

Na podstawie



Koncepcja rozwoju HR

Wytyczne dla trenerów

NUMER PROJEKTU: 2020-CZ01-KA203-078478

Tytuł projektu: Transformacja Tradycyjnej Szkoły Językowej by Sposoby innowacji modelu biznesowego



Vinkovci, P. Miškine 10, Chorwacja
linguapax@gmail.com

PARTNERZY W PROJEKCIE

 **Tomas Bata University in Zlín**
Faculty of Management and Economics



Spis treści

Wprowadzenie.....	Error! Bookmark not defined.
Słownik terminów	Error! Bookmark not defined.
Dlaczego warto rozważyć Learn&Lead?	5
Od czego zacząć?	5
Poziomy i struktura kursu Learn&Lead.....	5
Jak mogę zostać trenerem?.....	7
Jak mam prowadzić kursy?	7
Podejście skoncentrowane na uczniu (LCA).....	7
Metodologia zintegrowanego kształcenia przedmiotowojęzykowego.....	8
Odwrócona lekcja.....	9
Jak otrzymać zapłatę?	15
Uczciwe wynagrodzenie	15
Nauczyciel przekształca się w TRENERA	16
Ścieżka kariery Trenera Learn&Lead.....	17
Wyjaśnienie tabeli.....	18
Jak rodzaj kursu wpływa na wynagrodzenie trenera	18
W jaki sposób obliczane są stawki godzinowe w Learn & Lead?	19
Zespół Learn&Lead.....	19
Cena godziny lekcyjnej	19
Bonusy.....	20
Nowe kursy LL3 utworzone w tym projekcie	21
.....	21
LL3 kurs 1: A SMART Managerevolution (SME)	21
LL3 kurs 2: Resilience	21
LL3 kurs 3: Building Excellence Culture Together	23
LL3 kurs 4: Empowering People At Work	23
Jak korzystać z platformy e-learningowej Learn & Lead Innovation Academy Online?	25
Wytyczne dotyczące zapewniania jakości.....	27
Jak korzystać z modułu Learn&Lead Amber.....	28
Często zadawane pytania.....	29
Notatki.....	33

Wprowadzenie

Branża nauki języków obcych w wielu krajach stale podupada od ponad dekady. Podaż stale rośnie w ciągu ostatnich trzydziestu lat. Jednym z efektów nieustającej konkurencji są niskie ceny, którym towarzyszy spadek jakości, więc marże zysku szkół są niskie, średnio od 6 do 9 proc.

Sytuacja ta ogranicza rozwój i zmusza branżę do ciągłego poszukiwania rozwiązań obniżających koszty i zwiększających przychody. Zmienił się również rynek i jego mentalność, technologie i potrzeby, a właściciele firm i menedżerowie w szkołach językowych to zazwyczaj wciąż ci sami ludzie, co dekadę czy dwie temu.

Po osiągnięciu maksimum zdolności edukacyjnych i kadrowych wiele szkół stanęło w obliczu stagnacji wysokiej liczby, która trwała przez kilka lat. Po tym następuje stopniowy spadek, w dużej mierze spowodowany intensywnym exodusem gospodarczym ludności do Unii Europejskiej. Największym wyzwaniem dla szkół języków obcych była jednak trwająca pandemia Covid-19, której długowieczność mocno wpłynęła na biznes większości działań i zmusiła naszą branżę do wprowadzenia nauczania online tam, gdzie to możliwe.

W codziennym przenoszeniu z trudnościami organizacyjnymi i technicznymi wykazano, że szkoły językowe pracują pod presją przetrwania. Nauczyciele są stale narażeni na wysoki poziom stresu i priorytetem jest zapewnienie środowiska pracy, w którym będą czuć się bezpiecznie i zmotywowani, co okazuje się prawie niemożliwe do osiągnięcia. Wiele szkół uważa, że brakuje im wizji przyszłości, z niewielką ilością miejsca na postęp lub nowy rozwój.

W ten sposób powstał projekt TRANSFORMACJA TRADYCYJNEJ SZKOŁY JĘZYKOWEJ ZA POMOCĄ INNOWACYJNEGO MODELU BIZNESOWEGO, aby zaoferować kompleksową perspektywę rozwoju opartą na reformach i ulepszeniach na kilku poziomach - podejście do czesnego i projektowania kursów, model biznesowy i zarządzanie. Partnerami projektu są Harmony Academy i PLUS Academy ze Słowacji, BIEDRIBA EUROFORTIS z Łotwy oraz Centrum edukacyjne Feniks z Polski, koordynowane przez Czeski Uniwersytet Tomasa z Zlin.

Dokument ten został opracowany jako jeden z rezultatów projektu *Transformacja tradycyjnej szkoły językowej za pomocą innowacyjnego modelu biznesowego*. Projekt opiera się na wizji przesunięcia klasycznego nauczania języków obcych w kierunku innowacyjnych i nowoczesnych efektów uczenia się, na wprowadzeniu nowoczesnego modelu zarządzania przedsiębiorstwem oraz na zajęciu się niszą korporacyjną, która jest tylko powierzchownie objęta w większości szkół językowych. Celem projektu jest wdrożenie nowego modelu biznesowego na kilku poziomach – projektowania kursów, organizacyjnych i menedżerskich oraz analizy rynku klienta. Transformacja powinna doprowadzić do znaczącej poprawy kontroli finansowej szkoły, zarządzania zasobami ludzkimi i marży wygrywającej, a prawdopodobnie najważniejszego efektu – wyciągnięcia dźwigni motywacyjnej poprzez podniesienie wskaźnika szczęścia w kolektywie ze względu na jaśniejszą perspektywę awansu zawodowego i uczciwe wynagrodzenie.

Projekt jest prawidłowo ukierunkowany zarówno na zasoby ludzkie, jak i właścicieli szkół językowych, którzy wywodzą się z nauczycieli, którym brakuje kluczowych umiejętności menedżerskich na swoich stanowiskach i mają ogromne trudności z radzeniem sobie z przedsiębiorczym przetrwaniem na rynku. Projekt ma na celu osiągnięcie namacalnych wskaźników poprawy, zadowolenia pracowników i wzrostu finansowego.

Learn & Lead to strategiczna koncepcja, która zapewnia alternatywy dla utrzymującej się stagnacji biznesowej poprzez integrację kilku innowacyjnych kluczowych elementów w celu przekształcenia tradycyjnej szkoły językowej w innowacyjny i opłacalny biznes.

Te kluczowe elementy to podejście skoncentrowane na uczniu, rozwój typu kursu LL2 i LL3, nauczanie i zarządzanie podnoszeniem kwalifikacji personelu oraz opracowywanie biznesplanów opartych na analizie rynku. Dlaczego - Wizja szczęśliwej szkoły

Celem tych wytycznych jest pomoc trenerom i menedżerom w łatwym dostosowaniu się do procesów transformacji i uzyskaniu tekstu odniesienia, aby dostosować zachodzące zmiany.

Słownik terminów

Terminy użyte w tym dokumencie są zgodne z terminologią Learn&Lead

ŚWIADOMY PRAKTYK	EPG, PROLANT CAP i ULCA etap rozwoju nauczycieli 2.
NAUCZANIE MIESZANE (BLENDED LEARNING)	podejście do nauki łączące samokształcenie, zwykle poprzez naukę online, z tradycyjnymi metodami klasowymi opartymi na miejscu.
CLIL	Zintegrowana metoda uczenia się treści i języka uczy pozajęzykowych informacji przy użyciu języka jako środka dostarczania i efektu ubocznego uczenia się treści.
KOMPETENTNY REPLIKATOR	EPG, PROLANT CAP i ULCA etap rozwoju nauczycieli 1.
CPD	Ciągły rozwój zawodowy
DEVELOPER	Członek zespołu L&L, odpowiedzialny za zarządzanie akademickie i rozwój biznesu
SIŁA EKONOMICZNA GROUP	zakontraktowana suma opłat za kurs wszystkich studentów w grupie po zniżkach, bez podatku VAT.
EFQM	European Foundation for Quality Management – ramowy system akredytacji zarządzania jakością.
EPG	Europejska siatka profilowania – ramy kwalifikacji dla nauczycieli języków obcych i kierowników szkół językowych
EKSPERT FACYLITATOR	EPG, PROLANT CAP i ULCA etap rozwoju nauczycieli 3.
ODWORÓCONA LEKCJA	rodzaj blended learning, w którym uczniowie zapoznają się z treściami w domu i ćwiczą pracę w szkole.





