

**SZKOLENIE TRAIN THE TRAINER
PRZYGOTOWUJĄCE DO PRACY
Z PRODUKTAMI PROJEKTU
THE FUTURE OF EDUCATION AND SKILLS**

Program Rozwoju Kompetencji Przyszłości dla Młodzieży – ProComp

Projekt „The Future of Education and Skills – program na rzecz rozwoju kluczowych kompetencji psychospołecznych dzieci i młodzieży” korzysta z dofinansowania o wartości 145 531,80 EUR otrzymanego od Islandii, Liechtensteinu i Norwegii w ramach funduszy EOG. Celem projektu jest stworzenie narzędzi – kompleksowych materiałów szkoleniowo-rozwojowych dla kadry pracującej na rzecz dobrostanu dzieci i młodzieży w wieku 12-16 lat, rozwijających kluczowe kompetencje psychospołeczne.

CZAS TRWANIA

8 godzin (8h x 45 minut)

UCZESTNICY

Nauczyciele, edukatorzy, pracownicy socjalni, animatorzy, wychowawcy

**CEL GŁÓWNY
SZKOLENIA**

Rozwój umiejętności w zakresie wspierania kluczowych kompetencji psychospołecznych u dzieci i młodzieży z wykorzystaniem produktów opracowanych w projekcie **The Future of Education and Skills** - Programu Rozwoju Kompetencji Przyszłości dla Młodzieży - ProComp

**CELE
SZCZEGÓŁOWE
SZKOLENIA**

- Zapoznanie uczestników z różnymi kompetencjami psychospołecznymi
- Poznanie modelu nabywania kompetencji
- Zapoznanie uczestników z Programem Rozwoju Kompetencji Przyszłości dla Młodzieży - ProComp - jego założeniami, elementami składowymi
- Zapoznanie uczestników ze scenariuszami zajęć rozwijających kompetencje w szkole
- Poznanie przez uczestników zasad pracy z Programem
- Rozwój umiejętności korzystania z Aplikacji (rejestracja, logowanie, poruszanie się po narzędziu itp.) z poziomu edukatora i nastolatka
- Rozwój umiejętności pracy ze scenariuszami zajęć i materiałami szkoleniowymi dla edukatorów
- Uświadomienie uczestnikom konsekwencji braku posiadania kompetencji psychospołecznych
- Uświadomienie znaczenia rozwoju kompetencji przyszłości u młodzieży oraz istnienia wielu sposobów ich rozwijania.

**PROGRAM
SZKOLENIA**

1. Moduł organizacyjno-integracyjny
2. Kompetencje psychospołeczne - kompetencje przyszłości - rozumienie oraz ich rozwój i znaczenie dla efektywnego funkcjonowania w życiu dorosłym.
3. Program Rozwoju Kompetencji Przyszłości dla Młodzieży - ProComp (aplikacja dla młodzieży i edukatorów) - założenia, logowanie, budowa, zasady pracy.
4. Scenariusze zajęć i materiały szkoleniowe dla edukatorów
5. Podsumowanie i ewaluacja szkolenia

**METODY
REALIZACJI**

Szkolenie prowadzone będzie metodami warsztatowymi. Metodami wykorzystywanymi w trakcie zajęć będą: miniwykłady, dyskusje, burza mózgów, prezentacje, ćwiczenia, praca w grupach, praca indywidualna.

Lp.	CEL SZKOLENIOWY	PRZEBIEG SZKOLENIA /wskazanie tematyki i opis metod realizacji celu/	METODA	MATERIAŁY, POMOCE DYDAKTYCZNE	CZAS
Sesja 1. Moduł integracyjno – organizacyjny /30 min./					
1.	Zapoznanie uczestników z celem głównym oraz celami szkoleniowymi szkolenia.	Trener przedstawia się i zapoznaje uczestników z celem głównym szkolenia, którym jest: Rozwój umiejętności w zakresie wspierania kluczowych kompetencji psychospołecznych u dzieci i młodzieży z wykorzystaniem produktów opracowanych w projekcie The Future of Education and Skills – Programu Rozwoju Kompetencji Przyszłości dla Młodzieży – ProComp.	Miniwykład	Prezentacja multimedialna	5 minut
2.	Zapoznanie uczestników z programem szkolenia.	Trener przedstawia program szkolenia: 1.Moduł organizacyjno-integracyjny. 2.Kompetencje psychospołeczne – kompetencje przyszłości – rozumienie oraz ich rozwój i znaczenie dla efektywnego funkcjonowania w życiu dorosłym. 3.Program Rozwoju Kompetencji Przyszłości dla Młodzieży – ProComp (aplikacja dla młodzieży i edukatorów) – założenia, logowanie, budowa, zasady pracy. 4.Scenariusze zajęć i materiały szkoleniowe dla edukatorów. 5.Podsumowanie i ewaluacja szkolenia.	Miniwykład	Prezentacja multimedialna	5 minut

