



Projekt Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych (SRK UR)

REZULTATY

 **SRK UR**
Sektorowa Rama Kwalifikacji
Usług Rozwojowych

Ramy sektorowe stanowią branżową interpretację Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), która z kolei jest głównym elementem integrującym system kwalifikacji wdrażany obecnie w Polsce na mocy ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK). Środowiska branżowe opracowały dotąd, w ramach realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych ze środków UE szerokiego projektu wsparcia wdrożenia ZSK, pięć ram sektorowych, dla: IT, bankowości, telekomunikacji, sportu oraz turystyki. Konsorcjum Polskiej Izby Firm Szkoleniowych oraz Instytutu Analiz Rynku Pracy Sp. z o. o. zrealizowało na zlecenie IBE analogiczny projekt dla sektora nazywanego dotąd – szkoleniowym. Obecnie trwają też prace nad ramą kwalifikacji dla sektora budowlanego. Więcej informacji o ramach kwalifikacji na stronie <http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/>.

Ten projekt stał się dla środowiska realizującego usługi rozwojowe poza edukacją formalną doskonałą okazją do zdefiniowania swojej tożsamości, syntezy dorobku wyznaczającego standardy usługi rozwojowej i wymagania dla profesjonalistów na tym rynku. Dlatego wyjściowym zadaniem było zdefiniowanie, czym w istocie jest „sektor”, dla którego istnieją przesłanki zaprojektowania ramy, jakie są jego najistotniejsze cechy wyróżniające i jakie aktywności związane z profesjonalnym wspomaganiem rozwoju obejmuje?

Kluczowe opracowania i projekt SRK UR to dorobek wielomiesięcznej pracy zespołu ekspertów sektora usług rozwojowych i szerokiej konsultacji wstępnych projektów w środowisku branżowym. Zidentyfikowaliśmy wspólnie podstawowe obszary działalności w sektorze usług rozwojowych, dla których analizowaliśmy zestawy kluczowych – a więc najistotniejszych i specyficznych dla sektora kompetencji, formułując tzw. **wyznaczniki sektorowe** i ich opisy. Zaproponowaliśmy na tej podstawie **definicję usługi rozwojowej i definicję sektora**. To pozwoliło na opracowanie finalnego rezultatu - projektu sektorowej ramy kwalifikacji i zaproponowanie dla niej nazwy - **Sektorowa Rama Kwalifikacji Usług Rozwojowych**.

Z dobrze zaprojektowanej ramy sektorowej korzystać mogą wszyscy. To narzędzie do opisywania pożądanых kwalifikacji i nadawania im statusu w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK) poprzez przypisanie poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji (PRK), źródło wiedzy na temat wymagań kompetencyjnych i standardów jakości, a także inspiracji w zakresie planowania biznesowego oraz budowania oferty usług rozwojowych. Ten udany projekt jest ważnym krokiem na drodze dalszej profesjonalizacji rynku, podnoszenia jakości usług rozwojowych i wiarygodności firm i osób które przyjmują rolę wspierania innych w procesie uczenia się przez całe życie.

Wykonawcy dziękują wszystkim osobom, instytucjom i organizacjom, w tym członkom PIFS oraz partnerom „Sojuszu na rzecz rozwoju edukacji pozaformalnej” za zaangażowanie się w ten projekt i, w różnych formach i zakresie, wniesienie swojego wkładu w jego rezultaty.

Polska Izba Firm Szkoleniowych

Instytut Analiz Rynku Pracy

Warszawa, 12 czerwca 2017 r.

Co robimy? - definicja usługi rozwojowej

Sformułowanie definicji sektora zostało poprzedzone zdefiniowaniem usługi, która w sposób uniwersalny i możliwie najpełniejszy ujmuje istotę aktywności realizowanych w definiowanym obszarze. Jako punkt wyjścia została wykorzystana definicja usługi sformułowana w “Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze przystosowania przedsiębiorców i pracowników do zmian na lata 2014-2020” Ministerstwa Rozwoju z dnia 28 czerwca 2016 r. Definicja ta brzmi: „Usługa rozwojowa – usługa mająca na celu nabycie, potwierdzenie lub wzrost wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych przedsiębiorców i ich pracowników, w tym mająca na celu zdobycie kwalifikacji, o których mowa w art.2 pkt 8 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, lub pozwalająca na ich rozwój.”

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

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

Kim jesteśmy? – definicja sektora usług rozwojowych

Posługując się tak sformułowaną definicją, przyjęto definicję sektora usług rozwojowych, określającą tożsamość środowiska zawodowego i podmiotów świadczących profesjonalne usługi rozwojowe poza obszarem edukacji formalnej. Definiując branżę można rozważyć spojrzenie z punktu widzenia celów gospodarczych, jako obszar objęty określonymi regulacjami, czy wreszcie jako obszar definiowany specyficznymi dla niego aktywnościami i rolami zawodowymi oraz realizowanego celu, jako efektu uczenia się. To ostatnie podejście uznaliśmy za najbardziej użyteczne. Warto bowiem zauważyć, że w istocie „branżą”, „sektorem” jest edukacja, rozróżniana najczęściej z punktu widzenia stopnia sformalizowania – na edukację formalną, pozaformalną i nieformalne uczenie się. Podział ten traci obecnie na znaczeniu, a wynika to m.in. z faktu, że interesujące nas działania są współcześnie realizowane nie tylko przez podmioty rynkowe i organizacje tzw. trzeciego sektora, ale także przez podmioty edukacji formalnej, w tym placówki oświatowe i uczelnie. Ponadto, tak rozumiana branża nie uwzględniałaby usług doradczych, mieszczących się w definicji usług rozwojowych, służących osiągnięciu kwalifikacji, a które wykraczają poza typowy zakres działań edukacyjnych. Elementem łączącym jest tutaj współczesny paradygmat uczenia się, który w centrum stawia osobę uczącą się w bardzo różnych formach i trybie, która ma do dyspozycji bezpośrednio i pośrednio formy wspomagające ją w tym procesie rozwojowym.

