



Wellness2: A Step forward in Wellbeing in the field of
Adult Education

IO2.A3 Narzędzia szkoleniowe

wellness2portal.eu

Partner wiodący:

PRISM Impresa Sociale s.r.l., Włochy



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Wsparcie Komisji Europejskiej dla powstania tej publikacji nie stanowi
zatwierdzenie treści, które odzwierciedlają wyłącznie poglądy autorów,
i Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w nich zawartych.

Wprowadzenie do modułów szkoleniowych

Moduły szkoleniowe zostały stworzone przez partnerów projektu, bazując na wynikach uzyskanych podczas opracowywania Produktu 1. Główne wyniki pokazują, że stan dobrego samopoczucia dla celów tego projektu jest odzwierciedleniem jakości edukacji dorosłych. To, jak widzą i czują się trenerzy, w jaki sposób uczniowie uczą się bardziej efektywnie oraz w jaki sposób pracownicy edukacji mogą lepiej wykonywać swoją pracę, to tylko niektóre z czynników, które pojawiają się jako rezultat emocjonalnego, psychologicznego i duchowego dobrostanu. Warto zauważyć, że wyniki badania różnych procedur w pięciu krajach partnerskich pokazały nam, że istnieją różne praktyki, jeśli chodzi o dobre samopoczucie. Z tych różnic, możliwe było jednak znalezienie wspólnego porozumienia co do elementów, które mogą pozwolić na transfer umiejętności do grup docelowych. Partnerzy zgodzili się na zdefiniowanie 5 modułów, które pozwolą na przekazanie umiejętności trenerom zajmującym się edukacją dorosłych; umiejętności te będą przekazywane przez trenerów personelowi administracyjnemu.

Partnerstwo

-  EESTI VABAHARIDUSLIIT MTU, Estonia
-  ENOROS CONSULTING LIMITED, Cypr
-  PROMIMPRESA SRL, Włochy
-  FUNDACJA ROZWOJU AKTYWNOŚCI MIĘDZYNARODOWEJ I EDUKACYJNEJ, Polska
-  EUROPEJSKIE CENTRUM JAKOŚCI OOD, Bułgaria
-  PRISM Impresa Sociale s.r.l. , Włochy

Spis treści

Wprowadzenie do modułów szkoleniowych	1
Ramy edukacyjne [Moduł 1] - ENAEA	3
[Moduł 2] Środowisko dobrego samopoczucia - FRAME	11
Innowacyjne działania zwiększające motywację [Moduł 3] - ENOROS	25
[Moduł 4] Harmonia podmiotów edukacyjnych i między nimi - PRISM	33
[Moduł 5] Elastyczność systemu - PROMIMPRESA.....	40

Ramy edukacyjne [Moduł 1] - ENAEA

Tematy	Wprowadzenie do szkolenia: • Zapoznanie się; • Przegląd rozkładu jazdy, ustalenie wspólnych zasad; • Oczekiwania uczestników. Wprowadzenie do dobrego samopoczucia w edukacji dorosłych: • Kluczowe elementy dobrego samopoczucia w środowisku uczenia się; • Wprowadzenie mapy dobrego samopoczucia. Planowanie szkoleń i tworzenie programów nauczania: • Określenie grupy docelowej, identyfikacja potrzeb edukacyjnych; • Program nauczania, wyniki nauczania, spójność programu nauczania; • Formułowanie efektów kształcenia programu nauczania; • Ocena. Zapewnienie jakości nieformalnych szkoleń dla dorosłych: • Ocena jakości oparta na progach w estońskich instytucjach AE; • Systemy zapewniania jakości (wprowadzenie europejskiego znaku jakości EQM); • Kwalifikacje, zawód i samodoskonalenie edukatora dorosłych (na przykładzie Estonii). Informacje zwrotne: • Zbieranie informacji zwrotnych/ocena, proces doskonalenia.
Cele	Celem modułu jest zwiększenie świadomości uczestników na temat środowiska dobrobytu w edukacji dorosłych, zapewniania jakości szkoleń (kształcenia ustawicznego) oraz tworzenia programów nauczania opartych na wynikach.
Efekty uczenia się	• Zna kluczowe elementy dobrego samopoczucia w środowisku uczenia się; • Zna zasady oceny jakości w kształceniu nieformalnym; • Opracowanie programu nauczania opartego na rezultatach, w tym ocenie; • Przekazuje informacje zwrotne uczestnikom zajęć i prosi o nie.
Metody dydaktyczne	• Praca indywidualna (zapoznanie się z materiałami przed szkoleniem); • Bingo-metoda na poznanie się; • Burza mózgów w celu ustalenia wspólnych zasad; • Metoda ilustracyjno-demonstracyjna - wprowadzenie pojęcia dobrego samopoczucia, wyjaśnienie słowne + metoda konwersacyjna (krótki przegląd + krótka dyskusja na temat przeczytanych materiałów); • Złożona praktyczna praca w grupach - tworzenie programu nauczania, Mindmap, prezentacje (przez uczniów); • Metoda kuli śnieżnej: autoanaliza, dyskusja w mini-grupie, dyskusja w większej grupie, dyskusja; • Informacje zwrotne za pomocą kart Dixit.
Materiały szkoleniowe	• Flipchart z papierem, kolorowe markery, karteczki samoprzylepne. Materiały drukowane dla każdego uczestnika: • Arkusze pracy Koło dobrego samopoczucia i infografiki projektu • Arkusze ćwiczeniowe do BINGO • Wzór programu nauczania (A3) • Arkusz informacji zwrotnej Materiały dla edukatora/nauczyciela: • Prezentacje tematów; • Koło dobrego samopoczucia i infografiki projektu • Arkusz ćwiczeń do BINGO • Wzór programu nauczania (A3)

Ramy edukacyjne [Moduł 1] - ENAEA	
	• Arkusz informacji zwrotnej • Karty Dixit do refleksji/ informacji zwrotnej w ostatniej sesji dnia
Opis sali lekcyjnej	Przestronny pokój z naturalnego światła, które obejmuje: • Ruchome/przenośne stoły (mogą być łatwo przenoszone do pracy w grupach); • Wygodne krzesła; • Komputer i głośniki; • Projektor danych; • Zegar na ścianie.
Materiały online	Materiały do samodzielnej pracy zebrane w zeszycie ćwiczeń i obejmujące następujące tematy: • Identyfikacja grupy docelowej, identyfikacja potrzeb edukacyjnych; program nauczania, efekty uczenia się, spójność programu nauczania; ocena; • Ocena jakości oparta na progach w estońskich instytucjach AE; • Systemy zapewniania jakości (wprowadzenie europejskiego znaku jakości EQM); • Kwalifikacje, zawód i samodoskonalenie edukatora dorosłych (na przykładzie Estonii); • Zbieranie informacji zwrotnych/ocena, proces doskonalenia (różne metody, informacje zwrotne dla uczących się, pogląd organizacji itp.)
Metody/kryteria oceny	• Wszystkie materiały zostały przeczytane i udzielono odpowiedzi na pytania dotyczące materiałów; • Wykonywanie i prezentowanie samodzielnych zadań roboczych zgodnie z instrukcjami trenerów; • Aktywny udział w zajęciach i pracy w grupach; • Prezentacje pracy grupowej (aktywne uczestnictwo); • Przeprowadzono testy wstępne i końcowe.
Autotest przed szkoleniem	5 pytań związanych z tematem modułu, które sprawdzają oczekiwania i ogólne zrozumienie uczestnika. Pytania mogą być wielokrotnego wyboru (4 możliwe odpowiedzi) lub pytania typu prawda/fałsz. • <i>Pracownicy administracyjni mogą promować kulturę opieki i współpracy, wspierając rozwój fizycznego i psychicznego dobrostanu.</i> TRUE FALSE • <i>Pracownicy administracyjni odgrywają aktywną rolę w tworzeniu przyjaznego środowiska, w którym zarówno dorośli słuchacze, jak i trenerzy czują się mile widziani, włączeni, połączeni i szanowani.</i> TRUE FALSE • <i>W kształceniu dorosłych można ocenić tylko wynik.</i> TRUE FALSE • <i>W Estonii istnieje możliwość ubiegania się o zawód edukatora dorosłych na czterech poziomach.</i> TRUE FALSE • <i>Istnieją cztery rodzaje informacji zwrotnej.</i> TRUE FALSE
Autotest po szkoleniu	5 pytań związanych z konkretną treścią modułu, które sprawdzają wiedzę uczestników po zakończeniu modułu. Pytania mogą być pytaniami wielokrotnego wyboru (4 możliwe odpowiedzi) lub pytaniami typu prawda/fałsz.

Ramy edukacyjne [Moduł 1] - ENAEA

	- Pracownicy administracyjni współpracują ze stażystami w celu opracowania szkolnej polityki, planów i programów nauczania zapewniających bezpieczeństwo i jakość. TRUE FALSE - Nie powinno być wielu efektów uczenia się, 4-6 jest właściwe, w długich, modułowych szkoleniach można ustawić własne efekty uczenia się dla każdego modułu. TRUE FALSE - Cechy odnoszące się do procesu uczenia się zamkniętego na informację zwrotną: - Ocena przeprowadzana tylko przez nauczyciela, ponieważ uczniowie nie są w stanie tego zrobić; - Łatwo jest znaleźć sens w odpowiedziach uczniów. TRUE FALSE - Istnieją dwa rodzaje informacji zwrotnej: pozytywna i negatywna. TRUE FALSE - Podział na grupy według zdolności nie sprzyja uczeniu się. TRUE FALSE
Referencje	Materiały projektowe: Mapa dobrego samopoczucia w edukacji dorosłych: https://vabaharidus.ee/projectwellness/wp-content/uploads/2020/06/WELLNESS-2-Map-of-Wellbeing-in-Adult-Education-PDF.pdf System zapewniania jakości Europejski Znak Jakości (EQM): http://www.europeanqualitymark.org/ Kwalifikacje zawodowe edukatora dorosłych: https://www.andras.ee/en/professional-qualification-adult-educator-andragogue

Lekcja 1	Tytuł: Wprowadzenie do szkolenia	Czas trwania: 45 minut	Cele/efekty kształcenia	Dodatkowe uwagi
Działania: <i>Ćwiczenie 1 - 20 minut</i> - Zapoznanie - rozdaj każdemu uczestnikowi kartę bingo, wyjaśnij, że grupa ma 20 minut na wzajemne poznanie się. W tym czasie powinni przedstawić się sobie nawzajem i znaleźć osoby, które pasują do cech na karcie bingo. Kiedy już znajdą osobę z odpowiednią cechą, muszą wpisać jej imię w odpowiednie pole lub poprosić ją o podpisanie się w odpowiednim kwadracie. Tak jak w normalnej grze w bingo, zegar tyka aż do momentu, gdy pierwsza osoba, która wypełni pięć pól w poprzek lub w dół krzyknie "Bingo". Aby gra była bardziej ekscytująca i motywująca, przygotuj nagrodę (lub nagrody, jeśli gra się dłużej) dla zwycięzców. <i>Ćwiczenie 2 - 10 minut</i> - Omówienie planu zajęć, ustalenie wspólnych zasad - edukatorzy przedstawiają program i plan zajęć, uczestnicy ustalają wspólne zasady, które zostaną przedstawione na flipcharcie. <i>Ćwiczenie 3 - 15 minut</i> - Oczekiwanie uczestników - każdy uczestnik weźmie 3-4 różnokolorowe post-ity i napisze na nich oczekiwania wobec szkolenia. Oczekiwania całej grupy zostaną przedstawione na flipcharcie (post-it's to flipchart).			- Zapoznanie się - poznanie siebie nawzajem; - Ustalanie zasad; - Dowiedz się, jakie są oczekiwania uczestników.	- Zapoznanie się z metodą BINGO, • dodano arkusz roboczy; • Ustalanie zasad - burza mózgów, trener prowadzący wizualizuje umowy; • Mapowanie oczekiwań uczestników - za pomocą karteczek post-it.

