

RAMOWY PROGRAM SZKOLEŃ UZUPEŁNIAJĄCYCH DLA LIDERÓW I KADRY SPECJALISTYCZNYCH CENTRÓW WSPIERAJĄCYCH EDUKACJĘ WŁĄCZAJĄCĄ (SCWEW)



Warszawa, 2022

1



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

| | |
|--|----|
| Przygotowanie nauczycieli przedszkoli/szkół ogólnodostępnych do stosowania oceny funkcjonalnej (poznanie zachowań dziecka i sposobów reagowania na nie) jako podstawy projektowania działań edukacyjnych | 3 |
| Cele szczegółowe szkolenia:..... | 3 |
| Po ukończeniu szkolenia uczestnik: | 3 |
| Treści szkolenia/liczba godzin: 15 godzin dydaktycznych..... | 3 |
| Materiały potrzebne od Wykonawcy: | 4 |
| Przygotowanie tekstów i materiałów edukacyjnych w wersjach łatwych do czytania i zrozumienia | 5 |
| Cele szczegółowe szkolenia:..... | 5 |
| Po ukończeniu szkolenia uczestnik: | 5 |
| Treści szkolenia/liczba godzin: 15 godzin dydaktycznych..... | 5 |
| Materiały potrzebne od Wykonawcy: | 5 |
| Wypalenie zawodowe nauczycieli, jak sobie radzić i przeciwdziałać? | 6 |
| Cele szczegółowe szkolenia:..... | 6 |
| Po ukończeniu szkolenia uczestnik: | 6 |
| Treści szkolenia/liczba godzin: 15 godzin dydaktycznych..... | 6 |
| Materiały potrzebne od Wykonawcy: | 7 |
| Obserwacja wspierająca, superwizja edukacyjna dla nauczycieli oraz monitorowanie jakości oferowanego wsparcia z wykorzystaniem narzędzi do samooceny. | 8 |
| Cele szczegółowe szkolenia:..... | 8 |
| Po ukończeniu szkolenia uczestnik: | 8 |
| Treści szkolenia/liczba godzin: 15 godzin dydaktycznych..... | 8 |
| Materiały potrzebne od Wykonawcy | 9 |
| Projektowanie uniwersalne, uniwersalne instrumenty wsparcia, racjonalne dostosowania dla dzieci i uczniów ze zróżnicowanymi potrzebami. | 10 |
| Cele szczegółowe szkolenia:..... | 10 |
| Po ukończeniu szkolenia uczestnik: | 10 |
| Treści szkolenia/liczba godzin: 15 godzin dydaktycznych..... | 10 |
| Materiały potrzebne od Wykonawcy: | 11 |
| Współnauczanie - co-teaching, jako metoda podnoszenia jakości edukacji włączającej | 12 |
| Cele szczegółowe szkolenia:..... | 12 |
| Po ukończeniu szkolenia uczestnik: | 12 |
| Treści szkolenia/liczba godzin: 15 godzin dydaktycznych..... | 12 |
| Materiały potrzebne od Wykonawcy: | 13 |
| Szkolenie dorosłych – jak nauczać nauczycieli? | 14 |
| Cele szczegółowe szkolenia:..... | 14 |
| Po ukończeniu szkolenia uczestnik: | 14 |
| Treści szkolenia/liczba godzin: 15 godzin dydaktycznych..... | 14 |
| Materiały potrzebne od Wykonawcy: | 15 |

Przygotowanie nauczycieli przedszkoli/szkół ogólnodostępnych do stosowania oceny funkcjonalnej (poznanie zachowań dziecka i sposobów reagowania na nie) jako podstawy projektowania działań edukacyjnych

Cel ogólny szkolenia: wyposażenie nauczycieli przedszkoli/szkół ogólnodostępnych w wiedzę, umiejętności i narzędzia do stosowania oceny funkcjonalnej

Cele szczegółowe szkolenia:

- zapoznanie uczestników z klasyfikacją ICF
- wypracowanie narzędzi do przeprowadzenia oceny funkcjonalnej
- wypracowanie wzorów dokumentów zgodnie z klasyfikacją ICF
- zaplanowanie wsparcia dla dziecka, ucznia w oparciu o wyniki przeprowadzonej oceny funkcjonalnej z uwzględnieniem analizy i możliwości modyfikowania zachowań dziecka

Po ukończeniu szkolenia uczestnik:

1. zna cele, zadania i założenia oceny funkcjonalnej opartej na podejściu biopsychospołecznym, wie jak krok po kroku dokonać oceny funkcjonalnej dziecka, ucznia z uwzględnieniem poziomów edukacyjnych
2. zna i umie wykorzystywać w praktyce wybrane narzędzia do dokonywania oceny funkcjonalnej, w odniesieniu do wieku rozwojowego dziecka, ucznia oraz obszarów rozwojowych
3. umie wykorzystywać wnioski i wyniki z oceny funkcjonalnej do projektowania działań edukacyjnych
4. umie planować i projektować wsparcie dla dziecka, ucznia w odniesieniu do wyników dokonanej oceny funkcjonalnej, zgodnie z podziałem kompetencji i zadań nauczycieli i specjalistów przedszkola i szkoły
5. zna i umie wykorzystywać przykłady/wzory dokumentów dotyczące oceny funkcjonalnej dziecka i ucznia
6. umie rozpoznawać wpływ czynników środowiskowych na zachowanie dziecka, ucznia oraz zna metody niwelowania wpływu tych czynników na funkcjonowanie dziecka, ucznia

Treści szkolenia/liczba godzin: 15 godzin dydaktycznych

| Lp. | Tematyka zajęć | Liczba godzin dydaktycznych |
|-----|----------------|-----------------------------|
|-----|----------------|-----------------------------|

| | | |
|----|--|---|
| 1. | Cele, zadania i założenia oceny funkcjonalnej zgodnie z założeniem podejścia biopsychospołecznego | 2 |
| 2. | Jak krok po kroku dokonać oceny funkcjonalnej dziecka, ucznia | 3 |
| 3. | Propozycje narzędzi do wykorzystania w procesie dokonywania oceny funkcjonalnej w odniesieniu do wieku rozwojowego dziecka, ucznia oraz obszarów rozwojowych | 3 |
| 4. | Planowanie wsparcia dziecka, ucznia w oparciu o dokonaną ocenę funkcjonalną - podział kompetencji i zadań nauczycieli specjalistów przedszkola i szkoły (przykłady dokumentów) | 3 |
| 5. | Praktyczne wykorzystanie oceny funkcjonalnej w procesie wsparcia dziecka, ucznia w grupie, klasie zróżnicowanej (konkretne przykłady działań, wskazówki w odniesieniu do konkretnych dzieci, uczniów, np. dziecko, uczeń z trudnościami w funkcjonowaniu społecznym, w tym analiza wpływu czynników środowiskowych na zachowanie dziecka, ucznia oraz możliwości ich modyfikacji | 4 |

Materiały potrzebne od Wykonawcy:

Tematyka 1: scenariusz, prezentacja powerpoint wraz z komentarzem dla prowadzącego - nie mniej niż 10 slajdów zgodnych z tematem oraz schemat oceny funkcjonalnej dziecka z rozróżnieniem etapów edukacyjnych - plakat.

Tematyka 2: scenariusz, schemat postępowania w formie graficznej - 3 strony wraz z instruktażową prezentacją powerpoint z komentarzem dla prowadzącego - 15 slajdów.

Tematyka 3: scenariusz, prezentacja powerpoint wraz z komentarzem dla prowadzącego - 30 slajdów zgodna z tematyką, wzory kwestionariuszy wykorzystanych w procesie oceny funkcjonalnej.

Tematyka 4: scenariusz oraz propozycje wzorów dokumentów - ok. 3-5 wzorów, oraz prezentacja instruktażowa z komentarzem dla prowadzącego - 20 slajdów.