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

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

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

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

Wyznaczniki sektorowe – rola w projekcie, uniwersalne zastosowania

Wyznaczniki sektorowe zostały opracowane jako narzędzie istotne dla opracowania charakterystyk ramy sektorowej, ale ich użyteczność wykracza poza tę doraźną funkcję. Wraz z definicją sektora opisują obszary aktywności, które posiadają wspólne cechy pozwalające określać je wspólnie jako „sektor” posiadający wyraźną tożsamość. Wyznaczniki sektorowe:

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

Wyznaczniki dla sektora usług rozwojowych:

1. Orientacja na klienta, jego potrzeby i cele rozwoju

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

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

2. Orientacja na tworzenie usługi wspomaganie rozwoju

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

- a) przekładanie potrzeb i celów na proces rozwoju,
- b) przekładanie efektów uczenia się na treści, wymagania kwalifikacyjne i walidacyjne,
- c) wybór i dopasowanie metod, form, techniki i narzędzi wsparcia, w tym technologii informatycznych,
- d) projektowanie i planowanie szczegółowych działań wsparcia rozwoju,
- e) przygotowanie i angażowanie interesariuszy usługi,

- f) przygotowanie odbiorców indywidualnych, grup lub organizacji do procesu rozwoju,
- g) przewidywanie zmian i zagrożeń oraz modyfikowanie środowiska uczenia się i procesu rozwoju.

3. Orientacja na proces rozwoju

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

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

4. Orientacja na zarządzanie efektami rozwoju

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

- a) zarządzanie programami rozwoju,
- b) transfer efektów uczenia się do praktyki,
- c) walidacja efektów uczenia się,
- d) potwierdzanie efektów uczenia się w tym w formie kwalifikacji,
- e) monitorowanie oraz ocenianie efektywności i jakości procesów wsparcia, potwierdzanie zgodności procesu z przyjętymi celami,
- f) doskonalenie usługi,
- g) potwierdzanie efektów uczenia się innych osób zawodowo pracujących w sektorze usług rozwojowych.

SRK UR – czym jest i do czego służy?

SRK UR opisuje w sposób uporządkowany obszar kwalifikacji właściwych dla sektora poprzez charakterystyki wyrażone efektami uczenia się w ujęciu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych na poziomach i w sposób zgodny z Polską Ramą Kwalifikacji. Charakterystyki stanowiąc mogą również niezwykle użyteczne narzędzie identyfikowania powiązań pomiędzy kwalifikacjami a konkretnymi zadaniami i rolami zawodowymi, procesami biznesowymi czy stanowiskami pracy. Sektorowa rama jest także źródłem inspiracji dla tworzących ofertę usług rozwojowych zgodną z potrzebami sektora. Tworzenie sektorowych ram kwalifikacji wpisuje się w szerszy kontekst prac nad systemami kwalifikacji w krajach członkowskich Unii Europejskiej związanych m.in. z realizacją Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia Europejskiej Ramy Kwalifikacji i tworzenia krajowych ram kwalifikacji. W Polsce opracowanie sektorowych ram kwalifikacji dla wybranych sektorów wpisuje się w proces wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

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

Przyjęto także, że charakterystyki SRK UR zostaną sformułowane na poziomach 4-8. Uznano bowiem, że na tych poziomach występują efekty uczenia się o istotnym znaczeniu, a jednocześnie specyficzne dla tej działalności. Tym samym uznano, że efekty uczenia się na poziomach 1-3 mają charakter na tyle elementarny i uniwersalny, że nie zachodzi potrzeba formułowania dla nich rozwinięcia sektorowego, a w praktyce sektora zastosowanie będą miały wprost charakterystyki poziomów 1-3 PRK.

SRK UR opracowana jest jako narzędzie istotne dla kwalifikacji osób realizujących bezpośrednie wsparcie w procesie rozwoju osób, grup i organizacji oraz kwalifikacji osób, które w tym procesie odgrywają kluczowe role organizacyjne i wspomagające. Charakterystyki poziomów SRK UR są zatem odzwierciedleniem kwalifikacji jakie można zidentyfikować w działaniach wspierających rozwój oraz narzędziem opisywania nowych kwalifikacji odpowiadających współczesnym procesom uczenia się.

Zgodnie z przyjętymi założeniami do charakterystyk poziomów ramy sektorowej będzie można odnieść opisy kwalifikacji, jakie mogą być istotne nie tylko w sektorze usług rozwojowych, ale również w systemie oświaty, szkolnictwa wyższego, jak i poza nimi.

Jak czytać i korzystać z SRK UR ?

