

REKOMENDACJA¹ NR

1/2024

SEKTOROWEJ RADY DS. KOMPETENCJI

Rada Sektorowa ds. Kompetencji Sektora Usług Rozwojowych

1. REKOMENDACJA ZOSTAŁA WYDANA UCHWAŁĄ RADY NR 2 Z DNIA 23.01.2024 R.
2. ANALIZA STANU SEKTORA Z PUNKTU WIDZENIA POTRZEB KOMPETENCYJNYCH, W TYM SZCZEGÓŁOWE UZASADNIENIE DOTYCZĄCE PRZEDSTAWIONYCH REKOMENDACJI W PKT. 3.

Od 24 sierpnia 2023 r. obowiązuje nowe rozporządzenie BUR, które określa nowe wymogi w zakresie potencjału technicznego i kadrowego. Podstawą jego wydania jest art. 142 ust. 1 ustawy z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021–2027 (Dz. U. poz. 1079). Rozporządzenie wprowadza zmiany warunków w zakresie spełniania potencjału technicznego realizatorów usług rozwojowych, w tym dodano wymagania w zakresie dostępności usług dla osób ze szczególnymi potrzebami. Zmiany w zakresie dostępności usług dla osób ze szczególnymi potrzebami wejdą w życie po upływie roku od dnia ogłoszenia tj. od dnia 24 sierpnia 2024 r. Osoba ze szczególnymi potrzebami to ktoś, kto ze względu na swoje cechy zewnętrzne lub wewnętrzne, albo ze względu na okoliczności, w których się znajduje, musi podjąć dodatkowe działania lub zastosować dodatkowe środki w celu przezwyciężenia bariery, aby uczestniczyć w różnych sferach życia na zasadzie równości z innymi osobami. Ustawa o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami określa dostępność jako brak barier, czyli przeszkód architektonicznych, cyfrowych i informacyjno-komunikacyjnych, które uniemożliwiają lub utrudniają osobom ze szczególnymi potrzebami udział w różnych sferach życia na równi z innymi osobami.

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.

Minimalne wymagania dostępności obejmują:

- 1) w zakresie dostępności architektonicznej:
 - a) zapewnienie wolnych od barier poziomych i pionowych przestrzeni komunikacyjnych budynków,
 - b) instalację urządzeń lub zastosowanie środków technicznych i rozwiązań architektonicznych w budynku, które umożliwiają dostęp do wszystkich pomieszczeń, z wyłączeniem pomieszczeń technicznych,
 - c) zapewnienie informacji na temat rozkładu pomieszczeń w budynku, co najmniej w sposób wizualny i dotykowy lub głosowy,
 - d) zapewnienie wstępu do budynku osobie korzystającej z psa asystującego, o którym mowa w [art. 2 pkt 11](#) ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 573 i 1981 oraz z 2022 r. poz. 558, 1700 i 1812),
 - e) zapewnienie osobom ze szczególnymi potrzebami możliwości ewakuacji lub ich uratowania w inny sposób;
- 2) w zakresie dostępności cyfrowej - wymagania określone w ustawie z dnia 4 kwietnia 2019 r. o dostępności cyfrowej stron internetowych i aplikacji mobilnych podmiotów publicznych;
- 3) w zakresie dostępności informacyjno-komunikacyjnej:
 - a) obsługę z wykorzystaniem środków wspierających komunikowanie się, o których mowa w [art. 3 pkt 5](#) ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się (Dz. U. z 2017 r. poz. 1824 oraz z 2022 r. poz. 583 i 830), lub przez wykorzystanie zdalnego dostępu online do usługi tłumacza przez strony internetowe i aplikacje,
 - b) instalację urządzeń lub innych środków technicznych do obsługi osób słabosłyszących, w szczególności pętli indukcyjnych, systemów FM lub urządzeń opartych o inne technologie, których celem jest wspomaganie słyszenia,
 - c) zapewnienie na stronie internetowej danego podmiotu informacji o zakresie jego działalności - w postaci elektronicznego pliku zawierającego tekst odczytywalny maszynowo, nagrania treści w polskim języku migowym oraz informacji w tekście łatwym do czytania,
 - d) zapewnienie, na wniosek osoby ze szczególnymi potrzebami, komunikacji z podmiotem publicznym w formie określonej w tym wniosku.

