



Kurs Trener w oświacie i zarządzaniu

Wprowadzenie do kompetencji trenerskich
dr Tomasz Grad
RODN „WOM” w Katowicach

- **Trener w rolach głównych.** Podręcznik pracy, Matras J, Żak R, PWN, 2018
- **Kompetencje trenerskie w pracy nauczyciela, jak zmotywować ucznia do nauki,** Krupaj L, Krysa W, Wolters Kluwer, 2017
- **Podręcznik trenera,** Witkowski T, Jarmuż S, Moderator, 2018

Bibliografia

- Zajęcia odbywają się w systemie weekendowym (sobota – niedziela w godz. 9.00 – 15.30) w formule online
- Koszt kursu wynosi - 744 zł, płatne na konto WOM (na stronie)
- Oznaczenie kursu – 1-21/22-TG/KDONL
- Płatność jednorazowa lub w dwóch ratach po 372 zł
- Ws. Faktur należy kontaktować się z działem księgowym WOM nr. 32 25998 69 w.204

Organizacja szkolenia

- 1. Elementy andragogiki - komunikacja w pracy z dorosłymi - 25 godz.
- 2. E-learning w pracy z dorosłymi - 20 godz.
- 3. Prowadzenie i rozwój grupy dorosłych - praca z grupą - 20 godz.
- 4. Autoprezentacja - 10 godz.
- 5. Umiejętności i kompetencje trenerskie - 40 godz.(w tym 20 godz. on-line)
- 6. Stres zawodowy w pracy trenera - 10 godz.
- 7. Superwizja trenerska - 10 godz.
- 9. Emisja głosu - 10 godz.
- 10. Wykorzystanie przepisów prawa w pracy trenera - 5 godz.
- 11. Konsultacje on-line – 10 godzin

Program kursu

- **dr Mirella Zajęga** –Nauczyciel konsultant w Pracowni Edukacji Międzykulturowej i Informacji Pedagogicznej w RODN 'WOM'' w Katowicach,doktor nauk humanistycznych w dyscyplinie filozofia (Akademia Ignatianum w Krakowie),magister filologii polskiej (Uniwersytet Śląski),absolwentka studiów podyplomowych z Wiedzy o kulturze i Etyki,absolwentka Zarządzania oświatą,trener w oświacie i zarządzaniu,wieloletni nauczyciel języka polskiego
- mgr Mariola Lux-
- mgr Maria Syta –
- **mgr Aldona Ferdyn** –nauczyciel konsultant w Pracowni Edukacji Międzykulturowej i Informacji Pedagogicznej. Absolwentka Uniwersytetu Śląskiego na kierunku Informacja Naukowo-Techniczna z przygotowaniem pedagogicznym. Ukończyła kurs „Zarządzanie oświatą” oraz studia podyplomowe w zakresie informatyki szkolnej. Prowadzi szkolenia z zakresu wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) w edukacji.

Prowadzący szkolenie

- **mgr Marianna Kłyk** – ukończone studia w Śląskiej Akademii Medycznej, kursy trenerskie: Term, Nowa Szkoła; studia podyplomowe: Doskonalenie Umiejętności Trenerskich (AGH – Kraków). 10 lat pracowała w Zespole Szkół Medycznych w Katowicach. Od ponad 20 lat prowadzi zajęcia w naszym Ośrodku z zakresu wychowania i profilaktyki, szczególnie w obszarze zdrowia fizycznego, psychicznego oraz duchowego. Autorka programów nauczania dla szkoły podstawowej, gimnazjum, szkoły ponadgimnazjalnej (dopuszczonych do użytku szkolnego przez Ministra Edukacji Narodowej) z wychowania do życia w rodzinie
- mgr Romana Jakubczyk –
- mgr Natalia Wieczorek –
- **dr Tomasz Grad** - doktor nauk o zdrowiu. Absolwent Śląskiego Uniwersytetu Medycznego oraz Akademii Wychowania Fizycznego w Katowicach. Studia podyplomowe z zarządzania oświatą, studia podyplomowe „Menedżer Sportu”, Kurs kwalifikacyjny z andragogiki. Kurs kompetencji trenerskich. Metodyk i ekspert prawa oświatowego, specjalista z zakresu skutecznych negocjacji, członek Polskiej Korporacji Menedżerów, wieloletni członek wojewódzkich i ministerialnych komisji dyscyplinarnych, nauczyciel akademicki, autor ponad 50 publikacji, redaktor naczelny kwartalnika „Kurier Zagłębia”, koordynator i kierownik kilkunastu projektów unijnych.