(FLIPPED CLASSROOM)	
L&L TEAM	trener, lider i programista
LCA	Podejście skoncentrowane na uczniu.
LEADER	Członek zespołu L&L, odpowiedzialny za jakość i wsparcie trenerów
LEKCJA	45-minutowa jednostka lekcyjna kursu.
CENY JEDNOSTKI LEKCYJNEJ	kwota brutto zapłacona za dostarczenie lekcji. Lekcja to 45-minutowa jednostka.
LL1 KURSY	kursy językowe w L&L.
LL2 KURSY	kursy językowe i merytoryczne w zakresie L&L, zaprojektowane i prowadzone z wykorzystaniem metodologii zintegrowanego kształcenia przedmiotowo językowego. ¹
LL3 KURSY	kursy rozwoju biznesu i ludzi w L&L.
DOCELOWY POZIOM SKUTECZNOŚCI DZIAŁANIA	Wstępnie ustalona liczba lekcji, które mają być dostarczone przez osobę lub zespół w danym przedziale czasowym.
PROLANT CAP	Ramy kwalifikacji dla metody zintegrowanego kształcenia przedmiotowo językowego
TRENER	tradycyjny nauczyciel z nowymi kompetencjami i nową rolą w prowadzeniu kursów i szkoleń
ULCA	Podejście skoncentrowane na uczniu i ramy kwalifikacji Learn&Lead dla nauczycieli i trenerów

¹ Zobacz w słowniku terminów

Dlaczego warto rozważyć Learn&Lead?

Filozofia Learn&Lead – szczęśliwy nauczyciel w szczęśliwej szkole

Jeśli pracujesz dla tradycyjnej szkoły językowej, prawdopodobnie oznacza to, że utknąłeś. Mnóstwo pracy, ciągła presja i stres oraz zmieniające się środowisko pracy mogą być codziennymi wyzwaniami dla Twojej motywacji. Twoja szkoła zmagają się z problemami przetrwania w coraz trudniejszych okolicznościach - kryzysie gospodarczym, migracjach i pandemii Covid-19, a Ty możesz czuć się niepewnie co do swojej przyszłości zawodowej.

LEARN & LEAD	
	role
	ścieżka kariery
	uczciwe wynagrodzenie
	CPD

Nowy wiatr w skrzydłach. Zmiana z Learn&Lead oznacza jasne zasady, przejrzystość wykonywanej pracy, sprawiedliwe wynagrodzenie i premie, lepsze godziny pracy, możliwości aktywizacji kariery, aby rozwijać się i awansować, mobilność i tworzenie sieci, w wyniku czego szczęśliwszy nauczyciel pracuje w szczęśliwszej szkole i produkuje szczęśliwszych uczniów.

Nowe role dla trenerów. Prawdopodobnie często czujesz się jak Jack-of-all-trades, obciążony szerokim zestawem obowiązków i papierkowej roboty, które często ograniczają twoją podstawową pracę - czas przygotowania lekcji. Teraz wyobraź sobie nową organizację pracy, w której trenerzy uczą, liderzy prowadzą, a menedżerowie zarządzają. I gdzie możesz być lub stać się którymkolwiek z nich, jeśli zdecydujesz się rozwijać.

Od czego zacząć?

W tym rozdziale dowiesz się, czym różni się idea L&L kursu od tradycyjnego kursu językowego i dowiesz się, jakie wymagania musisz spełnić, aby zakwalifikować się do trenera. Dowiesz się o poziomach kursu L & L, ich strukturze, metodologii dostarczania, nowych odbiorcach uczących się, zarządzaniu i wsparciu.

Poziomy i struktura kursu Learn&Lead

Większość tradycyjnych szkół językowych oferuje tylko typowe kursy językowe. W Learn&Lead są one określane jako **kursy LL1**. Kursy te nie są już tak atrakcyjne jak kiedyś, ponieważ podaż jest większa niż popyt. Ceny kursów LL1



muszą być ograniczone do minimum, co z kolei ma efekt domina zarówno na standard szkolny, jak i na wypłatę³

Koncepcja L&L oferuje rozwiązanie w postaci nowej i innowacyjnej linii kursów, opartej na analizie potrzeb klienta korporacyjnego pod względem ich treści, czasu trwania, efektów uczenia się i cen. Będą one określane jako kursy **LL2** i **LL3**.

Wraz z nowymi poziomami kursu pojawiają się nowe korzyści i perspektywy - nowy rynek, wyższe oczekiwane przychody, lepsze zarządzanie czasem pracy i "żółta ceglana droga" - nowe możliwości dla samochodów.

Chapter

2

Jak mogę zostać trenerem?

Nauczyciel języka potrzebuje dodatkowych kompetencji, aby móc pracować jako trener w systemie Learn&Lead, szczególnie w przypadku kursów LL2 i LL3. Poziomy te wymagają dodatkowych kwalifikacji, a koncepcja L&L przygotowała ścieżkę kariery dla każdego członka zespołu. Nauczyciel nominowany na trenera powinien początkowo spełniać następujące wymagania:

1. Stopień uniwersytecki (MA)
2. Certyfikat L&L (3 kursy)
3. Faza rozwoju ULCA 2 dla LL2 i faza 3 dla LL3
4. doświadczenie w nauczaniu dla LL2
5. doświadczenie menedżerskie dla LL3
6. język obcy CEFR poziom C1
7. motywacja i chęć do innowacji
8. obserwacja kursu (trenerzy obserwują realizację kursu)

Jak mam prowadzić kursy?

Kurs Learn&Lead integruje trzy innowacyjne elementy, które w synergii robią różnicę w porównaniu z tradycyjnym kursem. Stanie się odnoszącym sukcesy trenerem L&L oznacza objęcie ich i aktywne wykorzystanie ich w klasie, ponieważ tylko razem dają pożądany wynik. Są to:

1. Podejście skoncentrowane na uczniu (LCA)
2. Zintegrowane kształcenie przedmiotowo-językowe (CLIL)
3. Odwrócona strategia instruktazowa w klasie

Podejście skoncentrowane na uczniu (LCA)

Podejście skoncentrowane na uczniu oznacza, że z każdą nową grupą uczniów to trener musi poznać ich indywidualne potrzeby, zainteresowania i pragnienia, ich wielorakie inteligencje i style uczenia się, tak aby treść kursu i

styl dostarczania nie były już całkowicie wstępnie stworzone, ale dostosowane do uczniów i ich celów, nawet współtworzone przez samych uczniów, umożliwiające w ten sposób ich uczenie się przez całe życie, muszą być realizowane w maksymalnym możliwym zakresie.

LCA opiera się na nowoczesnym naukowym zrozumieniu ludzkiej psychologii i tego, jak wpływa ona na uczenie się, takie jak teoria potrzeb², wielorakie inteligencje³, style uczenia się⁴, psychologia rozwojowa⁵ lub programowanie neurolingwistyczne⁶.

Aby stać się odnoszącym sukcesy trenerem L&L, musisz dowiedzieć się, jak aktywować przydatne narzędzia wspomagające nauczanie i uczenie się poprzez szkolenie i proces certyfikacji Learn&Lead.

Metodologia zintegrowanego kształcenia przedmiotowo-językowego

Zintegrowane uczenie się przedmiotowo-językowe (CLIL) służy do przeniesienia nacisku z uczenia się struktury językowej na treść lekcji, przy czym praktyka językowa najwyraźniej zamienia się w produkt uboczny procesu. W rezultacie znacznie lepsze efekty uczenia się osiągane są dzięki bogatemu kontekstowemu zakotwiczeniu w pamięci nowo nabytych terminów. Kursy Learn&Lead **LL2** są przeznaczone do dostarczania jako kursy CLIL.

