



MONITOR POLSKI

DZIENNIK URZĘDOWY RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 11 grudnia 2020 r.

Poz. 1174

**OBWIESZCZENIE
MINISTRA EDUKACJI I NAUKI¹⁾**

z dnia 27 listopada 2020 r.

w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej „Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji

Na podstawie art. 25 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2020 r. poz. 226) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia informacje o włączeniu kwalifikacji rynkowej „Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Minister Edukacji i Nauki: *P. Czarnek*

¹⁾ Minister Edukacji i Nauki kieruje działem administracji rządowej – oświata i wychowanie, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 października 2020 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Edukacji i Nauki (Dz. U. poz. 1848).

Załącznik do obwieszczenia Ministra Edukacji
i Nauki z dnia 27 listopada 2020 r. (poz. 1174)

**INFORMACJE O WŁĄCZENIU KWALIFIKACJI RYNKOWEJ „ROZPOZNAWANIE POTENCJAŁU ROZWOJOWEGO UCZNIĄ I PROWADZENIE ROZMÓW
Z UCZNIEM Z WYKORZYSTANIEM METOD COACHINGOWYCH” DO ZINTEGROWANEGO SYSTEMU KWALIFIKACJI**

1. Nazwa kwalifikacji rynkowej

Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych

2. Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji rynkowej

Certyfikat

3. Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji rynkowej

Ważny bezterminowo

4. Poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji przypisany do kwalifikacji rynkowej

6 poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji

5. Efekty uczenia się wymagane dla kwalifikacji rynkowej

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się

Osoba posiadająca kwalifikację „Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych” posługuje się pogłębiłą wiedzą dotyczącą złożoności zjawiska zmiany rozwojowej, identyfikuje czynniki budujące potencjał ucznia oraz bariery utrudniające wykorzystanie i rozwój posiadanego potencjału. Wykorzystuje różnorodne metody pracy z uczniem, które pozwalają stymulować zmiany rozwojowe. W swoje działania aktywnie włącza ucznia, motywując go do brania odpowiedzialności za proces zmiany. Samodzielnie rozpoznaje potencjał rozwojowy ucznia, jego potrzeby rozwojowe oraz planuje formy wsparcia stosowane podczas rozmów coachingowych z uczniem. Swoje działania kieruje przede wszystkim do ucznia:

- którego potencjał nie jest wykorzystywany ze względu na brak stymulacji,
- którego negatywna postawa wobec nauki skutkuje spadkiem wyników oraz
- który ma problemy z przyswojeniem wiedzy, u którego trudności w nauce prowadzą do obniżenia poczucia własnej wartości.

W swojej pracy bierze pod uwagę potrzeby i dobro ucznia. Współpracuje z innymi osobami (nauczycielami, pedagogami, psychologami, rodzicami dziecka) mającymi wpływ na rozwój potencjału ucznia i osiąganie celów rozwojowych.

Zestaw 1. Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia	
Poszczególne efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia
Posługuje się wiedzą dotyczącą rozpoznawania potencjału rozwojowego ucznia	<ul style="list-style-type: none"> - omawia pojęcie: potencjał rozwojowy ucznia; - identyfikuje czynniki niszy rozwojowej i klasyfikuje je w zasoby i bariery; - omawia pojęcia: wiedza i postawa w kontekście rozpoznawania potencjału rozwojowego ucznia; - omawia pojęcie: wskaźnik behawioralny i formuluje wskaźniki behawioralne różnych procesów rozwojowych; - identyfikuje wskaźniki wysokiego, średniego i niskiego potencjału ucznia w specyficznych sytuacjach; - charakteryzuje 4 grupy potencjału ucznia; - przedstawia cel rozpoznania potencjału rozwojowego ucznia dla procesu rozwojowego; - uzasadnia znaczenie rozpoznania dla wyboru działań podejmowanych w procesie rozwojowym.
Formuluje rozpoznanie potencjału rozwojowego ucznia	<ul style="list-style-type: none"> - zbiera dane o uczniu dotyczące jego wiedzy i postawy (dokumenty i dane z innych źródeł, informacje od nauczycieli, wychowawcy klasy, pedagoga szkolnego itp.); - omawia zbiór potencjalnych zasobów i ograniczeń w potencjale ucznia; - w oparciu o zebrane informacje, klasyfikuje typ potencjału ucznia w macierzy: wiedza i postawa; - podaje przykłady pytań do wywiadu strukturalizowanego, prowadzonego z uczniem w celu poznania percepcji przez ucznia własnego potencjału; - wyraża akceptację dla percepcji własnego potencjału przez ucznia; - omawia z uczniem jego zasoby i ograniczenia; - integruje informacje zebrane o uczniu przed wywiadem i podczas jego przeprowadzenia oraz dokonuje weryfikacji wstępnego rozpoznania potencjału rozwojowego w rozmowie z uczniem; - konfrontuje percepcję potencjału rozwojowego ucznia z rozpoznaniem opracowanym w oparciu o obiektywne dane (np. dokumenty i dane z innych źródeł, informacje od nauczycieli, wychowawcy klasy, pedagoga szkolnego itp.); - formuluje końcowe rozpoznanie potencjału rozwojowego wspólnie z uczniem.

