



Erasmus+

# ChildIN

Produkt intelektualny 3  
Moduły szkoleniowe ChildIN - Raport syntetyczny

Nazwa projektu: Europejskie szkolenia dla opiekunów dziecięcych wspierające integrację dzieci z zaburzeniami ze spektrum autyzmu (ChildIN)

Data: 07/04/2021

Wydanie: Wersja 3

Autorzy: Rui Pena

Właściciel: Spółdzielnia Comenius



## Informacje na temat dokumentu

Tytuł opracowania	Moduły szkoleniowe ChildIN - sprawozdanie syntetyczne
Termin realizacji	06/04/2021
Numer i tytuł wyjściowy	Produkt intelektualny 3 - Raport ze szkolenia Childin
Partner wiodący	Spółdzielnia Comenius
Beneficjenci uczestniczący	Wszyscy
Autor	Rui Pena
Recenzenci	Techpal
Poziom upowszechnienia	Publiczny
Rodzaj	Raport
Wersja robocza/ostateczna	Ostateczna
Liczba stron łącznie z okładką	24
Słowa kluczowe	Zestaw szkoleniowy, Materiał edukacyjny, Szkolenie

### Streszczenie

Niniejszy raport przedstawia moduły szkoleniowe oraz 4 eksperymentalne edycje kursu szkoleniowego stworzonego w ramach projektu ChildIN, dotyczącego specjalnej opieki i interakcji z dziećmi w spektrum autyzmu.

## Lista kontrolna jakości

Kontrola jakości	Pole wyboru
<b>Ogólne minimalne normy jakości</b>	
Przedstawiono streszczenie dokumentu	X
Dostarczono streszczenie dokumentu (z odpowiednim streszczeniem treści)	X
Zgodność z normami formatu ChildIN	X
Język, gramatyka i ortografia dopuszczalne	X
Cele formularza wniosku ujęte	X
Rezultaty pracy odpowiednie ujęte	X
Jakość tekstu jest zadowalająca (organizacja i struktura, diagramy, czytelność)	X
Zakres jest zadowalający (brak brakujących sekcji, brakujących odniesień, niewyjaśnionych argumentów)	X
Przydatność jest zadowalająca (rezultat dostarcza jasnych informacji w formie użytecznej dla czytelnika)	X
<b>Dostarczone szczegółowe kryteria jakości</b>	
Rezultat spełnia wymagania 'Kryteriów odbioru' określonych w Rejestrze Jakości:	X
<b>Tylko dla Kluczowych Opracowań</b>	
Lista kontrolna wypełniona i rezultat zatwierdzony przez	
Imię i nazwisko: Beata Traczewska - Skóra	Podpis:
07/04/2021	Data:

\* Należy wypełnić końcową listę kontrolną i podpisać dokumentację przez głównego recenzenta.

## Historia przeglądu dokumentów

Wersja	Nazwisko	Pozycja*	Termin	Podsumowanie zmian
1	Marco Santos	A	22/01/2021	Wersja 1
2	Rui Pena	A	05/04/2021	Wersja 2
3	Micaela Rocha	SIR	05/04/2021	Pewne przeformułowania
4	Beata Traczewska - Skóra	PIR	06/04/2021	Pewne przeformułowania
5	Gloria Ortiz	SIR	07/04/2021	Wersja 3
6	Heidemarie Müller-Riedlhuber	Recenzent zewnętrzny		

Pozycja:

A - Autor (w tym autor poprawionego dokumentu)

PIR - Główny recenzent wewnętrzny

SIR - Drugi recenzent wewnętrzny

## Licencja i prawa autorskie / Klauzula wyłączenia odpowiedzialności

© Spółdzielnia Comenius, 2021



Wsparcie Komisji Europejskiej dla powstania tej publikacji nie stanowi poparcia dla jej treści, która odzwierciedla jedynie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

## Spis treści

Streszczenie.....	7
1. Opracowanie zestawu szkoleniowego .....	8
1.1. Projektowanie materiałów dydaktycznych .....	8
1.2. Prezentacja poszczególnych elementów "Zestawu szkoleniowego" .....	9
1.3. Wyjaśnianie wyborów pedagogicznych .....	10
2. Organizacja szkolenia.....	10
2.1. Kolejność sesji szkoleniowych.....	11
2.1.1. Plan zajęć we Francji, Polsce i Portugalii. ....	11
2.1.2. Porównanie planów zajęć.....	12
2.1.3. Analiza czasu trwania szkolenia .....	12
2.2. Treści kształcenia.....	13
2.2.1. Treści kształcenia w każdym module.....	13
2.2.2. Specyfika treści kształcenia we Francji, Polsce i Portugalii.....	15
2.2.3. Analiza treści poruszanych w trakcie szkolenia .....	15
2.2.4. Analiza prezentacji i ćwiczeń wykorzystanych w trakcie szkolenia .....	15
3. Charakterystyka trenerów .....	16
3.1. Wybór trenerów i ich charakterystyka .....	16
3.2. Krótkoterminowe szkolenie trenerów, które odbyło się w Porto .....	16
3.3. Analiza szkolenia i refleksje dotyczące profilu(ów) trenera(ów) .....	16
4. Analiza profilu uczestników szkolenia i ich kształcenia.....	17
4.1. Proces rekrutacji uczestników szkolenia.....	17
4.2. Profile i główne cechy charakterystyczne uczestników szkolenia .....	17
4.3. Dane dotyczące zaangażowania uczestników w szkolenie.....	17
4.4. Dostosowanie szkolenia podczas kryzysu COVID-19.....	18
4.5. Ocena uczestników szkolenia i wyniki kształcenia.....	18
5. Trafność szkolenia.....	19
5.1. Analiza oceny diagnostycznej, ankiety przed i po .....	19
5.2. Analiza kwestionariuszy satysfakcji. ....	19
6. Wdrożenie odpowiednich norm UE. ....	20
7. Wnioski.....	21
Bibliografia .....	23
Aneksy .....	23

## Streszczenie

Niniejszy raport opisuje realizację **eksperymentalnego kursu szkoleniowego, testowanego w trzech krajach: Francji, Polsce i Portugalii**. W ten sposób raport dostarcza informacji

o procesie od opracowania materiałów szkoleniowych do ich przetestowania.

Raport analizuje związek pomiędzy celami projektu a jego rezultatami (materiały szkoleniowe, zestaw szkoleniowy) oraz jest testem /eksperymentuje szkolenie, jak również jego znaczenie dla opiekunów dziecięcych i asystentów edukacyjnych, dzieci z autyzmem

i ich rodzin.

W tym celu podano szczegółowe informacje o materiałach dydaktycznych, a także

o organizacji realizacji szkolenia, informacje o trenerach i uczestnikach szkolenia oraz o wynikach wdrożenia.

