

Miejscowość, data

Spotkanie online 19.03.2020

Spotkanie online 03.04.2020

Spotkanie online 09.04.2020

online 24.04.2020

online 05.05.2020 (zamknięcie opisu)

14.09.2020 - odniesienie do uwag recenzentów

Opisywanie kwalifikacji rynkowej – formularz

Opis kwalifikacji rynkowej (nazwa kwalifikacji)

13. Mentoring przygotowania praktycznego do wykonywania działań zawodowych

Materiał roboczy opracowany przy wsparciu Instytutu Badań Edukacyjnych w ramach projektu systemowego „Wspieranie realizacji II etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój, Priorytet II: Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.13 Przejrzysty i spójny Krajowy System Kwalifikacji. Zadanie 2: Wspieranie podmiotów zainteresowanych włączeniem do ZSK kwalifikacji nadawanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego, w tym kwalifikacji rynkowych.

Typ wniosku
Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK
Nazwa kwalifikacji (300 znaków) <i>Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. a). Pełna nazwa kwalifikacji, która ma być widoczna w ZRK i być umieszczana na dokumencie potwierdzającym jej uzyskanie.</i> <i>Nazwa kwalifikacji (na ile to możliwe) powinna:</i> <ul style="list-style-type: none">– jednoznacznie identyfikować kwalifikację,– różnić się od nazw innych kwalifikacji,

- różnić się od nazwy zawodu, stanowiska pracy lub tytułu zawodowego, uprawnienia,
- być możliwie krótka,
- nie zawierać skrótów,
- być oparta na rzeczowniku odczasownikowym, np. „gromadzenie”, „przechowywanie”, „szycie”.

Mentoring przygotowania praktycznego do wykonywania działań zawodowych

Skrót nazwy (150 znaków)

Pole nieobowiązkowe.

-

Rodzaj kwalifikacji

Wskazanie, czy kwalifikacja jest: kwalifikacją pełną, czy kwalifikacją cząstkową.

cząstkowa

Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 4). Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji.

6 poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji

Krótką charakterystyką kwalifikacji oraz orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji (4000 znaków)

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. d). Wybrane informacje o kwalifikacji skierowane do osób zainteresowanych uzyskaniem kwalifikacji oraz do pracodawców, które pozwolą im szybko ocenić, czy dana kwalifikacja jest właśnie tą, której poszukują.

Krótką charakterystyką może odpowiadać na pytanie: „Jakie działania lub zadania jest w stanie podejmować osoba posiadająca daną kwalifikację?”.

Osoba posiadająca kwalifikację wspiera pracowników pionu organizacyjnego w pracy bieżącej i rozwijaniu ich kompetencji (pion organizacyjny jest definiowany jako element struktury przedsiębiorstwa obejmujący pracowników na poziomie operacyjnym i kierowniczym, w ramach którego realizowane są procesy przedsiębiorstwa). Ma wiedzę umożliwiającą dobór szkoleń odpowiednich dla pracownika na podstawie diagnozy jego kompetencji oraz znajomości trendów i tendencji w procesach realizowanych w pionie organizacyjnym. Identyfikuje potrzeby szkoleniowe i prowadzi szkolenia dla pracowników danego pionu organizacyjnego. Wspiera decyzje kadrowe w ramach danego pionu organizacyjnego diagnozując wiedzę i umiejętności kandydatów i pracowników oraz określając poziom ich motywacji i kompetencji przywódczych.

Osoba posiadająca kwalifikację pracuje z osobami w różnym wieku, w tym - po spełnieniu dodatkowych warunków przewidzianych w przepisach prawa - z

pracownikami młodocianymi.

Może współpracować z trenerami osób z niepełnosprawnością, które są zatrudnione w danym pionie organizacyjnym. Istnieje potrzeba stworzenia podobnej kwalifikacji mentoringu osób dla ww. osób.

Orientacyjny koszt kwalifikacji wynosi: 2100 zł (w odniesieniu do walidacji odnoszącej się do jednego pionu organizacyjnego).

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. c). Przeciętna liczba godzin, które trzeba poświęcić na osiągnięcie efektów uczenia się wymaganych dla danej kwalifikacji oraz na ich walidację (1 godzina = 60 minut).

W pierwszej kolejności warto ustalić orientacyjny nakład pracy dla poszczególnych zestawów efektów uczenia się. orientacyjny nakład pracy dla kwalifikacji odpowiada sumie nakładu pracy potrzebnego do uzyskania wyodrębnionych w niej zestawów efektów uczenia się.

300 godzin

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji (2000 znaków)

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. f). Informacja na temat grup osób, które mogą być szczególnie zainteresowane uzyskaniem danej kwalifikacji, np. osoby zarządzające nieruchomościami, specjaliści z zakresu telekomunikacji, kobiety powracające na rynek pracy.

Zdobyciem kwalifikacji mogą być zainteresowani:

- pracownicy działów kadr lub szkoleń;
- doradcy personalni i zawodowi;
- absolwenci szkół wyższych, kierunków związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi;
- osoby z doświadczeniem zawodowym, zainteresowane rozszerzeniem swoich kwalifikacji ponadfachowych, w tym mistrzowie, brygadziści oraz przełożeni na stanowiskach linii produkcyjnych;
- kierownicy działów;
- osoby z niepełnosprawnościami, które nie mogą wykonywać działań praktycznych w danym przedsiębiorstwie, ale mogą pełnić funkcje mentorskie.

