Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Kwalifikacja - podgląd

Nazwa kwalifikacji

Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji

Skrót nazwy

Bilansowanie kompetencji

Rodzaj kwalifikacji

kwalifikacja cząstkowa

Poziom PRK/ERK

5

Krótka charakterystyka kwalifikacji, obejmująca informacje o działaniach lub zadaniach, które potrafi wykonywać osoba posiadająca tę kwalifikację

Osoba posiadająca tę kwalifikację jest gotowa do samodzielnego planowania i prowadzenia pełnego procesu bilansowania kompetencji dla osób powyżej 18 roku życia, rozumianego jako proces służący zidentyfikowaniu i przeanalizowaniu wiedzy umiejętności i kompetencji osoby indywidualnej, w tym jej uzdolnień i motywacji, który ma pomóc osobie przeanalizować jej doświadczenia, samodzielnie ocenić pozycję w otoczeniu edukacyjno-zawodowym oraz przygotować indywidualny plan rozwoju zawodowego. Może prowadzić do walidacji efektów uczenia się, zaplanowania ścieżki kariery w oparciu o doświadczenia i potencjał klienta. Osoba bilansująca kompetencje, w zależności od potrzeb, stosuje odpowiednie metody i narzędzia diagnostyczne, tj. wywiad biograficzny, behawioralny, metodę portfolio - w oparciu o posiadaną wiedzę teoretyczną w zakresie rozwoju zawodowego człowieka i identyfikowania dowodów posiadanych przez klienta, służących do potwierdzania kompetencji określa profil kompetencji osoby. Na tej podstawie przygotowuje pisemny raport dot. kompetencji klienta oraz - wraz z klientem - indywidualny plan rozwoju. Osoba posiadając kwalifikację „Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji zawodowych” jest przygotowana do udzielania klientom wsparcia w zakresie kształtowania ścieżki kariery i rozwoju zawodowego w miejscu pracy i poza nią. Kwalifikacja może stanowić uzupełnienie dla posiadanych kwalifikacji takich ekspertów jak: doradcy personalni, doradcy zawodowi, doradcy kariery, specjaliści ds. rozwoju zawodowego, coachowie, itp. Osoba posiadająca kwalifikację “Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji” może znaleźć zatrudnienie w instytucjach rynku pracy, edukacji i szkoleń, instytucjach certyfikujących, działach HR.

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]

270

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji

Kwalifikacją Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji dla osób powyżej 18 roku życia mogą być zainteresowani w szczególności: - doradcy zawodowi, - osoby pracujące w działach

HR, - osoby wspierające rozwój osobisty, - psychologowie, pedagodzy, wychowawcy, - coachowie, - pośrednicy pracy, - trenerzy pracy, - pracownicy akademickich biur karier, - tutorzy, mentorzy, - konsultanci ds. kariery, specjaliści ds. rozwoju zawodowego, doradcy EURES

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Kwalifikacja pełna na poziomie 6 PRK

Lista

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

Wykształcenie wyższe co najmniej na poziomie licencjatu (poziom 6 PRK), posiadanie aktualnych i bezterminowych uprawnień do stosowania przynajmniej jednego standaryzowanego narzędzia lub metody diagnozującej potencjał zawodowy i kompetencje.

