

# Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

## Formularz dla kwalifikacji - podgląd

Typ wniosku

Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK

Nazwa kwalifikacji\*

Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji

Skrót nazwy

Bilansowanie kompetencji

Rodzaj kwalifikacji\*

kwalifikacja cząstkowa

Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji\*

5

Krótką charakterystyką kwalifikacji, obejmującą informacje o działaniach lub zadaniach, które potrafi wykonywać osoba posiadająca tę kwalifikację oraz orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji\*

Osoba posiadająca tę kwalifikację organizuje i prowadzi proces bilansowania kompetencji, w oparciu o potencjał klienta. W zależności od potrzeb stosuje odpowiednie metody oraz narzędzia diagnostyczne i na podstawie zebranych informacji przygotowuje wraz z klientem indywidualny plan rozwoju. Jest przygotowana do udzielania klientom wsparcia w zakresie kształtowania ścieżki kariery i rozwoju zawodowego. Osoba posiadająca kwalifikację „Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji” może znaleźć zatrudnienie w instytucjach rynku pracy, edukacji i szkoleń, instytucjach certyfikujących. Koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie kwalifikacji: ok. 2500 PLN

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]\*

270

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji\*

Kwalifikacją Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji mogą być zainteresowani w szczególności: - doradcy zawodowi, - osoby pracujące w działach HR, - osoby wspierające rozwój osobisty, - psychologowie, pedagodzy, wychowawcy, - coachowie, - pośrednicy pracy, - trenerzy pracy, - pracownicy akademickich biur karier, - tutorzy, mentorzy, - konsultanci ds. kariery, specjaliści ds. rozwoju zawodowego, doradcy EURES, - pracownicy socjalni.

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Kwalifikacja pełna na poziomie 6 PRK

Lista

W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji\*

Nie określa się warunków.

Zapotrzebowanie na kwalifikację\*

Dynamicznie zmieniający się rynek edukacji i rynek pracy, różnorodność ścieżek uzyskiwania kwalifikacji, wzrastające wymagania wobec potencjalnych pracowników, trudności w znalezieniu osób o określonych kompetencjach odpowiadających wymaganiom stanowiska pracy są stale identyfikowane na podstawie badań ogólnopolskich – Barometr Zawodów i wymagają od pracowników. znajomości własnych kompetencji i potencjału w celu ciągłego odnajdywania się na rynku pracy i zarządzania własną karierą. Współcześnie pracownik na rynku pracy musi wykazać się kompetencjami kluczowymi (Zalecenie 2006/962/WE w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie) oraz gotowością do zmian, mobilnością edukacyjną i zawodową. Kompetencje te zdobywamy w różnych kontekstach edukacyjnych i zawodowych, jak również poprzez edukację pozaformalną i uczenie się nieformalne w ramach realizacji zainteresowań i pasji. Sytuacje związane z koniecznością dokonania wyboru np. przekwalifikowania się bądź zmiany pracy, rozwoju w firmie mogą być wsparte bilansem kompetencji. Bilans kompetencji identyfikuje potencjał osoby i stanowi punkt wyjścia do podjęcia decyzji dot. ścieżki rozwoju, potwierdzania kompetencji (efektów uczenia się). Osoby korzystające z usług doradztwa zawodowego w Publicznych Służbach Zatrudnienia poszukują wsparcia przy identyfikowaniu i rozpoznawaniu swoich kompetencji oraz potencjału zawodowego. Specjaliści działający w obszarze rozwoju osobistego i zawodowego posiadający kwalifikację Prowadzenia procesu bilansowania kompetencji będą mogli w profesjonalny sposób odpowiedzieć na zapotrzebowania klientów uwzględniający nowe możliwości nabywania kwalifikacji w procesie walidacji (por. ZALECENIE RADY z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, 2012/C 398/01). Liczne grupy zawodowe, wymienione poniżej, dysponują umiejętnościami w zakresie identyfikacji i rozpoznawania zasobów oraz dowodów na ich posiadanie. Wdrażanie systemu potwierdzania efektów uczenia się w procesie walidacji i wprowadzenie do rejestru kwalifikacji rynkowej „Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji” umożliwi specjalistom włączenie się w działania odpowiadające na potrzeby osób dorosłych w zakresie bilansowania kompetencji, potencjału oraz zwiększy rozpoznawalność Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji wśród szerszego grona odbiorców. Niektórzy specjaliści działający w obszarze rozwoju zawodowego uczestniczyli w licznych seminariach dotyczących wdrażanego ZSK i warsztatach tematycznych dotyczących dokumentowania efektów uczenia się (por. Perspektywa uczenia się przez całe życie, Załącznik do uchwały Nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013 r.). Specjaliści posiadający kwalifikację Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji, identyfikując potencjał klienta, przygotowują go do procesu walidacji efektów uczenia się, tym samym przyczynią się do tworzenia warunków sprzyjających efektywnemu zarządzaniu kompetencjami. Z punktu widzenia potrzeb społeczno - gospodarczych i wymagań rynku pracy, zarządzanie kompetencjami ułatwi planowanie działań i efektywne wykorzystanie kapitału ludzkiego. Kwalifikacja Prowadzenie procesu bilansowania umożliwi specjalistom realizację zadań związanych z przygotowaniem osób do procesu walidacji w instytucjach rynku pracy np. Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Powiatowych Urzędach Pracy, OHP, Centrach i Klubach Integracji Społecznej, Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie, Ośrodkach

