



REZULTAT INTELEKTUALNY 4

Podręcznik samokształcenia dla opiekunów w firmie dotyczący działań
w zakresie internacjonalizacji



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

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej.
Ta publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska nie ponosi
odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

2019-1-ES01-KA202-063864

Historia rewizji

Wersja	Data	Autor	Opis	Działanie
1		ERIFO	Pierwszy projekt struktury przewodnika i wytycznych do opracowania treści	C
2	14/12/2020	ERIFO	Opracowywanie treści	C
3	17/02/2021	ERIFO	Harmonizacja treści	I
4	08/03/2021	ERIFO	Aktualizacja pierwszego projektu przewodnika w oparciu o informacje zwrotne od partnerów	U
5				

(*) Działanie: C = Creation(Tworzenie), I = Insert(Wprowadzanie),
U = Update(Aktualizacja), R = Replace(Zamienianie), D = Delete(Usuwanie)

Referenced Documents

ID	Odnosnik	Tytuł
1	2019-1-ES01-KA202-063864	4EXPORT Proposal

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Spis treści

Wstęp	5
Jak korzystać z przewodnika	7
Charakterystyka osób uczących się	7
Moduł 1.....	8
O czym jest ten moduł?	8
Cele dydaktyczne.....	8
Samooocena.....	9
Ćwiczenia/Działania.....	10
Ocena wzajemna	14
Odnośniki i dodatkowe zasoby.....	16
Moduł 2.....	18
O czym jest ten rozdział?	18
Cele dydaktyczne.....	18
Samooocena.....	19
Ćwiczenia/działania	20
Ocena wzajemna	23
Odnośniki i dodatkowe zasoby.....	24
Moduł 3.....	25
O czym jest ten rozdział?	25
Cele dydaktyczne.....	25
Samooocena.....	26
Ćwiczenia/Zadania.....	27
Ocena wzajemna	30
Odnośniki i dodatkowe zasoby.....	31
Moduł 4.....	32
O czym jest ten rozdział?	32
Cele dydaktyczne.....	32
Samooocena.....	34
Ćwiczenia/Zadania.....	35
Ocena wzajemna	38
Odnośniki i dodatkowe zasoby.....	42

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Samoocena - prawidłowe odpowiedzi 43

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Wstęp

Projekt 4EXPORT ma na celu zwiększenie internacjonalizacji MŚP poprzez promowanie interdyscyplinarnych praktyk zawodowych i edukacji w Europie. Interdyscyplinarne praktyki zawodowe okazały się kluczowym elementem umożliwiającym dodanie do firmy innowacyjnej perspektywy w zakresie internacjonalizacji, a także narzędziem pozwalającym praktykantom na zdobycie innowacyjnych zdolności i umiejętności, poprzez ich udział w interdyscyplinarnych programach praktyk, realizowanych w międzynarodowym środowisku.

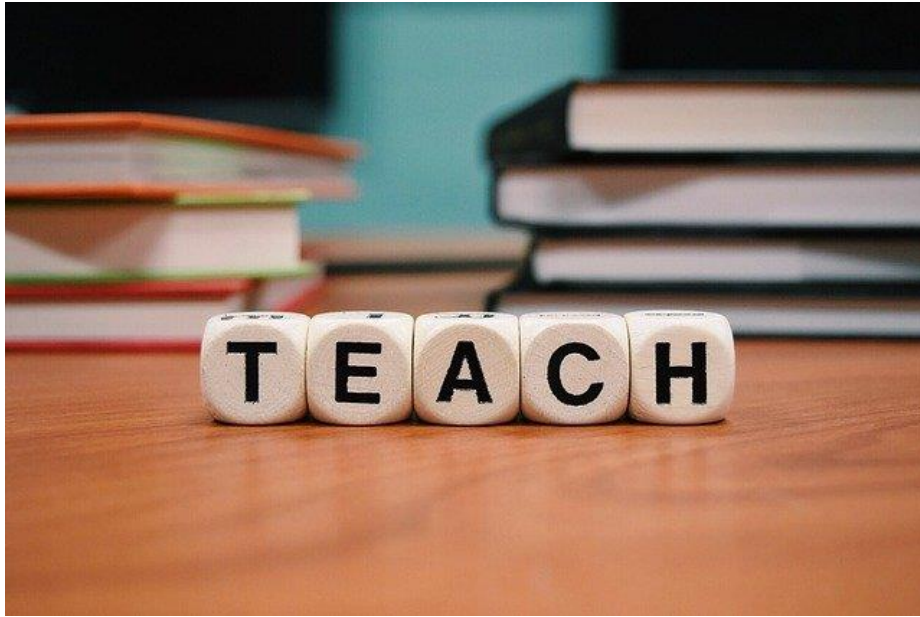
W ramach projektu powstają następujące konkretne wyniki:

- Badanie i analiza systemów praktyk zawodowych w Europie, specyficznych potrzeb interdyscyplinarnych praktyk zawodowych w poszczególnych krajach oraz roli opiekuna w przedsiębiorstwie
- Program nauczania dla opiekunów w firmach w celu podniesienia poziomu internacjonalizacji
- Interaktywna Platforma Internetowa
- Przewodnik do samodzielnej nauki dla opiekunów w firmach w zakresie działań internacjonalizacyjnych

Celem Przewodnika Samokształcenia jest wspieranie tutorów w firmie w korzystaniu z zasobów 4EXPORT. Zawiera on ćwiczenia i kwestionariusze, jak również narzędzia do samooceny, aby umożliwić opiekunom firmowym samoocenę, śledzenie i doskonalenie zestawu umiejętności podczas kursu 4EXPORT dla opiekunów firmowych w celu podniesienia poziomu internacjonalizacji.

Niniejszy Przewodnik Samokształcenia został opracowany w taki sposób, aby wesprzeć tutorów w firmie w identyfikacji i określeniu ich własnych potrzeb rozwojowych oraz obszarów do rozwoju.

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021



ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Jak korzystać z przewodnika

Przewodnik podzielony jest na 4 moduły i odzwierciedla strukturę programu nauczania 4Export Curriculum dla opiekunów w firmach w celu podniesienia poziomu internacjonalizacji:

Moduł 1 – Struktura szkolenia

Moduł 2 – Kompetencje ogólne dla wykładowców

Moduł 3 – Kompetencje szczegółowe

Moduł 4 – Kompetencje w zakresie oceny

Każdy moduł zawiera:

- Narzędzia do samooceny w odniesieniu do nauki w ramach modułu, aby sprawdzić, na którym etapie jesteś przed i po uczestnictwie w lekcjach modułu;
- Dodatkowe zajęcia i ćwiczenia, aby zastosować w praktyce to, czego nauczyłeś się w ramach modułu i sprawdzić siebie;
- Ocena koleżeńska obejmująca zajęcia grupowe, podczas których uczestnicy będą proszeni o przekazanie sobie nawzajem informacji zwrotnych na podstawie tego, czego się nauczyli

Charakterystyka osób uczących się

Przewodnik Samokształcenia jest przeznaczony dla opiekunów pracujących z praktykantami w firmach, którzy są odpowiedzialni za wspieranie ich na całej ścieżce we współpracy z publicznymi i prywatnymi ośrodkami edukacyjnymi. Przewodnik jest również przeznaczony dla osób aspirujących do pracy w charakterze opiekunów wewnątrzzakładowych.