Zapotrzebowanie na kwalifikację

Dynamicznie zmieniający się rynek edukacji i rynek pracy, różnorodność ścieżek uzyskiwania kwalifikacji, wzrastające wymagania wobec potencjalnych pracowników, trudności w znalezieniu osób o określonych kompetencjach odpowiadających wymaganiom stanowiska pracy są stale identyfikowane na podstawie badań ogólnopolskich - Barometr Zawodów i wymagają od pracowników znajomości własnych kompetencji i potencjału w celu ciągłego odnajdywania się na rynku pracy i zarządzania własną karierą. Współcześnie pracownik na rynku pracy musi wykazać się kompetencjami kluczowymi (Zalecenie 2006/962/WE w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie) oraz gotowością do zmian, mobilnością edukacyjną i zawodową. Ważne jest ponadto kształtowanie kompetencji specyficznych i transferowych w branżach (tj. w szczególności: myślenia krytycznego, innowacyjności, umiejętności interpersonalnych, inteligencji emocjonalnej, a także zdrowia psychicznego i fizycznego. Kompetencje te zdobywamy w różnych kontekstach edukacyjnych i zawodowych, jak również poprzez edukację pozaformalną i uczenie się nieformalne w ramach realizacji zainteresowań i pasji. Sytuacje związane z koniecznością dokonania wyboru np. przekwalifikowania się bądź zmiany pracy, rozwoju w firmie mogą być wsparte bilansem kompetencji. Bilans kompetencji identyfikuje potencjał osoby i stanowi punkt wyjścia do podjęcia decyzji dot. ścieżki rozwoju, potwierdzania kompetencji (efektów uczenia się). Osoby korzystające z usług doradztwa zawodowego w Publicznych Służbach Zatrudnienia poszukują możliwości uzyskania wsparcia przy identyfikowaniu i rozpoznawaniu swoich kompetencji oraz potencjału zawodowego. Specjaliści działający w obszarze rozwoju osobistego i zawodowego posiadający kwalifikacje Prowadzenia procesu bilansowania kompetencji będą mogli w profesjonalny sposób odpowiedzieć na zapotrzebowania klientów uwzględniający nowe możliwości nabywania kwalifikacji w procesie walidacji (por. ZALECENIE RADY z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, 2012/C 398/01). Liczne grupy zawodowe, wymienione poniżej, dysponują umiejętnościami w zakresie identyfikacji i rozpoznawania zasobów oraz dowodów na ich posiadanie. Wdrażanie systemu potwierdzania efektów uczenia się w procesie walidacji i wprowadzenie do rejestru kwalifikacji rynkowej “Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji“ umożliwia specjalistom włączenie się w działania odpowiadające na potrzeby osób dorosłych w zakresie bilansowania kompetencji, potencjału oraz zwiększy rozpoznawalność Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji wśród szerszego grona odbiorców. Niektórzy specjaliści działający w

obszarze rozwoju zawodowego uczestniczyli w licznych seminariach dotyczących wdrażanego ZSK i warsztatach tematycznych dotyczących dokumentowania efektów uczenia się (por. Perspektywa uczenia się przez całe życie, Załącznik do uchwały Nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013 r.). Specjaliści posiadający kwalifikacje Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji, identyfikując potencjał klienta, przygotowują go do procesu walidacji efektów uczenia się, tym samym przyczynią się do tworzenia warunków sprzyjających efektywnemu zarządzaniu kompetencjami. Z punktu widzenia potrzeb społeczno - gospodarczych i wymagań rynku pracy, zarządzanie kompetencjami ułatwi planowanie działań i efektywne wykorzystanie kapitału ludzkiego. Kwalifikacja Prowadzenie procesu bilansowania ułatwi specjalistom w instytucjach rynku pracy, w tym Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, powiatowych urzędach pracy, OHP, a także centrach i klubach integracji społecznej, Centrach Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego, Akademickich Biurach Karier, Izbach Rzemieślniczych, organizacjach non profit, środowiskach pracodawców, instytucjach branżowych i certyfikujących realizację zadań związanych z związanych z rozpoznawaniem i identyfikacją kompetencji osobistych, społecznych i zawodowych oraz z przygotowaniem osób do procesu walidacji.

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

Część efektów uczenia się właściwa dla kwalifikacji może być wspólna z efektami kształcenia na wybranych kierunkach studiów oraz studiów podyplomowych z zakresu doradztwa i coachingu, poradoznawstwa i zarządzania zasobami ludzkimi.

Streszczenie opinii uzyskanych podczas konsultacji projektu kwalifikacji

Większość specjalistów, a także środowisko wyraziło ostrożną aprobatę na rzecz włączenia kwalifikacji do ZSK. Najpoważniejsze zastrzeżenia dotyczą istnienia aktualnego zapotrzebowana na taką kwalifikację na rynku (brak dowodów z rynku pracy, iż tak rzeczywiście jest), aczkolwiek istnieje potrzeba stałego rozwijania oferty poradnictwa zawodowego, kariery czy całożyciowego poradnictwa, na co powołuje się Wnioskodawca. Ponadto, jest to kwalifikacja cząstkowa, a efekty uczenia w dużej mierze pokrywają się z umiejętnościami nabywanymi w systemie szkolnictwa wyższego (studia I, II stopnia, studia podyplomowe w zawodzie doradca zawodowy). Zgłoszone zostały także propozycje doprecyzowania opisu kwalifikacji, uzupełnienia warunków wstępnych itd.

