

REKOMENDACJA¹ NR

1/2023

SEKTOROWEJ RADY DS. KOMPETENCJI

RADA SEKTOROWA DS. KOMPETENCJI SEKTORA USŁUG ROZWOJOWYCH

1. REKOMENDACJA ZOSTAŁA WYDANA UCHWAŁĄ RADY NR 2 Z DNIA **21.11.2023**. R.
2. ANALIZA STANU SEKTORA Z PUNKTU WIDZENIA POTRZEB KOMPETENCYJNYCH, W TYM SZCZEGÓŁOWE UZASADNIENIE DOTYCZĄCE PRZEDSTAWIONYCH REKOMENDACJI W PKT. 3.

Identyfikacja potrzeb kompetencyjnych w obszarze ewaluacji i walidacji usług rozwojowych jest efektem dwóch zasadniczych zjawisk na w sektorze edukacji pozaformalnej.

Pierwsze zostało zidentyfikowane w aktualnym badaniu BBKL dla sektora usług rozwojowych, w którym wskazano, że 52% pracodawców sektora spodziewa się, że w ciągu kolejnych 3 lat w procesie dostarczania UR wzrośnie znaczenie zadań związanych z ewaluacją usług rozwojowych, walidacją efektów uczenia się osiągniętych w ramach usługi, certyfikacją procesu rozwoju (w wyniku której odbiorca usługi, otrzyma od podmiotu uprawnionego do certyfikacji dokument potwierdzający nadanie określonej kwalifikacji). Wpływ ww. zjawisk na branżę zauważa niemalże co trzeci pracownik branży (29%). W dwu edycjach sektorowego BBKL w ramach badań jakościowych, wskazano na problem pomijania w procesie dostarczania usług rozwojowych walidacji efektów uczenia i certyfikacji oraz ograniczania lub eliminowania z usług zadań związanych z ewaluacją.

Drugie wiąże się z nowym okresem programowania funduszy unijnych i wdrażaniem wymagań w stosunku do usług rozwojowych świadczonych za pośrednictwem BUR (baza usług rozwojowych). Zgodnie z planowanymi wytycznymi wszystkie usługi rozwojowe finansowane ze

¹ Środki, którymi PARP dysponuje na wdrażanie rekomendacji, niejednokrotnie są niewystarczające, żeby zaspokoić zapotrzebowanie na kompetencje w sektorze. Dlatego też, rekomendacja ma być **drogowskazem** dla innych instytucji przy podejmowaniu planów związanych z finansowaniem edukacji. W związku z powyższym, rekomendacja nie powinna ograniczać się tylko do perspektywy finansowej, którą dysponuje PARP, ale obejmować całe, identyfikowane przez sektor zapotrzebowanie.

środków UE powinny spełniać wymóg walidacji efektów uczenia się. Planowane zmiany dotyczą trzech rodzajów usług: 1. Prowadzących do uzyskania kwalifikacji zgodnie z ustawą ZSK. 2 Prowadzących do uzyskania popularnych na rynku certyfikatów branżowych. 3 Prowadzących do uzyskania kompetencji potwierdzonych niezależnymi działaniami walidacyjnymi.

Z ww. powodów Rada dostrzegła pilną potrzebę zwrócenia uwagi branży na potrzebę inwestycji w rozwój kompetencji pracowników sektora w obszarze projektowania i realizacji ewaluacji usług rozwojowych, oraz walidacji efektów uczenia się. Rada dostrzega również potrzebę pobudzenia zainteresowania sektora obszarem kwalifikacji i rozwijaniem programów rozwojowych prowadzących do ich uzyskania.

3. ZAPOTRZEBOWANIE NA KOMPETENCJE/KWALIFIKACJE W SEKTORZE².

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ³	
Lp. 1. Nazwa kompetencji/kwalifikacji	
Zarządzanie efektami usługi rozwojowej	
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się ⁴	

² W zależności od potrzeb tabela może być wielokrotnie powielana. Prosimy prezentować poszczególne kompetencje/kwalifikacje w kolejności ich ważności dla sektora. W rekomendacji prosimy ująć wszystkie kompetencje/kwalifikacje, których niedobór rada identyfikuje niezależnie od tego, czy środki konkursu na szkolenia lub doradztwo wynikające z rekomendacji Sektorowych Rad ds. Kompetencji są wystarczające na sfinansowanie usług prowadzących do ich zdobycia. Rekomendacja będzie publicznie dostępna dla innych instytucji wspierających edukację, a więc wskazanie wszystkich zidentyfikowanych luk w sektorze będzie z korzyścią dla przedsiębiorców sektora.

