Iceland Liechtenstein Norway grants

frse Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

STANDARD KOMPETENCJI
DLA TRENERÓW

LEGENDA

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

Szkoli uzasadniając metodyki kształcenia ludzi dorosłych

	Charakteryzuje wybrane koncepcje uczenia ludzi dorosłych	Wymienia i charakteryzuje co najmniej 2 koncepcje uczenia ludzi dorosłych	Ws
	Buduje szkolenia bazując na wybranych metodach kształcenia osób dorosłych.	Uzasadnia konstrukcję szkolenia uskazując na zastosowane metody kształcenia osób dorosłych.	U

Realizuje szkolenia w oparciu o ogłd treningowy

Wp	**Charakteryzuje etapy cyklu treningowego**	Charakteryzuje etapy: analiza ról, laps, projektowanie, prowadzenie, walidacja, ewaluacja	
Ws	**Charakteryzuje konsekwencje pominięcia poszczególnych etapów dla osiągnięcia zakładanych celów edukacyjnych (efektów uczenia się)**	Wymienia i charakteryzuje konsekwencje pominięcia etapów, IAPS, projektowanie, walidacja, ewaluacja	

Wykonuje identyfikacji i analizy potrzeb szkoleniowych przygotowując proste i typowe szkolenia w dziedzinie specjalizacji

	Charakteryzuje głównych interesariuszy procesów szkoleniowych w organizacji i na rynku pracy	Osoba uczącą 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
	Tworzy proste i typowe narzędzia do prowadzenia IAPS w swojej dziedzinie specjalizacji	Zgodnie ze sztuką zbudowane typowe i proste narzędzia, czyli np. IDI (ifub pytania do focusa Testy kompetencji	U
	Projektuje i przygotowuje raport z IAPS dla klienta z ustępnie zdefiniowanymi celami szkoleniowymi 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 czasowaniki operacyjne do poziomów w poszczególnych sferach	
U	**Buduje cele szkoleniowe adekwatne dla potrzeb interesariuszy szkolenia oraz możliwe do realizacji w założonych ramach organizacyjnych**	Zgodnie z taksonomią Bloorna 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 się	
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 ugłowną koncepcją uczenia ludzi dorosłych**	Metody dobrane adekwatnie do zakładanych celów edukacyjnych Strukturyzuje szkolenie zgodnie z ugłowną koncepcją uczenia ludzi dorosłych.	
U	**Buduje konspekt/scenariusz szkolenia planując osiągnięte 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 Modułów 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 z aufania, spójność komunikacyjna, profesjonalizm, 4 s komunikacji werbalnej, parajęzyk, aktyume słuchanie	Wp
	Formułuje skuteczne i spójnie przekaz	Wypowiada się stosując zasady 4S, jest spójna osoba komunikacyjnie, stosuje techniki aktyumego słuchania i rozumienia przekazu	U
	Charakteryzuje zasady udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej	Charakteryzuje FUKO, FUKO rozszerzone lub inna metodyka	Wp
	Udziela konstruktywnej informacji zwrotnej	Podczas szkolenia udziela uczestnikom konstruktywnej informacji zwrotnej w celu ukierunkowywania ich aktywności.	U
	Buduje autorytet ustawy 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 rozejścia się	
U	**Organizuje pracę grupy w taki sposób aby pomagać grupie w przechodzeniu przez poszczególne fazy rozwoju grupy.**	Buduje ćwiczenia i modeluje prace 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 klutowane zjawiska w pracy grupowej	

Zarządza uczeniem się indywidualnym i grupowym

	Organizuje proces uczenia się w taki sposób aby ułatwiać poszczególnym osobom i grupie osiąganie zakładanych celów edukacyjnych	Podczas szkolenia weryfikuje uczenie się i osiąganie zakładanych efektów uczenia oraz modyfikuje projekt szkolenia w celu uzyskiwania jak najwyższej skuteczności uczenia się.	U

Prowadzi oceny (ewaluacje) prostych i typowych szkoleń, które realizuje w dziedzinie i specjalizacji

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 Kirpatrikik L2,3,4 poziom.	
U	**Tworzy narzędzia oceny efektywności prostych i typowych szkoleń w dziedzinie swojej specjalizacji**	Samodzielnie do własnych szkoleń tworzy narzędzia oceny efektywność (L2,3, poziom Kirkpatricka) oraz uzasadnia trafność ich doboru i konstrukcji.	
U	**Tworzy raport efektywności szkolenia bazując na wynikach przeprowadzonych analiz.**	Samodzielnie tworzy raporty efektywności szkoleń bazując na wynikach ankiet, uzyskiwów, obserwacji itp.	

HEURESIS