



Teachers' HAVEN

D4.1 Struktura i metodologia programu szkoleniowego

**Poczucie własnej skuteczności nauczycieli w zakresie
wszechstronności zawodowej**

Opracowane przez Fondazione Patrizio Paoletti | Grudzień 2025

NUMER PROJEKTU: **101196768**



Co-funded by
the European Union



Myśl ekologicznie!

Zanim wydrukujesz jakiegokolwiek materiały, zastanów się, czy jest to naprawdę konieczne. Jeśli druk jest konieczny, warto przemyśleć, gdzie go zlecić (np. w lokalnej drukarni lub ekologicznej drukarni internetowej), na jakim papierze (np. papier z recyklingu, papier z włókien trawy lub inne rozwiązania zamiast standardowego białego papieru) oraz jaki tusz zastosować, by ograniczyć negatywny wpływ na środowisko.

Dbajmy wspólnie o naszą planetę!



Spis treści

1.	WSTĘP	2
2.	STRUKTURA PROGRAMU SZKOLENIOWEGO	4
3.	KLUCZOWE ZAŁOŻENIA PROGRAMU	6
4.	PODSTAWY PEDAGOGICZNE PROGRAMU SZKOLENIOWEGO – OD KOLBA DO ARAS	7
5.	ROZWIĄZANIA DYDAKTYCZNE	10
6.	SYSTEM WERYFIKACJI EFEKTÓW UCZENIA SIĘ I UKOŃCZENIA PROGRAMU	11
7.	PRZEBIEG PROGRAMU SZKOLENIOWEGO	13
8.	TREŚĆ PROGRAMU SZKOLENIOWEGO	20
9.	TRWAŁOŚĆ EFEKTÓW I POWIĄZANIE Z PROGRAMEM STUDIÓW	28
10.	BIBLIOGRAFIA	30

1. Wstęp

Akademia Nauczycielska Teachers' HAVEN to projekt o zasięgu europejskim **oferujący innowacyjne, wysokiej jakości programy szkoleniowe oraz zasoby oparte na badaniach naukowych w formule blended learning. Programy koncentrują się na wzmacnianiu dobrostanu nauczycieli, rozwijaniu ich kompetencji zawodowych oraz zwiększaniu poczucia własnej skuteczności zarówno wśród początkujących, jak i doświadczonych nauczycieli.** Działania mają na celu poprawę efektywności pracy w klasie oraz podniesienie atrakcyjności zawodu nauczyciela. Akademia wspiera również budowanie sieci współpracy między doświadczonymi nauczycielami, ekspertami i rówieśnikami, którzy mogą udzielać doradztwa i wsparcia w praktyce zawodowej.

Podstawą projektu jest analiza potrzeb przeprowadzona w krajach partnerskich i różnych kontekstach edukacyjnych. Badanie pozwoliło zidentyfikować główne wyzwania, z jakimi obecnie mierzą się nauczyciele oraz potwierdziło konieczność uwzględniania zarówno osobistych, jak i zawodowych aspektów pracy nauczyciela w sposób spójny i zintegrowany. W oparciu o te ustalenia projekt został zaprojektowany w formie dwóch ściśle powiązanych ścieżek rozwojowych.

Pierwsza ścieżka koncentruje się na dobrostanie wewnętrznym nauczycieli, wspierając rozwój samoświadomości, równowagi emocjonalnej oraz zasobów wewnętrznych niezbędnych do radzenia sobie ze stresem i złożonością pracy nauczyciela. Druga ścieżka, będąca głównym przedmiotem programu, dotyczy rozwoju zawodowego nauczycieli, rozumianego jako umiejętność przekładania świadomości na efektywne działania w praktyce dydaktycznej, zarządzaniu klasą, podejmowaniu decyzji pedagogicznych oraz współpracy w środowisku szkolnym.

Cele programu szkoleniowego:

- wzmocnienie pewności siebie w pracy i codziennej praktyce dydaktycznej,
- rozwój poczucia własnej skuteczności zawodowej, rozumianej jako przekonanie o umiejętności efektywnego działania w złożonych sytuacjach edukacyjnych,
- wsparcie w rozwoju kompetencji pedagogicznych, dydaktycznych oraz ogólnych, niezbędnych w zarządzaniu klasą i relacjach zawodowych,
- zwiększanie umiejętności radzenia sobie z wyzwaniami współczesnej edukacji, takimi jak trudne zachowania uczniów, różnorodność potrzeb, trudności w uczeniu się, czy świadome wykorzystanie technologii,
- kształtowanie nauczycieli zmotywowanych, otwartych na innowacyjne metody pracy i świadomych wpływu swoich działań na procesy uczenia się uczniów oraz ich rozwój osobisty,
- wspieranie efektywnej współpracy w zespołach nauczycielskich poprzez uznanie pracy zespołowej jako istotny czynnik skuteczności zawodowej i dobrostanu nauczycieli.

Program skierowany jest zarówno do **studentów kierunków pedagogicznych jak**



i nauczycieli czynnych zawodowo oraz uwzględnia różny poziom doświadczenia. Dzięki temu umożliwia uczestnikom realizację tych samych celów edukacyjnych oraz korzystanie ze spójnej struktury pedagogicznej, przy jednoczesnym dostosowaniu aktywności i ćwiczeń do indywidualnych potrzeb.

2. Struktura Programu Szkoleniowego

Program szkoleniowy składa się z czterech głównych obszarów, które odzwierciedlają kluczowe wymiary praktyki zawodowej nauczycieli. Obszary te zostały zidentyfikowane jako niezbędne do wzmocnienia rozwoju zawodowego nauczycieli i ich poczucia własnej skuteczności.

Każdy obszar dotyczy konkretnego aspektu roli nauczyciela, przyczyniając się jednocześnie do spójnej i zintegrowanej ścieżki szkoleniowej:

- **Rola nauczyciela**
Obszar ten koncentruje się na tożsamości zawodowej, stosunkach z rodzicami i pozycji nauczycieli w systemie oświatowym. Wspiera nauczycieli w umacnianiu własnego poczucia znaczenia, sprawczości i autorytetu zawodowego.
- **Innowacje w pedagogice i dydaktyce**
Obszar ten dotyczy innowacji pedagogicznych i praktyk dydaktycznych, w tym aktywnego uczenia się, neurodydaktyki oraz celowego wykorzystania narzędzi cyfrowych i technologii w celu poprawy jakości nauczania i inkluzywności.
- **Zarządzanie klasą**
Obszar ten koncentruje się na autorytecie interpersonalnym, atmosferze w klasie, motywacji oraz zarządzaniu różnorodnością i specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, kładąc nacisk na praktyczne i łatwo dostępne strategie.
- **Pozytywne środowisko pracy**
Ten obszar obejmuje współpracę, wsparcie współpracowników oraz relacje między szkołą a większą społecznością, podkreślając rolę grup wsparcia w utrzymaniu efektywności zawodowej nauczycieli w dłuższej perspektywie.

