

Opisywanie kwalifikacji rynkowej – formularz

Opis kwalifikacji rynkowej

Kreowanie sytuacji edukacyjnych

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”.
Kreowanie sytuacji edukacyjnych
Skrót nazwy (150 znaków) <i>Pole nieobowiązkowe.</i>
-
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?”.

Istotą sytuacji edukacyjnej jest tworzenie warunków do podmiotowego uczenia się. Te warunki to poczucie bezpieczeństwa (inaczej podmiot koncentruje się na obronie swojej godności, a nie na uczeniu się), poczucie sensu (podmiot rozumie, akceptuje, a najlepiej wyznacza kierunki i cele uczenia się), tworzenie pola samodzielnej aktywności (twórczego poszukiwania rozwiązań, trenowanie umiejętności, odkrywania procesów). Ważnym warunkiem jest działanie w warunkach współpracy opartej na empatii (w jej aspekcie emocjonalnym i poznawczym).

Posiadacz kwalifikacji osiągnął wysoki poziom kompetencji osobistych i w metodyczny sposób potrafi wesprzeć proces uczenia się. W swojej pracy opiera się na nowym podejściu do procesu edukacyjnego, którego istotą jest stworzenie warunków do uczenia się z uwzględnieniem najnowszej wiedzy o tym, jak uczy się człowiek. Posiadacz kwalifikacji intencjonalnie i świadomie korzysta z różnorodnych form, metod i narzędzi, dokonując ich twórczej modyfikacji pod kątem trafności, adekwatności i spójności w dążeniu do planowanego celu. Wspiera proces uczenia się poprzez tworzenie przestrzeni do własnej, podmiotowej aktywności poznawczej i emocjonalnej.

Osoba mająca tę kwalifikację świadomie i intencjonalnie wspiera proces uczenia się osób gotowych do wzięcia odpowiedzialności za własną aktywność w tym zakresie. Potrafi nawiązywać empatyczny kontakt i budować kontrakt współpracując z uczącymi się w wyznaczaniu celów, doborze metod, narzędzi i technik. Rdzeniem jej działań jest wspieranie uczących się oparte na dynamice uruchamianych procesów, elastyczne reagowanie na wyłaniające się potrzeby. Dzięki temu przebiegające „tu i teraz” uczenie się staje się niepowtarzalnym, rozwojowym procesem twórczym.

Osoba posiadająca kwalifikację może wykorzystywać ją zarówno w samodzielnej działalności jak też we współpracy czy w formie zatrudnienia w firmach sektora usług rozwojowych. Kwalifikacja może się okazać niezwykle przydatna w pracy zawodowej i rozwoju kariery osób

prowadzących różne rodzaje szkoleń, wspierających procesy rozwoju, a także nauczycieli w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego, którzy w swojej działalności dydaktycznej otwartych na nowe podejście do procesu edukacyjnego. To także atrakcyjna oferta dla pracujących na stanowiskach menedżerskich związanych z pełnieniem roli lidera zmiany/rozwoju zespołów ludzkich.

Orientacyjny koszt uzyskania certyfikatu: 5000,00 zł

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. c). Przeciętą liczbą 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.

220 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.

Uzyskaniem kwalifikacji mogą być zainteresowani edukatorzy, niezależnie od obszaru edukacji w którym realizują swoją aktywność – trenerzy, coachowie, instruktorzy, tutorzy, doradcy rozwojowi i eksperci dziedzinowi dzielący się wiedzą i doświadczeniem, a także nauczyciele, w tym akademicy. Dużą i specyficzną grupą odbiorców mogą też być animatorzy rozwoju i zmiany, a więc także menedżerowie, w tym HR - liderzy, którzy w swoim stylu przewodzenia (zarządzania) stawiają na wspieranie rozwoju swoich współpracowników i angażują się osobiście w proces wsparcia. To kwalifikacja dla osób, które nieustannie pracują nad pogłębianiem swojej dojrzałości emocjonalnej, empatycznej i stale poszerzają zakres swojej zinternalizowanej, "gorącej" wiedzy. Osoby te są świadome swojej służebnej roli wobec aktywności podmiotu uczącego się, w tym polegającej na wspieraniu procesu w którym podmioty te uświadamiają sobie własne potrzeby, preferencje i ograniczenia.

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 1.09.2019 r.)

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.

Kwalifikacja pełna z poziomem VI Polskiej Ramy Kwalifikacji

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.

Osoba przystępująca do walidacji musi legitymować się dyplomem ukończenia studiów wyższych na poziomie minimum dyplomu licencjackiego oraz jednocześnie posiadać:

- a) Rekomendację od osoby, która sama posiada ww. kwalifikację lub inne potwierdzenie kompetencji w zakresie wspierania innych w procesie uczenia się; rekomendacja

stanowi potwierdzenie, że działalność i dorobek osoby przystępującej do walidacji są znane komuś, kto sam reprezentuje kompetencje i doświadczenie w tym zakresie; stanowi jedynie dopuszczający do walidacji wymóg informacyjny i nie jest dowodem w samym procesie walidacji

- b) Sporządzony przez siebie raport prezentujący aktywność i dorobek ostatnich trzech lat dotyczący rozwoju osobistego i kreowania sytuacji edukacyjnych oraz współpracy w środowisku realizującym programy rozwojowe.

