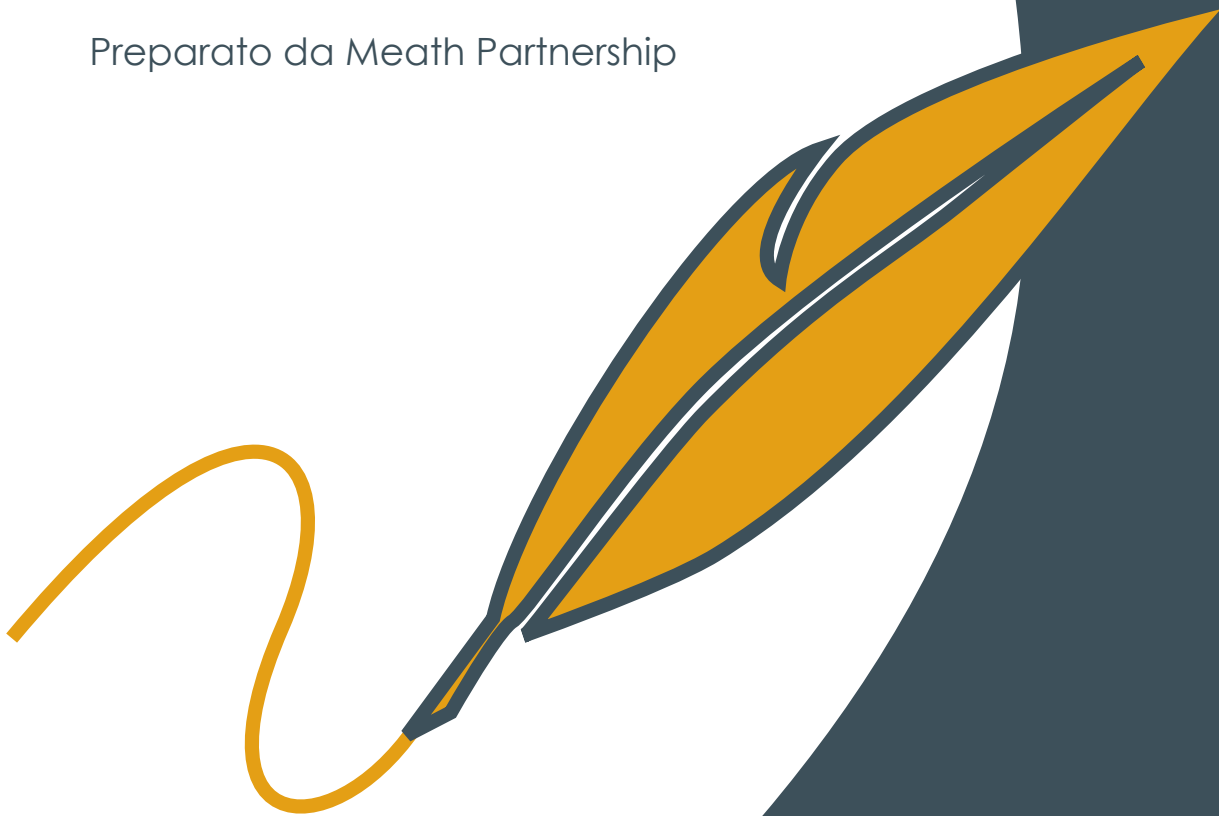


Codice Attività: IO-10

In Service Learner Workbook

Preparato da Meath Partnership



SYNERGY

Sommario

Introduzione al Learner workbook.....	2
Il Learner workbook	2
Presentazione del programma SYNERGY Formazione-Formatori	2
Scopi e obiettivi - Curriculum.....	3
Elementi chiave di questa formazione	4
L'accreditamento del corso	4
Perché il Synergy Curriculum Formazione-Formatori è necessario	4
Unità 1: E-learning e Adult Learning Theory.....	4
Unità 2: Analisi dei fabbisogni formativi.....	5
Unità 3: Formazione sistematica e Didattica - Progettazione e Sviluppo... 	5
Unità 4: Tecniche di stima e valutazione	5
1.1 Modello per Learner Record	6
1.2 Azione lavoro Handout di Bloom	8
1.3 Piano modello di sessione con spiegazioni.....	9
1.4 Modello per la creazione di una risorsa Mini-learning	11
1.5 Modello di piano dello schermo SYNERGY cambio	12
Appendici	14
A: La valutazione Brief 1	14
B: Modello di competenze manifestazione	14
C: La valutazione Brief 2.....	15
D: Il Modulo di valutazione partecipante	16

Introduzione al Learner Workbook

Il Learner workbook è progettato per agire come un portafoglio per l'apprendimento per i partecipanti al SYNERGY programma Formazione- Formatori (TTT). Gli studenti che partecipano a questo programma di formazione sono esperti e formatori VET competenti, che stanno cercando di accrescere le abilità per essere in grado di utilizzare le più recenti tecniche e strumenti di e-learning e di micro-learning per la produzione di una serie di risorse che sono pertinenti e utili ai membri della comunità europea di business delle PMI. Questa cartella di lavoro è stata progettata per supportare i partecipanti istruzione e formazione professionale per completare il programma TTT e sostenere il loro impegno con la piattaforma di scambio Synergy attraverso la creazione di risorse formato mini-learning .

