



Sektorowa Rama Kwalifikacji
Usług Rozwojowych
(SRK UR)

Sektorowa Rama Kwalifikacji
Usług Rozwojowych
(SRK UR)

Publikacja opracowana na podstawie:

Lech, A., Piasecki, P., Szymańska-Koszczyk, M., Drabko, W., Gruza, M., Budzewski, M., Trochymiak, M. (2017). *Sektorowa Rama Kwalifikacji Usług Rozwojowych (SRK UR). Raport końcowy.*

Zespół redakcyjny:

Andrzej Żurawski

Mateusz Panowicz

Emilia Danowska-Florczyk

Magdalena Kochańska

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2017

Wydawca:

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8

01-180 Warszawa

tel. +48 22 241 71 00; www.ibe.edu.pl

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu *Wspieranie realizacji I etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji.*

Egzemplarz bezpłatny

Spis treści

Wstęp	5
1. O Sektorowej Ramie Kwalifikacji Usług Rozwojowych	9
1.1. Założenia i cele SRK UR	9
1.2. Definicja sektora usług rozwojowych	12
1.3. Wyznaczniki sektorowe	13
2. Realizacja projektu Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych	15
2.1. Etapy projektu i podział zadań	15
2.2. Prace koncepcyjne	18
2.3. Wyznaczniki sektorowe i kompetencje kluczowe	19
2.4. Tworzenie charakterystyk poziomów	26
2.5. Weryfikacja wstępnego projektu SRK UR	27
2.6. Wypracowanie finalnej wersji SRK UR	30
2.7. Perspektywy dalszego rozwoju SRK UR	31
3. Omówienie Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych	35
3.1. Jak czytać SRK UR i jak z niej korzystać?	35
3.2. Objaśnienia niektórych pojęć i terminów	39
Bibliografia	43
Załącznik 1. Charakterystyki poziomów Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych	45

Niezbędnym warunkiem współczesnego rozwoju społeczno-gospodarczego opartego na informacji jest ciągle rozwijanie oraz dostosowywanie umiejętności pracowników do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. W 2014 roku 80% badanych pracodawców, którzy prowadzili rekrutację w swoich firmach, zgłaszało problemy z pozyskaniem pracowników spełniających oczekiwania związane z pracą na danym stanowisku (Kocór i in., 2015). Edukacja szkolna i akademicka nie wystarcza, by nadążyć za tempem zmian, dlatego tak istotna jest dziś idea uczenia się przez całe życie (ang. *lifewide lifelong learning*). Główne zasady polityki uczenia się przez całe życie obejmują m.in. docenianie uczenia się w różnych formach i miejscach na każdym etapie życia, potwierdzanie efektów uczenia się niezależnie od sposobu, miejsca i czasu ich osiągnięcia, efektywne inwestowanie w uczenie się i powszechność tych działań (*Perspektywa uczenia się przez całe życie*, 2013).

W tym kontekście wdrażany jest w Polsce Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK), którego funkcjonowanie reguluje ustawa z 22 grudnia 2015 roku (Dz.U. z 2016 r., poz. 64).

Jednym z głównych narzędzi ZSK jest Polska Rama Kwalifikacji (PRK). *W PRK, podobnie jak w Europejskiej Ramie Kwalifikacji (ERK), wyróżnia się osiem poziomów kwalifikacji. Każdy z poziomów PRK został scharakteryzowany za pomocą ogólnych stwierdzeń dotyczących efektów uczenia się, wymaganych dla kwalifikacji danego poziomu. Dla określania poziomu PRK nie ma znaczenia, czy wymagane dla kwalifikacji efekty uczenia się są osiągnięte w ramach zorganizowanej edukacji czy w inny sposób.*

Charakterystyki poziomów PRK odnoszą się do pełnego spektrum wymaganych dla kwalifikacji efektów uczenia się, to znaczy do wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych. Charakterystyki kolejnych poziomów PRK odzwierciedlają coraz wyższe wymagania w tych zakresach (Chłoń-Domińczak, Sławiński, Kraśniewski, Chmielecka, 2016).

Zintegrowany System Kwalifikacji umożliwia gromadzenie i porządkowanie rozmaitych kwalifikacji istniejących w naszym kraju. Do tej pory, jako że kwalifikacje nadawano w ramach różnych struktur, instytucji i organizacji, na podstawie odmiennych regulacji i ustaw, trudno było je zestawiać według jednolitych kryteriów. Szczególnie cenna jest możliwość włączenia do systemu kwalifikacji funkcjonujących na wolnym rynku, opisanie ich w języku efektów uczenia się i objęcie gwarantowanymi przez państwo (poprzez ogólne zasady włączania i funkcjonowania kwalifikacji w systemie) zasadami walidacji i zapewniania jakości. Funkcjonowanie ZSK powinno więc zintensyfikować procesy związane z polityką uczenia się przez całe życie w Polsce, w tym ułatwić rozwój kompetencji zgodnych z własnymi zainteresowaniami lub pożądanymi na rynku pracy.

Zgodnie z art. 11 ustawy o ZSK zapisy polskiej ramy można rozwijać poprzez tworzenie sektorowych ram kwalifikacji (SRK). Rama sektorowa jest zdefiniowana w ustawie o ZSK jako opis poziomów kwalifikacji funkcjonujących w danym sektorze lub branży. SRK są tworzone dla tych dziedzin działalności, w których

pojawia się takie zapotrzebowanie. Mogą stanowić rozwinięcie zarówno charakterystyk pierwszego, jak i drugiego stopnia PRK.

Główną ideą przyjętą przy opracowaniu ram sektorowych jest ich tworzenie przez branżę dla branży. Oznacza to, że w proces powstawania ramy zaangażowane jest możliwie jak najszersze grono interesariuszy reprezentujących różnorodne kwalifikacje – firmy działające w tym sektorze, izby i organizacje branżowe, przedstawiciele szkolnictwa wyższego i zawodowego, przedstawiciele instytucji regulacyjnych. Tworzenie ramy inicjuje dyskusję o kwalifikacjach i standardach w danym sektorze, umożliwia wymianę informacji między reprezentantami tej gałęzi gospodarki i podejmowanie rozstrzygnięć w sprawach spornych. Interesariusze branżowi są zatem zarówno twórcami, jak i adresatami rozwiązań zawartych w ramie sektorowej.

Zespół ekspertów z określonej branży tworzy projekt SRK, który jest następnie konsultowany w środowisku branżowym. Jednym z ważniejszych elementów pracy nad SRK jest określenie wyznaczników sektorowych, czyli kluczowych obszarów w działalności danego sektora. Pomagają one w ustaleniu charakterystyk poszczególnych poziomów, które (podobnie jak w PRK) można układać w wiązki.

Poziomy SRK muszą odpowiadać określonym poziomom PRK, jednak składniki opisu poziomu powinny odzwierciedlać właściwości danej branży. Choć jest teoretycznie możliwe, by rama sektorowa obejmowała wszystkie poziomy PRK, dotychczasowe prace wskazują, że liczba opisanych poziomów zależy od specyfiki określonej branży. Do tej pory powstały projekty siedmiu SRK: dla sektora bankowego, IT, sportu, turystyki oraz telekomunikacji, budownictwa i usług rozwojowych.

Rysunek 1. Poziomy sektorowych ram kwalifikacji



Ramy sektorowe są włączane do ZSK w drodze rozporządzenia wydawanego przez ministra właściwego do spraw oświaty. Proces włączania SRK jest inicjowany przez ministra właściwego dla danej branży, z jego własnej inicjatywy lub na wniosek zainteresowanego podmiotu. W połowie 2017 roku ramy dla sportu i turystyki zostały oficjalnie włączone do ZSK.

Z opracowania sektorowej ramy kwalifikacji płynie wiele korzyści. Przede wszystkim rama jest efektem dialogu przedstawicieli danej branży, którzy porozumiewają się w celu ustalania wspólnej wizji swojego obszaru działalności oraz potrzebnych w nim kwalifikacji. Taka współpraca pozwala na wypracowanie wielu uniwersalnych rozwiązań. Rama usprawnia też opisywanie i włączanie kwalifikacji do ZSK, gdyż przekłada język PRK na język specyficzny dla branży. Dzięki SRK można łatwiej zrozumieć, jak należy odnosić zapisy PRK do konkretnego sektora. To z kolei ułatwia trafne przypisanie poziomu PRK określonej kwalifikacji.

W Instytucie Badań Edukacyjnych trwają prace mające na celu przygotowanie kolejnych ram sektorowych. Warto podkreślić, że pomysł tworzenia wielu sektorowych ram kwalifikacji oraz włączania ich do systemu jest unikalny w Europie. Niebawem SRK mogą być wizytówką polskiej branży na rynku europejskim.

Niniejsza publikacja przedstawia informacje dotyczące projektu Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych (SRK UR). Składa się z trzech rozdziałów prezentujących kolejno: ogólne założenia SRK UR, opis realizacji projektu i metodologię prac nad sektorową ramą, omówienie ramy wraz z instrukcją korzystania z niej oraz słownikiem objaśniającym zastosowane terminy. Charakterystyki poziomów SRK UR przedstawiono w załączniku.

1. O Sektorowej Ramie Kwalifikacji Usług Rozwojowych

1.1. Założenia i cele SRK UR

Sektorowe ramy kwalifikacji to sektorowe interpretacje Polskiej Ramy Kwalifikacji. Posługując się językiem branżowym i bliższym praktyce rynkowej, ułatwiają rozpoznawanie kwalifikacji w obrębie sektora, opisywanie nowych kwalifikacji wynikających z rozwoju rynku i przypisywanie im poziomu PRK. W stosunku do sektora usług rozwojowych taką funkcję spełnia Sektorowa Rama Kwalifikacji Usług Rozwojowych. Opisuje w sposób uporządkowany obszar kwalifikacji właściwych dla sektora poprzez charakterystyki wyrażone efektami uczenia się w ujęciu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych na poziomach zgodnych z Polską Ramą Kwalifikacji. Charakterystyki stanowią również niezwykle użyteczne narzędzie identyfikowania powiązań pomiędzy kwalifikacjami a konkretnymi zadaniami i rolami zawodowymi, procesami biznesowymi czy stanowiskami pracy. Sektorowa rama jest także źródłem inspiracji dla osób tworzących ofertę usług rozwojowych zgodną z potrzebami sektora.

Punktem wyjścia do zrozumienia i interpretacji charakterystyk poziomów SRK UR jest definicja sektora. Przyjęta definicja wynika z szerszego spojrzenia na obszar usług rozwojowych, który związany jest z tworzeniem warunków do możliwie najefektywniejszego uczenia się i rozwijania się zarówno jednostek, jak i grup oraz organizacji, co prowadzi do osiągnięcia celów rozwoju i zmian na poziomie indywidualnym i zbiorowym. Warto podkreślić, że usługi rozwojowe są współcześnie realizowane nie tylko przez podmioty rynkowe i organizacje tzw. trzeciego sektora, ale także przez podmioty edukacji formalnej, w tym placówki oświatowe i uczelnie. Sektor usług rozwojowych uwzględnia również usługi doradcze, służące osiągnięciu celów, które wykraczają poza typowy zakres działań edukacyjnych. Elementem łączącym jest tutaj współczesny paradygmat uczenia się, który w centrum zainteresowania stawia osobę uczącą się w bardzo różnych formach i trybach, korzystającą z bezpośrednich i pośrednich form wsparcia w procesie rozwoju.

W efekcie przyjętego podejścia projekt Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych swoim zakresem obejmuje właściwe i specyficzne efekty uczenia się użyteczne we wspieraniu osób, grup i organizacji w procesie rozwoju. Są to efekty uczenia się typowe i pożądane dla wszystkich organizatorów i bezpośrednich realizatorów takiego wsparcia, niezależnie od innych, zróżnicowanych kompetencji, jakimi ci mogą się wyróżniać. Spełnienie wymogów profesjonalizmu i wysokich standardów jakości zależy także od aktywności związanych z przygotowaniem i organizacją procesów rozwoju. Biorąc zatem pod uwagę znaczenie wszystkich elementów usługi rozwojowej, przyjęto, że charakterystyki poziomów SRK UR obejmą również efekty uczenia się związane z kwalifikacjami osób, które realizują wspomagające i organizacyjne elementy procesu wsparcia rozwoju, mające istotny wpływ na jego przebieg i efekty (menedżerów, ekspertów, specjalistów i metodyków, określonych ogólnie mianem organizatorów).

Punktem odniesienia przy formułowaniu charakterystyk poziomów SRK UR były, oprócz uniwersalnych charakterystyk poziomów pierwszego stopnia PRK, przede wszystkim charakterystyki poziomów 1–8 drugiego stopnia typowe dla kwalifikacji o charakterze zawodowym (Rozporządzenie MEN, 2016). Przyjęto, że charakterystyki ramy sektorowej zostaną sformułowane na poziomach 4–8. Uznano bowiem, że na tych poziomach występują efekty uczenia się o istotnym znaczeniu, a jednocześnie specyficzne dla działalności w sektorze usług rozwojowych. Stwierdzono, że efekty uczenia się na poziomach 1–3 mają charakter na tyle elementarny i uniwersalny, że nie ma potrzeby formułowania dla nich rozwinięcia sektorowego, w praktyce sektora zaś zastosowanie będą miały wprost charakterystyki poziomów 1–3 PRK. Taki sposób formułowania charakterystyk poziomów SRK UR zapewnia spójność z uniwersalnymi charakterystykami poziomów 4–8 pierwszego stopnia oraz charakterystykami poziomów 4–8 drugiego stopnia typowymi dla kwalifikacji o charakterze zawodowym, uwzględniając przy tym aktualny stan wiedzy i postępu technologicznego w dziedzinie usług rozwojowych.

Tak opracowana rama sektorowa ma ułatwiać opisywanie kwalifikacji funkcjonujących w sektorze usług rozwojowych oraz przypisanie im poziomu PRK, co umożliwi lepsze rozumienie i porównywanie kwalifikacji sektorowych, stworzy warunki dla zwiększenia mobilności zawodowej pracowników sektora oraz pozwoli na bardziej świadome i zindywidualizowane podejście do rozwoju karier zawodowych. Ułatwi także wykorzystanie Polskiej Ramy Kwalifikacji przez pracowników, instytucje, klientów i szerokie grono interesariuszy obszaru działań edukacyjnych i doradczych, służących uczeniu się dorosłych, rozwojowi osobistemu i organizacji. Tak rozumiana rama sektorowa jest w rezultacie reprezentatywna i istotna dla sektora usług rozwojowych dzięki oparciu na efektach uczenia się kluczowych dla prowadzenia działalności polegającej na różnych formach i metodach wsparcia rozwoju poprzez uczenie się.

Należy podkreślić, że zróżnicowanie form i metod realizowania usług o charakterze rozwojowym stanowiło szczególne wyzwanie na drodze możliwie najbardziej wyrazistego sprofilowania ramy i jej skupienia na wyspecjalizowanych kompetencjach. W założeniu projekt SRK UR nie uwzględnia wszystkich potencjalnie możliwych efektów uczenia się, jakie można zidentyfikować w kwalifikacjach istotnych dla rozpatrywanych obszarów i form aktywności. Rama Sektorowa zawiera zapisy dość ogólne, ale jednocześnie precyzyjnie oddające specyfikę omawianego obszaru (sektora).

Opracowanie projektu ramy sektorowej od początku jej tworzenia wymagało aktywnego zaangażowania bardzo zróżnicowanego kręgu osób i instytucji szeroko rozumianego sektora. Tylko w ten sposób możliwe było stworzenie szansy na zbudowanie poczucia odpowiedzialności za trafność i użyteczność ramy, uznawania jej „za swoją” i wartość wykorzystania. Dlatego tak ważnym elementem powodzenia projektu było włączenie do Zespołu Ekspertów reprezentatywnego grona przedstawicieli zróżnicowanych, kluczowych interesariuszy SRK UR. Temu celowi służyły również kolejne etapy konsultacji i weryfikacji projektu ramy sektorowej, poszerzające zasięg oddziaływania *Sojuszu na rzecz rozwoju edukacji pozaformalnej*, który promuje ideę transparentnych kwalifikacji w sektorze. *Sojusz* to porozumienie kilkunastu organizacji działających w obszarze sektora

usług rozwojowych, podpisane w 2016 roku podczas II Kongresu Edukacji Pozaformalnej, w celu wymiany doświadczeń i integracji działań związanych z ZSK. Promuje ono projekt ramy sektorowej, aby stała się narzędziem zachęcającym do inwestowania w nowoczesne kwalifikacje. Są to warunki konieczne do wzmacniania transparentności i profesjonalizacji sektora oraz wzrostu zaufania ze strony wszystkich jego interesariuszy.