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.

Przekonanie o tym, że wnioskowana kwalifikacja odpowiada na współczesne zapotrzebowanie związane z rosnącą świadomością powszechnej aktywności uczących się przez całe życie, wynika z aktualnej wiedzy o tym jak człowiek się uczy i jak działa jego mózg. Wynikająca z tej wiedzy zasadnicza zmiana podejścia do procesu edukacyjnego, stawia w centrum uwagi osobę uczącą się, jej możliwości, ograniczenia, uświadomione potrzeby i motywacje. Prace Davida A. Kolba oparte na podejściach Johna Deweya, Kurta Lewina, Jana Piageta, a także osiągnięcia psychologii pozytywnej wywodzącej się z podejść Carla Rogersa, czy Fritza Perlsa a sformułowane przez Martina E.P. Seligmana znalazły oparcie w najnowszych badaniach nad mózgiem. Człowiek uczy się przez doświadczanie rzeczywistości, w procesie tym biorą udział na równi z procesami poznawczymi emocje, a potężną rolę odgrywa empatia. Rozwijająca się pręźnie wiedza o mózgu i umyśle pokazuje, że bazą uczenia się są złożone procesy sieci neuronalnej, obejmujące zawsze aktywność wielu struktur mózgu, a nie tylko pamięci, czy logicznego rozumowania. Jego bazą jest neuroplastyczność (opisana przez Miriam Boleyn-Fitzgerald „Obrazy naszego umysłu”, Wyd. Sonia Draga, 2010), umożliwiającą świadome, całościowe uczenie się, rozwijanie kompetencji, poznawanie siebie i świata.

Kwestia ta została również dostrzeżona przez OECD, które 23 listopada 1999 roku powołało do życia projekt: „Learning sciences and brain research: *Potencial implications for education policies and practices*. Na jego podstawie rozpoznano istotny związek badań nad mózgiem a edukacją i koniecznością ich większego powiązania (więcej - <http://www.oecd.org/education/ceii/>).

Takie rozumienie procesu uczenia się stoi w sprzeczności z dominującym paradygmatem edukacyjnym bazującym na przekonaniu, że istotą uczenia się jest efektywne zapamiętywanie opracowanego zbioru informacji sprawdzane przy pomocy testów. W tym tradycyjnym modelu nauczyciel podaje informacje, które uczeń „ma opanować”. W nowym podejściu (opisanym m. in. w przeglądowym opracowaniu p.t. „Rewolucja w uczeniu” (Jeanette Vos, Gordon Dryden – Rewolucja w uczeniu, Zysk i S-ka, Poznań 2003), istotą edukacji jest sztuka wspierania naturalnego procesu uczenia się.

Działalnością związaną z intencjonalnym i bezpośrednim wsparciem procesu uczenia się innych zajmują się zarówno szerokie środowiska trenerów, coachów, szkoleniowców i edukatorów oświaty, jak też liderzy, specjaliści i eksperci różnych dziedzin gospodarki i sfer życia publicznego. W biznesie porzucane są tradycyjne „przekazowe” formy szkoleń ze względu na ich nieefektywność. W oświacie tysiące nauczycieli tworzy programy zmieniające codzienną praktykę w szkołach publicznych lub tworzy różne formy alternatywnej oświaty. Prowadzone przez organizacje pozarządowe projekty aktywizacji, podniesienia zaangażowania społecznego, pogłębienia świadomości ekologicznej, przeciwdziałania bezrobociu, czy profilaktyki uzależnień bazują szeroko na nowym podejściu do procesu edukacyjnego.

Tak rozumiany zbiór osób, które w swoim działaniu powinny - możliwie najszerszej – rozumieć i stosować opisane podejście do procesu uczenia się, możemy szacować na ponad milion. Na ten szacunek składają się:

- nauczyciele czynni w systemie oświaty, których liczba, wg danych MEN wynosiła w 2019 roku nieco ponad 700 tys., przy czym liczba ta wykazuje niewielką tendencję spadkową,
- nauczyciele akademicy, których liczba wg danych GUS sięga blisko 100 tys., choć też z niewielką tendencją spadkową,
- osoby zatrudnione w podmiotach sektora edukacji pozaformalnej w rolach edukatorów, w grupie PKD 85.5, których liczbę – na podstawie interpretacji danych GUS na koniec 2019 roku – należy szacować na ponad 100 tys., oraz
- trudna do ścisłego oszacowania, ale na pewno liczona co najmniej w dziesiątkach tysięcy kategoria menedżerów i ekspertów, dla których wspieranie innych w uczeniu się, jest ważnym, choć jedynie wtórnym, uzupełniającym elementem ich aktywności zawodowej.

Z tego punktu widzenia w opisanej kwalifikacji należy widzieć duży potencjał popularyzujący i upowszechniający, wspomagający pożądaną zmianę w relacji pomiędzy uczącymi się, a tymi, którzy ten proces intencjonalnie i bezpośrednio wspomagają. Z dużą ostrożnością jednak należy podchodzić do szacowania na podstawie tych danych realnego popytu na kwalifikację, przynajmniej w początkowym okresie.