Lekcja 2	Tytuł: Wprowadzenie do dobrego samopoczucia w edukacji dorosłych	Czas trwania: 20 minut	Cele dydaktyczne	Dodatkowe uwagi
Działania: <i>Działalność 1</i> - Krótkie omówienie tematu przez edukatora i dyskusja pod przewodnictwem (20 minut): - kluczowe elementy środowiska sprzyjającego dobremu samopoczuciu; - wprowadzenie Mapy dobrego samopoczucia. <i>Działalność 2</i> - W tym samym czasie uczestnicy mogą dodawać komentarze i przemyślenia do obu arkuszy. Z materiałami głównymi należy zapoznać się przed rozpoczęciem szkolenia w środowisku online (https://wellness2portal.eu/).			Uczestnik wymienia i opisuje kluczowe elementy dobrego samopoczucia.	Dla każdego uczestnika przygotowywane są (drukowane) dwa arkusze robocze: - kluczowe elementy środowiska sprzyjającego dobremu samopoczuciu - mapa dobrego

		samopoczucia.
--	--	----------------------

Lekcja 3	Tytuł: Planowanie szkoleń i tworzenie programów nauczania	Czas trwania: 115 minut	Cele dydaktyczne	Dodatkowe uwagi
Działania: <i>Działalność 1</i> - Krótkie omówienie tematu przez edukatora i dyskusja pod przewodnictwem (15 minut): - definiowanie grupy docelowej, określanie potrzeb edukacyjnych; - program nauczania, wyniki nauczania, spójność programu nauczania; - formułowanie efektów kształcenia i oceny programu nauczania. Z materiałami głównymi należy zapoznać się przed rozpoczęciem szkolenia w środowisku online (https://wellness2portal.eu/). <i>Działalność 2</i> - Kompleksowa praktyczna praca w grupach 45 minut - tworzenie programu nauczania "Szkolenie Mikołajkowe" (wykorzystując strukturę, która jest oparta na Standardzie Kształcenia Ustawicznego na przykładzie Estonii do tworzenia programu nauczania), podzieli uczniów na grupy (max. 5 uczestników w grupie), podzieli szablon programu nauczania (A3) dla każdej grupy. <i>Działalność 3</i> - Prezentacja wyników pracy grupowej (max. 45 minut) - każda grupa ma na prezentację 5-7 minut, debrief: informacje zwrotne od wychowawców i innych grup na temat prezentacji 2-3 minuty. <i>Działalność 4</i> - Podsumuj temat z uczestnikami przez 10 minut.			- Uczestnicy wykorzystują ramy teoretyczne przy opracowywaniu programów nauczania; - Programy nauczania oparte na wynikach zostały ukończone.	- Pierwszy temat wprowadzający (w oparciu o materiały online, które zostały wcześniej przeczytane) 15 minut; - Sesja pracy grupowej 45 minut; - Po tych prezentacjach wyników pracy grupowej wyników (w tym prezentacja każdej z grup) - 45 minut), podsumowanie 15 minut.

Lekcja 4	Tytuł: Zapewnienie jakości w kształceniu dorosłych	Czas trwania: 60 minut	Cele dydaktyczne	Dodatkowe uwagi
Działania <i>Działalność 1</i> - Energizer "Orkiestra bez instrumentów" - Wyjaśnij grupie, że mają stworzyć "orkiestrę" bez instrumentów. Orkiestra będzie wykorzystywać tylko dźwięki, które mogą być wydawane przez ludzkie ciało. Gracze mogą używać rąk, nóg, głosu itp., ale nie słów; na przykład mogą gwizdać, nucić, wzdychać lub tupać nogami. Każdy z graczy powinien wybrać jakiś dźwięk. Wybierz znaną melodię i poproś wszystkich, aby zagraли razem, używając wybranego przez siebie "instrumentu". Można też nie podawać melodii i pozwolić grupie zaskoczyć samą siebie, tworząc niepowtarzalny dźwięk. <i>Działalność 2</i> - Krótkie omówienie tematu przez edukatora i dyskusja pod przewodnictwem (15 minut): - progowa ocena jakości w estońskich instytucjach AE; - systemy zapewniania jakości (wprowadzenie europejskiego znaku jakości EQM); - kwalifikacje, zawód i samodoskonalenie edukatora dorosłych (na przykładzie Estonii). Z materiałami głównymi należy zapoznać się przed rozpoczęciem szkolenia w środowisku online (https://wellness2portal.eu/). <i>Działalność 3</i> - Wizualne mapowanie myśli "W jaki sposób trenerzy mogą być zaangażowani w system jakości organizacji AE?" - praca w grupach. Uczestnicy mogą również skorzystać z oprogramowania do tworzenia map myśli online.			Uczestnicy są świadomi, że: - ocena jakości oparta na wartościach progowych; - system zapewniania jakości EQM; - system kwalifikacji edukatorów dorosłych. Uczestnicy: - zrozumieć i przeanalizować swoją rolę w zapewnieniu systemu jakości firmy/organizacji szkoleniowej.	- Energizer (po obiedzie) 15 minut; - wizualny mind mapping - praca w grupach + prezentacje 45 minut.

<https://www.mindmeister.com/>

<https://www.mindmup.com/>

Czas trwania zajęć: 20 minut.

Działalność 4

- Podsumuj temat z uczestnikami przez 10 minut.

Lekcje 5	Tytuł: Informacje zwrotne i ocena	Czas trwania: 50 minut	Cele dydaktyczne	Dodatkowe uwagi
Działania <i>Działalność 1</i> - Krótkie omówienie tematu przez edukatora i dyskusja pod przewodnictwem (15 minut): - zbieranie informacji zwrotnej/oceny; - proces doskonalenia (różne metody, informacje zwrotne dla uczących się, punkt widzenia organizacji itp.) Z materiałami głównymi należy zapoznać się przed rozpoczęciem szkolenia w środowisku online (https://wellness2portal.eu/). <i>Działalność 2</i> - Zadanie praktyczne "KORZYŚCI Z UDZIELANIA I ODBIERANIA INFORMACJI ZWROTNEJ" Zadanie 1: Zastanów się przez chwilę nad sytuacją, w której ostatnio dawałeś i otrzymywałeś informację zwrotną. Co zyskałeś/aś dzięki temu, że dawałeś/aś i otrzymywałeś/aś informacje zwrotne dla siebie? Czas trwania ćwiczenia: 5 minut. Zadanie 2: Dyskusja w parach/mini-grupach (max. 3 osoby) - czego doświadczyłeś podczas udzielania informacji zwrotnej; - jakie to było uczucie otrzymać informację zwrotną; - które wydawały się skomplikowane poprzez udzielanie informacji zwrotnej. Czas trwania ćwiczenia: 10 minut. Zadanie 3: Dyskusja w dużych grupach - korzyści z udzielania informacji zwrotnej; - korzyści z otrzymywania informacji zwrotnej. Czas trwania zajęć: 15 minut. <i>Działalność 3</i> - Podsumuj temat z uczestnikami przez 5 minut.			Uczestnicy wyjaśniają korzyści płynące z udzielania i otrzymywania informacji zwrotnej.	Dla każdego uczestnika Arkusz informacji zwrotnej

Lekcje 6	Tytuł: Informacje zwrotne i ocena dnia	Czas trwania: 25 minut	Cele dydaktyczne	Dodatkowe uwagi
----------	---	---------------------------	------------------	-----------------

Działania <i>Działalność 1</i> - Refleksja dnia z wykorzystaniem kart Dixit. Połóż talię kart na stole i poproś każdego uczestnika o wzięcie dwóch kart. Każdy uczestnik będzie się zastanawiał i opisywał za pomocą dwóch kart: - Jaka była najlepsza rzecz, której nauczyłem się podczas dzisiejszego szkolenia? - Jaką nową wiedzę/umiejętności wykorzystam w mojej codziennej pracy?	Aby uzyskać informacje zwrotne na temat dnia.	Edukator/nauczycielka potrzebuje pakietu kart Dixit.
[Moduł 2] Środowisko dobrego samopoczucia - FRAME		
Tematy	Kultura jako element wspierający rozwój fizycznego i psychicznego dobrostanu. - Kultura organizacyjna i strategia - Elementy kultury organizacyjnej - Zrównoważony rozwój i dobrostan jako wartość Środowisko uczenia się i jego jakość - Energia osób uczących się - Logistyczne i techniczne aspekty tworzenia środowiska Wellness (np. odpowiedzialność za zapewnienie odpowiednich aspektów organizacyjnych, takich jak struktury fizyczne, materiały, organizacja, itp.) - Analiza tego, jak osoby niepełnosprawne postrzegają otoczenie i jak sobie z nim radzić? - Organizacja miejsca w oparciu o kulturę Wykorzystanie wiedzy opartej na nauce - Komunikacja naukowa - Kanały, źródła, strategie - Zaufanie i nieufność wobec źródeł naukowych Zaangażowanie w naukę zawodową - Korzyści z rozwoju zawodowego - Kariera zawodowa i pozazawodowa (społeczność lokalna, wolontariat) - Samomotywacja	
Cele	Celem modułu jest: Poszerzenie wiedzy i umiejętności uczestników na temat środowiska wellbeing w kontekście zarządzania, kultury organizacyjnej i dobrych praktyk oraz aspektów indywidualnych	
Efekty uczenia się	- Uczestnik szkolenia potrafi podać przykłady kultury organizacyjnej - Uczestnik szkolenia jest w stanie przedstawić wellbeing jako element związany z kulturą i strategią - Uczestnik szkolenia jest w stanie dokonać krytycznej refleksji nad własnym samopoczuciem - Stażysta potrafi wdrożyć dobre praktyki w zakresie dobrego samopoczucia - Uczestnik szkolenia jest w stanie zaplanować wdrożenie zasad dobrego samopoczucia i odnotować postępy w tym zakresie na liście kontrolnej dotyczącej dobrego samopoczucia	
Metody dydaktyczne	- Dyskusja; - Mini wykład z wykorzystaniem prezentacji PP;	

[Moduł 2] Środowisko dobrego samopoczucia - FRAME	
	- Praca indywidualna (zapoznanie się z materiałami przed szkoleniem); - Mindmap; - Prezentacje uczestników; - Metoda kuli śniegowej: analiza własna, dyskusja w parach, dyskusja w większej grupie.
Materiały szkoleniowe	- Studium przypadku "Z dziewczką na ustach". - Arkusz formularzy: Elementy kultury organizacyjnej - Audyt zasobów energetycznych - Moja osobista księga sukcesów
Materiały online	Kompedium dobrych przykładów https://www.boxingscene.com/motivation/48221.php https://elearningindustry.com/10-practical-tips-motivate-people-to-learn https://granite.pressbooks.pub/teachingdiverselearners/chapter/motivation-2/
Metody/kryteria oceny	Wymień metody/kryteria oceny: - Wszystkie materiały zostały przeczytane i udzielono odpowiedzi na pytania dotyczące materiałów; - Aktywny udział w zajęciach i pracy w grupach; - Prezentacje pracy grupowej Prezentacja pracy indywidualnej
Autotest przed szkoleniem	5 pytań związanych z tematem modułu, które sprawdzają oczekiwania i ogólne zrozumienie uczestnika. Pytania mogą być wielokrotnego wyboru (4 możliwe odpowiedzi) lub pytania typu prawda/fałsz. - Zdanie: Nie ma związku między kulturą narodową a kulturą organizacyjną prawda fałsz - Zdanie: Motywacja i system motywacyjny oznaczają to samo prawda fałsz - Ceremonie i rytuały są częścią kultury organizacyjnej prawda fałsz - Kanałami komunikacji naukowej są: - tylko media tradycyjne - tylko media cyfrowe media tradycyjne i cyfrowe zaznacz wszystkie poprawne odpowiedzi - Samomotywacja jest ważnym elementem rozwoju zawodowego prawda fałsz
Autotest po szkoleniu	5 pytań związanych z konkretną treścią modułu, które sprawdzają wiedzę uczestników po zakończeniu modułu. Pytania mogą być pytaniami wielokrotnego wyboru (4 możliwe odpowiedzi) lub pytaniami typu prawda/fałsz. - Komunikacja naukowa polega na: - nauczyciele akademicy komunikujący się ze studentami - publikowanie artykułów naukowych

[Moduł 2] Środowisko dobrego samopoczucia - FRAME	
	• upublicznianie wyników badań. zaznacz wszystkie poprawne odpowiedzi 2. Model kultury organizacyjnej Scheina obejmuje: • artefakty językowe • Artefakty behawioralne • artefakty fizyczne zaznacz wszystkie poprawne odpowiedzi 3. Historie mogą być przydatne w kształtowaniu kultury organizacyjnej prawda fałsz 4. W 2019 roku powstały ogólnoeuropejskie zasady "Wellbeing w środowisku szkoleniowym", które obowiązują we wszystkich krajach Unii Europejskiej. prawda fałsz 5. Zarządzanie energią składa się z: • zwyczaje związane ze snem • przepisy dotyczące oszczędzania energii • nawyki żywieniowe • Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy • nawyki spędzania wolnego czasu zaznacz wszystkie poprawne odpowiedzi
Referencje	Stworzone przez PDST Primary Health and Wellbeing Team. (n.d.). Narodowy Program na rzecz Szczęścia i Dobrostanu, U.-G. (2018). <i>Przewodnik po szczęściu i dobrym samopoczuciu w miejscu pracy</i>. 15, 25. NEF. (2008). <i>Pięć dróg do dobrego samopoczucia</i>. 1-23. http://www.neweconomics.org/publications/five-ways-well-being-evidence Program, L. L. (2012). <i>Umiejętności dla prawdziwego dobrobytu</i>. ProMenPol. (2009). <i>Podręcznik promowania zdrowia i dobrego samopoczucia psychicznego: The Workplace ProMenPol Project Final 2009 Spis treści</i>. <i>Dobre samopoczucie</i>. (n.d.). 1-42. https://www.boxingscene.com/motivation/48221.php https://elearningindustry.com/10-practical-tips-motivate-people-to-learn https://granite.pressbooks.pub/teachingdiverselearners/chapter/motivation-2/

Lekcja 1	Tytuł: Kultura jako element wspierający rozwój fizycznego i psychicznego dobrostanu	Czas trwania: 90 minut	Cele/efekty kształcenia	Dodatkowe uwagi
Krótkie podsumowanie pierwszego dnia Kultura jako element wspierający rozwój fizycznego i psychicznego dobrostanu. - Kultura organizacyjna i strategia - Elementy kultury organizacyjnej - Zrównoważony rozwój i dobrostan jako wartość Dyskusja			- Odnieś się do poprzedniego dnia - Zapoznanie uczestników z podstawowymi elementami kultury organizacyjnej i jej związkami ze strategią organizacji (Prezentacja Pp (definicja strategii, definicja kultury organizacyjnej, relacje między strategią, kulturą i strukturą organizacyjną; składniki kultury organizacyjnej - różne podejścia) - mini-wykład z wykorzystaniem prezentacji) - Zapoznanie się z przykładem kultury organizacyjnej (Analiza studium przypadku ("z dziewczką na ustach" - wersja drukowana) - praca w grupach) - Przedstawianie dobrostanu jako elementu związanego z kulturą i strategią (Dyskusja: czy zrównoważony rozwój i dobre samopoczucie mogą być wartościowe dla organizacji? Dlaczego? Przykłady z wellness 1 i 2)	Online Materiały dostępne w Internecie zostały przeredagowane i przeanalizowane. Udzielono odpowiedzi na krótki quiz/ankietę dotyczącą materiałów. Podczas szkolenia: Aktywny udział w pracach grupowych.

