

Kwalifikacja cząstkowa na poziomie piątym Polskiej Ramy Kwalifikacji i europejskich ram kwalifikacji

Diagnozowanie i rozwijanie kompetencji cyfrowych w organizacji

Status: włączona funkcjonująca

Rodzaj: cząstkowa

Kategoria: wolnorynkowe

Data włączenia do ZSK: 2023-12-11

Dokument potwierdzający nadanie kwalifikacji: Certyfikat kwalifikacji wolnorynkowej

Krótką charakterystyka kwalifikacji

Osoba posiadająca kwalifikację posiada kompetencje cyfrowe na zaawansowanym poziomie ramy kompetencji cyfrowych. W swoich działaniach posługuje się wiedzą na temat ramy kompetencji cyfrowych. Opisuje kompetencje cyfrowe na poszczególnych stanowiskach pracy w organizacji. Wykonuje diagnozę kompetencji cyfrowych pracowników i w odniesieniu do wyników diagnozy określa potrzeby infrastrukturalne organizacji. Wskazuje narzędzia walidacji kompetencji cyfrowych oraz możliwości dalszego rozwoju pracowników w zakresie kompetencji cyfrowych. Organizuje i prowadzi szkolenia. Wspiera organizację w procesie pozyskiwania zewnętrznych źródeł finansowania inwestycji cyfrowych. Osoba posiadająca kwalifikację może znaleźć zatrudnienie w przedsiębiorstwach i instytucjach, w których wymagane są kompetencje cyfrowe na stanowiskach pracy.

Informacje o kwalifikacji

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji

Kwalifikacją mogą być szczególnie zainteresowani: - doradcy zawodowi, pracownicy sektora rynku pracy; - doradcy personalni, pracownicy działów HR; - menedżerowie; - trenerzy, szkoleniowcy branży IT; Przedmiotowa kwalifikacja jest szczególnie istotna dla w/w grup odbiorców, z uwagi na obecność efektów uczenia się dotyczących znajomości struktury organizacji lub/i kompetencji cyfrowych, jak również prowadzenia szkoleń. Potwierdzenie pozostałych efektów uczenia się pozwala świadczyć usługi komercyjne dla przedsiębiorstw.

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

Warunkiem przystąpienia do walidacji jest przedstawienie dowodów na posiadanie kompetencji cyfrowych na poziomie zaawansowanym odpowiadającym obowiązującej wersji Europejskiej Ramy Kompetencji Cyfrowych dla Obywateli - DigComp

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji

Osoba posiadająca kwalifikację będzie mogła aplikować na stanowiska: trenera, szkoleniowca kompetencji cyfrowych; pracownika działu personalnego HR. Osoba posiadająca kwalifikację może znaleźć zatrudnienie w przedsiębiorstwach i instytucjach, w których wymagane są kompetencje cyfrowe na stanowiskach pracy.

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności

Certyfikat jest ważny 5 lat. Warunkiem przedłużenia ważności certyfikatu jest złożenie, przed upływem terminu ważności, wniosku o przedłużenie ważności certyfikatu wraz: 1) ze sprawozdaniem z działalności edukacyjnej obejmującym opis wsparcia udzielonego organizacjom w zakresie rozwoju kompetencji cyfrowych oraz 2) z dowodami potwierdzającymi posiadanie kompetencji cyfrowych na poziomie zaawansowanym, odpowiadającym obowiązującej wersji Europejskiej Ramy Kompetencji Cyfrowych dla Obywateli - DigComp, takimi jak: - dokumenty, np. certyfikat, dyplom, faktura, rachunek, świadectwo pracy, lub - próbki prac, np. program komputerowy, aplikacja internetowa, materiał audiowizualny. Po spełnieniu ww. warunków ważność certyfikatu jest przedłużana o kolejne 5 lat. W przypadku utraty ważności certyfikatu jest możliwe jego ponowne uzyskanie pod warunkiem ponownego przystąpienia do procesu walidacji.

