

Moduł 2

Cele szkolenia



Cele końcowe a cele składowe

Cele końcowe określają rezultaty, które osiągniemy po ukończeniu szkolenia i pokazują, jakie będą efekty całego procesu szkoleniowego. Główne pytanie, na które odpowiadają cele końcowe, to dlaczego przeprowadzamy to szkolenie i jaki ma być jego cel ostateczny.

Z kolei cele szkoleniowe, będące elementami składowymi, koncentrują się na tym, w jaki sposób osiągniemy cele końcowe, czyli jaką wiedzę, umiejętności i postawy przełożymy uczestnikom podczas szkolenia.

Innymi słowy, cele szkoleniowe opisują środki, którymi posłużymy się podczas procesu szkoleniowego, aby osiągnąć zamierzone cele końcowe, czyli przekazać określoną wiedzę, umiejętności i postawy uczestnikom.



Efekty kształcenia

Efekty uczenia się to rezultaty, które osiągamy poprzez zdobywanie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych poza formalnym systemem edukacji, czyli poza tradycyjnymi studiami na uczelniach.

Mogą one wynikać z różnych działań, takich jak wykonywanie pracy zawodowej, uczestnictwo w kursach i szkoleniach, samodoskonalenie, wolontariat itp. Innymi słowy, efekty uczenia się to efektywny wynik procesu kształcenia, który następuje poza murem uczelni i może być osiągnięty w różnorodny sposób, w zależności od indywidualnych preferencji i ścieżek rozwoju osobistego.



O U T C O M E

Różnica między efektem uczenia się a celem nauczania

Cel nauczania

To ogólny zamiar lub intencja nauczyciela lub instruktora dotycząca tego, co chce osiągnąć poprzez proces nauczania.

Cele nauczania określają oczekiwane rezultaty lub działania, które mają zostać osiągnięte przez uczniów lub uczestników szkolenia. Są one zazwyczaj sformułowane jako wytyczne dla planowania i organizacji zajęć.



Efekt uczenia się

To konkretny wynik lub osiągnięcie, które uczestnicy szkolenia lub uczniowie osiągają w wyniku procesu nauczania.

Efekty uczenia się są mierzalne i zazwyczaj opisują poziom wiedzy, umiejętności, postaw lub kompetencji, które uczestnicy nabędą po ukończeniu szkolenia lub kursu. Są one zwykle określone na podstawie celów nauczania, ale bardziej skupiają się na rezultatach widocznych po zakończeniu procesu nauczania.

Czym jest Walidacja?

Walidacja to proces sprawdzania i potwierdzania, czy określone umiejętności, wiedza i kompetencje społeczne zostały osiągnięte, niezależnie od sposobu ich zdobywania.

Polega ona na ocenie efektów uczenia się, czyli tego, co osoba wie, rozumie i potrafi wykonać, a także jej zdolności do podejmowania określonej odpowiedzialności.

Walidacja ma na celu udowodnienie, że osoba zdobyła konkretne umiejętności i kompetencje, które mogą być potwierdzone oficjalnym dokumentem.



W kontekście edukacji formalnej i uczenia się przez całe życie, walidacja jest istotna dla udokumentowania efektów uczenia się, które można osiągnąć na różnych etapach życia.

Efekty uczenia się obejmują wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne.

Mogą być zdobywane w ramach:

- Edukacji formalnej (np. w szkole, na studiach).
- Edukacji pozaformalnej (np. na kursach, szkoleniach, stażach, praktykach).
- Uczenia się nieformalnego (np. w pracy, poprzez wolontariat, hobby).

Walidacja umożliwia osobom udowodnienie, że osiągnęły określone efekty uczenia się. Jest to istotne nie tylko dla osób aktywnych zawodowo, chcących zmienić stanowisko pracy lub uzupełnić swoje kompetencje, ale także dla osób wykluczonych z rynku pracy lub powracających na niego po przerwie.