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 01.09.2019 r.)

NIE Kwalifikacja może być przydatna dla uczniów szkół branżowych lub techników kształcących się w określonych zawodach

[Rozporządzenie MEN z dnia 16 maja 2019 r.](#)

W szkole prowadzącej kształcenie zawodowe kształcenie odbywa się w oparciu o podstawy programowe określone w rozporządzeniu MEN z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych

umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. poz. 991).

Część godzin zajęć może zostać przeznaczona na realizację obowiązkowych zajęć edukacyjnych przygotowujących uczniów do uzyskania kwalifikacji rynkowej funkcjonującej w ZSK, związanej z nauczaniem zawodem (§ 4 ust 5 pkt 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz. U. poz. 639)).

Należy wskazać zawody (zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa branżowego określoną w załączniku nr 2 do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. poz. 316)), w przypadku których zasadne jest przygotowywanie uczniów do uzyskania kwalifikacji rynkowej objętej wnioskiem.

Wskazanie zawodów szkolnictwa zawodowego, z którymi związana jest kwalifikacja

Jeżeli w punkcie 7a wskazano przydatność kwalifikacji, to z rozwijanej listy branż i zawodów należy wybrać te zawody, z którymi związana jest wnioskowana kwalifikacja

Nie dotyczy

Wymagane kwalifikacje poprzedzające (2000 znaków)

Pole nieobowiązkowe. Kwalifikacje pełne i cząstkowe, które musi posiadać osoba ubiegająca się o kwalifikację, by przystąpić do procesu weryfikacji osiągnięcia efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji.

Nie określa się.

W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji (2000 znaków)

Pole obowiązkowe (art. 15 ust.1 pkt 2) lit. g). Określenie (w razie potrzeby) warunków, które musi spełniać osoba, aby przystąpić do walidacji i móc uzyskać kwalifikację (np. wymagany poziom wykształcenia).

Podczas określania tych warunków warto mieć na uwadze, że nie są one tożsame z warunkami zatrudnienia (np. ważnymi badaniami lekarskimi). Doświadczenie zawodowe powinno być wskazywane jako warunek jedynie w uzasadnionych przypadkach – kompetencje wynikające z praktyki zawodowej powinny być odzwierciedlone przede wszystkim w efektach uczenia się wymaganych dla kwalifikacji.

Wskazane warunki przystąpienia do walidacji powinny być możliwe do zweryfikowania.

Nie określa się.

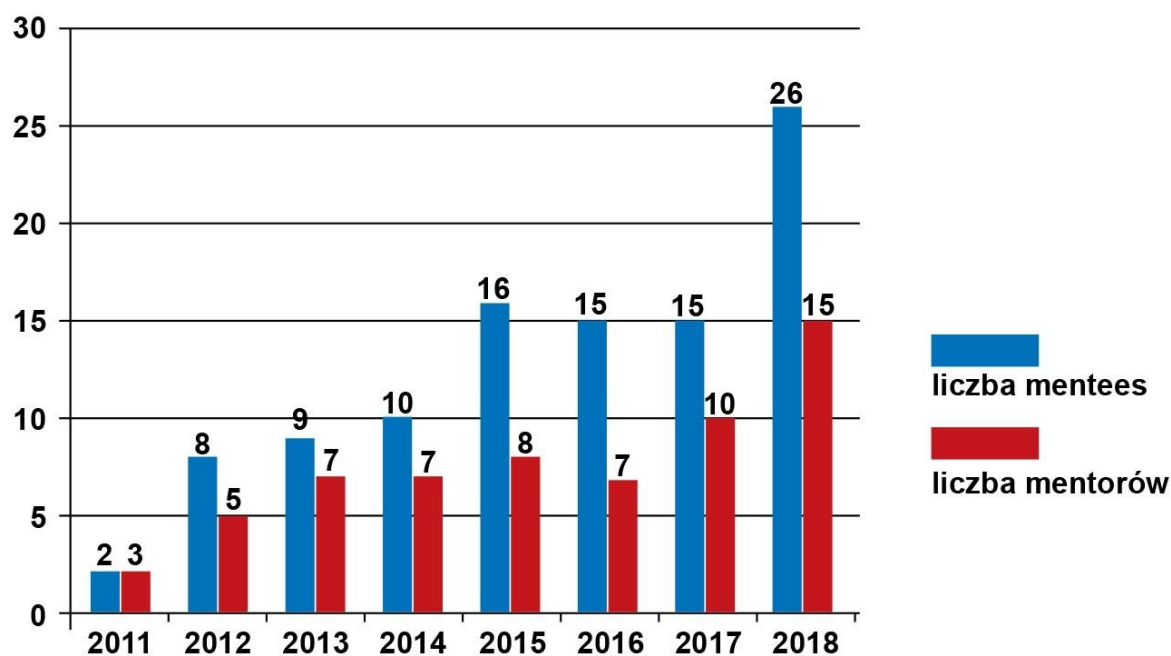
Zapotrzebowanie na kwalifikację (10000 znaków)

Pole obowiązkowe (art. 15 ust.1 pkt 2) lit. i). Wykazanie, że kwalifikacja odpowiada na

aktualne oraz przewidywane potrzeby społeczne i gospodarcze (regionalne, krajowe, europejskie).

