

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Formularz dla kwalifikacji - podgląd

Typ wniosku

Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK

Nazwa kwalifikacji*

Diagnozowanie preferencji zawodowych z wykorzystaniem testów psychologicznych na rzecz wyboru lub zmiany ścieżki zawodowej

Skrót nazwy

Rodzaj kwalifikacji*

kwalifikacja cząstkowa

Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji*

6

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 „Diagnozowanie preferencji zawodowych z wykorzystaniem testów psychologicznych na rzecz wyboru lub zmiany ścieżki zawodowej” to psycholog, który korzysta z testów psychologicznych (np. badających osobowość – typu NEO-PI-R, samoocenę – typu MSEI czy temperament – typu FCZ-KT), doradzając osobie badanej w zakresie wyboru lub zmiany ścieżki rozwoju zawodowego. Potrafi wykorzystać odpowiednie testy, w tym testy psychologiczne, kwestionariusze i narzędzia jakościowe powszechnie stosowane w poradnictwie o charakterze zawodowym, w celu udzielenia profesjonalnego wsparcia zarówno osobom dopiero planującym ścieżkę edukacji, jak i pracującym, ale chcącym zmienić dotychczasową ścieżkę kariery. Wykorzystuje testy psychologiczne, doradzając także bezrobotnym w zakresie wyboru efektywnej ścieżki przekwalifikowania lub podnoszenia kompetencji. Na podstawie przeprowadzonych badań, opracowuje raport z diagnozy wraz z opinią na temat preferencji osoby badanej i rekomendacją co do dalszego rozwoju zawodowego, w tym w zakresie potencjału do wykonywania określonej pracy lub zatrudnienia w określonych zawodach. Osoba posiadająca kwalifikację „Diagnozowanie preferencji zawodowych z wykorzystaniem testów psychologicznych na rzecz wyboru lub zmiany ścieżki zawodowej” będzie mogła znaleźć zatrudnienie w jednostkach publicznych służb zatrudnienia (np. w urzędach pracy), fundacjach wspierających rynek pracy, agencjach pośrednictwa pracy i zatrudnienia, na stanowiskach doradców personalnych oraz zajmujących się doradztwem zawodowym i pracownikami wypalonymi zawodowo. Koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji to: 1540 złotych.

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

600

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji*

Uzyskaniem kwalifikacji mogą być zainteresowani absolwenci studiów magisterskich na kierunku psychologia, a w szczególności osoby zatrudnione lub planujące zatrudnienie jako: pracownicy państwowych służb zatrudnienia (np. urzędów pracy), fundacji zajmujących się rynkiem pracy, agencji pośrednictwa pracy i zatrudnienia, doradcy personalni, osoby zajmujące się doradztwem zawodowym, coachingiem i mentoringiem, osoby zainteresowane pracą w obszarze związanym z zarządzaniem zasobami ludzkimi oraz psychologowie pracujący z osobami wypalonymi zawodowo.

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Kwalifikacja pełna z na poziomie 7 PRK - Dyplom magistra psychologii