Analizując poszczególne poziomy SRK UR należy mieć na uwadze, iż są one komplementarne (poziom niższy uzupełnia poziom wyższy), bowiem mają one charakter progresywno-kumulacyjny. Oznacza to, iż zdefiniowane na danym poziomie efekty uczenia się w ujęciu wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych obejmują również poprzedzające je zapisy na niższych poziomach. Dla większej czytelności poszczególne efekty uczenia się zdefiniowane w SRK UR uszeregowane zostały w „wiązki”, czyli ciąg jednorodnych, narastających pod względem złożoności i głębokości, efektów uczenia się. Każda „wiązka” została oznaczona symbolami graficznymi oraz kodem. Przyjęto następujące oznaczenia graficzne:

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

Warto zaznaczyć, że większość wiązek nie obejmuje wszystkich poziomów SRK UR. Z kolei kodowanie wiązek opracowano zgodnie z poniższym schematem:

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

W wiedza,

U umiejętności,

K kompetencje społeczne,

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

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

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

- **poziom 4:** zawiera efekty uczenia się, z których wiele związanych jest z aktywnością mającą charakter organizacyjny i pomocniczy wobec wspierania rozwoju; tu odnajdujemy m.in. kompetencje istotne dla organizatorów/menedżerów usług rozwojowych;
- **poziom 5:** zawiera efekty uczenia się istotne głównie dla ról związanych z bezpośrednim wsparciem rozwoju jednostek, realizowanym także w grupach; tu odnajdziemy kompetencje młodszego trenera, w tym także realizującego powtarzalne i mniej złożone usługi rozwojowe;
- **poziom 6:** na tym poziomie wyraźnie dostrzegamy pojawienie się efektów uczenia się istotnych dla tych, którzy realizują formy wsparcia rozwoju organizacji i grup, rozumianych jako zbiorowości o różnym stopniu sformalizowania i zróżnicowanych kryteriach identyfikacji; na tym i następnym poziomie odnajdujemy wiele efektów uczenia się, jakie niezbędne są w realizacji zawansowanych form wsparcia rozwoju jednostek (np. coach, mentor), czy realizacji złożonych, często długofalowych projektów rozwojowych i zarządzaniu nimi;

- **poziom 7:** jak wspomniano wyżej, poziom reprezentowany w dużej mierze przez efekty uczenia się kluczowe dla ról związanych z realizacją najbardziej złożonych i / lub długofalowych projektów rozwojowych oraz ze wspieraniem rozwoju na potrzeby sektora;
- **poziom 8:** to efekty uczenia się, osiągnięcie których cechuje twórców innowacji, nosicieli nowych idei, autorytetów w tworzeniu sektorowych standardów edukacyjnych, etycznych i zawodowych.

Układ tabelaryczny SRK UR opracowany jest w sposób umożliwiający użytkownikom w stosunkowo prosty sposób odnaleźć w charakterystykach i zinterpretować poszczególne efekty uczenia się, które odpowiadać będą analizowanym przez nich opisom kompetencji, czy będą wskazówką przy formułowaniu opisu wymaganych efektów uczenia się w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych dla opisywanych kwalifikacji.

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

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

Określenie poziomu kwalifikacji następuje na podstawie porównania efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji z charakterystykami poziomów PRK, do czego SRK UR, jako ich sektorowa interpretacja, używająca języka branży i bliska praktyce rynkowej, jest niezwykle pomocnym i przyjaznym narzędziem. Trzeba przy tym podkreślić, że o poziomie kwalifikacji sektorowej w żadnym wypadku nie rozstrzyga ani wykształcenie wskazane jako warunek ubiegania się o daną kwalifikację, ani poziom PRK innych kwalifikacji częściowych jakie mogą być wymagane do jej uzyskania, lecz jedynie rezultat porównania efektów uczenia się z charakterystykami poziomów SRK UR.

Należy pamiętać, że poziom SRK UR nigdy nie może być odnoszony do osoby posiadającej już kwalifikację na jakimś poziomie. W wyniku uczenia się i gromadzenia różnych doświadczeń jednostka jest najczęściej „nośnikiem” więcej niż jednej, a nierzadko wielu kwalifikacji, które mogą mieć przypisane bardzo różne poziomy PRK.

W charakterystykach poziomów przyjęto też założenie stosowania możliwie prostego języka, pozwalającego na unikanie stosowania rozwiniętych terminów opisowych. W pewnych sytuacjach zachowanie tej zasady może jednak prowadzić do pewnego ograniczenia znaczeniowego stosowanych pojęć, w wyniku czego konieczne jest dodatkowe wyjaśnienie:

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

Znaczenie niektórych pojęć i terminów zastosowanych w SRK UR

Objaśnienie znaczenia i przyjętego rozumienia niektórych pojęć i terminów stosowanych w projekcie SRK UR i opracowaniach towarzyszących ma służyć ujednoczeniu interpretacji przez potencjalnych odbiorców i użytkowników SRK UR. Ma także znaczenie dla upowszechnienia sposobu opisywania tożsamości sektora i ujednoczenia w powszechnej praktyce stosowanej terminologii. Objasnienia i opisy pozostają w zgodności ze znaczeniem, jakie nadaje tym pojęciom ustawa o ZSK (szerzej opisanym również w wydawnictwie IBE – Słownik ZSK). Z uwagi na to, że definicje zawarte w ustawie mają zastosowanie do instytucji przez nią ustanowionych, w niektórych przypadkach nie obejmują szerszego znaczenia i kontekstu z jakimi mamy do czynienia w praktyce świadczenia profesjonalnych usług rozwojowych. Dlatego poza wspomnianymi objaśnieniami użytych pojęć, przywołane zostały w oryginalnym brzmieniu niektóre definicje zawarte w art.2 ustawy o ZSK. Objasnienia dotyczą także kilku pojęć i terminów, które nie są kluczowe dla ZSK, ale ich jednolite rozumienie i stosowanie ma kluczowe znaczenie dla tożsamości i rozwoju sektora usług rozwojowych, jego dalszej profesjonalizacji i utrwalania standardów jakości.