Możliwe jest odwołanie się do opinii organizacji gospodarczych, trendów na rynku pracy, prognoz dotyczących rozwoju technologii, a także strategii rozwoju kraju lub regionu.

Pracownicy są niewątpliwie najcenniejszym zasobem przedsiębiorstwa, nośnikiem wiedzy i doświadczeń kluczowych z punktu widzenia działania i zwycięstw rynkowych organizacji, w której pracują. W szczególnej sytuacji są firmy działające w przemyśle, gdzie kluczowa jest przewaga konkurencyjna oparta na przewadze technologicznej, zatem wymagająca ciągłego rozwoju i doskonalenia wiedzy i kompetencji. Rozwój kompetencji zawodowych i pozazawodowych jest zatem bardzo ważny i trzeba pamiętać o nim na wszystkich szczeblach organizacji. Przedsiębiorstwa będące liderami w swojej branży zdają sobie z tego sprawę, dlatego oferują swoim pracownikom mentoring. Przykładem przedsiębiorstwa stosującego takie praktyki jest niemiecki potentat produkcji elektroniki Siemens (1), realizujący program mentoringu polegający na budowaniu relacji pomiędzy osobą, zazwyczaj z większym doświadczeniem zawodowym oraz w organizacji, cieszącą się autorytetem i uznaniem (mentor), a pracownikiem (mentee), którego wspiera w lepszym poznaniu siebie i aktywowaniu tkwiącego w nim potencjału. Program przynosi korzyści i rozwija się na przestrzeni lat, co pokazane jest na wykresie poniżej:



Źródło: Materiały wewnętrzne Siemens Sp. z o.o., statystyki dotyczące liczby mentorów i mentees na przestrzeni lat

Doświadczenia Siemensu wskazują na rosnące znaczenie roli mentorów, w ciągu 8 lat prowadzenia programu mentoringu ilość mentorów wzrosła z 3 do 15, zaś ilość

podopiecznych (mentees) z 2 do 26. Udowadnia to rosnącą popularność programu. Pozwala także stwierdzić, że osoba mentora jest potrzebna i istotna z punktu widzenia przedsiębiorstwa jako całości i pracowników. Z kolei pełnienie roli **mentora** jest dla pracowników wyróżnieniem, dowodem na ich wysokie kompetencje zawodowe i pozycję w przedsiębiorstwie.

Analiza piśmiennictwa (2) pozwala postawić tezę, że jakość mentoringu zależy przede wszystkim od osoby mistrza co potwierdza wartość certyfikatu niniejszej kwalifikacji rynkowej. Warto przy tym zaakcentować konieczność zadbania o przygotowanie mentora do pełnienia swojej roli. W związku z powyższym tak ważne jest, aby kandydaci do roli mentora posiadali specjalistyczną wiedzę w obszarze merytorycznych zagadnień objętych procesem mentoringu oraz umiejętności komunikacyjne i dobrze rozwinięte kompetencje miękkie. Diagnozowanie takich kompetencji wymaga czasu i doświadczenia, stąd zasadność wprowadzenia kwalifikacji rynkowej z certyfikatem, który jednoznacznie potwierdzałby kompetencje potencjalnego mentora, ułatwiając tym samym kierownictwu wyznaczanie mentorów.

Wprowadzenie kwalifikacji jest zatem **korzystne z punktu widzenia przedsiębiorstwa** prowadzącego program mentoringu. Mentoring umożliwia rozwój pracowników “szyty na miarę”, czyli całkowicie wpisuje się w koncepcję Przemysłu 4.0, gdzie nowy model biznesowy każdej organizacji jest/ będzie silnie zindywidualizowany. Dynamika zmian związana ściśle z coraz to nowymi obszarami zastosowań kluczowych technologii przemysłu przyszłości determinuje konieczność aktywowania procesu ciągłego nadzoru i rozwoju w kontekście kompetencji zasobów pracowniczych. Naturalne jest, że częściej po tę metodę będą sięgać przedsiębiorstwa duże i średnie, a rzadziej małe. Jednak w dobie i dużych zmian na rynku firm działających w realiach cyfryzacji postępującej w niemal każdej sferze działalności, mentoring jest świetną metodą na utrzymanie bądź budowanie przewagi konkurencyjnej.

Z punktu widzenia funkcjonowania przedsiębiorstwa należy wymienić takie korzyści jak: - ekonomiczne - środki finansowe przeznaczane są na szkolenia rzeczywiście potrzebne i użyteczne; oszczędność czasu - wiąże się z korzystaniem ze sprofilowanych szkoleń oraz z tym, że problemy w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa są sprawnie diagnozowane i rozwiązywane są tam, gdzie powstają; konkurencyjność - dzięki optymalizacji ekonomicznej i czasowej poprawia się profil przedsiębiorstwa.

