



## **Sektorowa Rama Kwalifikacji Usług Rozwojowych w praktyce poza systemem kwalifikacji czyli do czego warto wykorzystać „ramę” w firmie świadczącej usługi rozwojowe**

## Jeżeli czujesz przynależność do sektora, który zdefiniowaliśmy tak<sup>1</sup>:

Przez sektor rozumiemy wszystkie osoby i podmioty profesjonalnie tworzące, organizujące i realizujące wsparcie rozwoju poprzez uczenie się jednostek, grup lub organizacji w ramach usługi rozwojowej.

Istotą usługi rozwojowej jest działanie, dzięki któremu interesariusze osiągają efekty uczenia się prowadzące do zmian zgodnych z wyznaczonymi celami rozwoju. Zaliczamy do niej działania związane z diagnozą, ustalaniem potrzeb i wyznaczaniem celów rozwoju, projektowaniem i realizacją działań wspierających rozwój oraz projektowaniem i realizacją działań służących wdrożeniu i ewaluacji efektów.

Kluczowe dla działalności sektora jest poszanowanie podmiotowości, autonomii i różnorodności uczących się oraz uznanie, że rozwój jednostek, grup lub organizacji zachodzi w środowisku wspomagającym uczenie się, któremu szczególnie służy dopasowany proces, formy, metody, techniki i narzędzia rozwojowe.

## Jeżeli to co robisz odpowiada temu co nazywamy usługą rozwojową:

Usługa rozwojowa to działalność profesjonalna mająca na celu rozwój jednostek, grup lub organizacji, w szczególności poprzez nabycie, potwierdzenie lub wzrost wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych. Istotą usługi rozwojowej jest osiąganie efektów uczenia się, prowadzących do osiągnięcia celów rozwoju i zmian na poziomie indywidualnym i zbiorowym, w tym organizacyjnym.

## Jeżeli w poniższych opisach zwanych wyznacznikami sektorowymi, odnajdujesz obszary Twojej aktywności:

**Orientacja na klienta, jego potrzeby i cele rozwoju** obejmuje aktywności prowadzące do rozpoznania potrzeb rozwoju osób, grup lub organizacji. Potrzeba rozwoju będzie wyrażona w postaci aspiracji, celu zmiany i celu uczenia się. Elementem tego wyznacznika będzie również tzw. kontrakt, czyli wyznaczenie, uzgodnienie i przyjęcie celów rozwoju oraz uzgodnienie odpowiedzialności interesariuszy usługi. Na te aktywności składa się m.in.:

- budowanie relacji interesariuszy pozwalających zainicjować proces wsparcia rozwoju,
- diagnozowanie potrzeb rozwojowych,
- wyznaczanie celów rozwoju,
- definiowanie efektów uczenia się,
- ustalanie ról, odpowiedzialności, zasad wspomagania, reguł współpracy i komunikacji.

**Orientacja na tworzenie usługi wspomaganie rozwoju** obejmuje aktywności związane z zaprojektowaniem, przygotowaniem i zorganizowaniem adekwatnych do potrzeb i celów: środowiska uczenia się, sytuacji edukacyjnych, treści, metod i środków, oraz doboru i przygotowaniem osób wspierających rozwój. Te aktywności to w szczególności:

- przekładanie potrzeb i celów na proces rozwoju,
- przekładanie efektów uczenia się na treści, wymagania kwalifikacyjne i walidacyjne,
- wybór i dopasowanie metod, form, techniki i narzędzi wsparcia, w tym technologii informatycznych,
- projektowanie i planowanie szczegółowych działań wsparcia rozwoju,
- przygotowanie i angażowanie interesariuszy usługi,
- przygotowanie odbiorców indywidualnych, grup lub organizacji do procesu rozwoju,
- przewidywanie zmian i zagrożeń oraz modyfikowanie środowiska uczenia się i procesu rozwoju.

<sup>1</sup> Definicja sektora profesjonalnych usług rozwojowych realizowanych poza edukacją formalną, rozumianą zgodnie z treścią art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji

**Orientacja na proces rozwoju** to aktywności związane z realizacją procesu rozwoju jednostek, grup lub organizacji, a zwłaszcza:

- prowadzenie zajęć, spotkań, sesji, całych programów, egzaminów itp.,
- wsparcie procesu rozwoju,
- komunikowanie wspomagające, służące osiągnięciu celów rozwoju, w tym dawanie informacji zwrotnej,
- zarządzanie procesem pracy jednostek i grupy,
- zarządzanie środowiskiem uczenia się,
- wspieranie w rozwoju innych osób profesjonalnie zajmujących się wsparciem rozwoju jednostek, grup lub organizacji.