Il Learner workbook è un output (IO10) del progetto SYNERGY: Sfruttare il Patrimonio di apprendimento all'interno della Comunità delle PMI Affari finanziato dall'Agenzia Nazionale irlandese, Leargas attraverso il programma Erasmus +.

Consigliato: Si raccomanda che il Learner workbook sia utilizzato in combinazione con il Curriculum Formazione- formatori (IO60) e il manuale Tutor (IO09); creato come risorse educative aperte per la comunità e formazione professionale e disponibile per l'uso gratuito e scaricabile da www.projectsynergy.eu.

Il programma formazione formatori sarà consegnato attraverso una serie di discussioni informali, ingresso formale da parte del tutor attraverso presentazioni PowerPoint, piccole attività di lavoro di gruppo e dei singoli incarichi. Come parte di questo programma, gli studenti saranno incoraggiati a:

- ❖ Identificare il proprio stile di apprendimento
- ❖ Condurre un'analisi dei bisogni di formazione e di applicarlo ad un pubblico di e-learning
- ❖ Sviluppare un piano di lezione per l'e-learning e le risorse di micro-learning
- ❖ Capire e implementare le migliori pratiche nella valutazione e valutazione tecniche di e-learning e di micro-learning.

Questo Learner workbook fornisce una panoramica e introduzione al programma SYNERGY TTT, tra cui una panoramica di ogni unità, le informazioni sulla consegna e l'accreditamento di questo corso, la logica alla base della formazione, e una panoramica degli obiettivi formativi specifici per ciascuna delle quattro unità. **Questa cartella di lavoro deve essere utilizzata in combinazione con SYNERGY Curriculum Formazione - Formatori (IO6).**

Presentazione del programma SINERGY Formazione- Formatori

Il programma SINERGY Formazione- Formatori è stato progettato per supportare la progressione di professionisti VET che lavorano in ambito di IFP tradizionale per diventare e-tutor competenti che possano rispondere con precisione e competenza alle esigenze delle microimprese attraverso la progettazione, lo sviluppo e la fornitura di una serie di risorse mini-learning.

Lo studente attraverso il programma, svilupperà le competenze tecniche e le competenze necessarie per facilitare la progressione verso l'e-tutoraggio; per migliorare la conoscenza e la comprensione di

e-didattica e di essere in grado di utilizzare il software e le attrezzature disponibili per la produzione di una serie di brevi risorse di apprendimento multimediali per la comunità imprenditoriale delle PMI.

Questo programma offre agli studenti la possibilità di ottenere l'accreditamento a QQI (qualifiche di qualità Irlanda) Livello 6 completando con successo le valutazioni per il modulo 6N3326: 'Formazione di consegna e valutazione'.

Questo manuale Tutor segue la struttura del SYNERGY curriculum Formazione- Formatori, ed è composto da 4 unità con i corrispondenti moduli come segue:

Unità uno: E-learning e l'educazione degli adulti

- ❖ Introduzione all' e-Learning e Micro apprendimento
- ❖ Capacità di comunicazione
 - Il processo di comunicazione
 - Il modello a quattro lati della comunicazione
- ❖ Learning Theory per adulti

- Come applicare la teoria apprendimento degli adulti a E-Learning
- Knowles cinque ipotesi di apprendimento per adulti
- Ciclo di apprendimento esperienziale di Kolb.
- Stili o di apprendimento
- Stili di apprendimento VARKS

Unità Due: La formazione ha bisogno di identificazione e l'analisi

- ❖ Introduzione
- ❖ Analisi dei fabbisogni formativi
- ❖ Creazione di E-Learning analisi dei bisogni
- ❖ Tipi di bisogni Analisi e valutazione
- ❖ Come analizzare efficacemente i E-Learning pubblico del corso

Unità tre: Una formazione sistematica e progettazione del sistema di istruzione e sviluppo.

- ❖ Introduzione
- ❖ formazione sistematica
- ❖ I modelli di progettazione didattica
- ❖ Il Modello Dick e Carey formazione sistematica ADDIE
- ❖ Principi progettazione didattica
- ❖ Metodi didattici
 - Risorse di apprendimento
 - Autenticità e l'orientamento di azione
 - Formazione e la presentazione
 - Sequenza e struttura
- ❖ Pianificazione dell'insegnamento scolastico
- ❖ Sviluppare obiettivi del corso e risultati
- ❖ Sviluppare contenuti del corso
- ❖ Lo sviluppo di un piano di lezione
- ❖ Come iniziare con il tuo eLearning Course.