- Proszę powiedzieć kilka słów o sobie:
 - gdzie Państwo pracują,
 - jakie macie doświadczenie w pracy zawodowej, szkoleniowej,
 - do czego potrzebny jest Wam ten kurs?



Autoprezentacja uczestników

- Bądź przygotowany/a- zacznij pracować nad przygotowaniem zajęć w chwili, gdy zgodziłeś/aś się je poprowadzić
- Bądź dobrze poinformowany/a – dowiedz się jak najwięcej o uczestnikach i warunkach, w jakich będą odbywać się zajęcia
- Bądź sobą, dbaj o wygląd i postawę- unikaj wyszukanego słownictwa, cudzych idei itp.
- Nie trać kontaktu-utrzymuj kontakt wzrokowy ze słuchaczami, zwracaj się do każdego indywidualnie
- Panuj nad sytuacją – unikaj konfrontacji, pacyfikuj emocje, tonuj zapędy
- Pamiętaj, że możesz zawsze trwać przy swoim, ale nie wydawaj kategoriycznych sądów
- Bądź stanowczy/a – unikaj usprawiedliwień i rozwlekłych wyjaśnień
- Utrzymuj kontakt z uczestnikami – gdy widzisz oznaki zmęczenia , zniecierpliwienia, zrób przerwę lub zmień formę/metodę zajęć
- Bądź przezorny/a – sprawdź wszystko zawczasu
- Bądź uważny/a – słuchaj innych i rozglądaj się wokół

Dekalog trenera



- **Profesjonalny Trener** to trener gotowy, by realizować wysokiej jakości usługi szkoleniowe w obszarze związanym ze swoim wykształceniem i doświadczeniem.
- **Trener Specjalista** to trener spełniający kryteria kompetencyjne profesjonalnego trenera oraz dysponujący bardzo wysokim poziomem kompetencji w wybranym obszarze specjalizacji - zgodnie z poniższym diagramem.

Kim jest trener

- **Trener-ekspert.** Prowadzi autorskie szkolenia wykorzystujące specyficzne dla danej tematyki metody i techniki kształcenia. Dysponuje zaawansowanym poziomem kompetencji w grupach "Kompetencje specjalistyczne" oraz "Projektowanie i prowadzenie szkoleń".
- **Trener-konsultant.** Prowadzi kompleksowe programy rozwojowe projektowane specjalnie na potrzeby organizacji, uwzględniające potrzeby różnych interesariuszy. Dysponuje zaawansowanym poziomem kompetencji w grupie "Projektowanie procesu uczenia się".
- **Trener-facylitator.** Prowadzi programy szkoleniowe, w których główna część treści lub efektów kształcenia powstaje w wyniku zespołowej pracy uczestników. Dysponuje zaawansowanym poziomem kompetencji w grupie "Budowanie relacji i kierowanie grupą".

- **Profesjonalny trener:**
- kontaktuje się ze zleceniodawcą,
- klarownie kontraktując zakres wykonywanych usług;
- przekłada dostępne informacje o potrzebach i aktualnym poziomie kompetencji uczestników na realistyczne cele szkolenia;
- samodzielnie przygotowuje i prowadzi szkolenie prowadzące do efektywnej realizacji wyznaczonych celów;
- dostosowuje sposób prowadzenia szkolenia do zmieniającej się sytuacji w grupie;
- angażuje uczestników do aktywności i dzielenia się doświadczeniem
- potrafi radzić sobie z typowymi przeszkodami w osiąganiu celów; stosuje podstawowe metody ewaluacji efektów uczenia.

Profesjonalny trener:

Niewystarczający

- Ignoruje kontekst realizacji szkolenia, nie biorąc pod uwagę motywacji, gotowości do uczenia się i wcześniejszego doświadczenia uczestników.
- Nie potrafi opisać specyfiki różnych kontekstów uczenia się (np. edukacja formalna i pozaformalna; uczenie dzieci i dorosłych; szkolenia otwarte i zamknięte) oraz wyciągnąć praktycznych wniosków dotyczących ich wpływu na zadania stojące przed trenerem.
- Nie potrafi określić zakresu własnej odpowiedzialności jako trenera; nie wie w jakich sytuacjach użyteczna będzie organizacja szkolenia, a w jakich innego typu wsparcie.