Przykład: Wyobraź sobie, że wyjaśniam ci po angielsku, jak gotować wołowinę Stroganoff przy użyciu prawdziwego i sprawdzonego przepisu. Lubisz gotować i chcesz zaskoczyć swoją rodzinę lub gości nowym daniem specjalnym na lunch. Mam twoją uwagę, ponieważ uczę cię umiejętności, której potrzebujesz i pragniesz się uczyć i używać. Gdzieś po drodze nauczysz się również słów "szczypta", "posiekany", "pokrojony" lub jakiego rodzaju jednostka miary uncji lub filiżanki jest w gramach. Oczywiście nacisk kładziony jest na nową umiejętność gotowania potraw, a nie na te struktury językowe, dlatego właśnie ich nauka przychodzi naturalnie i bez wysiłku w tym procesie. W ten sposób nasz mózg nabywa język w rzeczywistości. Efekty uczenia się są więc *podwojone*, a w zintegrowanym kształceniu przedmiotowo-językowym właśnie to należy

² <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

³ <https://www.verywellmind.com/gardners-theory-of-multiple-intelligences-2795161>

⁴ <https://www.edgepointlearning.com/blog/adult-learning-styles/>

⁵ https://en.wikipedia.org/wiki/Developmental_psychology

⁶ https://en.wikipedia.org/wiki/Neuro-linguistic_programming

zrobić – zaplanować jeden zestaw efektów uczenia się w dziedzinie języka i inny zestaw w dziedzinie treści, np. gotowanie.

Odwrócona lekcja

Jest to rodzaj mieszanego uczenia się i doskonały przykład udanej strategii instruktażowej w celu zwiększenia zaangażowania uczniów, współtworzenia lekcji i zdolności uczenia się samodzielnie.

Tradycyjne nauczanie, rozumiane w hierarchii taksonomii⁷ domen wiedzy Blooma, rozpoczyna nauczanie od wprowadzenia nowych treści edukacyjnych, które są następnie rozumiane i zapamiętywane. Standardowe podejście mówi, że tylko wtedy, gdy zrozumiesz i zapamiętasz fakty, możesz je zastosować i przeanalizować, i dopiero po ich przeanalizowaniu możesz ocenić i podjąć decyzje, a dopiero potem możesz stworzyć nową lub oryginalną pracę - stworzyć, zaplanować, zaprojektować lub wprowadzić innowacje, zgodnie z klasyczną hierarchią myślenia Blooma.

[Odwrócona lekcja](#) zmienia to podejście, natychmiast angażując doświadczenie uczniów, potencjał analityczny i twórczy. Metoda rzeczywiście angażuje uczniów w proces uczenia się od samego początku, opierając się na ich wcześniejszej wiedzy i doświadczeniu w rozwiązywaniu problemów, łączeniu pomysłów, ocenie lub dokonywaniu wyborów.



Source: Vanderbilt University Center for Teaching

⁷ <https://thepeakperformancecenter.com/educational-learning/thinking/blooms-taxonomy/blooms-taxonomy-revised/>

JAK PRZYGOTOWAĆ ODWRÓCONĄ LEKCJĘ?

Oto kilka podstawowych wskazówek, które pomogą początkującemu trenerowi przygotować jego odwróconą lekcję:⁸

1. *Plan*

Zdecyduj, którą lekcję chcesz odwrócić. Nakreśl kluczowe efekty uczenia się i plan lekcji. Przykładowy plan zintegrowanego kształcenia przedmiotowo-językowego można znaleźć w dalszej części tego podręcznika na stronie 11.

1. *Nagraj*

Zamiast uczyć tej lekcji osobiście, nakręć film. Możesz użyć Screencast. Upewnij się, że zawiera wszystkie kluczowe elementy, o których wspominasz w klasie. Nie rób filmu tylko po to, aby zrobić film. Rób to tylko wtedy, gdy uważasz, że są one właściwe i konieczne. Wszystko zależy od celu edukacyjnego lekcji. Jeśli tworzenie filmów lepiej ułatwia realizację celu instruktazowego, to śmiało.

1. *Udostępnij*

Wyślij film do swoich uczniów. Spraw, aby było to wciągające i jasne. Wyjaśnij, że treść filmu zostanie w pełni omówiona podczas zajęć.

2. *Zmieniaj*

Teraz, gdy twoi uczniowie obejrzeni twoją lekcją, są przygotowani do tego, aby przejść bardziej dalej, głębiej niż kiedykolwiek wcześniej.

3. *Grupa*

Skutecznym sposobem omówienia tematu jest podzielenie się na grupy, w których uczniowie otrzymują zadanie do wykonania. Napisz wiersz, sztukę, nakręć film itp.

4. *Przegrupuj*

⁸ Tekst został zaczerpnięty ze strony internetowej <https://www.erasmus.international/flip-your-classroom/>.

Zbierz klasę z powrotem, aby podzielić się pracą poszczególnych grup ze wszystkimi. Zadawaj pytania, zanurzaj się w temat głębiej niż kiedykolwiek wcześniej.

Po wykonaniu sześciu kroków *przejrzyj, popraw i powtórz!*

Niektóre inne strategie, które można wykorzystać w zajęciach w klasie, obejmują:

Aktywne uczenie się. Pozwól uczniom zastosować koncepcje w klasie, gdzie mogą poprosić rówieśników lub instruktorów o opinie i wyjaśnienia.

Instrukcja rówieśnicza. Uczniowie mogą uczyć się nawzajem, wyjaśniając pojęcia lub pracując nad małymi problemami.

Uczenie się oparte na współpracy. Wspólne działania edukacyjne mogą zwiększyć zaangażowanie uczniów, poprawić zrozumienie uczniów i promować zbiorową inteligencję.

Uczenie się oparte na problemach. Czas zajęć można spędzić pracując nad problemami, które mogą trwać przez cały semestr.

Dyskusje lub debaty. Daj uczniom możliwość wyrażenia swoich myśli na miejscu i rozwinięcia swoich argumentów na poparcie swoich opinii lub twierdzeń.

**PRZYKŁAD PLANU LEKCJI ZINTEGROWANEGO KSZTAŁCENIA
PRZEDMIOTOWEGO**

Zagadnienie:	Przemysł 4.0	Czas:	90 min
Temat:	(1) Rewolucje przemysłowe i ich historia	Poziom:	B1-2
<p>CELE LEKCJI: Aby móc zidentyfikować wynalazców, wynalazki i zastosowania podczas analizy różnic między pierwszą, drugą i trzecią rewolucją przemysłową</p>			
<p>EFEKTY UCZENIA SIĘ - Treść: Studenci będą mogli:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zidentyfikować każdą rewolucję przemysłową, wymieniając jej głównych przedstawicieli i ich wynalazki 2. kategoryzuj rozwój techniczny i zastosowania każdej rewolucji przemysłowej 3. przeanalizować najbardziej znaczące skutki każdej rewolucji przemysłowej <ul style="list-style-type: none"> • podsumuj każdą rewolucję przemysłową 			
<p>EFEKTY UCZENIA SIĘ – Komunikacja/Język: Studenci będą mieli:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zdolność do tworzenia dokładnych terminów postępu technologicznego i maszyn dla każdego obrotu • możliwość przedstawienia wyników swoich dyskusji grupie i klasie • doświadczenie w ocenie autentycznego materiału zarówno wizualnie, jak i dźwiękowo za pomocą rusztowania do pisania • 			
<p>Używane umiejętności poznawcze:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. HAT: zapamiętywanie, rozumienie, stosowanie <ul style="list-style-type: none"> • HOTs: analizowanie, ocenianie, tworzenie 			
<p>Świadomość kulturowa: Rewolucje przemysłowe przyniosły również wymiary kulturowe, które dotknęły wiele narodów na całym świecie (np. Wiara w postęp i własność, pragnienie zysku, praca za płace, związki zawodowe, filantropia itp.).</p>			
<p>DOSTĘPNE ZASOBY (sugerowane):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. http://www.history.com → Pierwsza Rewolucja Przemysłowa (http://www.history.com/topics/industrial-rewolucja/filmy/napędy_silników_parowych-a-rewolucja) 2. https://www.youtube.com/watch?v=KkDeQjyfAc → Druga rewolucja przemysłowa 3. https://www.youtube.com/watch?v=nISP9u0VvzQ → trzecia rewolucja przemysłowa 4. https://www.youtube.com → wspierające materiały audiowizualne <ol style="list-style-type: none"> 1. http://www.computerhope.com/jargon.htm → źródło nowej leksyki 			

WYMAGANE PRZYGOTOWANIE (przez Nauczyciela):

1. Wybierz szereg aktualnych materiałów, aby zilustrować kluczowe fakty/aspekty
2. Artykuły o rewolucji przemysłowej (gazeta lub Internet)
3. Materiały informacyjne (postęp technologiczny, wynalazcy, wynalazki, świadomość kulturowa)
 - Tablica/flipchart, markery, projektor, KOMPUTER, Internet, odtwarzacz CD/mp3

Linkowanie z poprzednią lekcją:

To jest lekcja wprowadzająca

(Nauczyciel = T; Uczeń = S; Studenci = Ss; Rewolucja przemysłowa = IR)

