Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Kwalifikacja - podgląd

Nazwa kwalifikacji

Prowadzenie zajęć z zakresu danej dyscypliny naukowej w oparciu o aktywne metody w procesie dydaktycznym - trener akademicki

Skrót nazwy

Trener Akademicki

Rodzaj kwalifikacji

kwalifikacja cząstkowa

Poziom PRK/ERK

7

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

Osoba posiadająca kwalifikację “Prowadzenie zajęć z zakresu danej dyscypliny naukowej w oparciu o aktywne metody w procesie dydaktycznym - trener akademicki” jest przygotowana do samodzielnego projektowania, prowadzenia i ewaluacji szkoleń z zakresu danej dyscypliny naukowej, w formie stacjonarnej oraz zdalnej, z użyciem stworzonych samodzielnie lub pozyskanych narzędzi szkoleniowych. W swojej pracy korzysta z metod, technik i narzędzi dostosowanych do naukowego charakteru zajęć oraz do potrzeb odbiorców. Opiera się również na aktualnym stanie badań z zakresu uczenia się dorosłych oraz śledzi trendy rozwojowe w obszarze działalności naukowej. Osoba posiadająca tę kwalifikację rynkową wykonuje złożone zadania zawodowe w dynamicznie zmieniających się warunkach. Osoba posiadająca kwalifikację “Prowadzenie zajęć z zakresu danej dyscypliny naukowej w oparciu o aktywne metody w procesie dydaktycznym - trener akademicki” może znaleźć zatrudnienie w instytucjach publicznych i prywatnych, zwłaszcza na uczelniach oraz w ośrodkach badawczych i innych jednostkach sektora szkolnictwa wyższego. Może również pracować w przedsiębiorstwach sektora nauki i technologii, zwłaszcza w dziale badań i rozwoju (R&D) jako osoba wzmacniająca przepływ wiedzy, innowacji i umiejętności naukowych. Ponadto może pracować w jednostkach administracji publicznej wykonujących zadania związane ze szkolnictwem wyższym, oświatą, nauką i badaniami.

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]

300

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji

Kwalifikacją “Prowadzenie zajęć z zakresu danej dyscypliny naukowej w oparciu o aktywne metody w procesie dydaktycznym - trener akademicki” zainteresowani będą w szczególności: osoby pracujące z naukowcami, mające doświadczenie w wąskich specjalizacjach na styku nauki i biznesu lub nauki i przemysłu (np. menedżerowie nauki, brokerzy innowacji) członkowie

zespołów naukowych/badawczych (zarządzający projektami badawczo-rozwojowymi, wykonawcy, podwykonawcy) naukowcy na różnych etapach kariery (doktoranci, doktorzy, doktorzy habilitowani) reprezentujący różne dyscypliny wiedzy nauczyciele akademiccy i inni pracownicy uczelni (kadra zarządzająca i personel wsparcia administracyjnego uczelni)

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Kwalifikacja pełna z 7 poziomem PRK lub odpowiadającym

Lista

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

Osoba ubiegająca się o certyfikację powinna posiadać wykształcenie wyższe udokumentowane posiadaniem kwalifikacji pełnej, co najmniej na poziomie 7 Polskiej Ramy Kwalifikacji lub odpowiadającym zagranicznym (dyplom ukończenia studiów drugiego stopnia albo dyplom ukończenia jednolitych studiów magisterskich potwierdza nadanie kwalifikacji na poziomie 7 Polskiej Ramy Kwalifikacji - art.8 pkt 10 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2020 r. poz. 226, z późn. zm.)), potwierdzone dyplomem wydanym przez właściwą instytucję systemu szkolnictwa wyższego w Polsce lub za granicą. Dodatkowo osoba ubiegająca się o certyfikację powinna posiadać co najmniej 100 godzin doświadczenia: - dydaktycznego zdobytego w ramach kształcenia w szkole doktorskiej lub na studiach doktoranckich lub - zawodowego w sektorze szkolnictwa wyższego i nauki lub nowoczesnych technologii (m.in. praca w uczelni lub innym podmiocie systemu szkolnictwa wyższego i nauki albo w dziale badawczo-rozwojowym u przedsiębiorcy lub udział w projekcie badawczym). Uwzględnia się zarówno pracę na podstawie stosunku pracy, jak i udokumentowaną działalność gospodarczą, nierejestrowaną lub działalność wykonywaną osobiście w rozumieniu art. 13 pkt 2 ustawy z dnia 26 lipca 1996 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2647, z późn. zm.).