³ Przez **kwalifikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a także zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

⁴ Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej** oraz **stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,

- Rozróżnia cele usługi rozwojowej w rozbiciu na cele biznesowe (organizacyjne) i cele uczenia się na poziomie grupy i jednostek
- Rozróżnia ewaluację usługi rozwojowej od walidacji efektów uczenia się i prawidłowo je definiuje
- Dobiera adekwatnie cele i metodę ewaluacji do celów usługi rozwojowej
- Rozróżnia kwalifikacje od kompetencji i prawidłowo je definiuje
- Opisuje powiązanie pomiędzy prawidłowo opisanymi efektami uczenia się a procesem walidacji
- Rekomenduje adekwatnie do celów uczenia się proces walidacji efektów uczenia się
- Definiuje założenia i metody opisu kwalifikacji w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji
- Identyfikuje wymagania w zakresie walidacji zawierające się w opisie kwalifikacji wpisanej do rejestru ZSK
- Identyfikuje wymagania w zakresie walidacji zawierające się w opisie wybranych kwalifikacji rynkowych nie będących w ZSK
- Przekłada wymagania walidacji efektów uczenia się na cele i wymagania usługi rozwojowej
- Omawia zasady walidacji efektów uczenia się w ramach usług dofinansowanych zgodnie z zasadami przyjętymi w BUR

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

Szacunkowa liczba osób zainteresowanych rozwojem tej kompetencji - 500

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 8 h (2 godzin teorii i 6 godzin praktyki)
- Rekomendowana forma wsparcia: szkolenia realizowane w formie zdalnej i/lub w formie stacjonarnej
- Wymagania wobec trenera:
 - Wymogami co do osoby prowadzącej jest minimum 120 godzin w prowadzeniu usług rozwojowych w adekwatnym do usługi zakresie tematycznym w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia usługi lub też przedstawienie dokumentów jednoznacznie poświadczających posiadanie wiedzy w zakresie świadczonej usługi nabytej nie później niż na 3 lata przed datą rozpoczęcia szkolenia lub posiadanie kwalifikacji ZSK lub rynkowej obejmującej tematykę szkolenia.
- Minimalna i maksymalna liczba osób na usłudze, przy której jej realizacja będzie efektywna: od 1 do 15 osób
- Materiały, pomoce: flipchart i/lub komputer z prezentacją . W przypadku usługi zdalnej realizowanej w czasie rzeczywistym - komputer z dostępem do Internetu, z narzędziami online zaplanowanymi do realizacji zdalnej usługi rozwojowej i zapewniającymi osiągnięcie przez uczestnika efektów uczenia się wymienionych dla danej usługi.
- Dla każdego z opisanych efektów uczenia się 50 % czasu na jego osiągnięcie to zajęcia prowadzone metodami umożliwiającymi uczenie się w oparciu o doświadczenie. Odzwierciedleniem tego założenia powinien być adekwatnie rozpisany harmonogram i program szkolenia.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Od 8 do 16 godzin prowadzonej w formie szkoleniowej.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Potencjalnie zainteresowani usługą mogą być trenerzy, coachowie, mentorzy, edukatorzy, instruktorzy, właściciele organizacji świadczących usługi rozwojowe którzy chcą stosować w swojej działalności opisywanie efekty uczenia się jako główny element kontraktu z Klientami/Uczestnikami.

Potencjalni uczestnicy usług są zatrudnieni w MŚP.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- a) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- b) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Wybierz element.

