

 Wellness²

A Step forward in Wellbeing in the field
of Adult Education – **Wellness 2**

(Ref. No 2019-1-EE01-KA204-051726)



Nauka o środowisku wellbeing

IO 3 Protokół walidacji

CC-BY-NC-SA

Niniejszy dokument może być kopiowany, powielany lub modyfikowany zgodnie z powyższymi zasadami. Ponadto należy wyraźnie wskazać autorów dokumentu (Konsorcjum Wellness2) oraz zamieścić wszystkie stosowne fragmenty informacji o prawach autorskich.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

COPYRIGHT

© Copyright 2020 Konsorcjum Wellness2

Członkowie konsorcjum:

Estonian Non-Formal Adult Education Association (ENAEA), Estonia

ENOROS Consulting Ltd., Cyprus

Promimpresa SRL, Italy

Foundation for the Development of International and Educational Activity (FRAME), Poland

Promozione Internazionale Sicilia Mondo (PRISM), Italy

European Center for Quality Ltd. (ECQ), Bułgaria

Niniejszy dokument może ulec zmianie bez powiadomienia.

Wprowadzenie	5
O ... "Wellbeing" w kształceniu dorosłych	5
Pomysł na projekt Wellness2	6
Wellness2 wyniki	8
Znaczenie dobrego samopoczucia w kontekście edukacji dorosłych	9
Wymiary dobrego samopoczucia i środowisko uczenia się dobrego samopoczucia	10
Cele protokołu	12
Jak działa Protokół Walidacji Kompetencji Wellness2?	12
Dokumenty referencyjne i definicje	14
Warunki koncesjonowania i utrzymania certyfikacji	15
Procedura certyfikacji kompetencji	15
Etap 1: Identyfikacja i weryfikacja dokumentów	16
Etap 2: Ocena i weryfikacja umiejętności	16
Egzamin i ocena kompetencji	17
Niezależna ocena ponownego egzaminatora ds. certyfikacji	18
Wyniki badań	18
Przyznanie certyfikatu kompetencji	19
Konserwacja i monitorowanie	19
Modyfikacja, rozszerzenie i/lub ograniczenie przyznanej certyfikacji kompetencji	20
Modyfikacja zasad, wytycznych, przepisów i ustaw w kontekście kompetencji trenera i osoby wspierającej szkolenia w celu stworzenia systemu certyfikacji "Dobrego środowiska uczenia się"	21
Ważność i wznowianie umowy certyfikacyjnej	21
Zrzeczenie się, zawieszenie i cofnięcie certyfikacji	22
Odstąpić od	22
Zawieszenie	23
Odwołanie	23
Roszczenia, skargi, odwołania i spory	24
Roszczenia	24
Skargi i odwołania	24
Przetwarzanie danych osobowych i zgoda na ich wykorzystanie	25
ZAŁĄCZNIK 2	26
Kod dokumentu: ESCO 2359.9	26
Kod dokumentu: ESCO 3343.1.6	36

Wprowadzenie

O ... Wellbeing w kształceniu dorosłych

„Edukacja dobrej jakości jest podstawą zdrowia i dobrego samopoczucia. Aby ludzie mogli prowadzić zdrowe i produktywne życie, potrzebują wiedzy, która pozwoli zapobiegać chorobom i dolegliwościom. Aby dzieci i młodzież mogły się uczyć, muszą być dobrze odżywione i zdrowe”.

(Strategia UNESCO dotycząca edukacji na rzecz zdrowia i dobrobytu)

"Poziom zdrowia i dobrostanu psychicznego ludności jest kluczowym zasobem dla sukcesu UE jako społeczeństwa i gospodarki opartej na wiedzy".

(EUROPEJSKI PAKT NA RZECZ ZDROWIA I DOBREGO SAMOPOCZUCIA PSYCHICZNEGO)

Edukacja dorosłych w znacznym stopniu przyczynia się do rozwoju umiejętności potrzebnych obywatelom przez całe życie. Ponadto pomaga ona w zwalczaniu problemów, z którymi borykają się "specyficzne" kategorie populacji, takie jak osoby przedwcześnie kończące edukację w szkole, osoby ze słabymi umiejętnościami czytania, pisania; znajomości matematyki i nowych technologii; osoby starsze, osoby niepełnosprawne lub osoby zagrożone wykluczeniem społecznym z powodu nieuczestniczenia w edukacji.

Kształcenie dorosłych jest także istotną częścią polityki Komisji Europejskiej w zakresie kształcenia ustawicznego, co automatycznie stwarza konieczność respektowania i przyjęcia tego priorytetu przez rządy krajów uczestniczących w programie.

Celem projektu Wellness.2 jest zbadanie, w jaki sposób poprawa samopoczucia dorosłych w edukacji może potencjalnie zwiększyć nie tylko ich zainteresowanie i zaangażowanie podczas szkoleń, ale także zachęcić większą liczbę dorosłych do traktowania nauki jako podróży przez całe życie.

Pomysł na projekt Wellness2

Konsorcjum sześciu europejskich organizacji z Estonii, Cypru, Włoch, Polski i Bułgarii połączyło wysiłki i doświadczenia swoich członków w projekcie zatytułowanym "WELLNESS2 - A Step forward in Wellbeing in the field of Adult Education" (2019-1-EE01-KA204-051726). Ten dwuletni projekt, finansowany w ramach programu Erasmus+ Akcja kluczowa 2 Partnerstwa strategiczne (Edukacja dorosłych), jest realizowany od września 2019 r. do sierpnia 2022 r. Partnerstwo stanowiło witalną mieszankę różnych ekspertów, składającą się z instytucji szkoleniowych, firm doradczych, organizacji certyfikującej kompetencje oraz pozarządowej organizacji non-profit promującej pozaformalną edukację dorosłych.

Projekt WELLNESS2 miał na celu realizację następujących priorytetów strategicznych projektów partnerskich programu Erasmus+: "Rozszerzanie i rozwijanie kompetencji edukatorów i innego personelu wspierającego dorosłych uczących się" oraz "Przejrzystość i uznawanie umiejętności i kwalifikacji" poprzez stworzenie trzech produktów intelektualnych:

- **Mapa dobrostanu w edukacji dorosłych**, czyli dokument podsumowujący stan wiedzy na temat dobrostanu w edukacji dorosłych, poczynając od najlepszych praktyk w krajach uczestniczących w projekcie, najczęstszych i specyficznych potrzeb osób uczących się i trenerów, najczęstszych przeszkód, nawyków i zachowań grup docelowych.
- **Narzędzia szkoleniowe**, dostosowane do potrzeb w zakresie dobrego samopoczucia dorosłych uczestników szkoleń i trenerów, koncentrujące się na uniwersalnych umiejętnościach, które są uważane za niezbędne do ułatwienia tworzenia środowisk uczenia się dorosłych zorientowanych na dobre samopoczucie.
- **Protokół**, czyli dokument proceduralny zawierający wszystkie kluczowe aspekty środowiska uczenia się, który może potwierdzić, że jest to "środowisko nauczania dobrego samopoczucia".

Narzędzia szkoleniowe stworzone w ramach projektu Wellness stanowią punkt wyjścia dla wszystkich działań w ramach projektu pilotażowego Wellness2. Narzędzia szkoleniowe, które zostały już przetestowane podczas poprzedniego projektu, zostały przeanalizowane i unowocześnione. Analiza skupiała się na ich roli w poprawie środowiska nauczania pod względem jakości i wpływu kursów szkoleniowych.

Mówiąc dokładniej, projekt ten jako elementy innowacyjne dodaje do wyników Wellness, badania oraz identyfikację kluczowych aspektów, które zapewniają jakość środowiska uczenia się pod względem dobrego samopoczucia wszystkich zaangażowanych stron (przede wszystkim trenerów i uczestników szkoleń) oraz certyfikację i walidację wyżej wymienionych aspektów (poprzez EQF).

Cele projektu były następujące:

- zwiększenie świadomości znaczenia dobrego samopoczucia w edukacji dorosłych i w miejscu pracy;
- zwiększenie wiedzy uczestników na temat koncepcji dobrego samopoczucia w pracy i w edukacji dorosłych;
- wyposażenie i wspieranie trenerów/operatorów w umiejętności, kluczowe kompetencje i narzędzia umożliwiające społeczny i ekonomiczny dobrobyt społeczności i zaangażowanych terytoriów;

- ułatwienie trenerom/operatorom doskonalenia umiejętności i poprawy ich osiągnięć jako trenerów oraz ich zdolności do angażowania, włączania i szkolenia dorosłych słuchaczy w działania szkoleniowe w celu poprawy ich umiejętności i możliwości zdobycia pracy;
- zwiększenie zdolności grup docelowych do rozwiązywania problemów, wydajności pracy i satysfakcji z pracy;
- kształcenie metodologii, umiejętności zawodowych i interpersonalnych, które mogą być stosowane w kontekście zawodowym.

Grupami docelowymi są:

- Trenerzy, edukatorzy dorosłych, nauczyciele i wykładowcy
- Dorośli uczniowie
- Personel administracyjny ośrodków szkoleniowych i placówek kształcenia dorosłych

Wyniki Wellness2

Zgodnie z celami projektu, rezultatami Wellness2 są:

1. Wykorzystanie wśród edukatorów dorosłych i w instytucjach zajmujących się edukacją dorosłych nowych narzędzi i metodologii opartych na zasadach "dobrego samopoczucia" w edukacji dorosłych.
2. Zwiększenie świadomości trenerów dorosłych na temat ich roli w celu stymulowania dobrego samopoczucia w edukacji dorosłych;
3. Przyjęcie protokołów interwencji i certyfikacji w wybranych placówkach kształcenia dorosłych;
4. Poprawa uczestnictwa dorosłych słuchaczy w programie i strategię rozwijania talentów;
5. Certyfikacja kompetencji 24 nauczycieli na podstawie EQF.

Wniosek aktualizuje i dostosowuje wyniki do projektu Wellness, dodaje nowe elementy teoretyczne i praktyczne do narzędzi szkoleniowych oraz pilotuje przeniesione rozwiązanie z grupami docelowymi. Istniejące narzędzia szkoleniowe zostały udoskonalone poprzez lepsze dostosowanie ich do wymagań europejskiego rynku pracy poprzez przetestowanie ich w nowej perspektywie (walidacja) oraz dodanie nowych modułów dotyczących elementów związanych z logistycznymi aspektami realizacji szkoleń dla dorosłych.

W ramach tego projektu opracowano:

- Badanie na temat potrzeb w zakresie dobrego samopoczucia w kształceniu dorosłych
- Raport na temat wyników Wellness
- Raport z walidacji środowiska uczenia się
- Wyniki grup fokusowych
- Raport dotyczący narzędzi szkoleniowych
- Wersję pilotażową narzędzi szkoleniowych
- Wersję pilotażową mapy kluczowych elementów "środowiska sprzyjającego dobremu samopoczuciu".
- Ostateczną wersję narzędzi szkoleniowych
- Ostateczną wersję mapy kluczowych elementów "środowiska sprzyjającego dobremu samopoczuciu".

Znaczenie dobrego samopoczucia w kontekście edukacji dorosłych

Z formalnej oraz nieformalnej oceny kursów szkoleniowych dla dorosłych wynika, że dorośli uczestnicy szkoleń często czują się bardzo zestresowani i przytłoczeni wyzwaniami życia zawodowego i osobistego. Z tego powodu dorośli słuchacze wymagają szkolenia w środowisku, które jest relaksujące, a co za tym idzie - zdrowe. Dzięki temu uczestnicy czują się zmotywowani do zrozumienia i zastosowania w praktyce poznanego materiału.