Sprawozdanie składa się z sześciu rozdziałów, z których każdy podzielony jest na kilka sekcji:

- 1 - Opracowanie zestawu szkoleniowego;
- 2 - Organizacja szkolenia;
- 3 - Charakterystyka trenerów;
- 4 - Analiza profile uczestników szkolenia i ich kształcenia;
- 5 - Trafność szkolenia;
- 6 - Wnioski.

## 1. Opracowanie zestawu szkoleniowego

Niniejszy rozdział przedstawia proces projektowania i koncepcję Zestawu Szkoleniowego do realizacji eksperymentalnego szkolenia z zakresu specjalnej opieki i interakcji z dziećmi w spektrum autyzmu.

Należy zauważyć, że z jednej strony głównymi beneficjentami szkoleń byli opiekunowie i asystenci nauczycieli, w zależności od kraju; z drugiej strony, głównymi beneficjentami końcowymi tych szkoleń były dzieci z autyzmem i ich rodziny.

Niniejszy rozdział przedstawia i wyjaśnia wybory pedagogiczne i kolejność treści szkoleniowych, przyczyny zaprojektowanych materiałów dydaktycznych i ich kombinacji, a także opcje dotyczące strategii dokonywania oceny.

### 1.1. Projektowanie materiałów dydaktycznych

Projekt Zestawu Szkoleniowego został oparty na **Ramie Kompetencji (Produkt Intelktualny O1)**, z **poziomem EQF 3**, oraz na eksploracji bibliograficznej wszystkich zdefiniowanych tematów. W tym celu, **Baza Danych (Produkt Intelktualny O2)** miała ogromne znaczenie, jak również wsparcie techników APPDA dla partnera odpowiedzialnego za jej budowę, Spółdzielni Comenius.

Po opracowaniu Zestawu Szkoleniowego określono kryteria pedagogiczne (materiały do wykorzystania w procesie uczenia się, które można dostosować do formatu b-learningu) oraz techniczne (obszerne materiały, które nie zawierają opcji teoretycznych odbiegających od aktualnego stanu wiedzy na temat autyzmu).

W przypadku kryteriów pedagogicznych panował duży wybór, głównie w odniesieniu do elementów, które mogłyby stanowić część Zestawu Szkoleniowego oraz opcji i zasad pedagogicznych dotyczących dostosowania materiałów dydaktycznych do e-learningu (patrz poniższe sekcje w tym rozdziale: 1.2, 1.3 i 1.4). W przypadku **kryteriów technicznych** można było wykazać, że istnieje kilka podejść do postrzegania osoby z autyzmem: jako osoby niepełnosprawnej lub jako osoby z zaburzeniami, które powinny być postrzegane jako takie. Podczas realizacji projektu możliwe było osiągnięcie zbieżności, tak aby Zestaw Szkoleniowy w jak największym stopniu odpowiadał aktualnemu stanowi wiedzy, przy czym Autyzm Europa odgrywał istotną rolę jako kluczowy ekspert.

Projekt i koncepcja Zestawu Szkoleniowego zostały oparte na **Podręczniku Szkoleniowym**, który zawiera treści wynikające z Ram Kompetencji (Produkt Intelktualny O1). Ponadto, podczas opracowywania Podręcznika Szkoleniowego, zdefiniowano kilka **"Działań pedagogicznych"**, jako sposób na rozwijanie i sprawdzanie umiejętności w zakresie "wiedzieć jak" i "wiedzieć jak być". Działania te zostały wyszczególnione i przedstawione w **"Repozytorium działań szkoleniowych"**.

Jako uzupełnienie Podręcznika Szkoleniowego opracowano zestaw 5 prezentacji multimedialnych w formacie .ppt, które stanowiły dodatkowe wsparcie dla trenerów w prezentowaniu i eksponowaniu treści zawartych w podręczniku. Każda prezentacja oparta była na scenariuszu i odpowiadała jednemu z 5 modułów. Wszystkie znajdują się w **"Repozytorium Prezentacji Multimedialnych"**.

Ponadto, stworzono kilka narzędzi do oceny podsumowującej i oceny satysfakcji. Stworzono **"Repozytorium Narzędzi Oceny"**, również jako część Zestawu Szkoleniowego.



## 1.2. Prezentacja poszczególnych elementów “Zestawu szkoleniowego”

Zestaw szkoleniowy zawiera Podręcznik Szkoleniowy, Repozytorium Prezentacji Multimedialnych, Repozytorium Działań Szkoleniowych oraz Repozytorium Narzędzi Ewaluacyjnych.

### Podręcznik Szkoleniowy:

Podręcznik Szkoleniowy jest dokumentem, w którym prezentowane są treści szkolenia. Jest to dokument zbudowany w sposób logiczny i sekwencyjny, aby ułatwić naukę. Tematy przedstawione w Podręczniku Szkoleniowym są podzielone na 2 bloki, które zawierają różne tematy; 2 tematy w bloku 1 i 3 tematy w bloku 2:

<b>Blok 1</b> - Komunikowanie się z rodzicami i specjalistami zajmującymi się dzieckiem z autyzmem
--

<b>Temat 1.1.</b> Zorganizowanie wywiadu badawczego z rodzicami dziecka z autyzmem
--

<b>Temat 1.2.</b> Omówienie zasad opieki i rozwoju dziecka z autyzmem
---

<b>Blok 2</b> - Komunikowanie się w celu współdziałania z dzieckiem z autyzmem
--

<b>Temat 2.1.</b> Tworzenie bezpiecznego środowiska dla dzieci z autyzmem
---

<b>Temat 2.2.</b> Uwzględnianie specyfiki dziecka z autyzmem podczas nauki podstawowych czynności dnia codziennego (karmienie, spanie, zabawy)
--

<b>Temat 2.3.</b> Uczestniczenie w rozwoju interakcji społecznych dziecka z autyzmem
--

Ta sekwencja bloków / tematów odpowiada 5 MODUŁOM kursu szkoleniowego i odpowiada 5 rozdziałom Podręcznika Szkoleniowego.

Pozostałe materiały szkoleniowe również mają taką strukturę, składającą się z 5 części (odpowiadających 2 blokom i 5 tematom), która jest również strukturą kursu szkoleniowego i Ram Kompetencji (Produkt Intelktualny 1).

### Repozytorium Prezentacji Multimedialnych:

Repozytorium Prezentacji Multimedialnych zawiera sekwencję slajdów (.ppt) do wykorzystania podczas szkolenia z zakresu szczególnej opieki i interakcji z dziećmi z autyzmem.

To repozytorium składa się z pięciu zestawów slajdów, z których każdy odnosi się do jednego z tematów/rozdziałów przewidzianych w Podręczniku Szkoleniowym. Do każdego zestawu slajdów są opracowane scenariusze lekcji objaśniających, aby było zrozumiałe, jakie treści należy przekazać przy każdym ze slajdów. Repozytorium Prezentacji Multimedialnych zostało opracowane na podstawie Podręcznika Szkoleniowego i stanowi sposób prezentacji ich zawartości w formie slajdów, w sposób ustrukturyzowany, jako wsparcie prezentacji bezpośredniej prowadzonej przez trenera.

