



MONITOR POLSKI

DZIENNIK URZĘDOWY RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 11 września 2023 r.

Poz. 979

**OBWIESZCZENIE
MINISTRA SPORTU I TURYSTYKI¹⁾**

z dnia 10 sierpnia 2023 r.

**w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej „Organizowanie i zarządzanie w tenisie stołowym”
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 „Organizowanie i zarządzanie w tenisie stołowym” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Minister Sportu i Turystyki: *K. Bortniczuk*

¹⁾ Minister Sportu i Turystyki kieruje działem administracji rządowej – kultura fizyczna, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 27 października 2021 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Sportu i Turystyki (Dz. U. poz. 1946).

Załącznik do obwieszczenia Ministra Sportu i Turystyki
z dnia 10 sierpnia 2023 r. (M.P. poz. 979)

**INFORMACJE O WŁĄCZENIU KWALIFIKACJI RYNKOWEJ „ORGANIZOWANIE I ZARZĄDZANIE W TENISIE STOŁOWYM”
DO ZINTEGROWANEGO SYSTEMU KWALIFIKACJI**

1. Nazwa kwalifikacji rynkowej

Organizowanie i zarządzanie w tenisie stołowym

2. Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji rynkowej

Certyfikat

3. Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji rynkowej

Certyfikat jest ważny bezterminowo

4. Poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji przypisany do kwalifikacji rynkowej oraz odniesienie do poziomu Sektorowej Ramy Kwalifikacji

7 poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji (dalej jako PRK), 7 poziom Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze sport

5. Efekty uczenia się wymagane dla kwalifikacji rynkowej

Osoba posiadająca kwalifikację jest przygotowana do tworzenia integralnej kultury zarządzania organizacją w tenisie stołowym. Konstruuje system szkolenia, pojmowany jako struktura integrująca kompetencje wszystkich interesariuszy systemu w celu uzyskania maksymalnej efektywności. Organizuje przestrzeń do realizacji ich potrzeb, talentów i projektów, wykorzystując narzędzia metodyki „uczącej się organizacji”, „UL.ab” itp. Wypracowuje kulturę synergii, wykorzystując opisane w literaturze strategie organizacji i transformacji. Bada i analizuje potrzeby organizacji, przygotowuje harmonogram jej rozwoju oraz określa potrzeby finansowe i kadrowe niezbędne do przeprowadzenia zaplanowanych działań. Potrafi rozwinąć skuteczną strategię komunikacji, m.in. wykorzystując nowe technologie. Podejmowane działania rozumie jako praktykowanie stałego rozwoju siebie, zespołu i organizacji.

Zestaw 1. Dążenie do mistrzostwa osobistego w tenisie stołowym

Poszczególne efekty uczenia się

Praktykuje uważność u siebie, w zespole, w organizacji
(„autentyczna obecność”, „mindfulness” – John Kabat-Zinn, „Życie, piękna katastrofa”)

Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

- określa sposoby praktykowania dociekliwej, wnikliwej, skupionej pracy,
- opisuje stosowane przez siebie sposoby dążenia do mistrzostwa osobistego,
- ocenia działania swoje, zespołu, organizacji, np. posługując się modelem GRIP,
- wskazuje możliwości wykorzystania swojej pracy jako narzędzia do transformacji siebie, zespołu, organizacji.

<p>Praktykuje myślenie systemowe u siebie, w zespole, w organizacji („widzi całe pole bitwy” – Mark Joynert, „Simpleology: The Simple Science of Getting What You Want”)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - omawia wykorzystanie praktykowania myślenia systemowego („panoramycznego”, „wielowymiarowego”) w rozwiązywaniu problemów, - omawia stosowane przez siebie sposoby rozwiązywania istotnych problemów.
<p>Praktykuje elastyczne i skuteczne działanie u siebie, w zespole, w organizacji („getting things done” – David Allen, „Getting Things Done, czyli sztuka bezstresowej efektywności”)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - omawia stosowane przez siebie sposoby uzyskiwania wysokich wyników pracy, - dostosowuje styl zarządzania i metody działania do sytuacji i wymogów zespołu, - skupia działania na funkcjonalnych, praktycznych, systemowych zadaniach, uwzględniając hierarchię wartości, - omawia stosowane przez siebie sposoby doprowadzania spraw do końca, - analizuje wkład osobisty, zespołowy i organizacji w kontekście osiągniętych efektów, np. stosując zasadę „okna i lustra” Jima Collinsa, - formuluje wnioski dotyczące odpowiedzialności za efekty działań.

<p>Zestaw 2. Tworzenie integralnej kultury w tenisie stołowym</p>	
<p>Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia</p>	
<p>Buduje przestrzeń do rozwoju każdego</p>	<ul style="list-style-type: none"> - rozpoznaje, bada i eksponuje talenty oraz kompetencje zawodników, trenerów i innych interesariuszy, - angażuje interesariuszy w proces rozpoznawania potrzeb różnych aspektów systemu szkolenia, określania celów oraz ról i zadań, - inspiruje siebie i innych do działania.
<p>Buduje stabilny sztab organizacyjno-szkoleniowo-badawczy („zespół marzeń”)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - wykorzystuje talenty i kompetencje zawodników, trenerów i innych interesariuszy, - buduje spójność sztabu, m.in. przez podtrzymywanie tradycji, w tym kultywowanie rytuałów.
<p>Kreuje i wypracowuje kulturę synergii</p>	<ul style="list-style-type: none"> - stosuje różne strategie tworzenia synergii (np. trening grupowy, koncepcje Otto Scharmera, Petera Senge’a, Frederica Laloux, Marca Joynera, Davida Allena), - wskazuje metody wspólnego uczenia się, - wskazuje sposoby tworzenia sieci współpracy, - wskazuje sposoby budowania mostów między kulturami, - zarządza harmonijnie zasobami, np. przez promowanie przekazywania kultury, wiedzy i postaw między pokoleniami.

