Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Kwalifikacja - podgląd

Nazwa kwalifikacji

Facylitowanie - prowadzenie spotkań grupowych

Skrót nazwy

Facylitowanie

Rodzaj kwalifikacji

kwalifikacja cząstkowa

Poziom PRK/ERK

6

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

Osoba posiadająca kwalifikację jest gotowa do samodzielnego przygotowania i prowadzenia procesu pracy grupy - tak, aby osiągnąć założony cel - ustalony uprzednio z klientem/ zamawiającym. Prowadzi facylitację w różnych zakresach złożoności i niepewności sytuacji, w których efekty pracy grupy mają wpływ krótko-, średnio- lub długoterminowy. Podczas prowadzenia sesji koncentruje się zarówno na osiągnięciu celu, jak i na potrzebach osób uczestniczących, zachowując neutralność. Posiada wiedzę i kompetencje w obszarze komunikacji interpersonalnej, zarządzania konfliktem, prowadzenia spotkań. Dba o rozwój warsztatu facylitatora i pogłębianie samoświadomości. Osoba posiadająca kwalifikację może prowadzić pracę zespołów i grup biznesowych jak również osób nieznających się z różnych organizacji lub grup społecznych, o różnym poziomie wykształcenia, statusie społecznym i wieku. Zadania te może wykonywać w ramach własnej działalności lub będąc zatrudniona wewnętrznie w instytucji.

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]

280

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji

Kwalifikacją mogą być zainteresowani: Praktykujący facylitatorzy i trenerzy biznesu; Osoby planujące zatrudnienie jako facylitator, coach czy trener wewnętrzny; Managerowie i osoby planujące awans na stanowiska managerskie; Przedstawiciele organizacji pozarządowych; Przedstawiciele przedsiębiorców, którzy kwalifikację z zakresu facylitacji mogą wykorzystać w kontaktach z pracownikami, kontrahentami i klientami; Specjaliści i managerowie HR; Konsultanci biznesowi (np. specjaliści ds. strategii, lean management, 5S); Kierownicy projektów, Product Ownerzy, Scrum Masterzy, Agile Coachowie; Osoby zajmujące się partycypacją społeczną; Liderzy grup międzysektorowych; Pracownicy administracji publicznej odpowiedzialni za konsultacje społeczne i ocenę skutków regulacji.

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Wykształcenie średnie lub średnie branżowe.

Lista

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

1. Wykształcenie średnie lub średnie branżowe. 2. Złożenie portfolio z opisami 10 przeprowadzonych procesów facylitacji, w tym jednego uwzględniającego szczegółowy scenariusz sesji facylitowanej.