Optymalna technika nauczania, dobre samopoczucie osobiste trenerów oraz ich zdolność do stworzenia "dobrego środowiska uczenia się" mają wpływ na dobre samopoczucie uczącego się dorosłego. Instytucje kształcenia dorosłych odgrywają ważną rolę w tym paradygmacie, ponieważ są odpowiedzialne za zapewnienie odpowiednich elementów organizacyjnych (takich jak infrastruktura fizyczna do prowadzenia kursów, materiały szkoleniowe oraz organizacja administracyjna/biurokratyczna).

Wierzymy, że dobre samopoczucie jest kluczowym elementem skutecznego nauczania i uczenia się, a także maksymalizacji własnego potencjału. Zgodnie z tą filozofią w ramach projektu podjęto próbę opracowania i walidacji "środowiska uczenia się dobrego samopoczucia" wśród dorosłej kadry i słuchaczy.

Potrzeba europejskiego podejścia do tego tematu znajduje uzasadnienie w następującym opisie zaczerpniętym z EPALE: Istnieje silny związek między edukacją dorosłych a zdrowiem i dobrym samopoczuciem; uczenie się może zapewnić zdrowy styl życia, sprzyjać dobremu samopoczuciu i ogólnemu szczęściu.

The Office for National Statistics (ONS) opublikował dane dotyczące wellbeing w Wielkiej Brytanii, obejmujące trzyletnie badania w latach 2012-2015. Z opublikowanych danych wynika, że osoby w wieku od 65 do 79 lat wykazują najwyższy poziom dobrostanu osobistego i stanowią "najszczęśliwszą" grupę wiekową. Osoby w wieku od 45 do 59 lat wykazały najniższy poziom zadowolenia z życia, a jednocześnie wyższy poziom niepokoju.

W policy paper European Association for the Education of Adults (EAEA) pt: Kształcenie dorosłych a zdrowie, stwierdzono, że kształcenie dorosłych wymaga większego wsparcia, ponieważ udowodniono, że uczenie się przyczynia się do poprawy samopoczucia i szczęścia osobistego.

Kształcenie dorosłych jest niezwykle ważne, ponieważ pozwala ludziom na prowadzenie coraz bardziej satysfakcjonującego i przyjemnego życia. Lepsze zrozumienie wiedzy o zdrowiu pozwala na podejmowanie bardziej świadomych decyzji dotyczących zdrowia. Na przykład, zrozumienie korzyści płynących ze zrównoważonej diety i potrzeby regularnych ćwiczeń fizycznych może przyczynić się do prowadzenia zdrowszego stylu życia, zmniejszenia niepotrzebnego stresu i niepokoju - zarówno emocjonalnego, jak i fizycznego.

Podobnie zajęcia w środowisku nieformalnym mogą przyczynić się do podniesienia poczucia własnej wartości, poprawy wyników i postawy. Takie zajęcia mogą zbliżyć do siebie uczestników, poprawiając kontakty społeczne i zmniejszając ryzyko samotności, co jest ważne dla ogólnego dobrego samopoczucia. Dlatego tak ważne jest uwzględnienie środowiska uczenia się i jego potencjalnego wpływu na samopoczucie uczniów w wieku dorosłym.

W tym kontekście za kamień milowy uznaje się opracowanie "Protokołu" zawierającego procedury certyfikacji kompetencji trenerów (w ramach EQF) związanych z tworzeniem środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu dla dorosłych uczniów. Ten "Protokół" służy jako podstawa do walidacji i certyfikacji tych umiejętności i warunków uczenia się jako "środowisk uczenia się opartych na dobrym samopoczuciu".

Edukatorzy otrzymują nowe narzędzia i strategie szkoleniowe do wykorzystania w różnych kontekstach uczenia się dorosłych, co za tym idzie, uczenie się staje się bardziej dostępne dla dorosłych.

Wymiary dobrego samopoczucia i środowisko uczenia się dobrego samopoczucia

Wellness 2 ma na celu przetestowanie "idealnego" środowiska uczenia się w warunkach rzeczywistych. Jest to coś, co nie miało miejsca w praktyce podczas poprzedniej iteracji projektu, co sprawia, że jest to zupełnie nowy cel projektu.

Ostatecznym celem projektu Wellness 2 jest stworzenie protokołu z procedurami certyfikacji umiejętności trenerów, którzy są w stanie stworzyć i utrzymać środowisko uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu, stosując się również do ram umiejętności EQF. W Wellness 2 zwrócono również uwagę na trzecią grupę docelową, którą jest personel administracyjny.

Zaangażowanie pracowników administracyjnych w kształcenie dorosłych stanowiło dodatkową wartość dla końcowego rezultatu projektu. W ten sposób partnerstwo zapewniło, że wszystkie uwzględnione praktyki w zakresie dobrego samopoczucia mogą służyć jak największej liczbie osób w organizacji.

Zadaniem przeprowadzenia badań w pierwszej fazie projektu było dostarczenie rekomendacji dla ukończenia pierwszego intelektualnego produktu projektu Wellness. Faza ta dostarczyła owocnych spostrzeżeń na temat tego, co można potencjalnie zmienić, dodać lub wpłynąć na sposób funkcjonowania edukacji dorosłych. Wszystko to zostało osiągnięte dzięki działaniom grup fokusowych we wszystkich krajach partnerskich, a następnie opracowano raport podsumowujący wyniki tych działań.

W związku z protokołem rezultatu IO3 uczestnicy przedstawili jasną definicję "środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu", która powinna być uwzględniona przy opracowywaniu metodologii walidacji protokołu. Definicja ta obejmuje 8 następujących wymiarów:

- Dobre samopoczucie fizyczne - biorąc pod uwagę zdrowie fizyczne uczestników, należy zadbać o odpowiednie środowisko fizyczne;
- Dobre samopoczucie społeczne - grupy szkoleniowe mają być mniejsze, co ułatwi komunikację i pozwoli na uwzględnienie specyficznych potrzeb każdego uczestnika;
- Dobre samopoczucie duchowe - trener jest zrównoważony i przygotowany, a dorośli słuchacze znają cele szkolenia i są zmotywowani do nauki;
- Dobrostan zawodowy - osiągnięty dzięki współpracy między trenerem a pracownikami zarówno przed, jak i w trakcie szkolenia
- Dobrostan intelektualny - doskonalenie intelektualne dorosłych słuchaczy, a także trenera i personelu, dzięki zastosowaniu nastawienia na rozwój i entuzjazmu.
- Dobrostan emocjonalny - uważność prowadzącego na stany emocjonalne uczestników oraz umiejętność radzenia sobie z tymi stanami;
- Dobrobyt ekonomiczny - rozważenie zakresu cen szkoleń i zapewnienie różnych opcji finansowych umożliwiających uczestnictwo.

- Dobrostan środowiska - unikanie praktyk i materiałów, które nie są przyjazne dla środowiska

Informacje uzyskane z badań grup fokusowych zostały następnie wykorzystane do zaprojektowania procesu szkoleniowego w projekcie Wellness2. Najbardziej systematyczne informacje zostały zebrane i podzielone na etapy procesu szkoleniowego w drugim produkcie intelektualnym.

W celu przetestowania i dalszego rozwoju procesu szkoleniowego i materiałów opracowano działanie związane z uczeniem się, nauczaniem i szkoleniem (LTTA). Każda organizacja partnerska była odpowiedzialna za przeprowadzenie jednego segmentu szkolenia we współpracy ze wszystkimi pozostałymi partnerami i trenerami zaangażowanymi w działalność szkoleniową.

Po zakończeniu LTTA uczestnikom rozdano formularz ewaluacyjny on-line, którego celem było zebranie opinii na temat jakości zajęć, w których brali udział, oraz określenie sugestii dotyczących ich ulepszenia.

W odniesieniu do Protokołu IO3, LTTA i wszystkie związane z nim informacje zwrotne dostarczyły jasnych wytycznych, które należy wziąć pod uwagę przy opracowywaniu metodologii walidacji Protokołu. Wytyczne te odzwierciedlają sugerowane materiały szkoleniowe, które były prezentowane podczas każdego dnia zajęć:

- Moduł 1: Ramy edukacyjne - koncentruje się na zasadach planowania, przeprowadzania i kończenia spójnego szkolenia
- Moduł 2: Środowisko dobrego samopoczucia - koncentruje się na aspektach środowiskowych, które wpływają na zdrowie fizyczne i psychiczne dorosłych słuchaczy podczas szkolenia
- Moduł 3: Innowacyjne działania zwiększające motywację - koncentruje się na praktykach zwiększających interakcję między trenerem, uczestnikami i badanym materiałem
- Moduł 4: Harmonia pomiędzy podmiotami edukacyjnymi - koncentruje się na znaczeniu rozwijania zdrowej dynamiki zespołowej i komunikacji
- Moduł 5: Elastyczność systemu - ma na celu ułatwienie przyswajania materiału przez cały tydzień i przygotowanie uczestników do jego realizacji

Główną grupą docelową LTTA byli edukatorzy dorosłych z krajów partnerskich, którzy zarówno pracują z dorosłymi uczniami, jak i mają doświadczenie w dziedzinach związanych z opieką społeczną.

Cele protokołu

Ustanawiając zasady, które chronią i proaktywnie wspierają środowisko uczenia się oparte na dobrym samopoczuciu, Ramy Walidacji Kompetencji Wellness2 mają na celu:

- stworzenie konkretnej i jasnej ścieżki walidacji i certyfikacji umiejętności, testowanie nowych podejść do rozwijania i oceny kompetencji;
- stanowić źródło inspiracji i dokument referencyjny dla krajowych i międzynarodowych organizatorów edukacji dorosłych. Ponadto model ten wspiera trenerów, edukatorów dorosłych, członków personelu instytucji szkoleniowej w ocenie ich własnych kompetencji. To z kolei pomaga im określić obszary, w których potrzebują dalszego szkolenia;
- pomoc interesariuszom instytucjonalnym w określaniu środowiska sprzyjającego dobremu uczeniu się oraz w rozpoznawaniu jego wymiaru w sektorze szkoleń;
- Lepsze określenie i opisanie kompetencji trenerów/edukatorów oraz pracowników instytucji kształcenia dorosłych pomoże poprawić wizerunek i rozpoznawalność znaczenia środowiska sprzyjającego uczeniu się z dobrym samopoczuciem. Jednocześnie opracowaliśmy strategię, narzędzia i materiały edukacyjne, które zwiększą skuteczność tych działań.

Protokół walidacji kompetencji Wellness2 koncentruje się na kompetencjach zidentyfikowanych przez organizacje partnerskie projektu i potrzebnych do przygotowania, wdrożenia i ewaluacji ścieżek edukacyjnych dla trenerów/edukatorów dorosłych i pracowników instytucji edukacji dorosłych w celu promowania dobrego samopoczucia podczas szkoleń. Nie należy traktować tej listy jako "obowiązkowej" listy kompetencji. Obejmuje ona jednak szereg pożądanych kompetencji i zachowań, które odzwierciedlają „zdrowe” postawy. Jest to podstawowy model, który nie jest wyczerpujący, nie jest ustalony na zawsze, ale powinien służyć jako dynamiczne ramy, które będą się stale rozwijać.

