

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Formularz dla kwalifikacji - podgląd

Typ wniosku

Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK

Nazwa kwalifikacji*

Prowadzenie zajęć praktycznych dla studentów, naukowców lub pracowników sektora nauki i technologii z zakresu danej specjalizacji naukowej w oparciu o metody dydaktyki aktywnej.

Skrót nazwy

Trener Akademicki

Rodzaj kwalifikacji*

kwalifikacja cząstkowa

Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji*

7

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

Osoba posiadająca kwalifikację "Prowadzenie zajęć praktycznych dla studentów, naukowców lub pracowników sektora nauki i technologii z zakresu danej specjalizacji naukowej w oparciu o metody dydaktyki aktywnej" jest gotowa do samodzielnego zaprojektowania, prowadzenia i ewaluacji szkoleń z zakresu danej specjalizacji naukowej, w formie stacjonarnej lub zdalnej, z użyciem zaprojektowanych samodzielnie lub pozyskanych narzędzi. W swojej pracy korzysta z metod, technik i narzędzi dydaktycznych i rozwojowych, dostosowanych do naukowego charakteru zajęć oraz do potrzeb odbiorców, opiera się też na aktualnym stanie badań z zakresu pedagogiki i andragogiki. Osoba posiadająca kwalifikację "Prowadzenie zajęć praktycznych dla studentów, naukowców lub pracowników sektora nauki i technologii z zakresu danej specjalizacji naukowej w oparciu o metody dydaktyki aktywnej" może znaleźć zatrudnienie w instytucjach publicznych i prywatnych, zwłaszcza na uczelniach oraz w ośrodkach badawczych i innych jednostkach sektora szkolnictwa wyższego. Może również pracować w przedsiębiorstwach sektora nauki i technologii, zwłaszcza w dziale badań i rozwoju (R&D) jako osoba wzmacniająca przepływ wiedzy, innowacji i umiejętności naukowych. Ponadto może pracować w jednostkach administracji publicznej wykonujących zadania związane ze szkolnictwem wyższym, oświatą, nauką i badaniami. Koszt walidacji wraz z uzyskaniem dokumentu poświadczającego posiadanie kwalifikacji: 3500 PLN.

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

300

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji*

Kwalifikacją "Prowadzenie zajęć praktycznych dla studentów, naukowców lub pracowników sektora nauki i technologii z zakresu danej specjalizacji naukowej w oparciu o metody dydaktyki aktywnej" zainteresowani będą w szczególności: naukowcy na różnych etapach kariery (doktoranci, doktorzy, doktorzy habilitowani) reprezentujący różne dyscypliny wiedzy nauczyciele akademicy i inni pracownicy uczelni (kadra zarządzająca i personel wsparcia administracyjnego uczelni) osoby pracujące z naukowcami, mające doświadczenie w wąskich specjalizacjach na styku nauki i biznesu lub nauki i przemysłu (np. menedżerowie nauki, brokerzy innowacji) członkowie zespołów naukowych/badawczych (zarządzający projektami badawczo-rozwojowymi, wykonawcy, podwykonawcy)

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



Możliwe jest przygotowanie do uzyskania kwalifikacji w ramach obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia zawodowego (branżowa szkoła I stopnia, technikum, szkoła policealna) [Rozporządzenie MEN z dnia 16 maja 2019 r.](#)

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Kwalifikacja pełna z 7 poziomem PRK

Lista

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

Osoba przystępująca do walidacji powinna posiadać wykształcenie co najmniej wyższe magisterskie, potwierdzone dyplomem wydanym przez właściwą instytucję systemu szkolnictwa wyższego w Polsce lub za granicą. Dodatkowo, powinna posiadać obowiązkowo: potwierdzenie doświadczenia dydaktycznego min. 300 godzin, w tym co najmniej 90 godzin uzyskanych w sektorze szkolnictwa wyższego i 210 godzin w sektorze nauki i technologii, zaświadczenie ukończenia szkoły trenerskiej obejmującej min. 40 godzin dydaktycznych, oraz jedno z poniższych: potwierdzenie rozpoczęcia specjalizacji naukowej (kształcenie w szkole doktorskiej lub w trybie eksternistycznym; studia doktoranckie) lub praktykowanej, potwierdzenie doświadczenia zawodowego: minimum rok pracy w sektorze szkolnictwa wyższego lub nauki i technologii (m. in. uczelnia, instytucje badawcze; działy B+R w organizacjach, udział w projekcie badawczym lub badawczo-rozwojowym). Uwzględnia się zarówno pracę na etacie, jak i udokumentowaną działalność gospodarczą lub przedsiębiorczą.

