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

Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)

Status: włączona funkcjonująca

Rodzaj: cząstkowa

Kategoria: wolnorynkowe

Data włączenia do ZSK: 2022-04-05

Dokument potwierdzający nadanie kwalifikacji: Certyfikat kwalifikacji wolnorynkowej

Krótka charakterystyka kwalifikacji

Trener biznesu (w rozumieniu opisu niniejszej kwalifikacji) to osoba zajmująca się planowaniem, opracowywaniem, realizowaniem i ewaluacją projektów rozwojowych, odpowiadających potrzebom organizacji. Planując tę usługę bierze pod uwagę różne metody (m.in. szkolenia w formie wykładu, warsztatu, treningu lub wszystkich/ wybranych form, szkolenia na stanowisku pracy, coaching, facylitacja, mentoring, doradztwo, konsultacje, tutoring) przedstawia plan a następnie realizuje go zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. Dokonuje ewaluacji usługi rozwojowej oraz przedstawia raport. Wszystkie te działania mają na celu kształtowanie kompetencji osób dorosłych (wiedzy, umiejętności, postaw) niezbędnych do osiągania celów zawodowych i organizacyjnych. Osoba posiadająca kwalifikację "Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)" potrafi samodzielnie zrealizować usługę rozwojową rozumianą jako usługę mającą na celu nabycie, utrzymanie lub wzrost wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych przedsiębiorców i ich pracowników prowadzących do zdobycia kwalifikacji, o których mowa w art. 2 pkt 8 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2016 r. poz. 64 z późn. zm.). Osoba ubiegająca się o kwalifikację podlega walidacji, o której mowa w art. 2 pkt 22 tej ustawy. W ramach tej usługi przeprowadza czynności, takie jak: - identyfikowanie potrzeb rozwojowych; - projektowanie usług rozwojowych; - prowadzenie szkoleń, warsztatów, treningów (w przypadku posiadania odpowiednich kwalifikacji również innych form jak coaching, mentoring, facylitacja, doradztwo, konsulting); - ewaluacja przeprowadzonych działań rozwojowych w organizacji; - komunikowanie, prezentowanie postępów realizacji projektu rozwojowego na różnych jego etapach różnym interesariuszom projektu. Osoba posiadająca kwalifikację "Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)" zna i wykorzystuje różne koncepcje wiedzy oraz różnorodne metody, techniki i narzędzia realizacji działań rozwojowych, korzysta z dorobku różnorodnych dziedzin życia i nauki. Prezentuje krytyczne i odpowiedzialne podejście wobec dostępnych treści i stosowanych metod, opiera się na podejściu EBT (Evidence Based Training). Osoba posiadająca kwalifikację może znaleźć zatrudnienie: jako trener w firmie szkoleniowej lub pracujący na rzecz

fundacji, stowarzyszeń, organizacji pozarządowych; jako trener wewnętrzny lub specjalista/ menedżer/ koordynator działu rozwoju w organizacji. Może też rozpocząć prowadzenie własnej działalności szkoleniowo-doradczej w zakresie pozaformalnych form rozwoju dorosłych.

Informacje o kwalifikacji

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji

Uzyskaniem kwalifikacji mogą być w szczególności zainteresowane osoby: - realizujące procesy rozwojowe w organizacjach, lub w ramach prowadzonych przez siebie firm szkoleniowych i/ lub doradczych, lub fundacjach, stowarzyszeniach, organizacjach pozarządowych; - prowadzące szkolenia, warsztaty i treningi i inne metody rozwoju osób dorosłych dla pracowników w organizacjach, dla organizacji lub fundacji, stowarzyszeń, organizacji pozarządowych; - pracujące na stanowisku trenera wewnętrznego w organizacjach i/ lub na stanowisku specjalisty/ menedżera/ koordynatora działu rozwoju w organizacji; - absolwenci szkół i kursów trenerskich; - absolwenci podyplomowych studiów trenerskich; - nauczyciele różnych szczebli edukacji formalnej dbający o swój rozwój zawodowy i/ lub chcący zmienić obszar zawodowy (zawód, pracę); - pedagodzy, psycholodzy, doradcy zawodowi instytucji edukacji formalnej dbający o swój rozwój zawodowy i/ lub chcący zmienić obszar zawodowy (zawód, pracę); - które posiadają już kwalifikację "Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi" na poziomie 5 PRK i chcą rozwijać swoje kompetencje i kwalifikacje.