Zapotrzebowanie na kwalifikację

Sektor nauki i technologii, stanowiący trzon działalności badawczo-rozwojowej, jest bezpośrednio uwarunkowany właściwym gospodarowaniem wiedzą. “Obecnie, w czasach nazywanych często erą wiedzy, jej szybkie i efektywne wykorzystanie często stanowi o to be or not to be dla wielu przedsiębiorstw. Według Petera Druckera tradycyjne zasoby, jak: praca, ziemia i kapitał stają się raczej przeszkodami niż siłą napędową rozwoju przedsiębiorstwa, a tym, co jest kluczowym czynnikiem kreatywności we wszystkich dziedzinach życia, jest wiedza.” (Hejduk I.K, Grudzewski W., Zarządzanie wiedzą w organizacjach, w: E-mentor, nr 1 (8) 2005, Centrum Otwartej Edukacji SGH, W-wa), [dostęp 31.03.2021: ttp://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/8/id/115] Wiedzę wnoszą do organizacji (w tym także do uczelni) pracownicy wysoko wyspecjalizowani, którzy potrzebują odpowiedniego przeszkolenia, aby podzielić się unikatowymi umiejętnościami z innymi osobami. Aktywne metody w procesie dydaktycznym to wyjście poza sztywne ramy wykładu (umożliwiającego przekazywanie wiedzy) i pójście w stronę współpracy połączonej z nabywaniem praktycznych umiejętności. Jeszcze w 2011 roku szacowano, że 9 lat później aż 35% stanowisk w Unii Europejskiej będzie do obsadzenia przez pracowników wysoko wykwalifikowanych, czyli posiadających dyplom magistra lub wyższy.(Strategia UE na rzecz modernizacji Szkolnictwa wyższego: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_11_615 [dostęp: 8.05.2021]) W

2016 roku unijne estymacje zostały skorygowane, wskazując na wzrost zapotrzebowania na tego rodzaju pracowników do poziomu 38,1% w roku 2025 (CEDEFOF medium-term projections of future skill demand: 36. How many jobs will be taken by those with medium/high-level qualifications? | Cedefop (europa.eu) [dostęp: 8.05.2021]) Pracodawcy sektora nauki i technologii sprzyjają więc osobom wykształconym, w tym także naukowcom związanym z uczelniami w Polsce i za granicą. Co istotne, mniej niż połowa doktorantów znajdzie zatrudnienie na uczelni zaraz po uzyskaniu stopnia doktora, a długofalowa kariera naukowa o charakterze akademickim czeka jedynie 10%-15% z nich.(Projekt EURAXIND: EURAXIND: project background — Vitae Website [dostęp: 8.05.2021]) Pozostałe 85%-90% doktorów znajdzie zatrudnienie poza uczelnią – m.in. w sektorze prywatnym lub przemyśle. Osoby, które pozostaną na uczelni, będą potrzebowały umiejętności trenera akademickiego polegających na stosowaniu aktywnych form kształcenia (w przypadku uczelni jest to rozumiane jako podejście student-centered), aby kształcić studentów zgodnie z wymogami rynku, czyli w sposób praktyczny (zalety wdrażania aktywnych metod w procesie dydaktycznym dyskutowane są w licznych publikacjach, z których najnowsza to: Tadeusiewicz R., E-learning na uczelniach. Koncepcje, organizacja, wdrażanie, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2021; wybrane, amerykańskie publikacje naukowe: Hake, Richard R. (1 January 1998). "Interactive-engagement versus traditional methods: A six-thousand-student survey of mechanics test data for introductory physics courses". American Journal of Physics. 66 (1): 64–74.; Prince, Michael (2004). "Does Active Learning Work? A Review of the Research". Journal of Engineering Education. 93 (3): 223–231.). Od naukowców, którzy wyjdą poza uczelnię, będzie wymagana ścisła współpraca z innymi pracownikami organizacji oparta na systemie projektowym oraz związanej z nim wymianie wiedzy i umiejętności. W tym kontekście kompetencje trenerskie stają się dla akademików kluczowe. Niekwestionowana jest konieczność wyjścia uczelni naprzeciw oczekiwaniom studentów, w celu dostosowania procesu kształcenia do wymogów rynku. Jak wskazują badania, “Sygnały płynące z rynku pracy ze strony pracodawców dotyczące absolwentów szkół wyższych są alarmujące. Pracodawcy zgłaszają braki w wykształceniu i posiadanych umiejętnościach rekrutowanych absolwentów (...).Niezadowoleni pracodawcy i absolwenci świadczą o tym, że potrzeba zmian na poziomie uregulowań prawnych oraz szeroko zakrojonej współpracy na linii uczelnie – otoczenie biznesowe jest konieczne(...). [Wśród zgłaszanych postulatów naprawczych] można wskazać te pojawiające się najczęściej: poprawa jakości kształcenia, (...) silniejsze oddziaływanie na gospodarkę i społeczeństwo, bardziej efektywne wykorzystanie istniejących zasobów, tj. kadry naukowej i zaplecza technicznego (...)” (Wronowska G., Polityka edukacyjna a potrzeby rynku pracy, w: Studia ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 310, Katowice 2017; dostęp 11.05.2021: Microsoft Word - 00_strony_red_spis (ue.katowice.pl)). Kwalifikacja trenera akademickiego stanowi bezpośrednią odpowiedź na postulaty środowiskowe formułowane zarówno na uczelniach, jak i w ich otoczeniu społeczno-gospodarczym. Sektor nauki i technologii, stanowiący trzon działalności badawczo-rozwojowej, wymaga także inwestycji w postaci kapitału finansowego. Wraz z nią tworzone są i rozwijane miejsca pracy naukowej, badawczej, dydaktycznej. Osoby w nich zatrudnione będą mogły wykorzystać kwalifikację trenera akademickiego na stanowiskach związanych ze współpracą, dzieleniem się umiejętnościami, kształceniem osób o innym profilu naukowym lub technologicznym, lub będących na drodze do uzyskania specjalizacji. W 2019 r. nakłady krajowe brutto na działalność B+R (GERD) wyniosły 30,3 mld zł i wzrosły w stosunku do poprzedniego roku o 18,1%. Wskaźnik intensywności prac B+R (GERD do PKB) osiągnął poziom 1,32% (w 2018 r. wynosił 1,21%), przybliżając Polskę do średniej unijnej (w 2018 r. na poziomie 2,11%). Liczba podmiotów w działalności B+R na terenie RP wzrosła o 1,5%, a liczba zatrudnionych w nich osób wzrosła o 1,8%, co przełożyło się na rzeczywiste zaangażowanie personelu na poziomie 164 006,0 ekwiwalentów pełnego czasu pracy (EPC) (źródło danych: GUS). Jak wykazano wcześniej, znaczna część personelu sektora nauki i technologii potrzebuje i może aktywnie wykorzystywać uzyskaną kwalifikację akademicką.

