

PROGRAM SZKOLENIA

TYTUŁ SZKOLENIA: Akademia Trenera II

GRUPA DOCELOWA: trenerki i trenerzy służby cywilnej zgłoszone/ni do bazy trenerów w ramach Programu dzielenia się wiedzą w służbie cywilnej

CEL GŁÓWNY: Szkolenie ma na celu przygotowanie trenerek i trenerów do prowadzenia szkoleń w sposób efektywny i angażujący ich uczestników.

CELE SZCZEGÓŁOWE:

- **Uczestnicy dokonają samooceny własnych kompetencji trenerskich** z wykorzystaniem modeli (np. UJ, ICF), pogłębią świadomość stylu pracy z grupą oraz przećwiczą reagowanie w trudnych sytuacjach szkoleniowych.
- **Zrozumieją mechanizmy psychologiczne wpływające na uczenie się dorosłych**, takie jak samospełniające się proroctwa, przekonania oraz inteligencja emocjonalna, i nauczą się wykorzystywać tę wiedzę w pracy z grupą.
- **Udoskonalą umiejętności komunikacyjne i prezentacyjne**, doskonaląc mowę ciała, głos, strukturę wypowiedzi oraz analizując własne wystąpienia na podstawie nagrań i informacji zwrotnej.
- **Pogłębią samoświadomość i refleksyjność trenerską**, stosując modele refleksji (Gibbs, Schön), narzędzia rozwoju osobistego (np. GROW, mapa zasobów) oraz budując indywidualny plan rozwoju zawodowego.
- **Zdobędą praktyczne umiejętności prowadzenia angażujących szkoleń online**, poznając narzędzia cyfrowe (np. Zoom, Mentimeter, Miro), metody aktywizujące w środowisku zdalnym oraz przygotowując i prezentując własną mini sesję szkoleniową online.

EFEKTY SZKOLENIA: Uczestnicy po ukończeniu szkolenia:

WIEDZĄ:

- Jak zbudować program szkoleniowy od podstaw, uwzględniając analizę potrzeb szkoleniowych i cele edukacyjne.
- Jakie metody dydaktyczne są najskuteczniejsze dla różnych typów treści (zarówno tzw. twardych, jak i miękkich).
- Jak prawidłowo określić cele i efekty szkoleniowe oraz jak je mierzyć.
- Jakie są podstawowe zasady efektywnego uczenia dorosłych (andragogika).
- W jaki sposób uwzględniać specyfikę pracy w administracji podczas projektowania szkoleń.

ZNAJĄ:

- Techniki i narzędzia wspierające uczenie dorosłych, np. metody aktywizujące, interaktywne ćwiczenia, symulacje, studia przypadków (case study), dyskusje moderowane, gry edukacyjne.
- Metody ewaluacji i oceny efektywności szkolenia (w tym model Kirkpatricka).
- Najczęstsze błędy popełniane przy tworzeniu i prowadzeniu szkoleń oraz sposoby ich unikania.
- Kluczowe kompetencje trenera, w tym umiejętność zarządzania procesem grupowym oraz radzenia sobie w sytuacjach trudnych i konfliktowych.

POTRAFIĄ:

- Samodzielnie tworzyć profesjonalne scenariusze zajęć uwzględniające cele, efekty, metody i narzędzia dydaktyczne.
- Przeprowadzać diagnozę potrzeb szkoleniowych z wykorzystaniem odpowiednich narzędzi i metod.
- Dobierać odpowiednie metody dydaktyczne do realizacji konkretnego celu szkoleniowego, uwzględniając specyfikę uczestników.
- Prowadzić angażujące zajęcia szkoleniowe w sposób aktywizujący uczestników, z zastosowaniem technik facylitacyjnych.
- Przeprowadzać ewaluację procesu szkoleniowego oraz wdrażać uzyskane wnioski do poprawy jakości przyszłych szkoleń.

METODY DYDAKTYCZNE: wykład, dyskusja moderowana, praca w grupach, praca indywidualna, scenki sytuacyjne

- Wykłady interaktywne – krótkie, intensywne wprowadzenia merytoryczne, angażujące uczestników przez pytania kontrolne i wymianę doświadczeń.
- Dyskusje moderowane – ukierunkowana wymiana poglądów i doświadczeń uczestników, moderowana w celu wydobywania kluczowych wniosków.
- Mini-wykład - zwięzła prezentacja kluczowych treści, często jako wprowadzenie lub podsumowanie pracy warsztatowej.
- Praca w parach lub grupach – wspólne tworzenie projektów programów szkoleń oraz ćwiczenie wybranych metod dydaktycznych i facylitacyjnych.
- Praca indywidualna – opracowywanie scenariuszy zajęć, diagnozy potrzeb, planowanie ewaluacji szkolenia.
- Scenki sytuacyjne – praktyczne ćwiczenie kompetencji prowadzenia zajęć, radzenia sobie z trudnymi uczestnikami, sytuacjami stresowymi oraz reagowania na błędy poznawcze grupy.
- Studium przypadku (Case study) – analiza konkretnych przypadków szkoleń (udanych i nieudanych), by lepiej zrozumieć zasady skutecznego projektowania i prowadzenia szkoleń.
- **Demonstracja** – metoda polegająca na pokazaniu uczestnikom, jak prawidłowo wykonać dane zadanie lub czynność. Ułatwia zrozumienie i naśladowanie wzorca działania. Symulacje trenerskie – intensywny trening technik moderowania grupy, prowadzenia procesu grupowego oraz zwiększania aktywności uczestników.
- Informacja zwrotna grupowa i indywidualna – konstruktywna informacja zwrotna od uczestników oraz trenera prowadzącego, wzmacniająca kompetencje i świadomość własnych mocnych stron oraz obszarów do rozwoju.
- Refleksja grupowa – podsumowanie doświadczeń i wyciąganie wniosków po każdym dniu, ugruntowujące przyswajane treści.

