

Program KKK-2

Kurs Kadry Kształcącej II stopnia

Wersja 08

Kurs jest adresowany do instruktorów, którzy zamierzają prowadzić wszelkiego rodzaju kursy i warsztaty instruktorskie.

Zakładany poziom kompetencji posiadanych już przez uczestników kursu:

Uczestnik kursu:

- Zna metodę harcerską i ma ugruntowane doświadczenie w jej stosowaniu. Prowadził wyróżniającą się drużynę harcerską / wędrowniczą lub gromadę zuchową.
- Posiada umiejętności i doświadczenie pozwalające przygotować obóz harcerski pod względem organizacyjnym, logistycznym i finansowym.
- Zna kilkadziesiąt efektywnych form zajęć i sytuacji szkoleniowych i umie je przeprowadzić.

Wymienionych wyżej kompetencje uczestnika kursu potwierdzone są formalnie poprzez posiadanie:

- Stopnia instruktorskiego podharcmistra lub harcmistrza
- Odznaki Kadry Kształcącej I Stopnia

Cel kursu

Celem kursu jest rozwój kompetencji kształceniowych w zakresie programowania, organizowania, przeprowadzania oraz ewaluowania kursów.

W szczególności, po kursie uczestnik powinien:

WIEDZA	
	Znać naukowe podstawy procesu uczenia się osób dorosłych i rozumieć założenia modelu uczenia się przez doświadczenie (Cykl Kolba).
	Wiedzieć, czym różni się przedstawiona na kursie metoda szkoleniowa (w oparciu o doświadczenie) od metody harcerskiej (wychowawczej) i jak właściwie wykorzystywać elementy metody harcerskiej w kształceniu.
	Rozumieć znaczenie efektywnej komunikacji w procesie kształcenia i we współpracy.
	Znać charakterystykę typowych procesów grupowych.
	Znać funkcjonujący (budowany) w organizacji i we własnej chorągwi system kształcenia, wiedzieć z jakich elementów się składa i rozumieć w jaki sposób one wzajemnie na siebie oddziałują..
	Rozumieć miejsce i rolę kursów instruktorskich w systemie kształcenia instruktorów.
	Mieć świadomość, że głównym celem szkolenia jest pożądana i trwała zmiana postaw (zachowań), a wiedza i umiejętności są niezbędne do jej urzeczywistnienia.
	Znać różne, specyficznie harcerskie, formy organizacji kursu.
	Rozumieć dlaczego, w specyficie kształcenia metodycznego, w szczególności adresowanym do kandydatów na instruktorów, forma kursu jest równie ważna jak jego treść.
	Mieć świadomość, że organizacja kursu jest rozbudowanym projektem i że tylko trwale zespoły kursowe są w stanie jemu podołać oraz zapewnić przekazywanie w przyszłość stopniowo nawarstwiającego się doświadczenia kształceniowego.
	Znać różne metody kontroli postępów uczestników kursu oraz formy zaliczenia kursu stosowane na kursach instruktorskich i poza harcerstwem.
UMIEJĘTNOŚCI	
	Umieć programować kurs bazując na doświadczeniu uczestników, zgodnie z modelem Cykl Kolba.
	Umieć stosować wybrane ćwiczenia wzmacniające i rozwijające własne kompetencje komunikacyjne.
	Umieć stosować proste sposoby wpływania na przebieg procesu grupowego.
	Umieć badać i określać potrzeby kształceniowe środowiska instruktorskiego.
	Umieć formułować cele kursu w oparciu o specyficzne potrzeby środowiska oraz ogólne wytyczne organizacji (tj. jak wymagania stopni instruktorskich, minima kursowe itp.)
	Umieć formułować cele kursu w odnosząc je do pozyskiwanych kompetencji w obszarach: wiedza, umiejętności, postawa.
	Umieć dobierać formę kursu oraz formę poszczególnych zajęć do założonych celów kształcenia.
	Umieć ułożyć program kursu jako logiczny ciąg zajęć i sytuacji kształceniowych (umożliwiających wyciąganie samodzielnych wniosków) i w którym wiedza, umiejętności, doświadczenie uzyskane na wcześniejszych zajęciach można wykorzystać na kolejnych.
	Umieć zastosować poznany model programowania i tworzenia dokumentacji programowej kursu.
	Potrafić właściwie dobierać członków zespołu kadry kursu i efektywnie pracować z zespołem kursowym.
	Znać czynniki wpływające na atmosferę kursu i umieć je celowo dobierać w zależności od potrzeb .
	Potrafić udzielać efektywnej informacji zwrotnej i opiniować uczestników kursu .
	Znać różne sposoby i potrafić przeprowadzić wartościową ewaluację kursu z punktu widzenia oczekiwań uczestników oraz z punktu widzenia założonych celów i efektów kształcenia.
POSTAWA	
	Znać swoje mocne i słabe strony w zakresie kompetencji komunikacyjnych i być zmotywowanym do

	dalszej pracy nad nimi.
	Mieć świadomość, że kształcenie kadry jest jednym z głównych zadań (nerwem) i najistotniejszym czynnikiem prorozwojowym organizacji i widzieć się jako aktywny organizator kształcenia w swojej chorągwi.
	Być przekonanym do utworzenia własnego zespołu realizującego powtarzalny w dłuższej perspektywie czasowej kurs instruktorski o rozpoznawalnej marce.
	Rozumieć potrzebę tworzenia dokumentacji programowej kursu w celu umożliwienia jego ewaluacji i powtarzalności oraz odczuwać potrzebę rzetelnego prowadzenia dokumentacji w przyszłej aktywności kształceniowej.
	Rozumieć potrzebę i znaczenie ewaluacji kursów. Być zmotywowanym do projektowania wskaźników ewaluacyjnych już na etapie programowania kursu.

