

## Opis szkoleń:

### 1. Część I - Design Thinking:

- cel szkolenia: Rozwój kompetencji myślenia kreatywnego, innowacyjnego, rozwiązywania problemów oraz współpracy w kierunku wykorzystania koncepcji DT na zajęciach dydaktycznych;
- ogólny program szkolenia:
  - a) DT - studia przypadków usług, procesów i produktów,
  - b) proces i narzędzia DT - dwukrotne doświadczenie procesu i narzędzi,
  - c) empatia - I etap DT - jak wejść w buty klienta oraz odkryć jego realne wartości, nawyki i potrzeby,
  - d) definiowanie problemu - II etap DT - jak trafnie zdefiniować problem klienta,
  - e) generowanie pomysłów - III etap DT - jak kreatywnie tworzyć rozwiązania na zdefiniowany problem klienta,
  - f) prototypowanie - IV etap DT - jak szybko, prosto i z łatwo dostępnych materiałów wykonać prototyp,
  - g) testowanie - V etap DT - jak oceniać i testować prototypy,
  - h) analiza procesu DT,
  - i) czynniki sukcesu oraz zagrożenia porażką każdego etapu DT,
  - j) analiza narzędzi dedykowanych poszczególnym etapom DT,
  - k) informacja zwrotna w DT,
  - l) biznesowe wykorzystanie DT - jak stosować DT oraz wybierać z DT takie narzędzia i działania, które w efektywny sposób sprawdzą się w bieżących wyzwaniach firmy,
  - ł) DT, a kompetencje myślenia kreatywnego, innowacyjnego, rozwiązywania problemów oraz współpracy; rozwój kompetencji własnych oraz wśród współpracowników,
  - m) etyka - zachowania i działania wskazane i niepożądane;

### 1. Część II - Grywalizacja oraz jej wykorzystanie:

- cel szkolenia: Rozwój umiejętności projektowania i wdrażania grywalizacji na zajęciach dydaktycznych;
- ogólny program szkolenia:
  - a) OD GIER DO GRYWALIZACJI
    - skąd wzięły się gry, jak działają i dlaczego są tak popularne?,
    - gry a grywalizacja – co je wiąże, a co dzieli?,
    - czym jest grywalizacja? przyczyny jej obecnej popularności,
    - rynkowe przykłady stosowania grywalizacji w różnych obszarach do realizacji odmiennych celów,
  - b) OD GRYWALIZACJI DO ZAANGAŻOWANIA
    - typologia graczy, ich potrzeby, zachowania i motywacje,
    - psychologiczne i praktyczne aspekty wyrabiania nawyków,
    - pętle zaangażowania i schematy nagradzania,
    - wykorzystanie grywalizacji do zmiany postaw i zachowań – podstawowe mechanizmy,

- jak nagradzać, by motywować, a nie szkodzić?,
- c) ANALIZA WDROŻEŃ Z POLSKI I ZE ŚWIATA
  - obszar marketingu, działania online i offline,
  - obszar edukacji, szkolenia i rozwój,
  - obszar motywacji pracowników, rekrutacja, identyfikacja z firmą i performance,
  - obszar sprzedaży i jakości obsługi,
- d) TEORIA A PRAKTYKA
  - jak sprzedać i wdrażać grywalizację (gamifikację) w organizacji?,
  - jak radzić sobie z osobami uprzedzonymi do gier i oszustami?,
  - estetyka gier – pomoc czy przeszkoda w grywalizacji?,
  - pięć podstawowych błędów i powszechne pułapki,
  - promocja, komunikacja i administracja programem grywalizacji,
- e) GRYWALIZACJA W KONTEKŚCIE ZMIAN SPOŁECZNO-TECHNOLOGICZNYCH
  - pokolenia X, Y, Z – wyzwania i rozwiązania,
  - grywalizacja jako klucz do rozgryzienia pokolenia Y,
  - obecny stan grywalizacji na rynku polskim i prognozy na najbliższe lata,
  - grywalizacja z dala od klawiatury – nowe technologie w służbie architektów zaangażowania,
- f) OPRACOWANIE CASE'ÓW, PRZYGOTOWANIE DO PROJEKTOWANIA
  - określenie kontekstu i wartości grupy docelowej,
  - definiowanie celów i miar sukcesu,
  - określenie potencjalnych wyzwań i obszarów szczególnej uwagi,
- g) NARZĘDZIA I PROCES PROJEKTOWANIA GRYWALIZACJI
  - omówienie procesu projektowania,
  - przegląd proaktywnych modeli i narzędzi projektowania,
  - pętle i łuki zaangażowania, znaczenie estetyki gier i wykorzystanie fabuły,
- h) CYKL PROJEKTOWANIA
  - analiza grupy docelowej i weryfikacja założeń,
  - definicja kluczowych zachowań i znajdowanie potencjalnych punktów styku,
  - wizualizacja procesów zaangażowania na przykładzie mapy doświadczenia
  - dobór mechanizmów grywalizacyjnych i opracowanie zasad programu;

### 1. Część III - Tutoring akademicki:

- cel szkolenia: Rozwój kompetencji w zakresie prowadzenia procesów z wykorzystaniem tutoringów w uczelni wyższej;
- ogólny program szkolenia:
  - a) źródła i założenia teoretyczne tutoringów,
  - b) kompetencje tutorów,
  - c) podejście personalistyczno-egzystencjalne, psychologia Carla Rogersa i Martina Seligmana,
  - d) pedagogika dialogu,