Zapotrzebowanie na kwalifikację

Facylitacja to sposób pracy z grupami, które wspólnie myślą i podejmują decyzję, dzięki czemu rezultaty pracy grupy są wysokiej jakości, wypracowane w optymalnym czasie, z wykorzystaniem potencjału intelektualnego całej grupy. Na rynku usług konsultacyjnych i rozwojowych zapotrzebowanie na facylitację pojawia się coraz częściej. Organizacje zlecają tego typu usługę, a profesjonaliści, na przykład konsultanci biznesowi, ale też managerowie pracujący z własnymi zespołami, poszukują możliwości rozwoju kompetencji facylitacyjnych. To rosnące zapotrzebowanie wynika z następujących elementów: Ludzie w organizacjach w coraz większym stopniu oczekują partycypacji w funkcjonowaniu firm i instytucji. Oczekują, że ich zdanie będzie brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji, że będą mieli wpływ na kształt rozwiązań i planów działania. Oczekują też, że na bieżąco będą informowani oraz, że będą mogli przekazywać swoje spostrzeżenia i opinie. Podejście partycypacyjne już sprawdza się w wielu miejscach, w innych jest na razie wciąż w obszarze życzeń, jednak badania rynkowe wskazują na to, że jest wskazywane ono przez pracowników jako pożądana charakterystyka miejsca pracy (zob. “Organizacja w okresie dojrzewania” Wszechnica UJ https://wszechnica.uj.pl/organizacja-w-okresie-dojrzewania-raport/ : “organizacja, którą mogę kształtować”, “partnerski dialog z autorytetami”, “liderzy jako facylitatorzy rozmów na ważne dla zespołów tematy”. Zob. także raport Deloitte “Trendy HR 2019”: “Proces przechodzenia od struktury hierarchicznej do zespołowej jest już dość zaawansowany. 31% badanych twierdzi, że ich firmy działają całkowicie lub prawie całkowicie w oparciu o model zespołowy, 65% - że praca zespołowa stanowi pewien element struktury”. Rośnie również potrzeba partycypacji w społeczeństwie i standardem stały się konsultacje społeczne, które również mogą być wykonywane przy pomocy technik facylitacyjnych. W przypadku nowych mechanizmów wspierania rozwoju lokalnego i regionalnego poważne znaczenie mają: zarządzanie wielopoziomowe (multilevel governance) oraz kapitał społeczny, który manifestuje się wzajemnym zaufaniem i zdolnością do solidarnej współpracy. Obydwa mechanizmy wynikają z kultury partnerstwa i dialogu, której deficyt jest w Polsce wciąż duży (Bober i in. 2013). Bardziej dosadnie określa tę kwestię Arnstein (2011): „jeśli procesowi konsultacji społecznych nie towarzyszą inne, bardziej zaawansowane atrybuty partycypacji, to pozostają one zwykłym oszustwem, ponieważ nie zapewniają, że uwagi i idee obywateli zostaną wzięte pod uwagę w procesie decyzyjnym”. Również partycypacja w procesie planowania strategicznego może wymagać facylitacji, gdyż sięga aż po szeroki zakres uczestnictwa obejmujący nie tylko zespół instytucji, ale również podmioty zewnętrzne (interesariuszy), np. obecnych i potencjalnych odbiorców, lokalnych aktywistów, przedstawicieli środowisk zaangażowanych w działalność instytucji, gdzie niezbędna jest facylitacja procesu. Patrz „Reorganizacja biblioteki miejskiej” https://orcid.org/0000–0002–6165–7546 Małopolski Instytut Kultury w Krakowie. “Skuteczny proces planowania strategicznego, włączający możliwe szerokie grono uczestników, wymaga