Jak działa Protokół Walidacji Kompetencji Wellness2?

Zgodnie z Klasyfikacją Europejskich Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów (ESCO) , która identyfikuje i kategoryzuje umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i zawody istotne dla rynku pracy oraz kształcenia i szkolenia w UE, *profil trenera i specjalisty ds. wsparcia szkoleniowego* obejmuje profil zawodowy oraz listę wiedzy, umiejętności i kompetencji, które eksperci uznali za terminologię istotną dla tych zawodów w skali europejskiej.

Definicja trenera według ESCO jest następująca:

"Osoba, która opracowuje i koordynuje projekty dla ludzi poprzez różnorodne działania i projekty w społeczności, które są tworzone w oparciu o rozwój społeczny, behawioralny i zdrowotny. Trener jest zaangażowany w szerokie spektrum działań prowadzonych przez ludzi młodych lub nie, z nimi i dla nich (nadzór nad działaniami, samodzielna praca w zakresie własnych obowiązków). Mogą być wolontariuszami lub opłacanymi specjalistami, którzy ułatwiają procesy uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Uczą i wspierają dorosłych dążących do poszerzenia swojej wiedzy oraz umiejętności osobistych i zawodowych i/lub do zdobycia dalszych kwalifikacji. Nauczyciele doskonalenia zawodowego biorą pod uwagę dotychczasową wiedzę oraz doświadczenie zawodowe i życiowe uczących się. Indywidualizują swoje nauczanie i angażują uczniów w planowanie i realizację działań edukacyjnych. Nauczyciele doszkalający opracowują odpowiednie zadania i egzaminy dla swoich dorosłych słuchaczy."

Certyfikacja kompetencji Wellness2 będzie przebiegać w trzech różnych fazach:

- Identyfikacja i weryfikacja dokumentów
- Ocena i walidacja
- Certyfikacja

1. *Identyfikację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego postrzega się jako proces, który "(...) rejestruje i uwidacznia efekty uczenia się danej osoby. Nie prowadzi to do uzyskania formalnego świadectwa czy dyplomu, ale może stanowić podstawę do takiego formalnego uznania".*
2. *Ocenę efektów uczenia się definiuje się jako "...ocenę wiedzy, umiejętności i/lub kompetencji danej osoby na podstawie wcześniej określonych kryteriów, z określeniem metod uczenia się i oczekiwań. Po dokonaniu oceny następuje zazwyczaj walidacja i certyfikacja. "Istnieją dwa różne rodzaje oceny, tj. ocena kształtująca, która jest "dwukierunkowym procesem refleksji pomiędzy nauczycielem/oceniającym a uczniem, mającym na celu promowanie uczenia się", oraz ocena podsumowująca, która jest "procesem oceny (lub ewaluacji) osiągnięć ucznia w zakresie określonej wiedzy, umiejętności i kompetencji w określonym czasie". Walidacja (4) uczenia się pozaformalnego i nieformalnego "(...) opiera się na ocenie efektów uczenia się danej osoby i może prowadzić do wydania świadectwa lub dyplomu". Termin "walidacja efektów uczenia się" jest rozumiany jako "potwierdzenie przez właściwy organ, że efekty uczenia się (wiedza, umiejętności i/lub kompetencje) uzyskane przez daną osobę w środowisku formalnym, pozaformalnym lub nieformalnym zostały ocenione na podstawie wcześniej określonych kryteriów i są zgodne z wymogami standardu walidacji". Walidacja zazwyczaj prowadzi do certyfikacji.*
3. *Certyfikacja efektów uczenia się to proces "... formalnego poświadczenia, że wiedza, umiejętności i/lub kompetencje nabyte przez daną osobę zostały ocenione i zwalidowane przez kompetentny organ w odniesieniu do wcześniej określonych standardów. Certyfikacja prowadzi do wydania świadectwa, dyplomu lub tytułu".*

Dokumenty referencyjne i definicje

Standardowe procedury Certyfikacji Kompetencji wymagają zebrania wszystkich poniższych dokumentów, które nazywamy Aneksami, natomiast w przypadku Protokołu Certyfikacji Wellness dla Trenerów i Pracowników Wsparcia Szkoleniowego, ICEP dostarcza tylko poniższe schematy:

- **Trener z kompetencjami w zakresie tworzenia "środowiska uczenia się dobrego samopoczucia".**
- **Pracownik wsparcia szkoleniowego z kompetencjami w zakresie tworzenia "środowiska edukacyjnego sprzyjającego dobremu samopoczuciu".**

(zob. załącznik II poniżej):

- Załącznik I - Wniosek o certyfikację kompetencji (nie podano)
- Załącznik II - Schemat certyfikacji trenera i osoby odpowiedzialnej za wsparcie szkoleniowe w zakresie kompetencji do tworzenia "środowiska sprzyjającego dobremu samopoczuciu w procesie uczenia się".

Warunki koncesjonowania i utrzymania certyfikacji

Wszystkie osoby aspirujące do uzyskania certyfikatu trenera, specjalisty ds. wsparcia szkoleniowego, kierownika ds. szkoleń, kierownika działu szkoleń, posiadające kompetencje do tworzenia "dobrego środowiska uczenia się", bez dyskryminacji ze względu na narodowość, płeć, religię, rasę i orientację polityczną, mogą złożyć wniosek o certyfikację kompetencji.

Aby uzyskać i utrzymać certyfikat w przyszłości, aspirujący trener lub pracownik wsparcia szkoleniowego z kompetencjami w zakresie tworzenia "środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu" musi:

- zidentyfikować i spełnić wszystkie wymagania określone w Programie certyfikacji trenera i osoby wspierającej szkolenie w zakresie kompetencji do tworzenia środowiska sprzyjającego dobremu samopoczuciu w procesie uczenia się;
- dostarczyć partnerstwu Wellness2 i ICEP (Jednostce Certyfikującej) wszelkie niezbędne i obowiązkowe informacje i/lub dokumenty;
- przestrzeganie, nawet w dłuższym okresie, wszystkich postanowień dotyczących trenera i osoby wspierającej szkolenie w zakresie kompetencji w celu stworzenia Systemu Certyfikacji "Dobrego środowiska uczenia się";
- zachować warunki przez cały okres ważności certyfikatu;
- w przypadku skarg przekazać Partnerstwu Wellness2 i ICEP (Jednostce Certyfikującej) wszelkie informacje i/lub dokumenty niezbędne do prawidłowego zarządzania nimi i ich rozwiązania;
- zobowiązać się do używania certyfikatów i/lub logo i/lub znaków certyfikacji ICEP (Jednostki Certyfikującej) we właściwy sposób, zgodnie z wyjaśnieniami zawartymi w niniejszym dokumencie;
- przestrzegać kodeksu deontologicznego bezwarunkowo przeczytanego i zaakceptowanego poprzez podpisanie Wniosku o potwierdzenie kompetencji.

Procedura certyfikacji kompetencji

Aspirujący Certyfikowany Trener i Pracownik Wsparcia Szkoleniowego z kompetencjami w zakresie tworzenia "środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu", który chce uzyskać certyfikat kompetencji, musi złożyć specjalny pisemny wniosek do Jednostki Certyfikującej (Wniosek o certyfikację kompetencji - załącznik 1), który musi być opatrzony datą, podpisany i przekazany do Jednostki Certyfikującej wraz ze wszystkimi załącznikami.

Podpisanie Wniosku oznacza akceptację procedur dotyczących stosowania certyfikatów i/lub logo i/lub znaków certyfikacji oraz kodeksu deontologicznego.

Po otrzymaniu wniosku Jednostka Certyfikująca przeprowadza wstępne badanie, informując aspirującego Trenera i Pracownika Wsparcia Szkoleniowego z Kompetencjami do tworzenia "Środowiska uczenia się w dobrym samopoczuciu" o przyjęciu lub odrzuceniu wniosku. Jednostka Certyfikująca może poprosić o dodatkową dokumentację w celu uzyskania bardziej przydatnych informacji do oceny. Możliwe jest również zwrócenie się do Jednostki Certyfikującej o pomoc w prawidłowym wypełnieniu Wniosku o certyfikację kompetencji.

Etap 1: Identyfikacja i weryfikacja dokumentów

Po otrzymaniu wniosku wraz z całą wymaganą dokumentacją Jednostka Certyfikująca rozpoczyna procedurę weryfikacji.

W przypadku braku dokumentacji, formalny wniosek jest wysyłany pocztą lub faksem do aspirującego certyfikowanego trenera i pracownika wsparcia szkoleniowego z kompetencjami w zakresie tworzenia "środowiska uczenia dobrego samopoczucia", który ma 10 dni roboczych na zapewnienie integracji.

Jednostka Certyfikująca, po otrzymaniu całej kompletnej dokumentacji, odrzuca lub akceptuje wniosek, przekazując oficjalny komunikat pocztą do trenera lub pełnomocnika ds. szkoleń wraz z uzasadnieniem.

W przypadku odrzucenia wniosku, trener lub osoba odpowiedzialna za wsparcie szkoleniowe może zwrócić się o ponowne rozpatrzenie decyzji, przedstawiając szczegółowe wyjaśnienia dotyczące wniosku o ponowne rozpatrzenie. Jeśli powody zostaną uznane za możliwe do przyjęcia, Jednostka Certyfikująca może dokonać ponownej oceny wniosku o certyfikację kompetencji, potwierdzając lub zmieniając podjętą decyzję. W tym ostatnim przypadku decyzja jest ostateczna.

Etap 2: Ocena i weryfikacja umiejętności

Etap 2 weryfikacji jest przeprowadzany pod bezpośrednią odpowiedzialnością Egzaminatora, delegowanego przez Jednostkę Certyfikującą.

Egzamin może być przeprowadzony zdalnie za pomocą testów lub osobiście z udziałem egzaminatora i świadka.

Etap ten polega na sprawdzeniu przez Egzaminatora, jeśli egzamin odbywa się osobiście, prawdziwości wszystkich informacji zawartych we Wniosku o certyfikację kompetencji oraz w załączonych dokumentach, poprzez rozmowy telefoniczne lub "twarzą w twarz" z instytucjami, uniwersytetami, organizacjami, firmami, organami i/lub organizmami itp. lub nawet poprzez badania i/lub bezpośrednie rozmowy z aspirującym Trenerem i Pracownikiem Wsparcia Szkoleniowego posiadającym kompetencje w zakresie tworzenia "środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu".

Aspirujący Trener lub Oficer Wsparcia Szkoleniowego musi zaakceptować i upoważnić Jednostkę Certyfikującą do kontaktowania się z organizacjami i/lub osobami wymienionymi w dostarczonej dokumentacji.

Celem tego etapu jest sprawdzenie prawdziwości informacji oraz ocena kompetencji trenera i pracownika wsparcia szkoleniowego.

Po zakończeniu tego procesu oceny egzaminator może wyrazić pozytywną opinię lub przeprowadzić dodatkowe badania.

Egzamin i ocena kompetencji

Egzamin i ocena kompetencji stanowią część drugiego etapu procesu certyfikacji. Jest on przeprowadzany przez wyznaczonego egzaminatora i monitorowany przez personel Jednostki Certyfikującej (Świadek).