Aktywne metody w procesie dydaktycznym mimo, iż potrzebne w pracy zarówno na uczelni, jak i poza nią, są bardzo słabo znane naukowcom. Na rynku dostępna jest szeroka oferta kursów, które występują pod wspólną nazwą "kursy pedagogiczne" i są prowadzone nie tylko przez jednostki systemu szkolnictwa wyższego, ale także firmy czy fundacje. Kursy te są adresowane do różnych grup odbiorców: przedstawicieli poszczególnych sektorów (w tym edukacji i szkolnictwa, opieki zdrowotnej czy nawet obrony), mają więc różne cele. W konsekwencji dotyczą różnych obszarów i obejmują inne efekty kształcenia. Kładą też nacisk na inne elementy i są prowadzone różnymi metodami. Różnią się także normami jakości i zasadami przyznawania dyplomów lub certyfikatów. Przedmiotowa kwalifikacja nie tylko uzupełni ofertę już istniejących kursów o program skierowany do wysoko wyspecjalizowanych pracowników przekazujących zwłaszcza umiejętności tzw. twarde - złożone, związane z sektorem naukowym, ale potrzebne do wdrażania w różnych zespołach, środowiskach i grupach odbiorców. Istnieje potrzeba uwzględnienia w większym stopniu, w ramach programu kursów, metod zakładających uczenie się poprzez interakcję między uczestnikami i prowadzącym zajęcia lub wyłącznie między uczestnikami, z jednoczesnym i zarazem ograniczonym wsparciem dydaktycznym ze strony trenera; Aktywne metody w procesie dydaktycznym zakładają uczenie się oparte nie na procesie słuchania i przyswajania wiedzy, ale na doświadczaniu i wymianie pozwalającej na wypracowanie umiejętności. Opisane rozróżnienie, a nawet rozbieżność pomiędzy “nauczaniem” i “uczeniem się”, czyli pomiędzy “podażą wiedzy”, a efektywnym wypracowywaniem umiejętności powinno stanowić istotny element kursów pedagogicznych kierowanych do asystentów i doktorantów. Mamy nadzieję, że kwalifikacja trenera akademickiego pozwoli w znacznym stopniu lukę tę uzupełnić. Kwalifikacja trenera akademickiego znacząco różni się od dostępnych na rynku, zarówno komercyjnych jak i niekomercyjnych kwalifikacji trenerskich. Jej najważniejszym wyróżnikiem jest kontekst naukowy osiągnięty poprzez dostosowanie wymogów oraz efektów uczenia się do pracowników sektora nauki i technologii. Kwalifikacje trenerskie uzyskiwane przez osoby o specjalizacji innej niż naukowa dają odrębne efekty uczenia się w postaci np. prowadzenia szkoleń tzw. miękkich lub “biznesowych”, obejmujących działania sprzedażowe lub inne, wspierające funkcjonowanie organizacji publicznych lub prywatnych. W przypadku kwalifikacji trenera akademickiego głównym efektem uczenia się jest prowadzenie zajęć bezpośrednio dostosowanych do unikatowych umiejętności naukowych, które posiada prowadzący i które nabyć mają uczestnicy. Skutkuje to programami szkoleń tzw. twardych, związanych z rozwojem nauki, poznawaniem zasad rządzących światem, społeczeństwem, gospodarką i jej elementami. Jest to także umożliwienie najlepiej wykształconym osobom przekazywania ich najbardziej złożonych umiejętności w sposób, który dotąd był ograniczony pobieraniem informacji z książek, a następnie testowaniem go samodzielnie lub co najwyżej pod okiem mentora. Relacja tego ostatniego z podopiecznym jest jednak diametralnie różna od współpracującej relacji trenerskiej, odmienne są także stosowane metody i techniki. Kwalifikacja trenera akademickiego odpowie na zapotrzebowanie naukowców dotyczące szerokiego stosowania metod trenerskich i przekazywania za ich pomocą nawet najbardziej złożonych umiejętności.