Zagadnienie:	Przemysł 4.0	Czas:	90 mins
Temat:	(1) Rewolucje przemysłowe i ich historia	Poziom:	B1-2
Etap i funkcje poznawcze Umiejętności:	Godzina:	Procedura	
Wprowadzanie	10 min	Sprawdź wiedzę; ogrzewacz Ss: Sesja burzy mózgów: Co Ss wiedzą o rewolucjach przemysłowych, ich głównych wynalazkach, wynalazkach i zastosowaniach? (Praca grupowa – Ss są podzielone na trzy grupy, każda grupa zajmuje się jednym IR). T: Wywołaj odpowiedzi z grup i porównaj ich odpowiedzi z prezentacją ppt.	
Etap 1: LOP: zapamiętywanie, rozumienie, stosowanie HOT: analizowanie, ocenianie	20 min	Pierwsza rewolucja przemysłowa (treść / komunikacja) T: Wywołaj odpowiedzi z grupy 1, gdy jeden S z grupy zapisze je na pokładzie. Ss obejrzyj pierwszy film "Silnik parowy napędza rewolucję" i jako klasa porównaj odpowiedzi z grupy 1 na podstawie ich wizualnego zrozumienia wideo. Ss: Odbierz ulotkę <i>First IR Inventions</i> i dopasuj wynalazki do ich opisów w parach. T: Wywołaj odpowiedzi z Ss i wskaż niepoprawne słownictwo / czasy używane przez Ss w tym słocie.	

<p>Etap 2:</p> <p>LOP: zapamiętywanie, rozumienie, stosowanie HOT: analizowanie, ocenianie</p>	<p>20 min</p>	<p>Druga rewolucja przemysłowa (treść / komunikacja)</p> <p>T: Wywołaj odpowiedzi z grupy 2, gdy jeden S z grupy zapisze je na pokładzie. Ss oglądają drugi film "<i>The rise of the Second Industrial Revolution</i>" i jako klasa porównują odpowiedzi z grupy 2 na podstawie ich wizualnego zrozumienia wideo.</p> <p>Ss: Otrzymaj indywidualnie ulotkę <i>Henry Ford</i>, czytaj w grupach i odpowiadaj na kolejne pytania dotyczące tekstu.</p> <p>T: Wywołaj odpowiedzi od Ss i wskaż niepoprawne słownictwo / czasy używane przez Ss w tym slocie.</p>	
<p>Etap 3:</p> <p>HAT: zapamiętywanie, rozumienie, stosowanie</p>	<p>20 min</p>	<p>Trzecia rewolucja przemysłowa (treść / komunikacja)</p> <p>T: Wywołaj odpowiedzi z grupy 3, gdy jeden S z grupy zapisze je na pokładzie. Ss obe</p> <p><i>Industrial Revolution</i>" i jako klasa</p>	<p>e. Ss obe</p>

Chapter

3

Jak otrzymać zapłatę?

Fair pay

Moduł Amber
pomaga obliczyć
stawkę

Chociaż praca nauczycieli jest najcenniejsza, jest niedostatecznie opłacana we wszystkich krajach partnerskich sieci Learn & Lead, ponieważ podaż rynkowa kursów języków obcych jest duża i przekracza popyt. Nietrudno zauważyć, że zapotrzebowanie na tradycyjne nauczanie będzie nadal spadać w przyszłości, dlatego zarówno szkoły, jak i nauczyciele stają przed koniecznością dostosowania.

Koncepcja L & L oferuje bardzo atrakcyjną receptę na odporność szkoły, wprowadzając całkowicie nowy i innowacyjny rodzaj programu i organizacji w szkole. Jednak żaden program nie może wprowadzić zmiany, jeśli nie jesteśmy gotowi nie tylko ją przyjąć, ale – co ważniejsze – wesprzeć, a nawet zainicjować.

Potężny slogan Gandhiego "*bądź zmianą, którą chcesz zobaczyć na świecie*" odzwierciedla ideę własnego zaangażowania. Największa zmiana musi zostać wprowadzona w umysłach nauczycieli, aby zmiana miała miejsce, a przyszłość twojej szkoły w dużej mierze zależy od tego! Nowe programy i nowe podejście wymagają nowych umiejętności, dlatego Learn&Lead toruje żółtą cegłę na drodze do lepszego "ja", z nową świadomością swojej roli i nowym zestawem umiejętności dla zupełnie innej perspektywy przyszłości. Nowe programy to już nie tylko kursy języków obcych, na których oferta zaczęła przekraczać popyt dawno temu, ale tak naprawdę zupełnie nowe produkty - mikroprogramy, które mają na celu rozwój 8 kluczowych kompetencji UE w zakresie uczenia się przez całe życie:

- 1) Kompetencje w zakresie umiejętności czytania i pisania;
- 2) Kompetencje wielojęzyczne;
- 3) Kompetencje matematyczne i kompetencje w dziedzinie nauki, techniki i inżynierii;
- 4) Kompetencje cyfrowe;
- 5) Kompetencje osobiste, społeczne i uczące się;
- 6) Kompetencje obywatelskie;
- 7) Kompetencje w zakresie przedsiębiorczości;

8) Świadomość kulturowa i kompetencje w zakresie ekspresji.

jako "[Kluczowe komponenty uczenia się przez całe życie](#)", w oparciu o specjalistyczne kursy dla przedsiębiorstw klientów , u których nauka języka nie jest w rzeczywistości celem, ale produktem ubocznym lub narzędziem nauczania (CLIL - Content i Language Integrated Learning).

Nauczyciel przekształca się w **TRENERA**

Nowy nauczyciel w koncepcji L&L staje się nauczycielem z "wartością dodaną" – trenerem, tj. ekspert zdolny do dostarczania wysokiej jakości kursów językowych, ale także innych programów edukacyjnych specyficznych dla celu, dzięki którym uczniowie nabywają kluczowe umiejętności w praktycznie wszystkich środowiskach zawodowych, takich jak praca zespołowa, zarządzanie i umiejętności komunikacyjne. Programy te mają wiele zalet: są krótkotrwałe, ukierunkowane na bardzo konkretne umiejętności i szybko umożliwiają uczniom korzystanie z kluczowych narzędzi do zarządzania, organizacji i współpracy.

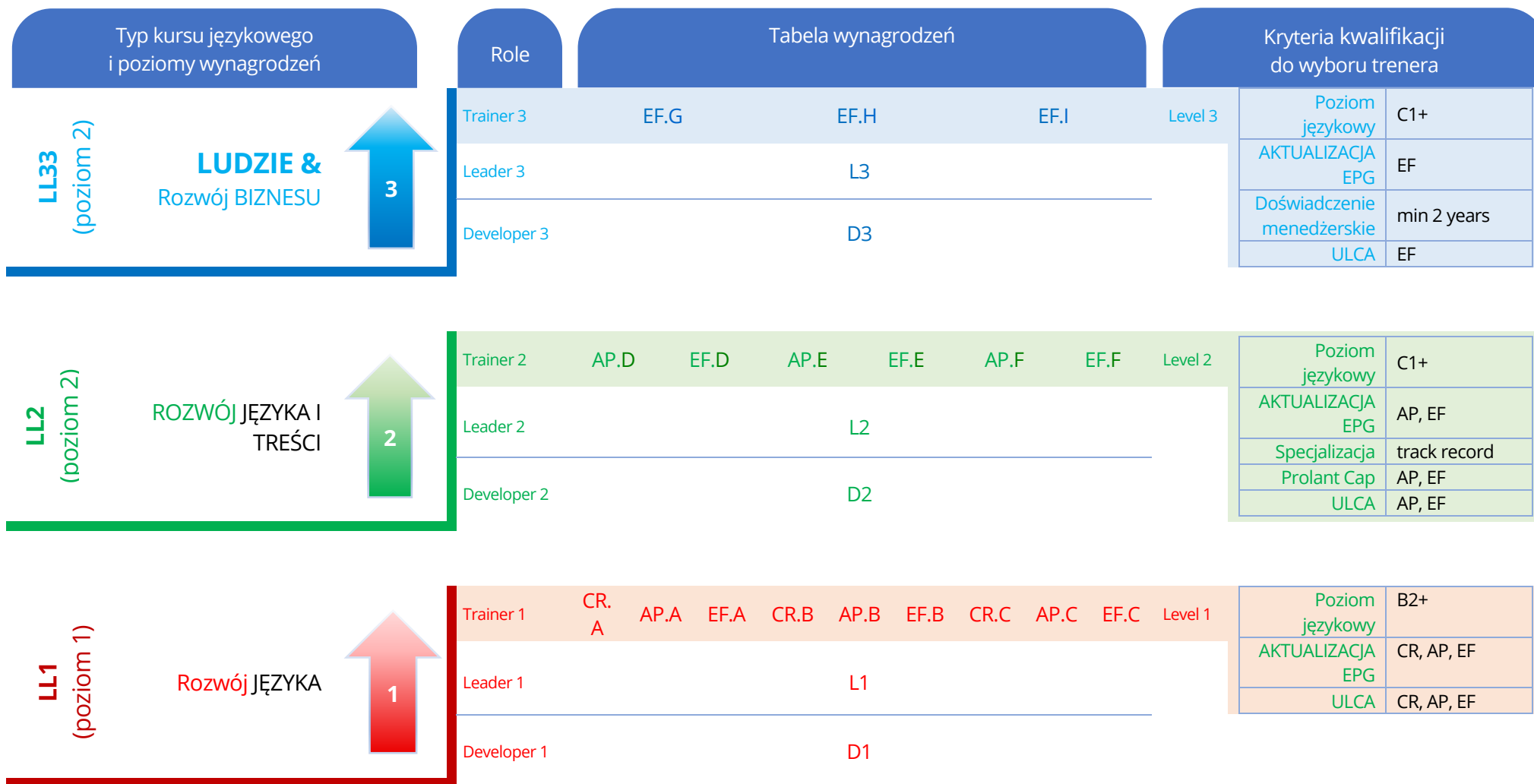
Szczególną wartością dodaną kursów LL2 i LL3 jest fakt, że ich pierwszym beneficjentem jest sam trener. Doświadczenie z pierwszej ręki, jakie trenerzy mają z własnymi kompetencjami menedżerskimi i organizacyjnymi , zwiększa ich umiejętności komunikacyjne i zarządcze, a ostatecznie zamienia każdego trenera w autentycznego tłumacza kursów i filozofii Learn and Lead.