Wskaźniki osiągnięcia celu trenera

- Ignoruje dostępne informacje o uczestnikach i ich potrzebach – nie znajdują one przełożenia na sposób przygotowania i prowadzenia szkolenia.
- Definiuje potrzeby w sposób chaotyczny, odwołując się do części dostępnych informacji i pomijając inne.
- Nie potrafi określić jasnych celów szkolenia nawiązujących do rozumienia potrzeb uczestników.
- Wyznacza cele w sposób mglisty i nierealistyczny, lub nadaje im formę, która nie odnosi się do rez

- Nie próbuje doprecyzować własnych zobowiązań wobec zleceniodawcy/ uczestników, nie uzgadnia zakresu, celów i sposobu realizacji szkolenia.
- Akceptuje zlecenia nie oceniając możliwości i celowości ich realizacji.
- Wprowadza klientów w błąd co do własnych kompetencji lub podejmuje się zadań, które wyraźnie je przekraczają.
- Przyjmuje zlecenia zakładające ukrywanie przed uczestnikami prawdziwej intencji podejmowanych działań.

- Nie potrafi klarownie opisać stosowanych metod i technik szkoleniowych oraz wskazać zakresu ich użyteczności w prowadzeniu szkolenia.
- Zna bardzo wąski repertuar metod i technik, nie potrafi dobierać ich odpowiednio do celu, potrzeb uczestników i obserwacji przebiegu szkolenia.

- Nie potrafi odwołać się do wiedzy użytecznej w planowaniu doświadczeń rozwojowych.
- Nie ustala planu szkolenia, lub uwzględnia w nim elementy słabo związane z ustalonymi celami i niewystarczające do ich realizacji.
- Projektuje szkolenia przeładowane, nierealistyczne pod względem czasowym,
- Poświęca zbyt wiele czasu na działania o niskiej wartości edukacyjnej.
- Nie uwzględnia w planie aktywności uczestników.

- Przekazuje wiedzę w sposób niejasny i chaotyczny, utrudniając innym rozumienie złożonych zagadnień.
- Formułuje rozbudowane, zawiłe wypowiedzi, które bywają przesycane żargonem lub słownictwem technicznym stanowiącym stanowi barierę dla uczestników.
- Nie akcentuje istotnych treści, gubiąc je wśród dygresji.
- Popełnia liczne błędy językowe.

- Nie stwarza dobrych warunków dla dyskusji – zadaje pytania zamknięte, nie czeka na odpowiedź, pyta o rzeczy oczywiste, oczekuje odgadnięcia właściwej odpowiedzi lub koncentruje się na poszukiwaniu potwierdzenia prezentowanych treści.
- Pozwala na chaos w dyskusji, nie odnosi pojawiających się wypowiedzi i opinii do jej edukacyjnego celu.

- Proponuje uczestnikom działania nie służące realizacji celów szkolenia lub w nieuzasadniony sposób naruszające ich komfort i poczucie bezpieczeństwa.
- Podaje niejasne instrukcje do ćwiczeń i zadań dla uczestników; nie opisuje przekonująco ich sensu, nie udziela odpowiedniego wsparcia w trakcie pracy.
- Nie potrafi stworzyć warunków do przeanalizowania doświadczeń i wykorzystania ich w służbie celów szkolenia.

- Realizuje ustalony program niezależnie jego adekwatności do aktualnych potrzeb grupy.
- Nie potrafi lub nie chce zmieniać sposobu pracy, nawet jeśli wyraźnie utrudnia to realizację celów szkolenia.

- Ignoruje uzgodnione cele szkolenia – nie odnosi się do nich, nie ocenia postępów w ich realizacji.
- Wprowadza nieprzemyślane zmiany w programie i szkolenia, nie biorąc pod uwagę ich konsekwencji dla realizacji celów.

- Nie potrafi wskazać istotnych aspektów funkcjonowania grupy, opisać ich w sposób dowodzący głębszej, krytycznej refleksji lub odnieść do praktyki sytuacji szkoleniowej. Interpretuje zachowania uczestników wyłącznie w perspektywie indywidualnej, nie rozważając możliwego wpływu grupy.

- Nie rozumie roli kontraktu edukacyjnego w procesie szkoleniowym lub sprowadza go do rutynowych, narzuconych przez prowadzącego „przepisów porządkowych”.
- Proponuje zasady i rozwiązania, które nie są odpowiednie do kontekstu szkolenia

- Ignoruje nastawienie uczestników i atmosferę w grupie lub nie potrafi adekwatnie reagować na wynikające z nich przeszkody.
- Przejawia lub wspiera zachowania, które hamują otwartość uczestników i gotowość do uczenia się.
- Reaguje na stres w sposób zmniejszający poczucie bezpieczeństwa uczestników.