### Repozytorium Działań Szkoleniowych:

Repozytorium działań szkoleniowych składa się z 5 zestawów działań, z których każdy odnosi się do jednego z tematów/rozdziałów zawartych w Podręczniku Szkoleniowym. Każde działanie jest indywidualnie przedstawione i opisane pod względem "Celów", sposobu "Rozwoju", sposobu "Eksploracji" i sposobu "Ewaluacji". W tym repozytorium ćwiczenia są przedstawione w taki sposób, aby można je było łatwiej wykorzystać w kursach

szkoleniowych. Sposób, w jaki zostały zaprezentowane ma na celu ułatwienie ich adaptacji do formatu e-learningowego.

### Repozytorium Narzędzi Oceny:

Repozytorium Narzędzi Ewaluacyjnych zawiera różne narzędzia dotyczące różnych typów ewaluacji:

1 - Test wstępny i test końcowy oceny wiedzy i umiejętności: aby zrozumieć oczekiwania i wyniki szkolenia.

2 - Ocena diagnostyczna: poznanie cech indywidualnych i grupy jako całości.

3 - Ocena uczenia się (ocena sumatywna): aby dowiedzieć się, czy uczestnik osiągnął minimalny poziom wiedzy/umiejętności.

4 - Ocena satysfakcji ze szkolenia: poznanie poziomu satysfakcji.

W Repozytorium Narzędzi Oceny narzędzia są prezentowane w taki sposób, w jaki zostały zaprojektowane, ale mogą być dostosowane do konkretnych kontekstów i sytuacji.

## 1.3. Wyjaśnienie wyborów pedagogicznych

Wybory pedagogiczne opierały się na założeniach **andragogiki**, ponieważ szkolenie zostało stworzone dla osób dorosłych, których aktywność zawodowa może wymagać wykorzystania specyficznych umiejętności w opiece nad dziećmi z autyzmem. Priorytetem w sensie pedagogicznym (zarówno w projektowaniu Zestawu Szkoleniowego, jak i w prowadzeniu szkolenia) było zawsze rozszerzenie możliwości efektywności szkolenia.

W tym celu ważna była teoretyczno-techniczna jakość materiałów dydaktycznych, ich szczegółowość i struktura/sekwencja, aby były one zrozumiałe dla trenerów i aby mogli oni właściwie przekazywać wiedzę uczestnikom szkolenia. Ponadto, za istotne uznano wykorzystanie metod aktywnych podczas szkolenia, dlatego też opracowano działania pedagogiczne zgodnie z nimi. Co więcej, ponieważ **wzajemne uczenie się** od uczestników zostało uznane za kluczowy czynnik efektywnego uczenia się, uwzględniono również zajęcia bezpośrednie i dyskusje.

W odniesieniu do oceny, aby uniknąć "przesadnie szkolnej manieri" (aspekt, na który dorośli są wyczuleni), postanowiono nie przywiązywać zbyt dużej wagi do oceny sumatywnej, tak aby nauka odbywała się dla jej praktycznego zastosowania, a nie tylko dla przeprowadzenia testu oceniającego.

Odnosnie realizacji szkoleń, zastosowano również format **e-learningowy** i elementy **samoksztalcenia**.

## 2. Organizacja szkolenia

Niniejszy rozdział przedstawia organizację i kolejność sesji szkoleniowych, opartych na ogólnym kalendarzu, oraz sposób, w jaki były one realizowane w trzech krajach.

Przedstawia również długość szkolenia biorąc pod uwagę trzy podejścia testowe (francuski, portugalski i polski). Przy czym, specyfika każdego z krajów zostanie podkreślona jako dowód na to, że Zestaw Szkoleniowy może być dostosowany do warunków panujących w różnych krajach.

## 2.1. Kolejność sesji szkoleniowych

### 2.1.1. Plan zajęć we Francji, Polsce i Portugalii.

**W Portugalii odbyły się dwie edycje** (obie online z powodu kryzysu Covid-19) eksperymentalnego kursu szkoleniowego w następujących terminach:

I EDYCJA: odbyła się w terminie od 1 czerwca do 11 lipca 2020 r., przez 6 tygodni, z przerwą w szkoleniu od 29 czerwca do 4 lipca. Był on zgodny z początkowym modelem z jednym tygodniem na każdy moduł. Podczas normalnego tygodnia szkoleniowego, uczestnicy wykonywali zadania za pośrednictwem platformy Moodle (w sumie 5 godzin), a w sobotę mieli 2-godziną wideokonferencję. Do końca soboty musieli dokonać oceny sumatywnej i wypełnić ankietę satysfakcji ze szkolenia. W pierwszym dniu szkolenia odbyła się wideokonferencja, podczas której przedstawiono strukturę szkolenia oraz sposób korzystania z platformy. Uczestników poproszono również o wypełnienie kwestionariusza wstępnego i dokonano oceny diagnostycznej.

II EDYCJA: odbyła się między 3 października a 28 listopada 2020 r., co odpowiada 7 tygodniom. Czas trwania modułów 4 i 5 został wydłużony do 2 tygodni każdy. Wszystko inne odbywało się w formacie identycznym jak w 1 edycji, z początkową wideokonferencją informującą uczestników o strukturze szkolenia, wykonywaniem zadań za pośrednictwem Moodle w ciągu tygodnia (5 godzin) lub 2 tygodni w modułach 4 i 5 (ale które również były obliczone na 5 godzin zadań warsztatowych), a w sobotę na koniec omawianego działu mieli 2-godziną wideokonferencję, po której wypełniali ocenę podsumowującą i kwestionariusz satysfakcji. Również w tym przypadku kwestionariusz wstępny i ocena diagnostyczna zostały wypełnione na początku kursu, a po zakończeniu szkolenia uczestnicy zostali poproszeni o wypełnienie kwestionariusza końcowego.

**EDYCJA WE FRANCJI:** Odbyła się w dniach 27 czerwca - 25 lipca 2020 r., w soboty, w formie teleedukacji poprzez sesje Google Meet z uwagi na pandemię COVID 19 i ograniczenia w szkoleniach bezpośrednich. Równolegle do sesji tele-learningowych, uczestnicy szkolenia musieli wykonywać zadania za pośrednictwem platformy Moodle. Odnośnie połączenia z Moodle, uczestnicy szkolenia mieli dostęp do modułów stopniowo, co oznacza, że po sesji 1 mieli dostęp do modułu 1, po sesji 2 do modułu 1 i 2 itd. Moduły nie były blokowane po "otwarciu" i na końcu wszystkie były dostępne. Czas trwania sesji wideokonferencyjnych wynosił około 3:30 godzin, plus około 3:30 godzin samodzielnej nauki, co daje około 7 godzin na moduł i w sumie 35 godzin. Kwestionariusz wstępny i ocena diagnostyczna zostały przeprowadzone w pierwszym dniu szkolenia, a ocena sumatywna i ocena satysfakcji na zakończenie każdego modułu.

