



Euro-Doradztwo  
Jakub Kotelecki



## Rozwój dziecka w Przedszkolu i Żłobku

Numer usługi 2024/12/20/22414/2474089

📍 zdalna w czasie rzeczywistym

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 30 h

📅 28.12.2024 do 17.01.2025

3 000,00 PLN brutto

3 000,00 PLN netto

100,00 PLN brutto/h

100,00 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| Kategoria                       | Inne / Edukacja  |
| Sposób dofinansowania           | wsparcie dla pracodawców i ich pracowników   |
| Grupa docelowa usługi           | Szkolenie skierowane jest do opiekunów żłobkowych, nauczycieli wychowania przedszkolnego, pedagogów oraz innych specjalistów pracujących z dziećmi w wieku 0–6 lat, którzy pragną rozwijać swoje kompetencje w zakresie wspierania wszechstronnego rozwoju dziecka w żłobku i przedszkolu. |
| Minimalna liczba uczestników    | 3  |
| Maksymalna liczba uczestników   | 20   |
| Data zakończenia rekrutacji     | 27-12-2024   |
| Forma prowadzenia usługi        | zdalna w czasie rzeczywistym   |
| Liczba godzin usługi            | 30   |
| Podstawa uzyskania wpisu do BUR | Standard Usługi Szkoleniowo-Rozwojowej PIFS SUS 2.0  |

## Cel

### Cel edukacyjny

Celem szkolenia jest Rozwijanie kompetencji uczestników w zakresie wspierania wszechstronnego rozwoju dzieci w żłobkach i przedszkolach poprzez zastosowanie nowoczesnych metod dydaktycznych, pedagogicznych i wychowawczych. Uczestnicy zdobędą wiedzę i umiejętności niezbędne do tworzenia środowiska sprzyjającego rozwojowi fizycznemu, emocjonalnemu, społecznemu i poznawczemu dzieci w wieku od 0 do 6 lat.

## Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

| Efekty uczenia się                                  | Kryteria weryfikacji  | Metoda walidacji  |
|---|---|---|
| Rozwój kompetencji pedagogicznych                   | Uczestnik potrafi zaplanować zajęcia edukacyjne, które odpowiadają na potrzeby rozwojowe dzieci w różnych grupach wiekowych.  | Test teoretyczny  |
|   | <p>Uczestnik wykazuje umiejętność wykorzystania metod edukacyjnych dostosowanych do indywidualnych potrzeb dzieci.</p> <p>Uczestnik potrafi organizować zajęcia z zakresu różnych obszarów rozwoju dziecka (np. matematycznego, sensorycznego, językowego), stosując różnorodne narzędzia edukacyjne.</p> | <p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p> <p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p> |
| Wzrost umiejętności komunikacyjnych                 | <p>Uczestnik efektywnie nawiązuje kontakt z dziećmi, dostosowując sposób komunikacji do ich wieku i potrzeb.</p> <p>Uczestnik potrafi prowadzić konstruktywną rozmowę z rodzicami, udzielając im informacji o postępach i potrzebach dzieci.</p>  | <p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p> <p>Obserwacja w warunkach rzeczywistych</p> |
|   | Uczestnik wykazuje umiejętność aktywnego słuchania, reagując na sygnały dzieci i rodziców w sposób odpowiedni i empatyczny.   | Obserwacja w warunkach symulowanych   |
| Zwiększenie kompetencji w zakresie pracy z dziećmi: | Uczestnik potrafi dostosować aktywności do emocjonalnych i społecznych potrzeb dzieci, tworząc bezpieczne i wspierające środowisko.   | Wywiad swobodny   |
|   | Uczestnik skutecznie angażuje dzieci w zajęcia rozwijające ich zdolności poznawcze i motoryczne.  | Wywiad swobodny   |
|   | Uczestnik potrafi rozpoznać i reagować na trudności rozwojowe dzieci, dostosowując metody pracy do ich indywidualnych potrzeb.  | Wywiad swobodny   |

### Cel biznesowy

\*\*Cel biznesowy szkolenia w ujęciu SMART – rozwój kompetencji dla 3 uczestników\*\*

Szkolenie skierowane do małej grupy, jaką stanowią trzy osoby, wymaga szczegółowego planowania, aby osiągnąć jego

maksymalną efektywność. Poniżej przedstawiono szczegółowy opis celu biznesowego szkolenia, uwzględniając zasady SMART w rozszerzonej formie:

---

### ### \*\*S (Specific) – Konkretny cel szkolenia\*\*

Głównym celem szkolenia jest zwiększenie kompetencji trzech pracowników placówki (np. żłobka lub przedszkola) w zakresie wspierania wszechstronnego rozwoju dzieci w wieku od 0 do 6 lat. Cel ten obejmuje:

1. Zdobytą wiedzę na temat rozwoju dzieci, z uwzględnieniem etapów rozwoju emocjonalnego, poznawczego, społecznego i fizycznego.
2. Rozwój umiejętności praktycznych, takich jak organizacja zajęć edukacyjnych, wprowadzanie metod sensorycznych, zabaw matematycznych czy technik wspierających rozwój mowy.
3. Kształtowanie postaw sprzyjających pracy zespołowej oraz skutecznej komunikacji z dziećmi, rodzicami i współpracownikami.

To szczegółowe określenie celu pozwala na dokładne zaplanowanie treści szkolenia i metod weryfikacji zdobytych kompetencji.

---

### ### \*\*M (Measurable) – Mierzalność celu\*\*

W celu oceny skuteczności szkolenia zastosowane zostaną konkretne wskaźniki, takie jak:

1. **Ewaluacja wiedzy:** Przeprowadzenie pre- i post-testów, które pokażą różnicę w poziomie wiedzy uczestników przed i po szkoleniu. Założeniem jest osiągnięcie poprawy o co najmniej 80%.
2. **Ocena praktycznych umiejętności:** Obserwacja uczestników podczas realizacji zadań praktycznych, takich jak prowadzenie zajęć sensorycznych lub tworzenie planów dydaktycznych. Kryterium sukcesu to 100% poprawności w wykonaniu określonych ćwiczeń.
3. **Zadowolenie uczestników:** Ankiety ewaluacyjne wypełniane przez uczestników po zakończeniu szkolenia, z założeniem uzyskania przynajmniej 80% pozytywnych ocen.
4. **Wpływ na placówkę:** Obserwacja zmian w jakości pracy w placówce po wdrożeniu wiedzy i umiejętności zdobytych na szkoleniu.

---

### ### \*\*A (Achievable) – Osiągalność celu\*\*

Cel jest w pełni osiągalny dzięki:

1. **Małej liczbie uczestników:** Praca z trzema osobami pozwala na indywidualne podejście, co zwiększa efektywność nauki i umożliwia dostosowanie tempa oraz treści szkolenia do potrzeb uczestników.
2. **Dostosowanemu programowi:** Treści szkoleniowe zostały zaprojektowane tak, aby odpowiadały specyficznym potrzebom grupy docelowej i były dostosowane do realiów ich codziennej pracy.
3. **Doświadczonej kadrze trenerskiej:** Prowadzący posiadają praktyczne doświadczenie i kompetencje, co gwarantuje wysoką jakość przekazywanej wiedzy i umiejętności.
4. **Metodom nauczania:** Szkolenie łączy teorię z praktyką, umożliwiając uczestnikom natychmiastowe przetestowanie i wdrożenie poznanych metod w środowisku pracy.

---

### ### \*\*R (Relevant) – Istotność celu\*\*

Cel biznesowy szkolenia jest istotny zarówno dla uczestników, jak i dla placówki, ponieważ:

1. **Podnosi jakość opieki:** Dzięki nowym umiejętnościom uczestnicy lepiej wspierają rozwój dzieci, co przekłada się na zadowolenie rodziców i budowanie pozytywnego wizerunku placówki.
2. **Spełnia wymagania rynku:** Wprowadzenie nowoczesnych metod pracy i dostosowanie do oczekiwań edukacyjnych zwiększa konkurencyjność placówki w branży.
3. **Wzmacnia motywację pracowników:** Możliwość zdobycia nowych kwalifikacji i umiejętności sprzyja większemu zaangażowaniu w wykonywane obowiązki oraz buduje poczucie wartości w zespole.

4. **\*\*Przekłada się na rozwój dzieci:\*\*** Kompetencje zdobyte podczas szkolenia wspierają rozwój emocjonalny, poznawczy, społeczny i fizyczny dzieci, co jest kluczowe dla ich przyszłego sukcesu edukacyjnego i społecznego.

---

### ### **\*\*T (Time-bound) – Ograniczenie czasowe\*\***

Szkolenie zostanie zrealizowane w ciągu 4 tygodni, z czego:

1. **\*\*Czas trwania szkolenia:\*\*** 20 godzin dydaktycznych podzielonych na 4 sesje po 5 godzin.
2. **\*\*Terminy realizacji:\*\*** Szkolenie odbędzie się w ustalone wcześniej dni, dostosowane do dyspozycyjności uczestników.
3. **\*\*Ewaluacja i raport końcowy:\*\*** Po zakończeniu szkolenia, w ciągu 7 dni, uczestnicy otrzymają certyfikaty, a organizatorzy przedstawią raport z oceną efektów.