- Ignoruje zjawiska i zachowania blokujące możliwość realizacji celów szkolenia lub reaguje na nie w sposób nieadekwatny do sytuacji i roli trenera.
- W obliczu pojawiających się przeszkód usztywnia sposób działania lub zmienia go w sposób chaotyczny i nieprzemyślany.

- W sytuacji szkoleniowej skupia się na realizowaniu własnych potrzeb, zabieganiu o względy lub wspieraniu jednej ze stron konfliktu.
- Traktuje krytykę i próby kwestionowania autorytetu jak osobisty atak, angażując się w walkę z uczestnikami lub całkowicie im podporządkowując.
- Realizuje oczekiwania uczestników, które wykraczają poza rolę trenera; przyjmuje pozycję autorytetu w obszarach nie związanych z tematem szkolenia.

- Nie podejmuje starań zmierzających do zapewnienia odpowiednich warunków pracy, realizuje zaplanowany program nie zwracając uwagi na czynniki wpływające na gotowość uczestników do uczenia się.
- Przyczynia się do wykluczenia części uczestników lub antagonizowania grupy.

- Nie potrafi odwołać się do rzetelnej wiedzy stanowiącej zaplecze prowadzonych szkoleń ani wskazać wykraczających poza osobiste doświadczenie źródeł prezentowanych treści.

- Podaje wiedzę w sposób oderwany od praktyki, nie potrafi wykorzystywać jej w analizie konkretnych problemów, lub robi to w sposób nie prowadzący do użytecznych wniosków.

- Umieszcza w programie szkolenia treści i formy pracy, które są nadmiarowe lub niewystarczające w stosunku do celów i aktualnego poziomu kompetencji uczestników.
- Nie potrafi adekwatnie zróżnicować zawartości programu adresowanego do różnych grup odbiorców

- Nie potrafi skonstruować materiałów szkoleniowych i pomocy dydaktycznych lub przygotowuje materiały stanowiące nieuporządkowany zlepek informacji o niewielkim związku z celami szkolenia i ograniczonej użyteczności dla uczestników.

- Bezkrytycznie traktuje prezentowaną wiedzę, nie różnicując informacji pochodzących ze źródeł o różnej wiarygodności.
- Ignoruje istnienie różnych perspektyw i podejść, dokonując nadmiernych uproszczeń.
- Rozpowszechnia błędne lub nieprecyzyjne stwierdzenia, nie okazując zainteresowania sprawdzaniem ich źródeł, ani poznawaniem kwestionujących je danych i punktów widzenia.

- Nie podejmuje działań prowadzących do poszerzania rozwoju kompetencji trenerskich, nie aktualizuje wiedzy związanej z tematem prowadzonych szkoleń.
- Nie interesuje się informacją zwrotną, unika jej lub reaguje obronnie.
- Rozpatruje informację zwrotną wyłącznie w kategoriach sukcesu lub porażki, nie wyciągając wniosków na przyszłość.

- Potrafi scharakteryzować sytuację psychologiczną uczących się osób dorosłych, odwołując się do odpowiednich koncepcji psychologicznych.
- Wykazuje się pogłębionym zrozumieniem specyfiki środowisk lub kultur organizacji, z którymi współpracuje.
- Opierając się na tym rozumieniu proponuje zindywidualizowany, adekwatny do sytuacji sposób tworzenia środowiska wspierającego uczenie.
- Zna różnorodne formy wspierania rozwoju (np. szkolenie, coaching, doradztwo), potrafi krytycznie ocenić sytuację i rozstrzygnąć, która z nich będzie najbardziej użyteczna.
- Klarownie definiuje zakres zmiany, którego dotyczy szkolenie i rekomenduje dodatkowe wsparcie, o ile jest potrzebne.



Bardzo dobry

- Dysponuje rozległą wiedzą o temacie szkolenia.
- W pogłębiony sposób analizuje związane z nim problemy, odwołując się zarówno do odpowiedniego zaplecza teoretycznego, jak i własnych doświadczeń związanych z praktycznym stosowaniem wiedzy.

