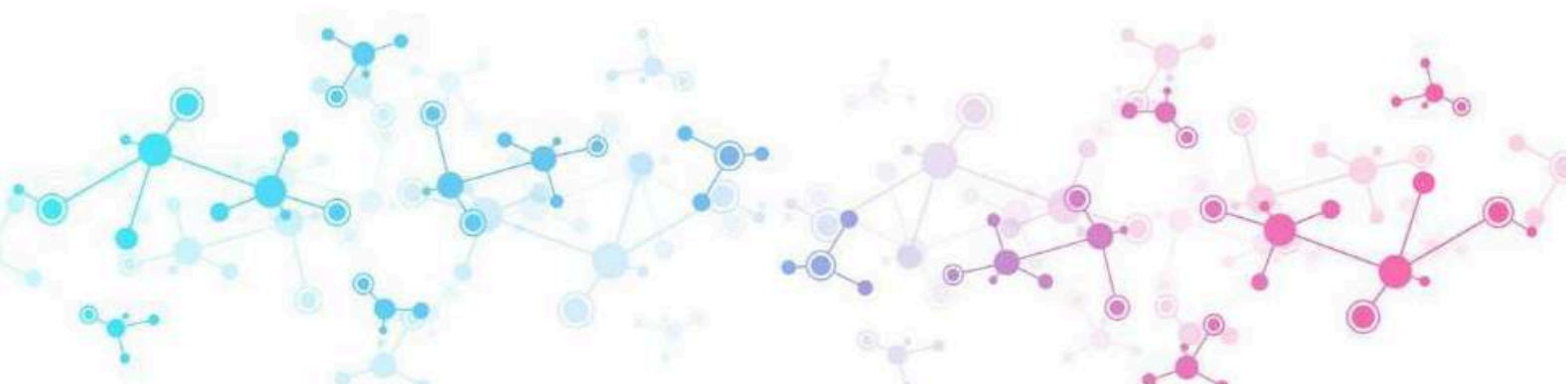


INSTRUKCJA DLA TRENERÓW



Wsparcie Komisji Europejskiej przy tworzeniu niniejszej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może być pociągana do odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.



Indeks

1. Prezentacja projektu SMALL.COM	3
2. Metodologia nauczania i uczenia	4
2.1. Blended Learning	4
2.2 Rola opiekuna i stażysty	4
2.3 Bycie tutorem	5
2. Wskazówki	6
3. Metodologia szkoleń dla trenerów i materiały szkoleniowe offline	8
3. Learning	8
3.2 Struktura jednostek treści	8
3.3 Rozwiązanie- LOSGLOBOS	13
4. Treści nauczania:Ćwiczenia praktyczne	15
4.1. Ćwiczenia	15
5. Dokumentacja i ocena	37
5.1. Formularz oceny szkolenia	37
5.2. Certyfikat uczestnictwa	40

1. Prezentacja projektu SMALL.COM

Projekt SMALL.COM ma na celu stworzenie narzędzia oceniającego dojrzałość cyfrową firm. Inicjatywa ta obejmuje również dostarczanie modułów i materiałów szkoleniowych skoncentrowanych na transformacji cyfrowej i dostosowaniu modeli biznesowych. Docelowymi odbiorcami tych zasobów są przede wszystkim europejskie sieci biznesowe, w szczególności mikro i małe firmy. Celem jest podniesienie świadomości MŚP, takich jak ich partnerzy, menedżerowie i pracownicy, na temat niezbędnych zmian w ich modelu biznesowym i podejściu do rynku. Projekt skierowany jest głównie do MŚP, ponieważ jest to największa grupa firm w UE (prawie 99%), profesjonalistów i ogólnie osób dorosłych potrzebujących solidnej i niedrożej transformacji cyfrowej. Projekt Small.Com powstał, aby zaspokoić potrzebę mikro i małych firm, obecnych i przyszłych, we wszystkich sektorach działalności, aby stać się bardziej cyfrowymi i innowacyjnymi.

Podczas gdy umiejętności cyfrowe kształtują przyszłość ludzkości i mają coraz większy wpływ na społeczeństwa, organizacje i ludzi, systemy edukacji i uczenia się muszą zostać ponownie przemyślane, aby odpowiedzieć na potrzeby wynikające z ciągłych zmian w gospodarce. Z tego powodu projekt ten ma na celu zmobilizowanie przedsiębiorców, pracowników i pracodawców do nauczenia się, jak wdrażać cyfryzację w swoich firmach, poprzez przyjęcie i włączenie technologii do modeli biznesowych oraz dematerializację procesów.

Projekt Small.Com będzie miał fundamentalne znaczenie dla przezwyciężenia trudności szkoleniowych, z jakimi borykają się menedżerowie i pracownicy mikro i małych firm, poprzez dostarczanie treści dostosowanych do konkretnych potrzeb każdego uczestnika szkolenia i firmy, pomagając im pogłębić wiedzę, zrozumieć koncepcje, śledzić najnowsze trendy i wdrażać różne aspekty cyfryzacji w ich działalności.

Konieczna jest ocena aktualnego stanu procesu cyfryzacji firm i ich oczekiwań. Niniejszy projekt proponuje zbudowanie cyfrowego narzędzia diagnostycznego, które w szybki, intuicyjny i precyzyjny sposób wskaże aktualny poziom cyfryzacji firmy, zalecając następnie, które procesy i narzędzia cyfryzacji stanowią możliwości poprawy dla dalszego rozwoju.

To narzędzie online, zwane "narzędziem diagnostycznym Small.Com", będzie obejmować zmienne, które do tej pory były niedoceniane w procesie cyfryzacji przedsiębiorstw (m.in. kultura organizacyjna, sektor działalności, umiejętności cyfrowe, stabilność finansowa, ramy regulacyjne).

Według raportu "EU Businesses go digital: opportunities, outcomes and uptake" (CE, 2018), 68% państw członkowskich Unii Europejskiej (UE) wdrożyło procedury i polityki rządowe zachęcające do transformacji cyfrowej.

Prawie 9 na 10 firm w UE uznaje, że technologie cyfrowe są rzeczywiście szansą.

2. Metodologia nauczania i uczenia się

2.1. Nauczanie mieszane

Blended learning reprezentuje dynamiczne podejście do edukacji, które płynnie integruje tradycyjne instrukcje osobiste ze zdalnymi, opartymi na technologii doświadczeniami edukacyjnymi. Podstawowym celem nauczania mieszanego jest wykorzystanie mocnych stron zarówno metodologii bezpośredniej, jak i online, sprzyjające bardziej efektywnemu i angażującemu środowisku uczenia się. Ten innowacyjny model edukacyjny nabrał rozpędu w odpowiedzi na szybki rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT). Integracja tych technologii znacząco wpłynęła na krajobraz edukacji, napędzając różne modele e-learningu, w tym blended learning, w czołówce nowoczesnej pedagogiki.

Kluczową cechą nauczania mieszanego jest jego elastyczność, pozwalająca nauczycielom wykorzystać zalety fizycznych interakcji w klasie, jednocześnie wykorzystując moc cyfrowych narzędzi i zasobów. Poprzez płynne połączenie tradycyjnego i współczesnego, blended learning dąży do stworzenia holistycznego i adaptacyjnego doświadczenia edukacyjnego. W środowisku blended learning uczestnicy często mają możliwość angażowania się w materiały szkoleniowe i uczestniczenia w dyskusjach. Jednocześnie interakcje twarzą w twarz zapewniają cenne możliwości współpracy, praktyczne działania i natychmiastowe informacje zwrotne od nauczyciela. Ta dynamiczna równowaga zwiększa ogólne doświadczenie edukacyjne, promując bardziej spersonalizowaną i skuteczną podróż edukacyjną.

Wraz z dalszym rozwojem technologii, krajobraz blended learningu będzie prawdopodobnie podlegał dalszym udoskonaleniom i innowacjom. Trwająca synergia między tradycyjnymi i cyfrowymi metodami nauczania odzwierciedla zaangażowanie w adaptacyjność w edukacji, zapewniając uczniom możliwość korzystania z tego, co najlepsze z obu światów w ich dążeniu do wiedzy i rozwoju umiejętności.

2.2 Rola opiekuna i stażysty

W kontekście blended learningu, tutorzy i stażyści odgrywają kluczowe i współzależne role, przyczyniając się do ogólnego sukcesu tego innowacyjnego modelu edukacyjnego.

Tutorzy, w kontekście nauczania mieszanego, służą jako przewodnicy i mentorzy dla stażystów, gdy poruszają się po zróżnicowanym krajobrazie modalności edukacyjnych. Nauczyciele ci wnoszą bogatą wiedzę i doświadczenie, tworząc pomost między tradycyjnym środowiskiem klasowym a sferą cyfrową. W bezpośrednich interakcjach korepetytorzy zapewniają spersonalizowane wsparcie, wyjaśniając koncepcje i zaspokajając indywidualne potrzeby

edukacyjne. To bezpośrednio zaangażowanie sprzyja wspierającemu środowisku uczenia się, umożliwiając kursantom zbudowanie solidnych podstaw w temacie.

W internetowym wymiarze blended learningu, nauczyciele odgrywają kluczową rolę w ukierunkowywaniu i prowadzeniu kursantów za pośrednictwem dostępnej platformy cyfrowej i treści. Wciągające i interaktywne materiały online pomagają nauczycielom wykorzystać różne narzędzia cyfrowe do stworzenia wirtualnej klasy, która poprawia ogólne wrażenia z nauki.

Z drugiej strony, stażyści w środowisku blended learning przyjmują bardziej aktywną i samodzielną rolę w swojej edukacji. Blended learning daje uczestnikom możliwość zarządzania swoimi doświadczeniami edukacyjnymi, umożliwiając im dostęp do zasobów i angażowanie się w treści we własnym tempie. Stażyści korzystają z elastyczności i dostępności materiałów online, umożliwiając im dostosowanie nauki do indywidualnych preferencji i stylów uczenia się. Ten poziom autonomii sprzyja poczuciu odpowiedzialności i odpowiedzialności, kluczowym atrybutom w szybko zmieniającym się krajobrazie edukacyjnym.