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

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

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

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

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

ewaluacja – w zakresie uregulowań objętych ustawą o ZSK, zdefiniowana została w ustawie wyłącznie w kontekście funkcjonowania instytucji certyfikujących. Faktycznie, definicje ewaluacji i jej

zastosowanie mają daleko szerszy zakres i są nieco inaczej ujmowane w różnych dziedzinach. W SRK UR oznacza ona (za definicją MR) obiektywną ocenę usługi bądź jej elementów na wszystkich jej etapach, tj. planowania, realizacji i mierzenia rezultatów. Powinna ona dostarczyć rzetelnych i przydatnych informacji użytecznych w procesie decyzyjnym, np. dotyczącym jej usprawnienia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SRK UR - charakterystyki poziomów, czyli co reprezentujemy sobą profesjonalnie

4	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje społeczne
	<p>zna i rozumie praktyczne aspekty rozwoju oraz najważniejsze czynniki wpływające na ten proces [4_W3] →</p> <p>zna i rozumie najczęściej stosowane formy, metody, technologie, techniki i narzędzia wspierania rozwoju [4_W5] →</p> <p>zna i rozumie podstawy organizowania i administrowania usługą [4_W7] →</p> <p>zna i rozumie podstawy walidacji i raportowania rezultatów usługi [4_W10] →</p>	<p>dostosowuje swoje działania do typowego środowiska, w którym realizowana jest usługa [4_U1] →</p> <p>współpracuje z osobami zaangażowanymi w wykonanie usługi w różnych jej etapach [4_U2] →</p> <p>zgodnie z wytycznymi przygotowuje dla osób uczących się środki, pomoce i materiały wspierające osiągnięcie celów rozwoju [4_U6] →</p> <p>uzgadnia z klientem warunki przygotowania osób uczących się do realizacji usługi [4_U7] →</p> <p>organizuje i realizuje zadania wspierające uwzględniając cele i wymagania jakościowe usługi [4_U8] →</p> <p>realizuje wystandaryzowane i podstawowe działania wspierające rozwój jednostki, stosując typowe formy, metody, technologie, techniki i narzędzia [4_U9] →</p> <p>pod nadzorem i adekwatnie do przyjętych celów tworzy niezbędne warunki sprzyjające rozwojowi jednostek i grup [4_U10] →</p> <p>modyfikuje rozwiązania organizacyjne usługi, opierając się na danych pochodzących z ewaluacji i informacji od klienta [4_U12] →</p> <p>na podstawie otrzymanych danych i wniosków przeprowadza walidację usługi [4_U15] →</p>	<p>przestrzega określonych w standardach etycznych i normach zawodowych zasad uczciwości, rzetelności, poufności oraz zapobiegania konfliktom interesów w realizacji usługi [4_K1] →</p> <p>szanuje różnorodność i przestrzega ustalonych reguł współpracy z interesariuszami usługi [4_K2] →</p> <p>przyjmuje odpowiedzialność za skutki własnych działań w kontekście osiągnięcia celów rozwoju i zaspokojenia innych potrzeb uczących się [4_K5] →</p> <p>jest gotowy do przyjmowania informacji zwrotnej od klienta i wykorzystywania jej w swojej pracy [4_K9] →</p> <p>poddaje refleksji i koryguje własne postawy i zachowania w relacji z klientem [4_K10] →</p>

4	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje społeczne
		<p>prowadzi dokumentację usługi, w tym sporządza wystandaryzowane sprawozdania, rozliczenia i raporty [4_U16] →</p> <p>planuje i realizuje własny rozwój zawodowy z uwzględnieniem typowych form, metod, technologii, technik i narzędzi wspierania rozwoju [4_U17] →</p>	

5	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje społeczne
	<p>identyfikuje aspekty gospodarcze i społeczne ważne dla rozwoju jednostek i grup [5_W1] →</p> <p>zna i rozumie najczęściej spotykane w praktyce systemy organizacji i zarządzania, w tym najczęściej spotykane modele kultury organizacyjnej [5_W2] →</p> <p>zna i rozumie zasady i praktyki dotyczące rozwoju, z uwzględnieniem kontekstu zawodowego i organizacyjnego oraz różnic pomiędzy rozwojem indywidualnym i grupowym [5_W3]</p> <p>zna i rozumie podstawowe metody diagnozowania i analizowania potrzeb rozwojowych jednostek i grup oraz przekładania ich na cele rozwoju [5_W4] →</p> <p>zna i rozumie formy, metody, technologie, techniki i narzędzia wspierania rozwoju jednostek i grup oraz ich zróżnicowane zastosowania w zależności od rodzaju usługi [5_W5]</p> <p>zna i rozumie zasady opracowywania i stosowania różnych typów środków, pomocy i materiałów wspierających rozwój [5_W6] →</p> <p>zna i rozumie praktyki zarządzania usługą, w tym w zakresie zapewniania jakości [5_W7]</p> <p>zna i rozumie zasady i najczęściej stosowane metody zapewnienia wdrożenia rezultatów usługi w środowisku klienta [5_W8] →</p> <p>zna i rozumie metody i techniki walidacji efektów uczenia się oraz metody kwalifikowania [5_W9] →</p>	<p>rozpoznaje i uwzględnia specyfikę i preferencje uczenia się oraz komunikacji jednostek i grup, z którymi / dla których pracuje [5_U1]</p> <p>tworzy i utrzymuje relacje z klientami służące zrozumieniu, akceptacji i realizacji celów rozwoju, wzajemnych zobowiązań oraz budowie zaangażowania w poszczególne etapy usługi [5_U2]</p> <p>za pomocą odpowiednio dobranego zestawu narzędzi oraz metod przeprowadza ocenę sytuacji jednostki lub grupy w celu identyfikacji potrzeb rozwojowych [5_U3] →</p> <p>definiuje i uzgadnia z klientami usługi cele i zakres działań / wsparcia, spodziewanych rezultatów i priorytetów oraz odpowiedzialności w ramach usługi [5_U4] →</p> <p>projektuje usługę dobierając adekwatne do diagnozy i uzgodnień formy, metody, technologie, techniki i narzędzia wsparcia [5_U5] →</p> <p>przygotowuje dla osób uczących się standardowe środki, pomoce i materiały wspierające osiągnięcie celów rozwoju dobierając ich treści, formę oraz technologię [5_U6]</p> <p>przygotowuje osoby uczące się i wykonawców usługi do świadomego i zgodnego z celami uczestnictwa w usłudze [5_U7]</p> <p>organizuje i administruje realizacją uzgodnionej usługi, w tym kieruje małym zespołem wykonawczym, uwzględniając uwarunkowania ekonomiczne, jakościowe oraz ryzyko [5_U8]</p>	<p>postępuje zgodnie ze standardami zawodowymi i normami etycznymi związanymi z diagnozowaniem potrzeb i uzgadnianiem celów, projektowaniem, przygotowaniem oraz realizacją usługi [5_K1]</p> <p>jest gotowy do współpracy z interesariuszami usługi z uwzględnieniem ich wartości, przekonań i wizji [5_K2]</p> <p>koncentruje się na praktycznych rezultatach rozwojowych jednostek i grup z którymi / dla których pracuje [5_K3] →</p> <p>przyjmuje współodpowiedzialność za usługę w kontekście osiągnięcia celów rozwoju i zaspokojenia innych potrzeb uczących się [5_K5] ■</p> <p>prezentuje poziom empatii i asertywności pozwalający na pełne zrozumienie pełnionej roli w relacji z interesariuszami usługi [5_K7] →</p> <p>dystansuje się do własnych przyzwyczajeń i schematów działania oraz jest nastawiony na wykraczanie poza własny punkt widzenia [5_K8] □</p> <p>konsekwentnie zabiega o informację zwrotną od klienta, przyjmuje ją i uwzględnia w swojej pracy [5_K9]</p> <p>poddaje refleksji i koryguje własne postawy i zachowania podczas projektowania, przygotowania i realizacji usługi [5_K10]</p>