Realne zapotrzebowanie na tę kwalifikację będzie funkcją rosnącej świadomości i stopnia upowszechniania się tak rozumianego podejścia do procesu uczenia się. Wymagać będzie także stopniowych zmian systemowych w regulacjach dotyczących oświaty i całej sfery edukacji sformalizowanej, zmian programowych, kryteriów oceny i motywowania nauczycieli, ale też wsparcia klientów korzystających indywidualnie i instytucjonalnie z rynkowej oferty usług rozwojowych, w kształtowaniu świadomych oczekiwań i rozpoznawaniu standardów takich usług. W tak sprzyjających okolicznościach tworzyć się będzie popyt na świadome i partnerskie uczestnictwo w procesie zarówno uczących się, jak i profesjonalistów kompetentnie ich wspierających w całej przestrzeni edukacyjnej. Sam fakt włączenia opisanej kwalifikacji do ZSK spełni istotną rolę popularyzującą pożądane wzorce ról edukacyjnych,

zwróci uwagę na istotność współczesnego podejścia do procesu uczenia się i zwiększy zainteresowanie rozwojem kompetencyjnym edukatorów w kierunku wspierania uczących się w modelu partnerskim i ukierunkowanym na zindywidualizowane potrzeby, preferencje i ograniczenia.

W bliskiej perspektywie kwalifikacja jest propozycją dla osób, które życiowo i zawodowo osiągnęły wysoki poziom dojrzałości emocjonalnej i empatycznej, gotowości poznawczej i świadomości bycia samemu w nieustannym procesie uczenia się. To osoby, których wiedza i dotychczasowe doświadczenia wytworzyły zdolność koncentracji na uczących się. Potrafią one świadomie i intencjonalnie poprowadzić niepowtarzalny i twórczy proces kreowania sytuacji edukacyjnych.

Dziesiątki tysięcy zawodowych edukatorów i innych profesjonalistów występujących często w rolach edukacyjnych, funkcjonujących w obrębie komercyjnego rynku usług rozwojowych i poza nim - w szeroko rozumianym życiu gospodarczym i społecznym, to potencjalnie zainteresowani uzyskaniem tej kwalifikacji. Grono zainteresowanych, to także spory odsetek kadry nauczycielskiej i akademickiej

Dla wielu z nich istotny jest dostęp do profesjonalnego wsparcia rozwojowego i możliwości zobiektywizowania wspomnianego poziomu dojrzałości i świadomości. Możliwości takie oferują profesjonalne podmioty rynkowe – szkoły trenerów, coachów, tutorów czy mentorów, a także profesjonalne organizacje zawodowe i podmioty stanowiące zaplecze instytucji publicznych. Tworzą one szeroki krąg zróżnicowanych środowisk, które łączy wspólne rozumienie procesu uczenia się. Wśród wielu z nich można wymienić m.in. następujące:

- Ośrodek Rozwoju Edukacji
- Polskie Towarzystwo Psychologiczne
- Polska Izba Firm Szkoleniowych
- Izba Coachingu
- Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych
- Polski Klub Innowatorów Społecznych ASHOKA
- Stowarzyszenie CAL
- Fundacja Bullerbyn
- Centrum Edukacji Obywatelskiej
- Akademia Rozwoju Filantropii
- Stowarzyszenie Konsultantów i Trenerów Zarządzania MATRIK
- Polskiego Stowarzyszenia Trenerów Biznesu
- Polskie Stowarzyszenie Trenerów Rozwoju Osobistego - ICF POLSKA
- Stowarzyszenie Promentor
- Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego

Pośród nich są także podmioty posiadające zdolność kompetencyjną do certyfikowania w obrębie tak opisanej kwalifikacji.

Zawartość tej części odzwierciedla stan i dostępne dane w okresie sporządzania niniejszego opisu – II i III kwartał 2020.

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.

W systemie szkolnictwa wyższego można wskazać znaczną liczbę kierunków ze specjalnością pedagogiczną, której program zawiera efekty uczenia się nawiązujące do obszaru opisanej kwalifikacji. Kilka uczelni w Polsce oferuje studia najczęściej pierwszego, a niekiedy drugiego stopnia na kierunkach, które w nazwie zawierają profesje trenera lub coacha, a w programach podobne, a w ograniczonym zakresie także wspólne z opisywaną kwalifikacją, efekty uczenia się. Żaden jednak z tych kierunków nie podkreśla w takim stopniu, jak niniejsza kwalifikacja, wagi dojrzałości empatycznej i współodpowiedzialności za proces uczenia się.

W odniesieniu do innych niż pełne, kwalifikacji dostępnych lub wymaganych w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego, warto zwrócić uwagę na kwalifikacje szczególne wymagane od nauczycieli (Rozporządzenie MEN z 1 sierpnia 2017 r., Dz.U. 2017, poz. 1575), którzy ukończyli szkoły wyższe, a w szczególnych przypadkach bez ukończenia studiów (np. nauczyciel zawodu), uzyskiwane w drodze ukończenia studium pedagogicznego, kursu pedagogicznego, uzyskania dyplomu ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli, czy świadectwa kursu kwalifikacyjnego. Wszystkie wymienione wyżej formy kształcenia zawierają efekty uczenia się, które nawiązują jedynie w ograniczonym zakresie do efektów uczenia się dla kwalifikacji.