Zapotrzebowanie na kwalifikację*

Sektor nauki i technologii, stanowiący trzon działalności badawczo-rozwojowej, jest bezpośrednio uwarunkowany właściwym gospodarowaniem wiedzą. "Obecnie, w czasach nazywanych często erą wiedzy, jej szybkie i efektywne wykorzystanie często stanowi o to be or not to be dla wielu przedsiębiorstw. Według Petera Druckera tradycyjne zasoby, jak: praca, ziemia i kapitał stają się raczej przeszkodami niż siłą napędową rozwoju przedsiębiorstwa, a tym, co jest kluczowym czynnikiem kreatywności we wszystkich dziedzinach życia, jest wiedza." (Hejduk I.K, Grudzewski W., Zarządzanie wiedzą w organizacjach, w: E-mentor, nr 1 (8) 2005, Centrum Otwartej Edukacji SGH, W-wa), [dostęp 31.03.2021: <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/8/id/115>] Wiedzę wnoszą do organizacji (w tym także do uczelni) pracownicy wysoko wyspecjalizowani,

którzy potrzebują odpowiedniego przeszkolenia, aby podzielić się unikatowymi umiejętnościami z innymi osobami. Dydaktyka aktywna to wyjście poza sztywne ramy wykładu (umożliwiającego przekazywanie wiedzy) i pójście w stronę współpracy połączonej z nabywaniem praktycznych umiejętności. Jeszcze w 2011 roku szacowano, że 9 lat później aż 35% stanowisk w Unii Europejskiej będzie do obsadzenia przez pracowników wysoko wykwalifikowanych, czyli posiadających dyplom magistra lub wyższy. (Strategia UE na rzecz modernizacji Szkolnictwa wyższego: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_11_615 [dostęp: 8.05.2021]) W 2016 roku unijne estymacje zostały skorygowane, wskazując na wzrost zapotrzebowania na tego rodzaju pracowników do poziomu 38,1% w roku 2025 (CEDEFOP medium-term projections of future skill demand: 36. How many jobs will be taken by those with medium/high-level qualifications? | Cedefop (europa.eu) [dostęp: 8.05.2021]) Pracodawcy sektora nauki i technologii sprzyjają więc osobom wykształconym, w tym także naukowcom związanym z uczelniami wyższymi w Polsce i za granicą. Co istotne, mniej niż połowa doktorantów znajdzie zatrudnienie na uczelni zaraz po uzyskaniu stopnia doktora, a długofalowa kariera naukowa o charakterze akademickim czeka jedynie 10%-15% z nich. (Projekt EURAXIND: EURAXIND: project background — Vitae Website [dostęp: 8.05.2021]) Pozostałe 85%-90% doktorów znajdzie zatrudnienie poza uczelnią – m.in. w sektorze prywatnym lub przemyśle. Osoby, które pozostaną na uczelni, będą potrzebowały umiejętności trenera akademickiego, aby kształcić studentów zgodnie z wymogami rynku, czyli w sposób praktyczny. Od naukowców, którzy wyjdą poza uczelnię, będzie wymagana ścisła współpraca z innymi pracownikami organizacji oparta na systemie projektowym oraz związanej z nim wymianie wiedzy i umiejętności. W tym kontekście kompetencje trenerskie stają się dla akademików kluczowe. Niekwestionowana jest konieczność wyjścia uczelni naprzeciw oczekiwaniom studentów, w celu dostosowania procesu kształcenia do wymogów rynku. Jak wskazują badania, "Sygnały płynące z rynku pracy ze strony pracodawców dotyczące absolwentów szkół wyższych są alarmujące. Pracodawcy zgłaszają braki w wykształceniu i posiadanych umiejętnościach rekrutowanych absolwentów (...). Niezadowoleni pracodawcy i absolwenci świadczą o tym, że potrzeba zmian na poziomie uregulowań prawnych oraz szeroko zakrojonej współpracy na linii uczelnie wyższe – otoczenie biznesowe jest konieczne (...). [Wśród zgłaszanych postulatów naprawczych] można wskazać te pojawiające się najczęściej: poprawa jakości kształcenia, (...) silniejsze oddziaływanie na gospodarkę i społeczeństwo, bardziej efektywne wykorzystanie istniejących zasobów, tj. kadry naukowej i zaplecza technicznego (...)" (Wronowska G., Polityka edukacyjna a potrzeby rynku pracy, w: Studia ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 310, Katowice 2017; dostęp 11.05.2021: Microsoft Word - 00_strony_red_spis (ue.katowice.pl)). Kwalifikacja trenera akademickiego stanowi bezpośrednią odpowiedź na postulaty środowiskowe formułowane zarówno na uczelniach, jak i w ich otoczeniu społeczno-gospodarczym. Sektor nauki i technologii, stanowiący trzon działalności badawczo-rozwojowej, wymaga także inwestycji w postaci kapitału finansowego. Wraz z nią tworzone są i rozwijane miejsca pracy naukowej, badawczej, dydaktycznej. Osoby w nich zatrudnione będą mogły wykorzystać kwalifikację trenera akademickiego na stanowiskach związanych ze współpracą, dzieleniem się umiejętnościami, kształceniem osób o innym profilu naukowym lub technologicznym, lub będących na drodze do uzyskania specjalizacji. W 2019 r. nakłady krajowe brutto na działalność B+R (GERD) wyniosły 30,3 mld zł i wzrosły w stosunku do poprzedniego roku o 18,1%. Wskaźnik intensywności prac B+R (GERD do PKB) osiągnął poziom 1,32% (w 2018 r. wynosił 1,21%), przybliżając Polskę do średniej unijnej (w 2018 r. na poziomie 2,11%). Liczba podmiotów w działalności B+R na terenie RP wzrosła o 1,5%, a liczba zatrudnionych w nich osób wzrosła o 1,8%, co przełożyło się na rzeczywiste zaangażowanie personelu na poziomie 164 006,0 ekwiwalentów pełnego czasu pracy (EPC) (źródło danych: GUS). Jak wykazano wcześniej, znaczna część personelu sektora nauki i technologii potrzebuje i może aktywnie wykorzystywać uzyskaną kwalifikację akademicką. Metody dydaktyki aktywnej mimo, iż potrzebne w pracy zarówno na