Pomocy Społecznej, Edukacji, Centrach Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego, Akademickich Biurach Karier, Izbach Rzemieślniczych, organizacjach non profit, środowiskach pracodawców, instytucjach branżowych i certyfikujących.

Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się\*

Brak obecnie takich kwalifikacji w systemie.

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji\*

Osoba posiadająca kwalifikację „Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji” może znaleźć zatrudnienie w instytucjach rynku pracy, edukacji i szkoleń oraz instytucjach certyfikujących. Osoby takie mogą pracować m.in. w instytucjach zajmujących się poradnictwem zawodowym i doradztwem karier (Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne, Akademickie Biura Karier, Agencje zatrudnienia, OHP, Centra Kształcenia Ustawicznego, Powiatowe Urzędy Pracy, Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej itp.). Osoby takie mogą również prowadzić własną działalność w zakresie doradztwa i wsparcia dla osób poszukujących możliwości zmiany pracy lub przekwalifikowania się.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację\*

1. Etapy weryfikacji 1.1. Metody W procesie weryfikacji efektów uczenia się dopuszcza się wyłącznie następujące metody: - analiza dowodów i deklaracji, - rozmowa z komisją walidacyjną z wykorzystaniem obserwacji w warunkach symulowanych, - test teoretyczny. 1.2. Zasoby kadrowe Weryfikację przeprowadza komisja walidacyjna. W skład komisji musi wchodzić minimum 3 członków. Każdy z członków musi posiadać wykształcenie wyższe (kwalifikacja pełna na poziomie 7 PRK) i spełniać co najmniej jedno z poniższych kryteriów, przy czym członkowie komisji muszą łącznie spełniać wszystkie kryteria: - wykształcenie z zakresu doradztwa zawodowego; - co najmniej pięcioletnie udokumentowane doświadczenie polegające na aktywnym świadczeniu usług w zakresie doradztwa zawodowego zdobyte w okresie 10 lat poprzedzających powołanie do komisji walidacyjnej; - pięcioletnie udokumentowane doświadczenie polegające na aktywnym prowadzeniu procesu doradczego, bilansu kompetencji, w tym doświadczenie w stosowaniu metod i narzędzi z zakresu rozpoznawania potencjału i diagnozowania zasobów zawodowych zdobyte w okresie 10 lat poprzedzających powołanie do komisji walidacyjnej; - pięcioletnie udokumentowane doświadczenie w prowadzeniu oceny efektów uczenia się w dziedzinie, której dotyczy kwalifikacja. Ponadto wszyscy członkowie komisji powinni stosować zasady walidacji, a także różne metody walidacji i sposoby oceniania osiągnięcia efektów uczenia się, zgodnie z celami walidacji i zasadami Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Doświadczenie zawodowe powinno być potwierdzone odpowiednimi dokumentami, np. świadectwem pracy, umową zleceniem /o dzieło, kontraktem, zaświadczeniem, oświadczeniem w przypadku prowadzenia własnej działalności gospodarczej. 1.3. Sposób organizacji Instytucja certyfikująca zobowiązana jest do zapewnienia warunków umożliwiających przeprowadzenie walidacji z uwzględnieniem specyfiki kwalifikacji i opisanych metod weryfikacji. 