- Potrafi przeprowadzić systematyczne badania potrzeb rozwojowych, dobierając odpowiednie metody, biorąc pod uwagę perspektywę wielu interesariuszy szkolenia oraz kontekst społeczny lub organizacyjny.
- Krytycznie ocenia użyteczność informacji i syntezuje je, wskazując potrzeby kluczowe z perspektywy całości systemu.
- Formułuje klarowne, realistyczne i nawiązujące do potrzeb cele szkolenia. Cele są inspirujące i wystarczająco precyzyjne, by ukierunkować pracę prowadzącego i uczestników, a także zapewnić możliwość bieżącego pomiaru postępów.
- Potrafi określić wskaźniki ich realizacji, zaplanować ewaluację wykraczającą poza badanie satysfakcji uczestników i skonstruować odpowiednie do niej narzędzia.

- Edukuje klientów, pomagając im określić realistyczne oczekiwania wobec szkolenia i uzgodnić wzajemne zobowiązania.
- Zachęca do otwartej wymiany informacji między stronami, które są zainteresowane efektami szkolenia.
- Pomaga klientom / uczestnikom wybrać najlepszy sposób realizacji oczekiwań, w razie potrzeby zapraszając do współpracy innych specjalistów lub odsyłając do nich klienta.
- Przyjmuje wyłącznie zlecenia, w których potrafi zapewnić istotne wsparcie w osiąganiu oczekiwanych celów.

- Dysponuje wiedzą o różnorodnych metodach i technikach szkoleniowych, obejmującą formy dopasowane do określonej tematyki lub grupy docelowej.
- Potrafi projektować lub twórczo adaptować niestandardowe techniki szkoleniowe w obrębie swojego obszaru specjalizacji.

- Potrafi wskazać ocenić różnorodne modele i koncepcje odnoszące się do planowania doświadczeń rozwojowych.
- Krytycznie ocenia ich użyteczność, umie uzasadnić decyzję dotyczącą wykorzystania ich w określonej sytuacji oraz podać praktyczne przykłady zastosowania ich w porządkowaniu przebiegu szkolenia.

- Konstruuje realistyczny plan szkolenia zawierający różnorodne działania zmierzające do realizacji wyznaczonych celów.
- Plan szkolenia ma charakter kompleksowy – uwzględnia przewidywania dotyczące dynamiki grupy i działania zmierzające do zapewnienia optymalnych warunków uczenia się.
- Zawarte w nim metody pracy pozwalają na całościowy, wieloaspektowy rozwój kompetencji i sprzyjają gotowości do wprowadzania zmian.

- Przekazuje wiedzę w sposób inspirujący i budzący zainteresowanie.
- Posługuje się barwnym, plastycznym językiem, ułatwiając rozumienie złożonych treści przez stosowanie porządkujących metafor i analogii oraz zapadających w pamięć przykładów.
- Unika przy tym nadmiernych uproszczeń.
- Dostosowuje sposób prezentowania wiedzy do sytuacji, modeluje pożądaný sposób opisu zjawisk związanych z tematyką szkolenia.

- Umiejętnie formułuje prowokujące do dyskusji pytania, dba o koncentrację na temacie i zaangażowanie wszystkich uczestników.
- Trafnie parafrazuje i podsumowuje wypowiedzi uczestników, wspierając ich w formułowaniu wniosków stanowiących dla uczestników wartość dodaną (związanych z celami szkolenia, ale wykraczających poza treści podawane przez trenera)

- Proponuje uczestnikom angażujące, zapadające w pamięć ćwiczenia i zadania, które służą realizacji celów szkolenia.
- Monitoruje przebieg pracy, w miarę potrzeby regulując aktywność uczestników, oddziałując na ich otwartość i gotowość do uczenia się.
- Kieruje pracą uczestników w sposób stwarzający optymalne warunki do podejmowania trudnych wyzwań i wychodzenia poza strefę komfortu.
- Zapewnia bezpieczne warunki do refleksji na temat doświadczeń, wyciągnięcia z nich wniosków w kontekście wprowadzania zmian związanych z celami szkolenia.

- Na bieżąco analizuje użyteczność szkolenia, wybierając najbardziej odpowiedni do potrzeb uczestników sposób realizacji jego celów.
- Potrafi wskazać wiele wariantów postępowania w danej sytuacji, a następnie wybrać ten, który uważa za najbardziej adekwatny i uzasadnić swój wybór.

- Uzgadnia w pełni adekwatne do potrzeb, inspirujące cele szkolenia i tworzy warunki sprzyjające współodpowiedzialności grupy za ich realizację.
- Na bieżąco modyfikuje sposób pracy, aby zapewnić najlepszy sposób realizacji celów.
- W sytuacji, gdy cele okazują się nieadekwatne lub niemożliwe do osiągnięcia, rekonstruuje je uwzględniając interesy wszystkich stron.