Istotnym warunkiem było także zapewnienie spójności i komplementarności SRK UR w stosunku do Polskiej Ramy Kwalifikacji. Prezentowany projekt ramy sektorowej, bazując na ustawie o ZSK i przepisach wykonawczych do niej, uwzględnia także dorobek zawarty w dokumentach i materiałach będących efektami prac prowadzonych przez Instytut Badań Edukacyjnych na przestrzeni ostatnich lat.

SRK UR jest nastawiona na rozwój, co oznacza, że jej współtwórcy zakładają konieczność jej okresowej aktualizacji. Ma ona zapewnić dostosowanie zawartości ramy do ciągłych zmian w otoczeniu społecznym i technologicznym, które istotnie wpływają na sposób, w jaki rozwijają się współcześnie ludzie i organizacje. Oznacza to także, że rama sektorowa spełnia oczekiwanie odnośnie do swojej kreatywnej roli i może stać się istotnym katalizatorem porządkowania i przemodelowania istniejących oraz kształtowania przyszłych kwalifikacji sektorowych. Twórcy projektu Ramy bowiem nie tylko identyfikowali kwalifikacje istniejące, ale także określili, jakiego standardu kwalifikacji wymagają współczesne procesy rozwojowe.

Efektom zrealizowanych prac jest spójna struktura charakterystyk poziomów SRK UR, opisana językiem efektów uczenia się, odzwierciedlająca zróżnicowane środowiska pracy sektora i jego język. Rama sektorowa ma za zadanie ułatwić interpretację bardziej uniwersalnych charakterystyk poziomów PRK i w kolejnym kroku właściwe przypisanie poziomów PRK kwalifikacjom charakterystycznym dla sektora, które – po spełnieniu przyjętych wymagań – mogłyby zostać włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Projekt Ramy ma zatem pełnić funkcję zrozumiałego i przyjaznego narzędzia referencyjnego kwalifikacji, które może być wykorzystywane zarówno w obszarze tradycyjnie rozumianej edukacji pozaformalnej i rynku usług komercyjnych, ale możliwie szeroko także przez profesjonalistów z obszaru edukacji formalnej i osób kształtujących coraz szerszą przestrzeń i narzędzia dla rozwoju edukacji nieformalnej.

Motywacją do tworzenia projektu ramy sektorowej było przekonanie o możliwych korzyściach, jakie płyną z upowszechnienia nowoczesnych, transparentnych kwalifikacji w obszarze usług rozwojowych. O profesjonalizacji i wiarygodności można mówić wtedy, gdy klienci wiedzą, jakimi kwalifikacjami dysponują realizatorzy i organizatorzy procesu rozwoju poprzez uczenie się. Ci drudzy dzięki temu mają jednocześnie czytelny obraz oczekiwań i wymagań rynku wobec nich.

Omówiony powyżej sposób postrzegania SRK UR miał zatem decydujący wpływ na proces jej tworzenia, konsultacji i weryfikacji. Jednak kluczową przesłanką powodzenia zrealizowanego projektu była jakość merytoryczna ramy, czyli odpowiedniość charakterystyk do efektów uczenia się i do potrzeb sektora.

Efekty uczenia się w zaprojektowanej ramie sektorowej spełniają następujące wymagania:

- odzwierciedlają najważniejsze procesy i odnoszą się do kluczowych profili zawodowych sektora;
- obejmują najistotniejsze kwalifikacje sektorowe i uwzględniają potrzebę ich okresowej aktualizacji;
- stanowią użyteczne, branżowe rozwinięcie charakterystyk poziomów 4–8 Polskiej Ramy Kwalifikacji drugiego stopnia typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym;
- są zebrane w składniki charakterystyk poziomów tak, aby zapewnić równowagę pomiędzy odpowiednim poziomem szczegółowości dla uchwycenia tego, co dla sektora specyficzne, a jednocześnie adekwatnym poziomem uogólnienia, zapewniającym uniwersalność SRK UR dla całego sektora usług rozwojowych.

1.2. Definicja sektora usług rozwojowych

Sformułowanie definicji sektora zostało poprzedzone ustaleniem definicji usługi rozwojowej, która w sposób uniwersalny i możliwie najpełniejszy ujmuje istotę aktywności realizowanych w definiowanym sektorze. W tym celu skorzystano z *Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze przystosowania przedsiębiorców i pracowników do zmian na lata 2014–2020* Ministerstwa Rozwoju z dnia 28 czerwca 2016 r., w których usługa rozwojowa to *usługa mająca na celu nabycie, potwierdzenie lub wzrost wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych przedsiębiorców i ich pracowników, w tym mająca na celu zdobycie kwalifikacji, o których mowa w art. 2 pkt 8 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, lub pozwalająca na ich rozwój.*

Przytoczona wyżej definicja została opracowana na użytek przedsięwzięć z wykorzystaniem środków EFS, stąd jej zawężenie do przedsiębiorców i ich pracowników. Formułując definicję o charakterze uniwersalnym, należało wziąć pod uwagę, że oferowane usługi mogą być kierowane do osób, grup, czy całych organizacji nie tylko w związku z ich aktywnością na rynku pracy. Ponadto procesy wspomaganie rozwoju mogą mieć cel szerszy niż osiągnięcie efektów uczenia się. Wypracowana definicja usługi rozwojowej oddaje zróżnicowaną, ale mającą wspólne cechy, naturę aktywności polegających na udzielaniu wsparcia w uczeniu się przez całe życie i osiągnięciu tą drogą indywidualnych i zbiorowych celów rozwojowych. Obejmuje w pełni definicję usługi rozwojowej Ministerstwa Rozwoju, uwzględniając jednocześnie różnorodność usług rozwojowych realizowanych poza obszarem edukacji formalnej.

Definicja usługi rozwojowej

Usługa rozwojowa to działalność profesjonalna mająca na celu rozwój jednostek, grup lub organizacji, w szczególności poprzez nabycie, potwierdzenie lub wzrost wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych. Istotą usługi rozwojowej jest osiąganie efektów uczenia się, prowadzących do osiągania celów rozwoju i zmian na poziomie indywidualnym i zbiorowym, w tym organizacyjnym.

Następnie przyjęto poniższą definicję sektora usług rozwojowych, określającą tożsamość środowiska zawodowego i podmiotów świadczących profesjonalne usługi rozwojowe poza obszarem edukacji formalnej.

Definicja sektora profesjonalnych usług rozwojowych realizowanych poza edukacją formalną, rozumianą zgodnie z treścią art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji

Przez sektor rozumiemy wszystkie osoby i podmioty profesjonalnie tworzące, organizujące i realizujące wsparcie rozwoju poprzez uczenie się jednostek, grup lub organizacji w ramach usługi rozwojowej.

Istotą usługi rozwojowej jest działanie, dzięki któremu interesariusze osiągają efekty uczenia się prowadzące do zmian zgodnych z wyznaczonymi celami rozwoju. Zaliczamy do niej działania związane z diagnozą, ustaleniem potrzeb i wyznaczaniem celów rozwoju, projektowaniem i realizacją działań wspierających rozwój oraz projektowaniem i realizacją działań służących wdrożeniu i ewaluacji efektów.

Kluczowe dla działalności sektora jest poszanowanie podmiotowości, autonomii i różnorodności uczących się oraz uznanie, że rozwój jednostek, grup lub organizacji zachodzi w środowisku wspomagającym uczenie się, któremu szczególnie służy dopasowany proces, formy, metody, techniki i narzędzia rozwojowe.

1.3. Wyznaczniki sektorowe

Wyznaczniki sektorowe zostały opracowane jako pomoc do stworzenia charakterystyk ramy sektorowej, ale ich użyteczność wykracza poza tę doraźną funkcję. Wraz z definicją sektora opisują obszary aktywności, które mają wspólne cechy pozwalające określać je łącznie jako „sektor” posiadający wyraźną tożsamość. Wyznaczniki sektorowe:

- zarysowują specyficzne i kluczowe dla sektora obszary kompetencji, charakteryzujące kwalifikacje sektora i odróżniające je od kwalifikacji innych sektorów;

- są wyodrębnione ze względu na specyfikę i znaczenie obszaru;
- razem są reprezentatywne dla całości efektów uczenia się zawartych w kwalifikacjach sektora;
- wraz z ich opisami stanowią narzędzie pomocnicze w tworzeniu i wykorzystaniu SRK UR – pozwalają na ocenę stopnia uporządkowania, adekwatności struktury i kompletności opisu;
- powinny być analizowane i wykorzystywane razem, a kompletność opisu można oceniać dla zestawu wyznaczników.

Dla sektora usług rozwojowych wyodrębniono następujące wyznaczniki sektorowe:

1. Orientacja na klienta, jego potrzeby i cele rozwoju.
2. Orientacja na tworzenie usługi wspomaganie rozwoju.
3. Orientacja na proces rozwoju.
4. Orientacja na zarządzanie efektami rozwoju.

Zostały one szczegółowo omówione w rozdziale 2.3.

2. Realizacja projektu Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych

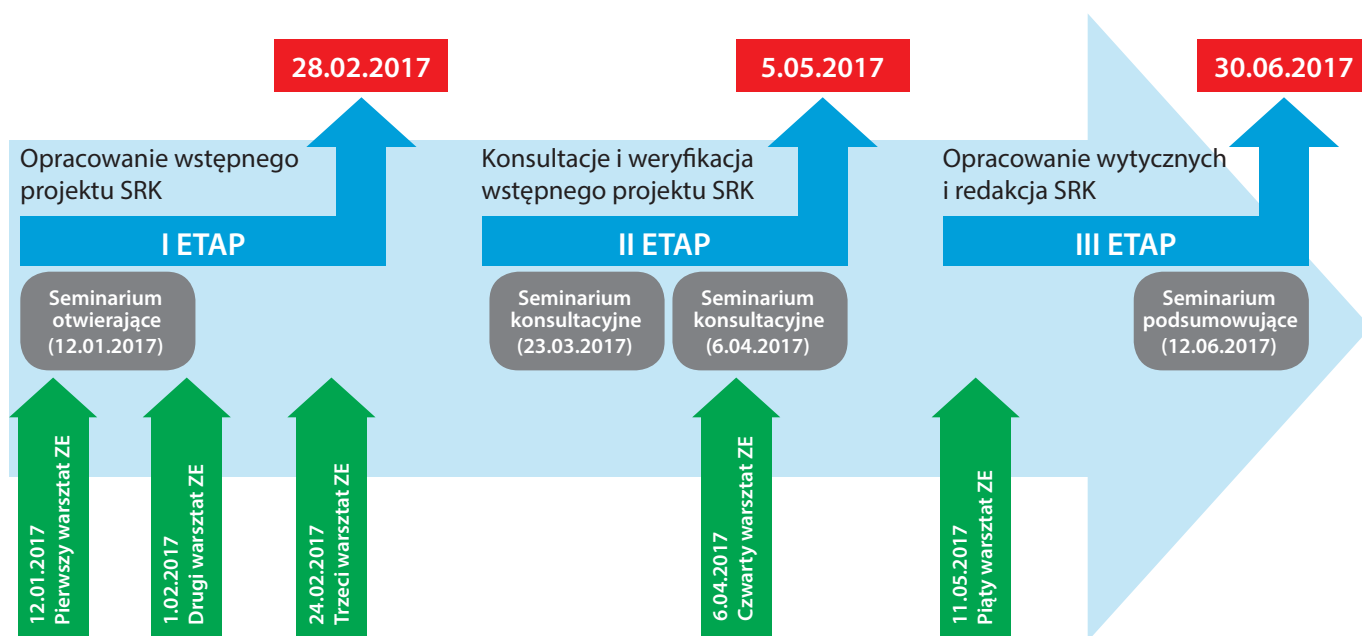
2.1. Etapy projektu i podział zadań

Prace realizowane w ramach projektu przebiegały według schematu obejmującego trzy kolejne etapy:

1. Opracowanie wstępnego projektu Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych.
2. Konsultacje i weryfikacja wstępnego projektu Ramy w szerokim środowisku branżowym.
3. Opracowanie wytycznych w zakresie wdrażania i wykorzystania Ramy oraz materiałów dodatkowych.

Przebieg prac zrealizowanych w poszczególnych etapach ilustruje poniższy rysunek.

Rysunek 2. Etapy realizacji projektu



W ramach pierwszego etapu prac przygotowano szczegółową koncepcję merytoryczną SRK UR, zrekrutowano i ukonstytuowano Zespół Ekspertów, zorganizowano seminarium otwierające oraz prowadzono prace analityczne i eksperckie, których wynikiem było opracowanie definicji sektora usług rozwojowych, wyznaczników sektorowych oraz wstępnego projektu charakterystyk poziomów SRK UR.

Etap drugi, obejmujący konsultacje i weryfikację wstępnego projektu Ramy w środowisku branżowym, polegał na przeprowadzeniu dwóch seminariów konsultacyjnych, badania ilościowego oraz zleceniu indywidualnych recenzji eksperckich wstępnego projektu ramy. Efektem tych działań było opracowanie i przyjęcie ostatecznego projektu charakterystyk poziomów SRK UR, definicji sektora usług rozwojowych oraz wyznaczników sektorowych.

Trzeci etap poświęcony był na opracowanie raportu końcowego oraz materiałów dodatkowych, obejmujących: wprowadzenie, komentarze i objaśnienia do SRK UR, objaśnienia pojęć i terminów zastosowanych w Ramie i ich znaczeń w różnych kontekstach, poradnik, jak czytać charakterystyki poziomów SRK UR i jak z niej korzystać, rekomendacje dotyczące wdrożenia i wykorzystywania jej oraz zalecenia w sprawie tworzenia sektorowych ram kwalifikacji w innych branżach. Dodatkowo przygotowano angielskie tłumaczenie projektu charakterystyk poziomów Ramy, definicji sektora oraz wyznaczników sektorowych.

Prace projektowe realizowane były przez dwa uzupełniające się zespoły: Zespół Ekspertów (ZE) odpowiedzialny za nadzorowanie, recenzowanie i ukierunkowywanie dalszych prac nad projektem SRK UR oraz Zespół Merytoryczny (ZM), który zajmował się organizacją pracy ekspertów podczas realizacji projektu, prowadzeniem prac analitycznych, przygotowaniem wstępnych propozycji dla Zespołu Ekspertów, opracowywaniem kolejnych wersji charakterystyk poziomów i innych produktów zgodnie z kierunkiem wskazanym przez ZE oraz opracowywaniem raportów i dokumentów przekazywanych do IBE.

Poniżej szczegółowo opisano zakres odpowiedzialności poszczególnych członków Zespołu Merytorycznego oraz Zespołu Ekspertów.

- Zespół Merytoryczny składał się z następujących osób: Marcin Budzewski (realizacja analiz i badań), Wojciech Drabko (koordynator projektu), Maciej Gruza (kierownik merytoryczny projektu), Andrzej Lech (koordynacja prac ZE i ZM oraz nadzór merytoryczny), Piotr Piasecki (Lider prac ZE), Mariola Szymańska-Koszczyk, Mateusz Trochymiak.

Zespół Merytoryczny w pełnym składzie opracowywał materiały na potrzeby ZE (w tym propozycje: projektów charakterystyk poziomów SRK UR na potrzeby prac ekspertów, definicji sektora, wyznaczników sektorowych i materiałów dodatkowych) oraz projekt ramy sektorowej po weryfikacji, ponadto zapewniał i kontrolował poprawność metodologiczną i merytoryczną wszystkich prac i produktów projektu. Członkowie ZM wspierali w tym zakresie Zespół Ekspertów oraz prowadzili wszystkie seminaria i spotkania przeprowadzone w trakcie projektu. ZM zbierał się na nieformalnych posiedzeniach przez cały okres realizacji projektu.