**Orientacja na zarządzanie efektami rozwoju** to aktywności związane z ewaluacją, walidacją i wykorzystaniem efektów rozwoju, a zwłaszcza:

- zarządzanie programami rozwoju,
- transfer efektów uczenia się do praktyki,
- walidacja efektów uczenia się,
- potwierdzanie efektów uczenia się w tym w formie kwalifikacji,
- monitorowanie oraz ocenianie efektywności i jakości procesów wsparcia, potwierdzanie zgodności procesu z przyjętymi celami,
- doskonalenie usługi,
- potwierdzanie efektów uczenia się innych osób zawodowo pracujących w sektorze usług rozwojowych.

...to poniższa Rama jest dla Ciebie użytecznym narzędziem do:

- oceny posiadanych zasobów kadrowych i planowania ich rozwoju
- identyfikacji wymagań i luk kompetencyjnych w organizacji
- przeprowadzania procesów rekrutacji, tworzenia opisów stanowisk i ról w organizacji
- budowania systemów zarządzania jakością, utrzymywania i podnoszenia
- standardów realizowanych usług rozwojowych
- czerpania inspiracji w planowaniu biznesowym i budowaniu oferty usług rozwojowych.

## Sektorowa Rama Kwalifikacji Usług Rozwojowych (SRK UR) - charakterystyki poziomów, czyli co reprezentujemy sobą profesjonalnie

SRK UR opisuje w sposób uporządkowany obszar kwalifikacji właściwych dla sektora poprzez charakterystyki wyrażone efektami uczenia się w ujęciu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych na poziomach i w sposób zgodny z Polską Ramą Kwalifikacji. Charakterystyki stanowią również niezwykle użyteczne narzędzie identyfikowania powiązań pomiędzy kwalifikacjami a konkretnymi zadaniami i rolami zawodowymi, procesami biznesowymi czy stanowiskami pracy. Sektorowa rama jest także źródłem inspiracji dla tworzących ofertę usług rozwojowych.

W efekcie przyjętego podejścia projekt ramy swoim zakresem obejmuje właściwe i specyficzne efekty uczenia się użyteczne w procesach wspierania osób, grup i organizacji w procesie rozwoju. A więc efekty uczenia się typowe i pożądane dla wszystkich organizatorów i bezpośrednich realizatorów takiego wsparcia, niezależnie od innych, zróżnicowanych kompetencji jakie posiadają i które stanowią szczególny tytuł do pełnienia ról wsparcia w procesie rozwoju. Spełnienie wymogów profesjonalizmu i wysokich standardów jakości zależy także od aktywności związanych z przygotowaniem i organizacją procesów rozwoju. Biorąc zatem pod uwagę znaczenie wszystkich elementów usługi rozwojowej przyjęto, że charakterystyki poziomów ramy obejmą również efekty uczenia się związane z kwalifikacjami osób (menedżerów, ekspertów i specjalistów, także metodyków, określonych ogólnie mianem organizatorów), które realizują wspomagające i organizacyjne elementy procesu wsparcia rozwoju, mające istotny wpływ na jego przebieg i efekty.

W charakterystykach na poszczególnych poziomach SRK UR można dostrzec aktywności i role w sektorze, dla których efekty uczenia się w charakterystyce danego poziomu są szczególnie istotne. To oczywiście pewne uproszczenie, ale pomocne przy analizie struktury SRK UR, np.:

**Poziom 4** zawiera efekty uczenia się, z których wiele związanych jest z aktywnością mającą charakter organizacyjny i pomocniczy wobec wspierania rozwoju; tu odnajdujemy m.in. kompetencje istotne dla organizatorów/menedżerów usług rozwojowych;

**Poziom 5** zawiera efekty uczenia się istotne głównie dla ról związanych z bezpośrednim wsparciem rozwoju jednostek, realizowanym także w grupach; tu odnajdziemy kompetencje młodszego trenera, w tym także realizującego powtarzalne i mniej złożone usługi rozwojowe;