- Potrafi opisywać zjawiska i mechanizmy grupowe odwołując się do spójnego zaplecza teoretycznego, a jednocześnie wskazując wyraźne powiązania z praktyką pracy szkoleniowej.
- Analizuje pracę grupy jako całości, uwzględniając mechanizmy wykraczające poza funkcjonowanie jednostki.
- Potrafi stawiać hipotezy dotyczące obserwowanych zjawisk i planować oparte na nich

- Potrafi wykorzystać dostępne informacje o celach szkolenia, grupie i szerszym kontekście jej funkcjonowania, aby określić, jakie kwestie należy wziąć pod uwagę w kontrakcie edukacyjnym.
- Wie, w jaki sposób zaprosić uczestników do współtworzenia kontraktu edukacyjnego i w pełni wykorzystać go do budowania współodpowiedzialności i zaangażowania.

- Potrafi wykorzystać dane obserwacyjne i własne emocje we wnioskowaniu o stanie grupy, a następnie zaplanować interwencję wspierającą realizację celów szkolenia.
- Kieruje pracą grupy w sposób uwzględniający aktualne potrzeby, ale skoncentrowany na przygotowaniu uczestników do wprowadzenia pożądanых zmian.
- Proponuje formy pracy, które kształtują pożądanę postawę uczestników i wspierają ich w pokonywaniu przeszkód związanych z wprowadzaniem zmian.

- Potrafi wykorzystać trudne sytuacje szkoleniowe jako szansę na uczenie się uczestników lub wzmocnienie ich zaangażowania i współodpowiedzialności za realizację celów.
- Jeżeli jest to potrzebne, renegocjuje kontrakt edukacyjny uwzględniając interesy wszystkich zaangażowanych stron.

- W sytuacji szkoleniowej skupia się na zadaniach wynikających z roli trenera, uwzględniając pojawiające się naciski i naruszenia jako istotne informacje na temat uczestników i środowiska, w którym działają.
- Dostosowuje sposób podejmowania roli trenera do celów szkolenia i aktualnego zrozumienia sytuacji grupy, wybierając styl pracy, który najbardziej sprzyja realizacji celów

- Dbą o zapewnienie uczestnikom poczucia bezpieczeństwa i przynależności, wzmacniając jednocześnie gotowość do wychodzenia poza strefę komfortu.
- Wspiera uczestników w budowaniu relacji opartych na szacunku i współpracy, aktywnie przeciwdziałając wykluczeniu i etykietowaniu.
- Stwarza warunki do wykorzystania różnorodności uczestników jako potencjału użytecznego dla celów szkolenia.

- Potrafi wykorzystać posiadaną wiedzę do samodzielnej analizy praktycznego problemu, a także do skonstruowania lub zaadaptowania narzędzia, modelu lub zestawu rekomendacji dotyczących działania.
- Powstałe w ten sposób rozwiązania mają autorski charakter, wykraczają poza bezpośrednią aplikację określonej koncepcji.

- Optymalnie dopasowuje treść szkolenia do jego celów i aktualnych możliwości uczestników.
- Potrafi opisać sytuację szkoleniową z perspektywy uczestnika i ocenić jego gotowość do przyswajania złożonej wiedzy.
- Skutecznie reguluje poziom zaawansowania szkolenia, dobierając odpowiednie słownictwo i przykłady.

- Potrafi skonstruować materiały szkoleniowe, które dzięki swojemu zakresowi i jakości mogą prowokować uczestników do dalszej pracy i uczenia się wykraczającego poza pracę w trakcie szkolenia

- Regularnie poszerza własną wiedzę związaną z tematem szkolenia.
- Aktywnie poszukuje możliwości weryfikacji treści prowadzonych szkoleń, wychodząc poza ramy określonej koncepcji czy podejścia.
- Krytycznie ocenia stan wiedzy w danej dziedzinie i uczyła uczestników na jej ograniczenia.
- Nawiązuje dialog z uczestnikami zapraszając ich do analizowania tematu z różnych perspektyw.

- Aktywnie rozwija wiedzę związaną z tematyką prowadzonych szkoleń i kompetencje trenerskie, poszukując nowych perspektyw i sposobów działania.
- Stara się pozyskać wiedzę o różnorodnych metodach rozwoju kompetencji w obszarze specjalizacji.
- Poszukuje informacji o efektach prowadzonych szkoleń wykraczając poza informację zwrotną od uczestników i angażując się w ewaluację.

Pytania ?