Istotne elementy i ogólne właściwości kursu, nie ujęte w dalszych szczegółowych wytycznych do organizacji zajęć kursowych

- Należy zadbać o to, aby uczestnicy zgłaszali się na kurs dobrowolnie z własnej potrzeby podnoszenia swoich kompetencji kształceniowych.
- Zakłada się, że uczestnicy tego kursu przeszli wcześniej kurs KKK-1 i opanowali jego materiał. W trakcie tego kursu nie ma sensu go powtarzać, a jednocześnie należy tak często jak to możliwe odwoływać się do wiedzy i umiejętności wyniesionych z KKK-1.
- Zakłada się, że uczestnicy kursu mają doświadczenie w organizacji biwaków i obozów harcerskich, zatem program nie obejmuje zagadnień związanych z prawną, organizacyjną i finansową stroną organizacji kursów.
- Podczas całego kursu jego kadra i prowadzący zajęcia powinni stwarzać partnerską i bezpieczną atmosferę niwelującą wszelkie bariery mogące utrudniać szczere dzielenie się uczestników swoimi problemami doświadczeniami kształceniowymi oraz otwartość na problemy i doświadczenia innych uczestników. W tym celu m.in. instruktorzy stanowiący kadre kursu powinni uczestniczyć w zajęciach wraz z kursantami, dzielić się swoim doświadczeniem, przyznawać do wcześniej popełnionych błędów w kształceniu, itp.
- Grupa szkoleniowa powinna liczyć 10-12 uczestników. W większej grupie nie uda się stworzyć właściwej atmosfery ani zapewnić indywidualnego podejścia do uczestników. Z kolei mniejsza grupa nie zapewni odpowiedniego poziomu wymiany i wykorzystania doświadczeń uczestników.
- Podczas całego kursu należy wielokrotnie wskazywać uczestnikom szerokie możliwości praktycznego wykorzystania nabywanych kompetencji nie tylko w działalności kształceniowej w harcerstwie, ale także na polu zawodowym. Uczestnicy powinni mieć jasną wizję zastosowania zdobytej wiedzy i umiejętności.
- Uczestnicy w trakcie zajęć wprowadzających powinni poznać ramowy plan godzinowy kursu, który powinien być dostępny w widocznym miejscu i konsekwentnie przestrzegany. Zajęcia powinny rozpoczynać się punktualnie o wyznaczonym czasie, nie przeciągać się, a tempo kursu powinno być możliwie żwawe.
- Wszystkie zajęcia organizowane na kursie powinny unikać form statycznych (wykładowych), a wykorzystywać możliwie różnorodne formy aktywizujące, dostarczające doświadczenia lub bazujące na doświadczeniach już posiadanych przez uczestników.
- Zaleca się umieszczanie w pomieszczeniu warsztatowym, w widocznym miejscu, wszystkich wytworzonych podczas zajęć materiałów, plansz, diagramów, infografik, itp., tak aby kolejni prowadzący zajęcia oraz uczestnicy mogli w łatwy sposób odnosić się do wcześniej sformułowanych wniosków i konkluzji.

Czas trwania kursu: Razem: ok. 1030 min = 17 h i 10 min szkoleniowych

Złożenia programowe i cele szczegółowe poszczególnych zajęć

W dalszej części programu kursu znajdują się tzw. „wsady merytoryczne” do kart poszczególnych zajęć, w których określone są podstawowe wytyczne do organizacji zajęć, w szczególności :

- cele kształceniowe do osiągnięcia poprzez zajęcia,
- zalecane formy realizacji zajęć,
- czas trwania zajęć,
- korelacja z innymi zajęciami na kursie,
- istotne uwagi

1.

Tytuł zajęć		
Powitanie, wstęp i zapoznanie się uczestników		
Zalecana forma zajęć	Czas zajęć	
Prezentacja, gra integracyjna, gra planszowa, lodolamacz z elementami energizera	30 min	
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none"> • Znać cel kursu, harmonogram zajęć oraz zasady uczestnictwa w zajęciach budujące atmosferę wzajemnego zaufania i bezpieczeństwa; • Znać kadrę kursu oraz pozostałych uczestników; 	<ul style="list-style-type: none"> • Doświadczyć udziału w przynajmniej jednej formie gry integracyjnej (na poznanie się) i potrafić ją samodzielnie przeprowadzić. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pozbyć się oporów przed dzieleniem się własnym doświadczeniem i problemami. • Otworzyć się na korzystanie z doświadczeń innych uczestników. • Uzyskać świadomość gdzie i jak będzie mógł wykorzystać zbudowane na kursie kompetencje.
Uwagi		
W zależności od poziomu znajomości grupy kursantów należy dobrać odpowiednią formę gry integracyjnej (jeśli kursanci w ogóle siebie nie znają należy umożliwić im przynajmniej poznanie swoich imion, a w przypadku lepszej znajomości grupy, można przeprowadzić grę, która pozwoli im poznać wzajemnie swoje zainteresowanie i hobby. Te zajęcia są konieczne do tego, aby uczestnicy mogli poczuć się swobodnie w nowej grupie, nabrać zaufania do prowadzących, uzyskać świadomość (jeśli jej jeszcze nie mieli podczas zgłaszania się na kurs), gdzie i w jaki sposób będą mogli wykorzystać kompetencje nabyte na kursie.		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
Zajęcia wpływają w sposób pośredni na otwarcie się grupy uczestników na pozostałych zajęciach w trakcie kursu.		

2.

Tytuł zajęć		
Specyfika metod kształcenia dorosłych Cykl Kolba. Motywacja do rozwoju. Relacja metody szkoleniowej do metody harcerskiej.		
Zalecana forma zajęć (jeśli konieczne)		Czas zajęć
Prezentacja, wykład, ćwiczenia, warsztaty		60 min
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIĘJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none"> • Znać i rozumieć model i metodę uczenia się przez doświadczenie tzw. Cykl Kolba. • Wiedzieć jakiego typu motywacje mogą wpływać u instruktorów na chęć do rozwoju własnych kompetencji. • Wiedzieć, jakie bodźce i czynniki wpływają na wzmocnienie, a jakie na osłabienie motywacji w trakcie kursu. • Rozumieć, na czym polega specyfika metod szkoleniowych przekazywania wiedzy i rozwijania umiejętności, w relacji do metody harcerskiej, która jest metodą wychowawczą służącą do kształtowania postaw i charakteru. 	<ul style="list-style-type: none"> • Umieć wykorzystywać poznane założenia andragogiki przy programowaniu i organizacji kursów. • Umieć w sytuacjach szkoleniowych aranżować warunki skutecznego przechodzenia do kolejnych faz cyklu Kolba: doświadczenie->refleksja -> conceptualizacja -> eksperymentowanie -> doświadczenie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rozumieć potrzebę stosowania odpowiednich harcerskich form pracy na kursach instruktorskich, wiedzieć, w jakich sytuacjach są one naturalne, a w jakich mogą być sztuczne i nieadekwatne do założonych celów szkoleniowych. • Chcieć poszukiwać własnych rozwiązań podnoszących efektywność kształcenia.
Uwagi		
Zajęcia o podobnym temacie prowadzone są w ramach KKK-1. Tam stanowią wstęp do zrozumienia specyfiki prowadzenia zajęć szkoleniowych dla osób dorosłych. Zajęcia na KKK-2 rozszerzają tę tematykę i naświetlają ją z szerszej perspektywy, już nie poszczególnych zajęć, ale dłuższych form kształceniowych typu kurs, które mają za cel rozwinąć, nie pojedyncze umiejętności, ale cały zespół kompetencji w jakiejś dziedzinie.		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
Te zajęcia są wstępem do wszystkich innych zajęć. Pozwalają rozumieć na jakich założeniach opierają treści przedstawiane na kursie oraz sam KKK.		