Wprowadzenie kwalifikacji jest także **korzystne z punktu widzenia pracowników**. Mentoring może być rozważany przez pryzmat wielu wymiarów, dlatego określenia takie jak relacja, transfer wiedzy, wymiana doświadczeń czy proces rozwojowy, oddają istotę mentoringu. Praca w relacji mentoringowej może odbywać się na kilku poziomach równocześnie, co czyni ją ciekawą i efektywną. Mentoring dedykowany jest osobom na różnych szczeblach organizacji i różnych stanowiskach. Ważne, aby mentor uświadamiał osoby wchodzące w relacje jako mentee, że kluczem ich rozwoju jest gotowość na zmiany, często związane z konfrontacją z własnymi słabościami czy

ograniczeniami – wskazując jednak na pozytywne efekty takowych działań. Relacja mentorska przynosi korzyści zarówno mentorowi, jak i mentee.

W Polsce rynek usług związanych z mentoringiem dopiero się rozwija, wykazuje jednak tendencję rosnącą (3), o jego nowoczesności stanowi różnorodność form, jaką może przybierać, od indywidualnych po grupowe, od tradycyjnych po takie wykorzystujące różne kanały komunikacyjne (e-mentoring) i formy relacji (intermentoring) (4). Ten potencjał wskazuje na rosnące zapotrzebowanie na kwalifikację i na jej znaczny potencjał rozwojowy.

1. A. Frank, D. Grochocka, Mentoring w Siemensie. Jak wdrożyć program mentoringowy, aby przynosił korzyści jednostce, zespołowi oraz firmie, HRBusiness Partner, NR 5 (Lipiec 2018).
2. E. Parsloe, E.Melville, N.Diane, Coaching i mentoring. Strategie. Techniki. Taktyki, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2018.
3. <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/uslugi/search?ServicesSearchForm%5Bfraza%5D=mentoring>
4. M. Bennewicz, Coaching i mentoring w praktyce. Podejście kognitywistyczne, Kognis, 2017.

Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się (3000 znaków)

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2 lit. k). Wyjaśnienie, czym kwalifikacja różni się od wybranych kwalifikacji o zbliżonym charakterze. Punktem odniesienia powinny być kwalifikacje funkcjonujące w ZSK. Ponadto wskazanie kwalifikacji wpisanych do ZRK, które zawierają co najmniej jeden taki sam zestaw efektów.

Niniejsza kwalifikacja wykazuje podobieństwa z kwalifikacjami uzyskiwanymi na różnych poziomach kształcenia:

a. Kwalifikacje rynkowe:

Istnieje kwalifikacja rynkowa, która dotyczy spraw personalnych (Zarządzanie obsługą spraw kadrowych), jak również kwalifikacja, uwzględniająca elementy rozwoju personalnego (Prowadzenie procesu treningu osobistego). Obejmują one część aspektów opisywanej kwalifikacji, gdyż celem nadrzędnym niniejszej kwalifikacji jest przygotowanie do wykonywania działań zawodowych. Kwalifikacja “Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji zawodowych” mimo pewnych podobieństw (przede wszystkim w zakresie efektów uczenia się dotyczących rozpoznawania potencjału klienta/pracownika oraz planowania działań rozwojowych) wykazuje też różnice, w tym: w zakresie wymaganego wykształcenia (wymaganą kwalifikacją poprzedzającą

jest kwalifikacja pełna na poziomie 6 PRK), w wieku klientów/pracowników podlegających mentoringowi (tylko dla pełnoletnich), w zakresie realizowanych działań (nie prowadzi szkoleń, nie wspiera przedsiębiorstwa w polityce kadrowej, pełni rolę doradcy zawodowego).

b. Kwalifikacje rynkowe w rzemiośle

Kwalifikacje rynkowe w rzemiośle, obejmujące dyplomy mistrzowskie, w swoich zestawach efektów uczenia się zawierają elementy organizowania pracy w zespole i doskonalenia zawodowego współpracowników. Osoba posiadająca niniejszą kwalifikację dodatkowo prowadzi szkolenia, uwzględniając różnorodność adresatów tych szkoleń, oraz ma aktualną wiedzę dotyczącą szkoleń związanych z kompetencjami zawodowymi i społecznymi, tzw. "miękkimi". Z tego również względu osoba posiadająca kwalifikację uczestniczy w procesach rekrutacyjnych dla danego pionu organizacyjnego.

Kwalifikacje, które można uzyskać w ramach szkolnictwa wyższego

Szkolnictwo wyższe oferuje kwalifikacje z zakresu doradztwa kariery i doradztwa personalnego. Kwalifikacje te są bardzo ogólne i nie uwzględniają szerokiego zakresu czynności, które są wykonywane w ramach całego pionu organizacyjnego. Podobna sytuacja jest w przypadku studiów z dziedzin ekonomii, logistyki, przedsiębiorczości, zarządzania. Dodatkowo studia te nie uwzględniają często efektów uczenia się związanych z prowadzeniem szkoleń. Studia pedagogiczne z drugiej strony nie uwzględniają elementów doradztwa zawodowego i personalnego, jak i specyfikacji przedsiębiorstw. Ważnym elementem niniejszej kwalifikacji jest spojrzenie indywidualne na pracownika wraz z uwzględnieniem jego rozwoju osobistego.