5	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje społeczne
	<p>zna i rozumie metody i techniki ewaluacji usługi, w tym ewaluacji rezultatów osiągniętych przez klienta, ewaluacji procesów rozwoju jednostek oraz grup, a także zasady raportowania rezultatów i formułowania rekomendacji rozwojowych [5_W10]</p>	<p>realizuje zaplanowane działania wspierające rozwój jednostek i grup, stosując typowe formy, metody, technologie, techniki i narzędzia [5_U9]</p> <p>odwołując się do zasobów klientów tworzy warunki służące rozwojowi [5_U10]</p> <p>rozpoznaje i uwzględnia procesy zachodzące pomiędzy wykonawcami usługi a osobami uczącymi się w celu doskonalenia realizacji usługi [5_U11] →</p> <p>modyfikuje usługę opierając się na danych pochodzących z ewaluacji i informacji pochodzących od klienta i osób uczących się [5_U12]</p> <p>stosuje i monitoruje działania służące transferowi oraz implementacji rezultatów usługi do praktyki [5_U13] →</p> <p>przeprowadza walidację efektów uczenia się z wykorzystaniem wystandaryzowanych narzędzi [5_U14] →</p> <p>przeprowadza standardową ewaluację usługi z wykorzystaniem celowo dobranych metod i narzędzi umożliwiających pomiar rezultatów na poziomie indywidualnym i grupowym [5_U15]</p> <p>prowadzi merytoryczną dokumentację usługi, w tym sporządza analizy i raporty dostosowane indywidualnie do usługi [5_U16] ■</p> <p>planuje i realizuje systematyczne uczenie się w celu aktualizowania własnego profesjonalnego przygotowania do wspierania rozwoju innych osób, w tym w zakresie wykorzystywanych form, metod, technologii, technik i narzędzi [5_U17]</p>	