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

- Kwalifikacja pełna z poziomem VI Polskiej Ramy Kwalifikacji; - udostępnienie dokumentacji poświadczającej przeprowadzenie przez kandydata co najmniej 500 godzin szkolenia dla grup co najmniej ośmioosobowych; - udostępnienie dokumentacji poświadczającej realizację przez kandydata co najmniej jednego projektu rozwojowego.

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Kwalifikacja pełna z poziomem VI Polskiej Ramy Kwalifikacji

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji

Osoba posiadająca kwalifikację "Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)" może znaleźć zatrudnienie np. jako trener biznesu w firmie szkoleniowej, szkoleniowo-doradczej, na stanowisku

specjalisty lub koordynatora działu rozwoju w organizacji, na stanowisku trenera wewnętrznego w organizacji, trenera w/lub dla fundacji, stowarzyszeń, organizacji pozarządowych. Może też rozpocząć prowadzenie własnej działalności w zakresie pozaformalnych form edukacji dorosłych.

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności

Certyfikat ważny jest 5 lat. Warunkiem przedłużenia jest udokumentowanie zrealizowania co najmniej 500 godzin szkoleniowych.

Zapotrzebowanie na kwalifikację

Sektor usług rozwojowych tworzą wszystkie osoby i podmioty profesjonalnie prowadzące działalność mającą na celu rozwój jednostek, grup lub organizacji, w szczególności poprzez nabycie, potwierdzenie lub wzrost wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych na poziomie indywidualnym i zbiorowym, w tym organizacyjnym. Według różnych opracowań i analiz wartość tego sektora szacuje się na kwotę 3,0-4,0 mld złotych. Można przyjąć, że rocznie przeprowadza się w Polsce ponad 500 tys. szkoleń (i/ lub innych usług rozwojowych), których celem jest podniesienie kompetencji osobistych uczestników, a zawód trenera biznesu wykonuje obecnie około 10-12 tys. osób. Przy tak dużej liczbie prowadzonych szkoleń i innych form rozwoju oraz aktywnych zawodowo trenerów biznesu na rynku polskim zasadne jest wprowadzenie kwalifikacji "Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)". Kwalifikacja wpisuje się m.in. w potrzebę doprecyzowania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, jakie musi posiadać trener biznesu, by zapewnić odpowiednią jakość świadczonych usług. Problem jakości oferowanych szkoleń i pozostałych form rozwoju dostrzegła Komisja Europejska i w efekcie jej zaleceń została stworzona przez PARP Baza Usług Rozwojowych. Problem jakości dostrzegły też środowiska bezpośrednio zaangażowane w świadczenie usług. Polska Izba Firm Szkoleniowych opracowała i przyjęła Standard Usługi Szkoleniowej (SUS), który ma ułatwić firmom szkoleniowym samoocenę, dać możliwość porównywania się i rozwoju. SUS określa standard w czterech kategoriach: jakość, proces, kadra i organizacja. Dodatkowo poważnym problemem rynku szkoleń są trenerzy stosujący metody nieadekwatne do potrzeb odbiorców usług i nieznajdujące potwierdzenia w aktualnej wiedzy naukowej. Wprowadzenie kwalifikacji "Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)" - ze względu na zapis o konieczności uwzględniania w pracy trenera biznesu podejścia EBT (Evidence Based Training) - stanowi kolejne, istotne ogniwo w procesie zapewniania jakości oferowanych szkoleń. Kwalifikacja "Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)" będzie nie tylko potwierdzeniem kompetencji osób zdolnych do profesjonalnego realizowania projektów rozwojowych, ale też informacją dla klientów, którym zależy na nabywaniu usług najwyższej jakości.

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

Na polskim rynku można znaleźć wiele kursów, szkoleń, studiów podyplomowych stanowiących ofertę dla osób chcących realizować projekty rozwojowe dla organizacji, na przykład: - Trenerstwo, coaching oraz rozwój osobisty; - Job-coaching nowoczesne doradztwo (i coaching kariery); - Coaching, doradztwo zawodowe, kierowanie rozwojem i coaching; - Akademia rozwoju osobistego; - Akademia Trenera i