3.	Poznanie i integracja uczestników oraz poznanie ich indywidualnych potrzeb.	<p>Trener dobiera uczestników w dwójki (np. poprzez losowanie podobnych przedmiotów).</p> <p>Zadaniem każdej pary będzie poznanie się oraz wskazanie konkretnych oczekiwań dotyczących tego szkolenia.</p> <p>Na początku przez 3 minuty jedna osoba opowiada o sobie, a druga stara się zapamiętać jak najwięcej informacji. Po trzech minutach osoba prowadząca informuje o zmianie. Osoba, która opowiadała o sobie zostaje słuchaczem a druga osoba zaczyna opowiadać o sobie i swoich potrzebach na dane szkolenie.</p> <p>Po zakończeniu rozmów każda osoba przedstawia swojego rozmówcę grupie przekazując wszystkie informacje, które uzyskała podczas rozmowy i które zapamiętała. Dodatkowo zapisuje na flipczarcie potrzeby, z którymi przychodzi rozmówca na spotkanie.</p>	Praca w parach	Flipczart	20 minut
----	---	---	----------------	-----------	----------

Lp.	CEL SZKOLENIOWY	PRZEBIEG SZKOLENIA /wskazanie tematyki i opis metod realizacji celu/	METODA	MATERIAŁY, POMOCE DYDAKTYCZNE	CZAS
Sesja 2. Kompetencje psychospołeczne - kompetencje przyszłości - rozumienie oraz ich rozwój i znaczenie dla efektywnego funkcjonowania w życiu dorosłym. /110 min./					
4.	Zapoznanie uczestników z różnymi kompetencjami psychospołecznymi	<p>Uczestnicy są dobierani w trzy zespoły (forma przydzielania do zespołów dowolna np. losowanie kart do gry o odpowiednich kolorach). Dostają markery i kartki A4. Zadaniem poszczególnych zespołów jest odpowiedź na pytanie: Jakie kompetencje psychospołeczne (umiejętności) są istotne dla dobrego funkcjonowania współczesnej młodzieży?</p> <p>Każdy z zespołów stara się wypisać na kartkach jak najwięcej kompetencji (1 kompetencja na 1 kartce). Po zakończeniu wypisywania wszyscy siadają w kręgu i rozpoczynają dyskusję.</p> <p>1. Najpierw trener pyta jak się pracowało w grupach nad zapisywaniem kompetencji. Jak osoby się czuły? Co było łatwe, a co trudne?</p> <p>2. Następnie prosi o to, aby poszczególne grupy podawały zapisane na kartkach kompetencje. W jednej turze jedna kompetencja. Po wyłożeniu kartki z nazwą kompetencji prowadzący dopytuje, jak te kompetencje są rozumiane przez grupę. Jeżeli w różnych zespołach kompetencje się powtarzają, nie wykładamy ich dwukrotnie.</p>	Praca w grupach; dyskusja na forum	Markery, kartki A4	30 minut

