**OPIS PROCESU CERTYFIKACYJNEGO
na Certyfikat Trenerski**

*Wypełnia Superwizor/Superwizorka procesu. Na końcu dokumentu miejsce do wypełnienia przez komisje certyfikacyjną.*

1. **Informacje**

|  |  |
| --- | --- |
| Imię i nazwisko osoby ubiegającej się o certyfikat |  |
| Imię i nazwisko Superwizora/ki |  |
| Data zakończenia procesu superwizji certyfikacyjnej |  |

1. **Krótki opis przebiegu procesu superwizji: zakres godzin, ustalone działania, forma i przebieg superwizji uczestniczącej (obserwacji) - zgodnie z założeniami** [PROCESU SUPERWIZJI CERTYFIKACYJNEJ](https://stowarzyszeniestop.pl/stop/wp-content/uploads/2022/09/Proces_superwizji.pdf)

|  |
| --- |
|  |

1. **Informacja zwrotna dotycząca kompetencji trenerskich kandydata/ki** ([ZGODNIE Z LISTĄ KOMPETENCJI TRENERSKICH](https://stowarzyszeniestop.pl/stop/wp-content/uploads/2022/11/Certyfikat_Trenerski_Lista.pdf), załącznik nr 1)
2. **Potrafi zdiagnozować potrzeby rozwojowe oraz zaplanować i zrealizować działania edukacyjne, które odpowiadają na te potrzeby. Potrafi przeprowadzić ewaluację tych działań na poziomie procesu i efektów** *(odnieś się do podpunktów z listy*).

|  |
| --- |
|  |

1. **Potrafi tworzyć sytuacje edukacyjne, sprzyjające uczeniu się** *(odnieś się do podpunktów z listy*).

|  |
| --- |
|  |

1. **Dba o stały i regularny rozwój swoich kompetencji, w tym w zakresie tworzenia sytuacji edukacyjnych które sprzyjają realizacji zasad równości, różnorodności i dostępności.
W sytuacjach, w których diagnozuje swoją niekompetencję sięga po specjalistyczne/ eksperckie wsparcie w danym obszarze.**