W indywidualnym przypadku, jeżeli podmiot publiczny nie jest w stanie, w szczególności ze względów technicznych lub prawnych, zapewnić dostępności osobie ze szczególnymi potrzebami w zakresie wyżej wskazanym, podmiot ten jest obowiązany zapewnić takiej osobie dostęp alternatywny.

Dostęp alternatywny polega w szczególności na:

zapewnieniu osobie ze szczególnymi potrzebami wsparcia innej osoby lub zapewnieniu wsparcia technicznego osobie ze szczególnymi potrzebami, w tym z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, lub wprowadzeniu takiej organizacji podmiotu, która umożliwi realizację potrzeb osób ze szczególnymi potrzebami, w niezbędnym zakresie dla tych osób.

Branża Usług Rozwojowych od dłuższego czasu (niektóre podmioty od wielu lat) wypracowała szereg rozwiązań zapewniających dostępność do edukacji dla osób z niepełnosprawnościami. Pojęcie osób ze szczególnymi potrzebami jest znacznie szersze i obejmuje osoby, które trwale lub nie trwale mogą mieć

ograniczenia w skorzystaniu z oferty edukacyjnej. Wyzwanie dopasowania usługi rozwojowej do potrzeb takich osób wiąże się z większą uwagą osób projektujących i realizujących usługi wsparcia uczenia się. Wymagania osób ze szczególnymi potrzebami mogą być zidentyfikowane przed realizacją usługi, jak i w jej trakcie. Po stronie realizatora usługi pojawia się potrzeba kompetencji w tym zakresie.

Stąd Rada Sektorowa uwzględniając istniejące regulacje i rozwiązania formalne, techniczne i organizacyjne postanowiła zdefiniować wymagania kompetencyjne osób zaangażowanych w dostarczenie, zaprojektowanie, realizację i ewaluację usługi rozwojowej w taki sposób, aby była ona dostępna dla osób ze szczególnymi potrzebami.

Niniejsza rekomendacja nie wyodrębnia kategorii osób ze szczególnymi potrzebami przez to nakłania do uważnego i empatycznego identyfikowania takich potrzeb niezależnie od tego czy są uwzględnione w regulacjach i wymogach formalnych. Rolą realizatorów usługi rozwojowej jest wspomaganie w uczeniu się każdego uczestnika i uczestniczki.

ZAPOTRZEBOWANIE NA KOMPETENCJE/KWALIFIKACJE W SEKTORZE².

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA ³	
Nazwa kompetencji/kwalifikacji	
Zarządzanie dostępnością usługi rozwojowej	
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się ⁴	
1. Informuje o dostępności usług i produktów: • przygotowuje oświadczenie o dostępności usługi rozwojowej • przygotowuje ofertę zgodną z regułami dostępności 2. Prezentuje informacje o organizacji i ofercie w sposób dostępny: • posługuje się prostym językiem • wymienia elementy niezbędne do zapewnienia dostępności architektonicznej, informacyjno-komunikacyjnej i cyfrowej • tworzy dokumenty cyfrowo dostępne	

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,
- 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.