---

### ### **\*\*Podsumowanie\*\***

Cel biznesowy szkolenia dla 3 uczestników w ujęciu SMART to podniesienie ich kompetencji w sposób mierzalny, osiągalny, istotny i realizowany w określonym czasie. Efektem końcowym będzie poprawa jakości pracy w placówce, większa satysfakcja rodziców oraz wzmocnienie konkurencyjności na rynku. Taka struktura zapewnia, że zarówno uczestnicy, jak i organizatorzy szkolenia osiągną zakładane korzyści.

## **Efekt usługi**

### **Efekt usługi:**

Efektem tej usługi szkoleniowej jest kompleksowe podniesienie kompetencji trzech pracowników żłobka lub przedszkola w zakresie wszechstronnego rozwoju dzieci w wieku 0–6 lat. Uczestnicy zdobędą wiedzę i umiejętności, które pozwolą im efektywnie wspierać rozwój emocjonalny, społeczny, poznawczy i fizyczny dzieci. Efekt szkolenia obejmuje również:

1. **Zwiększenie wiedzy pedagogicznej:** Uczestnicy poznają nowoczesne metody pracy z dziećmi, w tym techniki sensoryczne, zabawy matematyczne, wspieranie rozwoju mowy, a także metody angażowania dzieci w aktywności rozwijające ich zdolności poznawcze i społeczne.
2. **Praktyczne umiejętności:** Uczestnicy będą potrafili organizować i przeprowadzać zajęcia dostosowane do różnych etapów rozwoju dziecka, wykorzystywać narzędzia edukacyjne oraz angażować dzieci w różnorodne formy zabawy edukacyjnej.
3. **Kompetencje interpersonalne:** Poprawa umiejętności komunikacji z dziećmi, rodzicami oraz współpracownikami, co przyczyni się do lepszego zarządzania grupą oraz budowania pozytywnej atmosfery w placówce.

### **Kryteria weryfikacji efektu:**

Weryfikacja efektów szkolenia będzie przeprowadzona na podstawie zdefiniowanych kryteriów, które obejmują zarówno oceny teoretyczne, jak i praktyczne:

1. **Testy wiedzy (teoretyczne):**
2. Przed rozpoczęciem szkolenia oraz po jego zakończeniu uczestnicy przejdą testy wiedzy, które będą miały na celu ocenę ich znajomości zagadnień dotyczących rozwoju dziecka oraz metod edukacyjnych. Oczekiwany kryterium weryfikacji będzie uzyskanie co najmniej 80% poprawnych odpowiedzi w teście końcowym.
3. **Ocena umiejętności praktycznych:**
4. Uczestnicy będą musieli zaplanować i przeprowadzić próbne zajęcia, np. zajęcia sensoryczne, matematyczne czy językowe, podczas których będą oceniane ich umiejętności w zakresie organizowania aktywności edukacyjnych, interakcji z dziećmi oraz wykorzystywania odpowiednich narzędzi dydaktycznych. Kryterium weryfikacji to poprawne wykonanie zaplanowanych działań edukacyjnych oraz odpowiednia reakcja na potrzeby dzieci.
5. **Obserwacja pracy w grupie:**
6. Przeprowadzenie obserwacji pracy uczestników w ich codziennej pracy z dziećmi (po szkoleniu) pozwoli na ocenę, jak wykorzystują zdobyte umiejętności w praktyce. Weryfikacja będzie polegała na monitorowaniu poprawy jakości interakcji z dziećmi oraz wykorzystywania technik edukacyjnych w codziennych zajęciach. Oczekiwane kryterium to widoczna poprawa w organizacji i jakości pracy z dziećmi, w tym lepsze dostosowanie aktywności do ich potrzeb rozwojowych.
7. **Ocena satysfakcji uczestników:**
8. Ankiety ewaluacyjne wypełnione przez uczestników po zakończeniu szkolenia pozwolą na ocenę jakości szkolenia z ich perspektywy. Kryterium weryfikacji to co najmniej 80% pozytywnych ocen w zakresie użyteczności i jakości materiałów edukacyjnych, sposobu prowadzenia zajęć oraz przydatności zdobytej wiedzy w pracy zawodowej.
9. **Zgodność z celami szkolenia:**

10. Ostateczna ocena skuteczności szkolenia będzie polegała na weryfikacji, czy uczestnicy zrealizowali cele zawarte w planie szkolenia, tj. zdobycie wiedzy, umiejętności i kompetencji interpersonalnych. Kryterium weryfikacji to osiągnięcie przez uczestników zaplanowanych celów na poziomie co najmniej 80%, co będzie dokumentowane zarówno w formie testów, jak i obserwacji ich pracy.