Unità Quattro: stima e valutazione tecniche

- ❖ Introduzione
- ❖ Valutazione sistematica
- ❖ Il modello a quattro lati della valutazione
 - valutazione a livello di apprendimento
 - valutazione a livello di comportamento
- ❖ Tecniche di valutazione

Scopi e obiettivi Curriculum

- ❖ Promuovere lo scambio di buone pratiche nella progettazione di corsi di formazione e di Apprendimento risorse per le imprese
- ❖ Approfondire la comprensione e migliorare la capacità di applicare quadri pedagogici nell'ambito dell'e-learning
- ❖ Creare, nutrire e far crescere un peer to peer insegnamento e comunità di apprendimento
- ❖ L'occasione per i partecipanti di progettare e sviluppare il proprio corso di formazione SYNERGY mini-learning
- ❖ Promuovere la creatività e l'innovazione nel design di formazione e di consegna

Elementi chiave di questa formazione

Questo programma di formazione è composto da tre elementi fondamentali:

- ❖ Teoria
- ❖ Pratica
- ❖ Riflessione

In relazione alla **teoria**, l'obiettivo è quello di fornire una lettura critica dei fondamenti teorici stabiliti ed emergenti in relazione alla formazione dei formatori Curricula. **L'esperienza pratica** comprende un mix di presentazione dei metodi di insegnamento e pedagogici, nonché l'apprendimento esperienziale in ambienti difficili. **La riflessione** è un elemento centrale del programma SYNERGY Formazione-Formatori. La riflessione è parte della presentazione e discussione della teoria e integra le esercitazioni pratiche. La riflessione è abilitata a livello individuale così come a livello di gruppo.

L'accreditamento del corso

Al fine di raggiungere con successo l'accreditamento per QQI livello 6, modulo 'di consegna di formazione e valutazione' i partecipanti che completano questo programma devono soddisfare i seguenti requisiti di valutazione:

- ❖ Sviluppare e presentare una risorsa 15 minuti mini-learning per essere pubblicato online sulla piattaforma SYNERGY Exchange. Questa risorsa mini-learning sarà segnata e valutata per la presentazione di QQI (qualifiche di qualità Irlanda);
- ❖ Inviare un learner record di circa 1.000 parole;
- ❖ presentare un progetto di 2.000 parole affrontare punti specifici relativi alla consegna formazione e valutazione.

Perché il Synergy Curriculum Formazione-Formatori è necessario

Lo sviluppo di una cultura di apprendimento tra le microimprese rimane una vera e propria sfida che richiede interventi concertati a livello prassi e politiche. In un rapido sviluppo ed evoluzione del mercato globale la necessità di interazione tra le imprese e fornitori di IFP è fondamentale. L'evidenza empirica conferma che la gestione della formazione migliora le prestazioni aziendali, la produttività e la redditività e riduce i tassi di insuccesso aziendali (OCSE, 2008) ma la ricerca evidenzia anche la scarsa diffusione del training dal proprietario-manager delle piccole imprese.

Le ragioni addotte per questo si riferiscono a (a) l'impegno di tempo richiesto per partecipare ai corsi generici che sono spesso di lunga durata; (B) il costo della formazione a disposizione, che spesso riflette la capacità finanziaria delle imprese più grandi; (C) la mancanza di pertinenza della formazione manageriale a disposizione delle esigenze delle piccole imprese; (D) l'atteggiamento dei dirigenti di micro-imprese verso l'apprendimento / continuo sviluppo, dove non vedono come una priorità per il loro business (Forfás, 2010).

proprietari di micro-imprese e manager sono la chiave per l'apprendimento nel settore della micro-impresa e se impegnata con lo sviluppo gestione vi è una migliore possibilità di promuovere l'apprendimento tra il personale. Capacità di cattiva gestione e la consapevolezza dei bisogni di formazione sono riconosciuti come un problema a livello mondiale nel settore. L'OCSE ha individuato debolezze gestionali, di offerte formazione inadeguate, tempo di povertà e scarsi collegamenti tra enti di formazione e le micro-imprese come fattori chiave per il fallimento delle piccole imprese. Ogni anno circa 150.000 fallimenti societari spazzano via circa 1,5 milioni di posti di lavoro nell'UE con fallimenti di micro-imprese che rappresentano la stragrande maggioranza. Lo scopo di questa formazione è garantire tutor di formazione professionale in grado di fornire formazione di contenuti breve, concisi, pertinenti ed efficaci per sostenere le imprese e garantire il loro continuo successo nel futuro.

Cosa imparerai?

Quello che segue è una panoramica degli obiettivi specifici di apprendimento che verranno raggiunti in ciascuna delle quattro unità di questo programma Formazione-Formatori:

Unità 1: E-learning e Learning Theory per adulti

Alla fine dell'unità, i partecipanti saranno in grado di:

1. Definire e comprendere i concetti di e-learning e di micro-learning.
2. Comprendere le caratteristiche uniche di e-learning e di micro-learning.
3. Comprendere i vantaggi e gli svantaggi di e-learning.