Egzamin może być przeprowadzony zdalnie za pośrednictwem testów. Test będzie składał się z 30 pytań wielokrotnego wyboru dla specjalisty ds. wsparcia szkoleniowego z kompetencjami w zakresie tworzenia "środowiska edukacyjnego sprzyjającego dobremu samopoczuciu".

oraz 30 pytań wielokrotnego wyboru dla trenera z kompetencjami w zakresie tworzenia "środowiska edukacyjnego sprzyjającego dobremu samopoczuciu". Aby uzyskać certyfikat, należy odpowiedzieć na co najmniej 80% pytań dokładnie w ciągu 90 minut.

Celem egzaminu jest ocena kompetencji kandydata związanych z wykorzystaniem jego konkretnej wiedzy, umiejętności i narzędzi w ramach profilu stanowiska, zgodnie z wyjaśnieniami zawartymi w schemacie certyfikacji (załącznik II).

Egzamin osobisty jest przeprowadzany przez egzaminatora wyznaczonego przez Jednostkę Certyfikującą i może być przeprowadzony na dwa sposoby:

- Test pisemny: kwestionariusz składający się z 30 pytań wielokrotnego wyboru obejmujących wszystkie tematy poruszane w CPS dla pracownika wsparcia szkoleniowego posiadającego kompetencje w zakresie tworzenia "środowiska edukacyjnego sprzyjającego dobremu samopoczuciu" oraz 30 pytań wielokrotnego wyboru dla trenera posiadającego kompetencje w zakresie tworzenia "środowiska edukacyjnego sprzyjającego dobremu samopoczuciu". Kandydat ma za zadanie znaleźć prawidłową odpowiedź na podstawie 3 pytań. Za każdą prawidłową odpowiedź przyznawany jest punkt (nie przyznaje się punktów za odpowiedzi błędne lub brak odpowiedzi). Aby zdać egzamin, kandydat musi uzyskać co najmniej 80% punktów ogółem.

Jako alternatywa

- Egzamin praktyczny: polega na rozmowie z egzaminatorem w celu sprawdzenia rzeczywistych kompetencji trenera lub osoby odpowiedzialnej za wsparcie szkoleniowe w zakresie kompetencji do tworzenia "środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu". Kandydat przystępuje do egzaminu w sali wykładowej lub zdalnie w trybie wideo (np. Zoom, Teams), przy czym zawsze obecny jest personel nadzorujący Jednostki Certyfikujące (Świadek). Przewiduje się ocenę maksymalnie 100% (przypadek dobrze naświetlony, a kluczowe tematy w pełni zdefiniowane). Aby zdać egzamin, kandydat musi uzyskać co najmniej 60% ogólnej liczby punktów. Egzamin praktyczny, odbywający się po egzaminie pisemnym, zapewnia niezależność i bezstronność egzaminatora i świadka. Każda część egzaminu jest punktowana.

Egzamin uznaje się za zdany, jeśli trener lub pracownik wsparcia szkoleniowego posiadający kompetencje w zakresie tworzenia "środowiska sprzyjającego dobremu samopoczuciu w procesie uczenia się" uzyska minimalny wynik, ustalony dla każdego certyfikatu.

Egzaminator i personel jednostki certyfikującej gwarantują prawidłowe przeprowadzenie egzaminu, np:

- zapewnienie zgodności z wszystkimi wymogami w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa;
- sprawdzenie, czy spełniono wszelkie wymagania dotyczące pomocy specjalnej, o którą wystąpiono wcześniej;
- ilustrujące metody przeprowadzania egzaminu i kryteria ich zdawania.

Niezależna ocena ponownego egzaminatora ds. certyfikacji

Czynności związane z oceną i ratyfikacją przeprowadza Egzaminator Ponowny, który - po zapoznaniu się z całą dokumentacją pierwszej oceny - zatwierdza lub nie ocenę Egzaminatora.

Wyniki badań

Wyniki wszystkich etapów weryfikacji i ewaluacji przeprowadzonych przez Egzaminatora i Powtórznego Egzaminatora są przechowywane w formie elektronicznej przez okres co najmniej 5 lat. Systematycznie wykonywane są kopie bezpieczeństwa.

Przyznanie certyfikatu kompetencji

Uzyskanie certyfikatu jest komunikowane przez Jednostkę Certyfikującą Trenerowi i Pracownikowi Wsparcia Szkoleniowego z kompetencjami do tworzenia "Środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu". Po przyznaniu certyfikacji, Trener lub Pracownik Wsparcia Szkoleniowego posiadający kompetencje do tworzenia "Środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu" zostanie wpisany do Rejestru Jednostki Certyfikującej - Rejestru Certyfikowanych Trenerów i Pracowników Wsparcia Szkoleniowego. Informacja ta staje się jawna.

Wraz z certyfikatem kompetencji, logo i/lub znakiem Jednostki Certyfikującej jest wysyłany do certyfikowanego trenera i pracownika wsparcia szkoleniowego wraz z kompetencjami do tworzenia "środowiska uczenia dobrego samopoczucia" w formacie elektronicznym.

Wydane Zaświadczenie o Kompetencjach jest ważne przez pięć lat od daty wydania i podlega corocznym działaniom nadzorczym zgodnie z okresowymi terminami rocznymi.

Po upływie pięcioletniego okresu ważności należy ponownie wypełnić i wysłać Wniosek o certyfikację kompetencji tylko w odniesieniu do niezbędnych części (dane osobowe, rejestracja działań dotyczących tylko ostatnich trzech lat), przed upływem terminu ważności certyfikatu kompetencji.

Proces oceny i przyznawania przedłużenia ważności jest dokładnie taki sam, jak opisany do tej pory, z tą różnicą, że egzamin pisemny i/lub ustny jest przeprowadzany tylko w przypadku nowego wydania norm odniesienia.

Konserwacja i monitorowanie

Przez cały okres ważności wydanego Certyfikatu Kompetencji Jednostka Certyfikująca będzie prowadziła działania kontrolne i monitorujące w celu sprawdzenia utrzymania zgodności ze wszystkimi wymaganiami zawartymi w Schemacie Certyfikacji dla Trenera i Pracownika Wsparcia Szkoleniowego z kompetencjami w zakresie tworzenia "środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu"; Jeśli w okresie ważności pojawią się rozbieżności w stosunku do wymagań określonych w Schemacie Certyfikacji, Jednostka Certyfikująca certyfikowanego aspiranta szkoleniowego lub Pracownika Wsparcia Szkoleniowego musi zastosować się do instrukcji w celu utrzymania certyfikacji. Niewypełnienie zobowiązań spowoduje czasowe zawieszenie, ograniczenie lub cofnięcie wydanego Certyfikatu Kompetencji.

Modyfikacja, rozszerzenie i/lub ograniczenie przyznanej certyfikacji kompetencji

W każdym momencie aspirujący Trener lub Pracownik Wsparcia Szkoleniowego posiadający Kompetencje do tworzenia "Środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu" może złożyć wniosek o zmianę certyfikacji Kompetencji. W tym celu należy wypełnić Wniosek o certyfikację kompetencji w niezbędnych częściach i przesłać go do Jednostki Certyfikującej, załączając dodatkową dokumentację mającą na celu potwierdzenie posiadania wymaganych kompetencji.

Po otrzymaniu wniosku Jednostka Certyfikująca przeprowadza czynności weryfikacyjne zgodnie z wcześniej opisanymi procedurami i informuje, czy zmiana i/lub rozszerzenie i/lub wnioskowane ograniczenie może zostać przyznane. W związku z obniżeniem certyfikacji aspirant-trener lub Oficer Wsparcia Szkoleniowego jest zobowiązany do:

- zwrócić oryginał certyfikatu kompetencji, tzn. w przypadku czasowej redukcji nie używać certyfikacji i/lub logo i/lub znaku certyfikacji w okresie redukcji;
- usunąć dokumenty, które odnoszą się do aktualnie obowiązującej certyfikacji dla danego obszaru przed redukcją;
- nie używać certyfikatu poza zakresem określonym w certyfikacie po redukcji.

Modyfikacja zasad, wytycznych, przepisów i ustaw w kontekście programu certyfikacji trenerów i osób wspierających szkolenia w zakresie kompetencji do tworzenia dobrego środowiska uczenia się

Jednostka Certyfikująca wdroży odpowiednie działania w celu zapewnienia ważności certyfikacji, jeśli Program Certyfikacji i Regulamin zostaną zmienione przez:

- zmiany w statusie zawodowym i/lub prawnym Jednostki Certyfikującej;
- dyrektywy, rozporządzenia i ustawy w ramach kompetencji trenera i pełnomocnika ds. wsparcia szkoleniowego.

Poszukujący trenera lub osoby odpowiedzialnej za wsparcie szkoleniowe, posiadający kompetencje do tworzenia "środowiska sprzyjającego dobremu samopoczuciu w procesie uczenia się" dla wyżej wymienionych zmian, musi dostosować się i przyjąć do wiadomości wszystkie wymagania zmienione w czasie i metodach uznanych za odpowiednie i/lub przewidywane.

Ważność i odnawianie umowy certyfikacyjnej

Umowa o certyfikację i Certyfikacja kompetencji są ważne przez pięć lat i biegną od daty złożenia wniosku.

Po tym okresie aspirujący Trener lub Pracownik Wsparcia Szkoleniowego posiadający kompetencje do tworzenia "Środowiska uczenia dobrego samopoczucia" musi wysłać nowy Wniosek, wypełniony w niezbędnych częściach i przesłać go do Jednostki Certyfikującej, postępując zgodnie z powyższą instrukcją.

Po otrzymaniu wniosku przez Jednostkę Certyfikującą, personel i egzaminator przeprowadzają działania weryfikacyjne i oceniające.

O uzyskaniu odnowienia certyfikacji Jednostka Certyfikująca informuje aspirującego Trenera lub Oficera Wsparcia Szkoleniowego.

Zrzeczenie się, zawieszenie i cofnięcie certyfikacji

Odstąpienie

Certyfikowany trener i pracownik wsparcia szkoleniowego posiadający kompetencje w zakresie tworzenia "dobrego środowiska uczenia się" może odstąpić od certyfikacji kompetencji w następujących przypadkach:

- jeżeli Trener lub Pracownik Wsparcia Szkoleniowego nie akceptuje zmian w Regulaminie;
- jeśli Trener lub osoba wspierająca szkolenie nie akceptuje zmian wprowadzonych przez Jednostkę Certyfikującą w Programie Certyfikacji dla Trenerów i Osób Wspierających Szkolenie z Kompetencjami w zakresie tworzenia środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu
- w dowolnym czasie, w zależności od potrzeb trenera i osoby odpowiedzialnej za wsparcie szkoleniowe.

Trener lub osoba wspierająca szkolenie, posiadająca kompetencje do tworzenia "środowiska sprzyjającego dobremu samopoczuciu w nauce", musi przekazać na piśmie (pocztą) swoją decyzję w ciągu trzech miesięcy od daty powiadomienia o zmianach przez Jednostkę Certyfikującą.

Trener lub pracownik wsparcia szkoleniowego posiadający kompetencje do tworzenia "środowiska sprzyjającego dobremu samopoczuciu w nauce" do tego momentu:

- zrzecze się certyfikatu kompetencji;
- nie będzie deklarował posiadania certyfikatu kompetencji i usunie ze wszystkich dokumentów wszelkie odniesienia lub symbole z nim związane;
- natychmiast zaprzestanie używania certyfikatu i/lub logo i/lub znaku certyfikacji oraz rozpowszechniania jakichkolwiek materiałów.