Zestaw 2. Prowadzenie rozmów coachingowych	
Poszczególne efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia
Posługuje się wiedzą dotyczącą coachingu	<ul style="list-style-type: none"> - przedstawia podstawowe założenia coachingu zgodne ze standardami International Coach Federation (https://icf.org/pl/); - wyjaśnia istotę coachingu adekwatnie do potrzeb odbiorcy, np. rodzica, ucznia; - omawia różne modele rozmów coachingowych; - wskazuje zastosowanie różnych modeli rozmów coachingowych;

	<ul style="list-style-type: none"> - wyjaśnia znaczenie poszczególnych kroków w modelach rozmów coachingowych; - omawia trudności wynikające z pominięcia poszczególnych kroków w modelach rozmów coachingowych; - różnicuje modele strukturalne i procesowe oraz wskazuje ich zastosowanie; - omawia etapy zmiany rozwojowej; - identyfikuje zachowania charakterystyczne dla danego etapu zmiany rozwojowej; - omawia zjawisko oporu w coachingu; - charakteryzuje zachowania będące przejawem oporu w coachingu; - omawia sposoby radzenia sobie z oporem w coachingu; - identyfikuje dylematy etyczne w procesie coachingu z uczniem; - wskazuje przykłady zachowań nieetycznych w procesie coachingu.
<p>Prowadzi rozmowę coachingową z uczniem</p>	<ul style="list-style-type: none"> - zawiera kontrakt coachingowy z uczniem – ustala zasady pracy, w celu określenia ram relacji, budowania poczucia bezpieczeństwa i odpowiedzialności ucznia za proces zmiany rozwojowej; - angażuje ucznia w proces formułowania celów rozwojowych; - zadaje pytania pomagające uczniowi sformułować behawioralne wskaźniki zmiany; - stosuje aktywne słuchanie (parafrazuje, podąża za rozmówcą, wyjaśnia, konkretyzuje); - ustala z uczniem wskaźniki realizacji celu; - dobiera model rozmowy coachingowej adekwatny do celów ucznia, jego potencjału i kontekstu sytuacji; - prowadzi rozmowę zgodnie z założeniami wybranego modelu; - obserwuje przebieg rozmowy i elastycznie dobiera metody pracy coachingowej do potrzeb ucznia; - zadaje pytania uświadamiające uczniowi jego potencjał; - w bezpieczny sposób konfrontuje ucznia z rozpoznanymi barierami; - ustala z uczniem plan działania; - formuluje zadania coachingowe dla ucznia, wspierające ucznia w procesie wdrażania planu działania; - identyfikuje przejawy oporu w procesie coachingowym; - prezentuje transparentność w relacji, czyli nazywa pojawiające się emocje własne i dzieli się swoimi obserwacjami dotyczącymi reakcji ucznia, włącza do rozmowy komunikaty z poziomu metakomunikacji, wyraża jasno intencje i cele stosowanych interwencji; - wraca do celu rozmowy w przypadku poruszenia wątków ubocznych przez ucznia; - docenia ucznia – otwarcie wyraża uznanie dla działań ucznia zbliżających go do osiągania celów rozwojowych; - udziela informacji zwrotnej i pyta o informacje zwrotnej; - podsumowuje ustalenia z uczniem i osiągnięte rezultaty.