Uczelnie wyższe proponują także, najczęściej we współpracy z firmami szkolącymi trenerów lub organizacjami branżowymi i zawodowymi, studia podyplomowe o zróżnicowanym profilu, w tym zawierające wspólne efekty uczenia się z omawianą kwalifikacją

Jeśli chodzi o kwalifikacje rynkowe włączone do ZSK, to należy wymienić następujące:

- 1) „Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi” – PRK 5 – opis kwalifikacji wskazuje na ograniczoną zbieżność efektów uczenia się z omawianą kwalifikacją, ale można je uznać za pokrewne w tym sensie, że omawiana kwalifikacja może być atrakcyjnym kierunkiem rozwoju dla

posiadaczy kwalifikacji „Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi”

- 2) „Praca z dzieckiem metodą Montessori” – PRK 5 – opis kwalifikacji wskazuje na pewną zbieżność z niektórymi efektami uczenia się omawianej kwalifikacji z istotnym zastrzeżeniem, że obejmuje ona efekty uczenia się związane wyłącznie z pracą z dziećmi.
- 3) Grupę kwalifikacji rynkowych tzw. „sportowych”, których istotnym składnikiem są efekty uczenia się związane ze wsparciem innych w procesie uczenia się nawiązujące do efektów uczenia się właściwych dla omawianej kwalifikacji. Poziom zbieżności efektów uczenia się z opisywaną kwalifikacją nie jest wysoki i mocno zróżnicowany w tej grupie kwalifikacji.

Na etapie sporządzania wniosku trwała procedura oceny wniosku Polskie Towarzystwo Trenerów Biznesu o włączenie do ZSK kwalifikacji rynkowej o skróconej nazwie „trener biznesu”. W przypadku jej włączenia do ZSK, zasługuje ona z pewnością na uwagę, jako zawierająca wspólne efekty uczenia się z opisywaną kwalifikacją.

Opis odzwierciedla stan w okresie sporządzania niniejszego wniosku – II kwartał 2020

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 1.09.2019 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 punkcie 11a 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.

Kwalifikacja może być wykorzystana we wszystkich obszarach aktywności osób, których działalność związana jest z bezpośrednim i osobistym realizowaniem wsparcia osób uczących się. Może mieć zastosowanie we wszystkich formach zorganizowanych procesów edukacyjnych stawiających w centrum uwagi osoby uczące się, ich potrzeby, preferencje i ograniczenia.

Kwalifikacja może być ważnym elementem rozwoju kompetencyjnego osób występujących w rolach edukatorów - trenerów, coachów, instruktorów, tutorów, doradców rozwojowych i ekspertów dziedzinowych dzielących się wiedzą i doświadczeniem, a także animatorów rozwoju i zmiany, a więc także menedżerów, w tym HR - liderów, którzy w swoim stylu przewodzenia (zarządzania) stawiają na wspieranie rozwoju swoich współpracowników i angażują się osobiście w proces wsparcia.

To także propozycja rozwoju dla czynnych nauczycieli, w tym akademickich, użyteczna także dla osób opracowujących podstawy programowe i programy kształcenia. Może zatem spotkać się z zainteresowaniem osób zatrudnionych, czy poszukujących pracy w publicznych i niepublicznych placówkach systemu oświaty i jednostek systemu szkolnictwa wyższego, a także podmiotów stanowiących zaplecze systemu oświaty, m.in. jednostek kształcenia i doskonalenia nauczycieli.

Osoba posiadająca kwalifikację może wykorzystywać ją zarówno w samodzielnej działalności jak też we współpracy czy w formie zatrudnienia w firmach sektora usług rozwojowych. Kwalifikacja może się okazać niezwykle przydatna w pracy zawodowej i rozwoju kariery osób prowadzących różne rodzaje szkoleń, wspierających procesy rozwoju, a także nauczycieli w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego, którzy w swojej działalności dydaktycznej stawiają na proces zgodny z nowym podejściem do procesu edukacyjnego. To także atrakcyjna oferta dla pracujących na stanowiskach menedżerskich związanych z pełnieniem roli lidera zmiany/rozwoju zespołów ludzkich.

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 identyfikowania i dokumentowania

Instytucja certyfikująca (dalej IC) zapewnia kandydatowi zgłaszającemu się do walidacji spotkanie wstępne ze swoim przedstawicielem. Jego celem jest poinformowanie o wszystkich warunkach formalnych, merytorycznych i finansowych procesu walidacji. W ten sposób kandydat upewnia się co do swojej decyzji i zawiera z IC kontrakt/umowę. Kontrakt/umowa przewiduje przydzielenie kandydatowi doradcy walidacyjnego, który towarzyszy kandydatowi w procesie gromadzenia dowodów i deklaracji. W tym etapie kandydatowi przysługują trzy spotkania z doradcą, choć w ramach tego etapu wymagane jest co najmniej jedno. Kandydat korzysta ze wsparcia doradcy, także z wykorzystaniem komunikacji zdalnej, przez okres, który uznają oni wspólnie za niezbędny dla zgromadzenia przez kandydata możliwie najpełniejszej dokumentacji obrazującej osiągnięcie przez niego efektów uczenia się wymaganych dla kwalifikacji w aktywności zawodowej i rozwojowej.