Z drugiej strony, przestrzenie cyfrowe zapewniają stażystom możliwość angażowania się z rówieśnikami, dzielenia się spostrzeżeniami i uczestniczenia w znaczących dyskusjach. Aspekt współpracy w nauczaniu mieszanym przyczynia się do rozwoju podstawowych umiejętności XXI wieku, takich jak praca zespołowa, komunikacja i krytyczne myślenie, przygotowując stażystów do wyzwań współczesnej siły roboczej.

Podsumowując, role tutorów i stażystów przeplatają się w sukcesie blended learningu, tworząc symbiotyczną relację, która zwiększa doświadczenie edukacyjne. Tutorzy służą jako moderatorzy i mentorzy doświadczeń edukacyjnych, podczas gdy kursanci aktywnie angażują się w treści, przejmując kontrolę nad swoją podróżą edukacyjną. Razem przyczyniają się do sukcesu blended learningu, wspierając dynamiczne, elastyczne i oparte na współpracy środowisko edukacyjne, które przygotowuje kursantów do wymagań ery cyfrowej.

2.3 Bycie nauczycielem

Szkolenia i umiejętności są podstawowymi kamieniami węgielnymi dla rozpowszechniania i generowania wiedzy, wspierania konkurencyjności, wspierania kreatywności w produktach i usługach, pielęgnowania relacji, a w konsekwencji napędzania ogólnego wzrostu.

Rozprzestrzenianie się kompetencji cyfrowych w domenie korporacyjnej stanowi kluczowy czynnik w rozszerzaniu i umacnianiu zalet Przemysłu 4.0. Rzeczywiście, kluczowe przejście na cyfryzację wymaga aktywnego zaangażowania zasobów ludzkich w organizacjach jako głównych bohaterów tego procesu transformacji.

Rozważając wprowadzenie technologii i zainicjowanie cyfrowej rewolucji w firmie, ważne jest, aby nie koncentrować się wyłącznie na innowacyjnych inwestycjach. Równie ważne jest przeznaczenie środków na inicjatywy szkoleniowe i rozwój specjalistycznych umiejętności. Podobnie, integracja technologii takich jak sztuczna inteligencja, Internet Rzeczy (IoT) czy wdrażanie interakcji człowiek-maszyna nie powinny pomijać istotnego aspektu profesjonalistów zdobywających wiedzę z zakresu Przemysłu 4.0. Zaniedbanie uzupełnienia braków w kapitale ludzkim jest poważnym błędem, który może mieć konsekwencje nie tylko w perspektywie krótkoterminowej, ale przede wszystkim w perspektywie średnio- i długoterminowej. W tej sytuacji niewykorzystanie nieocenionej szansy na podniesienie jakości swojej aktywnej bazy utrudniłoby organizacji skuteczne konkutowanie z innymi i osiągnięcie niezależności od zewnętrznych zależności wiedzy. Trener odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu tożsamości zawodowej uczestników szkoleń, czyniąc ich wkład niezwykle istotnym. Nowoczesne programy szkoleniowe podkreślają kluczową potrzebę zdobycia umiejętności niezbędnych do konkutowania w sferze zawodowej. W tym kontekście główną rolę trenera jest ułatwianie uczenia się i napędzanie transformacyjnych zmian poprzez celowe, systematyczne i angażujące projektowanie instrukcji. Jako trener w projekcie Small.com będziesz miał okazję uczyć wysoce innowacyjnych przedmiotów w tym dynamicznym krajobrazie. Instruktorzy kursów szkoleniowych Small.com będą angażować się w najnowocześniejsze i zaawansowane technologicznie treści dotyczące funkcji Przemysłu 4.0. Celem jest przekazanie nowej wiedzy i umiejętności, umożliwiając uczestnikom osiągnięcie standardów wysoko wykwalifikowanych pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach.

2.4 Wskazówki dla korepetytorów

W kontekście korepetycji w ramach nauczania mieszanego, konieczne jest metodyczne poruszanie się po konwencjonalnej pedagogice twarzą w twarz z metodami uczenia się online. Aby zapewnić skuteczność takiego podejścia, korepetytorzy powinni posiadać:

- 1. Wszechstronne zrozumienie modelu mieszanego:** Uzyskanie szczegółowego zrozumienia architektury kursu, dostrzeganie symbiotycznej relacji między komponentami face-to-face i online. Określenie nieodłącznych mocnych stron i ograniczeń każdej z metod nauczania.
- 2. Wyraźne formułowanie celów nauczania:** Precyzyjnie formułuj cele edukacyjne zarówno dla komponentów osobistych, jak i wirtualnych. Jasność celów edukacyjnych

umożliwia uczestnikom szkolenia zrozumienie znaczenia każdego aspektu i jego wkładu w ogólny paradygmat uczenia się.

3. **Kultywowanie aktywnego uczestnictwa:** Wspieranie aktywnego zaangażowania poprzez promowanie zaangażowania stażystów zarówno w sferze fizycznej, jak i wirtualnej. Może to obejmować wspólne przedsięwzięcia, dyskusje grupowe i interaktywny udział w zadaniach online.
4. **Strategiczna integracja technologii:** Zapewnienie mądrego wykorzystania technologii, gwarantując jej płynną integrację ze sferą edukacyjną. Zapewnienie wskazówek dotyczących nawigacji i efektywnego korzystania z narzędzi online w celu zwiększenia doświadczenia edukacyjnego.
5. **Protokół stałej komunikacji:** Ustanowienie i przestrzeganie solidnego protokołu komunikacji. Korzystaj z różnorodnych kanałów, obejmujących interakcje twarzą w twarz, pocztę elektroniczną, fora dyskusyjne i platformy komunikacyjne, aby utrzymać zaangażowanie stażystów i rozpowszechniać istotne informacje.
6. **Elastyczność i pedagogika adaptacyjna:** Wykazywanie się elastycznością w zakresie metodologii nauczania, z uwzględnieniem rozbieżności w preferencjach i stylach uczenia się uczestników szkoleń. Dostosowywanie metod nauczania w oparciu o bieżące informacje zwrotne od uczestników szkolenia i zmieniające się wymagania pedagogiczne.
7. **Wspieranie samodzielnego uczenia się:** Promowanie kultury samodzielnego uczenia się, w której stażyści biorą odpowiedzialność za swoją podróż edukacyjną. Zachęcaj do niezależnej eksploracji zasobów online, aktywnego udziału w dyskusjach i samodzielnego wykonywania zadań.
8. **Terminowe i konstruktywne mechanizmy przekazywania informacji zwrotnych:** Ustanowienie mechanizmów szybkiej i konstruktywnej informacji zwrotnej dla ocen przeprowadzanych zarówno w domenie fizycznej, jak i wirtualnej. Terminowa informacja zwrotna służy do wyjaśnienia mocnych stron i obszarów wymagających poprawy, wspierając kulturę ciągłego uczenia się.
9. **Kultywowanie wspierającego ekosystemu edukacyjnego:** Kultywowanie środowiska charakteryzującego się pozytywnym nastawieniem i wsparciem, zarówno w sferze fizycznej, jak i wirtualnej. Ułatwiał współpracę rówieśniczą i stwarzaj możliwości wzajemnej pomocy między stażystami.
10. **Okresowa ocena i korekty:** Przeprowadzanie okresowych ewaluacji w celu oceny skuteczności formatu mieszanego. Zbieraj informacje zwrotne od uczestników szkoleń i

w razie potrzeby wprowadzaj modyfikacje, aby zoptymalizować doświadczenie edukacyjne.

Dzięki skrupulatnemu przestrzeganiu tych zasad można zaaranżować pedagogicznie solidne i angażujące doświadczenie edukacyjne w kontekście mieszanych ram instruktażowych, roztropnie zaspokajając różnorodne skłonności i preferencje uczestników szkolenia.

3. Metodologia szkoleń dla trenerów i materiały szkoleniowe offline

3.1 Nauka

Projekt Small.com opiera się na elastycznej metodologii formatywnej, która zaspokaja potrzeby różnych grup. Projekt jest zorientowany na rozwój indywidualnych kompetencji poprzez różne sytuacje obecne w kursie formatywnym, biorąc pod uwagę różne grupy docelowe, ich różne podejścia do nauki i potrzeby. Materiały formatywne Small.com są przeznaczone do samodzielnej nauki. Oprócz cyfrowej dostępności treści, materiały formatywne są również dostępne do pobrania, zapewniając kursantom elastyczne doświadczenie edukacyjne i wyposażając ich w umiejętności niezbędne do samodzielnej i zorganizowanej nauki. Co więcej, ze względu na wysoki stopień indywidualizacji i elastyczności, opiekunowie mogą z łatwością służyć jako pomocnicy w procesie uczenia się.

3.2 Struktura jednostek treści

Program szkoleniowy opracowany w ramach inicjatywy Small.com obejmuje łącznie 13 modułów treści. Każda jednostka treści reprezentuje odrębny temat w ramach modułu szkoleniowego i odpowiada indywidualnej lekcji zaproponowanej przez partnera. Lekcje są prezentowane w formie plików PowerPoint, zgodnie z określonym standardem opracowanym i udostępnionym wspólnie przez partnerstwo. Small.com zapewnia ustandaryzowaną, nieakademicką bazę wiedzy na temat bezpieczeństwa w Internecie i ochrony danych osobowych, w tym zgodności z RODO. Opracowano następujące konkretne treści:

- **Zarządzanie strategiczne i finansowe:** Zarządzanie strategiczne i finansowe to ważny moduł, który integruje dwa kluczowe aspekty sukcesu organizacyjnego: plan biznesowy i podejmowanie decyzji finansowych. Moduł ten ma na celu wyposażenie osób w wiedzę i umiejętności niezbędne do poruszania się w złożonej interakcji między planowaniem strategicznym a względami finansowymi.
- **Marketing i sprzedaż:** Moduł marketingu i sprzedaży jest dynamicznym i integralnym elementem edukacji biznesowej, kładącym nacisk na podstawowe zasady i strategie, które napędzają skuteczne zaangażowanie klientów i generowanie przychodów w cyfrowej transformacji sprzedaży.