Tematyka 5: scenariusz oraz tekst standardowy (ok 1800 znaków na stronę) - 30 stron w tym opis przypadku dziecka wraz z opisem podjętych działań, prezentacja powerpoint z komentarzem dla prowadzącego - 30 slajdów.

Przygotowanie tekstów i materiałów edukacyjnych w wersjach łatwych do czytania i zrozumienia.

Cel ogólny szkolenia: wyposażenie nauczycieli w umiejętność tworzenia tekstów i materiałów edukacyjnych łatwych do czytania i zrozumienia

Cele szczegółowe szkolenia:

- zapoznanie uczestników ze standardami plain language
- zapoznanie uczestników ze standardami easy to read
- uczestnik wypracuje metodę zredagowania tekstu zgodnie ze standardami tekstu łatwego do czytania i rozumienia

Po ukończeniu szkolenia uczestnik:

1. umie przygotować tekst łatwy do czytania i rozumienia
2. zna i umie stosować standard plain language
3. zna i umie stosować standardy easy to read

Treści szkolenia/liczba godzin: 15 godzin dydaktycznych

| Lp. | Tematyka zajęć | Liczba godzin dydaktycznych |
|-----|---|-----------------------------|
| 1. | Tekst łatwy do czytania i rozumienia, zastosowanie, podstawy prawne | 2 |
| 2. | Standardy plain language | 3 |
| 3. | Standardy easy to read | 3 |
| 4. | Tworzenie i analizowanie tekstów łatwych do czytania i rozumienia | 7 |

Materiały potrzebne od Wykonawcy:

Tematyka 1: scenariusz, prezentacja powerpoint - 20 slajdów zawierających podstawowe informacje wraz z podstawami prawnymi dla stosowania tekstów łatwych do czytania i rozumienia

Tematyka 2: scenariusz, prezentacja powerpoint - 30 slajdów dotyczących standardów plain language wraz z przykładami

Tematyka 3: scenariusz, prezentacja powerpoint - 30 slajdów dotyczących standardów easy to read wraz z przykładami

Tematyka 4: scenariusz, prezentacja powerpoint - 10 slajdów dotyczących najważniejszych zasad przy tworzeniu tekstów łatwych do czytania i rozumienia, opracowanie

najważniejszych zasad dla uczestników do rozdania, materiały do ćwiczenia i analizy tekstów łatwych do czytania i rozumienia.

Wypalenie zawodowe nauczycieli, jak sobie radzić i przeciwdziałać?

Cel ogólny szkolenia: doskonalenie wiedzy i umiejętności lidera i kadry SCWEW z obszaru wypalenia zawodowego, radzenia sobie i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu

Cele szczegółowe szkolenia:

- zapoznanie uczestników szkolenia z sygnałami i symptomami ostrzegawczymi wypalenia zawodowego oraz definicją syndromu wypalenia zawodowego
- wyposażenie uczestników szkolenia w umiejętności rozpoznawania oznak oraz przeciwdziałania/zapobiegania przyczynom wypalenia zawodowego, w tym strategię zapobiegania wypaleniu zawodowemu oraz sposoby eliminowania źródeł stresu
- poznanie zasad korzystania z superwizji edukacyjnej w kontekście przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu i radzeniu sobie z jego skutkami

Po ukończeniu szkolenia uczestnik:

1. zna sygnały i symptomy ostrzegawcze oraz definicję syndromu wypalenia zawodowego,
2. umie zastosować w praktyce strategię zapobiegania wypaleniu zawodowemu
3. umie przeciwdziałać pierwszym oznakom wypalenia zawodowego, zna i umie stosować w praktyce sposoby eliminowania źródeł stresu w środowisku pracy
4. posiada umiejętności stosowania w praktyce technik redukcji stresu
5. ma świadomość i umie skorzystać z superwizji edukacyjnej, jako skutecznej metody wzajemnego wsparcia, współpracy i wymiany doświadczeń nauczycieli i specjalistów w celu radzenia sobie i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu

Treści szkolenia/liczba godzin: 15 godzin dydaktycznych

| Lp. | Tematyka zajęć | Liczba godzin dydaktycznych |
|-----|---|-----------------------------|
| 1. | Rozpoznawanie sygnałów ostrzegawczych i symptomów, źródeł stresu, przyczyn i etapów wypalenia zawodowego. Sposoby radzenia sobie z pierwszymi objawami wypalenia zawodowego | 3 |
| 2. | Radzenie sobie ze stresem jako główna metoda zapobiegania wypaleniu zawodowemu, eliminacja źródeł stresu w środowisku pracy, techniki redukcji stresu | 4 |

| | | |
|----|--|---|
| 3. | Superwizja edukacyjna (wspierająca) jako przestrzeń wzajemnej współpracy, wsparcia i wymiany doświadczeń nauczycieli i specjalistów na rzecz przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu | 5 |
| 4. | Sposoby przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu/sposoby ochrony przed zjawiskiem wypalenia zawodowego/strategie zapobiegania wypaleniu zawodowemu | 3 |

Materiały potrzebne od Wykonawcy:

Tematyka 1: scenariusz, prezentacja powerpoint - 60 slajdów wraz z komentarzem dla prowadzącego.

Tematyka 2: scenariusz, propozycje technik, sposobów, ćwiczeń redukowania stresu w formie tekstu - 10 przykładów wraz z komentarzem dla uczestników.

Tematyka 3: scenariusz, prezentacja powerpoint 20 slajdów wraz z komentarzem dla prowadzącego, przykładowe sformułowania używane podczas prowadzenia superwizji edukacyjnej wraz z opisem prowadzonej rozmowy dla uczestników - 3 przypadki.

Tematyka 4: scenariusz, grafika, schemat informacyjny o źródłach stresu i sposobach radzenia sobie z nim, przykłady zapobiegania odczuwania stresu prezentacja powerpoint - 15 slajdów.

Obserwacja wspierająca, superwizja edukacyjna dla nauczycieli oraz monitorowanie jakości oferowanego wsparcia z wykorzystaniem narzędzi do samooceny.

Cel ogólny szkolenia: wyposażenie lidera i kadry SCWEW w wiedzę i umiejętności umożliwiające skuteczne udzielanie oraz korzystanie z obserwacji wspierającej/superwizji edukacyjnej w kontekście dokonywania samooceny na rzecz monitorowania jakości oferowanego wsparcia

Cele szczegółowe szkolenia:

- zapoznanie z rolą i znaczeniem superwizji w pracy zawodowej nauczyciela
- poznanie technik oraz możliwości budowania i podnoszenia jakości relacji i współpracy w edukacji
- zapoznanie z różnymi metodami pracy superwizyjnej
- wyposażenie w umiejętności organizowania, prowadzenia oraz korzystania z superwizji indywidualnych i grupowych

Po ukończeniu szkolenia uczestnik:

1. zna znaczenie superwizji jako istotnego obszaru do refleksji każdego nauczyciela oraz przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu
2. ma świadomość znaczenia jakości relacji w pracy zawodowej, wie jak zorganizować sprzyjającą, bezpieczną przestrzeń do współpracy
3. zna i umie wykorzystać w praktyce różnorodne metody pracy superwizyjnej
4. posiada umiejętności organizowania i przeprowadzenia superwizji indywidualnych i grupowych
5. posiada umiejętności i zna narzędzia do dokonywania skutecznej samooceny własnej pracy na rzecz monitorowania jakości oferowanego wsparcia

Treści szkolenia/liczba godzin: 15 godzin dydaktycznych

| Lp. | Tematyka zajęć | Liczba godzin dydaktycznych |
|-----|--|-----------------------------|
| 1. | Relacja w superwizji; organizacja bezpiecznej przestrzeni do współpracy oraz aspekty zaangażowania emocjonalnego w proces superwizyjny | 2 |
| 2. | Superwizja jako znaczący element oddziaływania profilaktycznego w procesie wypalenia zawodowego | 2 |
| 3. | Metody pracy superwizyjnej | 3 |
| 4. | Organizacja superwizji indywidualnych i grupowych | 2 |

8

| | | |
|----|---|---|
| 5. | Monitorowanie jakości udzielanego wsparcia, sposoby autoweryfikacji | 3 |
| 6. | Opracowanie kwestionariusza do monitorowania działań własnych | 3 |

Materiały potrzebne od Wykonawcy

Tematyka 1: scenariusz, prezentacja powerpoint wraz z komentarzem dla prowadzącego - 15 slajdów.