Przed szkoleniem:

- Wydrukuj arkusz dla każdego uczestnika: Elementy kultury organizacyjnej
- Wydrukuj arkusz "'Z dziewczką na ustach'" dla każdego uczestnika.

Podczas szkolenia:

- Rozdaj materiały uczestnikom.
- Praca indywidualna: przeczytaj studium przypadku z dziewczyną na ustach i wpisz w wy kropkowane miejsca wszystkie znalezione przykłady na poszczególnych kołach diagramu (symbole, historie, itp.)
- Praca zbiorowa, dyskusja w grupie: wymieńcie się odpowiedziami, czy ktoś znalazł przykład na rytuały i zwyczaje? Czy ktoś znalazł przykład dotyczący symboli? A może ktoś zna inne przykłady? Z innych organizacji?

4. Czy rozpoznajesz jakieś elementy kultury organizacyjnej we własnej organizacji? Jakiej? Czy przykład zainspirował Cię do rozwijania kultury organizacyjnej w Twojej organizacji? Na czym mogłoby to polegać?

Studium przypadku Z "Dzieweczką" na ustach (studium przypadku na podstawie publikacji Doroty Hałas, Rzeczpospolita)

Hisomi Sasaki zabronił nazywać fabrykę w Tychach siostrą Isuzu, podobnej fabryki na wyspie Hokkaido. Fabryka w Tychach ma być numerem jeden.

Aby zbudować silnik

Fabryka Isuzu w Tychach, powstała na terenie specjalnej strefy ekonomicznej, jest największą inwestycją japońską w Polsce. Podczas realizacji procesu dyrektor-administrator fabryki w Tychach oraz kierownicy poszczególnych działów odbyli szkolenie i miesięczny staż w fabryce Isuzu w Tomakomai na Hokkaido. Głównym celem było zapoznanie polskich pracowników z japońskim stylem zarządzania. Isuzu Motors jest zarówno producentem samochodów, jak i jednym z największych na świecie producentów silników wysokoprężnych. W Tychach Isuzu ma produkować nowy typ silnika o pojemności 1700 cm³, spełniający wymogi Unii Europejskiej w zakresie ochrony środowiska. Fabryka w Polsce ma stać się jednym z kluczowych ogniw globalnej sieci produkcyjnej budowanej przez Isuzu w Japonii, Ameryce i Europie. Fabryka w Japonii zlokalizowana jest w portowym mieście Tomakomai, 50 kilometrów od Sapporo. Podczas uruchomienia fabryki w Polsce 44 pracowników odbyło praktykę w Tomakomai. Dla wszystkich był to pierwszy pobyt w Japonii i pierwsze zetknięcie z japońską kulturą i organizacją pracy. W ramach praktyk polska załoga miała za zadanie zmontować silnik wysokoprężny, który będzie produkowany w Tychach, a następnie eksportowany do General Motors. Praktyki prowadzone były nie tylko przez pracowników polskiej fabryki, ale także przez trzech nauczycieli techniki, którzy w przyszłości będą przygotowywać kadre.

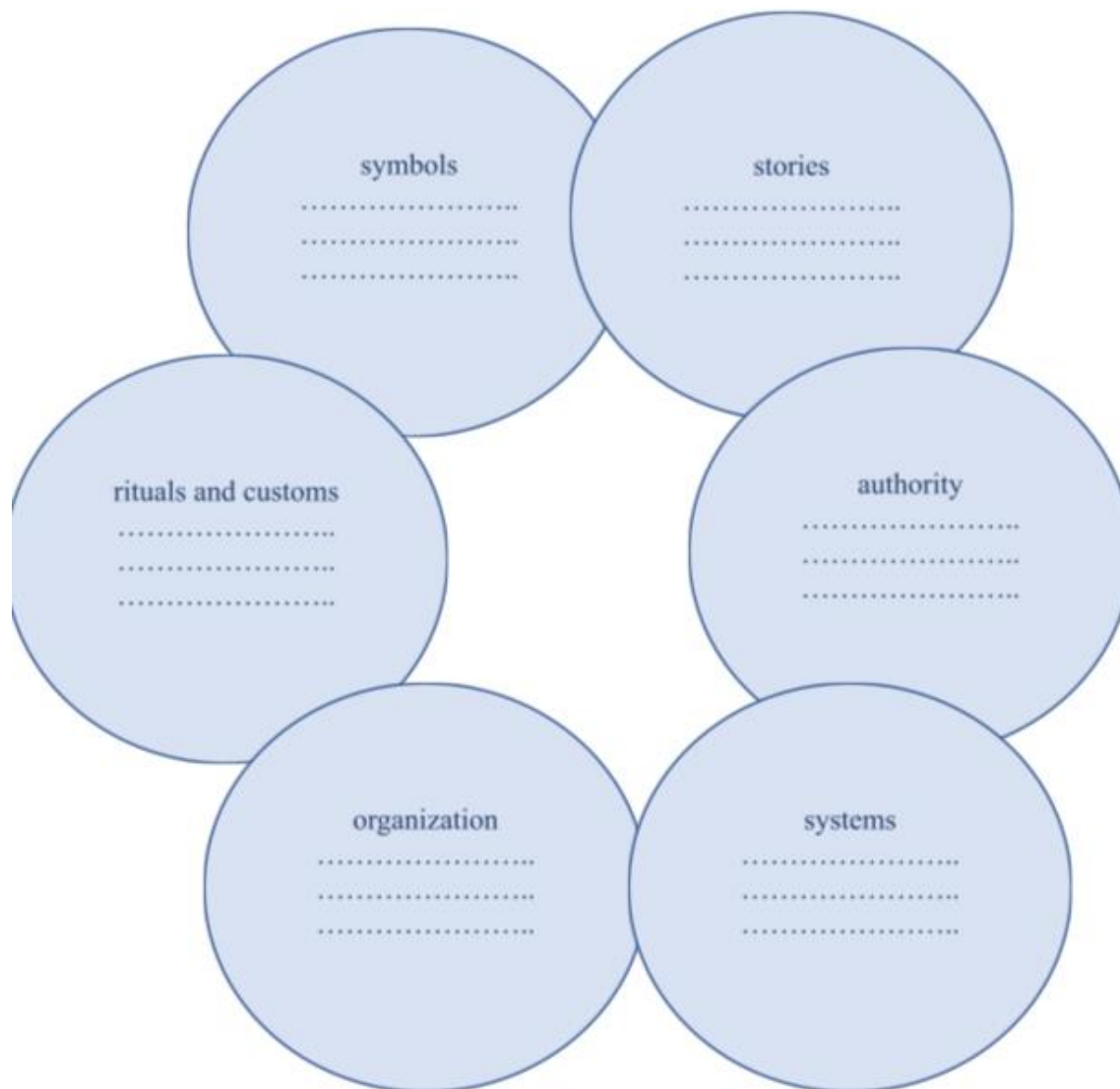
Integracja i spójność

Japoński system organizacji pracy i zarządzania posiada cechy niespotykane w krajach kultury zachodniej. Członkowie zarządu i pracownicy traktowani są jako integralna część i współwłaściciele przedsiębiorstwa. Pracownicy linii produkcyjnych uczestniczą w podejmowaniu decyzji zarządczych, przez co podział na pracowników fizycznych i umysłowych jest mniej wyraźny. Aby lepiej poznać problemy procesu produkcyjnego, inżynierowie zaczynają pracę od linii produkcyjnej. Dla Polaków była to nowość, ale nawet mistrzowie zespołów chętnie powtarzali zakres zadań swoich podwładnych, pracujących przy linii produkcyjnej. Wymiana informacji odbywa się poprzez poranne stand-upy i wspólne wyjścia po pracy, na obiad i kieliszek sake. Poczucie solidarności pracowniczej jednoczy piosenka firmowa śpiewana po porannej gimnastyce. W porannej gimnastyce brali udział również polscy pracownicy. Polacy niechętnie przyjęli lokalny zwyczaj podnoszenia rąk do góry z okrzykiem "damy z siebie wszystko". Z założenia gest ten pomaga pracownikom przezwyciężyć stan porannego letargu. Jednak Polakom gest ten kojarzył się negatywnie, z hitlerowskim okrzykiem. Dyrekcja fabryki zrozumiała tę niechęć i zwolniono ich ze wspólnego krzyczenia.

W poszukiwaniu miłości

Dokładność w pracy jest najważniejszym kryterium przy zatrudnianiu nowego pracownika w Isuzu. Podczas zatrudniania japoński kandydat do pracy otrzymuje długi tekst, z którego musi wyłowić wszystkie hieroglify ze znaczeniem "miłość". Znak ten w języku japońskim jest dość skomplikowany i jeśli pracownik nie potrafi odnaleźć wszystkich znaków w tekście, oznacza to, że nie będzie w stanie spełnić wymogów dokładności w pracy. Według praktykantów do tajników japońskiego zarządzania należą: precyzyjne planowanie pracy, brak miejsca na improwizację, szeroka współpraca z pracownikami różnych szczebli produkcji oraz otwarta komunikacja. Praca każdego praktykanta była oceniana raz w tygodniu według 4-punktowej skali, a w sali szkoleniowej wywieszone były zdjęcia praktykantów z opisem postępów w przechodzeniu procesu praktyk. Podczas jednej ze wspólnych wycieczek autokarem, polscy praktykanci zostali zachęcani do wspólnego śpiewania polskiej piosenki "Szła Dzieweczka do laseczka", która jest dobrze znana w Japonii. Jest to piosenka biesiadna bardzo popularna w Polsce. Wobec powszechnej radości i eksplozji humoru stażystów, dyrektor Isuzu zaproponował, aby ta piosenka stała się oficjalną piosenką fabryki w Polsce. Według niego, piosenka firmowa tworzy poczucie przynależności do miejsca pracy. W Japonii ma ją prawie każda firma. Praktykanci mówili, że po praktyce chcieliby przekazać nie tylko wiedzę praktyczną, konieczność przestrzegania norm pracy i bezpieczeństwa, ale także poczucie przynależności do wspólnej rodziny firmowej.

Elementy kultury organizacyjnej



Lekcja 2	Tytuł: Środowisko uczenia się i jego jakość	Czas trwania: 150 minut	Cele/efekty kształcenia	Dodatkowe uwagi
Środowisko uczenia się i jego jakość - Energia osób uczących się - Logistyczne i techniczne aspekty tworzenia środowiska Wellness (np. odpowiedzialność za zapewnienie odpowiednich aspektów organizacyjnych, takich jak struktury fizyczne, materiały, organizacja, itp.) - Analiza tego, jak osoby niepełnosprawne postrzegają otoczenie i jak sobie z nim radzić? - Organizacja miejsca w oparciu o kulturę			- zapoznanie uczestników z elementami dobrostanu w odniesieniu do jednostki - zachęcanie uczestników do krytycznej refleksji nad własnym samopoczuciem <i>(Energia osób uczących się - kwestionariusz indywidualny i przegląd)</i> - prezentacja dobrych praktyk w zakresie dobrego samopoczucia Kompendium dobrych przykładów prezentacja dobrych praktyk z podziałem na: Wymagania dotyczące sali szkoleniowej: (1) oparte na zarządzaniu bezpieczeństwem i ergonomii, (2) podział klasy pod względem przestrzeni i użyteczności dla słuchaczy ze specjalnymi potrzebami); Zielona i zrównoważona organizacja szkoleń oparta na zielonym myśleniu; Wyposażenie (maszyny, instalacje), materiały dla uczestników szkoleń, zrównoważone miejsce do spożywania posiłków, zdrowy zbilansowany catering itp. - operacyjne przygotowanie listy kontrolnej dotyczącej dobrego samopoczucia <i>(Tworzenie listy kontrolnej - ćwiczenie w mniejszej grupie, prezentacja i wymiana doświadczeń)</i>	Online Materiały online zostały przededagowane i przeanalizowane. Kompendium dobrych przykładów online Podczas szkolenia: Aktywny udział w pracach grupowych.

	planowanie wdrażania zasad dobrego samopoczucia (Jak ją kształtować w organizacji? EX: Kampania promocyjna Wellbeing - rozproszenie z etapami kampanii promocyjnej)	
--	--	--

Audyt zasobów energetycznych

Cele ćwiczenia

- Analiza zasobów energetycznych
- Weryfikacja nawyków związanych ze strategią WLB
- Identyfikacja obszarów rozwoju związanych z WLB

Sytuacje problemowe, które ćwiczenie pomaga rozwiązać

- Spadek wydajności pracy
- Spadek nastroju pracowników
- Spadek zaangażowania pracowników
- Wzrost liczby sytuacji konfliktowych
- Wzrost poziomu napięć między pracownikami

Pigułka wiedzy

Zarówno praca zawodowa, jak i to, co robimy w życiu prywatnym, może dawać nam energię do działania, być źródłem motywacji i satysfakcji. Z drugiej strony może nas osłabiać - być źródłem zmęczenia, napięcia, frustracji i zniechęcenia. Choć znamy podstawowe zasady funkcjonowania naszego organizmu, często tkwimy w utrwalconych nawykach - śpimy i odpoczywamy zbyt krótko, niewłaściwie się odżywiamy, mamy zbyt mało ruchu. Tego typu zachowania prowadzą do spadku naszych zasobów energetycznych. Pojawia się pytanie: na ile nasz organizm jest przystosowany do stylu pracy, jaki narzuca nam świat nowych technologii? Na ile aktualne i użyteczne są nawyki operacyjne i styl pracy zarówno jednostek, jak i organizacji? Zarządzanie energią fizyczną pracowników i menedżerów staje się rosnącą potrzebą nowoczesnych organizacji, ważnym elementem działań w obszarze WLB.

