podsumowanie</p>	<p>Arkusze ćwiczeń: cele, uczucia, postawy, zachowania, rola trenera Slajdy: 16-36</p>	<p>3 E-lekcje: "Proces grupowy"</p>
10:45-11:00	15'	PRZERWA KAWOWA				
11:00-12:00	60'	<p>ZJAWISKA GRUPOWE: 1. Wymienia najbardziej typowe zjawiska grupowe 2. Podaje definicje synergii zespołowej, facylitacji społecznej, bezczynności społecznej, myślenia grupowego, polaryzacji grupowej i zahamowań społecznych 3. Podaje przykłady każdego z wyżej wymienionych zjawisk grupowych</p>	<p>REALIZACJA SZKOLENIA: 3. Zjawiska grupowe 4. ETIUDA: ZJAWISKA GRUPOWE</p>	<p>1. Synergia w zespole 2. Facylitacja społeczna 3. Społeczna bezczynność 4. Myślenie grupowe 5. Polaryzacja grupy 6. Zahamowanie społeczne</p>	<p>Slajdy: 38-48</p>	<p>2 E-lekcje: "Zjawiska grupowe"</p>
12:00-12:45	45'	<p>INFORMACJA ZWROTNA: 1. Opisuje rolę udzielania informacji zwrotnej 2. Wyjaśnienie modelu "FACE" informacji zwrotnej</p>	<p>INFORMACJA ZWROTNA: 1. Zasady udzielania informacji zwrotnej 2. Model informacji zwrotnej "FACE"</p>	<p>1. Prezentacja</p>	<p>Slajdy: 49-54</p>	<p>E-lekcja: "Informacja zwrotna"</p>
12:45-13:00	15'	Discussion, summary of part 1				
13:00-13:45	45'	PRZERWA LUNCHOWA				
13:45-14:45	60'	<p>TEORIA UCZENIA SIĘ DOROSŁYCH: 1. Identyfikuje cztery style uczenia się według Richarda Brostroma. 2. Opisuje specyficzne aspekty stylów humanistycznego, behawioralnego, funkcyjnego i strukturalnego, stylów strukturalistycznych. 3. Charakteryzuje wady każdego z tych stylów 4. Opisuje koncepcje</p>	<p>TEORIA UCZENIA SIĘ DOROSŁYCH: 1. Inwentarz stylów szkoleniowych Richarda Brostroma 2. Koncepcje społecznego uczenia się Alberta Bandury 3. ETIUDA: MODEL BROSTROMA</p>	<p>2. Prezentacja</p>	<p>Brostrom Slajdy: 57-67 Bandura Slajdy: 68-69</p>	<p>2 E-lekcje: "Brostrom" E-lekcja: "Teoria uczenia się dorosłych – A. Bandura"</p>

		w edukacji (behawioralną, humanistyczną i poznawczą) 5. Opisuje i rozróżnia koncepcje społecznego uczenia się				
14:45- 15:45	60'	EWALUACJA: 1. Opisanie modelu oceny szkoleń autorstwa Donalda Kirkpatricka. 2. Prawdłowo doбира sposoby sprawdzania efektów szkolenia na każdym poziomie	EWALUACJA: 1. Czteropozomowy model oceny szkolenia 2. ETIUDA: EWALUACJA	3. Prezentacja	Slajdy: 72-80	E-lekcja: "Ewaluacja"
15:45- 16:00	15'	Sesja zamykająca				
DZIEŃ 3						
CZAS TRWANIA I ZAKRES SZKOLENIA		EFEKTY UCZENIA SIĘ	TREŚĆ SZKOLENIA	WSKAZÓWKI METODYCZNE DO PROWADZENIA SZKOLENIA	PRZYDATNE NARZĘDZIA	CZAS TRWANIA I ZAKRES SZKOLENIA
Harmonogram zajęć	Czas					
9:00 – 9:15	15'	Icebreakers, revision				
9:15 - 10:15	60'	Opisuje i podaje przykłady trudnych zachowań. Opisuje sposoby radzenia sobie z trudnymi sytuacjami podczas szkolenia Identyfikuje trudne zachowania i proponuje rozwiązania Charakteryzuje sposoby utrzymywania uwagi uczestników podczas szkolenia	TRUDNE SYTUACJE 1. Trudne zachowania 2. Podniesienie poziomu uwagi i zaangażowania 3. Sposoby na utrzymanie uwagi	prezentacja	Slajdy: 3-16	
10:15-10:30	15'	PRZERWA KAWOWA				
10:30-11:15	45'	ETIUDA 1				
11:15—12:00	45'	ETIUDA 2				
12:00-12:45	45'	ETIUDA 3				
12:45-13:30	45'	PRZERWA LUNCHOWA				
13:30- 14:15	45'	ETIUDA 4				
14:15-15:00	45'	ETIUDA 5				
15:00-15:45	45'	ETIUDA 6				
15.45-16.00	15'	Sesja zamykająca, wymiana uwag				

PRZYKŁADOWE ĆWICZENIE

Ćwiczenie: Metody Szkoleniowe

Forma pracy: indywidualna

Liczba osób: nieograniczona

Organizacja pracy: każdy uczestnik szkolenia otrzymuje arkusz z rozsypanką wyrazową

Etapy ćwiczenia:

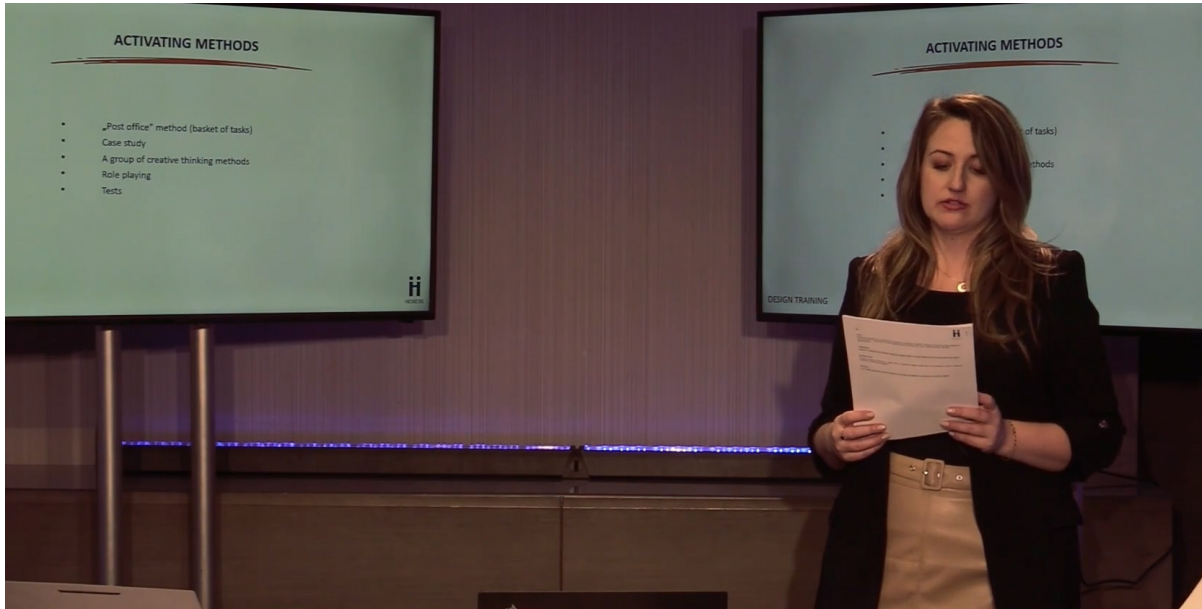
1. Uczestnicy otrzymują arkusz z tabelą oraz zestaw rozsypanki wyrazów - przykładów metod.
2. Uczestnicy mają za zadanie dopasować przykłady z rozsypanki do właściwej metody: aktywizującej lub tradycyjnej
3. Uczestnicy wraz z Trenerem omawiają ćwiczenie pod kątem trafności przyporządkowania metod do grupy

Ćwiczenie - METODY SZKOLENIOWE

METODY AKTYWIZUJĄCE	METODY TRADYCYJNE

Pogadanka	Demonstracja	Wykład	Prezentacja	Czytanie
Ćwiczenia symulacyjne	Dyskusje	Ćwiczenia z zadaniem zastępczym	Gry	Inscenizacje
Typowe (klasyczne) ćwiczenia	Warsztat	Metoda "poczty" (koszyk zadań)	Studium przypadku	Metoda sytuacji krytycznej
Grupa metod twórczego myślenia	Odgrywanie ról	Testy	Kwestionariusze	Openingi

PRZYKŁADOWE SCENY W E-LEARNINGU



PRZYKŁADOWE ĆWICZENIE

Ćwiczenie: Taksonomia Blooma

Forma pracy: indywidualna

Liczba osób: nieograniczona

Organizacja pracy: każdy uczestnik otrzymuje swój arkusz ćwiczenia

Etapy ćwiczenia:

1. Uczestnicy otrzymują arkusz ćwiczenia z dobrymi i nieprawidłowymi przykładami celów
2. Uczestnicy mają za zadanie zdecydować, które z nich są prawidłowe
3. Trener omawia z uczestnikami prawidłowość odpowiedzi
4. Uczestnicy mają za zadanie zamienić złe przykłady celów na prawidłowe
5. Dyskusja, burza mózgów, wymiana pomysłów dot. ćwiczenia

Ćwiczenie – TAKSONOMIA BLOOMA

DZIAŁANIE: Dać uczącym się przykładów dobrych i złych celów i pozwolić im zdecydować, które z nich są prawidłowe, np. kciuk w górę/w dół.

	DOBRY	ZŁY
Wymienić pomysły, jak promować dodatkowe usługi lub produkty wśród stałych klientów		
Zrozumieć, jak działa administracja biznesowa		
Opisać techniki radzenia sobie z trudnymi klientami		
Poznać zdalne platformy do spotkań biznesowych		
Zademonstrować, jak komunikować się przez e-maile, używając języka obsługi klienta.		
Dowiedzieć się, jak zarządzać wydajnością pracowników		
Porównywać model B2B i model B2C pod kątem sprzedaży produktów lub usług.		
Dowiedzieć się, jak kierować zespołem w celu poprawy obsługi klienta		
Argumentuj, jak ważne jest, aby obsługa klienta była osobista		
Dowiedzieć się, jak zbierać, analizować i interpretować opinie pracowników		
Zaprojektować model komunikacji w celu zapewnienia obsługi klienta 3 rodzajom trudnych klientów		
Poznać wpływ na poprawę obsługi klienta		

* Następnie uczący się mają zamienić złe przykłady na dobre. Na koniec niech podzielą się ze sobą nawzajem swoimi pomysłami.

PRZYKŁADOWE SCENY W E-LEARNINGU



PRZYKŁADOWE ĆWICZENIE

Ćwiczenie 3: Cykl Kolba

Forma pracy: grupowa

Organizacja pracy: podział uczestników na 4 grupy buzz

Liczba osób: do 12

Etapy ćwiczenia:

1. Trener dzieli grupę na 4 zespoły
2. Każdy zespół otrzymuje 1 etap cyklu Kolba
3. Trener rozdaje słowniczek wykorzystywanych metod, wraz z opisem
4. Uczestnicy w grupach "buzz" dopasowują poszczególne metody do danego etapu cyklu Kolba
5. Trener wprowadza zasady prezentacji perswazyjnej
6. Uczestnicy przygotowują prezentację perswazyjną, starając się przekonać grupę do zdefiniowanego etapu w cyklu Kolba
7. Grupy dokonują kolejno prezentacji
8. Po każdej prezentacji odbywa się dyskusja i wspólna weryfikacja trafności dobranych metod (Trener dba o takie moderowanie dyskusji, aby osiągnąć zakładane rezultaty)
9. Podsumowanie pracy grupy jako prezenterów i feedback wg arkusza obserwacji do prezentacji całej grupy i jej poszczególnych członków

STRUKTURA 4/6 P

PRZED	
POZYCJA	
PROBLEM	
POSSIBILITIES (MOŻLIWOŚCI)	
PROPOZYCJE	
PO, NA ZAKOŃCZENIE	

ARKUSZ OBSERWACJI PREZENTACJI

Temat:..... Informacjiodziela:.....

PREZENTER.....

OBSZAR OBSERWACJI	KRYTERIA	MOJA OPINIA		UZASADNIENIE / SPOSTRZEŻENIA/ PRZYKŁADY
		SUPER	DO ROZWOJU	
WARSTWA ARGUMENTACJI				
Cel prezentacji	Jasny/ osiągnięty Niejasny/ nieosiągnięty			
Struktura 6P/4P	(Powitanie, pozycja, problem, podejścia, propozycja, podsumowanie)			
ZASADY FOR- MUŁOWANIA KOMUNIKATU WERBALNEGO	Rzeczowość Trafność Spójność Jasność Obrazowość Zwięzłość			
WARSTWA AUTOPREZENTACJI				

WZBUDZANIE ZAUFANIA	Spójność/ brak spójności komunikacyjnej (kontakt wzrokowy, postawa, gesty, itp.) Troska Profesjonalizm			
WARSTWA APELU				
POBUDZENIE DO DZIAŁANIA	Entuzjazm Energia (wysoka/ niska) Zaraźliwość			
Moje emocje po wysłuchaniu pre- zentacji	Czuję			
Mój stan po wysłuchaniu pre- zentacji	Jestem w gotowości do..... Potrzebuję.....			

PRZYKŁADOWE ĆWICZENIE

SŁOWNICZEK METOD I NARZĘDZI SZKOLENIOWYCH

Polska Izba Firm Szkoleniowych (PIFS)

ĆWICZENIA KLASYCZNE

polegają na wykonaniu/wykonywaniu określonego przykładowego zadania/czynności w warunkach „szkolnych”. Ich celem jest z reguły doskonalenie umiejętności lub podnoszenie sprawności.

ĆWICZENIA SYMULACYJNE/ SYMULACJE

polegają na wykonywaniu określonych rzeczywistych zadań/czynności w warunkach zbliżonych do rzeczywistych, przy użyciu rzeczywistych narzędzi i materiałów (lub ich symulantów).

ĆWICZENIA Z ZADANIEM ZASTĘPCZYM

polegają na wykonaniu zadania umownego/zastępczego w warunkach sztucznych. Ich celem jest z reguły obserwacja np. zachowań uczestników, zjawisk zachodzących w grupie lub też ukazania pewnych zjawisk zachodzących w rzeczywistości na przykładzie zastępczym.

DYSKUSJA

polega na wymianie poglądów i opinii na określony temat. Mamy różne odmiany dyskusji:

- Zwykła.
- Zwykła moderowana, czyli z osobą spełniającą funkcję moderatora.
- Obserwowana (panelowa, panel) polega na tym, że kilka osób dyskutuje, a reszta obserwuje, czyli jest rodzajem publiczności; publiczność może być aktywna lub bierna.
- Sztafeta (fish bowl) odmiana obserwowanej, tutaj co jakiś czas następuje częściowa lub pełna wymiana/rotacja pomiędzy dyskutantami a publicznością.
- Wielokrotna (w kilku zespołach z tym samym tematem), na końcu porównuje się lub zestawia wyniki.
- Efektywna (okrągłego stołu) polega na tym, że uczestnicy zabierają głos kolejno. Każdy ma obowiązek wypowiedzieć się, uczestnicy mają czas na przygotowanie się do spotkania

GRY

polegają na wykonywaniu analogicznych jak w ćwiczeniach zadań/czynności. Dodatkowym elementem odróżniającym/wyróżniającym jest wprowadzenie standaryzowanego wyniku, w postaci elementu punktacji, co umożliwi porównanie wyników uzyskiwanych przez poszczególnych graczy/zespoły (lub tego samego gracza w kolejnych grach). Jest tu wprowadzony element rywalizacji, właśnie on jest istotną cechą gier, bo w znaczny sposób zwiększa chęć uczestnictwa w grach.

INSCENIZACJA

polega na inscenizowaniu (aranżowaniu) określonych sytuacji i odgrywaniu tych sytuacji przez uczestników w warunkach naturalnych, umownych lub laboratoryjnych. Inscenizacja może być improwizowana lub przygotowana/oparta o scenariusz. Pojedyncza lub wielokrotna.