wsparcia, czyli facylitacji rozumianej jako «zarządzanie» dyskusją i pracą grupy, aby ułatwić uczestnikom osiągnięcie zaplanowanych celów" [Marszewska 2011: 81]. Z drugiej strony organizacje dostrzegają, że angażowanie osób do współmyślenia i współdecydowania wiąże się z co najmniej dwiema korzyściami. Pozwala na wykorzystanie potencjału intelektualnego osób, przez co podnosi się jakość uzyskiwanych rezultatów. Po drugie zwiększa się poziom zaangażowania i współodpowiedzialności. Na świecie tego rodzaju podejście ma dosyć długą historię, przykładem jest powoływanie grup roboczych, grup optymalizujących, łączących ludzi z różnych szczebli i różnych miejsce organizacji. Zobacz na przykład "Praca zespołowa", Petersen. W Polsce to podejście możliwe jest od czasów transformacji i nabiera siły wraz z poszukiwaniem coraz bardziej efektywnych form zarządzania. Jest obecne na przykład w takich podejściach jak Lean Management, Agile, Change Management. Najpełniej idee współodpowiedzialności realizowane są w organizacjach wykorzystujących elementy tzw. turkusowej organizacji, socjokracji i holokracji. Przy tych komplementarnych potrzebach: możliwości wpływu na funkcjonowanie organizacji ze strony ludzi w niej pracujących, a z drugiej strony skorzystania z zaangażowania ludzi ze strony organizacji, praca grupowa nad tworzeniem rozwiązań i podejmowaniem decyzji wciąż pozostają wyzwaniem. Wiąże się to z naturalnymi, występującymi w każdej grupie procesami, w których część jest konstruktywnych, a część destrukcyjnych. Na przykład w zależności od tego jak prowadzona jest praca grupy, może pojawić się w niej próżniactwo społeczne lub pracowitość społeczna. (Zob. R. Brown "Procesy grupowe"). Jak wykazało badanie Lucid Meetings https://www.lucidmeetings.com/state-of-meetings-2020 partycypacja jest wymagana przynajmniej czasami w 90% spotkań, a konsekwencje nieumiejętnie prowadzonych spotkań są znaczące: np. 67% badanych uznaje spotkania za nudne, 77% nie uznaje ustaleń ze spotkań, 75% spotkań przekracza czas na nie przeznaczony, komplikując plany pracy uczestników i utrudniając im osiąganie celów. Jest to o tyle istotne, że na spotkaniach spędzamy dużo czasu a 25% badanych ma ponad 10 spotkań tygodniowo. Osoby pracujące z grupami są świadome tego, że prowadzenie efektywnie wspólnego myślenia i decydowania w grupie wymaga od prowadzącego konkretnych kompetencji. O skuteczności facylitacji w stymulowaniu konstruktywnej pracy grupy świadczą liczne przykłady podawane przez instytucje, organizacje społeczne i biznesowe. Zestawienia takich przykładów jest corocznie publikowane przez International Association of Facilitators. Przykłady skuteczności oddziaływania facylitacji, to między innymi wypracowanie nowego modelu postępowania medycznego, do zastosowania w warunkach globalnych - zespół z udziałem licznych specjalistów, którego efekty zostały ocenione przez ekspertów jakościowo lepsze od rozwiązań uzyskiwanych w warunkach bez facylitacji (Coloplast 2019). Facylitacja pozwala także na łączenie perspektyw wielu interesariuszy i osiągnięcie mocnego konsensusu, jak w przypadku opracowywania bezpiecznych rozwiązań z zakresu ochrony danych osobowych przez grupę dostawców i odbiorców energii elektrycznej (Ontario Energy Boards 2019). Wzmocnienie zaangażowania dzięki procesom facylitacyjnym widać z kolei w takich przykładach jak opracowanie strategii rozwoju miasta, w które zaangażowały się nie tylko IKEA, instytucja rządowa, ale także 40% mieszkańców (Trent, the town which can, 2017). O ile w krajach zachodu facylitacja jako metoda pracy i zestaw kompetencji wyodrębnione są już od dłuższego czasu, o tyle w Polsce były one obecne do niedawna jako pożądane, lecz nienazwane kompetencje trenerów, konsultantów i managerów. Od trenerów oczekiwano np. że będą potrafili poprowadzić dowolnie skomplikowane warsztaty problemowe lub moderować spotkania decyzyjne. Od konsultantów wdrażających rozwiązania - że będą umieli prowadzić spotkania angażując ludzi w proces zmiany. Obecnie ta sytuacja się zmienia. Od 2016 na rynku pojawiło się wiele kursów z zakresu facylitacji, w tym kompleksowe szkoły obejmujące ponad 50h zajęć. Tylko w 2019 roku koszt źle przeprowadzonych spotkań wyniósł w USA 399 mld. USD a w Wielkiej Brytanii - 58,11 mld. USD.. https://www.booqed.com/blog/minutes-wasted-of-meeting-50-shocking-meeting-statistics. W Polsce nie prowadzono takich badań, ale z doświadczeń trenerów i facylitatorów wynika, że w

Polsce sytuacja jest podobna, a w czasie pandemii uległa pogorszeniu. Kwarantanna sprawiła, że w znacznym stopniu zostały ograniczone możliwości spotkań na żywo, a firmy, aby przetrwać muszą realizować cele i zadania. Siłą rzeczy trudno o sfinalizowanie wielu procesów, liczba spotkań się zwiększa, a ich produktywność maleje. Dlatego warto upowszechniać i standaryzować kompetencje facylitowania spotkań, poprzez wprowadzenie kwalifikacji Facylitowanie do ZSK.

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

Na kierunkach społecznych pojawiają się treści związane z facylitacją, jednak nie prowadzą one do uzyskania kwalifikacji związanych z prowadzeniem facylitacji. W rejestr.kwalifikacje.gov.pl brak podobnych kwalifikacji.