uczelni, jak i poza nią, są bardzo słabo znane naukowcom. Uczelniane tzw. "kursy pedagogiczne" zawierają elementy nie dostosowane do potrzeb efektywnego transferu wiedzy i innowacji i opierają się w zdecydowanej większości na dydaktyce biernej, czyli tzw. podaży wiedzy i informacji za pomocą wykładu lub prezentacji. Nie uwzględnia się w nich metod zakładających uczenie się poprzez interakcję między uczestnikami i prowadzącym zajęcia lub wyłącznie między uczestnikami, z jednoczesnym i zarazem ograniczonym wsparciem dydaktycznym ze strony trenera; dydaktyka aktywna zakłada uczenie się oparte nie na procesie słuchania i przyswajania wiedzy, ale na doświadczeniu i wymianie pozwalającej na wypracowanie umiejętności. Opisane rozróżnienie, a nawet rozbieżność pomiędzy "nauczaniem" i "uczeniem się", czyli pomiędzy "podażą wiedzy", a efektywnym wypracowywaniem umiejętności nie jest ujęte w większości programów kursów pedagogicznych kierowanych do asystentów i doktorantów. Tę istotną lukę zapełni kwalifikacja trenera akademickiego. Kwalifikacja trenera akademickiego znacząco różni się od dostępnych na rynku, zarówno komercyjnych jak i niekomercyjnych kwalifikacji trenerskich. Jej najważniejszym wyróżnikiem jest kontekst naukowy osiągnięty poprzez dostosowanie wymogów oraz efektów uczenia się do pracowników sektora nauki i technologii. Kwalifikacje trenerskie uzyskiwane przez osoby o specjalizacji innej niż naukowa dają odrębne efekty uczenia się w postaci np. prowadzenia szkoleń tzw. miękkich lub "biznesowych", obejmujących działania sprzedażowe lub inne, wspierające funkcjonowanie organizacji publicznych lub prywatnych. W przypadku kwalifikacji trenera akademickiego głównym efektem uczenia się jest prowadzenie zajęć bezpośrednio dostosowanych do unikatowych umiejętności naukowych, które posiada prowadzący i które nabyć mają uczestnicy. Skutkuje to programami szkoleń tzw. twardych, związanych z rozwojem nauki, poznawaniem zasad rządzących światem, społeczeństwem, gospodarką i jej elementami. Jest to także umożliwienie najlepiej wykształconym osobom przekazywania ich najbardziej złożonych umiejętności w sposób, który dotąd był ograniczony pobieraniem informacji z książek, a następnie testowaniem go samodzielnie lub co najwyżej pod okiem mentora. Relacja tego ostatniego z podopiecznym jest jednak diametralnie różna od współpracującej relacji trenerskiej, odmienne są także stosowane metody i techniki. Kwalifikacja trenera akademickiego odpowie na zapotrzebowanie naukowców dotyczące szerokiego stosowania metod trenerskich i przekazywania za ich pomocą nawet najbardziej złożonych umiejętności.