Dodatkowe uwagi⁵

Wpisz dodatkowe uwagi.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA⁶

Lp. 2. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Projektowanie i realizacja procesu walidacji efektów uczenia się

⁵Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

⁶ Przez **kwalifikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a także zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się⁷

- Definiuje walidację jako proces potwierdzania efektów uczenia się
- Definiuje cele usługi rozwojowej oraz cele uczenia się w sposób jednoznaczny, realny, spójny, mierzalny i zrozumiały
- Opisuje efekty uczenia się wykorzystując czasowniki operacyjne
- Definiuje kryteria weryfikacji do opisanych efektów uczenia się
- Stosuje zasady dobierania metod walidacji do efektów uczenia się
- Przygotowuje proces walidacji z uwzględnieniem etapu identyfikacji, dokumentowania i weryfikacji dowodów
- Przygotowuje dokumentację konieczną na każdym z etapów walidacji
- Ocenia trafność, rzetelność i adekwatność zaprojektowanego procesu walidacji
- Rozróżnia i uwzględnia wymagania BUR w zakresie walidacji efektów uczenia się
- Realizuje proces walidacji efektów uczenia się
- Prezentuje wyniki procesu walidacji wraz z informacją zwrotną interesariuszom usługi rozwojowej

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

⁷ Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

Szacunkowa liczba osób zainteresowanych rozwojem tej kompetencji - 500

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 16h (4 godzin teorii i 12 godzin praktyki)
- Rekomendowana forma wsparcia: szkolenia realizowane w formie zdalnej i/lub w formie stacjonarnej
- Wymagania wobec trenera:
 - Wymogami co do osoby prowadzącej jest minimum 120 godzin w prowadzeniu usług rozwojowych w adekwatnym do usługi zakresie tematycznym w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia usługi lub też przedstawienie dokumentów jednoznacznie poświadczających posiadanie wiedzy w zakresie świadczonej usługi nabytej nie później niż na 3 lata przed datą rozpoczęcia szkolenia lub posiadanie kwalifikacji ZSK lub rynkowej obejmującej tematykę szkolenia.
- Minimalna i maksymalna liczba osób na usłudze, przy której jej realizacja będzie efektywna: od 1 do 20 osób
- Materiały, pomoce: flipchart i/lub komputer z prezentacją. W przypadku usługi zdalnej realizowanej w czasie rzeczywistym - komputer z dostępem do Internetu, z narzędziami online zaplanowanymi do realizacji zdalnej usługi rozwojowej i zapewniającymi osiągnięcie przez uczestnika efektów uczenia się wymienionych dla danej usługi.
- Dla każdego z opisanych efektów uczenia się 50 % czasu na jego osiągnięcie to zajęcia prowadzone metodami umożliwiającymi uczenie się w oparciu o doświadczenie. Odzwierciedleniem tego założenia powinien być adekwatnie rozpisany harmonogram i program szkolenia.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Od 16 do 24 godzin prowadzonej w formie szkoleniowej

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Potencjalnie zainteresowani usługą mogą być trenerzy, coachowie, mentorzy, edukatorzy, instruktorzy, właściciele organizacji świadczących usługi rozwojowe którzy chcą stosować w swojej działalności walidację efektów uczenia się jako element wzmacniający jakość usługi rozwojowej. Potencjalni uczestnicy usług są zatrudnieni w MŚP.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- c) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- d) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Wybierz element.

Dodatkowe uwagi⁸

Wpisz dodatkowe uwagi.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA⁹

⁸Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

⁹ Przez **kwalifikację** należy rozumieć opis efektów uczenia się, dla których można zidentyfikować proces potwierdzania, że osoba posiada opisane efekty uczenia się. Proces powinien być niezależny od procesu edukacji i obejmować identyfikację, weryfikację i dokumentację posiadanych efektów uczenia się – jest to tzw. **walidacja**. Walidacja powinna być trafna (weryfikowane są te efekty uczenia się, które dotyczą kwalifikacji) oraz rzetelna (wynik walidacji jest niezależny od miejsca, czasu, metod oraz osób przeprowadzających walidację). Walidacja kończy się wydaniem decyzji, które efekty uczenia się zostały osiągnięte, a które nie. Jest podstawą wydania dokumentu stwierdzającego, że osoba posiada kwalifikację – czyli wydania certyfikatu w procesie **certyfikacji**. Kwalifikacją będą m. in. opisy efektów uczenia się, zawarte w kwalifikacjach

