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

Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi

Status: włączona funkcjonująca

Rodzaj: cząstkowa

Kategoria: wolnorynkowe

Data włączenia do ZSK: 2018-12-29

Dokument potwierdzający nadanie kwalifikacji: Certyfikat kwalifikacji wolnorynkowej

Krótka charakterystyka kwalifikacji

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. Osoba posiadająca kwalifikację „Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi" może znaleźć zatrudnienie jako trener wewnętrzny i zewnętrzny w przedsiębiorstwach, firmach szkoleniowych, organizacjach pozarządowych lub innych podmiotach. Może również prowadzić własną działalność gospodarczą w zakresie prowadzenia szkoleń lub świadczyć usługi na zlecenie. Kwalifikacją mogą być szczególnie zainteresowani trenerzy, którzy chcą formalnie potwierdzić swoje kompetencje, a także nauczyciele, psycholodzy, pedagodzy, doradcy zawodowi, instruktorzy zajmujący się prowadzeniem szkoleń w organizacjach harcerskich, pracownicy działów HR, menedżerowie. Osoby posiadające kwalifikację mogą być zainteresowane m.in. zdobyciem innych kwalifikacji związanych z usługami rozwojowymi. Kwalifikacja może stanowić cenne uzupełnienie kompetencji dla ekspertów i specjalistów różnych dziedzin, których aktywność w zakresie prowadzenia szkoleń nie stanowi głównego pola aktywności zawodowej.

Informacje o kwalifikacji

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji

Kwalifikacją „Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi" mogą być szczególnie zainteresowani: - trenerzy wewnętrzni i zewnętrzni w przedsiębiorstwach, fundacjach, stowarzyszeniach i innych

organizacjach; - instruktorzy zajmujący się prowadzeniem szkoleń w organizacjach społecznych, np. harcerskich; - trenerzy prowadzący działalność gospodarczą; - nauczyciele, psycholodzy, pedagodzy, doradcy zawodowi; - menedżerowie chcący doskonalić umiejętności trenerskie; - pracownicy działów HR; - animatorzy kultury i edukatorzy pracujący np. w muzeach, ośrodkach kultury i domach kultury.

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

Warunkiem przystąpienia do walidacji jest: – posiadanie świadectwa dojrzałości, – ukończone 21 lat, – udostępnienie dokumentacji poświadczającej przeprowadzenie przez kandydata szkoleń, które obejmowały w sumie 30 godzin, dla grup minimum 5-osobowych.

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Świadectwo dojrzałości (kwalifikacja pełna z poziomu 4 PRK).

Kwalifikacje poprzedzające

Świadectwo dojrzałości

Inne warunki

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji

Osoba posiadająca kwalifikację „Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi” może znaleźć zatrudnienie między innymi w: - przedsiębiorstwach i organizacjach, na stanowiskach takich, jak m.in. trener wewnętrzny, trener zewnętrzny; - firmach szkoleniowych lub organizacjach pozarządowych jako organizator szkoleń dla młodzieży i osób dorosłych; Osoba posiadająca kwalifikację może również prowadzić własną działalność gospodarczą w zakresie prowadzenia szkoleń lub świadczyć usługi na zlecenie (działalność freelancerska). Kwalifikacją mogą być także zainteresowane osoby związane z

edukacją i wsparciem rynku pracy, które chciałyby zdobyć umiejętności trenerskie, poszerzając tym samym możliwości swojego rozwoju zawodowego i zatrudnienia. Kwalifikacja może stanowić cenne uzupełnienie kompetencji dla ekspertów i specjalistów różnych dziedzin, których aktywność w zakresie prowadzenia szkoleń nie stanowi głównego pola aktywności zawodowej.