2. Etapy identyfikowania i dokumentowania Instytucja certyfikująca ma obowiązek zapewnić wsparcie doradcy na etapie identyfikowania i dokumentowania. Doradca powinien: - posiadać pięcioletnie, udokumentowane doświadczenie zawodowe w zakresie rozpoznawania potencjału zawodowego w tym doświadczenie w stosowaniu metod i narzędzi z zakresu diagnozowania zasobów zawodowych zdobyte w okresie 10 lat poprzedzających pełnienie funkcji doradcy; - posługiwać się wiedzą z zakresu efektów uczenia się dla danej kwalifikacji; - stosować metody identyfikowania i dokumentowania, zgodnie z celami walidacji rozumianej zgodnie z założeniami Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji; - posiadać aktualną wiedzę o kwalifikacjach

funkcjonujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji oraz zasadach jego funkcjonowania. Instytucja certyfikująca zapewnia możliwość odwołania się od wyników walidacji na każdym etapie weryfikacji. Jeżeli instytucja certyfikująca prowadzi szkolenia z zakresu kwalifikacji, wówczas członkowie komisji walidacyjnej nie mogą prowadzić weryfikacji posiadania efektów uczenia się przez osoby, które uczestniczyły w szkoleniach przez nich prowadzonych.

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

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się\*

Osoba posiadająca kwalifikację „Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji” jest przygotowana do rozpoznawania kompetencji i zasobów klienta w kontekście rozwoju jego kariery zawodowej. Samodzielnie organizuje i prowadzi proces bilansu kompetencji posługując się obowiązującym standardem bilansowania kompetencji. W swojej pracy wykorzystuje różnorodne metody rozpoznawania potencjału klienta, dobierając je do jego potrzeb. Potrafi przeprowadzić wywiad biograficzny i behawioralny. Bazując na zebranych informacjach przygotowuje wraz z klientem indywidualny plan rozwoju oraz wspomaga klienta w realizacji jego celów. Osoba ta wykorzystuje w procesie bilansowania wiedzę o rynku pracy i edukacji oraz kwalifikacjach, w tym wiedzę o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Podejmuje odpowiedzialność za prowadzone przez siebie działania. W trakcie wykonywania swoich zadań zawodowych posługuje się wymaganiami wynikającymi z obowiązujących regulacji prawnych, norm oraz wytycznych dotyczących etyki zawodowej.

### Zestawy efektów uczenia się

Numer zestawu w kwalifikacji\*

1

Nazwa zestawu\*

1. Organizowanie procesu bilansu kompetencji

Poziom\*

4

Orientacyjny nakład pracy [godz.]\*

60

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

### Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

A.Przeprowadza wstępną rozmowę z klientem

Kryteria weryfikacji\*

- Omawia metody oczekiwań i potrzeby klienta; - Podaje przykłady pytań wykorzystywanych w rozmowie wstępnej z klientem; - Informuje o warunkach i przebiegu procesu bilansu kompetencji; - Omawia etapy procesu bilansu kompetencji; - Informuje o roli klienta w procesie bilansowania, w tym omawia zadania, które klient wykonuje samodzielnie,

wskazuje na zaangażowanie klienta i na konieczny jego wkład w realizację procesu bilansowania.