3.

Tytuł zajęć		
Siła komunikacji w kształceniu i we współpracy w zespole kursowym		
Zalecana forma zajęć (jeśli konieczne)		Czas zajęć
Prezentacje + Ćwiczenia		60 min
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none">Znać charakter typowych barier komunikacyjnych mogących wystąpić w pracy z zespołem kadry kursu i podczas prowadzenia trudnych rozmów z uczestnikami kursu.	<ul style="list-style-type: none">Umieć stosować poznane na kursie ćwiczenia pozwalające rozwijać w sobie postawy i umiejętności przydatne w efektywnej komunikacji.	<ul style="list-style-type: none">Mieć świadomość, że odpowiednia komunikacja to podstawa do osiągnięcia sukcesów w pracy z zespołem i w działalności kształceniowej.Mieć rozeznanie nt własnych mocnych i słabych stron w zakresie komunikacji i być zmotywowanym do pracy nad nimi.
Uwagi		
Zajęcia dotyczące podobnych kompetencji wchodzą w zakres KKK-1. Tam dotyczą jednak autoprezentacji komunikacji podczas prowadzenia zajęć szkoleniowych. KKK-2 rozszerza tematykę szkolenia na aspekty komunikacyjne związane z kierowaniem zespołem kadry kursu oraz trudnych sytuacji szkoleniowych takich jak udzielanie informacji zwrotnej i ocenianie uczestników..		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
Wstęp do pracy z zespołem kadry oraz do opiniowania i udzielania informacji zwrotnej		

4.

Tytuł zajęć		
Charakterystyka procesu grupowego i typowych ról w zespole		
Zalecana forma zajęć (jeśli konieczne)		Czas zajęć
Ćwiczenia, odgrywanie ról, test psychologiczny		60 min
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIĘJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none">• Znać kolejne fazy typowego procesu grupowego.• Znać charakter typowych ról grupowych.• Znać typowe cechy efektywnej grupy i sposoby ich kształtowania.• Znać czynniki wpływające na przebieg procesu grupowego i charakter grupy oraz sposoby wpływania na jego przebieg.	<ul style="list-style-type: none">• Umieć przyporządkować typowe role grupowe poszczególnym członkom zespołu uczestniczącego w kursie.• Umieć świadomie kształtować pożądane cechy efektywnej grupy.• Umieć świadomie sterować przebiegiem procesu grupowego podczas kursu.	<ul style="list-style-type: none">• Rozumieć i akceptować fakt, że każdy zespół (kadra, uczestnicy kursu) ma swój niepowtarzalny, specyficzny charakter i należy dobierać adekwatne do tego środki aby umiejętniej kształtować przebieg procesu grupowego i wykorzystać go w procesie szkolenia.
Uwagi		
W trakcie zajęć uczestnicy powinni mieć możliwość określenia własnych predyspozycji do zajmowania najbardziej im odpowiadających ról w zespole – test np. Kwestionariusz Ról Zespołowych R. Meredith Belbin		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
Wstęp do zajęć praca z kadrami i świadome kształtowanie atmosfery kursu		

5a.

Wariant kursu organizowanego w okręgu – na kursie HM Zajęcia te zostaną zastąpione zajęciami w wariantcie ogólnopolskim.

Tytuł zajęć		
Idea i uzasadnienie systemu kształcenia funkcjonującego w chorągwiach męskiej i żeńskiej		
Zalecana forma zajęć (jeśli konieczne)		Czas zajęć
Prezentacja, debata panelowa		90 min
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none">Znać założenia funkcjonującego systemu kształcenia, czyli zdawać sobie sprawę z tego jakie przesłanki stoją za taką, a nie inną jego konstrukcją.	<ul style="list-style-type: none">Potrafić zaprojektować kurs w taki sposób, aby mógł się wpisywać w istniejący system kształcenia..Umieć zgłaszać konstruktywne wnioski ewaluacyjne dotyczące funkcjonowania aktualnego systemu kształcenia.	<ul style="list-style-type: none">Mieć świadomość tego, że istniejący system kształcenia jest funkcją specyficznych potrzeb środowiska instruktorskiego.
Uwagi		
<p>Instruktorzy i instruktorzy powinni zobaczyć dwie prezentacje pokazujące dwa systemy kształcenia obowiązujące w obu chorągwiach męskiej i żeńskiej. Chodzi o to aby mimochodem wytworzyć świadomość, że system kształcenia jest efektem jakiegoś wyboru, że może ewoluować tak jak ewoluują potrzeby kształceniowe. Chorągiew żeńska jest w innej sytuacji kadrowej i ma inne potrzeby, a także doświadczenia kształceniowe niż chorągiew męska i dlatego te systemy się różnią. To jakie będą w przyszłości będzie zależało od tych, którzy je będą tworzyć – czyli od kursantów. Pokazanie tylko jednego modelu mogłoby wprowadzić wadliwe przekonanie, że system kształcenia jest jakimś nienaruszalnym dogmatem, którego nie wolno zmieniać.</p> <p>Później po prezentacji nastąpi rozejście się do dwóch różnych sal i praca już tylko w gronie jednej szkoły. Tam warto podyskutować o założeniach – dlaczego tak to działa, a nie inaczej. Jakie wybory za tym stanęły. Co to daje, a co poprzez taki system tracimy. Bo zawsze są jakieś „plusy dodatnie i ujemne”, że zacytuję klasyka.</p>		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
<p>Te zajęcia są wstępem do wszystkich innych zajęć. Program kursu ułożony jest logicznie od ogółu do szczegółu. Te zajęcia mają zaprezentować cały obrazek ułożony z poszczególnych puzzli. Kolejne zajęcia będą opisywać poszczególne elementy układanki.</p> <p>O definiowaniu potrzeb kształceniowych i określeniu celów kształcenia będą inne zajęcia. O korelacji szkolenia kursowego z kształceniem przy pomocy prób – też.</p>		

5b.