1.1. Metody

W tym etapie stosowana jest metoda analizy dokumentów i deklaracji oraz metoda wywiadu. Rola doradcy obejmuje, wspólne z kandydatem, interpretowanie poszczególnych efektów uczenia się i uzgadnianie możliwych dowodów, które kandydat posiada lub może uzyskać w toku realizacji sytuacji edukacyjnych.

Zakończeniem tego etapu procesu jest wspólna konkluzja kandydata i doradcy o gotowości kandydata do kolejnego etapu walidacji oraz decyzja kandydata o przystąpieniu do procesu oceny dowodów i potwierdzania kwalifikacji.

1.2. Zasoby kadrowe

Wskazany przez IC doradca walidacyjny musi spełniać wymagania i warunki określone dla członków komisji walidacyjnej (opisane w części 2.2). Doradca walidacyjny nie wchodzi w skład komisji walidacyjnej przeprowadzającej etap weryfikacji.

1.3. Warunki organizacyjne i materialne

Ten etap walidacji wymaga zapewnienia:

- a) warunków do spotkań bezpośrednich kandydata z doradcą i do ich kontaktów zdalnych z wykorzystaniem komunikacji elektronicznej;
- b) zapewnienia przez IC, zgodnie z wymaganymi przepisami prawa, ochrony danych osobowych kandydata i ochrony praw autorskich w zakresie materiału dowodowego i know-how ujawnianego w procesie gromadzenia dokumentacji do walidacji.

2. Etap weryfikacji

Komisja walidacyjna dokonuje analizy dokumentów i deklaracji zgromadzonych w pierwszym etapie walidacji i przeprowadza wywiad/rozmowę z kandydatem. Dalszy proces walidacji jest uzależniony od konkluzji wynikających z zastosowanych metod na tym etapie:

1. Komisja uznaje, że w wyniku wykonanych czynności zweryfikowane zostało osiągnięcie przez kandydata wszystkich efektów uczenia się i nie jest konieczna weryfikacja z wykorzystaniem innych metod. Komisja zapewnia informację zwrotną, w tym sugestie i rekomendacje dotyczące dalszego procesu rozwojowego kandydata, oraz formułuje wniosek o wydanie certyfikatu;
2. Komisja uznaje, że w wyniku wykonanych czynności nie zostały, w sposób wystarczający, zweryfikowane wszystkie efekty uczenia się. Wówczas kontynuuje proces weryfikacji przy zastosowaniu wybranych metod spośród dopuszczonych do stosowania na tym etapie (wskazanych w dalszej części). W przypadku pomyślnej weryfikacji wszystkich efektów uczenia się, Komisja zapewnia informację zwrotną, w tym sugestie i rekomendacje dotyczące dalszego procesu rozwojowego kandydata, oraz formułuje wniosek o wydanie certyfikatu;
3. Komisja uznaje, że przeprowadzony proces weryfikacji nie pozwala stwierdzić osiągnięcia przez kandydata wymaganych efektów uczenia się. Komisja zapewnia informację zwrotną, w tym sugestie i rekomendacje dotyczące procesu rozwojowego kandydata, w szczególności wskazuje efekty uczenia się które nie zostały pozytywnie zweryfikowane i odmawia wniosku o wydanie certyfikatu. Na odmowę komisji przysługuje kandydatowi złożenie odwołania do Instytucji certyfikującej.

2.1. Metody

Na etapie weryfikacji dopuszcza się wykorzystanie następujących metod:

- a) Analiza dowodów i deklaracji, w tym portfolio i wytworów, także w formie pracy pisemnej zleconej przez komisję;
- b) Obserwacja w warunkach rzeczywistych lub symulowanych tworzonej przez kandydata sytuacji edukacyjnej;
- c) Superwizja prowadzona przez osobę wyznaczoną przez IC, adekwatna do formy wsparcia uczenia się stosowanej przez kandydata;
- d) Rozmowa (wywiad swobodny) z komisją walidacyjną, połączona z analizą ewaluacyjną i refleksją własną kandydata, będącą uzupełnieniem powyższych metod;
- e) Dopuszcza się zastąpienie obserwacji czy superwizji analizą dostarczonego nagrania spełniającego następujące warunki:
 - obraz i dźwięk umożliwia w sposób ciągły obserwację zarówno pracy ubiegającego się, jak i uczących/uczącego się,
 - nagranie zostało sporządzone przy zachowaniu wymogów ochrony danych osobowych i wizerunku (zgoda uczestników procesu).

2.2. Zasoby kadrowe

Etap weryfikacji przeprowadza komisja walidacyjna powołana przez IC w liczbie co najmniej 3 osób, spośród których IC wskazuje przewodniczącego.

