



Creating more inclusive and supportive WBL environments

Program szkolenia

Numer Projektu 2022-1-FR01-KA220-VET-000088272



Co-funded by
the European Union

Zawartość

WPROWADZENIE	1
OPIS ELEMENTÓW ZAWARTYCH W EFEKTACH UCZENIA SIĘ	3
SZABLON PROGRAMU SZKOLENIA.....	4
JEDNOSTKI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ.....	5
Unit 1. Wprowadzenie do Transformacyjnego Nauczania w WBL: zrozumienie wartości rozwijania umiejętności przydatnych w pracy	6
Unit 2. Rozumienie uczących się w miejscu pracy w WBL	7
Unit 3. Tworzenie środowisk WBL które są otwarte i wspierające dla osób uczących się o niskich umiejętnościach	8
Unit 4. Wzmacnianie uczących się w kontekstach Kształcenia opartego na praktyce zawodowej	9
Unit 5. Identyfikacja i rozwijanie umiejętności przydatnych w pracy.....	10
Unit 6. Tworzenie sytuacji nauki i nauczania umiejętności przydatnych w pracy	11
Unit 7. Rozwój osobisty i zawodowy w WBL.....	12

Wyprodukowano przez:



WPROWADZENIE

Uczenie się w miejscu pracy (Work-Based Learning- WBL) ułatwia przejście od kształcenia i szkolenia do pracy, a dowody wskazują, że kraje o silnym systemie VET i WBL mają niższy poziom bezrobocia wśród młodzieży (Europejski Sojusz na rzecz Praktyk Zawodowych). Niemniej jednak, ostatnie reformy WBL w krajach europejskich kładą nacisk na ustanowienie wysokiej jakości i wyższego poziomu WBL, pozostawiając w tyle tych uczniów, którzy są mniej wykwalifikowani lub mają niższy poziom kompetencji.

Dla wielu młodych ludzi możliwość uczenia się w miejscu pracy (WBL) w ramach programu VET jest ich pierwszym doświadczeniem w świecie pracy. Znalezienie przyjaznego i wspierającego środowiska pracy z dobrymi możliwościami uczenia się może być bardzo motywujące i przyczynić się do uzyskania kwalifikacji. Jednak WBL może również zniechęcać i prowadzić do porzucenia nauki. Może to wynikać z rozbieżności między oczekiwaniami osób uczących się a rzeczywistością zawodu lub z braku umiejętności młodych uczniów.

Poważnym wyzwaniem jest rezygnacja z inicjatyw WBL. Ukierunkowana pomoc dla uczniów z trudnościami jest rzadko dostępna w większości krajów, a nisko wykwalifikowani uczniowie mają ograniczone możliwości dalszego rozwijania swoich umiejętności poprzez edukację i szkolenia. Wielu z nich wpada w "pułapkę niskich umiejętności", która skazuje ich na zajmowanie stanowisk niskiego szczebla lub niskie oczekiwania co do wejścia na rynek pracy.

Szkolenie uczniów w zakresie WBL opiera się na nauczycielach VET z centrum edukacyjnego oraz na trenerach wewnątrzfirmowych w firmie. Dzięki odpowiednim narzędziom trenerzy będą w stanie zaangażować nisko wykwalifikowanych uczniów w rozwój umiejętności, przyczyniając się do uniknięcia porzucania nauki WBL i przekształcenia doświadczenia zawodowego w sukces.

Umiejętności gotowości do pracy (WRS) łączą zestaw umiejętności niezbędnych, aby doświadczenie WBL nie zawiodło i nie zakończyło się porzuceniem edukacji, co w konsekwencji prowadzi do utraty możliwości zatrudnienia. Będą one narzędziem pedagogicznym, z którego mogą korzystać nauczyciele kształcenia i szkolenia zawodowego oraz trenerzy w firmach w celu poprawy wyników uczniów o niskich kwalifikacjach. WRS odnoszą się do szerokiego spektrum behawioralnych i interpersonalnych „umiejętności miękkich”, takich jak postawa, motywacja do pracy i uczenia się; niezależność zawodowa; współpraca w zespole; rozwiązywanie problemów, podejmowanie uzasadnionych decyzji; wykazanie się kreatywnością, elastycznością, krytycznym myśleniem; skutecznie się komunikować itp.