Lista

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

Kwalifikacja pełna z na poziomie 7 PRK - Dyplom magistra psychologii

Zapotrzebowanie na kwalifikację*

Zakres umiejętności składających się na kwalifikację "Diagnozowanie preferencji zawodowych z wykorzystaniem testów psychologicznych na rzecz wyboru lub zmiany ścieżki kariery zawodowej" wpisuje się w stosowaną w Unii Europejskiej definicję doradztwa w planowaniu kariery, która rozumiana jest jako „pomoc w radzeniu sobie z wyzwaniami związanymi z karierą” [1]. Wyniki badań wskazują na to, że decyzje na temat dalszego kształcenia czy wyboru ścieżki kariery są podejmowane przede wszystkim na podstawie zainteresowań [2]. Zatem odpowiednia diagnoza, m.in. z wykorzystaniem testów psychologicznych oraz znajomość zainteresowań danej osoby pozwala przewidzieć jej preferencje edukacyjne i zawodowe, potencjał do osiągnięcia określonych wyników w pracy i zaplanować długofalowy sukces zawodowy [2]. Okazuje się, że znaczenie zainteresowań zawodowych w odniesieniu do planowania i realizowania kariery oraz jego skutków społeczno-ekonomicznych jest podobne do roli cech osobowości [3], dlatego tak ważna jest diagnoza obu aspektów na każdym, a nie tylko początkowym etapie kariery zawodowej, a w szczególności w sytuacji pozostawiania przez osobę badaną bez pracy. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w WUP w Katowicach przeprowadziło w 2017 r. ankietę, z której wynika, że 75% szkół ponadgimnazjalnych w woj. śląskim nie posiada odrębnego etatu doradcy zawodowego, a treści związane z przygotowaniem zawodowym młodzieży realizują głównie nauczyciele i pedagodzy, którym brakuje do tego odpowiednich kwalifikacji [4]. Natomiast, jak wynika z obserwacji kadry akademickiej realizującej zajęcia na kierunku psychologia, braki w kwalifikacjach zauważają również sami nauczyciele i pedagodzy, którzy często podejmują studia psychologiczne argumentując swoją decyzję możliwością korzystania z testów psychologicznych w pracy z młodzieżą i dorosłymi szczególnie w obszarze doradztwa zawodowego. Efektem braku specjalistów potrafiących profesjonalnie diagnozować preferencje zawodowe są dane z Raportu GUS dotyczącego zatrudnienia młodych osób w wieku 15-34 lata wskazują, że 22,6% ogólnej liczby pracujących osób młodych uznało, że uzyskane przez nich wykształcenie nie jest w żadnym stopniu pomocne w wykonywaniu zadań w obecnym miejscu pracy, natomiast 39,4% osób oceniło, że wykształcenie pomaga im w pracy w niewielkim

stopniu [5]. Problem niedostosowania wykształcenia do potrzeb rynku pracy i wymagań późniejszej kariery zawodowej jest powszechnie zauważalny, o czym świadczą "Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze edukacji na lata 2014-2020" w kontekście rozwoju doradztwa edukacyjno-zawodowego [6]. Tym bardziej potrzebni są specjaliści posiadający kwalifikację "Diagnozowanie preferencji zawodowych z wykorzystaniem testów psychologicznych na rzecz wyboru lub zmiany ścieżki zawodowej", którzy nie tylko na wstępnym, ale na każdym etapie kariery zawodowej pracownika będą w stanie, przy użyciu profesjonalnych narzędzi, diagnozować predyspozycje i preferencje zawodowe pracowników. Następnie na podstawie wyników badań ww. specjaliści będą potrafili udzielić fachowych porad w zakresie możliwości przekwalifikowania lub zmiany dotychczasowej ścieżki kariery zawodowej. Będzie to tym bardziej istotne, że automatyzacja procesów spowoduje, że przedstawiciele wielu zawodów będą zmuszeni do zmiany dotychczasowego charakteru pracy. Co ważne, nie dotyczy to tylko prostych prac typu kasjer, telemarketer, a coraz częściej zawodów wymagających wysokich kwalifikacji. Już teraz prezes Deutsche Banku zapowiada, że „duża część” pracowników straci swoją pracę na rzecz robotów. Japoński ubezpieczyciel Fukoku Mutual Life Insurance zwolnił ostatnio 34 pracowników by zastąpić ich superkomputerem Watson stworzonym przez IBM. Redukcję 220 etatów na rzecz automatów planuje również Royal Bank of Scotland [7]. Z danych GUS wynika, że w Polsce w I kwartale 2018 r. zlikwidowano 87,9 tys. miejsc pracy, głównie w sektorze prywatnym (94,9%), w jednostkach o liczbie pracujących do 9 osób (53,0%), prowadzących działalność w zakresie handlu; napraw pojazdów samochodowych (34,6%), najwięcej w województwie mazowieckim (18,5%)[8]. Przedstawione dane wskazują, że corocznie w Polsce kilkadziesiąt tysięcy pracowników jest zmuszonych do zmiany miejsca pracy, a co za tym idzie najczęściej przekwalifikowania. Stąd fachowe doradztwo i diagnostyka w zakresie preferencji, predyspozycji zawodowych i wyboru nowej ścieżki kariery przy wykorzystaniu profesjonalnych narzędzi, w tym testów psychologicznych, są niezbędne do podjęcia racjonalnych decyzji dotyczących przyszłej kariery zawodowej. Ważne jednak, żeby diagnozy dokonywali specjaliści posiadający odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie w tym obszarze. Certyfikat potwierdzający posiadanie kompetencji "Diagnozowanie preferencji zawodowych z wykorzystaniem testów psychologicznych na rzecz wyboru lub zmiany ścieżki zawodowej" będzie dla osób badanych gwarancją, że diagnozy dokonał profesjonalista i można mieć zaufanie do jej wyników. Jednocześnie podniesie on atrakcyjność samych diagnostów na rynku pracy, dzięki poświadczeniu ich umiejętności i doświadczenia w zakresie dokonywania diagnozy preferencji zawodowych. Certyfikat będzie również sygnałem dla potencjalnych pracodawców osób, które go posiadają, że ich wiedza z zakresu nowoczesnych narzędzi diagnostycznych, psychometrii czy sposobu udzielania informacji zwrotnej zapewnia wysoki poziom wykonywanych usług. [1]

http://www.nice-network.eu/wp-content/uploads/2015/11/NICE_Handbook_full_version_online.pdf;

