

Warszawa, dnia 11 grudnia 2020 r.

Poz. 1174

**OBWIESZCZENIE  
MINISTRA EDUKACJI I NAUKI<sup>1)</sup>**

z dnia 27 listopada 2020 r.

**w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej „Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji**

Na podstawie art. 25 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2020 r. poz. 226) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia informacje o włączeniu kwalifikacji rynkowej „Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Minister Edukacji i Nauki: *P. Czarnek*

---

<sup>1)</sup> Minister Edukacji i Nauki kieruje działem administracji rządowej – oświata i wychowanie, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 października 2020 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Edukacji i Nauki (Dz. U. poz. 1848).

Załącznik do obwieszczenia Ministra Edukacji  
i Nauki z dnia 27 listopada 2020 r. (poz. 1174)

**INFORMACJE O WŁĄCZENIU KWALIFIKACJI RYNKOWEJ „ROZPOZNAWANIE POTENCJAŁU ROZWOJOWEGO UCZNIĄ I PROWADZENIE ROZMÓW  
Z UCZNIEM Z WYKORZYSTANIEM METOD COACHINGOWYCH” DO ZINTEGROWANEGO SYSTEMU KWALIFIKACJI**

**1. Nazwa kwalifikacji rynkowej**

Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych

**2. Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji rynkowej**

Certyfikat

**3. Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji rynkowej**

Ważny bezterminowo

**4. Poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji przypisany do kwalifikacji rynkowej**

6 poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji

**5. Efekty uczenia się wymagane dla kwalifikacji rynkowej**

**Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się**

Osoba posiadająca kwalifikację „Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych” posługuje się pogłębiłą wiedzą dotyczącą złożoności zjawiska zmiany rozwojowej, identyfikuje czynniki budujące potencjał ucznia oraz bariery utrudniające wykorzystanie i rozwój posiadanego potencjału. Wykorzystuje różnorodne metody pracy z uczniem, które pozwalają stymulować zmiany rozwojowe. W swoje działania aktywnie włącza ucznia, motywując go do brania odpowiedzialności za proces zmiany. Samodzielnie rozpoznaje potencjał rozwojowy ucznia, jego potrzeby rozwojowe oraz planuje formy wsparcia stosowane podczas rozmów coachingowych z uczniem. Swoje działania kieruje przede wszystkim do ucznia:

- którego potencjał nie jest wykorzystywany ze względu na brak stymulacji,
- którego negatywna postawa wobec nauki skutkuje spadkiem wyników oraz
- który ma problemy z przyswojeniem wiedzy, u którego trudności w nauce prowadzą do obniżenia poczucia własnej wartości.

W swojej pracy bierze pod uwagę potrzeby i dobro ucznia. Współpracuje z innymi osobami (nauczycielami, pedagogami, psychologami, rodzicami dziecka) mającymi wpływ na rozwój potencjału ucznia i osiąganie celów rozwojowych.

<b>Zestaw 1. Rozpoznawanie potencjału rozwojowego ucznia</b>	
<b>Poszczególne efekty uczenia się</b>	<b>Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia</b>
Posługuje się wiedzą dotyczącą rozpoznawania potencjału rozwojowego ucznia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- omawia pojęcie: potencjał rozwojowy ucznia;</li> <li>- identyfikuje czynniki niszy rozwojowej i klasyfikuje je w zasoby i bariery;</li> <li>- omawia pojęcia: wiedza i postawa w kontekście rozpoznawania potencjału rozwojowego ucznia;</li> <li>- omawia pojęcie: wskaźnik behawioralny i formuluje wskaźniki behawioralne różnych procesów rozwojowych;</li> <li>- identyfikuje wskaźniki wysokiego, średniego i niskiego potencjału ucznia w specyficznych sytuacjach;</li> <li>- charakteryzuje 4 grupy potencjału ucznia;</li> <li>- przedstawia cel rozpoznania potencjału rozwojowego ucznia dla procesu rozwojowego;</li> <li>- uzasadnia znaczenie rozpoznania dla wyboru działań podejmowanych w procesie rozwojowym.</li> </ul>
Formuluje rozpoznanie potencjału rozwojowego ucznia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zbiera dane o uczniu dotyczące jego wiedzy i postawy (dokumenty i dane z innych źródeł, informacje od nauczycieli, wychowawcy klasy, pedagoga szkolnego itp.);</li> <li>- omawia zbiór potencjalnych zasobów i ograniczeń w potencjale ucznia;</li> <li>- w oparciu o zebrane informacje, klasyfikuje typ potencjału ucznia w macierzy: wiedza i postawa;</li> <li>- podaje przykłady pytań do wywiadu strukturalizowanego, prowadzonego z uczniem w celu poznania percepcji przez ucznia własnego potencjału;</li> <li>- wyraża akceptację dla percepcji własnego potencjału przez ucznia;</li> <li>- omawia z uczniem jego zasoby i ograniczenia;</li> <li>- integruje informacje zebrane o uczniu przed wywiadem i podczas jego przeprowadzenia oraz dokonuje weryfikacji wstępnego rozpoznania potencjału rozwojowego w rozmowie z uczniem;</li> <li>- konfrontuje percepcję potencjału rozwojowego ucznia z rozpoznaniem opracowanym w oparciu o obiektywne dane (np. dokumenty i dane z innych źródeł, informacje od nauczycieli, wychowawcy klasy, pedagoga szkolnego itp.);</li> <li>- formuluje końcowe rozpoznanie potencjału rozwojowego wspólnie z uczniem.</li> </ul>

