

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Formularz dla kwalifikacji - podgląd

Typ wniosku

Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK

Nazwa kwalifikacji*

Facylitowanie - prowadzenie spotkań grupowych

Skrót nazwy

Facylitowanie

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 kwalifikację jest gotowa do samodzielnego przygotowania i prowadzenia procesu pracy grupy - tak, aby osiągnąć założony cel - ustalony uprzednio z klientem/zamawiającym. Prowadzi facylitację w różnych zakresach złożoności i niepewności sytuacji, w których efekty pracy grupy mają wpływ krótko-, średnio- lub długoterminowy. Podczas prowadzenia sesji koncentruje się zarówno na osiągnięciu celu, jak i na potrzebach osób uczestniczących, zachowując neutralność. Posiada wiedzę i kompetencje w obszarze komunikacji interpersonalnej, zarządzania konfliktem, prowadzenia spotkań. Dbą o rozwój warsztatu facylitatora i pogłębianie samoświadomości. Osoba posiadająca kwalifikację może prowadzić pracę zespołów i grup biznesowych jak również osób nieznanących się z różnych organizacji lub grup społecznych, o różnym poziomie wykształcenia, statusie społecznym i wieku. Zadania te może wykonywać w ramach własnej działalności lub będąc zatrudniona wewnątrz instytucji. Orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie kwalifikacji: 4200 PLN.

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

280

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji*

Kwalifikacją mogą być zainteresowani: Praktykujący facylitatorzy i trenerzy biznesu; Osoby planujące zatrudnienie jako facylitator, coach czy trener wewnętrzny; Managerowie i osoby planujące awans na stanowiska managerskie; Przedstawiciele organizacji pozarządowych; Przedstawiciele przedsiębiorców, którzy kwalifikację z zakresu facylitacji mogą wykorzystać w

kontaktach z pracownikami, kontrahentami i klientami; Specjaliści i managerowie HR; Konsultanci biznesowi (np. specjaliści ds. strategii, lean management, 5S); Kierownicy projektów, Product Ownerzy, Scrum Masterzy, Agile Coachowie; Osoby zajmujące się partycypacją społeczną; Liderzy grup międzysektorowych; Pracownicy administracji publicznej odpowiedzialni za konsultacje społeczne i ocenę skutków regulacji.

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

Wykształcenie średnie lub średnie branżowe.

Lista

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

Wykształcenie średnie lub średnie branżowe.

Zapotrzebowanie na kwalifikację*

Facylitacja to sposób pracy z grupami, które wspólnie myślą i podejmują decyzję, dzięki czemu rezultaty pracy grupy są wysokiej jakości, wypracowane w optymalnym czasie, z wykorzystaniem potencjału intelektualnego całej grupy. Na rynku usług konsultacyjnych i rozwojowych zapotrzebowanie na facylitację pojawia się coraz częściej. Organizacje zlecają tego typu usługę, a profesjonaliści, na przykład konsultanci biznesowi, ale też managerowie pracujący z własnymi zespołami, poszukują możliwości rozwoju kompetencji facylitacyjnych. To rosnące zapotrzebowanie wynika z następujących elementów: Ludzie w organizacjach w coraz większym stopniu oczekują partycypacji w funkcjonowaniu firm i instytucji. Oczekują, że ich zdanie będzie brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji, że będą mieli wpływ na kształt rozwiązań i planów działania. Oczekują też, że na bieżąco będą informowani oraz, że będą mogli przekazywać swoje spostrzeżenia i opinie. Podejście partycypacyjne już sprawdza się w wielu miejscach, w innych jest na razie wciąż w obszarze życzeń, jednak badania rynkowe wskazują na to, że jest wskazywane ono przez pracowników jako pożądana charakterystyka miejsca pracy (zob.