Kwalifikacja wykazuje również podobieństwa z opisami zawodów

Kwalifikacje i zawody (opisane w programie InfoDoradca+) o charakterze pedagogicznym, nauczycielskim oraz kwalifikacje wykładowcy obejmują aspekty związane ze szkoleniem pracowników. Dodatkowo kwalifikacjami i zawodami zbliżonymi są kwalifikacje związane z procesem rekrutacyjnym oraz zatrudnieniem pracowników (np. Specjalista do spraw czasowego zatrudniania pracowników, Konsultant do spraw kariery, Analityk pracy, Doradca zawodowy), jak również kwalifikacja związana z rozwojem osobistym, np. Trener osobisty. Ww. zawody tylko częściowo obejmują zakres opisywanej kwalifikacji, gdyż nie mają one odniesienia do wykonywania działań zawodowych z perspektywy stanowisk roboczych w obrębie danego pionu organizacyjnego.

Warto zwrócić uwagę na wskazaną w aktach prawnych kwalifikację instruktora praktycznej nauki zawodu (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu). Instruktor prowadzi szkolenie praktyczne w przedsiębiorstwie lub indywidualnym gospodarstwie rolnym, niemniej zakres jego działalności nie obejmuje zagadnień związanych z rozwojem pracowników

w ramach pionu organizacyjnego.

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 01.09.2019 r.)

Kwalifikacja zawiera wspólne lub zbliżone zestawy efektów kształcenia z „dodatkowymi umiejętnościami zawodowymi” w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

Dodatkowe umiejętności zawodowe

Należy wybrać z listy „dodatkowe umiejętności zawodowe” (określone w rozporządzeniu MEN z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego, załącznik Nr 33) zawierające wspólne lub zbliżone zestawy efektów kształcenia z zestawami efektów uczenia się określonymi w kwalifikacji rynkowej.

Wskazanie „dodatkowych umiejętności zawodowych” w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego zawierających wspólne lub zbliżone zestawy efektów kształcenia

(Branża – Zawód – Umiejętność)

Jeżeli w powyższym polu udzielono pozytywnej odpowiedzi, to z rozwijanej listy branż, zawodów i dodatkowych umiejętności zawodowych należy wybrać te umiejętności, które zawierają wspólne lub zbliżone zestawy efektów kształcenia z wnioskowaną kwalifikacją

Nie dotyczy

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji (4000 znaków)

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. j). Omówienie perspektyw zatrudnienia i dalszego uczenia się, najistotniejszych z punktu widzenia rozwoju osobistego i zawodowego osób zainteresowanych uzyskaniem kwalifikacji.

Możliwe jest wskazanie przykładowych stanowisk pracy, na które będzie mogła aplikować osoba posiadająca daną kwalifikację.

Osoby posiadające kwalifikację mogą znaleźć zatrudnienie m.in. na takich stanowiskach jak:

- Analityk pracy,
- Doradca personalny,
- Konsultant do spraw kariery,
- Specjalista do spraw kadr,
- Specjalista do spraw rekrutacji pracowników,
- Specjalista do spraw zarządzania talentami,

- Specjalista do spraw czasowego zatrudniania pracowników,
- Trener osobisty,
- Ewaluator programów edukacji zawodowej itd.

Może pełnić funkcję mentora wobec osób niepełnoletnich (po spełnieniu dodatkowych warunków opisanych w przepisach prawa).

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację (10000 znaków)

Pole obowiązkowe (art. 15 ust.1 pkt 2) lit. h). Określenie wymagań stanowiących podstawę do przeprowadzania walidacji w różnych instytucjach. Wymagania powinny dotyczyć:

- *metod stosowanych w walidacji – służących weryfikacji efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji, ale także (o ile to potrzebne) identyfikowaniu i dokumentowaniu efektów uczenia się;*
- *osób projektujących i przeprowadzających walidację;*
- *sposobu prowadzenia walidacji oraz warunków organizacyjnych i materialnych, niezbędnych do prawidłowego prowadzenia walidacji.*

Wymagania dotyczące walidacji mogą być wskazane dla pojedynczych zestawów efektów uczenia się lub dla całej kwalifikacji.

Wymagania mogą być uzupełnione o dodatkowe wskazówki dla instytucji oraz osób projektujących i przeprowadzających walidację, a także dla osób ubiegających się o uzyskanie kwalifikacji.

1. Etap weryfikacji

1.1. Metody

Na etapie weryfikacji wykorzystuje się metody: test teoretyczny lub wywiad ustrukturyzowany oraz obserwację w warunkach symulowanych lub rzeczywistych. Obserwacja może być uzupełniona rozmową z komisją.

Dopuszcza się wykorzystanie metody analizy dowodów i deklaracji do weryfikacji wszystkich efektów uczenia się z zestawu 01 oraz efektu uczenia się “Realizuje szkolenia” z zestawu 03.