KWESTIONARIUSZ

metoda ta służy ustalaniu własnych postaw lub zachowań odnośnie danego zagadnienia. Kwestionariusz składa się zazwyczaj z wprowadzenia = instrukcji, zestawu pytań z odpowiedziami i klucza/arkusza wyników. Por. Test.

METODA POCZTY (KOSZYK ZADAŃ)

jest to rodzaj ćwiczenia polegający na dostarczeniu uczestnikowi określonej porcji zagadnień do wykonania/rozstrzygnięcia, z reguły w fabule mówi się, że otrzymałeś korespondencję np. mailową, a w niej Zadaniem uczestników jest zaplanować swoje działania związane z „otrzymanymi” zadaniami lub podjąć określone decyzje.

METODA PRZYPADKÓW (INCIDENT METHOD)

polega na zapoznaniu się z rzeczywistym lub umownym zdarzeniem, w wersji wstępnej, a następnie na pozyskaniu/zebraniu dodatkowych informacji o tym zagadnieniu. Kolejno całość sytuacji zostaje poddana analizie, z reguły uczestnicy proponują podjęcie określonych decyzji, działań lub wskazują rozwiązanie.

METODA SYTUACJI KRYTYCZNEJ (CRITICAL INCIDENT)

jest bardzo podobna do metody przypadków/ - polega na zapoznaniu się z rzeczywistym lub umownym krytycznym zdarzeniem, w wersji wstępnej, a następnie na pozyskaniu/ zebraniu dodatkowych informacji o tym zagadnieniu. Kolejno całość sytuacji zostaje poddana analizie, z reguły uczestnicy proponują zastosowanie określonego rozwiązania tej sytuacji.

METODA SYTUACYJNA (CASE METHOD)

polega na zapoznaniu się z przedstawionym opisem określonej rzeczywistej lub umownej sytuacji, a następnie jej a następnie jej przeanalizowaniu i wyciągnięciu wniosków.

METODY TWÓRCZEGO MYŚLENIA

ogólnie jest to zbiór metod i technik, ułatwiających kreowanie nowych rozwiązań i wypracowywanie nowego spojrzenia na jakiś problem. Przykładowe metody to np. „burza mózgów”, „Philips 66”, „635”.

ODCZYT

jest to prezentacja własnych poglądów i przemyśleń autora na dany temat, z reguły przedstawionych subiektywnie, w oparciu o dowolny warsztat badawczy.

ODGRYWANIE RÓL

polega na odgrywaniu przez uczestników różnych sytuacji w postaci „scenek z życia”. Odbywa się to z reguły w warunkach naturalnych bądź umownych i jest improwizowane.

OPIS PRZYPADKU

zob. metodaprzypadku.

OPIS SYTUACYJNY

zob. metodasytuacyjna.

POGADANKA

jest to przedstawienie pewnych wiadomości, zagadnień bądź teorii/koncepcji w sposób prosty i przejrzysty, czasem uproszczony, a jednocześnie dostosowany do możliwości percepcji odbiorców. Celem jest przybliżenie problemu/zagadnienia, zachęcenie do pogłębienia wiedzy na dany temat. Odmianą pogadanki jest Gawęda, powinna być ona wygłaszana w zajmujący sposób, jej celem jest głównie zaciekawienie tematem i skłonienie do przemyśleń.

POKAZ/DEMONSTRACJA

jest to pokazanie/zademonstrowanie jakiegoś urządzenia, jego zasad działania lub też sposobu zachowania czy postępowania w określonych sytuacjach (zasadą pokazu jest to, iż wszystko dzieje się „w ruchu”) w warunkach naturalnych lub sztucznych. Celem jest ukazanie możliwości, zapoznanie z zasadami działania, przedstawienie właściwego sposobu lub metody postępowania.

PRELEKCJA

jest to przedstawienie/pokazanie jakiegoś tematu, zagadnienia, w sposób z reguły subiektywny. Celem jest przekonanie, nakłonienie do poglądów, postaw, zachowań lub zachęcenie do określonego działania.

PREZENTACJA

jest to przedstawienie/pokazanie jakiegoś tematu, zagadnienia, jak również produktu lub osoby w sposób w miarę obiektywny. Jej celem jest pokazać/ przedstawić, umożliwić zapoznanie się z tematem, zagadnieniem, problematyką, produktem, osobą (czasem również zaciekać).

SPOTKANIE STUDYJNE

umówione zejście się lub zjazd poświęcone omówieniu ambitnego zagadnienia, przeznaczone dla niewielkiej liczby osób.

STUDIUM PRZYPADKU

zob. metodaprzypadku.

SYMULACJE

zob. ćwiczeniasymulacyjne.

TEST

metoda służąca uzyskaniu wiedzy na temat zachowań lub postaw w określonych sytuacjach. Test zazwyczaj składa się z wprowadzenia = instrukcji, zestawu pytań z odpowiedziami i klucza/arkusza wyników. Por. kwestionariusz.

TRENING

systematyczne wykonywanie ćwiczeń prowadzących do uzyskania większych umiejętności z danej dziedziny, ćwiczenie umiejętności innych niż sportowe.

WARSZTAT

zajęcia praktyczne doskonalące pewną umiejętność lub zajęcia praktyczne, których celem jest opracowanie lub wytrenowanie określonego sposobu lub metody działania.

WYKŁAD

jest to przedstawienie/wyłożenie w sposób kompleksowy i uporządkowany określonej teorii (poglądów) lub koncepcji naukowej, z reguły uzupełnionej komentarzem własnym wykładającego. Wykładowca może wyklądać teorie własne lub „cudze”. Celem jest przedstawienie/wyłożenie teorii.

ZAGAJENIE

jest to wystąpienie publiczne, którego celem jest przypomnienie lub sformułowanie problemu do dyskusji lub zagadnień do omówienia.

Ewaluacja kursu Profesjonalny Trener w edukacji VET

LISTA OSÓB ZAANGAŻOWANYCH w PROJEKT EOG:

Zakres: TRENER

Ekspert Walidator 1:

Mężczyzna, Trener z ponad 10-letnim doświadczeniem w zakresie realizacji szkoleń managerskich i miękkich, prowadzący działalność szkoleniową, współpracujący z uczelniami oraz partnerami zagranicznymi w ramach projektów z zakresu edukacji, specjalizuje się w tworzeniu i stosowaniu interaktywnych narzędzi (gry online).

Ekspert Walidator 2:

Kobieta; Trener realizujący szkolenia dla osób dorosłych z zakresu kompetencji miękkich.

Ekspert Walidator 3:

Mężczyzna, Trener, wykładowca, realizujący szkolenia z kompetencji managerskich, prowadzący działania szkoleniowe dla zróżnicowanych (pod względem kulturowym)

Przedstawiciel grupy docelowej 1:

Kobieta, Przedstawiciel firmy z sektora medycznego, zajmuje się przeprowadzaniem szkoleń i wdrożeń do pracy pracowników i zespołów obsługi klienta

Przedstawiciel grupy docelowej 2:

Kobieta, prowadzi kancelarię adwokacką, realizuje szkolenia z zakresu prawa pracy, prawa gospodarczego oraz przepisów związanych z zatrudnianiem obcokrajowców.

Przedstawiciel grupy docelowej 3:

Kobieta, pracuje w sektorze służb publicznych, prowadzi szkolenia i wdrożenia do pracy nowych pracowników

Ocena procesu szkolenia EOG Profesjonalny Trener

1.Liczba osób

W ankiecie wzięło udział 6 osób.

2 mężczyzn i 4 kobiety

2. Pytania i odpowiedzi

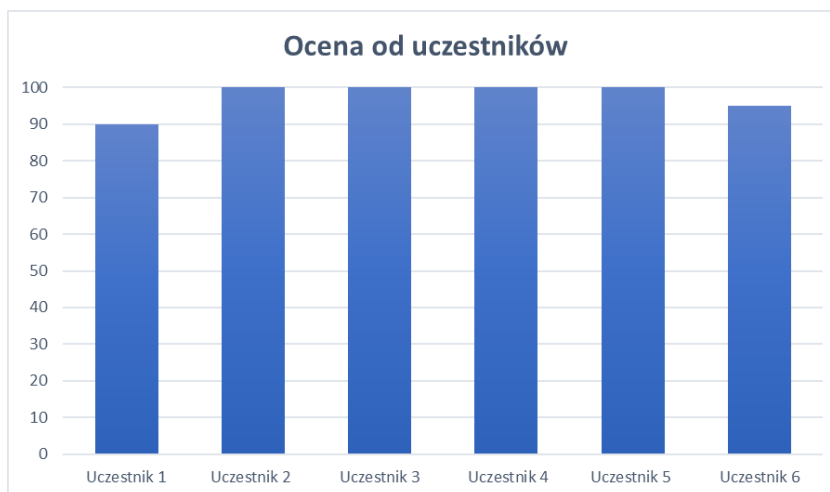
Kwestionariusz dla uczestników zawierał **9 pytań**: 7 zamkniętych i 2 otwarte. Do każdego pytania zamkniętego prosiliśmy o komentarz uczestników szkolenia.

Skala ocen w pytaniach zamkniętych wynosiła od 0% do 100%.

Pytanie numer 1

Jak ogólnie oceniasz szkolenie?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **97,5%**



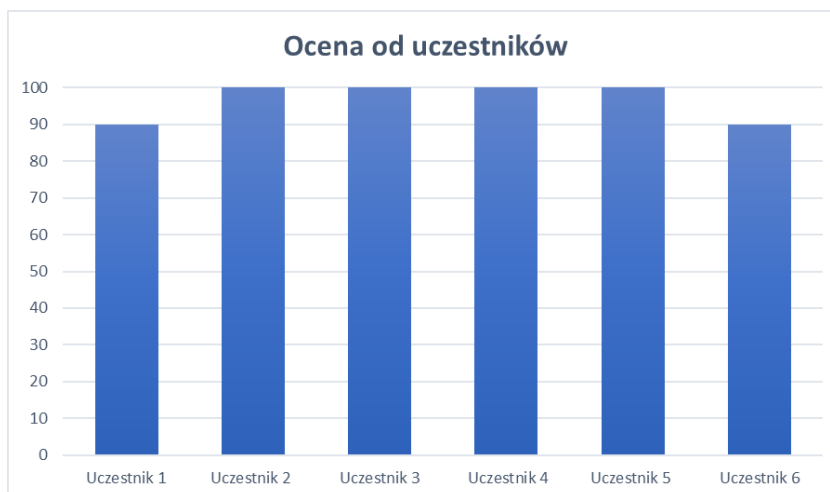
Komentarze uczestników szkolenia :

1. Bardzo dobre, ciekawe szkolenie.
2. Bardzo dobry, świetny program.
3. Bardzo dobrze.
4. Mam dużą wiedzę na temat szkoleń i byłam zaskoczona, że mogłam poszerzyć swoje umiejętności. Dobra atmosfera.
5. Szkolenie zostało przeprowadzone w sposób profesjonalny i było bardzo angażujące. Chciałbym częściej brać udział w takich szkoleniach.

Pytanie numer 2

W jakim stopniu trener był dla Ciebie pomocny podczas kursu?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **96,6%**



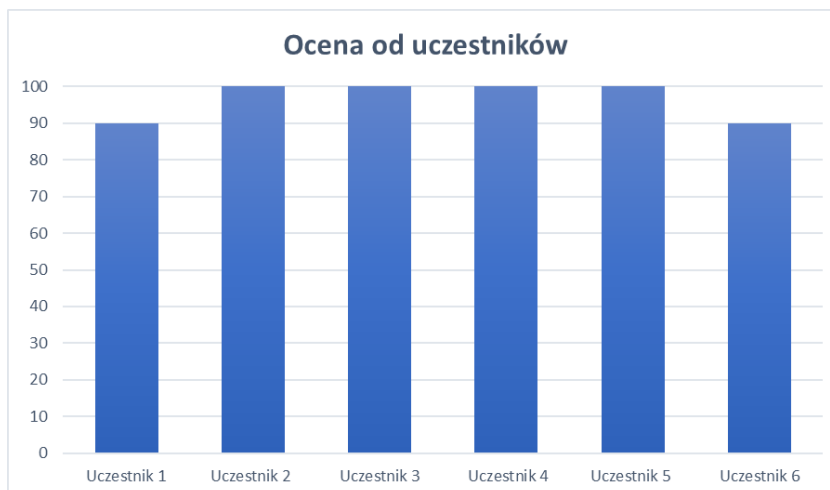
Komentarze uczestników szkolenia :

1. Wyjaśnił zasady działania i odpowiedział na wszystkie pytania.
2. Bardzo pomocne
3. Ewa jest bardzo dobrze przygotowana.
4. Bardzo pomocne.

Pytanie numer 3

Jak dobrze trener był przygotowany do szkolenia?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **96,6%**



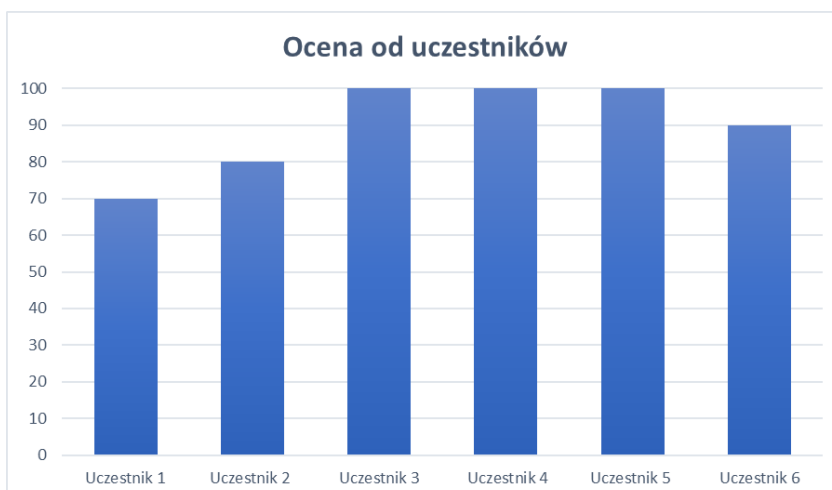
Komentarze uczestników szkolenia :

1. Trener wykonał dobrą robotę.
2. Dobre doświadczenie i przygotowanie.
3. Bardzo dobrze.

Pytanie numer 4

W jakim stopniu materiały pomogły Ci w procesie uczenia się i rozwoju?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **90%**



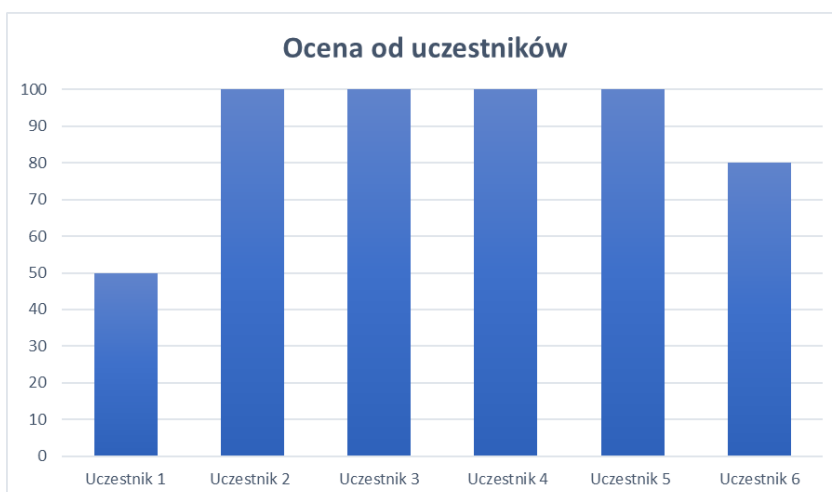
Komentarze uczestników szkolenia :

1. Bardzo pomocne.
2. Materiały i ćwiczenia były dobrze przygotowane.

Pytanie numer 5

W jakim stopniu wykorzystasz umiejętności zdobyte na tym kursie w pracy lub w życiu prywatnym?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **88,3%**



Komentarze uczestników szkolenia :

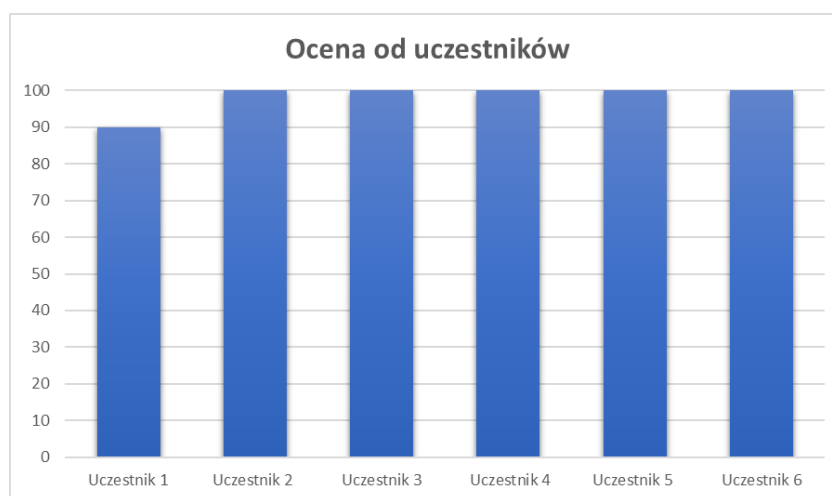
1. Myślę, że umiejętności nabyte podczas kursu przydadzą mi się w życiu codziennym.
2. Podczas wszystkich moich szkoleń.