#### Efekt uczenia się

B. Ustala zasady współpracy z klientem

#### Kryteria weryfikacji\*

- Wspólnie z klientem ustala cele współpracy (główny i pośrednie) w oparciu o model SMART;  
- Ustala zakres odpowiedzialności i zadania klienta i doradcy; - Omawia trudności, jakie mogą pojawić się w procesie współpracy, (np. klient nie realizuje zadań domowych, jest nadmiernie obciążony innymi zadaniami, proces bilansowania nadmiernie się wydłuża, pojawiają się konkurencyjne motywy) oraz sposoby radzenia sobie z nimi; - Wymienia elementy kontraktu z klientem; - Przygotowuje zapisy, które zostaną wprowadzone do kontraktu z klientem.

#### Efekt uczenia się

C. Buduje relacje z klientem

#### Kryteria weryfikacji\*

- Omawia dynamikę relacji z klientem w trakcie procesu, charakteryzując nastawienie/postawy klienta i doradcy oraz podając przykłady czynników wpływających na relację z klientem; - Stosuje narzędzia skutecznej komunikacji, np. parafraza, metody prowadzenia rozmowy (np. od ogółu do szczegółu, podsumowywanie), komunikaty Ja, różne rodzaje pytań; - Omawia zasady skutecznej komunikacji (np. aktywne słuchanie, - empatia); - Wskazuje przykłady niepożądanych zachowań/sposobów komunikacji doradcy w trakcie prowadzenia wywiadu (np. ocenianie, stosowanie przymiotników wartościujących); - Wymienia warunki poza komunikacyjne sprzyjające budowaniu relacji z klientem; - Dobiera styl komunikacji do klienta (np. wieku, wykształcenia); - Rozróżnia objawy i przyczyny trudności we współpracy z klientem i wymienia sposoby poradzenia sobie z nimi; - Omawia zasady dostosowania komunikacji werbalnej i niewerbalnej do obserwowanych zachowań klienta; - Charakteryzuje możliwe zagrożenia interpretacyjne (np. efekt halo, stygmatyzacji, rozproszenia).

#### Efekt uczenia się

D. Tworzy warunki do autorefleksji klienta

#### Kryteria weryfikacji\*

- Omawia rolę aktywności klienta w procesie bilansowania; - Omawia narzędzia komunikacyjne służące aktywizowaniu klienta; - Omawia sposoby udzielania informacji zwrotnej klientowi sprzyjające aktywności klienta (np. poprzez zadawanie pytań, docenianie dotychczasowego doświadczenia); - Omawia znaczenie uczenia się przez całe życie; - Stosuje techniki motywacyjne (np. pozytywne przeformułowania, język korzyści dla klienta, ukierunkowywanie na działania) - Omawia znaczenie kompetencji transferowalnych i wymienia ich przykłady.

2

Nazwa zestawu\*

2. Rozpoznanie potencjału klienta

Poziom\*

5

Orientacyjny nakład pracy [godz.]\*

150

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

**Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia**

Efekt uczenia się

A. Prowadzi wywiad biograficzny

Kryteria weryfikacji\*

- Stosuje zasady przeprowadzania wywiadu biograficznego; - Zadaje pytania typowe dla wywiadu biograficznego (np. pytania o doświadczenie, edukację); - Wymienia wszystkie istotne obszary identyfikacji doświadczeń życio-wych; - Sporządza materiał pisemny z przeprowadzonego wywiadu.

Efekt uczenia się

B.Prowadzi wywiad behawioralny

Kryteria weryfikacji\*

- Omawia zasady przeprowadzania wywiadu behawioralnego; - Zadaje pytania typowe dla wywiadu behawioralnego (np. metodę lejka i metodę STAR); - Formułuje wnioski o kompetencjach na podstawie zachowań opisanych przez klienta; - Prezentuje klientowi zidentyfikowane kompetencje i weryfikuje ich zgodność ze stanowiskiem klienta; - Wskazuje kompetencje klienta, które będą objęte dalszą analizą; - Sporządza materiał do dalszych etapów procesu bilansowania kompetencji.