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności

10 lat

Zapotrzebowanie na kwalifikację

Wstęp. Warunkiem współczesnego rozwoju społeczno-gospodarczego opartego na informacji jest ciągłe rozwijanie oraz dostosowywanie umiejętności pracowników do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Co skłania pracodawców, ale i samych pracowników, do podnoszenia kwalifikacji lub przebranżowienia się. Jednym z celów opisanych w Strategii Rozwoju Kraju do 2020 roku jest rozwój kapitału ludzkiego, który ma przyczynić się do wzrostu produkcji i usług, rozwoju innowacji i podnoszenia produktywności gospodarki. Edukacja pozaformalna pozwala na zaspokojenie potrzeb rozwojowych, realizowanych głównie poprzez różnorodne formy szkolenia, np. warsztaty czy seminaria. Potrzeby społeczne i gospodarcze. W Polsce od kilkunastu lat obserwowane są zmiany w gospodarce, które polegają na stopniowym przechodzeniu z gospodarki materiałochłonnej, opartej na ekonomii skali, do gospodarki opartej na wiedzy i nowoczesnych technologiach. Dostosowanie do dynamicznie zmieniającego się rynku determinuje zdobywanie nowej wiedzy, nabywanie nowych kwalifikacji i umiejętności. Wpływa to na wzrost usług rozwojowych oferowanych przez podmioty działające we wszystkich branżach na rynku pracy. Co więcej, obecnie żadna instytucja nie jest już w stanie utrzymać w długofalowej perspektywie przewagi konkurencyjnej na rynku, nie podnosząc kwalifikacji pracowników. Kolejnym czynnikiem wpływającym na wzrost zapotrzebowania na szkolenia jest tworzenie innowacji i rozwiązań szytych na miarę. Działy B&R potrzebują nie tylko specjalistów, ale w ostatnich czasach również zewnętrznych trenerów, którzy wspierają procesy w przedsiębiorstwach sprzyjające tworzeniu innowacyjnych produktów. Znaczącym elementem napędzającym branżę szkoleniową są programy dofinansowywane ze środków Unii Europejskiej, których wartość w obecnej perspektywie wynosi ok. 4,7 mld euro (http://www.pkobp.pl/media_files/6df66082-489e-441f-9413-f66a726c945b.pdf). Fundusze te wspierają szkolenia osób bezrobotnych oraz podnoszenie kwalifikacji zatrudnionej kadry. Popyt na szkolenia spowodował istotny wzrost liczby podmiotów świadczących takie usługi. Do najważniejszych z nich, tworzących rynek szkoleniowy, należy zaliczyć: firmy szkoleniowe, firmy szkoleniowo-doradcze, uczelnie wyższe lub ich jednostki, ośrodki doskonalenia zawodowego, centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego, szkoły językowe i szkoły nauki jazdy. Jakość świadczonych usług szkoleniowo-rozwojowych, głównie opierających się na wysokim potencjalne merytorycznym i doświadczeniu, to w dzisiejszych czasach klucz do zdobycia klienta i utrzymania wysokiej pozycji na rynku (M. WAWER „Rozwój rynku usług szkoleniowych w Polsce – teraźniejszość i przyszłość." Ekonomiczne Problemy Usług nr 96, 443-454, 2012). Jednym ze sposobów na potwierdzenie kompetencji są certyfikaty lub akredytacje wydawane przez instytucje dbające o jakość świadczonych usług. Jednym z nich jest Standard Usług Szkoleniowych opracowany przez Polską Izbę Firm Szkoleniowych, który jest próbą stworzenia jednej, uzgodnionej miary jakości usług szkoleniowych. SUS określa standard w czterech kategoriach:

jakość, proces, kadra i organizacja. Drugim czynnikiem mającym pozytywnie wpływać na cały sektor usług rozwojowych, czyli edukacji pozaformalnej, czyli m. in. szkoleń, jest Sektorowa Rama Kwalifikacji Usług Rozwojowych. Dzięki jej wdrożeniu każdy podmiot, który będzie chciał nadawać kwalifikacje w ZSK, będzie zapewniał ich jakość zgodnie z zasadami obowiązującymi w systemie. SRK UR jest "ważnym krokiem na drodze dalszej profesjonalizacji rynku, podnoszenia jakości usług rozwojowych i wiarygodności firm i osób które przyjmują rolę wspierania innych w procesie uczenia się przez całe życie" (http://serwis-uslugirozwojowe.parp.gov.pl/239-sektorowa-rama-kwalifikacji-uslug-rozwojowychwazne-wydarzenie-z-zycia-branzy-edukacji-pozaformalnej). Strategia Rozwoju Kraju. Rozwój kapitału ludzkiego to jeden z celów obszaru strategicznego, jakim jest konkurencyjna gospodarka. Priorytetowym kierunkiem interwencji publicznej jest poprawa jakości kapitału ludzkiego. Oznacza to sytuację, w której Polacy od najmłodszych lat i rożnymi drogami – w szkole i innych instytucjach edukacji formalnej, na kursach, ale również w pracy i środowisku zaangażowania społecznego – uzyskują kompetencje i kwalifikacje zgodne z potrzebami społeczno-gospodarczymi oraz indywidualna potrzeba rozwoju osobistego. Potrzeby te mogą być w dużej mierze zaspokajane uczestnictwem w szkoleniach rozwijających miękkie i twarde umiejętności. Ponadto w zwiększaniu innowacyjności gospodarki kluczowa jest rola centrów szkoleniowych, które będą miały za zadanie doskonalić podmioty wspierające maksymalne wykorzystanie kreatywnego potencjału przedsiębiorstw. Prognozy rozwoju rynku szkoleniowego. Barometr zawodów pokazuje, że w większości województw w latach 2016, 2017 i 2018 występowała bądź będzie występować równowaga popytu i podaży między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców w dziedzinie "pozostali specjaliści edukacyjni". Oznacza to, że liczba ofert pracy była lub będzie prognozowana jako zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia w tym zawodzie, opartym również na kompetencji szkolenia. Informacje sygnalne na temat zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w I półroczu 2017 roku opracowanych przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej również potwierdzają równowagę pomiędzy zarejestrowanymi bezrobotnymi a ofertami pracy w grupie elementarnej jaką są "Specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr". Zgodnie z prognozami Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP), do 2020 roku w Polsce będzie rosło zapotrzebowanie na pracowników wysokokwalifikowanych (Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020 publikacja CEDEFOP z 2010 r. s. 63-67). Dlatego też szczególnie ważne jest upowszechnienie uczenia się dorosłych, głównie w ramach krótkich form kursowych i w pracy, a także w kontekście aktywności obywatelskiej i społecznej. W Polsce wskaźnik uczenia się przez całe życie jest znacznie niższy niż średni w UE. Znaczenie metod aktywizujących. Według najczęściej używanej definicji aktywizującymi nazywamy takie metody szkoleniowe, w których aktywność uczestników szkolenia przewyższa aktywność trenera. Metody aktywizujące charakteryzują się dużą skutecznością, a przez swoją różnorodność także i atrakcyjnością dla uczestników szkolenia. Stosowanie metod aktywizujących opiera przekaz edukacyjny szkolenia na przeżyciu i samodzielnym doświadczaniu. Metody aktywizujące sprzyjają emocjonalnemu zaangażowaniu uczestników oraz pozwalają na poznawcze przekształcenie i internalizację zdobywanej wiedzy. Badania przeprowadzone na nauczycielach stosujących metody aktywizujące (Ł. Krzyżanowska, M. Wiśnicka, Wykorzystanie eksperymentów i metod aktywizujących w nauczaniu - problemy i wyzwania, Raport z badań, Warszawa 2009, s. 23-35) w praktyce pedagogicznej wskazują, że mają one znaczenie nagradzające i są źródłem satysfakcji dla uczniów. Wnioski te można rozszerzyć również na szkolenia prowadzone dla osób dorosłych. Wykorzystanie metod aktywizujących pozwala wykorzystać w procesie szkoleniowym wiedzę i doświadczenie uczestników szkolenia, zwiększać ich zaangażowanie a także integrować różne treści Podejście aktywizujące w odniesieniu do szkolenia dorosłych promowane jest coraz częściej zarówno przez badaczy jak i praktyków-szkoleniowców (por. M. Kozak, M. Łaguna, Metody prowadzenia szkoleń, czyli niezbędnik trenera, Wyd. GWP, Gdańsk 2009). Podsumowanie.