3. Niektóre umiejętności są już wykorzystywane, ale zawsze można coś poprawić.
4. Jako trener zawsze staram się wykorzystywać całą swoją wiedzę, aby prowadzić szkolenia.

Pytanie numer 6

W jakim stopniu atmosfera panująca podczas szkolenia pomogła Ci w procesie uczenia się?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **98,3%**



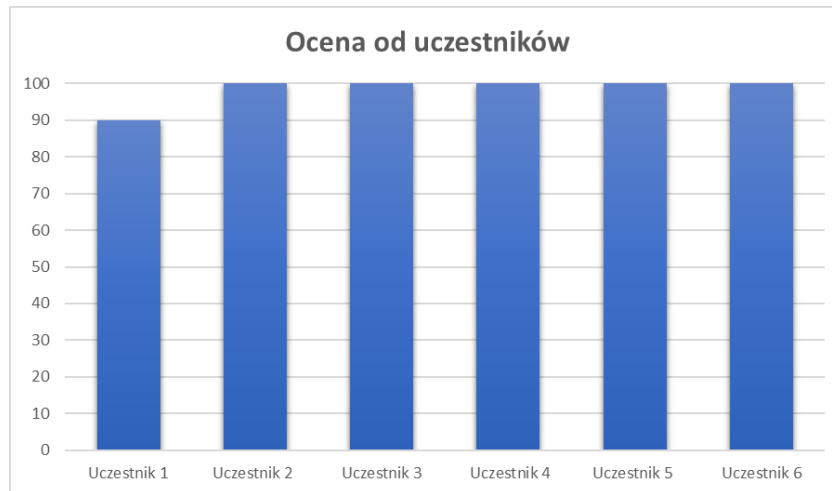
Komentarze uczestników szkolenia :

1. Bardzo przyjazny, zespół świetnie współpracował
2. Super atmosfera

Pytanie numer 7

W jakim stopniu szkolenie nauczyło Cię tego, po co przyjechałeś? Czy w porównaniu z Twoimi oczekiwaniami wobec szkolenia?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **89,1%**



Komentarze uczestników szkolenia :

1. Nie spodziewałem się tak ogromnego zasobu wiedzy praktycznej.
2. Wydawało mi się, że wiem wszystko. Jednak udało mi się zdobyć dodatkową wiedzę, która mi się przyda.

Pytanie numer 8

W jakich innych kursach chciałbyś/chciałabyś wziąć udział?

Odpowiedzi uczestników szkolenia :

1. Manager projektów.



MATERIAŁY DYDAKTYCZNE MANAGER PROJEKTU

Standard Managera Projektu w edukacji VET

- W** - wiedza
- U** - umiejętności
- Z** - zachowania
- Ws** - wiedza semantyczna
- Wp** - wiedza proceduralna
- Wf** - wiedza faktograficzna

Zarządza prostym i typowym projektem posługując się metodologicznie poprawną terminologią

Stosuje i wyjaśnia pełny zakres terminologii obowiązującej w metodykach zarządzania projektami.

Stosuje i wyjaśnia pełny zakres terminologii obowiązującej w przyjętej metodyce zarządzania projektami, w tym minimalnie pojęcia: projekt, produkty i rezultaty projektu, trójkąt ograniczeń, odwrócony trójkąt ograniczeń itp.

Ws

Zarządza prostym i typowym projektem w oparciu o wybraną metodykę zarządzania projektami

Ws

Charakteryzuje wybrane metodyki zarządzania projektami

Wymienia i charakteryzuje co najmniej 2 metodyki zarządzania projektami Podobieństwa i różnice.

U

Dobiera adekwatną do rodzaju i zakresu projektu metodykę zarządzania projektem.

Uzasadnia dobór zastosowanej metodyki do rodzaju i zakresu projektu ze względu na rodzaj projektu, sektor oraz kulturę organizacyjną.

Zarządza prostym i typowym projektem skutecznie i metodologicznie poprawnie

Charakteryzuje etapy realizacji projektu

Charakteryzuje etapy: identyfikowanie projektu, definiowanie projektu, planowanie projektu, organizowanie projektu, monitorowanie projektu, ewaluacja projektu

Wp

Charakteryzuje konsekwencje pominięcia poszczególnych etapów dla osiągnięcia zakładanych rezultatów projektu.

Wymienia i charakteryzuje konsekwencje pominięcia poszczególnych etapów.

Ws

Przygotowuje i wdraża narzędzia służące do identyfikowania i definiowania prostych i typowych

Wf

Charakteryzuje głównych interesariuszy projektu w instytucji.

W instytucji edukacyjnej osoba ucząca się, kierownik, zespół, firma, pracodawca

Wf

Charakteryzuje główne narzędzia wykorzystywane do identyfikowania i definiowania problemów.

Charakteryzuje typowe narzędzia identyfikowania projektu i jego definiowania.

U

Tworzy proste i typowe narzędzia do identyfikowania i definiowania projektu.

Przygotowuje narzędzia do identyfikowania i definiowania projektu drzewa problemów, matrycy logicznej FMEA

Projektuje proste i typowe narzędzia do planowania projektu

Charakteryzuje cele projektu, rezultaty i produkty projektu.

Wskazuje różnice oraz powiązania pomiędzy celami projektu,

Wp

Charakteryzuje metody szacowania czasu projektu

Charakteryzuje SPP oraz ścieżkę krytyczną projektu.

Wf

Charakteryzuje wybrane narzędzia planowania projektu

Charakteryzuje: kartę projektu, harmonogram projektu, ścieżkę krytyczną projektu

Wf

Charakteryzuje PDCA w planowaniu i koordynowaniu projektów zwinnych

PDCA cykl Dominga w zarządzaniu projektami zwinnymi

Wf

Charakteryzuje narzędzia informatyczne do planowania projektów

Wskazuje cechy efektywnych narzędzi informatycznych do planowania projektu. Charakteryzuje rolę AI w planowaniu projektu.

Wf

Planuje projekt korzystając z narzędzi planowania projektu

Formułuje cele, produkty i rezultaty, przygotowuje kartę projektu oraz harmonogram bazując na SPP i ścieżce krytycznej.

U

**Koordynuje
proste i typowe
projekty**

Wp **Charakteryzuje zasady skutecznego porozumiewania się**

Charakteryzuje budowanie zaufania, spójność komunikacyjna, profesjonalizm 4 s komunikacji werbalnej, parajęzyk, aktywne słuchanie

Wp **Charakteryzuje skład efektywnego zespołu projektowego**

Charakteryzuje role w efektywnym zespole

Wp **Charakteryzuje działania sprzyjające szybkiemu osiągnięciu przez zespół pełnej produktywności**

Etapy rozwoju zespołu 4 lub 5 etapów + Czynniki wizja, performance management, role, normy, zasoby lub coś podobnego.

Wp **Charakteryzuje zasady samoorganizacji zespołów**

Charakteryzuje turkusowe i holokratyczne sposoby organizacji otwartość, wymiennosc ról, wielozadaniowość, dokładność, stosowanie dobrych praktyk, dyscyplina itp.

U **Buduje narzędzia do koordynowania pracy zespołów zadaniowych, samoorganizacyjnych się i pracujących zdalnie lub w rozproszeniu.**

Budowane narzędzia są przydatne w pracy zespołu i ułatwiają koordynację.

W+Z **Buduje autorytet własny i dobre imię reprezentowanej instytucji**

Charakteryzuje i stosuje style managerskie

Zarządza pracą zespołu projektowego

Charakteryzuje sposoby stymulowania członków zespołu do przechodzenia przez poszczególne fazy rozwoju zespołu

Charakteryzuje pracę managera i członków zespołu oraz poszczególnych ról na poszczególnych etapach. Zwłaszcza burza, dołek, czarna godzina projektu.

Wp

Charakteryzuje kluczowe zjawiska w pracy grupowej hamujące i wspierające pracę zespołu.

Charakteryzuje: np. facylitacja, hamowanie, próżniactwo, dysonans, konformizm i inne.

Wf

Organizuje pracę zespołu w taki sposób aby pomagać zespołowi w przechodzeniu przez poszczególne fazy rozwoju zespołu.

Przydziela zadania w sposób powodujący szybkie przejście do fazy pełnej produktywności zespołu.

U

Organizuje pracę zespołu tak aby eliminować zjawiska hamujące pracę i stymulować wspierające.

Organizuje pracę grupy tak aby wykorzystywać/łagodzić kluczowe zjawiska w pracy grupowej. Rozwiązuje problemy związane z ujawnianiem się zjawisk i ról zaburzających pracę zespołową.

U

Prowadzi ocenę (ewaluację) prostych i typowych projektów, które

Wp

Charakteryzuje wybrane koncepcje prowadzenia ewaluacji projektów oraz narzędzia stosowane do ich realizacji.

Wymienia i charakteryzuje minimum dwa podejścia do oceny efektywności projektów w tym z punktu widzenia użyteczności dla klienta

U

Tworzy narzędzia ewaluacji projektu, dopasowane do jego zakresu i merytoryki

Samodzielnie do własnych projektów tworzy narzędzia ewaluacji oraz uzasadnia trafność ich doboru i konstrukcji.

U

Tworzy raport z realizacji projektu w oparciu o analizę całego projektu, rekomenduje działania doskonalące.

Samodzielnie tworzy raporty ewaluujące projekt.

Materiały dydaktyczne kursu Manager Projektu w edukacji VET

Badanie kompetencji to test online, dzięki któremu uczestnicy szkoleń mają możliwość poznać swoje luki kompetencyjne w zakresie wiedzy i umiejętności w danym temacie oraz oswajają się z formułą egzaminu teoretycznego.

BADANIE KOMPETENCJI

Pytanie 2

Nie udzielono
odpowiedzi

Punkty: 1,00

Oflaguj pytanie

Edytuj pytanie

Rachunek zysków i strat:

Wybierz jedną odpowiedź:

- a. może być sporządzony w wariantcie porównawczym lub kalkulacyjnym
- b. może być sporządzony w wariantcie pośrednim lub kalkulacyjnym
- c. może być sporządzony w wariantcie pośrednim i bezpośrednim
- d. może być sporządzony w wariantcie szczegółowym i ogólnym

Pytanie 4

Nie udzielono
odpowiedzi

Punkty: 1,00

Oflaguj pytanie

Edytuj pytanie

Ocena efektywności to:

Wybierz jedną odpowiedź:

- a. ocena produktywności (efekty - nakłady)
- b. ocena wszelkich podjętych działań
- c. ocena czasu realizacji
- d. ocena sposobu działania

Konspekt szkolenia

Numer projektu: EOG/19/K3/W/0010

Tytuł projektu: "Jakość w edukacji w sektorze kształcenia zawodowego" ("Quality in educationVET")

Tytuł szkolenia: Profesjonalny Kierownik Projektu

Czas trwania: 3 dni szkoleniowe/3x8 godzin szkoleniowych

Profil uczestnika:

- Przedział wiekowy: 28-60 lat.
- Student lub osoba pracująca, zainteresowana poszerzeniem swojej wiedzy z zakresu zarządzania projektami.
- Osoba przygotowana do zarządzania prostymi i typowymi projektami w swojej organizacji, do prowadzenia prostych i typowych szkoleń z zakresu swojej specjalizacji.

Materiały i narzędzia szkoleniowe do przeprowadzenia całego szkolenia: projektor, prezentacja multimedialna, flipchart, papier do tablicy, pisaki do tablicy, czyste kartki A4, notesy, długopisy, materiały szkoleniowe w postaci drukowanych skryptów i slajdów.

Po ukończeniu modułu uczestnik będzie potrafił zarządzać prostym i typowym projektem w oparciu o wybraną metodykę zarządzania projektami, zgodnie ze standardem kierownika projektu, z uwzględnieniem następujących aspektów:

- pełny zakres terminologii stosowanej w metodykach zarządzania projektami.
- wybrane metodyki zarządzania projektami.
- metodyka zarządzania projektem adekwatna do rodzaju i zakresu projektu.
- etapy realizacji projektu oraz konsekwencje pominięcia poszczególnych etapów dla osiągnięcia zakładanych rezultatów projektu.
- główni interesariusze projektu w instytucji.
- główne narzędzia wykorzystywane do identyfikacji i definiowania problemów.
- cele projektu, rezultaty i produkty projektu.
- metody szacowania czasu realizacji projektu.
- narzędzia planowania projektu.
- PDCA w planowaniu i koordynowaniu projektów zwinnych.
- zasady skutecznej komunikacji.
- skład efektywnego zespołu projektowego.
- sposoby stymulowania członków zespołu do przechodzenia przez poszczególne etapy rozwoju zespołu.
- działania, które pomagają zespołowi szybko osiągnąć pełną produktywność
- narzędzia do koordynowania pracy zespołów zadaniowych, samoorganizujących się zespołów oraz zespołów pracujących zdalnie lub rozproszonych.
- kluczowe zjawiska w pracy grupowej, które hamują i wspierają pracę zespołu.