		<p>3. Po wyłożeniu wszystkich kompetencji trener prosi o wskazanie przez uczestników kompetencji, które wydają się być najbardziej istotne dla optymalnego funkcjonowania ora których z nich najbardziej brakuje młodym ludziom i dlaczego.</p> <p>4. Trener podsumowuje ćwiczenie wskazując na:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fakt różnorodności kompetencji • Różne ich nazywanie • Czasami brak możliwości wyodrębnienia tylko jednej kompetencji. Zazwyczaj trzeba mieć wiele kompetencji, aby funkcjonować optymalnie w różnych sytuacjach 			
5.	Uświadomienie uczestnikom konsekwencji braku posiadania kompetencji psychospołecznych	<p>Trener dobiera uczestników w 2-3 osobowe zespoły (np. odliczając od 1 do 3). Prosi o wzięcie markerów i kartki flipczart. Następnie zachęca do stworzenia profilu młodego człowieka z deficytem kompetencji psychospołecznych oraz wskazania jak taka osoba może funkcjonować, gdy jest w okresie adolescencji, ale też później w życiu dorosłym. Forma może być dowolna (rysunek, wypisywanie w punktach).</p> <p>Po zakończeniu pracy prowadzący zachęca poszczególne zespoły do prezentacji wyników na forum. Zaczynając od pytania o to czy łatwo/ trudno było stworzyć taki profil, a następnie wskazanie tego, jakie osoby mają refleksje po tym zadaniu, czego się dowiedziały.</p> <p>Następnie prowadzący wskazuje, że osoby z deficytem kompetencji mogą być bardzo różne. Mogą to być osoby wycofane, funkcjonujące poza grupą, ale również i takie, które są na pierwszy rzut oka przebojowe, dominujące w grupie (czasami w sposób nieatrakcyjny).</p>	Praca w grupach, dyskusja	Markery, flipczarty, karta pracy (Załącznik 1)	40 minut

		<p>Zdarzają się również i takie osoby, które z pozoru są grzeczne, kulturalne, zawsze przygotowane do lekcji, ale nie podejmujące żadnej inicjatywy, funkcjonujące w „drugim rzędzie grupy”.</p> <p>Bardzo często ta ostatnia kategoria jest niezauważana przez nauczycieli, wychowawców (szczególnie w początkowych etapach edukacji).</p> <p>Na koniec prowadzący rozdaje uczestnikom kartę pracy (Załącznik nr 1) i prosi o jej wypełnienie. Po uzupełnieniu karty, pyta czy łatwo, czy trudno było znaleźć w swoim otoczeniu osoby z deficytem umiejętności i dlaczego? Konkluduje ćwiczenie wskazując, że takich osób jest współcześnie dość dużo i warto podjąć działania zmierzające do rozwijania kompetencji</p>			
6.	Poznanie modelu nabywania kompetencji	<p>Trener omawia definicję kompetencji społecznych oraz model ich nabywania (Thorndike, Matczak, Argyle) wskazując na rolę 3 czynników: różne inteligencje, temperament i osobowość oraz trening społeczny. Podsumowuje prezentację pokazując, że kompetencje można rozwijać samodzielnie, ale również poprzez realizację konkretnych działań w życiu codziennym.</p>	Miniwykład	Prezentacja multimedialna	10 minut
7.	Uświadomienie znaczenia rozwoju kompetencji przyszłości u młodzieży oraz istnienia wielu sposobów ich rozwijania	<p>Prowadzący tworzy trzy zespoły (forma doboru dowolna np. losowanie cukierków lub jakaś forma uaktywnienia ruchowego). Zadaniem każdego z zespołów jest wypisanie na flipcharcie różnych sposobów rozwijania kompetencji społecznych, które znają, stosują w pracy, szkole lub o którym słyszeli. Po zakończeniu wypisywania prowadzący pyta o odczucia z pracy. Następnie każda z grup prezentuje to, co napisała.</p>	Praca w grupach, dyskusja	Flipczarty, markery, karta pracy (Załącznik 2)	30 minut

W przypadku niezrozumiałych, niejasnych treści prowadzący dopytuje. Po przedstawieniu efektów pracy przez wszystkie grupy podsumowuje ten etap pokazując różnorodność technik, metod rozwijania kompetencji. Wskazuje również, że część z tych sposobów nie wymaga bardzo dużego przygotowania, ale liczy się w nich pomysłowość i możliwość zainteresowania młodych ludzi. Na koniec prowadzący zachęca do wypełnienia karty pracy (Załącznik nr 2)