“Organizacja w okresie dojrzewan” Wszechnica UJ

<https://wszechnica.uj.pl/organizacja-w-okresie-dojrzewania-raport/> : “organizacja, którą mogę kształtować”, “partnerski dialog z autorytetami”, “liderzy jako facylitatorzy rozmów na ważne dla zespołów tematy”. Zob. także raport Deloitte “Trendy HR 2019”: “Proces przechodzenia od struktury hierarchicznej do zespołowej jest już dość zaawansowany. 31% badanych twierdzi, że ich firmy działają całkowicie lub prawie całkowicie w oparciu o model zespołowy, 65% - że praca zespołowa stanowi pewien element struktury”. Rośnie również potrzeba partycypacji w społeczeństwie i standardem stały się konsultacje społeczne, które również mogą być wykonywane przy pomocy technik facylitacyjnych. W przypadku nowych mechanizmów wspierania rozwoju lokalnego i regionalnego poważne znaczenie mają: zarządzanie wielopoziomowe (multilevel governance) oraz kapitał społeczny, który manifestuje się wzajemnym zaufaniem i zdolnością do solidarnej współpracy. Obydwa mechanizmy wynikają z

kultury partnerstwa i dialogu, której deficyt jest w Polsce wciąż duży (Bober i in. 2013). Bardziej dosadnie określa tę kwestię Arnstein (2011): „jeśli procesowi konsultacji społecznych nie towarzyszą inne, bardziej zaawansowane atrybuty partycypacji, to pozostają one zwykłym oszustwem, ponieważ nie zapewniają, że uwagi i idee obywateli zostaną wzięte pod uwagę w procesie decyzyjnym”. Również partycypacja w procesie planowania strategicznego może wymagać facylitacji, gdyż sięga aż po szeroki zakres uczestnictwa obejmujący nie tylko zespół instytucji, ale również podmioty zewnętrzne (interesariuszy), np. obecnych i potencjalnych odbiorców, lokalnych aktywistów, przedstawicieli środowisk zaangażowanych w działalność instytucji, gdzie niezbędna jest facylitacja procesu. Patrz „Reorganizacja biblioteki miejskiej” <https://orcid.org/0000-0002-6165-7546> Małopolski Instytut Kultury w Krakowie. “Skuteczny proces planowania strategicznego, włączający możliwe szerokie grono uczestników, wymaga wsparcia, czyli facylitacji rozumianej jako «zarządzanie» dyskusją i pracą grupy, aby ułatwić uczestnikom osiągnięcie zaplanowanych celów” [Marszewska 2011: 81]. Z drugiej strony organizacje dostrzegają, że angażowanie osób do współmyślenia i współdecydowania wiąże się z co najmniej dwiema korzyściami. Pozwala na wykorzystanie potencjału intelektualnego osób, przez co podnosi się jakość uzyskiwanych rezultatów. Po drugie zwiększa się poziom zaangażowania i współodpowiedzialności. Na świecie tego rodzaju podejście ma dosyć długą historię, przykładem jest powoływanie grup roboczych, grup optymalizujących, łączących ludzi z różnych szczebli i różnych miejsc organizacji. Zobacz na przykład “Praca zespołowa”, Petersen. W Polsce to podejście możliwe jest od czasów transformacji i nabiera siły wraz z poszukiwaniem coraz bardziej efektywnych form zarządzania. Jest obecne na przykład w takich podejściach jak Lean Management, Agile, Change Management. Najpełniej idee współodpowiedzialności realizowane są w organizacjach wykorzystujących elementy tzw. turkusowej organizacji, socjokracji i holokracji. Przy tych komplementarnych potrzebach: możliwości wpływu na funkcjonowanie organizacji ze strony ludzi w niej pracujących, a z drugiej strony skorzystania z zaangażowania ludzi ze strony organizacji, praca grupowa nad tworzeniem rozwiązań i podejmowaniem decyzji wciąż pozostają wyzwaniem. Wiąże się to z naturalnymi, występującymi w każdej grupie procesami, w których część jest konstruktywnych, a część destrukcyjnych. Na przykład w zależności od tego jak prowadzona jest praca grupy, może pojawić się w niej próżniactwo społeczne lub pracowitość społeczna. (Zob. R. Brown “Procesy grupowe”). Jak wykazało badanie Lucid Meetings <https://www.lucidmeetings.com/state-of-meetings-2020> partycypacja jest wymagana przynajmniej czasami w 90% spotkań, a konsekwencje nieumiejętnie prowadzonych spotkań są znaczące: np. 67% badanych uznaje spotkania za nudne, 77% nie uznaje ustaleń ze spotkań, 75% spotkań przekracza czas na nie przeznaczony, komplikując plany pracy uczestników i utrudniając im osiągnięcie celów. Jest to o tyle istotne, że na spotkaniach spędzamy dużo czasu a 25% badanych ma ponad 10 spotkań tygodniowo. Osoby pracujące z grupami są świadome tego, że prowadzenie efektywnie wspólnego myślenia i decydowania w grupie wymaga od prowadzącego konkretnych kompetencji. O skuteczności facylitacji w stymulowaniu konstruktywnej pracy grupy świadczą liczne przykłady podawane przez instytucje, organizacje społeczne i biznesowe. Zestawienia takich przykładów jest corocznie publikowane przez International Association of Facilitators. Przykłady skuteczności oddziaływania facylitacji, to między innymi wypracowanie nowego modelu postępowania medycznego, do zastosowania w warunkach globalnych - zespół z udziałem licznych specjalistów, którego efekty zostały ocenione przez ekspertów jakościowo lepsze od rozwiązań uzyskiwanych w warunkach bez facylitacji (Coloplast 2019). Facylitacja pozwala także na łączenie perspektyw wielu interesariuszy i osiągnięcie mocnego konsensusu, jak w przypadku opracowywania bezpiecznych rozwiązań z zakresu ochrony danych osobowych przez grupę dostawców i odbiorców energii elektrycznej (Ontario Energy Boards 2019). Wzmocnienie zaangażowania dzięki procesom facylitacyjnym widać z kolei w takich przykładach jak opracowanie strategii rozwoju miasta, w które zaangażowały się nie tylko IKEA, instytucja rządowa, ale także 40%