Po otrzymaniu zwolnienia Jednostka Certyfikująca niezwłocznie zleca:

- usunąć certyfikat kompetencji;
- usunąć trenera lub Biura Wsparcia Szkoleniowego z rejestru certyfikowanych

Zawieszenie

Ważność Certyfikacji może zostać zawieszona przez Jednostkę Certyfikującą w następujących przypadkach:

- jeśli certyfikowany Trener lub Pracownik Wsparcia Szkoleniowego wykorzystał certyfikat i/lub logo i/lub znak certyfikacji w sposób niezgodny z przeznaczeniem;
- jeśli certyfikowany trener lub osoba odpowiedzialna za wsparcie szkoleniowe nie wprowadziła odpowiednich działań korygujących, wymaganych przez Jednostkę Certyfikującą;
- jeśli certyfikowany trener lub osoba odpowiedzialna za wsparcie szkoleniowe nie prześle wymaganej dokumentacji podczas etapów oceny rocznej lub prześle nieprawidłową dokumentację.

O zawieszeniu certyfikowany Trener lub Pracownik Wsparcia Szkoleniowego z kompetencjami w zakresie tworzenia "środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu" zostanie poinformowany pisemnie drogą pocztową, z podaniem warunków i terminu przywrócenia certyfikacji.

W okresie zawieszenia certyfikowany Trener lub Pracownik Wsparcia Szkoleniowego posiadający kompetencje w zakresie tworzenia "środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu" nie może używać certyfikatu i/lub logo i/lub znaku na dokumentacji, ani posługiwać się Certyfikatem Kompetencji w jakiegokolwiek formie. Zawieszenie może być również konsekwencją porozumienia pomiędzy certyfikowanym Pracownikiem Młodzieżowym a Jednostką Certyfikującą; w każdym przypadku jest ono formalnie zgłaszane przez Jednostkę Certyfikującą pocztą lub faksem.

Zawieszenie nie powoduje zmiany okresu ważności certyfikatu.

Odwołanie

Decyzja o odwołaniu jest podejmowana i przekazywana na piśmie, pocztą lub faksem, certyfikowanemu trenerowi lub pracownikowi ds. wsparcia szkoleniowego z kompetencjami w zakresie tworzenia "środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu" w następujących przypadkach:

- jeśli przyczyny, które doprowadziły do zawieszenia świadectwa kwalifikacji, nie zostaną usunięte w ciągu sześciu miesięcy;
- w przypadku naruszenia kodeksu deontologicznego (Załącznik V);
- stwierdzona została niezgodność z postanowieniami tego dokumentu i załączników;
- za przesyłanie fałszywej i/lub podrobionej dokumentacji;
- za niewłaściwe wykorzystanie certyfikacji i/lub logo i/lub znaku towarowego.

Po odwołaniu Uczestnik szkolenia lub Pracownik wsparcia szkoleniowego zobowiązuje się do:

-Zwrócenia oryginału świadectwa kwalifikacji;

-Zaprzestania używania certyfikatu kompetencji i/lub logo i/lub znaku certyfikacji poprzez usunięcie ich ze wszystkich dokumentów.

Wycofanie oznacza, że Jednostka Certyfikująca musi wykreślić certyfikowanego Trenera z Rejestru Certyfikowanych Trenerów i Pracowników Wsparcia Szkoleniowego z kompetencjami w zakresie tworzenia "środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu".

Powiadomienia o unieważnieniu są wysyłane pocztą lub faksem do trenera lub pełnomocnika ds. wsparcia szkoleniowego przez jednostkę certyfikującą.

Roszczenia, skargi, odwołania i spory

Roszczenia

Certyfikowany trener lub pracownik wsparcia szkoleniowego posiadający kompetencje w zakresie tworzenia "środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu" może złożyć pisemną reklamację do Jednostki Certyfikującej, jeśli uważa, że jakość oferowanych usług certyfikacyjnych, utrzymaniowych lub odnowieniowych nie jest zgodna z przepisami niniejszego rozporządzenia.

Reklamacja musi być przedstawiona Jednostce Certyfikującej zawsze w formie pisemnej (e-mailem, faksem lub pocztą), z dokładnym określeniem przedmiotu reklamacji i dokumentów potwierdzających reklamację.

Jednostka Certyfikująca, weryfikując kompletność informacji, decyduje o ważności wniosku w sposób konstruktywny, bezstronny i terminowy (maksymalnie 5 dni roboczych).

Jednostka Certyfikująca przekazuje w formie pisemnej (e-mail, faks, poczta) decyzję dotyczącą procesu postępowania.

Skargi i odwołania

Certyfikowany Trener lub Pracownik Wsparcia Szkoleniowego z Kompetencjami do tworzenia "Wellbeing Learning Environment" może złożyć skargę/odwołać się od decyzji Jednostki Certyfikującej, wyjaśniając powody odmowy, w terminie 5 dni roboczych od daty powiadomienia o decyzji. W ten sposób certyfikowany Trener lub Pracownik Wsparcia Szkoleniowego z kompetencjami w zakresie tworzenia "Środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu" nie akceptuje decyzji podjętej przez Jednostkę Certyfikującą.

Jednostka Certyfikująca, otrzymawszy skargę/odwołanie, rozpoczyna jej rozpatrywanie w ciągu 10 dni roboczych od jej złożenia, wysłuchując nawet certyfikowanego trenera lub pracownika wsparcia szkoleniowego i/lub inne osoby zaangażowane w sprawę. Jednostka Certyfikująca zawsze powiadamia wnioskodawcę w formie pisemnej (e-mail, faks lub poczta) o przyjęciu, przebiegu i wyniku odwołania.

Przetwarzanie danych osobowych i zgoda na ich wykorzystanie

W zakresie przetwarzania danych osobowych i upoważnienia do ich wykorzystania Jednostka Certyfikująca będzie stosować przepisy Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku "w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)".

ZAŁĄCZNIK 2

Kod dokumentu: ESCO 2359.9

System certyfikacji Wellness2

Trener

z kompetencjami w celu stworzenia "dobrego środowiska uczenia się".

Wersja polska

Profil

Profil		
Trener (TR)	Osoby, które opracowują i koordynują projekty dla ludzi poprzez różnorodne działania i projekty w społeczności, tworzone w oparciu o rozwój społeczny, behawioralny i zdrowotny. Trener jest zaangażowany w szerokie spektrum działań prowadzonych przez osoby młode lub nie (nadzór nad działaniami, samodzielna praca w obszarach należących do jego obowiązków), z udziałem tych osób i na ich rzecz. Mogą być wolontariuszami lub opłacanymi specjalistami, którzy ułatwiają procesy uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Uczą i wspierają dorosłych dążących do poszerzenia swojej wiedzy oraz umiejętności osobistych i zawodowych i/lub do zdobycia dalszych kwalifikacji. Nauczyciele doskonalenia zawodowego biorą pod uwagę dotychczasową wiedzę oraz doświadczenie zawodowe i życiowe uczących się. Indywidualizują swoje nauczanie i angażują uczniów w planowanie i realizację działań edukacyjnych. Nauczyciele doskonalenia zawodowego opracowują sensowne zadania i egzaminy odpowiednie dla swoich dorosłych słuchaczy.	Doświadczenie zawodowe jako wymagania kwalifikacyjne

1. Normy i wytyczne

	Spis treści	Uwagi
Przewodnik CEN 14	Wytyczne dotyczące działań normalizacyjnych w zakresie zawodowych i personelu zawodów i personelu	(ostatnie wydanie)

Ramy UNI	Zarys tworzenia standardów w zakresie nieregulowanej działalności zawodowej	(ostatnie wydanie)
----------	---	--------------------

ESCO	Europejska Klasyfikacja Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów	
UNESCO	Strategia UNESCO dotycząca edukacji na rzecz zdrowia i dobrego samopoczucia	
Unia Europejska	Europejskie ramy działania na rzecz zdrowia i dobrostanu psychicznego	(ostatnie wydanie)
EQF	Europejskie Ramy Kwalifikacji	(ostatnie wydanie)
Dokumentacja projektowa	Projekt Erasmus+ KA2 "A step forward in Wellbeing in the field of Adult Education" - numer projektu 2019-1-EE01-KA204-051726	

Wiedza Umiejętności Kompetencje

2.1 Kwalifikacje zawodowe

Posiada kwalifikacje zawodowe na poziomie zaawansowanym, dzięki którym będzie działać niezależnie, osiągnąwszy mistrzostwo i krytyczne rozumienie kontekstu. Rozwinął specjalistyczne umiejętności rozwiązywania problemów niezbędne do prowadzenia badań i/lub wprowadzania innowacji w celu tworzenia nowej wiedzy i procedur oraz integrowania wiedzy zdobytej w różnych dziedzinach. Potrafi zarządzać złożonymi, nieprzewidywalnymi kontekstami pracy, które wymagają nowego podejścia strategicznego, a także przekształcania go. Potrafi przyjąć odpowiedzialność za wkład w rozwój wiedzy i praktyki zawodowej i/lub dokonywanie przeglądu strategicznych osiągnięć zespołów w celu stworzenia środowiska sprzyjającego dobremu rozwojowi edukacji.

2.2 wiedza umiejętności kompetencje

Trener promuje uczestnictwo w życiu społecznym i rozwój potencjału młodych ludzi, indywidualnie lub w grupach, zapobiega problemom społecznym, promuje zmiany społeczne, pracuje w społecznościach, przygotowuje młodzież do dorosłości, komunikuje się, stosuje praktyki antyopresyjne, ocenia sytuację użytkowników usług społecznych, ocenia rozwój osób, informuje o samopoczuciu młodzieży i dorosłych, przyczynia się do rozwoju działań zapobiegających dyskomfortowi, ułatwia integrację, uczestnictwo i

integrację społeczną ludzi w celu stymulowania ekspresji, komunikacji i uczestnictwa jednostek lub grup, przyczyniając się do poprawy jakości ich życia.

Działania te są częścią szerszej ścieżki społeczno-edukacyjnej opracowanej w zespole. Poprzez wiele działań i narzędzi promuje on/ona odzyskiwanie i rozwijanie potencjału osobistego, włączanie i uczestnictwo społeczne uczestników, określając interwencje w zakresie animacji społecznej, edukacyjnej i rekreacyjno-kulturalnej w odpowiedzi na zidentyfikowane potrzeby. Jest on facylitatorem wszystkich działań związanych z uczestnictwem w szkoleniu, wspierając uczestników, osobiście i w grupach, na ścieżce edukacyjnej.