Wariant kursu ogólnopolskiego

Tytuł zajęć		
Idea i uzasadnienie systemu kształcenia budowanego w organizacji (CSI). Założenia systemów kształcenia funkcjonujących w chorągwiach (ChSI)		
Zalecana forma zajęć (jeśli konieczne)		Czas zajęć
Prezentacja, dyskusja		60 min
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none">Znać założenia funkcjonującego systemu kształcenia i zdawać sobie sprawę z tego jakie przesłanki stoją za taką, a nie inną jego konstrukcją.	<ul style="list-style-type: none">Potrafić zaprojektować kurs w taki sposób, aby mógł się wpisywać w istniejący system kształcenia.Umieć zgłaszać konstruktywne wnioski ewaluacyjne dotyczące funkcjonowania aktualnego systemu kształcenia.	<ul style="list-style-type: none">Mieć świadomość, tego, że system kształcenia jest lub powinien być funkcją specyficznych potrzeb środowiska instruktorskiego.Widzieć swoje miejsce w systemie kształcenia instruktorskiego ZHR.
Uwagi		
<p>Instruktorzy i instruktorzy powinni zobaczyć co najmniej dwie prezentacje pokazujące założenia system kształcenia budowanego w CSI OHy i W OHek. Należy także sięgnąć do wiedzy i doświadczenia kursantów nt. modeli kształcenia funkcjonujących w ich chorągwiach i porównać istotne ich elementy. Chodzi o to, aby wytworzyć świadomość, że system kształcenia jest efektem jakiegoś wyboru, że może ewoluować tak jak ewoluują potrzeby kształceniowe. Organizacja żeńska jest w innej sytuacji kadrowej i ma inne potrzeby, a także doświadczenia kształceniowe niż organizacja męska i dlatego te systemy się różnią. Podobnie różnią się chorągwie i dlatego mają inne modele kształcenia. To jakie będą one w przyszłości, będzie zależało od tych, którzy je będą tworzyć – czyli od uczestników kursu. Pokazanie tylko jednego modelu mogłoby wprowadzić wadliwe przekonanie, że system kształcenia jest jakimś nienaruszalnym dogmatem, którego nie wolno zmieniać..</p>		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
<p>Te zajęcia są wstępem do wszystkich innych zajęć. Program kursu ułożony jest logicznie od ogółu do szczegółu. Te zajęcia mają zaprezentować cały obrazek ułożony z poszczególnych puzzli. Kolejne zajęcia będą opisywać poszczególne elementy układanki.</p> <p>O definiowaniu potrzeb kształceniowych i określeniu celów kształcenia będą inne zajęcia. O korelacji szkolenia kursowego z kształceniem przy pomocy prób – też.</p>		

6.

Tytuł zajęć		
Próba instruktorska w systemie kształcenia. Relacja między dwoma podstawowymi elementami systemu; kursem i próbą.		
Zalecana forma zajęć (jeśli konieczne)		Czas zajęć
warsztat		60 min
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none"> Znać rozróżnienie na wiedzę deklaratywną (teoretyczną) i proceduralną (operacyjną, praktyczną) i rozumieć podstawowe różnice pomiędzy nimi. Wiedzieć jakie cele kształceniowe można osiągać poprzez kursy, a jakie poprzez próby. 	<ul style="list-style-type: none"> Potrafić zaplanować pracę z podopiecznym w ramach próby instruktorskiej, w taki sposób, aby próba i kurs instruktorski wzajemnie się uzupełniały. Potrafić odnieść mechanizmy zachodzące na kursie i w próbie do faz Cyklu Kubla. 	<ul style="list-style-type: none"> Zrozumieć, że dopiero w wyniku złożenia tych dwóch form kształcenia możliwe są do osiągnięcia zadawalające efekty w warstwie : wiedzy, umiejętności, postawy i doświadczenia.
Uwagi		
<p>Wiedza deklaratywna da się zwerbalizować np. w postaci definicji, Stanowi odpowiedź na pytanie typu : kto, co, kiedy, dlaczego? Wiedzę proceduralną bardzo trudno zwerbalizować. Stanowi odpowiedź na pytanie jak? Np. trudno opisać jak się jeździ na rowerze. Pierwszą nabywa się na kursach prowadzonych metoda wykładową, drugą można próbować przekazywać na zajęciach o charakterze ćwiczeń i warsztatów, ale przede wszystkim w próbie poprzez nabywanie doświadczenia podczas realizacji zadań w realnych sytuacjach pod okiem opiekuna, który potrafi praktyczne działanie podbudować teoretycznie.</p> <p>Cele kształceniowe.</p> <p>Kurs</p> <ul style="list-style-type: none"> Nabywanie wiedzy metodycznej i organizacyjnej a pośrednio świadomości pedagogicznej Zdobywanie wiedzy operacyjnej i (wiem jak to zrobić) i umiejętności (dowiedziałem się, zobaczyłem, spróbowałem, zrobiłem, ->potrafię to zrobić) Motywacja do działania i integracja środowiska instruktorskiego - nie jestem sam, jest nas wielu o podobnych do mnie dążeniach i w podobnej do mojej sytuacji, możemy sobie pomagać, są też starsi bardziej doświadczeni instruktorzy, którzy mogą mi pomóc. Wymiana doświadczeń - mogę czerpać z wielu różnych źródeł wiedzy i doświadczenia, dowiadywać się jak inni to robią. <p>Próba</p> <ul style="list-style-type: none"> Nabywanie praktyki, biegłości i doświadczenia. Jeżeli wykonałem z powodzeniem jakieś zadanie metodyczne w próbie (na poligonie) pod okiem opiekuna to wiem, że będę potrafił wykonać podobne z drużyną (na pierwszej linii). Przejmowanie wiedzy, umiejętności, postaw i doświadczenia od opiekuna. 		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
Zajęcia konsumują wiedzę i umiejętność formułowania celów kształcenia i są wstępem do zajęć „program kursu”		

7.