[2] <http://www.career-tree.eu/index.php/pl/resources-2/for-counselors-teachers>; [3]

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=73824272>]=pl&site=ehost-live; [4]

<http://www.dziennikzachodni.pl/praca/fundusze/a/rynek-pracy-jaki-zawod-wybrac-czyli-rola-doradcy,12205645/>; [5]

https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/13/1/1/osoby_mlode_na_rynku_pracy_w_2016r.pdf; [6]

<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/dokumenty/projekt-wytycznych-w-zakresie-realizacji-przedswiezec-z-udzialem-srodkow-europejskiego-funduszu-spolecznego-w-obszarze-edukacji-na-lata-2014-2020/>;

[7]<http://www.egospodarka.pl/143847,Przekwalifikowanie-zawodowe-Opcja-czy-koniecznosc,1,39,1.html>;

[8]<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/popyt-na-prace-w-pierwszy>

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

Nie dotyczy

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji*

Osoby posiadające kwalifikację „Diagnozowanie preferencji zawodowych z wykorzystaniem testów psychologicznych na rzecz wyboru lub zmiany ścieżki zawodowej” będą mogły aplikować na stanowiska w Państwowych Służbach Zatrudnienia, fundacjach zajmujących się rynkiem pracy, agencjach pośrednictwa pracy i zatrudnienia, na stanowiska doradców personalnych oraz osób zajmujących się doradztwem zawodowym i pracownikami wypalonymi zawodowo. Naturalną drogą rozwoju zawodowego dla osób diagnozujących preferencje zawodowe z wykorzystaniem testów psychologicznych będzie zdobycie kwalifikacji coacha lub mentora czy odbycie kursów doradztwa zawodowego ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy. Z uwagi na fakt, że koszyk narzędzi do diagnozowania preferencji i predyspozycji zawodowych stale się powiększa - powstają nowe narzędzia, a dotychczasowe są aktualizowane, to ważne jest, żeby osoba posiadająca kwalifikację „Diagnozowanie preferencji zawodowych z wykorzystaniem testów psychologicznych na rzecz wyboru lub zmiany ścieżki zawodowej” pozostawała na bieżąco z nowościami rynkowymi. Może to robić poprzez uczestnictwo w kursach poświęconych konkretnym narzędziom, udziale w konferencjach, sympozjach lub seminariach branżowych lub poprzez śledzenie stron internetowych poświęconych narzędziom diagnostycznym dedykowanym psychologom.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację*

1. Etap weryfikacji. 1.1 Metody: Wszystkie zestawy efektów uczenia się są sprawdzane wyłącznie za pomocą następujących metod: → analizy dowodów i deklaracji; Dowodami na posiadanie efektów uczenia się są wyłącznie: dwa raporty z diagnozy preferencji zawodowych dwóch niezależnych przypadków/osób badanych (weryfikacja 1,2,3 zestawu efektów uczenia się). Każdy raport powinien zostać opracowany na podstawie badania z wykorzystaniem 5 narzędzi badawczych, w tym minimum 2 testów psychologicznych i minimum 1 narzędzia o charakterze jakościowym (np. techniki projekcyjnej). Dane przedstawione w raporcie i załącznikach powinny zostać zanonimizowane. Każdy raport powinien zawierać: ◆ opis osoby badanej ze szczególnym uwzględnieniem dotychczasowej ścieżki edukacji i kariery zawodowej; ◆ uzasadnienie wyboru konkretnych narzędzi badawczych; ◆ opis warunków przeprowadzenia badania; ◆ opis wyników badania wraz z interpretacją; ◆ rekomendacje dalszych działań; ◆ załączniki: ● kserokopie wypełnionych arkuszy testowych wraz z obliczeniami lub wydruki z testów/kwestionariuszy przeprowadzonych przy użyciu komputera; ● kserokopie dokumentów dostarczonych przez osobę badaną (CV, ukończone kursy, szkolenia, dyplomy, itp.); ● zgody osób badanych na udział w badaniu i wykorzystanie ich przypadków (zanonimizowanych wyników testów i dostarczonych dokumentów) do opracowania raportów przedstawionych do certyfikacji. → wywiadu swobodnego z uczestnikiem walidacji (rozmowy z Komisją), która będzie miała formę obrony opracowanych treści (weryfikacja 1,2,3,4 zestawu efektów uczenia się) oraz symulacji przed Komisją sposobu przekazania informacji zwrotnej osobie badanej na podstawie jednego, wybranego przez Komisję, raportu (weryfikacja 4 zestawu efektów uczenia się). 1.2 Zasoby kadrowe: Komisja egzaminacyjna składa się z min. 3 osób. Wszyscy członkowie komisji powinni legitymować się wykształceniem wyższym magisterskim na kierunku psychologia oraz posiadać min. 200 godzin praktycznego doświadczenia w pracy w charakterze doradcy zawodowego lub osoby diagnozującej preferencje/predyspozycje zawodowe z wykorzystaniem m.in. testów