#### **Podsumowanie:**

Efekt szkolenia polega na podniesieniu kompetencji uczestników w zakresie pracy z dziećmi w wieku 0–6 lat, co zostanie zweryfikowane przez testy, ocenę praktycznych umiejętności, obserwację codziennej pracy, ocenę satysfakcji uczestników i zgodność z celami szkolenia. Kryteria weryfikacji zapewnią obiektywną ocenę efektów i pozwolą na potwierdzenie skuteczności szkolenia.

## **Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi**

### **Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi**

Aby zapewnić skuteczne potwierdzenie osiągnięcia efektów szkolenia, konieczne jest zastosowanie rzetelnej metody weryfikacji. W przypadku usługi szkoleniowej dotyczącej podniesienia kompetencji pracowników placówek edukacyjnych, metoda ta musi obejmować zarówno ocenę wiedzy teoretycznej, jak i praktycznych umiejętności, a także ocenę postaw i kompetencji społecznych uczestników. Wszystkie te elementy składają się na kompleksowe potwierdzenie efektów osiągniętych przez uczestników w wyniku szkolenia.

### **1. Weryfikacja teoretyczna: testy wiedzy**

Pierwszym etapem weryfikacji efektów szkolenia jest sprawdzenie zdobytej przez uczestników wiedzy teoretycznej. Testy wiedzy są szczególnie istotnym narzędziem, ponieważ pozwalają na ocenę, na ile uczestnicy przyswoili zagadnienia dotyczące teoretycznych podstaw pracy z dziećmi w wieku 0-6 lat, w tym rozwoju emocjonalnego, społecznego i poznawczego dziecka. Testy są przeprowadzane zarówno na początku, jak i na końcu szkolenia.

#### **A. Test przed rozpoczęciem szkolenia:**

Test przed szkoleniem pozwala na określenie poziomu wyjściowego wiedzy uczestników. Dzięki temu, organizatorzy szkolenia mogą dostosować jego treści do potrzeb grupy. Test składa się z pytań zamkniętych (np. wielokrotnego wyboru), otwartych oraz zadań polegających na rozwiązywaniu krótkich studiów przypadków związanych z rzeczywistymi sytuacjami w pracy z dziećmi.

#### **B. Test po zakończeniu szkolenia:**

Po ukończeniu szkolenia uczestnicy przystępują do testu końcowego, który ma na celu sprawdzenie stopnia przyswojenia materiału szkoleniowego. Testy te są zaprojektowane tak, aby obejmowały kluczowe zagadnienia z zakresu rozwoju dzieci, metod pracy edukacyjnej, a także technik komunikacji z dziećmi i rodzicami. Uczestnicy, aby zaliczyć test, muszą uzyskać minimum 80% poprawnych odpowiedzi.

#### **C. Kryterium weryfikacji:**

Weryfikacja wiedzy jest oparta na liczbie poprawnych odpowiedzi, przy czym za wynik pozytywny uznaje się wynik powyżej 80%. Tylko uczestnicy, którzy osiągną odpowiednią liczbę punktów, są uznawani za skutecznie przeszkolonych w zakresie wiedzy teoretycznej.

### **2. Weryfikacja umiejętności praktycznych: zadania i obserwacja**

Kolejnym kluczowym elementem metody potwierdzenia osiągnięcia efektów jest ocena praktycznych umiejętności uczestników. Tego rodzaju weryfikacja ma na celu sprawdzenie, jak uczestnicy potrafią zastosować teorię w praktyce i czy potrafią wykorzystać zdobytą wiedzę w codziennej pracy z dziećmi. Istnieje kilka sposobów weryfikacji tych umiejętności:

#### **A. Praktyczne zadania i symulacje:**

Podczas szkolenia uczestnicy będą mieli możliwość zaprezentowania swoich umiejętności podczas symulacji i ćwiczeń praktycznych. Na przykład, uczestnicy mogą zostać poproszeni o zaplanowanie i przeprowadzenie krótkiej lekcji lub zabawy edukacyjnej, której celem będzie rozwój zdolności matematycznych, sensorycznych lub językowych dzieci. W trakcie tych zadań, uczestnicy będą musieli wykazać się umiejętnością dostosowania treści i metod do wieku oraz potrzeb dzieci, efektywnością komunikacji, a także umiejętnością zarządzania grupą.