6	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje społeczne
	<p>wyjaśnia i interpretuje mechanizmy zjawisk gospodarczych i społecznych, ważnych dla rozwoju jednostek, grup i organizacji [6_W1] ■</p> <p>wyjaśnia najważniejsze teorie organizacji i zarządzania, w tym modele kultury organizacyjnej [6_W2]</p> <p>wyjaśnia teorie i praktyki dotyczące rozwoju, z uwzględnieniem kontekstu społeczno-kulturowego oraz różnic pomiędzy rozwojem indywidualnym, grupowym i organizacyjnym [6_W3]</p> <p>zna i rozumie właściwości, zastosowanie, oraz kryteria doboru metod rozpoznawania i analizowania potrzeb rozwojowych jednostek, grup i organizacji oraz przekładania ich na cele rozwoju [6_W4]</p> <p>wyjaśnia złożone podejścia, praktyki i technologie stosowane do wspierania rozwoju jednostek, grup oraz organizacji [6_W5]</p> <p>zna i rozumie praktyczne aspekty opracowywania oraz stosowania różnych typów złożonych środków, pomocy i materiałów wspierających rozwój [6_W6]</p> <p>wyjaśnia zasady i zaawansowane metody zarządzania usługą, w tym w zakresie zarządzania jakością i ryzykiem w zmiennym środowisku [6_W7]</p> <p>wyjaśnia zasady i złożone metody zapewnienia efektywnego wdrożenia rezultatów usługi w środowisku klienta [6_W8]</p> <p>wyjaśnia złożone metody i techniki walidacji efektów uczenia się [6_W9]</p>	<p>rozpoznaje i uwzględnia specyfikę i preferencje uczenia się organizacji, z którymi / dla których pracuje [6_U1] ■</p> <p>zarządza relacjami z interesariuszami usługi i pomiędzy nimi, służącymi poznaniu, zrozumieniu i uzgodnieniu potrzeb i celów rozwoju, wzajemnych zobowiązań oraz budowie zaangażowania w poszczególne etapy usługi [6_U2] ■</p> <p>za pomocą dopasowanych i zaawansowanych narzędzi oraz metod przeprowadza ocenę sytuacji jednostki, grupy lub organizacji w celu identyfikacji potrzeb rozwojowych [6_U3]</p> <p>definiuje i uzgadnia z interesariuszami usługi cele zmian na poziomie organizacji w powiązaniu z poszczególnymi celami działań / wsparcia [6_U4] ■</p> <p>projektuje usługę adekwatnie do potrzeb, z zastosowaniem zaawansowanych form, metod, technologii, technik i narzędzi wsparcia oraz stosownie do okoliczności modyfikuje ją [6_U5]</p> <p>opracowuje dla osób uczących się złożone środki, pomoce i materiały wspierające osiągnięcie celów rozwoju dobierając ich treści, formę oraz nowe technologie [6_U6]</p> <p>zarządza przygotowaniem interesariuszy usługi do świadomego i zgodnego z celami i rolami uczestnictwa w usłudze [6_U7] ■</p> <p>zarządza realizacją usługi, w tym kieruje zespołem wykonawczym, uwzględniając pełny zakres uwarunkowań osiągnięcia zamierzonych rezultatów [6_U8]</p>	<p>wspomaga zespół wykonawczy, współpracujące organizacje oraz interesariuszy usługi w adaptacji do standardów zawodowych i norm etycznych [6_K1]</p> <p>jest otwarty na dialog na temat wartości, przekonań, wizji i reguł współpracy z interesariuszami usługi i pomiędzy nimi [6_K2]</p> <p>koncentruje się na praktycznych rezultatach rozwojowych organizacji z którymi / dla których pracuje [6_K3]</p> <p>jest otwarty na poznawanie i wdrażanie zmian i innowacji w obszarze nowych form, metod, technologii, technik i narzędzi wspierania rozwoju [6_K6] →</p> <p>prezentuje poziom empatii i asertywności pozwalający na wspieranie rozwoju jednostek, grup i organizacji [6_K7]</p> <p>promuje kulturę otwartości opartą na przyjmowaniu i dawaniu informacji zwrotnej i jej wykorzystywaniu do własnego rozwoju zawodowego [6_K9] ■</p> <p>wspiera korygowanie postaw i zachowań osób zaangażowanych w projektowanie, przygotowanie i realizację usługi [6_K10]</p>

6	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje społeczne
	<p>identyfikuje złożone metody i techniki ewaluacji usługi, w tym ewaluacji rezultatów osiągniętych przez klienta, ewaluacji procesów rozwoju jednostek, grup i organizacji [6_W10]</p>	<p>realizuje działania wspierające rozwój jednostek, grup i organizacji, stosując i modyfikując różnorodne oraz zaawansowane formy, metody, nowe technologie, techniki i narzędzia [6_U9]</p> <p>wraz z interesariuszami kreuje środowisko sprzyjające rozwojowi, odwołując się do ich zasobów i uwzględniając kontekst otoczenia [6_U10]</p> <p>rozpoznaje i uwzględnia złożone procesy zachodzące z i pomiędzy wykonawcami a interesariuszami w celu doskonalenia realizacji usługi [6_U11] ■</p> <p>rozwija usługę opierając się na danych pochodzących z ewaluacji, od interesariuszy usługi oraz z dobrych praktyk rynkowych [6_U12]</p> <p>opracowuje i zarządza działaniami służącymi transferowi oraz implementacji rezultatów usługi do praktyki [6_U13]</p> <p>projektuje proces walidacji efektów uczenia się, w tym adaptuje narzędzia do przeprowadzania walidacji i / lub uznawania kwalifikacji [6_U14]</p> <p>projektuje i przeprowadza zaawansowaną ewaluację uwzględniającą uwarunkowania organizacyjne i ekonomiczne usługi, umożliwiającą pomiar rezultatów na poziomie indywidualnym, grupowym i organizacyjnym [6_U15]</p> <p>współpracuje z innymi w celu wykorzystania ich potencjału i uzyskania informacji zwrotnej do aktualizowania własnego przygotowania profesjonalnego [6_U17]</p>	