- zna alternatywne metody komunikowania się
- 1. Zapewnia klientom możliwość zgłoszenia specjalnych potrzeb:
 - przygotowuje formularz rekrutacyjny z pytaniami o szczególne potrzeby
 - wskazuje metody zapewnienia udziału w usłudze rozwojowej osoby głuchej i słabosłyszącej
 - wskazuje metody zapewnienia udziału w usłudze rozwojowej osoby niewidomej i słabowidzącej
 - wskazuje metody zapewnienia udziału w usłudze rozwojowej osoby z zaburzeniami psychicznymi
 - wskazuje metody zapewnienia udziału w usłudze rozwojowej osoby nadwrażliwej słuchowo i wzrokowo
 - opisuje dostępność architektoniczną lokalizacji, w której będzie realizowana usługa rozwojowa
- 4. Zapewnia dostępność usługi rozwojowej przez cały okres jej realizacji:
 - wskazuje osobę odpowiedzialną za dostępność usługi rozwojowej
 - przygotowuje plan wdrażania dostępności
 - wskazuje metody adaptacji materiałów szkoleniowych
 - wskazuje sposoby zapewnienia asystentów (tłumacz języka migowego, asystent osobisty, przewodnik osoby niewidomej)
 - przygotowuje politykę dostępności w organizacji
 - monitoruje dostępność w organizacji i wdraża poprawki
 - zapoznaje nowych pracowników z tematyką dostępności

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

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 16 h (4 godziny 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 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 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 osoby zarządzające usługami rozwojowymi, metodycy, projektanci, twórcy treści i programów, osoby odpowiedzialne za organizację i logistykę usług rozwojowych, deweloperzy i koordynatorzy usług

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. 1. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Identyfikacja i uzgadnianie potrzeb w zakresie dostępności

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się⁷

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.

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,

1. Rozpoznaje indywidualne potrzeby klienta.
 - definiuje potrzeby klientów z różnymi potrzebami
 - wskazuje metody wsparcia klientów w trakcie realizowania usługi rozwojowej
 - komunikuje się językiem włączającym i z poszanowaniem godności każdego klienta
2. Przygotowuje materiały szkoleniowe w sposób dostępny.
 - przygotowuje dokumenty elektroniczne zgodnie z WCAG 2
 - przygotowuje napisy do filmów
 - przygotowuje materiały drukowane z powiększoną czcionką i wysokim kontrastem
 - przygotowuje materiały zgodne z zasadami prostego języka

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

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

- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdzielić”, „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.

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 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 metodycy, projektanci, twórcy treści i programów, deweloperzy, edukatorzy (trener, coach, mentor, tutor, instruktor itp.)

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

Lp. 2. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Projektowanie i realizacja dostępnej usługi rozwojowej

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹⁰

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 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. „rozdzielić”, „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.

1. Projektuje proces uczenia się z uwzględnieniem dostępności.
 - planuje włączanie klientów ze specjalnymi potrzebami do grup
 - uwzględnia potrzeby osób z deficytami uwagi
 - przygotowuje konkretną informację o programie realizacji usługi rozwojowej wraz konkretnymi datami, godzinami, celami i efektami uczenia się
2. Dobiera metody, techniki, materiały z uwzględnieniem dostępności.
 - projektuje ćwiczenia bez barier, w których mogą brać udział klienci ze specjalnymi potrzebami
 - uwzględnia warunki fizyczne, sensoryczne, psychiczne i poznawcze klienta przy wyborze aktywności ruchowych
 - sprawdza materiały pod kątem ich dostępności
3. Projektuje dostępne środowisko uczenia, zarówno zdalne, zdalne w czasie rzeczywistym jak i stacjonarne.
 - dobiera narzędzia usługi realizowanej zdalnie spełniającej reguły dostępności
 - wybiera materiały dostępne cyfrowo
 - sprawdza dostępność platformy e-learningowej
 - sprawdza dostępność architektoniczną lokalizacji, w jakich może być realizowana usługa rozwojowa
4. Modyfikuje środowisko, proces uczenia się i stosowane metody, narzędzia i materiały adekwatnie do pojawiających się potrzeb.
 - przygotowuje alternatywne metody na wypadek, gdyby podstawowa okazała się niedostępna
 - poprawia dostępność materiałów elektronicznych
 - drukuje materiały papierowe powiększoną czcionką
5. Wykorzystuje technologie, w tym technologie asystujące, przy projektowaniu procesu uczenia się.
 - korzysta z automatycznych narzędzi do sprawdzania dostępności dokumentów elektronicznych
 - wykorzystuje narzędzia do transkrypcji na żywo i w nagraniach
 - konfiguruje środowisko edukacji zdalnej w sposób zapewniający najwyższy poziom dostępności

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

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 16 h (8 godzin teorii i 8 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 metodycy, projektanci, twórcy treści i programów, osoby odpowiedzialne za organizację i logistykę usług rozwojowych, deweloperzy i koordynatorzy usług, edukatorzy (trener, coach, mentor, tutor, instruktor itp.).