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

Za kwalifikacją o podobnym charakterze można uznać kwalifikację rynkową włączoną do ZSK: “Prowadzenie szkoleń metodami aktywizującymi”. Jednak ze względu na specyfikę kwalifikacji “Prowadzenie zajęć z zakresu danej dyscypliny naukowej w oparciu o aktywne metody w procesie dydaktycznym - trener akademicki”, której najważniejszym wyróżnikiem jest kontekst naukowy osiągnięty poprzez dostosowanie wymogów oraz efektów uczenia się do pracowników sektora nauki i technologii, kwalifikacja ta znacząco się różni od innych funkcjonujących na

rynku kwalifikacji trenerskich. Główne efekty uczenia się skupiają się na prowadzeniu zajęć bezpośrednio dostosowanych do unikatowych umiejętności naukowych, które posiada prowadzący i które nabyć mają uczestnicy. Za zbliżoną można uznać także inną kwalifikację rynkową włączoną do ZSK: “Realizowanie usług dla organizacji (trener biznesu)”, z uwagi jednak na rodzajowo odmienny charakter (jest to kwalifikacja skierowana do biznesu - zob. pełną nazwę) ta kwalifikacja nie może stanowić punktu odniesienia dla kwalifikacji trener akademicki.

Streszczenie opinii uzyskanych podczas konsultacji projektu kwalifikacji

Opiniujący przedmiotowy wniosek wskazali na: niewłaściwą nazwę kwalifikacji. Jest ona niejasna i nieadekwatna do istoty/opisu kwalifikacji, odnosi się jedynie do prowadzenia zajęć praktycznych, co nie koresponduje z przedstawionym opisem kwalifikacji. Niezrozumiałe jest włączenie jako potencjalnych uczestników tego szkolenia „studentów” obok nauczycieli akademickich. Jeśli intencją tej kwalifikacji jest umiejętność prowadzenia zajęć dla studentów, to nazwa powinna być tak sformułowana, aby nie budzić wątpliwości kto jest przedmiotem, a kto adresatem szkoleń. niezasadne określanie kwalifikacji rynkowej opartej na swobodzie działalności gospodarczej dla osób prowadzących zajęcia praktyczne dla studentów, gdyż za prowadzenie zajęć praktycznych dla studentów z zakresu danej specjalizacji naukowej odpowiadają pracodawcy czyli władze uczelni. nie właściwe wskazanie osób potencjalnie zainteresowanych uzyskaniem tej kwalifikacji. Zwrócono uwagę, że grupą osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem tej kwalifikacji jest przede wszystkim grupa pracowników pracujących i posiadających doświadczenie zdobyte w przemyśle, które może być przekazane studentom, naukowcom lub pracownikom sektora nauki i technologii z zakresu danej dyscypliny naukowej. Wiedzę o zajęciach praktycznych dla studentów, naukowców lub pracowników sektora nauki i technologii z zakresu danej dyscypliny naukowej powinny przekazywać osoby posiadające przede wszystkim wiedzę i doświadczenie zdobyte w przemyśle podczas swojej zawodowej pracy. błędne sformułowanie określenia ‘metody dydaktyki aktywnej”, gdyż jest to określenie potoczne i nienaukowe. Dydaktyka jest subdyscypliną pedagogiki. brak zgody z opinią, że kwalifikacja trenera akademickiego znacząco różni się od dostępnych na rynku, zarówno komercyjnych jak i niekomercyjnych kwalifikacji trenerskich. Jako jej najważniejszy wyróżnik wskazano kontekst naukowy osiągnięty poprzez dostosowanie wymogów oraz efektów uczenia się do pracowników sektora nauki i technologii. Zgodzono się ze stwierdzeniem, że nie ma na razie w kraju programu certyfikacji w zakresie przekazywania wiedzy i umiejętności naukowych, jednak podyplomowe studia trenerskie w ramach swoich programów – bazujących na dorobku psychologii i andragogiki – praktykują nauczanie oparte na konkretnych przypadkach (w tym ze sfery B+R), dlatego uczestniczą w nich także m. in. nauczyciele akademiccy i osoby odpowiedzialne za wdrażanie innowacji w przedsiębiorstwach. nierówne lub nieprecyzyjne i wymagające doprecyzowania wymagania naukowe w opisie specjalizacji w obrębie której potencjalny trener akademicki ma przekazywać wiedzę. Do prowadzenia zajęć w ramach tej kwalifikacji bezwzględnie wymagane winno być wieloletnie doświadczenie praktyczne, gdyż trudno sobie wyobrazić prowadzenie zajęć praktycznych dla studentów, naukowców lub pracowników sektora nauki i technologii z zakresu danej specjalizacji naukowej bez własnego doświadczenia praktycznego. zwrócono uwagę na efekty uczenia się, wskazując, że powinny one przede wszystkim uwzględniać stronę praktyczną. Uzyskiwane kwalifikacje trenerskie dają efekty uczenia się w postaci np. prowadzenia różnego rodzaju szkoleń praktycznych oraz na prowadzeniu zajęć bezpośrednio dostosowanych do praktycznych umiejętności zawodowych, które posiada prowadzący i które nabyć mają uczestnicy. kwalifikacja ta jest bardzo potrzebna kadrze nauczającej w szkolnictwie wyższym i sektorach pokrewnych. dostosowanie kompetencji trenera akademickiego do praktycznych wymagań rynku pracy ma kluczowe znaczenie dla