**Poziom 6** na tym poziomie wyraźnie dostrzegamy pojawienie się efektów uczenia się istotnych dla tych, którzy realizują formy wsparcia rozwoju organizacji i grup, rozumianych jako zbiorowości o różnym stopniu sformalizowania i zróżnicowanych kryteriach identyfikacji; na tym i następnym poziomie odnajdujemy wiele efektów uczenia się, jakie niezbędne są w realizacji zawansowanych form wsparcia rozwoju jednostek (np. coach, mentor), czy realizacji złożonych, często długofalowych projektów

**Poziom 7** to poziom reprezentowany w dużej mierze przez efekty uczenia się kluczowe dla ról związanych z realizacją najbardziej złożonych i/lub długofalowych projektów rozwojowych oraz ze wspieraniem rozwoju na potrzeby sektora;

**Poziom 8** to efekty uczenia się, osiągnięcie których cechuje twórców innowacji, nosicieli nowych idei, autorytetów w tworzeniu sektorowych standardów edukacyjnych, etycznych i zawodowych.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Więcej o projekcie, czym jest rama i jakim celom służy, przeczytasz więcej na: [http://www.pifs.org.pl/files/pdf\\_rama\\_sektorowa.pdf](http://www.pifs.org.pl/files/pdf_rama_sektorowa.pdf)

zna i rozumie praktyczne aspekty rozwoju oraz najważniejsze czynniki wpływające na ten proces [4\_W3]

zna i rozumie najczęściej stosowane formy, metody, technologie, techniki i narzędzia wspierania rozwoju [4\_W5]

zna i rozumie podstawy organizowania i administrowania usługą [4\_W7]

zna i rozumie podstawy walidacji i raportowania rezultatów usługi [4\_W10]



dostosowuje swoje działania do typowego środowiska, w którym realizowana jest usługa [4\_U1]

współpracuje z osobami zaangażowanymi w wykonanie usługi w różnych jej etapach [4\_U2]

zgodnie z wytycznymi przygotowuje dla osób uczących się środki, pomoce i materiały wspierające osiągnięcie celów rozwoju [4\_U6]

uzgadnia z klientem warunki przygotowania osób uczących się do realizacji usługi [4\_U7]

organizuje i realizuje zadania wspierające uwzględniając cele i wymagania jakościowe usługi [4\_U8]

realizuje wystandaryzowane i podstawowe działania wspierające rozwój jednostki, stosując typowe formy, metody, technologie, techniki i narzędzia [4\_U9]

pod nadzorem i adekwatnie do przyjętych celów tworzy niezbędne warunki sprzyjające rozwojowi jednostek i grup [4\_U10]

modyfikuje rozwiązania organizacyjne usługi, opierając się na danych pochodzących z ewaluacji i informacji od klienta [4\_U12]

na podstawie otrzymanych danych i wniosków przeprowadza walidację usługi [4\_U15]

prowadzi dokumentację usługi, w tym sporządza wystandaryzowane sprawozdania, rozliczenia i raporty [4\_U16]

planuje i realizuje własny rozwój zawodowy z uwzględnieniem typowych form, metod, technologii, technik i narzędzi wspierania rozwoju [4\_U17]

przestrzega określonych w standardach etycznych i normach zawodowych zasad uczciwości, rzetelności, poufności oraz zapobiegania konfliktom interesów w realizacji usługi [4\_K1]

szanuje różnorodność i przestrzega ustalonych reguł współpracy z interesariuszami usługi [4\_K2]

przyjmuje odpowiedzialność za skutki własnych działań w kontekście osiągnięcia celów rozwoju i zaspokojenia innych potrzeb uczących się [4\_K5]

jest gotowy do przyjmowania informacji zwrotnej od klienta i wykorzystywania jej w swojej pracy [4\_K9]

poddaje refleksji i koryguje własne postawy i zachowania w relacji z klientem [4\_K10]