mieszkańców (Trent, the town which can, 2017). O ile w krajach zachodu facylitacja jako metoda pracy i zestaw kompetencji wyodrębnione są już od dłuższego czasu, o tyle w Polsce były one obecne do niedawna jako pożądane, lecz nienazwane kompetencje trenerów, konsultantów i managerów. Od trenerów oczekiwano np. że będą potrafili poprowadzić dowolnie skomplikowane warsztaty problemowe lub moderować spotkania decyzyjne. Od konsultantów wdrażających rozwiązania - że będą umieli prowadzić spotkania angażując ludzi w proces zmiany. Obecnie ta sytuacja się zmienia. Od 2016 na rynku pojawiło się wiele kursów z zakresu facylitacji, w tym kompleksowe szkoły obejmujące ponad 50h zajęć. Tylko w 2019 roku koszt źle przeprowadzonych spotkań wyniósł w USA 399 mld. USD a w Wielkiej Brytanii - 58,11 mld. USD.. <https://www.booqed.com/blog/minutes-wasted-of-meeting-50-shocking-meeting-statistics>. W Polsce nie prowadzono takich badań, ale z doświadczeń trenerów i facylitatorów wynika, że w Polsce sytuacja jest podobna, a w czasie pandemii uległa pogorszeniu. Kwarantanna sprawiła, że w znacznym stopniu zostały ograniczone możliwości spotkań na żywo, a firmy, aby przetrwać muszą realizować cele i zadania. Siłą rzeczy trudno o sfinalizowanie wielu procesów, liczba spotkań się zwiększa, a ich produktywność maleje. Dlatego warto upowszechniać i standaryzować kompetencje facylitowania spotkań, poprzez wprowadzenie kwalifikacji Facylitowanie do ZSK.

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

Na kierunkach społecznych pojawiają się treści związane z facylitacją, jednak nie prowadzą one do uzyskania kwalifikacji związanych z prowadzeniem facylitacji. W rejestr.kwalifikacje.gov.pl brak podobnych kwalifikacji.