Szkoła językowa może być również miejscem, w którym każdy nauczyciel może stać się liderem, jeśli tak zdecydujemy. Będąc nauczycielami języków obcych od lat, zdobyliśmy już bezcenne doświadczenie menedżerskie z naszymi grupami uczącymi się i ich rodzicami. Teraz L&L zachęca nas do dostrzeżenia potencjału przywódczego we wszystkich innych projektach rozwojowych w naszej szkole. Dobry właściciel firmy tęskni za liderami, ponieważ dzięki zaangażowaniu zespołu każda wizja biznesowa i sukces mogą być skonfigurowane i osiągnięte znacznie szybciej.

Każdy z nich chce mieć możliwość wpływania na swoje godziny pracy, koszty pracy i opisy stanowisk, a to jest świetna podstawa do włączenia zespołu w zarządzanie. Koncepcja L&L jest w rzeczywistości okazją do zwiększenia dochodów poprzez podjęcie nowych ról w szkole poprzez ciągły rozwój zawodowy, podążanie za własnymi zainteresowaniami i motywacją.

Szansa ma formę ścieżki kariery pokazanej na poniższej grafice.

Ścieżka kariery Trenera Learn&Lead



Wyjaśnienie tabeli

Pierwsza kolumna tabeli po lewej stronie pokazuje typy i poziomy kursów pod względem treści kursu i rodzaju wynagrodzenia. Im wyższy poziom, tym wyższe wynagrodzenie.

Kolumna Rola pokazuje dostępne role Learn&Lead w organizacji L&L. W tej tabeli pokazana jest tylko kariera TRENERA.

Tabela wynagrodzeń pokazuje zakres zajęć lekcyjnych, 1 lekcja = 45 min. Zajęcia te uzależnione są od kwalifikacji trenera oraz zakontraktowanej ceny kursu. Trener może podnieść swoje kwalifikacje poprzez **program Learn & Lead CPD**. Im wyższa klasa, tym wyższa stawka godzinowa.

Kolumna Kryteria kwalifikacji dla trenera po prawej stronie pokazuje minimalne wymagane kwalifikacje trenera do realizacji kursu.

Jak rodzaj kursu wpływa na wynagrodzenie trenera

Patrząc od dołu do góry: istnieją trzy poziomy kursu - LL1, LL2 i LL3.

Kursy LL1 to tradycyjne kursy językowe z niedostatecznie płatnymi cenami godzin lekcyjnych. Poziom umiejętności EPG nauczyciela to Kompetentny Replikator (faza rozwoju nauczyciela 1 z 3⁹), minimalny wymagany poziom językowy to B2 +.

Kursy LL2 integrują treści i naukę języków (CLIL). Są one droższe niż kursy językowe, więc wynagrodzenie trenera może wahać się od 80 do 130 procent w stosunku do ceny godziny lekcji referencyjnej LL1. Prowadzenie kursów LL2 wymaga znajomości metodologii CLIL ([ocena PROLANT CAP AP](#) lub EF), poziomu umiejętności Aware Practitioner of Expert Facilitator (rozwój nauczycieli EPG fazy 2 lub 3). Wymagany poziom języka to C1+.

Kursy LL3 są przeznaczone dla ludzi i rozwoju biznesu i oferują najwyższe ceny, dzięki czemu stawka godzinowa trenera wynosi od 170 do 200 procent wyższa niż referent LL1. W prostych słowach – wysoko wykwalifikowany trener może potroić swoje przychody z realizacji kursów LL3. Wymagane kwalifikacje trenera to Expert Facilitator (faza rozwoju nauczycieli 3) w modelach rozwoju EPG, PROLANT CAP i ULCA.

⁹ Europejska Siatka Profilowania

Obliczenie wypłaty oznacza, że zamiast zarabiać 1000 EUR brutto jako nauczyciel języka, możesz zarobić do 3000 EUR brutto jako udany trener kursu LL3. To jest materialna perspektywa ścieżki kariery Learn&Lead z żółtej cegły, która jest teraz dla Ciebie otwarta.

Uwaga: wszystkie ceny są zawsze obliczane w kwotach brutto, bez podatku VAT od ceny kursu.

W jaki sposób obliczane są stawki godzinowe w Learn & Lead?

Uczciwa i oczekiwana stawka wynagrodzenia jest jednym z fundamentów podejścia Learn&Lead dla szczęśliwego nauczyciela / trenera. Dlatego obliczanie wypłaty trenera jest oparte na kursie w zależności od liczby dostarczonych lekcji, **siły ekonomicznej** grup, **rodzaju** i poziomu kursu oraz **poziomu kwalifikacji** trenera.

Zespół Learn&Lead

Ponadto w Learn&Lead trener nie pracuje samodzielnie, ale w zespole. Zespół składa się z trenera, lidera i programisty (developeoper). Trener prowadzi zajęcia, lider asystuje i coachuje realizację kursu jako mentor i organizator zajęć, który dba o wydajność i jakość, a developer opracowuje i pilotuje kursy, prezentuje je klientom, kontraktuje sprzedaż, monitoruje rentowność, organizuje zespoły i monitoruje informację zwrotną uczestników.

Cały zespół jest odpowiedzialny za osiągnięcie wymaganych **celów wydajności określonych** w biznesplanie i regularnie aktualizowanych.

Cena godziny lekcyjnej

Cena godziny lekcyjnej nigdy nie jest stała. Jest dynamiczna i różni się w zależności od kursu. Grupy kursów są klasyfikowane według ich siły ekonomicznej, która w rzeczywistości jest sumą wszystkich zakontraktowanych cen kursów wszystkich studentów w grupie po zniżkach, bez podatku VAT, podzielona przez liczbę godzin szkolnych (45 min).

Około 52 procent tej kwoty jest zarezerwowane na prowadzenie lekcji, administrację i jakość. Jest to tylko modelowy procent i może się różnić w zależności od szkoły, ale musi być ustalony i znany zespołowi, ponieważ wszyscy nauczyciele i trenerzy muszą zrozumieć, w jaki sposób obliczana jest ich wypłata..

Wspomniane 52 proc. jest dzielone między członków zespołu: trener może otrzymać do 75%, lider do 15%, a developer do 10% ceny brutto godziny lekcyjnej.

80 % z 75 % stanowi wynagrodzenie podstawowe trenera. Pozostałe 20% to potencjalne premie, które można dodatkowo zdobyć pod warunkiem, że trener i jego zespół spełnili wszystkie wymagania. Aby zdobyć wszystkie bonusy, należy spełnić trzy wymagania: premia administratora (30 %), premia jakości (40 %) i premia za docelową wydajność (30 %).