Tytuł zajęć		
Definiowanie potrzeb i formułowanie celów kształcenia		
Zalecana forma zajęć (jeśli konieczne)		Czas zajęć
Warsztat praca twórcza w zespołach		60 min
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none"> Wiedzieć w jaki sposób można określać potrzeby kształceniowe środowiska. Znać podstawy teorii postaw i wiedzieć jak można postawy kształtować. 	<ul style="list-style-type: none"> Umieć sformułować cele kształceniowe kursu na podstawie określonych potrzeb. Umieć sformułować cele kursu jako kompetencje do osiągnięcia w warstwie wiedzy, umiejętności i postaw. 	<ul style="list-style-type: none"> Być przekonanym, że przy programowaniu kursu, lepszą praktyką jest formułowanie celów do osiągnięcia niż zakresu treści do omówienia. Określenie celów automatycznie uruchamia myślenie, o kursie w kategorii konkretnych efektów, a zakres treściowy i tak wynika z przyjętych celów.
Uwagi		
<p>Źródłem wiedzy na temat potrzeb kształceniowych mogą być:</p> <ul style="list-style-type: none"> oczekiwania ogólnie organizacyjne wyrażone poprzez: wymagania na stopnie instruktorskie, wytyczne do prób instruktorskich (KI), pytania kolokwialne (KI). Dlaczego nie minima kursowe? potrzeby konkretnych środowisk instruktorskich, o których wiedzę można czerpać z: opinii przełożonych, wniosków uzyskanych od KI, danych statystycznych (np. raport o stanie hufców), spisu jednostek i instruktorów, ankiet dedykowanych oczekiwania konkretnych uczestników, które mogą być badane poprzez: ankiety, rozmowy, itp. <p>Proponowany warsztat: Uczestnicy podzieleni na trzy zespoły otrzymują raport Komisji Instruktorskiej dotyczący najczęściej występujących braków w przygotowaniu instruktorskim kandydatów na instruktorów, Na tej podstawie oraz na podstawie ogólnie znanych im wytycznych zawartych np. w wymaganiach na stopień przewodnika, mają za zadanie sformułować cele weekendowego kursu dla przybocznych mającego podnieść ich kompetencje z określonym dość wąsko zarysowanym zakresem np. praca z radą drużyny, wyznaczenie prób na stopień młodzika i wywiadowcy, organizacja gier terenowych, umiejętności z zakresu terenoznawstwa, itp.</p>		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
<p>Na zajęciach należy wykorzystać wiedzę o tym czym jest wiedza deklaratywna i wiedza proceduralna i czym się różnią.</p> <p>O tych specyficznych potrzebach własnego środowiska wystarczy dość ogólnie bez zagłębiania się w metodologię, bo o tym będzie na KKK-3. Chodzi tylko o to aby nauczyli się widzieć cele kursu na tle potrzeb kształceniowych środowiska.</p> <p>O formułowaniu celów bardzo szczegółowo tak, aby uczestnicy wyszli z zajęć z umiejętnością formułowania celów w trzech obszarach kompetencji. To będzie konieczne do kolejnych zajęć.</p> <p>Efekty tego warsztatu będą mogły posłużyć jako punkt wyjścia do warsztatu w ramach zajęć „Dokumentacja programowa kursu”.</p>		

8.

Tytuł zajęć		
Dobór formy kursu (przeгляд najbardziej popularnych form)		
Zalecana forma zajęć (jeśli konieczne)		Czas zajęć
Prezentacje, dyskusja		60 min
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none">• Znać różnorodne formy kursów.• Wiedzieć jakie są korzyści i jakie niedogodności towarzyszą konkretnym formom kursów.	<ul style="list-style-type: none">• Umieć w pełni świadomie dobrać formę kursu do konkretnej sytuacji i potrzeb.	<ul style="list-style-type: none">• Być przekonanym, że forma kursu jest równie ważna jak jego treść, zwłaszcza przy kształceniu kandydatów na instruktorów.
Uwagi		
<p>Naturalne jest sięgnięcie do znanych uczestnikom przykładów. Każdy z organizowanych ostatnio w chorągwiach kursów, czymś się różnił od innych. Warto zdefiniować czym się różniły i jakie miało to konsekwencje kształceniowe. Przy tej okazji warto wyjść poza schemat form już stosowanych w chorągwiach. Podrzucić w charakterze inspiracji do rozpatrzenia inne formy np. e- learning (teoria) jako forma zadania przedkursowego, żeby na samym kursie już się nią nie zajmować tylko ćwiczyć w praktyce, kurs objazdowy (każda zbiórka odbywa się przy okazji zbiórki innej drużyny, gdzie uczestniczy się w prowadzeniu konkretnych zajęć, itp.</p> <p>Im więcej przykładów i pomysłów tym lepiej. Chodzi o to, aby w przyszłości miał z czego wybierać, gdy przyjdzie mu kurs zorganizować.</p> <p>Warto na każdym kroku uświadamiać jak ważna jest forma kursu. Uczestnicy powinni zrozumieć, że często instruktorzy i kandydaci na instruktorów o słabo ugruntowanym doświadczeniu harcerskim mają tendencje do przenoszenia wzorców działania wyniesionych z dobrego kursu na działanie swojej drużyny i dlatego na kursach powinno się w jak największym stopniu korzystać z form harcerskich (system zastępowy, sprawności odznaki, stopnie instruktorskie i harcerskie, puszczanie, wędrówka, wzorcowy obóz, wzorcowy biwak, współzawodnictwo, obrzędowość, itp).</p>		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
Zajęcia wykorzystują wcześniej pozyskaną wiedzę i umiejętności w zakresie programowania kursu. A jednocześnie są wstępem do zajęć programowaniu kursów.		