psychologicznych. Ponadto przewodniczący Komisji powinien posiadać dyplom doktora w dyscyplinie psychologia. 1.3 Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne: Instytucja Certyfikująca musi zapewnić salę do oceny dowodów i ich obrony opracowanych treści. 2. Identyfikowanie i dokumentowanie: Nie określa się wymagań w odniesieniu do tych etapów.

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

Nie dotyczy

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się*

Osoba posiadająca kwalifikację „Diagnozowanie preferencji zawodowych z wykorzystaniem testów psychologicznych na rzecz wyboru lub zmiany ścieżki zawodowej” na podstawie dostarczonych dokumentów samodzielnie analizuje ścieżkę edukacji i doświadczenie zawodowe osoby badanej. Przeprowadza wywiad bezpośredni z osobą badaną w celu doprecyzowania informacji zawartych w dokumentach i pozyskania informacji na temat samooceny osoby badanej w kluczowych dla niej obszarach funkcjonowania zawodowego. Posługuje się wiedzą w zakresie narzędzi diagnozy wykorzystywanych w poradnictwie zawodowym. Korzysta również z wiedzy z obszaru psychometrii niezbędnej do przeprowadzania testów, w tym testów psychologicznych. Na podstawie danych z wywiadu i analizy dokumentów podejmuje decyzje dotyczące wyboru baterii testów. Po przeprowadzeniu badań i obliczeniu wyników opracowuje szczegółowy raport z diagnozy zawierający dodatkowo rekomendacje kierunków zmian ścieżki zawodowej lub edukacyjnej. Osoba posiadająca kwalifikację „Diagnozowanie preferencji zawodowych z wykorzystaniem testów psychologicznych na rzecz wyboru lub zmiany ścieżki zawodowej” bierze również odpowiedzialność za przekazanie informacji zwrotnej na temat wyników przeprowadzonej diagnozy osobie badanej. Omawiając wyniki testów oraz przedstawiając rekomendacje dalszych działań kieruje się dobrem osoby badanej i zasadami etyki zawodowej.

Zestawy efektów uczenia się

Numer zestawu w kwalifikacji*

1

Nazwa zestawu*

Analiza dotychczasowej ścieżki edukacji i/lub kariery zawodowej

Poziom PRK*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

100

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. Analizuje ścieżkę edukacji i/lub doświadczenie zawodowe osoby badanej na podstawie

dostarczonych przez nią dokumentów

Kryteria weryfikacji*

- Omawia rodzaj i zakres dokumentów, które powinien pozyskać od osoby badanej - Omawia informacje na temat edukacji i/lub przebiegu dotychczasowej kariery zawodowej osoby badanej. - Analizuje i syntetyzuje dane zawarte w dokumentach dostarczonych przez osobę badaną w celu wyłonienia kluczowych informacji. - Omawia punkty zwrotne w dotychczasowej karierze zawodowej osoby badanej.

Efekt uczenia się

B. Przeprowadza wywiad bezpośredni z osobą badaną w celu zebrania kompleksowych danych.

Kryteria weryfikacji*

- Omawia pytania zadane osobie badanej podczas wywiadu (uzasadnia ich formę i zakres pytań). - Analizuje wypowiedzi osoby badanej odnoszące się do informacji pozyskanych z dokumentów (wyjaśnienia badanego, komentarze do ewentualnych niespójności w danych). - Omawia wstępne deklaracje na temat preferencji zawodowych osoby badanej. - Analizuje informacje na temat tego, jak osoba badana postrzega siebie pod kątem posiadanych kwalifikacji, cech osobowości i motywacji do zmiany. - Podaje przykładowe pytania służące pogłębieniu informacji na temat samooceny oraz posiadanych kwalifikacji, cech osobowości, motywacji do zmiany, itp.

