



MONITOR POLSKI

DZIENNIK URZĘDOWY RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 5 kwietnia 2022 r.

Poz. 386

**OBWIESZCZENIE
MINISTRA ROZWOJU I TECHNOLOGII¹⁾**

z dnia 4 marca 2022 r.

**w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej „Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)”
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 „Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Minister Rozwoju i Technologii: *P. Nowak*

¹⁾ Minister Rozwoju i Technologii kieruje działem administracji rządowej – gospodarka, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 27 października 2021 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rozwoju i Technologii (Dz. U. poz. 1945).

**INFORMACJE O WŁĄCZENIU KWALIFIKACJI RYNKOWEJ „REALIZOWANIE USŁUG ROZWOJOWYCH
DLA ORGANIZACJI (TRENER BIZNESU)” DO ZINTEGROWANEGO SYSTEMU KWALIFIKACJI**

1. Nazwa kwalifikacji rynkowej

Realizowanie usług rozwojowych dla organizacji (trener biznesu)

2. Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji rynkowej

Certyfikat

3. Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji rynkowej

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

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 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.

Zestaw 1.**Badanie i identyfikowanie potrzeb rozwojowych**

Poszczególne efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia
Posługuje się wiedzą o planowaniu badania potrzeb rozwojowych w organizacjach	<ul style="list-style-type: none"> – odwołując się do własnych doświadczeń i uwzględniając podejście EBT, omawia zalety i wady narzędzi i metod użytecznych w diagnozowaniu potrzeb rozwojowych (np. kwestionariuszy, wywiadów, badania dokumentów, obserwacji, próbek pracy, testów wiedzy), – wyjaśnia zasady tworzenia narzędzi badawczych wykorzystywanych w identyfikacji potrzeb rozwojowych (np. tworzenie kwestionariusza, scenariusza wywiadu), – definiuje podstawowe pojęcia z zakresu psychometrii (miary tendencji centralnej, miary rozrzutu dostosowane do rodzaju skal pomiarowych), – uzasadnia dobór narzędzi psychometrycznych w diagnozowaniu potrzeb rozwojowych, wskazując kryteria doboru tych narzędzi, – wyjaśnia, w jaki sposób w planowaniu badania uwzględnia potrzeby różnych interesariuszy procesu rozwojowego (np. decydenta, menedżera, uczestnika, działu HR),

	<ul style="list-style-type: none"> – uzasadnia specyfikę prowadzenia usług rozwojowych dla różnego typu organizacji (np. biznesowych, pozarządowych, administracji publicznej), – prezentuje czynniki ryzyka występujące w procesie badania potrzeb rozwojowych wraz z propozycjami przeciwdziałania im, – podaje zróżnicowane przykłady zrealizowanych przez siebie badań potrzeb rozwojowych, przedstawiając charakterystyki grup docelowych i wyjaśniając dobrane przez siebie narzędzia oraz zastosowane metody badawcze.
Przeprowadza badanie potrzeb rozwojowych organizacji	<ul style="list-style-type: none"> – analizuje pozyskane z różnych dostępnych źródeł informacje wykorzystywane w procesie badania i identyfikowania potrzeb rozwojowych, krytycznie oceniając ich wiarygodność i kompletność, – 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, – prezentuje raport z badania potrzeb rozwojowych z wykorzystaniem narzędzi wizualizacji danych, – na podstawie przeprowadzonego badania potrzeb rozwojowych uzasadnia, dlaczego rekomendował proponowane rozwiązania w odniesieniu do danej organizacji.