Rosnąca rola procesu szkoleniowego jako czynnika wspierania realizacji strategii kraju oraz organizacji, wymusza większą dbałość o jakość szkoleń, które mogą być potwierdzane rozpoznawalną na rynku marką certyfikatów. Zarówno teoria jak i praktyka w dziedzinie prowadzenia szkoleń wskazuje, że metody aktywizujące są atrakcyjne dla uczestników szkoleń, wzmacniają ich zaangażowanie w proces szkoleniowy i pozwalają skutecznie przekazywać treści szkolenia. Dlatego certyfikat, który potwierdzać będzie umiejętność stosowania ich w praktyce szkoleniowej, będzie miał istotną wartość rynkową. Bibliografia - M. WAWER „Rozwój rynku usług szkoleniowych w Polsce – teraźniejszość i przyszłość." Ekonomiczne Problemy Usług nr 96, 443-454, 2012. - http://www.pkobp.pl/media_files/6df66082-489e-441f-9413-f66a726c945b.pdf - Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020 publikacja CEDEFOP z 2010 r. s. 63-67. - Ł. Krzyżanowska, M. Wiśnicka, Wykorzystanie eksperymentów i metod aktywizujących w nauczaniu - problemy i wyzwania, Raport z badań, Warszawa 2009, s. 23-35. - M. Kozak, M. Łaguna, Metody prowadzenia szkoleń, czyli niezbędnik trenera, Wyd. GWP, Gdańsk 2009.

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

Kwalifikacja „Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi" wykazuje podobieństwa z kwalifikacjami trenerskimi zdobywanymi w trakcie kursów lub studiów podyplomowych. Wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne uzyskiwane w ramach kursów lub studiów podyplomowych mogą stanowić punkt wyjścia do uzyskania kwalifikacji „Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi". Kwalifikacja „Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi" zawiera przede wszystkim efekty uczenia się dotyczące umiejętności praktycznych.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację

1. Weryfikacja Na etapie weryfikacji dopuszcza się zastosowanie następujących metod: analiza dowodów, wywiad swobodny, wywiad ustrukturyzowany, test, obserwacja w miejscu pracy, obserwacja w warunkach symulowanych. Weryfikacja jest przeprowadzana w 3 etapach. 1.1 Metody Etap pierwszy weryfikacji obejmuje analizę dowodów. Sprawdzane są: Zestaw 01 „Definiowanie potrzeb szkoleniowych", Zestaw 02 „Przygotowanie szkolenia" i Zestaw 04 „Ewaluacja szkolenia". Dopuszcza się następujące dowody: referencje od osób/instytucji zlecających szkolenie, wyrażone pisemnie autorefleksje kandydata, przygotowane samodzielnie konspekty minimum 3 szkoleń prowadzonych metodami aktywizującymi, przygotowane przez kandydata samodzielnie lub we współautorstwie materiały szkoleniowe do minimum 3 różnych szkoleń, np. opisy ćwiczeń, dokumenty, arkusze pracy, prezentacje, filmy. Etap drugi weryfikacji obejmuje obserwację minimum 3-godzinnego szkolenia w warunkach symulowanych lub obserwację w warunkach rzeczywistych. Sprawdzany jest: Zestaw 03 „Przeprowadzenie szkolenia". Dopuszcza się również sprawdzenie umiejętności „Przeprowadza ewaluację szkolenia" należącej do zestawu 04 „Ewaluacja szkolenia". Etap trzeci weryfikacji jest prowadzony metodą wywiadu ustrukturyzowanego lub wywiadu swobodnego. Możliwe jest zastosowanie testu wiedzy jako dodatkowej metody weryfikacji. Sprawdzane są: Zestaw 01 „Definiowanie potrzeb szkoleniowych", Zestaw 02 „Przygotowanie szkolenia", Zestaw 03 „Przeprowadzenie szkolenia", Zestaw 04 „Ewaluacja szkolenia" i Zestaw 05 „Samorozwój i doskonalenie umiejętności". Dostarczona przez kandydata na pierwszym etapie weryfikacji dokumentacja, stanowiąca portfolio kandydata, oraz ocena obserwacji przeprowadzona przez asesora walidacyjnego na