Opis ćwiczenia

- Przekaż uczestnikom kwestionariusze do analizy ich zasobów energetycznych.
- Poproś ich o wypełnienie kwestionariuszy poprzez udzielenie szczerych odpowiedzi.
- Kiedy wszyscy wypełnią kwestionariusze, poproś ich, aby dołączyli się w trzyosobowe grupy i przedyskutowali wnioski.
- Poproś wszystkich, aby pomyśleli o trzech nowych zachowaniach, które poprawią wydajność w wybranym przez nich wymiarze WLB.
- Aby dowiedzieć się o najnowszych trendach związanych z nawykami dotyczącymi snu, diety itp. staraj się korzystać z naukowych źródeł. Zobacz przykład ćwiczenia "Blogger naukowy" (poniżej).

Ćwiczenie: "Audyt zasobów energetycznych" - karta audytu

Opisz swoje nawyki związane ze snem.

Pytania pomocnicze:

Ile godzin śpisz?

Jak zasypiasz?

Co robisz tuż przed zaśnięciem?

Jak śypiasz w ciągu tygodnia?

Jak spać na wakacjach?

Jak się obudzić?

Czy uczynasz sobie drzemkę w ciągu dnia?
Opisz swoje zwyczaje związane z wolnym czasem.
Pytania pomocnicze: Ile czasu poświęcasz na przyjemności? Co naprawdę lubisz robić? Jakie sporty uprawiasz lub jaką inną aktywność fizyczną uprawiasz? Kiedy ostatni raz czułeś się zadowolony z siebie? Jak często zdarza Ci się "nic nie robić"? Ile oglądasz telewizji w ciągu tygodnia? Kiedy i w jakich sytuacjach czujesz się całkowicie zrelaksowany? Jakie marzenie masz teraz do spełnienia?
Opisz swoje nawyki żywieniowe.
Pytania pomocnicze: Ile posiłków dziennie jesz? Czy jesz śniadania? Ile kaw wypijasz dziennie? Jak zbilansowane są Twoje posiłki pod względem ilości mięsa, warzyw i węglowodanów? Ile wody pijesz dziennie? Jak dużo jesz słodczy? O której godzinie jesz swój ostatni posiłek? Ile alkoholu wypijasz w ciągu tygodnia?
Pięciominutowy relaks
1. Poproś uczestników, aby usiedli wygodnie w fotelach (tak, aby ich nogi i ręce nie były skrzyżowane, a kręgosłup był naturalnie obciążony) i zamknęli oczy. 2. Poproś uczestników, aby na hasło "start" zaczęli głęboko oddychać - wdech na 1, 2, wydech na 1, 2, 3, 4, a na hasło "koniec" zakończyli ćwiczenie i otworzyli oczy. 3. Zapytaj o ich odczucia i ewentualną poprawę nastroju, poczucie odprężenia. Powiedz, że to ćwiczenie może zainspirować Cię do znalezienia własnych, małych sposobów na relaks i poszukiwanie równowagi energetycznej.
Kampania promocyjna na rzecz dobrego samopoczucia

Wdrażając koncepcję wellbeing w organizacji, możemy informować pracowników i promować ją na różne sposoby: poprzez publikacje organizacyjne: broszury, ulotki, plakaty, foldery; poprzez umieszczanie informacji w cyklicznych newsletterach dystrybuowanych do pracowników i/lub klientów firmy; poprzez umieszczanie informacji na stronach internetowych organizacji oraz w mediach społecznościowych, organizowanie konkursów wellbeing. Kampania promocyjna jest jednym ze sposobów zwrócenia uwagi pracowników na wdrożony program wellbeing. W przypadku wellbeing powinna to być przede wszystkim kampania wewnętrzna.

1. Wydrukuj założenia kampanii (etapy) i pytania do każdego etapu.
2. Poszczególne pytania pokroić na mniejsze paski.
3. Rozdaj każdemu uczestnikowi.
4. Poproś o dopasowanie pytań do etapów.

Uczestnicy dzielą się swoimi spostrzeżeniami, co jest pretekstem do rozmowy o celowości promocji programu wśród pracowników oraz o podejściu sytuacyjnym. Uczestnicy mogą dodać swoje pytania - drogowskazy w projektowaniu i realizacji kampanii.

CEL KAMPANII I GŁÓWNI ODBIORCY KAMPANII	PROMOWANIE IDEI WELLBEING WŚRÓD PRACOWNIKÓW I INFORMOWANIE ICH, ŻE PRACODAWCA DBA O ICH POTRZEBY
ZAKRES I SKALA DZIAŁANIA	• Czy kampania obejmie całą organizację? • Czy kampania obejmie wybrane działy? • Czy zrobimy pilotaż?
CZAS	• Czy planujemy kampanię krótkoterminową czy długoterminową? • Czy będziemy powtarzać działania w ramach kampanii? Jak często?
ŚRODKI FINANSOWE	• Czy będziemy potrzebować nowych przedmiotów, sprzętu (telefon komórkowy, laptop)? • Ile to będzie kosztować? • Czy będziemy potrzebować nagród w konkursach, gadżetów? • Ile będą kosztować? • Jakie inne koszty poniesiemy, np. czy będziemy oferować nagrody/wynagrodzenia dla pracowników biorących udział w kampanii?
ZASOBY LUDZKIE	• Ilu pracowników będzie zaangażowanych w kampanię? • Czy ważne jest, aby pracownicy zaangażowani w kampanię byli pozytywnie do niej nastawieni? • Jakie kompetencje będą potrzebne do prowadzenia kampanii?
PARTNERZY KAMPANII	• Czy zaprosimy do współpracy jakichś partnerów? • Czy będziemy prosić o patronat?

KORZYŚCI	• Czy organizacja skorzystała na wdrożeniu wellbeing? • Czy pracownicy odnieśli korzyści z dobrego samopoczucia? Czy wzrosła motywacja pracowników? • Czy poprawił się wizerunek organizacji? • Czy wzrosło zainteresowanie mediów działalnością firmy?
SKUTECZNOŚĆ KAMPANII	• Jakie są opinie pracowników na temat programu wellbeing? - kwestionariusz ankiety - analiza wpisów na forum - spotkania i dyskusje bezpośrednie - wywiady z kierownictwem organizacji

Lekcja 3	Tytuł: Wykorzystanie wiedzy opartej na nauce	Czas trwania: 60 minut	Cele/efekty kształcenia	Dodatkowe uwagi
Wykorzystanie wiedzy opartej na nauce • Komunikacja naukowa • Kanały, źródła, strategie • Zaufanie i nieufność wobec źródeł naukowych			1. Krótka prezentacja PP 2. Jak tworzyć i wykorzystywać istniejącą wiedzę opartą na nauce - nauka na podstawie własnych doświadczeń i inspirujących praktyk	Przed szkoleniem - indywidualne przygotowanie inspirującej praktyki z własnego kraju - ćwiczenie " <i>Bloger naukowy</i> ", lider opinii i jego "źródła" naukowe Podczas szkolenia: Aktywny udział w pracach grupowych i indywidualnych.

Ćwiczenie "*Bloger naukowy*"

Celem jest indywidualne przygotowanie inspirującego praktyka z własnego kraju - ćwiczenie "*blogera naukowego*", lidera opinii i jego "źródła" naukowych

1. Znajdź blogera naukowego w swoim kraju
2. krótko opisz swojego bloga - jak wygląda? czy często zamieszcza opisy? czy opisy są ilustrowane zdjęciami? filmami?
3. Znajdź źródła, na które się powołuje. Czy są to źródła naukowe? Jak myślisz, dlaczego powołuje się na te źródła?

Indywidualna prezentacja wyników i dyskusja - Poniżej kilka przykładów jak szukać źródeł naukowych do szkoleń

Ile wody powinienś pić w ciągu dnia?

- <https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/how-much-water-should-you-drink><https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/nutrition-and-healthy-eating/in-depth/water/art-20044256>
- [https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/piiS2214-109X\(20\)30368-5/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/piiS2214-109X(20)30368-5/fulltext)

Jaka jest preferowana długość snu w ciągu doby?

- <https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/how-much-sleep-do-we-really-need>
- <https://www.sleepfoundation.org/articles/how-much-sleep-do-we-really-need>
- <https://health.gov/myhealthfinder/topics/everyday-healthy-living/mental-health-and-relationships/get-enough-sleep>

Czy zalecane jest śniadanie?

- <https://www.independent.co.uk/life-style/health-and-families/features/should-i-eat-breakfast-weight-gain-loss-metabolism-a6874601.html>
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1878450X17300045>
- <https://time.com/5516364/is-eating-breakfast-healthy/>

Lekcja 4	Tytuł: Zaangażowanie w naukę zawodową	Czas trwania: 60 minut	Cele/efekty kształcenia	Dodatkowe uwagi
Zaangażowanie w naukę zawodową - Korzyści z rozwoju zawodowego - Kariera zawodowa i pozazawodowa (społeczność lokalna, wolontariat) - Samomotywacja Podsumowanie dnia Czas na pytania i odpowiedzi			Dlaczego warto się rozwijać zawodowo? Jak rozumieć karierę zawodową? Jak możesz zakończyć swoją karierę zawodową? Praca na rzecz społeczeństwa, społeczności lokalnej, poprzez wolontariat? Dyskusja ukierunkowana (w kierunku: wzmacniania efektów społecznych, emocjonalnych i edukacyjnych) Jak budować samomotywację. Księga Sukcesów - ćwiczenie indywidualne	Podczas szkolenia: Aktywny udział w grupach roboczych i indywidualnie.

Korzyści z rozwoju zawodowego

Dlaczego warto się rozwijać zawodowo?

Jak rozumieć karierę zawodową? Jak możesz zakończyć swoją karierę zawodową? Praca na rzecz społeczeństwa, społeczności lokalnej, poprzez wolontariat?

Dyskusja ukierunkowana (w kierunku: wzmacniania efektów społecznych, emocjonalnych i edukacyjnych)

księga sukcesów

1. opracuj swoją własną księgę sukcesu
2. wymień kilka swoich sukcesów zawodowych i osobistych
3. wybierz jedno zawodowe i jedno osobiste
4. opisz każde z nich - dlaczego uważasz je za sukces? jak do niego doszło? co się do niego przyczyniło? Jaka była Twoja motywacja do tych działań?

Moja osobista księga sukcesów

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Innowacyjne działania zwiększające motywację [Moduł 3] - ENOROS

Tematy	1. Określenie efektywnego środowiska uczenia się. 1.1 Co składa się na efektywne środowisko uczenia się? 2. Metody nauczania i uczenia się sprzyjające integracji i dobremu samopoczuciu 2.1 Zademonstrować PPT - Teoria o metodach nauczania 2.2 Działalność interaktywna 3. Wspieranie procesu uczenia się/nauczania oraz samorozwoju osób dorosłych 3.1 Teoria PPT Określenie sposobów udzielania wsparcia osobom dorosłym. 3.2. Dyskusja na temat samorozwoju osób dorosłych 4. Planowanie kariery i samorealizacji 4.1 Teoria PPT Samoświadomość i samowiedza 4.2 Działalność interaktywna 5. Branie odpowiedzialności w procesie uczenia się. 5.1 Teoria PPT Branie odpowiedzialności za własną naukę 6. Komunikacja 6.1 PPT Teoria i dyskusja Wyrażaj siebie i komunikuj się z publicznością 6.2 Teoria PPT i dyskusja Wzmocnienie umiejętności komunikacyjnych uczącego się 6.3 Działalność interaktywna
Cele	Celem tego modułu jest: • Wzmocnienie motywacji uczestników poprzez serię innowacyjnych działań, które promują dobre samopoczucie w idealnym środowisku do nauki. • Promowanie praktyk dobrego samopoczucia • Zwiększenie gotowości dorosłych słuchaczy do uczestnictwa • Podtrzymywanie zainteresowania trenerów • Przekonanie trenerów do wykorzystania tych metod w ich środowisku pracy
Efekty uczenia się	• Uczestnik szkolenia potrafi omówić, w oparciu o wiedzę faktograficzną, znaczenie roli dobrego samopoczucia w środowisku uczenia się.