#### **B. Obserwacja podczas codziennej pracy (po szkoleniu):**

Po ukończeniu szkolenia ważnym elementem jest obserwacja uczestników podczas ich codziennej pracy z dziećmi. Obserwacje te odbywają się w realnym środowisku, czyli w żłobku lub przedszkolu, w którym uczestnicy pracują. Celem obserwacji jest weryfikacja, czy uczestnicy potrafią zastosować nowo nabyte umiejętności w codziennej praktyce. W trakcie obserwacji oceniane są takie aspekty jak: umiejętność organizowania zajęć, stosowanie metod pracy, interakcja z dziećmi, a także zdolność reagowania na potrzeby dzieci.

### C. Kryterium weryfikacji:

W przypadku oceny umiejętności praktycznych kryterium weryfikacji będzie obejmować takie elementy, jak:

- Dostosowanie metod i treści zajęć do wieku i potrzeb dzieci.
- Efektywność w zarządzaniu grupą dzieci.
- Umiejętność komunikacji z dziećmi i rodzicami.
- Twórczość i innowacyjność w proponowanych rozwiązaniach edukacyjnych.

Uczestnik uznawany jest za skutecznie opanowującego umiejętności praktyczne, jeśli wykonuje zadania w sposób profesjonalny, dostosowując je do oczekiwań i potrzeb grupy dzieci.

## 3. Weryfikacja postaw i kompetencji społecznych: ocena interpersonalna

Ważnym elementem szkolenia jest także rozwój kompetencji społecznych uczestników, w tym umiejętności komunikacyjnych, pracy zespołowej oraz reagowania na emocje i potrzeby dzieci. Aby potwierdzić osiągnięcie tych efektów, stosuje się następujące metody weryfikacji:

### A. Ocena zaangażowania i współpracy w grupie:

Podczas szkolenia uczestnicy będą pracować w grupach, co pozwoli na ocenę ich zdolności do współpracy z innymi. Kryterium weryfikacji będzie obejmować zdolność do pracy zespołowej, umiejętność rozwiązywania konfliktów oraz efektywność komunikacji w grupie.

### B. Samoocena i ocena rówieśnicza:

Na zakończenie szkolenia uczestnicy będą proszeni o wypełnienie ankiety samooceny, w której ocenią swoje kompetencje interpersonalne oraz postawy. Również uczestnicy będą oceniali siebie nawzajem, co pozwala uzyskać pełniejszy obraz ich umiejętności współpracy i komunikacji.

### C. Kryterium weryfikacji:

Ocena postaw i kompetencji społecznych będzie opierała się na analizie wyników samooceny oraz oceny rówieśniczej. Uczestnicy, którzy wykazują się aktywnym uczestnictwem w grupie, efektywnie komunikują się z innymi oraz potrafią pracować w zespole, będą uznawani za skutecznie osiągających cele w zakresie kompetencji społecznych.

## 4. Ewaluacja satysfakcji uczestników

Na zakończenie szkolenia przeprowadzona zostanie ankieta ewaluacyjna, która pozwoli ocenić satysfakcję uczestników z przebiegu szkolenia oraz przydatność zdobytej wiedzy i umiejętności. W ankiecie będą uwzględnione pytania dotyczące jakości materiałów szkoleniowych, metod nauczania, sposobu prowadzenia zajęć, oraz stopnia zaangażowania uczestników.

### A. Kryterium weryfikacji:

Ankieta ewaluacyjna pozwoli na ocenę skuteczności szkolenia z perspektywy uczestników. Kryterium weryfikacji będzie stanowić 80% pozytywnych odpowiedzi dotyczących użyteczności i jakości szkolenia. Tylko szkolenia, które uzyskają wysoką ocenę satysfakcji, uznane będą za skuteczne.

## 5. Podsumowanie metody potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi

Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi szkoleniowej opiera się na wieloetapowej weryfikacji wyników, która obejmuje ocenę wiedzy teoretycznej, umiejętności praktycznych oraz kompetencji społecznych. Weryfikacja jest przeprowadzana na różnych etapach szkolenia, zarówno w trakcie jego trwania (testy, zadania praktyczne), jak i po jego zakończeniu (obserwacja pracy, ankiety ewaluacyjne). Dzięki zastosowaniu zróżnicowanych metod weryfikacji możliwe jest dokładne potwierdzenie, że uczestnicy rzeczywiście osiągnęli zaplanowane cele szkolenia i są gotowi do wdrożenia zdobytej wiedzy i umiejętności w swojej codziennej pracy.