DZIEŃ 1				
CZAS	EFEKTY UCZENIA SIĘ	ZAWARTOŚĆ + FORMA PRACY	MATERIAŁY DYDAKTYCZNE	E-LEARNING
9.00 – 9.45	<ul style="list-style-type: none"> Terminologia stosowana w zarządzaniu projektami, metodyki Tradycyjne i zwinne metodyki zarządzania projektami Etapy: identyfikacja projektu, definicja projektu, planowanie projektu, organizacja projektu, monitorowanie projektu, ewaluacja projektu. 	SESJA WSTĘPNA I <ul style="list-style-type: none"> Główny cel szkolenia Informacje o Heuresis Prezentacja trenera Prezentacja IDI + dyskusja na temat standardu Treść szkolenia i plan na dzień 1 Test 30 pytań (zgodnie z programem) Arkusze pracy: gdzie jestem, czego chcę się nauczyć Kontrakt 	1. standard 2. IDI 3. Arkusz z nazwą i normą 4. Test: 30 pytań (zgodnie z programem) 5. Slajdy: 1-15	
9.45 – 10.00		SESJA WSTĘPNA II <ul style="list-style-type: none"> Omówienie krytycznego zmiężdżenia standardu kompetencji PM Omówienie kompetencji PM według PMBok 		
10.00 – 10.45		SESJA WSTĘPNA II <ul style="list-style-type: none"> Omówienie i opracowanie definicji efektywności instytucji edukacyjnej Definicja na podstawie slajdów Warsztaty w 2 grupach, jakie są kluczowe czynniki i działania menedżerskie dla osiągnięcia efektywności procesów edukacyjnych. Prezentacja wypracowanych pomysłów i pokazanie slajdów z czynnikami z literatury. Cykl współpracy menedżerskiej wg Gehrguta Wnioski Zarządzanie projektami jest kluczowym działaniem w cyklu edukacyjnym i potrzebach instytucji edukacyjnych w zakresie zapewnienia wysokiej efektywności. 		2 Lekcje: "Educational effectiveness" Lekcja: "Key factors of Educational effectiveness" Lekcja: "Managerial Collaborative Cycle"
10.45 - 11.00	PRZERWA KAWOWA			

11.00 – 11.30	<ul style="list-style-type: none"> Terminologia stosowana w zarządzaniu projektami, metodyki Tradycyjne i zwinne metodyki zarządzania projektami Etapy: identyfikacja projektu, definicja projektu, planowanie projektu, organizacja projektu, monitorowanie projektu, ewaluacja projektu. 	PODSTAWY ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI <ul style="list-style-type: none"> Omówienie: Miejsce zarządzania projektami w strukturze zarządzania przedsiębiorstwem oraz porównanie projektu i procesu. Ćwiczenie praktyczne: Praca indywidualna: kompletna struktura celów organizacji Prezentowanie piramidy celów organizacji Różnice między procesem a projektem - 1 grupa cechy procesu, 2 grupa cechy projektu Atrybuty projektu Sposób klasyfikowania projektów Typologia projektów edukacyjnych 	1. Slajdy: 16-29 2. Arkusz piramidy celów organizacji - do uzupełnienia 3. Pusty arkusz trójkąta projektu - do wypełnienia	2 Lekcje: "What is project" Lekcja: "Project vs Process" Lekcja: "Project Attributes" Lekcja: "Way of classifying project" Lekcja: "Typology of education projects"
11.30-12.00		ŻELAZNY TRÓJKĄT PROJEKTU <ul style="list-style-type: none"> Żelazny trójkąt projektu Ćwiczenie praktyczne: uzupełnij żelazny trójkąt projektu 		Slajdy: 30-37 Arkusz ćwiczeń: Żelazny trójkąt
11.30 -12.00		MODELE ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI I <ul style="list-style-type: none"> 5 MODELI CYKLU ŻYCIA ZARZĄDZANIA PROJEKTEM: Projekty dotowane i komercyjne: porównanie etapów demistyfikacja różnych cykli realizacji - dyskusja, które modele dla jakich typów projektów 	Slajdy: 50-75 Materiały do studium przypadku (8 studiów przypadku do odpowiedniej metodologii)	Lekcja: "Choosing the best PMLC model"
12.00 – 13.00		MODELE ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI II <ul style="list-style-type: none"> Ćwiczenie: rozproszenie modeli na podstawie slajdów - uczestnicy układają kilka modeli Tradycyjny czy zwinny Podejście wodospadowe Podejście zwinne Wodospad czy zwinność? Manifest zwinności Głębsza dyskusja: zalety i wady, do czego można zastosować projekty w instytucjach edukacyjnych Przydatność: który model - praca w 3 grupach i prezentacja grup na forum, w tym przykłady 		2 Lekcje: "Project Management" Lekcja: "Traditional or Agile" Lekcja: "Agile Approach" 2 Lekcje: "Characteristic of Agile" Lekcja: "Waterfall or Agile" Lekcja: "Traditional Management"

		<p>projektów, które można/powinno się realizować w danym modelu</p> <ul style="list-style-type: none"> Kilka przykładów projektów - krótkie opisy pasujące do którego modelu Ćwiczenie praktyczne: Dopasowanie 8 studiów przypadku do odpowiedniej metodologii 		
13.00 – 13.45	PRZERWA OBIADOWA			
13.45 – 14.15		<p>IDENTYFIKACJA POTRZEB: IAPP W ZARZĄDZANIU PROJEKTAMI I</p> <ul style="list-style-type: none"> Ćwiczenie praktyczne - rozproszenie: Utóż w odpowiedniej kolejności etapy IAPP Omówienie etapów IAPP w kontekście definiowania zakresu projektu 	<p>1. Ćwiczenie - rozsypanka: etapy 2. Slajdy: 76-83</p>	Lekcja: "identification and analysis of project needs (IAPP)"
14.15 – 15.15	<ul style="list-style-type: none"> Terminologia stosowana w zarządzaniu projektami, metodyki Tradycyjne i zwinne metodyki zarządzania projektami Etapy: identyfikacja projektu, definicja projektu, planowanie projektu, organizacja projektu, monitorowanie projektu, ocena projektu. 	<p>IDENTYFIKACJA POTRZEB: IAPP W ZARZĄDZANIU PROJEKTEM II</p> <ul style="list-style-type: none"> Ćwiczenia praktyczne w zakresie identyfikacji potrzeb organizacyjnych i dla projektów dofinansowywanych Kultura organizacyjna i etap rozwoju firmy - potrzeby rozwojowe i narzędzia do ich realizacji: 1 grupa wynikająca z kultury, 2 grupa z etapu rozwoju firmy. Praca ze studium przypadku + warsztat - drzewo problemów Źródła informacji dla poziomu społecznego IAPP model Greinera 	<p>1. Case study: Szarlotka Slajdy: 83-97</p>	<p>Lekcja: "Needs Assessment" 2 Lekcje: "Greiner's model"</p>
15.15-15.55		<p>MODEL KONKURUJĄCYCH WARTOŚCI</p>	Slajdy: 98-103	Lekcja: "Competing values model"
15.55-16.00	SESJA ZAMYKAJĄCA			
DZIEŃ 2				
CZAS	EFEKTY UCZENIA SIĘ	ZAWARTOŚĆ + FORMA PRACY	MATERIAŁY DYDAKTYCZNE	E-LEARNING

9.00 – 9.15		<p>WSTĘP powtórzenie dnia pierwszego</p>		
9.15 – 9.30		<p>USTALANIE ZAKRESU PROJEKTU - PROCES I NARZĘDZIA</p> <ul style="list-style-type: none"> Slajdy Drzewo problemów POS Matryca logiczna projektu 	Slajdy: 1-6	Lekcja: "Project Scoping"
9.30 – 10.00	<p>CELE I ZADANIA ZWIĄZANE Z USTALANIEM ZAKRESU OCENY</p> <p>1. Stworzenie prostych i wspólnych narzędzi do identyfikowania i definiowania projektu. 2. Charakteryzuje cele, wyniki i rezultaty projektu.</p>	<p>USTALANIE ZAKRESU PROJEKTU - CELE I ZADANIA: SMARTER</p> <ul style="list-style-type: none"> Dyskusja - wyjaśnianie skrótów literowych Prezentacja ĆWICZENIE PRAKTYCZNE - SMARTER 	<p>Ćwiczenie SMARTER Slajdy: 7-11</p>	3 Lekcje: "SMARTER"
10.00 - 10.30		<p>OKREŚLANIE CELÓW I ZADAŃ - TAKSONOMIA BLOOMA</p> <ul style="list-style-type: none"> Prezentacja Tabela domeny poznawczej, afektywnej i psychomotorycznej ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: Taksonomia Blooma w praktyce Prezentacja celów przez poszczególnych uczestników 	<p>Ćwiczenie BLOOM Arkusze ćwiczeń: Czasowniki operacyjne Slajdy: 12-21</p>	2 Lekcje: "Bloom's Taxonomy"
10.30 – 11.00	<p>ZARZĄDZANIE RYZYKIEM</p> <p>1. Stosuje i wyjaśnia pełny zakres terminologii stosowanej w metodach zarządzania projektami. 2. Identyfikacja ryzyka i metody jego ograniczania</p>	<p>ZARZĄDZANIE RYZYKIEM</p> <ul style="list-style-type: none"> Etapy zarządzania ryzykiem Kategorie ryzyka ĆWICZENIE PRAKTYCZNE - opracowanie 3 przykładów ryzyka związanego z realizacją projektów edukacyjnych wraz z metodami radzenia sobie z nim Narzędzia identyfikacji ryzyka 	<p>Ćwiczenia z identyfikacji ryzyka - 4 grupy różnych typów ryzyka, które wymyślamy</p>	2 Lekcje: "Risk management" Lekcja: "Monitoring Risk"
11.00-11.15	PRZERWA KAWOWA			
11.15 – 11.30/45	<p>ZARZĄDZANIE RYZYKIEM</p> <p>1. Stosuje i wyjaśnia pełny zakres terminologii stosowanej w metodach zarządzania projektami. 2. Identyfikacja ryzyka i metody jego ograniczania</p>	<p>ZARZĄDZANIE RYZYKIEM</p> <ul style="list-style-type: none"> Matryca oceny ryzyka Planowanie reakcji na ryzyko Szablon oceny ryzyka Monitorowanie - ryzyko Czego się nauczyliśmy? 		Lekcja: "Scoping, let's put it together"
11.45 – 12.30		<p>PRZEGLĄD PROJEKTU</p> <ul style="list-style-type: none"> Wprowadzenie 	Slajdy: 37-38 Arkusze POS	

12:30-13:00	PRZEKONYWANIE SPONSORÓW I BUDOWANIE AUTORYTETU 1. Charakteryzuje zasady skutecznej komunikacji 2. Buduje narzędzia do koordynowania pracy zespołów zadaniowych, samoorganizujących się oraz zespołów pracujących zdalnie lub rozproszonych. 3. Buduje własny autorytet i dobre imię reprezentowanej instytucji.	<ul style="list-style-type: none"> • ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: Przygotowanie własnego punktu kontaktowego PRZEKONYWANIE SPONSORÓW I BUDOWANIE AUTORYTETU <ul style="list-style-type: none"> • Wprowadzenie • ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: 3 przypadki zaufania 	Slajdy: 39-41 Arkusze ćwiczeń	
13.00 – 13.45	PRZERWA OBIADOWA			
13:45 – 14:10	PRZEKONYWANIE SPONSORÓW I BUDOWANIE AUTORYTETU 1. Charakteryzuje zasady skutecznej komunikacji 2. Buduje narzędzia do koordynowania pracy zespołów zadaniowych, samoorganizujących się oraz zespołów pracujących zdalnie lub rozproszonych. 3. Buduje własny autorytet i dobre imię reprezentowanej instytucji.	PRZEKONYWANIE SPONSORÓW I BUDOWANIE AUTORYTETU <ul style="list-style-type: none"> • ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: 3 przypadki zaufania - prezentacja 	Materiały przygotowane przez uczestników	
14.10 – 14.40	TRÓJKĄT ZAUFANIA 1. Formuluje definicję zaufania. 2. Opisuje trzy elementy triady zaufania 3. Podaje przykłady elementów triady zaufania 4. Opisuje elementy podstawowych wartości profesjonalnego trenera	TRÓJKĄT ZAUFANIA <ul style="list-style-type: none"> • Triada zaufania • Triada zaufania - kompetencje • Spójność komunikacji: werbalnej i niewerbalnej 	Slajdy: 42-52	
14.40 – 15.30		STRUKTURA 4P/6P <ul style="list-style-type: none"> • Wprowadzenie 	Slajdy: 54-56	2 Lekcje: "4p-6p Structure"

		<ul style="list-style-type: none"> • ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: Przygotowanie i wygłoszenie prezentacji 4P/6P w celu uzyskania zgody na realizację projektu 		
15:30-16:00	RUNDKA, PODSUMOWANIE, SESJA ZAMYKAJĄCA			
DZIEŃ 3				
CZAS	EFEKTY UCZENIA SIĘ	ZAWARTOŚĆ + FORMA PRACY	MATERIAŁY DYDAKTYCZNE	E-LEARNING
9.00 – 9.15	SESJA WSTĘPNA: Krótkie przypomnienie poprzednich dni szkoleniowych			
9:15-9:45	PLANOWANIE: 1. Projektuje proste i typowe narzędzia do planowania projektów. 2. Charakteryzowanie celów, rezultatów i produktów projektu. 3. Charakteryzuje metody szacowania czasu realizacji projektu.	PLANOWANIE <ul style="list-style-type: none"> • Zalety planowania • ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: Ustalenie kolejnych etapów planowania • Proces planowania • Planowanie i realizacja projektu: 12 kroków • Planowanie TPM i APM • Narzędzia planowania - wprowadzenie 	Slajdy 1 – 11	Lekcja: "Planning Advantaes" Lekcja: "Project planning and implementation"
9:45-11.10		PLANOWANIE <ul style="list-style-type: none"> • ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: Zaplanuj, zbuduj i oceń maszynę sortującą • Zaplanuj swój projekt - 30 min • 2. Rozpocznij projekt - 45 min 	Materiały do wykorzystania w ćwiczeniu z maszyną sortującą: papier, nożyczki, kubki, markery	Lekcja: "Planning TOM + Agile ceremonies"
11:10-11:45		PLANOWANIE <ul style="list-style-type: none"> • Narzędzia do planowania: • Matryca logiczna • Struktura podziału pracy • 3. Wykres Gantta 	Slajdy: 13-22	Lekcja: "Planning tools"
11.45 – 12:00	PRZERWA KAWOWA			

12:00-12:15	METODY SZACOWANIA CZASU PRACY: 1. Uczestnicy poznają metody szacowania czasochłonności poszczególnych czynności, niezbędne do szacowania na potrzeby budowania harmonogramów działań	METODY SZACOWANIA CZASU PRACY: • Prawo Parkinsona • Metoda porównawcza • Metoda ekspercka • Metoda parametryczna • Metoda estymacji PERT	Slajdy:24-32	Lekcja: "Working time estimation methods"
12.15 – 12.30	ROZPOCZYNIANIE 1. Charakteryzuje skład efektywnego zespołu projektowego 2. Charakteryzuje działania, które pomagają zespołowi szybko osiągnąć pełną produktywność 3. Charakteryzuje sposoby pracy zespołów pracujących zdalnie i rozproszonych	ROZPOCZĘCIE: • TPM vs. APM • Rozpoczęcie projektu • Uruchamianie zespołu projektowego TPM i zespołu projektowego APM	Slajdy: 36-40	Lekcja: "Traditional or Agile" Lekcja: "Agile Approach" 2 Lekcje: "Characteristic of Agile" Lekcja: "Waterfall or Agile" Lekcja: "Traditional Management"
12:30-13:00	BUDOWANIE ZESPOŁU PROJEKTOWEGO 1. Charakteryzuje działania, które pomagają zespołowi szybko osiągnąć pełną produktywność 2. Charakteryzuje sposoby pracy zespołów pracujących zdalnie i rozproszonych 3. Charakteryzuje sposoby stymulowania członków zespołu do przechodzenia przez poszczególne etapy rozwoju zespołu	TWORZENIE ZESPOŁU PROJEKTOWEGO: • Formowanie zespołu projektowego • Czynniki, które budują współpracę • Kluczowe elementy wysoce efektywnych zespołów projektowych • Etapy realizacji zadań przez zespół • ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: Zakończ cykl emocjonalny projektu	Slajdy: 41-52 Arkusz ćwiczeń: Cykl emocjonalny projektu	Lekcja: "Project Team building" Lekcja: "Emotional Project Cycle"
13.00 – 13.45	PRZERWA OBIADOWA			
13.45 – 14.30	ZJAWISKA GRUPOWE 1. Charakteryzuje kluczowe zjawiska w pracy grupowej, które hamują i wspierają pracę zespołu. 2. Organizuje pracę zespołu w taki sposób, aby pomóc	ZJAWISKA GRUPOWE: • ĆWICZENIE PRAKTYCZNE Dopasowanie odpowiedniego obrazu do zjawisk grupowych • Zgodność • Synergia zespołu • Ułatwienia społeczne • Bezczynność społeczna • Myślenie grupowe	Arkusz ćwiczeń Slajdy: 54-68	2 Lekcje: "Group Phenomena"

	przejdź przez poszczególne etapy rozwoju zespołu. 3. Organizuje pracę zespołu w taki sposób, aby eliminować zjawiska hamujące pracę i stymulujące zwolenników	• Polaryzacja grupy • Zahamowanie społeczne		
14.30 – 15.00	ROLE ZESPOŁU 1. Charakteryzuje skład efektywnego zespołu projektowego 2. Wie, jak radzić sobie z zachowaniami destrukcyjnymi	ROLE ZESPOŁOWE ĆWICZENIE PRAKTYCZNE Wskaź działania kierownika projektu wspierające zachowania konstruktywne i eliminujące zachowania destrukcyjne. Warsztat w 2 grupach Konstruktywne i destruktywne role zespołowe	Slajdy: 68-75	Lekcja: "Team roles"
15.00 – 16.00	OCENA I CELE PROJEKTU, REZULTATY I WSKAŹNIKI 1. Dokonuje oceny (ewaluacji) prostych i typowych projektów, które koordynuje. 2. Charakteryzuje wybrane koncepcje prowadzenia ewaluacji projektów oraz narzędzia wykorzystywane do ich realizacji. 3. Tworzy narzędzia ewaluacji projektu dostosowane do jego zakresu i treści.	EWALUACJA I ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: wypełnij kroki w procesie ewaluacji projektu. CELE, REZULTATY I WSKAŹNIKI PROJEKTU • Słownik • Dysproporcja "Czy te wskaźniki są produktami, rezultatami czy oddziaływaniami?" • Cele, rezultaty i wskaźniki - szczegóły EWALUACJA II • Narzędzia ewaluacyjne • ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: Dopasowanie instrumentów zbierania danych do tego, co jest przedmiotem oceny • Poziomy ewaluacji z narzędziami • ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: Zastosowanie, korzyści i ograniczenia różnych instrumentów zbierania danych	Slajdy:78-80 Arkusz procesu oceny projektu Slajdy:81-94 Slajdy:95-100	2 Lekcje: " Evaluation process"
Kwestionariusz oceny				

PRZYKŁADOWE ĆWICZENIE

Ćwiczenie 1: Dopasowanie instrumentów zbierania danych do ocenianych elementów

Forma pracy: w grupach

Liczba osób: 2 grupy, ogółem do 12 osób

Organizacja pracy: grupy buzz, dzielenie się wynikami

Dopasowanie instrumentów zbierania danych do ocenianych elementów

Często zdarza się, że ewaluacja ma na celu określenie stopnia, w jakim uczestnicy zwiększyli swój poziom zrozumienia, rozwinęli określony zestaw umiejętności lub pogłębili swoją postawę wobec danego tematu. Niektóre narzędzia do zbierania danych są szczególnie przydatne do oceny przyrostu wiedzy. Inne są odpowiednie do dokumentowania rozwoju umiejętności lub postaw.