9.

Tytuł zajęć		
Program kursu jako logiczny ciąg zajęć. Dokumentacja programowa kursu.		
Zalecana forma zajęć (jeśli konieczne)		Czas zajęć
Warsztat dydaktyczny (główny warsztat kursowy)		90 min
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none"> Znać proponowany standard dokumentacji programowej kursu 	<ul style="list-style-type: none"> Umieć napisać praktyczny w użyciu program kursu wg przedstawionego standardu (cele i inne założenia całego kursu oraz karty poszczególnych zajęć) 	<ul style="list-style-type: none"> Mieć świadomość, że prawidłowo opracowana dokumentacja programowa kursu (program, karty i konspekty zajęć) jest najskuteczniejszą gwarancją spójności i powtarzalności kursu.
Uwagi		
<p>Warsztat powinien polegać na opracowaniu dokumentacji zajęć na przykładowym dwudniowym kursie, którego cele ogólne są już znane (np. zostały opracowane w ramach warsztatu podczas zajęć „Badanie potrzeb i formułowanie celów kształceniowych”). Warsztat powinien polegać na:</p> <ul style="list-style-type: none"> Opracować założenia do zajęć z jakich złożony jest kurs tak aby: <ul style="list-style-type: none"> zaplanowane zajęcia obejmowały realizację wszystkich założonych w programie celów, treści poszczególnych zajęć nie powielaly się, chyba że jest to zamierzone, zajęcia ułożone były w logiczny ciąg, a efekty kształceniowe uzyskane na wcześniej zrealizowanych zajęciach mogły być wykorzystywane na kolejnych Umieć opracować zestaw kart (podstawa do konspektów) zajęć tak aby poszczególne prowadzący wiedzieli: <ul style="list-style-type: none"> Jakie cele mają zrealizować (wiedza, umiejętności, postawy), Jakie treści powinny zostać uwzględnione w ich zajęciach, a jakie nie, Jaka jest korelacja ich zajęć z innymi. Mieli inne przydatne informacje tj. liczba uczestników, wiek, przygotowanie merytoryczne, warunki w jakich odbywać się będą ich zajęcia, itp. <p>Uczestnicy powinni otrzymać gotowe „formularze” do wypełniania w dwóch rodzajach (program kursu i zestaw kart zajęć)</p>		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
W trakcie zajęć powinny zostać wykorzystane efekty osiągnięte podczas zajęć badanie potrzeb i formułowanie celów kształceniowych oraz dobór formy kursu.		

10.

Tytuł zajęć		
Praca z zespołem kadry kursu		
Zalecana forma zajęć (jeśli konieczne)		Czas zajęć
Studium przypadku		75 min
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none"> • poznać korzyści wynikające z zapewnienia ciągłości kursu poprzez jego realizację przez stały zespół kadry, który go wspólnie programuje, przeprowadza i ewaluje, a także prowadzi wewnętrzny nabór i przygotowanie nowych kadr. 	<ul style="list-style-type: none"> • Umieć zaplanować pracę zespołu kursowego obejmującą zarówno realizację kursu jak i pozyskiwanie i przygotowanie do pracy nowych, wartościowych członków kadry. 	<ul style="list-style-type: none"> • mieć silne przekonanie o tym, że działalność polegająca na prowadzeniu kursów nie może być incydentalna – mam chęć i pomysł – zbieram kadrę i uczestników, robię kurs i załatwione.
Uwagi		
<p>Studium przypadku. Na przykładzie np. Agrikola, Jakobstaf, itp.</p> <p>Warto pokazać i przeanalizować:</p> <p>założenia oparte na istnieniu trzech kręgów kadrowych zespołu kursowego</p> <ul style="list-style-type: none"> • Krąg pierwszy – komenda – instruktorzy, którzy planowali prowadzili wcześniejsze edycje kursu i starali się maksymalnie włączyć w proces planowania i prowadzenia kursu instruktorów z drugiego kręgu –po to aby oni od nich przejęli prowadzenie zespołu. • Krąg drugi – kadra – doświadczeni drużynowi mogący pochwalić się ewidentnym sukcesem w prowadzeniu drużyny, którzy nie brali na siebie głównego ciężaru planowania i organizacji kursu, jednak aktywnie w tym pomagali i podpatrywali. Na kursie zaś byli oboźnymi. Z czasem przejmowali prowadzenie zespołu. • Krąg trzeci – pomocnicy prowadzący zajęcia- młodzi drużynowi, którzy byli ewidentnie w czymś dobrzy i którzy byli zapraszani tylko do poprowadzenia konkretnych zajęć na kursie, gdzie sprawdzano ich predyspozycje kształceniowe i jeśli się sprawdzali byli zapraszani w kolejnych latach do drugiego kręgu. <p>Korzyści z tego płynące:</p> <ul style="list-style-type: none"> • budowanie trwałej kultury organizacyjnej, • przenoszenie doświadczenia wynikającego z wiedzy o tym jakie popełniło się w przeszłości błędy i jak ich uniknąć oraz jakie osiągnęło się sukcesy i jak je powtórzyć. • czynniki kadrotwórcze, pozyskiwanie nowych członków kadry, motywacja do pracy na kursie i do podnoszenia osobistych kompetencji kadry. • stabilność kadrowa i możliwość budowania szerokiego zespołu, podziału zadań i tym samym zmniejszaniu obciążeń poszczególnych członków kadry. <p>Warsztat: Ramowy plan pracy Kadry kursu rozpisany na 10 miesięcy.</p>		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
Zajęcia wykorzystują widzę nt. Procesu grupowego, cyklu Kolba, komunikacji, systemu kształcenia, planowania kursu.		

11.