1.2. Zasoby kadrowe

Weryfikację przeprowadza komisja walidacyjna. Komisja składa się z 3 członków posiadających łącznie:

- kwalifikację pełną na VII poziomie PRK;
- co najmniej 5 lat doświadczenia praktycznego w pionie organizacyjnym, która będzie przedmiotem weryfikacji;



- co najmniej 5 lat doświadczenia w ocenianiu umiejętności ponadpraktycznych (ponadfachowych) kandydatów do pracy i osób pracujących - nauczyciel akademicki lub osoba pełniąca funkcje menadżerskie;
- co najmniej 5 lat doświadczenia w prowadzeniu procesów rekrutacyjnych;
- co najmniej 3 lata doświadczenia w prowadzeniu szkoleń w ramach stanowisk w przedsiębiorstwie (szkoleń praktycznych) oraz szkoleń w obszarze umiejętności ponadpraktycznych (ponadfachowych).

Każdy z członków komisji powinien posiadać przynajmniej dwie z powyższych kompetencji.

1.3. Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne

Instytucja certyfikująca jest zobowiązana do określenia w formie publicznej wiadomości z zakresu pionów organizacyjnych oraz przedstawienia opisów stanowisk, które mogą być przedmiotem walidacji.

Obserwacja przeprowadzona celem weryfikacji efektów uczenia się określonych w zestawach 01 i 02 polega na odegraniu scenek sytuacyjnych z udziałem aktorów, z których jeden będzie przejawiać zdolności przywódcze, jeden umiejętności praktyczne. Aktorzy muszą wykazywać różne poziomy motywacji.

Obserwacja przeprowadzona celem weryfikacji posiadania efektu uczenia się "Realizuje szkolenia" musi objąć przeprowadzenie co najmniej trzech szkoleń:

- szkolenie z tzw. kompetencji miękkich,
- szkolenie z kompetencji praktycznych.

Jedno z powyższych szkoleń musi być przeprowadzone dla dwóch różnych grup odbiorców (np. dla stażystów i doświadczonych pracowników).

Do weryfikacji efektów uczenia się z zestawu 01 dopuszcza się następujące dowody: opracowane matryce kompetencji dla 3 stanowisk w ramach jednego pionu organizacyjnego lub 5 stanowisk w ramach różnych pionów organizacyjnych w przedsiębiorstwie.

Do weryfikacji efektu "Realizuje szkolenia" dopuszcza się świadectwa przeprowadzenia szkoleń z zakresu kompetencji wymaganych na stanowiskach w przedsiębiorstwie w wymiarze 150 godzin. Szkolenia muszą dotyczyć zarówno tzw. kompetencji miękkich, jak i kompetencji praktycznych i dotyczyć dwóch różnych grup odbiorców (np. dla stażystów i doświadczonych pracowników).

Informacja o pionie organizacyjnym, które były przedmiotem walidacji, jest zamieszczana na dokumencie potwierdzającym nadanie kwalifikacji.

Jeśli osoba przystępująca do walidacji chciałaby potwierdzić kwalifikację w ramach kilku pionów organizacyjnych, wówczas potwierdza tylko efekty uczenia się



ukierunkowane na konkretny pion organizacyjny.

Instytucja certyfikująca powinna stworzyć warunki organizacyjne umożliwiające przystąpienie do walidacji osobom z niepełnosprawnościami.

W trakcie weryfikacji osoba przystępująca do walidacji ma zapewnioną możliwość korzystania z internetu i innych źródeł, np. w celu sprawdzenia aktualnych trendów.

2. Etap identyfikowania i dokumentowania

Instytucja certyfikująca ma obowiązek wsparcia kandydata w doborze pionu organizacyjnego, które będą przedmiotem weryfikacji, a także identyfikacji efektów uczenia się, które posiada kandydat (wynikających m.in. z doświadczenia zawodowego).

Wsparcie w tym zakresie może prowadzić doradca walidacyjny.

Rolę doradcy walidacyjnego może pełnić jeden z członków komisji.

Propozycja odniesienia do poziomu sektorowych ram kwalifikacji (o ile dotyczy) (1000 znaków)

Jeśli ustanowiono w danym sektorze lub branży Sektorową Ramę Kwalifikacji, to wypełnienie tego pola jest obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 4). Podaj propozycję odniesienia do poziomu odpowiednich Sektorowych Ram Kwalifikacji, jeśli są one włączone do ZSK.

Nie dotyczy

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się (2000 znaków)

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 3) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1) lit. a). Zwięzła, ogólna charakterystyka wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych poprzez określenie działań, do których podjęcia będzie przygotowana osoba posiadająca daną kwalifikację.

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się powinna nawiązywać do charakterystyki odpowiedniego poziomu PRK, w szczególności odpowiadać na pytania o przygotowanie osoby posiadającej kwalifikację do samodzielnego działania w warunkach mniej lub bardziej przewidywalnych, wykonywania działania o różnym poziomie złożoności, podejmowania określonych ról w grupie, ponoszenia odpowiedzialności za jakość i skutki działań (własnych lub kierowanego zespołu).