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 prowadzić pracę zespołów i grup biznesowych jak również osób nieznanących się, z różnych organizacji lub grup społecznych, o różnym poziomie wykształcenia, statusie społecznym i wieku. Zadania te można wykonywać w ramach własnej działalności lub będąc zatrudnionym w instytucji na wydzielonym stanowisku / na stanowisku menedżerskim / w dziale HR lub zarządzania projektami. Uzyskanie kwalifikacji wzmacnia kompetencje w obszarach takich jak prowadzenie szkoleń, zarządzanie projektami oraz coaching indywidualny i zespołowy. Zastosowanie kwalifikacji wpisuje się w stanowiska stricte związanych z facylitacją takich jak Scrum Master, Agile Coach czy animator w organizacjach pozarządowych.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację*

1. Etap weryfikacji 1.1. Metody stosowane na etapie weryfikacji: - test teoretyczny - obserwacja w warunkach symulowanych/ rzeczywistych - analiza dowodów i deklaracji (portfolio, case) - wywiad swobodny / ustrukturyzowany 1.2. Zasoby kadrowe Komisja walidacyjna składa się z minimum 2 osób, które posiadają kwalifikację “Facylitowanie - prowadzenie spotkań grupowych” lub inny dokument potwierdzający kwalifikacje w konkretnej metodyce. Ponadto członkowie komisji łącznie spełniają wszystkie poniższe kryteria: - wykształcenie wyższe na kierunkach:

psychologia, pedagogika, nauki socjologiczne, nauki o zarządzaniu i jakości; - doświadczenie w prowadzeniu minimum 10 sesji superwizji, certyfikacji, sesji dawania informacji zwrotnej np. po testach psychometrycznych; - doświadczenie w prowadzeniu minimum 30 sesji facylitacji, potwierdzonych portfolio. Przewodniczący komisji jest wybierany spośród członków komisji. 1.3. Warunki organizacyjne i materialne Weryfikacja składa się z następujących części: - ocena portfolio, które powinno zawierające informacje i zaświadczenia o odbytych szkoleniach i udziałach w konferencjach związanych z prowadzeniem facylitacji, krótkie opisy 9 procesów facylitacji potwierdzone informacją od klienta np. mail, rekomendacja, oraz pełen opis jednego facylitowanego procesu; - testu teoretycznego; - obserwacja w warunkach rzeczywistych (prowadzenie minimum 2 godzinnej sesji facylitacji dla minimum 3 osób uczestniczących) lub symulowanych (prowadzenie minimum 45 minut sesji facylitacji dla grupy 3-10 osobowej); - rozmowa z komisją. Instytucja certyfikująca zapewnia warunki niezbędne do przeprowadzenia weryfikacji (w tym testu teoretycznego). 2. Etap identyfikowania i dokumentowania Instytucja certyfikująca zapewnia wsparcie doradcy walidacyjnego, który posiada wiedzę na temat efektów uczenia się opisanych w kwalifikacji oraz sposobów ich weryfikacji.

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

5 poziom Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się*

Osoba posiadająca kwalifikację jest gotowa do samodzielnego przygotowania i prowadzenia procesu pracy grupy - tak, aby osiągnąć założony cel - ustalony uprzednio z klientem/ zamawiającym. Osoba posiadająca kwalifikację prowadzi facylitację w różnych zakresach złożoności i niepewności sytuacji, w których efekty pracy grupy mają wpływ krótko-, średnio- lub długoterminowy. Podczas prowadzenia sesji koncentruje się zarówno na osiągnięciu celu, jak i na potrzebach osób uczestniczących. W swojej pracy wykorzystuje specjalistyczną wiedzę z zakresu procesu grupowego, modeli, metod i technik facylitacji. Świadomie używa narzędzi komunikacyjnych, aby ułatwiać pracę grupy i zapewniać partycypacyjny charakter sesji. Osoba posiadająca kwalifikację jest świadoma swojej odpowiedzialności, która jest po stronie procesu, a nie merytorycznych wyników pracy. W taki też sposób kontraktuje zakres swojej pracy.