Te cztery obszary stanowią kompleksowe ramy, które wspierają nauczycieli w przekładaniu świadomości zawodowej na skuteczne i trwałe praktyki.



Rys. 1. Cztery główne obszary programu szkoleniowego

Ich znaczenie zostało dodatkowo potwierdzone przez obszerną analizę potrzeb obejmującą nauczycieli czynnych zawodowo, studentów kierunków pedagogicznych, dyrektorów szkół oraz kluczowych interesariuszy z obszaru edukacji w różnych kontekstach europejskich. Analiza została przeprowadzona w krajach partnerskich projektu, z zastosowaniem podejścia metod badań mieszanych (mixed methods approach), łączącego dane ilościowe z różnych poziomów pomiaru z dogłębną analizą jakościową. Dane ilościowe zostały zebrane za pomocą badania kwestionariuszowego analizującego takie wymiary jak: dobrostan zawodowy, odporność psychiczna, poczucie własnej skuteczności, zaangażowanie w pracę, postrzegane wsparcie społeczne oraz kluczowe wyzwania zawodowe. Dane jakościowe zbierane były za pośrednictwem grup fokusowych, wywiadów

oraz dyskusji przy okrągłym stole, umożliwiając uczestnikom refleksję nad swoimi doświadczeniami, oczekiwaniami i potrzebami wsparcia w kontekście instytucjonalnym i społecznym.

Zebrane dane pozwoliły uzyskać wielowymiarowy obraz realiów pracy nauczycieli, wskazując na powtarzające się wzorce w różnych krajach i systemach edukacyjnych. Wyniki badań podkreślają w szczególności znaczenie tożsamości zawodowej i świadomości pełnionej roli, potrzebę ciągłych innowacji pedagogicznych i metodologicznych, kluczowe znaczenie skutecznego zarządzania klasą oraz istotną rolę środowiska pracy, sprzyjającego współpracy.

Wyniki potwierdziły słuszność początkowych założeń projektu i dostarczyły naukowego uzasadnienia dla czterech obszarów, wykazując ich ścisły związek z codzienną praktyką nauczycieli, potrzebami w zakresie rozwoju zawodowego oraz kontekstem instytucjonalnym. W oparciu o te ustalenia program szkoleniowy został dostosowany w celu zapewnienia spójności między danymi empirycznymi, rozwiązaniami pedagogicznymi a celami nauczania.

3. Kluczowe założenia programu

Program szkoleniowy został opracowany w oparciu o zestaw norm, mających na celu zapewnienie jego wykonalności, spójności oraz adekwatności do potrzeb nauczycieli pracujących w zróżnicowanych kontekstach edukacyjnych. Zasady te odzwierciedlają zarówno realia zawodowe nauczycieli w trakcie kształcenia, jak i tych pracujących w zawodzie, a także ogólne cele ścieżki szkoleniowej.

Po pierwsze, program szkoleniowy oferuje **praktyczne i trwałe doświadczenie edukacyjne**, dostosowane do nakładu pracy oraz ograniczeń czasowych nauczycieli. Struktura i czas trwania pozwalają uczestnikom na pełne zaangażowanie bez nadmiernego obciążania ich obowiązków zawodowych.

Po drugie, program szkoleniowy w formule **blended learning** łączy samodzielną naukę online z interaktywnymi elementami. Dzięki temu uczestnicy mogą elastycznie uczestniczyć w szkoleniu, aktywnie wchodzić w proces nauki i odnosić treści do własnej praktyki zawodowej.

Szczególne uwagę poświęcono **spójności całego doświadczenia szkoleniowego**. Program ma strukturę zapewniającą integralność między modułami oraz celami nauczania, zadaniami i formami potwierdzenia uczestnictwa. Jednocześnie program został tak skonstruowany, aby skutecznie współgrał z innymi inicjatywami szkoleniowymi, umożliwiając utrwalenie wiedzy poprzez praktykę i zespołowe formy pracy.

Ścieżka szkoleniowa **obejmuje nauczycieli na różnych etapach kariery zawodowej** - zarówno studentów, jak i osoby czynne zawodowo. Choć ogólna struktura i cele nauczania pozostają niezmiennie, zadania i ich zastosowania są tak opracowane, aby można je było dostosować do różnego poziomu doświadczenia i dostępu do konkretnych kontekstów szkolnych.

Koncepcja programu szkoleniowego uwzględnia znaczenie **uznania** oraz **możliwości przenoszenia zdobytej wiedzy**. Struktura programu oraz formy dokumentowania postępów zostały tak opracowane, aby wspierać formalne uznawanie tam, gdzie jest to potrzebne, umożliwiając jednocześnie praktyczne wykorzystanie nabytych kompetencji w codziennej pracy nauczyciela.

4. Podstawy pedagogiczne programu szkoleniowego – od Kolba do ARAS

Uczenie się przez doświadczenie to uznana metoda pedagogiczna stosowana w edukacji dorosłych. Opiera się na założeniu, że proces uczenia się przebiega poprzez ciągłe doświadczenie, refleksję, przyswajanie wiedzy i jej praktyczne zastosowanie. Jednym z najbardziej rozpoznawalnych modeli w tej dziedzinie jest cykl Kolba, który traktuje uczenie się jako dynamiczny i powtarzalny proces łączący doświadczenie z działaniem.

Według Kolba (1984) skuteczne uczenie się przebiega w czterech powiązanych ze sobą fazach:

1. **Doświadczenie** – osoba ucząca się uczestniczy w doświadczeniu.
2. **Refleksja** – analiza przebiegu i znaczenia doświadczenia.
3. **Wiedza** – łączenie refleksji z teorią.
4. **Zastosowanie** – zdobyta wiedza jest stosowana w praktyce.



Rys. 2. Cykl Kolba

Mimo że cykl Kolba jest uznanym modelem pedagogicznym, w środowiskach szkoleń w formule blended learning i online, bezpośrednie wdrożenie fazy doświadczenia może być wyzwaniem, ponieważ uczestnicy mogą znajdować się w różnych warunkach lub nie mieć takich samych możliwości natychmiastowego zastosowania wiedzy. W związku z tym niniejszy program szkoleniowy opiera się na dostosowanym cyklu uczenia się przez doświadczenie, zaprojektowanym tak, aby uwzględnić wspomniane ograniczenia.