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

Za kwalifikacją o podobnym charakterze można uznać kwalifikację rynkową włączoną do ZSK: "Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi". Jednak ze względu na specyfikę kwalifikacji "Prowadzenie zajęć praktycznych dla studentów, naukowców lub pracowników sektora nauki i technologii z zakresu danej specjalizacji naukowej w oparciu o metody dydaktyki aktywnej", której najważniejszym wyróżnikiem jest kontekst naukowy osiągnięty poprzez dostosowanie wymogów oraz efektów uczenia się do pracowników sektora nauki i technologii, kwalifikacja ta znacząco się różni od innych funkcjonujących na rynku kwalifikacji trenerskich. Główne efekty uczenia się skupiają się na prowadzeniu zajęć bezpośrednio dostosowanych do unikatowych umiejętności naukowych, które posiada prowadzący i które nabyć mają uczestnicy.

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



Kwalifikacja zawiera wspólne lub zbliżone zestawy efektów kształcenia z „dodatkowymi umiejętnościami zawodowymi” w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego
[Dodatkowe umiejętności zawodowe](#)

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji*

Osoba posiadająca kwalifikację może wykorzystać potwierdzone umiejętności w pracy: 1) w podmiotach szkolnictwa wyższego i jednostkach badawczych w Polsce lub za granicą, pracując m. in. jako: pracownik dydaktyczny lub naukowo-dydaktyczny, kierownik lub członek zespołu badawczego współpracujący z innymi naukowcami, osobami na stanowiskach naukowych, dydaktycznych, administracyjnych lub technicznych, personel wsparcia administracyjnego uczelni współpracujący z naukowcami, osobami na stanowiskach naukowych, dydaktycznych, administracyjnych lub technicznych. 2) w podmiotach prywatnych o charakterze naukowym lub naukowo-biznesowym, działających w sektorze nauki i technologii, pracując m. in. jako: pracownik działu Research and Development podejmujący kontakty merytoryczne z klientami lub z osobami w innych jednostkach organizacyjnych firmy, pracownik działu R&D pracujący w zespole badawczym i współpracujący z osobami działającymi w sektorze nauki i technologii, naukowiec prowadzący szkolenia na uczelni i poza nią.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację*