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Moduł 1

O czym jest ten moduł?

Moduł ten dotyczy umiejętności identyfikowania luk kompetencyjnych i potrzeb szkoleniowych praktykantów. Opiekunowie w firmach muszą wziąć pod uwagę znaczenie aktualnej wiedzy uczniów i kompetencji, które już posiadają. Szkolenie WBL poprawi ich umiejętności i doda wiele nowych kompetencji, więc może być korzystne również dla firm. Nauczyciele mają za zadanie zrozumieć, gdzie i jak poprawić te umiejętności; pierwszy moduł dostarcza wielu rozwiązań w tym zakresie.

Ponadto moduł ten dotyczy umiejętności projektowania szkolenia poprzez łączenie części teoretycznej i praktycznej. Prowadzący opracuje program szkolenia, składający się z konkretnych działań i konkretnej wiedzy dla konkretnej firmy.

W tej części omówione jest przyswajanie metodologii. Istotne są cztery kroki: przygotowanie, demonstracja, naśladowanie, praktyka.

Cele dydaktyczne

Po przejściu przez moduł oczekuje się, że opiekunowie w firmach osiągną następujące cele dydaktyczne i będą w stanie:

- Identyfikować luki pomiędzy rzeczywistą wiedzą praktykantów, a ich oczekiwaną wiedzą.
- Zrozumieć przyczyny braków w umiejętnościach praktykantów.
- Stworzyć program szkoleniowy zgodny z wymaganiami ścieżki edukacyjnej praktykanta.
- Zaprojektować ścieżkę szkoleniową, która łączy wiedzę teoretyczną i praktyczną.
- Promować pozytywne, edukacyjne środowisko.
- Zorganizować transfer wiedzy, aby zapewnić jego skuteczność i adekwatność.
- Dopasować przekazywaną wiedzę do umiejętności praktykanta.

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Samocena

SAMOOCENA: MODUŁ 1

Przed przystąpieniem do realizacji modułu 1 należy rozwiązać test samooceny i sprawdzić swoją wiedzę na ten temat. Prawidłowe odpowiedzi znajdują się na str. 43.

1. W celu opracowania analizy potrzeb szkoleniowych, ostatnim krokiem jest identyfikacja tematów szkoleń i potencjalnych rozwiązań:

PRAWDA

FAŁSZ

2. Praktyka zawodowa powinna mieć charakter całkowicie praktyczny, bez podstaw teoretycznych, ponieważ jej celem jest nauka pracy:

PRAWDA

FAŁSZ

3. Głównym celem praktyki jest nauka tego, czym jest praca, a nie nauka konkretnych umiejętności:

PRAWDA

FAŁSZ

4. Metodologia 4-etapowa składa się z następujących etapów:

- a) Przygotuj się, Naśladuj, Ćwicz, Demonstruj
- b) Przygotuj się, Zademonstruj, Naśladuj, Ćwicz
- c) Demonstruj, Przygotuj się, Naśladuj, Ćwicz
- d) Przygotuj się, Demonstruj, Ćwicz, Naśladuj

5. W Metodologii 4 kroków, krok "Demonstracja" odnosi się do czynności, w której uczący się demonstruje to, czego się nauczył:

PRAWDA

FAŁSZ

6. Ważną częścią tworzenia programu jest zapewnienie, że zajęcia wspierają program ośrodka akademickiego, a nie uczą czegoś zupełnie nowego:

PRAWDA

FAŁSZ

7. Pozytywne środowisko nauki ...

- a) Poprawi ścieżkę edukacyjną praktykanta
- b) Nie ma związku z chęcią studenta do pozostania w firmie po zakończeniu praktyki
- c) Nie jest częścią programu szkolenia
- d) Żadne z powyższych

8. Jeśli jesteś opiekunem w firmie, nie powinieneś łączyć praktykanta z innymi pracownikami; powinien on uczyć się tylko od Ciebie:

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

SAMOOCENA: MODUŁ 1

Przed przystąpieniem do realizacji modułu 1 należy rozwiązać test samooceny i sprawdzić swoją wiedzę na ten temat. Prawidłowe odpowiedzi znajdują się na str. 43.

PRAWDA	FAŁSZ
--------	-------

Ćwiczenia/Działania

ĆWICZENIE 1: ZAPROJEKTOWANIE SZKOLENIA ONLINE

W obecnym kryzysie COVID-19, możliwe jest, że proces praktyk będzie odbywał się online. Jeśli znajdziesz się w takiej sytuacji, musisz zwrócić szczególną uwagę na sposób, w jaki zaprojektujesz szkolenie, aby upewnić się, że jest ono skuteczne w formacie online.

Na podstawie tego, czego nauczyłeś się w programie nauczania 4EXPORT, powinieneś przygotować przykład projektu szkolenia, który mógłby być przydatny w Twojej firmie, jeśli praktykant pracuje online. Możesz skorzystać z tego szablonu, który jest podobny do tego, który został wykorzystany w poprzednim ćwiczeniu z Curriculum Programme:

Ćwiczenie: Przykład programu szkolenia online

TREŚĆ	
PROCES	NASTAWIENIE
METODOLOGIA	
KOORDYNACJA	
ROZPOWSZECHNIANIE TREŚCI	









ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

ĆWICZENIE 2: MATCH WITH THE RIGHT STEP

Jak widzieliśmy w Curriculum Programme, interesującą metodologią, którą można się kierować przy projektowaniu programu szkoleniowego jest Metodologia 4 kroków, która obejmuje następujące kroki:

1. Przygotowanie
2. Demonstrowanie
3. Naśladowanie
4. Praktyka

Czy potrafisz odgadnąć, do którego etapu należą następujące czynności?