Coacha; - Life and business coaching; - Coaching i mentoring w oświacie; - Trener biznesu; - Szkoła tutorów. Wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne uzyskiwane w ramach wymienionych i podobnych szkoleń, kursów, studiów podyplomowych, jak i szkół trenerskich mogą stanowić punkt wyjścia do uzyskania kwalifikacji "Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)". Tym, co wyróżnia kwalifikację "Realizowanie usług rozwojowych…", jest wymóg posiadania praktyki zawodowej (co najmniej 500 przeprowadzonych godzin szkoleniowych i co najmniej jeden zrealizowany projekt rozwojowy). Kwalifikacja "Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)" wykazuje podobieństwa z kwalifikacją rynkową włączoną do ZSK "Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi" (elementem wspólnym jest zestaw efektów uczenia się "Prowadzenie szkoleń" i w ramach tego zestawu niektóre kryteria weryfikacji). Inne wspólne elementy, to niektóre kryteria weryfikacji w zestawie efektów uczenia się, który w kwalifikacji "Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi" nosi tytuł "Ewaluacja szkolenia", a w kwalifikacji "Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)" tytuł "Ewaluacja i raportowanie efektów usługi rozwojowej". Jednak przywołana kwalifikacja jest z 5 poziomu PRK i zakłada takie efekty uczenia się, jak: samodzielne prowadzenie szkoleń, pozyskiwanie wiedzy o potrzebach szkoleniowych, projektowanie procesu szkoleniowego, ewaluacja szkolenia. Kwalifikacja "Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)" zakłada efekty uczenia się dotyczące nie tylko szkolenia czy nawet procesu szkoleniowego, ale całego projektu rozwojowego, w którym uwzględnia się nie tylko szkolenie czy cały cykl szkoleń, ale też inne formy rozwoju, takie jak coaching, mentoring, doradztwo, facylitacja, konsulting, tutoring. Osoba posiadająca tę kwalifikację potrafi nie tylko prowadzić szkolenie lub proces szkoleniowy metodami aktywizującymi, ale też ma większe doświadczenie w prowadzeniu szkoleń (minimum 500 godzin, a nie 30). Tym, co przede wszystkim odróżnia posiadaczy kwalifikacji "Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)" od osób, które ukończyły różnego typu kursy czy szkolenia, a także od posiadaczy kwalifikacji "Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi" jest refleksja i świadomość na temat własnej pracy, uwzględnianie w swojej pracy podejścia EBT. Evidence Baset Training jest rozumiane jako wykorzystywanie wiedzy i metod zweryfikowanych, potwierdzonych empirycznie, czyli potwierdzonych dowodami - możliwie najlepiej uzasadnionych (sprawdzonych i/ lub zbadanych) naukowo lub praktycznie z uwzględnieniem hierarchii dowodów. Dowody pochodzą z dwóch źródeł: są gromadzone przez praktyków zajmujących się daną dziedziną rozwoju; są gromadzone przez naukę (za: Matras, Żak, 2018:7).

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację

1. Metody walidacji Na etapie weryfikacji stosuje się następujące metody: - analiza dowodów i deklaracji, - test teoretyczny, - wywiad swobodny (rozmowa z komisją walidacyjną), - prezentacja połączona z rozmową z komisją walidacyjną. W przypadku braku dowodu na przeprowadzenie szkolenia (nagranie) dopuszcza się zastosowanie metody obserwacjiw warunkach rzeczywistych. 2. Zasoby kadrowe Organem prowadzącym walidację będzie komisja walidacyjna składająca się z minimum 3 członków, w tym przewodniczącego komisji walidacyjnej. Przewodniczący komisji walidacyjnej posiada: - kwalifikację pełną z VIII poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji, - udokumentowane członkostwo w organizacji działającej na rzecz sektora usług rozwojowych (działającej co najmniej3 lata) mającej w swoim statucie zalecenie przestrzegania kodeksu etyki zawodowej lub pisemną rekomendację takiej organizacji, - udokumentowane doświadczenie w zakresie przeprowadzenia minimum 2000 godzin szkoleń, warsztatów lub treningów, zdobyte w ciągu ostatnich 8 lat, - poświadczenie od co najmniej trzech klientów w formie pisemnej, potwierdzające posługiwanie się metodami EBTw trakcie prowadzonych projektów rozwojowych w ostatnich 5 latach. Pozostali członkowie komisji walidacyjnej mają posiadać: -