- W skład Zespołu Ekspertów wchodził:
 - » przedstawiciele firm działających w sektorze usług rozwojowych (świadczących usługi rozwojowe):
 - Mariola Szymańska-Koszczyk (Fundacja Warszawski Instytut Bankowości),
 - Jarosław Ubysz (Altkom Akademia SA),
 - Małgorzata Procner (ACT Advanced Corporate Training);
 - » przedstawiciele organizacji branżowych lub izb gospodarczych:
 - Piotr Piasecki (Polska Izba Firm Szkoleniowych, Lider Zespołu Ekspertów),
 - Monika Zubrzycka-Nowak (Izba Coachingu);
 - » przedstawiciele stowarzyszeń branżowych:
 - Grzegorz Skibiński (Polskie Stowarzyszenie Mentoringu),
 - Andrzej Szastok (Polskie Towarzystwo Trenerów Biznesu);
 - » przedstawiciele instytucji zajmujących się kształceniem formalnym (uczelni):
 - prof. dr hab. Marcin Krawczyński (Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Wyższa Szkoła Edukacja w Sporcie),
 - prof. dr hab. Andrzej Kraśniewski (Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich, Politechnika Warszawska);
 - » przedstawiciele instytucji zajmujących się kształceniem pozaformalnym pracowników branży, tj. np. szkoła trenerów, coachów itp.:
 - Iwona Sołtyśńska (Wszelchnica Uniwersytetu Jagiellońskiego Sp. z o.o.),
 - Małgorzata Czarnecka (Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych),
 - Jacek Jakubowski (Fundacja TROP).

ZE odpowiadał za konsultowanie materiałów otrzymywanych od ZM oraz za opracowany na tej podstawie projekt charakterystyk poziomów SRK UR, definicji sektora i wyznaczników sektorowych oraz za ich akceptację przed przekazaniem do IBE. Praca ZE odbywała się pod kierunkiem Lidera, który brał bezpośredni udział w pracach ZM, wyznaczał kierunek prowadzonych prac oraz moderował posiedzenia ZE. Zespół Ekspertów pracował przez cały czas realizacji projektu z tym, że największe zaangażowanie było na etapie opracowywania wstępnego projektu Ramy, weryfikacji oraz opracowywania ostatecznego projektu charakterystyk poziomów SRK UR.

2.2. Prace koncepcyjne

Tworzenie charakterystyk poziomów Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych było procesem kilkietapowym. Najpierw dokonano identyfikacji kompetencji typowych dla sektora, określonych w różnego rodzaju dokumentach i innych materiałach źródłowych. Analizowano następujące źródła:

- wybrane programy kształcenia wiodących szkół wyższych w obszarze nauk pedagogicznych;
- standard egzaminacyjny ZRP na poziomie mistrza;
- certyfikaty branżowe funkcjonujące w sektorze usług szkoleniowych (rozwojowych);
- opisy stanowisk pracy;
- ogłoszenia o pracę: 25 ogłoszeń o pracę skierowanych do pracowników z branży usług szkoleniowych/rozwojowych;
- raporty i opracowania:
 - » raport *STOP Bilans kompetencji w sektorze usług szkoleniowych (rozwojowych) w Polsce*,
 - » raport IARP *Analiza popytu na kwalifikacje i kompetencje w branżach budowlanej i edukacyjnej w Polsce*,
 - » *Jak wybrać odpowiednie szkolenie dla pracowników na zmieniającym się dynamicznie rynku?* (publikacja powstała w ramach projektu badawczego *Partnerstwo na rzecz adaptacyjności w regionie mazowieckim*, WND. POKL/02200/08/8.1.2, Polska Izba Firm Szkoleniowych 2010),
 - » *Mentoring w praktyce polskich przedsiębiorstw* (analiza danych i dokumentów zastanych [desk-research], Polskie Stowarzyszenie Mentoringu, PARP, Warszawa 2013, <https://badania.parp.gov.pl/files/74/75/726/19443.pdf>).

W przyjętym schemacie prac zastosowano analizę wewnętrzną, polegającą na poznaniu treści każdego dokumentu, właściwym ich rozumieniu i wyjaśnieniu, w tym wyodrębnieniu poszczególnych składników i istniejących między nimi wzajemnych więzi. Uzupełnieniem tych działań była analiza zewnętrzna, polegająca na ustaleniu warunków i okoliczności, w jakich powstawał dany dokument, a także jego powiązania z adresatem (użytkownikiem), na potrzeby którego został sporządzony. Na podstawie przeprowadzonej analizy dokumentów przygotowano wstępne zestawienie kompetencji sektorowych, które opisano w ujęciu: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

2.3. Wyznaczniki sektorowe i kompetencje kluczowe

Opracowanie wstępnego zestawienia kompetencji sektorowych umożliwiło wyodrębnienie wyznaczników sektorowych, rozumianych jako wymagania specyficzne dla sektora usług rozwojowych. Podstawą do wyodrębnienia wyznaczników sektorowych była analiza głównych procesów związanych z organizacją i przebiegiem wspierania uczenia się i rozwoju osób i organizacji, reprezentowanych przez kluczowe role zawodowe i stanowiska pracy dla tych procesów. Celem wyłonienia wyznaczników sektorowych było zapewnienie reprezentatywności kompetencji sektorowych, które stanowiły punkt wyjścia do opisu charakterystyk poziomów sektorowej ramy kwalifikacji. Są one kwintesencją odróżnienia kwalifikacji w sektorze usług rozwojowych od kwalifikacji z innych sektorów. Wyznaczniki oddają specyfikę oczekiwanych profili kompetencyjnych objętych opisami poziomów Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych. Grupują te kompetencje sektorowe, które silnie wpływają na efekty pracy, są dla prowadzonej w sektorze działalności specyficzne i kluczowe.

Dla sektora usług rozwojowych wyodrębniono następujące wyznaczniki sektorowe:

1. Orientacja na klienta, jego potrzeby i cele rozwoju

Obejmuje aktywności prowadzące do rozpoznania potrzeb rozwoju osób, grup lub organizacji. Potrzeba rozwoju będzie wyrażona w postaci aspiracji, celu zmiany i celu uczenia się. Elementem tego wyznacznika będzie również tzw. kontrakt, czyli wyznaczenie, uzgodnienie i przyjęcie celów rozwoju oraz uzgodnienie odpowiedzialności interesariuszy usługi. Na te aktywności składa się m.in.:

- a. budowanie relacji interesariuszy pozwalających zainicjować proces wsparcia rozwoju;
- b. diagnozowanie potrzeb rozwojowych;
- c. wyznaczanie celów rozwoju;
- d. definiowanie efektów uczenia się;
- e. ustalanie ról, odpowiedzialności, zasad wspomagania, reguł współpracy i komunikacji.

2. Orientacja na tworzenie usługi wspomagania rozwoju

Obejmuje aktywności związane z zaprojektowaniem, przygotowaniem i zorganizowaniem adekwatnych do potrzeb i celów: środowiska uczenia się, sytuacji edukacyjnych, treści, metod i środków, oraz doбором i przygotowaniem osób wspierających rozwój. Te aktywności, to w szczególności:

- a. przekładanie potrzeb i celów na proces rozwoju;

- b. przekładanie efektów uczenia się na treści, wymagania kwalifikacyjne i walidacyjne;
- c. wybór i dopasowanie metod, form, technik i narzędzi wsparcia, w tym technologii informatycznych;
- d. projektowanie i planowanie szczegółowych działań wsparcia rozwoju;
- e. przygotowanie i angażowanie interesariuszy usługi;
- f. przygotowanie odbiorców indywidualnych, grup lub organizacji do procesu rozwoju;
- g. przewidywanie zmian i zagrożeń oraz modyfikowanie środowiska uczenia się i procesu rozwoju.

3. Orientacja na proces rozwoju

To aktywności związane z realizacją procesu rozwoju jednostek, grup lub organizacji, a zwłaszcza:

- a. prowadzenie zajęć, spotkań, sesji, całych programów, egzaminów itp.;
- b. wsparcie procesu rozwoju;
- c. komunikowanie wspomagające, służące osiągnięciu celów rozwoju, w tym dawanie informacji zwrotnej;
- d. zarządzanie procesem pracy jednostek i grupy;
- e. zarządzanie środowiskiem uczenia się;
- f. wspieranie w rozwoju innych osób profesjonalnie zajmujących się wsparciem rozwoju jednostek, grup lub organizacji.

4. Orientacja na zarządzanie efektami rozwoju

To aktywności związane z ewaluacją, walidacją i wykorzystaniem efektów rozwoju, a zwłaszcza:

- a. zarządzanie programami rozwoju;
- b. transfer efektów uczenia się do praktyki;
- c. walidacja efektów uczenia się;
- d. potwierdzanie efektów uczenia się, w tym w formie kwalifikacji;
- e. monitorowanie oraz ocenianie efektywności i jakości procesów wsparcia, potwierdzanie zgodności procesu z przyjętymi celami;

- f. doskonalenie usługi;
- g. potwierdzanie efektów uczenia się innych osób zawodowo pracujących w sektorze usług rozwojowych.

Opracowanie wyznaczników sektorowych umożliwiło przeprowadzenie dalszych prac mających na celu przygotowanie zestawienia kompetencji sektorowych. Zgromadzony we wcześniejszym etapie prac materiał źródłowy był bardzo obszerny, w związku z powyższym konieczne było przeprowadzenie jego agregacji oraz selekcji pod kątem użyteczności z punktu widzenia opracowania syntetycznego zestawu kompetencji sektorowych. W działaniach tych kierowano się zasadą, że w jeden wspólny opis będą łączone kompetencje pokrewne, odnoszące się do takich samych lub zbliżonych do siebie efektów uczenia się. Agregację prowadzono odrębnie w zakresie poszczególnych wyznaczników. Następnie dokonano selekcji w obrębie całości materiału. Efektem prac było przygotowanie 3 zestawień:

- Zestawienie nr 1 zawierające kompetencje sektorowe wyczerpane z powtórzeń, określeń bliskoznacznych i nieistotnych. To zestawienie zostało także poddane redakcji językowej i merytorycznej pod kątem prawidłowości stosownych w nim zapisów.
- Zestawienie nr 2, do którego przeniesiono wszystkie te opisy kompetencji sektorowych, które zostały wchłonięte w wyniku agregacji i nie znalazły się w oryginalnej postaci w zestawieniu nr 1. To zestawienie nie było redagowane, zachowane zostało w celach archiwizacji przeprowadzonych prac.
- Zestawienie nr 3 obejmujące pozostałe kompetencje (przeniesione w oryginale, bez redakcji), które uznano za:
 - » niespecyficzne (nienależące do sektora usług rozwojowych, przy założeniu, że usługa rozwojowa to nie tylko szkolenie, lecz także i doradztwo w zakresie doskonalenia organizacji/jednostki, wykorzystanie i wdrożenie efektów rozwoju itp.; przykładem kompetencji „niespecyficznej” jest „wiedza fachowa z zakresu fizjologii”),
 - » nieistotne (czyli takie, które nie wnoszą kluczowych elementów do opisu kompetencji sektorowych, na przykład „potrafi nawiązywać współpracę” – to element związany z nawiązywaniem relacji/komunikacją z klientem/kontrahentem), oraz
 - » błędne/nieprzydatne (na przykład zapis „zna definicję standardu wykonania”, który nie może być połączony z żadnym konkretnym procesem czy zestawem efektów uczenia się).

Zestawienie nr 1, zawierające specyficzne oraz kluczowe kompetencje sektorowe, przekazano Zespołowi Ekspertów. Zostało ono uzupełnione, zredagowane oraz poddane dalszej agregacji. Zestawienie to umożliwiło wskazanie, jakie układy efektów uczenia się powinny mieć odniesienie w charakterystykach poziomów SRK UR dla określonych kategorii wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

Wynikiem tego etapu prac było opracowanie prezentowanego poniżej zestawów kluczowych kompetencji dla najważniejszych obszarów działalności w sektorze (wyznaczników sektorowych).

Tabela 1. Kluczowe kompetencje dla najważniejszych obszarów działalności w sektorze usług rozwojowych

Wyznacznik sektorowy:	Wiedza Zna i rozumie:	Umiejętności Potrafi:	Kompetencje społeczne Jest gotów do:
Orientacja na klienta, jego potrzeby i cele rozwoju	<p>mechanizmy procesów gospodarczych i społecznych, ważnych dla procesów rozwojowych jednostki, zespołów i organizacji</p> <p>systemy organizacji i zarządzania, w tym kultury organizacyjnej</p> <p>teorie i praktyki dotyczące procesów uczenia się i rozwoju osób, z uwzględnieniem kontekstu społeczno-kulturowego, zawodowego i organizacyjnego, oraz różnic pomiędzy rozwojem indywidualnym, zespołowym i organizacyjnym</p> <p>kategorie i źródła informacji dotyczące potrzeb w zakresie uczenia się i rozwoju</p> <p>metody określania i analizy potrzeb rozwojowych i przekładania ich na cele i formy wsparcia rozwoju, ich właściwości i zastosowanie</p>	<p>rozpoznać i uwzględnić specyfikę i preferencje uczenia się, pracy i inne preferencje dotyczące współpracy i komunikacji osób, zespołów i organizacji z którymi/dla których pracuje</p> <p>ocenić/zweryfikować uczących się „na wejściu”, ustalając m.in. kompetencje, poziom zaawansowania, doświadczenie i inne uwarunkowania mające wpływ na realizację usługi rozwojowej</p> <p>stworzyć warunki sprzyjające zaangażowaniu klientów w proces badania i/lub identyfikacji potrzeb</p> <p>dobierając odpowiednie narzędzia i metody, dokonać oceny sytuacji jednostki, zespołu, w organizacji/społeczności i sformułować, adekwatne do zewnętrznych i wewnętrznych uwarunkowań realizacji, wnioski oraz propozycje dotyczące celu i zakresu wsparcia</p> <p>uzgodnić z klientem cele i zakres działań/wsparcia, spodziewanych efektów i priorytetów, a także zakres ról i współdziałania w ramach usługi wsparcia</p>	<p>zachowania obiektywizmu i krytycznego myślenia w stosunku do oczekiwania i potrzeb klientów oraz w zakresie ewaluacji usługi rozwojowej, w tym w zakresie działań własnych i działań innych osób</p> <p>promowania zasad współpracy ułatwiającej klientom poznanie, zrozumienie i akceptację potrzeb, celów rozwoju, działań rozwojowych</p> <p>zapewnienia podmiotowości i integralności osobistej klientów, poszanowania różnorodności i otwartości na dialog na temat wartości, przekonań, wizji i reguł współpracy z interesariuszami usługi rozwojowej</p> <p>przyjmowania współodpowiedzialności za krótko- i długoterminowe skutki określania potrzeb i celów rozwoju oraz rekomendowanych działań</p> <p>ciągłego poddawania refleksji i korygowania własnych postaw i zachowań w relacji z klientem, w powiązaniu z celami rozwoju</p> <p>zarządzania wymaganiami merytorycznymi, ustaleniami i wzajemnymi zobowiązaniami związanymi z usługą wsparcia rozwoju</p> <p>przestrzegania, stosowania i popularyzacji norm etycznych i zawodowych związanych z diagnozowaniem potrzeb i uzgadnianiem celów</p> <p>przestrzegania reguł i norm etycznych dotyczących poufności</p>