**EDYCJA W POLSCE:** w okresie od 9 października do 10 grudnia 2020 r. pierwsze trzy moduły szkoleniowe zostały przeprowadzone w formie bezpośredniej (face-to-face), a pozostałe dwa moduły, czwarty i piąty, zostały przeprowadzone na platformie zoom (tele-learning). Przeprowadzono pięć sesji, każda z nich dotyczyła każdego z modułów i trwała 5 godzin, w sumie 25 godzin. Sesje wideokonferencyjne odbywały się w ciągu 2 dni (2:30 godziny każda sesja). Dlatego czas trwania modułów 4 i 5 wynosił również 5 godzin. Ocena Diagnostyczna została przeprowadzona przed rozpoczęciem kursu, 24 września, a kwestionariusz wstępny w pierwszym dniu szkolenia (9 października). Na zakończenie każdego modułu przeprowadzono ocenę sumatywną oraz wypełniono ankietę satysfakcji z odbytego szkolenia.

## 2.1.2. Porównanie planów zajęć

Wstępny plan zawierał następujące **wspólne zasady**:

- Jeden moduł tygodniowo;
- Sesje zaplanowane na sobotę (z powodu braku dostępności uczestników);
- Całkowita długość 25 lub 35 godzin (z 5 lub 7 godzinami na każdy moduł);
- Realizacja szkolenia w formie zajęć bezpośrednich, e-learningu i b-learningu, które zostaną dostosowane przez partnera i grupę szkoleniową <sup>1</sup>.

Ten harmonogram i organizacja wymagały **znaczących dostosowań ze względu na kryzys Covid-19**. W Portugalii **całe szkolenie zostało przeprowadzone w formie nauczania na odległość**, z lekcjami wideo i zajęciami online dostępnymi w każdej chwili, a także niektórymi zajęciami i uczestnictwem w forum na platformie Moodle. Wszystkie narzędzia oceny były również podawane online, co pozwalało na uzyskanie szybkiej informacji zwrotnej od uczestników szkolenia. Sesje wideokonferencyjne (e-learning synchroniczny) ułatwiają wzajemną wymianę doświadczeń i dyskusje przed zakończeniem każdego modułu w celu wyjaśnienia wątpliwości.

**We Francji harmonogram był bardzo podobny**. Sesje wideokonferencyjne zastąpiły sesje bezpośrednie i obejmowały działania szkoleniowe na platformie Moodle, z większym wsparciem dla uczestników z powodu problemów technicznych i braku znajomości narzędzi i platform służących kształceniu na odległość. Wszystkie narzędzia oceny były podawane online.

**W Polsce**, pierwsze moduły zostały zrealizowane zgodnie z planem (sesje bezpośrednie), ale druga fala Covid-19 wymusiła realizację pozostałych w 100% na odległość.

Jeśli chodzi o **całkowity czas trwania**, we Francji i Portugalii początkowy plan na 35 godzin był w mniejszym lub większym stopniu zrealizowany przez wszystkich uczestników szkolenia. W Polsce łączny czas trwania został skrócony do 25 godzin ze względu na dostosowanie do kształcenia na odległość. Również w odniesieniu do długości trwania modułów planowana liczba 5 godzin była w mniejszym lub większym stopniu przestrzegana. W Polsce ocenę diagnostyczną przeprowadzono na tydzień przed rozpoczęciem szkolenia, a ankietę wstępną w pierwszym dniu szkolenia. Wszystkie oceny podsumowujące zostały przeprowadzone na koniec każdego modułu zgodnie z planem. Pomimo wszystkich koniecznych dostosowań, spójność szkolenia została zachowana.

## 2.1.3. Analiza czasu trwania szkolenia

Czas trwania i harmonogram szkolenia uznano za odpowiednie, a różna długość szkolenia (25 i 35 godzin) nie wydaje się mieć negatywnego wpływu na jego jakość, zgodnie z informacjami zwrotnymi od uczestników i szkoleniowców (więcej informacji w poniższych sekcjach i załącznikach).

**Również różnice pomiędzy formatem nauki bezpośredniej a e-learningiem nie wpłynęły na gorsze wyniki w nauce**, a format e-learningu został nawet uznany za odpowiedni dla 35 godzin (łącznie naukę na odległość z trenerem i naukę online poprzez platformę i inne).

---

<sup>1</sup> Pandemia COVID 19 dała organizatorom kształcenia i szkolenia zawodowego większą elastyczność w dostosowywaniu się do warunków panujących w poszczególnych krajach w odniesieniu do oficjalnych środków przyjętych przez każde państwo członkowskie lub nawet przez każdy region.

Jeśli chodzi o działania asynchroniczne, należy zauważyć, że nie mogły być one dokładnie prześledzone, ponieważ Moodle nie rejestruje całkowitego czasu połączenia, ale "interakcje" z platformą. Na przykład, nie było możliwe śledzenie długości niektórych działań, takich jak oglądanie polecanych filmów.

Jeśli chodzi o **czas przeznaczony na każdy moduł, czyli jeden tydzień**, wydaje się on być bardzo odpowiedni, podobnie jak organizowanie sesji w **sobotę**. Alternatywą dla 5 tygodni szkolenia może być przedłużenie go do 10 tygodni, jeżeli jest to konieczne dla zachowania równowagi między życiem zawodowym a osobistym.

Odpowiedzi w kwestionariuszu satysfakcji (pytanie 2 kwestionariusza portugalskiego - patrz ZAŁĄCZNIKI 11, 12, 13, 14 i 15 oraz (pytanie 2, 3, 4, 5 i 6 kwestionariusza francuskiego - patrz ZAŁĄCZNIKI 6, 7, 8, 9, 10) pokazują, że uczestnicy uważają czas przeznaczony na szkolenie za dość zadowalający, przy czym najbardziej pozytywna reakcja miała miejsce w przypadku edycji portugalskich. Powodem tego może być przeprowadzanie ich w warunkach sprzyjających większej samodzielności, dzięki czemu uczestnicy mieli więcej czasu, aby poświęcić się treściom szkoleniowym. W odniesieniu do Polski odnotowano, że czas trwania szkolenia został uznany za odpowiedni przez około 65% uczestników, zgodnie z wynikami kwestionariuszy satysfakcji. Podobne wyniki uzyskano we Francji, gdzie prawie 60% było zadowolonych lub bardzo zadowolonych.

## 2.2. Treści kształcenia.

Ta część przedstawia i analizuje zawartość modułów szkoleniowych, jak również ich adaptacje wymagane dla każdego kraju.

### 2.2.1. Treści kształcenia w każdym module

Moduły szkoleniowe zostały opracowane zgodnie z Ramami Kompetencji (Produkt Intelktualny O1), które miały strukturę opartą na dwóch blokach i pięciu modułach.