# Kwalifikacje

## Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

## Warunki uznania kompetencji

### Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się?

Dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji zawiera opis efektów uczenia się podzielonych na: wiedzę (np. znajomość zasad rozwoju dziecka), umiejętności (np. planowanie zajęć) i kompetencje społeczne (np. współpraca z rodzicami). Określa również nazwę szkolenia, liczbę godzin i organizatora.

### Pytanie 2. Czy dokument potwierdza, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji?

Dokument potwierdza walidację, wskazując, że ocena efektów uczenia się opierała się na zdefiniowanych kryteriach weryfikacji, takich jak testy, obserwacje lub zadania praktyczne. Uwzględnia opis metod walidacji, zgodność z celami szkolenia i osiągnięcie wymaganych rezultatów przez uczestnika.

### Pytanie 3. Czy dokument potwierdza zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

Dokument wskazuje, że walidacja była niezależna od procesu szkolenia, np. przez udział zewnętrznego egzaminatora, oddzielne procedury oceny efektów uczenia się oraz stosowanie obiektywnych kryteriów weryfikacji, co zapewnia rzetelność i bezstronność oceny kompetencji uczestnika.

## Program

1. Model rodziny i jej wpływ na rozwój dziecka
2. Zaburzenia psychiczne dzieci
3. Zajęcia TUS - metodologia pracy z dziećmi
4. Zaburzenie pica i moczenie się, masturbacja dziecięca fakty i mity

## Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 5

| Przedmiot / temat zajęć                                  | Prowadzący           | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|--|----------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>1 z 5</b> Model rodziny i jej wpływ na rozwój dziecka | Katarzyna Jutkiewicz | 28-12-2024            | 09:00               | 17:00               | 08:00         |
| <b>2 z 5</b> Zaburzenia psychiczne dzieci                | Katarzyna Jutkiewicz | 30-12-2024            | 09:00               | 17:00               | 08:00         |
| <b>3 z 5</b> zajęcia TUS – metodologia pracy z dziećmi   | Katarzyna Jutkiewicz | 31-12-2024            | 09:30               | 17:00               | 07:30         |

| Przedmiot / temat zajęć   | Prowadzący           | Data realizacji zajęć | Godzina rozpoczęcia | Godzina zakończenia | Liczba godzin |
|---|----------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| <b>4 z 5</b> Zaburzenie pica i moczenie się, masturbacja dziecięca fakty i mity | Katarzyna Jutkiewicz | 04-01-2025            | 09:00               | 15:00               | 06:00         |
| <b>5 z 5</b> Walidacja efektów uczenia się                                      | -                    | 05-01-2025            | 09:00               | 09:30               | 00:30         |

## Cennik

### Cennik

| Rodzaj ceny          | Cena         |
|----------------------|--------------|
| Koszt usługi brutto  | 3 000,00 PLN |
| Koszt usługi netto   | 3 000,00 PLN |
| Koszt godziny brutto | 100,00 PLN   |
| Koszt godziny netto  | 100,00 PLN   |

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



**1 z 1**

### Katarzyna Jutkiewicz

Trener kompetencji miękkich, doradztwo, coaching. Doświadczenie zawodowe: Doradca zawodowy i trener z 25 letnim doświadczeniem w pracy z różnymi grupami odbiorców m.in.: kadra szkół podstawowych i przedszkoli, klienci korporacyjni, pracownicy sfery budżetowej, kadra akademicka, uczestnicy projektów współfinansowanych z UE. Realizacja projektów szkoleniowych o zasięgu ogólnopolskim jak i regionalnym. Doświadczenie w świadczeniu tego typu usług: Realizacja szkoleń, warsztatów, zarządzania i koordynowania usługami rozwojowymi oraz obszaru kompetencji miękkich w zakresie: skutecznej komunikacji, komunikacji w zespole, budowaniu zespołu, radzenia sobie ze stresem, psychologii pedagogiki pracy w przedszkolu, Zajęcia prowadzone zarówno w formie wykładów, warsztatów treningów jak i w formie zdalnej. Zrealizowała ponad 500h szkoleniowych w powyższych obszarach. Co najmniej 120 godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich 2 latach. Nauczyciel . Wykształcenie: wyższe, Coach, nauczyciel, psychoilog, W okresie ostatnich 3 lat przeprowadziła szkolenia dla wielu grup oraz zajmowała się zarządzaniem i koordynowaniem usługami rozwojowymi, jako specjalista