Aby zaangażować uczących się w rozwój WRS, konieczne jest stosowanie innowacyjnych podejść pedagogicznych skoncentrowanych na uczniach, ich percepcji, uczuciach i myślach. Transformatywne uczenie się jest opisywane jako "orientacja, która utrzymuje, że sposób, w jaki uczniowie interpretują i reinterpretują swoje doświadczenia zmysłowe, ma kluczowe znaczenie dla nadawania znaczenia, a tym samym uczenia się".

Ukierunkowanie uczenia się transformacyjnego na rozwój umiejętności gotowości do pracy przyczyni się do stworzenia bardziej włączającego i wspierającego środowiska uczenia się w miejscu pracy dla uczniów o niskich umiejętnościach, taki jest cel projektu B.COMP.

PROGRAM SZKOLENIOWY

Na podstawie podejścia skoncentrowanego na rezultatach uczenia się, które jest zgodne z metodologią i narzędziami EQF i ECVET, Program Szkoleniowy B.COMP ma na celu dostarczenie nauczycielom szkół zawodowych oraz trenerom w firmach, na poziomie krajowym i europejskim, narzędzia ułatwiającego i wzmacniającego transfer i uznawanie efektów uczenia się związanych z ukierunkowaniem uczenia się transformacyjnego na rozwój umiejętności gotowości do pracy.

Niniejszy program szkolenia stworzy podstawę dla przyszłego procesu uznawania, walidacji i certyfikacji tego profilu oraz zapewni narzędzie zwiększające mobilność i możliwości kwalifikacji docelowych użytkowników i specjalistów na poziomie europejskim.

W tym celu partnerstwo pracowało nad następującymi elementami w celu stworzenia Programu Szkoleniowego:

- Utworzenie Ram Kompetencji na podstawie analizy Europejskich i Krajowych Ram Kwalifikacji.
- Określenie Ram Kompetencji i tworzenie Jednostek Nauki.
- Opracowanie Efektów Uczenia się wyrażonych w formie Wiedzy, Umiejętności oraz Odpowiedzialności i Samodzielności.

Program Szkoleniowy jest Otwartym Zasobem Edukacyjnym (OER), dostępnym w języku angielskim oraz we wszystkich językach konsorcjum i można go znaleźć na stronie internetowej projektu..

Europejska metodologia ECVET zastosowana w projekcie B.COMP zapewnia ramy kompetencji dla nauczycieli szkół zawodowych i trenerów w firmach w zakresie rozwijania umiejętności przydatnych w pracy w kontekście Kształcenia opartego na praktyce zawodowej poprzez Transformacyjne Nauczanie, przy użyciu wspólnego języka do opisu kompetencji, umiejętności, wiedzy i poziomów sprawności, które mogą być zrozumiane w całej Europie, zgodnie z europejskimi standardami i odniesieniami.

OPIS ELEMENTÓW ZAWARTYCH W EFEKTACH UCZENIA SIĘ

Cel

Ogólny opis celu, intencji lub celu Jednostki.

Efekty Uczenia się

Wiedza

Zbiór faktów, zasad, teorii i praktyk związanych z kierunkiem studiów lub działalnością zawodową.

Umiejętności

Zdolność do stosowania wiedzy i wykorzystywania zdobytych zasobów w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów. Mogą to być umiejętności poznawcze (związane z logicznym, intuicyjnym lub twórczym myśleniem) lub praktyczne (dotyczące umiejętności manualnych i wykorzystywania metod, materiałów, narzędzi i instrumentów).

Odpowiedzialność i autonomia

Odpowiedzialność i autonomia Umiejętność konstruowania zadań i rozwiązywania problemów o większym lub mniejszym stopniu złożoności oraz różnym stopniu samodzielności i odpowiedzialności. Program szkoleniowy

B.COMP jest skierowany do poziomu 5 EQF:

Poziom kwalifikacji	Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i autonomia
5	Wszechstronna, specjalistyczna, faktograficzna i teoretyczna wiedza z danej dziedziny pracy lub nauki oraz świadomość granic tej wiedzy.	Szeroki zakres umiejętności poznawczych i praktycznych niezbędnych do opracowania kreatywnych rozwiązań abstrakcyjnych problemów.	Zarządzanie i nadzór w kontekście pracy lub nauki, w którym występują nieprzewidywalne zmiany; przeglądanie i rozwijanie własnej i innych wydajności.