Zapotrzebowanie na kwalifikację

"Europejskie ramy kompetencji cyfrowych dla obywateli (więcej informacji na stronie: <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp>), znane również jako DigComp, stanowią mechanizm umożliwiający podniesienie kompetencji cyfrowych obywateli. DigComp został opracowany przez JRC (Join Research Centre) w oparciu o badania naukowe i poddany intensywnym konsultacjom z zainteresowanymi stronami, początkowo w imieniu DG EAC (Dyrekcja Generalna ds. Edukacji i Kultury), a następnie w imieniu DG EML (Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego). Po raz pierwszy opublikowany w 2013 roku, DigComp stał się punktem odniesienia dla rozwoju i planowania strategicznego inicjatyw z zakresu kompetencji cyfrowych zarówno na szczeblu europejskim jak i państw członkowskich. W czerwcu 2016 r. JRC opublikowało DigComp 2.0, aktualizujący terminologię i koncepcję, a także prezentujący przykłady implementacji na poziomie europejskim, krajowym i regionalnym." (DigComp 2.1 Ramy kompetencji cyfrowych dla obywateli z ośmioma poziomami zaawansowania i przykładami zastosowania", ISBN 978-83-947678-7-7). Według DIGITALEUROPE, stowarzyszenia badającego transformacje cyfrowe w organizacjach - "Cyfrowa Europa to przede

wszystkim Europą, w której nikt nie powinien pozostać w tyle. W szybko zmieniającym się świecie istnieje coraz większe zapotrzebowanie na naukę korzystania z nowych technologii. Bez odpowiednich umiejętności ludzie pozostają w tyle. Jeśli wystarczająca ich liczba znajdzie się na końcu, to całe społeczeństwo zaczyna się rozpadać. Obecnie 52% europejskich pracowników wymaga przekwalifikowania. Inwestowanie w umiejętności cyfrowe i kształcenie ustawiczne Europejczyków nie jest opcjonalne - jest absolutnie kluczowe." - czytamy na stronie: <https://www.digitaleurope.org>. Na stronach Najwyższej Izby Kontroli (NIK) czytamy: "Według raportu Komisji Europejskiej o postępie cyfrowym (EU DESI 2021), Polska zajmuje 24. miejsce spośród 27 krajów UE pod względem kapitału ludzkiego społeczeństwa cyfrowego. Działania ministrów i innych podmiotów na rzecz podniesienia kompetencji cyfrowych okazały się niewystarczające. Zabrakło strategicznego dokumentu kompleksowo określającego główne założenia i kierunki działań w tym obszarze. Nie wyznaczono też jednego podmiotu, który koordynowałby wszystkie działania związane z rozwojem umiejętności cyfrowych. W ocenie NIK Polska ma jeszcze wiele do zrobienia, by osiągnąć średni poziom państw UE." Dalej: "W kontrolowanym okresie odsetek osób mogących pochwalić się podstawowymi lub większymi umiejętnościami cyfrowymi wzrósł z ok. 46% na koniec 2017 r. do niewiele ponad 50% na koniec 2020 r. Coraz więcej osób przekonuje się do załatwiania spraw administracyjnych przez Internet, wzrosła też liczba gospodarstw posiadających co najmniej jeden komputer. Kompetencje cyfrowe zyskały na znaczeniu podczas epidemii COVID-19, kiedy to sprawne poruszanie się w "sieci" czy możliwość pracy zdalnej okazały się szczególnie istotne. Jednak, jak pokazuje raport Komisji Europejskiej o postępie cyfrowym EU DESI, w 2019r. w Polsce zaledwie 44% obywateli miało podstawowe umiejętności cyfrowe, podczas gdy średnia UE wynosiła 56%." Jak zostało wskazane w Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 stanowiącej załącznik do uchwały nr 195/2020 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r.: "Przyspieszający postęp cywilizacyjny - automatyzacja, robotyzacja, sztuczna inteligencja, a zwłaszcza nowe technologie informacyjne i komunikacyjne - w sposób gwałtowny i wielopłaszczyznowy wpływają na nasze życie. W konsekwencji warunki naszego funkcjonowania w wymiarze jednostkowym i społecznym zmieniają się bardzo szybko. Wyzwaniem staje się zrozumienie tych zmian oraz ich wykorzystanie dla lepszego wypełniania swoich zadań i realizowania się w różnych rolach społecznych - jako indywidualnych osób - w życiu rodzinnym, społecznym i zawodowym. Dlatego potrzebne jest rozwijanie funkcjonalnych umiejętności cyfrowych definiowanych jako zbiór wiedzy, umiejętności i postaw niezbędnych do funkcjonowania w otaczającym nas cyfrowym świecie - a tym samym wykraczających poza umiejętności stricte informatyczne." Na szczęblu Komisji Europejskiej zagadnienie edukacji cyfrowej zostało objęte osobnym planem działania (Digital Education Action Plan). Wyraźnie wskazane jest zapotrzebowanie na "nauczycieli i pracowników sektora kształcenia i szkoleń posiadający kompetencje cyfrowe i pewni swoich umiejętności". Projekt Krajowego Planu Odbudowy jako strategiczny dokument programowy określający cele związane z odbudową i tworzeniem odporności społeczno-gospodarczej Polski po kryzysie wywołanym pandemią wielokrotnie odwołuje się do konieczności rozwijania edukacji cyfrowej. Między innymi na str. 37 można przeczytać: "(...) Stymulacja wzrostu poziomu kompetencji cyfrowych (E-kompetencje) i przystosowanie szkolnictwa do wyzwań związanych z transformacją cyfrową - realizacja Programu Rozwoju Kompetencji Cyfrowych, który umożliwi osiągnięcie stałego wzrostu poziomu kompetencji cyfrowych przez zapewnienie każdemu w Polsce możliwości ich rozwoju stosownie do potrzeb. Program będzie obejmował wzmocnienie zarządzania rozwojem kompetencji cyfrowych, rozwój edukacji cyfrowej oraz wsparcie kompetencji cyfrowych obywateli, w szczególności wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem (w tym seniorów, niepełnosprawnych, osób w trudnej sytuacji życiowej korzystających z pomocy różnych placówek opieki, kobiet i dzieci z domów samotnej matki) oraz pracowników administracji centralnej i samorządowej oraz nauczycieli i edukatorów w szczególności wychowania przedszkolnego, a także uczniów realizujących oraz rodziców wspomagających naukę zdalną. W celu realizacji zadań zostanie