|  |
| --- |
|  |

1. **Rekomendacje rozwojowe po przeprowadzonym procesie:**

|  |
| --- |
|  |

1. **Dodatkowe informacje, wnioski po przeprowadzonym procesie Superwizji:**

|  |
| --- |
|  |

**PODPIS SUPERWIZORA/SUPERWIZORKI** (data powstania opisu)

|  |
| --- |
| *Imię i nazwisko, data:* |

**POSIEDZENIE KOMISJI CERTYFIKACYJNEJ**

|  |  |
| --- | --- |
| **DATA** |  |
| **OSOBY UCZESTNICZĄCE** |  |
| **DECYZJA** |  |
| **REKOMENDACJE** |  |

**PODPIS KOMISJI CERTYFIKACYJNEJ** (data posiedzenia komisji)

|  |
| --- |
| *Imiona i nazwiska członków/iń Komisji, data:* |

ZAŁĄCZNIK NR 1

**CERTYFIKAT TRENERSKI - LISTA KOMPETENCJI**

**Trener/trenerka posiadający/a Certyfikat Trenerski:**

1. Prowadzi działania edukacyjne na rzecz tworzenia społeczeństwa otwartego, włączającego i uczącego się przez całe życie.
2. Działa zgodnie z zasadami kodeksu etycznego STOP
3. Posiada doświadczenie w prowadzeniu działań edukacyjnych na poziomie minimum 400 godzin.
4. Ma doświadczenie prowadzenia:
	1. Długich form szkoleniowych (minimum pięć przynajmniej 2-dniowych szkoleń);
	2. Procesów edukacyjnych stacjonarnych lub online (działania rozłożone w czasie realizowane w trakcie serii spotkań edukacyjnych, minimum trzy procesy);
	3. Działań edukacyjnym z kotrenerem/kotrenerką (minimum dziesięć działań).
5. Posiada następujące kompetencje trenerskie:
6. **Potrafi zdiagnozować potrzeby rozwojowe oraz zaplanować i zrealizować działania edukacyjne, które odpowiadają na te potrzeby. Potrafi przeprowadzić ewaluację tych działań na poziomie procesu i efektów.**
	1. Potrafi samodzielnie przeprowadzić analizę potrzeb szkoleniowych organizacji lub grupy, dla której prowadzi działanie edukacyjne; w oparciu o nią samodzielnie formułuje cele działania edukacyjnego oraz potrafi stworzyć jego program.
	2. Potrafi przygotować proces edukacyjny, który będzie uwzględniał rozwój osób uczestniczących i ich potrzeby edukacyjne.
	3. Jest przygotowany/a do przeprowadzenia działania edukacyjnego - dysponuje wystarczającą wiedzą merytoryczną i umiejętnościami praktycznymi z zakresu tematyki działania edukacyjnego oraz wiedzą i umiejętnościami trenerskimi potrzebnymi do jego realizacji.
	4. Zapewnia osobom uczestniczącym odpowiednie warunki do uczenia się, w tym:
		1. Dba by miejsce sprzyjało pełnemu uczestnictwu;
		2. Zapewnia każdej osobie uczestniczącej adekwatny pod względem treści i formy komplet materiałów;
		3. Uzgadnia z grupą i organizatorem zasady uczestnictwa i prowadzenia oraz działa na rzecz ich respektowania.
	5. Prowadzi bieżącą ewaluację procesu szkolenia. Uwzględnia opinie i informację zwrotną od osób uczestniczących w kształtowaniu procesu edukacyjnego.
7. **Potrafi tworzyć sytuacje edukacyjne, sprzyjające uczeniu się:**
	1. Stwarza sytuację edukacyjną, w której osoba uczestnicząca jest podmiotem a nie przedmiotem działań i bierze odpowiedzialność za swój rozwój.
	2. Umie wykorzystywać różnorodne metody pracy, elastycznie dostosowując je do potrzeb osób uczestniczących, dynamiki grupowej i celów działania edukacyjnego.
	3. Uwzględnia i wykorzystuje doświadczenie, wiedzę i umiejętności osób uczestniczących.
	4. Wspiera rozwój osób uczestniczących, m.in przez:
		1. Wskazywanie postępów i osiągnięć;
		2. Tworzenie sytuacji do udzielania konstruktywnych informacji zwrotnych;
		3. Pomoc w określeniu indywidualnej ścieżki rozwoju.
	5. Umie wspierać osoby uczestniczące w dostrzeganiu związków między doświadczeniem edukacyjnym a praktyką.
	6. Komunikuje się w sposób jasny i zrozumiały dla osób uczestniczących.
	7. Uwzględnia proces grupowy i adekwatnie do niego dobiera metody pracy oraz stosuje adekwatne interwencje trenerskie.
	8. Dba o poczucie bezpieczeństwa osób uczestniczących, m.in przez:
		1. Wspieranie integracji osób uczestniczących w stopniu niezbędnym do realizacji celów edukacyjnych;
		2. Dobór adekwatnych metod pracy;
		3. Odpowiedni dobór trudności zadań.
	9. Stymuluje aktywność i zaangażowanie osób uczestniczących:
		1. Zapewnia możliwość pełnego udziału wszystkim w całym procesie uczenia;
		2. Dba o właściwy poziom energii w grupie.
	10. Potrafi reagować na sytuacje trudne w sposób konstruktywny dla procesu uczenia.
	11. Dba o swój dobrostan i zachęca do tego osoby uczestniczące.
	12. Stwarza osobom uczestniczącym możliwość wyrażenia różnorodnych opinii, wątpliwości, zastrzeżeń, dba o dobre wzajemne zrozumienie się wszystkich w grupie.
8. **Dba o stały i regularny rozwój swoich kompetencji, w tym w zakresie tworzenia sytuacji edukacyjnych które sprzyjają realizacji zasad równości, różnorodności i dostępności.
W sytuacjach, w których diagnozuje swoją niekompetencję sięga po specjalistyczne/ eksperckie wsparcie w danym obszarze.**