-  Na tym etapie bardzo przydatne jest, aby wyjaśnić im, co robią
-  Trener przeprowadzi wszystkie etapy ćwiczenia, tak jak zrobiłby to każdy profesjonalista
-  Trener powinien zostać poinformowany, aby nie powtarzać części szkolenia, które praktykant już zna
-  Instruktor powinien znajdować się obok praktykanta, nadzorując
-  Pomoże to uniknąć powierzania praktykantom zadań, które są dla nich niemożliwe do wykonania
-  Osoba prowadząca nie powinna znajdować się obok praktykanta
-  Trener powinien w razie potrzeby poprawić praktykanta
-  Powinien być przeprowadzony w dwóch fazach

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

REZULTATY:

Przygotowanie: 3 i 5

Naśladowanie: 1 i 4

Demonstrowanie: 2 i 8

Praktyka: 6 i 7

ĆWICZENIE 3: REGUŁY POZYTYWNEGO ŚRODOWISKA

W poniższym ćwiczeniu powinieneś stworzyć zestaw zasad, które pozwolą Ci utrzymać pozytywne środowisko, które powinno być osiągnięte w Twoich relacjach z praktykantem. Powinieneś ustalić od 5 do 10 zasad. Tworząc je, pamiętaj, że zasady te nie powinny jedynie wymagać czegoś od praktykanta, powinieneś również pójść na pewne ustępstwa; na przykład, nie wystarczy powiedzieć "bycie punktualnym"; powinieneś również zadać sobie pytanie "dostarczanie informacji zwrotnej na czas i w pozytywnym języku". Niektóre przykładowe obszary, o których możesz pomyśleć to: komunikacja, szacunek, docenianie informacji zwrotnej...

	Zasady pozytywnego środowiska	
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		

PRIVATE

12

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021



9.
10.

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Ocena wzajemna

Aby zakończyć pracę nad tym modułem, zapraszamy do wykonania ćwiczenia grupowego, które pozwoli Ci przećwiczyć umiejętność oceny wzajemnej. Zasadniczo wykorzystamy poprzednie ćwiczenie "Zasady pozytywnego środowiska". Grupa zostanie podzielona na dwie części: grupę A i grupę B. Każdy z Was powinien indywidualnie uzupełnić zestaw zasad. Po uzupełnieniu swoich zestawów zasad wymieniacie się nimi, tak aby każdy uczestnik z grupy A otrzymał zestaw zasad uczestnika z grupy B. Następnie musicie ocenić pracę, którą wykonał wasz rówieśnik; w tym celu możecie skorzystać z szablonu, który podajemy w tym ćwiczeniu:

ZASADY POZYTYWNEJ ŚRODOWISKOWEJ OCENY WZAJEMNEJ	
Czy zasady są SMART? (Specyficzne, Mierzalne, Osiągalne, Istotne, Zorientowane na Czas)	
Czy są łatwe do zrozumienia?	
Czy mają na uwadze praktykanta i opiekuna?	
Czy promują komunikację?	
Czy zachęcają osobę szkoloną do nauki i próbowania nowych rzeczy?	
Czy są stosowane na co dzień?	
Inne uwagi	








Głównym celem jest znalezienie sposobów na ulepszenie stworzonej treści; na przykład, może można być bardziej szczegółowym w regule, lub może jest reguła, która może być

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

trudna do wdrożenia w prawdziwym życiu... Możesz oprzeć swoją opinię na własnym doświadczeniu. Po dokonaniu przeglądu wyjaśnisz swojemu koledze, jakie uwagi poczyniłeś na temat tego, jak można ulepszyć stworzony zestaw zasad, i razem będziecie mogli sfinalizować zestaw zasad i uczyć go doskonałym!

W celu zapewnienia prawidłowej oceny wszystkich zestawów zasad, zalecamy, aby najpierw ocenić zestaw zasad jednej grupy, przechodząc przez wszystkie etapy, a następnie rozpocząć od zestawu uczestników drugiej grupy. Tak więc, główny plan pracy będzie wyglądał następująco:

PLAN PRACY DOTYCZĄCY OCENY WZAJEMNEJ

	Uzupełnij zbiór zasad • Obie grupy
	Wymiana zbioru zasad między grupą A i grupą B
	Oceń zestaw reguł rówieśnika, korzystając z szablonu • Obaj uczestnicy jednocześnie
	Podziel się swoją oceną z partnerem • B ocenia A
	Zakończ zbiór zasad uczestnika z grupy A
	Podziel się swoją oceną z partnerem • A ocenia B
	Zakończ zbiór zasad uczestnika z grupy B

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Oдно́sniki i dodatkové zasoby

Cámara de Comercio, Industria y Servicios Zaragoza. (2015). Guía práctica para instructores de empresas de formación dual en materia de habilidades transversales. Zaragoza: Selenus.

CEDEFOP. (2015). Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe. Research Paper n. 49. Luxembourg, Luxembourg, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Chand, S. (n.d.). Training Methods: On Job Training and off the Job Training Methods. Pozyskane z Your Article Library: <https://www.yourarticlelibrary.com/employees/training-methods-on-job-training-and-off-the-job-training-methods/5421>

Elleedu, P. (2013, September 01). Managing diversity at the workplace. Pozyskane z Slideshare: <https://www.slideshare.net/pushpak888/managing-diversity-at-workplace>

European Alliance for Apprenticeships. (2019). Good for Youth Good for Business. Manuscript. Luxembourg, Luxembourg, Luxembourg.

Fernández-Paniagua, A. M. (2018, June 15). Tips para crear un buen ambiente en el trabajo. Pozyskane z IEBS: <https://www.iebschool.com/blog/tips-crear-buen-ambiente-trabajo-relaciones-laborales/>

Generalitat Valenciana. (N/D). 5. PROGRAMA DE FORMACIÓN DE MÓDULOS EN DUAL. Pozyskane z FP Dual de la Comunidad Valenciana: http://mestreacasa.gva.es/c/document_library/get_file?folderId=500010123393&name=DLFE-474691.pdf

Gobierno de Canarias. (2018, July 17). Un ejemplo de éxito en transferencia del conocimiento, del aula académica al tejido productivo. Pozyskane z Ciencia Canaria:

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

<https://www.cienciacanaria.es/secciones/te-puede-interesar/962-un-ejemplo-de-exito-en-transferencia-del-conocimiento-del-aula-academica-al-tejido-productivo>

Gurchiek, K. (2018, March 19). 6 Steps for Building an Inclusive Workplace. Pozyskane z SHRM: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/0418/pages/6-steps-for-building-an-inclusive-workplace.aspx>

Junta de Castilla y León. (n.d.). PROYECTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL. Pozyskane z Junta de Castilla y León: <file:///Users/nieves/Downloads/Ejemplo%20proyecto%20FP%20Dual.pdf>

Núñez, R. (2017, August 30). La gestión del conocimiento y cómo transferirlo. Pozyskane z HRTRENDS: <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/la-gestion-del-conocimiento>

Romero, M. (2016, December 20). La Comunicación en la Empresa: ¡Guía con ejemplos! Pozyskane z Felicidad en el trabajo: <https://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/comunicacion-en-la-empresa-guia-ejemplos/>

Trutkowski, C. (2016). TRAINING NEEDS ANALYSIS and NATIONAL TRAINING STRATEGIES. CENTRE OF EXPERTISE FOR LOCAL GOVERNMENT REFORM

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Moduł 2

O czym jest ten rozdział?