Cykl ten przedstawia **model ARAS** (z ang.: **Awareness** – świadomość, **Reflection** – refleksja, **Action** – aktywność, **Sustain** - utrwalenie) i stanowi podstawowe ramy pedagogiczne programu. Cykl zachowuje kluczową logikę uczenia się przez doświadczenie, jednocześnie zapewniając jego wykonalność, spójność oraz ciągłość w środowiskach online i formule

blended learning.

- **Świadomość** - wspiera osobiste zaangażowanie w podejmowaną tematykę oraz dostrzeżenie jej znaczenia dla praktyki dydaktycznej.
- **Refleksja** – umożliwia interpretację doświadczeń i nadawanie im znaczenia.
- **Aktywność** - realizacja niewielkich, wykonalnych eksperymentów zawodowych lub zastosowanie zdobytej wiedzy w rzeczywistym bądź symulowanym kontekście nauczania.
- **Utrwalenie** - wspiera zachowanie wiedzy w czasie poprzez refleksję, wymianę spostrzeżeń oraz dalsze zastosowanie zdobytej wiedzy w praktyce.



Rys. 3 Model ARAS

Oba modele są ze sobą ściśle powiązane. W przyjętym podejściu połączono dwie pierwsze fazy modelu Kolba w etap świadomości, w którym nauczyciele zapoznają się z tematem i dostrzegają jego znaczenie dla własnego rozwoju zawodowego. Stanowi to jedną z kluczowych zasad kształcenia dorosłych.

Ponadto model uzupełniono o czwarty etap - utrwalenie, którego celem jest wspieranie budowania sieci kontaktów między nauczycielami, ciągłej refleksji oraz rozwijanie społeczności zawodowych. Element ten stanowi istotny wymóg projektu i znajduje wyraźne odzwierciedlenie w przeprowadzonej analizie potrzeb. W ten sposób model ARAS zachowuje logikę uczenia się przez doświadczenie, charakterystyczną dla koncepcji Kolba, jednocześnie dostosowując ją do realiów nauczania online. Dzięki temu odpowiada na potrzeby nauczycieli oraz w większym stopniu wspiera długoterminowy dobrostan zawodowy i współpracę.

Cykl Kolba

DOŚWIADCZENIE

REFLEKSJA

WIEDZA

ZASTOSOWANIE



Model ARAS

ŚWIADOMOŚĆ (AWARENESS)

REFLEKSJA (REFLECTION)

AKTYWNOŚĆ (ACTION)

UTRWALENIE (SUSTAINABILITY)

Rys. 4. Porównanie Cyklu Kolba do modelu ARAS

Aby zilustrować funkcjonowanie modelu ARAS w praktyce, moduł szkoleniowy może rozpoczynać się od sytuacji, w której nauczyciel uświadamia sobie powtarzające się wyzwanie w klasie, np. niskie zaangażowanie uczniów podczas pracy w grupach (**świadomość**). Następnie poprzez wprowadzenie teoretyczne i refleksję, nauczyciel analizuje możliwe wyjaśnienia i podejścia pedagogiczne związane z motywacją i uczestnictwem (**refleksja**). Kolejny etap może obejmować przetestowanie niewielkiej, wykonalnej zmiany w praktyce, np. poprzez wprowadzenie bardziej przejrzystych ról w pracy w grupach lub lepsze formułowanie poleceń (**aktywność**). Doświadczenie można następnie ponownie przeanalizować poprzez indywidualną refleksję lub wymianę doświadczeń z innymi nauczycielami w celu utrwalenia wiedzy i wykorzystania jej w przyszłości (**utrwalenie**).

Tak sformułowane założenia określają wspólne ramy, pozostawiając jednocześnie przestrzeń dla różnorodności metod i narzędzi. W szczególności etap utrwalenia stanowi integralną część procesu uczenia się. Jego rolą jest utrwalanie zdobytej wiedzy, wspieranie relacji między nauczycielami oraz zachęcanie do dalszego rozwijania praktyki także poza realizacją poszczególnych modułów, co sprzyja długofalowemu rozwojowi zawodowemu i współpracy.

5. Rozwiązania dydaktyczne

Proponowana struktura jest częściowo zorganizowana według określonego schematu, co pozwala zachować spójność i rozpoznawalność całego programu, a jednocześnie pozostaje elastyczna, umożliwiając dobór metod realizacji programu online w sposób adekwatny do jego treści.

W ramach modelu ARAS każdy etap pełni określoną funkcję we wspieraniu procesu uczenia się i rozwoju zawodowego nauczycieli. Przyjęte rozwiązania dydaktyczne są zatem powiązane ze wszystkimi czterema etapami, co zapewnia spójność między zaangażowaniem uczestników, rozumieniem koncepcji, praktycznym zastosowaniem oraz długofalowym utrwalaniem wiedzy.

W etapie **świadomości** działania edukacyjne ukierunkowane są na wspieranie nauczycieli oraz osób przygotowujących się do zawodu nauczyciela w dostrzeganiu znaczenia poszczególnych zagadnień dla ich własnej praktyki zawodowej. Krótkie materiały wprowadzające oraz zadania skłaniające do refleksji zachęcają uczestników do odnoszenia treści szkolenia do własnych doświadczeń i aktualnych wyzwań.

Etap **refleksji** koncentruje się na dostarczaniu wiedzy teoretycznej i wspieraniu procesu interpretacji doświadczeń. Poprzez krótkie lekcje, materiały źródłowe czy wywiady nauczyciele są wspierani w analizowaniu swoich doświadczeń, łączeniu ich z koncepcjami pedagogicznymi oraz rozwijaniu świadomego, krytycznego podejścia do własnych działań.

W odniesieniu do etapu **aktywności** uwzględniono następujące założenia:

1) Obszar aktywności nauczyciela można schematycznie ująć na trzech poziomach:

- a) poziomie indywidualnym,
- b) poziomie pracy z klasą,
- c) poziomie całej szkoły (współpraca z nauczycielami i personelem) oraz społeczności lokalnej.

Poziomy a) i b) są uwzględniane w etapie aktywności – łącznie lub wybiórczo, w zależności od specyfiki treści.

Poziom c) stanowi punkt odniesienia dla fazy **utrwalania**.

2) Kursy powinny być w pewnym stopniu zróżnicowane pod kątem potrzeb **studentów przygotowujących się do zawodu nauczyciela oraz nauczycieli czynnych zawodowo**.