7	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje społeczne
	<p>wyjaśnia i interpretuje zaawansowane teorie organizacji i zarządzania oraz ich zastosowania [7_W2]</p> <p>interpretuje i objaśnia złożone teorie i praktyki dotyczące rozwoju [7_W3]</p> <p>wyjaśnia i interpretuje teorie w zakresie rozpoznawania i analizowania potrzeb rozwojowych oraz przekładania ich na cele rozwoju uwzględniające potrzeby interesariuszy [7_W4] ■</p> <p>wyjaśnia i interpretuje wywodzące się z różnych obszarów nauki i praktyki złożone podejścia, praktyki i technologie stosowane do wspierania rozwoju jednostek, grup oraz organizacji [7_W5]</p> <p>wyjaśnia i interpretuje teoretyczne aspekty tworzenia oraz stosowania różnych typów złożonych środków, pomocy i materiałów wspierających rozwój [7_W6] ■</p> <p>identyfikuje i analizuje postęp wiedzy i innowacyjne podejścia w zakresie zarządzania w powiązaniu z usługami rozwojowymi, w tym dotyczące zarządzania jakością i ryzykiem w zmiennym i nie dającym się przewidzieć środowisku [7_W7] ■</p> <p>wyjaśnia i interpretuje wywodzące się z różnych obszarów nauki praktyki w zakresie wdrożeń rezultatów usługi w środowisku klienta [7_W8] ■</p> <p>wyjaśnia i interpretuje na gruncie teorii i praktyki innowacyjne podejścia w zakresie przeprowadzania walidacji efektów uczenia się [7_W9] ■</p>	<p>za pomocą indywidualnie opracowanych narzędzi i metod identyfikuje i ocenia potrzeby rozwojowe [7_U3] ■</p> <p>opracowuje strategię rozwoju jednostek, grup i organizacji, stosując adekwatne do diagnozy i uzgodnień zaawansowane podejścia do wspierania rozwoju [7_U5] ■</p> <p>dostosowuje założenia metodyczne i adaptuje nowe technologie pod kątem opracowywania dla osób uczących się środków, pomocy i materiałów wspierających osiągnięcie celów rozwoju [7_U6] ■</p> <p>zarządza nowatorskimi i / lub zaawansowanymi, złożonymi i / lub długofalowymi projektami rozwojowymi [7_U8] ■</p> <p>adaptuje i opracowuje nowe formy, metody, techniki i narzędzia wspierania rozwoju jednostek, grup i organizacji [7_U9]</p> <p>wdraża nowatorskie podejścia, metody i narzędzia tworzenia środowiska sprzyjającego rozwojowi jednostek, grup i organizacji [7_U10] ■</p> <p>opracowuje nowe usługi opierając się na danych pochodzących z ewaluacji i od interesariuszy usługi, z uwzględnieniem na istniejących trendów, podejść i innowacji [7_U12]</p> <p>modyfikuje i wdraża nowe metody i narzędzia transferu, implementacji i zarządzania rezultatami usługi do praktyki [7_U13]</p> <p>rozвивa i wdraża nowoczesne podejścia i systemy walidacji efektów uczenia się, w tym uznawania kwalifikacji [7_U14] ■</p>	<p>promuje w środowisku zawodowym i wśród interesariuszy usług rozwojowych standardy zawodowe i normy etyczne [7_K1]</p> <p>promuje różnorodność i otwartość na dialog na temat wartości, przekonań, wizji i reguł współpracy z interesariuszami usługi i pomiędzy nimi [7_K2] ■</p> <p>promuje w środowisku zawodowym nastawienie na osiąganie praktycznych rezultatów rozwojowych jednostek, grup i organizacji [7_K3] ■</p> <p>współpracuje ze środowiskiem zawodowym w celu tworzenia, promowania i wymiany dobrych praktyk oraz rozwoju potencjału merytorycznego sektora [7_K4] →</p> <p>popularyzuje zmiany i innowacje w obszarze nowych form, metod, technologii, technik i narzędzi wspierania rozwoju [7_K6] ■</p> <p>prezentuje poziom empatii i asertywności pozwalający na wspieranie rozwoju innych osób zaangażowanych w projektowanie, przygotowanie i realizację usługi [7_K7] ■</p> <p>promuje wzorce postaw i zachowań osób zaangażowanych w projektowanie, przygotowanie i realizację usługi [7_K10]</p>

7	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje społeczne
	<p>wyjaśnia i interpretuje wywodzące się z różnych obszarów nauki i praktyki innowacyjne podejścia w zakresie metodologii ewaluacji usług i wykorzystania jej rezultatów [7_W10] ■</p>	<p>rozвивa istniejące i wdraża nowe rozwiązania w zakresie metod i narzędzi ewaluacji prowadzących do zwiększania adekwatności, jakości i efektywności usług [7_U15] ■</p> <p>korzysta z interdyscyplinarnych źródeł wspierania rozwoju, twórczo adaptując je do własnej praktyki zawodowej [7_U17] ■</p> <p>wspomaga inne osoby realizujące usługi w rozwoju merytorycznym i profesjonalnym z wykorzystaniem celowo dobranych zaawansowanych form, metod, technologii, technik i narzędzi wsparcia [7_U18] →</p>	
8	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje społeczne
	<p>integruje pochodzące z wielu dziedzin nauki teorie w zakresie funkcjonowania jednostek, grup i organizacji [8_W2] ■</p> <p>syntetyzuje wywodzące się z różnych obszarów nauki najnowsze teorie i praktyki dotyczące rozwoju [8_W3] ■</p> <p>syntetyzuje wywodzące się z różnych obszarów nauki i praktyki innowacyjne podejścia, praktyki oraz technologie stosowane do wspierania rozwoju i wdrażania rezultatów usługi [8_W5] ■</p>	<p>tworzy nowatorskie formy, metody, techniki i narzędzia wspierania rozwoju jednostek, grup i organizacji z wykorzystaniem innowacyjnych technologii [8_U9] ■</p> <p>tworzy innowacyjne usługi z wykorzystaniem wyników prac badawczych oraz najnowszych osiągnięć z różnych obszarów nauki [8_U12] ■</p> <p>opracowuje nowatorskie metody i narzędzia transferu, implementacji i zarządzania rezultatami usługi do praktyki [8_U13] ■</p> <p>tworzy programy rozwoju, standardy kompetencji i standardy zawodowe na potrzeby sektora usług rozwojowych [8_U18] ■</p>	<p>tworzy wzorce i buduje kulturę organizacyjną nastawioną na stosowanie standardów zawodowych i norm etycznych [8_K1] ■</p> <p>tworzy i rozwija relacje z przedstawicielami różnych środowisk zawodowych i kultur, kierujących się zróżnicowanymi systemami wartości i wzorcami postępowania, w celu tworzenia, promowania i wymiany dobrych praktyk oraz rozwoju potencjału merytorycznego sektora [8_K4] ■</p> <p>tworzy wzorce postaw i zachowań osób zaangażowanych w projektowanie, przygotowanie i realizację usługi [8_K10] ■</p>