Członkowie komisji walidacyjnej (także doradca walidacyjny) muszą spełniać następujące wymagania:

- wykształcenie wyższe minimum na poziomie kwalifikacji pełnej z poziomem VII PRK;
- posiadanie kwalifikacji, która podlega walidacji, a w przypadku jej braku łącznie:
 - a) co najmniej 10-letni okres potwierdzonej aktywności zawodowej polegającej na kreowaniu sytuacji edukacyjnych, w tym co najmniej 1000 godzin prowadzenia zajęć;
 - b) co najmniej 5-letni okres, w tym minimum 200 godzin, potwierdzonej aktywności zawodowej w roli osoby wspierającej rozwój edukatorów w zakresie objętym kwalifikacją.

Obserwację uczestniczącą lub superwizję może przeprowadzać jeden z członków komisji, lub inna osoba przez nią wskazana spełniająca analogiczne wymagania. W tym drugim przypadku osoba ta może brać udział w pracach komisji walidacyjnej, ale nie bierze udziału w podejmowaniu decyzji o wyniku walidacji.

2.3. Warunki organizacyjne i materialne

Ten etap walidacji wymaga zapewnienia:

- a) sali do spotkań bezpośrednich kandydata z komisją walidacyjną, wyposażonej w sprzęt i urządzenia do prowadzenia szkoleń, w tym umożliwiające odtwarzanie dźwięku i obrazu
- b) zapewnienia przez IC, zgodnie z wymaganymi przepisami prawa, ochrony danych osobowych kandydata i ochrony praw autorskich w zakresie materiału dowodowego i know-how ujawnianego na etapie weryfikacji.

Zastosowanie metod b) i c) wymienionych w części 2.1 wymaga organizacji i zaplanowania procesu walidacji w sposób uwzględniający przeprowadzenie obserwacji w warunkach rzeczywistych lub superwizji.

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.

6 poziom Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych

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).

Posiadacz kwalifikacji reprezentuje kompetencje i zdolność do przeprowadzenia dobrze zorganizowanego, przemyślanego wsparcia procesu uczenia się. Wykorzystuje zaawansowaną i aktualną wiedzę o tym jak się uczymy i jak działa nasz mózg. Posiadacz kwalifikacji, intencjonalnie i świadomie potrafi korzystać z dysponowanych form, metod i narzędzi wsparcia, dokonując ich twórczej modyfikacji pod kątem ich trafności, adekwatności i spójności, w zależności od zastanego środowiska uczenia się i przebiegu procesu. Posiadacz kwalifikacji posiada zdolność wspierania procesu uczenia się poprzez tworzenie przestrzeni

do własnej, podmiotowej aktywności poznawczej i emocjonalnej uczących się i wzięcia przez nich odpowiedzialności za proces uczenia się. Potrafi nawiązywać empatyczny kontakt i budować kontrakt współpracując z podmiotem uczącym się w wyznaczaniu celów, doborze metod, narzędzi i technik, w działaniu wspierającym opiera się na dynamice uruchamianych procesów,

Dla posiadacza kwalifikacji każda kreowana przez niego sytuacja edukacyjna jest jednocześnie źródłem pogłębiania jego własnej dojrzałości emocjonalnej i empatycznej, ciągłego poszerzania zakresu swojej zinternalizowanej wiedzy i autorefleksji wobec realizowanych działań.

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 specyfice 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”.

1. Stosowanie podejścia opartego na wiedzy o tym jak się uczy człowiek (40 godz., 6 PRK)
2. Kontraktowanie sytuacji edukacyjnej (jej środowiska, celów, struktury, ról) (40 godz., 5 PRK)
3. Projektowanie sytuacji edukacyjnej (36 godz., 6 PRK)
4. Wspieranie samodzielnego uczenia się (80 godz., 6 PRK)
5. Ewaluowanie sytuacji edukacyjnej (24 godz., 5 PRK)

łącznie: 220 godz.

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. Stosowanie podejścia opartego na wiedzy o tym jak się uczy człowiek
Umiejętności	Kryteria weryfikacji
a. Stosuje wiedzę o uczeniu się człowieka	<ul style="list-style-type: none"> ● wyróżnia poznawcze, społeczne, emocjonalne aspekty procesu uczenia się; ● uzasadnia rolę procesu uczenia się w projektowaniu sytuacji edukacyjnych; ● uwzględnia różnorodność procesów zachodzących w mózgu wpływających na proces uczenia się (w szczególności pamięć, emocje, kreatywność, myślenie logiczne/symboliczne/obrazowe); ● uwzględnia specyfikę empatii, w tym jej różnych form/powiązania; ● respektuje różnorodność osób uczących się; ● uwzględnia wpływ własnego zachowania na wspieranie procesu uczenia się; ● pomaga uczącym się w wykorzystaniu procesu grupowego; ● analizuje i uwzględnia wpływ procesów organizacyjnych i społecznych na dynamikę uczenia się.
b. Stosuje podejście zakładające uczenie się przez	<ul style="list-style-type: none"> ● rozróżnia i uwzględnia 4 warunki tworzenie sytuacji edukacyjnej: <ul style="list-style-type: none"> ○ poczucie bezpieczeństwa na poziomie godności osoby uczącej się, ○ poczucie sensu obranego kierunku i stosowanych metod, ○ podmiotową aktywność i świadome uczestnictwo uczących

