

Załącznik nr 1 do Regulaminu Odznaki Kadry Kształcącej

Wytyczne do programów Kursów Kadry Kształcącej

1. Celem kursu jest merytoryczne przygotowanie uczestników do poprawnego wykonywania zadań związanych z kształceniem instruktorskim w formie kursów, warsztatów i konferencji.

Wyjaśnienie - kompetencje w zakresie prowadzenia indywidualnych prób instruktorskich są elementem wymagań na stopnie instruktorskie Podharcmistra i Harcmistrza, a ich posiadanie oczekiwane jest od wszystkich instruktorów posiadających te stopnie.

2. Do kursu dopuszczony może być instruktor:

2.1. KKK1 – w stopniu minimum przewodnika z otwartą próbą podharcmistrowską, mogący się wykazać pozytywną oceną służby instruktorskiej na funkcji drużynowego pełnionej przez minimum jeden rok.

2.2. KKK2- w stopniu minimum podharcmistra z otwartą próbą harcmistrzowską, posiadający I stopień Odznaki Kadry Kształcącej, mogący się wykazać pozytywną oceną pełnionej funkcji programowej w kadrze kursu instruktorskiego oraz pozytywną oceną minimum trzech przeprowadzonych przez siebie zajęć na kursach lub warsztatach instruktorskich.

2.3. KKK3 – w stopniu harcmistrza, posiadający II stopień Odznaki Kadry Kształcącej, mogący się wykazać pozytywną oceną pełnionych przez siebie funkcji komendanta minimum dwóch różnych kursów instruktorskich.

3. Podczas kursu należy unikać przerostu wykładowych form zajęć. Preferowane są zajęcia w formach aktywizujących, nastawione na rozwiązywanie problemów praktycznych (ćwiczenia, treningi, warsztaty, dyskusje, studium przypadku, burza mózgów, odgrywanie ról, itp.) i bazujące na doświadczeniu uczestników.

4. Uczestnik zalicza kurs wyłącznie na podstawie oceny stopnia jego zaangażowania się w pracę podczas zajęć. Praktyka i faktyczne dokonania z wykorzystaniem nabytych na kursie kompetencji stanowią podstawę do przyznania Odznaki Kadry Kształcącej, a nie zaliczenia samego kursu.

5. Program kursu obejmuje następujące zagadnienia:

5.1. KKK1– kurs I stopnia

5.1.1. Podstawy andragogiki



5.1.1.1. Podstawy andragogiki - Specyfika pracy szkoleniowej z osobami dorosłymi

5.1.1.2. Uczenie się przez doświadczenie - Cykl Kolba

5.1.2. Poznanie i ćwiczenie aktywizujących form zajęć szkoleniowych – ćwiczenia praktyczne

5.1.2.1. przemawiająca prezentacja - np. zawody lobbystów

5.1.2.2. studium przypadku

5.1.2.3. burza mózgów

5.1.2.4. dyskusja dydaktyczna - np. kula śnieżna, dywanik, itp.

5.1.2.5. drama - odgrywanie ról

5.1.2.6. demonstracja (pokaz w praktyce)

5.1.2.7. ćwiczenie umiejętności praktycznych

5.1.2.8. trening kompetencji

5.1.2.9. warsztat (praca twórcza)

5.1.2.10. zawody (gra) z wykorzystaniem umiejętności praktycznych

5.1.2.11. quiz

5.1.3. Opracowywanie konspektów zajęć

5.1.3.1. Założenia i parametry zajęć określone przez zlecającego w tzw. karcie zajęć zawierającej m.in. cele szkoleniowe do osiągnięcia (wiedza, umiejętności, postawy) , zakres treściowy, korelacja z innymi zajęciami na kursie, czas, miejsce, dostępny sprzęt i materiały, charakterystyka grupy uczestników, itp.

5.1.3.2. Zasady doboru optymalnego sposobu osiągnięcia założonego celu – dobór formy zajęć do założeń i parametrów określonych w karcie zajęć.

5.1.3.3. Tworzenie konspektu zajęć - opis formy zajęć wraz z harmonogramem minutowym w formie umożliwiającej skorzystanie z niego przez innych prowadzących zajęcia.