poprawy konkurencyjności, wzrostu zatrudnienia i społecznej spójności Unii Europejskiej. Należy bazować na innych efektach uczenia Dokumentacja efektów uczenia się to zgromadzenie dowodów związanych z nabytymi efektami uczenia się, na przykład w formie portfolio, certyfikatów, zaświadczeń o odbytych praktykach, stażach itp. za wyjątkowo cenne i zasadne wydaje się podejmowanie wysiłków mających na celu wspieranie międzysektorowej mobilności naukowców oraz transferu wiedzy do gospodarki, a jak wynika z wniosku o włączenie do ZSK tej kwalifikacji, działanie to ma na celu wyszkolenie trenerów akademickich, którzy dzięki rozwinięciu swoich umiejętności w sposób szczególny wesprą (również w odniesieniu do doktorantów) kształcenie ukierunkowane na wymogi rynku pracy i usprawniające transfer wiedzy do różnych sektorów gospodarki. Z uwagi na powyższe wydaje się, że wprowadzenie dyskutowanej kwalifikacji do publicznego rejestru ZSK może stanowić korzystny impuls do podnoszenia, w omówionym zakresie, kwalifikacji przez osoby prowadzące kształcenie i skutkować podniesieniem efektywności tego kształcenia.

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji

Osoba posiadająca kwalifikację może wykorzystać potwierdzone umiejętności w pracy: 1) w podmiotach prywatnych prowadzących działalność naukową lub naukowo-biznesową, działających w sektorze nauki i technologii, pracując m. in. jako: - pracownik działu Research and Development podejmujący kontakty merytoryczne z klientami lub z osobami w innych jednostkach organizacyjnych firmy, - pracownik działu R&D pracujący w zespole badawczym i współpracujący z osobami działającymi w sektorze nauki i technologii, - naukowiec prowadzący szkolenia na uczelni i poza nią. 2) w podmiotach szkolnictwa wyższego i jednostkach badawczych w Polsce lub za granicą, jako pracownik będący lub niebędący nauczycielem akademickim, a w szczególności: - kierownik lub członek zespołu badawczego współpracujący z innymi naukowcami, osobami na stanowiskach naukowych, dydaktycznych, administracyjnych lub technicznych, - personel wsparcia administracyjnego uczelni współpracujący z naukowcami, osobami na stanowiskach dydaktycznych, badawczych, badawczo-dydaktycznych, administracyjnych lub technicznych - zgodnie z art. 112 - 114 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. prawo o szkolnictwie wyższym i nauce(Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.).

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację

1. Etap weryfikacji 1.1. Metody Do weryfikacji efektów uczenia się stosuje się następujące metody: – analiza dowodów i deklaracji (dopuszczalne dowody: kwestionariusz osobowy wraz z wykazem wykonanych działań szkoleniowych i rozwojowych, samodzielnie przygotowany konspekt/scenariusz 8 godzinnych zajęć praktycznych skierowanych do studentów, naukowców lub przedstawicieli biznesu oraz nagranie trwającego 15 minut fragmentu zajęć praktycznych prowadzonych online przy użyciu wybranej platformy szkoleniowej, z uwzględnieniem co najmniej jednej techniki uczenia zdalnego, np.: podział na pokoje, plansza zdalna, quiz, oraz scenariusz 2 godzinnych zajęć, które będą obserwowane w trzeciej części walidacji: obserwacja w warunkach symulowanych lub rzeczywistych uzupełniona wywiadem częściowo ustrukturyzowanym (rozmową z komisją walidacyjną)), – test teoretyczny (obejmuje wiedzę na temat aktywnych metod w procesie dydaktycznym), – obserwacja w warunkach symulowanych lub rzeczywistych uzupełniona wywiadem swobodnym lub ustrukturyzowanym (rozmową z komisją walidacyjną) w formie zajęć dla studentów, naukowców lub przedstawicieli biznesu z zakresu dyscypliny naukowej, którą osoba ubiegająca się o certyfikację zajmuje się naukowo lub w zakresie której pro- wadzi działalność popularnonaukową, społeczną lub organizacyjną (co najmniej 2 godziny dydaktyczne na część praktyczną). Zaświadczenie o ukończeniu kursu trenerskiego z zakresu dydaktyki aktywnej, umiejętności osobistych i społecznych trwającego co najmniej 90 godzin i dowody realizacji co najmniej 500 godzin zajęć dla studentów, naukowców