Innowacyjne działania zwiększające motywację [Moduł 3] - ENOROS

	- Osoba szkolona potrafi przekazywać pomysły oraz określać oczekiwania i cele w środowisku nauczania. - Uczestnik szkolenia może omówić rolę dobrego samopoczucia w życiu zawodowym i prywatnym oraz przećwiczyć ćwiczenia mindfulness. - Uczestnik szkolenia wie, jak określić swoje mocne i słabe strony oraz wykorzystać je do wyznaczenia celów i opracowania planu nauki.
Metody dydaktyczne	- Szkolenie nieformalne - Praca indywidualna (czytanie materiałów przed szkoleniem) - Zip Zap Boing Energizer jako sposób na poznanie siebie nawzajem - Burza mózgów i dyskusje - Działania interaktywne - Rozmowa - Praca w grupach - Prezentacje (wykonane przez uczestników) - Dyskusja - Szybka aktywność ruchowa - Arkusz roboczy dotyczący planu rozwoju osobistego
Materiały szkoleniowe	- Laptopy są potrzebne dla grupy (albo jeden na zespół, albo więcej) - Flipchart z papierem, kolorowe markery, - Różnokolorowe karteczki samoprzylepne. - Krzesła - Jeden arkusz pracy dotyczący rozwoju osobistego dla każdego z uczestników
Materiały online	https://elearningindustry.com/17-tips-to-motivate-adult-learners https://www.bookwidgets.com/blog/2018/06/20-interactive-teaching-activities-for-in-the-interactive-classroom https://positivepsychology.com/motivation-education/
Metody/kryteria oceny	Kryteria oceny będą następujące: - Wszystkie materiały zostały przeczytane i udzielono odpowiedzi na pytania dotyczące materiałów; - Wykonywanie i prezentowanie samodzielnych zadań roboczych; - Aktywny udział w zajęciach i pracy w grupach; - Prezentacje pracy grupowej.
Autotest przed szkoleniem	5 pytań związanych z tematem modułu, które sprawdzają oczekiwania i ogólne zrozumienie uczestnika. Pytania mogą być wielokrotnego wyboru (4 możliwe odpowiedzi) lub pytania typu prawda/fałsz. - Motywacja nie jest potrzebna do osiągnięcia mojego celu. Osiągnięcie moich celów jest tylko kwestią szczęścia. TRUE lub FALSE - Mój poziom motywacji wzrasta wraz z przybliżaniem się do osiągnięcia celu.

Innowacyjne działania zwiększające motywację [Moduł 3] - ENOROS

	TRUE lub FALSE 3. Kwestionariusze i plany orientacji na cele mogą być stosowane jako techniki motywacyjne. TRUE lub FALSE 4. Nic nie może zatrzymać ani zmniejszyć mojej motywacji. TRUE lub FALSE 5. Zrozumienie motywacji uczniów i nauczycieli oraz opracowanie strategii wspierania motywacji uczniów na wszystkich poziomach osiągnięć są niezbędne do skutecznego nauczania. TRUE lub FALSE
Autotest po szkoleniu	5 pytań związanych z konkretnymi treściami modułu, które sprawdzają wiedzę uczestników po zakończeniu modułu. (Prawidłowa odpowiedź pogrubiona) 1. Czy są jakieś metody, które mogę wykorzystać, aby pokonać przeszkody, które ograniczają moją codzienną motywację? TRUE lub FALSE 2. Czy nieznaczna zmiana moich codziennych nawyków może skutecznie zwiększyć moją osobistą motywację? TRUE lub FALSE 3. Czy potrzebuję namacalnych przypomnień, aby utrzymać motywację? TRUE lub FALSE 4. Czy ludzie z mojego otoczenia mogą mnie wspierać psychicznie i mentalnie, czy mam ufać tylko pomocy wykwalifikowanych specjalistów? TRUE lub FALSE 5. Motywacja akademicka jest omawiana w kontekście poczucia własnej skuteczności, czyli oceny jednostki dotyczącej jej zdolności do wykonywania określonych działań. TRUE lub FALSE
Opis pokoju:	Przed szkoleniem należy sprawdzić, czy: • Przed rozpoczęciem zajęć należy upewnić się, że w sali lekcyjnej panuje komfortowa temperatura; • Zapewnić, aby sprzęt i meble były ustawione w sposób odpowiadający potrzebom dydaktycznym danej sesji edukacyjnej; oraz • Spróbuj zminimalizować zewnętrzne czynniki rozpraszające, takie jak hałas dochodzący spoza klasy. Przytulne, duże, z naturalnym światłem, które obejmuje: • Ruchome/przenośne stoły (mogą być łatwo przenoszone do pracy w grupach) • Wygodne krzesła • Komputer i głośniki • Projektor danych

Innowacyjne działania zwiększające motywację [Moduł 3] - ENOROS

Referencje	Kimmel, S., Gaylor, K., & Hayes, J. (2014, październik). Różnice wiekowe wśród dorosłych uczących się: Motywacje i bariery w edukacji wyższej. In <i>Proceedings of the 2014 Institute for Behavioral and Applied Management Conference</i> (pp. 20-23). Cross, K. P. (1981). <i>Adults as Learners</i>. Zwiększanie uczestnictwa i ułatwianie uczenia się. Sogunro, O. A. (2015). Czynniki motywujące dorosłych słuchaczy w szkolnictwie wyższym. <i>International Journal of Higher Education</i>, 4(1), 22-37. O'Neill, S., & Thomson, M. M. (2013). Wspieranie wytrwałości w nauce u dorosłych uczących się o niskich kwalifikacjach. <i>Support for Learning</i>, 28(4), 162-172. Shoshani, A., & Eldor, L. (2016). Nieformalne uczenie się nauczycieli: Klimat uczenia się, satysfakcja z pracy oraz motywacja i samopoczucie nauczycieli i uczniów. <i>International Journal of Educational Research</i>, 79, 52-63. Burton, K. D., Lydon, J. E., D'Alessandro, D. U., & Koestner, R. (2006). The differential effects of intrinsic and identified motivation on well-being and performance: prospective, experimental, and implicit approaches to self-determination theory. <i>Journal of personality and social psychology</i>, 91(4), 750. Lyubomirsky, S., & Layous, K. (2013). Jak proste pozytywne działania zwiększają dobre samopoczucie? <i>Aktualne kierunki w naukach psychologicznych</i>, 22(1), 57-62. Mäkelä, T., Kankaanranta, M., & Gallagher, C. (2014, październik). Involving students in the redesign of learning environments conducive to learning and wellbeing. In <i>Proceedings of the Annual Architectural Research Symposium in Finland</i> (pp. 268-282). Sanacore, J. (2008). Przekształcanie niechętnych uczniów w zainspirowanych uczniów. <i>The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas</i>, 82(1), 40-44.
-------------------	--

Lekcja 1	Tytuł: Aspekty społeczne i psychologiczne zapewniające środowisko uczenia się	Czas trwania: 60 minut	Cele/efekty kształcenia	Dodatkowe uwagi
Podziel grupę na pary, w których jeden z partnerów będzie pełnił rolę mówcy, a drugi słuchacza. Upewnij się, że mają oni szansę porozmawiać, analizując i omawiając trzy poniższe tematy. Działalność 1 1. Zdefiniuj psychologiczne środowisko uczenia się. Działalność 2 Co składa się na efektywne środowisko uczenia się?			- Pomoc uczestnikom w zdefiniowaniu ich osobistego środowiska uczenia się. - Konceptualizacja dobrego samopoczucia w sposób, który wydaje się zarówno istotny, jak i mierzalny, zaczyna się od przyjrzenia się temu, czego ludzie potrzebują, aby	- Zapoznanie się z koncepcją środowiska uczenia się, poszukiwanie definicji. - Oczekiwania uczestników na dany dzień - za pomocą karteczek post-it. - Poproś uczestników o podzielenie się swoim poziomem motywacji do

Jak je stworzyć i jakich elementów potrzebuje, aby było efektywne. Fizyczne i psychospołeczne aspekty środowiska uczenia się. Dyskusja w grupach po 4-5 osób. 2. Zdefiniuj społeczne środowisko uczenia się. Społeczne środowisko uczenia się składa się z postrzegania przez uczniów tego, jak są zachęceni do interakcji i relacji z innymi (np. kolegami z klasy, nauczycielem) i obejmuje wymiary (1) wsparcie nauczyciela, (2) promowanie wzajemnego szacunku, (3) promowanie interakcji związanych z zadaniami uczniów oraz (4) promowanie zaufania i komunikacji. <i>Działalność 3</i> 1.3 Tworzenie efektywnego środowiska uczenia się. <i>Uczestnicy powinni pomyśleć o efektywnym środowisku uczenia się zgodnie z ich standardami i zapisać je.</i> <i>Działalność 4</i> <i>Wykorzystanie ćwiczeń energetyzujących w celu utrzymania motywacji uczestników</i> (https://www.sessionlab.com/library/energiser/)			dobrze prosperować w swoim życiu.	wzięcia udziału w tym dniu.
Lekcja 2	Tytuł: Metody nauczania i uczenia się sprzyjające integracji i dobremu samopoczuciu	Czas trwania: 40 minut	Cele/efekty kształcenia	Dodatkowe uwagi
<i>Działalność 1</i> 2.1 Metody poprawy samopoczucia uczącego się. Ćwiczenie dotyczące komunikowania się za pomocą słów i gestów, aby wyrazić i pokazać za pomocą ruchów, jak samopoczucie wpływa na ich samopoczucie Wykorzystanie ćwiczenia aktorskiego do promowania sposobów komunikowania się za pomocą gestów (https://www.theatrefolk.com/blog/nonverbal-communication-exercises/) <i>Zaangażowanie i dobre samopoczucie wzajemnie się uzupełniają - każde z nich wpływa na przyszły stan drugiego. Aby przygotować studentów do życia w dobrym samopoczuciu, ważne jest, aby badać ich w sposób holistyczny - dając wgląd w to, co przyczynia się do dobrego samopoczucia.</i> <i>Działalność 2</i> 2.2 Ćwiczenie interaktywne w roli trenera.			- Podkreślenie znaczenia, jakie dobre samopoczucie może mieć dla uczniów i jego wpływu na ich umiejętności miękkie. - Aby pomóc uczestnikom zrozumieć ewolucję roli trenera w dzisiejszym biznesie, ponieważ świat rozwija się w szybkim tempie i jest to coś, co każdy powinien zrozumieć.	Wprowadzenie do różnorodnych metod, które mogą poprawić samopoczucie ucznia.

Interaktywne zajęcia w grupach po 4 osoby na temat tego, jak poprawić samopoczucie ucznia za pomocą różnych metod i ich praktycznego zastosowania. Dyskusje. Dać czas na zastanowienie się i opracowanie własnych metod motywowania uczniów. <i>Rola trenera ewoluowała w ciągu ostatnich kilku dekad. Nadszedł czas, aby specjaliści ds. uczenia się i rozwoju przyjęli tę ewolucję i zaczęli zmieniać sposób, w jaki projektują i prowadzą szkolenia oraz zaakceptowali swoje role w różnych obszarach organizacji.</i>		
--	--	--

Lekcja 3	Tytuł: Wspieranie procesu uczenia się/nauczania oraz samorozwoju osób dorosłych	Czas trwania: 45 minut	Cele/efekty kształcenia	Dodatkowe uwagi
Działalność 1 3.1 Stworzenie procesu uczenia się sprzyjającego włączeniu społecznemu. 3.1 Teoria PPT <i>Zidentyfikowanie sposobów zapewnienia wsparcia dorosłym. Zapoznanie trenerów z ich osobistym samorozwojem poprzez przedstawienie im teorii na temat tego, dlaczego ważne jest, aby najpierw zrozumieć siebie, a następnie przekazać poczucie zrozumienia siebie dorosłym słuchaczom.</i> Działalność 2 3.2 Wspieranie samorozwoju osób dorosłych. 3.2. Dyskusja na temat samorozwoju osób dorosłych.			- Wzmocnienie wymiany pomysłów i wsparcia poprzez dzielenie się swoimi oczekiwaniami i potrzebami przy jednoczesnym zapewnianiu wsparcia uczniom. - Świadomość, że inni trenerzy mogą mieć takie same odczucia w danej sytuacji, skłoni ich do	

<i>Idea wykorzystania potencjału każdego ucznia... pomaga nam przeorientować nasze myślenie o prostej prawdzie: Jeśli chodzi o edukację, wielki obraz jest tak naprawdę zdeterminowany przez mały obraz - to, co jest najlepsze dla każdego ucznia z osobna.</i>	otwarcia się i podzielenia z grupą swoimi obawami.	
---	---	--