Wyznacznik sektorowy:	Wiedza Zna i rozumie:	Umiejętności Potrafi:	Kompetencje społeczne Jest gotów do:
Orientacja na tworzenie usługi wspomagania rozwoju	<p>reguły, metody i mechanizmy procesów uczenia się i rozwoju indywidualnego, zespołów oraz organizacji</p> <p>teorie i praktyki istotne dla projektowania, organizowania i realizacji usługi wsparcia rozwoju, ich specyfikę i zastosowanie</p> <p>zasady i metody zarządzania usługą wsparcia rozwoju, w tym zarządzania ryzykiem</p> <p>zasady i metody tworzenia oraz wykorzystywania materiałów i narzędzi wspomagających rozwój</p> <p>źródła i kategorie wiedzy i praktyk niezbędnych do zaprojektowania i realizacji usługi rozwoju</p> <p>zasady i metody wykorzystania technologii w celu wspomagania rozwoju (tworzenia sytuacji edukacyjnych, przekazu treści, prezentacji i weryfikacji wiedzy, organizacji środowiska uczenia się i rozwoju)</p>	<p>zaprojektować proces usługi rozwoju, dobierając odpowiednio do diagnozy i uzgodnień formy, metody i narzędzia wsparcia</p> <p>przygotować materiały i narzędzia dla odbiorców wsparcia, wspomagające osiągnięcie celów rozwoju, dobierać ich treści i formę oraz technologię</p> <p>przygotować uczestników i realizatorów usługi rozwojowej do świadomego i zgodnego z celami uczestnictwa</p> <p>zorganizować i przeprowadzić uzgodniony proces realizacji usługi wsparcia, uwzględniając uwarunkowania merytoryczne, organizacyjne i ekonomiczne oraz ryzyko usługi</p>	<p>współpracy z innymi osobami zaangażowanymi w proces projektowania i przygotowania usługi</p> <p>przestrzegania norm etycznych i standardów zawodowych i uwzględniania dobrych praktyk związanych z projektowaniem i przygotowaniem usługi</p> <p>otwartego podejścia do nowych rozwiązań, metod i narzędzi wsparcia rozwoju innych i ich popularyzacji, wdrażania zmian i innowacji</p> <p>podporządkowania proponowanych rozwiązań nadrzędnemu interesowi klienta</p>

Wyznacznik sektorowy:	Wiedza Zna i rozumie:	Umiejętności Potrafi:	Kompetencje społeczne Jest gotów do:
Orientacja na proces rozwoju	<p>czynniki wpływające na środowisko i proces uczenia się</p> <p>zasady zapewnienia jakości usług rozwojowych, w tym standardy i dobre praktyki organizacji usług rozwojowych</p> <p>podejścia i metody służące budowaniu i utrzymaniu relacji i komunikacji z uczestnikami usługi wsparcia rozwoju</p> <p>technologie, narzędzia i materiały związane z realizacją procesu uczenia się i rozwoju</p> <p>zasady i mechanizmy dynamiki pracy grupy</p>	<p>zastosować różnorodne metody, techniki i narzędzia wspomagania rozwoju, dostosowując je do celów i potrzeb klienta, dbając o wysoką skuteczność i jakość procesu</p> <p>zrealizować działania wspomagające uczenie się i rozwój zgodnie z przyjętym programem</p> <p>tworzyć środowisko sprzyjające uczeniu się i rozwojowi, odwoływać się do zasobów osób uczestniczących w procesie, dostrzegając i uwzględniając różnice i preferencje indywidualne</p> <p>zarządzać procesem uczenia się i rozwoju, stosując strategię postępowania, metody i techniki pracy z osobami i grupami</p> <p>radzić sobie z trudnościami podczas realizacji usługi rozwoju, w tym związanymi z motywacją i przejmowaniem odpowiedzialności przez klientów</p> <p>przeprowadzać ewaluację w trakcie procesu wsparcia, reagować na pojawiające się nowe potrzeby i ewentualną potrzebę modyfikacji procesu</p>	<p>budowania relacji z interesariuszami, służących zrozumieniu i realizacji celów, wzajemnych zobowiązań i zaangażowania w proces rozwoju</p> <p>świadomego rozpoznawania i uwzględniania procesów zachodzących pomiędzy świadczącym usługę a klientem jako zamawiającym, odbiorcą jako bezpośrednim beneficjentem oraz innymi uczestnikami usługi</p> <p>przyjmowania współodpowiedzialności za proces usługi rozwojowej i skutki własnych działań w kontekście osiągnięcia celów i spełnienia potrzeb</p> <p>przestrzegania norm etycznych oraz standardów profesjonalnych dotyczących realizacji usługi rozwojowej</p> <p>dystansowania się do własnych przyzwyczajęń i schematów działania, wykraczania poza własny punkt widzenia, elastyczności i otwartości na zmianę, która pozwala na adekwatne modyfikowanie działań i sposobów realizacji wsparcia</p> <p>prezentowania adekwatnego do swojej roli i relacji z klientem poziomu dojrzałości empatycznej i asertywności</p>

Wyznacznik sektorowy:	Wiedza Zna i rozumie:	Umiejętności Potrafi:	Kompetencje społeczne Jest gotów do:
		<p>prorowadzić dokumentację usługi rozwoju, w tym sporządzić sprawozdania, rozliczenia i raporty</p> <p>planować i realizować ciągłe uczenie się, aktualizować swoje przygotowanie profesjonalne do wspierania rozwoju innych osób, w tym w zakresie nowych technologii, rozwiązań, metod i narzędzi</p>	
Orientacja na zarządzanie efektami rozwoju	<p>zasady i metody zapewnienia transferu i implementacji efektów usługi rozwojowej do środowiska klienta</p> <p>metody i techniki walidacji efektów osiągniętych przez klientów usługi rozwojowej</p> <p>metody i techniki ewaluacji procesów uczenia się i rozwoju</p> <p>zasady i metody raportowania efektów uczenia się i rozwoju, przekazywania informacji zwrotnej oraz formułowania rekomendacji rozwojowych na podstawie przeprowadzonej ewaluacji</p> <p>metody i techniki badania efektywności procesów uczenia się i rozwoju</p> <p>różne podejścia i metody doskonalenia usług rozwojowych na podstawie wyników ewaluacji</p>	<p>zaprojektować i przeprowadzić ewaluację usługi rozwojowej z wykorzystaniem celowo dobranych metod i narzędzi umożliwiających rzetelny pomiar efektów</p> <p>zaprojektować i przeprowadzić walidację efektów uczenia się osiągniętych przez klientów</p> <p>zaprojektować i zastosować działania służące transferowi oraz implementacji efektów usługi rozwojowej</p> <p>komunikować interesariuszom usługi rozwojowej wyniki ewaluacji, wskazówki i rekomendacje rozwojowe</p> <p>adaptować, modyfikować i doskonalić usługę rozwojową, opierając się na danych pochodzących z ewaluacji i informacjach zwrotnych od klienta</p> <p>stosować i rozwijać dobre praktyki i metody zapewniające jakość i efektywność usług rozwojowych, transferu efektów, walidacji oraz ewaluacji</p>	<p>dążenia do generowania praktycznych efektów dla jednostki, zespołów i organizacji</p> <p>współpracy z interesariuszami usługi rozwojowej w celu dokonania jej rzetelnej ewaluacji</p> <p>kierowania się przejrzystymi zasadami i kryteriami oceniania, walidacji i egzaminowania</p> <p>przyjmowania współodpowiedzialności za efekty wykorzystania wskazówek i działań, które rekomenduje</p> <p>konsekwentnego zabiegania o informację zwrotną od klienta, przyjęcia jej i rzetelnego wykorzystania w swojej pracy</p> <p>krytycznego oceniania działania własnego, działania zespołów, współpracujących osób i organizacji, w których uczestniczy, planując i wspomagając rozwój własny i innych</p> <p>przestrzegania norm etycznych i standardów związanych z walidacją efektów uczenia się oraz ewaluacją usługi, w tym uczciwości, rzetelności i unikania konfliktów interesów</p>

2.4. Tworzenie charakterystyk poziomów

Zaprezentowane powyżej zestawienie kluczowych kompetencji dla najważniejszych obszarów działalności w sektorze usług rozwojowych stało się podstawą do opracowania wstępnej wersji charakterystyk poziomów SRK UR. Przy tworzeniu charakterystyk szczególnie istotną kwestią było określenie poziomów, na których powinny być uwzględniane poszczególne efekty uczenia się. Z tego względu zidentyfikowane kompetencje sektorowe zostały uporządkowane według kategorii opisowych i aspektów o podstawowym znaczeniu dla charakterystyk II stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym.

Przy tworzeniu pierwszej wersji charakterystyk poziomów SRK UR kierowano się przyjętymi na wstępie założeniami:

- Składniki opisu poziomu sektorowej ramy kwalifikacji muszą być na tyle ogólne (generyczne), żeby odnosiły się do kwalifikacji danego poziomu funkcjonujących w całym sektorze usług rozwojowych oraz na tyle szczegółowe, aby zapewnić zachowanie specyfiki sektora i jego odróżnienie od innych sektorów gospodarki.
- Poziomy są zdefiniowane zgodnie z charakterystykami II stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowymi dla kwalifikacji o charakterze zawodowym.

Pierwsza wersja charakterystyk poziomów została opracowana na podstawie następujących przesłanek:

- Wszystkie opisy poziomów Ramy zostały oznaczone kodem. Kod wskazywał na odniesienia danego składnika do konkretnej sektorowej kompetencji/efektu uczenia się zidentyfikowanego w toku wcześniejszych prac. To rozwiązanie miało na celu ułatwienie śledzenia progresji na kolejnych poziomach wstępnej wersji SRK UR.
- Wstępnie charakterystyki zdefiniowano dla poziomów 3–7, przy założeniu jednak, że w toku dalszych prac możliwe będzie opracowanie charakterystyki 8 poziomu.
- Na 4 poziomie wspieranie rozwoju poprzez uczenie się występowało w ograniczonym zakresie. Właściwe kompetencje trenerskie uwzględniono od 5 poziomu.
- Ewaluacja oraz walidacja uwzględnione zostały od 5 poziomu.
- Charakterystyki poziomów 4–6 opracowano zgodnie z założeniem, że na 4 poziomie pojawiało się wsparcie uczenia się osób w ograniczonym zakresie, na 5 poziomie pojawiało się wsparcie uczenia się grup, na 6 poziomie zaś – wsparcie uczenia się w organizacji.
- 7 poziom wyróżniała pełna znajomość i zrozumienie podstaw teoretycznych procesów związanych ze wspieraniem uczenia się, dokonywanie syntezy z różnych dziedzin wiedzy, twórcze wykorzystanie elementów wiedzy z innych dziedzin oraz krytyczny stosunek do wiedzy zastanej.

2.5. Weryfikacja wstępnego projektu SRK UR

Weryfikacja wstępnego projektu SRK UR polegała na: (1) przeprowadzeniu konsultacji z przedstawicielami najważniejszych grup interesariuszy w formie seminariów (dwa seminaria konsultacyjne), (2) przeprowadzeniu badania ilościowego z wykorzystaniem ankiety, (3) zorganizowaniu seminarium podsumowującego. Wyniki konsultacji zostały uwzględnione w finalnym projekcie Ramy. Zgodnie z przyjętymi założeniami do najważniejszych grup interesariuszy SRK UR, którzy zostali uwzględnieni w procesie weryfikacji, należeli:

- przedstawiciele organizacji branżowych i profesjonalnych w sektorze usług rozwojowych;
- pracownicy oraz właściciele firm w sektorze usług rozwojowych z uwzględnieniem: pozycji i roli zajmowanej w strukturze firmy (kierownicy projektów, specjaliści, pracownicy działów ZZL/zewnętrznych firm doradczych wyspecjalizowani w rekrutacji pracowników z sektora usług rozwojowych, właściciele firm, trenerzy, tzw. *free-lancerzy*), wielkości firmy i jej lokalizacji;
- przedstawiciele szkół trenerskich i innych podmiotów kształcących specjalistów w zakresie technik i metod nauczania osób dorosłych, w tym także osoby odpowiedzialne za opracowywanie programów szkoleń na potrzeby sektora usług rozwojowych;
- przedstawiciele szkół wyższych i pracownicy naukowcy reprezentujący dziedziny związane z edukacją i metodami wsparcia uczenia się;
- przedstawiciele instytucji publicznych odpowiedzialnych za uczenie się przez całe życie i rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób mających doświadczenie w zamawianiu, organizacji i realizacji usług rozwojowych;
- eksperci w zakresie kształcenia i rozwoju zawodowego oraz rynku pracy, prowadzący analizy i badania dotyczące sektora usług rozwojowych, np. specjaliści w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych, rozwoju przedsiębiorczości w sektorze usług rozwojowych w Polsce itp.

Proces weryfikacji został podzielony na dwie części: jakościową (seminaria, recenzje) oraz ilościową (ankieta CAWI). Sekwencyjna realizacja prac w ramach weryfikacji umożliwiła stopniowe doskonalenie projektu Ramy. Każdorazowa modyfikacja przez Zespół Merytoryczny wstępnego projektu SRK UR była przeprowadzana zgodnie z rekomendacjami Zespołu Ekspertów na podstawie wniosków wypracowanych podczas weryfikacji.

W ankiecie zastosowano pytanie filtrujące, dopuszczające do odpowiedzi tylko tych respondentów, którzy zapoznali się z załączonymi materiałami (definicja sektora, wyznaczniki sektorowe, charakterystyki poziomów). Z 392 osób, które weszły na stronę internetową z ankietą, w badaniu udział wzięło 72

respondentów¹. Osoby badane były proszone o wskazanie funkcji, jaką pełnią w swoich organizacjach. Dominowały osoby zarządzające (28,8%), trenerzy i coachowie (23,6%) oraz specjaliści ds. szkoleń (19,4%). Wśród respondentów pojawiły się także osoby pełniące funkcje, które nie zostały uwzględnione w kafeterii, m.in.: dyrektor ds. sprzedaży, doradca zawodowy itp. Przeważali reprezentanci firm oferujących usługi rozwojowe (51,4%). Wśród innych instytucji, które nie znalazły się w kafeterii, respondenci wymieniali: placówki naukowo-badawcze, samorząd i federacje organizacji naukowo-technicznych. Pierwsze pytanie w ankiecie dotyczyło definicji sektora usług rozwojowych.

Zdecydowana większość respondentów (73,6%) uznała, że zaproponowana definicja sektora jest w dużym stopniu trafna. Żaden z respondentów nie stwierdził, że definicja jest całkowicie nietrafiona, natomiast osoby niepodzielające opinii o wysokiej trafności definicji nie były w stanie wskazać, co należałoby w niej zmienić.

Kolejne pytanie odnosiło się do opisów charakterystyk. Ponad 72% badanych uznało opisy za zrozumiałe, a stosowany język za prosty (79%) i zgodny z przyjętą terminologią (63%). Warto podkreślić, że opinię negatywną wyraziło trzy razy więcej mężczyzn niż kobiet.

Poniższy przykład obrazuje komentarze krytycznie odnoszące się do języka stosowanego w projekcie SRK UR:

Dla osoby z sektora jest to zrozumiałe, natomiast dla osoby spoza sektora niektóre pojęcia mogą wymagać wyjaśnienia.

Przytoczone stwierdzenie jest dowodem na trafność terminologiczną opisów charakterystyk poziomów, niemniej respondent zwracał uwagę na pewną „hermetyczność” stosowanego języka, który może być niezrozumiały dla osób spoza sektora. W celu rozwiązania tego problemu respondenci postulowali opracowanie słownika definiującego podstawowe terminy stosowane w opisach charakterystyk, co było wnioskiem spójnym z rekomendacjami wynikającymi z badania jakościowego. Pojawiły się także dwie odpowiedzi odnoszące się do konkretnych zapisów charakterystyk (z odniesieniem do oznaczenia wiązek). Były one przedmiotem oddzielnej analizy Zespołu Ekspertów.

W kolejnych pytaniach respondenci oceniali potencjalne, praktyczne znaczenie SRK dla:

- rozwoju kompetencji w sektorze – prawie 80% udzielających odpowiedzi zgodziło się, że SRK może mieć takie znaczenie (w tym ponad 86% kobiet i 66% mężczyzn);
- wzrostu zaufania i wiarygodności sektora – ponad 62% respondentów wyraziło pozytywną opinię (ponad 79% kobiet i ponad 48% mężczyzn);

¹ Oznacza to, że na 392 respondentów otwierających ankietę 72 osoby zapoznały się z załączonymi materiałami. Tylko osoby, które zapoznały się z omawianymi materiałami, mogły udzielić istotnych odpowiedzi na poruszane w ankiecie kwestie.

- profesjonalizacji firm sektora – ponad 68% respondentów zgodziło się z tym twierdzeniem (ponad 74 % kobiet i 60% mężczyzn);
- wzrostu jakości usług rozwojowych – ponad 58% odpowiedzi było pozytywnych (ponad 71% kobiet i 42% mężczyzn);
- wzrostu zainteresowania usługami rozwojowymi – ponad 45% odpowiedzi „zgadzam się” i „raczej się zgadzam”, ale także ponad 34% odpowiedzi „trudno powiedzieć”, co świadczyć może o braku przekonania o wpływie SKR UR na wzrost zainteresowania ofertą sektora.