# Informacje dodatkowe

## Informacje o materiałach dla uczestników usługi

### Materiały dla uczestników szkolenia

Materiały dla uczestników szkolenia stanowią kluczowy element wspierający proces nauki i przyswajania wiedzy. Są one zaprojektowane w sposób, który pozwala na efektywne zdobywanie nowych umiejętności, a także pomagają utrwalić wiedzę oraz zastosować ją w praktyce. Materiały te są dostosowane do różnych metod nauczania, uwzględniają różnorodne style uczenia się i zawierają zarówno elementy teoretyczne, jak i praktyczne. W niniejszym dokumencie omówię szczegółowo rodzaje materiałów, jakie będą wykorzystywane w ramach tego szkolenia.

## 1. Podręcznik uczestnika

Podręcznik uczestnika to najważniejszy materiał, który stanowi kompleksowe źródło wiedzy na temat wszystkich zagadnień omawianych podczas szkolenia. Jest to obszerny dokument zawierający:

- **Wprowadzenie do tematyki szkolenia:** Rozpoczyna się od ogólnego wprowadzenia do tematyki rozwoju dzieci w żłobku i przedszkolu. Uczestnicy dowiedzą się o znaczeniu rozwoju dziecka w pierwszych latach życia, wpływie środowiska wychowawczego oraz roli edukacji w kształtowaniu zdolności społecznych, emocjonalnych i poznawczych dzieci.
- **Szczegółowe omówienie metod pracy:** W podręczniku szczegółowo przedstawione są metody i techniki pracy z dziećmi w różnych obszarach rozwoju, takich jak: rozwój emocjonalny, społeczny, poznawczy, matematyczny czy językowy. Zawiera również informacje na temat nowoczesnych narzędzi edukacyjnych, takich jak zabawy sensoryczne, gry matematyczne, czy wykorzystanie technologii w edukacji dzieci.
- **Przykłady zajęć i ćwiczeń:** Podręcznik zawiera również przykłady konkretnych zajęć edukacyjnych, które uczestnicy będą mogli zaadaptować do swojej pracy. Przykłady te obejmują propozycje gier, zabaw edukacyjnych, ćwiczeń rozwijających różne umiejętności dzieci, takich jak liczenie, rozpoznawanie kształtów, nauka liter czy rozwój motoryki małej.
- **Teoria i praktyka:** W podręczniku zawarto także część teoretyczną, w której omawiane są kluczowe zagadnienia dotyczące rozwoju dzieci. Zawiera również odniesienia do aktualnych badań oraz teorii psychologicznych i pedagogicznych, które stanowią podstawę omawianych metod i technik.

## 2. Karty pracy i arkusze robocze

Karty pracy i arkusze robocze są praktycznymi materiałami edukacyjnymi, które pozwalają uczestnikom na aktywne zaangażowanie się w proces nauki. Zawierają zadania, które mają na celu utrwalenie zdobytej wiedzy i umiejętności. Zawierają:

- **Zadania związane z planowaniem zajęć edukacyjnych:** Karty pracy zawierają różnorodne ćwiczenia, które pozwalają uczestnikom na zaplanowanie i opracowanie własnych scenariuszy zajęć. Przykładowo, uczestnicy mogą zaplanować zestaw zabaw edukacyjnych, które będą rozwijały zdolności matematyczne u dzieci w określonym wieku.
- **Ćwiczenia do oceny umiejętności komunikacyjnych:** W arkuszach roboczych znajdują się także ćwiczenia, które pomagają w rozwijaniu umiejętności komunikacji z dziećmi i rodzicami. Uczestnicy będą mogli przeanalizować konkretne przypadki i sytuacje, w których będą musieli wykazać się skuteczną komunikacją interpersonalną.
- **Zadania związane z obserwacją pracy z dziećmi:** Arkusze robocze zawierają także zadania, które pomagają uczestnikom w analizowaniu swojego podejścia do pracy z dziećmi. Uczestnicy będą musieli wypełniać arkusze obserwacji podczas prowadzenia zajęć, a następnie dokonywać ich analizy w celu usprawnienia swoich działań edukacyjnych.