Poniższa tabela przedstawia kilka pomysłów na to, jak właściwie stosować określone rodzaje narzędzi do oceny wiedzy, umiejętności, postaw i zachowań.

Ćwiczenie: Uzupełnij poniższą tabelę informacjami, w jakim zakresie wymienione instrumenty zbierania danych będą wykorzystywane do wskazanych rodzajów oceny.

■ Zawsze ■ Może ■ Nigdy

Instrumenty zbierania danych	Wiedza	Umiejętności	Postawa	Zachowanie
Wywiad				
Grupa fokusowa				
Kwestionariusz i ankieta				
Obserwacja				
Test				
Studium przypadku				

■ Zawsze ■ Może ■ Nigdy

Instrumenty zbierania danych	Wiedza	Umiejętności	Postawa	Zachowanie
Wywiad	Zawsze	Nigdy	Zawsze	Może
Grupa fokusowa	Może	Nigdy	Zawsze	Nigdy
Kwestionariusz i ankieta	Zawsze	Zawsze	Zawsze	Może
Obserwacja	Nigdy	Zawsze	Nigdy	Zawsze
Test	Zawsze	Zawsze	Może	Nigdy
Studium przypadku	Zawsze	Zawsze	Zawsze	Zawsze

PRZYKŁADOWE ĆWICZENIE

Ćwiczenie 2: Maszyna sortująca

Forma pracy: grupowa

Liczba osób: 2 grupy, ogółem do 12 osób

Organizacja pracy: grupy buzz, dzielenie się wynikami

Etapy pracy:

1. Uczestnicy zapoznają się z instrukcją
2. Wykonują projekt maszyny sortującej
3. Omówienie pod kątem etapów pracy w projekcie
4. Omówienie ryzyk oraz wykorzystywanych materiałów

Cel: powiązanie karty projektu, macierzy RACI itp., w warunkach „laboratoryjnych”

R&D PROJECT

"Noma" to prężnie działająca firma produkująca kruszywa o różnych wymiarach. Firma dynamicznie się rozwija, systematycznie wzbogacając swój park maszynowy. Obecnie największym wyzwaniem dla firmy jest problem precyzyjnego oddzielania i pakowania kruszyw o różnych rozmiarach.

Dyrektor zarządzający zwrócił się do Twojej firmy projektowo-produkcyjnej z prośbą o rozwiązanie problemu poprzez opracowanie prototypu urządzenia, które pozwoli na automatyczne sortowanie dwóch rodzajów kruszyw.

Oczekiwania klienta są następujące/wyprodukowany prototyp musi być:

- wydajny (do sortowania minimum 2 piłeczek: 10 piłeczek kolorowych i 10 piłeczek pingpongowych)
- przenośny
- stabilny (może stać samodzielnie)
- innowacyjny
- piękny

Musisz zrealizować ten projekt, stosując **METODĘ AGILE PROJECT MANAGEMENT**. Aby to zrobić, musisz przejść przez trzy etapy:

ETAP 1: PLANOWANIE PROJEKTU.

Musisz zaplanować projekt, używając trójkąta, macierzy logicznej projektu, **WBS**, wykresu Gantta (Wypełnij powyższe dokumenty).

Czas trwania: 30 minut.

Informacje o budżecie:

Papier	20 zł/arkusz
Nożyczki	25 zł/szt.
Taśma klejąca	15 zł/szt.
Piłeczki pingpongowe	5 zł/szt.
Piłeczki gumowe kolorowe	10 zł/szt.
Marker	5 zł/szt.

ETAP 2: ROZPOCZĘCIE PROJEKTU

Wykonaj prototyp maszyny sortującej, zgodnie z powyższymi wymaganiami.

Czas: 45 minut.

ETAP 3: PREZENTACJA PRZED KLIENTEM.

PRZYKŁADOWE SCENY W E-LEARNINGU



Ewaluacja kursu Managera Projektu w edukacji VET

Zakres: MANAGER PROJEKTÓW

Ekspert Walidator: 1

Kobieta, przedstawiciel sektora edukacji formalnej, odpowiedzialny za realizację projektów międzynarodowych.

Ekspert Walidator 2:

Kobieta, przedstawiciel sektora edukacji formalnej, ekspert w zakresie prowadzenia szkoleń z obszaru zarządzania projektami.

Walidator 3:

Mężczyzna, przedstawiciel sektora edukacji formalnej; tytuł naukowy: doktor; funkcja doktor uniwersytecki, wykładowca uczelni technicznej, realizuje z ramienia uczelni projekty w partnerstwach międzynarodowych.

Przedstawiciel grupy docelowej 1:

Mężczyzna, zatrudniony w organizacji z sektora finansowego, prowadzi szkolenia i kursy z zakresu zarządzania projektem w metodologii zwinnej i tradycyjnej.

Przedstawiciel grupy docelowej 2:

Kobieta, pełni funkcję zastępowej w organizacji Związek Harcerstwa Polskiego, doświadczenie w realizacji projektów rozwojowych dla młodzieży, zaangażowania w proces przekazywania wiedzy i umiejętności praktycznych; prowadzi szkolenia dla młodzieży.

Przedstawiciel grupy docelowej 3:

Kobieta, przedstawiciel instytucji edukacji pozaformalnej, realizuje projekty z zakresu tworzenia materiałów e-learningowych dla odbiorców krajowych i zagranicznych.

Raport z ankiet oceniających szkolenie

1. Liczba osób

W ankiecie wzięło udział 6 osób:
1 mężczyzna i 5 kobiet.

2. Pytania i odpowiedzi

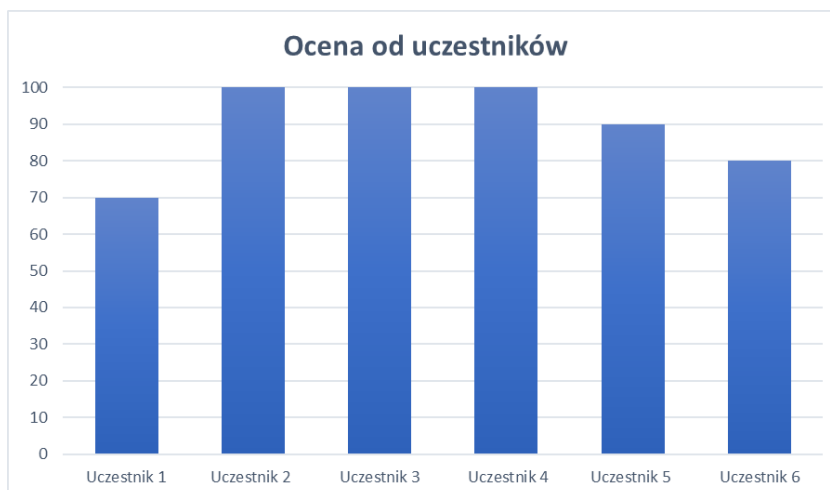
Kwestionariusz dla uczestników zawierał **9 pytań**: 7 zamkniętych i 2 otwarte. Do każdego pytania zamkniętego prosiliśmy o komentarz uczestników szkolenia.

Skala ocen w pytaniach zamkniętych wynosiła od 0% do 100%.

Pytanie numer 1

Jak ogólnie oceniasz szkolenie?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **92.5%**



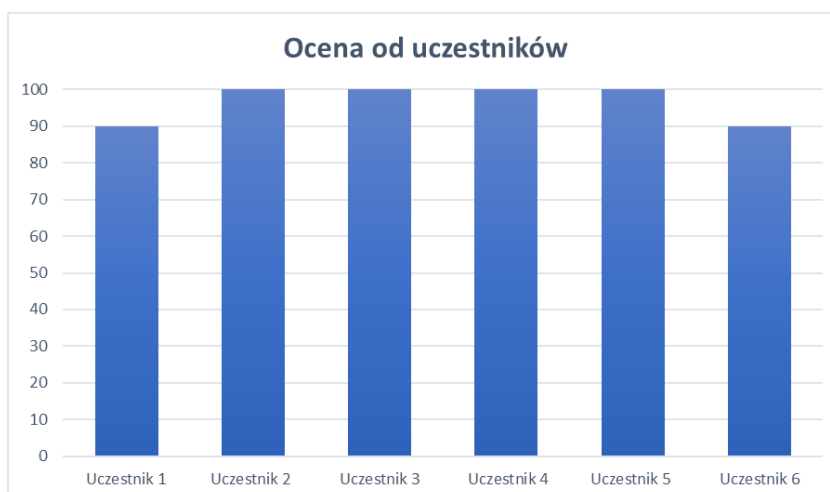
Komentarze uczestników szkolenia :

1. Wiele informacji, modeli, teorii, inspirujący ludzie, wspaniali, entuzjastyczni trenerzy.
2. Aktywność, cele nauczania były jasno zapisane.
3. Bardzo dobra atmosfera i wiele doświadczeń, dobry wkład wszystkich uczestników.
4. Bardzo dobra struktura oraz dobre materiały i ćwiczenia, które były bardzo zróżnicowane.
5. Szkolenie zostało przygotowane i przeprowadzone w bardzo przystępny sposób. Zaprezentowana wiedza jest bardzo uniwersalna, więc można ją zastosować w wielu dziedzinach.
6. Inspirujące, ciekawe, aktywne.

Pytanie numer 2

W jakim stopniu trener był dla Ciebie pomocny podczas kursu?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **96.6%**



Komentarze uczestników szkolenia :

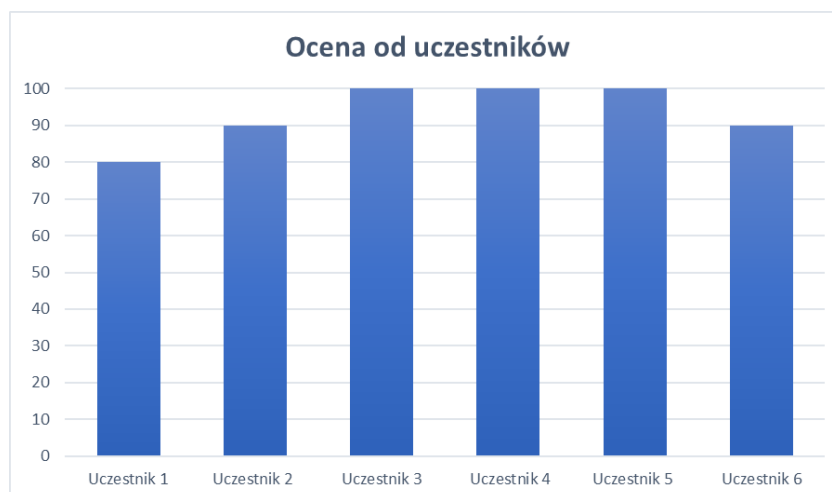
1. Ewa jest pełna pasji i zaangażowana we wszystkie elementy.
2. Doskonały trener był bardzo pomocny.

3. Trener był miły, pomocny i opiekuńczy, wszystko cierpliwie tłumaczył i utrzymywał odpowiednie tempo szkolenia.
4. Świetne przygotowanie merytoryczne, organizacja uczestników, ciekawa prezentacja i zagadnienia, pełen profesjonalizm trenera.
5. Trener reagował na bieżąco, płynnie przechodził kolejne etapy.

Pytanie numer 3

Jak dobrze trener był przygotowany do szkolenia?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **93.3%**



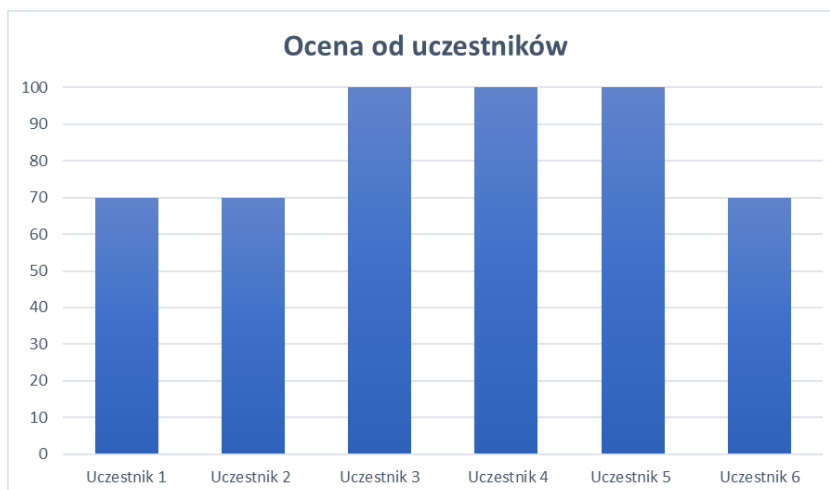
Komentarze uczestników szkolenia :

1. Prowadzący był bardzo dobrze przygotowany, niektóre problemy dotyczyły ćwiczeń logicznych, w których zawartość kopert była pomyłona.
2. Niektóre akronimy nie zostały wyjaśnione podczas prezentacji slajdów.
3. Był bardzo wysoki poziom i widoczne duże doświadczenie szkoleniowe oraz w temacie.
4. Prowadząca była doskonale przygotowana. Na wszystkie pytania odpowiadała wyczerpująco.
5. Bardzo dobrze przygotowanie, niektóre materiały nie były do końca znane wcześniej trenerowi.