Osoba posiadająca kwalifikację jest przygotowana do prowadzenia mentoringu przygotowania praktycznego wykonywania działań zawodowych w pionie organizacyjnym przedsiębiorstwa (pion organizacyjny jest definiowany jako element struktury przedsiębiorstwa obejmujący pracowników na poziomie operacyjnym i kierowniczym, w ramach którego realizowane są procesy przedsiębiorstwa). Wspiera pracowników pionu organizacyjnego w pracy bieżącej i rozwijaniu ich kompetencji. Ma wiedzę umożliwiającą dobór szkoleń odpowiednich dla pracownika na podstawie diagnozy jego kompetencji i znajomości trendów i tendencji w procesach realizowanych w pionie organizacyjnym. Identyfikuje potrzeby szkoleniowe i prowadzi

szkolenia dla pracowników danego pionu organizacyjnego. Posługuje się wiedzą z zakresu metod nauczania i umiejętnościami komunikacyjnymi podczas prowadzenia szkoleń z zakresu umiejętności miękkich i/lub specjalistycznych (zawodowych). Wspiera decyzje kadrowe w ramach danego pionu organizacyjnego, diagnozując wiedzę i umiejętności kandydatów i pracowników oraz określając poziom ich motywacji i kompetencji przywódczych.

Wyodrębnione zestawy efektów uczenia się

Wykaz zestawów efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji, zawierający: numer porządkowy (1, 2, ...), nazwy zestawów, orientacyjne odniesienie każdego zestawu do poziomu PRK oraz orientacyjny nakład pracy potrzebny do osiągnięcia efektów uczenia w każdym zestawie.

Nazwa zestawu powinna:

- nawiązywać do efektów uczenia się wchodzących w skład danego zestawu lub odpowiadać specyficznie wchodzących w jego skład efektów uczenia się,
- być możliwie krótka,
- nie zawierać skrótów,

gdy jest to możliwe, być oparta na rzeczowniku odczasownikowym, np. „gromadzenie”, „przechowywanie”, „szycie”.

01. Opisywanie kompetencji dla stanowisk pracy w wybranym pionie organizacyjnym przedsiębiorstwa (80 godzin, 6 PRK)

02. Wspieranie kadry menedżerskiej i pracowników w pionie organizacyjnym przedsiębiorstwa (120 godzin, 6 PRK)

03. Prowadzenie szkoleń i wspieranie rozwoju pracowników w ramach pionu organizacyjnego przedsiębiorstwa (100 godzin, 6 PRK)

Poszczególne efekty uczenia się w zestawach

Zestaw efektów uczenia się to wyodrębniona część efektów uczenia się wymaganych dla danej kwalifikacji. Poszczególne efekty uczenia się powinny być wzajemnie ze sobą powiązane, uzupełniające się oraz przedstawione w sposób uporządkowany (np. od prostych do bardziej złożonych).

Poszczególne efekty uczenia się są opisywane za pomocą: umiejętności (tj. zdolności wykonywania zadań i rozwiązywania problemów) oraz kryteriów weryfikacji, które doprecyzowują ich zakres oraz określają niezbędną wiedzę i kompetencje społeczne.

Poszczególne efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, pozwalające na zaplanowanie i przeprowadzenie walidacji, których wyniki będą porównywalne, oraz dające

możliwość odniesienia do poziomu PRK,

- *realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, dla których dana kwalifikacja jest przewidziana,*
- *możliwe do zweryfikowania podczas walidacji,*
- *zrozumiałe dla osób potencjalnie zainteresowanych kwalifikacją.*

Podczas opisywania poszczególnych efektów uczenia się korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych (np. „rozdziela”, „zasadnia”, „montuje”).

Zestaw efektów uczenia się:	01. Opisywanie kompetencji dla stanowisk pracy w wybranym pionie organizacyjnym przedsiębiorstwa
Umiejętności	Kryteria weryfikacji
Charakteryzuje wybrany pion organizacyjny w przedsiębiorstwie pod kątem stanowisk pracy	<ul style="list-style-type: none"> - omawia strukturę organizacyjną przedsiębiorstwa; - wymienia zakres obowiązków na stanowiskach w danym pionie organizacyjnym; - wskazuje efekty uczenia się optymalne do wykonywania działań na stanowiskach w ramach wybranego pionu organizacyjnego; - wskazuje predyspozycje i cechy osobowości optymalne do wykonywania działań na stanowiskach w ramach wybranego pionu organizacyjnego.
Analizuje i monitoruje trendy i rozwój kompetencji w ramach procesów w wybranym pionie organizacyjnym	<ul style="list-style-type: none"> - identyfikuje trendy na rynku usług rozwojowych i pracy; - identyfikuje nowoczesne technologie i narzędzia możliwe do wdrożenia w pionie organizacyjnym przedsiębiorstwa; - określa obszary możliwe do rozwoju w pionie organizacyjnym danego przedsiębiorstwa.
Przygotowuje matryce kompetencji dla stanowisk w wybranym pionie organizacyjnym	<ul style="list-style-type: none"> - określa kompetencje wymagane dla stanowisk; - określa metody weryfikacji predyspozycji dla stanowisk; - określa możliwości rozwojowe pracowników w ramach stanowisk; - opracowuje matryce kompetencji wymaganych dla stanowisk; - modyfikuje opisy kompetencji dla stanowisk wraz z rozwojem technologii i narzędzi.