- **Procesy zakupowe:** Moduł Purchasing Processes jest podstawowym elementem edukacji biznesowej, który zapewnia kompleksową eksplorację zasad i praktyk związanych z zarządzaniem zaopatrzeniem i łańcuchem dostaw w przemyśle 4.0.
- **Procesy produkcyjne:** Moduł Procesy produkcyjne to fundamentalny element edukacji biznesowej, który zagłębia się w złożoności produkcji i zarządzania produkcją w inteligentnych fabrykach.
- **Polityka cyberbezpieczeństwa:** Moduł Cybersecurity Policy jest kluczowym elementem współczesnej edukacji biznesowej, koncentrującym się na opracowywaniu i wdrażaniu polityk i strategii mających na celu ochronę zasobów organizacyjnych przed zagrożeniami cybernetycznymi.
- **Product Design and R&D:** Moduł Product Design and Research & Development to kluczowy aspekt edukacji biznesowej, który koncentruje się na kreatywnych i innowacyjnych procesach związanych z wprowadzaniem nowych produktów na rynek w erze cyfrowej i internetowej.
- **Zarządzanie danymi:** Moduł Managing Data jest kluczowym elementem współczesnej edukacji biznesowej, koncentrującym się na zasadach i praktykach związanych z gromadzeniem, organizowaniem, analizowaniem i wykorzystywaniem danych do podejmowania strategicznych decyzji.
- **Cyberbezpieczeństwo:** Moduł ten zawiera przegląd przestępstw w cyberprzestrzeni, zapoznając uczestników z różnymi terminami i definicjami. Ponadto oferuje wgląd w różne rodzaje metod cyberprzestępczości i zawiera wskazówki, jak chronić się w przestrzeni wirtualnej.
- **Komunikacja:** Moduł komunikacji jest podstawowym elementem edukacji biznesowej, który koncentruje się na zasadach i praktykach skutecznej komunikacji w kontekście organizacyjnym.
- **Krytyczne myślenie:** Moduł krytycznego myślenia jest podstawowym elementem edukacji biznesowej, który koncentruje się na rozwijaniu umiejętności analizy, oceny i syntezy informacji w celu podejmowania uzasadnionych i świadomych decyzji.
- **Kreatywność:** Moduł kreatywności jest dynamicznym i istotnym elementem edukacji biznesowej, skoncentrowanym na wspieraniu innowacyjnego myślenia, tworzenia pomysłów i umiejętności rozwiązywania problemów. Moduł ten ma na celu zainspirowanie uczestników do uwolnienia ich kreatywnego potencjału i strategicznego zastosowania go w kontekście organizacyjnym.

- **Współpraca:** Moduł Współpraca jest podstawowym elementem edukacji biznesowej, który koncentruje się na rozwijaniu umiejętności i strategii niezbędnych do efektywnej pracy zespołowej i współpracy w środowisku organizacyjnym.
- **Umiejętności analityczne i rozwiązywanie problemów:** Moduł umiejętności analitycznych i rozwiązywania problemów jest fundamentalnym kamieniem węgielnym edukacji biznesowej, zaprojektowanym w celu zwiększenia zdolności uczestników do systematycznego podejścia do złożonych wyzwań i podejmowania świadomych decyzji.

Poniżej znajduje się szczegółowa struktura każdej jednostki treści wraz z celami nauczania i celami szczegółowymi każdej treści:

	Cele nauczania	Szczegółowe cele nauczania
Zarządzanie strategiczne i finansowe	LO_ Zarządzanie strategiczne i finansowe _01: Zna charakterystykę i znaczenie biznesplanu.	FO_ Zarządzanie strategiczne i finansowe _01_01: Potrafisz zrozumieć biznesplan jako narzędzie zarządzania strategicznego.
		FO_ Zarządzanie strategiczne i finansowe _01_02: potrafisz wyjaśnić strukturę biznesplanu
		FO_ Strategic & Financial Management _01_03: Potrafi zrozumieć szczegóły i specyficzne cechy sekcji finansowej biznesplanu.
	LO_ Zarządzanie strategiczne i finansowe _02: Wiesz, jak oszacować i zaplanować koszty finansowe.	FO_ Strategic & Financial Management _02.01: możesz oszacować koszty, aby przekształcić pomysł w działanie tworzące wartość.
		FO_ Zarządzanie strategiczne i finansowe _02.02: możesz planować decyzje finansowe w czasie
	LO_ Zarządzanie strategiczne i finansowe _03: Wiesz, jak rozwijać wiedzę finansową i ekonomiczną.	FO_ Zarządzanie strategiczne i finansowe _03.01: potrafisz wyjaśnić, w jaki sposób podejmować i oceniać decyzje finansowe w czasie.
FO_ Strategic & Financial Management _03.02: Potrafisz wyjaśnić, jak zarządzać finansowaniem, aby upewnić się, że działalność tworząca wartość może trwać przez długi czas.		
Marketing i sprzedaż	LO_Marketing & Sales_01: Wiesz, jak marketing może prowadzić firmy do cyfrowej transformacji?	FO_Marketing & Sales_01_01: Możesz zrozumieć nowe zachowanie klienta
		FO_Marketing & Sales_01_02: Można wyróżnić różne cyfrowe kanały marketingowe
		FO_Marketing & Sales_01_03: Potrafisz zrozumieć, jak udostępniać narzędzia i dane działowi sprzedaży organizacji.
	LO_Marketing & Sales_02: Wiesz, czym jest cyfrowa transformacja sprzedaży?	FO_Marketing & Sales_02_01: Możesz zrozumieć, czym jest cyfrowa transformacja sprzedaży
		FO_Marketing & Sales_02_02: Możesz zrozumieć różnicę między cyfrową transformacją sprzedaży a cyfryzacją
	LO_Marketing & Sales_03: Znasz korzyści płynące z cyfrowej transformacji sprzedaży	FO_Marketing & Sales_03_01: Potrafisz zrozumieć, jak ponownie przydzielić zasoby sprzedażowe.
		FO_Marketing & Sales_03_02: Możesz zrozumieć automatyzację procesów sprzedaży
FO_Marketing & Sales_03_03: Możesz zrozumieć, jak stać się opartym na danych		
Procesy zakupowe	LO_Purchasing Process_01: Wiesz, czym jest proces zakupowy w Przemysle 4.0?	FO_Purchasing Process_01_01: Można zdefiniować "Proces zakupów 4.0".

		FO_Purchasing Process_01_02: Można zilustrować różnice między "tradycyjnym procesem zakupów" a "procesem zakupów 4.0".
	LO_Purchasing Process_02: Znasz główne praktyczne aspekty procesu Zakupy 4.0.	FO_Purchasing Process_02_01: Można nazwać kluczowe aplikacje I4.0 powiązane z procesami zakupów. FO_Purchasing Process_02_02: Rozumiesz niektóre praktyczne zastosowania "procesu zakupów 4.0" w różnych branżach.
	LO_Purchasing Process_03: Wiesz, w jaki sposób Procesy Zakupów 4.0 mogą być motorem innowacji?	FO_Purchasing Process_03_01: Rozumiesz, jakie są główne bariery we wdrażaniu Przemysłu 4.0 w Zakupach? FO_Purchasing Process_03_02: Rozumiesz, jakie są główne czynniki umożliwiające wdrożenie Przemysłu 4.0 w Zakupach? FO_Purchasing Process_03_03: Możesz wymienić główne zalety procesu Zakupy 4.0.
Procesy produkcyjne	LO_Production Processes_01: Wiesz, czym jest inteligentna fabryka?	FO_Production Processes_01_01: Poznasz koncepcję Przemysłu 4.0 i jej znaczenie.
		FO_Production Processes_01_02: Dowiesz się, czym jest inteligentna fabryka.
		FO_Production Processes_01_03: Zapoznasz się z korzyściami płynącymi z inteligentnej fabryki
		FO_Production Processes_01_04: Zrozumiesz, jak zbudować inteligentną fabrykę na czterech poziomach
	LO_Production Processes_02: Wiesz, czym jest Przemysłowy Internet Rzeczy (IIoT)?	FO_Production Processes_02_01: Zrozumiesz koncepcje IIoT i IIoT.
		FO_Production Processes_02_02: Zrozumiesz, jak działa IIoT i IIoT, ich cechy i różnice między nimi.
LO_Production Processes_03: Znasz najważniejsze technologie wykorzystywane w inteligentnej fabryce i ich rolę.	FO_Production Processes_03_01: Zapoznasz się z technologiami wykorzystywanymi w inteligentnej fabryce i ich rolą w nowoczesnych procesach produkcyjnych.	
Polityka bezpieczeństwa cybernetycznego	LO_Polityka cyberbezpieczeństwa_01: Wiesz, jak ważna jest polityka cyberbezpieczeństwa	FO_Cybersecurity Policy_01_01: Wiesz, czym jest polityka cyberbezpieczeństwa?
		FO_Cybersecurity Policy_01_02: Rozumiesz, dlaczego potrzebujesz polityki bezpieczeństwa cybernetycznego?
	LO_Polityka cyberbezpieczeństwa_02: Wiesz, czym jest strategia cyberbezpieczeństwa Unii Europejskiej?	FO_Cybersecurity Policy_02_01: Potrafisz wyjaśnić przepisy i certyfikację dotyczące wysokiego poziomu cyberbezpieczeństwa w całej Unii Europejskiej.
		FO_Cybersecurity Policy_02_02: Rozumie Pan planowane europejskie inwestycje w cyberbezpieczeństwo.
		FO_Cybersecurity Policy_02_03: Czym jest społeczność cyberbezpieczeństwa w UE?
	LO_Polityka cyberbezpieczeństwa_03: Wiesz, jak ważna jest skuteczna polityka cyberbezpieczeństwa.	FO_Cybersecurity Policy_03_01: Wiesz, jak opracować politykę cyberbezpieczeństwa?
		FO_Cybersecurity Policy_03_02: Znasz wspólne ramy polityki bezpieczeństwa FO_Cybersecurity Policy_03_03: Potrafi wyjaśnić niezbędne role, umiejętności i świadomość w celu wdrożenia polityki cyberbezpieczeństwa.
Projektowanie produktów i prace badawczo-rozwojowe	LO_Product Design and R&D_01: Znasz cechy i różnice między użytecznością a doświadczeniem użytkownika (UX).	FO_Product Design and R&D_01_01: Rozumiesz potrzeby użytkowników w zależności od ich kontekstu.
		FO_Product Design and R&D_01_02: Rozumiesz, jak przemyśleć produkt/usługę/markę, przenosząc swoją uwagę na użytkownika końcowego.
		FO_Product Design and R&D_01_03: Możesz analizować i optymalizować wydajność produktu/usługi/marki.
	LO_Product Design and R&D_02: Wiesz, jak zastosować użyteczność i UX w transformacji cyfrowej.	FO_Product Design and R&D_02_01: Potrafisz wymienić najlepsze praktyki i wytyczne dotyczące projektowania stron internetowych i aplikacji.
		FO_Product Design and R&D_02_02: Możesz zdefiniować, jak zaprezentować swoją firmę online w efektywny sposób.