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji

Osoba posiadająca kwalifikację “Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji” może znaleźć zatrudnienie w instytucjach rynku pracy, edukacji i szkoleń oraz instytucjach certyfikujących oraz firmach posiadających stanowiska lub działy HR, które zajmują się również rozwojem zawodowym pracowników, gdzie proces bilansowania kompetencji jest niezbędny do ustalania luk kompetencyjnych czy przygotowywania planów rozwojowych pracowników. Osoby takie mogą pracować m.in. w instytucjach zajmujących się poradnictwem zawodowym i doradztwem karier (Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne, Akademickie Biura Karier, Agencje zatrudnienia, OHP, Centra Kształcenia Ustawicznego, Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej itp). Osoby takie mogą również prowadzić własną działalność w zakresie doradztwa i wsparcia dla osób poszukujących możliwości zmiany pracy lub przekwalifikowania się. Proponowana kwalifikacja może być wykorzystywana w sytuacji: reorientacji zawodowej osoby zainteresowanej zmianą zawodu lub/i miejsca zatrudnienia, organizacji i realizacji projektów oraz form szkoleń w zakresie wypalenia zawodowego, w tym w szczególności w zakresie adekwatnego określenia ról zawodowych, właściwych kwalifikacji, ustalenia osiągalnych celów zawodowych, etc., co w

efekcie może przyczynić się do zmniejszenia zjawiska rotacyjności, a tym samym zwiększenia retencji kadry.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację

Metody stosowane w walidacji W procesie walidacji efektów uczenia się dopuszcza się wyłącznie następujące metody: test wiedzy; analiza dowodów i deklaracji (za pomocą m.in. opisu przypadków odnoszących się do pracy własnej z klientami, prezentacji próbek pracy m.in. materiałów pisemnych z przeprowadzonych wywiadów, wstępnych i końcowych raportów dotyczących zbilansowanych kompetencji klienta, interpretacji wyników uzyskanych przy wykorzystaniu narzędzi diagnostycznych); obserwacja w warunkach symulowanych (m.in. symulacja rozmowy wstępnej, wywiadu biograficznego, behawioralnego); rozmowa. Na etapie weryfikacji należy wykorzystać wszystkie powyższe metody. Weryfikacji podlegać muszą wszystkie efekty uczenia się. Rozmowa z komisją dotyczy wszystkich zestawów efektów uczenia się. Zasoby kadrowe Weryfikację przeprowadza komisja walidacyjna. W skład komisji musi wchodzić minimum 3 członków. Każdy z członków powinien posiadać wykształcenie wyższe (kwalifikacja pełna na poziomie 7 PRK) oraz spełniać co najmniej jedno z poniższych kryteriów: - posiadać wykształcenie z zakresu doradztwa zawodowego; - posiadać co najmniej pięcioletnie udokumentowane doświadczenie polegające na aktywnym świadczeniu usług w zakresie doradztwa zawodowego zdobyte w okresie 10 lat poprzedzających powołanie do komisji walidacyjnej; - posiadać co najmniej pięcioletnie udokumentowane doświadczenie w stosowaniu metod i narzędzi z zakresu rozpoznawania potencjału i diagnozowania kompetencji zawodowych zdobyte w okresie 10 lat poprzedzających powołanie do komisji walidacyjnej. Każde powyższe kryterium powinno być spełnione co najmniej przez jednego członka komisji. Ponadto wszyscy członkowie komisji powinni stosować zasady walidacji, a także różne metody walidacji i sposoby oceniania osiągnięcia efektów uczenia się, zgodnie z celami walidacji i zasadami Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Doświadczenie zawodowe powinno być potwierdzone odpowiednimi dokumentami, np. świadectwem pracy, umową zlecenia/o dzieło, kontraktem, zaświadczeniem, oświadczeniem w przypadku prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Sposób prowadzenia walidacji i warunki organizacyjne Instytucja certyfikująca zobowiązana jest do zapewnienia warunków umożliwiających przeprowadzenie walidacji z uwzględnieniem specyfiki kwalifikacji i opisanych metod weryfikacji. Instytucja prowadząca walidację zapewnia: miejsce do przeprowadzania procesu walidacji wraz z niezbędnym wyposażeniem; statystę, który odgrywa rolę strony w procesie bilansowania kompetencji (w rolę statystów mogą wcielić się również inne osoby przystępujące do walidacji). Na etapie identyfikowania i dokumentowania posiadanych efektów uczenia się instytucja certyfikująca ma obowiązek zapewnić wsparcie doradcy. Doradca powinien: - posiadać pięcioletnie, udokumentowane doświadczenie zawodowe w zakresie rozpoznawania potencjału zawodowego, w tym doświadczenie w stosowaniu metod i narzędzi z zakresu diagnozowania kompetencji zawodowych klienta oraz wiedzę o rynku pracy zdobyte w okresie 10 lat poprzedzających pełnienie funkcji doradcy; - posługiwać się wiedzą z zakresu efektów uczenia się dla danej kwalifikacji; - stosować metody identyfikowania i dokumentowania, spójne z celami walidacji rozumianej zgodnie z założeniami Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji; - posiadać aktualną wiedzę o kwalifikacjach funkcjonujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji oraz zasadach jego funkcjonowania. Podmioty starające się o nadanie uprawnień instytucji certyfikującej powinny posiadać co najmniej pięcioletnie, udokumentowane doświadczenie w prowadzeniu kształcenia lub szkolenia w obszarze doradztwa zawodowego zdobyte w ostatnich 10 latach poprzedzających wniosek. Inne warunki organizacyjne Instytucja certyfikująca zapewnia możliwość odwołania się od wyników walidacji na każdym etapie weryfikacji. Członkowie komisji walidacyjnej nie mogą prowadzić weryfikacji posiadania efektów uczenia się przez osoby, które uczestniczyły w szkoleniach przez nich