Zróżnicowanie to nie oznacza tworzenia odrębnych programów, lecz elastyczne dostosowanie działań dydaktycznych oraz oczekiwań do poziomu doświadczenia zawodowego i możliwości pracy w środowisku szkolnym. W ramach wszystkich modułów obie grupy realizują tę samą strukturę pedagogiczną i cele nauczania. Różnice dotyczą głównie charakteru etapu aktywności i związanych z nią dowodów nauczania. Od nauczycieli praktykujących oczekuje się wdrażania lub testowania rozwiązań w szkole, podczas gdy studenci mogą pracować poprzez obserwację, symulację lub praktykę pod okiem nauczyciela. Takie podejście zapewnia inkluzywność i wykonalność, zachowując jednocześnie spójność w ramach programu szkoleniowego.

6. System weryfikacji efektów uczenia się i ukończenia programu

W środowiskach nauczania online oraz w formule blended learning stosowanie usystematyzowanych mechanizmów potwierdzania postępów i ukończenia programu stanowi powszechną praktykę. Rozwiązania te wspierają skuteczne domykanie modułów szkoleniowych oraz sprzyjają utrzymaniu zaangażowania uczestników. W tym kontekście program szkoleniowy obejmuje system dokumentowania postępów i ukończenia programu, zaprojektowany w taki sposób, aby wspierać proces uczenia się, refleksję oraz uznawanie udziału w sposób spójny i trwały.

Ponadto w wielu kontekstach instytucjonalnych i zawodowych od uczestników wymaga się potwierdzenia ukończenia szkolenia, w szczególności na potrzeby akredytacji, certyfikacji lub spełnienia wymagań w zakresie rozwoju zawodowego. System dokumentowania postępów i osiągnięć odpowiada zatem również na potrzebę zapewnienia przejrzystej i wiarygodnej dokumentacji udziału w szkoleniu oraz realizowanych działań edukacyjnych.

System nie funkcjonuje jako mechanizm kontrolny, lecz ma na celu wspieranie uczestników w dokumentowaniu procesu uczenia się, utrwalaniu kluczowych wniosków oraz refleksji nad własnym rozwojem zawodowym w trakcie całej ścieżki kształcenia.

Rozwiązanie to jest spójne z modelem pedagogicznym ARAS i posiada strukturę odpowiadającą funkcjom poszczególnych faz uczenia się. Dzięki temu efekty uczenia się są bezpośrednio powiązane z celami dydaktycznymi oraz projektowanymi aktywnościami.

Na etapie **świadomości** efekty uczenia się koncentrują się na wspieraniu osobistego zaangażowania w dany temat oraz dostrzeganiu jego znaczenia dla praktyki zawodowej. Uczestnicy są zachęceni do refleksji nad swoimi motywacjami, oczekiwaniami i wstępnymi spostrzeżeniami poprzez krótkie pytania lub ćwiczenia do samodzielnego sprawdzenia. System weryfikacji efektów uczenia się może obejmować krótkie uwagi refleksyjne, kwestionariusze lub pytania do samooceny, wspierające świadome zaangażowanie w proces uczenia się.

Na etapie **refleksji** efekty uczenia się skoncentrowane są na rozumieniu pojęć i ich interpretacji. Uczestnicy wykazują zrozumienie kluczowych pojęć oraz umiejętność łączenia teorii z praktyką. Proces ten wspierany jest m.in. przez krótkie quizy, zadania autorefleksyjne z przewodnikiem lub krótkie wypowiedzi pisemne lub nagrania audio, które utrwalają wiedzę i rozwijają świadomość metapoznawczą.

Etap **aktywności** koncentruje się na praktycznym zastosowaniu wiedzy i eksperymentowaniu. System weryfikacji dokumentuje wdrażanie niewielkich, wykonalnych zadań w rzeczywistych lub symulowanych kontekstach nauczania. Uczestnicy relacjonują swoje doświadczenia za pomocą krótkich formularzy, dzienników lub odpowiedzi przedstawiających doświadczenia, obserwację i wiedzę uczestników. Wspiera to zarówno odpowiedzialność za własny proces uczenia się, jak i praktykę autorefleksyjną.

Na etapie **utrwalenia** efekty uczenia się są ukierunkowane na przyswajanie wiedzy, wymianę doświadczeń oraz ciągłość uczenia się. Uczestnicy są zachęceni do dzielenia się refleksjami, uczestniczenia w działaniach opartych na współpracy lub dokumentowania dalszych postępów w czasie. System weryfikacji zdobytych umiejętności może obejmować wpisy z refleksjami, informację zwrotną od innych uczestników, potwierdzenie udziału w sesjach na żywo lub krótkie aktualizacje dotyczące dalszych działań.

Schematyczne ujęcie modelu:

Świadomość / Refleksja ► quiz

Aktywność ► krótki dowód wykonania

Utrwalenie ► wpis refleksyjny lub udział w sesji na żywo

Rys 5. System dokumentowania postępów i ukończenia programu szkoleniowego na podstawie modelu ARAS

We wszystkich etapach system weryfikacji efektów uczenia się i ukończenia programu został zaprojektowany tak, aby był proporcjonalny, wykonalny i dostosowany do nakładu pracy nauczycieli. Zapewnia on spójność między celami kształcenia, działaniami dydaktycznymi i efektami uczenia się, zapewniając jednocześnie przejrzystą podstawę do uznania uczestnictwa oraz w uzasadnionych przypadkach, formalnej akredytacji. Dzięki ścisłemu powiązaniu weryfikacji efektów uczenia się z zamiarami dydaktycznymi system wspiera zapewnianie jakości, trwałość efektów oraz ogólną skuteczność programu szkoleniowego. Ukończenie modułu opiera się na zgromadzeniu udokumentowanych dowodów uczenia się we wszystkich kluczowych fazach modelu ARAS. Certyfikacja i formalne uznanie przyznawane są uczestnikom, którzy zrealizują wymagane działania i przedstawią odpowiednią dokumentację w każdej fazie, zgodnie ze wspólnymi kryteriami jakości określonymi na poziomie programu.

Takie podejście sprawia, że proces oceny nie ogranicza się do pojedynczych testów wiedzy, lecz odzwierciedla długofalowe zaangażowanie uczestników, ich zdolność do refleksji oraz umiejętność praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy. W tym ujęciu dowody uczenia się stanowią podstawowe narzędzie oceny w procesie certyfikacji.

7. Przebieg programu szkoleniowego

W tej części przedstawiono ramową strukturę modułów szkoleniowych opracowanych zgodnie z modelem pedagogicznym ARAS. Ukazuje ona, w jaki sposób cztery etapy uczenia się — świadomość, refleksja, aktywność i utrwalanie — przekładają się na spójną sekwencję aktywności, materiałów dydaktycznych oraz dowodów uczestnictwa w ramach każdego modułu programu.