Umiejętności, które musi posiadać trener, by stworzyć środowisko sprzyjające dobremu samopoczuciu edukacyjnemu, można opisać w następujący sposób:

2.3 Indeks kompetencji w zakresie tworzenia "dobrego środowiska uczenia się".

Niezbędne umiejętności	→ kształcenie dorosłych → procesy oceny → cele programu nauczania → trudności w uczeniu się → wiedza na temat szkoleń
Kompetencje	S1 - komunikacja, współpraca i kreatywność S1.3.0 - nauczanie i szkolenie S1.8.0 - współpraca z innymi S1.8.1 - praca w zespole S1.8.2 - wydawanie poleceń S1.8.5 - stosowanie się do instrukcji i procedur S2 - umiejętności informacyjne S2.1.0 - prowadzenie badań, śledztw i analiz S2.7.0 - analizowanie i ocenianie informacji i danych S1.3.0 - nauczanie i szkolenie/wykorzystanie strategii uczenia się S4 - umiejętności zarządzania S4.1.6 - opracowywanie programów edukacyjnych Konstruowanie indywidualnych planów nauczania Wspieranie dobrego samopoczucia uczniów i wychowawców Stosowanie strategii pedagogicznych ułatwiających twórcze zaangażowanie Stosowanie strategii nauczania Rozwiązywanie konfliktów Przykuwanie uwagi ludzi Tworzenie środowiska edukacyjnego sprzyjającego integracji i dobremu samopoczuciu Aktywne słuchanie Promowanie rozwoju osobistego Budowanie zespołu

2.3.1

OPIS	PRZYDATNOŚĆ DO ZAPEWNIENIA DOBREGO SAMOPOCZUCIA ŚRODOWISKA
Analizowanie istniejących programów nauczania w instytucjach edukacyjnych oraz polityki rządu w celu zidentyfikowania luk lub problemów oraz opracowania ulepszeń.	- testowanie programu nauczania, ocenianie programu nauczania, badanie programu nauczania - tworzenie środowiska uczenia się opartego na współpracy - usprawnienie przekazywania informacji/wiedzy - więcej zabawy i przyjemności z treningu
Praca z innymi ludźmi, rozumienie i poszanowanie ról i kompetencji innych osób	- analiza kultury organizacyjnej - promowanie rozwiązań w zakresie dobrego samopoczucia - zarządzanie komunikacją w zespole - projektowanie wnętr/przestrzeni przyjaznych trenerom i uczestnikom
Zapewnienie środowiska, które wspiera i ceni zarówno uczniów, jak i wychowawców, a także promuje samokontrolę emocjonalną i oparte na zaufaniu relacje z innymi.	- promowanie wśród uczniów i wychowawców praktyk zapewniających samokontrolę emocjonalną
Umiejętność rozwiązywania konfliktów odnosi się do technik i strategii, które pozwalają dwóm stronom sporu dążyć do osiągnięcia satysfakcjonującego obie strony porozumienia. Skuteczne rozwiązanie konfliktu to takie, w którym obie strony sporu mają poczucie, że ich obawy zostały wysłuchane, a niektóre lub wszystkie potrzeby zaspokojone.	- umiejętności rozwiązywania konfliktów - rozwiązywanie konfliktów -budowanie silniejszych relacji w pracy
Podchodzenie do ludzi i zwracanie ich uwagi na przedstawiany im temat lub uzyskiwanie od nich informacji.	- środowisko uczenia się oparte na współpracy - wzajemny szacunek - pobudzanie zainteresowania uczniów

2.3.2	
OPIS	PRZYDATNOŚĆ DO ZAPEWNIENIA DOBREGO SAMOPOCZUCIA
Gromadzenie, przechowywanie, monitorowanie i wykorzystywanie informacji; prowadzenie badań, śledztw i testów; prowadzenie dokumentacji; zarządzanie, ocenianie, przetwarzanie, analizowanie i monitorowanie informacji oraz przewidywanie wyników. Prowadzenie badań, dochodzeń i egzaminów w celu poszerzenia wiedzy i zrozumienia, zdiagnozowania problemów lub określenia potrzeb i wymagań. Zarządzanie ludźmi, działaniami, zasobami i organizacją; opracowywanie celów i strategii, organizowanie działań roboczych, przydzielanie i kontrolowanie zasobów oraz przewodzenie, motywowanie, rekrutowanie i nadzorowanie ludzi i zespołów.	pomaga edukatorom/szkoleniowcom i organizacjom edukacyjnym określić, co robią dobrze, a czego brakuje w ich systemie jakości; opracowanie planu działania na rzecz doskonalenia programu nauczania, środowiska szkoleniowego, materiałów itp. oraz faktyczne wdrożenie dobrych praktyk w zakresie jakości.
Praca z innymi ludźmi, rozumienie i respektowanie ról, zachowań i kompetencji innych osób.	Analizując styl życia, styl bycia, postawy i nawyki związane z jedzeniem, snem, aktywnością fizyczną itp.
Stosowanie różnych metod, które mogą poprawić samopoczucie uczniów poprzez ocenę ich potrzeb, reagowanie na nie i elastyczne podejście do nich. Promować różne umiejętności komunikacyjne i brać pod uwagę samopoczucie emocjonalne uczniów, oceniając ich język ciała/gestykulację itp. Omówienie użycia języka i praktyczne implikacje tworzenia środowiska integracyjnego.	Rozumiejąc metodologię oceny, reagowania i elastycznego podejścia do potrzeb uczniów przy użyciu różnych umiejętności komunikacyjnych, edukator może zapewnić bezpieczne środowisko nie tylko uczniom, ale także sobie. Zapewnienie zaufania między uczniem a prowadzącym zapewni środowisko sprzyjające integracji.
Aktywne słuchanie odnosi się do sposobu słuchania, który sprawia, że nauczyciele i uczniowie są zaangażowani w rozmowę z partnerem w pozytywny sposób. Jest to proces uważnego słuchania, gdy ktoś inny mówi, parafrazowania i odzwierciedlania tego, co zostało powiedziane, oraz powstrzymywania się od osądzania i udzielania rad.	Aktywne słuchanie buduje silne relacje między uczestnikami procesu kształcenia i choć dla wielu osób może nie być czymś naturalnym, jest to bezcenna umiejętność komunikacyjna. Aby stać się doskonałym słuchaczem, trzeba determinacji i praktyki, ale warto to osiągnąć zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym nauczycieli i uczniów.
Opracowanie, we współpracy z uczniem, indywidualnego planu nauki (ILP), dostosowanego do specyficznych potrzeb edukacyjnych ucznia, z uwzględnieniem jego słabych i mocnych stron.	- zwracanie uwagi na specjalne potrzeby edukacyjne uczniów - ułatwianie nauki - poprawa wyników uczniów

2.3.3	
OPIS	PRZYDATNOŚĆ DO ZAPEWNIENIA DOBREGO SAMOPOCZUCIA ŚRODOWISKA
Oceniać realizację efektów i celów uczenia się, jakość nauczania oraz w przejrzysty sposób przekazywać informacje zwrotne trenerom i uczestnikom szkolenia. Prowadzenie studiów, dochodzeń, badań lub sondaży w celu zwiększenia wiedzy i zrozumienia. Komunikowanie się, współpraca, kontakty i negocjacje z innymi ludźmi, opracowywanie rozwiązań problemów, tworzenie planów i specyfikacji na potrzeby projektowania obiektów i systemów, komponowanie tekstów lub muzyki, występy dla publiczności oraz przekazywanie wiedzy innym osobom.	- udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnych - zwracanie uwagi na specjalne potrzeby edukacyjne uczniów ułatwianie uczenia się - poprawa wyników uczniów - poprawa wyników pracy trenerów/edukatorów dorosłych - poprawa wyników pracy personelu ośrodka szkoleniowego
Zbieranie, przechowywanie, monitorowanie i wykorzystywanie informacji; analizowanie i monitorowanie informacji oraz przewidywanie wyników.	- przestrzeganie zasad dobrego samopoczucia wymaga wiedzy i informacji naukowych
Stosować techniki i metody wykorzystywane w promowaniu samorozwoju, stosować techniki autorefleksji w celu określenia własnych potrzeb i celów rozwoju osobistego. Promowanie samoświadomości i umiejętności radzenia sobie ze stresem.	- Osoba, która potrafi określić swoje potrzeby i cele oraz wie, jak stosować techniki autorefleksji, może skuteczniej skupić się na samorozwoju. Realizacja celów samorozwoju może dać poczucie dobrostanu i satysfakcji.
Budowanie zespołu to wiedza o tym, jak pomóc jednostkom pracować jako spójna grupa, w której wszyscy członkowie czują się zaangażowani w kierunek i osiągnięcia zespołu. Wszyscy członkowie mają swój wkład w opracowywanie celów i określanie kroków, jakie należy podjąć, aby je osiągnąć.	- Budowanie zespołu umożliwia wychowawcom uczenie się od innych i rozwijanie nowych umiejętności. Praca w zespole pomaga im przyjąć rolę liderów i zobaczyć, jak członkowie zespołu wywiązują się ze swoich obowiązków. Aby wykonać zadanie i osiągnąć cel, przed podjęciem jakichkolwiek decyzji muszą dojść do konsensusu. Wymaga to od wychowawców prowadzenia dyskusji, komunikowania się i aktywnego słuchania siebie nawzajem.
Stosowanie różnych podejść, stylów uczenia się i kanałów nauczania, np. przekazywanie treści w sposób zrozumiały dla uczniów, organizowanie wypowiedzi w sposób przejrzysty, a w razie potrzeby powtarzanie argumentów. Stosowanie szerokiego wachlarza środków dydaktycznych i metodologii odpowiednich do treści zajęć, poziomu, celów i priorytetów uczniów Komunikowanie się z innymi osobami w sprawie opracowywania i ułatwiania procesów twórczych poprzez stosowanie szeregu zadań i działań odpowiednich dla grupy docelowej.	- usprawnienie przekazywania informacji/wiedzy - więcej zabawy i przyjemności z treningu szkolenia dostosowane do potrzeb uczniów - elastyczny system nauczania dostosowany do grupy docelowej

2.3.4	
EQF	Wiedza - stopień 7 - Umiejętności - stopień 6 - Kompetencje - stopień 7
Kod ESCO	ESCO 2359.9 - Nauczyciel dalszego kształcenia
Równoważniki językowe	(ar) مدرسة تعليم إضافي / مدرس تعليم إضافي (bg) учител, продължаващо образование (de) Lehrkraft für Fort- und Weiterbildung (el) εκπαιδευτής ενηλίκων/εκπαιδεύτρια ενηλίκων (en) Further Education Teacher (es) profesor de educación permanente para adultos/profesora de educación permanente para adultos (fr) formateur de la formation continue/formatrice de la formation continue (lt) docente dell'istruzione per adulti (lv) tēstīnio švietimo mokytojas (pt) Professor especialista em educação de adultos/Professora especialista em educação de adultos (sk) učiteľ/učiteľka pre ďalšie vzdelávanie

Tabela wymagań dla pierwszej certyfikacji

Wymagania	
Instrukcja	Dyplom ukończenia szkoły średniej lub stopień naukowy (1. lub 2. stopień)
Wykwalifikowane szkolenie	Brak
Szkolenie specjalistyczne	Specjalistyczny kurs szkoleniowy trwający co najmniej 8 godzin, dotyczący obszaru kompetencji wymienionych w tabeli 2.3
Doświadczenie zawodowe	Co najmniej sześciomiesięczne doświadczenie w pracy w szkolnictwie dla dorosłych lub co najmniej 80 godzin doświadczenia na tym stanowisku.
Kryteria certyfikacji	Dokumentacja dotycząca indywidualnych dowodów potwierdzających posiadanie kwalifikacji, sporządzona i podpisana zgodnie z przepisami załącznika 4 (jeżeli jest wymagana)

Ważność

Ważność	Okres ważności certyfikatu wynosi pięć lat.

Kryteria i metody oceny, certyfikacji, nadzoru, odnawiania, przedłużania, zawieszania i cofania.