Tematyka 2: scenariusz, prezentacja powerpoint wraz z komentarzem dla prowadzącego - 15 slajdów.

Tematyka 3: scenariusz, propozycje wraz z opisem ćwiczeń warsztatowych z wykorzystaniem wybranych metod pracy w formie tekstu do rozdania uczestnikom.

Tematyka 4: scenariusz modułu propozycja ćwiczeń coachingowych przeprowadzenia superwizji indywidualnej lub grupowej z opisem dla uczestników oraz odtwarzanie superwizji, podział ról itp.

Tematyka 5: scenariusz modułu, prezentacja powerpoint zawierająca informacje dotycząca sposobu monitorowania i autoweryfikacji wsparcia udzielanego innym.

Tematyka 6: scenariusz, materiały ćwiczeniowe pozwalające na stworzenie kwestionariusza do monitorowania działań własnych.

Projektowanie uniwersalne, uniwersalne instrumenty wsparcia, racjonalne dostosowania dla dzieci i uczniów ze zróżnicowanymi potrzebami.

Cel ogólny szkolenia: wyposażenie lidera i kadry SCWEW w praktyczne umiejętności stosowania w praktyce edukacyjnej zasad uniwersalnego projektowania (UDL)

Cele szczegółowe szkolenia:

- zapoznanie z zasadami uniwersalnego projektowania w edukacji
- wyposażenie w praktyczne umiejętności racjonalnego dostosowania oraz modyfikowania procesu edukacyjnego
- wyposażenie uczestników szkolenia w praktyczne umiejętności zaplanowania zajęć lekcyjnych w duchu uniwersalnego projektowania (w tym scenariusze zajęć, racjonalne dostosowanie przestrzeni klasy, szkoły czy materiały dydaktyczne)
- zapoznanie z przykładami/ dobrymi praktykami z obszaru racjonalnego dostosowania w edukacji

Po ukończeniu szkolenia uczestnik:

1. zna zasady UDL, potrafi podać przykłady zastosowania projektowania uniwersalnego w przedszkolu, szkole
2. posiada umiejętności racjonalnego dostosowania oraz modyfikowania procesu edukacyjnego
3. potrafi zaplanować zajęcia lekcyjne w duchu uniwersalnego projektowania (materiały dydaktyczne, scenariusze zajęć, przestrzeń klasy, szkoły)
4. zna i potrafi wskazać dobre praktyki z obszaru racjonalnego dostosowania w edukacji i nie tylko

Treści szkolenia/liczba godzin: 15 godzin dydaktycznych

| Lp. | Tematyka zajęć | Liczba godzin dydaktycznych |
|-----|--|-----------------------------|
| 1. | Projektowanie uniwersalne w edukacji: zastosowania, zasady, przykłady | 2 |
| 2. | Racjonalne dostosowania w kontekście modyfikacji procesu edukacyjnego | 3 |
| 3. | Zaprojektowanie zajęć lekcyjnych w duchu projektowania uniwersalnego (scenariusze zajęć, karty pracy, racjonalne dostosowania przestrzeni klasy, szkoły) | 5 |
| 4. | Dobre praktyki w kontekście racjonalnego dostosowania | 5 |

Materiały potrzebne od Wykonawcy:

Tematyka 1: scenariusz, prezentacja powerpoint wraz z komentarzem dla prowadzącego - 20 slajdów, propozycje filmów pokazowych.