5.1.4. Ewaluacja zajęć

5.1.4.1. Sens i cel ewaluacji – np. model Kirkpatricka

5.1.4.2. Tworzenie narzędzi do ewaluacji zajęć z punktu widzenia oczekiwań uczestników - formy pozyskiwania ocen i opinii uczestników nt zajęć

5.1.4.3. Ewaluacja zajęć z punktu widzenia założonych efektów -źródła informacji i formy weryfikacji



5.1.5. Umiejętności trenerskie w prowadzeniu zajęć

5.1.5.1. Proste ćwiczenia do samodzielnego wykorzystania w treningu własnych kompetencji trenerskich

5.1.5.2. Komunikacja werbalna

5.1.5.2.1. logika wywodu, retoryka

5.1.5.2.2. poprawność językowa

5.1.5.2.3. emisja głosu

5.1.5.2.4. intonacja

5.1.5.3. Komunikacja poza werbalna

5.1.5.3.1. postawa

5.1.5.3.2. ruch

5.1.5.3.3. kontrakt wzrokowy

5.1.5.3.4. gestykulacja

5.1.5.3.5. mimika

5.1.5.4. Metody koncentrowania uwagi słuchaczy

5.1.5.5. Metody i bodźce motywacyjne przy wykonywaniu zadań w trakcie zajęć

5.1.5.6. Trudne sytuacje w grupie uczestników

5.1.6. Ocenianie

5.1.6.1. Formy krótkich sprawdzianów uzyskanej wiedzy i umiejętności , możliwych do przeprowadzenia w trakcie zajęć

5.1.6.2. Formułowanie opinii o uczestnikach

5.1.6.3. Udzielanie efektywnej informacji zwrotnej typu formatywnego i prorozwojowego - wszystko da się wyrazić w takiej formie, jaka motywuje do rozwoju, a nie podcina skrzydła.



5.1.7. Warsztat i trening kompetencji

5.1.7.1. W trakcie kursu każdy jego uczestnik powinien samodzielnie lub w dwuosobowym zespole:

5.1.7.1.1. Stworzyć konspekt 30-40 minutowych zajęć na podstawie założeń określonych w karcie zajęć

5.1.7.1.2. Na podstawie stworzonego konspektu przygotować i przeprowadzić własne zajęcia, które zostaną poddane ewaluacji przez pozostałych uczestników i kadre kursu w celu uzyskania informacji zwrotnej.

5.2. KKK2 – kurs II stopnia

5.2.1. Umiejętności trenerskie

5.2.1.1. Proste ćwiczenia do samodzielnego wykorzystania w treningu własnych kompetencji trenerskich w zakresie efektywnej komunikacji w pracy z zespołem

5.2.1.2. Charakterystyka faz i dynamiki procesu grupowego

5.2.2. Kurs w systemie kształcenia

5.2.2.1. Wytyczne kształceniowe płynące z regulaminu i wymagań na stopnie instruktorskie i innych dokumentów organizacyjnych

5.2.2.2. Prezentacja założeń istniejącego systemu kształcenia w chorągwi i ew. projektowanych zmian

5.2.2.3. Relacja pomiędzy dwoma podstawowymi formami kształcenia – kursem i próbą instruktorską

5.2.3. Formułowanie programu kursu

5.2.3.1. Określenie celów kształcenia na podstawie: wymagań stopnia instruktorskiego, oceny potrzeb środowiska; wieku i poziomu uczestników, itd.

5.2.3.2. Formułowanie celów kształcenia w formie możliwych do uzyskania kompetencji w trzech obszarach: wiedzy, umiejętności i postaw.

5.2.3.3. Określanie zakresu treści w programie kursu

5.2.3.4. Dobór formy kursu (przeгляд najbardziej popularnych form) – forma nie jest obojętna, a czasem bywa równie ważna jak treść



5.2.3.5. Jak zbudować program zajęć tak by spełniały założone cele, pokrywały cały obszar treści kursu oraz ściśle i logicznie ze sobą korelowały?