Lp.	CEL SZKOLENIOWY	PRZEBIEG SZKOLENIA /wskazanie tematyki i opis metod realizacji celu/	METODA	MATERIAŁY, POMOCE DYDAKTYCZNE	CZAS
Sesja 3. Program Rozwoju Kompetencji Przyszłości dla Młodzieży – ProComp (aplikacja dla młodzieży i edukatorów) – założenia, logowanie, budowa, zasady pracy. / 150 min./					
8.	<p>Zapoznanie uczestników z Programem Rozwoju Kompetencji Przyszłości dla Młodzieży – ProComp – jego założeniami, elementami składowymi</p> <p>Poznanie przez uczestników zasad pracy z Programem</p>	<p>Prowadzący prezentuje podstawowe informacje na temat aplikacji. Wskazuje na kompetencje, które mierzy, mówi o raporcie OECD i wymienia grupy kompetencji przyszłości oraz poszczególne ich rodzaje. Opowiada, jak powstała aplikacja, kto ją tworzył, z jakich części się składa (bloki, kompetencje, moduły, zadania, zadania podsumowujące), pokazuje jej interfejs oraz jak można z niej korzystać. Zachęca uczestników do założenia konta dla opiekuna i podopiecznego. W przypadku problemów stara się je na bieżąco rozwiązywać.</p> <p>Po zakończeniu kwestii rejestracyjnych prowadzący pyta o pierwsze refleksje dotyczące aplikacji.</p>	Prezentacja, dyskusja	Prezentacja multimedialna /krótki przewodnik po aplikacji	30 minut
9.	<p>Rozwój umiejętności korzystania z Aplikacji (rejestracja, logowanie, poruszanie się po narzędziu itp.) z poziomu edukatora i nastolatka</p>	<p>Prowadzący dobiera uczestników w minimum sześć zespołów (kryterium doboru dowolne). W ramach tych zespołów połowie osób zostaje przypisana rola opiekunów, a połowie podopiecznych. Uczestnicy dobierają się w podgrupy/pary zgodnie ze schematem 1 opiekun – 1 podopieczny.</p>	Praca w grupach, dyskusja, praca indywidualna	Aplikacja ProComp, karta pracy (Załącznik 3)	120 minut

Zadaniem tak dobranych zespołów jest przetestowanie aplikacji w schemacie podopieczny-opiekun. Z uwagi na fakt, że aplikacja jest rozbudowana, grupy wybierają sobie tylko jeden blok do testowania, ale w taki sposób, aby każdy z bloków był przetestowany (1 grupa testuje 1 blok; 2 grupa 2 blok; 3 grupa 3 blok).

Prowadzący uczestniczy w testowaniu i stara się ingerować w sytuacji jakichkolwiek problemów.

Po zakończeniu pracy prowadzący pyta o refleksje, które się pojawiły podczas pracy. Co było łatwe, trudne, co zaskoczyło, jak oceniana jest aplikacja, filmy, zadania?

Na koniec tej części prowadzący rozdaje uczestnikom kartę pracy z prośbą o jej wypełnienie.

Lp.	CEL SZKOLENIOWY	PRZEBIEG SZKOLENIA /wskazanie tematyki i opis metod realizacji celu/	METODA	MATERIAŁY, POMOCE DYDAKTYCZNE	CZAS
Sesja 4. Scenariusze zajęć i materiały szkoleniowe dla edukatorów /40 min./					
10.	Zapoznanie uczestników ze scenariuszami zajęć rozwijających kompetencje w szkole	<p>Prowadzący omawia konstrukcję scenariuszy lekcji rozwijających kompetencje (scenariusz, poszczególne jego części, karty pracy, zasady stosowania).</p> <p>Prowadzący rozdaje wydrukowane scenariusze zajęć rozwijających poszczególne kompetencje. Prosi, aby uczestnicy się z nimi. Po zakończeniu pracy indywidualnej prowadzący pyta o refleksje dotyczące scenariuszy. Co o nich myślą, ich strukturze, aspektach graficznych kartach pracy.</p> <p>Po zakończeniu pracy indywidualnej i dyskusji prowadzący prosi, aby każdy z uczestników wybrał jeden scenariusz, których chciałby zrealizować w najbliższym czasie oraz wskazanie na forum dlaczego akurat ten moduł został wybrany, jakich efektów spodziewają się po jego zrealizowaniu.</p>	Prezentacja, praca indywidualna nad scenariuszami, dyskusja	Prezentacja multimedialna, załączniki ze scenariuszami	40 minut