5	Wiedza	Umiejętności	Kompetencje społeczne
	<p>identyfikuje aspekty gospodarcze i społeczne ważne dla rozwoju jednostek i grup [5_W1]</p> <p>zna i rozumie najczęściej spotykane w praktyce systemy organizacji i zarządzania, w tym najczęściej spotykane modele kultury organizacyjnej [5_W2]</p> <p>zna i rozumie zasady i praktyki dotyczące rozwoju, z uwzględnieniem kontekstu zawodowego i organizacyjnego oraz różnic pomiędzy rozwojem indywidualnym i grupowym [5_W3]</p> <p>zna i rozumie podstawowe metody diagnozowania i analizowania potrzeb rozwojowych jednostek i grup oraz przekładania ich na cele rozwoju [5_W4]</p> <p>zna i rozumie formy, metody, technologie, techniki i narzędzia wspierania rozwoju jednostek i grup oraz ich zróżnicowane zastosowania w zależności od rodzaju usługi [5_W5]</p> <p>zna i rozumie zasady opracowywania i stosowania różnych typów środków, pomocy i materiałów wspierających rozwój [5_W6]</p> <p>zna i rozumie praktyki zarządzania usługą, w tym w zakresie zapewniania jakości [5_W7]</p> <p>zna i rozumie zasady i najczęściej stosowane metody zapewnienia wdrożenia rezultatów usługi w środowisku klienta [5_W8]</p> <p>zna i rozumie metody i techniki walidacji efektów uczenia się oraz metody kwalifikowania [5_W9]</p> <p>zna i rozumie metody i techniki ewaluacji usługi, w tym ewaluacji rezultatów osiągniętych przez klienta, ewaluacji procesów rozwoju jednostek oraz grup, a także zasady raportowania rezultatów i formułowania rekomendacji rozwojowych [5_W10]</p>	<p>rozpoznaje i uwzględnia specyfikę i preferencje uczenia się oraz komunikacji jednostek i grup, z którymi / dla których pracuje [5_U1]</p> <p>tworzy i utrzymuje relacje z klientami służące zrozumieniu, akceptacji i realizacji celów rozwoju, wzajemnych zobowiązań oraz budowie zaangażowania w poszczególne etapy usługi [5_U2]</p> <p>za pomocą odpowiednio dobranego zestawu narzędzi oraz metod przeprowadza ocenę sytuacji jednostki lub grupy w celu identyfikacji potrzeb rozwojowych [5_U3]</p> <p>definiuje i uzgadnia z klientami usługi cele i zakres działań / wsparcia, spodziewanych rezultatów i priorytetów oraz odpowiedzialności w ramach usługi [5_U4]</p> <p>projektuje usługę dobierając adekwatne do diagnozy i uzgodnień formy, metody, technologie, techniki i narzędzia wsparcia [5_U5]</p> <p>przygotowuje dla osób uczących się standardowe środki, pomoce i materiały wspierające osiągnięcie celów rozwoju dobierając ich treści, formę oraz technologię [5_U6]</p> <p>przygotowuje osoby uczące się i wykonawców usługi do świadomego i zgodnego z celami uczestnictwa w usłudze [5_U7]</p> <p>organizuje i administruje realizacją uzgodnionej usługi, w tym kieruje małym zespołem wykonawczym, uwzględniając uwarunkowania ekonomiczne, jakościowe oraz ryzyko [5_U8]</p> <p>realizuje zaplanowane działania wspierające rozwój jednostek i grup, stosując typowe formy, metody, technologie, techniki i narzędzia [5_U9]</p> <p>odwołując się do zasobów klientów tworzy warunki służące rozwojowi [5_U10]</p> <p>rozpoznaje i uwzględnia procesy zachodzące pomiędzy wykonawcami usługi a osobami uczącymi się w celu doskonalenia realizacji usługi [5_U11]</p>	<p>postępuje zgodnie ze standardami zawodowymi i normami etycznymi związanymi z diagnozowaniem potrzeb i uzgadnianiem celów, projektowaniem, przygotowaniem oraz realizacją usługi [5_K1]</p> <p>jest gotowy do współpracy z interesariuszami usługi z uwzględnieniem ich wartości, przekonań i wizji [5_K2]</p> <p>koncentruje się na praktycznych rezultatach rozwojowych jednostek i grup z którymi / dla których pracuje [5_K3]</p> <p>przyjmuje współodpowiedzialność za usługę w kontekście osiągnięcia celów rozwoju i zaspokojenia innych potrzeb uczących się [5_K5]</p> <p>prezentuje poziom empatii i asertywności pozwalający na pełne zrozumienie pełnionej roli w relacji z interesariuszami usługi [5_K7]</p> <p>dystansuje się do własnych przyzwyczajęń i schematów działania oraz jest nastawiony na wykraczanie poza własny punkt widzenia [5_K8]</p> <p>konsekwentnie zabiega o informację zwrotną od klienta, przyjmuje ją i uwzględnia w swojej pracy [5_K9]</p> <p>poddaje refleksji i koryguje własne postawy i zachowania podczas projektowania, przygotowania i realizacji usługi [5_K10]</p>