Pierwszy blok koncentruje się na umiejętnościach związanych ze zbieraniem informacji o środowisku dziecka z autyzmem. Obejmuje on umiejętności komunikacyjne w odniesieniu do rodziców, rodziny oraz systemu ochrony zdrowia i wsparcia dla dzieci z autyzmem (pracownicy ochrony zdrowia, stowarzyszenia rodzinne i inne podobne organizacje). Są to zatem umiejętności, które opiekunowie powinni opanować:

<b>Blok 1</b> - Komunikowanie się z rodzicami i specjalistami zajmującymi się dzieckiem z autyzmem
<b>Temat 1.1.</b> Zorganizowanie wywiadu badawczego z rodzicami dziecka z autyzmem
<b>Temat 1.2.</b> Omówienie zasad opieki i rozwoju dziecka z autyzmem

Pierwszy blok został podzielony na dwa tematy, z których każdy odpowiadał jednemu modułowi. Pierwszy temat (Temat 1.1. - Moduł 1) koncentruje się na początkowych momentach kontaktu pomiędzy opiekunem a dzieckiem z autyzmem. Na tym etapie podkreślono wagę zbierania informacji, w szczególności konkretnych, istotnych informacji o dziecku i jego środowisku. Temat ten obejmuje również sposób, w jaki opiekun musi się zaprezentować, aby ułatwić stworzenie relacji opartej na zaufaniu.

Drugi temat (**Temat 1.2. - Moduł 2**), dotyczy tego, w jaki sposób, w miarę upływu czasu, odbywa się proces komunikacji pomiędzy opiekunem a rodziną i innymi zaangażowanymi specjalistami w celu zapewnienia dobrego samopoczucia i rozwoju dziecka z autyzmem.

**Drugi blok** poświęcony jest interakcji pomiędzy opiekunem a dzieckiem z autyzmem. Chodzi o to, aby poznać i zastosować specyfikę dzieci autystycznych, tak aby opiekun czuł się pewnie, wspierając ich rozwój i dobre samopoczucie.

<b>Blok 2 - Komunikowanie się w celu współdziałania z dzieckiem z autyzmem</b>
<b>Temat 2.1.</b> Tworzenie bezpiecznego środowiska dla dzieci z autyzmem
<b>Temat 2.2.</b> Uwzględnienie specyfiki dziecka z autyzmem podczas nauki podstawowych czynności dnia codziennego (karmienie, spaniel, zabawy)
<b>Temat 2.3.</b> Uczestniczenie w rozwoju interakcji społecznych dziecka z autyzmem

Pierwszy temat drugiego bloku (**Temat 2.1. - Moduł 3**) koncentruje się na środowisku dziecka (dom opiekuna, dom rodziców dziecka z autyzmem, żłobek lub przedszkole, w zależności od kontekstu krajowego).

Skupia się na przestrzeni fizycznej, meblach, "bodźcach" w miejscu opieki nad dzieckiem, aby wiedzieć, co jest odpowiednie i adekwatne lub nie dla bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia dziecka z autyzmem.

W drugim temacie (**Temat 2.2. - Moduł 4**), koncentruje się na znaczeniu nauki podstawowych i codziennych czynności wykonywanych przez dzieci, w celu promowania ich samodzielności w jak największym stopniu.

Trzeci temat drugiego bloku (**Temat 2.3. - Moduł 5**) koncentruje się na działaniach wspierających rozwój dziecka z autyzmem w perspektywie czasu.

## 2.2.2. Specyfika treści kształcenia we Francji, Polsce i Portugalii

Dzięki istniejącym już międzynarodowym inicjatywom w zakresie metod stosowanych przy zaburzeniach autystycznych, takim jak M-CHAT, MAKATON i PECS, możliwe było zaproponowanie treści nauczania i działań dostępnych we wszystkich językach członków konsorcjum.

W przypadku **Portugalii**, ponieważ tworzenie treści nauczania było koordynowane przez portugalskich partnerów projektu, łatwo było stworzyć pewne specyficzne treści dla kontekstu krajowego, głównie w odniesieniu do obowiązujących ram prawnych i specyficznych regulacji w dziedzinie opiekunów dziecięcych i autyzmu. Tematy te zostały szczegółowo omówione podczas lekcji wideo.

W przypadku **Francji**, francuski zespół trenerów zaproponował 5 dodatkowych materiałów do tych zawartych w zestawie szkoleniowym (3 arkusze informacyjne do modułu 2 i 2 arkusze

informacyjne do modułu 5): M-CHAT, Przykłady wyrażen̄ związan̄ych z autyzmem, Stopnie nasilenia autyzmu, Wyrażenia idiomatyczne oraz Pozytywne sformułowania.

W przypadku **Polski**, trenerzy wykorzystali prezentacje z Zestawu Szkoleniowego oraz narzędzia wraz z przykładami dostępnymi w języku polskim: M-CHAT, Przykłady określeń autyzmu, filmy, informacje o ćwiczeniach, różne przedmioty i propozycje, które ułatwiały uczestnikom wczucie się w rolę dziecka z autyzmem z adaptacjami.

Generalnie, nie było głównych różnic w treściach nauczania, programie lub kolejności szkoleń w tych trzech krajach. **Jednolitość** ta była możliwa dzięki dogłębnej analizie informacji i danych na potrzeby opracowania podręcznika szkoleniowego oraz dzięki dyskusjom i porozumieniom zawartym podczas szkolenia trenerów, które odbyło się w Portugalii w listopadzie 2019 r.

### 2.2.3. Analiza treści poruszanych w trakcie szkolenia

Treści poruszane podczas szkolenia zostały opracowane przez eksperta w dziedzinie Nauk Pedagogicznych z pomocą wyspecjalizowanych techników APPDA Coimbra, a mianowicie psychologa i pracownika socjalnego.

Sesje szkoleniowe, podczas których prezentowano treści, spotkały się z bardzo pozytywną reakcją uczestników, głównie w odniesieniu do szczegółowości, struktury i dostosowania treści do potrzeb grup docelowych. Pod tym względem wyniki ankiet satysfakcji (zob. załączniki 6-15) pokazują, że najlepiej oceniane były pytania związane z treścią.

### 2.2.4. Analiza prezentacji i ćwiczeń wykorzystanych w trakcie szkolenia

Pomimo, że prezentacje (slajdy) i ćwiczenia wymagały **tłumaczenia i dostosowania do każdego kontekstu krajowego**, podstawowa struktura została zachowana przez wszystkich partnerów i zespoły trenerów.

W kwestionariuszach satysfakcji (zob. załączniki 6-15) uzyskały one również ogólnie pozytywne opinie, z kilkoma odosobnionymi wyjątkami, które można wyjaśnić różnym pochodzeniem i wcześniejszą wiedzą uczestników szkolenia.

### 3. Charakterystyka trenerów

W tej części przedstawiono informacje o trenerach zaangażowanych w realizację szkoleń we Francji, Portugalii i Polsce, a także szkolenia trenerów w Porto w listopadzie 2019 r.

Dokonano krytycznej analizy najważniejszych cech i odpowiednich umiejętności trenera, który może wykorzystać potencjał materiałów i projektu ChildIN.