stworzona sieć regionalnych/ lokalnych liderów rozwoju cyfrowego, który będą wspierać proces cyfryzacji i organizować system wsparcia poszczególnych placówek. Szkolenia będą dostosowane do potrzeb i umiejętności poszczególnych grup odbiorców." Dalej na stronie 224 można przeczytać o przyjęciu w ramach KPO - Programu Rozwoju Kompetencji Cyfrowych: "Celem Programu będzie osiągnięcie stałego wzrostu poziomu kompetencji cyfrowych przez zapewnienie każdemu w Polsce możliwości ich rozwoju stosownie do potrzeb. Program będzie obejmował wzmocnienie zarządzania rozwojem kompetencji cyfrowych, rozwój edukacji cyfrowej oraz wsparcie kompetencji cyfrowych obywateli oraz pracowników różnych sektorów. Program przewiduje rozwój kompetencji cyfrowych w ramach edukacji formalnej (przegląd podstawy programowej wychowania przedszkolnego i kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół pod kątem ewentualnej potrzeby jej aktualizacji /uzupełniania w zakresie umiejętności cyfrowych) oraz doskonalenie nauczycieli), nieformalnej (szkolenia dla edukatorów, użytkowników ICT o różnym poziomie zaawansowania, w tym osób wykluczonych cyfrowo, specjalistów ICT oraz osób uzdolnionych w kierunku informatycznym) i edukacji pozaformalnej (kursy e-learningowe, typu MOOC i inne materiały edukacyjne udostępnione w domenie publicznej do samokształcenia dla różnych grup odbiorców)." W raporcie "Cyfrowa ewolucja kariery Technologie w pracy w oczach Polaków" opracowany przez portal Pracuj.pl można m.in. przeczytać: "Odpowiedzi badanych pokazują, że w zdecydowanej większości dostrzegają oni wpływ kompetencji cyfrowych zarówno na przyszłość, jak i obecną sytuację na rynku pracy. 2 na 3 respondentów zgadza się z opinią, że w przyszłości kompetencje cyfrowe będą odgrywać coraz ważniejszą rolę na rynku pracy (65%), niewiele mniej - że w najbliższej przyszłości osobom o wyższych kompetencjach cyfrowych będzie łatwiej o podwyżki i awanse (60%). "ponadto "Optymistyczne oceny wystawiane technologiom w naszej zawodowej codzienności nie oznaczają zamykania oczu na wyzwania przyszłości. 7 na 10 badanych zgadza się bowiem z opinią, że cyfryzacja będzie zmuszała pracowników do coraz częstszego szkolenia i zdobywania umiejętności. Podobny udział badanych oczekuje, że w tej sytuacji pracodawcy będą wspierać swoje zespoły w nabywaniu nowych kompetencji technologicznych. "Dalej na podstawie w/w raportu: 73% respondentów uważa, że pracodawcy powinni wspierać pracowników w zdobywaniu kompetencji technologicznych. 72% respondentów uważa, że rozwój technologii będzie zmuszał pracowników do częstszego szkolenia i zdobywania umiejętności. Biorąc pod uwagę kompleksowość i szeroki zakres uruchomionych procesów edukacyjnych w zakresie cyfryzacji społeczeństw UE niezbędna wydaje się standaryzacja procesów dydaktycznych i dostarczenie wiedzy z zakresu kompetencji cyfrowych przez nieistniejącą jeszcze profesjonalną kadre. Niezbędnym więc, elementem tego procesu dydaktycznego jest stworzenie certyfikowanych ram kompetencji dla samych edukatorów. Włączenie kwalifikacji "Edukowanie cyfrowe w organizacji" do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji w kompleksowy sposób odpowiada na bieżące oraz prognozowane potrzeby w zakresie edukacji cyfrowej. Precyzyjne zdefiniowanie efektów uczenia się, ułatwi konstruowanie programów szkoleniowych i procesów dydaktycznych. Zadania jakie będzie mógł realizować Edukator cyfrowy związane są zarówno z diagnozą luk kompetencyjnych, jak również ich uzupełnieniem. Kwalifikacja jest jednocześnie instrumentem umożliwiającym przeprowadzenie walidacji, a więc potwierdzenia posiadanych czy uzyskanych kompetencji. Kwalifikacja określa ponadto efekty uczenia się związane ze znajomością i stosowaniem w praktyce Ramy Kompetencji Cyfrowej DigComp, formułowaniem wymogów dotyczących kompetencji cyfrowych dla stanowisk pracy w organizacji, diagnozowaniem potrzeb infrastrukturalnych, charakteryzowaniem źródeł finansowania rozwoju kompetencji. Okres pandemii wprowadził trwałe zmiany w sposobie pracy, edukacji oraz komunikacji. Efektywne wykorzystanie narzędzi informatycznych wymaga posiadania kompetencji cyfrowych, które przy obecnym tempie rozwoju technologicznego powinny być powszechnie dostępne. Trudno sobie wyobrazić osiągnięcie celów i planów przytoczonych w niniejszym uzasadnieniu bez osób posiadających odpowiednie kwalifikacje.