		FO_Product Design and R&D_02_03: Potrafisz wyjaśnić różnice i wspólne elementy w projektowaniu aplikacji internetowych i mobilnych.		
	LO_Product Design and R&D_03: Wiesz, jak unikać typowych błędów dzięki najlepszym praktykom i przykładom.	FO_Product Design and R&D_03_01: Rozumiesz wpływ błędów i znaczenie doświadczenia użytkownika. FO_Product Design and R&D_03_02: Możesz sprawić, że produkt/usługa/marka będzie bardziej użyteczna dla klientów. FO_Product Design and R&D_03_03: Rozumiesz, jak poprawić postrzeżenie firmy przez klientów.		
Zarządzanie danymi	LO_Zarządzanie danymi_01: Zrozumienie danych	FO_Managing Data_01_01: Znasz różnicę między danymi ilościowymi i jakościowymi FO_Managing Data_01_02: Znasz różnicę między danymi a informacjami		
	LO_Managing Data_02: Raportowanie danych	FO_Managing Data_02_01: Znasz różne rodzaje wizualizacji danych za pomocą wykresów FO_Managing Data_02_02: Znasz inne rodzaje wizualizacji danych? FO_Managing Data_02_03: Wiesz, jak ważne jest raportowanie danych w procesie podejmowania decyzji		
	LO_Managing Data_03: Przechowywanie danych	FO_Managing Data_03_01: Wiesz, jak ważne jest przechowywanie danych FO_Managing Data_03_02: Znasz główne typy przechowywania danych FO_Managing Data_03_03: Znasz korzyści płynące z przechowywania danych dla organizacji		
	Cyberbezpieczeństwo	LO_Cybersecurity_01: Znasz rolę cyberprzestępczości w Internecie.	FO_Cybersecurity_01_01: Potrafisz rozpoznać różnice między rodzajami cyberprzestępczości. FO_Cybersecurity_01_02: Potrafisz wymienić metody ataków w cyberprzestrzeni. FO_Cybersecurity_01_03: Możesz wymienić 4 rodzaje wpływu cyberprzestępczości. FO_Cybersecurity_01_04: Możesz wyjaśnić wpływ cyberprzestępczości na arenie międzynarodowej.	
		LO_Cybersecurity_02: Znasz strategię zapobiegania i ochrony cyberbezpieczeństwa	FO_Cybersecurity_02_01: Możesz zrozumieć, czym jest zapobieganie cyberprzestępczości w UE. FO_Cybersecurity_02_02: Możesz zilustrować rządowe strategię zapobiegania cyberprzestępczości. FO_Cybersecurity_02_02: Możesz zilustrować strategię organizacyjną mającą na celu zapobieganie cyberprzestępczości.	
		LO_Cybersecurity_03: Znasz wpływ cyberprzestępczości zarówno w życiu prywatnym, jak i w środowisku pracy.	FO_Cybersecurity_03_01: Możesz zrozumieć wpływ cyberprzestępczości na swoje codzienne życie FO_Cybersecurity_03_02: Możesz zrozumieć wpływ cyberprzestępczości na swoje środowisko pracy FO_Cybersecurity_03_03: Możesz zilustrować metody pomagające chronić się przed cyberprzestępczością.	
		Komunikacja	LO_Komunikacja_01: Znasz pojęcie i znaczenie komunikacji.	FO_Communication_01_01: Rozumiesz elementy składowe komunikacji. FO_Communication_01_02: Można wymienić rodzaje komunikacji.
			LO_Komunikacja_02: Wiesz, jak poprawić swoją komunikację.	FO_Komunikacja_02_01: Możesz wymienić kilka rad, jak poprawić swoją komunikację. FO_Komunikacja_02_02: Zdobyłeś dobre zwroty, aby przyciągnąć uwagę. FO_Komunikacja_02_03: Potrafisz wymienić techniki i strategię skutecznej komunikacji.
			LO_Komunikacja_03: Znasz pojęcie i znaczenie komunikacji.	FO_Communication_03_01: Rozumiesz elementy składowe komunikacji.

		FO_Communication_03_02: Można wymienić rodzaje komunikacji.
Krytyczne myślenie	LO_Krytyczne myślenie_01: Wiesz, czym jest podejmowanie decyzji i krytyczne myślenie.	FO_Krytyczne myślenie_01_01: Potrafisz wyjaśnić, czym jest podejmowanie decyzji i krytyczne myślenie.
		FO_Krytyczne myślenie_01_02: Potrafisz rozpoznać cechy dobrego myśliciela.
		FO_Krytyczne myślenie_01_03: Będziesz w stanie rozpoznać różne rodzaje myślenia.
	LO_Krytyczne myślenie_02: Znasz model rozwijania umiejętności krytycznego myślenia i koła rozumowania.	FO_Krytyczne myślenie_02_01: Będziesz w stanie rozpoznać elementy myślenia.
		FO_Krytyczne myślenie_02_02: Potrafisz wymienić intelektualne standardy krytycznego myślenia.
		FO_Krytyczne myślenie_02_03: Rozumiesz wytyczne dotyczące tego, jak poprawić swoje myślenie.
	LO_Krytyczne myślenie_03: Wiesz, jak poprawić rozumowanie i podejmowanie decyzji.	FO_Krytyczne myślenie_03_01: Będziesz w stanie pracować nad rozwojem swoich umiejętności rozumowania.
		FO_Krytyczne myślenie_03_02: Potrafisz wymienić przeszkody w podejmowaniu decyzji
		FO_Krytyczne myślenie_03_03: Do podejmowania decyzji można użyć metody 6 myślących kapeluszy.
Kreatywność	LO_Creativity_01: Wiesz, jak ważna jest ludzka kreatywność w transformacji cyfrowej?	FO_Creativity_01_01: Możesz wyjaśnić, czym jest kreatywne myślenie i jakie jest jego znaczenie.
		FO_Creativity_01_02: Potrafisz wyjaśnić, czym jest kreatywne rozwiązywanie problemów i jakie jest jego znaczenie.
		FO_Creativity_01_03: Rozumiesz znaczenie metody "całego mózgu" w transformacji cyfrowej?
		FO_Creativity_01_04: Możesz podać kilka przykładów ludzkiej kreatywności jako wektora napędzającego transformację cyfrową?
	LO_Creativity_02: Wiesz, jak kreatywność może napędzać transformację cyfrową?	FO_Creativity_02_01: Możesz wyjaśnić kilka strategii, aby wprowadzić trochę kreatywności do inicjatywy transformacji cyfrowej?
		FO_Creativity_02_02: Rozumiesz, w jaki sposób technologie cyfrowe mogą pomóc Ci zwiększyć kreatywność Twoją i Twojego zespołu.
		FO_Creativity_02_03: Możesz wymienić 5 narzędzi cyfrowych, które mogą pomóc Ci zwiększyć kreatywność Twoją i Twojego zespołu.
	LO_Creativity_03: Wiesz, jak być bardziej kreatywnym w pracy?	FO_Creativity_03_01: Wiesz, co przeszkadza ci stać się bardziej kreatywną osobą?
		FO_Creativity_03_02: Znasz kilka strategii zwiększania poziomu innowacyjności i wspierania kreatywności w pracy?
Współpraca	LO_Współpraca_01: Znasz rodzaje współpracy.	FO_Współpraca_01_01: Można wyróżnić różne rodzaje współpracy
		FO_Współpraca_01_02: Potrafisz rozpoznać korzyści płynące ze współpracy
		FO_Collaboration_01_03: Możesz nazwać oprogramowanie do współpracy
	LO_Współpraca_02: Wiesz, jak ważne jest budowanie zespołu.	FO_Collaboration_02_01: Możesz nazwać zespół, rodzaje zespołów.
		FO_Collaboration_02_02: Rozumiesz, jak zbudować odnoszący sukcesy zespół.
	LO_Współpraca_03: Znasz model rozwoju zespołu opracowany przez Tuckmana.	FO_Collaboration_03_01: Rozumiesz pięć etapów rozwoju grupy i wszystkie są niezbędne i nieuniknione, aby zespół mógł się rozwijać.
Umiejętności analityczne i rozwiązywanie problemów	LO_Umiejętności analityczne i rozwiązywanie problemów_01: Wyszukiwanie informacji i zarządzanie nimi	FO_Umiejętności analityczne i rozwiązywanie problemów_01.01: rozumiesz znaczenie zbierania prawdziwych informacji poprzez stosowanie umiejętności analitycznych.

		FO_ Umiejętności analityczne i rozwiązywanie problemów_01.02: możesz nauczyć się myślenia "rozbieżnego" i "zbieżnego" oraz umiejętności analitycznych do rozwiązywania problemów.
LO_ Umiejętności analityczne i rozwiązywanie problemów_02: Myślenie projektowe do definiowania problemów		FO_ Umiejętności analityczne i rozwiązywanie problemów_02.01: możesz nauczyć się identyfikować problemy poprzez eksplorację i empatię.
		FO_ Umiejętności analityczne i rozwiązywanie problemów_02.02: możesz nauczyć się definiować problemy, koncentrując się na myśleniu syntetycznym.
LO_ Umiejętności analityczne i rozwiązywanie problemów_03: Myślenie projektowe dla rozwiązywania problemów		FO_ Umiejętności analityczne i rozwiązywanie problemów_03.01: możesz zdefiniować eksplorację poprzez ideację i zbieranie pomysłów.
		FO_ Umiejętności analityczne i rozwiązywanie problemów_03.02: potrafisz zdefiniować prototypowanie, wybrać i wprowadzić w życie rozwiązanie
		FO_ Umiejętności analityczne i rozwiązywanie problemów_03.03: możesz nauczyć się oceniać konsekwencje i wpływ możliwych rozwiązań (podejście Human Center).