ŚRODKI DYDAKTYCZNE: prezentacja multimedialna, karty pracy, ankiety, flipchart

- Prezentacja multimedialna – uporządkowany przekaz treści merytorycznych, schematów, modeli dydaktycznych oraz kluczowych informacji wspierających proces uczenia się uczestników.
- Karty pracy – gotowe formularze i szablony do ćwiczeń praktycznych, np. formularze diagnozy potrzeb szkoleniowych, arkusze tworzenia scenariuszy zajęć, planowania metod i technik szkoleniowych.
- Kwestionariusze i ankiety – narzędzia do analizy potrzeb, oczekiwań uczestników szkolenia, oraz przeprowadzania ewaluacji na różnych etapach procesu szkoleniowego.
- Flipchart, tablice suchościeralne, markery, karteczki samoprzylepne (post-it) – do wspierania pracy grupowej, prowadzenia burzy mózgów, dyskusji moderowanych oraz wizualizacji pomysłów uczestników.
- Materiały pomocnicze – przykładowe scenariusze szkoleń – gotowe wzorce, które uczestnicy mogą wykorzystać jako punkt wyjścia do własnych projektów.
- Gry i symulacje edukacyjne – zestawy do przeprowadzania praktycznych ćwiczeń, np. symulacji prowadzenia szkolenia, reagowania na trudne sytuacje w grupie.
- Materiały dydaktyczne w formie cyfrowej – zestaw gotowych do użycia dokumentów, takich jak wzory raportów ewaluacyjnych, poradniki trenerskie, zbiory przykładów z dobrych praktyk trenerskich.
- Listy kontrolne – narzędzia wspierające przygotowanie procesu szkoleniowego, kontrolę poprawności realizowanych etapów, np. lista trenera przed, w trakcie oraz po szkoleniu.
- Narzędzia autodiagnostyczne, kwestionariusze itp.
- Ankiety (pre-test, post-test, inne) - narzędzie diagnostyczne mające na celu ocenę efektywności nauczania oraz poziomu przyswojenia wiedzy przez uczestników.

LICZBA GODZIN DYDAKTYCZNYCH: 24

--	--	--	--	--

2.	DZIEŃ 2: SAMOŚWIADOMOŚĆ I REFLEKSJA TRENERSKA 1. Rola refleksji w pracy trenera - Czym jest refleksja? Modele (Gibbs, Schön) - Ćwiczenia refleksyjne: dziennik trenera, refleksyjna rozmowa 2. Zarządzanie sobą - Radzenie sobie z treścią, stresem, emocjami - Własne ograniczenia i zasoby – mapa rozwoju (dzielenie się doświadczeniem) 3. Praca coachingową/supervizyjną nad rozwojem osobistym - Mini sesje rozwojowe w parach (model GROW) - Budowanie indywidualnych planów rozwoju - Feedback 360	Refleksja pisemna, praca w parach, Ćwiczenia indywidualne, refleksja grupowa Praca w parach lub grupach	2h 2h 4h	Formularze do refleksji dziennik papierowy lub cyfrowy Testy stresu / zasobów, karta osobistego rozwoju Karty: pytań coachingowych, plan rozwoju osobistego
3.	DZIEŃ 3: SZKOLENIA ZDALNE – NARZĘDZIA I METODY 1. Środowiska szkoleniowe online - Live Webinar, Zoom, MS Teams, Google Meet – porównanie. - Zasady prowadzenia efektywnych spotkań online	Praca w podpokojach, quizy, mikro-symulacje	2h 1h	Live Webinar Zoom, MS Teams, tabela porównawcza, Miro, Mentimeter, Padlet,

	2. Narzędzia interaktywne - Mentimeter, Miro, Padlet, Jamboard, Kahoot – wprowadzenie i praktyka (testowanie narzędzi) - Tworzenie angażujących materiałów cyfrowych 3. Metody aktywizujące online - Praca w pokojach, quizy, interaktywne prezentacje - Praca warsztatowa: przygotowanie mini sesji online 4. Podsumowanie całego programu - Mini prezentacje uczestników (symulacja szkolenia) - Post-test - AIOS (Arkusz Indywidualnej Oceny Szkolenia) - Informacja zwrotna. Podsumowanie szkolenia, refleksja końcowa, planowanie dalszego rozwoju, rozdanie zaświadczeń	Praca w grupach, Praca indywidualna Praca indywidualna i w pokojach, mikro-symulacje Mini-prezentacje uczestników, rundka refleksyjna	2h 1h 2h	Jamboard, Kahoot – konta trenerskie Zoom/Teams + praca w podpokojach, quizy online, karta z checklistą online Post-test Zaświadczenia, karta feedbacku końcowego, flipchart do zapisania sukcesów AIOS
--	--	--	-------------------------------	---