drugim etapie weryfikacji, łącznie tworzą materiały służące do przeprowadzenia trzeciego etapu weryfikacji. 1.2 Zasoby kadrowe Instytucja przeprowadzająca walidację wyznacza komisję składającą się co najmniej z trzech osób. Każdy z członków komisji musi spełniać następujące wymagania: – wykształcenie wyższe, – doświadczenie w samodzielnym prowadzeniu szkoleń metodami aktywizującymi w zakresie minimum 200 godzin, – doświadczenie w zakresie prowadzenia szkoleń dla trenerów w zakresie minimum 50 godzin. Doświadczenie członka komisji musi zostać potwierdzone na podstawie dokumentów, w tym np.: raporty ewaluacyjne, zaświadczenia z przedsiębiorstw, instytucji lub organizacji, umowy, zaświadczenia od osób zlecających. Nie określa się wymagań dla osób weryfikujących pod względem formalnym dokumenty poświadczające spełnianie warunków przystąpienia do walidacji oraz kompletność portfolio. 1.3 Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne Etap pierwszy weryfikacji musi odbyć się przed etapem drugim i trzecim weryfikacji. Osoba przeprowadzająca obserwację w miejscu pracy lub obserwację w warunkach symulowanych przygotowuje w oparciu o formularz ocenę obserwacji, która stanowi część dokumentacji analizowanej w trzecim etapie weryfikacji. Instytucja prowadząca walidację musi zapewnić bezstronną i niezależną procedurę odwoławczą, w ramach której osoby uczestniczące w procesie walidacji mają możliwość odwołania się od decyzji dotyczących etapów weryfikacji, które były prowadzone przez jednego z członków komisji. W przypadku negatywnego rozpatrzenia odwołania instytucja certyfikująca jest zobowiązana przedstawić pisemne uzasadnienie decyzji. W przypadku prowadzenia obserwacji w warunkach symulowanych, instytucja walidująca zapewnia: salę do przeprowadzenia zajęć metodami aktywizującymi, grupę szkoleniową składająca się z minimum 5, a maksymalnie 25 osób. 2. Identyfikowanie i dokumentowanie Nie określa się wymogów dla etapu identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się.

Informacje dodatkowe

Podstawa prawna włączenia kwalifikacji do ZSK

Na podstawie Obwieszczenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 2018-12-19 r. w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej >Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi< do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (Monitor Polski z dnia 2018-12-29 r., poz. 1275)

Data rozpoczęcia funkcjonowania kwalifikacji w ZSK

2022-10-20

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji (w godzinach)

230

Termin dokonywania przeglądu kwalifikacji

Nie rzadziej niż raz na 10 lat

Termin następnego przeglądu kwalifikacji

2028-12-29

Kod dziedziny kształcenia

149 - Pozostałe dziedziny związane z kształceniem

Kod PKD (wg klasyfikacji 2007)

85.59 - Pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane

Kod kwalifikacji (do 2020 roku)

5C141900004

Kod kwalifikacji (od 2020 roku)

12638

Streszczenie opinii uzyskanych podczas konsultacji projektu kwalifikacji

Uwagi do wniosku zgłosiło 5 podmiotów: 4 z nich pomimo zgłoszonych uwag wypowiedziało się pozytywnie o kwalifikacji: - Związek Nauczycielstwa Polskiego, - Ośrodek Pomocy i Edukacji Psychologicznej INTRA, - WUP Kraków, - Polska Izba Firm Szkoleniowych. Negatywnie potrzebę włączenia tej kwalifikacji do ZSK oceniło jedynie Polskie Towarzystwo Psychologiczne. Negatywna uwaga zgłoszona przez Polskie Towarzystwo Psychologiczne mogła być wynikiem błędnego odczytania kwalifikacji rynkowej jako uprawnienia, a nie narzędzia wspierającego budowanie portfolio zawodowego poprzez potwierdzanie umiejętności zdobywanych w różny sposób i w różnym czasie. Większość zgłoszonych uwag dotyczyła wymaganych kwalifikacji poprzedzających oraz warunków jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji – wyrażano opinię, że minimalnym wymogiem powinno być posiadanie co najmniej kwalifikacji pełnej na 6 poziomie PRK (licencjat). Uwaga ta nie została przyjęta. Większość podmiotów biorących udział w konsultacjach potwierdziła potrzebę włączenia kwalifikacji do ZSK i zasugerowała nieznaczne zmiany w opisie wniosku.