1. Etap weryfikacji 1.1. Metody Do weryfikacji efektów uczenia się stosuje się następujące metody: a) analiza dowodów i deklaracji, b) test teoretyczny oraz c) obserwacja w warunkach symulowanych lub rzeczywistych uzupełniona wywiadem częściowo ustrukturyzowanym (rozmową z komisją). a) Analiza dowodów i deklaracji obejmuje wymagane dowody: kwestionariusz osobowy wraz z wykazem wykonanych działań szkoleniowych i rozwojowych, dyplom ukończenia studiów magisterskich lub zaświadczenie o ukończeniu studiów doktoranckich lub szkoły doktorskiej lub dyplom doktorski, samodzielnie przygotowany konspekt/scenariusz 8 godzinnych zajęć praktycznych skierowanych do studentów lub naukowców oraz nagranie trwającego 15-minut fragmentu zajęć praktycznych prowadzonych online przy użyciu wybranej platformy szkoleniowej, z uwzględnieniem przynajmniej jednej techniki uczenia zdalnego np.: podział na pokoje, plansza zdalna, quiz oraz scenariusz 2 godzinnych zajęć, które będą obserwowane w 3 części walidacji - patrz c); b) Test teoretyczny obejmuje wiedzę na temat dydaktyki aktywnej; c) Obserwacja w warunkach symulowanych lub rzeczywistych zaplanowana jest w postaci przeprowadzenia zajęć praktycznych dla studentów lub naukowców z dziedziny, którą kandydat zajmuje się naukowo lub prowadzi działalność popularno-naukową, społeczną, czy organizacyjną (min. 2 godz. dydaktyczne na część praktyczną). Metoda obserwacji w warunkach symulowanych lub rzeczywistych powinna być uzupełniana wywiadem częściowo ustrukturyzowanym (rozmową z komisją). Zaświadczenie o ukończeniu kursu trenerskiego trwającego min. 90 godzin i dowody należytego wykonania realizacji min. 500 godzin zajęć dla studentów lub naukowców zwalniają kandydata z części teoretycznej walidacji. W przedstawionym wykazie należy podać tematy zajęć, daty rozpoczęcia i zakończenia oraz czas ich trwania, rodzaj i liczbę uczestników oraz nazwę i adres podmiotu, na rzecz którego zajęcia zostały przeprowadzone. Osoba ubiegająca się o certyfikację jest zobowiązana przedstawić dowody określające, czy zajęcia zostały przeprowadzone należycie, przy czym jako dowody rozumie się referencje bądź inne dokumenty (w tym zwłaszcza protokół zdawczo-odbiorczy, notatka służbowa, zaświadczenie) sporządzone przez podmiot, na rzecz którego zajęcia zostały przeprowadzone. Jeżeli z uzasadnionej i zarazem obiektywnej przyczyny osoba ubiegająca się o certyfikację nie jest w stanie uzyskać ww. dokumentów, przedstawia oświadczenie, które podlega ocenie instytucji certyfikującej. IC może zweryfikować zawartość oświadczenia kierując się do podmiotu, którego dotyczy oświadczenie. 1.2. Zasoby kadrowe Komisja walidacyjna składa się z minimum 2 osób. 1. Przewodniczącemu Komisji, ze stopniem naukowym minimum doktora, z udokumentowanym doświadczeniem w prowadzeniu zajęć praktycznych dla studentów, naukowców lub innych osób dorosłych w ilości minimum 1000 godzin, z doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń i zajęć dydaktycznych minimum 5 lat, który

przeprowadził minimum jeden kurs trenerski skierowany do naukowców i osób związanych z nauką trwający minimum 32 godz. 2. Asesora, z tytułem zawodowym minimum magistra, z udokumentowanym doświadczeniem w prowadzeniu zajęć praktycznych dla studentów, naukowców lub innych osób dorosłych w ilości minimum 500 godzin, z doświadczeniem w prowadzeniu szkoleń i zajęć dydaktycznych minimum 5 lat. 1.3. Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne Walidacja podzielona jest na części: Część dowodowa (obejmuje analizę dowodów i deklaracji) Część teoretyczna (obejmuje test teoretyczny) Część praktyczna (obejmuje obserwację w warunkach symulowanych lub rzeczywistych i wywiad swobodny lub ustrukturyzowany) Zaliczenie danej części walidacji dopuszcza do podejścia do kolejnej części walidacji. 2. Etapy identyfikowania i dokumentowania Instytucja certyfikująca zapewni doradcę wspierającego uczestnika walidacji na etapie identyfikowania i na etapie dokumentowania posiadanych efektów uczenia się. Doradca powinien stosować wiedzę z zakresu zasad i metod weryfikacji dowodów potwierdzających posiadanie danych efektów uczenia się oraz znać efekty uczenia się i kryteria ich weryfikacji zawarte w kwalifikacji znajdującej się w jego obszarze doradztwa.

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

7 poziom Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych (SRK UR)

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się*

Osoba posiadająca kwalifikację "Prowadzenie zajęć praktycznych dla studentów, naukowców lub pracowników sektora nauki i technologii z zakresu danej specjalizacji naukowej w oparciu o metody dydaktyki aktywnej" jest gotowa do samodzielnego zaprojektowania, prowadzenia i ewaluacji szkoleń z zakresu danej specjalizacji naukowej, w formie stacjonarnej lub zdalnej, z użyciem stworzonych samodzielnie lub pozyskanych narzędzi. W swojej pracy korzysta z metod, technik i narzędzi dydaktycznych i rozwojowych, dostosowanych do naukowego charakteru zajęć oraz do potrzeb odbiorców, opiera się też na aktualnym stanie badań z zakresu wiedzy o uczeniu się dorosłych i trendach rozwojowych w obszarze działalności naukowej. Osoba posiadająca kwalifikację wykonuje złożone zadania zawodowe w dynamicznie zmieniających się warunkach.