#### 3.1. Wybór trenerów i ich charakterystyka

Zaangażowani trenerzy mieli **szeroki zakres profili**: naukowcy, psychologowie, opiekunowie do dzieci i specjaliści od autyzmu.

W Portugalii zespół trenerów składał się z profesjonalnej opiekunki do dzieci (z dużym doświadczeniem w pracy z dziećmi autystycznymi), trzech psychologów i pracownika socjalnego.

We Francji trenerzy zostali wybrani na podstawie ich doświadczenia w pracy z opiekunami dziecięcymi i autyzmem. Początkowo brano pod uwagę dwóch trenerów, ale przekształcenie szkolenia w związku z kryzysem COVID-19 zredukowało tę liczbę do jednego, ponieważ jeden z trenerów nie czuł się komfortowo w nauczaniu na odległość.

W Polsce szkolenie było prowadzone przez 3 trenerów zgodnie z ich wiedzą merytoryczną i doświadczeniem, z uwzględnieniem ich profili naukowych

#### 3.2. Krótkoterminowe szkolenie trenerów, które odbyło się w Porto

Szkolenie trenerów, zorganizowane przez partnerów programu Comenius, odbyło się w Portugalii w dniach 25, 26, 27 i 28 listopada 2019 r. W ciągu tych 4 dni szczegółowo przeanalizowano podręcznik szkoleniowy i jego zawartość, głównie prezentacje i działania. W projekcie uczestniczyło łącznie 9 trenerów: 4 z Portugalii, 2 z Francji i 3 z Polski.

Krótkoterminowe szkolenie trenerów odegrało bardzo ważną rolę w **teoretycznym zbliżeniu** pomiędzy różnymi trenerami zaangażowanymi w projekt, ponieważ w jego trakcie odbywały się dyskusje, które pozwoliły na stworzenie wspólnego punktu wyjścia. Przedstawiono również kilka propozycji dotyczących utworzenia "repozytorium prezentacji multimedialnych", "repozytorium działań" oraz "repozytorium narzędzi oceny", w celu zwiększenia użyteczności Zestawu Szkoleniowego.

Ponadto, szkolenie trenerów pozwoliło na **zapewnienie spójności treści nauczania** przekazywanych w trzech krajach, jak również kluczowego znaczenia Zestawu Szkoleniowego w ich realizacji.

#### 3.3. Analiza szkolenia i refleksje dotyczące profilu (ów) trenera (ów)

Nie stwierdzono **rozbieżności** w wynikach osiągniętych w różnych krajach, nawet jeśli profile trenerów były różne.



Jeśli chodzi o wskaźniki zadowolenia, pozytywnie oceniono pracę trenerów, a mianowicie "jasność" przekazu tematów (patrz ZAŁĄCZNIKI 6-15), co potwierdza znaczenie wcześniejszej wiedzy i bezpośredniego kontaktu z dziećmi z autyzmem, ponieważ pozwalała to trenerom zaproponować praktyczne przykłady i odpowiedzieć na konkretne pytania uczestników.

## 4. Analiza profili uczestników szkolenia

W niniejszym rozdziale przedstawiono i opisano specyfikę każdego z trzech krajów w odniesieniu do rekrutacji uczestników szkolenia, wyników wstępnej oceny diagnostycznej, zaangażowania uczestników szkolenia (szczególnie istotnych ze względu na nietypową sytuację spowodowaną pandemią COVID-19) oraz wyników oceny uczestników szkolenia.

### 4.1. Proces rekrutacji uczestników szkolenia

Partnerzy projektu ChildIN przyjęli **różne sposoby rekrutacji uczestników szkolenia**.

We Francji, dzięki udziałowi administracji publicznej (Conseil départementale de la Nièvre), a konkretnie służb odpowiedzialnych za monitorowanie opiekunów dziecięcych, możliwe było wybranie około 25 opiekunów dziecięcych zainteresowanych autyzmem. Grupa była jednorodna, silnie zmotywowana i zaangażowana, z bardzo pozytywnymi wynikami nauczania.

W Portugalii rekrutacja odbywała się za pośrednictwem mediów społecznościowych i podobnych środków. W projekcie wzięła udział znaczna liczba asystentów szkolnych i innych osób, takich jak rodzice dzieci z autyzmem, psychologowie zainteresowani tą tematyką i nauczyciele. Choć wyniki w zakresie uczenia się były interesujące, wymiana doświadczeń była bardziej heterogeniczna ze względu na różnice w profilach uczestników.

W Polsce przeprowadzono rekrutację kilku w obrębie kilku profili: pracowników domów dziecka, pracowników socjalnych, trenerów VET oraz studentów chcących opiekować się dziećmi autystycznymi.

### 4.2. Profile i główne cechy charakterystyczne uczestników szkolenia

Jak wyjaśniono w poprzedniej części, we Francji prawie wszyscy członkowie grupy mieli **odpowiednie doświadczenie jako opiekunowie** (załącznik I, wykresy 1 i 2), a także **odpowiednie kwalifikacje** do pełnienia omawianych funkcji (wykresy 3 i 4). Jednakże niewielu uczestników kursu miało doświadczenie z autyzmem, a jeszcze mniej odbyło szkolenie na temat autyzmu (wykresy 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 i 13).

W Portugalii i Polsce sytuacja była odmienna ze względu na **heterogeniczność profili**, która odpowiadała również heterogeniczności wcześniejszej nauki i doświadczenia w zakresie autyzmu. W Portugalii, byli kursanci z dużą wiedzą i doświadczeniem oraz inni z niewielką wiedzą, doświadczeniem i szkoleniem (wykresy 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 i 15). W Polsce tylko nieliczni posiadali wcześniejszą wiedzę lub doświadczenie w pracy z dziećmi autystycznymi. Więcej informacji można znaleźć w załącznikach 1 i 2.

### 4.3. Dane dotyczące zaangażowania uczestników szkolenia

**Program zakończyło 16 stażystów w Polsce, 16 we Francji i 21 w Portugalii.**

Pomimo nieoczekiwanego czynnika, we Francji i w Polsce odnotowano niewielką absencję, a jedna osoba zrezygnowała z udziału w projekcie (zob. załącznik 16). Fakt, że uczestnicy szkolenia byli wybierani, a nie zapisywali się dobrowolnie, może być wyjaśnieniem większego zaangażowania.

Sytuacja w Portugalii była inna, ponieważ liczba zrekrutowanych kursantów była wyższa, a zatem wzrosło ryzyko **rezygnacji**. W rzeczywistości, biorąc pod uwagę 40 zapisanych uczestników, tylko 21 ukończyło szkolenie (w pierwszej edycji odpadło 8 osób, a w drugiej 9, zob. załącznik 17). Ponadto, to niższe zaangażowanie można wyjaśnić faktem, że uczestnicy nie byli wybierani, ale zapisywali się dobrowolnie, a zatem mogli być mniej odpowiedni pod względem **czasu lub dostępności narzędzi informatycznych**. Potwierdzeniem tego może być fakt, że większość rezygnacji nastąpiła zaraz po pierwszej lekcji wideo (patrz ZAŁĄCZNIK 19, dotyczący interakcji osób zapisanych/wybranych na platformie e-learningowej).