kwalifikację pełną z VII poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji, - udokumentowane członkostwo w organizacji działającej na rzecz rynku usług rozwojowych (działającej co najmniej 3 lata)mającej w swoim statucie zalecenie przestrzegania kodeksu etyki zawodowej lub pisemną rekomendację takiej organizacji, - udokumentowane doświadczenie w zakresie przeprowadzenia minimum 3000 godzin szkoleń, warsztatów lub treningów, w tym udokumentowane co najmniej 300 godzin doświadczenia w zakresie prowadzenia szkoleń dla trenerów(ang. train the trainers) zdobyte w ciągu ostatnich 8 lat, - poświadczenie od co najmniej dwóch klientów w formie pisemnej, potwierdzające posługiwanie się metodami EBT w trakcie prowadzonych projektów rozwojowych w ostatnich 5 latach. 3. Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne Proces walidacji składa się z trzech części: - test teoretyczny, za pomocą którego weryfikacji podlega efekt uczenia się "Posługuje się wiedzą o planowaniu badania potrzeb rozwojowych w organizacjach" z zestawu 1, efekt "Posługuje się wiedzą o projektowaniu usług rozwojowych" z zestawu 2 i efekt "Posługuje się wiedzą o prowadzeniu szkoleń, warsztatów, treningów w ramach usługi rozwojowej" z zestawu 3, - przeprowadzenie zajęć w ramach usługi rozwojowej dla minimum 8 osób trwającej przynajmniej 6 godzin weryfikowane za pomocą obserwacji w warunkach rzeczywistych (członek komisji walidacyjnej uczestniczy w zajęciach) lub dowodu (nagranie z zajęć), potwierdzających efekt uczenia się "Prowadzi szkolenie, warsztat lub trening w ramachusługi rozwojowej" z zestawu 3, - przedłożenie dowodów i deklaracji potwierdzających pozostałe efekty uczenia się z zestawów 1-4, niewymienione powyżej, w tym: raport z badania potrzeb rozwojowych zawierający: cele badania, metody badawcze, osoby badane, narzędzia pozyskiwania danych od interesariuszy usługi, statystyczne opracowanie zebranych danych, wnioski z badania, ograniczenia, projekt usługi rozwojowej zawierający: opis grupy docelowej, cele usługi rozwojowej i poszczególnych jej elementów oraz wynikające z nich korzyści dla organizacji, grup i jednostek (z uwzględnieniem celów dotyczących wiedzy, umiejętności i postaw), wskaźniki realizacji celów, harmonogram usługi, opis całości usługi, wykorzystywane zasoby, budżet usługi, analizę ryzyka, alternatywne scenariusze wykonania usługi rozwojowej, konspekt zajęć zawierający: cele zajęć, metody, techniki, narzędzia pracy, pomoce wspierające proces rozwoju i uczenia się, np. wydruk prezentacji, opis przypadków, ćwiczeń, inne materiały, raport z ewaluacji zajęć zawierający: przyjęty model ewaluacji, opis wykorzystanego narzędzia, założone cele i ich miary, ocenę poziomu realizacji założonych celów, czynniki mogące mieć wpływ na ich realizację, sugestie dla organizacji dotyczące warunków, jakie umożliwią wykorzystanie rozwiniętej wiedzy i umiejętności, rekomendacje dalszych działań rozwojowych, raport z ewaluacji całej usługi rozwojowej zawierający: przyjęty model ewaluacji, opis wykorzystanych narzędzi, założone cele i ich miary, ocenę poziomu realizacji założonych celów, czynniki mogące mieć wpływ na ich realizację, sugestie dla organizacji dotyczące warunków, jakie umożliwią wykorzystanie rozwiniętej wiedzy i umiejętności, rekomendacje dalszych działań rozwojowych. Podsumowaniem powyższych jest rozmowa z komisją walidacyjną (prowadzona w formie wywiadu swobodnego), w trakcie której kandydat prezentuje raport z badania potrzeb rozwojowych, projekt usługi rozwojowej, konspekt zajęć oraz raport z ewaluacji zajęć, raport z ewaluacji usługi rozwojowej. Weryfikacji podlegają poszczególne efekty uczenia się z zestawu 5. Instytucja certyfikująca, o której mowa w art. 2 pkt 6 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, ma obowiązek zapewnić warunki (salę) do przeprowadzenia spotkania komisji walidacyjnej z kandydatem oraz narzędzia do zaprezentowania przez uczestnika przygotowanych materiałów. Instytucja certyfikująca musi zapewnić bezstronną i niezależną procedurę odwoławczą, w ramach której osoby uczestniczące w procesie walidacji i certyfikacji mają możliwość odwołania się od decyzji dotyczących spełnienia wymogów formalnych, przebiegu walidacji, samych wyników, a także decyzji kończącej walidację. W przypadku negatywnego wyniku walidacji instytucja certyfikująca jest zobowiązana przedstawić uzasadnienie decyzji. 4. Etapy identyfikowania i dokumentowania Na etapie identyfikowania i dokumentowania stosuje się następujące metody: - analiza