Drugi moduł jest silnie powiązany z ostatnią częścią pierwszego modułu. Dotyczy on ogólnych kompetencji dla tutorów, zwłaszcza słuchania i komunikacji.

Odnosi się on do barier językowych i kulturowych, zwłaszcza w firmach międzynarodowych. Ponadto, moduł ten ma na celu pomoc w stymulowaniu krytycznego myślenia w środowisku pracy i nabywaniu umiejętności rozwiązywania problemów. Krytyczne myślenie poprawi Twoją pracę jako opiekuna, ponieważ ułatwi Ci dostrzeżenie związków pomiędzy różnymi faktami, co zaowocuje lepszym zrozumieniem złożonych kwestii, które mogą być związane z zarządzaniem stażystami. Dzięki lepszemu zrozumieniu tematu ułatwi to również formułowanie sądów i argumentację. Pozwoli Ci to na łatwiejsze wyjaśnianie i staniesz się lepszym instruktorem. Tutorzy muszą wiedzieć, jak pokonywać wszelkiego rodzaju bariery w środowisku pracy. Relacja między tutorem a praktykantem odbywa się w firmie i może być wyzwaniem kulturowym dla obu stron. Aby współpraca ta przebiegała bezproblemowo, należy zwrócić uwagę na to, skąd pochodzą Twoi podopieczni i zdobyć przynajmniej podstawową wiedzę na temat ich kultury, zwyczajów i norm społecznych. Zwracaj szczególną uwagę na komunikację niewerbalną (gesty, mimikę, ton, dystans).

Cele dydaktyczne

Po przejściu przez moduł oczekuje się, że opiekunowie w firmach osiągną następujące cele dydaktyczne i będą w stanie:

- Zwiększyć swoje umiejętności komunikacyjne;
- Zrozumieć proces komunikacji i jego elementy, a tym samym usprawnić przekazywanie komunikatów;
- Rozumienie i zwracanie uwagi na bariery komunikacyjne podczas rozmowy;
- Rozumienie roli krytycznego myślenia;
- Określenie dobrych praktyk wspierających krytyczne myślenie;
- Rozumienie znaczenia rozwiązywania problemów;
- Poznanie / lepsze zrozumienie zasady Pareto i możliwości jej zastosowania w praktyce;
- Poznanie / lepsze zrozumienie techniki 5xWhy i możliwości jej zastosowania w praktyce;
- Poznanie / lepsze zrozumienie diagramu Ishikawy i możliwości jego zastosowania w praktyce;

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

- Poznanie / lepsze zrozumienie różnych wariantów diagramu Ishikawy (8M, 4S, 5M+3M).

Samoocena

SAMOOCENA: MODUŁ 2

Przed przystąpieniem do realizacji modułu 2. rozwiąż test samooceny i sprawdź swoją wiedzę na ten temat. Prawidłowe odpowiedzi znajdują się na str. 43.

1. Komunikacja pomiędzy opiekunem w zakładzie pracy a praktykantem jest:	
a) Symetryczna	
b) Asymetryczna	
2. Jakie przeszkody możesz napotkać podczas procesu komunikacji?	
a) Bariera językowa	
b) Bariera kulturowa	
c) Hałas zewnętrzny	
d) Wszystkie powyższe	
3. Proces krytycznego myślenia to:	
a) Zebrać informacje -> Sprawdzić obiektywność -> Ocenic dane -> Zdefiniować problem -> Podjąć decyzję -> Przedstawić wyniki	
b) Zdefiniować problem -> Zebrać informacje -> Ocenic dane -> Sprawdzić obiektywność -> Podjąć decyzję -> Przedstawić wyniki	
c) Zebrać informacje -> Ocenic dane -> Sprawdzić obiektywność -> Zdefiniować problem -> Podjąć decyzję -> Przedstawić wyniki	
d) Zdefiniować problem -> Sprawdzić obiektywność -> Zebrać informacje -> Ocenic dane -> Podjąć decyzję -> Przedstawić wyniki	
4. W procesie krytycznego myślenia, faza oceny danych pozwoli Ci sprawdzić, czy zebrane dane są zgodne z aktualnym stanem nauki.	
PRAWDA	FAŁSZ
5. Autorem zasady Pareto jest Vilfredo Pareto.	
PRAWDA	FAŁSZ
6. Diagram Ishikawy jest narzędziem służącym do znalezienia źródła problemu.	
PRAWDA	FAŁSZ
7. Rozwiązywanie problemów to:	
e) Reakcja na problem	

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

SAMOCENA: MODUŁ 2

Przed przystąpieniem do realizacji modułu 2. rozwiąż test samooceny i sprawdź swoją wiedzę na ten temat. Prawidłowe odpowiedzi znajdują się na str. 43.

- f) Znalezienie problemu w procesie i usprawnienie go przed wystąpieniem
- g) Wszystkie z powyższych
- h) Żadne z powyższych

8. 8M, 4S, 5M+3M są typami diagramu Ishikawy.

PRAWDA

FAŁSZ

Ćwiczenia/działania

ĆWICZENIE 1. KOMUNIKACJA W ŚWIECIE CYFROWYM

COVID-19 zmienił sposób pracy w wielu dziedzinach. Coraz więcej osób pracuje w domu. Jest to szczególnie trudne dla prawidłowego wsparcia relacji opiekun w firmie - praktykant. Zastanów się, co musisz mieć, a co musisz wyeliminować, aby móc sprawnie przeprowadzić proces komunikacji. W tym ćwiczeniu zwróć szczególną uwagę na 3 elementy skutecznego procesu komunikacji: kanał, zakłócenia, informacja zwrotna.

Kanał



przykład: Jakich narzędzi komunikacyjnych będziesz używał?

przykład: Jakie zasoby musisz zapewnić praktykantowi, aby mógł on w pełni skorzystać z tej komunikacji?

Zakłócenia



przykład: Jakie są nowe przeszkody w komunikacji online?

przykład: Jak można podtrzymać komunikację niewerbalną?

Feedback



przykład: Jak uzyskać informację zwrotną w komunikacji online?

przykład: Czy komunikacja online może sprawić, że praktykant będzie bardziej/mniej otwarty na komunikację?

Jeśli w Twojej organizacji funkcjonuje już metoda pracy online, możesz zastanowić się, które elementy komunikacji można unowocześnić i poprawić.

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

ĆWICZENIE 2. ORGANIZACJA WIELOKULTUROWA

Wypisz wszystkie kultury/mniejszości/religie, które istnieją w Twojej organizacji i spróbuj odpowiedzieć na kilka pytań dotyczących zasad komunikacji. Poznanie pochodzenia praktykanta będzie pierwszym krokiem do skutecznej komunikacji.