Ogólny wniosek dla wszystkich krajów jest taki, że większość uczestników, którzy ukończyli pierwszy tydzień szkolenia, zaangażowała się w kurs i uczestniczyła w sesjach i e-learningu z wysoką motywacją (zob. załącznik 6 do 15 z wynikami kwestionariusza satysfakcji).

#### 4.4. Dostosowanie szkolenia podczas kryzysu COVID-19

**Pandemia Covid-19** stała się bardziej widoczna w Europie w marcu 2020 r., kiedy zaplanowano pilotażowe kursy szkoleniowe. W związku z tym konieczna była zmiana harmonogramu i dostosowanie kursów szkoleniowych.

Pierwsza edycja została zaplanowana we Francji na 14 marca 2020, druga w Portugalii na 21 marca, a trzecia w Polsce, w kwietniu. Pod koniec marca, biorąc pod uwagę brak możliwości przeprowadzenia szkolenia bezpośredniego, partnerzy portugalscy dostosowali materiały do formatu w 100% e-learningowego. Wszyscy partnerzy zgodzili się i postanowili poczekać i zobaczyć, jak rozwinie się pandemia.

**W Portugalii dokonano następujących dostosowań:**

- Moduły zostały podzielone na mikro-bloki;
- Każdy mikro-blok był prezentowany w krótkich lekcjach wideo (3 do 4 minut);
- Każda lekcja wideo była związana z jednym ćwiczeniem, które miało być wykonane asynchronicznie) oraz z dyskusjami na platformie Moodle.
- Na zakończenie każdego modułu odbywała się synchroniczna wideokonferencja z udziałem wszystkich uczestników szkolenia, w celu omówienia jego treści.
- Przed zamknięciem modułu i przejściem do kolejnego, dokonywana była ocena sumatywna (quiz) oraz ankiety satysfakcji.

**We Francji** sesje wideokonferencyjne odgrywały bardziej istotną rolę, ponieważ uczestnicy nie byli zaznajomieni z nauczaniem na odległość. Wsparcie techniczne zostało udzielone tym uczestnikom, którzy potrzebowali wykonać ustrukturyzowane zadania dostępne w Moodle dla każdego modułu, w tym quizy i kwestionariusze satysfakcji.

**W Polsce** szkolenie rozpoczęło się zgodnie z planem w formacie bezpośrednim, we wrześniu 2020 r., ale rozwój sytuacji wymagał zmiany na 100% kształcenie na odległość, podobnie jak w Portugalii i Francji.

## 4.5. Ocena uczestników szkolenia i wyniki kształcenia

Ocena została przeprowadzona za pomocą 5 quizów podsumowujących. Każde pytanie miało cztery możliwe odpowiedzi z tylko jedną poprawną opcją. Pojawiły się wątpliwości uczestników szkolenia we Francji, dotyczące podobieństwa pytań lub trudności w zrozumieniu uzasadnienia poprawnej odpowiedzi. Wątpliwości te zostały ostatecznie poddane analizie i w razie potrzeby, doprowadziły do udoskonalenia narzędzi oceny.

Uczestnicy, którzy zostali poddani tej ocenie oraz ci, którzy ukończyli szkolenie, uzyskali pozytywne wyniki, dzięki czemu mieli możliwość uzyskania **zaświadczenia o odbytym szkoleniu** (patrz załączniki 16 i 17).

Wyniki ewaluacji wskazują na pewną korelację pomiędzy wynikami ewaluacji sumatywnej (załączniki 16 i 17) a stopniem uczestnictwa w zajęciach asynchronicznych (załączniki 18 i 19). Opinia trenerów w zakresie zdobytej wiedzy i umiejętności była również pozytywna i zgodna z uczestnictwem w sesjach synchronicznych (lub bezpośrednich, w przypadku Polski).

## 5. Trafność szkolenia

W tej części przeanalizowano **ocenę diagnostyczną, ankiety przed i po szkoleniu** oraz ogólne zadowolenie z przebiegu szkolenia, a także zawarto ogólną ocenę szkolenia

### 5.1. Analiza oceny diagnostycznej, ankiety przed i po

Wykorzystanie tych narzędzi oceny stanowi **mniej pozytywny aspekt**. Rzeczywiście, z powodu **kilku problemów technicznych i braku umiejętności informatycznych niektórych uczestników** szkolenia, nie było możliwe zebranie wszystkich zaplanowanych danych. Z tego powodu, występuje częściowe rozeznanie w tym, co uczestnicy sądzą o sobie przed i po kursie szkoleniowym w odniesieniu do wiedzy, którą mieli rozwinąć podczas szkolenia. Sytuacja ta może być częściowo wyjaśniona przez **trudny czynnik** i priorytet nadany ocenie sumatywnej, przy wsparciu udzielanym uczestnikom oraz rozwiązywaniu problemów.

Dostępne są jednak odpowiednie dane dotyczące oceny diagnostycznej, ankiety przed i po szkoleniu (zob. załączniki 3-5), co pozwala stwierdzić pozytywną tendencję w zakresie wzrostu wiedzy i umiejętności po szkoleniu.

### 5.2. Analiza kwestionariuszy satysfakcji.

#### PORTUGALIA:

Wyniki szkolenia były bardzo pozytywne - 81,2% uczestników odpowiedziało "zadowolony" lub "bardzo zadowolony" z 5 modułów. Dodatkowe pozytywne informacje zwrotne zostały podane w pytaniach otwartych na końcu kwestionariuszy (patrz załączniki 11-15).

Jeśli chodzi o poziom zadowolenia, w module 1 wynosił on 80%, w module 2 spadł do 63%, a następnie powrócił do wartości około 80% w modułach 3 i 4 (82% i 81%), osiągając w ostatnim module wynik 100%. Najwyżej ocenione zostało pytanie 6 dla modułu 5, że 100% "zadowolonych" lub "bardzo zadowolonych" uczestników szkolenia (zob. pytanie 6 w załączniku 15).

## FRANCJA:

Średnia uczestników, którzy uważają się za "zadowolonych" lub "bardzo zadowolonych" wynosi 58,4% dla całego szkolenia. Jednakże poziom satysfakcji z modułu na moduł rósł bardzo szybko: tylko 16% zadowolonych uczestników w module 1; duży wzrost nastąpił w module 2 (54%), a tendencja ta utrzymywała się w module 3 (64%), module 4 (73%) i module 5 (85%) (zob. załączniki 6-10)

## POLSKA:

Z danych opracowanych przez polskiego organizatora kształcenia i szkolenia zawodowego wynika, że 90% uczestników odpowiedziało "zadowolony" lub "bardzo zadowolony", jeśli chodzi o ogólne wrażenia ze szkolenia. Moduł piąty został najgorzej oceniony pod względem czasu trwania. Jak wyjaśniono w poprzedniej sekcji, dane te zostały zebrane w drodze dyskusji z trenerami ze względu na kilka problemów technicznych i brak umiejętności informatycznych niektórych uczestników.