Pytanie numer 4

W jakim stopniu materiały pomogły Ci w procesie uczenia się i rozwoju?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **85%**



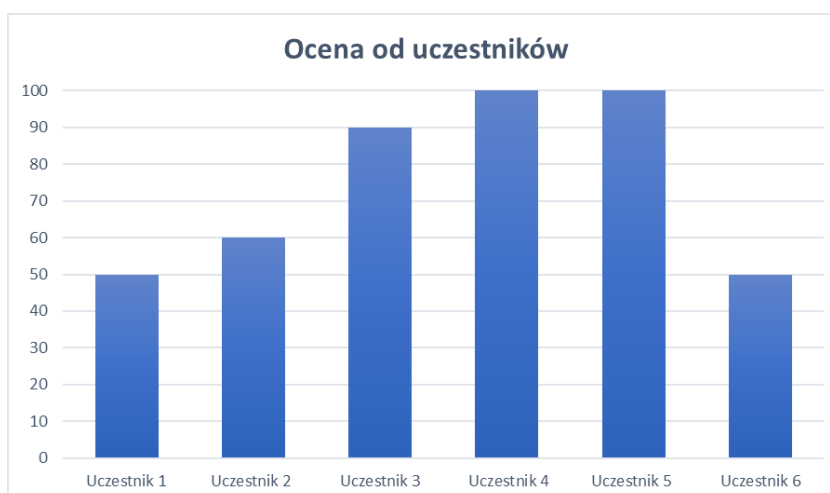
Komentarze uczestników szkolenia :

1. Materiały były zgodne z oczekiwaniami.
2. Bardzo dobrze przygotowane materiały teoretyczne i jednolite ćwiczenia praktyczne.
3. Dużo ciekawych ćwiczeń, które angażowały uczestników i wniosły ogromną wartość doszkolenia.
4. Pojawiły się niezgodności w prezentacji oraz małe błędy w ćwiczeniach.

Pytanie numer 5

W jakim stopniu wykorzystasz umiejętności zdobyte na tym kursie w pracy lub w życiu prywatnym?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **75%**



Komentarze uczestników szkolenia :

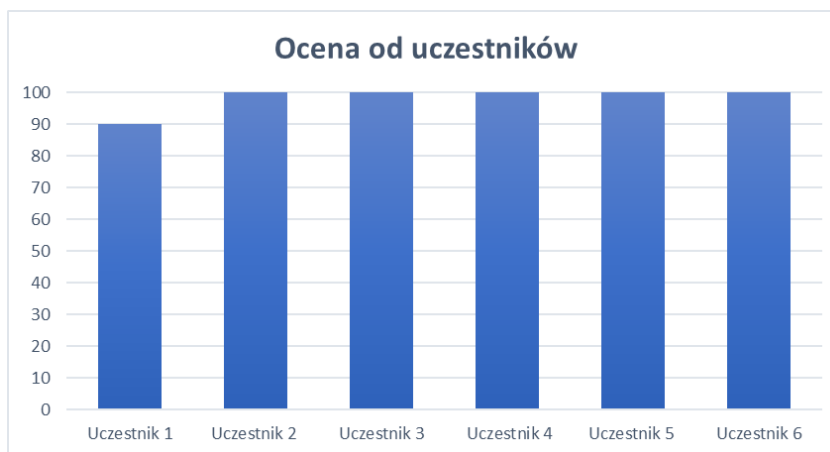
1. Wykorzystanie niektórych umiejętności było zawsze powodem do poprawy.
2. Na pewno będę z nich korzystać w zarządzaniu projektami edukacyjnymi.
3. Na pewno zastosuję nowe metody i narzędzia poznane podczas szkolenia w mojej

- codziennej pracy, zarządzając i tworząc projekty.
4. Nie pracuję w biznesie, więc potrzebuję dostosować narzędzia managerskie.
 5. Szkolenie skupione na profesjonalnym/zawodowym aspekcie.

Pytanie numer 6

W jakim stopniu atmosfera panująca podczas szkolenia pomogła Ci w procesie uczenia się?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **98.3%**



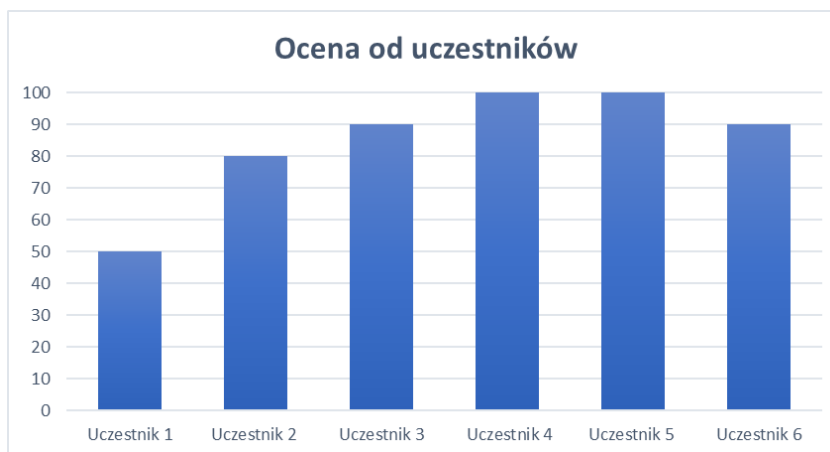
Komentarze uczestników szkolenia :

1. Wspaniała atmosfera, wspaniała współpraca.
2. Bardzo przyjazna atmosfera.
3. Atmosfera była bardzo inspirująca i motywująca do nauki.
4. Pozytywna i angażująca atmosfera była ogromnym wsparciem i pomocą.
5. Bardzo życzliwa atmosfera.

Pytanie numer 7

W jakim stopniu szkolenie nauczyło Cię tego, po co przyjechałeś? Czy w porównaniu z Twoimi oczekiwaniami wobec szkolenia?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **85%**



Komentarze uczestników szkolenia :

1. Spodziewałem się raczej więcej technik/metod zarządzania projektami, a nie dużo o przygotowywaniu scopingu sprzedaży, co było interesujące, ale niezgodne z oczekiwaniami.
2. Zebraliście wiele informacji i przemyślanych spostrzeżeń.
3. Poznałam nowe metody pracy nad projektem, przeprowadzone przez trenera wartościowe ćwiczenia i ciekawe przykłady pozostające w pamięci na długo.
4. Dużo angażujących ćwiczeń.

Pytanie numer 8

Czy jest coś, o co nie zapytaliśmy, a o czym chciałbyś nam powiedzieć?

Odpowiedzi uczestników szkolenia:

1. Czy będzie dostępna forma online?
2. Gratulacje.
3. Uczestniczyłam w świetnym szkoleniu, dziękuję za możliwość uczestnictwa.

Pytanie numer 9

W jakich innych kursach chciałbyś/chciałabyś wziąć udział?

Odpowiedzi uczestnikówszkolenia:

1. Zaawansowane zarządzanie projektami.
2. Szkolenie trenerów.
3. Inne kursy, również te rozwijające umiejętności miękkie.

Ocena procesu szkolenia EOG Profesjonalny Manager Projektu

1. Liczba osób

W ankiecie wzięło udział 6 osób.
5 kobiet i 1 mężczyzna

2. Pytania i odpowiedzi

Uczestnikom zadano 6 pytań, 4 zamknięte i 2 otwarte.
Również w dwóch pytaniach zamkniętych uczestnicy musieli uzasadnić swoją odpowiedź.
Skala ocen w pytaniach zamkniętych wynosiła od 1 do 7

Pytanie numer 1

Dobór treści merytorycznych jest adekwatny do założonych celów edukacyjnych.
Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **6.1**

Pytanie numer 2

Proces kształcenia zapewnia osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia.
Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **6.3**

Pytanie numer 3

Proces edukacyjny jest przyjazny dla uczestników.
Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **6.6**

Pytanie numer 4

Tempo pracy jest:
Wszyscy uczestnicy wybrali odpowiedź - **Odpowiednie**

Pytanie numer 5

Proponuję wprowadzenie następujących zmian, aby szkolenie było bardziej efektywne
Uczestnicy zaproponowali następujące zmiany:

1. Więcej slajdów z infografikami, diagramami, rysunkami, a mniej slajdów zawierających tylko teksty.
2. Większy nacisk na drzewo problemów i drzewocelów.
3. Położyć większy nacisk na organizację techniczną: jeśli są ćwiczenia, które wymagają wcześniejszego przygotowania, np. zagadki w kopertach, warto sprawdzić, czy wszystko się zgadza.

Pytanie numer 6

Proponuję wprowadzenie następujących zmian, aby uatrakcyjnić szkolenie
Uczestnicy zaproponowali następujące zmiany:

1. Wykorzystanie technologii ICT, filmów, symulacji itp.
2. Dodanie większej liczby studiów przypadku z różnych obszarów specjalizacji.
3. Powtórzenia mogą mieć bardziej atrakcyjną formę, np. krzyżówki, konkursu itp.
4. Proponuję więcej szacunku dla ram czasowych, przerwy często kończyły się później niż ustaliliśmy, szkolenie zaczynało się z ponad 15-minutowym opóźnieniem.
5. Sugeruję więcej ćwiczeń interaktywnych z wykorzystaniem dodatkowych gadżetów rekwizytowych oraz dbałość o kolejność ćwiczeń.



MATERIAŁY DYDAKTYCZNE MANAGER JAKOŚCI

Standard Managera Jakości w edukacji VET

LEGENDA

W - wiedza

U - umiejętności

Z - zachowania

Ws - wiedza semantyczna

Wp - wiedza proceduralna

Wf - wiedza faktograficzna

<p>Planuje, wdraża i utrzymuje wewnętrzne systemy jakości opierając się na standardach międzynarodowych</p>	<p>Charakteryzuje wymagania norm ISO odpowiednich do wdrożenia w instytucjach edukacyjnych</p>	<p>Wymienia i charakteryzuje co najmniej 2 standardy międzynarodowe jakościowe</p>	<p>Ws</p>
	<p>Charakteryzuje światowy i europejski kontekst edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej</p>	<p>Wymienia kluczowe aspekty światowego i europejskiego systemu kwalifikacji</p>	<p>Ws</p>
	<p>Opracowuje SZJ uzasadniając wybór standardu, zakresu i sposobu wdrażania</p>	<p>Uzasadnia konstrukcję systemu jakości odwołując się do powszechnie uznawanych norm jakości</p>	<p>U</p>
	<p>Opracowuje dokumentację uwzględniając specyfikę usług edukacyjnych</p>	<p>Uwzględnia rolę efektów uczenia się w zapewnieniu jakości usług edukacyjnych</p>	<p>U</p>
	<p>Charakteryzuje etapy wdrażania SZJ w instytucji</p>	<p>Charakteryzuje etapy: Opracowanie dokumentacji Dostosowanie organizacji Weryfikacja – audyty, działania korygujące i doskonalące Audyty wewnętrzne i zewnętrzne</p>	<p>Wp</p>

Charakteryzuje powiązanie pomiędzy światowymi i europejskimi standardami kwalifikacji opartymi o efekty uczenia z wymaganiami standardów jakości w organizacji.

Wymienia i charakteryzuje legislację oraz konstrukcję europejskiego systemu kwalifikacji oraz wymienia i charakteryzuje powiązanie pomiędzy europejskim systemem a normami jakościowymi

Ws

Charakteryzuje głównych interesariuszy systemu jakości: pracodawcy, kontrahenci, pracownicy, rynek pracy

Osoba ucząca się, pracodawca, rząd, ystem VET

Ws

Charakteryzuje główne narzędzia badawcze wykorzystywane w pomiarze jakości

Charakteryzuje metody kwestionariuszowe i metody ich konstrukcji, najczęściej stosowane skale, zasady doboru próby badawczej, trafność i rzetelność

Wf

Tworzy proste i typowe dokumenty wykorzystywane w systemie jakości

Zgodnie ze sztuką zbudowane typowe i proste narzędzia, czyli np. księga jakości, procedury systemu typu nadzór nad zapisami, nadzór nad dokumentacją, audyty jakości

U

Wspiera pracowników w przechodzeniu przez audyty wewnętrzne i audyty zewnętrzne

Zgodnie ze sztuką zaprojektowany raport.
Zgodnie ze sztuką przygotowuje raport z audytu, działań korygujących, przeglądów zarządzania itp. Opracowane dokumenty są akceptowane przez audyt zewnętrzny.

U

Przygotowuje i prowadzi szkolenie członków organizacji w zakresie systemu jakości

Przygotowuje program szkolenia zgodnie z cyklem treningowym, weryfikuje jego skuteczność

U

Buduje zaangażowanie wokół systemu zarządzania jakością

Obserwacja zachowania podczas blended i kierunek i charakter wypowiedzi.

Z

Wf	Charakteryzuje zasady formułowania efektów uczenia się	Taksonomia Blooma, EQF i WLO	<p>Buduje proste i typowe narzędzia wykorzystywane w kształtowaniu jakości w procesach edukacyjnych</p>
U	Buduje prawidłowe efekty uczenia się dla poszczególnych kompetencji i kwalifikacji.	Według Taksonomii Blooma, EQF i WLO	
Wp	Współpracuje przy efektywnym budowaniu procesu dydaktycznego zgodnie z wymaganiami europejskiego i krajowego systemu kwalifikacji	Trafnie charakteryzuje efekty uczenia się i sposób ich konstruowania, poziomuje je w odniesieniu do EQF. Buduje prawidłowe opisy kompetencji i kwalifikacji.	

Buduje proste i typowe narzędzia edukacyjne służące rozpoznawaniu i potwierdzaniu kompetencji nabytych w edukacji poza formalnej i nieformalnej.

Charakteryzuje narzędzia do rozpoznawania i walidacji kompetencji nabytych w drodze nieformalnej i pozaformalnej.

Przygotowuje narzędzia do rozpoznawania i walidacji kompetencji uzyskanych w drodze nieformalnej i pozaformalnej

Wymienia i charakteryzuje narzędzia do rozpoznawania i potwierdzania kompetencji zdobytych w edukacji poza formalnej i nieformalnej.

Adaptuje narzędzia rozpoznawania i potwierdzania kompetencji do własnej praktyki menedżera jakości

Wp

U

Materiały dydaktyczne kursu Manager Jakości w edukacji VET

Badanie kompetencji to test online, dzięki któremu uczestnicy szkoleń mają możliwość poznać swoje luki kompetencyjne w zakresie wiedzy i umiejętności w danym temacie oraz oswajają się z formułą egzaminu teoretycznego.

BADANIE KOMPETENCJI

Pytanie 1

Nie udzielono
odpowiedzi

Punkty: 1,00

Oflaguj pytanie

Edytuj pytanie

Planując wdrożenie systemu zarządzania jakością w twojej instytucji rozpoczniesz od:

- a. wyboru odpowiedniego standardu jakościowego
- b. przedyskutowania kwestii z zarządem i pracownikami
- c. wszystkie powyższe są prawidłowe
- d. zbudowania karty tego projektu, w której dokonasz jego wdrożenia

Pytanie 10

Nie udzielono
odpowiedzi

Punkty: 1,00

Oflaguj pytanie

Edytuj pytanie

Podstawową dokumentacją systemu Zarządzania Jakością jest:

- a. Opinia klienta, wyniki badania satysfakcji klientów
- b. Cele, księga i procedura jakości
- c. Instrukcje na stanowiskach

Konspekt szkolenia

Numer projektu: EOG/19/K3/W/0010

Tytuł projektu: „Jakość w edukacji w sektorze kształcenia zawodowego” („Quality in education VET”)

Tytuł szkolenia: Profesjonalny manager jakości

Czas trwania: 3 dni szkoleniowe/3x8 godzin szkoleniowych

Profil uczestnika:

- Osoba, która wdraża i utrzymuje wewnętrzne systemy jakości w placówkach oświatowych.
- Osoba, która jest przygotowana do pełnienia funkcji menedżera jakości.
- Przedział wiekowy: 23 - 60 lat.
- Wykształcenie średnie lub wyższe.