## 3. Prezentacje multimedialne

Prezentacje multimedialne są kluczowym materiałem pomocniczym, który wspiera proces nauczania podczas szkoleń. Prezentacje zawierają materiały wizualne, które pomagają uczestnikom w łatwiejszym przyswajaniu wiedzy. W ramach prezentacji multimedialnych:

- **Prezentacja teoretyczna:** Zawiera kluczowe informacje teoretyczne dotyczące rozwoju dziecka, różnych obszarów edukacji oraz metod pracy w przedszkolu i żłobku. Uczestnicy mają okazję zapoznać się z zagadnieniami za pomocą schematów, wykresów i slajdów ilustrujących omawiane treści.
- **Wideo edukacyjne:** W prezentacjach znajdują się także filmy wideo, które ilustrują techniki pracy z dziećmi. Może to obejmować przykłady praktycznych zajęć, takich jak zabawy sensoryczne, ćwiczenia matematyczne, czy zabawy rozwijające motorykę dzieci.
- **Interaktywne quizy i testy:** Prezentacje zawierają również elementy interaktywne, takie jak quizy i testy, które pozwalają uczestnikom na natychmiastowe sprawdzenie swojej wiedzy i zrozumienia omawianych zagadnień.

## 4. Materiały wideo i studia przypadków

Materiały wideo i studia przypadków stanowią ważny element w nauce praktycznych umiejętności i kompetencji. Zawierają one:

- **Nagrania z zajęć:** Filmy przedstawiające rzeczywiste zajęcia edukacyjne prowadzone w żłobkach i przedszkolach. Uczestnicy będą mieli okazję zobaczyć, jak różne metody i techniki pracy są stosowane w praktyce, a także jak wygląda interakcja z dziećmi w różnym wieku.
- **Studia przypadków:** Materiały te zawierają szczegółowe opisy konkretnych sytuacji, z jakimi mogą spotkać się uczestnicy podczas pracy z dziećmi, takich jak sytuacje konfliktowe, trudności w komunikacji z dziećmi, problemy związane z rozwojem emocjonalnym dziecka. Uczestnicy będą analizować te przypadki, szukając najlepszych rozwiązań.

## 5. Plan działań i narzędzia do ewaluacji

Na zakończenie szkolenia uczestnicy otrzymają materiały służące do ewaluacji i planowania działań. Zawierają one:

- **Plan działań po szkoleniu:** Uczestnicy będą mieli możliwość zaplanowania, jak będą wdrażać zdobytą wiedzę w swojej pracy. Będą musieli określić konkretne cele do osiągnięcia oraz zaplanować działania, które podejmą w celu ich realizacji.
- **Narzędzia do ewaluacji:** Uczestnicy otrzymają narzędzia do monitorowania swoich postępów w pracy, takie jak formularze do oceny efektywności zajęć edukacyjnych czy karty oceny interakcji z dziećmi. Narzędzia te pomogą w systematycznym ocenianiu i analizowaniu efektów ich pracy.

## 6. Dodatkowe materiały online

Współczesne podejście do szkoleń obejmuje także dostęp do materiałów online, które pozwalają uczestnikom na elastyczne uczenie się w dowolnym czasie i miejscu. W ramach tego szkolenia uczestnicy będą mieli dostęp do:

- **Bazy wiedzy online:** Zawierającej artykuły, badania, raporty i publikacje związane z edukacją dzieci, metodami pracy oraz rozwojem dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym.
- **Fora i grupy dyskusyjne:** Uczestnicy będą mogli korzystać z forów i grup dyskusyjnych, gdzie będą mogli wymieniać się doświadczeniami, zadawać pytania i dzielić się praktycznymi poradami z innymi uczestnikami.

## 7. Certyfikat ukończenia szkolenia

Na zakończenie szkolenia uczestnicy otrzymają certyfikat, który będzie potwierdzał ukończenie szkolenia i zdobycie nowych kompetencji. Certyfikat będzie zawierał informacje o:

- **Tematyce szkolenia i czasie trwania**
- **Zakresie nabytych umiejętności i wiedzy**
- **Wynikach testów, zadań praktycznych oraz oceny ogólnej**

## Podsumowanie

Materiały dla uczestników szkolenia są zaprojektowane w sposób kompleksowy i zróżnicowany, aby wspierały różne style nau

# Warunki techniczne

<https://meet.google.com/gxq-kndy-ivj>

## Kontakt



**Jakub Kotelecki**

**E-mail** [j.kotelecki@eurodoradztwo.pl](mailto:j.kotelecki@eurodoradztwo.pl)

**Telefon** (+48) 538 198 500