Etapy walidacji

01

Identyfikowanie



02

Dokumentowanie



03

Weryfikacja

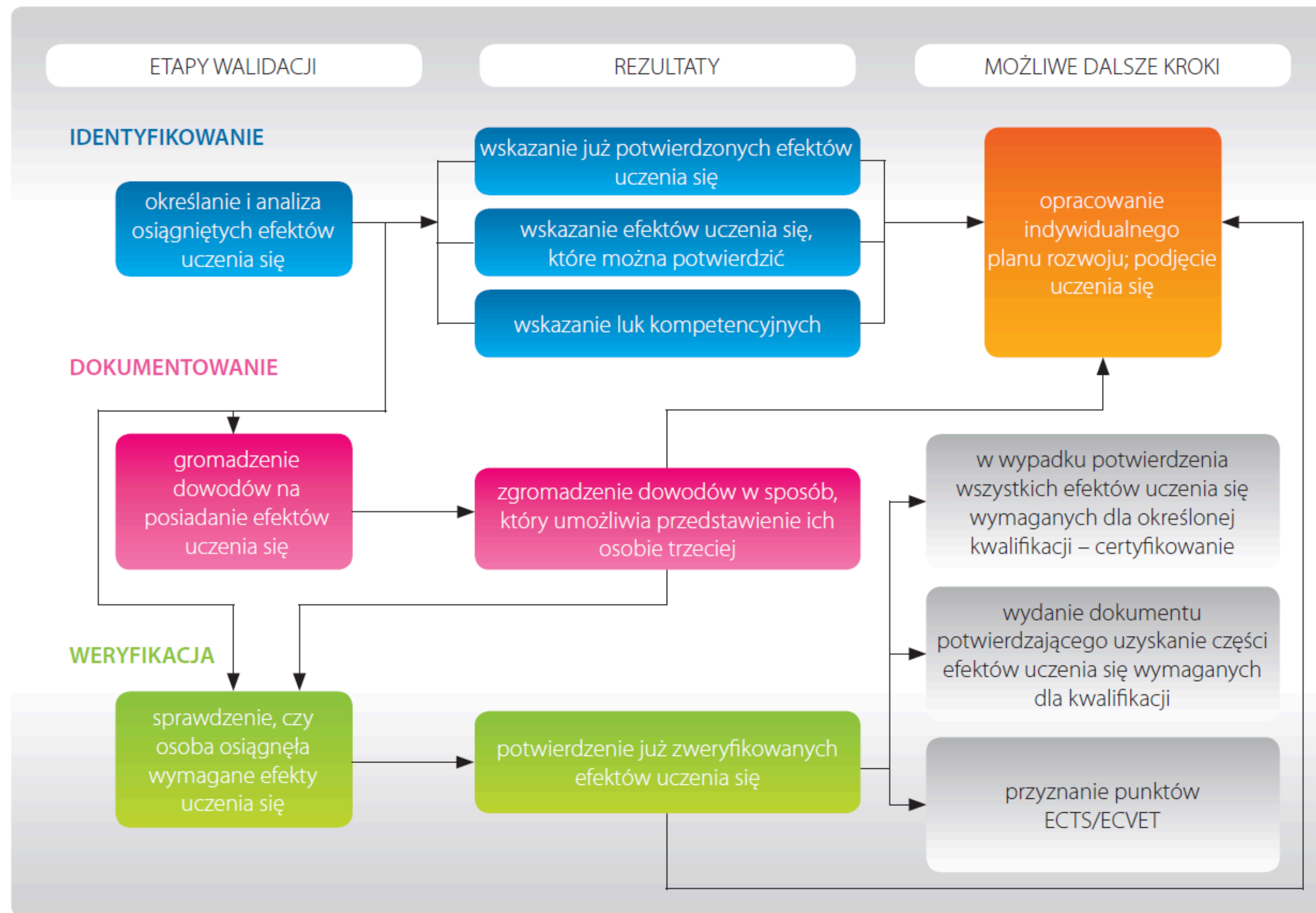


04

Certyfikowanie



Schemat walidacji



Metody Walidacji:



- Egzaminy i testy
- Portfolio
- Ewaluacja praktyczna
- Świadectwa i certyfikaty
- Wywiady i rozmowy kwalifikacyjne
- Zadania praktyczne
- Debata
- Obserwacja
- Symulacja

Jak dopasować metodę walidacji do efektów uczenia się?



- Analiza efektów uczenia się
- Identyfikacja metod walidacji
- Zgodność z kryteriami walidacji
- Elastyczność i dostosowanie
- Kombinowanie różnych metod
- Dostosowanie do specyfiki grupy docelowej
- Ocena efektywności

Warsztaty:

Dopasowanie metod walidacji do efektów uczenia się

Praktyczne ćwiczenia:
**Opracowanie scenariusza
walidacji wybranego
efektu uczenia się /
prowadzenie walidacji.**



Nowoczesne narzędzia do oceny efektów uczenia się to min.:

- Platformy e-learningowe
- Systemy zarządzania uczestnikami (LMS)
- Aplikacje do tworzenia quizów
- Egzaminy online
- Narzędzia do oceny kompetencji cyfrowych
- Symulatory biznesowe