Lp.	CEL SZKOLENIOWY	PRZEBIEG SZKOLENIA /wskazanie tematyki i opis metod realizacji celu/	METODA	MATERIAŁY, POMOCE DYDAKTYCZNE	CZAS
Sesja 5. Podsumowanie i ewaluacja szkolenia /30 min./					
11.	Podsumowanie szkolenia	<p>Osoba prowadząca dobiera uczestników w dwie grupy. Każda grupa dostaje kartkę flipchart oraz markery. Zadaniem każdej grupy będzie wypisanie jak największej liczby odpowiedzi na pytanie: „W jaki sposób mogę wykorzystać uzyskaną wiedzę z dzisiejszego szkolenia w pracy zawodowej?”.</p> <p>Po zakończeniu pracy każda grupa prezentuje swoje pomysły wszystkim uczestnikom.</p> <p>Osoba prowadząca na zakończenie może uzupełnić odpowiedzi obu grup.</p> <ul style="list-style-type: none"> Osoba prowadząca prosi uczestników, aby zastanowili się przez chwilę, w jaki sposób mogą wykorzystać uzyskaną wiedzę w pracy lub prywatnym życiu. Osoba prowadząca pyta czy ktoś z uczestników ma jakieś pytania albo chciałby się podzielić z grupą swoimi przemyśleniami. 	Burza mózgów	Karty flipchart, markery	20 minut
12.	Ewaluacja szkolenia	Trener rozdaje uczestnikom ankietę ewaluacyjną (załącznik nr 4) i prosi o wypełnienie. Następuje pożegnanie uczestników.	-	Ankieta ewaluacyjna (Załącznik nr 4)	10 minut

Przypomnij sobie młodych ludzi, którzy funkcjonują w Twoim otoczeniu np. w pracy, szkole, rodzinie. Wpisz te osoby, które według Ciebie mają deficyt kompetencji psychospołecznych. Co według Ciebie na to wskazuje?

IMIĘ OSOBY	CO NA TO WSKAZUJE?

Przeanalizuj raz jeszcze wszystkie zaproponowane przez grupę sposoby rozwijania kompetencji psychospołecznych u młodzieży. Wypisz cztery z nich, które mogą być dla Ciebie najbardziej odpowiednie i przydatne w Twojej pracy z młodzieżą lub codziennych kontaktach z tą grupą osób. Dlaczego akurat te sposoby rozwijania kompetencji wybierasz? Co Cię do nich przekonuje?

SPOSÓB ROZWOJU KOMPETENCJI	DLACZEGO JEST DLA MNIE ODPOWIEDNI?

Zastanów się, w jaki sposób możesz wykorzystać Aplikację: Program Rozwoju Kompetencji Przyszłości dla Młodzieży – ProComp. Pomyśl, kto z Twojego miejsca pracy mógłby przy jej pomocy rozwinąć swoje kompetencje. Zaplanuj, kiedy możesz rozpocząć wspieranie tych osób przy pomocy poznanego narzędzia oraz czego ewentualnie jeszcze potrzebujesz.

1. Jak mogę wykorzystać Aplikację?	
2. Kto mógłby rozwinąć kompetencje z wykorzystaniem Aplikacji?	
3. Kiedy mogę rozpocząć pracę z Aplikacją?	
4. Czego jeszcze potrzebuję, aby efektywnie korzystać z Aplikacji?	

ANKIETA EWALUACYJNA

Szkolenie train the trainer przygotowujące do pracy z produktami projektu
Program Rozwoju Kompetencji Przyszłości dla Młodzieży – ProComp

Szanowna Pani/Szanowny Panie,

Uprzejmie prosimy o odniesienie się do poniższych kategorii poprzez zaznaczenie odpowiedzi na skali sześciostopniowej od 1 zdecydowanie nie do 6 zdecydowanie tak. Na koniec prosimy o ustosunkowanie się do pytań otwartych. Ankieta jest w pełni anonimowa, a jej wyniki posłużą do zmodyfikowania treści szkolenia.

	Zdecydowanie nie					Zdecydowanie tak
Czułem/am się zaangażowany/a w szkolenie	1	2	3	4	5	6
Szkolenie spełniło moje oczekiwania	1	2	3	4	5	6
Produkty (aplikację, scenariusze) przedstawione na szkoleniu w pełni wykorzystam w swojej pracy/ w swoim życiu	1	2	3	4	5	6
Mogę polecić to szkolenie innym osobom	1	2	3	4	5	6
Udział w szkoleniu był dobrze wykorzystanym czasem	1	2	3	4	5	6

Które z elementów szkolenia oceniam szczególnie pozytywnie?

Czego zabrakło podczas tego szkolenia?

Jak można udoskonalić program tego szkolenia?