doświadczenie	<p>się,</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ poczucie wspólnoty, bycie w grupie; ● charakteryzuje istotę procesu uczenia się opartego na doświadczeniu; ● wykorzystuje różnorodne formy, metody, techniki i narzędzia wspomagające proces uczenia się przez doświadczenie.
d. Aktywnie się uczy	<ul style="list-style-type: none"> ● systematycznie weryfikuje i aktualizuje swoją wiedzę dotyczącą procesu uczenia się; ● wykorzystuje kreowaną sytuację edukacyjną także dla swojego osobistego rozwoju; sam też uczy się; ● inicjuje i wykorzystuje informację zwrotną dla rozwoju własnego; ● współpracuje z innymi specjalistami i uczestniczy we wzajemnym wspieraniu się w rozwoju.
Zestaw efektów uczenia się:	02. Kontraktowanie sytuacji edukacyjnej (jej środowiska, celów, struktury, ról)
Umiejętności	Kryteria weryfikacji
a. Buduje i rozwija swoją rolę osoby wspierającej uczenie się	<ul style="list-style-type: none"> ● pełni zróżnicowane role potrzebne do facylitacji uczenia się; ● respektuje potrzebę uzgodnienia ról w procesie uczenia się; ● uzgadnia z uczestnikami procesu uczenia się swoją rolę w procesie; ● uzgadnia z uczestnikami procesu uczenia się sposoby uczenia się i sposoby wsparcia odnoszące się do form, metod, technologii, technik i narzędzi.
b. Opiera się na diagnozie potrzeb w zakresie uczenia się	<ul style="list-style-type: none"> ● wykorzystuje pojęcie potrzeby w kontekście tworzenia sytuacji edukacyjnej; ● rozpoznaje i reaguje na pojawiające się potrzeby, uwzględnia je w procesie uczenia się; ● identyfikuje potrzeby rozwojowe i elementy krytyczne w procesie uczenia się; ● korzysta z gotowych metod i narzędzi badania potrzeb, w razie potrzeby, modyfikuje je i/lub tworzy narzędzia autorskie; ● analizuje potrzeby ludzi i grup w zakresie uczenia się i przekłada je na projektowanie sytuacji edukacyjnej; ● pomaga uczącym się holistycznie rozpoznać potrzeby uczenia się.
c. Uzgadnia cele	<ul style="list-style-type: none"> ● uwzględnia holistyczne podejście do wyznaczania celów uczenia

uczenia się	<p>się;</p> <ul style="list-style-type: none"> • pomaga w urealnianiu celów uczenia się; • uzgadnia cele uczenia się z uczącymi się; • uwzględnia możliwość aktualizacji celów.
d. Uzgadnia warunki procesu uczenia się	<ul style="list-style-type: none"> • uzgadnia z uczącymi się scenariusze i plan pracy; • ustala adekwatne formy, metody, technologie, techniki i narzędzia pracy; • proponuje treści i materiały wspomagające uczenie się; • prezentuje różne podejścia i warianty wspomaganie rozwoju.
e. Wspiera podejmowanie odpowiedzialności uczących się za proces uczenia się	<ul style="list-style-type: none"> • pomaga identyfikować korzyści z uczenia się; • pomaga w identyfikacji motywacji do uczenia się i wspiera jej konstruktywne aspekty; • pomaga identyfikować bariery uczenia się i sposoby przeciwdziałania im; • pomaga w samodzielnej identyfikacji efektów rozwojowych przez uczących się.
Zestaw efektów uczenia się:	03. Projektowanie sytuacji edukacyjnej
Umiejętności	Kryteria weryfikacji
a. Projektuje środowisko, struktury i procesy	<ul style="list-style-type: none"> • tworzy koncepcję uwzględniającą cele uczestników procesu uczenia się i zewnętrzne uwarunkowania; • tworzy adekwatne do potrzeb wsparcie, w tym możliwe alternatywne rozwiązania; • definiuje warunki fizyczne pozwalające na uzyskanie efektów uczenia się, uwzględniając warunki przestrzenne, zdrowotne, związane z bezpieczeństwem pracy; • tworzy warunki umożliwiające uczącemu się korzystanie z własnej wiedzy; • wspiera samodzielną pracę uczących się i umożliwia samodzielne podejmowanie przez nich decyzji;
b. Zapewnia komponenty wsparcia procesu uczenia się	<ul style="list-style-type: none"> • stosuje i uzasadnia kryteria doboru treści, form, metod, technik i narzędzi oraz technologii wspomagających uczenie się; • adekwatnie do potrzeb i preferencji uczących się oraz uzgodnionych celów dobiera, a w razie potrzeby modyfikuje lub tworzy narzędzia i materiały wspomagające uczenie się.