W pytaniu otwartym respondenci wskazywali także na inne obszary wykorzystania Ramy, m.in.:

Przydatna do rekrutacji trenerów z określonym poziomem kwalifikacji i kształtowania wynagrodzeń.

Sektorowa rama kwalifikacji powinna być jasno i wyraźnie określona, w szczególności poziomy kwalifikacji. [Konieczne jest też] jasne i wyraźne określenie, kto jest upoważniony i prawnie usankcjonowany do prowadzenia walidacji i wydawania świadectw kompetencji zawodowych.

Do tworzenia nowych kwalifikacji dla sektora; do opisu stanowisk/funkcji osób pracujących w sektorze.

Osoby badane wskazywały również czynniki mogące zadecydować o użyteczności Ramy dla środowiska branżowego. Najwięcej respondentów podkreśliło, że głównym czynnikiem, który może zdecydować o tym, że SKR UR będzie znana, użyteczna oraz stosowana w sektorze usług rozwojowych jest akceptacja i wykorzystywanie opracowanych w projekcie materiałów przez podmioty funkcjonujące w sektorze. Ważnym czynnikiem okazało się również upowszechnianie informacji o SKR UR, a także jej przejrzystość i stosowanie zrozumiałego języka. W odpowiedziach otwartych znalazły się także: certyfikowanie usług, obowiązek stosowania Ramy, użyteczność dla klientów (rozumianych jako odbiorcy usług rozwojowych) oraz aktualność zapisów SKR UR.

Podsumowując i uogólniając wyniki badania ilościowego, należy zwrócić uwagę na to, że respondenci w większości zgadzali się zarówno z definicją sektora, jak i z opracowanymi charakterystykami poziomów. Opisy były dla większości zrozumiałe i przejrzyste. Większość badanych potrafiła także odnieść istniejące certyfikaty i kompetencje, w tym własne, do konsultowanej wersji projektu charakterystyk poziomów ramy sektorowej. Uczestnicy badania zgadzali się także z potrzebą włączenia najważniejszych kwalifikacji sektorowych do ZSK oraz z koniecznością okresowej aktualizacji Ramy.

Ostatnie pytanie w ankiecie, w którym respondenci wskazywali czynniki wpływające na użyteczność ramy, pokazało kierunek dalszych prac nad nią. Warto zwrócić uwagę na wymienianą najczęściej potrzebę akceptacji SKR UR, jako warunek jej wykorzystywania przez sektor. Łącznie z upowszechnianiem

i zapewnieniem przejrzystości Ramy warunki te stanowią klucz do zapewnienia jej użyteczności.

Uzupełniającym elementem procesu weryfikacji wstępnego projektu SKR UR były recenzje opracowane przez ekspertów. Łącznie pozyskano pięć recenzji, w tym cztery zamówione i jedną przesłaną w formie załącznika do ankiety. Recenzje odnosiły się zarówno do kwestii terminologicznych związanych z definicją sektora i wyznaczników sektorowych, jak również do szczegółowych zapisów we wstępnym projekcie charakterystyk poziomów.

2.6. Wypracowanie finalnej wersji SRK UR

Wyniki weryfikacji stanowiły podstawę do opracowania ostatecznej wersji SRK UR. Dalsze prace prowadzone przez Zespół Ekspertów skoncentrowane były na modyfikowaniu, uzupełnianiu i redakcji charakterystyk poziomów w taki sposób, aby możliwe było objęcie nimi całokształtu kompetencji charakterystycznych dla sektora usług rozwojowych. W ramach tego etapu prac dokonano również uporządkowania składników charakterystyk zgodnie z logiką realizacji usługi rozwojowej.

W toku tych działań dostrzeżono, że 3 poziom nie zawiera efektów uczenia się dostatecznie specyficznych dla sektora usług rozwojowych. W wyniku tego podjęta została decyzja usunięcia 3 poziomu ze wstępnego projektu SRK UR, który następnie skierowany został do konsultacji wśród interesariuszy. Podczas konsultacji wskazano na możliwość opracowania charakterystyk dla 8 poziomu, co wynikało z następujących przesłanek:

- Zidentyfikowane na etapie prac analitycznych kompetencje sektorowe wskazywały na możliwość zdefiniowania na ich podstawie charakterystyk 8 poziomu SRK UR. W szczególności sytuacja ta dotyczyła kompetencji związanych z obszarami takimi jak: teorie i praktyki w zakresie rozwoju, metody i narzędzia wdrażania rezultatów rozwoju do praktyki, technologie stosowane do wspierania rozwoju oraz tworzenie standardów zawodowych na potrzeby sektora.
- Niektóre z opracowanych wiązek efektów uczenia się sformułowane zostały w sposób, który umożliwiał ich kontynuację i uzupełnienie o efekty charakterystyczne dla 8 poziomu. Takie „uzupełnienie” wiązek zapewniało pełniejszą integrację charakterystyk poziomów SRK UR z charakterystykami poziomu drugiego stopnia PRK typowymi dla kwalifikacji o charakterze zawodowym. Pozwoliło to na spełnienie postulatu dotyczącego zapewnienia zgodności charakterystyk poziomów ramy sektorowej z założeniami Polskiej Ramy Kwalifikacji. Sytuacja ta dotyczyła przede wszystkim wiązek efektów uczenia się połączonych z następującymi obszarami: innowacyjne techniki i technologie wspomagające rozwój, programy rozwoju na potrzeby sektora, wzorce postępowania w sektorze oraz rozwój potencjału merytorycznego sektora.

- Dwie spośród czterech zamówionych indywidualnych recenzji eksperckich wskazywały wyraźnie na celowość uzupełnienia projektu Ramy o 8 poziom. Do podobnego wniosku prowadziła analiza językowa wstępnego projektu charakterystyk poziomów SRK UR, przeprowadzona w ramach procesu weryfikacji.
- Na podstawie analizy wstępnych charakterystyk poziomów SRK UR stwierdzono, że 7 poziom łączył w sobie składniki typowe dla 7 i 8 poziomu PRK. Uzasadnione było zatem ponowne zdefiniowanie charakterystyk typowych dla poziomu 7 i 8, opisanych w sposób zapewniający spójność z charakterystykami poziomu drugiego stopnia PRK typowymi dla kwalifikacji o charakterze zawodowym.

Wynikiem opisanych prac było opracowanie charakterystyk 8 poziomu oraz modyfikacja istniejących już charakterystyk 7 poziomu, idąca w kierunku zapewnienia większej spójności z charakterystykami drugiego stopnia PRK typowymi dla kwalifikacji o charakterze zawodowym. Ostatecznie przyjęto, że projekt SRK UR obejmował będzie charakterystyki poziomów od 4 do 8.

Następnie dokonano dalszej agregacji efektów uczenia się tak, aby uniknąć nakładania się na siebie niektórych składników charakterystyk poziomów. Wykonano to przede wszystkim dla obszaru wiedzy i kompetencji społecznych na 8 poziomie, ponieważ w jego wypadku występuje naturalna tendencja do większej uniwersalności poszczególnych wiązek efektów uczenia się. Wprowadzono też poprawki stylistyczne, językowe i terminologiczne. Te ostatnie wynikały w głównej mierze z opracowania objaśnień pojęć i terminów zastosowanych w projekcie SRK UR i ich znaczenia w różnych kontekstach, dzięki czemu możliwe było zrezygnowanie z niektórych opisowych elementów składników charakterystyk. Ostateczna wersja charakterystyk poziomów została przyjęta przez Zespół Ekspertów 11 maja 2017r., jednak Zespół Merytoryczny miał nadal możliwość dokonywania niewielkich modyfikacji w opisach charakterystyk, idących w kierunku zapewnienia większej spójności zapisów z charakterystykami drugiego stopnia PRK typowymi dla kwalifikacji o charakterze zawodowym oraz zapewniających jednoznaczne ich zrozumienie przez interesariuszy ramy sektorowej.

Przyjęta kilkietapowa procedura opracowania charakterystyk poziomów umożliwiła opracowanie jednolitej Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych dla całego sektora usług rozwojowych, rozumianego zgodnie z przyjętą definicją opisaną w rozdziale 1.2.

2.7. Perspektywy dalszego rozwoju SRK UR

Poniższe wytyczne zostały opracowane na podstawie odpowiedzi zebranych w trakcie badania ilościowego, wniosków z seminariów konsultacyjnych, prac warsztatowych Zespołu Ekspertów oraz autorskich ekspertyz zleconych specjalistom z branży usług rozwojowych, którzy nie brali bezpośredniego udziału w projekcie.

Projekt Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych powstał w wyniku szerokiej konsultacji w środowisku sektora przy udziale instytucji i osób spoza niego, jednakże zainteresowanych jego rozwojem i kondycją. Odzwierciedla on zatem aktualny stan i potrzeby rozwojowe sektora usług rozwojowych. Biorąc pod uwagę dynamikę zmian i zróżnicowanie sektora, bogactwo typów i form, w jakich realizowane są usługi rozwojowe, SRK UR będzie:

- użyteczna dla zapewnienia przejrzystości kwalifikacji,
- sprzyjać opisywaniu nowych kwalifikacji,
- umacniać tożsamość sektora,
- utrzymywać standardy jakości usług rozwojowych.

Aby cele te zostały osiągnięte, postuluje się po zakończeniu projektu realizację następujących działań:

- szeroką popularyzację wypracowanej definicji sektora, wyznaczników sektorowych i samej Ramy, stanowiących łącznie spójny przekaz najistotniejszych cech usługi rozwojowej, profesjonalnych standardów zapewniania jakości i kompetencji, jakie powinny mieć osoby pełniące różne funkcje związane ze wsparciem rozwoju poprzez uczenie się;
- ujednolicenie rozumienia i stosowania pojęć oraz terminów związanych z procesami rozwoju poprzez uczenie się, nie tylko w obrębie sektora, ale także w obszarze całego Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, co można uznać za jedną z misji sektora usług rozwojowych na rzecz rozwoju ZSK;
- szeroką skalę popularyzacji treści charakterystyk poziomów, połączoną z działaniami informacyjnymi na temat ZSK, sposobu opisywania nowych kwalifikacji, przypisywania poziomu do kwalifikacji, a także innych praktycznych zastosowań SRK UR w działalności sektora.

SRK UR ma szansę wspomóc zarówno pracodawców, jak i pracowników, m.in. poprzez rozwiązanie problemu dotyczącego porównywalności efektów uczenia się i kwalifikacji na międzynarodowym rynku pracy i edukacji. Samym zaś firmom czy osobom zajmującym się świadczeniem usług rozwojowych pozwoli zyskać większą wiarygodność, obiektywne narzędzie weryfikowania ich profesjonalizmu i jakości pracy, co powinno znaleźć swoje odzwierciedlenie w postawach i przyjmowanych przez zamawiających usługi rozwojowe kryteriach podejmowania decyzji o wyborze świadczeniodawcy, ograniczając równocześnie ryzyko kupującego. Sektorowa rama kwalifikacji może mieć znaczenie dla:

- budowania zaufania i wiarygodności sektora,
- wzrostu zainteresowania usługami rozwojowymi,
- lepszej identyfikacji sektora usług rozwojowych,

- dalszej profesjonalizacji firm sektora – promowania wzrostu kompetencji pracowników,
- wzrostu jakości usług rozwojowych,
- ściślejszej integracji firm i utrwalenia tożsamości sektora usług rozwojowych.

Najważniejszymi obszarami zastosowań SRK UR jako praktycznego narzędzia mogą być:

- wspieranie budowania kontraktów z odbiorcami usług rozwojowych przez podmioty te usługi oferujące – poprzez ułatwienie opisu elementów usługi;
- ułatwienie wypracowania „wspólnego języka komunikacji” między odbiorcą a wykonawcą, zarówno przy tworzeniu ofert dedykowanych konkretnym klientom, jak i przy tworzeniu ofert otwartych na rynek – dotyczy to tak podmiotów świadczących usługę kompleksową, jak i podmiotów zajmujących się jedynie pewnym wycinkiem usługi rozwojowej;
- wsparcie dla tworzenia opisów stanowisk/ról zawodowych w organizacjach świadczących usługi rozwojowe;
- wsparcie dla formułowania wymagań wobec kandydatów do pracy – co jest niezwykle istotne na etapie rekrutacji nowych pracowników;
- tworzenie z pomocą Ramy ścieżek rozwoju dla pracowników – od określenia poziomu wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych w punkcie wyjściowym, po kolejne stopnie rozwoju;
- wspieranie pracowników – możliwość porównania założonego celu rozwoju w stosunku do osiągniętego poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych;
- wsparcie w określeniu ról poszczególnych osób w procesach związanych z realizacją usługi rozwojowej poprzez wykorzystanie opisów wyznaczników sektorowych.

Powyższa lista nie wyczerpuje wszystkich możliwych zastosowań ramy sektorowej, ale już te wymienione wskazują, że dobrze wykorzystane charakterystyki poziomów zawarte w ramie mogą odegrać „konstytutywną” rolę dla sektora.

Charakterystyki poziomów w wersji poddanej konsultacji zostały wykorzystane do stworzenia kompleksowego opisu kompetencji zespołu realizującego usługi edukacyjne (szkolenia stacjonarne, wirtualne, webinaria, e-learning) w dużej, ogólnopolskiej firmie. Wykonanie tego zadania pozwoliło na sformułowanie wniosków w zakresie wykorzystania charakterystyk poziomów do celów tworzenia opisów kompetencji:

- każda z ról (kierownik centrum szkoleniowego, koordynator, asystent, administrator egzaminów, pracownik techniczny) została wystarczająco opisana z wykorzystaniem charakterystyki poziomów,
- poszczególne komponenty opisu roli zawodowej mogły pochodzić z różnych poziomów SRK UR, w zależności od specyficznych zadań przypisanych do danej roli zawodowej.

Środki i sposoby upowszechniania ramy będą odgrywać istotną rolę przy promocji SRK UR. W tym zakresie rekomenduje się zatem:

- stosowanie prostego i przyjaznego dla odbiorcy sposobu opisu ramy sektorowej;
- stosowanie obrazowych sposobów prezentacji (np. prezentowanie charakterystyk poziomów za pomocą grafów lub animacji 3D);
- stworzenie na bazie charakterystyk poziomów SRK UR modelowych opisów stanowisk/profilu kompetencji czy kwalifikacji.

Uwzględnienie opisanych wyżej rekomendacji w procesie wdrażania ramy sektorowej powinno przyczynić się do osiągnięcia oczekiwanych efektów w zakresie: rozwoju kompetencji pracowników sektora usług rozwojowych, wzrostu zaufania i wiarygodności sektora wśród klientów, profesjonalizacji firm sektora, wzrostu jakości usług rozwojowych oraz większego zainteresowania usługami rozwojowymi nie tylko wśród klientów instytucjonalnych, ale także indywidualnych.

Trzeba również podkreślić, że warunkiem zachowania aktualności i użyteczności SRK UR dla sektora jest jej cykliczna aktualizacja. Uwzględniając przebieg dyskusji w ramach projektu i wyniki badania weryfikacyjnego, wydaje się, że po raz pierwszy przegląd i aktualizacja Ramy powinny nastąpić po 3 latach od powstania projektu. W dużej mierze zależeć to jednak będzie od tego, czy i kiedy reprezentacja sektora będzie zabiegać o formalne włączenie SRK UR do ZSK. Ta okoliczność może mieć istotne znaczenie i wywołać naturalny proces weryfikacji/przeglądu ramy sektorowej w związku z podjęciem takiej procedury.

3. Omówienie Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych

3.1. Jak czytać SRK UR i jak z niej korzystać?

Charakterystyki poziomów zbudowane są z poszczególnych składników, które z kolei stanowią kompilację pokrewnych efektów uczenia się. Składnik charakterystyki poziomu PRK oznacza ogólne stwierdzenie dotyczące wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych wymaganych dla kwalifikacji, będące elementem charakterystyki danego poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji. Składniki charakterystyk poziomu SRK UR muszą zatem spełniać dwa warunki brzegowe: powinny być na tyle ogólne (generyczne), żeby odnosiły się do kwalifikacji danego poziomu funkcjonujących w sektorze usług rozwojowych oraz jednocześnie powinny uwzględniać jedynie efekty uczenia się specyficzne i kluczowe z punktu widzenia aktywności w sektorze.