prowadzonych.

Odniesienie do poziomu sektorowych ram kwalifikacji (o ile dotyczy)

nie dotyczy

Data włączenia kwalifikacji do ZSK

2019-12-20

Podstawa prawna

Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej "Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji" do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji z dnia 6 grudnia 2019 r. (M.P. z 2019 r. poz. 1191).

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się

Osoba posiadająca kwalifikację „Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji” jest przygotowana do rozpoznawania kompetencji i zasobów klienta w wieku powyżej 18 r. ż. w kontekście rozwoju jego kariery zawodowej oraz planowania rozwoju pracowników. Samodzielnie organizuje i prowadzi proces bilansowania kompetencji, wykorzystując pełny zestaw efektów uczenia się kwalifikacji „Prowadzenie procesu bilansowania kompetencji”. W swojej pracy stosuje różnorodne metody rozpoznawania potencjału klienta dobierając je do jego potrzeb. Potrafi przeprowadzić wywiad biograficzny i behawioralny. Bazując na zebranych informacjach przygotowuje wraz z klientem indywidualny plan rozwoju oraz wspomaga klienta w realizacji jego celów. Osoba ta wykorzystuje w procesie bilansowania wiedzę o rynku pracy i edukacji oraz kwalifikacjach, w tym wiedzę o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Podejmuje odpowiedzialność za prowadzone przez siebie działania. W trakcie wykonywania swoich zadań zawodowych posługuje się wymaganiami wynikającymi z obowiązujących regulacji prawnych, norm oraz wytycznych dotyczących etyki zawodowej.

Zestawy efektów uczenia się

Numer zestawu w kwalifikacji

1

Nazwa zestawu

1. Organizowanie procesu bilansowania kompetencji

Poziom

5

Orientacyjny nakład pracy [godz.]

60

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

A. Przeprowadza wstępną rozmowę z klientem

Kryteria weryfikacji

- Omawia metody diagnozy oczekiwań i potrzeby klienta; - Podaje przykłady pytań wykorzystywanych w rozmowie wstępnej z klientem; - Informuje o warunkach i przebiegu procesu bilansowania kompetencji zwracając uwagę na wymagania wynikające z obowiązujących regulacji prawnych, norm oraz wytycznych dotyczących etyki zawodowej; - Omawia etapy procesu bilansowania kompetencji; - Informuje o roli klienta w procesie bilansowania, w tym omawia zadania, które klient wykonuje samodzielnie, wskazuje na zaangażowanie klienta i na konieczny jego wkład w realizację procesu bilansowania.