E-LEARNING

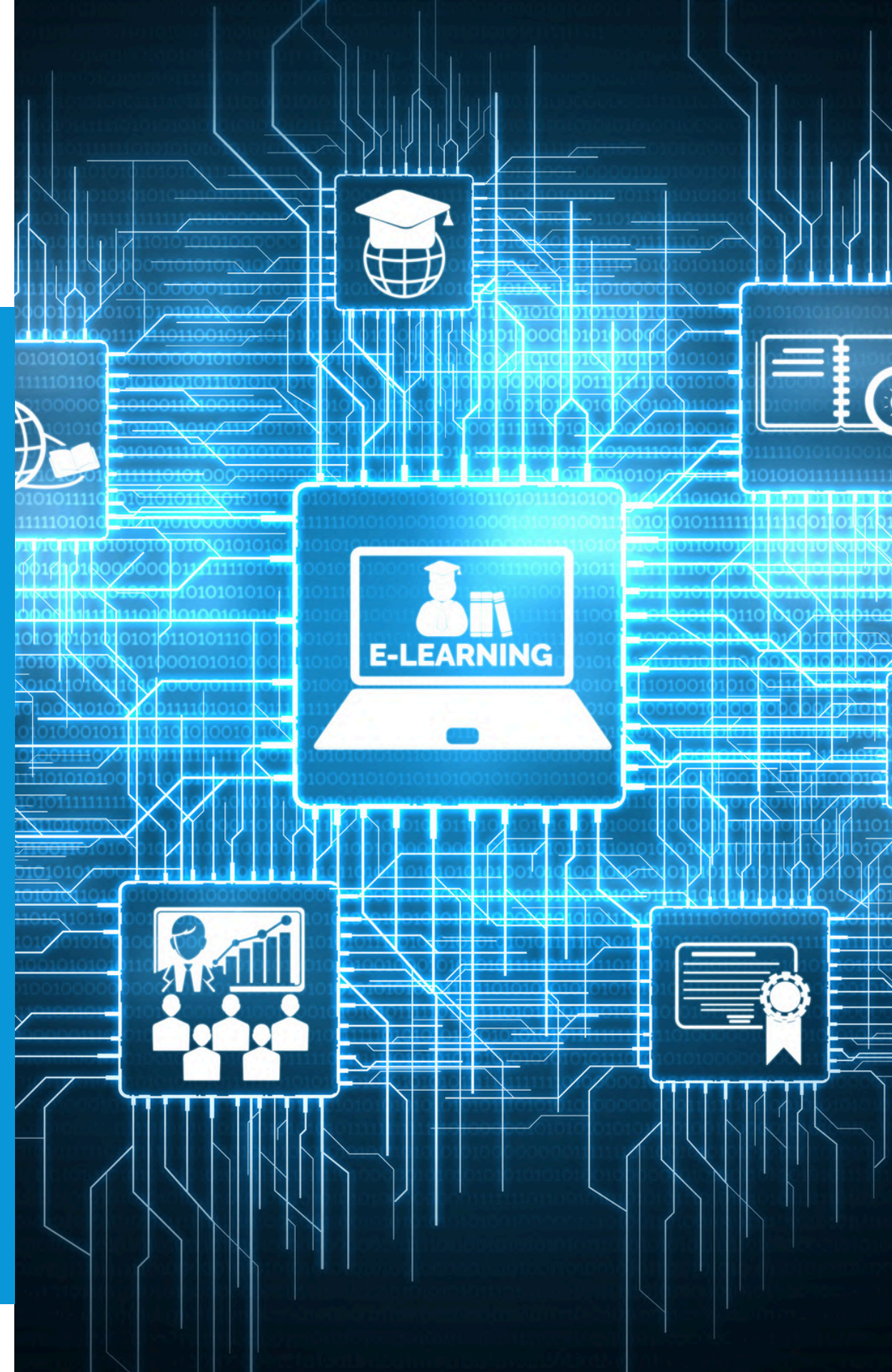
Dobór metod szkoleniowych do osiągnięcia zaplanowanych efektów uczenia się

Dobór odpowiednich metod szkoleniowych do osiągnięcia zaplanowanych efektów uczenia się jest kluczowym elementem procesu szkoleniowego.

Polega na świadomym wyborze różnorodnych technik i narzędzi edukacyjnych, które będą najbardziej efektywne w osiągnięciu określonych celów szkoleniowych.