Bonusy

Premia administracyjna – oznacza, że wszystkie godziny lekcyjne zostały wpisane do rejestru na czas, który musi zostać podany nie później niż 24 godziny po odbyciu lekcji (lub innym terminie ustalonym przez szkołę). Ponadto lider zatwierdza premię **jakościową** w ciągu 48 godzin, sprawdzając jakość wpisu do rejestru zgodnie ze standardami jakości określonymi przez każdą szkołę. Premia za wyniki to zarówno premia za wyniki indywidualne, jak i zespołowe. Cały zespół szkolny jest odpowiedzialny za realizację zaplanowanych miesięcznych celów wydajnościowych (każdy członek zespołu jest odpowiedzialny za osiągnięcie własnej indywidualnej miesięcznej wydajności obliczonej w godzinach lekcyjnych), tj. minimalną wymaganą liczbę godzin lekcyjnych dostarczonych w okresie miesięcznym. Jeżeli trener osiągnie swój indywidualny cel w zakresie wyników, jest on uprawniony do otrzymania indywidualnej premii za wyniki w wysokości 33,33 %, a jeśli cały zespół szkolny osiągnie swój cel w zakresie wyników w szkole, każdy członek zespołu otrzymuje pozostałe 66,6 % premii za wyniki zespołu.

Ponadto ścieżka kariery przewiduje, że trener może zostać awansowany na lidera lub nawet programistę (developer), co oznacza, że w każdym roku szkolnym trener może zarobić część swojego wynagrodzenia nie poprzez nauczanie, ale poprzez monitorowanie realizacji kursu jako lider lub projektant akademicki i kursów (develeoper).

Chapter**4**

Cechy wspólne na poziomie LL3
Podejście LCA
Odwrócona lekcja
6x60 min eLearning
Trener 4x60 min

Nowe kursy LL3 utworzone w tym projekcie

W ramach tego projektu zaprojektowano cztery kursy. Nie są one przeznaczone do nauki języków, ale zachęcają do uczenia się przez całe życie kluczowych kompetencji dla profesjonalistów w środowisku biznesowym.

Tytuły i specyfikacje treści kursu są następujące:

LL3 kurs 1: **Smart Managerevolution (SME)**

To się dzieje –
wszystko jest w
umyśle!

Projekt i wykonanie: Harmony Academy, Slovakia.

W [oparciu o Dziewięć Zasad L&L Smart Person](#), program nauczania jest współtworzony z klientem pod względem tematycznym zgodnie z innowacyjnym modelem biznesowym. Celem kursu jest zachęcenie pracowników do zmiany i zdobycia pewności siebie w procesach decyzyjnych.

Kurs ma na celu stworzenie synergii wartości osobistych i firmowych w inteligentny sposób myślenia o nieuniknionej zmianie dla ludzi w pracy oraz poczucie dumy i szczęścia z bycia częścią firmy i misji firmy.

Kompetencje ukierunkowane:

1. Kompetencje osobiste, społeczne i uczące się;
2. kompetencje w zakresie przedsiębiorczości

Grupa docelowa: managerowie wszystkich szczebli firm usługowych, produkcyjnych i edukacyjnych.

LL3 kurs 2: **Resilience**

Projekt i wykonanie: PLUS Academia, Słowacja.

Ten kurs uczy odporności i zarządzania stresem. Jak elastyczni jesteśmy, aby radzić sobie z codziennymi wyzwaniami.

Tematy: Diagnostyka RQ (test współczynnika odporności), 7 czynników odporności (7 zdolności odpornych ludzi; 4 filary odporności (psychicznej, emocjonalnej, fizycznej i duchowej) oraz techniki i nawyki mikro odpornościowe.

Kompetencje ukierunkowane: samowiedza, samoregulacja, krytyczne myślenie, realistyczny optymizm, empatia, zdrowy styl życia.

Grupa docelowa: dorośli poszukując uczenia się przez całe życie i rozwoju osobistego.



LL3 kurs 3: [Building Excellence Culture Together](#)

Projekt i wykonanie: partner projektu Eurofortis, Łotwa.

Ten kurs wspiera rozwój osobisty i organizacyjny, kulturę doskonałości, budowanie zespołu, komunikację zespołową, różnorodność w zespole, zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie, wskazując na ciągłą strategię doskonalenia wszystkich procesów. Świadomość jakości jest promowana jako ciągłe doskonalenie w działaniu.

Tematy: rozwój osobisty i organizacyjny, kultura doskonałości, budowanie zespołu, samoocena, różnorodność w zespole, zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie.

Kompetencje docelowe: kompetencje osobiste, społeczne i uczenia się; świadomość kulturalna i kompetencje ekspresyjne

Grupy docelowe: menedżerowie wszystkich szczebli ze wszystkich typów organizacji.

LL3 kurs 4: [Empowering People At Work](#)

Designed by: Centrum Edukacyjne Feniks Poland

Ten kurs uczy, jak stać się pełnym szacunku i zaradnymi członkami swoich społeczności. Promuje pozytywną dyscyplinę jako ważną część rozwoju osobistego oraz efektywny i przyjemny klimat korporacyjny. Pomaga profesjonalistom zrozumieć, jak stworzyć kulturę wzajemnego szacunku w miejscu pracy. Głównym celem kursu jest nauczenie sposobów korzystania z wzmacniających metod komunikacji w celu promowania wysoce produktywnego środowiska pracy i zrozumienia, jak zachęcać siebie i innych.

Tematy: Pięć kryteriów zasad Alfreda Adlera przedstawia aktualny, holistyczny model dla firm, firmowe i życzliwe style przywództwa oraz niezaangażowane, permissive, autorytarne i autorytatywne modele przywództwa oparte na stosunku rodzaj firmy, zespołowe kroki rozwiązywania problemów, wzmacniające metody komunikacji w celu promowania pełnego szacunku, wysoce produktywnego środowiska pracy, działań empirycznych dla lepszego zrozumienia.

Grupy docelowe: liderzy, menedżerowie i przyszli menedżerowie, właściele firm.

Kompetencje docelowe: osobiste, społeczne i uczące się; świadomość i ekspresja kulturowa; przedsiębiorczość, empatia.

Wszystkie 4 kursy są podzielone na dwie sekcje dla odwróconego podejścia do klasy:

1. Treści do samodzielnej nauki dla każdego z czterech kursów są gotowe na [platformie Learn & Lead Innovation Academy Online](#) w formie sześciu 60-minutowych lekcji. Trener może przeglądać treść tylko z punktu widzenia ucznia, dzieląc w ten sposób tę samą perspektywę z uczniem.
2. Sekcje z trenerem : cztery 60-minutowe lekcje online z trenerem

WAŻNE: Wszystkie treści e-learningowe dla wszystkich czterech kursów zostały przygotowane dla trenerów i studentów do wykorzystania na platformie LearnWorlds. Informacje o dostępie są wysyłane do studentów pocztą elektroniczną po procesie rejestracji.

Chapter**5****Jak korzystać z platformy e-learningowej Learn & Lead Innovation Academy Online?**¹⁰

Dla dalszego rozwoju treści zintegrowanego kształcenia przedmiotowo językowego znajduje się kilka podstawowych informacji na temat platformy Learnworlds. Ta platforma e-learningowa umożliwia trenerowi przygotowanie różnych interaktywnych działań / ćwiczeń do celów powtórkowych i samooceny, takich jak:

1. Quiz
2. Wielokrotny wybór
3. Wielokrotny wybór i wiele poprawnych odpowiedzi
4. Prawda/Fałsz
5. Ankieta
6. Krótka odpowiedź
7. Tekst z opinią
8. Przypisanie
9. Przypisywanie plików

Quiz

<https://support.learnworlds.com/support/solutions/articles/12000003613-how-to-create-a-quiz-learning-activity#Create-your-Quiz>

Quizy edukacyjne działają jako narzędzie do samooceny, w którym użytkownicy otrzymają natychmiastową informację zwrotną na temat swoich odpowiedzi, jednak nie otrzymają wyniku na koniec testu.

Opcje interaktywnych quizów na platformie są następujące:

1. Wielokrotny wybór
2. Wielokrotny wybór i wiele poprawnych odpowiedzi
3. Prawda/Fałsz
4. Ankieta
5. Krótka odpowiedź
6. Tekst z opinią

Wielokrotny wybór

Multiple-choice pytanie, wpisz / wklej swoje pytanie, możliwe odpowiedzi, a przy poprawnej odpowiedzi kliknij poprawne pole wyboru obok niego.