4. Individuare le caratteristiche di micro-learning.
5. Sviluppare un piano di sessione per una risorsa mini-learning.
6. Capire il Learning Framework Blended.
7. Comprendere il processo di comunicazione.
8. Comprendere il modello a quattro lato della Comunicazione.
9. Identificare i tre principi di base della adult-learning.
10. Identificare le caratteristiche di adult-learning.
11. Applicare la teoria dell'adult-learning all'e-learning.
12. Identificare i cinque principali fattori a mantenere e ricordare la conoscenza.
13. Comprendere e applicare la teoria di apprendimento Knowles di adult-learning.
14. Comprendere e applicare l'apprendimento esperienziale Cycle di Kolb.
15. Comprendere e applicare la teoria VARK di stili di apprendimento.

Unità 2: Analisi dei fabbisogni formativi

Alla fine dell'unità, i partecipanti saranno in grado di:

1. Definire e comprendere un'analisi dei fabbisogni formativi (TNA).
2. Intraprendere un'analisi di esigenze e-learning .
3. Identificare i diversi tipi di valutazione dei bisogni, cioè bisogni, audience, Task, Musica, Ambiente e analisi tecnica.
4. Applicare i principi della formazione Analisi delle esigenze di un pubblico online.
5. Completare il modello di piano dello schermo SYNERGY conversione basato sul loro TNA.

Unità 3: Formazione sistematica e Sistemi didattici - Progettazione e Sviluppo

Alla fine dell'unità, i partecipanti saranno in grado di:

1. Comprendere formazione sistematica e concetti dominanti che ne sono alla base.
2. Definire e comprendere i modelli di istruzione, vale a dire, il modello Dick & Carry e il modello ADDIE.
3. Applicare la struttura di entrambi i modelli per la progettazione di e-learning e programmi di formazione di micro-learning e risorse.
4. Identificare le tappe fondamentali nella pianificazione delle lezioni e lo sviluppo del corso.
5. Completare un piano di lezione per una risorsa mini-learning.

Unità 4: Tecniche di stima e valutazione

Alla fine dell'unità, i partecipanti saranno in grado di:

1. Comprendere i principali fini della valutazione sistematica
2. Identificare e implementare il modello a quattro livelli di valutazione
3. Implementare procedure di valutazione per valutare gli studenti a livello di reazione, apprendimento e comportamento.
4. Definire diagnostica, formativa e valutazione sommativa.
5. Selezionare e implementare appropriate valutazioni e adeguate valutazioni tecniche per le loro risorse mini-learning.

1.1 Modello per Learner Record

Il Learner record è tenuto a registrare i principali punti di riflessione dall'esperienza di apprendimento dei partecipanti. Ogni giorno il partecipante deve tenere un registro degli argomenti trattati. I partecipanti saranno tenuti a scrivere un pezzo di riflessione che analizza le informazioni coperte dalla sessione della giornata.

Il Learner Journal deve includere le seguenti:

- ❖ Dettagli di argomenti trattati, nonché le attività e compiti svolti;
- ❖ Pensieri dei partecipanti su ciò che hanno appreso durante il corso.

Quando si deve istruire un partecipante su come completare un record come lingua straniera, le seguenti domande possono essere utili da tenere a mente. Queste domande si comportano come una guida per la scrittura di un learner record; tuttavia non si dispone di condividere queste domande con il vostro gruppo partecipante, se non si desidera. Poiché si tratta di un esercizio individuale e riflessivo per il partecipante, l'onere non è su di voi come un tutor per guidarli attraverso questa parte della loro valutazione.

Le domande sono per aiutare il partecipante a modellare un pezzo globale affrontando i due punti chiave di cui sopra, se hanno bisogno di aiuto o richieste in questo senso.

Domande giornaliere per i partecipanti da prendere in considerazione:

1. Cosa hai imparato? Brevemente descrivono gli argomenti trattati e di come è stato consegnato
2. Perché è importante per voi? Quanto utile sono i metodi utilizzati, quanto utili sono gli strumenti o esercizi?
3. Come potreste usare il vostro apprendimento in futuro? Si può utilizzare questo tipo di apprendimento sul progetto SYNERGY, ma anche in altri modi?
4. Che Ho apprezzato di più o di meno? Quale aspetto della formazione era particolarmente piacevole o interessante per te? Quale aspetto della formazione non era particolarmente piacevole o interessante per te? Si prega di commentare su questo? Perché era piacevole o non divertente?
5. C'è qualcosa che cambieresti per quanto riguarda la consegna di formazione? Suggerimenti o raccomandazioni.

Le questioni relative alla manifestazione competenze dei partecipanti:

1. Come è andata la vostra manifestazione di competenze? Commentare quanto siete soddisfatti della vostra dimostrazione di abilità? Ha fatto seguire i 5 passi del modello? Ha fatto fornire i risultati di apprendimento? Eri fiducioso nella vostra consegna?
2. Quali sono stati i punti di forza e di debolezza? Che cosa è andato bene per te? Cosa non è andato bene? Che cosa si potrebbe fare in modo diverso?
3. Che feedback hai preso? Come si potrebbe utilizzare tale feedback?
4. Revisione complessiva del corso: Qual è stata la tua esperienza complessiva del corso? Ha raggiungere le vostre aspettative?