Efekt uczenia się

C.Stosuje narzędzia diagnostyczne

Kryteria weryfikacji\*

- Dobiera narzędzia diagnostyczne dostosowane do klienta i interpretuje wyniki; - Omawia zalety i wady różnych narzędzi badających ten sam obszar kompetencji.

Efekt uczenia się

D.Dokonuje syntezy informacji zebranych do bilansu kompetencji

### Kryteria weryfikacji\*

- Porządkuje uzyskane w toku procesu informacje; - Selekcjonuje istotne informacje uzyskane w procesie pracy z klientem; - Wskazuje brakujące informacje niezbędne do sporządzenia bilansu; - Określa potrzebę konsultacji z innymi specjalistami; - Identyfikuje zasoby klienta określając jego kompetencje i dowody na ich posiadanie; - Sporządza wstępny pisemny raport o posiadanych przez klienta kompetencjach z wykorzystaniem pojęć Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji

### Numer zestawu w kwalifikacji\*

3

### Nazwa zestawu\*

3. Przygotowanie z klientem indywidualnego planu rozwoju

### Poziom\*

5

### Orientacyjny nakład pracy [godz.]\*

60

### Rodzaj zestawu

obowiązkowy

### Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

#### **Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia**

##### Efekt uczenia się

A.Omawia i uzgadnia z klientem wyniki bilansowania

##### Kryteria weryfikacji\*

- Udziela informacji formatywnej (służącej rozwojowi klienta); - Wspiera klienta w aktualizacji celów rozwojowych; - Wspiera klienta w określaniu celów alternatywnych; - Stosuje metody i techniki określania celów rozwojowych klienta np. SMART; - Sporządza pisemny raport końcowy dotyczący zbilansowanych kompetencji klienta.

##### Efekt uczenia się

B.Wykorzystuje informacje o rynku pracy, edukacji i kwalifikacjach

##### Kryteria weryfikacji\*

- Omawia z klientem jego możliwości kształcenia, rozwoju kompetencji i uzyskiwania kwalifikacji; - Wskazuje źródła informacji o rynku pracy i możliwościach zdobywania kwalifikacji i uzasadnia ich wiarygodność; - Wykorzystuje pozyskane informacje do tworzenia z klientem planu jego rozwoju zawodowego; - Omawia pojęcia charakterystyczne dla Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (np. kwalifikacje, język efektów uczenia się, walidacja, portfolio, rejestr kwalifikacji).

Efekt uczenia się

C.Planuje działania rozwojowe

Kryteria weryfikacji\*

- Tworzy z klientem alternatywne scenariusze działania; - Omawia z klientem kluczowe elementy realizacji planu (np. czas realizacji, etapy działania); - Wskazuje potencjalne sposoby realizacji działań w kontekście uczenia się przez całe życie (np. edukacja formalna, pozaformalna).

### Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji

Wnioskodawca\*

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Minister właściwy\*

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności\*

bezterminowo

Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji\*

Certyfikat

Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji\*

Nie dotyczy

Kod dziedziny kształcenia\*

149 - Pozostałe dziedziny związane z kształceniem

Kod PKD\*

85.59.B - Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane

Status

Dokumenty

#	Tytuł dokumentu
1	dowód wpłatyscan
2	StatutWUP w Krakowie
3	wniosek WUP w Krakow



Oświadczam, że dane zawarte we wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji są zgodne z prawdą. Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

Dane o podmiocie, który złożył wniosek



Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Siedziba i adres: plac Na Stawach 1, 30-107 Kraków

NIP: 6762129505

REGON: 357114075

Reprezentacja: Jacek Pająk- Dyrektor WUP w Krakowie

Adres elektroniczny osoby wnoszącej wniosek: [sekretariat@wup-krakow.pl](mailto:sekretariat@wup-krakow.pl)