Zestawy efektów uczenia się

Numer zestawu w kwalifikacji*

1

Nazwa zestawu*

01. Przygotowanie procesu rozwijania wiedzy i umiejętności uczestników

Poziom PRK*

7

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

90

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

01. Przygotowuje koncept szkolenia z uwzględnieniem danej dyscypliny naukowej

Kryteria weryfikacji*

- przygotowuje scenariusze zajęć praktycznych skierowanych do studentów lub naukowców; - określa cele szkoleniowe zarówno w odniesieniu do poszczególnych ćwiczeń, jak i w ujęciu strategicznym (całościowym, zgodnym ze stanem wiedzy w danej dziedzinie); - uzasadnia i argumentuje strukturę scenariusza, cele szkoleniowe, dobór metod, dobór narzędzi, odnosi się do obowiązującego stanu wiedzy w danej dziedzinie i praktyk opartych na dowodach naukowych, na podstawie których przygotowuje scenariusz szkolenia; - analizuje teksty naukowe i popularnonaukowe w celu przygotowania materiałów szkoleniowych.

Efekt uczenia się

02. Opracowuje narzędzia szkoleniowe powiązane z nauką

Kryteria weryfikacji*

- projektuje złożone, autorskie zadania naukowe odnoszące się do dziedziny, którą się zajmuje, dostosowując je do planowanej zawartości merytorycznej zajęć; - projektuje proste i złożone autorskie narzędzia warsztatowe odnoszące się do dziedziny, którą się zajmuje, dostosowując je do zawartości merytorycznej zajęć oraz do potrzeb uczestników; - tworzy narzędzia warsztatowe w oparciu o koncepcje uczenia się dorosłych; - modyfikuje narzędzia w zależności od potrzeb i preferencji osób uczestniczących w zajęciach, projektuje narzędzia uczenia zdalnego.

Efekt uczenia się

03. Wyjaśnia formalny i etyczny kontekst prowadzenia działalności trenera akademickiego

Kryteria weryfikacji*

- ocenia treść umowy ze zleceniodawcą pod względem zgodności z prawem oraz interesami obu stron, w zakresie bezpośredniego przełożenia postanowień danej umowy na realizację zleconych w jej ramach zajęć; - analizuje kwestię praw autorskich w kontekście pracy trenera akademickiego; - analizuje rozwiązania różnych dylematów etycznych w pracy trenera akademickiego; - omawia kodeks etyczny trenera; - omawia odnoszące się do pracy z osobami dorosłymi standardy etyczne zawarte w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Efekt uczenia się

04. Uzgadnia ze zleceniodawcą warunki usługi

Kryteria weryfikacji*

- opisuje propozycję działań dostosowując je do potrzeb zleceniodawcy; - analizuje adekwatność zaplanowanego szkolenia do wskazanych przez zleceniodawcę celów i formułuje informacje zwrotne do zleceniodawcy; - ocenia możliwość wykonania zlecenia przy określonych przez zleceniodawcę warunkach.

Efekt uczenia się

05. Analizuje potrzeby szkoleniowe grupy docelowej

Kryteria weryfikacji*

- formułuje adekwatne pytania dotyczące potrzeb grupy docelowej; - proponuje rozwiązania adekwatne do tych potrzeb.

Numer zestawu w kwalifikacji*

2

Nazwa zestawu*

02. Przeprowadzenie zajęć praktycznych

Poziom PRK*

7

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

01. Posługuje się obowiązującym stanem wiedzy w danej dziedzinie naukowej, którą się zajmuje

Kryteria weryfikacji*

- prezentuje wiedzę i wypracowuje umiejętności w kontekście naukowym dostosowując przekaz do potrzeb uczestników; - argumentuje/uzasadnia teoretycznie przedstawiane treści; - stosuje zasady prawidłowej wizualizacji danych naukowych; - podaje źródła prezentowanych twierdzeń, w tym dowody; - wykorzystuje własną wiedzę naukową, doświadczenie i dorobek do prowadzenia zajęć i wspierania uczestników w rozwoju; - przeprowadza złożone, autorskie zadania naukowe odnoszące się do dziedziny, którą się zajmuje, w grupie uczestników szkolenia.