Tematyka 2: scenariusz, przykłady obszarów dostosowania procesu edukacyjnego oraz możliwości modyfikacji tych obszarów- 5 przykładów, prezentacja powerpoint wraz z komentarzem dla prowadzącego - 20 slajdów zawierająca propozycję 3 ćwiczeń z zakresu uniwersalnego projektowania.

Tematyka 3: scenariusz, propozycje scenariuszy zajęć/lekcji w duchu uniwersalnego projektowania - 4 scenariusze dla każdego z etapów edukacyjnych : wychowania przedszkolnego, etap I, II i szkoły podstawowej oraz szkoła ponadpodstawowa; prezentacja instruktażowa do scenariuszy wraz z komentarzem dla prowadzącego, wprowadzająca w tematykę - 30 slajdów; grafika/schemat pokazujący dostosowanie przestrzeni klasy, szkoły w duchu uniwersalnego projektowania.

Tematyka 4: scenariusz, propozycje filmów, prezentacji, stron www. czy publikacji odnoszących się do przykładów dobrych praktyk w edukacji - ok 30 zasobów do wykorzystania zapisanych w jednym dokumencie do przekazania uczestnikom.

Współnauczanie - co-teaching, jako metoda podnoszenia jakości edukacji włączającej.

Cel ogólny szkolenia: wyposażenie lidera i kadry SCWEW w wiedzę i umiejętności niezbędne do prowadzenia zajęć w duchu co-teachingu

Cele szczegółowe szkolenia:

- wyposażenie uczestników szkolenia w wiedzę z zakresu skutecznych metod i technik nauczania, ze szczególnym uwzględnieniem co-teachingu
- wyposażenie uczestników w umiejętności praktyczne zastosowania co-teachingu w pracy nauczyciela
- wyposażenie uczestników szkolenia w wiedzę z zakresu 6 modeli co-teachingu oraz umiejętności praktycznego zastosowania ich w pracy nauczyciela i projektowaniu zajęć edukacyjnych
- poznanie korzyści z zastosowania metody co-teachingu w pracy nauczyciela

Po ukończeniu szkolenia uczestnik:

1. zna skuteczne techniki nauczania, w szczególności metodę co-teachingu
2. posiada umiejętności zastosowania metody co-teachingu w projektowaniu i realizowaniu zajęć edukacyjnych
3. posiada wiedzę na temat 6 modeli co-teachingu
4. posiada umiejętności wykorzystania 6 modeli co-teachingu w projektowaniu i realizowaniu zajęć edukacyjnych
5. zna korzyści zastosowania co-teachingu w podnoszeniu jakości edukacji włączającej

Treści szkolenia/liczba godzin: 15 godzin dydaktycznych

| Lp. | Tematyka zajęć | Liczba godzin dydaktycznych |
|-----|---|-----------------------------|
| 1. | Co-teaching jako skuteczna metoda nauczania na rzecz podnoszenia jakości edukacji włączającej | 2 |
| 2. | Możliwości zastosowania co-teachingu w podnoszeniu jakości edukacji włączającej | 2 |
| 3. | Modele co-teachingu stosowane w praktyce edukacyjnej | 4 |
| 4. | Praktyczne zastosowanie 6 modeli co-teachingu w projektowaniu zajęć edukacyjnych i praktycznej pracy nauczyciela w klasie zróżnicowanej | 4 |
| 5. | Korzyści stosowania metody co-teachingu w pracy w klasie zróżnicowanej | 3 |

Materiały potrzebne od Wykonawcy:

Materiały potrzebne od Wykonawcy: scenariusz, prezentacja powerpoint wraz z komentarzem dla prowadzącego - 20 slajdów, krótki film pokazowy – 2 filmy.

Materiały potrzebne od Wykonawcy: scenariusz, scenariusz zajęć z modułu uwzględniający ćwiczenia warsztatowe z praktycznego zastosowania co-teachingu do projektowania i realizowania zajęć edukacyjnych.

Materiały potrzebne od Wykonawcy: scenariusz, ćwiczenia warsztatowe; prezentacja 6 modeli co-teachngu w prezentacji powerpoint wraz z komentarzem prowadzącego, 30 slajdów.