Struktura wyznacza **wspólne ramy organizacyjne** dla wszystkich modułów, zapewniając zgodność z ogólnymi założeniami dydaktycznymi oraz celami uczenia się. Jednocześnie **dopuszcza dostosowanie do różnych tematów, kontekstów edukacyjnych oraz profili uczestników**. Nie narzuca sztywnych form ani metod pracy, lecz wskazuje kluczowe elementy i funkcje przypisane do każdego etapu, zachowując elastyczność oraz wspierając kontekstualizację i innowacyjność w projektowaniu dydaktycznym.

Każdy moduł został zaprojektowany w formule blended learning, łączącej różne formy kształcenia. Mogą one obejmować:

- materiały do samodzielnej pracy, takie jak nagrania wideo, teksty, karty pracy, podcasty, dzienniki refleksji, wywiady z ekspertami oraz narzędzia samooceny;
- równoległe formy pracy online, takie jak wykłady na żywo, webinaria, sesje Q&A lub FAQ (często zadawane pytania) z krótkimi odpowiedziami wideo;
- a także — w stosownych przypadkach— zajęcia stacjonarne realizowane podczas zjazdów lub mobilności.

Powyższe formy kształcenia są zintegrowane z modelem ARAS i podzielone między etapy zgodnie z celami dydaktycznymi, co zapewnia ciągłość między samodzielną nauką, interakcją oraz uczeniem się poprzez doświadczenie.

W całym programie moduły mają charakter zwięzłych i możliwych do realizacji jednostek dydaktycznych. Czas trwania pojedynczego modułu wynosi około 6,5–7 godzin. W ramach każdego obszaru tematycznego realizowane są trzy moduły, **co daje łącznie 19,5–21 godzin dydaktycznych na obszar. Całkowity czas trwania programu, obejmującego cztery obszary tematyczne, wynosi 80 godzin (3 punkty ECTS).**

W tym ujęciu dobór form kształcenia jest powiązany z funkcją poszczególnych etapów modelu ARAS. Na etapie **świadomości** działania dydaktyczne ukierunkowane są na wzbudzenie zaangażowania i poczucia celu poprzez materiały wprowadzające, zadania skłaniające do refleksji lub narzędzia samooceny, które aktywizują wcześniejsze doświadczenia i ukazują istotne wyzwania zawodowe. Etap **refleksji** wspiera rozumienie pojęć oraz nadawanie znaczenia poprzez krótkie lekcje, materiały do czytania, wkład ekspertów lub moderowane dyskusje. Etap **aktywności** koncentruje się na praktycznym zastosowaniu wiedzy poprzez mikro-działania zawodowe, symulacje lub aktywności realizowane w klasie, wspierane autorefleksją. Z kolei etap **utrwalania** sprzyja utrwaleniu wiedzy i ciągłości uczenia się poprzez wymianę doświadczeń, dalsze działania oraz refleksję zespołową.

Tab. 1 przedstawia przykładową strukturę pojedynczego modułu programu szkoleniowego. Ilustracja ukazuje projekt dydaktyczny zgodny z etapami modelu ARAS oraz wskazuje odpowiadające im formy kształcenia i wykorzystywane zasoby dydaktyczne. Dla każdego etapu modelu ARAS w ramach modułu przedstawiono: (a) rodzaje stosowanych form i aktywności dydaktycznych oraz wykorzystywanych zasobów (np. wykłady, warsztaty, uczenie oparte na analizie przypadków, zasoby cyfrowe), (b) oczekiwane efekty uczenia się generowane przez uczestników, (c) orientacyjny nakład czasu pracy. Dodatkowo wskazano łączny czas przypisany do każdego etapu ARAS w obrębie modułu, co zapewnia przejrzystość w zakresie wymiaru pracy i równowagi dydaktycznej.



Etapy ARAS	Materiały dydaktyczne i ćwiczenia	Efekty uczenia się	Całkowity czas trwania
ŚWIADOMOŚĆ (AWARENESS)	<p>1 film wprowadzający (10 min)</p> <p>1 podcast/wywiad (10min)</p> <p>1 film na platformie YouTube (15 min) z przewodnikiem w formie tabeli</p> <p>Wprowadzenie praktyczne z przykładami (6–8 stron) – praktyczne wskazówki, analiza przypadków. Cel – temat staje się istotny dla nauczycieli.</p> <p>Refleksja ukierunkowana (lista punktowana, 400–500 słów.) Cel – temat staje się istotny dla nauczycieli.</p> <p>Tabela do samooceny (ocena + krótki komentarz)</p>	<p>Quiz (test wielokrotnego wyboru)</p> <p>Przesłanie refleksji</p> <p>Wypełnienie tabeli do samooceny</p>	<p>Film: 10 min Podcast: 10 min YouTube: 15 min Czytanie: 45 min Pisanie refleksji: 30 min Narzędzie do samooceny i quiz: 10 min</p> <p>Całkowity czas trwania: ok. 2h</p>



<p>REFLEKSJA (REFLECTION)</p>	<p>1 wykład w formie wideo (10 min)</p> <p>1 podcast/wywiad (10 min)</p> <p>2 filmy na platformie YouTube (10 min)</p> <p>Czytanie (10–12 stron, praktyczne zastosowanie)</p> <p>Arkusze analityczne (krótkie odpowiedzi, maks. 1 strona)</p> <p>1 webinar na żywo (45–60 min)</p>	<p>Quiz utrwalający (10-12 pytań opartych na scenariuszu)</p> <p>Przesłanie arkusza analitycznego</p>	<p>Film: 10 min Podcast: 10 min YouTube: 10 min Czytanie: 60 min Uzupełnianie arkuszy: 20 min Sesja na żywo: 45-60 min Quiz: 10 min</p> <p>Całkowity czas trwania: ok. 3h</p>
--	--	---	--



<p>AKTYWNOŚĆ (ACTION)</p>	<p>Krótki przewodnik wdrożeniowy (3–4 strony)</p> <p>Poziom A – Indywidualna mikro-aktywność Mały eksperyment lub obserwacja (np. test strategii komunikacji, monitorowanie atmosfery w klasie).</p> <p>Poziom B – Zastosowanie w klasie / szkole Nauczyciele: implementacja podczas zajęć. Studenci: obserwacja lub prowadzenie zajęć z nauczycielem/mentorem.</p> <p>Zastosowanie mikro-aktywności (30–45 min)</p> <p>Raport aktywności (pole wyboru + odpowiedzi w punktach, maks. 500 słów)</p> <p>Lista kontrolna samooceny</p>	<p>Przesłanie raportu aktywności</p> <p>Uzupełnienie listy kontrolnej samooceny</p>	<p>Czytanie z przewodnikiem: 20 min Wdrożenie: 45 min Sporządzanie raportu: 30 min Samoocena: 15 min</p> <p>Całkowity czas trwania: ok. 1,5h</p>
--------------------------------------	--	---	---