Tytuł zajęć		
Sposoby świadomego kształtowania atmosfery kursu		
Zalecana forma zajęć (jeśli konieczne)		Czas zajęć
Burza mózgów, warsztat		60 min
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none"> Znać podstawowe elementy zachowań kadry, programu i formy kursu, które mają decydujący wpływ na kształtowanie atmosfery kursu. 	<ul style="list-style-type: none"> Umieć przy pomocy kilku prostych określeń charakteryzować (opisywać) atmosferę kursu. Umieć dobrać czynniki kształtujące atmosferę kursu do przyjętych założeń. 	<ul style="list-style-type: none"> Mieć ugruntowane przekonanie, że atmosfera na kursie ma decydujące znaczenie dla efektywności szkolenia.
Uwagi		
<p>Należy omówić co najmniej następujące czynniki wpływające na atmosferę kursu.</p> <ul style="list-style-type: none"> akcentowanie rywalizacji uczestników vs akcentowanie współdziałania i wspólnotowości. podkreślanie autorytetu i szczególnej pozycji kadry vs równe traktowanie kadry i uczestników, np. kadra też się uczy i ma te same obowiązki, co uczestnicy plus swoje własne organizowanie zajęć w salach wykładowych vs na obozie, biwaku, podczas wędrowki stawianie na efektywność wykorzystania czasu vs przeznaczanie czasu na obrzędowość, budowanie zwyczajów, itp. rygorystyczny system oceniania i zaliczenia kursu vs duża doza zaufania do chęci rozwijania kompetencji przez uczestników 		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
Zajęcia powinny konsumować efekty zajęć: dobór formy kursu i być wprowadzeniem do zajęć: metody kontroli postępów, formy zaliczenia, opiniowanie uczestników.		

12.

Tytuł zajęć		
Udzielanie informacji zwrotnej, opiniowanie i ocenianie uczestników		
Zalecana forma zajęć (jeśli konieczne)		Czas zajęć
Odgrywanie ról, ćwiczenia		45 min
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none"> Wiedzieć jak formułuje się opinię na potrzeby zainteresowanego (informacja zwrotna) a jak na potrzeby osób i instytucji trzecich np. przełożonych Wiedzieć, że nie można wyrażać opinii na temat spraw, których nie można obiektywnie zbadać np. intencji działania, wyznawanych wartości, przekonań itp. Można tylko opisywać konkretne fakty i zachowania, proste wnioski z ocenianych zadań, sprawdzianów i prac warsztatowych. 	<ul style="list-style-type: none"> Potrafić formułować opinię o charakterze pro rozwojowym - wskazując na obszary, które warto rozwijać, a nie oceniającym – wskazywanie braków i niedociągnięć. Potrafić wskazywać i akcentować mocne strony kompetencji uczestnika. 	<ul style="list-style-type: none"> Mieć świadomość że udzielona informacja zwrotna ma przede wszystkim mobilizować do dalszego wysiłku w pracy nad sobą a nie zniechęcać do niego.
Uwagi		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
Te zajęcia powinny konsumować efekty zajęć wprowadzających, zwłaszcza: komunikacja, dobór formy monitorowania postępów, świadome kształtowanie atmosfery kursu, dobór formy zaliczenia kursu.		

13.

Tytuł zajęć		
Metody kontroli postępów uczestników w trakcie kursu		
Zalecana forma zajęć (jeśli konieczne)		Czas zajęć
Gra negocjacyjna – wybór optymalnej formy dla wskazanego kursu		30 min
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none"> Znać różne, możliwe do zastosowania formy kontroli postępów uczestników szkolenia, co ma największe znaczenia przy kursach długotrwałych, wielowątkowych tj jak np. obozy kursowe. Posiadać wiedzę na temat korzyści i niedogodności poszczególnych form monitorowania postępów. 	<ul style="list-style-type: none"> Potrafić dobrać formę monitorowania postępów w taki sposób, aby stała się motywująca dla uczestników, odzwierciedlała faktyczny stan ich osiągnięć i jednocześnie stanowiła wstępną ewaluację jakości kształcenia, pozwalając odpowiednio zareagować w przypadku słabej jakości zajęć. 	<ul style="list-style-type: none"> Mieć świadomość, że każdy może inaczej korzystać z kursu i fakt odbycia się zajęć i uczestnictwa w nich wcale nie musi oznaczać nabycia wiedzy i umiejętności. Bo to zależy od b. wielu czynników leżących zarówno po stronie kursu, jak i po stronie uczestnika.
Uwagi		
W zasadzie wszystkie stosowane na kursach formalne sposoby dają się sprowadzić do dwóch typów: <ul style="list-style-type: none"> tablica wyników- informacja publiczna indeks – informacja prywatna 		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
Zajęcia są wstępem do zajęć <ul style="list-style-type: none"> Formy zaliczenia kursu - podobne w treści ale dotyczące oceny końcowej, a nie procesu monitorowania Opiniowania uczestników- psychologiczne aspekty wyrażania oceny. Jak to robić bezpiecznie i pożytecznie Kształtowanie atmosfery kursu – bo sposób monitorowania jest jednym z czynników budujących określony typ atmosfery. 		

14.

Tytuł zajęć		
Formy zaliczenia kursu		
Zalecana forma zajęć (jeśli konieczne)	Czas zajęć	
Warsztat - Drzewo decyzyjne – wybieramy optymalną formą dla konkretnej formy kursu	30 min	
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none">• Znać różne stosowane w harcerstwie i poza harcerstwem (inspiracja do szukania nowych rozwiązań) formy zaliczenia kursu• Znać korzystne i niekorzystne strony każdej z tych form	<ul style="list-style-type: none">• Potrafić dobrać formalne i obrzędowe formy zaświadczenia o ukończeniu kursu.	<ul style="list-style-type: none">• Mieć świadomość, że nie wszystkie kursy wymagają jakiegokolwiek formalnej formy ich zaliczenia, a wtedy nie ma sensu wprowadzać wymogu zaliczenia kursu.
Uwagi		
Formy, które warto wskazać: <ul style="list-style-type: none">• Indeks + określenie max liczby zajęć które mogą być niezaliczone• Ranking – zaliczenie wszystkich zajęć i zadań oceniane punktowo, granica min. liczby punktów koniecznych do zaliczenia kursu + wyróżnienie za zajęcie pierwszych pozycji.• Egzamin końcowy• Napisanie i obrona pracy zaliczeniowej (dyplomowej).• Zaliczenie praktyki (stażu) gdzie opiekun stażu ocenia umiejętność zastosowania zdobytych na kursie wiedzy i umiejętności		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
Te zajęcia powinny konsumować efekty zajęć wprowadzających, zwłaszcza: dobór formy kursu, dobór formy monitorowania postępów, świadome kształtowanie atmosfery kursu i być wprowadzeniem do zajęć o opiniowaniu uczestników kursu		

15.