Zestaw 2.	
Projektowanie usług rozwojowych	
Poszczególne efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia
Posługuje się wiedzą o projektowaniu usług rozwojowych	<ul style="list-style-type: none"> – definiuje i porównuje metody rozwojowe: szkolenie, warsztat, trening i inne, także w formie zdalnej, – 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, – omawia przebieg procesu ustalania celów usługi rozwojowej z decydentem w organizacji, – przedstawia zasady opracowywania materiałów wspomagających uczenie się, – odwołując się do własnych doświadczeń, wyjaśnia zasady współpracy z innymi trenerami w ramach tworzenia usługi rozwojowej, – wyjaśnia zasady współpracy z dostawcami – innych niż szkolenie – usług rozwojowych, – omawia sposoby nadzorowania pracy osób zaangażowanych w realizację złożonej, wieloetapowej usługi rozwojowej.
Formułuje cele usługi rozwojowej i cele szkoleniowe na podstawie badania potrzeb rozwojowych organizacji	<ul style="list-style-type: none"> – omawia ustalone cele usługi rozwojowej i poszczególnych jej elementów oraz wynikające z nich korzyści dla organizacji (z uwzględnieniem celów dotyczących wiedzy, umiejętności i postaw), – uzasadnia decyzję o przyjętych celach usługi rozwojowej oraz celach szkolenia na podstawie przedstawionego raportu z badania potrzeb rozwojowych, – dla ustalonych celów szkoleniowych proponuje wskaźniki pozwalające na określenie poziomu ich realizacji.
Przygotowuje projekt usługi rozwojowej i konspekt szkolenia	<ul style="list-style-type: none"> – opracowuje dokumentację usługi rozwojowej z uwzględnieniem wyznaczonych celów oraz zasobów zamawiającego, – prezentuje przygotowany projekt usługi rozwojowej, – uzasadnia dobór treści, metod, narzędzi, form rozwojowych dla danej usługi, – prezentuje konspekt szkolenia w ramach tej usługi, uwzględniający cele, efekty uczenia się, metody i narzędzia (w tym wyróżniające się od najczęściej wykorzystywanych), – uzasadnia wybór metod i narzędzi szkoleniowych w odniesieniu do celów szkolenia, – wyjaśnia dobór treści merytorycznych przekazywanych uczestnikom szkolenia, uwzględniając podejście EBT,

	<ul style="list-style-type: none"> – omawia ryzyka w realizacji zaplanowanej usługi rozwojowej i konspektu szkolenia oraz proponuje alternatywne scenariusze, – wyjaśnia sposoby doboru grupy szkoleniowej sprzyjające procesowi uczenia się (np. uwzględnianie zależności służbowych w tworzeniu składu grupy szkoleniowej), – prezentuje opracowane materiały szkoleniowe wspomagające uczenie się.
--	--

Zestaw 3.	
Prowadzenie szkoleń, warsztatów, treningów w ramach usługi rozwojowej	
Poszczególne efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia
Posługuje się wiedzą o prowadzeniu szkoleń, warsztatów, treningów w ramach usługi rozwojowej	<ul style="list-style-type: none"> – uzasadnia kolejność etapów usługi rozwojowej z uwzględnieniem procesu uczenia się, potrzeb odbiorców i celów usługi rozwojowej, – wyjaśnia zasady przekazywania wiedzy, – porównuje techniki zwiększające aktywność uczestników szkolenia na podstawie wiedzy i teorii o procesach grupowych, – przedstawia zasady przekazywania instrukcji do ćwiczeń, – podaje przykłady możliwych sytuacji trudnych występujących podczas prowadzenia szkoleń i proponuje sposoby ich rozwiązania, – objaśnia sposoby dbania o atmosferę szkolenia, warsztatu, treningu, – omawia wpływ błędów popełnianych przez trenerów podczas prowadzenia szkoleń, warsztatów lub treningów na osiągnięcie założonych celów usługi rozwojowej.
Prowadzi szkolenie, warsztat lub trening w ramach usługi rozwojowej	<ul style="list-style-type: none"> – rozpoczyna szkolenie, warsztat lub trening (np. powitanie, przedstawienie się, określenie celów, planu, poszczególnych efektów uczenia się wraz z kryteriami ich weryfikacji, zasad spotkania), – podaje instrukcje do ćwiczeń, gier szkoleniowych i innych aktywności w sposób zrozumiały dla uczestników szkolenia, warsztatu, treningu, – podczas zajęć stosuje różnorodne i adekwatne do celów metody, techniki dydaktyczne, np. miniwykład, studium przypadku, odgrywanie ról, gry szkoleniowe, symulacje, ćwiczenia indywidualne, ćwiczenia grupowe, – wykorzystuje różne i adekwatne do celów pomoce dydaktyczne w prowadzeniu szkolenia, warsztatu, treningu, np. flipchart, prezentacje multimedialne, rekwizyty szkoleniowe, narzędzia wirtualne, – 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, – analizuje zachowania uczestników i reaguje adekwatnie do sytuacji, aby osiągnąć cele zajęć, – wykorzystuje metody procesu uczenia się oparte o podejście EBT, – buduje atmosferę zaufania oraz angażuje uwagę i wspiera motywację uczestników (np. stosując ćwiczenia energetyzujące, ice-breakery), określa zasady poprawnej komunikacji, stosuje error based training, – zachęca do wymiany doświadczeń między uczestnikami, np. w dyskusji, stosując techniki wymiany najlepszych praktyk, peer to peer, praca w grupach, – zapewnia skuteczność komunikacji poprzez stosowanie różnych technik komunikacyjnych, – wykorzystuje różne metody i narzędzia języka dostosowane do sytuacji oraz możliwości i potrzeb poznawczych uczestników szkolenia, warsztatu, treningu, – udziela konstruktywnej informacji zwrotnej uczestnikom szkolenia, warsztatu, treningu, – w przypadku wystąpienia sytuacji trudnej w grupie reaguje w sposób umożliwiający dalsze realizowanie celów szkoleniowych, – podsumowuje zajęcia, np. przypomina najważniejsze treści, wskazuje zadania do wykonania po szkoleniu.