<p>UTRWALENIE (SUSTAIN)</p>	<p>Każdy uczestnik realizuje 1 z dostępnych opcji (równoważny nakład pracy)</p> <p>Opcja A – Interakcja z rówieśnikami – komentarz do 1 raportu aktywności innego uczestnika</p> <p>Opcja B – <i>Refleksyjne podsumowanie – ustrukturyzowany szablon do wypełnienia (400–500 słów)</i></p> <p>Opcja C – Refleksja w formie nagrania audio/wideo - 3–5 minutowe nagranie z wykorzystaniem wskazówek przewodnika</p> <p>Opcja D – Mini-sesja na żywo / Q&A z uczestnikami</p> <p>Krótki quiz podsumowujący</p>	<p>Przesłanie wybranej opcji Komentarz uczestnika LUB Pisemne podsumowanie LUB Refleksja w formie nagrania</p> <p>Uzupełnienie quizu podsumowującego</p>	<p>Wybrana opcja: 35–40 min Quiz: 10 min</p> <p>Całkowity czas trwania: ok. 1h</p>
--	---	--	---

Tab 1. Przykładowa struktura modułu programu szkoleniowego

Ze względu na elastyczny charakter programu szczególną uwagę poświęcono **zapewnieniu spójności i jakości wszystkich modułów**. W tym celu opracowano zestaw wspólnych zasad jakości, które ukierunkowują proces projektowania i realizacji modułów, wspierając ich zgodność przy jednoczesnym zachowaniu możliwości dostosowania do kontekstu zawodowego.

Zasady koncentrują się na zgodności z przyjętym modelem pedagogicznym, przejrzystości celów uczenia się, wykonalności proponowanych działań oraz spójności między aktywnościami dydaktycznymi a sposobami dokumentowania ukończenia modułu. Przykładowo, każdy moduł zawiera **krótką część wprowadzającą**, której celem jest osadzenie tematu w całej ścieżce szkoleniowej oraz utrzymanie wspólnej osi tematycznej (fil rouge) pomiędzy modułami. Elementy te stanowią wspólny punkt odniesienia, a nie narzucony czy ujednolicony schemat działania.

8. Treść programu szkoleniowego

Poniższe moduły zostały opracowane na podstawie wyników analizy potrzeb, które zostały uwzględnione w badaniach.

Obszar	Moduł	Odniesienie do przeprowadzonych badań i propozycje treści
1. Rola nauczyciela	1.1 Relacja rodzic-nauczyciel	We wszystkich krajach biorących udział w analizie potrzeb zgłoszono, że relacje z rodzicami stanowią jedno z najsilniejszych źródeł stresu nauczyciela, szczególnie dla nauczycieli młodych lub będących na początku kariery zawodowej. Nauczyciele często odczuwają ocenianie, presję oraz brak wsparcia. Moduł powinien koncentrować się na strategiach komunikacyjnych, wyznaczaniu granic oraz budowaniu partnerskiej współpracy z rodzinami.
	1.2 Znaczenie zawodu nauczyciela	We wszystkich krajach nauczyciele zgłaszają poczucie niedocenywania oraz potrzebę uznania. Poczucie bycia docenianym jest ściśle powiązane z motywacją i dobrostanem. Moduł powinien poruszać kwestie tożsamości zawodowej, wzmacniania kompetencji oraz poczucia godności i sensu pracy w zawodzie.
	1.3 Nauczyciel w systemie oświaty	Zaobserwowane systemowe wyzwania: brak mentoringu, ograniczone wsparcie ze strony kadry kierowniczej, niejasne zasady szkolne oraz rozproszone struktury zawodowe. Nauczyciele potrzebują lepszego zrozumienia funkcjonowania ekosystemu szkolnego, aby skutecznie się w nim poruszać. Moduł powinien obejmować zagadnienia związane z dynamiką organizacyjną, współpracą z kierownictwem oraz sposobami, w jakie nauczyciele mogą odpowiednio funkcjonować w szerszym systemie edukacyjnym.



Obszar	Moduł	Odniesienie do przeprowadzonych badań i propozycje treści
2. Innowacje w pedagogice i dydaktyce	2.1 Neurodydaktyka	Zaobserwowano silną potrzebę wprowadzenia skuteczniejszych strategii dydaktycznych, podejść inkluzyjnych oraz narzędzi wspierających zarządzanie uwagą, motywacją i dynamiką emocjonalną w klasie. Neurodydaktyka może dostarczyć naukowych podstaw do sprostania tym wyzwaniom.
	2.2 Nauczanie i technologia	Nauczyciele uznają technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT) za przydatne narzędzie, jednocześnie zgłaszając brak odpowiedniego przygotowania do ich efektywnego wykorzystania. Technologie te odgrywają także kluczową rolę w zapewnianiu inkluzywności i zaangażowania uczniów. Moduł może koncentrować się na celowym, opartym na dowodach wykorzystaniu narzędzi cyfrowych i sztucznej inteligencji.
	2.3 Praktyczne uczenie się oparte na aktywności i współpracy	Wyniki analizy potrzeb wskazują, że nauczyciele oczekują mniejszego nacisku na teorię i większego udziału w praktycznym, aktywnym i doświadczalnym uczeniu się. Takie metody wspierają współpracę, atmosferę w klasie oraz poczucie własnej skuteczności. Moduł powinien obejmować konkretne strategie oraz mikropraktyki.
3. Zarządzanie klasą	3.1 Budowanie autorytetu poprzez nawiązywanie relacji	Badania wykazały, że istotnymi źródłami stresu są: problemy z dyscypliną, wyznaczanie granic oraz relacje. Nauczyciele czują się niepewnie w kwestii wyznaczania granic przy jednoczesnym utrzymaniu zaufania. Moduł powinien koncentrować się na autorytecie w relacjach, wzajemnej regulacji oraz strategiach zapobiegawczych.
	3.2 Zarządzanie	We wszystkich krajach odnotowano istotne trudności związane z inkluzywnością, potrzebami specjalnymi,