Wielokrotny wybór i wiele poprawnych odpowiedzi

¹⁰ Temat ten przygotowała Adela Vitkovska, Biedriža Eurofortis, Łotwa

Pytanie wielokrotnego wyboru, wpisz/wklej pytanie, możliwe odpowiedzi, a także wszelkie pożądane informacje zwrotne dla każdego z nich, a przy prawidłowej odpowiedzi kliknij odpowiednie pole wyboru obok niego.

Uwaga: Możesz wybrać więcej niż jedną poprawną odpowiedź na tego typu pytania. Aby pytanie zostało uznane za poprawne, użytkownik musi wybrać wszystkie poprawne odpowiedzi. Możesz dodać więcej alternatywnych odpowiedzi, klikając przycisk Dodaj wybór.

Prawda/Fałsz

Wpisz/wklej tytuł pytania i instrukcję. Jeśli instrukcja jest Prawdziwa, kliknij odpowiednie pole, w przeciwnym razie pozostaw je puste (puste oznacza, że instrukcja ma wartość Fałszywą).

Ankieta

Pytanie ankiety, wpisz / wklej opis, a także opcje ankiety.

Krótką odpowiedź

Krótką odpowiedź na pytanie, wpisz / wklej opis, a także poprawną odpowiedź.

Uwaga: W przypadku tego typu pytań system może wykryć tylko krótkie (2-3 słowa i frazy) odpowiedzi. Aby uzyskać większe odpowiedzi, które zakładają ręczną korektę, możesz użyć pytania typu Tekst z opinią. Ponadto krótkie odpowiedzi nie uwzględniają wielkości liter, co oznacza, że można wykryć zarówno wielkie, jak i małe litery słowa.

Tekst z opinią

Napisz pytanie zwrotne, wpisz /wklej opis, a także właściwą odpowiedź.

Zadanie otwarte

Zadania to pytania otwarte (tekstowe), na które uczniowie muszą odpowiedzieć, a instruktor może ręcznie oceniać.

<https://support.learnworlds.com/support/solutions/articles/12000003615-how-to-create-an-assignment-learning-activity#Create-your-Assignment>

Dołączanie pliku (File Assignment)

File Assignment (FA) to ćwiczenie edukacyjne, podobne do zadań, za pomocą którego instruktorzy mogą poprosić użytkowników o przesłanie jednego lub więcej plików w swoich odpowiedziach. Ta funkcja jest dostępna w planie Pro Trainer i nowszych.

<https://support.learnworlds.com/support/solutions/articles/12000076510-how-to-create-a-file-assignment-learning-activity#%E2%80%8BHow-to-create-a-file-assignment>

Wytyczne dotyczące zapewniania jakości

Zdecydowanie zaleca się wprowadzenie systemu zapewnienia jakości w szkole.

Przykłady skutecznych europejskich ram zapewniania jakości:



Jest to wysokiej jakości struktura usług językowych.



Jest strukturą jakości organizacji i zarządzania.

Na poziomie trenera głównymi obszarami jakości są nauczanie, uczenie się i ocena.

Wszystkie kursy językowe powinny opierać się na efektach uczenia się CEFR, a wszystkie inne kursy powinny również odnosić się do standardu.

Powinny istnieć kodeksy postępowania wobec pracowników i klientów.

Nauczyciele powinni regularnie uczęszczać na CPD w ciągu roku.

Wszystkie reklamy powinny publikować dokładne informacje.

Praktyki korekcji błędów powinny być jednolite dla wszystkich nauczycieli i wszystkich klas.

Co najważniejsze, wiedza i zachowanie uczniów podczas inspekcji powinny odzwierciedlać, że nauka ma miejsce.

Praca trenera jest dobra, jeśli istnieją dowody na to, że nauka odbywa się w klasie.

Zapewnienie jakości w szkole powinno zapewnić, że ten sam standard nauczania jest obecny w każdej klasie.

Każda szkoła ma określić konkretne standardy jakości.

Jak korzystać z modułu Learn&Lead Amber

[Obejrzyj cały film](#)

Pełne funkcje Learn&Lead dostępne w menedżerze Amber School są następujące:

1. **Raport z frekwencji.** Daje to arkusz obecności wszystkich kursów.
2. **Lekcje zaplanowane i dostarczone według lokalizacji.** Daje to przegląd wszystkich kursów przeprowadzonych i / lub zaplanowanych na dany okres. Jest otwarty tylko dla liderów i programistów. Nadal do dostarczenia / Dostarczone / Nie pojawił się / Całkowity plan
3. **Podsumowanie wykonanej pracy.** Daje to przegląd wszystkich lekcji przeprowadzonych i / lub zaplanowanych na dany okres. Jest otwarty dla trenerów, liderów i programistów. Nadal do dostarczenia / Dostarczone / Nie pojawił się / Całkowity plan
4. **Narzędzie jakości.** Dzięki temu przypisani liderzy (z poszczególnych grup) mogą monitorować raportowanie trenerów i przypisywać im premie za jakość.
5. **Przegląd kosztów.** Wszystkie koszty personelu w jednej tabeli dla danego okresu. Oszczędza czas, daje jasne informacje o poszczególnych trenerach, liderach, programistach i ich podstawowym wynagrodzeniu, a także o ich premiach i wszelkich dodatkowych wynagrodzeniach.
6. **Cele w zakresie skuteczności działania.** Każdy trener, lider i programista może uzyskać dostęp do swoich indywidualnych celów (lekcja do nauczenia, monitorowania, organizowania) na dany rok szkolny. Wszystko to jest związane z ich pożądanym dochodem i porównywane z ich rzeczywistymi dochodami.
7. **Raport skuteczności.** Tutaj poszczególni trenerzy, liderzy i programiści mogą zobaczyć przegląd swoich premii za wyniki i szkolenia oraz odpowiednie kwoty pieniędzy przypisanych do nich.
8. **Podział według rodzaju kursu.** Daje to przegląd wszystkich rodzajów kursów odbywających się w stosunku do planowanych na dany okres. Jest otwarty tylko dla liderów i programistów.
9. **Moje informacje o pracowniku.** Każdy trener, lider, programista ma bezpośredni dostęp do swoich indywidualnych stawek wynagrodzenia dla wszystkich poziomów wynagrodzeń i premii. Podaje również informacje na temat rzeczywistej liczby lekcji prowadzonych przez trenera przed rozpoczęciem pracy w Amber, jego wyników EPG i Prolant Cap, a także szczegóły zaangażowania.
10. **Zwrot.** Dzięki temu Twój trenerzy, liderzy i programiści mogą poprosić o dodatkową kwotę pieniędzy zapłaconą za ich dodatkową pracę / podróże itp.

Często zadawane pytania

Czy powinienem przejść przez wszystkie trzy kursy, aby zostać trenerem Learn&Lead?

Tak, aby uzyskać certyfikat Learn&Lead, musisz ukończyć szkolenie składające się z trzech kursów:

1. Podejście skoncentrowane na uczniu
2. Podstawy nowej komunikacji
3. Podstawy nowego przywództwa

Szkolenie trwa 10 dni.

Kto sfinansuje kurs?

Koszt kursu można pokryć na kilka sposobów zgodnie z umową ze szkołą. Pierwszym z nich jest wysłanie nauczyciela przez szkołę i pokrycie kosztów kursu. Drugi to projekty Erasmus+ i fundusze Unii Europejskiej, a oczywiście trzeci, aby nauczyciel sam opłacił kurs.

Co następuje po dwóch tygodniach szkolenia i certyfikacji? Czy są jakieś egzaminy?

Po każdej z 3 sesji szkoleniowych konieczne jest wykonanie ostatecznej pracy nad każdym z tematów szkoleniowych w formie studium przypadku z własnej praktyki lub prezentacji, aby rozwiązać prawdziwy problem przy użyciu wyuczonych technik.

Gdzie jest granica między programistami (developerzy), trenerami i liderami?