Materiały potrzebne od Wykonawcy: scenariusz , ćwiczenia warsztatowe z wykorzystaniem 6 modeli co-teachingu; pokazowe wykorzystanie 6 modeli co-teachngu - film instruktażowy.

Materiały potrzebne od Wykonawcy: scenariusz, pokazanie korzyści z zastosowania metody co-teachingu w pracy dydaktycznej; przykłady dobrych praktyk z tego zakresu(1 film, 1 publikacja), prezentacja powerpoint 20 slajdów.

Szkolenie dorosłych – jak nauczać nauczycieli?

Cel ogólny szkolenia: wyposażenie lidera i kadry SCWEW w wiedzę, umiejętności i postawy niezbędne do skutecznej pracy z dorosłymi

Cele szczegółowe szkolenia:

- zapoznanie uczestników z podstawami wiedzy z zakresu andragogiki, oraz organizacji procesu doskonalenia dorosłych
- zapoznanie uczestników z najważniejszymi aspektami procesu grupowego, pracy z grupą, zespołem
- zapoznanie uczestników ze sposobami efektywnego przekazywania wiedzy
- poznanie zasad i nabycie umiejętności skutecznej komunikacji
- pokazanie sposobów efektywnego motywowania uczestników
- zapoznanie ze sposobami radzenia sobie z oporem, krytyką, oceną

Po ukończeniu szkolenia uczestnik:

1. zna podstawy wiedzy z zakresu andragogiki, oraz podstawowe zasady organizacji procesu doskonalenia dorosłych
2. zna kluczowe aspekty procesu grupowego, pracy z grupą, zespołem
3. zna metody i formy pracy z dorosłymi
4. zna i potrafi stosować w praktyce podstawowe zasady skutecznej komunikacji
5. zna i potrafi rozróżnić style uczenia się
6. umie pracować z oporem, krytyką, oceną

Treści szkolenia/liczba godzin: 15 godzin dydaktycznych

| Lp. | Tematyka zajęć | Liczba godzin dydaktycznych |
|-----|--|-----------------------------|
| 1. | Podstawy wiedzy z zakresu andragogiki, oraz organizacji procesu doskonalenia dorosłych | 2 |
| 2. | Najważniejsze aspekty procesu grupowego, pracy z grupą, w tym metody i formy pracy z dorosłymi | 3 |
| 3. | Warsztat umiejętności skutecznej komunikacji | 5 |
| 4. | Sposoby efektywnego motywowania, w tym radzenie sobie z oporem, krytyką, oceną | 5 |

Materiały potrzebne od Wykonawcy:

Tematyka 1: scenariusz, prezentacja powerpoint - 20 slajdów; zasoby internetowe, linki do stron - 10 linków.

Tematyka 2: scenariusz, prezentacja powerpoint uwzględniająca fazy rozwoju grupy oraz możliwości pracy z grupą w poszczególnych fazach jej funkcjonowania 30 slajdów; propozycje ćwiczeń warsztatowych dla poszczególnych faz grupy/zespołu 5 przykładów; prezentacja skutecznych metod pracy z dorosłymi; film instruktażowy-1.

Tematyka 3: scenariusz warsztatów nastawiony na poznanie i wdrożenia zasad skutecznej komunikacji; dawanie informacji zwrotnej oraz komunikacji na równych warunkach; prezentacja powerpoint - 15 slajdów; 2 filmy instruktażowe; przykłady dobrych praktyk w tym zakresie - 3 przykłady.

Tematyka 4: scenariusz, prezentacja powerpoint ze skutecznymi sposobami motywowania, aktywizowania uczestników 30 slajdów, przykłady do zastosowania w praktyce pracy- 3 przykłady; schemat sposobów radzenia sobie z "trudnym" uczestnikiem - plakat; sposoby skutecznego przełamywania oporu; przykłady dobrych praktyk, 3 publikacje w tym zakresie.