modyfikuje usługę opierając się na danych pochodzących z ewaluacji i informacji pochodzących od klienta i osób uczących się [5\_U12]

stosuje i monitoruje działania służące transferowi oraz implementacji rezultatów usługi do praktyki [5\_U13]

przeprowadza walidację efektów uczenia się z wykorzystaniem wystandaryzowanych narzędzi [5\_U14]

przeprowadza standardową ewaluację usługi z wykorzystaniem celowo dobranych metod i narzędzi umożliwiających pomiar rezultatów na poziomie indywidualnym i grupowym [5\_U15]

proceedzi merytoryczną dokumentację usługi, w tym sporządza analizy i raporty dostosowane indywidualnie do usługi [5\_U16]

planuje i realizuje systematyczne uczenie się w celu aktualizowania własnego profesjonalnego przygotowania do wspierania rozwoju innych osób, w tym w zakresie wykorzystywanych form, metod, technologii, technik i narzędzi [5\_U17]



Politechnika  
Firm Szkoleniowych

wyjaśnia i interpretuje mechanizmy zjawisk gospodarczych i społecznych, ważnych dla rozwoju jednostek, grup i organizacji [6\_W1]

wyjaśnia najważniejsze teorie organizacji i zarządzania, w tym modele kultury organizacyjnej [6\_W2]

wyjaśnia teorie i praktyki dotyczące rozwoju, z uwzględnieniem kontekstu społeczno-kulturowego oraz różnic pomiędzy rozwojem indywidualnym, grupowym i organizacyjnym [6\_W3]

zna i rozumie właściwości, zastosowanie, oraz kryteria doboru metod rozpoznawania i analizowania potrzeb rozwojowych jednostek, grup i organizacji oraz przekładania ich na cele rozwoju [6\_W4]

wyjaśnia złożone podejścia, praktyki i technologie stosowane do wspierania rozwoju jednostek, grup oraz organizacji [6\_W5]

zna i rozumie praktyczne aspekty opracowywania oraz stosowania różnych typów złożonych środków, pomocy i materiałów wspierających rozwój [6\_W6]

wyjaśnia zasady i zaawansowane metody zarządzania usługą, w tym w zakresie zarządzania jakością i ryzykiem w zmiennym środowisku [6\_W7]

wyjaśnia zasady i złożone metody zapewnienia efektywnego wdrożenia rezultatów usługi w środowisku klienta [6\_W8]

wyjaśnia złożone metody i techniki walidacji efektów uczenia się [6\_W9]

identyfikuje złożone metody i techniki ewaluacji usługi, w tym ewaluacji rezultatów osiąganych przez klienta, ewaluacji procesów rozwoju jednostek, grup i organizacji [6\_W10]

rozpoznaje i uwzględnia specyfikę i preferencje uczenia się organizacji, z którymi / dla których pracuje [6\_U1]

zarządza relacjami z interesariuszami usługi i pomiędzy nimi, służącymi poznaniu, zrozumieniu i uzgodnieniu potrzeb i celów rozwoju, wzajemnych zobowiązań oraz budowie zaangażowania w poszczególne etapy usługi [6\_U2]

za pomocą dopasowanych i zaawansowanych narzędzi oraz metod przeprowadza ocenę sytuacji jednostki, grupy lub organizacji w celu identyfikacji potrzeb rozwojowych [6\_U3]

definiuje i uzgadnia z interesariuszami usługi cele zmian na poziomie organizacji w powiązaniu z poszczególnymi celami działań / wsparcia [6\_U4]

projektuje usługę adekwatnie do potrzeb, z zastosowaniem zaawansowanych form, metod, technologii, technik i narzędzi wsparcia oraz stosownie do okoliczności modyfikuje ją [6\_U5]

opracowuje dla osób uczących się złożone środki, pomoce i materiały wspierające osiągnięcie celów rozwoju dobierając ich treści, formę oraz nowe technologie [6\_U6]

zarządza przygotowaniem interesariuszy usługi do świadomego i zgodnego z celami i rolami uczestnictwa w usłudze [6\_U7]