Metody doboru szkolenia można dobrze dopasować do potrzeb i celów organizacji oraz preferencji pracowników. Przykładowe metody to:



- Wykłady i prezentacje ilustrowane slajdami
- Dyskusje grupowe w grupie i podgrupach
- Przygotowanie szkolenia wspólnie z uczestnikami
- Demonstracje umiejętności i standardów
- Ćwiczenia metaforyczne
- Gry symulacyjne i zajęcia typu outdoor
- Wypełnianie testów sprawdzających poziom wiedzy
- Wizyty studyjne u partnerów, klientów lub konkurencji
- Scenki, elementy pracy z dramą
- Coaching i mentoring
- Warsztaty grupowe

Jak dobrać metodę szkolenia do osiągnięcia zaplanowanych efektów uczenia się?

Pamiętaj o tych elementach!!!

01

Analiza potrzeb szkoleniowych



02

Określenie celów szkolenia



03

Identyfikacja grupy docelowej



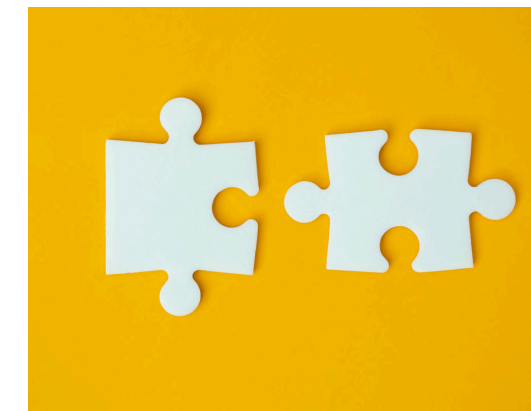
04

Wybór metod szkoleniowych do tematu



05

Dopasowanie metod do celów i grupy



06

Planowanie i wdrażanie szkolenia



Jak tworzyć ćwiczenia praktyczne dla grupy szkoleniowej?



- Określ jakie umiejętności, wiedzę lub zachowania chcesz, aby uczestnicy zdobyli.
- Zidentyfikuj grupę oraz jej poziom
- Upewnij się, że wybrane ćwiczenia są odpowiednio dopasowane do tematu szkolenia i charakteryzują się interaktywnością oraz angażują uczestników.
- Zadbaj o to, aby ćwiczenia uwzględniały różnorodność uczestników, zarówno pod względem stylów uczenia, jak i indywidualnych preferencji. Staraj się zapewnić równy udział wszystkich uczestników i zachęcaj do współpracy.
- Bądź otwarty na feedback uczestników i na bieżąco dostosowuj ćwiczenia w trakcie szkolenia, jeśli zajdzie taka potrzeba

Zalety dobrze opracowanych ćwiczeń praktycznych



- Dobre ćwiczenia zapewniają skuteczne uczenie się poprzez aktywne zaangażowanie uczestników.
- Dobrze zaprojektowane ćwiczenia są motywujące dla uczestników, ponieważ są interesujące, angażujące i dostarczają pozytywnych doświadczeń.
- Ćwiczenia grupowe sprzyjają interakcji i współpracy między uczestnikami.
- Dobre ćwiczenia umożliwiają uczestnikom praktyczne stosowanie nowych umiejętności i wiedzy w kontrolowanym środowisku.
- Ćwiczenia pozwalają na udzielanie feedbacku uczestnikom przez trenera oraz przez siebie nawzajem.
- Dobre ćwiczenia angażują emocjonalnie uczestników, co sprawia, że są bardziej zaangażowani w proces szkoleniowy.
- Dobre ćwiczenia są ukierunkowane na rozwój umiejętności i kompetencji potrzebnych w praktyce zawodowej.

Dobra oferta szkoleniowa

Dobra oferta szkoleniowa to strategicznie zaplanowany zestaw szkoleń i programów edukacyjnych, który jest dostosowany do potrzeb organizacji i uczestników, obejmujący zarówno rozwój umiejętności technicznych, jak i miękkich.

Jest to propozycja szkoleniowa, która uwzględnia cele biznesowe oraz indywidualne cele rozwojowe pracowników, prowadząc do efektywnego transferu wiedzy i umiejętności na miejsce pracy.



Cechy dobrej oferty

01

Przejrzysta, aby łatwo było zrozumieć jej treść.

02

Zawierała konkretne informacje, unikając nadmiaru słów.

03

Napisana prostym językiem, zrozumiałym dla potencjalnego klienta.

04

Skupiła się na korzyściach dla klienta, odpowiadając na pytania o to, co zyska dzięki ofercie.