Kompletność i spójność charakterystyk poziomów ramy sektorowej zapewniono poprzez oparcie ich na wyznacznikach sektorowych. Wyznaczniki sektorowe wraz z definicją sektora opisują obszary aktywności, które mają wspólne cechy charakteryzujące sektor usług rozwojowych, posiadający wyraźną tożsamość. Zarysowują one specyficzne i kluczowe dla sektora obszary kompetencji, charakteryzujące kwalifikacje sektora i odróżniające je od kwalifikacji innych sektorów. Dla sektora usług rozwojowych zidentyfikowano 4 wyznaczniki, które łącznie są reprezentatywne dla całości efektów uczenia się zawartych w kwalifikacjach sektora (patrz rozdz. 1.3.).

Istotną zasadą tworzenia SRK UR jest to, że jeśli określonych efektów uczenia się nie można odnaleźć w wyznacznikach sektorowych, należy uznać, że nie są one dostatecznie specyficzne dla sektora usług rozwojowych i jako uniwersalne nie są objęte charakterystykami Ramy. SRK UR zawiera szeroki i specyficzny dla sektora usług rozwojowych zakres efektów uczenia się na poszczególnych poziomach, które powinny umożliwić opis i przypisanie poziomowi konkretnej kwalifikacji funkcjonującej w sektorze. Oznacza to, że w praktyce charakterystyki poziomów nie muszą łącznie oddawać konkretnej kwalifikacji (i de facto nie oddają).

W celu jednoznacznego rozumienia zapisów pojawiających się w charakterystykach poziomów konieczne jest zapoznanie się z zaprezentowanymi w dalszej części objaśnieniami niektórych pojęć i terminów użytych w projekcie SRK UR i ich znaczeniem w różnych kontekstach (zawierają także definicje zawarte w ustawie o ZSK).

Analizując poszczególne poziomy SRK UR, należy mieć na uwadze, że są one komplementarne (poziom niższy uzupełnia poziom wyższy), mają bowiem charakter progresywno-kumulacyjny. Oznacza to, że zdefiniowane na danym poziomie efekty uczenia się w ujęciu wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych obejmują również poprzedzające je zapisy na niższych poziomach. Ponadto poszczególne efekty uczenia się zdefiniowane w Ramie uszeregowane

zostały w „wiązki”, czyli ciąg jednorodnych, narastających pod względem złożoności i głębokości, efektów uczenia się. Każda „wiązka” została oznaczona symbolem graficznym oraz kodem. Przyjęto następujące oznaczenia graficzne:

- najniższy poziom, od którego rozwijana jest dana wiązka;
- dany składnik zdefiniowany jest tylko na jednym poziomie (jedynie w wypadku kompetencji społecznych), wiązka składa się zatem z pojedynczego efektu uczenia się;
- najwyższy poziom, do którego rozwijana jest dana wiązka.

Warto zaznaczyć, że większość wiązek nie obejmuje wszystkich poziomów SRK UR.

Z kolei kodowanie wiązek opracowano zgodnie z poniższym kluczem:

1. Cyfra na początku kodu: poziom PRK (od 4 do 8), na którym występuje dany składnik.

2. Rodzaj efektu uczenia się:

- W** wiedza,
- U** umiejętności,
- K** kompetencje społeczne.

3. Liczba na końcu kodu: kolejna wiązka w ramach kategorii wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

Przykład: 4_W7 = 4 poziom PRK/SRK UR, wiedza, wiązka nr 7

Daną wiązkę można śledzić i analizować, poszukując na poszczególnych poziomach efektów mających identyczne ostatnie dwa elementy kodu (literę i liczbę). W ramach poszczególnych wiązek występują szeregi określeń wskazujące na progresję wymagań w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych pomiędzy kolejnymi poziomami SRK UR. Z tego względu w celu interpretacji poszczególnych sformułowań wskazane jest prześledzenie zapisów całej wiązki.

W charakterystykach na poszczególnych poziomach ramy sektorowej można dostrzec aktywności i role w sektorze usług rozwojowych, dla których efekty uczenia się w charakterystyce danego poziomu są szczególnie istotne. To oczywiście pewne uproszczenie, ale pomocne przy analizie struktury SRK UR. Przykładowo:

- **4 poziom:** zawiera efekty uczenia się, z których wiele związanych jest z aktywnością mającą charakter organizacyjny i pomocniczy wobec wspierania rozwoju; tu odnajdujemy m.in. kompetencje istotne dla organizatorów i menedżerów usług rozwojowych;

- **5 poziom:** zawiera efekty uczenia się istotne głównie dla ról związanych z bezpośrednim wsparciem rozwoju jednostek, realizowanym także w grupach; tu odnajdziemy kompetencje młodszego trenera, w tym także realizującego powtarzalne i mniej złożone usługi rozwojowe;
- **6 poziom:** na tym poziomie wyraźnie dostrzegamy pojawienie się efektów uczenia się istotnych dla tych, którzy realizują formy wsparcia rozwoju organizacji i grup, rozumianych jako zbiorowości o różnym stopniu sformalizowania i zróżnicowanych kryteriach identyfikacji; na tym i następnym poziomie odnajdujemy wiele efektów uczenia się, jakie niezbędne są w realizacji zawansowanych form wsparcia rozwoju jednostek (np. coach, mentor) czy realizacji złożonych, często długofalowych projektów rozwojowych i zarządzaniu nimi;
- **7 poziom:** poziom reprezentowany w dużej mierze przez efekty uczenia się kluczowe dla ról związanych z realizacją najbardziej złożonych lub długofalowych projektów rozwojowych oraz ze wspieraniem rozwoju na potrzeby sektora;
- **8 poziom:** to efekty uczenia się, których osiągnięcie cechuje twórców innowacji, nosicieli nowych idei, autorytetów w tworzeniu sektorowych standardów edukacyjnych, etycznych i zawodowych.

Układ tabelaryczny SRK UR opracowany jest w sposób umożliwiający użytkownikom łatwe odnalezienie w charakterystykach i zinterpretowanie poszczególnych efektów uczenia się, które będą odpowiadać analizowanym opisom kompetencji, czy też będą wskazówką przy formułowaniu opisu wymaganych efektów uczenia się w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych dla opisywanych kwalifikacji.

Warto wskazać, że główną funkcją SRK UR jest ułatwienie przypisywania poziomu PRK do kwalifikacji, jakie funkcjonują w obrębie sektora usług rozwojowych i mają być wprowadzone do ZSK, lub opracowania opisów dla nowych kwalifikacji sektorowych. Charakterystyki poziomów ramy sektorowej wskazują na wzajemne relacje pomiędzy składnikami wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Uwzględnienie tych wzajemnych relacji na etapie definiowania wymaganych efektów uczenia się pozwala na opracowanie zestawu spójnego i kompletnego dla danej kwalifikacji, który bazuje na trzech pytaniach:

- „Co osoba posiadająca daną kwalifikację będzie znała i rozumiała?”
- „Co będzie potrafiła zrobić, jakie zadania wykonać?”
- „Jakie postawy będzie prezentowała, do podjęcia jakiego typu zobowiązań lub odpowiedzialności będzie gotowa?”

Określenie poziomu kwalifikacji następuje w drodze porównania efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji z charakterystykami poziomów PRK. SRK UR, jako jej sektorowa interpretacja, używająca języka branży i bliska

praktyce rynkowej, jest do tego pomocnym i przyjaznym narzędziem. Należy podkreślić, że o poziomie kwalifikacji sektorowej w żadnym wypadku nie rozstrzyga ani wykształcenie wskazane jako warunek ubiegania się o daną kwalifikację, ani poziom PRK innych kwalifikacji częściowych, jakie mogą być wymagane do jej uzyskania, lecz jedynie rezultat porównania efektów uczenia się z charakterystykami poziomów Ramy. Można to zilustrować na przykładzie kwalifikacji związanych z rolami trenerskimi. Uzyskanie takiej kwalifikacji może wymagać (warunek wstępny) ukończenia studiów magisterskich o określonym kierunku (7 poziom PRK), podczas gdy sama kwalifikacja może mieć przypisany inny poziom (np. 5 lub 6).

Porównywanie efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji z charakterystykami poziomów SRK UR musi być dokonane dla każdego efektu oddzielnie. Każdy efekt uczenia się powinien być odniesiony do odpowiedniego fragmentu charakterystyki poziomu zgodnie z zasadą najlepszego dopasowania (*best fit*). Poszczególne efekty uczenia się mogą być odniesione do różnych poziomów ramy sektorowej. Przy przypisywaniu poziomowi dla kwalifikacji bierze się w szczególności pod uwagę usytuowanie efektów uczenia się, które uznaje się za kluczowe².

Nie wszystkie składniki opisu poziomów SRK UR muszą znajdować swoje rozwinięcie w efektach uczenia się wymaganych dla kwalifikacji. Całość wymagań dla kwalifikacji może odpowiadać treści tylko jednego lub kilku zapisów znajdujących się w charakterystyce danego poziomu Ramy. Warto też wskazać, że pewne efekty uczenia się mogą być niespecyficzne dla sektora (jak na przykład wykorzystywanie technologii IT), z tego względu nie zostały one uwzględnione w charakterystykach poziomów SRK UR. Takie efekty uczenia się powinny być poszukiwane albo w innych ramach sektorowych (właściwych dla danego rodzaju działalności) albo w samej PRK (w charakterystykach uniwersalnych lub charakterystykach drugiego stopnia typowych dla kwalifikacji uzyskiwanych w ramach: edukacji ogólnej, szkolnictwa wyższego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego).

To, że dana osoba ma już jakieś kwalifikacje na określonym poziomie (np. wykształcenie magisterskie – kwalifikacja pełna na 7 poziomie PRK) nie oznacza, iż wszystkie inne przez nią posiadane kwalifikacje będą miały właśnie ten poziom (7 poziom PRK). W wyniku uczenia się i gromadzenia różnych doświadczeń jednostka jest najczęściej „nośnikiem” więcej niż jednej, a nierzadko wielu kwalifikacji, które mogą mieć przypisane bardzo różne poziomy PRK.

W charakterystykach poziomów przyjęto też założenie o konieczności posługiwania się prostym językiem, który pozwoli na uniknięcie rozwiniętych terminów opisowych. W pewnych sytuacjach zachowanie tej zasady oznaczało, szczególnie przy wielokrotnym użyciu, stosowanie określeń skrótowych:

² Więcej informacji o metodzie przypisywania poziomów zawiera publikacja: Ziewiec-Skokowska, G., Stęchły, W. (2016). *Przypisywanie poziomu PRK do kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych. Pobrano z: http://www.kwalifikacje.edu.pl/images/download/Publikacje/Przypisywanie_poziomu_interaktywny_fin_poz_12.pdf

- za każdym razem, gdy w charakterystykach użyty jest termin „usługa”, należy go rozumieć jako „usługa rozwojowa”;
- za każdym razem, gdy w charakterystykach użyty jest termin „rozwój”, należy go rozumieć jako „rozwój poprzez uczenie się”.

Specyficzny sposób formułowania charakterystyk poziomów warto prześledzić na przykładzie składnika 6_U2:

zarządza relacjami z interesariuszami usługi i pomiędzy nimi, służącymi poznaniu, zrozumieniu i uzgodnieniu potrzeb i celów rozwoju, wzajemnych zobowiązań oraz budowie zaangażowania w poszczególne etapy usługi [6_U2] ■

Symbol graficzny na końcu zapisu oznacza, że dana wiązka nie jest już dalej rozwijana na wyższych poziomach, lecz istnieją zapisy na poziomach niższych. Kod oznacza, że jest to składnik umiejętności sformułowany na poziomie 6, stanowiący element wiązki nr 2. Sformułowanie *zarządza relacjami z interesariuszami usługi i pomiędzy nimi* oznacza umiejętność nawiązywania relacji i doprowadzania do takich sytuacji, w których zachodzą one skutecznie i w sposób skoordynowany. Należy przy tym zastrzec, że nie chodzi tutaj o dyrektywne „zarządzanie”. Z kolei sformułowanie *służącymi poznaniu, zrozumieniu i uzgodnieniu potrzeb i celów rozwoju, wzajemnych zobowiązań oraz budowie zaangażowania w poszczególne etapy usługi* wskazuje, do czego służą omawiane relacje, co w ramach tych relacji powinno być zakomunikowane, uzgodnione, bądź zidentyfikowane jako rozbieżność, która może uniemożliwić realizację usługi zgodnie z celami rozwoju.

3.2. Objaśnienia niektórych pojęć i terminów

Objaśnienie znaczenia i przyjętego rozumienia niektórych pojęć i terminów stosowanych w projekcie SRK UR i dokumentach towarzyszących ma służyć ujednoczeniu interpretacji przez potencjalnych odbiorców i użytkowników Ramy. Ma także znaczenie dla upowszechnienia sposobu opisywania tożsamości sektora i ujednoczenia w powszechnej praktyce stosowanej terminologii. Objasnienia i opisy pozostają w zgodności ze znaczeniem, jakie nadaje tym pojęciom ustawa o ZSK³. Z uwagi na to, że definicje zawarte w ustawie mają zastosowanie do instytucji przez nią ustanowionych, w niektórych wypadkach nie obejmują szerszego znaczenia i kontekstu, z jakimi mamy do czynienia w praktyce świadczenia profesjonalnych usług rozwojowych. Dlatego w końcowej części przywołane zostały w oryginalnym brzmieniu niektóre definicje zawarte w art. 2 ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Prezentowane objaśnienia dotyczą zatem szerszego ujęcia niektórych definicji aniżeli jest to w ustawie. Dotyczą także kilku pojęć i terminów, które nie są kluczowe dla ZSK, ale ich jednolite rozumienie i stosowanie ma zasadnicze znaczenie dla tożsamości i rozwoju sektora usług rozwojowych, jego dalszej profesjonalizacji i utrwalania standardów jakości.

³ Są one szerzej opisane również w następującej publikacji IBE: Sławiński, S. (2016). *Słownik Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych. Pobrano z: https://www.kwalifikacje.gov.pl/download/slownik_zsk.pdf

Rozwój (poprzez uczenie się) – wyraża podejście zawarte w definicji sektora, które oznacza, że efektem uczenia się jednostek, grup lub organizacji jest zrealizowanie zmiany zgodnej z wyznaczonymi celami. Dlatego w redakcji projektu pojęciem dominującym jest **rozwój**, w znaczeniu wynikającym z kontekstu i związku z **uczeniem się**. Tak rozumiany rozwój najpełniej wyraża przedmiot i treść usługi rozwojowej. Należy wszakże pamiętać, że „rozwój” ma także inne, znacznie szersze znaczenie, w innych kontekstach. W terminologii sektora i przyjętej w projekcie Ramy Sektorowej należy go rozumieć w powiązaniu z uczeniem się. W konsekwencji określenie **proces rozwoju** w treściach definicji i charakterystyk SRK UR wyraża zjawisko, które zachodzi w wyniku uczenia się. Jednocześnie zrezygnowano z użycia terminu „proces” w innych kontekstach.

Wsparcie rozwoju poprzez uczenie się – to istota usługi rozwojowej, której podmiotem są uczący się, przedmiotem – różne formy wsparcia, a celem – rozwój.

Interesariusze usługi rozwojowej to zarówno **osoby uczące się (jednostki)** – bezpośredni „biorcy wsparcia” w trybie indywidualnym albo grupowo, jak też **klienci** – a więc zamawiający, zlecający usługę rozwojową. Nie zawsze, ale bardzo często są to różne podmioty bądź osoby, a wówczas ich role w procesach związanych z usługą rozwojową wymagają rozróżnienia. Interesariuszami są także **wykonawcy usługi rozwojowej**, a więc podmiot, osoba lub osoby realizujące usługę bądź jej elementy. W szerszym spojrzeniu można także zidentyfikować innych jeszcze interesariuszy – beneficjentów pośrednich niektórych usług rozwojowych.