<h3>Nazwa kultury</h3>	<ul style="list-style-type: none"> • Przykłady informacji, o których należy pomyśleć: • <i>dystans kulturowy</i> • <i>normy społeczne</i> • <i>zwyczaje</i> • <i>wyraży twarzy</i> • <i>gesty</i>
<h3>Nazwa kultury</h3>	<ul style="list-style-type: none"> • Przykłady informacji, o których należy pomyśleć: • <i>dystans kulturowy</i> • <i>normy społeczne</i> • <i>zwyczaje</i> • <i>wyraży twarzy</i> • <i>gesty</i>

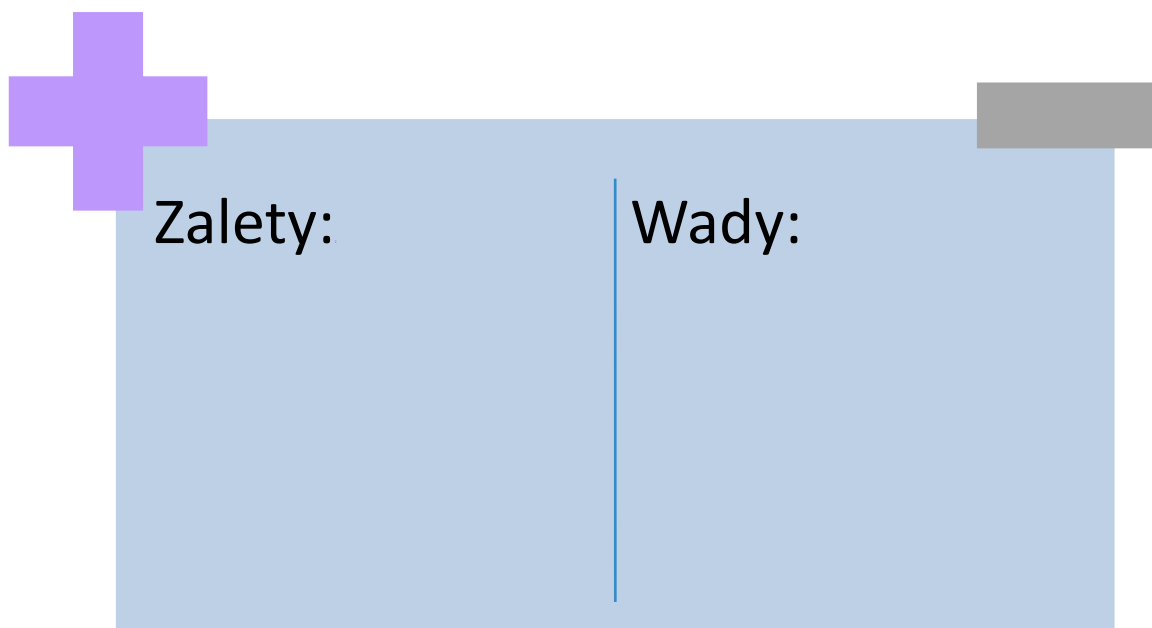
ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

ĆWICZENIE 3. ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW ZA POMOCĄ ODPOWIEDNICH TECHNIK

Spróbuj zastosować kombinację 2 metod w swojej pracy, aby rozwiązać problemy.

- 5xWHY
- diagram Ishikawa

Użyj metody 5xWHY, aby skutecznie zdefiniować problem i upewnić się, że skupiasz się na właściwym zagadnieniu. Następnie użyj diagramu, aby znaleźć jego przyczyny i rozwiązać problem. Po pewnym czasie postaraj się opisać plusy i minusy stosowania tej metody. Kiedy się sprawdziła, a kiedy okazała się stratą czasu? Może są problemy, które wymagają jedynie metody 5xWHY, aby poprawnie sformułować problem? Zapisz swoje spostrzeżenia na poniższym diagramie.



ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Ocena wzajemna

Poproś pozostałych pracowników / praktykantów w grupie, aby ocenili pracę reszty praktykantów. Niech użyją skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zdecydowanie się nie zgadzam, 2 nie zgadzam się, 3 ani się zgadzam, ani się nie zgadzam, 4 zgadzam się, 5 zdecydowanie się zgadzam.

Kryteria oceny	Praktykant_1	Praktykant_2	Praktykant_3	Praktykant_4
Praktykant jasno zakomunikował swoje potrzeby i problemy				
Inne uwagi				
Praktykant stosował techniki rozwiązywania problemów				
Inne uwagi				
Praktykant stosował wszystkie elementy procesu krytycznego myślenia				
Inne uwagi				
Praktykant szanował wartości kulturowe innych osób				
Inne uwagi				
Praktykant potwierdził swój punkt widzenia dobrymi argumentami				
Inne uwagi				

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Odkrywanie i dodatkowe zasoby

Mydlarz A. (2017). *Diagram Ishikawy – 3 rodzaje na rozwiązanie każdego problemu*.
Pozyskane z: Inżynier Jakości: <https://inzynierjakosci.pl/2017/12/diagram-ishikawy/>

Frączek A. (2012). *Komunikacja interpersonalna*. Pozyskane z: Muzeum Historii Polski:
http://bazhum.muzhp.pl/media//files/Studia_Gdanske_Wizje_i_rzeczywistosc/Studia_Gdanske_Wizje_i_rzeczywistosc-r2012-t9/Studia_Gdanske_Wizje_i_rzeczywistosc-r2012-t9-s118-131/Studia_Gdanske_Wizje_i_rzeczywistosc-r2012-t9-s118-131.pdf

Rozkwitalska M. (2009). *Problemy komunikacji międzykulturowej w warunkach konkurencji na rynku globalnym*. Pozyskane z: Muzeum Historii Polski:
http://bazhum.muzhp.pl/media//files/Ekonomiczne_Problemy_Uslug/Ekonomiczne_Problemy_Uslug-r2009-t-n44_cz_2/Ekonomiczne_Problemy_Uslug-r2009-t-n44_cz_2-s161-178/Ekonomiczne_Problemy_Uslug-r2009-t-n44_cz_2-s161-178.pdf

Tomaszewski M. (2020). *Myślenie krytyczne - co to i jak się go nauczyć? [Przykłady i ćwiczenia]*. Pozyskane z InterviewMe: <https://interviewme.pl/blog/myshlenie-krytyczne>

Mind Tools Content Team. (n.d.) *5 Whys Getting to the Root of a Problem Quickly*.
Pozyskane z: https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_5W.htm

Miro blog. (n.d.). *How to Build a Fishbone Diagram and Get the Most Out of It*. Pozyskane z:
<https://miro.com/blog/how-to-get-most-of-fishbone-diagram/>

Reynolds K. (2019). *13 benefits and challenges of cultural diversity in the workplace*,
Pozyskane z: <https://www.hult.edu/blog/benefits-challenges-cultural-diversity-workplace/>

Stobierski T. (2019, Nov 12). *How to improve cross-cultural communication in the workplace*.
Pozyskane z: <https://www.northeastern.edu/graduate/blog/cross-cultural-communication/>

Doyle L. (2019, Jan 25). *What is Digital Communication & Why Are Skilled Professionals in Such High Demand?* Pozyskane z: <https://tinyurl.com/t1dhtflc>

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Moduł 3

O czym jest ten rozdział?