Opis wszystkich kryteriów i metod przyjętych przez ICEP (w tym kodeks postępowania) jest jasno opisany w obowiązującym Regulaminie Certyfikacji Pracowników (RCER), do którego jest odniesienie. W związku z tym regulamin ten stanowi integralną część niniejszego Systemu certyfikacji.

Wymagania i tabela rocznej konserwacji

Wymagania	
Etyka zawodowa	Brak negatywnych zgłoszeń dotyczących zgodności z Regulaminem Certyfikacji Pracowników
Prawidłowe stosowanie certyfikatów i marek	Brak negatywnych zgłoszeń dotyczących zgodności z Regulaminem Certyfikacji Pracowników
Skargi	Nieobecność
Opłata roczna	/
Aktualizacja zawodowa i ciągłe doskonalenie	Certyfikowany trener posiadający kompetencje w zakresie tworzenia "środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu" jest zobowiązany do wypełniania corocznie obowiązków związanych z utrzymaniem, a co pięć lat z odnowieniem certyfikatu, zgodnie z poniższym opisem: • udział, w wymiarze co najmniej 8 godzin rocznie łącznie w tematycznym obszarze kompetencji, w seminariach, specjalistycznych konferencjach, kursach doszkalających, • zrealizować minimum 80 godzin rocznie w ramach działań szkoleniowych Uwaga: odnowienie certyfikacji zostanie potwierdzone tylko po pozytywnym wyniku oceny zgodności z wymaganymi wymaganiami

Wymagania dotyczące odnawiania Tabela na 5 lat

Wymagania	
Etyka zawodowa	Zgodność z przepisami Regulaminu Certyfikacji Pracowników
Prawidłowe stosowanie certyfikatów i marek	Zgodność z przepisami Regulaminu Certyfikacji Pracowników
Skargi	Nieobecność
Opłata roczna	jeśli dotyczy
Ciągłość zawodowa	co najmniej sześć miesięcy pracy na danym stanowisku w ciągu pięciu lat lub 150 godzin szkolenia w ciągu pięciu lat
Aktualizacja zawodowa i ciągłe doskonalenie	Co najmniej 40 godzin aktualizacji w ciągu pięciu lat, kwalifikowanych lub uznanych przez teoretyczne/praktyczne w zakresie kompetencji do tworzenia "środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu".

Główne tematy egzaminu

Główne tematy egzaminu	
	Zawartość
Kompetencje Obszar 1	w tabeli 2.3.1
Kompetencje Obszar 2	w tabeli 2.3.2
Obszar kompetencji 3	w tabeli 2.3.3
Prawo regionalne i krajowe	Ustawy, rozporządzenia, okólniki wprowadzające zarządzanie szkoleniami
Egzamin pisemny na platformie niezależnej i trzeciej części www.competenceinstitute.com Jest to kwestionariusz składający się z 30 losowo wybranych pytań wielokrotnego wyboru obejmujących wszystkie tematy objęte programem certyfikacji dla trenera z kompetencjami w zakresie tworzenia "środowiska edukacyjnego sprzyjającego dobremu samopoczuciu" na koszyku minimum 90 pytań wielokrotnego wyboru. Należy znaleźć prawidłową odpowiedź na podstawie 3. Za każdą prawidłową odpowiedź przyznawany jest punkt (nie przyznaje się punktów za odpowiedzi błędne lub brakujące). EGZAMIN JEST PRZEZNACZONY DO ZALICZENIA po uzyskaniu co najmniej 80% punktów procentowych.	

Dokumenty źródłowe

Zebraliśmy istniejące materiały związane z międzynarodowymi systemami certyfikacji kompetencji. Poniżej przedstawiamy listę źródeł i materiałów, które wykorzystaliśmy w protokole "Trainer with Competences to create a "Wellbeing Learning Environment" Protocol":

- Rada Europy, strona internetowa: www.coe.int
- CEDEFOP 2009, BBT 2009, <https://www.cedefop.europa.eu/it>
- Komisja Europejska, "Get to know ESCO", strona internetowa: <https://ec.europa.eu/>, link do artykułu: <https://ec.europa.eu/esco/portal/home?resetLanguage=true&newLanguage=en>
- Europejskie ramy działania na rzecz zdrowia i dobrostanu psychicznego Konferencja końcowa - Bruksela, 21-22 stycznia 2016 r.
- Cedefop (2015). Europejskie wskazówki dotyczące walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Luksemburg: Urząd Publikacji. Seria referencyjna Cedefop; nr 104. <http://dx.doi.org/10.2801/008370>
- Strategia UNESCO dotycząca edukacji na rzecz zdrowia i dobrego samopoczucia
- Manifest uczenia się dorosłych w XXI wieku: The Power and Joy of Learning Wydawca: Europejskie Stowarzyszenie na rzecz Edukacji Dorosłych - EAEA.2019

ZAŁĄCZNIK 2

Kod dokumentu: ESCO 3343.1.6

System certyfikacji Wellness2

Specjalista ds. wsparcia szkoleniowego **z kompetencjami w celu stworzenia "dobrego środowiska uczenia się".**

Wersja polska

Profil

Profil		
Specjalista ds. wsparcia szkoleniowego (OSP)	Osoby te świadczą różnego rodzaju usługi w celu pomyślnego przeprowadzenia szkolenia w ramach biura zarządzania projektami horyzontalnymi. Oferują wsparcie administracyjne, pomoc i szkolenia kierownikom projektów i innym członkom personelu, zarządzają dokumentacją projektu oraz pomagają trenerom w planowaniu szkoleń, planowaniu zasobów, koordynacji i sprawozdawczości. Osoby odpowiedzialne za wsparcie szkoleniowe są odpowiedzialne za zapewnianie jakości oraz monitorowanie przestrzegania wytycznych metodycznych i innych standardów organizacyjnych. Oferują również doradztwo w zakresie narzędzi szkoleniowych i powiązanych usług administracyjnych.	Doświadczenia zawodowe jako wymagania kwalifikacyjne

1. Normy i wytyczne

	Spis treści	Uwagi
Przewodnik CEN 14	Wytyczne dotyczące działań normalizacyjnych w zakresie kwalifikacji zawodowych i personelu zawodów i personelu.	(ostatnie wydanie)
Ramy UNI	Zarys tworzenia standardów w zakresie nieregulowanej działalności zawodowej.	(ostatnie wydanie)

ESCO	Europejska Klasyfikacja Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów.	
UNESCO	Strategia UNESCO dotycząca edukacji na rzecz zdrowia i dobrego samopoczucia	
Unia Europejska	Europejskie ramy działania na rzecz zdrowia i dobrostanu psychicznego	(ostatnie wydanie)
EQF	Europejskie Ramy Kwalifikacji	(ostatnie wydanie)
Dokumentacja projektowa	Projekt Erasmus+ KA2 "A step forward in Wellbeing in the field of Adult Education" - numer projektu 2019-1-EE01-KA204-051726	

2. Wiedza Umiejętności Kompetencje

2.1 Kwalifikacje zawodowe

Posiada kwalifikacje zawodowe na poziomie średnim, dzięki którym może działać niezależnie, osiągnąwszy wystarczającą biegłość i zdolność krytycznego rozumienia kontekstu, w którym działa. Posiada umiejętności niezbędne do zarządzania zarówno administracyjnymi, jak i edukacyjnymi działaniami szkoleniowymi dla młodzieży i dorosłych. Współpracuje w celu realizacji działań szkoleniowych, przyjmując odpowiedzialność za przydzielone zadania w celu stworzenia środowiska sprzyjającego dobremu samopoczuciu edukacyjnemu.

2.2 wiedza umiejętności kompetencje

Pracownik wsparcia szkoleniowego aktywnie współdziała w tworzeniu środowiska edukacyjnego, które rozwija potencjał młodzieży i dorosłych, zarówno indywidualnie, jak i grupowo. Jego zadaniem jest pomoc w tworzeniu efektywnego i integracyjnego środowiska edukacyjnego, którego celem jest ogólne dobro jednostki. Ułatwia włączenie, uczestnictwo i integrację społeczną osób w celu stymulowania ekspresji, komunikacji i uczestnictwa jednostek lub grup, przyczyniając się do poprawy jakości ich życia.

Działania te są częścią szerszej ścieżki społeczno-edukacyjnej opracowanej w zespołach.

Umiejętności, które musi posiadać pracownik ds. wsparcia szkolenia, aby stworzyć środowisko sprzyjające dobremu samopoczuciu edukacyjnemu, można opisać w następujący sposób:

2.3 Indeks kompetencji w zakresie tworzenia "dobrego środowiska uczenia się".

Niezbędne umiejętności	→ oprogramowanie biurowe → zarządzanie konfiguracją projektu → metodyka zarządzania projektami → zasady zarządzania projektami → metodologie zapewniania jakości
Kompetencje	S1 - komunikacja, współpraca i kreatywność S1.8.0 - współpraca z innymi S1.8.1 - Praca w zespole S1.8.2 - wydawanie poleceń S1.8.5 - stosowanie się do instrukcji i procedur S2 - umiejętności informacyjne S2.7.0 - analizowanie i ocenianie informacji i danych S4 - umiejętności zarządzania Wspieranie dobrego samopoczucia uczniów i wychowawców Stosowanie strategii pedagogicznych ułatwiających twórcze zaangażowanie Rozwiązywanie konfliktów Przykuwanie uwagi ludzi Tworzenie środowiska edukacyjnego sprzyjającego integracji i dobremu samopoczuciu Aktywne słuchanie Promowanie rozwoju osobistego Budowanie zespołu

2.3.1	
OPIS	PRZYDATNOŚĆ DO ZAPEWNIENIA DOBREGO SAMOPOCZUCIA ŚRODOWISKA
Praca z innymi ludźmi, rozumienie i szanowanie ról i kompetencji innych osób.	- analiza kultury organizacyjnej - promowanie rozwiązań w zakresie dobrego samopoczucia - zarządzanie komunikacją w zespole - projektowanie wnętrza/przestrzeni przyjaznych trenerom i uczestnikom wymaga
Zapewnienia środowiska, które wspiera i ceni zarówno uczniów, jak i wychowawców, a także promuje samokontrolę emocjonalną i oparte na zaufaniu relacje z innymi.	promowanie wśród uczniów i wychowawców praktyk zapewniających samokontrolę emocjonalną
Umiejętność rozwiązywania konfliktów odnosi się do technik i strategii, które pozwalają dwóm stronom sporu dążyć do osiągnięcia satysfakcjonującego obie strony porozumienia. Skuteczne rozwiązanie konfliktu to takie, w którym obie strony sporu mają poczucie, że ich obawy zostały wysłuchane, a niektóre lub wszystkie potrzeby zaspokojone.	- umiejętności rozwiązywania konfliktów - rozwiązywanie konfliktów - budowanie silniejszych relacji w pracy
Podchodzenie do ludzi i zwracanie ich uwagi na przedstawiany im temat lub uzyskiwanie od nich informacji	- środowisko uczenia się oparte na współpracy - wzajemny szacunek - pobudzanie zainteresowania uczniów