lub przedstawicieli biznesu zwalniają kandydata z testu teoretycznego. W przedstawionym wykazie zajęć należy podać ich tematy, daty rozpoczęcia i zakończenia oraz ich wymiar godzinowy, rodzaj i liczbę uczestników oraz nazwę i adres podmiotu, na rzecz którego zajęcia zostały przeprowadzone. Osoba ubiegająca się o certyfikację jest zobowiązana przedstawić dowody potwierdzające, że zajęcia zostały przeprowadzone należycie, w szczególności referencje albo inne dokumenty takie jak protokół zdawczo-odbiorczy lub notatka służbowa, sporządzone przez podmiot, na rzecz którego zajęcia zostały przeprowadzone. Jeżeli z uzasadnionej i obiektywnej przyczyny osoba ubiegająca się o certyfikację nie jest w stanie uzyskać ww. dokumentów, przedstawia oświadczenie, które podlega ocenie instytucji certyfikującej. Instytucja certyfikująca może zweryfikować oświadczenie, kierując się do wskazanego w dokumencie podmiotu. 1.2. Zasoby kadrowe Komisja walidacyjna składa się z co najmniej 2 osób. Przewodniczący komisji walidacyjnej posiada: – co najmniej stopień naukowy doktora, – udokumentowane doświadczenie w przeprowadzeniu co najmniej jednego kursu trenerskiego skierowanego do naukowców, trwającego co najmniej 32 godziny, – udokumentowane doświadczenie z przeprowadzenia co najmniej 1000 godzin zajęć praktycznych (np. szkoleń lub laboratoriów) dla studentów, naukowców, przedstawicieli biznesu lub innych osób dorosłych lub udokumentowane, co najmniej 5-letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń i zajęć dydaktycznych. Członek komisji posiada: – co najmniej tytuł zawodowy magistra lub równorzędny, – udokumentowane doświadczenie z przeprowadzenia co najmniej 500 godzin zajęć praktycznych (np. szkoleń lub laboratoriów) dla studentów, naukowców, przedstawicieli biznesu lub innych osób dorosłych lub udokumentowane, co najmniej 5-letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń i zajęć dydaktycznych. 1.3. Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne Walidacja jest podzielona na 3 części. Część pierwsza obejmuje analizę dowodów i deklaracji. Część druga obejmuje test teoretyczny. Część trzecia – praktyczna obejmuje obserwację w warunkach symulowanych lub rzeczywistych oraz wywiad swobodny lub ustrukturyzowany. Zaliczenie danej części walidacji dopuszcza do przystąpienia do kolejnej części walidacji. W przypadku realizacji części teoretycznej weryfikacji w trybie stacjonarnym instytucja certyfikująca zapewnia salę wyposażoną w sposób umożliwiający osobom ubiegającym się o certyfikację swobodną pracę w systemie elektronicznym albo wydrukowane arkusze testowe i przybory piśmiennicze. W przypadku realizacji części teoretycznej weryfikacji w trybie zdalnym instytucja certyfikująca umożliwia osobom ubiegającym się o certyfikację korzystanie z systemu elektronicznego gwarantującego samodzielną pracę i ochronę danych osobowych. W przypadku weryfikacji metodą obserwacji w warunkach symulowanych osoba ubiegająca się o certyfikację zapewnia co najmniej 6-osobową grupę do przeprowadzenia symulacji oraz pracownię wyposażoną w sprzęty i materiały umożliwiające przeprowadzenie zajęć i ich obserwację, tj.: tablicę interaktywną, laptop, głośniki, stanowisko komputerowe z podłączonym rzutnikiem multimedialnym do przeprowadzenia prezentacji. Osoba ubiegająca się o certyfikację współpracuje z instytucją certyfikującą w określeniu i organizacji narzędzi szkoleniowych przewidzianych dla planowanych zajęć, np. gier, plansz, zestawów kreatywnych. 2. Etapy identyfikowania i dokumentowania Instytucja certyfikująca zapewnia doradcę wspierającego osobę ubiegającą się o certyfikację na etapie identyfikowania i na etapie dokumentowania posiadanych efektów uczenia się. Doradca powinien posiadać wiedzę z zakresu zasad i metod weryfikacji dowodów potwierdzających posiadanie danych efektów uczenia się oraz znać efekty uczenia się i kryteria ich weryfikacji zawarte w kwalifikacji znajdującej się w obszarze jego doradztwa.