zarządza realizacją usługi, w tym kieruje zespołem wykonawczym, uwzględniając pełny zakres uwarunkowań osiągnięcia zamierzonych rezultatów [6\_U8]

realizuje działania wspierające rozwój jednostek, grup i organizacji, stosując i modyfikując różnorodne oraz zaawansowane formy, metody, nowe technologie, techniki i narzędzia [6\_U9]

wraz z interesariuszami kreuje środowisko sprzyjające rozwojowi, odwołując się do ich zasobów i uwzględniając kontekst otoczenia [6\_U10]

wspomaga zespół wykonawczy, współpracujące organizacje oraz interesariuszy usługi w adaptacji do standardów zawodowych i norm etycznych [6\_K1]

jest otwarty na dialog na temat wartości, przekonań, wizji i reguł współpracy z interesariuszami usługi i pomiędzy nimi [6\_K2]

koncentruje się na praktycznych rezultatach rozwojowych organizacji z którymi / dla których pracuje [6\_K3]

jest otwarty na poznawanie i wdrażanie zmian i innowacji w obszarze nowych form, metod, technologii, technik i narzędzi wspierania rozwoju [6\_K6]

prezentuje poziom empatii i asertywności pozwalający na wspieranie rozwoju jednostek, grup i organizacji [6\_K7]

promuje kulturę otwartości opartą na przyjmowaniu i dawaniu informacji zwrotnej i jej wykorzystywaniu do własnego rozwoju zawodowego [6\_K9]

wspiera korygowanie postaw i zachowań osób zaangażowanych w projektowanie, przygotowanie i realizację usługi [6\_K10]



rozpoznaje i uwzględnia złożone procesy zachodzące między wykonawcami a interesariuszami w celu doskonalenia realizacji usługi [6\_U11]

rozwija usługę opierając się na danych pochodzących z ewaluacji, od interesariuszy usługi oraz z dobrych praktyk rynkowych [6\_U12]

opracowuje i zarządza działaniami służącymi transferowi oraz implementacji rezultatów usługi do praktyki [6\_U13]

projektuje proces walidacji efektów uczenia się, w tym adaptuje narzędzia do przeprowadzania walidacji i / lub uznawania kwalifikacji [6\_U14]

projektuje i przeprowadza zaawansowaną ewaluację uwzględniającą uwarunkowania organizacyjne i ekonomiczne usługi, umożliwiającą pomiar rezultatów na poziomie indywidualnym, grupowym i organizacyjnym [6\_U15]

współpracuje z innymi w celu wykorzystania ich potencjału i uzyskania informacji zwrotnej do aktualizowania własnego przygotowania profesjonalnego [6\_U17]



## Wiedza

wyjaśnia i interpretuje zaawansowane teorie organizacji i zarządzania oraz ich zastosowania [7\_W2]

interpretuje i objaśnia złożone teorie i praktyki dotyczące rozwoju [7\_W3]

wyjaśnia i interpretuje teorie w zakresie rozpoznawania i analizowania potrzeb rozwojowych oraz przekładania ich na cele rozwoju uwzględniające potrzeby interesariuszy

wyjaśnia i interpretuje wywodzące się z różnych obszarów nauki i praktyki złożone podejścia, praktyki i technologie stosowane do wspierania rozwoju jednostek, grup oraz organizacji [7\_W5]

wyjaśnia i interpretuje teoretyczne aspekty tworzenia oraz stosowania różnych typów złożonych środków, pomocy i materiałów wspierających rozwój [7\_W6]

identyfikuje i analizuje postęp wiedzy i innowacyjne podejścia w zakresie zarządzania w powiązaniu z usługami rozwojowymi, w tym dotyczące zarządzania jakością i ryzykiem w zmiennym i nie dającym się przewidzieć środowisku [7\_W7]

wyjaśnia i interpretuje wywodzące się z różnych obszarów nauki praktyki w zakresie wdrożeń rezultatów usługi w środowisku klienta [7\_W8]

wyjaśnia i interpretuje na gruncie teorii i praktyki innowacyjne podejścia w zakresie przeprowadzania walidacji efektów uczenia się [7\_W9]

wyjaśnia i interpretuje wywodzące się z różnych obszarów nauki i praktyki innowacyjne podejścia w zakresie metodologii ewaluacji usługi i wykorzystania jej rezultatów [7\_W10]