Efekt uczenia się

C. Porządkuje i syntetyzuje informacje uzyskane podczas analizy dokumentów i w wywiadzie bezpośrednim.

Kryteria weryfikacji*

- Analizuje uzasadnienia i argumenty podawane przez osobę badaną dotyczące dotychczasowych wyborów ścieżki edukacji lub kariery zawodowej. - Omawia i analizuje wybory obszarów preferencji zawodowych dokonywane przez osobę badaną. - Analizuje sytuację życiową osoby badanej w kontekście dotychczasowych i przyszłych decyzji dotyczących wyboru ścieżki edukacji lub rozwoju zawodowego. - Charakteryzuje cele życiowe osoby badanej, szczególnie te związane ze środowiskiem pracy. - Charakteryzuje cele osoby badanej np. wykorzystując metodę SMART.

Numer zestawu w kwalifikacji*

2

Nazwa zestawu*

Dobieranie i przeprowadzanie baterii testów, kwestionariuszy i narzędzi do badań

Poziom PRK*

7

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

200

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. Charakteryzuje i dobiera narzędzia diagnozy wykorzystywane w poradnictwie zawodowym i testy psychologiczne możliwe do wykorzystania w obszarze diagnozy predyspozycji zawodowych.

Kryteria weryfikacji*

- Omawia kryteria dobroci testów psychologicznych. - Na przykładzie wybranych narzędzi diagnostycznych z zakresu poradnictwa zawodowego omawia kryteria takie jak np.: trafność, rzetelność, standaryzacja. - Analizuje i argumentuje zasadność użycia narzędzi niespełniających kryteriów dobroci testów psychologicznych. - Charakteryzuje różnorodne metody diagnozy wykorzystywane w poradnictwie zawodowym - omawia zarówno narzędzia o charakterze ilościowym, jak i jakościowym. - Na podstawie analizy dotychczasowego doświadczenia zawodowego i danych zebranych podczas wywiadu z osobą badaną dobiera narzędzia adekwatne do przeprowadzenia diagnozy. - Analizuje wybór narzędzi badawczych wskazując na alternatywne metody umożliwiające diagnozę w podobnych obszarach. - Uzasadnia dobór konkretnych narzędzi badawczych.

Efekt uczenia się

B. Przeprowadza badanie z wykorzystaniem narzędzi dedykowanych poradnictwu zawodowemu i testów psychologicznych możliwych do wykorzystania w obszarze diagnozy predyspozycji zawodowych.

Kryteria weryfikacji*

- Omawia warunki jakie muszą zostać spełnione aby można było przeprowadzić badanie wybranymi narzędziami (np. czas potrzebny na wykonanie poszczególnych elementów badania i możliwości poznawcze osoby badanej). - Przestrzega zasad standaryzacji warunków badawczych. - Oblicza wyniki badania biorąc pod uwagę informacje na temat rzetelności stosowanych narzędzi. - Przedstawia wyniki badań z wykorzystaniem wewnętrznego i/lub zewnętrznego układu odniesienia. - Interpretuje wyniki badania z uwzględnieniem informacji na temat trafności testu.

Numer zestawu w kwalifikacji*

3

Nazwa zestawu*

Raportowanie wyników badania

Poziom PRK*

7

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

200

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. Przygotowuje raport z badania.

Kryteria weryfikacji*

- Na podstawie otrzymanych wyników badań oraz w oparciu o dane z wywiadu bezpośredniego opracowuje raport zawierający co najmniej: ● opis osoby badanej ze szczególnym uwzględnieniem dotychczasowej edukacji i/lub kariery zawodowej; ● uzasadnienie wyboru konkretnych narzędzi badawczych; ● opis warunków przeprowadzenia badania; ● opis wyników badania wraz z interpretacją; ● rekomendacje dalszych działań. - Przedstawia i omawia wyniki testów i dokumenty, na podstawie których została postawiona diagnoza predyspozycji zawodowych osoby badanej.