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.

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

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA¹²

Lp. 3. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Prowadzenie usługi rozwojowej zgodnie z wytycznymi dotyczącymi dostępności

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹³

1. Konstruuje z klientami realizację usługi zgodnie z zasadami dostępności.
 - ustala sposoby komunikowania się i zgłaszania problemów z dostępnością
 - wyjaśnia powody stosowania konkretnych metod
 - przekazuje instrukcje dotyczące usług dostępności, na przykład możliwość włączenia napisów na żywo, wyświetlenia tłumacza języka migowego
2. Dopasowuje komunikację do indywidualnych potrzeb.
 - opisuje elementy wizualne niezbędne do zrozumienia przekazu
 - mówi zwrócony do klientów, w szczególności z niepełnosprawnością słuchu
 - używa komunikacji tekstowej, na przykład za pomocą chatu
3. Identyfikuje i reaguje na trudne sytuacje uczestników związane z dostępnością.

¹² 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.

¹³ 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.

- dostosowuje sposób komunikowania się do konkretnego klienta
 - organizuje przestrzeń, w której jest realizowana usługa rozwojowa
4. Zapewnia osobom ze szczególnymi potrzebami możliwość oceny postępów uczenia się i osiągnięcia efektów uczenia się.
- dobiera dostępne narzędzia weryfikujące wiedzę
 - przygotowuje informację zwrotną w postaci elektronicznego dokumentu
 - komunikuje informację zwrotną w sposób dostępny dla konkretnego klienta

Czy powyższy opis efektów uczenia się 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

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 16 h (8 godzin teorii i 8 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 edukatorzy (trener, coach, mentor, tutor, instruktor itp.)

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:

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

Wybierz element.

Dodatkowe uwagi¹⁴

Wpisz dodatkowe uwagi.

¹⁴Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA¹⁵

Lp. 4. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Walidacja usługi rozwojowej zgodnie z wytycznymi dotyczącymi dostępności

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się¹⁶

1. Projektuje walidację uwzględniając osoby ze szczególnymi potrzebami.
 - dobiera narzędzia walidacji uwzględniając ich dostępność
 - ustala zasady dostosowania czasu walidacji
 - uwzględnia alternatywne metody walidacji podczas planowania
 - sprawdza dostępność architektoniczną lokalizacji, w której ma się odbyć walidacja
2. Przeprowadza walidację w sposób dostępny dla klienta.
 - zapewnia odpowiednie warunki walidacji dla klienta
 - zapewnia możliwość przeprowadzenia walidacji z asystentem
 - reaguje na nieprzewidziane sytuacje podczas walidacji
3. Udziela informacji zwrotnej i przekazuje wyniki walidacji w sposób dostępny dla klienta.
 - wykorzystuje różne formy komunikowania się z klientem
 - przekazuje wynik walidacji i informację zwrotną w sposób wybrany przez klienta
 - przyjmuje informację zwrotną od klienta na temat dostępności procesu walidacji

¹⁵ 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.

¹⁶ 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.

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

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Czas usługi (minimalny czas poświęcony na teorię/praktykę): 16 h (8 godzin teorii i 8 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 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 edukatorzy (trener, coach, mentor, tutor, instruktor itp.)

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:

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

Wybierz element.

Dodatkowe uwagi¹⁷

Wpisz dodatkowe uwagi.

¹⁷Np. wskazanie województw/regionów Polski, w których zapotrzebowanie na określone kompetencje/kwalifikacje/części kwalifikacji jest największe.

3. UZASADNIENIE WAŻNOŚCI (KOLEJNOŚCI) KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI ZAPREZENTOWANYCH W PUNKCIE 0.

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. 0.

Kliknij lub naciśnij tutaj, aby wprowadzić tekst.