Obszar	Moduł	Odniesienie do przeprowadzonych badań i propozycje treści
	różnorodnością i potrzebami specjalnymi	zróżnicowaniem uczniów oraz brakiem wykwalifikowanego personelu. Moduł powinien dostarczać praktycznych i łatwo dostępnych narzędzi wspierających praktyki inkluzywne.
	3.3 Rozwijanie motywacji wewnętrznej	Nauczyciele odczuwają przeciążenie z powodu braku zaangażowania uczniów oraz trudności wychowawczych. Zauważono, że motywacja rośnie, gdy uczniowie czują przynależność do klasy, zaangażowanie i bezpieczeństwo emocjonalne. Moduł koncentruje się na tworzeniu atmosfery wspierającej motywację uczniów, nauczaniu wspierającym autonomię oraz strategiach zwiększających zaangażowanie.
4. Pozytywne środowisko pracy	4.1 Atmosfera w klasie	Klimat klasy wielokrotnie opisuje się jako istotny czynnik ochronny oraz czynnik wpływający zarówno na dobrostan, jak i poczucie własnej skuteczności. Moduł koncentruje się na atmosferze emocjonalnej, poczuciu przynależności, ustalonych rutynach oraz mikro-działaniach, które poprawiają atmosferę uczenia się.
	4.2 Budowanie współpracy między nauczycielami i wspólne planowanie	Jednym z kluczowych wniosków z analizy potrzeb jest wsparcie koleżeńskie jako najważniejszy czynnik ochronny zarówno dla nauczycieli, jak i studentów. Nauczyciele współpracujący z innymi czują się bardziej skuteczni i mniej zestresowani. Moduł obejmuje wspólne planowanie, pracę zespołową, wymianę doświadczeń z rówieśnikami oraz tworzenie wspierających mikrospołeczności.

Obszar	Moduł	Odniesienie do przeprowadzonych badań i propozycje treści
	<p>4.3 Angażowanie społeczności</p>	<p>Szkoła funkcjonuje w ramach szerszego ekosystemu — rodzin, lokalnych organizacji, stowarzyszeń, samorządów i sieci obywatelskich — które mogą wspierać dobrostan nauczycieli i trwałość ich praktyki zawodowej. W badaniach jakościowych wielu nauczycieli wskazywało, że wsparcie ze strony rodzin, usług społecznych (np. psychologów, organizacji pozarządowych) oraz nieformalnych sieci kontaktów zmniejsza stres, buduje poczucie przynależności i poprawia klimat szkolny. Treści modułu mogą obejmować mapowanie zasobów społeczności lokalnej, tworzenie partnerstw ze stowarzyszeniami, angażowanie rodziców, projektowanie inicjatyw edukacyjnych opartych na społeczności oraz zrozumienie, w jaki sposób szersze ekosystemy społeczne mogą wspierać motywację nauczycieli i ograniczać ich izolację.</p>

Tab 2. Treść programu szkoleniowego

Każdy moduł programu szkoleniowego opiera się na ograniczonym i ukierunkowanym zestawie celów kształcenia, zwykle od 2 do 3 na moduł. Takie podejście wspiera przejrzystość, wykonalność i aktywny udział, pozwalając uczestnikom skoncentrować się na kluczowych kompetencjach zawodowych oraz praktycznych zastosowaniach.

Cele kształcenia są ściśle powiązane z tematem modułu i modelem ARAS. To one kierują wyborem działań edukacyjnych, materiałów oraz sposobów dokumentowania postępów, zapewniając spójność między zamierzonymi efektami a procesem uczenia się.

W zgodzie z tą koncepcją moduły stanowią zwarte i łatwe do realizacji jednostki edukacyjne. Ich czas trwania jest dostosowany do złożoności tematu oraz zakresu celów kształcenia, przy nakładzie pracy wynoszącym około 6,5–7 godzin na moduł.

Obszar	Moduł	Cele kształcenia
1. Rola nauczyciela	1.1 Relacja rodzic-nauczyciel	<ul style="list-style-type: none"> • Stosowanie umiejętności komunikacyjnych w celu prowadzenia trudnych rozmów z rodzinami. • Wyznaczanie i utrzymywanie zdrowych granic zawodowych w relacji rodzic-nauczyciel. • Budowanie konstruktywnych, opartych na współpracy relacji z rodzicami.
	1.2 Znaczenie zawodu nauczyciela	<ul style="list-style-type: none"> • Analizowanie roli i znaczenia zawodu nauczyciela we współczesnym społeczeństwie. • Opracowywanie strategii mających na celu wzmocnienie poczucia własnej wartości, sprawczości i satysfakcji z wykonywanej pracy. • Rozpoznawanie mechanizmów degradacji oraz reagowanie poprzez budowanie silnej tożsamości.
	1.3 Nauczyciel w systemie oświaty	<ul style="list-style-type: none"> • Usprawnianie zarządzania procesami instytucjonalnymi i kanałami komunikacji. • Podejmowanie aktywnej roli jako aktywnego uczestnika systemu opartego na wzajemnych powiązaniach i współpracy. • Kształtowanie postawy „wkładu” w system, która pomaga postrzegać biurokrację w sposób mniej obciążający emocjonalnie.
2. Innowacje w pedagogice i dydaktyce	2.1 Neurodydaktyka	<ul style="list-style-type: none"> • Wyjaśnianie podstawowych zasad funkcjonowania mózgu w procesie uczenia się i przetwarzania informacji. • Stosowanie strategii zwiększających koncentrację, motywację i regulację emocji. • Łączenie zasad neurodydaktyki z nauczaniem sprzyjającym włączeniu i efektywnemu nauczaniu.
	2.2 Nauczanie i technologia	<ul style="list-style-type: none"> • Wykorzystywanie narzędzi cyfrowych i sztucznej inteligencji w celu wspierania procesu uczenia się w sposób świadomy i bezpieczny. • Wykorzystanie technologii w celu zwiększenia integracji, zaangażowania i dostępności. • Ocenianie zgodności praktyk cyfrowych z dowodami naukowymi i założeniami pedagogiki.
	2.3 Praktyczne uczenie się oparte na aktywności i współpracy	<ul style="list-style-type: none"> • Stosowanie aktywnych, opartych na współpracy i doświadczeniu strategii nauczania. • Wspieranie współpracy uczniów i pozytywnych relacji w klasie. • Dostosowywanie metod nauczania w celu zwiększenia efektywności poprzez podejście praktyczne.
3. Zarządzanie klasą	3.1 Budowanie autorytetu poprzez nawiązywanie relacji	<ul style="list-style-type: none"> • Stosowanie podejścia relacyjnego w celu budowania autorytetu opartego na szacunku w klasie. • Równoważenie wyznaczania granic a okazywaniem empatii i budowaniem zaufania. • Zarządzanie złożonymi sytuacjami interpersonalnymi w sposób pewny i adekwatny.
	3.2 Zarządzanie	<ul style="list-style-type: none"> • Wyjaśnianie podstawowych zasad nauczania sprzyjającego inkluzywności.