<b>Zestaw 2. Prowadzenie rozmów coachingowych</b>	
<b>Poszczególne efekty uczenia się</b>	<b>Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia</b>
Posługuje się wiedzą dotyczącą coachingu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- przedstawia podstawowe założenia coachingu zgodne ze standardami International Coach Federation (<a href="https://icf.org.pl/">https://icf.org.pl/</a>);</li> <li>- wyjaśnia istotę coachingu adekwatnie do potrzeb odbiorcy, np. rodzica, ucznia;</li> <li>- omawia różne modele rozmów coachingowych;</li> <li>- wskazuje zastosowanie różnych modeli rozmów coachingowych;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wyjaśnia znaczenie poszczególnych kroków w modelach rozmów coachingowych;</li> <li>- omawia trudności wynikające z pominięcia poszczególnych kroków w modelach rozmów coachingowych;</li> <li>- różnicuje modele strukturalne i procesowe oraz wskazuje ich zastosowanie;</li> <li>- omawia etapy zmiany rozwojowej;</li> <li>- identyfikuje zachowania charakterystyczne dla danego etapu zmiany rozwojowej;</li> <li>- omawia zjawisko oporu w coachingu;</li> <li>- charakteryzuje zachowania będące przejawem oporu w coachingu;</li> <li>- omawia sposoby radzenia sobie z oporem w coachingu;</li> <li>- identyfikuje dylematy etyczne w procesie coachingu z uczniem;</li> <li>- wskazuje przykłady zachowań nieetycznych w procesie coachingu.</li> </ul>
<p>Prowadzi rozmowę coachingową z uczniem</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zawiera kontrakt coachingowy z uczniem – ustala zasady pracy, w celu określenia ram relacji, budowania poczucia bezpieczeństwa i odpowiedzialności ucznia za proces zmiany rozwojowej;</li> <li>- angażuje ucznia w proces formułowania celów rozwojowych;</li> <li>- zadaje pytania pomagające uczniowi sformułować behawioralne wskaźniki zmiany;</li> <li>- stosuje aktywne słuchanie (parafrazuje, podąża za rozmówcą, wyjaśnia, konkretyzuje);</li> <li>- ustala z uczniem wskaźniki realizacji celu;</li> <li>- dobiera model rozmowy coachingowej adekwatny do celów ucznia, jego potencjału i kontekstu sytuacji;</li> <li>- prowadzi rozmowę zgodnie z założeniami wybranego modelu;</li> <li>- obserwuje przebieg rozmowy i elastycznie dobiera metody pracy coachingowej do potrzeb ucznia;</li> <li>- zadaje pytania uświadamiające uczniowi jego potencjał;</li> <li>- w bezpieczny sposób konfrontuje ucznia z rozpoznanymi barierami;</li> <li>- ustala z uczniem plan działania;</li> <li>- formułuje zadania coachingowe dla ucznia, wspierające ucznia w procesie wdrażania planu działania;</li> <li>- identyfikuje przejawy oporu w procesie coachingowym;</li> <li>- prezentuje transparentność w relacji, czyli nazywa pojawiające się emocje własne i dzieli się swoimi obserwacjami dotyczącymi reakcji ucznia, włącza do rozmowy komunikaty z poziomu metakomunikacji, wyraża jasno intencje i cele stosowanych interwencji;</li> <li>- wraca do celu rozmowy w przypadku poruszenia wątków ubocznych przez ucznia;</li> <li>- docenia ucznia – otwarcie wyraża uznanie dla działań ucznia zbliżających go do osiągania celów rozwojowych;</li> <li>- udziela informacji zwrotnej i pyta o informacje zwrotną;</li> <li>- podsumowuje ustalenia z uczniem i osiągnięte rezultaty.</li> </ul>