2.3.2	
OPIS	PRZYDATNOŚĆ DO ZAPEWNIENIA DOBREGO SAMOPOCZUCIA ŚRODOWISKA
Gromadzenie, przechowywanie, monitorowanie i wykorzystywanie informacji; prowadzenie dokumentacji; zarządzanie, ocenianie, przetwarzanie, analizowanie i monitorowanie informacji oraz przewidywanie wyników. Zarządzanie ludźmi, działaniami, zasobami i organizacją; opracowywanie celów i strategii, organizowanie działań roboczych, przydzielanie i kontrolowanie zasobów oraz przewodzenie, motywowanie, rekrutowanie i nadzorowanie	pomaga edukatorom/szkoleniowcom i organizacjom edukacyjnym określić, co robią dobrze, a czego brakuje w ich systemie jakości; opracowanie planu działania na rzecz doskonalenia programu nauczania, środowiska szkoleniowego, materiałów itp. oraz faktyczne wdrożenie dobrych praktyk w zakresie jakości.

ludzi i zespołów.	
Praca z innymi ludźmi, rozumienie i respektowanie ról, zachowań i kompetencji innych osób.	Analizując styl życia, styl bycia, postawy i nawyki związane z jedzeniem, snem, aktywnością fizyczną itp.
Stosowanie różnych metod, które mogą poprawić samopoczucie uczniów poprzez ocenę ich potrzeb, reagowanie na nie i elastyczne podejście do nich. Promować różne umiejętności komunikacyjne i brać pod uwagę samopoczucie emocjonalne uczniów, oceniając ich język ciała/gestykulację itp. Omówić użycie języka i praktyczne implikacje tworzenia środowiska integracyjnego.	Rozumiejąc metodologię oceniania, reagowania i elastycznego podejścia do potrzeb uczniów przy użyciu różnych umiejętności komunikacyjnych, edukator może zapewnić bezpieczne środowisko nie tylko uczniom, ale także sobie. Zapewnienie zaufania między uczniem a prowadzącym zapewni środowisko sprzyjające integracji.
Aktywne słuchanie to sposób słuchania, który sprawia, że nauczyciele i uczniowie są zaangażowani w rozmowę z partnerem w pozytywny sposób. Jest to proces uważnego słuchania, gdy ktoś inny mówi, parafrazowania i odzwierciedlania tego, co zostało powiedziane, oraz powstrzymywania się od osądzania i udzielania rad.	Aktywne słuchanie buduje silne relacje między uczestnikami procesu kształcenia i choć dla wielu osób może nie być czymś naturalnym, jest to bezcenna umiejętność komunikacyjna. Aby stać się doskonałym słuchaczem, trzeba determinacji i praktyki, ale warto to osiągnąć zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym nauczycieli i uczniów.

2.3.3

OPIS	PRZYDATNOŚĆ DO ZAPEWNIENIA DOBREGO SAMOPOCZUCIA ŚRODOWISKA
Ocenianie realizacji efektów i celów uczenia się, jakości nauczania oraz przekazywanie w przejrzysty sposób informacji zwrotnych trenerom i uczestnikom szkolenia. Prowadzenie studiów, dochodzeń, badań lub sondaży w celu zwiększenia wiedzy i zrozumienia. Komunikowanie się, współpraca, kontakty i negocjacje z innymi ludźmi, opracowywanie rozwiązań problemów, tworzenie planów i specyfikacji na potrzeby projektowania obiektów i systemów, komponowanie tekstów lub muzyki, występy dla publiczności oraz przekazywanie wiedzy innym osobom.	- udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnych - zwracanie uwagi na specjalne potrzeby edukacyjne uczniów ułatwianie uczenia się - poprawa wyników uczniów - poprawa wyników pracy trenerów/edukatorów dorosłych - poprawa wyników pracy personelu ośrodka szkoleniowego

Zbieranie, przechowywanie, monitorowanie i wykorzystywanie informacji; analizowanie i monitorowanie informacji oraz przewidywanie wyników.	przestrzeganie zasad dobrego samopoczucia wymaga wiedzy i informacji naukowych
Budowanie zespołu to wiedza o tym, jak pomóc jednostkom pracować jako spójna grupa, w której wszyscy członkowie czują się zaangażowani w kierunek i osiągnięcia zespołu. Wszyscy członkowie mają wkład w opracowywanie celów i określanie kroków, jakie należy podjąć, aby je osiągnąć.	Budowanie zespołu umożliwia wychowawcom uczenie się od innych i rozwijanie nowych umiejętności. Praca w zespole pomaga im przyjąć rolę liderów i zobaczyć, jak członkowie zespołu wywiązują się ze swoich obowiązków. Aby wykonać zadanie i osiągnąć cel, przed podjęciem jakichkolwiek decyzji muszą dojść do konsensusu. Wymaga to od wychowawców prowadzenia dyskusji, komunikowania się i aktywnego słuchania siebie nawzajem.

2.3.4

EQF	Wiedza - stopień 6 - Umiejętności - stopień 5 - Kompetencje - stopień 5
Kod ESCO	ESCO 3343.1.6 Urzędnik wsparcia projektu/urzędnik wsparcia szkoleń
Równoważniki językowe	(ar) دعم المشروع (موظف) (bg) сътрудник по проекти/сътрудничка по проекти (de) Fachkraft für Projektunterstützung (el) υπάλληλος υποστήριξης έργου (en) Project support officer (es) responsable de apoyo para proyectos (fr) responsable du soutien aux projets (It) responsabile del supporto ai progetti (lv) projekto rēmimo specialistas (pt) responsável pelo apoio a projetos (sk) odborný referent pre podporu projektov/ odborná referentka pre podporu projektov

3. Tabela wymagań dla pierwszej certyfikacji

Wymagania	
Instrukcja	Dyplom ukończenia szkoły średniej lub stopień naukowy (1. lub 2. stopień)
Wykwalifikowane szkolenie	Brak
Szkolenie specjalistyczne	Specjalistyczny kurs szkoleniowy trwający co najmniej 8 godzin w zakresie kompetencji wymienionych w tabeli 2.3

Doświadczenie zawodowe	Co najmniej sześciomiesięczne doświadczenie w pracy w szkolnictwie dla dorosłych lub co najmniej 80 godzin doświadczenia na tym stanowisku.
Kryteria certyfikacji	Dokumentacja dotycząca indywidualnych dowodów potwierdzających posiadanie kwalifikacji, sporządzona i podpisana zgodnie z przepisami załącznika 4 (jeżeli jest wymagana)

4. Ważność

Ważność	Okres ważności certyfikatu wynosi pięć lat.

Kryteria i metody oceny, certyfikacji, nadzoru, odnawiania, przedłużania, zawieszania i cofania.

Opis wszystkich kryteriów i metod przyjętych przez ICEP (w tym kodeks postępowania) jest jasno opisany w obowiązującym Regulaminie Certyfikacji Pracowników (RCER), do którego jest odniesienie. W związku z tym regulamin ten stanowi integralną część niniejszego Systemu certyfikacji.

5. Wymagania i tabela rocznej konserwacji

Wymagania	
Etyka zawodowa	Brak negatywnych zgłoszeń dotyczących zgodności z regulaminem certyfikacji personelu
Prawidłowe stosowanie certyfikatów i marek	Brak negatywnych zgłoszeń dotyczących zgodności z regulaminem certyfikacji personelu
Skargi	Nieobecność
Opłata roczna	/
Aktualizacja zawodowa i ciągłe doskonalenie	Certyfikowany trener posiadający kompetencje w zakresie tworzenia "środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu" jest zobowiązany do wypełniania corocznie obowiązków związanych z utrzymaniem, a co pięć lat z odnowieniem certyfikatu, zgodnie z poniższym opisem: wziąć udział, w wymiarze co najmniej 8 godzin rocznie łącznie w tematycznym obszarze kompetencji, w seminariach, specjalistycznych konferencjach, kursach doszkalających,

	wykonywać minimum 80 godzin rocznie pracy na stanowisku Specjalisty ds. wsparcia projektu/ Specjalisty ds. wsparcia szkoleń Uwaga: odnowienie certyfikacji zostanie potwierdzone tylko po pozytywnym wyniku oceny zgodności z wymaganymi wymaganiami
--	---

6. Wymagania dotyczące odnawiania Tabela na 5 lat

Wymagania	
Etyka zawodowa	Zgodność z przepisami Regulaminu Certyfikacji Pracowników
Prawidłowe stosowanie certyfikatów i marek	Zgodność z przepisami Regulaminu Certyfikacji Pracowników
Skargi	Nieobecność
Opłata roczna	jeśli dotyczy
Ciągłość zawodowa	co najmniej sześć miesięcy pracy na danym stanowisku w ciągu pięciu lat lub 150 godzin pracy na stanowisku specjalisty ds. wsparcia projektu/szkolenia w ciągu pięciu lat
Aktualizacja zawodowa i ciągłe doskonalenie	Co najmniej 40 godzin aktualizacji w ciągu pięciu lat, kwalifikowanych lub uznanych przez teoetyczne/praktyczne w zakresie kompetencji do tworzenia "środowiska uczenia się opartego na dobrym samopoczuciu".

7. Główne tematy egzaminu

Główne tematy egzaminu	
	Zawartość strony
Kompetencje Obszar 1	w tabeli 2.3.1
Kompetencje Obszar 2	w tabeli 2.3.2
Obszar kompetencji 3	w tabeli 2.3.3
Prawo regionalne i krajowe	Ustawy, rozporządzenia, okólniki wprowadzające zarządzanie szkoleniami
Egzamin pisemny na platformie niezależnej i trzeciej części www.competenceinstitute.com Jest to kwestionariusz składający się z 30 losowo wybranych pytań wielokrotnego wyboru obejmujących wszystkie tematy objęte programem certyfikacji dla trenera z kompetencjami w zakresie tworzenia "środowiska edukacyjnego sprzyjającego dobremu samopoczuciu" na koszyku minimum 90 pytań wielokrotnego wyboru. Należy znaleźć prawidłową odpowiedź na podstawie 3. Za każdą prawidłową odpowiedź przyznawany jest punkt (nie przyznaje się punktów za odpowiedzi błędne lub brakujące). EGZAMIN JEST PRZEZNACZONY DO ZALICZENIA po uzyskaniu co najmniej 80% punktów procentowych.	

8. Dokumenty źródłowe

Zebraliśmy istniejące materiały związane z międzynarodowymi systemami certyfikacji kompetencji. Poniżej przedstawiamy listę źródeł i materiałów, które wykorzystaliśmy w protokole "Trainer with Competences to create a "Wellbeing Learning Environment" Protocol":

- Rada Europy, strona internetowa: www.coe.int
- CEDEFOP 2009, BBT 2009, <https://www.cedefop.europa.eu/it>
- Komisja Europejska, "Get to know ESCO", strona internetowa: <https://ec.europa.eu/>, link do artykułu: <https://ec.europa.eu/esco/portal/home?resetLanguage=true&newLanguage=en>
- Europejskie ramy działania na rzecz zdrowia i dobrostanu psychicznego Konferencja końcowa - Bruksela, 21-22 stycznia 2016 r.
- Cedefop (2015). Europejskie wskazówki dotyczące walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Luksemburg: Urząd Publikacji. Seria referencyjna Cedefop; nr 104. <http://dx.doi.org/10.2801/008370>
- Strategia UNESCO dotycząca edukacji na rzecz zdrowia i dobrego samopoczucia
- Manifest uczenia się dorosłych w XXI wieku: The Power and Joy of Learning Wydawca: Europejskie Stowarzyszenie na rzecz Edukacji Dorosłych - EAEA.2019