SZABLON PROGRAMU SZKOLENIA

Jednostki efektów uczenia się tworzące niniejszy program szkolenia wynikają z następujących kompetencji, zaproponowanych przeprowadzeniu analizy europejskich i krajowych ustawień dotyczących Krajowych Ram Kwalifikacji, wymagań edukacyjnych, wyzwań i potrzeb specjalistów kształcenia zawodowego pracujących z uczącymi się o niskich umiejętnościach w ramach Kształcenia opartego na praktyce zawodowej oraz rozwoju umiejętności przydatnych w pracy.

Pogrupowano je według 8 wymiarów, aby lepiej zrozumieć zakres każdego z nich:

Wymiar	Kompetencje
Wymiar samoświadomości	Świadomość kontekstu pracy i nauki, autonomia zawodowa, rozpoznawanie wymagań pracy, promowanie pozytywnej wizji siebie, ocena dynamiki społecznej i komunikacyjnej, ćwiczenie empatii, radzenie sobie ze stresem.
Wymiar komunikacyjny	Komunikacja werbalna i pisemna, aktywne słuchanie, przekazywanie uczestnikom Kształcenia opartego na praktyce zawodowej w miejscu pracy sposobów zarządzania konfliktami i emocjami, stosowanie jasnej i efektywnej komunikacji między studentem a współpracownikami w ramach Kształcenia opartego na praktyce zawodowej, umiejętności komunikacyjne, zdolność dostosowania wiedzy do umiejętności słuchaczy.
Wymiar rozwiązywania problemów	Rozwiązywanie problemów, umiejętność krytycznego myślenia, podejmowanie decyzji, analiza i ocena ryzyka.
Wymiar umiejętności organizacyjnych	Zarządzanie czasem i terminami, organizacja pracy, delegowanie zadań i ich egzekwowanie, kompetencje organizacyjne
Wymiar pracy zespołowej	Zarządzanie współpracą i zespołami w Kształceniu opartym na praktyce zawodowej, zrozumienie i zarządzanie uczącymi się w miejscu pracy, wspieranie jednostek i promowanie inkluzji, pracy zespołowej i współpracy.
Wymiar zastosowania Transformacyjnego Nauczania	Obejmuje integrację Transformacyjnego Nauczania w praktyki Kształcenia opartego na praktyce zawodowej oraz umiejętność tworzenia środowisk nauczania transformacyjnego w ramach Kształcenia opartego na praktyce zawodowej.
Wymiar mentoringu i wsparcia	Umiejętność wspierania ścieżki integracji osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz rozwoju umiejętności, identyfikowania i planowania zasobów niezbędnych do przeprowadzenia procesu mentoringu WBL w firmie, wspierania i wzmacniania pozycji ucznia przez cały czas trwania programu WBL, rozpoznawania i rozwijania zdolności podopiecznego do pielęgnowania produktywną relację, zarządzanie tą relacją w celu osiągnięcia obopólnych korzyści, zachęcanie do pozytywnych zmian w oparciu o mocne strony.
Wymiar adaptacyjności i elastyczności	Tworzenie sytuacji edukacyjnych w celu poprawy umiejętności gotowości do pracy, rozpoznawanie zakresu programu zawodowego i łączenie jego efektów uczenia się z konkretnymi zadaniami, realistyczne planowanie programu WBL, zarządzanie ryzykiem, wykazywanie elastyczności w dostosowywaniu programu WBL w oparciu o potrzeby/możliwości ucznia, elastyczności i tolerancji w zakresie możliwych dostosowań programu do różnych potrzeb i możliwości uczniów.