Efekt uczenia się

B. Ustala zasady współpracy z klientem

Kryteria weryfikacji

- Wspólnie z klientem ustala cele współpracy (główny i pośrednie) w oparciu o metody ustalania celów dostosowane do potrzeb klienta; - Stosuje różne metody wyznaczania celów; - Ustala zakres odpowiedzialności i zadania własne oraz klienta; - Omawia trudności, jakie mogą pojawić się w procesie współpracy (np. klient nie realizuje zadań domowych, jest nadmiernie obciążony innymi zadaniami, proces bilansowania nadmiernie się wydłuża, pojawiają się konkurencyjne motywy) oraz sposoby radzenia sobie z nimi; - Wymienia elementy kontraktu z klientem; - Przygotowuje zapisy, które zostaną wprowadzone do kontraktu z klientem.

Efekt uczenia się

C. Buduje relacje z klientem

Kryteria weryfikacji

- Omawia dynamikę relacji z klientem w trakcie procesu, charakteryzując nastawienie/postawy własne oraz klienta, a także podając przykłady czynników wpływających na relację z klientem; - Stosuje narzędzia skutecznej komunikacji, np. parafraza, metody prowadzenia rozmowy (np. od ogółu do szczegółu, podsumowywanie), komunikaty JA, różne rodzaje pytań; - Omawia zasady skutecznej komunikacji (np. aktywne słuchanie, empatia); - Wskazuje przykłady niepożądanych zachowań/sposobów komunikacji osoby prowadzącej proces bilansowania kompetencji w trakcie przeprowadzania wywiadu (np. ocenianie, stosowanie przymiotników wartościujących); - Wymienia warunki sprzyjające budowaniu relacji z klientem; - Dobiera styl komunikacji do klienta (np. wieku, wykształcenia); - Rozróżnia objawy i przyczyny trudności we współpracy z klientem i wymienia sposoby poradzenia sobie z nimi; - Omawia zasady dostosowania komunikacji werbalnej i niewerbalnej do obserwowanych zachowań klienta; - Charakteryzuje możliwe zagrożenia interpretacyjne (np. efekt halo, stygmatyzacji, rozproszenia).

Efekt uczenia się

D. Tworzy warunki do autorefleksji klienta

Kryteria weryfikacji

Omawia rolę aktywności klienta w procesie bilansowania; - Omawia narzędzia komunikacyjne służące aktywizowaniu klienta; - Omawia sposoby udzielania informacji zwrotnej klientowi sprzyjające aktywności klienta (np. poprzez zadawanie pytań, docenianie dotychczasowego

doświadczenia); - Omawia znaczenie uczenia się przez całe życie; - Stosuje techniki motywacyjne (np. pozytywne przeformułowania, język korzyści dla klienta, ukierunkowywanie na działania); - Omawia znaczenie kompetencji transferowalnych i wymienia ich przykłady.

Numer zestawu w kwalifikacji

2

Nazwa zestawu

2. Rozpoznanie potencjału klienta

Poziom

5

Orientacyjny nakład pracy [godz.]

150

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

A. Prowadzi wywiad biograficzny

Kryteria weryfikacji

- Stosuje zasady przeprowadzania wywiadu biograficznego; - Zadaje pytania typowe dla wywiadu biograficznego (np. pytania o doświadczenie, edukację); - Wymienia wszystkie istotne obszary identyfikacji doświadczeń życiowych; - Sporządza materiał pisemny z przeprowadzonego wywiadu.

Efekt uczenia się

B. Prowadzi wywiad behawioralny

Kryteria weryfikacji

- Omawia zasady przeprowadzania wywiadu behawioralnego; - Zadaje pytania typowe dla wywiadu behawioralnego (np. stosuje metodę lejka i metodę STAR); - Formułuje wnioski o kompetencjach na podstawie zachowań opisanych przez klienta; - Prezentuje klientowi zidentyfikowane kompetencje i weryfikuje ich zgodność ze stanowiskiem klienta; - Wskazuje kompetencje klienta, które będą objęte dalszą analizą; - Sporządza materiał do dalszych etapów procesu bilansowania kompetencji.