dowodów i deklaracji, - wywiad swobodny (rozmowa z komisją walidacyjną). Instytucja certyfikująca zapewnia wsparcie doradcy walidacyjnego na etapie identyfikowania i dokumentowania posiadanych efektów uczenia się (przynajmniej dwa spotkania). Osoba pełniąca funkcję doradcy walidacyjnego: - spełnia warunki określone dla jednego z członków komisji walidacyjnej, - stosuje metody i narzędzia pomocne przy identyfikowaniu i dokumentowaniu kompetencji, - zna zasady weryfikacji dowodów na osiągnięcie efektów uczenia się, - zna efekty uczenia się oraz kryteria ich weryfikacji ustalone dla danej kwalifikacji rynkowej, - zna metody i narzędzia stosowane do zweryfikowania wymaganych efektów uczenia się dla tej kwalifikacji rynkowej. Etap identyfikowania i dokumentowania musi być prowadzony w sposób zapewniający poufność analizowanych dowodów i deklaracji.

Informacje dodatkowe

Podstawa prawna włączenia kwalifikacji do ZSK

Na podstawie Obwieszczenia Ministra Rozwoju i Technologii z dnia 2022-03-04 r. w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej >Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)< do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (Monitor Polski z dnia 2022-04-05 r., poz. 386)

Data rozpoczęcia funkcjonowania kwalifikacji w ZSK

2023-06-13

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji (w godzinach)

400

Termin dokonywania przeglądu kwalifikacji

Nie rzadziej niż raz na 10 lat

Termin następnego przeglądu kwalifikacji

2032-04-05

Kod dziedziny kształcenia

149 - Pozostałe dziedziny związane z kształceniem

Kod PKD (wg klasyfikacji 2007)

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

Kod ISCED

0188 - Interdyscyplinarne programy i kwalifikacje związane z edukacją

Kod kwalifikacji (od 2020 roku)

13924

Streszczenie opinii uzyskanych podczas konsultacji projektu kwalifikacji

Zdecydowana większość podmiotów biorących udział w konsultacjach potwierdziła celowość włączenia kwalifikacji do ZSK. Kwalifikacja "Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)" może stanowić atrakcyjne uzupełnienie kształcenia w szkołach wyższych. Opisane kryteria pozwolą osobom posiadającym przedmiotową kwalifikację dysponować wystandaryzowaną wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami społecznymi, co umożliwi zapewnienie wykwalifikowanych kadr w sektorze usług rozwojowych.

Efekty uczenia się

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się

Osoba posiadająca kwalifikację rynkową "Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)" jest gotowa do samodzielnego identyfikowania potrzeb rozwojowych, planowania, przeprowadzania i ewaluacji szkoleń, warsztatów, treningów i innych form rozwoju. Aktywnie współtworzy przebieg usługi rozwojowej w różnego typu organizacjach (np. biznesowych, pozarządowych, administracji publicznej). Współpracuje ze wszystkimi interesariuszami projektu usługi rozwojowej. W swojej pracy wykorzystuje podejście EBT (Evidence Based Training). Prezentuje krytyczną i odpowiedzialną postawę wobec dostępnych treści oraz stosowanych metod i narzędzi. Przy realizacji usługi korzysta z dorobku różnorodnych dziedzin. Bierze odpowiedzialność za prowadzone przez siebie działania. W trakcie wykonywania swoich zadań zawodowych uwzględnia wymagania wynikające z obowiązujących regulacji prawnych, norm etyki pracy. Osoba posiadająca kwalifikację rynkową definiuje i planuje własne potrzeby rozwojowe. Stale rozwija swoje kompetencje. Aktywnie uczestniczy w rozwoju środowiska usług rozwojowych.