Giorno: 1 lingua straniera Record

Giorno: 2 Learner Record

Day: 3 Learner Record

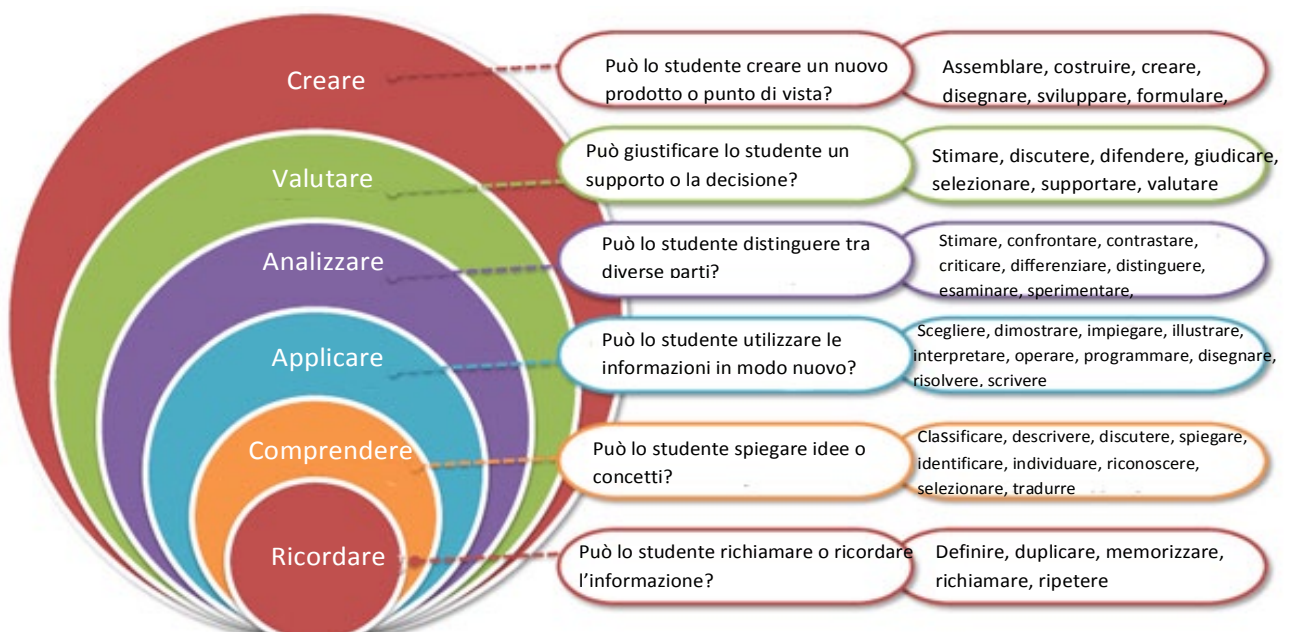
Day: 4 Learner Record

Giorno: 5 Dimostrazione abilità

1.2 Azione lavoro Handout di Bloom

Parole d'azione per la tassonomia di Bloom					
Conoscere	Capire	Applicare	Analizzare	Valutare	Creare
definire	spiegare	risolvere	analizzare	ristrutturare	ideare
identificare	descrivere	applicare	confrontare	criticare	comporre
descrivere	interpretare	illustrare	classificare	valutare	creare
etichetta	parafrasi	modificare	contrastare	ordinare	piano
lista	riassumere	Usare	distinguere	valutare	combinare
nome	classificare	calcolare	dedurre	giudicare	formulare
ardesia	confrontare	cambiare	separare	supportare	inventare
incontro	differenziare	scegliere	spiegare	confrontare	porre come ipotesi
riconoscere	discutere	dimostrare	selezionare	decidere	sostituire
selezionare	distinguere	scoprire	classificare	discriminare	scrivere
esaminare	estendere	sperimentare	collegare	raccomandare	compilare
località	predire	riferirsi	differenziare	riassumere	costruire
imparare a memoria	socio	mostrare	discriminare	valutare	sviluppare
citazione	contrasto	disegnare	dividere	scegliere	generalizzare
richiamare	convertire	completare	ordine	convincere	integrare
riprodurre	dimostrare	costruire	indicare	difendere	modificare
disporre in tabelle	Stima	drammatizzare	priorità	Stima	organizzare
raccontare	esprimere	interpretare	suddividere	trovare gli errori	preparare
copiare	identificare	manipolare	indagine	Grado	produrre
scoprire	indicare	dipingere	avvertire	misurare	riordinare
duplicare	dedurre	preparare	valutare	predire	riscrivere
enumerare	riferirsi	produrre	abbattersi	Rango	gioco di ruolo
ascoltare	ribadire	rapporto	calcolare	Punto	adattare
osservare	selezionare	insegnare	concludere	selezionare	anticipare
omettere	tradurre	Atto	correlare	Test	organizzare
leggere	chiedere	amministrare	criticare	discutere	assemblare
recitare	citare	articolare	dedurre	concludere	scegliere
registrare	scoprire	grafico	escogitare	prendere in considerazione	collaborare

Tassonomia di Bloom (Rivista)



1.3 Piano modello di sessione con le spiegazioni

Titolo SINERGY mini-apprendimento risorsa: dai il tuo MLR o nome: "Suggerimenti per un uso efficace delle piattaforme social media"

Numero sessione: se si sta offrendo un numero di sessioni, numerare ognuna di loro per convenienza.