JEDNOSTKI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

Jednostki	Tytuł	Podejście
Unit 1	Wprowadzenie do Transformacyjnego Nauczania w WBL: zrozumienie wartości rozwijania umiejętności przydatnych w pracy	Przegląd transformacyjnego uczenia się i jego korzyści w kontekście Kształcenia opartego na praktyce zawodowej, wprowadzenie do umiejętności przydatnych w pracy i ich znaczenia dla sukcesu w miejscu pracy, rola transformacyjnego uczenia się w rozwijaniu umiejętności przydatnych w pracy.
Unit 2	Rozumienie uczących się w miejscu pracy w WBL	Zrozumienie roli, misji i wyzwań związanych z funkcjami tutoringu, udzielanie wskazówek dotyczących skutecznej komunikacji w celu lepszego szkolenia i wsparcia uczących się w środowisku Kształcenia opartego na praktyce zawodowej, rozwiązywanie problemów w miejscu pracy.
Unit 3	Tworzenie środowisk WBL które są otwarte i wspierające dla osób uczących się o niskich umiejętnościach.	Zapewnianie kroków i efektów, aby zagwarantować, że środowiska kształcenia opartego na praktyce zawodowej są otwarte i wspierające, włączając skuteczne wdrożenie nowych uczących się w WBL.
Unit 4	Wzmacnianie uczących się w kontekstach Kształcenia opartego na praktyce zawodowej	Jak identyfikować i rozwiązywać potrzeby uczących się, w tym uczących się o niskich umiejętnościach, oraz eksplorować sposoby na wzmacnianie współpracy między różnymi podmiotami zaangażowanymi w uczenie się w miejscu pracy.
Unit 5	Identyfikacja i rozwijanie umiejętności przydatnych w pracy	Rozpoznawanie kluczowych rozwiązań w zastosowaniach w różnych kontekstach zatrudnienia, znaczenie kultury pracy, norm, etyki, samoświadomości w identyfikowaniu i rozwijaniu umiejętności przydatnych w pracy oraz sposoby radzenia sobie z tymi potrzebami.
Unit 6	Tworzenie sytuacji nauki i nauczania umiejętności przydatnych w pracy	Okazje dla uczących się do zastosowania zdobytych umiejętności i wiedzy w rzeczywistych kontekstach kształcenia opartego na praktyce zawodowej.
Unit 7	Rozwój osobisty i zawodowy w WBL	Tworzenie celów zawodowych i planów rozwoju zawodowego, wskazówki dotyczące opracowywania planu działania w zakresie rozwoju osobistego i zawodowego, stosowanie doradztwa zawodowego, zarządzanie zespołami i motywowanie uczących się, jednocześnie rozwiązywanie konfliktów i radzenie sobie z emocjami w miejscu pracy.

Unit 1. Wprowadzenie do Transformacyjnego Nauczania w WBL: zrozumienie wartości rozwijania umiejętności przydatnych w pracy

CELE

Cele tej jednostki mają na celu poprawę kompetencji nauczycieli szkół zawodowych i trenerów w firmach w zakresie zrozumienia Transformacyjnego Nauczania i jego korzyści w kontekstach Kształcenia opartego na praktyce zawodowej (WBL), motywowania uczących się o niskich umiejętnościach i wyjaśnienie, jak ta metodologia może przyczynić się do rozwoju Umiejętności Przydatnych w Pracy. Podkreśla również, jak ważne są te Umiejętności dla sukcesu w miejscu pracy.

PRYZNANE PUNKTY ECVET

1 punkt (25 godzin nauczania mieszanego)

Kontakt: 10

Praktyczne ćwiczenia: 8

Samodzielna nauka: 5

Ocena: 2

EFEKTY UCZENIA SIĘ

Po ukończeniu tej jednostki trener szkoleń zawodowych lub tutor w firmie będzie mógł...

Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i Autonomia
<p>K1. Zdefiniuj Transformacyjne Nauczanie jako metodologię Kształcenia opartego na praktyce zawodowej (WBL).</p> <p>K2. Przedstaw korzyści z zastosowania Transformacyjnego Nauczania w kontekstach Kształcenia opartego na praktyce zawodowej.</p> <p>K3. Zwiąż Transformacyjne Nauczanie z rozwojem Umiejętności Przydatnych w Pracy.</p> <p>K4. Przedstaw efekty dobrze rozwiniętych Umiejętności Przydatnych w Pracy w kontekstach Kształcenia opartego na praktyce zawodowej.</p>	<p>S1. Wykorzystajmy metodologię Transformacyjnego Nauczania w kontekstach Kształcenia opartego na praktyce zawodowej jako potężne narzędzie dla uczących się o niskich umiejętnościach.</p> <p>S2. Porównajmy scenariusze Kształcenia opartego na praktyce zawodowej z podejściem transformacyjnym i skoncentrowanym na uczniu lub bez niego.</p> <p>S3. Projektujmy doświadczenia związane z Transformacyjnym Nauczaniem, które inicjują rozwijanie Umiejętności Przydatnych w Pracy.</p> <p>S4. Przedstawmy przykłady sukcesów w kontekstach Kształcenia opartego na praktyce zawodowej, w których Umiejętności Przydatnych w Pracy są dobrze rozwinięte.</p>	<p>C1. Twórz scenariusze uczenia się transformacyjnego w kontekście WBL.</p> <p>C2. Monitoruj procesy uczenia się transformacyjnego.</p> <p>C3. Przyjmij odpowiedzialność za planowanie i projektowanie działań w zakresie uczenia się transformacyjnego związanych z umiejętnością gotowości do pracy.</p> <p>C4. Szkól stażystów poprzez dobrze rozwiniętą umiejętność gotowości do pracy.</p>