Trzeci moduł odnosi się do aktywnego słuchania, a także przedstawia sposoby motywowania praktykantów, wspierania ich i zachęcania oraz pomagania im w aktywnym uczestnictwie w procesie uczenia się. Aktywne słuchanie jest bardzo istotną umiejętnością dla opiekunów w firmie. Rzeczywiście, aktywne słuchanie pozwala motywować praktykantów i wspierać ich w rozwijaniu zachowań odpowiednich do pracy.

Wspierając praktykantów, opiekunowie w firmie mogą zapewnić im rozwój zawodowy, ale także rozwój osobisty. Opiekunowie w firmie mogą wymyślić wiele sposobów na zachęcenie praktykantów do osiągnięcia jak najlepszych wyników w środowisku pracy, do wykorzystania swojej wiedzy i umiejętności, ale także do rozwijania nowych, które będą miały wpływ na ich karierę i życie osobiste.

Cele dydaktyczne

Celem modułu jest umożliwienie słuchaczom

- Podnieść swoje umiejętności i kompetencje
- Zidentyfikować braki w swojej wiedzy i umiejętnościach
- Poznać nowe metody, które mogą być wykorzystane w programach praktyk.
- Dowiedzieć się, jak motywować praktykantów
- Zrozumieć, jak wspierać praktykantów w ich codziennych zadaniach
- Tworzyć efektywne zadania dla praktykantów
- Używać oprogramowania do wyróżnienia pracowników
- Efektywnie oceniać siebie i swoich kolegów

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Samoocena

Przed przystąpieniem do realizacji modułu 3. rozwiąż test samooceny i sprawdź swoją wiedzę na ten temat. Prawidłowe odpowiedzi znajdują się na str. 43.

1. Pozytywne środowisko pracy może sprzyjać:

- a) Punktualności
- b) Pracy zespołowej
- c) Współzawodnictwu
- d) Negatywnej informacji zwrotnej

2. Zmotywowani praktykanci są:

- a) Chętni do współpracy z innymi
- b) Zawsze zadowoleni
- c) Nie są otwarci na zmiany

3. Możesz wesprzeć praktykantów poprzez:

- a) Samodzielne określanie ich celów zawodowych
- b) Uznawanie ich osiągnięć
- c) Pomaganie im w doskonaleniu wyłącznie ich umiejętności zawodowych

4. Podsumowywanie wypowiedzi innych jest niezbędnym procesem w aktywnym słuchaniu.

PRAWDA

FAŁSZ

5. Powinieneś wystawiać tylko negatywne opinie.

PRAWDA

FAŁSZ

6. Wykorzystanie technologii nie jest czymś ważnym w procesie uczenia się.

PRAWDA

FAŁSZ

7. Możesz przedstawić swoją opinię poprzez:

- a) Rozmowę twarzą w twarz
- b) Formalną pocztę elektroniczną
- c) Narzędzia do prowadzenia konferencji internetowych
- d) Wszystkie powyższe
- e) Żadne z powyższych

8. Praktykanci mogą uczyć się od siebie nawzajem.

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

PRAWDA

FAŁSZ

Ćwiczenia/Zadania

ZADANIE 1: WYKORZYSTANIE OPROGRAMOWANIA DO OCENY PRACOWNIKÓW

Wirtualna przestrzeń, w której można komunikować się z praktykantami, szczególnie w dobie COVID-19 jest niezwykle przydatna. Niektóre platformy nagród i uznania, które mogą być używane to: Kazoo, Bucketlist, Bonusly, Kudos, Motivosity, Nectar i Fond.

Kilka przykładów, jak możesz to zrobić:

- **Wyznacz sobie wyzwanie związane z uznaniem:** Możesz wyznaczyć wyjątkowe wyzwanie, które podkreśli konkretny element kulturowy, który chcesz poprawić w miejscu pracy. Na przykład, może chcesz popracować nad poprawą pracy zespołowej. Jeśli taki jest Twój cel, możesz stworzyć niestandardową okazję do uznania z tytułem "Jestem graczem zespołowym". Za każdym razem, gdy pracownik zobaczy, że jego kolega doskonalili tę konkretną umiejętność, może łatwo uczcić go platformą uznania.
- **Wyznacz terminy:** Aby Twoje wyzwanie było skuteczne, musisz ustalić terminy i nakreślić cele. Możesz opracować oś czasu, która wskaże, co i kiedy powinno zostać osiągnięte przez praktykantów. Kiedy już to wyjaśnisz, rzuć pracownikom wyzwanie, aby dostarczyli określoną liczbę wyróżnień lub maksymalnie wykorzystali swój budżet na datki przed upływem czasu. Pamiętaj, że cele, które nakreślisz, powinny skupiać się na dawaniu, a nie otrzymywaniu uznania, ponieważ jest to bardziej skuteczne w zaszczepianiu kultury wdzięczności w Twojej organizacji.
- **Wybierz nagrody:** Program będzie najbardziej efektywny, jeśli będą również nagrody, na które zespół będzie mógł zapracować, jeśli osiągnie wyznaczony cel. Wycieczki poza biuro lub przyjęcia obiadowe w biurze to tylko niektóre przykłady.

ZADANIE 2: WYZNACZANIE CELÓW PRZY UŻYCIU FORMATU SMART

Powinieneś przydzielić swoim praktykantom zadania w oparciu o format SMART. Sporządź listę zadań, które chcesz przydzielić praktykantom i zastosuj następującą technikę.

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

(Specific) Konkretność → (Co chcę osiągnąć?, Dlaczego ten cel jest ważny?, Kto jest zaangażowany?, Gdzie to jest zlokalizowane?, Jakie zasoby lub ograniczenia są zaangażowane?)

(Measurable) Mierzalność → (Ile?, Jak dużo?, Skąd będę wiedział, kiedy to się uda?)

(Achievable) Osiągalność → (Jak mogę osiągnąć ten cel?, Jak realistyczny jest cel, biorąc pod uwagę inne ograniczenia, takie jak czynniki finansowe?)

(Relevant) Istotność → (Czy to się opłaca?, Czy to jest właściwy czas?, Czy to pasuje do naszych innych działań/potrzeb?, Czy jestem właściwą osobą do osiągnięcia tego celu?, Czy to ma zastosowanie w obecnym środowisku społeczno-ekonomicznym?)