5.2.3.6. Logiczny ciąg zajęć i sytuacji kształceniowych

5.2.3.7. Przygotowywanie wytycznych dla prowadzących konkretne zajęcia – karta zajęć - szablon konspektu zajęć wskazujący cele, zakres tematyczny, charakterystykę grupy uczestników, warunki do prowadzenia zajęć i proponowaną formę

5.2.3.8. Typowe formy zaliczenia kursu

5.2.4. Praca z zespołem kadry kursu

5.2.4.1. Dobór kadry kursu – kryteria, metody selekcji, motywacja

5.2.4.2. Stały zespół kursu - jak go zbudować?

5.2.4.3. Praca z kadrą kursu w okresie przygotowań, realizacji i ewaluacji kursu

5.2.5. Realizacja kursu

5.2.5.1. Metody kontroli postępów uczestników w trakcie kursu

5.2.5.2. Proces grupowy na kursie

5.2.5.3. Sposoby świadomego kształtowania atmosfery kursu

5.2.5.4. Reagowanie w sytuacjach konfliktowych

5.2.5.5. Opiniowanie uczestników

5.2.5.6. Dokumentacja kursu

5.2.6. Ewaluacja kursu

5.2.6.1. Ocena skuteczności kształcenia bezpośrednio po jego zakończeniu

5.2.6.2. Ocena efektów kursu w długiej perspektywie

5.3. KKK3 – kurs III stopnia

5.3.1. Kompetencje instruktorskie

5.3.1.1. System stopni instruktorskich – definicja podstawowej ścieżki rozwoju

5.3.1.2. Metody analizowania potrzeb kształceniowych środowiska i źródła informacji



5.3.1.3. Katalog (matryca) kompetencji

5.3.1.4. Określanie profili kompetencyjnych dla określonych funkcji instruktorskich

5.3.1.5. Ocena poziomu kompetencji - wskaźniki kompetencji i skale obserwacyjne

5.3.2. Opracowywanie strategii kształceniowej i projektowanie systemu kształcenia dla chorągwi/organizacji

5.3.2.1. Uniwersalne cele kształceniowe - wymagania stopni Instruktorskich

5.3.2.2. Specyficzne cele kształceniowe - wnioski z analizy dominujących potrzeb kształceniowych środowiska instruktorskiego

5.3.2.3. Elementy systemu kształcenia

5.3.2.3.1. Próba i opiekun próby

5.3.2.3.2. Kursy instruktorskie

5.3.2.3.3. Warsztaty instruktorskie

5.3.2.3.4. Konferencje instruktorskie

5.3.2.3.5. Komisja Instruktorska

5.3.2.3.6. Praktyki instruktorskie

5.3.2.3.7. Wizytacje wzajemne

5.3.2.4. Istniejące systemy kształcenia instruktorskiego – analiza porównawcza

5.3.2.5. Filozofia kształcenia – kursy dobrowolne, fakultatywne czy obligatoryjne?

5.3.2.6. Dokumentacja szkół instruktorskich

5.3.3. Zarządzanie jakością w systemie kształcenia

5.3.3.1. Minima kursowe – standaryzacja treści

5.3.3.2. Certyfikacja jakości (np. odznaki KK)

5.3.3.3. Niezależna weryfikacja efektów kształcenia

5.3.4. Wdrażanie rozwiązań systemowych

5.3.4.1. Testy pilotażowe



5.3.4.2. Harmonogramy działań i okresy przejściowe

5.3.4.3. Zasady prowadzenia wizytacji i oceny kursów

5.3.5. Ewaluacja systemu kształcenia

5.3.5.1. Źródła informacji mogące posłużyć do ewaluacji kształcenia

5.3.5.2. Efekty kształcenia nadające się do mierzenia i porównywania

5.3.5.3. Wybór i ciągłość kryteriów ewaluacji

5.3.6. Kursy i odznaki kadry kształcącej

5.3.6.1. Funkcje i zasady przyznawania odznak kadry kształcącej

5.3.6.2. Założenia i programy trzech etapów kursów kadry kształcącej