<p>c. Projektuje działania ewaluacyjne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • stosuje i uzasadnia podejścia i zasady dokonywania ewaluacji; • planuje i dobiera metody i narzędzia ewaluacji; • proponuje sposób wykorzystania wyników dokonanej ewaluacji.
<p>Zestaw efektów uczenia się:</p>	<p>04. Wspieranie samodzielnego uczenia się</p>
<p>Umiejętności</p>	<p>Kryteria weryfikacji</p>
<p>a. Buduje własną gotowość do prowadzenia sytuacji edukacyjnych</p>	<ul style="list-style-type: none"> • dba o kondycję fizyczną i psychiczną pozwalającą na zaangażowanie się i wystarczający poziom uważności; • dystansuje się od czynników zakłócających (odłożenie swoich spraw na bok i skupienie na sytuacji edukacyjnej, na osobie uczącej się); • pracuje nad rozwojem własnej dojrzałości empatycznej, przyjmuje odpowiedzialność za swoje ew. błędy i je naprawia; • korzysta ze wsparcia innych specjalistów.
<p>b. Zarządza sytuacją edukacyjną</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pracuje opierając się na przyjętej metodologii; • wchodzi w kontakt empatyczny, w tym praktykuje decentrację interpersonalną; • na bieżąco dopasowuje rodzaj wsparcia do potrzeb i możliwości uczących się; • dba o komfort emocjonalny uczących się i opiekuje się sferą ich bycia z grupą; • analizuje sytuację/zachowania w grupie uczestników; • modyfikuje proces uczenia się pod kątem osiągniętych efektów; • wspomaga uczących się w planowaniu transferu efektów uczenia się do praktyki.
<p>c. Buduje podmiotowe relacje pomiędzy uczącymi się</p>	<ul style="list-style-type: none"> • akceptuje i docenia uczącego się – okazuje akceptację drugiego człowieka jako “eksperta od samego siebie”; • uwzględnia zdanie i potrzeby uczących się; • jest otwarty na dialog na temat wartości, przekonań, wizji i reguł współpracy; • demonstruje postawę asertywności i zachęca do niej uczących się; • przeciwdziała sytuacjom mogącym negatywnie wpływać na proces uczenia się, w tym wszelkim formom przemocy;

	<ul style="list-style-type: none"> • tworzy przestrzeń dialogu; • doceniania postępy i sukcesy uczących się i własne; • uwzględnia i akceptuje różnorodność.
Zestaw efektów uczenia się:	05. Ewaluowanie sytuacji edukacyjnej
Umiejętności	Kryteria weryfikacji
a. Wspiera uczących się w samodzielnej ocenie procesu uczenia się	<ul style="list-style-type: none"> • w procesie wspierania uczenia się uwzględnia samodzielną ewaluację własnych postępów i otrzymywanego wsparcia przez uczących się ; • pomaga uczącym się w samodzielnej ocenie osiągniętych efektów uczenia się; • pomaga uczącym się w samodzielnej ocenie efektywności otrzymanego wsparcia w procesie uczenia się.
b. Analizuje stopień osiągnięcia uzgodnionych celów	<ul style="list-style-type: none"> • opisuje stopień osiągnięcia przez uczących się uzgodnionych celów opierając się na sprawdzonych i uznanych metodach ewaluacyjnych; • porównuje i ocenia stopień osiągniętych efektów uczenia się w stosunku do planowanych; • w zależności od kontraktu formułuje wnioski/zalecenia/rekomendacje/pytania rozwojowe/informację zwrotną.
c. Doskonali umiejętności kreowania sytuacji edukacyjnej	<ul style="list-style-type: none"> • poddaje refleksji i ocenie przeprowadzone przez siebie procesy wspierania uczenia się; • z dotychczasowych działań wyciąga wnioski rozwojowe dla własnej pracy w przyszłości; • planuje i wprowadza zmiany do swojej praktyki kreowania sytuacji edukacyjnych.
Wnioskodawca	
<i>Pole obowiązkowe (art. 83 ust. 1 pkt 7). Z listy rozwijanej w formularzu w ZRK należy wybrać podmiot wnioskodawcy.</i>	
-	
Minister właściwy	
<i>Pole obowiązkowe (art. 16 ust. 1). Należy wskazać odpowiedniego ministra, który zdaniem</i>	

wnioskodawcy jest właściwy do rozpatrzenia wniosku i po włączeniu kwalifikacji do ZSK powinien odpowiadać za kwalifikację.

Minister Edukacji Narodowej

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności (2000 znaków)

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.

Dokument potwierdzający nadanie kwalifikacji jest ważny 4 lata.

W celu przedłużenie jego ważności na kolejny okres zainteresowany przedstawia Komisji Walidacyjnej:

- dokumenty potwierdzające czynną działalność w obszarze tej kwalifikacji w okresie ostatnich czterech lat w wymiarze co najmniej 300h wsparcia procesu uczenia się indywidualnego bądź grupowego,
- osobiście sporządzony raport dokonań w zakresie rozwoju osobistego w okresie ostatnich czterech lat (zarówno rezultaty pracy własnej – literatura fachowa, opracowania i publikacje własne, jak też udział w zorganizowanych formach rozwojowych).

Dokumentacja jest przedmiotem rozmowy zainteresowanego z komisją walidacyjną, która w jej wyniku podejmuje decyzję o przedłużeniu, bądź odmowie przedłużenia ważności certyfikatu. Na odmowę przysługuje zainteresowanemu taki sam tryb odwoławczy jak przy ubieganiu się o certyfikat po raz pierwszy.

Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji

Pole obowiązkowe (art. 15 ust. 1 pkt 2) lit. b). Np. dyplom, świadectwo, certyfikat, 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".

brak

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).

85 - Edukacja