Zaleca się obejrzenie filmów na platformie e-learningowej, aby uzyskać bardziej kompleksowe i szczegółowe zrozumienie każdego modułu szkoleniowego.

3.3 Rozwiązanie e-learningowe - LOSGLOBOS

Losglobos to aplikacja online stworzona strategicznie w celu zwiększenia skuteczności nauczania i usprawnienia obowiązków nauczycieli. Losglobos działa płynnie dla wielu użytkowników w dowolnym momencie, niezależnie od godziny. Warunkiem korzystania z systemu jest dostęp do aktywnego połączenia internetowego.

Każdy użytkownik posiada dedykowane konto, dostępne za pośrednictwem wyznaczonej nazwy użytkownika i hasła do uwierzytelniania. W systemie zdefiniowane są cztery typy kont:

- ✓ Główny administrator
- ✓ Administrator szkoły
- ✓ Nauczyciel
- ✓ Stażysta

Aby uzyskać dodatkowe informacje na temat platformy, zaleca się zapoznanie się z filmem instruktażowym dla użytkownika, w którym znajdują się wyczerpujące wyjaśnienia.

4. Treści nauczania: Ćwiczenia praktyczne

W ramach opracowywania programu szkoleniowego praktyczność dostarczanych treści odgrywa kluczową rolę w skuteczności procesu edukacyjnego. Praktyczne zastosowanie zdobytej wiedzy ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia, że uczestnicy nie tylko zrozumieją koncepcje teoretyczne, ale także będą w stanie zastosować je w rzeczywistych kontekstach. W tym kontekście konieczne jest nie tylko dostarczanie informacji, ale także włączanie konkretnych przykładów ćwiczeń i działań do każdej jednostki treści. Takie praktyczne podejście nie tylko wzbogaca doświadczenie edukacyjne, ale także umożliwia uczestnikom przełożenie wiedzy teoretycznej na namacalne i przydatne umiejętności w ich codziennym życiu zawodowym.

Aby jeszcze bardziej zilustrować znaczenie tego podejścia, nadchodzące sekcje zawierają szczegółowe przykłady ćwiczeń i działań dostosowanych do każdej jednostki treści. Przykłady te mają na celu zademonstrowanie, w jaki sposób koncepcje teoretyczne płynnie przekładają się na umiejętności praktyczne, wspierając kompleksowe i praktyczne środowisko uczenia się w całym programie szkoleniowym.

4.1. Ćwiczenia

▣ Zarządzanie strategiczne i finansowe

Strategiczne podejmowanie decyzji: Budowanie umiejętności w celu zwiększenia wartości biznesowej

Cele:

Celem tego praktycznego ćwiczenia jest wyposażenie uczestników w wiedzę i umiejętności niezbędne do planowania strategicznego, analizy finansowej i przywództwa w celu kierowania decyzjami biznesowymi i maksymalizacji wartości dla interesariuszy.

Potrzebne materiały:

- Papier i markery
- Materiały informacyjne z kluczowymi informacjami i wskazówkami dotyczącymi zarządzania strategicznego i finansowego

Instrukcje:

Ćwiczenie praktyczne:

Podziel uczestników na małe grupy. Zapewnij każdej grupie zestaw symulowanych scenariuszy obejmujących potencjalne decyzje do podjęcia. Poinstruuuj ich, aby przeanalizowali scenariusze i przeprowadzili analizę. W tym celu warto krótko przedstawić metodę analizy SWOT.

Prezentacje grupowe:

Każda grupa przedstawia klasie swoją analizę i proponowane rozwiązania. Poprowadź dyskusję w klasie na temat różnych podejść i strategii zaproponowanych przez każdą z grup.

Pytania i odpowiedzi oraz dyskusja:

Otwórz przestrzeń na pytania i zachęć uczestników szkolenia do podzielenia się swoimi przemyśleniami i doświadczeniami związanymi z tym procesem. Odnieś się do wszelkich nieporozumień i przedstaw dodatkowe spostrzeżenia.

Oczekiwane wyniki:

- Zwiększona świadomość powszechnych kwestii i tematów związanych z zagrożeniami finansowymi i zarządczymi oraz ich potencjalnym wpływem;
- Lepsze zrozumienie najlepszych praktyk;



Co-funded by
the European Union

- Poprawa umiejętności krytycznego myślenia i rozwiązywania problemów związanych z podejmowaniem decyzji;
- Zwiększenie umiejętności korzystania z analizy SWOT przydatnej w innych tematach.

Marketing i sprzedaż

Strategie cyfrowej komunikacji sprzedażowej

Cele:

Celem ćwiczenia jest wyposażenie uczestników w strategie, w logice cyfrowej transformacji procesów sprzedaży, które pozwolą im skuteczniej komunikować swoje produkty i/lub usługi, a tym samym zwiększyć sprzedaż.

Potrzebne materiały:

- Papier i markery
- Laptop/komputer z dostępem do Internetu w celu zapoznania się ze wskazówkami i narzędziami związanymi z marketingiem cyfrowym

Instrukcje:

Podziel uczestników na 2 grupy symulujące działy sprzedaży i marketingu;

Szczegółowa prezentacja produktu lub usługi, która będzie celem kampanii sprzedażowej.

Faza 1:

Dział sprzedaży definiuje profil klienta;

Dział marketingu analizuje możliwe metody promocji.

Faza 2:

Każda grupa przedstawia wyniki badań przeprowadzonych w fazie 1.

Faza 3:

Burza mózgów w celu zdefiniowania planu działania.

Oczekiwane wyniki:

- Zastosowanie przedstawionych metodologii do praktycznych przypadków;
- Zrozumienie znaczenia relacji między działami sprzedaży i marketingu oraz zwiększenie wydajności procesów.

📄 Proces zakupów

Symulacja wdrożenia Przemysłu 4.0

Cele:

Celem tego praktycznego ćwiczenia jest zapewnienie uczestnikom praktycznej symulacji wyzwań i możliwości związanych z wdrażaniem Przemysłu 4.0 w kontekście zakupów. Dzięki tej symulacji uczestnicy uzyskają wgląd w kluczowe czynniki wpływające na udane wdrożenie i opracują strategię pokonywania potencjalnych barier.

Potrzebne materiały:

- Papier i markery
- Laptop/komputer z dostępem do Internetu (opcjonalnie)
- Wydrukowane lub cyfrowe kopie odpowiednich artykułów lub studiów przypadku dotyczących Przemysłu 4.0 w Zakupach (opcjonalnie)

Instrukcje:

Konfiguracja symulacji: Podziel uczestników na małe grupy, zapewniając różnorodność w każdej z nich. Przydziel role w każdej grupie, takie jak "kierownik ds. zaopatrzenia", "specjalista IT", "dostawca" ...

Streszczenie scenariusza:

Przedstaw każdej grupie szczegółowy scenariusz przedstawiający aktualny stan procesów zakupowych w ich organizacji. Uwzględnij wyzwania, takie jak przestarzałe systemy, ręczne procesy i ograniczone możliwości analizy danych. Podkreśl cel organizacji, jakim jest wdrożenie Przemysłu 4.0, aby sprostać tym wyzwaniom i zwiększyć wartość.

Praca grupowa:

W swoich rolach każda grupa powinna przeprowadzić burzę mózgów i omówić, w jaki sposób podeszłyby do wdrożenia Przemysłu 4.0 w dziale zakupów. Zachęć uczestników do rozważenia zaangażowania liderów, strategii zarządzania zmianą, środków cyberbezpieczeństwa i rozwoju siły roboczej.

Podsumowanie i dyskusja:

Ponownie zebraj grupy i poproś każdą z nich o przedstawienie swoich strategii całej klasie. Ułatw dyskusję na temat zidentyfikowanych wspólnych wyzwań i zaproponowanych

innowacyjnych rozwiązań. Omów znaczenie zaangażowania liderów, zmian kulturowych i współpracy między różnymi działami.

Oczekiwane wyniki:

- Praktyczny wgląd w wyzwania i możliwości związane z wdrażaniem Przemysłu 4.0 w Zakupach;
- Zrozumienie znaczenia dyskusji na temat przemysłu 4.0, zaangażowania liderów, zarządzania i cyberbezpieczeństwa;
- Zrozumienie znaczenia kultury współpracy i innowacyjności w skutecznym wdrażaniu Przemysłu 4.0.

□ Procesy produkcyjne

Transformacja tradycyjnego przemysłu w inteligentną fabrykę

Cele:

Celem ćwiczenia jest przygotowanie transformacji konkretnej branży w inteligentną fabrykę.

Potrzebne materiały:

- Papier i markery
- Materiały informacyjne zawierające informacje i wskazówki dotyczące poziomów budowy inteligentnej fabryki

Instrukcje:

Przedstaw scenariusz procesu produkcji w tradycyjnym przemyśle spożywczym (np.);

Rzuć wyzwanie uczestnikom, aby przekształcili prezentowaną branżę w inteligentną fabrykę.

Faza 1:

Uczestnicy sugerują procesy do wdrożenia związane z 4 poziomami budowania inteligentnej fabryki.

Faza 2:

Narysuj schemat działania inteligentnej fabryki wraz z usprawnieniami, które należy wdrożyć na każdym etapie procesu produkcyjnego.

Oczekiwane wyniki:

- Zrozumienie wyzwania cyfrowej transformacji w przemyśle.



📄 Polityka **bezpieczeństwa cybernetycznego**

Symulacja polityki bezpieczeństwa cybernetycznego

Cele:

Celem tej symulacji jest zapewnienie uczestnikom praktycznego doświadczenia w opracowywaniu i wdrażaniu polityki cyberbezpieczeństwa dla fikcyjnej organizacji. Dzięki temu ćwiczeniu uczestnicy zrozumieją wyzwania, procesy decyzyjne i znaczenie skutecznych polityk cyberbezpieczeństwa.