Zestaw 4.	
Ewaluacja i raportowanie efektów usługi rozwojowej	
Poszczególne efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia
Planuje ewaluację i przygotowuje narzędzia ewaluacyjne usługi rozwojowej	<ul style="list-style-type: none"> – omawia metody i narzędzia oceny efektywności usługi rozwojowej stosownie do przyjętych celów, – omawia opracowane przez siebie narzędzia badania efektywności usługi rozwojowej, – referuje uzgodnienia dotyczące rejestracji wyników i procesu ich rozpowszechniania (z uwzględnieniem poufności danych).
Przeprowadza ewaluację szkolenia, warsztatu lub treningu w odniesieniu do wyznaczonych celów usługi rozwojowej	<ul style="list-style-type: none"> – pozyskuje od uczestników szkolenia, warsztatu lub treningu informację zwrotną z wykorzystaniem ankiety, – przygotowuje raport z przeprowadzonego szkolenia, warsztatu lub treningu w odniesieniu do założonych celów zajęć i ich wpływu na realizację usługi rozwojowej, – proponuje działania poszkoleniowe wzmacniające efekty edukacyjne i rozwojowe przeprowadzonych zajęć.
Przeprowadza ewaluację usługi rozwojowej	<ul style="list-style-type: none"> – analizuje dane uzyskane z form wsparcia realizowanych w ramach usługi rozwojowej, – przygotowuje ewaluację usługi rozwojowej także zawierającą propozycję dalszych działań, – prezentuje przygotowany raport z wykorzystaniem narzędzi wizualizacji danych, – 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.

Zestaw 5.	
Doskonalenie warsztatu i etyka pracy	
Poszczególne efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia
Poddaje krytycznej refleksji własne działania	<ul style="list-style-type: none"> – omawia swoje błędy popełnione w trakcie realizacji usług rozwojowych, – wyjaśnia przyczyny błędów popełnianych przez siebie w trakcie realizacji szkoleń, warsztatów, treningów i innych form rozwoju, – przedstawia zastosowane sposoby eliminowania błędów popełnianych przez siebie w trakcie pracy zawodowej.
Dbą o rozwój zawodowy	<ul style="list-style-type: none"> – definiuje własne potrzeby rozwojowe i wskazuje obszary planowanego rozwoju, – wyjaśnia, jak aktualizuje swoją wiedzę i podnosi kwalifikacje, – 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, – przedstawia własne działania na rzecz środowiska usług rozwojowych i innych trenerów, podczas których dzielił się wiedzą i doświadczeniem, lub przedstawia planowane tego rodzaju inicjatywy.
Przestrzega etyki pracy	<ul style="list-style-type: none"> – omawia znaczenie przestrzegania etyki w realizacji usług rozwojowych i pracy trenera, – podaje przykłady etycznych działań w prowadzonej usłudze rozwojowej, – wyjaśnia, w jaki sposób przestrzega zasad prawa autorskiego, – wskazuje przykłady nieetycznych zachowań w sektorze usług rozwojowych, – omawia zagrożenia wynikające z podjęcia nieetycznych działań.

6. Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację

<p>1. Metody walidacji</p> <p>Na etapie weryfikacji stosuje się następujące metody:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 obserwacji w 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 najmniej 3 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 EBT w 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 ramach usługi 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.

7. 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.

8. Termin dokonywania przeglądu kwalifikacji rynkowej

Nie rzadziej niż raz na 10 lat