## 6. Wdrożenie odpowiednich norm UE.

Jak stwierdzono w formularzu wniosku ChildIN, zastosowano odpowiednie standardy UE w celu zapewnienia zgodności z wymogami UE i trwałości. Bardziej konkretnie, Ramy Kompetencji (Produkt Intelktualny O1) określiły poziom EQF w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu informacji w zakresie wiedzy, umiejętności, odpowiedzialności i autonomii.

Jeśli chodzi o **ECVET**, nawet jeśli zostały one wymienione w formularzu wniosku, nie zostały ostatecznie opracowane zgodnie z ostatnimi wytycznymi Komisji Europejskiej (COM (2020) 275 wersja ostateczna). Konkretniej rzecz ujmując, stwierdza się, że *"koncepcja punktów ECVET nie była na ogół stosowana, a ECVET nie doprowadził do opracowania europejskiego systemu transferu i akumulacji punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym"*. W związku z tym Komisja Europejska proponuje zaprzestanie ich stosowania *"ze względu na bardzo niskie zainteresowanie i brak dowodów na wartość dodaną"*.

Ponadto, zgodnie z zasadami **EQAVET** i pomimo dostosowań wymaganych z powodu kryzysu Covid-19, zastosowano kilka rozwiązań w zakresie zapewniania jakości. Są one szczegółowo wyjaśnione w każdej odpowiedniej sekcji, ale ich syntetyczną listę można znaleźć poniżej:

- **Planowanie:** określono jasne, istotne i wymierne cele dotyczące realizacji szkolenia. Ustalono minimalną liczbę 15 opiekunów dziecięcych w każdym kraju, a także całkowitą liczbę 35 godzin oraz 5 modułów.
- **Realizacja:** aby zapewnić osiągnięcie celów określonych w fazie planowania, zatrudniono większą liczbę opiekunów dziecięcych, a nauczyciele i zaplecze zostali wybrani z wyprzedzeniem, co ułatwiło dostosowanie się do nauczania na odległość ze względu na kryzys Covid-19.
- **Ocena i kontrola:** dla celów monitorowania i kontroli, kwestionariusze przed i po szkoleniu, jak również quiz, umożliwiły uzyskanie informacji zwrotnych dotyczących adekwatności zarówno treści, jak i formy szkolenia.
- **Docenianie osób uczących się:** opracowano i dostarczono wzór **certyfikatu szkoleniowego**. Nawet jeśli nie jest to oficjalny, prawny dokument, stanowi on namacalny

dowód wysiłków i ukończonej przez uczestników ścieżki edukacyjnej, który może być wykorzystywany głównie w celu poszukiwania pracy.

## 7. Wnioski

**Wnioski**, jakie można wyciągnąć na podstawie dostępnych narzędzi oceny i danych, są następujące:

1. Jakość techniczna materiałów szkoleniowych była **odpowiednia do prowadzenia szkolenia przez trenerów**,
2. Struktura Zestawu Szkoleniowego i szeroki zakres narzędzi (prezentacje multimedialne, repozytorium ćwiczeń i narzędzia oceny) zostały **dostosowane do potrzeb edukacyjnych**;
3. Zestaw Szkoleniowy wykazał możliwość dostosowania do formatu e-learningu, jeśli zajdzie taka potrzeba;
4. Profil trenerów i szkolenia trenerów był odpowiedni, ponieważ umożliwiał dyskusje teoretyczne i konwergencję w celu zapewnienia ogólnej spójności realizacji szkolenia;
5. **Brak sesji bezpośrednich** utrudniał wymianę i uczenie się wzajemne, a także interakcje z trenerami, głównie w kontekstach nieformalnych (przerwy, dyskusje przed lub po sesji itp.);
6. **Problemy techniczne i brak umiejętności informatycznych** niektórych uczestników szkolenia wymagały dodatkowego wsparcia i spowodowały pewne braki w danych;
7. **Przeprowadzone szkolenia oraz informacje zwrotne** od uczestników i trenerów pozwoliły na **udoskonalenie ostatecznej wersji Zestawu Szkoleniowego**.

## Bibliografia

Correia, JA (1989). Inovação Pedagógica e Formação de Professores. Porto: Ed. ASA.

Cruz, A. (2014). Pedagogia do E-Learning: um ambiente de aprendizagem online para professores e formadores. Repositório do Mestrado em Tecnologias da Informação e da Comunicação Especialização em Comunicação Multimédia. Instituto Piaget.

European Commission (2020), Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience, COM (2020) 275 final.

Passey D. (2012) Tele-Learning. In: Seel N.M. (eds) Encyclopedia of the Sciences of Learning. Springer, Boston, MA.

Tomás, M. Org. (2001). Terminologia de Formação Profissional. DIRECÇÃO-GERAL DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, Lisboa.

### Websites:

<https://juandomingofarnos.wordpress.com/>

## Aneksy

ANNEX 1 - WYKRESY danych dotyczących oceny diagnostycznej we Francji

ANNEX 2 - WYKRESY danych dotyczących oceny diagnostycznej w Portugalii

ANNEX 3 - Dane dotyczące oceny diagnostycznej w Polsce

ANNEX 4 - Kwestionariusz wstępny we Francji

ANNEX 5 - Porównanie kwestionariusza przed rozpoczęciem kursu i po jego zakończeniu w Portugalii

ANNEX 6 - Tabele z danymi dotyczącymi poziomu satysfakcji z modułu 1 we Francji

ANNEX 7 - Tabele z danymi dotyczącymi poziomu satysfakcji z modułu 2 we Francji

ANNEX 8 - Tabele z danymi dotyczącymi poziomu satysfakcji z modułu 3 we Francji

ANNEX 9 - Tabele z danymi dotyczącymi poziomu satysfakcji z modułu 4 we Francji

ANNEX 10 - Tabele z danymi dotyczącymi poziomu satysfakcji z modułu 5 we Francji

ANNEX 11 - Tabele z danymi dotyczącymi poziomu satysfakcji z modułu 1 w Portugalii

ANNEX 12 - Tabele z danymi dotyczącymi poziomu satysfakcji z modułu 2 w Portugalii

ANNEX 13 - Tabele z danymi dotyczącymi poziomu satysfakcji z modułu 3 w Portugalii

ANNEX 14 - Tabele z danymi dotyczącymi poziomu satysfakcji z modułu 4 w Portugalii

ANNEX 15 - Tabele z danymi dotyczącymi poziomu satysfakcji z modułu 5 w Portugalii

ANNEX 16 - Ocena kształcenia we Francji

ANNEX 17 - Ocena kształcenia w Portugalii

ANNEX 18 - Uczestnictwo on-line we Francji

ANNEX 19 - Uczestnictwo on-line w Portugalii