## Umiejętności

za pomocą indywidualnie opracowanych narzędzi i metod identyfikuje i ocenia potrzeby rozwojowe [7\_U3]

opracowuje strategię rozwoju jednostek, grup i organizacji, stosując adekwatne do diagnozy i uzgodnień zaawansowane podejścia do wspierania rozwoju [7\_U5]

dostosowuje założenia metodyczne i adaptuje nowe technologie pod kątem opracowywania dla osób uczących się środków, pomocy i materiałów wspierających osiągnięcie celów rozwoju [7\_U6]

zarządza nowatorskimi i / lub zaawansowanymi, złożonymi i / lub długofalowymi projektami rozwojowymi [7\_U8]

adaptuje i opracowuje nowe formy, metody, techniki i narzędzia wspierania rozwoju jednostek, grup i organizacji [7\_U9]

wdraża nowatorskie podejścia, metody i narzędzia tworzenia środowiska sprzyjającego rozwojowi jednostek, grup i organizacji [7\_U10]

opracowuje nowe usługi opierając się na danych pochodzących z ewaluacji i od interesariuszy usługi, z uwzględnieniem na istniejących trendów, podejść i innowacji [7\_U12]

modyfikuje i wdraża nowe metody i narzędzia transferu, implementacji i zarządzania rezultatami usługi do praktyki [7\_U13]

rozwija i wdraża nowoczesne podejścia i systemy walidacji efektów uczenia się, w tym uznawania kwalifikacji [7\_U14]

rozwija istniejące i wdraża nowe rozwiązania w zakresie metod i narzędzi ewaluacji prowadzących do zwiększania adekwatności, jakości i efektywności usług [7\_U15]

korzysta z interdyscyplinarnych źródeł wspierania rozwoju, twórczo adaptując je do własnej praktyki zawodowej [7\_U17]

wspomaga inne osoby realizujące usługi w rozwoju merytorycznym i profesjonalnym z wykorzystaniem celowo dobranych zaawansowanych form, metod, technologii, technik i narzędzi wsparcia [7\_U18]

## Kompetencje społeczne

promuje w środowisku zawodowym i wśród interesariuszy usług rozwojowych standardy zawodowe i normy etyczne [7\_K1]

promuje różnorodność i otwartość na dialog na temat wartości, przekonań, wizji i reguł współpracy z interesariuszami usługi i pomiędzy nimi [7\_K2]

promuje w środowisku zawodowym nastawienie na osiąganie praktycznych rezultatów rozwojowych jednostek, grup i organizacji [7\_K3]

współpracuje ze środowiskiem zawodowym w celu tworzenia, promowania i wymiany dobrych praktyk oraz rozwoju potencjału merytorycznego sektora [7\_K4]

popularyzuje zmiany i innowacje w obszarze nowych form, metod, technologii, technik i narzędzi wspierania rozwoju [7\_K6]

prezentuje poziom empatii i asertywności pozwalający na wspieranie rozwoju innych osób zaangażowanych w projektowanie, przygotowanie i realizację usługi [7\_K7]

promuje wzorce postaw i zachowań osób zaangażowanych w projektowanie, przygotowanie i realizację usługi [7\_K10]

integruje pochodzące z wielu dziedzin nauki teorie w zakresie funkcjonowania jednostek, grup i organizacji [8\_W2]

syntetyzuje wywodzące się z różnych obszarów nauki najnowsze teorie i praktyki dotyczące rozwoju [8\_W3]

syntetyzuje wywodzące się z różnych obszarów nauki i praktyki innowacyjne podejścia, praktyki oraz technologie stosowane do wspierania rozwoju i wdrażania rezultatów usługi [8\_W5]



tworzy nowatorskie formy, metody, techniki i narzędzia wspierania rozwoju jednostek, grup i organizacji z wykorzystaniem innowacyjnych technologii [8\_U9]

tworzy innowacyjne usługi z wykorzystaniem wyników prac badawczych oraz najnowszych osiągnięć z różnych obszarów nauki [8\_U12]

opracowuje nowatorskie metody i narzędzia transferu, implementacji i zarządzania rezultatami usługi do praktyki [8\_U13]

tworzy programy rozwoju, standardy kompetencji i standardy zawodowe na potrzeby sektora usług rozwojowych [8\_U18]

tworzy wzorce i buduje kulturę organizacyjną nastawioną na stosowanie standardów zawodowych i norm etycznych [8\_K1]

tworzy i rozwija relacje z przedstawicielami różnych środowisk zawodowych i kultur, kierujących się zróżnicowanymi systemami wartości i wzorcami postępowania, w celu tworzenia, promowania i wymiany dobrych praktyk oraz rozwoju potencjału merytorycznego sektora [8\_K4]

tworzy wzorce postaw i zachowań osób zaangażowanych w projektowanie, przygotowanie i realizację usługi [8\_K10]