<b>Zestaw 3. Dokumentowanie procesu coachingowego</b>	
<b>Poszczególne efekty uczenia się</b>	<b>Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia</b>
Posługuje się wiedzą dotyczącą dokumentowania procesu coachingowego	<ul style="list-style-type: none"> <li>- przedstawia znaczenie i wagę procesu dokumentowania pracy z uczniem;</li> <li>- omawia strukturę raportu i przedstawia znaczenie poszczególnych elementów raportu;</li> <li>- omawia korzyści z dokumentowania procesu i przedstawia zagrożenia wynikające z braku dokumentacji;</li> <li>- odróżnia sformułowania konstruktywne od destruktywnych w języku raportu;</li> <li>- omawia zasady archiwizowania dokumentów zgodnie z obowiązującymi przepisami.</li> </ul>
Przygotowuje raport z procesu coachingowego prowadzonego z uczniem	<ul style="list-style-type: none"> <li>- dokonuje syntezy danych zgromadzonych w procesie rozpoznania potencjału rozwojowego ucznia;</li> <li>- opisuje przebieg poszczególnych spotkań z uczniem (dokumentuje ustalenia z uczniem, wykorzystane metody pracy, realizację zobowiązań, postępy i pojawiające się trudności oraz inne istotne obszary pracy z uczniem, np. włączenie podmiotów – rodziców, pedagoga, innego nauczyciela – w proces rozwijający potencjał ucznia);</li> <li>- w podsumowaniu procesu formułuje wskazówki dalszych działań rozwijających potencjał ucznia.</li> </ul>
Wykorzystuje raport z procesu do wzmocnienia motywacji ucznia do zmiany i zbudowania poczucia własnej wartości ucznia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- prezentuje wybrane elementy raportu uczniowi;</li> <li>- prezentuje wybrane elementy raportu rodzicom i innym osobom mającym wpływ na rozwój potencjału ucznia;</li> <li>- zbiera informacje zwrotne od ucznia dotyczące jego myśli i uczuć związanych z osiągniętymi rezultatami;</li> <li>- docenia osiągnięcia ucznia – wyraża pochwały;</li> <li>- udziela pozytywnej informacji zwrotnej, podkreślającej zasoby i możliwości ucznia w celu budowania poczucia własnej wartości ucznia.</li> </ul>

## **6. Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację**

### **1. Etap weryfikacji**

1.1. W weryfikacji efektów uczenia się stosuje się wyłącznie następujące metody: test teoretyczny, analiza dowodów i deklaracji (próbek pracy), prezentacja multimedialna, wywiad swobodny – rozmowa z członkami komisji walidacyjnej.

1. Test teoretyczny – weryfikacja następujących efektów uczenia się: „Posługuje się wiedzą dotyczącą rozpoznawania potencjału rozwojowego ucznia” (zestaw 1 określony w pkt 5), „Posługuje się wiedzą dotyczącą coachingu” (zestaw 2 określony w pkt 5), „Posługuje się wiedzą dotyczącą dokumentowania procesu coachingowego” (zestaw 3 określony w pkt 5).

2. Analiza dowodów i deklaracji (próbek pracy)

Pisemny raport zawierający:

– rozpoznanie trzech uczniów (część diagnostyczna). Muszą być to uczniowie reprezentujący różne typy potencjału w macierzy: wiedza i postawa, tj. (1) uczeń z wysokim potencjałem i wysokimi wynikami; (2) uczeń z wysokim potencjałem i niskimi wynikami; (3) uczeń z niskim potencjałem i niskimi wynikami. Weryfikacja efektów uczenia się: „Formułuje rozpoznanie potencjału rozwojowego ucznia” (zestaw 1 określony w pkt 5);

– opis przebiegu procesu coachingowego dwóch uczniów, których przypadki zostały opisane w części diagnostycznej. Weryfikacja efektów uczenia się „Przygotowuje raport z procesu coachingowego prowadzonego z uczniem” oraz „Wykorzystuje raport z procesu do wzmocnienia motywacji ucznia do zmiany i zbudowania poczucia własnej wartości ucznia” (zestaw 3 określony w pkt 5);