Zestaw 3. Dokumentowanie procesu coachingowego	
Poszczególne efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia
Posługuje się wiedzą dotyczącą dokumentowania procesu coachingowego	<ul style="list-style-type: none"> - przedstawia znaczenie i wagę procesu dokumentowania pracy z uczniem; - omawia strukturę raportu i przedstawia znaczenie poszczególnych elementów raportu; - omawia korzyści z dokumentowania procesu i przedstawia zagrożenia wynikające z braku dokumentacji; - odróżnia sformułowania konstruktywne od destruktywnych w języku raportu; - omawia zasady archiwizowania dokumentów zgodnie z obowiązującymi przepisami.
Przygotowuje raport z procesu coachingowego prowadzonego z uczniem	<ul style="list-style-type: none"> - dokonuje syntezy danych zgromadzonych w procesie rozpoznania potencjału rozwojowego ucznia; - opisuje przebieg poszczególnych spotkań z uczniem (dokumentuje ustalenia z uczniem, wykorzystane metody pracy, realizację zobowiązań, postępy i pojawiające się trudności oraz inne istotne obszary pracy z uczniem, np. włączenie podmiotów – rodziców, pedagoga, innego nauczyciela – w proces rozwijający potencjał ucznia); - w podsumowaniu procesu formułuje wskazówki dalszych działań rozwijających potencjał ucznia.
Wykorzystuje raport z procesu do wzmocnienia motywacji ucznia do zmiany i zbudowania poczucia własnej wartości ucznia	<ul style="list-style-type: none"> - prezentuje wybrane elementy raportu uczniowi; - prezentuje wybrane elementy raportu rodzicom i innym osobom mającym wpływ na rozwój potencjału ucznia; - zbiera informacje zwrotne od ucznia dotyczące jego myśli i uczuć związanych z osiągniętymi rezultatami; - docenia osiągnięcia ucznia – wyraża pochwały; - udziela pozytywnej informacji zwrotnej, podkreślającej zasoby i możliwości ucznia w celu budowania poczucia własnej wartości ucznia.

6. Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację

1. Etap weryfikacji

1.1. W weryfikacji efektów uczenia się stosuje się wyłącznie następujące metody: test teoretyczny, analiza dowodów i deklaracji (próbek pracy), prezentacja multimedialna, wywiad swobodny – rozmowa z członkami komisji walidacyjnej.

1. Test teoretyczny – weryfikacja następujących efektów uczenia się: „Posługuje się wiedzą dotyczącą rozpoznawania potencjału rozwojowego ucznia” (zestaw 1 określony w pkt 5), „Posługuje się wiedzą dotyczącą coachingu” (zestaw 2 określony w pkt 5), „Posługuje się wiedzą dotyczącą dokumentowania procesu coachingowego” (zestaw 3 określony w pkt 5).

2. Analiza dowodów i deklaracji (próbek pracy)

Pisemny raport zawierający:

– rozpoznanie trzech uczniów (część diagnostyczna). Muszą być to uczniowie reprezentujący różne typy potencjału w macierzy: wiedza i postawa, tj. (1) uczeń z wysokim potencjałem i wysokimi wynikami; (2) uczeń z wysokim potencjałem i niskimi wynikami; (3) uczeń z niskim potencjałem i niskimi wynikami. Weryfikacja efektów uczenia się: „Formuluje rozpoznanie potencjału rozwojowego ucznia” (zestaw 1 określony w pkt 5);

– opis przebiegu procesu coachingowego dwóch uczniów, których przypadki zostały opisane w części diagnostycznej. Weryfikacja efektów uczenia się „Przygotowuje raport z procesu coachingowego prowadzonego z uczniem” oraz „Wykorzystuje raport z procesu do wzmocnienia motywacji ucznia do zmiany i zbudowania poczucia własnej wartości ucznia” (zestaw 3 określony w pkt 5);

Nagrania:

- nagranie audio-video rozmowy z jednym uczniem, której celem było zweryfikowanie rozpoznania wstępnego. Nagranie musi być przeprowadzone z uczniem, którego rozpoznanie zostało przedstawione w postaci pisemnego raportu, o którym mowa powyżej. Rozmowa powinna trwać nie dłużej niż 45 minut. Weryfikacja efektów uczenia się „Formuluje rozpoznanie potencjału rozwojowego ucznia” (zestaw 1 określony w pkt 5);
 - nagranie audio-video rozmowy coachingowej z uczniem. Rozmowa powinna trwać nie dłużej niż 45 minut. Weryfikacja efektów uczenia się „Prowadzi rozmowę coachingową z uczniem” (zestaw 2 określony w pkt 5).
3. Prezentacja multimedialna: prezentacja wybranego przez kandydata fragmentu nagrania z rozmowy coachingowej z uczniem (do 10 minut rozmowy) oraz jego omówienie i uzasadnienie zastosowanych oddziaływań. Weryfikacja efektów uczenia się „Prowadzi rozmowę coachingową z uczniem” (zestaw 2 określony w pkt 5);
4. Rozmowa z komisją walidacyjną – wywiad swobodny. Weryfikacja efektów uczenia się z zestawów 1–3 określonych w pkt 5.

1.2. Zasoby kadrowe

Proces walidacji odbywa się przed komisją walidacyjną, składającą się z 3 członków. Członkami komisji są:

- a) przewodniczący komisji walidacyjnej – osoba z wykształceniem minimum wyższym magisterskim i minimum 10-letnim praktycznym doświadczeniem w pracy z dziećmi lub młodzieżą, w ostatnich 20 latach (np. nauczyciel przedmiotów lub zajęć, wychowawca klasy, pedagog, psycholog, opiekun świetlicy środowiskowej),
- b) członek komisji walidacyjnej – osoba z co najmniej stopniem naukowym doktora (w dyscyplinie: psychologia, pedagogika), z udokumentowanym doświadczeniem coachingowym na poziomie wymagań certyfikatu PCC (Professional Certified Coach) według ICF (International Coach Federation) w obszarze odbytego szkolenia własnego i godzin praktyki coachingowej (<https://icf.org.pl>),
- c) członek komisji walidacyjnej – osoba z wykształceniem minimum wyższym magisterskim i minimum 5-letnim praktycznym doświadczeniem w pracy z dziećmi lub młodzieżą (np. nauczyciel przedmiotów lub zajęć, wychowawca klasy, pedagog, psycholog, opiekun świetlicy środowiskowej).

1.3. Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne

Instytucja certyfikująca, o której mowa w art. 2 pkt 6 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2020 r. poz. 2236), zwana dalej „instytucją certyfikującą”, musi zapewnić salę z dostępem do komputera, projektora/rzutnika oraz ekranu (do przeprowadzenia prezentacji multimedialnej). Walidacja może być w całości lub w części prowadzona zdalnie (online), pod warunkiem stosowania przez instytucję certyfikującą narzędzi online zapewniających wiarygodne sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie kwalifikacji rynkowej osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się. Narzędzia i metody stosowane w walidacji zdalnej powinny w szczególności umożliwiać identyfikację osoby przystępującej do walidacji, samodzielność pracy tej osoby i zabezpieczenie przebiegu walidacji przed ingerencją osób trzecich.

2. Etapy identyfikowania i dokumentowania

Instytucja certyfikująca musi zapewnić kandydatom dostęp do doradcy walidacyjnego. Osoba pełniąca funkcję doradcy walidacyjnego powinna posługiwać się wiedzą dotyczącą: (1) wspierania rozwoju uczniów (w tym między innymi metodą rozmów coachingowych), (2) metod walidacji dla kwalifikacji „Rozpoznanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych”, (3) systemu kwalifikacji zawodowych w Polsce, (4) organizacji i funkcjonowania systemu edukacji w Polsce.

7. Warunki, jakie musi spełnić osoba przystępująca do walidacji

Kwalifikacja pełna z poziomem 6 Polskiej Ramy Kwalifikacji

8. Termin dokonywania przeglądu kwalifikacji

Nie rzadziej niż raz na dziesięć lat