- e) wartości i etyka pracy tutora,
- f) schemat Brammery w tutoringach,
- g) proces tutoringach,
- h) budowanie relacji, formułowanie celów i ścieżki rozwojowej, struktura tutorialu,
- i) praca na zasobach tutee,
- j) uważność tutora,
- k) modelowanie,
- l) zaangażowanie,
- ł) indywidualizacja i personalizacja procesu tutoringach,
- m) narzędzia tutorskie,
- n) rodzaje tutoringach,
- o) rozszerzenie osobistego zestawu zasobów metodycznych, wspomagających proces tutoringach,
- p) ćwiczenie nowych narzędzi,
- r) pytania otwierające,
- s) pytania cyrkularne,
- t) dialog motywujący,
- u) tutoring rozwojowy, naukowy, wychowawczy,
- v) podobieństwa i różnice;

#### 1. Część IV - Technologie cyfrowe:

- cel szkolenia: Podniesienie kompetencji z zakresu pracy w środowisku cyfrowym ze szczególnym uwzględnieniem narzędzi do pracy zespołowej, zdalnej oraz zagadnień z obszaru cyberbezpieczeństwa;
- ogólny program szkolenia:
  - a) transformacja cyfrowa i wynikające z niej wyzwania dla współczesnych organizacji / uczelni,
  - b) co trzeba, a co można wiedzieć o technologiach cyfrowych – perspektywa nauczyciela / naukowca – trendy cyfrowe i ich znaczenie w pracy nauczyciela / naukowca,
  - c) współpraca / praca w środowisku cyfrowym (rozwiązania IT wykorzystywane w pracy zdalnej, projektach, pracy ze studentami itp.),
  - d) cyberbezpieczeństwo (zagrożenia, ataki, odpowiedzialność, działania prewencyjne i zaradcze w razie wystąpienia incydentu);

#### 1. Część V - Doskonalenie warsztatu dydaktycznego:

- cel szkolenia: Rozwój kompetencji dydaktycznych nauczycieli akademickich w kierunku prowadzenia nowoczesnych i praktycznych zajęć ze studentami;
- ogólny program szkolenia:
  - a) podstawy dydaktyki w szkole wyższej,
  - b) kompetencje dydaktyczne nauczyciela akademickiego – zmiana pokoleniowa,

- c) metody i narzędzia pracy dydaktycznej (ze szczególnym uwzględnieniem nowoczesnej technologii cyfrowej),
- d) odporność psychiczna nauczyciela akademickiego,
- e) sytuacje trudne w dydaktyce i radzenie sobie z nimi;

6. Część VI - Kompetencje komunikacyjne:

- cel szkolenia: Rozwój samoświadomości oraz umiejętności skutecznego komunikowania się w środowisku akademickim;
- ogólny program szkolenia:
  - a) trendy w rozwoju kadry akademickiej i płynące z nich wyzwania,
  - b) kluczowe kompetencje komunikacyjne we współczesnym świecie,
  - c) komunikacja w uczelni wyższej między różnymi grupami pracowników oraz studentami,
  - d) diagnoza kompetencji komunikacyjnych (narzędzie FRIS),
  - e) warsztat po diagnozie FRIS;

7. Część VII - Metody i techniki badań społecznych:

- cel szkolenia: Doskonalenie wiedzy i umiejętności w zakresie badań społecznych,
  - a w szczególności pod kątem prowadzenia badań spełniających wysokie standardy wynikające ze wymagań wydawnictw naukowych oraz oceny pracy naukowej;
- ogólny program szkolenia:
  - a) współczesne uwarunkowania projektowania i realizacji badań społecznych (perspektywa standardów pracy naukowej, publikowania w wysoko punktowanych czasopismach, „reżim badawczy”),
  - b) badania ilościowe (metody, techniki, narzędzia badawcze, analiza ilościowa, przydatne oprogramowanie, wykorzystanie nowoczesnej technologii w badaniach ilościowych, dobór próby badawczej i inne ważne decyzje w procesie badawczym),
  - c) badania jakościowe (metody, techniki, narzędzia badawcze, analiza jakościowa, przydatne oprogramowanie, wykorzystanie nowoczesnej technologii w badaniach jakościowych, dobór próby badawczej i inne ważne decyzje w procesie badawczym),
  - d) dobre praktyki w badaniach społecznych,
  - e) popularne problemy i utrudnienia w badaniach społecznych oraz jak sobie z nimi radzić;

8. Część VIII - Narzędzia analityczne oraz interpretacja wyników badań:

- cel szkolenia: Rozwój umiejętności korzystania z oprogramowania i narzędzi wspierających analizę danych z badań;
- ogólny program szkolenia:
  - a) proces badawczy z perspektywy rozwiązań IT, które mogą zostać w nim zaangażowane,
  - b) analiza danych w badaniach – założenia, procedura postępowania, możliwe wyzwania i sposoby radzenia sobie z nimi,

- c) programy do gromadzenia i analizy danych ilościowych i jakościowych (nie tylko duże programy, ale także mniejsze aplikacje, rozwiązania do tworzenia kwestionariuszy internetowych i inne narzędzia IT umożliwiające gromadzenie i analizę danych),
- d) zastosowanie rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji w procesie analizy wyników badań;

9. Część IX - Wyszukiwanie informacji naukowej:

- cel szkolenia: Rozwój umiejętności docierania do wartościowej poznawczo informacji naukowej;
- ogólny program szkolenia:
  - a) źródła informacji naukowej,
  - b) metody i narzędzia pozyskiwania informacji naukowej,
  - c) warsztat praktyczny dotyczący korzystania z konkretnych metod i narzędzi wyszukiwania informacji naukowej;