Efekty uczenia się

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się

Osoba posiadająca kwalifikację „Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi” jest gotowa do samodzielnego prowadzenia szkoleń metodami aktywizującymi. Pozyskuje wiedzę o potrzebach szkoleniowych podmiotu zlecającego szkolenie oraz wiedzę o potrzebach rozwojowych uczestników szkolenia. Wspólnie z podmiotem zlecającym szkolenie ustala warunki organizacyjne przeprowadzenia szkolenia. Zgodnie ze zdiagnozowanymi przez siebie potrzebami określa cele szkolenia i projektuje proces szkoleniowy. Samodzielnie tworzy konspekty zajęć i opracowuje materiały niezbędne do przeprowadzenia szkolenia. Przeprowadza szkolenie, umiejętnie pracując z grupą i wykorzystując przygotowane przez

siebie materiały. Bierze odpowiedzialność za jakość przeprowadzanych przez siebie szkoleń. Samodzielnie planuje i przeprowadza ewaluację szkolenia, wykorzystując wnioski z ewaluacji w dalszej praktyce szkoleniowej. Osoba posiadająca kwalifikację definiuje własne potrzeby rozwojowe i stale rozwija swój warsztat szkoleniowy.

Zestawy efektów uczenia się

1) Definiowanie potrzeb szkoleniowych

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Pozyskuje wiedzę o potrzebach szkoleniowych podmiotu zlecającego szkolenie

Kryteria weryfikacji:

a. omawia sposób pozyskania wiedzy o celach i wymaganiach formułowanych przez podmiot zlecający szkolenie
b. uzgadnia tematykę szkolenia z podmiotem zlecającym szkolenie (i innymi interesariuszami)

2. Pozyskuje wiedzę o potrzebach rozwojowych w odniesieniu do tematu szkolenia od uczestników szkolenia

Kryteria weryfikacji:

a. diagnozuje potrzeby rozwojowe uczestników szkolenia bezpośrednio, bądź w oparciu o wiedzę przekazaną przez podmiot zlecający szkolenie
b. pozyskuje informacje o wejściowym poziomie wiedzy i umiejętności uczestników szkolenia w odniesieniu do celu i treści szkolenia

3. Określa cele szkolenia

Kryteria weryfikacji:

a. uwzględnia potrzeby podmiotu zlecającego szkolenie przy formułowaniu celów szkolenia
b. uwzględnia potrzeby rozwojowe uczestników szkolenia przy formułowaniu jego celów
c. uwzględnia wnioski ze wstępnej analizy wiedzy i umiejętności uczestników szkolenia przy formułowaniu celów szkolenia
d. uzasadnia sformułowane cele szkolenia w odniesieniu do zdiagnozowanych potrzeb

2) Przygotowanie szkolenia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Ustala ramy organizacyjne z podmiotem zlecającym szkolenie

Kryteria weryfikacji:

a. przedstawia zakres swoich obowiązków związanych z przeprowadzeniem szkolenia, uzgodniony z podmiotem zlecającym szkolenie
b. przedstawia szczegóły organizacyjne szkolenia, uzgodnione z podmiotem zlecającym szkolenie, w tym określenie warunków lokalowych i sprzętowych

2. Analizuje rozpoznane potrzeby szkoleniowe i projektuje szkolenie

Kryteria weryfikacji:

a. przedstawia opracowany przez siebie konspekt szkolenia zawierający: cele szkolenia, harmonogram uwzględniający czas trwania poszczególnych elementów i zastosowanie zasady przemienności form, opis zastosowanych metod, w tym metod aktywizujących i technik szkoleniowych, zapotrzebowanie na materiały niezbędne do przeprowadzenia szkolenia
b. uzasadnia dobór treści szkolenia do celów, tematu, potrzeb, możliwości grupy i czasu trwania szkolenia
c. uzasadnia dobór metod i technik szkoleniowych do zdefiniowanych celów i potrzeb rozwojowych uczestników
d. wyjaśnia, jaką rolę w przygotowanym szkoleniu pełnią metody aktywizujące
e. uzasadnia, w jaki sposób uwzględnił/a w procesie szkoleniowym kontekst społeczny, w tym np. zawodowy, kulturowy i społeczny, w którym funkcjonuje grupa szkoleniowa, oraz różne sposoby uczenia się
f. rozróżnia metody szkoleniowe, w szczególności aktywizujące
g. omawia zasady dopasowania metod szkoleniowych, w szczególności aktywizujących, do celów rozwojowych uczestników szkolenia