## O autorze:



**Andrzej Lech**  
Dyrektor ds. Statutowych PIFS

Organizator i nieprzerwanie przez 25 lat, do 2016 roku prezes Zarządu Warszawskiego Instytutu Bankowości, instytucji szkoleniowo-doradczej na rzecz sektora usług finansowych. Współzałożyciel, członek Zarządu i Rady PIFS, w latach 2011-2014 jej przewodniczący, członek Zarządu Fundacji Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Wcześniej m.in. w zarządzie BGK i dyrektor Departamentu MSP w ówczesnym Ministerstwie Przemysłu. Ekspert i koordynator projektów krajowych i międzynarodowych dotyczących kwalifikacji zawodowych, certyfikacji i standardów zawodowych, głównie w obszarze specjalności rynku usług finansowych. Zaangażowany w proces konsultacji społecznych i projekty wdrażające Polska Ramę Kwalifikacji, szczególnie projekt utworzenia pierwszej sektorowej ramy kwalifikacji – dla sektora bankowego – SRKB. Aktywnie uczestniczył w procesie konsultacji ostatecznego kształtu ustawy o ZSK, aktualnie Dyrektor ds. Statutowych Polskiej Izby Firm Szkoleniowych i ekspert w projekcie ramy sektorowej kwalifikacji usług rozwojowych.

## O Polskiej Izbie Firm Szkoleniowych:

Jesteśmy największą organizacją branżową zrzeszającą firmy szkoleniowe i doradcze z całej Polski, naszymi członkami jest ponad 300 firm i organizacji. Są wśród nas mali i duzi, początkujący i doświadczeni, firmy szkoleniowe, uczelnie, organizacje pozarządowe, firmy doradcze, zajmujące się coachingiem czy e-learningiem, o pełnym przekroju tematycznym i form.

### Co robimy dla naszych Członków?

Dajemy szybki dostęp do najświeższej, wysokojakościowej informacji branżowej w formie spotkań, warsztatów, seminariów, kongresów, webinarów i newslettera.

Przekazujemy cotygodniowy raport biznesowy Lewiatana, najbardziej aktywnej organizacji Pracodawców w Polsce oświetlonym serwisie informacyjnym, prawnym, legislacyjnym i biznesowym.

Interwenujemy w sprawach „systemowych”, rażącego naruszenia zasad konkurencji i swobody działalności

Promujemy naszych Członków przy okazji organizowanych przez Izbę wydarzeń (np. bezpłatne sesje równoległe podczas Kongresu), dajemy możliwość uczestnictwa w networkingowych spotkaniach z biznesowymi członkami Lewiatana.

Członkowie PIFS zamawiając audyt certyfikacyjny SUS 2.0 mają prawo do 1000 zł netto rabatu. W przypadku organizacji płatnych wydarzeń lub działań promocyjnych członkowie PIFS mogą liczyć na korzystne warunki finansowe.

### Co robimy dla branży?

Działamy na rzecz przejrzystych i konkurencyjnych warunków funkcjonowania podmiotów branży.

Jesteśmy inicjatorem i koordynatorem „Sojuszu na rzecz rozwoju edukacji pozaformalnej”, reprezentacji naszego sektora, zrzeszającej organizacje branżowe.

Wyznaczamy ogólnodostępne standardy jakości zarządzania i świadczenia usług rozwojowych, dzielimy się dobrymi praktykami i pomagamy w ich wdrożeniu.

Dajemy możliwość wymiany doświadczeń, know-how, kontaktów, nasze otwarte imprezy stwarzają świetne warunki do nawiązywania i utrwalania relacji.

Upowszechniamy ideę uczenia się przez całe życie, przez co powiększamy wolumen usług rozwojowych realizowanych przez firmy i osoby prywatne.

Dołącz do nas: [www.pifs.org.pl/#dolacz](http://www.pifs.org.pl/#dolacz)