Działalność profesjonalna – aktywność wykonywana w sposób niemający charakteru okazjonalnego, realizowana w sposób zadeklarowany publicznie (np. poprzez wpis do rejestru), najczęściej, ale niekoniecznie, zawodowo i odpłatnie. **Profesjonalne usługi rozwojowe** mają zdefiniowane umownie: przedmiot, zakres, cele i rezultaty. Tak rozumiana działalność profesjonalna nie jest gwarancją jakości, ale spełnia warunki pozwalające na jej ocenę według standardów rynkowych.

Walidacja – w ustawie o ZSK zdefiniowana jako działanie, które polega na sprawdzeniu, czy osoba ubiegająca się o kwalifikację osiągnęła wymagane efekty uczenia się (patrz definicja poniżej). Jest to zatem **walidacja efektów uczenia się**. Celem walidacji w szerszym jej znaczeniu jest potwierdzenie w sposób udokumentowany i zgodny z założeniami, że procedury, procesy, urządzenia, materiały, czynności i systemy rzeczywiście prowadzą do zaplanowanych wyników. W takim rozumieniu występuje w SRK UR termin **walidacja usługi (rozwojowej)**.

Ewaluacja – w zakresie uregulowań objętych ustawą o ZSK, zdefiniowana została w ustawie wyłącznie w kontekście funkcjonowania instytucji certyfikujących. Faktycznie definicje ewaluacji i jej zastosowanie mają daleko szerszy zakres i są nieco inaczej ujmowane w różnych dziedzinach. W SRK UR oznacza ona (za definicją MR) obiektywną ocenę usługi bądź jej elementów na wszystkich jej etapach, tj. planowania, realizacji i mierzenia rezultatów. Powinna ona dostarczyć

rzetelnych i przydatnych informacji użytecznych w procesie decyzyjnym, np. dotyczącym jej usprawnienia.

Jednostka, grupa, organizacja – określają odbiorcę wsparcia, dla którego powstaje środowisko edukacyjne. Może to być indywidualna osoba-jednostka, ale często jest to grupa osób. Za każdym razem, gdy w charakterystykach użyty jest termin *grupa*, należy go rozumieć, w zależności od kontekstu, jako niewielką zbiorowość wspólnie uczącą się i objętą wsparciem m.in. poprzez formy pracy z grupą, ale także, szczególnie na wyższych poziomach, termin ten może odnosić się do różnej skali zbiorowości, społeczności – grup identyfikujących się w różny sposób, wedle różnych cech, motywów, czy kryteriów, które mogą być objęte usługą rozwojową związaną z łączącym ich celem rozwoju. Usługa rozwojowa może być także kierowana do całych organizacji o sformalizowanym charakterze.

Sytuacja edukacyjna – zorganizowana, przemyślana, stworzona dla uczącego się „rzeczywistość” – wszystko to, co składa się na warunki sprzyjające uczeniu się. **Środowiskiem edukacyjnym** można nazwać środowisko sprzyjające uczeniu się, oparte na zaangażowaniu, aktywności, twórczości i refleksyjności uczących się. W środowisku edukacyjnym powstaje klimat zaufania do siebie i innych, następuje rozpoznanie własnego potencjału i ograniczeń, autonomii i poczucia sprawstwa. Oba pojęcia odnoszą się do trwałych i zmiennych czynników oraz warunków sprzyjających uczeniu się.

Wiązka – ciąg jednorodnych, narastających pod względem złożoności i głębokości, efektów uczenia się. W projekcie SRK UR każda wiązka została oznaczona symbolami graficznymi oraz kodem, ułatwiającymi śledzenie na różnych poziomach Ramy.

Definicje niektórych terminów i pojęć użytych w ustawie o ZSK, zawarte w art. 2 ustawy:

Edukacja formalna – kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego, w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych, kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 11 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2012 r., poz. 572, z późn. zm.), albo kwalifikacji w zawodzie, o której mowa w art. 10 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2015 r., poz. 2156 oraz Dz.U. z 2016r., poz. 35).

Edukacja pozaformalna – kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji, o których mowa w pkt 2 (powyżej).

Efekty uczenia się – wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się.

Ewaluacja – analiza funkcjonowania instytucji certyfikującej prowadząca do diagnozy procesów związanych z certyfikowaniem, służąca zapewnianiu i doskonaleniu jakości kwalifikacji.

Kompetencje społeczne – rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.

Kwalifikacja – zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych, nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub przez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący.

Poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji – zakres i stopień złożoności wymaganych efektów uczenia się dla kwalifikacji danego poziomu, sformułowanych za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się.

Przypisanie poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji – rozstrzygnięcie, podjęte na zasadach określonych w ustawie, o ustaleniu poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji dla danej kwalifikacji, na podstawie porównania efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji z charakterystykami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Sektorowa Rama Kwalifikacji – opis poziomów kwalifikacji funkcjonujących w danym sektorze lub branży; poziomy sektorowych ram kwalifikacji odpowiadają odpowiednim poziomom Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Nieformalne uczenie się – uzyskiwanie efektów uczenia się poprzez różnego rodzaju aktywność poza edukacją formalną i edukacją pozaformalną.

Umiejętności – przyswojona w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.

Walidacja – sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji.

Wiedza – zbiór opisów obiektów i faktów, zasad, teorii oraz praktyk, przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.

Bibliografia

1. Chłoń-Domińczak, A., Sławiński, S., Kraśniewski, A., Chmielecka, E. (2016). *Polska Rama Kwalifikacji*. Warszawa: IBE.
2. Kocór, M., Strzebońska, A., Dawid-Sawicka, M. (2015). *Rynek pracy widziany oczami pracodawców*. Warszawa: PARP.
3. *Perspektywa uczenia się przez całe życie* (2013). Załącznik do uchwały Nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013 r.
4. [Rozporządzenie MEN, 2016] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8 (Dz.U. z 2016 r., poz. 537).
5. Szymczak, A., Żurawski, A. (2015). *Sektorowe Ramy Kwalifikacji w Polsce. Analiza założeń i wytyczne do tworzenia*. Warszawa: IBE. Materiał niepublikowany.
6. <http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/sektorowe-ramy-kwalifikacji>

Załącznik 1.

Charakterystyki poziomów Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych

4 poziom SRK UR

Charakterystyki 4 poziomu SRK UR:

WIEDZA

- zna i rozumie praktyczne aspekty rozwoju oraz najważniejsze czynniki wpływające na ten proces [4_W3] →
- zna i rozumie najczęściej stosowane formy, metody, technologie, techniki i narzędzia wspierania rozwoju [4_W5] →
- zna i rozumie podstawy organizowania i administrowania usługą [4_W7] →
- zna i rozumie podstawy walidacji i raportowania rezultatów usługi [4_W10] →

UMIEJĘTNOŚCI

- dostosowuje swoje działania do typowego środowiska, w którym realizowana jest usługa [4_U1] →
- współpracuje z osobami zaangażowanymi w wykonanie usługi w różnych jej etapach [4_U2] →
- zgodnie z wytycznymi przygotowuje dla osób uczących się środki, pomoce i materiały wspierające osiągnięcie celów rozwoju [4_U6] →
- uzgadnia z klientem warunki przygotowania osób uczących się do realizacji usługi [4_U7] →
- organizuje i realizuje zadania wspierające, uwzględniając cele i wymagania jakościowe usługi [4_U8] →
- realizuje wystandaryzowane i podstawowe działania wspierające rozwój jednostki, stosując typowe formy, metody, technologie, techniki i narzędzia [4_U9] →
- pod nadzorem i adekwatnie do przyjętych celów tworzy niezbędne warunki sprzyjające rozwojowi jednostek i grup [4_U10] →
- modyfikuje rozwiązania organizacyjne usługi, opierając się na danych pochodzących z ewaluacji i informacji od klienta [4_U12] →
- na podstawie otrzymanych danych i wniosków przeprowadza walidację usługi [4_U15] →
- prowadzi dokumentację usługi, w tym sporządza wystandaryzowane sprawozdania, rozliczenia i raporty [4_U16] →
- planuje i realizuje własny rozwój zawodowy z uwzględnieniem typowych form, metod, technologii, technik i narzędzi wspierania rozwoju [4_U17] →

KOMPETENCJE SPOŁECZNE

- przestrzega określonych w standardach etycznych i normach zawodowych zasad uczciwości, rzetelności, poufności oraz zapobiegania konfliktom interesów w realizacji usługi [4_K1] →
- szanuje różnorodność i przestrzega ustalonych reguł współpracy z interesariuszami usługi [4_K2] →
- przyjmuje odpowiedzialność za skutki własnych działań w kontekście osiągnięcia celów rozwoju i zaspokojenia innych potrzeb uczących się [4_K5] →
- jest gotowy do przyjmowania informacji zwrotnej od klienta i wykorzystywania jej w swojej pracy [4_K9] →
- poddaje refleksji i koryguje własne postawy i zachowania w relacji z klientem [4_K10] →

Charakterystyki I stopnia PRK – 4 poziom

ZNA I ROZUMIE:

- poszerzony zbiór podstawowych faktów, umiarkowanie złożonych pojęć, teorii i zależności między wybranymi zjawiskami przyrodniczymi, społecznymi oraz w sferze wytworów ludzkiej myśli, a ponadto w określonych dziedzinach w szerszym zakresie fakty, umiarkowanie złożone pojęcia, teorie i zależności między nimi
- podstawowe uwarunkowania prowadzonej działalności

POTRAFI:

- wykonywać niezbyt złożone zadania w części bez instrukcji często w zmiennych warunkach
- rozwiązywać niezbyt proste, w pewnej części nietypowe problemy często w zmiennych warunkach
- uczyć się samodzielnie w zorganizowanej formie
- odbierać złożone wypowiedzi, tworzyć niezbyt złożone wypowiedzi dotyczące szerokiego zakresu zagadnień
- odbierać i formułować proste wypowiedzi w języku obcym

JEST GOTÓW DO:

- przyjmowania odpowiedzialności związanej z uczestnictwem w różnych wspólnotach i funkcjonowaniem w różnych rolach społecznych
- autonomicznego działania i współdziałania w zorganizowanych warunkach
- oceniania działań swoich i osób, którymi kieruje; przyjmowania odpowiedzialności za skutki działań własnych oraz tych osób

5 poziom SRK UR

Charakterystyki 5 poziomu SRK UR:

WIEDZA

- identyfikuje aspekty gospodarcze i społeczne ważne dla rozwoju jednostek i grup [5_W1] →
- zna i rozumie najczęściej spotykane w praktyce systemy organizacji i zarządzania, w tym najczęściej spotykane modele kultury organizacyjnej [5_W2] →
- zna i rozumie zasady i praktyki dotyczące rozwoju, z uwzględnieniem kontekstu zawodowego i organizacyjnego oraz różnic pomiędzy rozwojem indywidualnym i grupowym [5_W3]
- zna i rozumie podstawowe metody diagnozowania i analizowania potrzeb rozwojowych jednostek i grup oraz przekładania ich na cele rozwoju [5_W4] →
- zna i rozumie formy, metody, technologie, techniki i narzędzia wspierania rozwoju jednostek i grup oraz ich różnicowane zastosowania w zależności od rodzaju usługi [5_W5]
- zna i rozumie zasady opracowywania i stosowania różnych typów środków, pomocy i materiałów wspierających rozwój [5_W6] →
- zna i rozumie praktyki zarządzania usługą, w tym w zakresie zapewniania jakości [5_W7]
- zna i rozumie zasady i najczęściej stosowane metody zapewnienia wdrożenia rezultatów usługi w środowisku klienta [5_W8] →
- zna i rozumie metody i techniki walidacji efektów uczenia się oraz metody kwalifikowania [5_W9] →
- zna i rozumie metody i techniki ewaluacji usługi, w tym ewaluacji rezultatów osiąganych przez klienta, ewaluacji procesów rozwoju jednostek oraz grup, a także zasady raportowania rezultatów i formułowania rekomendacji rozwojowych [5_W10]

UMIĘTNOŚCI

- rozpoznaje i uwzględnia specyfikę i preferencje uczenia się oraz komunikacji jednostek i grup, z którymi/dla których pracuje [5_U1]
- tworzy i utrzymuje relacje z klientami służące zrozumieniu, akceptacji i realizacji celów rozwoju, wzajemnych zobowiązań oraz budowie zaangażowania w poszczególne etapy usługi [5_U2]
- za pomocą odpowiednio dobranego zestawu narzędzi oraz metod przeprowadza ocenę sytuacji jednostki lub grupy w celu identyfikacji potrzeb rozwojowych [5_U3] →
- definiuje i uzgadnia z klientami usługi cele i zakres działań/wsparcia, spodziewanych rezultatów i priorytetów oraz odpowiedzialności w ramach usługi [5_U4] →
- projektuje usługę dobierając adekwatne do diagnozy i uzgodnień formy, metody, technologie, techniki i narzędzia wsparcia [5_U5] →
- przygotowuje dla osób uczących się standardowe środki, pomoce i materiały wspierające osiągnięcie celów rozwoju, dobierając ich treści, formę oraz technologię [5_U6]
- przygotowuje osoby uczące się i wykonawców usługi do świadomego i zgodnego z celami uczestnictwa w usłudze [5_U7]
- organizuje i administruje realizacją uzgodnionej usługi, w tym kieruje małym zespołem wykonawczym, uwzględniając uwarunkowania ekonomiczne, jakościowe oraz ryzyko [5_U8]
- realizuje zaplanowane działania wspierające rozwój jednostek i grup, stosując typowe formy, metody, technologie, techniki i narzędzia [5_U9]
- odwołując się do zasobów klientów, tworzy warunki służące rozwojowi [5_U10]
- rozpoznaje i uwzględnia procesy zachodzące pomiędzy wykonawcami usługi a osobami uczącymi się w celu doskonalenia realizacji usługi [5_U11] →
- modyfikuje usługę, opierając się na danych pochodzących z ewaluacji i informacji pochodzących od klienta i osób uczących się [5_U12]
- stosuje i monitoruje działania służące transferowi oraz implementacji rezultatów usługi do praktyki [5_U13] →
- przeprowadza walidację efektów uczenia się z wykorzystaniem wystandaryzowanych narzędzi [5_U14] →
- przeprowadza standardową ewaluację usługi z wykorzystaniem celowo dobranych metod i narzędzi umożliwiających pomiar rezultatów na poziomie indywidualnym i grupowym [5_U15]
- prowadzi merytoryczną dokumentację usługi, w tym sporządza analizy i raporty dostosowane indywidualnie do usługi [5_U16] ■

- planuje i realizuje systematyczne uczenie się w celu aktualizowania własnego profesjonalnego przygotowania do wspierania rozwoju innych osób, w tym w zakresie wykorzystywanych form, metod, technologii, technik i narzędzi [5_U17]

KOMPETENCJE SPOŁECZNE

- postępuje zgodnie ze standardami zawodowymi i normami etycznymi związanymi z diagnozowaniem potrzeb i uzgadnianiem celów, projektowaniem, przygotowaniem oraz realizacją usługi [5_K1]
- jest gotowy do współpracy z interesariuszami usługi z uwzględnieniem ich wartości, przekonań i wizji [5_K2]
- koncentruje się na praktycznych rezultatach rozwojowych jednostek i grup, z którymi/dla których pracuje [5_K3] →
- przyjmuje współodpowiedzialność za usługę w kontekście osiągnięcia celów rozwoju i zaspokojenia innych potrzeb uczących się [5_K5] ■
- prezentuje poziom empatii i asertywności pozwalający na pełne zrozumienie pełnionej roli w relacji z interesariuszami usługi [5_K7] →
- dystansuje się do własnych przyzwyczajęń i schematów działania oraz jest nastawiony na wykraczanie poza własny punkt widzenia [5_K8] □
- konsekwentnie zabiega o informację zwrotną od klienta, przyjmuje ją i uwzględnia w swojej pracy [5_K9]
- poddaje refleksji i koryguje własne postawy i zachowania podczas projektowania, przygotowania i realizacji usługi [5_K10]

Charakterystyki I stopnia PRK – 5 poziom

ZNA I ROZUMIE:

- w szerokim zakresie – fakty, teorie, metody i zależności między nimi
- różnorodne uwarunkowania prowadzonej działalności

POTRAFI:

- wykonywać zadania bez instrukcji w zmiennych, przewidywalnych warunkach
- rozwiązywać niezbyt złożone i nietypowe problemy w zmiennych przewidywalnych warunkach
- uczyć się samodzielnie
- odbierać niezbyt złożone wypowiedzi, tworzyć niezbyt proste wypowiedzi z użyciem specjalistycznej terminologii
- odbierać i formułować bardzo proste wypowiedzi w języku obcym z uwzględnieniem specjalistycznej terminologii

JEST GOTÓW DO:

- podejmowania podstawowych obowiązków zawodowych i społecznych, ich oceniania i interpretacji
- samodzielnego działania oraz współdziałania z innymi w zorganizowanych warunkach, kierowania niewielkim zespołem w zorganizowanych warunkach
- oceniania działań swoich i osób oraz zespołów, którymi kieruje; przyjmowania odpowiedzialności za skutki tych działań

6 poziom SRK UR

Charakterystyki 6 poziomu SRK UR:

WIEDZA

- wyjaśnia i interpretuje mechanizmy zjawisk gospodarczych i społecznych, ważnych dla rozwoju jednostek, grup i organizacji [6_W1] ■
- wyjaśnia najważniejsze teorie organizacji i zarządzania, w tym modele kultury organizacyjnej [6_W2]
- wyjaśnia teorie i praktyki dotyczące rozwoju, z uwzględnieniem kontekstu społeczno-kulturowego oraz różnic pomiędzy rozwojem indywidualnym, grupowym i organizacyjnym [6_W3]
- zna i rozumie właściwości, zastosowanie, oraz kryteria doboru metod rozpoznawania i analizowania potrzeb rozwojowych jednostek, grup i organizacji oraz przekładania ich na cele rozwoju [6_W4]
- wyjaśnia złożone podejścia, praktyki i technologie stosowane do wspierania rozwoju jednostek, grup oraz organizacji [6_W5]
- zna i rozumie praktyczne aspekty opracowywania oraz stosowania różnych typów złożonych środków, pomocy i materiałów wspierających rozwój [6_W6]
- wyjaśnia zasady i zaawansowane metody zarządzania usługą, w tym w zakresie zarządzania jakością i ryzykiem w zmiennym środowisku [6_W7]
- wyjaśnia zasady i złożone metody zapewnienia efektywnego wdrożenia rezultatów usługi w środowisku klienta [6_W8]
- wyjaśnia złożone metody i techniki walidacji efektów uczenia się [6_W9]
- identyfikuje złożone metody i techniki ewaluacji usługi, w tym ewaluacji rezultatów osiągniętych przez klienta, ewaluacji procesów rozwoju jednostek, grup i organizacji [6_W10]

UMIĘTNOŚCI

- rozpoznaje i uwzględnia specyfikę i preferencje uczenia się organizacji, z którymi/dla których pracuje [6_U1] ■
- zarządza relacjami z interesariuszami usługi i pomiędzy nimi, służącymi poznaniu, zrozumieniu i uzgodnieniu potrzeb i celów rozwoju, wzajemnych zobowiązań oraz budowie zaangażowania w poszczególne etapy usługi [6_U2] ■
- za pomocą dopasowanych i zaawansowanych narzędzi oraz metod przeprowadza ocenę sytuacji jednostki, grupy lub organizacji w celu identyfikacji potrzeb rozwojowych [6_U3]
- definiuje i uzgadnia z interesariuszami usługi cele zmian na poziomie organizacji w powiązaniu z poszczególnymi celami działań/wsparcia [6_U4] ■
- projektuje usługę adekwatnie do potrzeb, z zastosowaniem zaawansowanych form, metod, technologii, technik i narzędzi wsparcia oraz stosownie do okoliczności modyfikuje ją [6_U5]
- opracowuje dla osób uczących się złożone środki, pomoce i materiały wspierające osiągnięcie celów rozwoju, dobierając ich treści, formę oraz nowe technologie [6_U6]
- zarządza przygotowaniem interesariuszy usługi do świadomego i zgodnego z celami i rolami uczestnictwa w usłudze [6_U7] ■
- zarządza realizacją usługi, w tym kieruje zespołem wykonawczym, uwzględniając pełny zakres uwarunkowań osiągnięcia zamierzonych rezultatów [6_U8]
- realizuje działania wspierające rozwój jednostek, grup i organizacji, stosując i modyfikując różnorodne oraz zaawansowane formy, metody, nowe technologie, techniki i narzędzia [6_U9]
- wraz z interesariuszami kreuje środowisko sprzyjające rozwojowi, odwołując się do ich zasobów i uwzględniając kontekst otoczenia [6_U10]
- rozpoznaje i uwzględnia złożone procesy zachodzące z i pomiędzy wykonawcami a interesariuszami w celu doskonalenia realizacji usługi [6_U11] ■
- rozwija usługę, opierając się na danych pochodzących z ewaluacji, od interesariuszy usługi oraz z dobrych praktyk rynkowych [6_U12]
- opracowuje i zarządza działaniami służącymi transferowi oraz implementacji rezultatów usługi do praktyki [6_U13]
- projektuje proces walidacji efektów uczenia się, w tym adaptuje narzędzia do przeprowadzania walidacji i/lub uznawania kwalifikacji [6_U14]

- projektuje i przeprowadza zaawansowaną ewaluację uwzględniającą uwarunkowania organizacyjne i ekonomiczne usługi, umożliwiającą pomiar rezultatów na poziomie indywidualnym, grupowym i organizacyjnym [6_U15]
- współpracuje z innymi w celu wykorzystania ich potencjału i uzyskania informacji zwrotnej do aktualizowania własnego przygotowania profesjonalnego [6_U17]

KOMPETENCJE SPOŁECZNE

- wspomaga zespół wykonawczy, współpracujące organizacje oraz interesariuszy usługi w adaptacji do standardów zawodowych i norm etycznych [6_K1]
- jest otwarty na dialog na temat wartości, przekonań, wizji i reguł współpracy z interesariuszami usługi i pomiędzy nimi [6_K2]
- koncentruje się na praktycznych rezultatach rozwojowych organizacji, z którymi/dla których pracuje [6_K3]
- jest otwarty na poznawanie i wdrażanie zmian i innowacji w obszarze nowych form, metod, technologii, technik i narzędzi wspierania rozwoju [6_K6] →
- prezentuje poziom empatii i asertywności pozwalający na wspieranie rozwoju jednostek, grup i organizacji [6_K7]
- promuje kulturę otwartości opartą na przyjmowaniu i dawaniu informacji zwrotnej i jej wykorzystywaniu do własnego rozwoju zawodowego [6_K9] ■
- wspiera korygowanie postaw i zachowań osób zaangażowanych w projektowanie, przygotowanie i realizację usługi [6_K10]

Charakterystyki I stopnia PRK – 6 poziom

ZNA I ROZUMIE:

- w zaawansowanym stopniu – fakty, teorie, metody oraz złożone zależności między nimi
- różnorodne, złożone uwarunkowania prowadzonej działalności

POTRAFI:

- innowacyjnie wykonywać zadania oraz rozwiązywać złożone i nietypowe problemy w zmiennych i nie w pełni przewidywalnych warunkach
- samodzielnie planować własne uczenie się przez całe życie
- komunikować się z otoczeniem, uzasadniać swoje stanowisko

JEST GOTÓW DO:

- kultywowania i upowszechniania wzorów właściwego postępowania w środowisku pracy i poza nim
- samodzielnego podejmowania decyzji, krytycznej oceny działań własnych, działań zespołów, którymi kieruje, i organizacji, w których uczestniczy; przyjmowania odpowiedzialności za skutki tych działań

7 poziom SRK UR

Charakterystyki 7 poziomu SRK UR:

WIEDZA

- wyjaśnia i interpretuje zaawansowane teorie organizacji i zarządzania oraz ich zastosowania [7_W2]
- interpretuje i objaśnia złożone teorie i praktyki dotyczące rozwoju [7_W3]
- wyjaśnia i interpretuje teorie w zakresie rozpoznawania i analizowania potrzeb rozwojowych oraz przekładania ich na cele rozwoju uwzględniające potrzeby interesariuszy [7_W4] ■
- wyjaśnia i interpretuje wywodzące się z różnych obszarów nauki i praktyki złożone podejścia, praktyki i technologie stosowane do wspierania rozwoju jednostek, grup oraz organizacji [7_W5]
- wyjaśnia i interpretuje teoretyczne aspekty tworzenia oraz stosowania różnych typów złożonych środków, pomocy i materiałów wspierających rozwój [7_W6] ■
- identyfikuje i analizuje postęp wiedzy i innowacyjne podejścia w zakresie zarządzania w powiązaniu z usługami rozwojowymi, w tym dotyczące zarządzania jakością i ryzykiem w zmiennym i nie dającym się przewidzieć środowisku [7_W7] ■
- wyjaśnia i interpretuje wywodzące się z różnych obszarów nauki i praktyki wdrożeń rezultatów usługi w środowisku klienta [7_W8] ■
- wyjaśnia i interpretuje na gruncie teorii i praktyki innowacyjne podejścia w zakresie przeprowadzania walidacji efektów uczenia się [7_W9] ■
- wyjaśnia i interpretuje wywodzące się z różnych obszarów nauki i praktyki innowacyjne podejścia w zakresie metodologii ewaluacji usługi i wykorzystania jej rezultatów [7_W10] ■

UMIĘTNOŚCI

- za pomocą indywidualnie opracowanych narzędzi i metod identyfikuje i ocenia potrzeby rozwojowe [7_U3] ■
- opracowuje strategię rozwoju jednostek, grup i organizacji, stosując adekwatne do diagnozy i uzgodnień zaawansowane podejścia do wspierania rozwoju [7_U5] ■
- dostosowuje założenia metodyczne i adaptuje nowe technologie pod kątem opracowywania dla osób uczących się środków, pomocy i materiałów wspierających osiągnięcie celów rozwoju [7_U6] ■
- zarządza nowatorskimi i/lub zaawansowanymi, złożonymi i/lub długofalowymi projektami rozwojowymi [7_U8] ■
- adaptuje i opracowuje nowe formy, metody, techniki i narzędzia wspierania rozwoju jednostek, grup i organizacji [7_U9]
- wdraża nowatorskie podejścia, metody i narzędzia tworzenia środowiska sprzyjającego rozwojowi jednostek, grup i organizacji [7_U10] ■
- opracowuje nową usługę, opierając się na danych pochodzących z ewaluacji i od interesariuszy usługi, z uwzględnieniem istniejących trendów, podejść i innowacji [7_U12]
- modyfikuje i wdraża nowe metody i narzędzia transferu, implementacji i zarządzania rezultatami usługi do praktyki [7_U13]
- rozwija i wdraża nowoczesne podejścia i systemy walidacji efektów uczenia się, w tym uznawania kwalifikacji [7_U14] ■
- rozwija istniejące i wdraża nowe rozwiązania w zakresie metod i narzędzi ewaluacji prowadzących do zwiększania adekwatności, jakości i efektywności usług [7_U15] ■
- korzysta z interdyscyplinarnych źródeł wspierania rozwoju, twórczo adaptując je do własnej praktyki zawodowej [7_U17] ■
- wspomaga inne osoby realizujące usługi w rozwoju merytorycznym i profesjonalnym z wykorzystaniem celowo dobranych zaawansowanych form, metod, technologii, technik i narzędzi wsparcia [7_U18] →

KOMPETENCJE SPOŁECZNE

- promuje w środowisku zawodowym i wśród interesariuszy usług rozwojowych standardy zawodowe i normy etyczne [7_K1]
- promuje różnorodność i otwartość na dialog na temat wartości, przekonań, wizji i reguł współpracy z interesariuszami usługi i pomiędzy nimi [7_K2] ■
- promuje w środowisku zawodowym nastawienie na osiąganie praktycznych rezultatów rozwojowych jednostek, grup i organizacji [7_K3] ■
- współpracuje ze środowiskiem zawodowym w celu tworzenia, promowania i wymiany dobrych praktyk oraz rozwoju potencjału merytorycznego sektora [7_K4] →
- popularyzuje zmiany i innowacje w obszarze nowych form, metod, technologii, technik i narzędzi wspierania rozwoju [7_K6] ■
- prezentuje poziom empatii i asertywności pozwalający na wspieranie rozwoju innych osób zaangażowanych w projektowanie, przygotowanie i realizację usługi [7_K7] ■
- promuje wzorce postaw i zachowań osób zaangażowanych w projektowanie, przygotowanie i realizację usługi [7_K10]

Charakterystyki I stopnia PRK – 7 poziom

ZNA I ROZUMIE:

- w pogłębiony sposób wybrane fakty, teorie, metody oraz złożone zależności między nimi, także w powiązaniu z innymi dziedzinami
- różnorodne, złożone uwarunkowania i aksjologiczny kontekst prowadzonej działalności

POTRAFI:

- wykonywać zadania oraz formułować i rozwiązywać problemy, z wykorzystaniem nowej wiedzy, także z innych dziedzin
- samodzielnie planować własne uczenie się przez całe życie i ukierunkowywać innych w tym zakresie
- komunikować się ze zróżnicowanymi kręgami odbiorców, odpowiednio uzasadniać stanowiska

JEST GOTÓW DO:

- tworzenia i rozwijania wzorów właściwego postępowania w środowisku pracy i życia
- podejmowania inicjatywy, krytycznej oceny siebie oraz zespołów i organizacji, w których uczestniczy; przewodzenia grupie i ponoszenia odpowiedzialności za nią

8 poziom SRK UR

Charakterystyki 8 poziomu SRK UR:

WIEDZA

- integruje pochodzące z wielu dziedzin nauki teorie w zakresie funkcjonowania jednostek, grup i organizacji [8_W2] ■
- syntetyzuje wywodzące się z różnych obszarów nauki najnowsze teorie i praktyki dotyczące rozwoju [8_W3] ■
- syntetyzuje wywodzące się z różnych obszarów nauki i praktyki innowacyjne podejścia, praktyki oraz technologie stosowane do wspierania rozwoju i wdrażania rezultatów usługi [8_W5]

UMIEJĘTNOŚCI

- tworzy nowatorskie formy, metody, techniki i narzędzia wspierania rozwoju jednostek, grup i organizacji z wykorzystaniem innowacyjnych technologii [8_U9] ■
- tworzy innowacyjne usługi z wykorzystaniem wyników prac badawczych oraz najnowszych osiągnięć z różnych obszarów nauki [8_U12] ■
- opracowuje nowatorskie metody i narzędzia transferu, implementacji i zarządzania rezultatami usługi do praktyki [8_U13] ■
- tworzy programy rozwoju, standardy kompetencji i standardy zawodowe na potrzeby sektora usług rozwojowych [8_U18] ■

KOMPETENCJE SPOŁECZNE

- tworzy wzorce i buduje kulturę organizacyjną nastawioną na stosowanie standardów zawodowych i norm etycznych [8_K1] ■
- tworzy i rozwija relacje z przedstawicielami różnych środowisk zawodowych i kultur, kierujących się zróżnicowanymi systemami wartości i wzorcami postępowania, w celu tworzenia, promowania i wymiany dobrych praktyk oraz rozwoju potencjału merytorycznego sektora [8_K4] ■
- tworzy wzorce postaw i zachowań osób zaangażowanych w projektowanie, przygotowanie i realizację usługi [8_K10] ■

Charakterystyki I stopnia PRK – 8 poziom

ZNA I ROZUMIE:

- światowy dorobek naukowy i twórczy oraz wynikające z niego implikacje dla praktyki

POTRAFI:

- dokonywać analizy i twórczej syntezy dorobku naukowego i twórczego w celu identyfikowania i rozwiązywania problemów badawczych oraz związanych z działalnością innowacyjną i twórczą; tworzyć nowe elementy tego dorobku
- samodzielnie planować własny rozwój oraz inspirować rozwój innych osób
- uczestniczyć w wymianie doświadczeń i idei, także w środowisku międzynarodowym

JEST GOTÓW DO:

- niezależnego badania powiększającego istniejący dorobek naukowy i twórczy; podejmowania wyzwań w sferze zawodowej i publicznej z uwzględnieniem:
 - ich etycznego wymiaru,
 - odpowiedzialności za ich skutkioraz kształtowania wzorów właściwego postępowania w takich sytuacjach

Instytut Badań Edukacyjnych
ul. Górczewska 8
01-180 Warszawa
tel.: +48 22 241 71 00
krkbiuro@ibe.edu.pl
www.ibe.edu.pl