Potrzebne materiały:

- Streszczenie scenariusza: Przygotuj szczegółowy scenariusz dla fikcyjnej organizacji. Uwzględnij informacje o wielkości organizacji, branży, aktywach i innych.
- Wytyczne dotyczące rozwoju polityki: Przedstaw wytyczne dotyczące elementów, które powinna obejmować polityka cyberbezpieczeństwa. Podkreśl kluczowe obszary, takie jak ocena ryzyka, reagowanie na incydenty, szkolenia pracowników i zgodność z odpowiednimi przepisami.
- Dostęp do zasobów: Zapewnienie uczestnikom szkoleń dostępu do odpowiednich zasobów, takich jak przykładowe polityki cyberbezpieczeństwa oraz dokumenty prawne i regulacyjne.

Instrukcje:

Prezentacja scenariusza:

Przedstaw kursantom szczegółowy scenariusz, dostarczając informacji o organizacji, jej działaniach i potencjalnych zagrożeniach.

Rozwój polityki:

Podziel uczestników na małe grupy, przydzielając każdej z nich konkretny aspekt polityki cyberbezpieczeństwa do opracowania (np. ocenę ryzyka, plan reagowania na incydenty, szkolenie pracowników itp.) Każda grupa powinna współpracować w celu stworzenia kompleksowej polityki w oparciu o dostarczone wytyczne i scenariusz.

Przegląd polityki:

Każda grupa przedstawia opracowaną przez siebie politykę klasie, wyjaśniając uzasadnienie swoich decyzji i sposób, w jaki ich polityka odnosi się do zidentyfikowanych zagrożeń.

Dyskusja i refleksja:

Ułatwienie dyskusji w klasie na temat wyzwań napotkanych podczas procesu opracowywania polityki, różnych podejść przyjętych przez każdą grupę i potencjalnych ulepszeń.

Oczekiwane wyniki:

- Lepsze zrozumienie elementów polityki cyberbezpieczeństwa i ich znaczenia;
- Poprawa umiejętności pracy zespołowej i współpracy;
- Ulepszone krytyczne myślenie w kontekście oceny ryzyka cyberbezpieczeństwa i rozwoju polityki;
- Zwiększona świadomość wyzwań stojących przed organizacjami w zakresie wdrażania polityk cyberbezpieczeństwa.

□ Projektowanie produktów i prace badawczo-rozwojowe

Wyzwanie innowacyjności: rozwiązywanie rzeczywistych problemów

Cele:

Działanie to ma na celu wspieranie kreatywności i krytycznego myślenia, zachęcanie do współpracy i pracy zespołowej, rozwijanie umiejętności rozwiązywania problemów oraz poprawę komunikacji i umiejętności prezentacji wśród uczestników.

Potrzebne materiały:

- Papier i markery, karteczki samoprzylepne i inne kreatywne narzędzia
- Zestawienie problemów: Przygotuj listę rzeczywistych problemów związanych z zainteresowaniami stażystów w nauczonym przedmiocie.

Instrukcje:

Stwierdzenie problemu:

Przedstaw klasie wybrane rzeczywiste problemy. Upewnij się, że problemy są istotne i powiązane z uczestnikami szkolenia. Pozwól uczestnikom na zadawanie pytań wyjaśniających problemy.

Formacja drużyny:

Podziel uczestników na małe zespoły. Zachęcaj do różnorodności w każdym zespole, łącząc osoby o różnych mocnych stronach i perspektywach.

Burza mózgów:

Każdy zespół angażuje się w sesję burzy mózgów, aby wygenerować jak najwięcej pomysłów na rozwiązanie danego problemu. Zachęcanie do korzystania z metody całego mózgu, obejmującej myślenie logiczne, kreatywne, zorganizowane i interpersonalne.

Wybór pomysłu:

Zespoły przeglądają i omawiają wygenerowane pomysły, wybierając jeden lub kombinację pomysłów, które ich zdaniem będą najbardziej innowacyjnym i wykonalnym rozwiązaniem.

Rozwój rozwiązań:

Zespoły pracują wspólnie nad opracowaniem szczegółowego rozwiązania. Mogą używać wizualizacji, diagramów lub innych kreatywnych metod, aby zilustrować swoje pomysły.

Przygotowanie prezentacji:

Każdy zespół przygotowuje krótką prezentację, aby przedstawić swoje rozwiązanie. Podkreśl znaczenie jasnej komunikacji i atrakcyjnej prezentacji.

Prezentacje:

Zespoły prezentują swoje rozwiązania klasie. Zachęcaj do zadawania pytań i przekazywania informacji zwrotnych zarówno przez rówieśników, jak i nauczyciela.

Refleksja i dyskusja:

Ułatwienie dyskusji na temat różnych przedstawionych podejść i rozwiązań. Poproś uczestników, aby zastanowili się nad wyzwaniami, kreatywnością i umiejętnościami rozwiniętymi podczas ćwiczenia.

Oczekiwane wyniki:

- Zwiększona kreatywność i umiejętności krytycznego myślenia.
- Lepsza współpraca i praca zespołowa.
- Rozwinięte umiejętności rozwiązywania problemów.
- Wzmocnienie umiejętności komunikacji i prezentacji.

▣ Zarządzanie danymi

Zarządzanie cyklem życia danych/informacji

Cele:

Celem tego ćwiczenia jest przekazanie uczestnikom praktycznego pomysłu na zarządzanie cyklem życia danych.

Potrzebne materiały:

- Papier i markery
- Laptop/komputer z dostępem do Internetu w celu zapoznania się ze wskazówkami i narzędziami.

Instrukcje:

Prezentacja scenariusza:

Określenie cyklu życia danych klientów firmy

Formacja drużyny:

Podziel uczestników na 4 małe grupy z następującymi rolami:

- Grupa 1 - generowanie i gromadzenie danych
- Grupa 2 - przetwarzanie, przechowywanie i zarządzanie danymi
- Grupa 3 - analiza i wizualizacja danych
- Grupa 4 - interpretacja informacji

Faza 1:

Burza mózgów - wszyscy uczestnicy debatują, aby odpowiedzieć na następujące pytanie: Jakie informacje o klientach, niezbędne i wystarczające, powinny być zarządzane?

Faza 2:

Każda grupa tworzy i przedstawia propozycje dotyczące sposobu zarządzania odpowiednią fazą cyklu życia danych.

Faza 3:

Cała grupa dokonuje przeglądu cyklu życia danych klienta, dostosowując metody zarządzania każdą fazą do wpływu, jaki otrzymuje i przekazuje innym fazom.

Oczekiwane wyniki:

- Zrozumienie cyklu życia danych/informacji.



Co-funded by
the European Union

- Zrozumienie dynamiki danych i ich wpływu na zarządzanie informacjami biznesowymi.

📄 **Cyberbezpieczeństwo**

Świadomość cyberbezpieczeństwa i najlepsze praktyki

Cele:

Celem tego praktycznego ćwiczenia jest wyposażenie uczestników w wiedzę i umiejętności niezbędne do ochrony przed cyberzagrożeniami oraz zaszczepienie poczucia odpowiedzialności w ich działaniach online.

Potrzebne materiały:

- Papier i markery
- Materiały informacyjne z kluczowymi informacjami i wskazówkami dotyczącymi cyberbezpieczeństwa

Instrukcje:

Aktywność praktyczna:

Podziel uczestników na małe grupy. Zapewnij każdej grupie zestaw symulowanych scenariuszy obejmujących potencjalne zagrożenia cyberbezpieczeństwa (np. wiadomości phishingowe, podejrzane linki, słabe hasła itp.) Poinstruj ich, aby przeanalizowali scenariusze i przeprowadzili analizę w celu ustalenia, czy dana sytuacja jest prawdziwa, czy też jest to cyberatak. Jeśli tak, opracuj plan przeciwdziałania zagrożeniu i zapobiegania mu.

Prezentacje grupowe:

Każda grupa przedstawia klasie swoją analizę i proponowane rozwiązania. Poprowadź dyskusję w klasie na temat różnych podejść i strategii zaproponowanych przez każdą z grup.

Pytania i odpowiedzi oraz dyskusja:

Zachęcaj uczestników szkoleń do dzielenia się swoimi przemyśleniami i doświadczeniami związanymi z cyberbezpieczeństwem.

Odnieś się do wszelkich nieporozumień i przedstaw dodatkowe spostrzeżenia.

Oczekiwane wyniki:

- Zwiększona świadomość powszechnych zagrożeń cybernetycznych i ich potencjalnego wpływu;
- Lepsze zrozumienie najlepszych praktyk w zakresie cyberbezpieczeństwa;



Co-funded by
the European Union

- Zwiększone umiejętności krytycznego myślenia i rozwiązywania problemów związanych z bezpieczeństwem online;
- Zwiększona zdolność do rozpoznawania i reagowania na potencjalne zagrożenia cyberbezpieczeństwa.

□ **Komunikacja**

Poprawa komunikacji dzięki symulacji

Cele:

Głównym celem tego ćwiczenia jest poprawa kompetencji miękkich uczestników, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności komunikacyjnych, poprzez udział w realistycznych symulacjach. Dzięki doskonaleniu tych kompetencji uczestnicy będą w stanie komunikować się w celu rozwiązania każdego problemu, nawet w niesprzyjających okolicznościach, takich jak stres lub ograniczenia czasowe.

Potrzebne materiały:

- Papier i markery
- Materiały informacyjne z różnymi perspektywami wybranych problemów: Przygotuj scenariusze rzeczywistych problemów, które mogą wystąpić w środowisku pracy. Następnie na połowie rozdanych materiałów przedstaw te scenariusze z perspektywy pracodawcy, a na drugiej połowie z punktu widzenia pracownika.

Instrukcje:

Grupowa aktywność praktyczna:

Podziel uczestników na parzystą liczbę małych grup. Połowa grup powinna otrzymać scenariusze dla pracowników, a druga połowa scenariusze dla pracodawców. Poinstruj uczestników, aby dokładnie przeanalizowali podane scenariusze i poproś ich o opracowanie optymalnej strategii, którą wykorzystają w symulowanej rozmowie na ten konkretny temat.

- o "Pracodawcy" powinni priorytetowo traktować poznanie prawdy o źródłach problemu i znalezienie rozwiązania, podczas gdy "pracownicy" mogą wybrać, czy chcą priorytetowo traktować swój interes, czy też chcą być lojalni wobec swojej firmy.
- o "Pracodawcy" powinni sporządzić listę taktycznych pytań, które należy zadać, aby otrzymać szczerą odpowiedź i zapobiec kłamstwom. "Pracownicy" mogą się przygotować, tworząc listę oczekiwanych pytań i zastanawiając się nad możliwymi odpowiedziami na nie.