Zestaw efektów uczenia się:	02. Wspieranie pracowników i kadry menedżerskiej w wybranym pionie organizacyjnym przedsiębiorstwa
Umiejętności	Kryteria weryfikacji
Przedstawia pracownikom informacje o możliwościach szkoleniowych w zakresie kompetencji wymaganych na stanowiskach w wybranym pionie organizacyjnym przedsiębiorstwa	<ul style="list-style-type: none"> - analizuje rynek usług rozwojowych pod kątem możliwości uzyskania kwalifikacji i kompetencji zawodowych, wykorzystywanych w danym pionie organizacyjnym; - omawia sposoby nabywania kwalifikacji, które mogą być potwierdzone w różny sposób, istotnych z punktu widzenia danego pionu organizacyjnego; - prezentuje informacje na temat możliwości szkoleniowych dla pracownika.
Wspiera ocenianie kompetencji kandydatów lub pracowników	<ul style="list-style-type: none"> - identyfikuje kompetencje kandydatów lub pracowników wymagane na stanowiskach w pionie organizacyjnym; - typuje kandydatów lub pracowników, którzy wykazują zdolności przywódcze; - ocenia poziom motywacji kandydata lub pracownika na tle grupy.
Wspiera kadrę menadżerską w podejmowaniu decyzji kadrowych	<ul style="list-style-type: none"> - analizuje aktualne zapotrzebowanie na stanowiska pracy w wybranym pionie organizacyjnym; - formułuje zalecenia dotyczące lokowania pracowników na określonych stanowiskach w ramach wybranego pionu; - wspiera proces rekrutacji poprzez formułowanie opinii na temat umiejętności i predyspozycji do zatrudnienia na określonych stanowiskach w ramach wybranego pionu organizacyjnego; - współpracuje z osobami wspierającymi kadrę menadżerską w podejmowaniu decyzji kadrowych w innych pionach organizacyjnych.
Zestaw efektów uczenia się:	03. Prowadzenie szkoleń i wspieranie rozwoju pracowników w ramach wybranego pionu organizacyjnego przedsiębiorstwa
Umiejętności	Kryteria weryfikacji
Rozwiązuje	<ul style="list-style-type: none"> - identyfikuje problemy w zakresie przygotowania

bieżące problemy w zakresie przygotowania praktycznego pracowników wybranego pionu organizacyjnego	<p>praktycznego pracowników;</p> <ul style="list-style-type: none"> - reaguje na sytuacje problemowe zgodnie ze swoim zakresem kompetencji służbowych; - proponuje rozwiązania rozpoznanych problemów; - motywuje do samouczenia i rozwijania umiejętności zawodowych.
Realizuje szkolenia	<ul style="list-style-type: none"> - dobiera metody szkoleniowe do tematyki szkolenia; - dobiera metody szkoleniowe do potrzeb szkolącego się; - dostosowuje metody szkoleniowe do sytuacji; - przeprowadza szkolenia, wykorzystując odpowiednie metody.
Rozwija własny warsztat szkoleniowy	<ul style="list-style-type: none"> - wskazuje sposoby pozyskiwania informacji o metodach szkoleniowych; - wyszukuje informacje o metodach szkoleniowych; - wymienia zalety uczenia się przez całe życie i wykorzystywania nowych technologii w uczeniu się.
<p>Wnioskodawca</p> <p><i>Pole obowiązkowe (art. 83 ust. 1 pkt 7). Z listy rozwijanej w formularzu w ZRK należy wybrać podmiot wnioskodawcy.</i></p>	
-	
<p>Minister właściwy</p> <p><i>Pole obowiązkowe (art. 16 ust. 1). Należy wskazać odpowiedniego ministra, który zdaniem wnioskodawcy jest właściwy do rozpatrzenia wniosku i po włączeniu kwalifikacji do ZSK powinien odpowiadać za kwalifikację.</i></p>	
Minister Rozwoju	
<p>Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności (2000 znaków)</p> <p><i>Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. b). W przypadku kwalifikacji nadawanej na czas określony wskaż, po jakim czasie konieczne jest odnowienie ważności kwalifikacji oraz określ warunki, jakie muszą być spełnione, aby ważność dokumentu została przedłużona.</i></p>	
Certyfikat wydawany bezterminowo	
<p>Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji</p> <p><i>Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. b). Np. dyplom, świadectwo, certyfikat,</i></p>	



zaświadczenie.

Certyfikat

Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji (2500 znaków)

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. e). Podaj, o jakie uprawnienia może się ubiegać osoba po uzyskaniu kwalifikacji. Jeśli z uzyskaniem kwalifikacji nie wiąże się uzyskanie uprawnień, należy wpisać "Nie dotyczy".

Nie dotyczy

Kod dziedziny kształcenia

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt. 7). Kod dziedziny kształcenia, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 40 ust. 2 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2012 r. poz. 591, z późn. zm.).

149 Pozostałe dziedziny związane z kształceniem

Kod PKD

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 7). Kod Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD).

Grupa 85.6 - Działalność wspomagająca edukację