Streszczenie opinii uzyskanych podczas konsultacji projektu kwalifikacji

W ramach konsultacji środowiskowych uzyskano 4 odpowiedzi. Wszystkie opinie były co do meritum pozytywne; zgłoszono natomiast wiele propozycji korekty zapisów lub uzupełnień we wniosku. Część uwag odnosiła się do nieprawidłowego sformułowania efektów uczenia się; część – dotyczyła zapotrzebowania na kwalifikację rynkową, zainteresowanych grup oraz sposobu organizacji weryfikacji. Wnioskodawca przyjął większość uwag i zaktualizował wniosek zgodnie z zapisami rekomendowanymi przez opiniodawców. Niestety, nie wpłynęła żadna opinia od podmiotów faktycznie realizujących prace z zakresu facylitacji, która mogłaby ewentualnie potwierdzać zapotrzebowanie na kwalifikację. Obie specjalistki stwierdziły, iż za włączeniem danej kwalifikacji rynkowej do ZSK przemawiają przesłanki społeczne i gospodarcze. Jako argumenty przemawiające za powyższą rekomendacją wymieniano m.in. następujące okoliczności: - dynamiczna sytuacja w biznesie stawia przed menedżerami wymagania odpowiedniego zarządzania zespołem; nowe pokolenia na rynku pracy coraz częściej oczekują zarządzania partycypacyjnego wymagającego kompetencji w zakresie komunikacji interpersonalnej; - poprzez stosowanie technik facylitacyjnych wzrasta poczucie sprawstwa, co prowadzi do podnoszenia chęci do przyjmowania odpowiedzialności za decyzje i rezultaty działań z nich wynikające; - facylitacja wzmacnia umiejętności menedżerskie poprzez stymulowanie zaangażowania i zachęcanie do aktywności; - zakres narzędzi stosowanych w facylitacji pozwala na porządkowanie procesów grupowych, co wpływa na efektywność pracy, dobrą atmosferę, a zatem optymalną motywację pracowników; – umiejętności facylitowania procesów grupowych przyczyniają się do wypracowywania innowacyjnych i korzystnych dla celów organizacji rozwiązań, z uniknięciem zbędnych i mało konstruktywnych konfliktów; - facylitacja wspiera kreatywność, usprawnia działania w organizacji, wspiera i zachęca ludzi do poszukiwania najlepszych rozwiązań i w ten sposób przyczynia się do usprawniania procesu podejmowania optymalnych decyzji, które wpływają na wzrost skuteczności i wydajności pracy, co wpływa na budowanie wartości organizacji; - umiejętności facylitacyjne mogą wpływać na szybkość i celowość reakcji na zjawiska rynkowe, co jest kluczowe dla realizowania celów strategicznych organizacji, poprzez skracanie i doskonalenie drogi do podejmowania właściwych decyzji; - włączenie facylitacji do ZSK może przyczynić się do podniesienia poziomu umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej, który jest relatywnie niski w polskiej przestrzeni społecznej i gospodarczej; - kompetencja w zakresie komunikacji interpersonalnej jest niezbędna w każdej dziedziny działalności człowieka, począwszy od produkcji i usług, poprzez organizacje administracji państwowej i 3 samorządowej, organizacje pożytku publicznego, pozarządowe, a wreszcie wszelkie aktywność o charakterze międzynarodowym; - poprzez facylitację możliwe jest wypracowanie formuły optymalnej informacji zwrotnej, co pozwala na ocenę wyników pracy w

bezpiecznej atmosferze; - umiejętności facylitacyjne przydatne są, nie tylko zawodowym facylitatorom, ale też osobom wykonującym pracę lub inną formę aktywności związaną z kierowaniem zespołami ludzkimi, a zatem: nauczycielom, pracownikom administracji państwowej i terytorialnej, czy pożytku publicznego, członkom organizacji pozarządowych, a także wielu innym.

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji

Osoba posiadająca kwalifikację może prowadzić pracę zespołów i grup biznesowych jak również osób nieznających się, z różnych organizacji lub grup społecznych, o różnym poziomie wykształcenia, statusie społecznym i wieku. Zadania te można wykonywać w ramach własnej działalności lub będąc zatrudnionym w instytucji na wydzielonym stanowisku / na stanowisku menedżerskim / w dziale HR lub zarządzania projektami. Uzyskanie kwalifikacji wzmacnia kompetencje w obszarach takich jak prowadzenie szkoleń, zarządzanie projektami oraz coaching indywidualny i zespołowy. Zastosowanie kwalifikacji wpisuje się w stanowiska stricte związanych z facylitacją takich jak Scrum Master, Agile Coach czy animator w organizacjach pozarządowych.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację

1. Metody weryfikacji efektów uczenia się Do weryfikacji efektów uczenia się stosuje się poniższe metody: – test teoretyczny (w tym studium przypadku), – obserwację w warunkach symulowanych lub rzeczywistych, – analizę dowodów i deklaracji (w tym portfolio), – wywiad swobodny lub ustrukturyzowany (rozmowę z komisją walidacyjną). 2. Zasoby kadrowe W skład komisji walidacyjnej wchodzą co najmniej 2 osoby, z których jedna pełni funkcję przewodniczącego komisji. Każdy członek komisji walidacyjnej musi posiadać certyfikat kwalifikacji rynkowej „Facylitowanie – prowadzenie spotkań grupowych” lub imienne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia z przynajmniej jednej metodyki facylitacji wymienionej poniżej: – Process Iceberg, – Technology of Participation, – Clean Language, – Result Based Conversation, – Drama Stosowana, – metodyka facylitacji stosowana przez International Association of Facilitators. Ponadto każdy członek komisji walidacyjnej musi spełniać przynajmniej jedno z poniższych kryteriów: – mieć udokumentowane wykształcenie wyższe z zakresu psychologii, pedagogiki, nauk socjologicznych lub nauk o zarządzaniu i jakości, – mieć udokumentowane przeprowadzenie co najmniej 10 sesji o charakterze superwizji, certyfikacji lub dawania informacji zwrotnej, – mieć udokumentowane przeprowadzenie co najmniej 30 sesji facylitowanych. Członkowie komisji walidacyjnej muszą łącznie spełniać wszystkie powyższe kryteria, przy czym nie każdy członek komisji walidacyjnej musi je spełniać jednocześnie. 3. Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne Instytucja certyfikująca zapewnia warunki organizacyjne i techniczne niezbędne do przeprowadzenia walidacji. Instytucja certyfikująca zapewnia: – dostęp do aplikacji umożliwiającej przeprowadzenie testu teoretycznego, która posiada funkcję ograniczenia czasu trwania testu oraz liczenia udzielonych odpowiedzi, – dostęp do sali warsztatowej wyposażonej w stoły, krzesła oraz ściany lub tablicy umożliwiającej przyklejanie papieru, – dostęp do platformy online umożliwiającej zorganizowanie wideokonferencji i posiadającej funkcję przydzielenia osób uczestniczących do wirtualnych pokoi, – dostęp do wirtualnej tablicy umożliwiającej użytkownikom zamieszczanie treści tekstowych (np. na kolorowych karteczkach), – komputer z możliwością odczytywania plików tekstowych, arkuszy kalkulacyjnych, prezentacji oraz plików PDF. Instytucja certyfikująca zapewnia wsparcie doradcy walidacyjnego, który posiada wiedzę na temat efektów uczenia się opisanych w kwalifikacji rynkowej oraz sposobów ich weryfikacji. Rolą doradcy walidacyjnego jest wspieranie osób przystępujących do walidacji w przygotowaniu niezbędnej dokumentacji oraz odpowiadanie na pojawiające się pytania i wątpliwości dotyczące procesu walidacji oraz gotowości do przystąpienia do tego procesu.

Odniesienie do poziomu sektorowych ram kwalifikacji (o ile dotyczy)

6 poziom Sektorowej Ramy Kwalifikacji Usług Rozwojowych

Data włączenia kwalifikacji do ZSK

2023-10-31

Podstawa prawna

Obwieszczenie Ministra Rozwoju i Technologii z dnia 25 września 2023 r. w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej "Facylitowanie – prowadzenie spotkań grupowych" do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (Monitor Polski z dnia 31.10.2023 r. poz. 1175).

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się

Osoba posiadająca kwalifikację rynkową „Facylitowanie – prowadzenie spotkań grupowych” jest gotowa do samodzielnego przygotowania i prowadzenia procesu pracy grupy tak, aby ułatwić osiągnięcie założonego celu, ustalonego uprzednio z interesariuszami. Podczas prowadzenia spotkań grupowych jest skoncentrowana zarówno na osiągnięciu celu grupy, jak i na potrzebach członków grupy. W swojej pracy wykorzystuje specjalistyczną wiedzę z zakresu współpracy grupowej, modeli, metod i technik facylitacji. Świadomie używa narzędzi komunikacyjnych, aby ułatwiać pracę grupy i zapewniać partycypacyjny charakter sesji facylitowanej. Osoba posiadająca kwalifikację rynkową „Facylitowanie – prowadzenie spotkań grupowych” jest świadoma swojej odpowiedzialności za powierzone zadanie, która obejmuje wyłącznie zaprojektowanie i prowadzenie procesu pracy grupy. Nie daje ona swojego wkładu w zakresie tematu, nad którym pracuje grupa, ani nie ocenia pojawiających się treści.