Symulacja rzeczywistego życia:

Każda z grup musi wybrać jednego przedstawiciela, który weźmie udział w symulowanej rozmowie. Następnie każdy z pracowników musi zostać sparowany z jednym z pracodawców zgodnie z otrzymanymi scenariuszami. Pary muszą zaangażować się w "improvizowaną" symulację przy użyciu taktyk, które opracowali we współpracy z kolegami z zespołu. Rozmowy powinny odbywać się przed całą grupą.

Otwarta dyskusja:

Zachęć uczestników do wzięcia udziału w otwartej dyskusji na temat tego ćwiczenia. Poproś ich o zastanowienie się nad strategiami, których użyli w tym ćwiczeniu i porównanie ich z taktykami, które stosują w prawdziwym życiu. Na koniec omów inne wyzwania, które mogą wystąpić podczas procesu komunikacji, wskazówki, jak rozwiązać te problemy, znaczenie skutecznej komunikacji i pomysły, jak poprawić swój styl komunikacji.

Oczekiwane wyniki:

- Zwiększona świadomość znaczenia skutecznej komunikacji;
- Lepsze zrozumienie znaczenia zadawania właściwych pytań;
- Poprawa umiejętności komunikacyjnych i zwiększenie zdolności do wykorzystywania tych kompetencji w celu wspólnego rozwiązywania problemów.

□ Krytyczne myślenie

Wspieranie umiejętności krytycznego myślenia poprzez wdrożenie metody sześciu myślących kapeluszy

Cel:

Głównym celem tego ćwiczenia jest poprawa umiejętności krytycznego myślenia uczestników poprzez nauczenie ich, jak podchodzić do rzeczywistych problemów przy użyciu metody 6 myślących kapeluszy. Wdrażając tę unikalną technikę, uczestnicy będą ćwiczyć umiejętność nieszablonowego myślenia i patrzenia na rzeczy z różnych perspektyw, a nie tylko własnych schematów myślowych.

Potrzebne materiały:

- Papier i kolorowe markery
- Materiały informacyjne z krótkim opisem 6 metod myślących kapeluszy i charakterystyką każdego z nich.
- Materiały z opisami tematów otwartych. Przygotuj tematy, które nie mają jednej określonej odpowiedzi, ale mogą być badane z różnych perspektyw. Najlepiej wybrać tematy, które leżą w kręgu zainteresowań uczestników lub tematy związane z ważnymi kwestiami globalnymi, takimi jak globalizacja, kwestie środowiskowe, prawa człowieka itp.

Instrukcje:

Podział grupy:

Podziel uczestników na sześciuosobowe grupy. Jeśli nie masz wystarczającej liczby osób, aby utworzyć takie grupy, utwórz grupy składające się z dwóch lub trzech osób (w takim przypadku będą musieli użyć więcej myślących kapeluszy na osobę zamiast jednego). Każda z grup otrzymuje ulotkę z tematem, który muszą wspólnie zbadać.

Prezentacja metody 6 myślących kapeluszy i podział ról:

Przed rozpoczęciem ćwiczenia przypomnij uczestnikom koncepcję metody 6 myślących kapeluszy. Wyjaśnij jasno, jaka jest rola każdego kapelusza i pozwól uczestnikom zdecydować, jaką rolę chcieliby przyjąć w tym ćwiczeniu. W przypadku, gdy niektórzy uczniowie chcą pełnić tę samą rolę, pozwól im przedyskutować lub poproś ich o zagranie w "kamień, papier, nożycki", aby przyspieszyć proces podejmowania decyzji.

Eksploracja tematu:

Każda z grup musi zbadać dany temat. Każda z osób powinna zaangażować się w dyskusję zgodnie z wybranym przez siebie kapeluszem. Jako moderator powinieneś monitorować dyskusję w każdej grupie i motywować uczestników do myślenia z perspektywy przypisanego kapelusza. Możesz poinstruować uczestników, aby postępowali zgodnie z określoną sekwencją: Niebieski -> Białe -> Zielony -> Czerwony -> Żółty -> Czarny -> Niebieski, lub możesz dać im wolną rękę.

Prezentacja:

Po zakończeniu dyskusji w grupie każdy zespół powinien współpracować w celu przygotowania kolorowego plakatu przedstawiającego omawiane pomysły i argumenty każdego z zespołów. Pozwól uczestnikom uwolnić swoją kreatywność i artystę. Kiedy każda z grup zakończy pracę, muszą zaprezentować swoją pracę i omówić szczegóły swojego tematu zgodnie z różnymi perspektywami, które zbadali.

Otwarta dyskusja:

Zachęć uczestników do wzięcia udziału w otwartej dyskusji na temat tego ćwiczenia. Poproś uczestników, aby podzielili się swoimi przemyśleniami na temat zastosowanej techniki, omówili, w jaki sposób można ją zastosować w różnych sytuacjach i jakie sekwencje kapeluszy miałyby zastosowanie do tych wyimaginowanych scenariuszy. Na koniec przeprowadź burzę mózgów, podczas której omów z uczniami cechy dobrego krytycznego myśliciela, techniki doskonalenia takich kompetencji i inne metody, które umożliwiają ludziom podejmowanie szybszych i lepszych decyzji.

Oczekiwane wyniki:

- Lepsze zrozumienie koncepcji krytycznego myślenia i jego wkładu w naszą zdolność do podejmowania lepszych decyzji i skuteczniejszego rozwiązywania problemów;
- Większa wiedza na temat technik, które pomagają rozwijać umiejętności krytycznego myślenia;
- Nabycie umiejętności wdrożenia metody 6 myślących kapeluszy w celu bardziej efektywnego podejścia do różnych wyzwań.

☑ **Kreatywność**

Wyzwanie innowacyjności: rozwiązywanie rzeczywistych problemów

Cele:

Działanie to ma na celu stymulowanie kreatywności i krytycznego myślenia, promowanie współpracy i pracy zespołowej, rozwijanie umiejętności rozwiązywania problemów oraz poprawę zdolności komunikacyjnych i prezentacyjnych uczestników.

Potrzebne materiały:

- Papier, kolorowe markery, karteczki samoprzylepne i inne kreatywne narzędzia.
- Stwierdzenia problemów: Przygotuj listę rzeczywistych problemów związanych z zainteresowaniami stażystów w nauczonym przedmiocie.

Instrukcje:

Stwierdzenie problemu:

Przedstaw klasie wybrane rzeczywiste problemy. Upewnij się, że problemy są istotne i powiązane z uczestnikami szkolenia. Pozwól uczestnikom na zadawanie pytań wyjaśniających problemy.

Formacja drużyny:

Podziel uczestników na małe zespoły. Zachęcaj do różnorodności w każdym zespole, łącząc osoby o różnych mocnych stronach i perspektywach.

Burza mózgów:

Każdy zespół angażuje się w sesję burzy mózgów, aby wygenerować jak najwięcej pomysłów na rozwiązanie danego problemu. Zachęcaj do korzystania z metody całego mózgu, obejmującej myślenie logiczne, kreatywne, zorganizowane i interpersonalne.

Wybór pomysłu:

Zespoły przeglądają i omawiają wygenerowane pomysły, wybierając jeden lub kombinację pomysłów, które ich zdaniem będą najbardziej innowacyjnym i wykonalnym rozwiązaniem.

Rozwój rozwiązań:

Zespoły pracują wspólnie nad opracowaniem szczegółowego rozwiązania. Mogą używać wizualizacji, diagramów lub innych kreatywnych metod, aby zilustrować swoje pomysły.

Przygotowanie prezentacji:

Każdy zespół przygotowuje krótką prezentację, aby przedstawić swoje rozwiązanie. Podkreśl znaczenie jasnej komunikacji i atrakcyjnej prezentacji.

Prezentacje:

Zespoły prezentują swoje rozwiązania klasie. Zachęcaj do zadawania pytań i przekazywania informacji zwrotnych zarówno przez rówieśników, jak i nauczyciela.

Refleksja i dyskusja:

Ułatwienie dyskusji na temat różnych przedstawionych podejść i rozwiązań. Poproś uczestników, aby zastanowili się nad wyzwaniami, kreatywnością i umiejętnościami rozwiniętymi podczas ćwiczenia.

Oczekiwane wyniki:

- Zwiększona kreatywność i umiejętności krytycznego myślenia;
- Lepsza współpraca i praca zespołowa;
- Rozwinięte umiejętności rozwiązywania problemów;
- Wzmocnienie umiejętności komunikacji i prezentacji.

□ Współpraca

Budowanie zespołu

Cele:

Celem tego ćwiczenia jest stymulowanie umiejętności współpracy uczestników poprzez postawienie ich przed wyzwaniem zaprojektowania idealnego zespołu dla ich wymyślonej przedsiębiorczości. Biorąc udział w tym ćwiczeniu, uczestnicy dowiedzą się o znaczeniu kompromisów w celu wypełnienia luki między konfrontującymi się pomysłami, znaczeniu dobrze dobranych członków zespołu i kluczowości odpowiedniego lidera.

Potrzebne materiały:

- Papier, markery i długopisy

Instrukcje:

Aktywność grupowa:

Podziel uczestników na małe grupy, postaraj się utworzyć grupy uczestników, którzy nie mieli wcześniej okazji ze sobą współpracować. Każda z grup musi stworzyć zespół pięciu osób pracujących w określonym dziale (HR, finanse, marketing, IT itp.) w dużej korporacji w wybranej przez siebie dziedzinie (przemysł meblowy, marka odzieżowa, wydawnictwo itp.).

Grupy muszą przeprowadzić dyskusje w celu stworzenia niewielkiego tła ich wymyślonego przedsiębiorstwa, takiego jak nazwa firmy, sektor, w którym pracują i ogólne wartości firmy.

Gdy uczestnicy zgodzą się co do poprzednich kroków, powinni wybrać jeden interesujący ich dział i przedyskutować, jakie pięć ról jest potrzebnych w takim dziale. Grupy powinny przedstawić krótki opis każdego stanowiska, w tym zadania należące do danej roli.