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

Obecnie w ZSK brak jest kwalifikacji o zbliżonym charakterze lub zawierających co najmniej jeden taki sam zestaw efektów uczenia się, aczkolwiek warto zwrócić uwagę na następujące kwalifikacje: - Certyfikat umiejętności komputerowych - poziom podstawowy (kw. włączona funkcjonująca, częściowa, rynkowa). Efekty uczenia się pokrywają się z ramą kompetencji cyfrowych DigComp na poziomie podstawowym, co z całą pewnością uniemożliwia zastosowania kwalifikacji jako wystarczającego potwierdzenia przygotowania kandydata na "Edukatora cyfrowego". Może natomiast być wykorzystywana przez niego w procesie wykonywania czynności zawodowych, tj. doboru narzędzi walidacyjnych do potwierdzenia posiadania kompetencji cyfrowych przez pracowników organizacji. - Prowadzenie tutoringu edukacyjnego (kw. włączona, częściowa, rynkowa). Kwalifikacja w swoich działaniach wykorzystuje wiedzę z zakresu teorii rozwoju i uczenia się oraz korzysta z elementów wiedzy z psychologii i pedagogiki. Jest zatem doskonałym uzupełnieniem przedmiotowej kwalifikacji, nie stanowiąc dla niej jednocześnie konkurencji. - Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji (kw. włączona, częściowa, rynkowa). Kwalifikacja zakłada dobór i stosowanie różnych narzędzi diagnostycznych w celu określenia umiejętności zawodowych, a następnie umożliwia tworzenie planów rozwojowych. Jest to podejście znacznie szersze, obejmujące cały obszar zawodowy, a nie tylko wybrane kompetencje cyfrowe. - Projektowanie procesów dydaktycznych w kształceniu zdalnym osób dorosłych (kw. włączona funkcjonująca, częściowa, rynkowa). Osoba posiadająca kwalifikację samodzielnie projektuje i przygotowuje różne formy kształcenia zdalnego (np. kursy online, webinaria, wideotutoriale). Wykorzystuje zaawansowaną wiedzę dotyczącą funkcjonalności różnych kursów online i stosuje ją przy tworzeniu koncepcji oraz scenariuszy różnych form kształcenia zdalnego. Stanowić może uzupełnienie przedmiotowej kwalifikacji, która nie określa formy kształcenia (stacjonarna / zdalna). - Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi (kw. włączona funkcjonująca, częściowa, rynkowa). Osoba posiadająca kwalifikację "Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi" jest przygotowana do samodzielnego przeprowadzania szkoleń metodami aktywizującymi. Planuje szkolenie, przeprowadza je zgodnie z zasadami pracy z grupą i dokonuje jego ewaluacji. Kwalifikacja, podobnie jak wcześniejsze może stanowić uzupełnienie przedmiotowej kwalifikacji w zakresie stosowania w procesie szkoleniowym specyficznych metod zorientowanych na aktywizację.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację

1. Etap weryfikacji
1.1. Metody walidacji
W czasie walidacji jest dopuszczalne stosowanie następujących metod: - test teoretyczny, w tym studium przypadku, - analiza dowodów i deklaracji.
1.2. Zasoby kadrowe
W etapie weryfikacji biorą udział: 1) operator platformy walidacyjnej, który nadzoruje przebieg testu teoretycznego oraz sprawdza tożsamość osób przystępujących do walidacji; 2) komisja walidacyjna składająca się z minimum 3 asesorów łącznie spełniających następujące warunki: - posiadanie kompetencji cyfrowych na poziomie zaawansowanym odpowiadającym obowiązującej wersji Europejskiej Ramy Kompetencji Cyfrowych dla Obywateli - DigComp, - posiadanie kompetencji dydaktycznych oraz co najmniej 3-letniego doświadczenia w prowadzeniu szkoleń, zajęć lub lekcji, - posiadanie minimum 3-letniego doświadczenia związanego z prowadzeniem procesów rekrutacji pracowników lub z

wykonywaniem zadań związanych z doradztwem zawodowym,
- posiadanie minimum 3-letniego doświadczenia związanego z pozyskiwaniem środków finansowych na realizację inwestycji.
Każdy z asesorów spełnia minimum jeden z ww. warunków.
Komisja walidacyjna ocenia test teoretyczny w części studium przypadku, o ile zawiera odpowiedzi swobodne.
Operator platformy walidacyjnej posiada:
- znajomość obsługi komputera w zakresie uruchamiania oraz podstawowej obsługi platformy walidacyjnej i zainstalowanych aplikacji,
- umiejętność rozwiązywania problemów w sytuacji trudności z nawiązaniem lub zanikiem połączenia internetowego lub obsługą przeglądarki w zakresie kompatybilności z platformą walidacyjną.
Operator platformy walidacyjnej może być jednocześnie członkiem komisji walidacyjnej.

Do zadań członków komisji walidacyjnej należy stosowanie:
- kryteriów weryfikacji przypisanych do efektów uczenia się dla opisywanej kwalifikacji rynkowej oraz kryteriów oceny formalnej i merytorycznej dowodów na posiadanie efektów uczenia się właściwych dla opisywanej kwalifikacji rynkowej,
- zasad prowadzenia weryfikacji, a także różnych metod weryfikacji efektów uczenia się, zgodnie z celami walidacji i zasadami Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Jeżeli instytucja certyfikująca prowadzi kształcenie w obszarze wnioskowanej kwalifikacji rynkowej, stosuje rozwiązania zapewniające rozdzielenie procesów kształcenia od walidacji. W szczególności jest istotne zapewnienie bezstronności osób przeprowadzających walidację, m.in. poprzez rozdział osobowy mający na celu zapobieganie konfliktowi interesów osób przeprowadzających walidację. Osoby te nie mogą weryfikować efektów uczenia się osób, które były przez nie przygotowywane do uzyskania kwalifikacji rynkowej "Diagnozowanie i rozwijanie kompetencji cyfrowych w organizacji".