Lekcja 4	Tytuł: Planowanie kariery i samorealizacji	Czas trwania: 190 minut	Cele/efekty kształcenia	Dodatkowe uwagi
Działalność 1 4.1 Samoświadomość i samowiedza. 4.1 PPT Teoria na temat samoświadomości i samowiedzy. Wprowadzenie pojęcia introspekcji w celu zbadania uczuć i emocji. <i>Kiedy uczniowie dobrze się bawią w swoim środowisku uczenia się, będą czuli się bardziej zmotywowani do przychodzenia na zajęcia każdego dnia, aby stale angażować się w inne zabawy, które masz im do zaoferowania. Interesujące jest to, że aby to osiągnąć, potrzebna jest osobista samoświadomość.</i> Działalność 2 4.2 Interaktywne działanie na rzecz udanego planu rozwoju osobistego. 4.2 Ćwiczenie interaktywne w grupie 4 trenerów, w którym stworzą oni swój własny plan rozwoju osobistego i cele na przyszłość. <i>Samoświadomość to zdolność do zrozumienia siebie i świadomego bycia świadomym swojej osobowości, emocji, zachowań i potrzeb życiowych. Samoświadomość może pomóc w dokonywaniu ważnych wyborów, utrzymaniu pozytywnego nastawienia i zdrowych nawyków. Ci, którzy walczą w obszarach samoświadomości mogą dokonywać złych wyborów, mieć złe nawyki i brak postępu w życiu, dlatego niezwykle ważne jest, aby pracować nad tymi aspektami podczas procesu uczenia się.</i>			• Zrozumieć, jak radzą sobie z osobistym samopoczuciem: czy dobrze prosperują, zmagają się z problemami, czy cierpią? Jak wyglądają ich relacje z przyjaciółmi, rodziną i całym kampusem? Jak wygląda ich sytuacja finansowa? Jak wygląda ich sytuacja w szkole i myślenie o przyszłej karierze? Jak zachowują zdrowie fizyczne? • Określenie sposobów promowania własnego dobrego samopoczucia w miejscu pracy.	Ćwiczenie interaktywne Ćwiczenie 2 arkusz ćwiczeń otrzymuje każdy.
Lekcja 5	Tytuł: Branie odpowiedzialności w procesie uczenia się.	Czas trwania: 20 minut	Cele/efekty kształcenia	Dodatkowe uwagi

<i>Opisz tutaj swoją działalność:</i> Działalność 1 <i>5.1 Dlaczego ważne jest przyjmowanie odpowiedzialności podczas procesu uczenia się?</i> 5.1 PPT Teoria o braniu odpowiedzialności za własną naukę, jak mogę wspierać siebie podczas procesu uczenia się i jakie są moje prawa i obowiązki w takim środowisku. <i>W środowisku, w którym każdy będzie w pełni odpowiedzialny za swój własny sukces, każda osoba będzie musiała umieć zarządzać własnym życiem, definiować swoją pracę, rozdzielać energię oraz zdobywać wiedzę i umiejętności niezbędne do realizacji kolejnego projektu. Wyznaczanie celów, podejmowanie decyzji i priorytetyzacja zadań będą fundamentalnymi umiejętnościami w tej nowej gospodarce.</i> Działalność 2 <i>5.2 Identyfikuje praktyczne sposoby promowania uważności (np. ćwiczenia uważności, zajęcia relaksacyjne, joga) w środowisku nauczania. Omówienie korzyści z tego płynących.</i> <i>Wybierz ćwiczenie mindfulness i przećwicz je z grupą (https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/consumer-health/in-depth/mindfulness-exercises/art-20046356)</i>	• Nauczyć się brać odpowiedzialność za własną naukę, ponieważ ułatwia to identyfikację swoich mocnych i słabych stron. • Po ich zidentyfikowaniu możesz pracować nad planem nauki, który koncentruje się na obszarach, w których potrzebujesz najwięcej pomocy, zwiększając tempo nauki i budując swoje umiejętności.	
---	--	--

[Moduł 4] Harmonia podmiotów edukacyjnych i między nimi - PRISM

Tematy	1. System komunikacji pomiędzy podmiotami edukacyjnymi 1.1 Definicja systemu komunikacji WELLNESS 1.2 Konkretnie działania w celu komunikacji bez popadania w nieporozumienia. 2. Efektywna współpraca w miejscu pracy 2.1 Przygotowanie gruntu pod skuteczną współpracę 2.2 Jak przezwyciężyć nieporozumienia/porażki 2.3 Konstruktywne przekazywanie informacji zwrotnych w przemyślany sposób. 3. Podejście wellness w celu utrzymania trwałych i pozytywnych relacji. 3.1 Najlepsze praktyki w zakresie utrzymywania trwałych relacji 3.2 Promowanie solidarnego stylu życia i pozytywnych wyborów
Cele	Celami tego modułu są: • Poprawa komunikacji między podmiotami edukacyjnymi • Wzmocnienie współpracy w miejscu pracy • Utrzymywanie trwałych i pozytywnych relacji z kolegami • Promowanie dobrego stylu życia i pozytywnych wyborów
Efekty uczenia się	• Uczestnik szkolenia będzie potrafił tworzyć i wspierać efektywną komunikację z innymi podmiotami edukacyjnymi; • Uczestnik szkolenia będzie w stanie lepiej współpracować, unikając nieporozumień; • Uczestnik szkolenia będzie potrafił wzmocnić współpracę w miejscu pracy; • Stażysta będzie potrafił utrzymywać trwałe i pozytywne relacje ze współpracownikami • Uczestnik szkolenia będzie potrafił promować zdrowy styl życia i pozytywne wybory także poza miejscem pracy.
Metody dydaktyczne	• Kształcenie nieformalne • Sesja interaktywna • Studium przypadku • Praca w grupach
Materiały szkoleniowe	• Długopisy, ołówki, kolory, kartki a4, post it, • Nożyczki, klej • Flipchart, krzesła • Karty (specyficzne dla działań)
Materiały online	• https://positivepsychology.com • https://epale.ec.europa.eu • Tematyczna grupa robocza ds. jakości w kształceniu dorosłych
Metody/kryteria oceny	Kryteria oceny będą następujące: • Wszystkie materiały zostały przeczytane i udzielono odpowiedzi na pytania dotyczące materiałów; • Wykonywanie i prezentowanie samodzielnych zadań roboczych; • Aktywny udział w zajęciach i pracy w grupach;

[Moduł 4] Harmonia podmiotów edukacyjnych i między nimi - PRISM

	Prezentacje pracy grupowej.
Autotest przed szkoleniem	5 pytań związanych z tematem modułu, które sprawdzają oczekiwania i ogólne zrozumienie uczestnika. Pytania mogą być wielokrotnego wyboru (4 możliwe odpowiedzi) lub pytania typu prawda/fałsz. 1. Proszę wybrać najczęstszą przyczynę nieporozumień w pracy: Wybór wielokrotny, można wybrać więcej niż jedną odpowiedź - Silne przywództwo - Kontrast oparty na osobowości - Kreatywny pomysł - Złe słuchanie. (Prawidłową odpowiedź zaznaczono pogrubioną czcionką) 2. Konflikt organizacyjny, czyli nieporozumienie w miejscu pracy, to stan niezgody spowodowany rzeczywistą lub postrzeganą opozycją potrzeb, wartości i interesów pomiędzy współpracującymi ze sobą ludźmi. TRUE lub FALSE. 3. Proszę wybrać negatywne skutki spowodowane złą harmonią pomiędzy podmiotami edukacyjnymi: Wielokrotny wybór, można wybrać więcej niż jeden - Zakłócają empatię - ból brzucha - Uniemożliwiają zbadanie większej liczby alternatyw - Opóźniają decyzje. 4. Styl życia oparty na dobrym samopoczuciu i pozytywne wybory mogą być bodźcem do osiągania pozytywnych wyników w relacjach w pracy grupowej. TRUE lub FALSE. 5. Co to jest EPALE: Wybór wielokrotny, możesz wybrać tylko jedną opcję: Elektroniczna Platforma Kształcenia Dorosłych w Europie - Ekstremalna Ścieżka i Logiczne Emocje - Europejska platforma dla młodzieży.
Autotest po szkoleniu	5 pytań związanych z konkretnymi treściami modułu, które sprawdzają wiedzę uczestników po zakończeniu modułu. (Prawidłowa odpowiedź pogrubiona) 1. Proszę wybrać główne aspekty komunikacji: Wybór wielokrotny, można wybrać więcej niż jeden - fizyczny, językowy, poznawczy, behawioralny (właściwa odpowiedź pogrubiona) 2. Jednym z największych czynników hamujących jakość komunikacji w miejscu pracy są nieodebrane sygnały i szybko tworzone założenia. TRUE lub FALSE. 3. Ważne jest, aby ćwiczyć fizycznie wcześniej rano, aby poprawić swoje umiejętności słuchania. TRUE lub FALSE. 4. Czy ważne jest, aby w przemyślany sposób oferować konstruktywne informacje zwrotne w celu zwiększenia wzajemnego zrozumienia w pracy. TRUE lub FALSE

[Moduł 4] Harmonia podmiotów edukacyjnych i między nimi - PRISM

	5. Skuteczna komunikacja w miejscu pracy jest kluczem do nawiązania silnych relacji i realizacji ważnych projektów. TRUE lub FALSE
Referencje	<i>Cedefop (2011) WORKING PAPER No 11 Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects</i> http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6111_en.pdf <i>Cedefop (2012) Dokument roboczy nr 16. Tendencje w polityce kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie w latach 2010-12. Postępy w kierunku komunikatu z Brugii.</i> http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6116_en.pdf Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. (2012/C 398/01). http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF Rezolucja Rady w sprawie odnowionej europejskiej agencji w zakresie uczenia się dorosłych. (2011/C 372/01). http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:EN:PDF

Lekcja 1	Tytuł: Podstawowe umiejętności komunikacyjne	Czas trwania: 60 minut	Cele/efekty kształcenia	Dodatkowe uwagi
<i>Działanie 1</i>= pierwsze działanie koncentruje się na stworzeniu ram dla zrozumienia komunikacji. Główne aspekty komunikacji będą traktowane jako komunikacja fizyczna, językowa, poznawcza, społeczna i emocjonalna. Uczestnicy będą zaangażowani w próbowanie każdego aspektu komunikacji w pracy grupowej. <i>Ćwiczenie 2</i>= "Zgadnij emocję" Podziel grupę na dwa zespoły. Połóż na stole (lub włóż do pudełka) pakiet kartek, z których każda ma wpisaną określoną emocję. Poproś uczestnika z grupy A, aby wziął wierzchnią kartę ze stołu i odgrywał (pantomimicznie) emocję dla swojej grupy. Należy to zrobić w określonym czasie (np. minuta lub dwie). Jeśli grupa A poprawnie odgadnie emocję, otrzymuje dziesięć punktów. Teraz poproś uczestnika z grupy B o odegranie emocji; przyznaj punkty, jak należy. Wymieniajcie się możliwościami odgrywania emocji między obiema grupami. Po 20-30 minutach odgrywania i zgadywania, ogłosz czas i ogłosz zwycięską drużynę na podstawie sumy punktów.			- Budowanie potencjału dla uczestników w zakresie dobrych ram dla zrozumienia komunikacji. - Aby pomóc uczestnikom rozwinąć więcej empatii, rozważyć inne perspektywy, zbudować umiejętności komunikacyjne i negocjacyjne.	

Lekcja 2	Tytuł: Aktywne słuchanie	Czas trwania: 45 minut	Cele/efekty kształcenia	Dodatkowe uwagi
-----------------	------------------------------------	----------------------------------	--------------------------------	------------------------

Ćwiczenie 1= Podziel grupę na pary, jednemu z partnerów przydziel rolę mówcy, a drugiemu rolę słuchacza. Zadaniem mówiącego jest opisanie, czego chce od wakacji, bez określania celu podróży. Zadaniem słuchacza jest uważne słuchanie tego, co się mówi (i tego, czego się nie mówi) i demonstrowanie swojego słuchania poprzez swoje zachowanie. Po kilku minutach aktywnego słuchania, słuchacz powinien podsumować trzy lub główne kryteria, które rozmówca bierze pod uwagę, jeśli chodzi o cieszenie się wakacjami. Na koniec, słuchacz powinien spróbować sprzedać rozmówcy miejsce docelowe na wakacje. Po krótkim podsumowaniu, jak dobrze słuchacz słuchał, obaj powinni zamienić się rolami i powtórzyć ćwiczenie. To ćwiczenie daje każdemu uczestnikowi szansę na przećwiczenie mówienia o swoich pragnieniach i potrzebach, jak również możliwość zaangażowania się w aktywne słuchanie i wykorzystania zdobytej wiedzy do zrozumienia i nawiązania relacji z rozmówcą.	Podkreślenie znaczenia aktywnego słuchania i danie uczestnikom szansy na przećwiczenie swoich umiejętności.	Wprowadź 5-minutowy energizer. Uczestnikom nie będą zadawane żadne prace przygotowawcze
--	--	---