Per esempio 3/5

Mini-apprendimento risorsa Descrizione: questa sessione dovrebbe includere i seguenti 3 punti.

1. Contesto del mini apprendimento risorsa: come sarà la sessione ad esempio uso di PowerPoint, voiceover.
2. Profilo di gruppo: quanti studenti ci saranno? Qual è il loro background? Che cosa si conosce già?
3. Mini apprendimento risorsa scopo: un generale resoconto delle intenzioni della direzione

Inizia sempre con la parola per...ad esempio per aumentare la competenza dello studente nell'uso delle piattaforme social media.

MLR Apprendimento risultati: essi descrivono cosa uno studente deve sapere, capire o essere in grado di fare alla fine della sessione

Iniziare i risultati di apprendimento con la frase:

'In caso di successo della sessione, gli studenti saranno in grado di...'

O meglio ancora:

'in caso di successo della sessione, sarete in grado di...'

Ricorda il risultato di apprendimento contiene solo un verbo (il verbo è collegato alle parole della tassonomia di Bloom)

Al massimo 2 risultati di apprendimento sono necessari per la vostra risorsa di apprendimento online

Tempo	Contenuti di apprendimento	Risorse/ materiale Richiesto	Misure da adottare	Risultati di apprendimento attesi
Quanto tempo dura ogni sessione Ricordatevi che avete 15 minuti	Che cosa intendete offrire, avete bisogno di ricercare il contenuto, ricordarsi di verificare che l'informazione sia valida e affidabile	Di che cosa avete bisogno per facilitare questa sessione? Es. PowerPoint	Spiegare ogni passo, dall'inizio alla fine	Cosa dovrebbe sapere lo studente, capire, essere in grado di fare alla fine della sessione?

Una mini-learning risorsa dovrebbe avere uno schema standard 1 a 5:

1. Apertura
2. Risultato di apprendimento
3. Misure da adottare, 1, 2 ecc.
4. Risposte
5. Chiusura

Note/ Riflessioni:

1. Il risultato di apprendimento è stato raggiunto?
2. Quali sono stati i punti di forza/ debolezza/ lacune?
3. Cosa fareste di diverso la prossima volta?

1.4 Modello per la creazione di una risorsa Mini-learnin

Pianificazione per la vostra risorsa Mini-Learning

Nome partecipante: _____

Titolo del Mini-Learning Resource: _____

1. Quali esigenze e lacune di formazione sono da affrontare attraverso la vostra risorsa Mini-learning?
2. Qual è il risultato di apprendimento (s) della risorsa mini-learning? (Si prega di fare riferimento a verbi di azione tassonomia di Bloom)
3. Chi sono i vostri destinatari (studenti)
4. Quali materiali e risorse sono necessarie per creare la risorsa mini-learning?
5. Quali idee avete per il format della vostra risorsa didattica? Parlate di come la sessione sarà consegnato ad esempio uso della voce su PowerPoint.
6. Come presentarsi? (Breve e concisa-annunciare il titolo del corso, indicare il risultato di apprendimento (s) e delineare le principali aree di contenuto del corso)
7. Qual è il suo contenuto didattico chiave? (Contenuto di apprendimento effettivo che gli obiettivi di un contesto molto specifico problema o questione tematica deve essere comunicato in questa fase - questo rappresenterà per 8 minuti la vostra presentazione, che non è più di 1100 parole)
8. Riflessione e trasferimento: (Fornire un breve riassunto dei punti chiave di apprendimento, mettendo in evidenza il legame tra il contenuto e il contesto imprenditoriale e offrire alcune domande o dichiarazioni per aiutare lo studente a riflettere il contenuto sullo sfondo del proprio problema, questa sezione sarà lunga 1-2 minuti)
9. Come farete a sapere se il risultato di apprendimento era stato raggiunto? Vuole fornire una attività di autovalutazione, di risorse e / o quiz? Questa fase è fondamentale per gli studenti a sostenere processi di apprendimento di successo

1.5 SYNERGY Piano Modifica dello schermo Template

Video didattico “Piano Design”

Nome della sessione:	
Presentatore:	
Durata stimata	
Slides Attached	
Documentazione complementare / Links	
Descrizione <ul style="list-style-type: none"> •Contesto • Pubblico • Risultati di apprendimento • Gli argomenti che saranno trattati 	Schema dell'attività seguente video e-learning