Materiały i narzędzia szkoleniowe do przeprowadzenia całego szkolenia: projektor, prezentacja multimedialna, flipchart, papier do tablicy, pisaki do tablicy, czyste kartki A4, notesy, długopisy, materiały szkoleniowe w postaci drukowanych skryptów i slajdów. Po ukończeniu modułu uczestnik będzie potrafił zbudować proste i typowe narzędzia edukacyjne do uznawania i walidacji kompetencji nabytych w edukacji pozaformalnej i nieformalnej, zgodnie ze standardem menedżera jakości, z uwzględnieniem następujących aspektów:

- wymagania norm ISO odpowiednie do wdrożenia w instytucjach edukacyjnych
- globalny i europejski kontekst edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej
- specyfika usług edukacyjnych
- etapy wdrażania SZJ w instytucji
- związek między światowymi i europejskimi standardami kwalifikacji opartymi na efektach uczenia się a wymaganiami norm jakościowych w organizacji
- główni interesariusze systemu jakości: pracodawcy, wykonawcy, pracownicy, rynek pracy
- główne narzędzia badawcze stosowane w mierzeniu jakości
- zasady formułowania efektów uczenia się
- prawidłowe efekty uczenia się dla poszczególnych kompetencji i kwalifikacji
- narzędzia do uznawania i walidacji kompetencji zdobytych w sposób nieformalny i pozaformalny

DZIEŃ 1				
CZAS	EFEKTY UCZENIA SIĘ	ZAWARTOŚĆ + FORMA PRACY	MATERIAŁY DYDAKTYCZNE	E-LEARNING
9.00 – 10.00	<ul style="list-style-type: none"> Opisuje zasady formułowania efektów uczenia się Buduje prawidłowe efekty uczenia się dla poszczególnych kompetencji i kwalifikacji Współpracuje w efektywnym konstruowaniu procesu dydaktycznego zgodnie z wymaganiami europejskiego i krajowego systemu kwalifikacji. Charakteryzuje wymagania norm ISO odpowiednie do udrożenia w placówce oświatowej. 	<ul style="list-style-type: none"> Wprowadzenie do projektu Wprowadzenie trenera, Arkusz z normą, gdzie jestem, czego chcę się nauczyć Przedstawienie uczestników IDI + standard menedżera jakości w całości Dyskusja na temat standardu Przedstawienie programu szkolenia i planowanych efektów uczenia się Obszary odpowiedzialności kierownika ds. jakości w instytucjach VET Odpowiedzialność za zarządzanie jakością w instytucji. Odpowiedzialność za zarządzanie jakością w procesie uczenia się. Arkusz ze standardem, gdzie jestem, czego chcę się nauczyć, aby podzielić się z innymi ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: Ćwiczenie otwierające - budowanie czapek malarskich z papieru. Podział na 2 grupy (GRUPA 1 z instrukcjami i GRUPA 2 bez instrukcji) Dyskusja o tym, jak pracowały obie grupy, na ile instrukcja pomagała, a na ile przeszkadzała. Dyskusja o tym, jakie środki zapewniają jakość Czym jest jakość i jak jest rozumiana - prezentacja naturalnego rozumienia jakości 	<ul style="list-style-type: none"> standard IDI arkusz kołpaków z nazwą i standardem Instrukcje dotyczące czapek Arkusze papieru do ćwiczenia składania czapeczek Slajdy prezentacyjne 1-9 	
10.00 – 10.30		<ul style="list-style-type: none"> Podstawy zarządzania jakością w edukacji - gwiazda zarządzania jakością w edukacji ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: Karta gwiazdy zarządzania jakością w edukacji Dyskusja na temat tego, co zawiera gwiazda Opracowanie poszczególnych elementów 	<ul style="list-style-type: none"> arkusz gwiazdkowy dla zarządzania jakością w edukacji: całość + dyskusja Slajdy w prezentacji 10-15 	<p>Lekcja : "Fundamentals of Quality" Lekcja : "What vet areas are addressed by quality assurance measure"</p>

		<ul style="list-style-type: none"> Wnioski - powiązanie z systemami zarządzania jakością i konkretnymi elementami zarządzania jakością w edukacji (w założeniach, procesach, wynikach) 		
10.30 - 10.45	PRZERWA KAWOWA			
10.45 – 12.00	<ul style="list-style-type: none"> Charakteryzuje głównych interesariuszy systemu jakości: pracodawców, kontrahentów, pracowników, rynek pracy 	<ul style="list-style-type: none"> 5 grup interesariuszy systemu VET struktura 4P/6P ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: Wypełnij gwiazdkę + 4p/6p Oczekiwanie i sposoby ich spełnienia - praca indywidualna i wyniki badań na slajdach Dyskusja na temat oczekiwań według wyników badań, zderzenie z wynikami badań "Czy wszyscy mówimy tym samym językiem? Zrozumienie pojęcia "jakość" w sektorze VET". Jakie wnioski dla VET? Na czym powinny skupić się instytucje edukacyjne? 	<ul style="list-style-type: none"> Praca w parach po 2 grupy interesariuszy Arkusz ćwiczeń 7: 5 typów interesariuszy Arkusz ćwiczeń: 4P/6P Slajdy: 16-24 	<p>Lekcja : "Stakeholders in vet" Lekcja : "Five stakeholder groups with a view of 'quality' in the vet sector"</p>
12.00 – 12.30	<ul style="list-style-type: none"> Charakteryzuje wymagania norm ISO odpowiednie do udrożenia w placówce oświatowej 	<ul style="list-style-type: none"> DWA MIĘDZYNARODOWE STANDARDY JAKOŚCI: ISO 9001 i 210001 Porównanie podejść obu norm ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: SCATTER Przygotowanie do debaty oksfordzkiej (dopasowanie normy, wartość rynkowa, wsparcie kierownictwa, trudność/łatwość udrożenia). WPROWADZENIE DO DEBATY OKSFORDZKIEJ Przewodniczący i prelegenci 	<ul style="list-style-type: none"> Spis treści dwóch norm - ćwiczenie w rozsypane Treść obu standardów dla 2 zespołów Instrukcja do debaty oksfordzkiej 	<p>Lekcja : "Reasons for undertaking training"</p>
13.00 - 13.45	PRZERWA OBIADOWA			
13.45 – 14.30	<ul style="list-style-type: none"> Charakteryzuje wymagania norm ISO odpowiednie do udrożenia w placówce oświatowej 	<ul style="list-style-type: none"> Debata oksfordzka - porównanie dwóch norm / prezentacja podsumowująca Na czym opiera się ISO Zasady PDCA, PDCA jakość usług 	<ul style="list-style-type: none"> Opisy do debaty oksfordzkiej Głosowanie w Manti Slajdy od 27 do 29 	<p>Lekcja : "The PDCA cycle"</p>

14.30 -15.15		<ul style="list-style-type: none"> QA & QI: ZAPEWNIENIE I POPRAWA JAKOŚCI 7 zasad zarządzania jakością ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: SCATTER "7 zasad zarządzania jakością" 	<ul style="list-style-type: none"> Rozsypanka "7 zasad zarządzania jakością" Formularz 7 zasad zarządzania jakością Kwestionariusz SWOT Slajdy: 30-34 	Lekcja: "Key Elements in QA and QI" Lekcja: "7 quality management principles"
15.15 – 16.00		<ul style="list-style-type: none"> Jakość produktu i usług - orientacja na klienta Proces w systemie zarządzania jakością SWOT i analiza własnej organizacji pod kątem 7 QMP Jakość usług Opisowa definicja jakości produktu wg d. A. Garvina Definicja usługi 10 kluczowych czynników zapewnienia jakości w weterynarii Ćwiczenie praktyczne: studium przypadku postawa Stanley & Athens 	<ul style="list-style-type: none"> Slajdy 35-60 Studium przypadku Artykuły postawa Stanley & Athens 	
DZIEŃ 2				
CZAS	EFEKTY UCZENIA SIĘ	ZAWARTOŚĆ + FORMA PRACY	MATERIAŁY DYDAKTYCZNE	E-LEARNING
9.00 – 9.15		Powtórka dzień 1		
9.15-10.30	<ul style="list-style-type: none"> Charakteryzuje wymagania norm ISO odpowiednio do wdrożenia w placówce oświatowej Opracowuje SZJ uzasadniając wybór normy, zakres i sposób wdrożenia Charakteryzuje główne narzędzia badawcze stosowane w pomiarze jakości 	<ul style="list-style-type: none"> Formułowanie mądrzejszych celów - przypomnienie o formułowaniu celów w ćwiczeniu NARZĘDZIA ZARZĄDZANIA JAKOŚCIĄ ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: ćwiczenie z fasolkami i przykład diagramu rybiej ości - Omówienie istotę zarządzania jakością - stabilność procesu - Omówienie narzędzia zarządzania jakością wykorzystane w ćwiczeniu. - Omówienie do jakich etapów procesu uczenia się można zastosować poszczególne narzędzia - Omówienie narzędzi z przypadku Athens i próba stworzenia własnego diagramu Ishikawy Arkusze kontrolny Wykres Pareto 	<ul style="list-style-type: none"> Instrukcja do ćwiczenia 2 opakowania ciemnej fasoli, 2 opakowania jasnej fasoli Plansza z celami Ishikawa Wykres Pareto Histogram Slajdy 1-18 	Lekcja: "Fish Bone" Lekcja: "Pareto Chart"

		<ul style="list-style-type: none"> ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: Omówienie wykresu Pareto 		
10.30 – 10.45	PRZERWA KAWOWA			
10.45– 12.00	<ul style="list-style-type: none"> Opracowuje dokumentację uwzględniającą specyfikę usług edukacyjnych Charakteryzuje etapy wdrażania SZJ w placówce 	<ul style="list-style-type: none"> DOKUMENTACJA ZARZĄDZANIA JAKOŚCIĄ Omówienie dokumentacji ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: HIERARCHIA DOKUMENTACJI QMS Omówienie: Dokumenty obowiązkowe i powszechnie stosowane Dyskusja: jakie znasz inne systemy zarządzania jakością? 10 KROKÓW DO STWORZENIA SKUTECZNEGO SYSTEMU QMS INNE SYSTEMY AKREDYTACJI LUB CERTYFIKACJI System akredytacji osób MSUES Zasady działania systemów 	<ul style="list-style-type: none"> Piramida dokumentacji i rozproszenie tego, co się w niej znajduje wraz z opisami Slajdy: 33-49 	2 Lekcja: "Quality Management Documentation" Lekcja: "Steps for the creation of an effective QMS"
12.00 – 12.30	<ul style="list-style-type: none"> Opisuje zasady formułowania efektów uczenia się Buduje poprawne efekty uczenia się dla poszczególnych kompetencji i kwalifikacji 	<ul style="list-style-type: none"> TAKSONOMIA KOMPETENCI Kompetencje - wprowadzenie Bracia Dreyfus: Podejście taksonomiczne do kompetencji 	<ul style="list-style-type: none"> Slajdy 50-54 	Lekcja: "Taxonomy and competence"
12:30-13:00	<ul style="list-style-type: none"> Opisuje zasady formułowania efektów uczenia się Buduje prawidłowe efekty uczenia się dla poszczególnych kompetencji i kwalifikacji 	<ul style="list-style-type: none"> TAKSONOMIA BLOOMA Wprowadzenie do taksonomii Blooma Efekty kształcenia i szkolenia Trzy sfery działalności edukacyjnej ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: w dwóch zespołach opracujcie podobierstwa i różnice między taksonomią Blooma a podejściem braci Dreyfus. 	<ul style="list-style-type: none"> Slajdy 55-66 	Lekcja: "Bloom's Taxonomy"
13.00 – 13.45	PRZERWA OBIADOWA			
13:45 – 14:15	<ul style="list-style-type: none"> Opisuje zasady formułowania efektów uczenia się Buduje prawidłowe efekty uczenia się dla poszczególnych kompetencji i kwalifikacji. Współpracuje w efektywnym budowaniu 	<ul style="list-style-type: none"> UZNANIE I WALIDACJA Wprowadzenie do uznawania i walidacji, narzędzia, trendy Dialog na temat uznawania umiejętności Oczekiwania pracodawców, władz publicznych, osób indywidualnych i organizatorów szkoleń Proces uznawania umiejętności i jego wyniki Kluczowe wyzwania w rozwoju i wdrażaniu systemów uznawania umiejętności 	<ul style="list-style-type: none"> Slajdy : 67-87 	Lekcja: "Criteria for vocational competences. Pyramid of competences" Lekcja: "The four fundamental principles of validation"

	procesu dydaktycznego zgodnie z wymaganiami europejskiego i krajowego systemu kwalifikacji.	<ul style="list-style-type: none"> Sektorowy model kompetencji w hotelarstwie, turystyce i organizacji imprez (przykład z USA) Sposoby finansowania uznawania umiejętności Rezultaty i wpływ systemu uznawania umiejętności Osoby indywidualne, organizatorzy szkoleń i pracodawcy w procesie uznawania i walidacji 		
14.15 – 15.15		SYSTEMY UZNAWANIA I WALIDACJI NA ŚWIECIE <ul style="list-style-type: none"> ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: grupa 1: poznaj system unesco i przygotuj prezentację dla drugiej grupy grupa 2: naucz się systemu EQF i przedstaw go pozostałym uczestnikom 	<ul style="list-style-type: none"> Slajdy : 88 – 111 	
15.15 – 16.00		PROCES UZNAWANIA I WALIDACJI <ul style="list-style-type: none"> ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: grupa 1: przygotowanie standardu kompetencji według EQF dla trenerów - poziom 3,4 grupa 2: przygotowanie standardu kompetencji dla kierownika projektu poziom 3,4 	<ul style="list-style-type: none"> Slajdy : 112-114 	
DZIEŃ 3				
CZAS	EFEKTY UCZENIA SIĘ	ZAWARTOŚĆ + FORMA PRACY	MATERIAŁY DYDAKTYCZNE	E-LEARNING
9.00 – 9.45	Powtórka dnia 1 i 2: Czego nauczyłeś się do tej pory - dyskusja, jakie są Twoje przemyślenia na temat procesu rozpoznawania?			
9:45-10.15	<ul style="list-style-type: none"> Poznaje cztery podstawowe zasady walidacji edukacji pozaformalnej i nieformalnej wymienia dziesięć zasad stosowanych w systemach europejskich 	<ul style="list-style-type: none"> Cztery podstawowe zasady walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego uczenia się 	<ul style="list-style-type: none"> Slajdy 4-7 	
10.15-11.00	<ul style="list-style-type: none"> Charakteryzuje główne cechy edukacji pozaformalnej 	<ul style="list-style-type: none"> Szczególny charakter uznawania i walidacji Ćwiczenie praktyczne: lista kontrolna wymogów oceny 	<ul style="list-style-type: none"> Slajdy 8-12 Karta pracy do ćwiczenia, długopisy, papier, nożyczki, w razie potrzeby taśma klejąca 	Lekcja: "Specific character of recognition and validation"

	<ul style="list-style-type: none"> wymienia i opisuje wymagania dotyczące uznawania i walidacji 			
PRZERWA KAWOWA				
11:00 – 11.15				
11:15-12:00	<ul style="list-style-type: none"> Charakteryzuje etapy procesu uznawania i walidacji Rozpoznaje etapy procesu certyfikacji lektorów 	<ul style="list-style-type: none"> Etapy rozpoznawania ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: samoocena: znajdziemy swoją gwiazdę możliwości 	<ul style="list-style-type: none"> Slajdy 13-18 Arkusze do ćwiczenia, długopisy, papier, nożyczki, taśma klejąca, jeśli to konieczne 	Lekcja: "Stages of recognition"
12.00-13.00	<ul style="list-style-type: none"> Charakteryzuje metody stosowane w procesie walidacji kompetencji Dostosowuje odpowiednie metody do swojej działalności. 	<ul style="list-style-type: none"> Metody walidacji ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: stworzymy metody odpowiednie do potwierdzania kompetencji 	<ul style="list-style-type: none"> Slajdy : 19-22 Karta pracy do ćwiczenia, długopisy, papier, nożyczki, w razie potrzeby taśma klejąca 	
LUNCH BREAK				
13.00 – 13.45				
13.45 – 14.10	<ul style="list-style-type: none"> Charakteryzuje metody stosowane w procesie walidacji kompetencji Dostosowuje odpowiednie metody do swoich działań 	<ul style="list-style-type: none"> ĆWICZENIE PRAKTYCZNE: porozmawiamy z doradcą o tym, jak możesz udowodnić swoje umiejętności 		
14.10-15.00	<ul style="list-style-type: none"> Identyfikuje korzyści dla osób, które określiły się na odpowiednim poziomie kwalifikacji Dostrzega korzyści płynące z systemu zarządzania jakością i buduje korzyści z nim związane Charakteryzuje korzyści, jakie odnoszą pracodawcy podczas rekrutacji, onboardingu i rozwoju pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> Korzyści dla osób indywidualnych i pracodawców STUDIUM PRZYPADKU: na podstawie przedstawionego studium przypadku zaproponuj, w jakim innym środowisku/grupie docelowej można zastosować opisaną metodę walidacji. 	<ul style="list-style-type: none"> Slajdy : 24-29 Arkusze ćwiczeniowy Studium przypadku 	Lekcja: "Benefits for the individuals"
15.00 – 16.00		<ul style="list-style-type: none"> Rundka, dyskusja, podsumowanie 3 dni 		