Następnie uczestnicy powinni napisać profil idealnego kandydata do każdej roli, biorąc pod uwagę cechy i kwalifikacje, które są odpowiednie do obowiązków przypisanych do każdego stanowiska i upewniając się, że członkowie wymyślonego zespołu są kompatybilni.

Uczestnicy powinni przypisać jedną rolę idealnemu liderowi zespołu.

Ostatecznie uczestnicy szkolenia powinni przygotować listę pomysłów na działania team buildingowe lub strategię budowania więzi dostosowane do tej konkretnej grupy.

Prezentacja pracy zespołowej:

Każda z grup tworzy kreatywny plakat przedstawiający ich pomysł na wymyślony zespół. Następnie każdy z zespołów musi przedstawić wyniki dyskusji przed innymi w określonej kolejności:

- o Informacje ogólne o firmie - w tym sektor, wielkość i wartości
- o Dział - opis działu i jego obszaru odpowiedzialności
- o Role - opis każdej roli z odpowiednim opisem idealnego kandydata do tej roli, počawszy od lidera zespołu.
- o Budowanie zespołu - strategie i techniki, które można wykorzystać w zespole, aby wzmocnić poczucie wspólnego celu i zachęcić do budowania zaufania i nawiązywania relacji w grupie.

Dyskusja:

Zaangażuj uczestników w dyskusję na temat tego ćwiczenia. Zachęć uczestników do podzielenia się motywami wyboru członków z określonymi zestawami cech do określonej roli i opisanie ich ogólnego pomysłu na klucz do budowania efektywnego zespołu. Następnie poproś uczestników, aby zastanowili się nad rolą, jaką przyjęli podczas tego ćwiczenia - czy prowadzili dyskusję, zgłaszali sugestie, czy głównie słuchali innych? Zapytaj ich, jak czuli się w tej roli. Na koniec tego ćwiczenia przedyskutuj, jakie inne strategie można wdrożyć w celu wzmocnienia siły grupy.

Oczekiwane wyniki:

- Umiejętność dostrzegania zalet współpracy;
- Lepsze zrozumienie idei budowania wysoce efektywnego zespołu;
- Wyższa samoświadomość dotycząca osobistej roli, jaką stażysta może przyjąć podczas pracy w zespole;
- Uzyskanie technik wzmacniających więzi w grupie i sprzyjających zwiększeniu poczucia przynależności;
- Poprawa umiejętności komunikacyjnych i zwiększenie zdolności do wykorzystywania tych kompetencji w celu wspólnego rozwiązywania problemów.

☐ Umiejętności analityczne i rozwiązywanie problemów

Doskonalenie umiejętności analitycznych: Studia przypadków z prawdziwego świata

Cele:

Rozwijanie umiejętności analitycznych i umiejętności rozwiązywania problemów poprzez studia przypadków z rzeczywistymi lub hipotetycznymi scenariuszami związanymi z tematem szkolenia.

Potrzebne materiały:

- Tablice/flipcharty: Do wizualizacji pomysłów i wspólnej analizy.
- Przybory do pisania: Markery, długopisy i papier do sporządzania notatek i burzy mózgów.

Instrukcje:

Stwierdzenie problemu:

Przedstawienie uczestnikom szczegółowego studium przypadku.

Upewnij się, że problem stanowi wyzwanie i jest związany z rozwijanymi umiejętnościami analitycznymi.

Pozwól uczestnikom zadawać pytania wyjaśniające, aby w pełni zrozumieć problem i określić, które informacje można zweryfikować, a które są hipotetyczne.

Zakończenie tej sesji uzgodnieniem wszystkich uczestników w odniesieniu do definicji problemu, który nawet w swoim sformułowaniu jest szczegółowo uzgodniony przez wszystkich.

Formacja drużyny:

Podziel uczestników na małe zespoły.

Dąż do tworzenia zróżnicowanych zespołów, łączących osoby o różnych mocnych stronach analitycznych.

Burza mózgów na temat możliwych rozwiązań:

Każdy zespół angażuje się w sesję burzy mózgów, aby wygenerować analityczne spostrzeżenia i potencjalne rozwiązania.

Zachęcaj do korzystania z logicznego rozumowania, analizy danych i krytycznego myślenia podczas burzy mózgów.

Użyj tablic lub flipchartów, aby zespoły mogły udokumentować swoje przemyślenia.

Wybór pomysłu:

Zespoły przeglądają i omawiają wygenerowane pomysły.

Wybór najbardziej wykonalnych i skutecznych podejść analitycznych do rozwiązania problemu. Moderator może zasugerować użycie macierzy wykonalności/skutków lub analizy SWOT.

Rozwój rozwiązań:

Zespoły współpracują w celu opracowania szczegółowego rozwiązania.

Wykorzystanie narzędzi analitycznych, ram lub metodologii istotnych dla danego problemu.

Podkreśl znaczenie podejmowania decyzji w oparciu o dowody.

Przygotowanie prezentacji:

Każdy zespół przygotowuje prezentację przedstawiającą proces analityczny i proponowane rozwiązanie.

Podkreślają potrzebę jasności, spójności i pomocy wizualnych w swoich prezentacjach.

Prezentacje:

Zespoły prezentują grupie swój proces analityczny i rozwiązania.

Zachęcaj do zadawania pytań i przekazywania krytycznych informacji zwrotnych zarówno przez innych uczestników, jak i instruktora.

Refleksja i dyskusja:

Ułatwienie dyskusji na temat różnych przedstawionych podejść analitycznych.

Zachęć uczestników do zastanowienia się nad napotkanymi wyzwaniami, alternatywnymi rozwiązaniami i skutecznością ich procesów analitycznych.

Oczekiwane wyniki:

- Rozszerzone umiejętności analityczne;
- Poprawa umiejętności rozwiązywania problemów poprzez zastosowanie analitycznego myślenia;
- Wzmocnienie umiejętności pracy zespołowej i współpracy poprzez grupowe rozwiązywanie problemów;
- Zwiększona zdolność do integrowania różnych perspektyw analitycznych w zespole;
- Poprawa umiejętności komunikacyjnych w zakresie prezentowania i omawiania wyników analiz;
- Uczestnicy nauczą się wyrażać złożone koncepcje analityczne w jasny i zrozumiały sposób.

5. Dokumentacja i ocena

5.1. Formularz oceny szkolenia

Formularz oceny szkolenia służy jako krytyczne narzędzie do oceny skuteczności programu szkoleniowego. Jego głównym celem jest zebranie cennych informacji zwrotnych od uczestników, co pozwala trenerom i organizatorom zrozumieć mocne i słabe strony sesji szkoleniowych. Ta kompleksowa pętla informacji zwrotnych nie tylko pomaga zmierzyć ogólny sukces szkolenia, ale także zapewnia wgląd w obszary, które mogą wymagać poprawy lub modyfikacji.

Poprzez uchwycenie perspektywy uczestników, formularz oceny staje się kanałem konstruktywnej krytyki, pozytywnego wzmocnienia i sugestii dotyczących udoskonalenia. Odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu przyszłych przedsięwzięć szkoleniowych, umożliwiając ciągłe doskonalenie i dostosowywanie się do zmieniających się potrzeb zarówno organizacji, jak i jej pracowników.

Zasadniczo dobrze zaprojektowany formularz oceny szkolenia jest strategicznym narzędziem, które wykracza poza zwykły rytuał po szkoleniu. Służy jako środek do poprawy jakości programów szkoleniowych, wspierania rozwoju zawodowego i ostatecznie przyczynia się do ogólnego sukcesu i rozwoju jednostek i organizacji jako całości.

FINAL TRAINING EVALUATION FORM

Please rate how much you agree with the following statements.

	Strongly Agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly Disagree
The objectives of the training were clearly defined.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participation and interaction were encouraged.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The topics covered were relevant to me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The content was organized and easy to follow.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The materials distributed were helpful.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
This training experience will be useful in my work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The trainer was well prepared.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The training objectives were met.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The training was completed in the allotted time.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The training materials & content were good and sufficient.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The practical exercises were clear and useful	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

General Aspects

1. In taking part in this course, you encountered some difficulties:

- a. No difficulty
- b. Difficulty in the language
- c. Difficulties in more technical subjects
- d. Heavy structure of the lessons
- e. Difficult contents
- f. Lack of previous knowledge in the field
- g. Other _____

2. Comments to the previous question:

3. What was your favorite thing about the course?

4. Would you recommend this course to another student? Why?

5. Other considerations that you consider appropriate to share:

5.2. Certyfikat uczestnictwa

Biorąc pod uwagę, że kurs ten jest ukierunkowany na doskonalenie umiejętności, kandydaci mają możliwość wyboru jednostek uznanych za istotne dla ich kwalifikacji zawodowych. Po ukończeniu wybranej ścieżki szkoleniowej każdy uczestnik otrzyma certyfikat.

Uczestnictwo w każdym kursie wymaga wydania certyfikatu uczestnictwa, określającego istotne szczegóły kursu i informacje o uczestniku. Certyfikat uczestnictwa można uzyskać drogą elektroniczną lub bezpośrednio od jednego z partnerów projektu po zakończeniu kursu. Certyfikat ten, wydany na oficjalnym papierze firmowym projektu, służy jako formalna dokumentacja potwierdzająca uczestnictwo w kursie.

Niniejszy certyfikat jest przydatny w zastosowaniach zawodowych, w tym jako załącznik do CV, i może zostać przedłożony w odpowiedzi na prośby o pisemną weryfikację ukończonego szkolenia. Wydanie certyfikatu jest uzależnione od spełnienia wymaganych warunków.

- 1) Zaangażowanie we wszystkie moduły oferowane w ramach wybranego kursu.
- 2) Udział w wyznaczonych ćwiczeniach i ich pomyślne wykonanie.
- 3) Wypełnij dostarczone kwestionariusze oceny.

Wzór certyfikatu znajduje się poniżej w celach informacyjnych.



TRASFERIMENTO TECNOLOGICO
INNOVAZIONE
SISTEMA C.A.M. - KALE VENEZIA

CERTIFICATE

Of Attendance

Name and Surname

The undersigned confirm that the aforementioned student has successfully completed the training developed by the Erasmus+ "Small.com" project consortium.