1. Sezione Apertura:

- Benvenuti & Presentazioni
- Contesto & WIFM
- Stato i risultati di apprendimento
- Ordine del giorno
- Piano per 2 minuti

Numero di schermo	Descrizione generali e linee temporali	Audio / Narrazione / Script	Animazione / Presentazione / Video
1			
2			
3			

2. Sezione centrale:

- contenuto di apprendimento chiave / demo
- Miscela di narrazione e animazione
- Link ambiente di business
- 5 - 6 minuti

Numero di schermo	Descrizione generali e linee temporali	Audio / Narrazione / Script	Animazione / Presentazione / Video
1			
2			
3			

3. Chiudere la sezione:

- Sintesi di punti chiave
- Collegamento per l'ambiente di business
- Domande di riflessione
- Fornire un quadro di risorse aggiuntive
- Impostare il compito o attività ad esempio lettura supplementare
- Piano per 2 - 3 minuti
- Fornire un quadro di risorse aggiuntive
- Impostare il compito o attività ad esempio lettura supplementare
- Piano per 2 - 3 minuti

Numero di schermo	Descrizione generali e linee temporali	Audio / Narrazione / Script	Animazione / Presentazione / Video
1			
2			
3			

Appendici

A: breve valutazione 1

Modulo Titolo: Consegna formazione e valutazione

tecnica di valutazione: Dimostrazione abilità

Linee guida:

I partecipanti saranno tenuti a consegnare in 20 minuti una dimostrazione di abilità con incluso una presentazione della vostra risorsa Mini Online Learning (10 minuti circa) per il pubblico laboratorio utilizzando adeguati contenuti di formazione e materiali utilizzando una vasta gamma di materiali didattici. I candidati saranno inoltre tenuti a valutare l'efficacia della sessione nel soddisfare gli obiettivi di apprendimento prefissati.

Le sessioni di formazione saranno video registrate e i partecipanti saranno tenuti a presentare la documentazione di supporto (lezione modello di piano)

Questo porterà un totale di 40 punti e sarà così ripartiti:

Criteri di valutazione:

CRITERI DI VALUTAZIONE	MAX MARKS
Mostra segni di pianificazione e preparazione	10
Presentazione	10
Utilizza materiali appropriati e strumenti di formazione, con la spiegazione delle finalità e rationale per l'uso	10
L'utilizzo di appropriate di valutazione strumenti, tecniche e approcci	10
Marks totali	40

Data di rilascio: _____

Data di presentazione: _____

Learner Nome: _____

Prendo atto questo è il mio lavoro originale;

Firmato: _____

Data: _____

B: Modello di manifestazione competenze

1. Progettazione e sviluppo di risorsa didattica

(5 minuti)

Esporre la vostra esperienza di sviluppo della vostra risorsa mini learning al gruppo. Evidenziare particolari problemi o temi che si ritengono rilevanti. È possibile utilizzare le seguenti domande come guida:

- ❖ Quali sono stati i passi fatti per sviluppare la risorsa mini-learning? (Pianificazione, preparazione e sviluppo)
- ❖ Come hai cercato il materiale per il contenuto della mini-learning risorsa?
- ❖ Perché hai scelto di utilizzare questo particolare gli aiuti alla formazione?
- ❖ Chi è il vostro target di riferimento?
- ❖ Eventuali altri punti rilevanti?

2. Presentare la risorsa mini apprendimento

(10 minuti)

3. Risposte e valutazione

(5 minuti)

Riflettere sulla mini-learning risorsa utilizzando le seguenti domande come guida:

- ❖ Cosa avete apprezzato di più circa il lavorare con nuovi media o con un nuovo gruppo target?
- ❖ Individuare eventuali lacune nella vostra risorsa mini-learning
- ❖ Cosa fareste di diverso la prossima volta?
- ❖ Come pensate che la vostra risorsa mini-learning sarà valutata?
- ❖ Eventuali altri punti rilevanti?

C: Valutazione Brief 2

Modulo Titolo: Consegna formazione e valutazione

Tecnica di valutazione: Learner Record

Linee guida:

I partecipanti saranno tenuti a compilare un learner record riflettente per tutta la loro partecipazione al workshop SYNERGY. Questo record avrà lo scopo di analizzare criticamente l'apprendimento dei partecipanti e lo sviluppo come la formazione di professionisti in tutto il modulo. Essi saranno tenuti a descrivere specifiche esperienze di apprendimento, le attività, le risposte e le competenze acquisite. Essi dovranno analizzare l'apprendimento da sessioni di workshop, illustrerà come hanno affrontato tutte le sfide che hanno incontrato in qualsiasi fase di tutto il programma e formulare consigli di miglioramento per il programma.

Un modello e le domande guida per questo learner record sono disponibili nel manuale partecipante.