Tytuł zajęć		
Ewaluacja kursu bezpośrednio po jego zakończeniu		
Zalecana forma zajęć (jeśli konieczne)	Czas zajęć	
Dyskusja dydaktyczna – np. dywanik	60 min	
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none"> Znać metody ewaluacji bezpośredniej tzn. zaraz po zakończeniu zajęć / kursu. 	<ul style="list-style-type: none"> Umieć zbadać poziom satysfakcji uczestników - czy kurs spełnił ich oczekiwania? Umieć zbadać skuteczność kursu – czy osiągnięto założone cele? Umieć postawić pytania, tak aby informacja zwrotna mogła być materiałem do wyciągnięcia konstruktywnych wniosków na przyszłość. Umieć obsłużyć prosty mechanizm ankiet udostępniany w chmurze 	<ul style="list-style-type: none"> Mieć świadomość, że ewaluacja powtarzalnego kursu jest równie ważna jak jego programowanie, gdyż umożliwia modyfikację kolejnej edycji w oparciu o wyciągnięte wnioski i włączenie wniosków do pamięci organizacyjnej
Uwagi		
Zaleca się ograniczyć teorię do niezbędnego minimum a większość czasu przeznaczyć na warsztat i omówienie jego efektów. Podczas warsztatu uczestnicy mogą wspólnie zaprojektować formę ewaluacji odbywanego właśnie kursu, która następnie zostanie zastosowana, podczas zajęć podsumowujących kurs.		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
Uzyskana podczas tych zajęć wiedza i umiejętności mogą być wykorzystana podczas zajęć Ewaluacja kursu w długiej perspektywie		

16.

Tytuł zajęć		
Ewaluacja efektywności kursu w długiej perspektywie		
Zalecana forma zajęć (jeśli konieczne)	Czas zajęć	
Prezentacja case study, burza mózgów	60 min	
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none"> Wiedzieć, że ewaluacja kursu dokonywana dłuższym okresie czasu po jego zakończeniu, nie dotyczy odczuć (nikt ich już nie pamięta) ale badania poziomu osiągniętych efektów. 	<ul style="list-style-type: none"> Potrafić dobrać kryteria efektywności kursu możliwe do zbadania i na tej podstawie zdecydować o formie (metodzie) ewaluacji. 	<ul style="list-style-type: none"> Mieć przeświadczenie, że projektując program kursu należy także wyznaczyć wskaźniki jego efektywności i zaprojektować metodę jego ewaluacji.
Uwagi		
<p>Studium przypadku. Ewaluacja kursu Agricola. Pokazać:</p> <ul style="list-style-type: none"> Jak ewoluował program kursu Agricola w warstwie celów i form, a nawet dokumentacji programowej. <ul style="list-style-type: none"> brak wątku głównego (2005, 2006), wprowadzenie wątku głównego czyli wszystko na kursie zmierza do napisania planu pracy drużyny (2007, 2008, 2009), rezygnacja z wątku głównego w formie planu pracy drużyny (2010-2013) zmiana formuły na kurs czysto praktyczny Wnioski, które wskazywały na konieczność kolejnej modyfikacji całego systemu. Czy zmiany koncepcji byłyby możliwe, gdyby nie ciągłość zespołu i systematyczna ewaluacja? 		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
<p>Podczas zajęć można wykorzystać wiedzę i umiejętności nabyte podczas wcześniej odbytych zajęć, odwołując się do takich aspektów jak badanie potrzeb i formułowanie celów kształceniowych, dobór formy kursu, dobór formy monitorowania postępów, dobór formy zaliczenia, metody oceniania – ponieważ ewaluacja ma celu udoskonalenie tych obszarów.</p>		

17.

Tytuł zajęć		
Podsumowanie (ewaluacja) kursu i omówienie zastosowanych form zajęć		
Zalecana forma zajęć (jeśli konieczne)		Czas zajęć
Wypełnienie ankiety ewaluacyjnej, dyskusja o formie i treści odbytego kursu.		40 min
Cel zajęć – po zajęciach uczestnik powinien:		
WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	POSTAWA
<ul style="list-style-type: none"> Znać różne charakterystyczne , aktywizujące formy zajęć szkoleniowych. Poznać niektóre elementy kuchni odbytego KKK-2 , takie które miały wpływ na jego efektywność. 	<ul style="list-style-type: none"> Umieć przeprowadzić podsumowanie kursu. 	<ul style="list-style-type: none"> Mieć dobre wzorce prowadzenia zajęć w różnorodnych formach. Doświadczyć „na własnej skórze” jednej z poznanych/ zaprojektowanych metod ewaluacji kursu zaraz po jego zakończeniu i wyciągnąć samodzielne wnioski odnośnie jej skuteczności.
Uwagi		
<p>Każde z zajęć KKK-2 powinny być prowadzone w aktywizującej formie szkoleniowej. W ten sposób forma odbytych zajęć może stać się treścią kursu, zwłaszcza jeśli uda się tę dokonany przy okazji przegląd form odpowiednio podsumować i usystematyzować.</p> <p>Zakłada się, że uczestnicy KKK-2 posiadają już te kompetencje, co jest poświadczane posiadaniem Brązowej Odznaki Kadry Kształcącej. Kształceniu tych kompetencji, w całości poświęcony jest kurs KKK-1. Nie mniej zajęcia na kursie KKK-2 są prowadzone w różnorodnych formach, tak aby przez samo tylko uczestnictwo w nich utrwalić posiadane już kompetencje. Celem tych konkretnych zajęć jest podsumowanie doświadczeń związanych z uczestnictwem uczestników w różnych formach zajęć,</p> <ul style="list-style-type: none"> wskazanie na dostosowanie lub niedostosowanie ich formy do celów, ogólne wrażenia dotyczące przeżycia zajęć i ich efektywności. 		
Korelacja z innymi zajęciami na kursie		
Ostatnie zajęcia na kursie. Na zajęciach powinno się odwoływać do spostrzeżeń i odczuć uczestników jakie wynieśli z uczestnictwa w różnorodnych formach poprzednich zajęć prowadzonych na kursie.		