(Time-bound) Osiągalność w czasie → (Kiedy?, Co mogę zrobić za pół roku?, Co mogę zrobić za sześć tygodni?, Co mogę zrobić dzisiaj?)

Przykład, który może być użyty w środowisku przestrzeni pracy:

Konkretność → Przydzielenie praktykantowi zadania odpowiadającego jego wiedzy i umiejętnościom

Mierzalność → Mierzenie zadania na podstawie jego wyników

Osiągalność → Nie powinno być zbyt trudne lub zbyt łatwe dla praktykanta

Istotność → Zadanie powinno być stworzone w oparciu o potrzeby firmy w zakresie internacjonalizacji

Osiągalność w czasie → Określenie realistycznego terminu lub kamieni milowych.

ZADANIE 3: SPOSOBY DOSKONALENIA UMIEJĘTNOŚCI AKTYWNEGO SŁUCHANIA

Istnieje kilka technik, które można wykorzystać, aby poprawić swoje umiejętności aktywnego słuchania. Przeczytaj poniższe wskazówki, a następnie przez najbliższy miesiąc zapisuj w notatniku czynności, które wykonujesz za każdym razem, gdy prowadzisz z kimś rozmowę. Stosuj te wskazówki i obserwuj swoje postępy.

- Kontroluj swój umysł i nie pozwól, by rozpraszały go inne myśli.
- Pozwól swojemu rozmówcy dokończyć wypowiedź, zanim odpowiesz. W miarę możliwości unikaj przerywania.
- Ćwicz ciszę i obserwuj, jak wpływa ona na Twojego rozmówcę.

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

- Daj szansę innym osobom na wyrażenie swoich myśli i uczuć.
- Utrzymuj dyskusję zgodnie z jej początkiem i nie zmieniaj tematu.
- Nie pozwól, aby tendencyjne myśli i uprzedzenia wpłynęły na Twój osąd.
- Poświęć czas na przetworzenie informacji przed udzieleniem odpowiedzi.

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Ocena wzajemna

Możesz użyć tego szablonu do zapisania metod, które stosujesz, aby motywować praktykanta. Koledzy mogą przekazać konkretne uwagi/sugestie lub nawet podsunąć Ci nowe pomysły.

Metody	Uwagi/Sugestie

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Odnosiniki i dodatkové zasoby

Kourmoussi, N., Amanaki, E., Tzavara, C., & Koutras, V. (2017). Active Listening Attitude Scale (ALAS): Reliability and Validity in a Nationwide Sample of Greek Educators. *The Social Sciences*, 6, 28.

Murphy J., "23 Freakishly Effective Ways To Motivate Employees In 2021". (2020, November 25). Pozyskane z <https://snacknation.com/blog/how-to-motivate-employees/>

Bell A., "The 21 Best Employee Recognition Software Platforms For 2021". (2020, December 09). Pozyskane z <https://snacknation.com/blog/employee-recognition-software/>

Team, T. M., Wrote, M., & Wrote, R. (n.d.). The Mind Tools Content Team By the Mind Tools Content Team, SMART Goals: – How to Make Your Goals Achievable. Pozyskane z <https://www.mindtools.com/pages/article/smart-goals.htm>

Bansal, V. (2020, October 15). Active Listening: Key to Effective Communication. Pozyskane z <https://www.techtello.com/active-listening/>

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Moduł 4

O czym jest ten rozdział?

Czwarty moduł skupia się na dwóch kluczowych kompetencjach opiekuna w przedsiębiorstwie: ocenie uczenia się i samoocenie. Pierwsza część modułu poświęcona jest analizie różnych strategii i narzędzi zapewniających konstruktywną informację zwrotną i właściwą ocenę uczenia się praktykantów w celu zagwarantowania, że osiągną oni założone efekty uczenia się i pomyślnie ukończą praktykę. Moduł analizuje kwestię konstruktywnej informacji zwrotnej i dostarcza wskazówek, dzięki którym opiekunowie w firmie mogą zrozumieć, czym jest konstruktywna informacja zwrotna i jak mogą jej udzielać; moduł przechodzi następnie do wyjaśnienia, jak przeprowadzać ocenę praktykantów. Druga część modułu poświęcona jest samoocenie opiekuna wewnątrzfirmowego i zawiera wskazówki oraz zasoby do przeprowadzenia skutecznej samooceny, która pozwoli opiekunowi zidentyfikować i uzupełnić wszelkie luki w kompetencjach i wiedzy oraz poprawić swoje wyniki.

W tej części przewodnika przedstawimy Ci kilka zadań i ćwiczeń, które pozwolą Ci przećwiczyć to, czego nauczyłeś się w module 4 oraz sprawdzić swoje postępy i obszary wymagające poprawy.

Cele dydaktyczne

Moduł 4 programu nauczania 4EXPORT koncentruje się na kompetencjach związanych z oceną i samooceną. Celem tego modułu jest umożliwienie uczącym się, aby byli w stanie:

- Udzielać uczniom informacji zwrotnych i wskazówek
- Rozumieć i oceniać postępy uczniów
- Zidentyfikować własne braki w wiedzy i kompetencjach oraz potrzeby w zakresie uczenia się
- Określić odpowiednie opcje szkoleniowe w celu poprawy własnych umiejętności i kompetencji
- Wykorzystywać wskaźniki wydajności i oceny w celu określenia potrzeb edukacyjnych
- Określić odpowiednie opcje szkoleniowe w celu poprawy własnych umiejętności i kompetencji
- Rozpoznać, które opcje są najbardziej efektywne, odpowiednie dla ich własnych umiejętności i zastosować je w celu ich poprawy
- Poszukiwać i poznawać nowe metodologie i narzędzia uczenia się

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

- Analizować różne metodologie i narzędzia nauczania, które pomogą im w doskonaleniu wiedzy i umiejętności.

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Samooceana

SAMOOCEANA: MODUŁ 4

Przed przystąpieniem do realizacji Modułu 4 należy rozwiązać test samooceany i sprawdzić swoją wiedzę na ten temat. Prawidłowe odpowiedzi znajdują się na str. 43.

1. Ewaluacja to weryfikacja celów określonych w projekcie szkoleniowym.

PRAWDA

FAŁSZ

2. Aby opiekun mógł ocenić swoją pracę, warto wziąć pod uwagę:

- a) poziom zadowolenia uczniów i lepsze wyniki praktykantów w testach ewaluacyjnych
- b) nowe oferty pracy otrzymane od innych firm
- c) liczbę praktykantów pod ich nadzorem

3. Przekazując informacje zwrotne, powinieneś:

- a) Spróbować podkreślić cechy osobowości, które utrudniają proces uczenia się i integrację w środowisku pracy
- b) Skupić się na kilku rzeczach i być tak konkretnym i precyzyjnym, jak to tylko możliwe
- c) Dokonać szczegółowej analizy tego, co poszło nie tak, a co zostało właściwie wykonane

4. Nauczyciele pracujący w firmie nie przeprowadzają oceny uczniów, która jest zazwyczaj dokonywana przez instytucję wysyłającą.