3. Opracowuje materiały do szkolenia

Kryteria weryfikacji:

a. uzasadnia dobór rodzaju i formy materiałów do treści szkolenia, niezbędnych do realizacji wybranych technik szkoleniowych
b. prezentuje materiały niezbędne do realizacji wybranych technik szkoleniowych, w szczególności opracowane przez siebie materiały właściwe dla metod aktywizujących, które wykorzystał/a podczas jednego z prowadzonych szkoleń
c. w przygotowanych materiałach uwzględnia przepisy o prawie autorskim i zasady pisowni języka polskiego

3) Prowadzenie szkolenia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Przeprowadza szkolenie zgodnie z konspektem

Kryteria weryfikacji:

a. zachowuje elastyczność podczas prowadzenia zajęć, jeśli to konieczne, zmienia formy ćwiczeń i/lub treści
b. wykorzystuje przygotowane materiały szkoleniowe
c. mieści się w przedziale czasowym określonym w opracowanym przez siebie konspekcie

2. Pracuje z grupą szkoleniową

Kryteria weryfikacji:

a. rozpoczyna i kończy zajęcia
b. zawiera kontrakt z uczestnikami szkolenia
c. przedstawia cele zajęć uczestnikom szkolenia
d. nawiązuje i utrzymuje kontakt z uczestnikami szkolenia, komunikuje się w sposób angażujący uczestników szkolenia w poszczególne etapy szkolenia, budując atmosferę zaufania
e. aktywizuje uczestników szkolenia zgodnie z metodyką pracy z grupą szkoleniową
f. stosuje zasadę przemienności form, w tym minimum jedną metodę aktywizującą
g. stosuje techniki skutecznej komunikacji interpersonalnej werbalnej (w tym: parafrazowanie, klaryfikowanie, komunikat "ja", pytania otwarte, udzielanie informacji zwrotnej)
h. stosuje techniki skutecznej komunikacji interpersonalnej niewerbalnej (w tym: aktywne słuchanie, kontakt wzrokowy, gestykulacja i postawa ciała, intonacja głosu)
i. posługuje się poprawnie językiem polskim w mowie

4) Ewaluacja szkolenia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Planuje ewaluację szkolenia

Kryteria weryfikacji:

a. prezentuje opracowane przez siebie narzędzie do ewaluacji dostosowane do celów, treści i specyfiki grupy szkoleniowej
b. uzasadnia dobór metody ewaluacji szkolenia do celów, treści i specyfiki grupy szkoleniowej

2. Przeprowadza ewaluację szkolenia

Kryteria weryfikacji:

a. uzyskuje ocenę uczestników szkolenia w zakresie satysfakcji ze szkolenia
b. uzyskuje informację zwrotną od uczestników szkolenia dotyczącą jego/jej pracy
c. dokonuje oceny realizacji celów i programu szkolenia uzgodnionych z podmiotem zlecającym szkolenie
d. dokonuje oceny skuteczności zastosowanych form, metod w tym aktywizujących i narzędzi oraz ich adekwatności do realizowanych celów

5) Samorozwój i doskonalenie umiejętności

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Definiuje własne potrzeby rozwojowe

Kryteria weryfikacji:

a. przedstawia wnioski oparte na informacjach zwrotnych uzyskanych od uczestników i podmiotu zlecającego szkolenie, dotyczące własnych kompetencji
b. wskazuje sposób wykorzystania wniosków z ewaluacji w swojej dalszej praktyce szkoleniowej
c. określa dla siebie obszary i wyzwania rozwojowe
d. omawia zasady etyczne pracy szkoleniowca

2. Rozwija swój warsztat szkoleniowy

Kryteria weryfikacji:

a. prezentuje opracowane przez siebie metody, techniki, materiały do prowadzenia szkoleń metodami aktywizującymi, wskazując źródła, z których czerpał/a inspiracje

Instytucje certyfikujące i podmioty powiązane z kwalifikacją

#	Instytucje certyfikujące (IC)	Instytucje walidujące
1	Związek Harcerstwa Polskiego	

Wnioskodawca:

Związek Harcerstwa Polskiego

Minister właściwy dla kwalifikacji:

Minister Edukacji