Odniesienie do poziomu sektorowych ram kwalifikacji (o ile dotyczy)

7 poziom Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze usługi rozwojowe

Data włączenia kwalifikacji do ZSK

2023-12-05

Podstawa prawna

Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 23 listopada 2023 r. w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej „Prowadzenie zajęć z zakresu danej dyscypliny naukowej w oparciu o aktywne metody w procesie dydaktycznym – trener akademicki” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (Monitor Polski z dnia 05.12.2023, poz. 1335)

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się

Osoba, która uzyskała kwalifikację rynkową „Prowadzenie zajęć z zakresu danej dyscypliny naukowej w oparciu o aktywne metody w procesie dydaktycznym – trener akademicki”, jest przygotowana do samodzielnego projektowania, prowadzenia i ewaluacji szkoleń z zakresu danej dyscypliny naukowej, w formie stacjonarnej oraz zdalnej, z użyciem stworzonych samodzielnie lub pozyskanych narzędzi szkoleniowych. W swojej pracy korzysta z metod, technik i narzędzi dostosowanych do naukowego charakteru zajęć oraz do potrzeb odbiorców. Opiera się również na aktualnym stanie badań z zakresu uczenia się dorosłych oraz śledzi trendy rozwojowe w obszarze działalności naukowej. Osoba posiadająca tę kwalifikację rynkową wykonuje złożone zadania zawodowe w dynamicznie zmieniających się warunkach.

Zestawy efektów uczenia się

Numer zestawu w kwalifikacji

1

Nazwa zestawu

01. Przygotowanie procesu rozwijania wiedzy i umiejętności uczestników zajęć

Poziom

7

Orientacyjny nakład pracy [godz.]

90

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

01. Uzgadnia ze zleceniodawcą warunki świadczenia usług

Kryteria weryfikacji

– opisuje propozycje działań zgodnych z potrzebami zleceniodawcy, – analizuje adekwatność zaplanowanego szkolenia do wskazanych przez zleceniodawcę celów, – formułuje informacje zwrotne dla zleceniodawcy, – dostosowuje propozycje działań do potrzeb zleceniodawcy, – ocenia możliwość wykonania zlecenia w określonych przez zleceniodawcę warunkach.

Efekt uczenia się

02. Charakteryzuje formalny i etyczny kontekst prowadzenia działalności trenera akademickiego

Kryteria weryfikacji

– analizuje treść umowy ze zleceniodawcą w podstawowym zakresie, pod kątem zgodności z obowiązującym prawem oraz interesami obu stron, – analizuje kwestię praw autorskich w kontekście pracy trenera akademickiego, – analizuje rozwiązania dylematów etycznych w pracy trenera akademickiego, – omawia etyczne zasady postępowania trenera akademickiego, – omawia odnoszące się do pracy z osobami dorosłymi standardy etyczne zawarte w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Efekt uczenia się

03. Analizuje potrzeby szkoleniowe uczestników zajęć

Kryteria weryfikacji

– formułuje adekwatne pytania dotyczące potrzeb uczestników zajęć, – proponuje rozwiązania adekwatne do potrzeb uczestników zajęć.

Efekt uczenia się

04. Przygotowuje koncept szkolenia z uwzględnieniem danej dyscypliny naukowej

Kryteria weryfikacji

– przygotowuje scenariusze zajęć praktycznych skierowanych do studentów, naukowców lub przedstawicieli biznesu, – określa cele szkoleniowe zarówno w odniesieniu do poszczególnych zajęć, jak i wykonywanych w ich trakcie ćwiczeń (zgodnie ze stanem wiedzy w danej dyscyplinie naukowej), – uzasadnia i argumentuje strukturę scenariusza, cele szkoleniowe, dobór metod i narzędzi szkoleniowych, odnosząc się do obowiązującego stanu wiedzy w danej dyscyplinie naukowej i praktyk opartych na dowodach naukowych, na podstawie których przygotowuje scenariusz szkolenia, – analizuje teksty naukowe i popularnonaukowe w celu przygotowania materiałów szkoleniowych.

Efekt uczenia się

05. Opracowuje narzędzia szkoleniowe adekwatne do przekazania wiedzy z danej dyscypliny naukowej oraz potrzeb uczestników zajęć

Kryteria weryfikacji

– projektuje złożone, autorskie zadania naukowe odnoszące się do dyscypliny naukowej, którą się zajmuje, dostosowując je do planowanego zakresu merytorycznego zajęć oraz do potrzeb uczestników, – projektuje proste i złożone autorskie narzędzia szkoleniowe odnoszące się do dyscypliny naukowej, którą się zajmuje, dostosowując je do zakresu merytorycznego zajęć oraz do potrzeb ich uczestników, – tworzy narzędzia warsztatowe w oparciu o koncepcje uczenia się dorosłych, – modyfikuje narzędzia szkoleniowe w zależności od potrzeb i preferencji uczestników zajęć, – adaptuje dostępne narzędzia szkoleniowe uczenia zdalnego do planowanego zakresu merytorycznego zajęć oraz do potrzeb i preferencji ich uczestników.