#### Nagrania:

- nagranie audio-video rozmowy z jednym uczniem, której celem było zweryfikowanie rozpoznania wstępnego. Nagranie musi być przeprowadzone z uczniem, którego rozpoznanie zostało przedstawione w postaci pisemnego raportu, o którym mowa powyżej. Rozmowa powinna trwać nie dłużej niż 45 minut. Weryfikacja efektów uczenia się „Formuluje rozpoznanie potencjału rozwojowego ucznia” (zestaw 1 określony w pkt 5);
  - nagranie audio-video rozmowy coachingowej z uczniem. Rozmowa powinna trwać nie dłużej niż 45 minut. Weryfikacja efektów uczenia się „Prowadzi rozmowę coachingową z uczniem” (zestaw 2 określony w pkt 5).
3. Prezentacja multimedialna: prezentacja wybranego przez kandydata fragmentu nagrania z rozmowy coachingowej z uczniem (do 10 minut rozmowy) oraz jego omówienie i uzasadnienie zastosowanych oddziaływań. Weryfikacja efektów uczenia się „Prowadzi rozmowę coachingową z uczniem” (zestaw 2 określony w pkt 5);
4. Rozmowa z komisją walidacyjną – wywiad swobodny. Weryfikacja efektów uczenia się z zestawów 1–3 określonych w pkt 5.

#### 1.2. Zasoby kadrowe

Proces walidacji odbywa się przed komisją walidacyjną, składającą się z 3 członków. Członkami komisji są:

- a) przewodniczący komisji walidacyjnej – osoba z wykształceniem minimum wyższym magisterskim i minimum 10-letnim praktycznym doświadczeniem w pracy z dziećmi lub młodzieżą, w ostatnich 20 latach (np. nauczyciel przedmiotów lub zajęć, wychowawca klasy, pedagog, psycholog, opiekun świetlicy środowiskowej),
- b) członek komisji walidacyjnej – osoba z co najmniej stopniem naukowym doktora (w dyscyplinie: psychologia, pedagogika), z udokumentowanym doświadczeniem coachingowym na poziomie wymagań certyfikatu PCC (Professional Certified Coach) według ICF (International Coach Federation) w obszarze odbytego szkolenia własnego i godzin praktyki coachingowej (<https://icf.org.pl>),
- c) członek komisji walidacyjnej – osoba z wykształceniem minimum wyższym magisterskim i minimum 5-letnim praktycznym doświadczeniem w pracy z dziećmi lub młodzieżą (np. nauczyciel przedmiotów lub zajęć, wychowawca klasy, pedagog, psycholog, opiekun świetlicy środowiskowej).

#### 1.3. Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne

Instytucja certyfikująca, o której mowa w art. 2 pkt 6 ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz. U. z 2020 r. poz. 2236), zwana dalej „instytucją certyfikującą”, musi zapewnić salę z dostępem do komputera, projektora/rzutnika oraz ekranu (do przeprowadzenia prezentacji multimedialnej). Walidacja może być w całości lub w części prowadzona zdalnie (online), pod warunkiem stosowania przez instytucję certyfikującą narzędzi online zapewniających wiarygodne sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie kwalifikacji rynkowej osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się. Narzędzia i metody stosowane w walidacji zdalnej powinny w szczególności umożliwiać identyfikację osoby przystępującej do walidacji, samodzielność pracy tej osoby i zabezpieczenie przebiegu walidacji przed ingerencją osób trzecich.

#### 2. Etapy identyfikowania i dokumentowania

Instytucja certyfikująca musi zapewnić kandydatom dostęp do doradcy walidacyjnego. Osoba pełniąca funkcję doradcy walidacyjnego powinna posługiwać się wiedzą dotyczącą: (1) wspierania rozwoju uczniów (w tym między innymi metodą rozmów coachingowych), (2) metod walidacji dla kwalifikacji „Rozpoznanie potencjału rozwojowego ucznia i prowadzenie rozmów z uczniem z wykorzystaniem metod coachingowych”, (3) systemu kwalifikacji zawodowych w Polsce, (4) organizacji i funkcjonowania systemu edukacji w Polsce.

#### 7. Warunki, jakie musi spełnić osoba przystępująca do walidacji

Kwalifikacja pełna z poziomem 6 Polskiej Ramy Kwalifikacji

#### 8. Termin dokonywania przeglądu kwalifikacji

Nie rzadziej niż raz na dziesięć lat