PRAWDA

FAŁSZ

5. Przy przeprowadzaniu oceny ważne jest przestrzeganie pewnych zasad:

- a) adekwatność do celów szkolenia, przejrzystość procedur oceny, kryteriów i wskaźników oraz ich zgodność z planowanymi wynikami nauczania
- b) adekwatność do profilu i ambicji osób uczących się, przejrzystość i sprawiedliwość procedur, kryteriów i wskaźników oceny oraz ich zgodność z planowanymi efektami uczenia się
- c) adekwatność do celów szkolenia oraz profilu i ambicji osoby uczącej się, przejrzystość i sprawiedliwość procedur, kryteriów i wskaźników oceny oraz ich zgodność z planowanymi efektami uczenia się

6. Jak wynika z badań, trenerzy wewnętrzni częściej angażują się w nieformalne działania edukacyjne.

PRAWDA

FAŁSZ

7. Kryteria i metody oceny są już zdefiniowane w projekcie szkoleniowym.

PRAWDA

FAŁSZ

8. Informacje zwrotne dla uczących się powinny być przekazywane tylko poprzez kanały formalne (wiadomość e-mail, spotkanie zaplanowane z kierownikiem firmy, formalne spotkanie firmowe).

PRAWDA

FAŁSZ

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Ćwiczenia/Zadania

ZADANIE 1: PRZEKAZYWANIE INFORMACJI ZWROTNYCH

Uzupełnij tabelę z zaleceniami i przeciwwskazaniami przy przekazywaniu informacji zwrotnych

 Przekazywanie informacji zwrotnych	
Zalecenia	Przeciwwskazania

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

ZADANIE 2: OCENA KSZTAŁCENIA

Wyobraź sobie, że pracujesz w firmie produkcyjnej jako ekspert ds. marketingu. Ostatnio do Twojego zespołu dołączył praktykant, wypełnij tabelę z zadaniami przypisanymi do każdej jednostki efektów uczenia się i wyobraź sobie wykonywane zadania oraz obserwacje, jakie możesz poczynić na podstawie wyników pracy praktykantów

1° miesiąc			Spostrzeżenia opiekuna
Jednostka efektów kształcenia	Przydzielone zadania	Wykonane zadania	
		<p><i>Opisać najważniejsze wykonane zadania związane z kompetencjami objętymi projektem szkoleniowym oraz jakościowy rezultat ich wykonania</i></p>	<p><i>Proszę wpisać tutaj swoje spostrzeżenia na temat tego, czego uczył się praktykant i co jest w stanie wykonać pod koniec miesiąca dzięki praktyce. Określ zarówno kompetencje zawodowe, jak i przekrojowe</i></p>

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

ZADANIE 3: MOŻLIWOŚCI SZKOLENIOWE

Jesteś opiekunem w firmie sprzedającej meble; zbierasz ankiety satysfakcji wśród praktykantów i zorientowałeś się, że praktykanci wskazywali, że metodologia szkolenia nie jest dostosowana do ich potrzeb. Co byś zrobił? Proszę wymienić możliwości szkoleniowe dostępne w Twoim kraju, które pozwolą na podniesienie Twoich kompetencji w zakresie metodologii szkoleń.




Możliwości szkoleniowe dla opiekunów wewnątrzfirmowych w Twoim kraju

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Ocena wzajemna

Jako opiekun praktykanta ds. marketingu, masz za zadanie zaplanować ewaluację. Pracujcie w grupach i wykorzystajcie poniższe szablony do opisanie i zaplanowania procesu ewaluacji. Następnie wymieńcie się z drugą grupą swoimi arkuszami oceny i przekażcie sobie nawzajem informacje zwrotne.

Etapy oceny



Plan oceny

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Użyj tego szablonu, aby opisać, w jaki sposób przeprowadzisz ewaluację, określając kroki, które podejmiesz oraz narzędzia, które wykorzystasz do zdefiniowania działań ewaluacyjnych

Krok 1


Krok 2

Krok 3

[...]

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Arkusz oceny

 <h2 style="text-align: center;">Arkusz oceny</h2>	
Jednostka efektów kształcenia	Wykorzystanie oprogramowania użytkowego i usług internetowych do zarządzania marketingiem handlowym
Metody oceny	<input type="checkbox"/> Wywiad techniczny połączony z obserwacją w miejscu pracy <input type="checkbox"/> Test wydajności/indywidualna symulacja <input type="checkbox"/> Test wydajnościowy/symulacja grupowa <input type="checkbox"/> praca nad projektem <input type="checkbox"/> wzajemna weryfikacja <input type="checkbox"/> inne (określić)
Okres oceny	
Czas trwania oceny	
Rodzaj oceny	
Wynik oceny	
Kontekst	

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Materiały	
------------------	--

	
<h2>Arkusz oceny wzajemnej</h2>	
Mocne strony planu ewaluacji	Słabe strony planu ewaluacji

PRIVATE

41

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Odnośniki i dodatkowe zasoby

Cedefop (2015). Who trains in small and medium-sized enterprises: characteristics, needs and ways of support. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 50. <http://dx.doi.org/10.2801/304533>

Jugend am Werk Steiermark, AT (2019). *Vademecum for mentors in companies*, dostępne na: https://www.incluvet.eu/pdf/IO3_Vademecum_Mentors-in-companies_EN_finalProof_Read%20REV1.pdf

Repertory of training and professional profiles of the Lazio region, dostępne na: http://www.regione.lazio.it/rl_formazione/?vw=professioni

Curriculum programme for in-company tutors developed by the WBL Guarantee (Public-Private Alliance to GUARANTEE the quality of Work-Based Learning – 2017-1-IT01-KA202 -006161) dostępne na: <https://wbl.erasmus.site/mooc/>

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021

Samocena - prawidłowe odpowiedzi

MODUŁ 1

1 prawda; 2 fałsz; 3 fałsz; 4b; 5 fałsz; 6 prawda; 7a; 8 fałsz

MODUŁ 2

1b; 2d; 3b; 4 prawda; 5 fałsz; 6 prawda; 7c; 8 prawda

MODUŁ 3

1b; 2a, 3b, 4 prawda; 5 fałsz; 5 fałsz; 7d; 8 prawda

MODUŁ 4

1a; 2a; 3b; 4b; 5a; 6a; 7a; 8b

ERIFO	Deliverable: IO4 – T1
4EXPORT	Version: 4
IO4	Issue Date: 08/03/2021