Zestawy efektów uczenia się

1) Badanie i identyfikowanie potrzeb rozwojowych

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Posługuje się wiedzą o planowaniu badania potrzeb rozwojowych w organizacjach

Kryteria weryfikacji:

a. odwołując się do własnych doświadczeń i uwzględniając podejście EBT, omawia zalety i wady narzędzi i metod użytecznych w diagnozowaniu potrzeb,
b. wyjaśnia zasady tworzenia narzędzi badawczych wykorzystywanych w identyfikacji potrzeb rozwojowych (np.

tworzenie kwestionariusza, scenariusza wywiadu),
c. definiuje podstawowe pojęcia z zakresu psychometrii (miary tendencji centralnej, miary rozrzutu dostosowane do rodzaju skal pomiarowych),
d. uzasadnia dobór narzędzi psychometrycznych w diagnozowaniu potrzeb rozwojowych, wskazując kryteria doboru tych narzędzi,
e. wyjaśnia, w jaki sposób w planowaniu badania uwzględnia potrzeby różnych interesariuszy procesu rozwojowego (np. decydenta, menedżera, uczestnika, działu HR),
f. uzasadnia specyfikę prowadzenia usług rozwojowych dla różnego typu organizacji (np. biznesowych, pozarządowych, administracji publicznej),
g. prezentuje czynniki ryzyka występujące w procesie badania potrzeb rozwojowych wraz z propozycjami przeciwdziałania im,
h. podaje zróżnicowane przykłady zrealizowanych przez siebie badań potrzeb rozwojowych, przedstawiając charakterystyki grup docelowych i wyjaśniając dobrane przez siebie narzędzia oraz zastosowane metody badawcze.

2. Przeprowadza badanie potrzeb rozwojowych organizacji

Kryteria weryfikacji:

a. analizuje pozyskane z różnych dostępnych źródeł informacje wykorzystywane w procesie badania i identyfikowania potrzeb rozwojowych, krytycznie oceniając ich wiarygodność i kompletność,
b. opracowuje raport z badania potrzeb rozwojowych zrealizowany dla określonej organizacji z uwzględnieniem takich elementów jak: cele, metody, narzędzia, osoby badane, wyniki, wnioski z badania, ograniczenia,
c. prezentuje raport z badania potrzeb rozwojowych z wykorzystaniem narzędzi wizualizacji danych,
d. na podstawie przeprowadzonego badania potrzeb rozwojowych uzasadnia, dlaczego rekomendował proponowane rozwiązania w odniesieniu do danej organizacji.

2) Projektowanie usług rozwojowych

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Posługuje się wiedzą o projektowaniu usług rozwojowych

Kryteria weryfikacji:

a. definiuje i porównuje metody rozwojowe: szkolenie, warsztat, trening i inne, także w formie zdalnej,
b. odwołując się do własnych doświadczeń i uwzględniając podejście EBT, omawia zalety i wady metod i technik prowadzenia szkoleń (np. miniwykładu / prezentacji multimedialnej, studium przypadku, odgrywania ról, ćwiczeń, symulacji, gry szkoleniowej, dyskusji grupowej) z uwzględnieniem technologii informatyczno-komputerowych,
c. omawia przebieg procesu ustalania celów usługi rozwojowej z decydentem w organizacji,
d. przedstawia zasady opracowywania materiałów wspomagających uczenie się,
e. odwołując się do własnych doświadczeń, wyjaśnia zasady współpracy z innymi trenerami w ramach tworzenia usługi rozwojowej,
f. wyjaśnia zasady współpracy z dostawcami - innych niż szkolenie - usług rozwojowych,
g. omawia sposoby nadzorowania pracy osób zaangażowanych w realizację złożonej, wieloetapowej usługi rozwojowej.

2. Formułuje cele usługi rozwojowej i cele szkoleniowe na podstawie badania potrzeb rozwojowych organizacji

Kryteria weryfikacji:

a. omawia ustalone cele usługi rozwojowej i poszczególnych jej elementów oraz wynikające z nich korzyści dla organizacji (z uwzględnieniem celów dotyczących wiedzy, umiejętności i postaw),
b. uzasadnia decyzję o przyjętych celach usługi rozwojowej oraz celach szkolenia na podstawie przedstawionego raportu z badania potrzeb rozwojowych,
c. dla ustalonych celów szkoleniowych proponuje wskaźniki pozwalające na określenie poziomu ich realizacji.