Efekt uczenia się

C. Stosuje narzędzia diagnostyczne (w tym m.in. wystandaryzowane testy do badania zainteresowań i kompetencji podstawowych/ ogólnych/ społecznych, narzędzia do oceny umiejętności zawodowych, narzędzia do oceny motywacji)

Kryteria weryfikacji

- Dobiera narzędzia diagnostyczne dostosowane do klienta i interpretuje wyniki; - Omawia zalety i wady różnych narzędzi badających ten sam obszar kompetencji.

Efekt uczenia się

D. Dokonuje syntezy informacji zebranych do bilansu kompetencji

Kryteria weryfikacji

- Porządkuje uzyskane w toku procesu informacje; - Selekcjonuje istotne informacje uzyskane w procesie pracy z klientem; - Wskazuje brakujące informacje niezbędne do sporządzenia bilansu; - Proponuje możliwość konsultacji z innymi specjalistami; - Identyfikuje zasoby klienta określając jego kompetencje i dowody na ich posiadanie; - Sporządza wstępny pisemny raport o posiadanych przez klienta kompetencjach z wykorzystaniem pojęć Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Numer zestawu w kwalifikacji

3

Nazwa zestawu

3. Przygotowanie z klientem indywidualnego planu rozwoju jego kompetencji na potrzeby rozwoju zawodowego klienta

Poziom

5

Orientacyjny nakład pracy [godz.]

60

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

A. Omawia i uzgadnia z klientem wyniki bilansowania jego kompetencji na potrzeby rozwoju zawodowego klienta

Kryteria weryfikacji

- Udziela informacji formatywnej (służącej rozwojowi klienta); - Wspiera klienta w sformułowaniu/aktualizacji celów rozwojowych; - Wspiera klienta w określaniu celów alternatywnych; - Stosuje metody i techniki określania celów rozwojowych klienta np. SMART; - Sporządza pisemny raport końcowy dotyczący zbilansowanych kompetencji klienta.

Efekt uczenia się

B. Wykorzystuje informacje o rynku pracy, edukacji i kwalifikacjach do celów ustalenia planu

rozwoju kariery zawodowej klienta

Kryteria weryfikacji

- Wskazuje źródła informacji o zawodach, kwalifikacjach, umiejętnościach i kompetencjach oczekiwanych przez pracodawców, tendencjach zmian na rynku pracy i możliwościach zdobywania kompetencji i kwalifikacji oraz uzasadnia ich wiarygodność; - Omawia z klientem jego możliwości kształcenia, rozwoju kompetencji i uzyskiwania kwalifikacji w celu zniwelowania luk kompetencyjnych; - Wykorzystuje pozyskane informacje do tworzenia z klientem planu jego rozwoju zawodowego; - Omawia pojęcia charakterystyczne dla Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (np. kwalifikacje, język efektów uczenia się, walidacja, portfolio, rejestr kwalifikacji).

Efekt uczenia się

C. Planuje działania rozwojowe

Kryteria weryfikacji

- Tworzy z klientem alternatywne scenariusze działań rozwojowych; - Omawia z klientem kluczowe elementy realizacji planu (np. czas realizacji, etapy działania); - Wskazuje potencjalne zagrożenia w realizacji celu oraz ewentualne działania naprawcze; - Wskazuje potencjalne sposoby realizacji działań w kontekście uczenia się przez całe życie (np. edukacja formalna, pozaformalna).

Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji

Wnioskodawca

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Minister właściwy

Minister Rozwoju, Pracy i Technologii (do 12.08.2021)

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności

bezterminowo

Termin dokonywania przeglądów kwalifikacji (dotyczy kwalifikacji rynkowych)

2029-12-19

Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji

Certyfikat

Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji

Nie dotyczy

Kod dziedziny kształcenia

149 - Pozostałe dziedziny związane z kształceniem

Kod PKD

Kod	Nazwa
85.59.B	Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane

Kod kwalifikacji w ZRK

5C142000002

Status

Włączona