Wykonawcy projektu

Polska Izba Firm Szkoleniowych

ul. Londyńska 19 lok. 1, 03-921 Warszawa
tel.: 22 616 27 63, biuro@pifs.org.pl

Instytut Analiz Rynku Pracy sp. z o. o.

ul. Bagatela 10 lok. 5, 00-585 Warszawa
tel.: 22 654 77 41, biuro@iarp.edu.pl

Zespół merytoryczny

Andrzej Lech

Piotr Piasecki

Mariola Szymańska - Koszczyc

Wojciech Drabko - Koordynator projektu

Maciej Gruza - Kierownik merytoryczny

Marcin Budzewski

Mateusz Trochymiak

Zespół ekspertów

Małgorzata Czarnecka
Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych

Jacek Jakubowski
Grupa TROP

prof. dr hab. Andrzej Kraśniewski
Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich
Politechnika Warszawska

prof. dr hab. Marcin Krawczyński
Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego
Wyższa Szkoła Edukacja w Sporcie

Małgorzata Prochner
ACT Advanced Corporate Training
Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Jakości w Nauczaniu
Języków Obcych PASE

Grzegorz Skibiński
Polskie Stowarzyszenie Mentoringu

Iwona Sołtyśńska
Wszechnica Uniwersytetu Jagiellońskiego

Andrzej Szastok
Polskie Towarzystwo Trenerów Biznesu

Mariola Szymańska-Koszczyc
Fundacja Warszawski Instytut Bankowości

Jarosław Ubysz
Altkom Akademia

Monika Zubrzycka-Nowak
Izba Coachingu

Autorzy ekspertyz indywidualnych

Danuta Bluj
MGG Conferences

Krzysztof Prystupa
MATRIK Stowarzyszenie Konsultantów i
Trenerów Zarządzania

Marzena Cieślak
Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami

prof. Marek Szopa
Rada Polskiej Izby Firm Szkoleniowych
Exbis Eksperti Biznesmenom

Konsultacje redakcyjne

dr Joanna Wrycza - Bekier
Uniwersytet Gdański

W konsultacjach projektu udział wzięli przedstawiciele

- ACT Advanced Corporate Training Sp. z o.o.
Agencja Rozwoju Mazowska S.A.
Altkom Akademia S.A.
APS Solutions Sp. z o.o.
Azoka Sp. z o.o.
BRITISH CENTRE Spółka z o.o.
BROst
Centrum Edukacji i Technologii Komputerowej
CC Innovation sp. z o.o.
Centrum Kształcenia Ustawicznego
Samorządu Województwa Łódzkiego w Łodzi
Centrum Szkoleniowe FRR Sp. z o.o.
Centrum Szkoleniowe LEKTOR
Centrum TROP Sp. z o.o.
CoachWise S.A.
DEKRA Polska Sp. z o.o.
EUROFINANCE TRAINING SP. Z O.O.
EXBIS Eksperti Biznesmenom
FOR Gorhover/ Żukrowska
Fundacja Moma Film
Fundacja Olandia
Fundacja VCC
Fundacja Warszawski Instytut Bankowości
Główny Instytut Górnictwa
Centrum Szkoleniowo-Informacyjne
HILLWAY Training & Consulting Sp. J.
Impuls Szkolenia Dorota Tomaszewicz
Instytut Skutecznego Działania
Instytut Spraw Obywatelskich (INSPRO)
Instytut Technologii Eksploatacji
Państwowy Instytut Badawczy
INTEX Sp. z o.o.
Izba Coachingu
Izba Przemysłowo-Handlowa w Toruniu
JP CONSULTING Jarosław Palusiński
Konfederacja Budownictwa i Nieruchomości
Konsorcjum doradczco - szkoleniowe S.A.
Lukomades Tomasz Nowicki
- Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli
i Kształcenia Praktycznego
MGG Conferences Sp. z o. o
MTD Marek Dziduszko
Ogólnopolska Izba Gospodarki Nieruchomościami
w Gdańsku
OSI CompuTrain Sp. z o.o.
Ośrodek Doradztwa Zawodowego w Łódzkim Centrum
Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego
Partnerzy Zmiany w Przemysle
PGNiG TERMIKA (wcześniej Vattenfall Heat Poland)
PM Doradztwo Gospodarcze Sp. z o. o.
PM Group Laax
Politechnika Warszawska
Wydział Elektroniki i Technik Informacyjnych
Polski Instytut Kontroli Wewnętrznej sp. z o.o.
Polskie Stowarzyszenie Mentoringu
Polskie Stowarzyszenie Trenerów Biznesu
Polskie Towarzystwo Trenerów Biznesu
PROSPERUJ JAKO COACH!
Rada Trenerów PTP/Ośrodek Pomocy i Edukacji
Psychologicznej "INTRA" K.Jedliński, M.Fijewska
Recentia – Centrum Szkoleniowe w Lubinie
Russell Bedford Poland Akademia Sp. z o.o.
Spectrum Consulting Anna Dytko
Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP
Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych
Studium Kształcenia Zawodowego i Języków Obcych s.c.
SZKOŁA GÓRSKA
Niepubliczna Placówka Kształcenia Ustawicznego
Trening Doskonalenia Predyspozycji
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
Valkir Group Sp. z o. o.
Wszechnica Uniwersytetu Jagiellońskiego Sp. z o.o.
Wyższa Szkoła Edukacja w Sporcie w Warszawie
ZAI Magdalena Robak
Związek Pracodawców Budownictwa i Nieruchomości
Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego
Związek Zawodowy "Budowlani"