	różnorodnością i potrzebami specjalnymi	<ul style="list-style-type: none"> • Stosowanie prostych, przystępnych narzędzi wspomagających uczniów o zróżnicowanych potrzebach. • Współpraca ze specjalistami i rodzinami w celu tworzenia inkluzywnych ścieżek edukacyjnych.
	3.3 Rozwijanie motywacji wewnętrznej	<ul style="list-style-type: none"> • Stosowanie strategii zwiększających zaangażowanie i znaczący udział w zajęciach. • Analizowanie czynników osłabiających motywację i proaktywne przeciwdziałanie im. • Projektowanie rutynowych czynności i doświadczeń edukacyjnych, które wzmacniają wewnętrzną motywację.
4. Pozytywne środowisko pracy	4.1 Atmosfera w klasie	<ul style="list-style-type: none"> • Rozpoznawanie kluczowych czynników kształtujących atmosferę emocjonalną i społeczną w grupie. • Wdrażanie drobnych działań, które wzmacniają poczucie przynależności, bezpieczeństwa i współpracy. • Identyfikowanie sygnałów pogorszenia się relacji w grupie i wczesne reagowanie.
	4.2 Budowanie współpracy między nauczycielami i wspólne planowanie	<ul style="list-style-type: none"> • Kształtowanie dobrych nawyków pracy zespołowej i wspólnego planowania. • Dzielenie się doświadczeniami między nauczycielami w celu redukcji stresu i wzmacniania poczucia własnej skuteczności. • Tworzenie małych grup wsparcia wśród współpracowników.
	4.3 Angażowanie społeczności	<ul style="list-style-type: none"> • Angażowanie rodzin, instytucji i organizacji w działania wspierające środowisko szkolne. • Wyjaśnianie roli sieci wsparcia w zmniejszaniu izolacji nauczycieli i stresu. • Inicjowanie działań edukacyjnych i wspierających we współpracy ze społecznością.

Tab 3. Cele kształcenia programu szkoleniowego



W trakcie realizacji programu szkoleniowego zapewniona zostanie **dbałość o jakość, spójność i skuteczność**. Monitorowanie i ewaluacja koncentrują się na zgodności między koncepcją pedagogiczną i działaniami edukacyjnymi a zamierzonymi efektami uczenia się, a także na wykonalności i adekwatności proponowanych form szkoleniowych.

9. Trwałość efektów i powiązanie z programem studiów

Program szkoleniowy został zaprojektowany w taki sposób, aby zapewnić jego trwałość oraz długofalowy wpływ poprzez możliwość integracji z formalnymi systemami edukacji i kształcenia. Jednym z jego kluczowych założeń jest to, aby moduły dydaktyczne nie funkcjonowały jako jednostkowe działania, lecz aby mogły być włączane – w całości lub częściowo – do programów nauczania, ofert edukacyjnych oraz programów realizowanych przez różne instytucje edukacyjne.

Program może być wdrażany w istniejących strukturach akademickich, z uwzględnieniem regulacji krajowych i instytucjonalnych. Wdrożenie może przyjmować różne formy, takie jak:

- wyodrębniony moduł w ramach istniejącego programu studiów;
- zajęcia fakultatywne oferowane przez uczelnie, w szczególności na wydziałach pedagogicznych;
- krótki program kształcenia w formule blended learning;
- uznana forma doskonalenia zawodowego nauczycieli i pracowników oświaty.

Niezależnie od przyjętej formy, program został zaprojektowany tak, aby jego wybrane elementy mogły być formalnie realizowane i uznawane w ramach istniejących programów kształcenia. Dzięki temu rozwijane w jego ramach wiedza, umiejętności i kompetencje mogą stać się częścią formalnych ścieżek edukacyjnych.

W stosownych przypadkach moduły szkoleniowe mogą podlegać formalnemu uznaniu poprzez dostępne procesy akredytacji lub mikropoświadczeń. W zależności od przepisów krajowych i praktyk instytucjonalnych, uznanie może odbywać się poprzez:

- mikropoświadczenia zgodne z europejskimi i krajowymi ramami kwalifikacji;
- akredytowane moduły wnoszące wkład do programów studiów lub innych form kształcenia;
- uznanie w ramach Intensywnych Programów Mieszanych (Blended Intensive Programmes, BIP);
- instytucjonalne certyfikaty powiązane z określonymi efektami uczenia się oraz nakładem pracy uczestnika.

W celu oceny możliwości formalnego uznania modułów przeprowadzono badania w sześciu krajach: Polsce, Włoszech, Hiszpanii, Portugalii, Rumunii oraz na Cyprze. Wyniki wskazują, że w każdym z systemów istnieją realne ścieżki wdrażania rozwiązań takich jak akredytacja, mikropoświadczenia czy BIP, choć konkretne rozwiązania różnią się w zależności od kontekstu krajowego.

Na tej podstawie opracowano przykładowe ramy formalnego uznania modułów które pokazują, w jaki sposób program może być dostosowany do istniejących struktur akredytacyjnych. Stanowią one praktyczny punkt odniesienia dla instytucji planujących

włączenie modułów do swojej oferty edukacyjnej.

Formaty uznawania i akredytacji zostały zaprojektowane w sposób elastyczny, co umożliwia ich dostosowanie do różnych kontekstów krajowych i instytucjonalnych.

W kontekście **uczelni wyższych** moduły mogą stanowić część istniejących programów studiów – np. jako zajęcia fakultatywne, elementy programu studiów lub inne uznawane formy kształcenia – skierowane do studentów pierwszego i drugiego stopnia.

W przypadku innych instytucji, takich jak **placówki doskonalenia nauczycieli czy inne podmioty działające w obszarze edukacji**, moduły mogą być wykorzystywane przede wszystkim w ramach rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji nauczycieli. Uznanie może wówczas przyjmować formę certyfikowanych szkoleń, mikropoświadczeń lub innych form potwierdzania osiągniętych efektów uczenia się.

Wdrożenie programu szkoleniowego w ramach uznanych struktur programowych i szkoleniowych w wielu krajach stanowi trwały rezultat projektu. Program został opracowany nie tylko z myślą o jednorazowym wdrożeniu, ale także o dalszym wykorzystaniu i modyfikowaniu po zakończeniu projektu.

Dalsze prace nad możliwościami uznania i akredytacji są kontynuowane, w celu wzmocnienia wdrożenia instytucjonalnego. Na podstawie dotychczasowych wyników badań oraz opracowanych ram przygotowany zostanie kompleksowy materiał zawierający zestawienie podejść krajowych oraz praktyczne wskazówki dla instytucji zainteresowanych formalnym wdrożeniem programu szkoleniowego.



10. Bibliografia

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.



Teachers' HAVEN



SKRZYDŁA
SZKOŁA PODSTAWOWA



LUMSA
UNIVERSITÀ



UNIVERSIDAD
DE SALAMANCA



European
University Cyprus



Co-funded by
the European Union