Zestawy efektów uczenia się

Numer zestawu w kwalifikacji*

1

Nazwa zestawu*

Budowanie relacji z interesariuszami

Poziom PRK*

5

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

32

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

1. Rozróżnia interesariuszy i ich role

Kryteria weryfikacji*

a) wskazuje interesariuszy i ich związek z facylitacją b) uzgadnia odpowiedzialności poszczególnych osób w procesie

Efekt uczenia się

2. Analizuje potrzeby klienta

Kryteria weryfikacji*

a) charakteryzuje sposoby analizowania potrzeb klienta b) zadaje pytania diagnozujące c) uwzględnia kontekst organizacyjny lub społeczny d) doprecyzowuje cele procesu facylitacji e) dowiaduje się w jaki sposób będą/mogą być wdrażane rezultaty pracy

Efekt uczenia się

3. Dbą o wspólne rozumienie dokonanych uzgodnień

Kryteria weryfikacji*

a) ustala z klientem oczekiwane rezultaty b) doprecyzowuje warunki i możliwości po stronie klienta c) doprowadza do ustalenia warunków procesu facylitacji (czas trwania, wielkość grupy itd) gwarantujących maksymalne osiągnięcie oczekiwanych rezultatów d) uzgadnia z klientem szczegółowy przebieg sesji

Efekt uczenia się

4. Monitoruje poziom satysfakcji wybranych interesariuszy

Kryteria weryfikacji*

a) pozyskuje feedback od uczestników / klienta b) zamyka proces facylitacji ewaluacją

Numer zestawu w kwalifikacji*

2

Nazwa zestawu*

Planowanie procesu pracy grupy

Poziom PRK*

5

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

112

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

1. Planuje w oparciu o wiedzę

Kryteria weryfikacji*

a) wymienia procesy generyczne/ogólne (np. podejmowanie decyzji, rozwiązywanie problemów, planowanie strategiczne, myślenie twórcze) b) opisuje proces generyczny, z którym najczęściej pracuje c) charakteryzuje wybraną metodykę facylitacji d) omawia procesy dynamiki grupowej e) opisuje różnice w indywidualnych preferencjach w zakresie stylów myślenia i działania lub osobowości

Efekt uczenia się

2. Przygotowuje plan pracy dobierając adekwatne do celów i uczestników metody pracy

Kryteria weryfikacji*

a) planuje strukturę pracy grupy z uwzględnieniem aktywności uczestników używanych technik i narzędzi, przewidywanego czasu na poszczególne aktywności b) wyjaśnia jak zaplanowane aktywności przełożą się na osiągnięcie założonego celu c) planuje różnorodne formy pracy/aktywności umożliwiające partycypację d) uwzględnia w planie różnorodność grupy i różne potrzeby osób o odmiennych stylach myślenia/ osobowościach

Efekt uczenia się

3. Zapewnia środowisko pracy grupy (on-line, off-line, hybrydowe)

Kryteria weryfikacji*

a) uzgadnia z klientem przestrzeń umożliwiającą zastosowanie różnorodnych form pracy b) dba o adekwatne do planu i liczby uczestników materiały i wyposażenie/ dostęp do aplikacji c) umożliwi uczestnikom dostęp do efektów/ wyników ich pracy

Numer zestawu w kwalifikacji*

3

Nazwa zestawu*

Prowadzenie pracy grupy podczas sesji

Poziom PRK*

5

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

96

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

1. Stosuje komunikację wspierającą partycypację

Kryteria weryfikacji*

a) zachęca do uwzględniania perspektywy innych uczestników b) wykorzystuje techniki aktywnego słuchania c) zadaje pytania i parafrazuje adekwatnie do sytuacji d) kreuje przestrzeń do wypowiedzania się wszystkim uczestnikom e) ujawnia intencje podczas przedstawiania propozycji, celów i kolejnych działań