Unit 2. Rozumienie uczących się w miejscu pracy w WBL

CELE

Celem tej jednostki jest poprawa zrozumienia przez specjalistów VET ról i obowiązków tutoringów na różnych etapach WBL oraz poszerzenie wiedzy na temat różnych technik mentoringu, które mogą być odpowiednie dla różnych uczniów. Celem jest wsparcie nauczycieli w udzielaniu wskazówek w celu zwiększenia motywacji i zaangażowania uczących się poprzez motywacyjne informacje zwrotne i konstruktywną komunikację, aby polepszyć proces uczenia się oraz eliminowanie wyzwań i problemów za pomocą różnych strategii i współpracy z odpowiednimi stronami.

PRYZNANE PUNKTY ECVET

1 punkt (25 godzin nauczania mieszanego)

Kontakt:12
Hands-on practice:5 hours
Samodzielna nauka:6 hours
Assessment:2 hours

EFEKTY UCZENIA SIĘ

Po ukończeniu tej jednostki trener szkoleń zawodowych lub tutor w firmie będzie mógł...

Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i Autonomia
<p>K1. Rozpoznawanie ról i obowiązków korepetytora na różnych etapach Kształcenia opartego na praktyce zawodowej (WBL).</p> <p>K2. Omów różne techniki mentoringu i coachingu.</p> <p>K3. Wyjaśnij konstruktywną komunikację oraz kryteria motywacyjnej i rozwojowej informacji zwrotnej w celu ułatwienia uczenia się.</p> <p>K4. Identyfikuj możliwe wyzwania i problemy w środowiskach Kształcenia opartego na praktyce zawodowej (WBL).</p>	<p>S1. Planowanie ustaleń dotyczących uczenia się na różnych etapach WBL zgodnie z rolami i obowiązkami.</p> <p>S2. Stosowanie różnych technik mentoringu w celu motywowania i angażowania uczniów.</p> <p>S3. Dostarczanie motywacyjnych i rozwojowych informacji zwrotnych w celu wspierania uczniów poprzez konstruktywną komunikację w różnych sytuacjach edukacyjnych.</p> <p>S4. Stosowanie strategii rozwiązywania problemów w celu radzenia sobie z problematycznymi sytuacjami w całym procesie WBL.</p>	<p>C1. Zarządzaj różnymi fazami WBL we współpracy ze współpracownikami i innymi stronami.</p> <p>C2. Przyjmij odpowiedzialność za monitorowanie potrzeb i postępów uczniów oraz odpowiednio dostosowuje proces uczenia się.</p> <p>C3. Utrzymuj konstruktywną komunikację z uczniami w celu zapewnienia lepszego szkolenia.</p> <p>C4. Współpracuj z uczniami i innymi stronami ważnymi dla WBL, aby zminimalizować problemy i wyzwania.</p>

Unit 3. Tworzenie środowisk WBL które są otwarte i wspierające dla osób uczących się o niskich umiejętnościach

CELE

Cele tej jednostki mają na celu informowanie nauczycieli szkół zawodowych i trenerów w firmach informacji o krokach i wynikach zapewniających, że środowiska uczenia się w miejscu pracy będą włączające i wspierające, aby zapewnić pomyślną integrację nowych uczniów. 1 punkt (25 godzin nauczania mieszanego)

Kontakt: 10

Praktyczne ćwiczenia: 8

Samodzielna nauka: 5

Ocena: 2

EFEKTY UCZENIA SIĘ

Po ukończeniu tej jednostki trener szkoleń zawodowych lub tutor w firmie będzie mógł...

Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i Autonomia
<p>K1. Zidentyfikuj bariery Kształcenia opartego na praktyce zawodowej (WBL).</p> <p>K2. Nakreśl kroki, jakie należy podjąć, aby zapewnić, że środowiska WBL będą włączające i wspierające oraz skutecznie integrują nowych uczniów.</p> <p>K3. Nakreśl pozytywne skutki zapewnienia integracyjnych i wspierających środowisk WBL.</p> <p>K4. Raportuj przykłady dobrych praktyk i narzędzi dla integracyjnych i wspierających środowisk WBL.</p>	<p>S1. Analizuje bariery dla integracyjnych i wspierających środowisk WBL.</p> <p>S2. Opisuje czynniki ochronne i powiązane podejścia interwencyjne w celu zapewnienia, że środowiska WBL są włączające, wspierające i skutecznie integrują nowych uczniów.</p> <p>S3. Przedstawia oczekiwane rezultaty czynników ochronnych i powiązanych podejść interwencyjnych w celu zapewnienia, że środowiska WBL są włączające, wspierające i skutecznie integrują nowych uczniów.</p> <p>S4. Ocenia przykłady dobrych praktyk i narzędzi dla włączających i wspierających środowisk WBL.</p>	<p>C1. Przyjęcie odpowiedzialności za identyfikację barier negatywnie wpływających na środowisko WBL.</p> <p>C2. Przewodzenie zespołowi we wdrażaniu środków wymaganych do zapewnienia, że środowiska WBL są integracyjne, wspierające i skutecznie integrują nowych uczniów.</p> <p>C3. Instruowanie stażystów na temat pozytywnych wyników oczekiwanych, gdy środowiska WBL są integracyjne i wspierające.</p> <p>C4. Przyjmowanie odpowiedzialności za stosowanie dobrych praktyk i narzędzi w celu promowania integracyjnych i wspierających środowisk WBL.</p>

Unit 4. Wzmacnianie uczących się w kontekstach Kształcenia opartego na praktyce zawodowej

CELE

Cele tej jednostki mają na celu wzmocnienie zdolności nauczycieli do identyfikowania potrzeb uczących się, efektywnej współpracy, dostosowywania do wymagań przemysłu i umożliwienia uczącym się przejęcia odpowiedzialności za swoje doświadczenia edukacyjne w kontekstach Kształcenia opartego na praktyce zawodowej.

PRYZNANE PUNKTY ECVET

1 punkt (25 godzin nauczania mieszanego)

Kontakt: 10

Praktyczne ćwiczenia: 8

Samodzielna nauka: 5

Ocena: 2

EFEKTY UCZENIA SIĘ

Po ukończeniu tej jednostki trener szkoleń zawodowych lub tutor w firmie będzie mógł...

Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i Autonomia
<p>K1. Rozwijanie wiedzy, w jaki sposób identyfikować luki w umiejętnościach i obszary wymagające poprawy w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji uczniów.</p> <p>K2. Zdobywanie wglądu w skuteczne strategie i najlepsze praktyki w zakresie wspierania współpracy między różnymi podmiotami zaangażowanymi w uczenie się w miejscu pracy, takimi jak pracodawcy, edukatorzy, trenerzy i osoby uczące się.</p> <p>K3. Rozwijanie zrozumienia konkretnego kontekstu branży/miejsca pracy, w którym odbywa się uczenie się w miejscu pracy, pomoc w dostosowaniu doświadczenia edukacyjnego do wymagań i oczekiwań branży, zwiększając szanse uczniów na zatrudnienie i ich przydatność.</p> <p>K4. Wyjaśnianie ról i obowiązków każdego podmiotu zaangażowanego w uczenie się w miejscu pracy, w tym pracodawców, nauczycieli, trenerów i osób uczących się.</p>	<p>S1. Rozwijanie umiejętności w zakresie przeprowadzania oceny potrzeb, w tym projektowania i administrowania ankietami, przeprowadzania wywiadów i obserwowania uczniów w kontekście uczenia się w miejscu pracy.</p> <p>S2. Poprawa komunikacji i umiejętności interpersonalnych w celu osiągnięcia skutecznej współpracy z różnymi podmiotami zaangażowanymi w uczenie się w miejscu pracy, w tym z pracodawcami, nauczycielami, trenerami i uczniami.</p> <p>S3. Rozwijanie umiejętności empatycznego słuchania w celu zrozumienia perspektyw, wyzwań i aspiracji osób uczących się.</p> <p>S4. Rozwijanie umiejętności rozwiązywania problemów i krytycznego myślenia, analizowania potrzeb uczniów i proponowania odpowiednich rozwiązań.</p>	<p>C1. Rozwijanie umiejętności samooceny Wiedzy, Umiejętności i Kompetencji w odniesieniu do wspierania uczniów w uczeniu się w miejscu pracy.</p> <p>C2. Poznanie strategii umożliwiających uczniom wzięcie odpowiedzialności za swoją naukę.</p> <p>C3. Nabycie Umiejętności w zakresie ułatwiania procesu ustalania celów z uczniami.</p> <p>C4. Uznanie znaczenia ciągłego rozwoju zawodowego w celu zwiększenia swojej skuteczności we wzmacnianiu pozycji uczniów.</p>

