



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).

Załącznik do obwieszczenia Ministra Rozwoju i Technologii z dnia 4 marca 2022 r. (poz. 386)

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 przewodniczącą komisji walidacyjnej.

Przewodniczącą 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