3. Przygotowuje projekt usługi rozwojowej i konspekt szkolenia

Kryteria weryfikacji:

a. opracowuje dokumentację usługi rozwojowej z uwzględnieniem wyznaczonych celów oraz zasobów zamawiającego,
b. prezentuje przygotowany projekt usługi rozwojowej,
c. uzasadnia dobór treści, metod, narzędzi, form rozwojowych dla danej usługi,
d. prezentuje konspekt szkolenia w ramach tej usługi, uwzględniający cele, efekty uczenia się, metody i narzędzia (w tym wyróżniające się od najczęściej wykorzystywanych),
e. uzasadnia wybór metod i narzędzi szkoleniowych w odniesieniu do celów szkolenia,
f. wyjaśnia dobór treści merytorycznych przekazywanych uczestnikom szkolenia, uwzględniając podejście EBT,
g. omawia ryzyka w realizacji zaplanowanej usługi rozwojowej i konspektu szkolenia oraz proponuje alternatywne scenariusze,
h. wyjaśnia sposoby doboru grupy szkoleniowej sprzyjające procesowi uczenia się (np. uwzględnianie zależności służbowych w tworzeniu składu grupy szkoleniowej),
i. prezentuje opracowane materiały szkoleniowe wspomagające uczenie się.

3) Prowadzenie szkoleń, warsztatów, treningów w ramach usługi rozwojowej

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Posługuje się wiedzą o prowadzeniu szkoleń, warsztatów i treningów w ramach usługi rozwojowej

Kryteria weryfikacji:

a. uzasadnia kolejność etapów usługi rozwojowej z uwzględnieniem procesu uczenia się, potrzeb odbiorców i celów usługi rozwojowej,
b. wyjaśnia zasady przekazywania wiedzy,
c. porównuje techniki zwiększające aktywność uczestników szkolenia na podstawie wiedzy i teorii o procesach grupowych,
d. przedstawia zasady przekazywania instrukcji do ćwiczeń,
e. podaje przykłady możliwych sytuacji trudnych występujących podczas prowadzenia szkoleń i proponuje sposoby ich rozwiązania,
f. objaśnia sposoby dbania o atmosferę szkolenia, warsztatu, treningu,
g. omawia wpływ błędów popełnianych przez trenerów podczas prowadzenia szkoleń, warsztatów lub treningów na

osiągnięcie założonych celów usługi rozwojowej.

2. Prowadzi szkolenie, warsztat lub trening w ramach usługi rozwojowej

Kryteria weryfikacji:

a. rozpoczyna szkolenie, warsztat lub trening (np. powitanie, przedstawienie się, określenie celów, planu, poszczególnych efektów uczenia się wraz z kryteriami ich weryfikacji, zasad spotkania),
b. podaje instrukcje do ćwiczeń, gier szkoleniowych i innych aktywności w sposób zrozumiały dla uczestników szkolenia, warsztatu, treningu,
c. podczas zajęć stosuje różnorodne i adekwatne do celów metody, techniki dydaktyczne, np. miniwykład, studium przypadku, odgrywanie ról, gry szkoleniowe, symulacje, ćwiczenia indywidualne, ćwiczenia grupowe,
d. wykorzystuje różne i adekwatne do celów pomoce dydaktyczne w prowadzeniu szkolenia, warsztatu, treningu, np. flipchart, prezentacje multimedialne, rekwizyty szkoleniowe, narzędzia wirtualne,
e. realizuje założony konspekt, a w razie potrzeby elastycznie modyfikuje harmonogram lub treści szkolenia, warsztatu lub treningu, np. poprzez dostosowanie przerw, czasu realizacji ćwiczeń, wprowadzenie dodatkowych zagadnień,
f. analizuje zachowania uczestników i reaguje adekwatnie do sytuacji, aby osiągnąć cele zajęć,
g. wykorzystuje metody procesu uczenia się oparte o podejście EBT,
h. buduje atmosferę zaufania oraz angażuje uwagę i wspiera motywację uczestników (np. stosując ćwiczenia energetyzujące, ice-breakery), określa zasady poprawnej komunikacji, stosuje error based training,
i. zachęca do wymiany doświadczeń między uczestnikami, np. w dyskusji, stosując techniki wymiany najlepszych praktyk, peer to peer, praca w grupach,
j. zapewnia skuteczność komunikacji poprzez stosowanie różnych technik komunikacyjnych,
k. wykorzystuje różne metody i narzędzia języka dostosowane do sytuacji oraz możliwości i potrzeb poznawczych uczestników szkolenia, warsztatu, treningu,
l. udziela konstruktywnej informacji zwrotnej uczestnikom szkolenia, warsztatu, treningu,
m. w przypadku wystąpienia sytuacji trudnej w grupie reaguje w sposób umożliwiający dalsze realizowanie celów szkoleniowych,
n. podsumowuje zajęcia, np. przypomina najważniejsze treści, wskazuje zadania do wykonania po szkoleniu.