05

Posiadała opinie zadowolonych klientów, które potwierdzają skuteczność oferowanych usług.

06

Była atrakcyjna wizualnie, przyciągając uwagę potencjalnego klienta.

07

Zawierała dane kontaktowe autora oferty, ułatwiając kontakt i dalszą współpracę.

Strona wizualna oferty powinna być atrakcyjna dla oka, ale nie przesadnie krzykliwa. Dobrze jest unikać zbyt jaskrawych kolorów, aby nie przytłoczyć czytelnika. Zamiast tego, warto skupić się na prostocie i elegancji.





Czym jest język korzyści?

Język korzyści to sposób komunikacji, który koncentruje się na pozytywnych aspektach i korzyściach, pomijając celowo negatywne elementy, które mogą zniechęcać lub wzbudzać negatywne uczucia. Jest to również określane jako język pozytywów.

Ważne jest dostosowanie tego języka do odbiorcy, aby skutecznie zwrócić uwagę na te pozytywne strony, które są istotne dla danej osoby, co może sprawić, że przyjmie ona pozytywne podejście do omawianej kwestii.

Zalety zastosowania języka korzyści w ofercie szkoleniowej

01

Skuteczne
przyciąganie uwagi



02

Wyraźne
komunikowanie
wartości



03

Budowanie zaufania



04

Motywowanie
do działania



05

Lepsze dopasowanie
do potrzeb



Praktyczne ćwiczenia/Warsztaty:
**Przygotowanie oferty
szkolenia dla
konkretnej grupy osób
dorostych, praktyczne
ćwiczenia edukacyjne.**



Kim jest mentor?

Mentor to doświadczona osoba, która udziela wsparcia, porad i wskazówek młodszemu lub mniej doświadczonemu uczestnikowi danej dziedziny, aby pomóc mu w rozwoju osobistym, zawodowym lub akademickim.

Mentorzy dzielą się swoją wiedzą, doświadczeniem i perspektywą, aby pomóc swoim podopiecznym osiągnąć określone cele i przezwyciężyć wyzwania.



Kim jest mentee?

Mentee to osoba, która korzysta z pomocy, wsparcia i doradztwa mentora w celu rozwoju osobistego, zawodowego lub akademickiego. Jest to osoba, która aktywnie uczestniczy w procesie mentorowania, zdobywając wiedzę, umiejętności i doświadczenie poprzez interakcję z mentorem.

Mentee może być osobą dopiero rozpoczynającą swoją ścieżkę zawodową lub naukową, poszukującą porad i wskazówek od bardziej doświadczonych osób, aby osiągnąć swoje cele i rozwijać się w wybranej dziedzinie.



Zadania mentora obejmują min.:



- Analiza postępów i wyników badań praktykanta, a następnie udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej.
- Udzielanie rekomendacji dotyczących priorytetów rozwoju zawodowego i pomaganie praktykantowi w ustalaniu celów.
- Pomaganie praktykantowi w lokalizowaniu zasobów oraz przedstawianie go innym osobom, które mogą przynieść korzyści w jego karierze.
- Motywowanie praktykanta do napisania pracy badawczej i przestania jej do publikacji w recenzowanych czasopiśmiech.
- Otwarta komunikacja z praktykantem w celu wcześniejszego stawienia czoła wyzwaniom i przeszkodom w rozwoju zawodowym oraz współpraca nad ich rozwiązaniem.

Jakie cechy powinien mieć dobry mentor?

- Udziela konstruktywnej informacji zwrotnej.
- Jest elastyczny pod względem dostępu czasowego.
- Docenia różnorodne perspektywy.
- Posiada wiedzę w danej dziedzinie.
- Potrafi empatycznie słuchać i refleksyjnie reagować.
- Nawiązuje kontakty i udostępnia zasoby.
- Pomaga w ustalaniu granic i oczekiwań dotyczących rozwoju zawodowego.



MENTOR

Techniki mentoringu obejmują różnorodne metody i podejścia.