Criteri di valutazione:

CRITERI DI VALUTAZIONE	MAX MARKS
Chiara comprensione dei concetti e della teoria	5
Chiara comprensione delle metodologie di consegna	5
La prova delle sfide affrontate nella consegna formazione e valutazione	5
La prova di autovalutazione	5
Marks totali	20

Learner Name: _____

I hereby acknowledge this is my own original work;

Signed: _____ **Date:** _____

D: Il Modulo di valutazione partecipante

Caro **Partecipante SINERGY**, si prega di utilizzare la vostra esperienza del programma formazione-formatori per votare le seguenti dichiarazioni

TRAINER: _____ **DATE:** _____

TITOLO DEL CORSO: _____

Scala di valutazione:	Accetto					Non accetto				
VALUTAZIONE COMPLESSIVA										
La formazione ne è valsa la pena partecipare.	5	4	3	2	1					
Il programma di formazione ha soddisfatto le mie aspettative.	5	4	3	2	1					
Il programma di formazione ha superato le mie aspettative.	5	4	3	2	1					
FORMAZIONE DI PROGETTAZIONE										
Gli obiettivi sono stati chiaramente comunicati e si sono incontrati per la mia soddisfazione.	5	4	3	2	1					
I temi erano ben organizzati e di facile comprensione.	5	4	3	2	1					
Il ritmo della formazione era appropriato per gli argomenti trattati.	5	4	3	2	1					
Il livello di difficoltà del contenuto era appropriato per me.	5	4	3	2	1					
Mi sento fiducioso dopo questa formazione che posso creare mini-Learning risorse utilizzando la piattaforma SYNERGY Exchange.	5	4	3	2	1					
TRAINER										
Il formatore (s) eseguito bene in generale.	5	4	3	2	1					
Il formatore (s) è informato circa l'oggetto.	5	4	3	2	1					
Il formatore (s) ha praticato una gestione efficace del tempo.	5	4	3	2	1					
Il formatore (s) risponde alle mie domande per la mia soddisfazione.	5	4	3	2	1					
facilitatori esterni erano ben informati e hanno migliorato il mio apprendimento con le loro competenze	5	4	3	2	1					
FORMAZIONE DI CONSEGNA										
I workshop pratici erano interattivi e utili per la produzione di mini-Learning Resources utilizzando la piattaforma SYNERGY Exchange.	5	4	3	2	1					
I workshop teoria avanzati hanno migliorato la mia conoscenza dell'e-learning design e utilizzato la piattaforma SYNERGY Exchange.	5	4	3	2	1					
Il workshop sulla progettazione didattica per l'e-learning è stata istruttiva e migliorato la mia conoscenza in questo settore	5	4	3	2	1					
ESERCIZI DI ALLENAMENTO										
Ho trovato gli esercizi preziosi per imparare come applicare i concetti	5	4	3	2	1					

Ho trovato il Learner Journal uno strumento utile che mi permette di documentare e riflettere sul mio apprendimento.	5	4	3	2	1
Ho trovato l'esercizio di analisi dei bisogni di formazione utile nella comprensione dei bisogni di apprendimento della comunità imprenditoriale nel mio paese e nella creazione del piano di lezione.	5	4	3	2	1
Ho trovato l'esercizio di creazione di contenuti e sullo script mio mini-Learning Resources utile nella pianificazione del contenuto di questa risorsa.	5	4	3	2	1
Ho trovato la dimostrazione delle competenze e la sessione di feedback un esercizio utile.	5	4	3	2	1
FORMAZIONE DI APPLICAZIONE					
Applicherò quello che ho imparato al mio lavoro e / o di altre impostazioni IFP.	5	4	3	2	1
Applicherò quello che ho imparato in rete con i tutor di formazione professionale attraverso la piattaforma SYNERGY Exchange	5	4	3	2	1
Applicherò quello che ho imparato nella formazione altri tutor nella mia rete quando torno a casa.	5	4	3	2	1
LOGISTICA					
I posti a sedere erano appropriati per la sessione.	5	4	3	2	1
Sono stato in grado di vedere e sentire le presentazioni senza distrazioni.	5	4	3	2	1
Pause ampie sono state fornite senza interrompere il flusso della sessione.	5	4	3	2	1
Sono stati fornite adeguate bevande e cibo.	5	4	3	2	1

Commenti

1. Su Quali argomenti ti sarebbe piaciuto aver trascorso più o meno tempo?

2. Che cosa i tutor fanno che ha funzionato bene e che cosa si potrebbe proporre per migliorare la loro efficacia

3. La cosa più utile circa gli esercizi?

4. Quali cambiamenti consigliereste per migliorare il corso e renderlo più efficace?

5. Quali raccomandazioni fareste al curriculum della formazione generale e al learner workbook che è stato fornito?





Erasmus+

With the support of the
Erasmus+ programme
of the European Union



SYNERGY

Project Number 2014-1-IE01-KA202_000355



**meath
partnership**

engage · enable · participate · progress



CARDET

CENTRE FOR THE ADVANCEMENT OF RESEARCH
& DEVELOPMENT IN EDUCATIONAL TECHNOLOGY



innoventum



**UNIVERSITÄT
PADERBORN**



This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.