Zestawy efektów uczenia się

Numer zestawu w kwalifikacji

1

Nazwa zestawu

Zarządzanie relacją z interesariuszami

Poziom

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]

32

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

1. Rozróżnia interesariuszy i ich role

Kryteria weryfikacji

– wskazuje interesariuszy i ich związek z facylitacją, – uzgadnia odpowiedzialność

poszczególnych osób w procesie pracy grupy.

Efekt uczenia się

2. Identyfikuje potrzeby klienta

Kryteria weryfikacji

– charakteryzuje sposoby analizowania potrzeb klienta, – zadaje klientowi pytania diagnozujące, – sprawdza kontekst organizacyjny lub społeczny, – doprecyzowuje cele procesu facylitacji, – dowiaduje się, w jaki sposób będą lub mogą być wdrażane rezultaty pracy grupy.

Efekt uczenia się

3. Precyzuje wymagania względem sesji facylitowanej, którą ma poprowadzić

Kryteria weryfikacji

– ustala z klientem oczekiwane rezultaty, – sprawdza warunki i możliwości po stronie klienta, – ustala warunki procesu facylitacji (w szczególności czas trwania, wielkość grupy) ułatwiające maksymalne osiągnięcie oczekiwanych rezultatów, – uzgadnia z klientem kolejne etapy sesji facylitowanej.

Efekt uczenia się

4. Monitoruje poziom satysfakcji wybranych interesariuszy

Kryteria weryfikacji

– pozyskuje informację zwrotną od uczestników sesji facylitowanej oraz zamawiającego, – inicjuje podsumowanie osiągniętych rezultatów na zakończenie procesu facylitacji.

Numer zestawu w kwalifikacji

2

Nazwa zestawu

Planowanie procesu pracy grupy

Poziom

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]

112

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

1. Planuje proces facylitacji w oparciu o wiedzę metodyczną

Kryteria weryfikacji

– omawia procesy pracy grupowej (m.in. podejmowanie decyzji, rozwiązywanie problemów, planowanie strategiczne, myślenie twórcze), – charakteryzuje wybraną metodę facylitacji, – omawia procesy dynamiki grupowej, – opisuje różnice w preferencjach w zakresie stylów myślenia i działania oraz typów osobowości.

Efekt uczenia się

2. Przygotowuje plan sesji facylitowanej, dobierając metody pracy adekwatne do celów i jej uczestników

Kryteria weryfikacji

– przygotowuje scenariusz sesji facylitowanej z uwzględnieniem aktywności jej uczestników, używanych technik i narzędzi facylitacji oraz przewidywanego czasu przeznaczonego na poszczególne aktywności, – wyjaśnia, jak zaplanowane aktywności przełożą się na osiągnięcie założonego celu, – umieszcza w planie sesji facylitowanej różnorodne formy pracy grupowej lub aktywności sprzyjające osiągnięciu partycypacyjnego charakteru sesji facylitowanej, – uwzględnia w planie sesji facylitowanej różnorodność grupy, w tym różne potrzeby osób o odmiennych stylach myślenia i działania lub typach osobowości.

Efekt uczenia się

3. Zapewnia warunki sprzyjające pracy grupowej (online, offline, hybrydowej)

Kryteria weryfikacji

– uzgadnia z klientem przestrzeń umożliwiającą zastosowanie różnorodnych form pracy, – przygotowuje adekwatne do planu sesji facylitowanej i liczby jej uczestników materiały oraz wyposażenie lub dostęp do aplikacji do prowadzenia sesji online, – udostępnia uczestnikom sesji facylitowanej efekty lub wyniki ich pracy.