4) Ewaluacja i raportowanie efektów usługi rozwojowej

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Planuje ewaluację i przygotowuje narzędzia ewaluacyjne usługi rozwojowej

Kryteria weryfikacji:

a. omawia metody i narzędzia oceny efektywności usługi rozwojowej stosownie do przyjętych celów,
b. omawia opracowane przez siebie narzędzia badania efektywności usługi rozwojowej,
c. referuje uzgodnienia dotyczące rejestracji wyników i procesu ich rozpowszechniania (z uwzględnieniem poufności danych).

2. Przeprowadza ewaluację szkolenia, warsztatu lub treningu w odniesieniu do wyznaczonych celów

usługi rozwojowej

Kryteria weryfikacji:

a. pozyskuje od uczestników szkolenia, warsztatu lub treningu informację zwrotną z wykorzystaniem ankiety,
b. przygotowuje raport z przeprowadzonego szkolenia, warsztatu lub treningu w odniesieniu do założonych celów zajęć i ich wpływu na realizację usługi rozwojowej,
c. proponuje działania poszkoleniowe wzmacniające efekty edukacyjne i rozwojowe przeprowadzonych zajęć.

3. Przeprowadza ewaluację usługi rozwojowej

Kryteria weryfikacji:

a. analizuje dane uzyskane z form wsparcia realizowanych w ramach usługi rozwojowej,
b. przygotowuje ewaluację usługi rozwojowej także zawierającą propozycję dalszych działań,
c. prezentuje przygotowany raport z wykorzystaniem narzędzi wizualizacji danych,
d. na podstawie analizy danych uzyskanych z ewaluacji szkolenia, warsztatu, treningu i innej formy rozwoju, w razie potrzeby w porozumieniu z decydentem, modyfikuje projekt usługi rozwojowej i dalsze działania w jej ramach.

5) Doskonalenie warsztatu i etyka pracy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

1. Poddaje krytycznej refleksji własne działania

Kryteria weryfikacji:

a. omawia swoje błędy popełnione w trakcie realizacji zajęć i usług rozwojowych,
b. wyjaśnia przyczyny błędów popełnianych przez siebie w trakcie realizacji szkoleń, warsztatów, treningów i innych form rozwoju,
c. przedstawia zastosowane sposoby eliminowania błędów popełnianych przez siebie w trakcie pracy zawodowej.

2. Dba o rozwój zawodowy

Kryteria weryfikacji:

a. definiuje własne potrzeby rozwojowe i wskazuje obszary planowanego rozwoju,
b. wyjaśnia, jak aktualizuje swoją wiedzę i podnosi kwalifikacje,
c. krytycznie ocenia swoje dotychczasowe działania i doświadczenia, w kontekście aktualnej wiedzy opartej na podejściu EBT, zmian na rynku usług rozwojowych, bieżącej sytuacji, wyciąga z nich wnioski i planuje własny rozwój zawodowy,
d. przedstawia własne działania na rzecz środowiska usług rozwojowych i innych trenerów, podczas których dzielił się wiedzą i doświadczeniem, lub przedstawia planowane tego rodzaju inicjatywy.

3. Przestrzega etyki pracy

Kryteria weryfikacji:

a. omawia znaczenie przestrzegania etyki w realizacji usług rozwojowych i pracy trenera,
b. podaje przykłady etycznych działań w prowadzonej usłudze rozwojowej,
c. wyjaśnia, w jaki sposób przestrzega zasad prawa autorskiego,
d. wskazuje przykłady nieetycznych zachowań w sektorze usług rozwojowych,
e. omawia zagrożenia wynikające z podjęcia nieetycznych działań.

Instytucje certyfikujące i podmioty powiązane z kwalifikacją

#	Instytucje certyfikujące (IC)	Instytucje walidujące
1	Polskie Towarzystwo Trenerów Biznesu	

Wnioskodawca:

Polskie Towarzystwo Trenerów Biznesu

Minister właściwy dla kwalifikacji:

Minister Finansów i Gospodarki