1.3. Sposób przeprowadzenia walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne
Wszystkie metody walidacji są realizowane za pomocą platformy walidacyjnej dostępnej on-line.
Test teoretyczny:
- jednokrotnego lub wielokrotnego wyboru z jedną poprawną odpowiedzią,
- każde pytanie ma od 3 do 5 możliwych odpowiedzi,
- jeżeli test teoretyczny zawiera studium przypadku, wówczas za pośrednictwem platformy walidacyjnej są udostępniane treści oraz niezbędne zasoby, np. narzędzia umożliwiające przeprowadzenie analizy oraz wizualizacji danych. Odpowiedź osoby przystępującej do walidacji jest oceniana przez komisję walidacyjną w terminie do 3 dni roboczych, a następnie umieszczana na platformie walidacyjnej.

Analiza dowodów i deklaracji
Osoba przystępująca do walidacji, za pomocą formularza, umieszcza na platformie walidacyjnej dowody w formie elektronicznej:
- dokumenty, np. deklarację, certyfikat, dyplom, fakturę, rachunek, świadectwo pracy, lub
- próbki prac, np. program komputerowy, aplikację internetową, materiał audiowizualny.
Komisja walidacyjna dokonuje oceny dowodów w terminie do 3 dni roboczych i umieszcza wynik na platformie walidacyjnej.

Nie określa się minimalnej oraz maksymalnej liczby pytań w teście teoretycznym. Liczba pytań powinna być dobrana w taki sposób, aby sprawdzić wszystkie kryteria weryfikacji ich osiągnięcia przypisane do danych efektów uczenia się. Norma zaliczenia dla każdego zestawu: 50% możliwych do uzyskania punktów.

2. Etap identyfikowania i dokumentowania
 Nie określa się wymogów dla tego etapu.

Informacje dodatkowe

Podstawa prawna włączenia kwalifikacji do ZSK

Na podstawie Obwieszczenia Ministra Cyfryzacji z dnia 2023-11-03 r. w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej >Diagnozowanie i rozwijanie kompetencji cyfrowych w organizacji< do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (Monitor Polski z dnia 2023-12-11 r., poz. 1372)

Data rozpoczęcia funkcjonowania kwalifikacji w ZSK

2024-02-16

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji (w godzinach)

80

Termin dokonywania przeglądu kwalifikacji

nie rzadziej niż 10 lat

Termin następnego przeglądu kwalifikacji

2033-12-11

Kod dziedziny kształcenia

481 - Informatyka

Kod PKD (wg klasyfikacji 2007)

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

Kod kwalifikacji (od 2020 roku)

14074

Streszczenie opinii uzyskanych podczas konsultacji projektu kwalifikacji

Przedstawiona kwalifikacja odpowiada na bieżące potrzeby rynku pracy. Rynek pracy potrzebuje możliwości uzyskania potwierdzenia umiejętności cyfrowych pracownika. Brak jednoznacznych kwalifikacji wpisanych już do ZRK uzasadnia konieczność wpisania przedstawionej kwalifikacji do ZSK.

Efekty uczenia się

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się

Osoba posiadająca kwalifikację rynkową wykazuje kompetencje cyfrowe na zaawansowanym poziomie Europejskiej Ramy Kompetencji Cyfrowych dla Obywateli - DigComp. W swoich działaniach posługuje się wiedzą na temat ramy kompetencji cyfrowych. Opisuje kompetencje cyfrowe na poszczególnych stanowiskach pracy w organizacji. Wykonuje diagnozę kompetencji cyfrowych pracowników i - w odniesieniu do wyników diagnozy - określa potrzeby infrastrukturalne organizacji. Wskazuje narzędzia

walidacji kompetencji cyfrowych oraz możliwości dalszego rozwoju pracowników w zakresie kompetencji cyfrowych. Organizuje i prowadzi szkolenia. Wspiera organizację w procesie pozyskiwania zewnętrznych źródeł finansowania inwestycji cyfrowych.

Zestawy efektów uczenia się

1) Identyfikowanie potrzeb organizacji i pracowników w zakresie kompetencji cyfrowych

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Charakteryzuje ramę kompetencji cyfrowych

Kryteria weryfikacji:

- a. omawia strukturę ramy kompetencji cyfrowych (obszary i poziomy),
- b. podaje przykłady do każdego obszaru odnoszące się do wiedzy, umiejętności i postawy (kompetencji społecznych),
- c. podaje przykłady dla zastosowań celowych ramy kompetencji cyfrowych.