Numer zestawu w kwalifikacji

3

Nazwa zestawu

Prowadzenie pracy grupy podczas sesji facylitowanej

Poziom

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]

96

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

1. Stosuje komunikację wspierającą partycypację uczestników sesji facylitowanej

Kryteria weryfikacji

– zachęca do uwzględniania perspektywy myślenia innych uczestników sesji facylitowanej, – wykorzystuje techniki aktywnego słuchania, – zadaje pytania pomocnicze i parafrazuje wypowiedzi uczestników sesji facylitowanej adekwatnie do sytuacji, – umożliwia wypowiadanie się wszystkim uczestnikom sesji facylitowanej, – uzasadnia proponowane przez siebie sposoby pracy uczestników sesji facylitowanej i kolejne działania.

Efekt uczenia się

2. Reaguje na zachowania w grupie i postępy w pracy grupy

Kryteria weryfikacji

– na bieżąco monitoruje stopień realizacji celu oraz sposób współpracy, – w razie potrzeby modyfikuje proces (np. zmienia formę pracy, technikę), – dostosowuje swój styl pracy do potrzeb i możliwości grupy, – uzasadnia proponowany sposób pracy, – słucha propozycji grupy i się do nich odnosi, – informuje grupę o postępach w pracy, – interweniuje w sytuacji niezrozumienia lub odchodzenia od celu.

Efekt uczenia się

3. Charakteryzuje sposoby zarządzania sytuacjami konfliktowymi, które pojawiają się w procesie facylitacji

Kryteria weryfikacji

– charakteryzuje konflikt i jego rolę w procesie pracy grupy podczas sesji facylitowanej, – dostrzega ukryte konflikty w grupie, – omawia sposoby ujawniania i rozwiązywania konfliktów podczas sesji facylitowanej.

Efekt uczenia się

4. Zachowuje neutralność

Kryteria weryfikacji

– zachowuje neutralność wobec uczestników sesji facylitowanej, w szczególności w zakresie ich preferencji, pochodzenia, wiedzy, stanowiska. – prowadzi proces facylitacji niezależnie od własnej wiedzy i stanowiska dotyczącego tematu sesji facylitowanej, – używa sformułowań bez ocen.

Efekt uczenia się

5. Stymuluje różne sposoby myślenia w grupie

Kryteria weryfikacji

– wykorzystuje artefakty, cytaty lub inne inspiracje w pracy z uczestnikami sesji facylitowanej, – stosuje techniki facylitacji sprzyjające kreatywności, – aktywizuje uczestników

sesji facylitowanej o różnych potrzebach odnośnie do sposobu pracy, biorąc pod uwagę ich preferencje, – docenia generowanie pomysłów bez odnoszenia się do ich treści.

Numer zestawu w kwalifikacji

4

Nazwa zestawu

Tworzenie ścieżki samorozwoju w roli facylitatora

Poziom

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]

40

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

1. Doskonali warsztat facylitatora

Kryteria weryfikacji

– tworzy plan działań doskonalących swój warsztat zawodowy, – bierze udział w działaniach doskonalących swój warsztat zawodowy, np. konferencje, szkolenia, kursy.

Efekt uczenia się

2. Pogłębia samoświadomość

Kryteria weryfikacji

– poddaje refleksji własne zachowania, emocje i rezultaty pracy, – modyfikuje swoje zachowania w efekcie autoobserwacji, – omawia potencjalny wpływ swoich wartości i przekonań na pracę facylitatora, – pozyskuje informację zwrotną dotyczącą swojej pracy od zamawiającego lub uczestników sesji facylitowanych, – opisuje wpływ własnych zachowań na grupę i zachowań grupy na siebie.

Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji

Wnioskodawca

VIDEN Agnieszka Busk

Minister właściwy

Minister Rozwoju i Technologii

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności

Certyfikat jest ważny 7 lat. W celu przedłużenia ważności certyfikatu należy przedstawić dokumenty potwierdzające prowadzenie co najmniej 2 sesji facylitowanych w trakcie 2 lat poprzedzających datę wygaśnięcia ważności certyfikatu.

Termin dokonywania przeglądów kwalifikacji (dotyczy kwalifikacji rynkowych)

2033-10-31

Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji

Certyfikat

Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji

Nie dotyczy

Kod dziedziny kształcenia

31 - Nauki społeczne

Kod PKD

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

Kod kwalifikacji w ZRK

6C312300098

Status

Włączona