Tworzy strategię komunikacji	<ul style="list-style-type: none"> - określa charakterystykę odbiorców, - określa kanały komunikacji (np. media społecznościowe), - opisuje stosowany język komunikacji, - sporządza harmonogram działań.
Zestaw 3. Konstruowanie systemu szkolenia w tenisie stołowym (Mark Joyner, „Save Your-Self Time Energy Money”)	
Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia	
Bada i diagnozuje potrzeby elementów systemu szkolenia	<ul style="list-style-type: none"> - stosuje narzędzia badawcze do analizy stanu zastanego różnych aspektów systemu szkolenia (np. Action Research, After Action Review), - rozpoznaje potrzeby w różnych aspektach systemu szkolenia (m.in. cele, ludzie – zawodnicy i trenerzy oraz obsługa administracyjna, warunki – zasoby materialne, rozwój dyscypliny), - czerpie inspiracje z doświadczenia innych ekspertów w projektowaniu systemu szkoleniowego.
Określa zasoby ludzkie potrzebne do realizacji prototypu, projektu, innowacji	<ul style="list-style-type: none"> - dobiera członków zespołu, - współpracuje z władzami na różnych szczeblach, - pozyskuje partnerów w instytucjach, samorządach, w mediach, - tworzy partnerstwa.
Tworzy wspólną wizję organizacji	<ul style="list-style-type: none"> - projektuje działania wspierające integralny rozwój w dyscyplinie, - tworzy dokumenty strategiczne dla dyscypliny, - działa zgodnie z narodowymi strategiami odnoszącymi się do dyscypliny (budowanie spójności dyscypliny), - przygotowuje strategiczne projekty rozwojowe, uwzględniając potrzeby systemu, silne strony ludzi i systemu, dobre praktyki lokalne i między-narodowe.
Wykorzystuje nowe technologie	<ul style="list-style-type: none"> - dobiera nowe technologie do realizowanych projektów (np. Internet, komputery, smartfony, multimedia, oprogramowanie, bazy danych, Internet of Things, sztuczna inteligencja (AI)), - stosuje nowe technologie we wszystkich obszarach działalności.
Zarządza finansami	<ul style="list-style-type: none"> - przygotowuje kosztorys projektu, - pozyskuje fundusze na realizację zaplanowanych działań, - rozlicza i zamyka projekt.
Zarządza organizacją zgodnie z integralnymi teoriami („pracuje inaczej”)	<ul style="list-style-type: none"> - przygotowuje kilkuletni/długoterminowy harmonogram działań systemowych / funkcjonowania / rozwoju organizacji, - prezentuje projekty, które zrealizował, - wskazuje sposoby ewaluacji/monitorowania działań systemowych.

6. Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację

1. Etap weryfikacji

1.1. Metody

Na etapie weryfikacji efektów uczenia się wykorzystuje się następujące metody: analiza dowodów i deklaracji połączona z rozmową z komisją walidacyjną, zwaną dalej „komisją”, (wywiad swobodny) oraz prezentacją.

Wymagane jest przedstawienie następujących dowodów: raportów i sprawozdań z realizacji projektów organizacyjno-szkoleniowo-badawczych w obszarze tenisa stołowego, obejmujących: działalność szkoleniową, organizacyjną w skali regionalnej, krajowej lub ponadnarodowej, doskonalenie własnych kompetencji, pracy badawczej (np. w formie nagrań video) realizowanej na gruncie tenisa stołowego, autorskich publikacji dotyczących problematyki tenisa stołowego.

1.2. Zasoby kadrowe

Weryfikację przeprowadza komisja. Komisja składa się z co najmniej 3 osób, z których:

- pierwsza jest doktorem nauk z obszaru szkolenia lub zarządzania w sporcie lub w kulturze fizycznej (kwalifikacja pełna z 8 poziomem PRK),
- druga posiada dyplom trenera klasy mistrzowskiej (wydany przed wejściem w życie ustawy z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów (Dz. U. poz. 829)) lub kwalifikację cząstkową „Organizowanie i zarządzanie w tenisie stołowym” na 7 poziomie PRK,
- trzecia legitymuje się doświadczeniem w obszarze zarządzania organizacją, której celem jest organizowanie i prowadzenie współzawodnictwa w tenisie stołowym.

Co najmniej jeden członek komisji posiada doświadczenie w zakresie działań związanych z wdrażaniem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Na wniosek komisji instytucja certyfikująca może powołać dodatkowych członków. Ich kompetencje będą ukierunkowane na weryfikację działań w szczegółowych obszarach sportu uwzględnionych w przedkładanych dowodach i deklaracjach.

1.3. Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne

Jeśli osoba przystępująca do walidacji lub komisja wskaże konieczność zastosowania prezentacji ze wspomaganie multimedialnym, wówczas instytucja certyfikująca zapewnia ekran, rzutnik i komputer z dostępem do Internetu.

Instytucja certyfikująca musi zapewnić możliwość odwołania się od wyniku weryfikacji.

2. Etapy identyfikowania i dokumentowania

Nie określa się wymogów dla etapu identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się.

7. Warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji

Do walidacji może przystąpić osoba, która posiada:

- kwalifikację „Prowadzenie procesu szkolenia zaawansowanego w tenisie stołowym” na 6 poziomie PRK lub
- dyplom trenera klasy mistrzowskiej w tenisie stołowym wydany przed wejściem w życie ustawy z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów.

8. Termin dokonywania przeglądu kwalifikacji

Nie rzadziej niż raz na 10 lat