Numer zestawu w kwalifikacji

2

Nazwa zestawu

02. Przeprowadzenie zajęć

Poziom

7

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

01. Posługuje się wiedzą z zakresu dyscypliny naukowej, którą się zajmuje

Kryteria weryfikacji

– dobiera prezentowane treści z dyscypliny naukowej i dostosowuje ich przekaz do potrzeb uczestników zajęć, – argumentuje dobór prezentowanych treści, – stosuje zasady wizualizacji danych naukowych, – podaje źródła prezentowanych twierdzeń, w tym dowody, – wspiera uczestników zajęć w nabywaniu nowych umiejętności (z zakresu danej dyscypliny naukowej), dostosowując przekaz do ich potrzeb, – wykorzystuje aktualny stan wiedzy, doświadczenie zawodowe i dorobek naukowy do prowadzenia zajęć i wspierania rozwoju ich uczestników, – wykonuje złożone, autorskie zadania naukowe odnoszące się do dyscypliny naukowej, którą się zajmuje, w grupie uczestników zajęć.

Efekt uczenia się

02. Prowadzi zajęcia metodami angażującymi ich uczestników

Kryteria weryfikacji

- dobiera ćwiczenia zgodnie z założonymi celami zajęć, zakresem merytorycznym konspektu, potrzebami uczestników zajęć, warunkami organizacyjnymi i technicznymi, – dobiera ćwiczenia zgodnie z założonymi celami zajęć, zakresem merytorycznym konspektu, potrzebami uczestników zajęć, warunkami organizacyjnymi i technicznymi, – stosuje proste i złożone metody, techniki oraz narzędzia szkoleniowe zarówno na zajęciach prowadzonych stacjonarnie, jak i zdalnie, – omawia konsekwencje działań dydaktycznych podjętych w stosunku do uczestników zajęć w perspektywie krótko- i długoterminowej.

Efekt uczenia się

03. Zarządza procesem grupowym i inicjuje interakcje w grupie

Kryteria weryfikacji

– charakteryzuje wartości i zasady pracy grupowej, – zachęca uczestników do dzielenia się pomysłami i doświadczeniem, – przekazuje polecenia w sposób jasny i zrozumiały, – rozwiązuje problemy wynikające z zakłócających proces grupowy zachowań uczestników zajęć (tj. gadatliwość, przerywanie wypowiedzi, bierność, sabotowanie działań prowadzącego).

Efekt uczenia się

04. Wykorzystuje zasoby techniczne i materiałowe

Kryteria weryfikacji

– prowadzi prezentację multimedialną, – obsługuje sprzęty potrzebne podczas zajęć, np.: projektor, tablicę interaktywną, laptop, głośniki, – wykorzystuje nowe technologie, w tym platformy edukacyjne, narzędzia pracy zdalnej, edukacyjne narzędzia zdalne i interaktywne, – posługuje się narzędziami szkoleniowymi w postaci gier, plansz, zestawów kreatywnych.

Efekt uczenia się

05. Tworzy i stosuje kreatywne rozwiązania dydaktyczne

Kryteria weryfikacji

– wypracowuje własne rozwiązania, wykraczające poza dotychczas stosowane w prowadzeniu zajęć z zakresu danej dyscypliny naukowej, – proponuje nowe sposoby realizacji oraz komunikacji rozwiązań dla zaobserwowanych problemów, – stosuje techniki heurystyczne, w tym analityczne lub kreatywne.

Numer zestawu w kwalifikacji

3

Nazwa zestawu

03. Ewaluacja i podtrzymanie efektów uczenia się

Poziom

7

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

01. Prowadzi ewaluację zajęć

Kryteria weryfikacji

– przeprowadza badanie reakcji uczestników zajęć po ich zakończeniu (I etap ewaluacji według Kirkpatricka), – sprawdza wiedzę nabytą w trakcie zajęć przez ich uczestników (II etap ewaluacji według Kirkpatricka), – sprawdza umiejętność zastosowania przez uczestników zajęć w praktyce nabytych wiedzy i umiejętności (III etap ewaluacji według Kirkpatricka).

Efekt uczenia się

02. Prowadzi działania podtrzymujące efekty uczenia się

Kryteria weryfikacji

– proponuje sposoby weryfikacji efektów uczenia się osiągniętych przez uczestników zajęć, – proponuje sposoby kontaktów z uczestnikami zajęć między kolejnymi spotkaniami i po zakończeniu wszystkich zajęć, – przygotowuje materiały dodatkowe, poszerzające zakres tematów poruszanych podczas zajęć.

Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji

Wnioskodawca

Trener Nauki Dr Justyna Małkuch-Świtalska

Minister właściwy

Minister Edukacji i Nauki

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności

Certyfikat jest ważny bezterminowo.

Termin dokonywania przeglądów kwalifikacji (dotyczy kwalifikacji rynkowych)

2033-12-05

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

7C142300104

Status

Włączona