Lp. 3. Nazwa kompetencji/kwalifikacji
Stosowanie metod i narzędzi walidacji
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się ¹⁰
• Definiuje metody i narzędzia walidacji i omawia różnice pomiędzy nimi • Rozróżnia możliwości i ograniczenia metod i narzędzi walidacji • Ocenia trafność, rzetelność i adekwatność metod i narzędzi walidacji efektów uczenia się • Dobiera odpowiednie narzędzia walidacji – zarówno cyfrowe jak i analogowe - do rodzajów efektów uczenia się – wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne • Adaptuje metody i narzędzia walidacji do potrzeb danego procesu • Przygotowuje matrycę walidacji opisującą efekty uczenia się wraz z kryteriami weryfikacji, przyjętą metodą oraz narzędziami walidacji
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?
Nie
Walidacja i certyfikacja

włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), a także zestawy efektów uczenia się wyodrębnione w kwalifikacjach włączonych do ZSK.

Kompetencją będą takie opisy efektów uczenia się, dla których procesów walidacji i certyfikacji nie można zidentyfikować.

¹⁰ Kompetencje i kwalifikacje należy opisać **efektami uczenia się**. W przypadku kwalifikacji włączonej do ZSK lub części kwalifikacji opis może odwoływać się do odpowiedniego opisu w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (np. poprzez odpowiedni link).

Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozróżnia”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Rekomendujemy wskazanie poziomu kwalifikacji/kompetencji poprzez odniesienie się do sektorowej ramy kwalifikacji (jeśli istnieje) albo do Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

Szacunkowa liczba osób zainteresowanych rozwojem tej kompetencji - 500

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 8 h (2 godzin teorii i 6 godzin praktyki)
- Rekomendowana forma wsparcia: szkolenia realizowane w formie zdalnej i/lub w formie stacjonarnej
- Wymagania wobec trenera:
 - Wymogami co do osoby prowadzącej jest minimum 120 godzin w prowadzeniu usług rozwojowych w adekwatnym do usługi zakresie tematycznym w ostatnich 24 miesiącach wstecz od dnia rozpoczęcia usługi lub też przedstawienie dokumentów jednoznacznie poświadczających posiadanie wiedzy w zakresie świadczonej usługi nabytej nie później niż na 3 lata przed datą rozpoczęcia szkolenia lub posiadanie kwalifikacji ZSK lub rynkowej obejmującej tematykę szkolenia.
- Minimalna i maksymalna liczba osób na usłudze, przy której jej realizacja będzie efektywna: od 1 do 20 osób
- Materiały, pomoce: flipchart i/lub komputer z prezentacją. W przypadku usługi zdalnej realizowanej w czasie rzeczywistym - komputer z dostępem do Internetu, z narzędziami online zaplanowanymi do realizacji zdalnej usługi rozwojowej i zapewniającymi osiągnięcie przez uczestnika efektów uczenia się wymienionych dla danej usługi.
- Dla każdego z opisanych efektów uczenia się 50 % czasu na jego osiągnięcie to zajęcia prowadzone metodami umożliwiającymi uczenie się w oparciu o doświadczenie. Odzwierciedleniem tego założenia powinien być adekwatnie rozpisany harmonogram i program szkolenia.

Optymalne cechy dobrej usługi:

Od 8 do 16 godzin prowadzonej w formie szkoleniowej

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Potencjalnie zainteresowani usługą mogą być trenerzy, coachowie, mentorzy, edukatorzy, instruktorzy, właściciele organizacji świadczących usługi rozwojowe którzy chcą stosować w swojej działalności walidację efektów uczenia się jako element wzmacniający jakość usługi rozwojowej. Potencjalni uczestnicy usług są zatrudnieni w MŚP.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- e) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo**
- f) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?**

Wybierz element.

Dodatkowe uwagi¹¹

Wpisz dodatkowe uwagi.

3. UZASADNIENIE WAŻNOŚCI (KOLEJNOŚCI) KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI ZAPREZENTOWANYCH W PUNKCIE 3.

¹¹Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

4. REKOMENDACJE RADY MAJĄCE NA CELU POPRAWĘ DOPASOWANIA KOMPETENCJI DO POTRZEB SEKTORA INNYCH NIŻ KOMPETENCJE/KWALIFIKACJE, KTÓRYCH DEFICYT ZDIAGNOZOWANO W SEKTORZE I OPISANO W PKT. 3.

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.