Lekcja 3	Tytuł: Jak poprawić umiejętności komunikacyjne w miejscu pracy	Czas trwania: 45 minut	Cele/efekty kształcenia	Dodatkowe uwagi
Ćwiczenie 1= Do tego ćwiczenia potrzebna jest parzysta liczba uczestników, aby każdy mógł mieć partnera. Kiedy uczestnicy dobiorą się w pary, siadają plecami do siebie, każdy z nich ma kartkę papieru i ołówek. Jeden z uczestników odgrywa rolę mówcy, a drugi słuchacza. Przez pięć do dziesięciu minut mówca opisuje obraz geometryczny z przygotowanego zestawu, a słuchacz próbuje przekształcić ten opis w rysunek bez patrzenia na obraz. Następnie uczestnicy opowiadają o tym doświadczeniu, używając kilku z poniższych przykładowych pytań: Pytania prelegentów - Jakie kroki podjąłeś, aby upewnić się, że Twoje instrukcje są jasne? Jak można je zastosować w rzeczywistych interakcjach? - Nasze zamierzone komunikaty nie zawsze są interpretowane zgodnie z naszymi intencjami. Co mógłbyś zrobić podczas rozmowy, aby zmniejszyć szansę na błędną komunikację w prawdziwym życiu? Pytania słuchaczy - Co było konstruktywne w instrukcjach Twojego partnera? - W jaki sposób Twój rysunek mógłby się potoczyć inaczej, gdybyś mógł się porozumieć z partnerem?			- Rozwijanie strategii słuchania, jasności i potencjału w komunikacji. - Wyrażanie oczekiwań, potrzeb i nie tylko, pomaga wyjaśnić i stworzyć wspólną płaszczyznę porozumienia.	Plus 1 energizer 10 minut. Uczestnikom nie będą zadawane żadne prace przygotowawcze

Lekcja 4	Tytuł: Okręgi koncentryczne	Czas trwania: 45 minut	Cele/efekty kształcenia	Dodatkowe uwagi
Ćwiczenie 1= Dwa kręgi z krzesłami ustawione są jeden wewnątrz drugiego. Uczestnicy siedzący w środku są "mówcami", podczas gdy ci z zewnętrznego kręgu są "obserwatorami", a role te powinny zostać przydzielone przed ćwiczeniem. Uzbrojeni w konspekty, prowadzący zaczynają zajmować się tematem. Używają celów jako przewodnika w rozmowie, podczas gdy obserwatorzy słuchają uważnie i robią notatki. Po piętnastu minutach dyskusji, obserwujący i mówiący zamieniają się kręgami - ci, którzy wcześniej słuchali, teraz zasiadają w wewnętrznym kręgu na piętnastominutową rozmowę. Może ona dotyczyć wybranego wcześniej tematu lub innego, ale ćwiczenie musi zakończyć się podsumowaniem. Podczas tego podsumowania uczestnicy wspólnie zastanawiają się nad samym doświadczeniem: - Jak to jest być obserwatorem, w porównaniu do bycia słuchaczem? - Co czułeś, kiedy obserwowałeś z zewnętrznego kręgu, słuchałeś, ale nie wносиłeś wkładu? Jak to wpłynęło na Twoje uczenie się, zamiast wnoszenia własnego wkładu? - W jaki sposób bycie obserwatorem wpłynęło na Twoją perspektywę rozmówców? Co z ich dynamiką?			- Zwiększenie zrozumienia perspektywy innych ludzi - Aby potwierdzić uczucia ludzi i potencjalnie uniknąć stresu związanego z nieporozumieniami.	Plus 1 lodołamacze 10 minut. <i>Uczestnikom nie będą zadawane żadne prace przygotowawcze.</i>

Lekcja 5	Tytuł: Rozwiązywanie konfliktów	Czas trwania: 45 minut	Cele/efekty kształcenia	Dodatkowe uwagi
Ćwiczenie 1= może być przeprowadzone z parzystą liczbą uczestników, ponieważ będą oni musieli znaleźć partnera do tej gry jeden na jednego. W książce, o której mowa poniżej, znajdują się również materiały do rozdania, ale można przygotować własne do tego ćwiczenia. Najlepiej, jeśli będzie więcej niż jeden "Scenariusz Mówcy" i więcej niż jeden "Scenariusz Słuchacza": Scenariusz rozmowy" będzie opisywał coś takiego jak zły dzień w pracy lub problem z klientem. W małym akapicie, powinien on opisywać, co poszło nie tak (może to być wszystko, od pękniętego ekranu smartfona do opóźnienia			- Udzielanie konstruktywnych informacji zwrotnych - Rozwiązywanie konfliktów w pracy z wykorzystaniem umiejętności komunikacyjnych.	

podczas dojazdu do pracy). Po tym scenariuszu następuje instrukcja dla Mówcy, aby odegrał jakąś rolę: "Dzwonisz do kolegi po wsparcie" lub "Postanawiasz wyładować się na nim, rozmawiając ze współpracownikiem". - Scenariusz słuchacza" jest nieco inny. W kilku zdaniach, scenariusz nakreśla sytuację, w której zwraca się do nich kolega z problemami, ale mogą mieć inne sprawy na głowie. Mogą być po uszy pochłonięci pracą, albo skargi kolegi mogą wydawać się błahe. Po przeczytaniu scenariusza ich kontekstu (np. jest gorący dzień, twoje komputery właśnie się zawiesiły), rolę Słuchacza jest odegranie go podczas odpowiedzi, np: "Pokaż swoim językiem ciała, że jesteś zdecydowanie zbyt zajęty". Ćwiczenie jest dobrym punktem wyjścia do rozmowy o strategiach konstruktywnego słuchania. Wspólnie, mając świeżo w pamięci doświadczenie aktorskie, pary mogą wymyślić bardziej produktywnie, pełne empatii i odpowiednie odpowiedzi. Niektóre punkty do dyskusji obejmują: - Jako Mówca, jakie informacje zwrotne wydawał się przekazywać Twój Słuchacz? - Jak się czułeś/aś z otrzymaną informacją zwrotną? - W jaki sposób mógłbyś na tej podstawie stworzyć metody słuchania i przekazywania informacji zwrotnych?		
---	--	--

Lekcja 6	Tytuł: Budowanie trwałych relacji w miejscu pracy	Czas trwania: 45 minut	Cele/efekty kształcenia	Dodatkowe uwagi
Ćwiczenie 1= W tym ćwiczeniu jeden z kolegów ma całe 60 sekund na wygadanie się o czymś, co go denerwuje. Najlepiej, jeśli nie jest to nieodpowiednie dla miejsca pracy, ale jednocześnie nie musi to być związane z pracą. Jeśli na przykład nie znosisz wyskakujących reklam, masz już świetny materiał na swoją tyradę. Pierwszy kolega (gracz A) po prostu puszcza luz, podczas gdy druga osoba (gracz B) słucha uważnie, starając się przebić przez hałas, wyróżniając się: - Na czym tak naprawdę zależy graczowi A - na przykład na płynności korzystania z internetu; - To, co cenią - np. jasność i przejrzystość reklam; - Co jest dla nich ważne - np. praca, spokojne robienie zakupów online, czy bardziej intuicyjny i przyjazny dla użytkownika adblocker.			pomaganie współpracownikowi w ćwiczeniu umiejętności empatycznego słuchania i innych umiejętności budowanie trwałych relacji w miejscu pracy	Plus 1 energizer 10 minut. Uczestnicy nie będą proszeni o żadne prace przygotowawcze.

Gracz B następnie "dekoduje" rant poprzez powtórzenie go Graczowi A, wyodrębniając kluczowe pozytywne punkty bez zbędnego gadulstwa i negatywności. Gracze mogą użyć kilku wariantów poniższych zdań, aby pokierować swoim dekodowaniem: • "Cenisz..." • "Zależy ci na..." • "Wierzysz, że...ma to duże znaczenie" Następnie, mogą się zamienić i powtórzyć grę jeszcze raz. Jak zapewne widzisz, ćwiczenie to ma na celu pomóc członkom zespołu docenić, że informacja zwrotna ma pozytywne cele.		
--	--	--

Lekcja 7	Tytuł: Oferowanie konstruktywnych informacji zwrotnych	Czas trwania: 60 minut	Cele/efekty kształcenia	Dodatkowe uwagi
Ćwiczenie 1= Każdy przedstawia się i wypowiada swoje imię przed grupą. Grupa obserwuje i udziela informacji zwrotnej na temat sposobu, w jaki dana osoba się przedstawiła, co zrobiła poza neutralnym wyrazem twarzy. Może odkryć, że zawsze unosi brwi, nie będąc tego świadomym. To może wyjaśnić, dlaczego inni ludzie mogą myśleć, że on lub ona zawsze wygląda na nieco rozniewanego. Po drugiej stronie spektrum, ktoś, kto zawsze się trochę śmieje, może dowiedzieć się, dlaczego ludzie nie zawsze biorą go tak poważnie, jak by chciał. Ćwiczenie 2= Podczas tego ćwiczenia konstruktywnej informacji zwrotnej zespół tworzy dwie linie naprzeciwko siebie. Najpierw każda osoba z linii A mówi osobie stojącej przed nią, co podoba jej się w jej zachowaniu, zaczynając od zdania "Lubię to". Oprócz mówienia drugiej osobie, co podoba ci się w jej zachowaniu, możesz również powiedzieć drugiej osobie, co podoba ci się w zespole. Następnie mówisz, co chciałbyś, żeby się działo w zespole. I wtedy druga osoba odpowiada: Jak wyglądałby zespół, 1. Po tym jak każdy z linii A zmierzył się z każdym z linii B, pozwalasz osobom tworzyć duety z osobami z ich własnej linii, tak aby na koniec każdy zmierzył się z każdym z drużyny. 2. Możesz też grać w kółko, obserwując się nawzajem. Jedna osoba zaczyna. Wybiera osobę z kręgu, z którą chce wykonać ćwiczenie. Po tym, jak oboje będą mieli swoją kolejkę, osoba, która została wybrana, wybiera kolejną osobę z kręgu. Kontynuuj, aż wszyscy wykonają ćwiczenie. P.S. Wykonuj tę odmianę tylko wtedy, gdy wszyscy czują się bezpiecznie.			• Wspieranie uczenia się i rozwoju zespołu. • Zwiększenie motywacji pracowników	Plus 1 energizer 10 minut. Uczestnikom nie będą zadawane żadne prace przygotowawcze

[Moduł 5] Elastyczność systemu - PROMIMPRESA

Tematy	1. Przyjazne środowisko 2. Włączenie, szacunek, zaangażowanie 3. Wspieranie procesu uczenia się i samorozwoju osób dorosłych 4. Dobre samopoczucie i rozwój osobisty, unikanie wypalenia zawodowego 5. Różnorodność społeczności uczącej się 6. Umiejętności zwiększające zdolności adaptacyjne grupy
Cele	Celem tego modułu jest: • Tworzenie integracyjnego, sprzyjającego uczeniu się środowiska • Dostosowywanie procesu uczenia się do zmieniających się potrzeb • Nabycie umiejętności zwiększających zdolności adaptacyjne i elastyczność • Budowanie pozytywnej kultury edukacyjnej
Efekty uczenia się	• Stażysta będzie potrafił budować środowisko sprzyjające uczeniu się, sprzyjające integracji • Uczestnik szkolenia będzie potrafił dostosować procesy uczenia się do zmieniających się potrzeb • Uczestnik szkolenia będzie w stanie nabyć umiejętności zwiększające zdolności adaptacyjne i elastyczność • Stażysta będzie potrafił budować pozytywną kulturę edukacyjną
Metody dydaktyczne	• Kształcenie nieformalne • Nauka przez działanie • Sesja interaktywna: mapowanie partycypacyjne i praca nad projektem • Studium przypadku • Ćwiczenia praktyczne i grupa robocza
Materiały szkoleniowe	• Flipchart • Stoły i krzesła • Arkusze • Długopisy, ołówki • Dokumenty drukowane

[Moduł 5] Elastyczność systemu - PROMIMPRESA

Materiały online	• Materiały online będą dystrybuowane w formacie pdf (zawartość przez Promimpresa). ○ moduł 1 online: 20 min - indywidualne ćwiczenie na temat "jaka jest twoja własna sytuacja?", aby zastanowić się nad elementami integracyjnej, sprzyjającej uczeniu się klasy. ○ moduł 2 online: 30 min - zajęcie się problemem "Tworzenia elastyczności w systemach edukacyjnych": zmiana ścieżek kształcenia, alternatywne sposoby promowania zachowania klasy, doradztwo i wsparcie na miejscu z udziałem zespołów multidyscyplinarnych, rozwój umiejętności społecznych, rozwiązywanie konfliktów i promowanie zmiany zachowań, główny nurt edukacji dla powrotu uczniów, elastyczność w realizacji programów, silne powiązania między usługami poradnictwa i doradztwa. • moduł 3 online: 20 min - "Środowisko sprzyjające uczeniu się"; korzyści dla dorosłych słuchaczy, trenerów, pracowników i całej społeczności dostawcy usług szkoleniowych. Nowy projekt nauczania: różne urządzenia do nauki, różne podejścia i nowe zadania.
Metody/kryteria oceny	• Kwestionariusz przed szkoleniem i kwestionariusz po szkoleniu • Aktywny udział w zajęciach lekcyjnych i pracy grupowej • Prezentacje pracy grupowej • Formularz oceny
Autotest przed szkoleniem	4 pytania związane z tematem modułu, które sprawdzają oczekiwania i ogólne zrozumienie uczestnika. Pytania mogą być wielokrotnego wyboru (4 możliwe odpowiedzi) lub pytania typu prawda/fałsz. (Prawidłowa odpowiedź pogrubiona) - Co według Ciebie oznacza ta definicja: "Dawanie możliwości wyboru, a nie zamykanie drzwi"? dostosowywać swoją ścieżkę nauki do swoich zainteresowań i umiejętności - dokonywać przejścia z jednej ścieżki kształcenia na inną - prowadzące do porzucenia przez uczestników szkolenia - Jakie są kluczowe umiejętności niezbędne do promowania dobrego samopoczucia u dorosłych edukatorów i uczniów? - Prowadź i nauczaj, wykorzystując swoje mocne strony - Doświadczenie poczucia przynależności <u>Zaangażowane, dobrze prosperujące szkoły zaczynają się od nauczycieli, więc zadбай o ludzi, którzy zajmują się Twoimi uczniami.</u> - Wszystkie poprzednie odpowiedzi - Co to jest asertywność? - zdolność do jasnego wyrażania emocji i opinii - zdolność do jasnego i skutecznego wyrażania emocji umiejętność jasnego i skutecznego wyrażania własnych emocji i opinii bez obrażania lub atakowania rozmówcy - umiejętność jasnego i skutecznego wyrażania swoich emocji i opinii, w razie potrzeby atakując rozmówcę - Na ile ważne jest Twoim zdaniem oferowanie wzajemnej informacji zwrotnej? - Podstawą jest oferowanie informacji zwrotnej, jeśli ktoś o nią prosi. - Podstawą jest oferowanie informacji zwrotnej, nawet jeśli ktoś o nią nie prosi