Unit 5. Identyfikacja i rozwijanie umiejętności przydatnych w pracy

CELE

Cele tej jednostki mają na celu zidentyfikowanie kluczowych Umiejętności Przydatnych w Pracy wymaganych w różnych kontekstach zatrudnienia oraz wprowadzenie do znaczenia kultury organizacyjnej, norm, etyki i samoświadomości w identyfikowaniu i rozwoju Umiejętności Przydatnych w Pracy, a także omówienie sposobów radzenia sobie z tymi potrzebami.

PRYZNANE PUNKTY ECVET

1 punkt (25 godzin nauczania mieszanego)

Kontakt: 10

Praktyczne ćwiczenia: 8

Samodzielna nauka: 5

Ocena: 2

EFEKTY UCZENIA SIĘ

Po ukończeniu tej jednostki trener szkoleń zawodowych lub tutor w firmie będzie mógł...

Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i Autonomia
<p>K1. Opisz umiejętność kluczową gotowości do pracy potrzebną w różnych kontekstach zatrudnienia.</p> <p>K2. Wyjaśnij znaczenie kultury miejsca pracy w kontekście zatrudnienia.</p> <p>K3. Omów korzyści płynące z etyki i samoświadomości w identyfikowaniu umiejętności gotowości do pracy.</p>	<p>S1. Zidentyfikuj kluczową umiejętność gotowości do pracy potrzebną w różnych kontekstach zatrudnienia.</p> <p>S2. zilustruj pozytywne przykłady kultury miejsca pracy w kontekście zatrudnienia.</p> <p>S3. Wyraź korzyści płynące z etyki i samoświadomości w identyfikowaniu gotowości do pracy Umiejętności.</p>	<p>C1. Omów znaczenie kluczowej umiejętności gotowości do pracy potrzebnej w różnych kontekstach zatrudnienia.</p> <p>C2. Instruuaj innych, jak tworzyć pozytywną kulturę miejsca pracy w kontekście zatrudnienia.</p> <p>C3. Podkreśl znaczenie i korzyści płynące z etyki i samoświadomości w identyfikowaniu umiejętności gotowości do pracy.</p>

Unit 6. Tworzenie sytuacji nauki i nauczania umiejętności przydatnych w pracy

CELE

Cele tej jednostki mają na celu zwiększenie zdolności nauczycieli szkół zawodowych i trenerów w firmach do zwiększenia możliwości uczących się do zastosowania swoich umiejętności i wiedzy zdobytej podczas programu w rzeczywistych kontekstach kształcenia opartego na praktyce zawodowej.

PRYZNANE PUNKTY ECVET

1 punkt (25 godzin nauczania mieszanego)

Kontakt: 10

Praktyczne ćwiczenia: 8

Samodzielna nauka: 5

Ocena: 2

EFEKTY UCZENIA SIĘ

Po ukończeniu tej jednostki trener szkoleń zawodowych lub tutor w firmie będzie mógł...

Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i Autonomia
<p>K1. Wyjaśnić techniki pomiaru poziomu Umiejętności i Wiedzy dodatkowej, posiadanej przez studentów w pracy.</p> <p>K2. Zidentyfikuj Umiejętności i Wiedzę, jakie student powinien rozwijać w rzeczywistych kontekstach kształcenia opartego na praktyce zawodowej.</p> <p>K3. Zidentyfikuj możliwości zastosowania Wiedzy zdobytej podczas programu w rzeczywistych kontekstach kształcenia opartego na praktyce zawodowej.</p> <p>K4. Zidentyfikuj potrzebną pomoc dla uczących się w budowaniu Umiejętności i Wiedzy zdobytej podczas programu w rzeczywistych kontekstach kształcenia opartego na praktyce zawodowej.</p>	<p>S1. Określ poziom umiejętności i podstawowej wiedzy uczniów w pracy.</p> <p>S2. Stwórz plan rozwoju umiejętności i wiedzy, które uczeń powinien wygenerować w rzeczywistych kontekstach uczenia się w miejscu pracy.</p> <p>S3. Dostosuj warunki pracy potrzebne uczniom, aby mogli zastosować umiejętności i wiedzę zdobytą podczas programu w rzeczywistych kontekstach uczenia się w miejscu pracy.</p> <p>S4. Radzenie sobie z trudnościami poprzez praktyczne wykorzystanie wiedzy i umiejętności uczniów w pracy zawodowej.</p>	<p>C1. poinstruowanie stażystów z zakresu Umiejętności i podstawowej Wiedzy w pracy na kilku poziomach.</p> <p>C2. Poinstruuj stażystów, jak planować rozwój Umiejętności i Wiedzy, które mogą zdobyć w rzeczywistych kontekstach uczenia się w miejscu pracy.</p> <p>C3. Monitorowanie procesów pracy w celu oceny i dostosowania warunków pracy potrzebnych do zastosowania przez studentów.</p> <p>C4. Współpraca ze studentami i innymi pracownikami w zakresie zarządzania wynikami w praktyce.</p>

Unit 7. Rozwój osobisty i zawodowy w WBL

CELE

Celem tej jednostki jest zwiększanie umiejętności specjalistów VET i trenerów w firmach w zakresie opracowywania celów zawodowych i planów rozwoju zawodowego, a także zapewnianie wskazówek w zakresie opracowywania planu działania na rzecz rozwoju zarówno na poziomie osobistym, jak i zawodowym. Ponadto, jednostka ma na celu poprawę zdolności do stosowania doradztwa zawodowego, zarządzania zespołami, motywowania uczących się oraz rozwiązywania konfliktów i radzenia sobie z emocjami w miejscu pracy.

PRYZNANE PUNKTY ECVET

1 punkt (25 godzin nauczania mieszanego)

Kontakt: 10

Praktyczne ćwiczenia: 8

Samodzielna nauka: 5

Ocena: 2

EFEKTY UCZENIA SIĘ

Po ukończeniu tej jednostki trener szkoleń zawodowych lub tutor w firmie będzie mógł...

Wiedza	Umiejętności	Odpowiedzialność i Autonomia
<p>K1. Opisz koncepcję celów zawodowych oraz kroki niezbędne do ich ustalenia i osiągnięcia.</p> <p>K2. Wyjaśnij, jak skuteczne może być poradnictwo zawodowe.</p> <p>K3. Zidentyfikuj bariery, na jakie napotykają uczniowie o niskich kwalifikacjach.</p> <p>K4. Opisz strategię, umiejętności rozwiązywania konfliktów i zarządzania emocjami w miejscu pracy.</p>	<p>S1. Wyznaczaj cele zawodowe i opracowuj plany rozwoju osobistego i zawodowego, korzystając z podanych przykładów.</p> <p>S2. Zastosuj poradnictwo zawodowe.</p> <p>S3. Stosuj skuteczne metody motywowania uczniów o niskich kwalifikacjach i zarządzania zespołami.</p> <p>S4. Stosuj umiejętności rozwiązywania konfliktów, jak mediacja i aktywne słuchanie, z uczniami w środowiskach WBL.</p>	<p>C1. Nawiązywanie i utrzymywanie pozytywnych relacji z uczniami.</p> <p>C2. Zapewnij uczniom wskazówki dotyczące ich rozwoju zawodowego.</p> <p>C3. Kieruj zespołem rozwoju osobistego i zawodowego.</p> <p>C4. Współpraca z uczniami i innymi pracownikami w celu rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy.</p>