Efekt uczenia się

B. Opracowuje rekomendacje kierunków wyboru ścieżki edukacyjnej lub zmian ścieżki zawodowej.

Kryteria weryfikacji*

- Opracowuje w formie pisemnej rekomendacje kierunków wyboru ścieżki edukacyjnej i/lub zmian ścieżki zawodowej. - Omawia kroki konieczne do podjęcia edukacji w preferowanym obszarze zawodowym. - Omawia kroki konieczne do przekwalifikowania / zmiany ścieżki zawodowej. - Wymienia i charakteryzuje minimum 5 potencjalnych obszarów aktywności zawodowej / miejsc pracy dla osoby badanej. - Omawia minimum 3 sposoby na podniesienie kompetencji zawodowych zgodnie ze zdiagnozowanymi preferencjami osoby badanej. - Analizuje potencjalne kierunki edukacji i/lub zmian zawodowych odwołując się do danych z przeprowadzonej diagnozy.

Numer zestawu w kwalifikacji*

4

Nazwa zestawu*

Udzielanie informacji zwrotnej

Poziom PRK*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

100

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. Komunikuje wyniki przeprowadzonej diagnozy

Kryteria weryfikacji*

- Charakteryzuje sposób omówienia raportu z osobą badaną i kolejność przekazywania informacji na temat mocnych stron osoby badanej i obszarów do rozwoju. - Podaje 4-5 przykładów przekazania informacji wraz z interpretacją na temat wyników uzyskanych przez osobę badaną. - Przedstawia uzyskane wyniki z badań unikając specjalistycznego żargonu. - Omawia z badanym znaczenie poszczególnych wyników.

Efekt uczenia się

B. Aktywnie słucha i udziela konstruktywnej informacji zwrotnej

Kryteria weryfikacji*

- Stosuje parafrazę i klaryfikację w celu upewnienia się, że badany rozumie przekazywane treści. - Podaje 3 przykładowe możliwości zastosowania parafrazy lub klaryfikacji w trakcie udzielania informacji zwrotnej. - Omawia zasady udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej. - Podaje 2 przykłady udzielenia pozytywnej i 2 przykłady udzielenia negatywnej informacji zwrotnej (odwołując się do opracowanego przez siebie badania).

Efekt uczenia się

C. Przedstawia badanemu raport wraz z uzasadnieniem rekomendowanych kierunków edukacji i/lub zmian zawodowych

Kryteria weryfikacji*

- Na podstawie opracowanego raportu szczegółowo omawia zaproponowane kierunki dalszej edukacji i/lub zmian zawodowych. - Podaje uzasadnienie przedstawionych rekomendacji odwołując się do wyników badań i danych z wywiadu i przeprowadzonej analizy ścieżki edukacji i/lub doświadczenia zawodowego osoby badanej. - Przedstawia kroki konieczne do podjęcia przez osobę badaną w celu przekwalifikowania / zmiany ścieżki zawodowej. - Omawia uwzględnione w raporcie, obszary aktywności zawodowej i potencjalne miejsca pracy dla osoby badanej. - Omawia i uzasadnia sposoby na podniesienie kompetencji zawodowych zgodnie ze zdiagnozowanymi preferencjami osoby badanej.

Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji

Wnioskodawca*

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny

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*

311 - Psychologia

Kod PKD*

70.22 - Pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania

Status

Dokumenty

#	Tytuł dokumentu
1	Informacje dodatkowe dotyczące kwalifikacji diagnoza zasobów ludzkich.
2	Potwierdzenie dokonania opłaty.
3	Statut Uczelni (SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny).
4	Wniosek o włączenie kwalifikacji "Diagnozowanie preferencji zawodowych z wykorzystaniem testów psychologicznych na rzecz wyboru lub zmiany ścieżki zawodowej" w sformatowanej wersji pdf.
5	ZRK_FKU_Diagnozowanie preferencji zawodowych z wykorzystaniem testów psychologicznych na rzecz wyboru lub zmiany ścieżki zawodowej
6	ZRK_FKU_Diagnozowanie preferencji zawodowych z wykorzystaniem testów psychologicznych na rzecz wyboru lub zmiany ścieżki zawodowej



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

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny

Siedziba i adres: Chodakowska 19/31, 03-815 Warszawa

NIP: 1180197245

REGON: 011947981

Reprezentacja: Rektor: prof. dr hab. Roman Cieślak, Pełnomocnictwo: Krzysztof Rzeńca

Adres elektroniczny osoby wnoszącej wniosek: krzenca@swps.edu.pl