[Moduł 5] Elastyczność systemu - PROMIMPRESA

	C. Ważne jest, aby oferować informację zwrotną, jeśli ktoś jest emocjonalnie gotowy na jej przyjęcie D. Nie jest ważne, aby oferować informacje zwrotne
Autotest po szkoleniu	5 pytań związanych z konkretnymi treściami modułu, które sprawdzają wiedzę uczestników po zakończeniu modułu. (Prawidłowa odpowiedź pogrubiona) - Co według Ciebie oznacza ta definicja: "Dawanie możliwości wyboru, a nie zamykanie drzwi"? A. dostosowywać swoją ścieżkę nauki do swoich zainteresowań i umiejętności B. dokonywać przejścia z jednej ścieżki kształcenia na inną C. prowadzące do porzucenia przez uczestników szkolenia - Jakie są kluczowe umiejętności niezbędne do promowania dobrego samopoczucia u dorosłych edukatorów i uczniów? A. Prowadź i nauczaj, wykorzystując swoje mocne strony B. Doświadczenie poczucia przynależności C. Zaangażowane, dobrze prosperujące szkoły zaczynają się od nauczycieli, więc zadbaj o ludzi, którzy zajmują się Twoimi uczniami. D. Wszystkie poprzednie odpowiedzi - Co to jest asertywność? A. Umiejętność jasnego wyrażania emocji i opinii B. Zdolność do jasnego i efektywnego wyrażania emocji C. Umiejętność jasnego i skutecznego wyrażania własnych emocji i opinii bez obrażania lub atakowania rozmówcy D. Umiejętność jasnego i skutecznego wyrażania swoich emocji i opinii, w razie potrzeby atakując rozmówcę - Na ile ważne jest Twoim zdaniem oferowanie wzajemnej informacji zwrotnej? A. Podstawą jest oferowanie informacji zwrotnej, jeśli ktoś o nią prosi. B. Podstawą jest oferowanie informacji zwrotnej, nawet jeśli ktoś o nią nie prosi C. Ważne jest, aby oferować informację zwrotną, jeśli ktoś jest emocjonalnie gotowy na jej przyjęcie D. Nie jest ważne, aby oferować informacje zwrotne

Lekcja 1	Tytuł: Elastyczność systemu w celu zwiększenia różnorodności	Czas trwania: 165 min	Cele/efekty kształcenia
Czynności wstępne: 20 min- Rejestracja - zapisy uczestników. Przedstawienie programu i zespołu Ćwiczenie 1: 20 min - gra na przełamanie lodów: Karteczki samoprzylepne: moje Oczekiwania, moje cele, tematy, na których chcę się skupić. Opis: Każdy uczestnik używa 3 post-itów do karteczek samoprzylepnych w 3 różnych kolorach i pisze na nich: na żółtym: 3 oczekiwania wobec tej części szkolenia			- Określenie osobistych celów i oczekiwań związanych z modułem - Określenie elementu dobrostanu i wzajemnego wpływu zaangażowanych podmiotów - Rozumienie, jak stereotypy wpływają na dobre samopoczucie w kontekście uczenia się - Rozumienie czynników wpływających na elastyczność środowiska uczenia się oraz sposobów zarządzania nimi

• na zielonym: 3 osobiste cele związane z tą częścią treningu • na różowym: 3 tematy, które chciałbyś poruszyć w tej części szkolenia Każdy uczestnik wyjaśnia swoje notatki. Ćwiczenie 2: 50 min - Prezentacja uczestnicząca. <u>Opis:</u> Teoria. Wdrażanie różnorodności w celu maksymalizacji elastyczności, kreatywności i produktywności w klasie: Czym jest środowisko sprzyjające uczeniu się, sprzyjające integracji (ILFE)? Wprowadzenie elementów dobrostanu osobistego. Ćwiczenie 3: 30 min - dyskusja w grupie 6 osób w celu ustalenia czynników decydujących o zapewnieniu elastycznego środowiska uczenia się <u>Opis:</u> Trener tworzy grupy łączące osoby pochodzące z różnych organizacji. Każda grupa otrzymuje arkusz (format A2) i kolorowe pisaki. Plansza zostaje położona na środku stołu, a ludzie siadają wokół niej. Każda grupa musi skupić się na 2 czynnikach decydujących, które są uważane za niezbędne do zagwarantowania elastycznego środowiska uczenia się. Jednocześnie każda grupa musi podać 3 działania, które trenerzy, uczniowie i personel powinni podjąć, aby ułatwić realizację wyżej wymienionych aspektów. Każda grupa prezentuje swoje wyniki innym. Ćwiczenie 4: 45 min - Analiza partycypacyjna strategii wspierania różnorodności w klasie (korzyści dla trenerów, dorosłych słuchaczy, członków personelu i społeczności wynikające z posiadania integracyjnego, sprzyjającego uczeniu się środowiska) <u>Opis:</u> Podziel grupę na 4 grupy po maksymalnie 5 osób. Rozdaj każdej grupie jeden plakat i jeden marker. Każda grupa wybiera miejsce w klasie, w którym będzie pracować. Każda grupa ma 10 minut na zrealizowanie tematu, który znajduje się na plakacie. Następnie grupy przechodzą kolejno od 10 minut do 10 minut, przeglądają wszystkie plakaty i uzupełniają definicje. Na koniec otrzymasz kompletne odwzorowanie tematów. Es of topics exercises: • Czym jest dobre samopoczucie, • Jakie zachowania wpływają na dobre samopoczucie, Determinanty dobrego samopoczucia, Techniki i metody zwiększające kreatywność nauczycieli i uczniów?	• Czym jest środowisko sprzyjające uczeniu się, sprzyjające integracji (ilfe) • Poznanie strategii wspierania różnorodności w klasie • Wspieranie integracji i współpracy, • Aby zmaksymalizować interakcję uczeń-uczeń. • Kultywowanie zaangażowania intelektualnego poprzez danie studentom aktywnego głosu w procesie uczenia się, przy jednoczesnym dostosowaniu pedagogiki.
---	--

Lekcja 2	Tytuł: Umiejętności zwiększające zdolności adaptacyjne i elastyczność grupy	Czas trwania: 150 minut	Cele/efekty kształcenia
-----------------	---	--------------------------------	--------------------------------

Ćwiczenie 5: 40 min - podsumowanie części szkolenia online. Nowy projekt nauczania, różne urządzenia do nauki, różne podejścia i nowe zadania.

Opis: Trener używa slajdów/PowerPoint do przedstawienia głównych tematów szkolenia online.

Ćwiczenie 6: 60 min - zadanie praktyczne "Power walk".

Opis: Określ kilka ról możliwych do odegrania przez członków społeczności przesiedlonych i nie przesiedlonych (w tym osób potencjalnie dotkniętych przesiedleniem) i zapisz je na małych karteczkach (5 cm x 5 cm). Uczestnicy odgrywają role opisane na rozdanych im karteczkach.

* Daj każdemu z uczestników kartkę papieru z zapisaną na niej postacią. Jeśli jest mniej niż 25 uczestników, zmniejsz liczbę postaci, upewniając się, że nie wyjmiesz zbyt wielu z jednej grupy (np. wszystkich silnych lub wszystkich słabych).

* Poproś uczestników, aby dołączyli do ćwiczenia na otwartej przestrzeni.

* Poproś uczestników, aby stanęli w rzędzie

-Daj polecenie uczestnikom, aby zrobili jeden krok do przodu, jeśli dane stwierdzenie dotyczy ich postaci. Po przeczytaniu stwierdzeń, poproś tych, którzy wyszli do przodu i przedyskutuj, dlaczego są z przodu, co ci, którzy pozostali z tyłu czują do tych, którzy wyszli do przodu. Wyjaśnij, że są to ludzie, których zwykle spotyka się we wspólnocie. Zapytaj również osoby z tyłu, kim są i dlaczego nie podjęły żadnych kroków. Wyjaśnij, że są to osoby, które zasługują na uwagę. Przedyskutuj wyniki Marszu Energetycznego i jego wpływ na działania na poziomie naszej społeczności. Oceńcie również, jakich zdolności potrzebują ludzie na różnych poziomach, aby słuchać innych.

Ramy czasowe - 30 minut na odbycie Spaceru Energetycznego - 30 minut (minimum) na dyskusję plenarną

Ćwiczenie 7: 20 min - Energizer "5 łatwych puzzli".

Opis: Minimum 5 pp, a następnie dowolna dodatkowa wielokrotność 5. 5 kawałków kolorowego papieru lub kartonu o wymiarach 10 cali x 10 cali, nożyczki, linijka, ołówek.

Każdy członek zespołu ma za zadanie uformować kwadrat (płasko na stole lub ziemi) z kartek papieru cu up. Należy uważać, aby nie sugerować, że członkowie zespołu rywalizują ze sobą. Uczestnik, który chce się wymienić kartką, może ją położyć w środku koła. Kawałek umieszczony w środku może zostać zabrany przez innego uczestnika. Jednorazowo w rękach uczestników powinny znajdować się nie więcej niż trzy kawałki.

Czas trwania: 20 minut

- Poznanie nowego projektu nauczania i różnych podejść do nauki
- Potrafi zidentyfikować kwestie władzy i praw dotyczących społeczności, z którymi żyje i środowiska pracy.
- Wprowadzenie do myślenia zorientowanego na prawa człowieka.
- Doświadczenie przesunięcia percepcji z obiektu na relacje;
- Odkryć naszą odruchową tendencję do "działania w pojedynkę".
- Większa zdolność do identyfikowania modeli mentalnych w czasie rzeczywistym oraz dostrzegania kluczowych powiązań i struktur systemowych.
- Próba znalezienia pozytywnych sposobów definiowania znaczenia zarządzania konfliktem i jego rozwiązywania. Jednocześnie da to uczestnikom szansę na współpracę i poznanie innych osób w klasie.
- Zdolność do otwartości i refleksji nad uczuciami, zarówno pozytywnymi, jak i negatywnymi, poprzez wykluczanie lub wykorzystywanie informacji, które im towarzyszą, w zależności od ich użyteczności.
- Zdolność do kontrolowania i regulowania emocji własnych i innych osób, łagodzenia emocji negatywnych i zwiększania emocji pozytywnych

Ćwiczenie 8: Zajęcia z zakresu budowania zespołu koncentrujące się na asertywności, inteligencji emocjonalnej i emocjonalnym ułatwianiu myślenia, najwyższy poziom hierarchii.

Opis:

Czas trwania: 30 minut.

Cele działania:

1. Podziel uczestników na grupy po 4 lub 5 osób i daj im duży marker oraz dużą kartkę papieru.
2. Poinformuj zespoły, że muszą odpowiedzieć na 3 pytania:
 - Jak zdefiniowałbyś zarządzanie konfliktem?
 - Jakie negatywne problemy może powodować konflikt w miejscu pracy?
 - Jakie pozytywne skutki może przynieść konflikt w miejscu pracy?
3. Poproś ich o napisanie tytułów "Definicja", "Negatywy" i "Pozytywy" i o wymienienie swoich odpowiedzi pod tymi nagłówkami.
4. Zespoły powinny uzgodnić z członkami swoich zespołów, jaka jest ich zdaniem definicja zarządzania konfliktem, zanim zapiszą ją na swoich arkuszach papieru.
5. 5. Po upływie wyznaczonego czasu, niech jedna osoba z każdej grupy powie na głos klasie, jaka była ich definicja oraz jakie były pozytyw i negatywy, które wymienili.
6. 6. Te arkusze papieru mogą być przyklejone do tablicy lub gdzieś w klasie, aby można je było oglądać podczas szkolenia.

Lekcja 3	Tytuł: Podsumowanie całego LTТА	Czas trwania: 45 minut	Cele/efekty kształcenia
Ćwiczenie 9: 45 min - Ogólna dyskusja na temat dobrostanu osobistego i informacji zwrotnych na temat szkolenia. <u>Opis:</u> Trener otwiera ogólną dyskusję na temat całego szkolenia (wszystkich modułów) i prosi o opinie i sugestie. Następnie gospodarz wręcza certyfikaty szkoleniowe, a uczestnicy wypełniają formularz ewaluacyjny.			• Ocena LTТА • Dostarczanie certyfikatów • Przekazywanie informacji zwrotnych i sugestii w celu poprawy