Trener jest odpowiedzialny za nauczanie i prowadzenie kursu, tworzenie niestandardowego programu nauczania i komunikowanie się z uczestnikami kursu. Leader wspiera trenera we wszystkich aspektach, takich jak organizacja zajęć czy komunikacja z opiekunami grupy. Lider pomaga również w projektowaniu programu nauczania i zatwierdza go, nadzoruje godziny lekcji, metodycznie doradza trenerowi, dba o jakość prowadzenia lekcji i ocenę trenerów na koniec każdego bloku kursu. Deweloper jest odpowiedzialny za opracowanie całego kursu, wybór podręcznika, za pomocą którego kurs jest prowadzony, oraz wprowadzenie kursu na rynek, a także samą jego sprzedaż poprzez poszukiwanie i zwracanie się do klientów.

Jak będzie wyglądała moja umowa według Learn&Lead?

Umowa zawarta zgodnie z Learn&Lead jest definiowana w porozumieniu z Twoją szkołą. W przypadku trenerów wynagrodzenie będzie oparte na *sile*

ekonomicznej każdej z grup, całkowitej liczbie godzin lekcyjnych oraz dodatkowych bonusów za jakość i wydajność.

Czego nie będę musiał robić a do czego będę zobowiązany zrobić, gdy przyjmę rolę trenera?

Trener ma wsparcie lidera w projektowaniu programu nauczania, planowaniu lekcji i dostarczaniu lekcji wysokiej jakości, organizacji nauczania i komunikacji z opiekunami uczestników kursu. Trener nie musi martwić się o opracowanie całego kursu, wybór podręcznika i umieszczenie kursu na rynku, a także sprzedaż kursu, za co odpowiada programista (developer).

Trener jest odpowiedzialny za nauczanie i prowadzenie kursu, tworzenie niestandardowego programu nauczania i komunikowanie się z uczestnikami kursu.

Czy w tygodniach wolnych, szczególnie latem, nastąpią jakieś zmiany?

Zasadniczo wakacje nie ulegną zmianie, a jedynie dostosują się do potrzeb projektów i edukacji, które zostaną wcześniej uzgodnione między szkołą, trenerami i klientami. Na przykład, jeśli kształcenie nauczycieli zostanie zakończone, oczekuje się, że edukacja ta odbędzie się podczas niektórych wakacji, kiedy nauczyciele są wolni, ale ponownie w porozumieniu ze wszystkimi wymienionymi stronami.

W jaki sposób organizowane są moje zastępstwa, gdy jestem zaangażowany w szkolenie Learn&Lead i w jaki sposób rekompensowane są utracone lekcje na moich regularnych zajęciach?

Organizacja regularnych zajęć jest priorytetem i w przypadku każdej nieobecności szkoła będzie starała się zastąpić Cię nauczycielami zastępczymi podczas każdego okresu szkolenia i mobilności. Zajęcia zastępcze i/lub rekompensata za utracone lekcje będą utrzymywane przez nauczycieli, którzy nie są w trakcie szkolenia. Organizacja i opłacenie lekcji zastępczych jest uzgadniane między każdą szkołą a jej trenerami. Jeśli szkolenie zostanie opłacone w ramach realizacji projektów europejskich, godziny pracy nauczycieli w trakcie szkolenia będą płatne zgodnie z cennikiem UE. Jeśli szkoła płaci za szkolenie i musi płacić za zajęcia zastępcze, jest prawdopodobną praktyką, że lekcje zastępcze będą wypłacane nauczycielowi zastępczemu. W systemie Learn&Lead trener będzie wspierany przez lidera w obszarach organizacyjnych, a jeśli na początku roku szkolnego będzie wiadomo, kiedy projekt jest realizowany, a kiedy deszcz będzie nieobecny, w związku z tym można zaplanować rok szkolny oraz zastępstwa i lekcję wyrównawczą. Organizacja zajęć, system lekcji wyrównawczych i płatności muszą być dobrze zaplanowane i zarządzane przez zespół projektowy na każdy kolejny okres



edukacyjny. Należy wziąć pod uwagę rodzaj, czas trwania i miejsce szkolenia, czy szkolenie odbywa się w ramach projektu i czy jest opłacane przez szkołę, czy przez samego nauczyciela.

Kto ustala cenę kursu i jaka będzie moja stawka godzinowa?

Tutaj konieczne jest rozróżnienie między kursami, które Twoja szkoła regularnie dostarcza, a nowymi kursami Learn & Lead na poziomach LL2 i LL3. Cena kursu regularnego kursu jest nadal częścią biznesplanu każdego właściciela szkoły. Stawka godzinowa i końcowe wynagrodzenie każdego trenera jest obliczana na podstawie całkowitej sumy godzin lekcyjnych przypisanych do Ciebie grup uczniów, podczas gdy stawka godzinowa w każdej indywidualnej grupie uczniów zależy od siły ekonomicznej każdej grupy uczniów.

W przeciwieństwie do tego, cennik nowych kursów Learn&Lead, które Twoja szkoła będzie dostarczać w ramach sieci szkół L&L Academy, jest tworzony przez Akademię dla całej sieci partnerskiej Learn&Lead szkół, a udziały każdego zainteresowanego - partnera handlowego, organizatora, trenera i autora kursu - są stałe.

Czy mogę otrzymać wynagrodzenie za pracę nad projektami?

Tak, oczywiście, na różne sposoby i w różnych proporcjach wynagrodzenia. W rzeczywistości praca nad projektami jest częścią transformacji, którą przechodzisz Ty i Twoja szkoła, otwierając dla Ciebie ścieżkę kariery jako szansę na podniesienie kwalifikacji, mobilność, nowe środowisko pracy, rozwój zawodowy, potencjał wzrostu wypłat i ogólną satysfakcję. Pracę nad projektami można podzielić na kilka aspektów i zawsze podlega ona uzgodnieniu: projekty w ramach stawki godzinowej pracy, udział w projektach jako praca dodatkowa lub praca dorywcza, a następnie projekty, które są realizowane w ciągu roku szkolnego lub w czasie wakacji.

Czy organizacja pracy w szkole i praca nad projektem będą przejrzyste?

W szkołach Learn&Lead wszystkie elementy pracy organizacji, a także pracy nad projektami muszą być absolutnie przejrzyste, zrozumiałe i akceptowane przez wszystkich pracowników i innych zainteresowanych. Jednym z najlepszych sposobów na zapewnienie pożądanego poziomu jakości w organizacji i przejrzystości organizacji i zarządzania szkołą jest wprowadzenie **modelu EFQM** w twojej szkole.¹¹

¹¹ Model EFQM jest trenowany i dostarczany przez Biedriba Eurofortis z Rygi, jednego z partnerów tego projektu.

ANNEX: A CLIL LESSON PLAN TEMPLATE

Theme:	<Theme name>	Timing:	90 mins
Topic:	<Lesson title>	Level:	B1+
CELE LEKCJI: < ogólne stwierdzenie na cel lekcji >			
EFEKTY UCZENIA SIĘ - Treść: Studenci będą mogli: - <Określenie tego, co uczeń "może zrobić" pod koniec lekcji, tj. Zrozumieć, wiedzieć, osiągnąć itp. > - -			
EFEKTY UCZENIA SIĘ – Komunikacja/Język: Studenci będą mieli: - <Określenie tego, co uczeń "może zrobić" pod koniec lekcji, tj. Zrozumieć, wiedzieć, osiągnąć itp. > - -			
Używane umiejętności poznawcze:			
Świadomość kulturowa:			
DOSTĘPNE ZASOBY (sugerowane):			
WYMAGANE PRZYGOTOWANIE (przez nauczyciela lub uczniów):			
Łączenie z poprzednimi lekcjami:			

Umiejętności sceniczne i poznawcze:	Czas:	Procedura
Lead-in <state purpose>	<15> mins	<Ustanów, co zrobi nauczyciel i/lub uczniowie> <Wykorzystywane zasoby państwowe, np. tablica, wideo, audio itp. >
Stage 1: <state LOTS/HOTS> <state actions verbs>	<n> mins Total of 60 for all stages	<Określ, co zrobi nauczyciel i / lub uczniowie> <Wykorzystywane zasoby państwowe, np. tablica, wideo, audio itp.> <Podaj, czy jest to klasa indywidualna, parowa, grupowa czy otwarta> <Państwo, które z 4C są opracowywane> Jest to takie samo dla wszystkich etapów
Etap 2:		Nauczyciel będzie..... Zadania za pomocą Pytania na poziom poznawczy: Język:
Etap 3:		
Etap 4:		
Etap 5:		
Ponowne ograniczenie i/lub informacje zwrotne	<15> mins	
Warianty:		
Rozszerzenie/ Praca domowa:		
Do kserowania:		
Potwierdzenia:		
Uwaga(-e):		