Efekt uczenia się

02. Prowadzi szkolenia metodami angażującymi uczestników

Kryteria weryfikacji*

- dobiera ćwiczenia zgodnie z założonymi celami szkoleniowymi, zakresem merytorycznym konspektu, potrzebami uczestników, warunkami organizacyjnymi i technicznymi; - stosuje proste i złożone metody, techniki oraz narzędzia szkoleniowe zarówno na szkoleniach stacjonarnych, jak i prowadzonych zdalnie; - omawia konsekwencje podjętych działań dydaktycznych w perspektywie krótko- i długoterminowej w odniesieniu do uczestników

zajęć.

Efekt uczenia się

03. Zarządza procesem grupowym i inicjuje interakcje w grupie

Kryteria weryfikacji*

- charakteryzuje wartości i zasady pracy grupowej; - zachęca uczestników do dzielenia się pomysłami i swoim doświadczeniem; - przekazuje polecenia w sposób jasny i zrozumiały; - rozwiązuje problemy wynikające z zakłócających zachowań uczestników (tj. gadulstwo, przerywanie, bierność, sabotowanie działań prowadzącego).

Efekt uczenia się

04. Wykorzystuje zasoby techniczne i materiałowe

Kryteria weryfikacji*

- prowadzi prezentację multimedialną; - obsługuje sprzęty potrzebne podczas szkolenia, np.: projektor, tablicę interaktywną, laptop, głośniki; - wykorzystuje nowe technologie, w tym platformy szkoleniowe, narzędzia pracy zdalnej, szkoleniowe narzędzia zdalne i interaktywne; - obsługuje narzędzia szkoleniowe w postaci gier, plansz, zestawów elementów biurowych lub kreatywnych.

Efekt uczenia się

05. Tworzy i stosuje adekwatne i kreatywne rozwiązania dydaktyczne

Kryteria weryfikacji*

- wypracowuje własne rozwiązania, wykraczające poza te dotychczas stosowane w prowadzeniu zajęć z danego przedmiotu; - proponuje nowe sposoby realizacji oraz komunikacji poszczególnych rozwiązań; - świadomie oraz w oparciu o obowiązujący stan wiedzy, w pracy z uczestnikami stosuje techniki heurystyczne, w tym analityczne lub kreatywne.

Numer zestawu w kwalifikacji*

3

Nazwa zestawu*

03. Ewaluacja i podtrzymanie efektów uczenia się

Poziom PRK*

7

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

01. Prowadzi ewaluację szkolenia

Kryteria weryfikacji*

- przeprowadza badanie reakcji uczestników po zajęciach praktycznych (I etap ewaluacji według Kirkpatricka); - sprawdza wiedzę nabytą w trakcie zajęć praktycznych przez uczestników (II etap ewaluacji według Kirkpatricka); - sprawdza umiejętność zastosowania przez uczestników nabytej wiedzy i/lub umiejętności w praktyce (III etap ewaluacji według Kirkpatricka).

Efekt uczenia się

02. Prowadzi działania podtrzymujące efekty uczenia się

Kryteria weryfikacji*

- opisuje własne działania podtrzymujące efekty uczenia się uczestników zajęć; - podtrzymuje kontakty z uczestnikami dotyczące treści poruszanych na zajęciach pomiędzy kolejnymi spotkaniami i po ich zakończeniu; - przygotowuje materiały dodatkowe poszerzające zakres tematów poruszanych podczas zajęć praktycznych.

Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji

Wnioskodawca*

Trener Nauki Dr Justyna Małkuch-Świtalska

Minister właściwy*

Minister Edukacji i Nauki

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

Kwalifikacja ważna jest 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*

Kod	Nazwa
85.59.B	Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane

Status

Dokumenty

#	Tytuł dokumentu
1	Dowód wniesienia opłaty
2	ZRK_FKU_Trener Akademicki
3	ZRK_FKU_Trener Akademicki



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

Trener Nauki Dr Justyna Małkuch-Świtalska
Siedziba i adres: Zakopiańska 2a/2, 30-418 Kraków
NIP: 7262206060
REGON: 365416580
Reprezentacja: Justyna Małkuch-Świtalska

Adres elektroniczny osoby wnoszącej wniosek: kontakt@trenernauki.pl