2. Określa wymogi dotyczące kompetencji cyfrowych dla stanowisk pracy w organizacji

Kryteria weryfikacji:

- a. odczytuje schemat organizacji z wykorzystaniem dostępnych źródeł informacji,
- b. przypisuje poziom zaawansowania czynności zawodowych do skali funkcjonującej w ramie kompetencji cyfrowych,
- c. przygotowuje opis kompetencji cyfrowych na danym stanowisku pracy,
- d. określa wymogi dla danego stanowiska pracy,
- e. weryfikuje opis kompetencji cyfrowych na danym stanowisku pracy i wprowadza wymagane modyfikacje.

3. Transponuje umiejętności cyfrowe na stanowiska pracy

Kryteria weryfikacji:

- a. analizuje opisy stanowisk pracy pod kątem kompetencji cyfrowych wymaganych na danym stanowisku pracy (m.in. analizuje źródła informacji o stanowisku pracy, przeprowadza wywiad z pracownikiem na określonym stanowisku pracy, obserwuje pracę na danym stanowisku pracy pod kątem realizowanych działań cyfrowych),
- b. sporządza wykaz kompetencji cyfrowych (odnoszących się do ramy kompetencji cyfrowych) dla danego stanowiska pracy z określeniem poziomu zaawansowania.

4. Diagnozuje poziom kompetencji cyfrowych pracowników

Kryteria weryfikacji:

- a. wskazuje narzędzia walidacji kompetencji cyfrowych,

- b. dobiera narzędzie umożliwiające sprawdzenie, czy dany pracownik ma umiejętności cyfrowe określone dla danego stanowiska pracy,
- c. konfiguruje narzędzia walidacji kompetencji cyfrowych,
- d. diagnozuje poziom kompetencji cyfrowych pracownika w odniesieniu do zestawu umiejętności określonych dla danego stanowiska pracy,
- e. przygotowuje raport z rekomendacjami w zakresie uzupełnienia luk kompetencyjnych pracownika.

5. Diagnozuje potrzeby infrastrukturalne organizacji

Kryteria weryfikacji:

- a. analizuje opisy stanowisk pracy pod kątem ich wyposażenia,
- b. określa braki w odniesieniu do niedostosowania wyposażenia do wymagań stanowisk pracy,
- c. wskazuje przeszkody infrastrukturalne w rozwoju kompetencji cyfrowych pracowników.

2) Usuwanie luk w zakresie kompetencji cyfrowych pracowników

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Charakteryzuje źródła finansowania rozwoju kompetencji cyfrowych i infrastruktury cyfrowej

Kryteria weryfikacji:

- a. omawia dostępne źródła finansowania rozwoju kompetencji cyfrowych pracowników (np. materiałów szkoleniowych, szkoleń),
- b. omawia źródła finansowania wyposażenia,
- c. sporządza rekomendację dotyczącą możliwości pozyskania środków z określonych źródeł na sfinansowanie rozwoju kompetencji cyfrowych i wyposażenia.

2. Proponuje sposoby rozwoju kompetencji cyfrowych pracowników

Kryteria weryfikacji:

- a. omawia możliwości związane z podnoszeniem kompetencji cyfrowych (np. szkolenia, konferencje),
- b. przygotowuje rekomendacje dotyczące potrzeby rozwijania kompetencji cyfrowych pracowników (np. przygotowuje indywidualny plan rozwoju cyfrowego).

3. Prowadzi szkolenie

Kryteria weryfikacji:

- a. określa cele szkolenia,
- b. przygotowuje materiały szkoleniowe,
- c. dobiera i stosuje metody szkoleniowe,
- d. stosuje techniki skutecznej komunikacji,
- e. przeprowadza szkolenie zgodnie z przyjętymi celami szkolenia,
- f. przeprowadza ewaluację szkolenia.

Instytucje certyfikujące i podmioty powiązane z kwalifikacją

Instytucje certyfikujące (IC)

Instytucje
walidujące

1 Fundacja ECCC

Wnioskodawca:

Fundacja ECCC

Minister właściwy dla kwalifikacji:

Minister Cyfryzacji