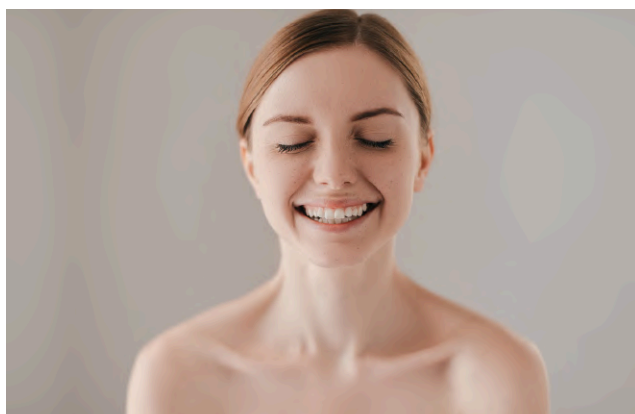
- Technika "Poznaj swoje zasoby"
- Metoda SMART
- Praca nad celami wspólnie z mentorem
- Analiza przykładowych celów
- Przeprowadzenie ćwiczeń ustalania celów
- Pytania coachingowe



Najważniejszym aspektem w relacji między mentorem a mentee jest:

01

Otwartość
i szczerść



02

Przyjmowanie
feedbacku



03

Współpraca
i zaangażowanie



04

Otwartość na
wsparcie i pomoc



05

Długoterminowa
wartość relacji



Bibliografia:

- <https://humanly.pl/cele-szkoleniowe/>
- <https://pl.spot-the-difference.info/difference-between-learning-outcome>
- <https://kwalifikacje.edu.pl/walidacja/>
- <https://szansa-power.frse.org.pl/wp-content/uploads/2019/12/Za%C5%82%C4%85cznik-nr-6-%E2%80%93-Warunki-i-praktyczne-wskaz%C3%B3wki-dotycz%C4%85ce-walidacji-efekt%C3%B3w-uczenia-si%C4%99.pdf>
- <https://kwalifikacje.edu.pl/wp-content/uploads/publikacje/PDF/Walidacja.pdf>
- <https://walidacja.ibe.edu.pl/metody/pl/stosowanie-metod>
- https://brjk.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0007/129157/narzedzia_KRK.pdf
- <https://szansa-power.frse.org.pl/walidacja/>
- <https://kwalifikacje.edu.pl/wp-content/uploads/Jak-przygotowac-i-przeprowadzic-walidacje.pdf>
- <https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/6750.pdf>
- https://issuu.com/frse/docs/ecvet_online/s/10866475
- <https://visme.co/blog/training-materials-templates/>
- <https://360learning.com/blog/in-house-training-materials/>
- <https://whatfix.com/blog/design-training-materials/>
- <https://mindness.pl/jak-napisac-oferte-prelekcji-do-firm/>
- <https://www.konfeo.com/pl/blog/jak-skonstruowac-dobra-oferte/>
- <https://www.rehau.com/pl-pl/szkolenie-online-dobra-oferta-2024>



Bibliografia:

- <https://osrodek.intra.pl/dobra-oferta-szkoleniowa-to-dopiero-poczatek-krotkie-know-how-trenera-biznesu/>
- https://wykorzystajto.pl/702-sprzedaz-jak-sprzedawac-zdobywanie-pozyskanie-klientow_poznaj-4-wskazowki-o-ktorych-musisz-pamietac-piszac-oferte.html
- <https://arkadiuszhabrzyk.pl/branza-szkoleniowa-jak-pozyskiwac-kursantki-na-swoje-szkolenia-i-kursy/>
- <https://widzialni.pl/jezyk-korzysci-czym-jest-jak-wykorzystac-tworzac-tresci-na-strone/>
- <https://www.projektgamma.pl/strefa-wiedzy/artykuly/w-jaki-sposob-skutecznie-stosowac-jezyk-korzysci/>
- <https://onlinedegrees.sandiego.edu/create-employee-training-program/>
- https://www.nexto.pl/upload/virtualo/wolters_kluwer/069dc812dcfe6080e2568af9f0e7430285f36aa2/free/069dc812dcfe6080e2568af9f0e7430285f36aa2.pdf
- <https://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/39/id/831>
- <https://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/65/id/1248>
- <https://mentornow.pl/jaki-powinien-byc-mentor/>
- <https://mindthegraph.com/blog/pl/wazne-cechy-mentora/>
- <https://mentiway.com/cele-mentoringu-istota-techniki-i-przykladowe-cele-dla-mentees/>





Thank
YOU!

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Wszystkie rezultaty wypracowane w ramach projektu „LEARNING OUTCOMES in Adult Education” udostępniane są na zasadzie otwartych licencji (CC BY-SA 4.0 DEED). Można z nich korzystać bezpłatnie i bez ograniczeń. Kopiowanie lub przetwarzanie tych materiałów w całości lub w części bez zgody autora jest zabronione. W przypadku wykorzystania rezultatów niezbędne jest podanie źródła finansowania oraz jego autorów.