PRZYKŁADOWE ĆWICZENIE

Ćwiczenie 1: Powszechnie stosowane dokumenty nieobowiązkowe i ich miejsce w normie ISO 9001:2015

Forma pracy: indywidualna

Liczba osób: do 12 osób, niezbędna weryfikacja poprawności założeń

Organizacja pracy: indywidualna, dzielenie się wynikami na forum

Etapy pracy:

1. Uczestnicy zapoznają się z normą ISO
2. Uczestnicy dopasowują procedury do klauzuli ISO
3. Omówienie pod kątem trafności dopasowania
4. Dyskusja i burza mózgów

Powszechnie stosowane dokumenty nieobowiązkowe i ich miejsce w normie ISO 9001:2015

Procedury nieobowiązkowe	Klauzula ISO 9001
Określenie kontekstu organizacji i zainteresowanych stron	4.1, 4.2
Procedura reagowania na ryzyko i szanse	6.1
Procedura dotycząca kompetencji, szkoleń i świadomości	7.2, 7.3
Procedura kontroli dokumentów i zapisów	7.5
Procedura sprzedaży	8.2
Procedura projektowania i rozwoju	8.3
Procedura Kontroli Procesów Dostarczanych z zewnątrz,	8.4.1
produktów i usług dostarczanych z zewnątrz (procesy zlecane na zewnątrz)	8.5
Procedura produkcji i świadczenia usług	8.5.4
Procedura magazynowania	9.1.2
Procedura pomiaru satysfakcji klienta	9.2
Procedura Audytu Wewnętrznego	9.3
Procedura przeglądu zarządzania	10.2

PRZYKŁADOWE ĆWICZENIE

Ćwiczenie 2: Diagram Ishikawy (Diagram przyczynowo – skutkowy, Wykres przyczynowo – skutkowy, Diagram rybiej ości, Diagram ryby)

Forma pracy: indywidualna

Liczba osób: do 12 osób, niezbędna weryfikacja poprawności założeń

Organizacja pracy: indywidualna, dzielenie się wynikami na forum

Etapy pracy:

- Uczestnicy omawiają istotę zarządzania jakością - stabilność procesu
- Uczestnicy omawiają narzędzia zarządzania jakością wykorzystane w ćwiczeniu
- Uczestnicy omawiają, do jakich etapów procesu uczenia się można zastosować poszczególne narzędzia
- Uczestnicy omawiają narzędzia z "Athene CaseStudy"
- Na podstawie tych informacji, uczestnicy podejmują próby stworzenia własnego Ishikawy

ISHIKAWA DIAGRAM



Rysunek 6. Diagram Ishikawy

Ewaluacja kursu Managera Jakości w edukacji VET

Zakres: MANAGER JAKOŚCI

Ekspert/Walidator 1:

Mężczyzna, przedstawiciel sektora edukacji formalnej, uczelnia techniczna, prowadzi procesy dydaktyczne, członek zespołów realizujących projekty edukacyjne we współpracy z partnerami międzynarodowymi.

Ekspert/Walidator 2:

Kobieta, przedstawiciel sektora edukacji formalnej, członek kadry zarządzającej uczelni humanistycznej, odpowiedzialny za opiniowanie programów edukacyjnych oraz przestrzeganie standardów jakości we współpracy z partnerami.

Ekspert/Walidator 3:

Kobieta, przedstawiciel sektora edukacji formalnej, ekspert w zakresie prowadzenia szkoleń z obszaru rozwoju osobistego, doskonalenia kompetencji przywódczych i zarządczych oraz ogólnorozwojowych.

Przedstawiciel grupy docelowej 1:

Kobieta - przedstawiciel sektora edukacji pozaformalnej – adwokat, certyfikowany trener, negocjator, zaangażowana w projekty edukacyjne i społeczne.

Przedstawiciel grupy docelowej 2:

Prowadzi działalność w zakresie turystyki wyjazdowej, świadczy usługi przewodnika/pilota wycieczek, przygotowuje prezentacje i informacje krajoznawcze, kulturowe, szkoli na temat różnic kulturowych.

Przedstawiciel grupy docelowej 3:

Doświadczony trener w zakresie prezentacji i autoprezentacji, wystąpień publicznych, współpracuje przy tworzeniu treści edukacyjnych z zastosowaniem narzędzi pracy zdalnej

Raport z ankiet pisemnych

1. Liczba osób

W ankiecie wzięło udział 5 osób.
1 mężczyzna i 4 kobiety.

2. Pytania i odpowiedzi

Kwestionariusz dla uczestników zawierał **9 pytań**: 7 zamkniętych i 2 otwarte. Do każdego pytania zamkniętego prosiliśmy o komentarz uczestników szkolenia.

Skala ocen w pytaniach zamkniętych wynosiła od 0% do 100%.

Pytanie numer 1

Jak ogólnie oceniasz szkolenie?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **91%**



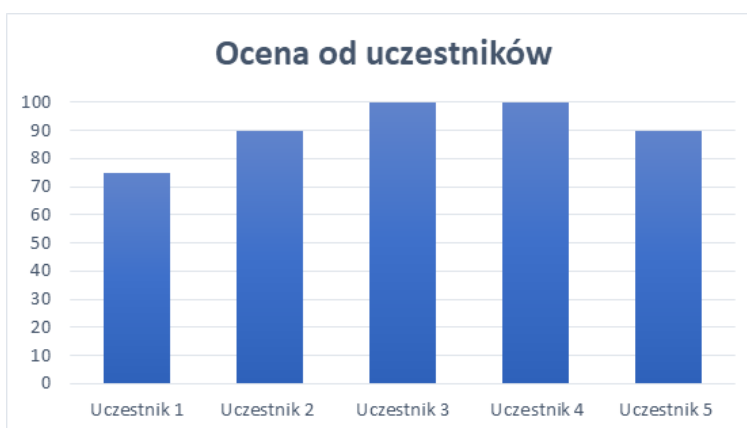
Komentarze uczestników szkolenia :

1. Właściwe tempo szkoleń, pełne praktycznych ćwiczeń, które były bardzo angażujące.
2. Super doświadczenie.
3. Super szkolenie. Dla takiego szkolenia mała grupa to bonus, ale potrzeba stałej uwagi.
4. To było dla mnie bardzo trudne ze względu na specyficzne słownictwo, ale ostatecznie udało się mi to zrozumieć.

Pytanie numer 2

W jakim stopniu trener był dla Ciebie pomocny podczas kursu?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **91%**



Komentarze uczestników szkolenia :

1. Bardzo pomocny – pomaga mi znaleźć odpowiedzi na moje pytania.
2. Bardzo pomocne.
3. Trener był pomocny i przydatny podczas szkolenia.

4. Prowadząca chętnie dzieliła się swoją wiedzą i dużą ilością praktycznych przykładów.
5. Trener reagował na bieżąco, pomagał, wychodził naprzeciw oczekiwaniom.

Pytanie numer 3

Jak dobrze trener był przygotowany do szkolenia?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **96%**



Komentarze uczestników szkolenia :

1. Bardzo dobrze przygotowany, miliony dokumentów przygotowanych dodatkowo.
2. Bardzo dobrze przygotowane szkolenie.
3. Bardzo dobrze przygotowany, kontrolujący wszystko we właściwy sposób.
4. Było widać przygotowanie, jednak w wielu materiałach były błędy lub czegoś brakowało.

Pytanie numer 4

W jakim stopniu materiały pomogły Ci w procesie uczenia się i rozwoju?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **91%**



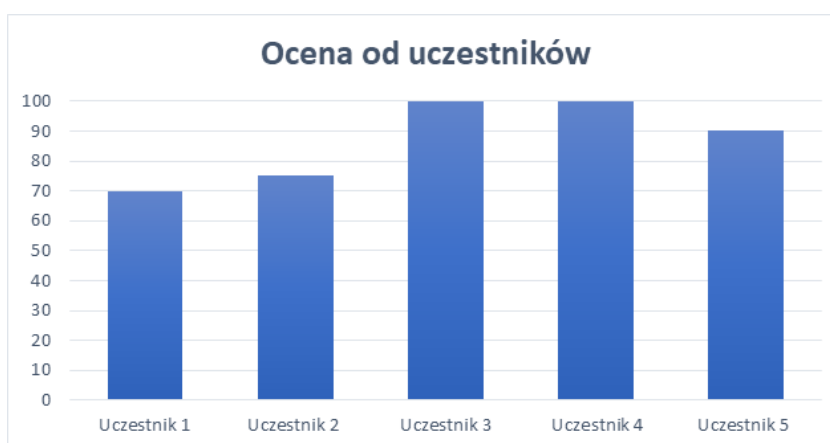
Komentarze uczestników szkolenia :

1. Wolałabym bardziej proste przykłady dla lepszego zrozumienia.
2. Wiele bardzo przydatnych materiałów jako przykład dobrego procesu.
3. Dużo materiału, dobra robota.
4. W dużym stopniu rozwinęliście moją wiedzę i kompetencje.
5. Materiały były pomocne, można by niektóre materiały skrócić, skondensować.

Pytanie numer 5

W jakim stopniu wykorzystasz umiejętności zdobyte na tym kursie w pracy lub w życiu prywatnym?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **87%**



Komentarze uczestników szkolenia :

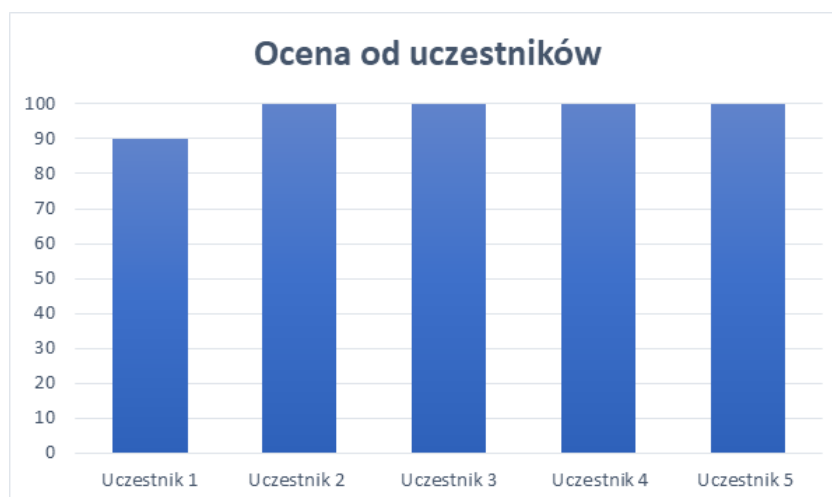
1. W mojej pracy jako pilot wycieczek.
2. W życiu zawodowym zamierzam wykorzystać nabyte umiejętności.
3. Jestem pewien, że wszystkie umiejętności.
4. W projekcie edukacyjnym mającym na celu poprawę oferty edukacyjnej.

5. Koordynacja wielkich projektów.

Pytanie numer 6

W jakim stopniu atmosfera panująca podczas szkolenia pomogła Ci w procesie uczenia się?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **98%**



Komentarze uczestników szkolenia :

1. Bardzo pomocna, wspierająca grupa i trener, przemili ludzie.
2. Atmosfera powinna sprzyjać efektywnemu uczeniu się.
3. Doskonała atmosfera.
4. Bardzo miła atmosfera, odprężenie, ale sprzyjająca zaangażowaniu i zapałowi.
5. Bardzo życzliwa atmosfera.

Pytanie numer 7

W jakim stopniu szkolenie nauczyło Cię tego, po co przyjechałeś? Czy w porównaniu z Twoimi oczekiwaniami wobec szkolenia?

Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **98%**



Komentarze uczestników szkolenia :

1. Wolałabym więcej praktycznych przykładów, mniej teorii, dla mnie to było za dużo materiału.
2. Trener przerósł moje oczekiwania.
3. Moje oczekiwania zostały spełnione w 100 %.
4. Niektóre tematy były dla mnie zaskoczeniem.

Pytanie numer 8

Czy jest coś, o co nie zapytaliśmy, a o czym chciałbyś nam powiedzieć?

Odpowiedzi uczestników szkolenia:

1. Świetne szkolenie

Pytanie numer 9

W jakich innych kursach chciałbyś/chciałabyś wziąć udział?

Odpowiedzi uczestników szkolenia:

1. Soft skills.
2. Wszelkie związane z zarządzaniem.

Ocena szkolenia Quality Manager

1. Liczba osób

W ankiecie wzięło udział 6 osób.
4 kobiety i 2 mężczyzn.

2. Pytania i odpowiedzi

Uczestnikom zadano 6 pytań, 4 zamknięte i 2 otwarte.
Również w dwóch pytaniach zamkniętych uczestnicy musieli uzasadnić swoją odpowiedź.

Skala ocen w pytaniach zamkniętych wynosiła od 1 do 7

Pytanie numer 1

Dobór treści merytorycznych jest adekwatny do założonych celów edukacyjnych.
Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu wynosi **6.5**

Pytanie numer 2

Proces kształcenia zapewnia osiągnięcie zakładanych efektów kształcenia.
Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu **6.6**

Pytanie numer 3

Proces edukacyjny jest przyjazny dla uczestników.
Średni rezultat uzyskany przez uczestników w tym pytaniu **6.8**

Pytanie numer 4

Tempo pracy jest
Wszyscy uczestnicy wybrali odpowiedź - **Odpowiednie**

Pytanie numer 5

Proponuję wprowadzenie następujących zmian, aby szkolenie było bardziej efektywne

Uczestnicy zaproponowali następujące zmiany:

1. Powiększyć porcję wiedzy na temat standardów jakości i ich dostosowania do zarządzania.
2. Mniej konkretny język i mniejsza ilość materiałów papierowych, a więcej jasnych przykładów.
3. Więcej slajdów z infografikami, diagramami, rysunkami, a mniej slajdów zawierających tylko teksty.
4. Kolejność wykonywania niektórych zadań podczas trzydniowych warsztatów mogła być inna, w zależności od stopnia trudności zadań i specyfiki materiałów.
5. Sugeruję więcej szacunku dla ram czasowych, zarządzania czasem.



PODSUMOWANIE REALIZACJI PROJEKTU

Projekt był dla nas wielkim wyzwaniem ze względu na konieczność przygotowania nie tylko treści, ale również opracowania metodyki dla kursów blended learningowych.

Dzięki pilotażowi i testowaniu opracowanych rezultatów uzyskaliśmy informacje zwrotne na temat przygotowanych materiałów dydaktycznych.

W trakcie trwania projektu:

- nauczyliśmy się projektować szkolenia blended learningowe, przygotowywać scenariusze i materiały edukacyjne dla szkoleń mieszanych
- nauczyliśmy się jak prowadzić szkolenie blended learningowe, aby osiągnąć zakładane efekty uczenia się oraz wysokie zaangażowanie i zadowolenie kursantów

Ważną częścią projektu był pilotaż. Doceniamy możliwość uzyskania opinii zarówno od profesjonalistów, ekspertów w dziedzinie, jak i przedstawicieli grupy docelowej. Dużo nam dały nie tylko ich opinie, ale również obserwacja sposobu w jaki kurs działa i jakie wywołuje emocje.

Za duży sukces uznajemy to, że przygotowane materiały i organizacja procesu dydaktycznego znakomicie pracowały zarówno w opinii ekspertów, którzy jak podkreślali wiele się nauczyli biorąc udział w pilotażu, jak i przedstawicieli grupy docelowej, czyli osób, które dopiero stawiają pierwsze kroki w każdej z ról.