Efekt uczenia się

2. Reaguje na zachowania w grupie i postępy w pracy

Kryteria weryfikacji*

a) na bieżąco monitoruje stopień realizacji celu oraz sposób współpracy b) modyfikuje proces w razie potrzeby (np. zmienia format pracy, technikę itd.) c) dostosowuje swój styl pracy do potrzeb i możliwości grupy d) uzasadnia sposób pracy e) słucha propozycji grupy i się do nich odnosi f) informuje grupę o postępach pracy g) interweniuje w sytuacji niezrozumienia lub odchodzenia od celu

Efekt uczenia się

3. Charakteryzuje sposoby zarządzania sytuacjami konfliktowymi, które wpływają na proces facylitacji

Kryteria weryfikacji*

a) charakteryzuje konflikt i jego rolę w procesie grupowym b) dostrzega ukryte konflikty c) wymienia sposoby ujawniania i rozwiązywania konfliktów

Efekt uczenia się

4. Zachowuje neutralność

Kryteria weryfikacji*

a) zachowuje bezstronność wobec uczestników niezależnie od ich preferencji, pochodzenia, wiedzy, stanowiska itp. b) koncentruje się na prowadzeniu procesu niezależnie od własnej wiedzy i stanowiska dotyczącego tematu sesji c) używa sformułowań bez ocen

Efekt uczenia się

5. Stymuluje różne sposoby myślenia w grupie

Kryteria weryfikacji*

a) wykorzystuje artefakty, cytaty lub inne inspiracje dla uczestników b) stosuje techniki sprzyjające kreatywności c) aktywizuje uczestników o różnych potrzebach w zakresie sposobu pracy d) docenia generowanie pomysłów bez odnoszenia się do ich treści

Numer zestawu w kwalifikacji*

4

Nazwa zestawu*

Tworzenie ścieżki samorozwoju w roli facylitatora

Poziom PRK*

5

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

40

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

1. Doskonali warsztat facylitatora

Kryteria weryfikacji*

a) przedstawia plan działań doskonalących swój warsztat b) w trakcie ostatniego roku brał/a udział w konferencji lub szkoleniu z obszaru związanego ze swoją pracą facylitacyjną

Efekt uczenia się

2. Pogłębia samoświadomość

Kryteria weryfikacji*

a) poddaje refleksji własne zachowania, emocje i rezultaty pracy b) modyfikuje swoje zachowania w odniesieniu do auto-observacji c) wskazuje swoje wartości i przekonania oraz ich potencjalny wpływ na pracę z klientem d) pozyskuje informację zwrotną dot. swojej pracy e) opisuje wpływ własnych zachowań na grupę i zachowań grupy na siebie

Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji

Wnioskodawca*

VIDEN Agnieszka Buśk

Minister właściwy*

Minister Rozwoju, Pracy i Technologii

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

Dokument potwierdzający kwalifikację ważny jest 10 lat. Przedłużenie ważności kwalifikacji można uzyskać przedstawiając minimum trzy dokumenty potwierdzające praktykę facylitowania

oraz udział w konferencji lub szkoleniu z obszaru związanego ze swoją pracą facylitacyjną w trakcie 2 lat poprzedzających powtórny walidację.

Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji*

Certyfikat

Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji*

Nie dotyczy

Kod dziedziny kształcenia*

31 - Nauki społeczne

Kod PKD*

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

Status

Dokumenty

#	Tytuł dokumentu
1	Potwierdzenie wniesienia opłaty za włączenie kwalifikacji rynkowej
2	ZRK_FKU_Facylitowanie
3	ZRK_FKU_Facylitowanie



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

VIDEN Agnieszka Buśk
Siedziba i adres: Skarbka z Gór 71/32, 03-287 Warszawa
NIP: 7591657177
REGON: 143973588
Reprezentacja: Agnieszka Buśk

Adres elektroniczny osoby wnoszącej wniosek: agnieszka.busk@gmail.com