



Załącznik nr 8 do Regulaminu – Weryfikacja kompetencji

Kompetencja to wyodrębniony zestaw efektów uczenia się, które zostały sprawdzone w procesie walidacji w sposób zgodny z wymaganiami ustalonymi dla danej kompetencji, odnoszącymi się w szczególności do składających się na nią efektów uczenia się.

Potwierdzenie nabycia kompetencji w projekcie „Akademia Rozwoju i Równości Zawodowej” uwzględnia następujące etapy:

ETAP I – Zakres

Projekty skierowane są do pracodawców województwa Pomorskiego. Projekt odpowiada na potrzeby pracodawców w zakresie: godzenia życia zawodowego i prywatnego pracowników, wzmacniania pozycji kobiet (w szczególności 50+), promowania równości płci i różnorodności, budowania inkluzywnej kultury organizacyjnej.

Projekt "Akademia Kompetencji dla Kobiet" skierowany jest do kobiet – specjalistek i menedżerek, które potrzebują wsparcia w zakresie rozwoju kompetencji, adaptacji do zmian, pewności siebie i awansu zawodowego.

Projekt "Równość i różnorodność w miejscu pracy" skierowany jest do pracowników – delegowanych przez pracodawców, w celu podniesienia kompetencji w zakresie równości szans, zarządzania różnorodnością, elastycznych form pracy oraz przeciwdziałania stereotypom i dyskryminacji.

ETAP II – Wzorzec

W projektach weryfikacji podlegają efekty uczenia się, czyli zasób wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Efekty uczenia się określają to, czego dana uczestniczka/ dany uczestnik dowie się, będzie rozumiał(a) i będzie potrafił(a) wykonać, dzięki uczestnictwu w projekcie. Do obu programów szkoleniowych opracowano efekty uczenia się zgodne z Krajową Ramą Kwalifikacji. Weryfikowane obszary będą zgodne z zakresami merytorycznymi projektów.

Zakres merytoryczny projektu "Akademia Kompetencji dla Kobiet":

- Odwaga Menedżerska
- Nowoczesne Przywództwo
- Zarządzanie 4.0: Sztuczna Inteligencja i Technologie
- Różnorodność na rynku pracy
- Budowanie marki osobistej, planowanie kariery i zarządzanie czasem

Zakres merytoryczny projektu "Równość i różnorodność w miejscu pracy":

- Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji
- Promowanie elastycznych form zatrudnienia



- Eliminowanie stereotypów i rozwój języka inkluzywnego
- Działania na rzecz równości szans i dostępności

Walidacja kompetencji zostanie przeprowadzona na podstawie testu teoretycznego z wynikiem generowanym automatycznie.

ETAP III – Ocena

Ocena kompetencji uczestników i uczestniczek przeprowadzana jest na dwóch etapach. Pierwszy test uczestniczki i uczestnicy wykonują po zakwalifikowaniu się do projektu, ale przed rozpoczęciem cyklu szkoleniowego. Drugi test przeprowadzany jest po ukończeniu cyklu szkoleniowego w danym projekcie. Testy przeprowadzane są w formie pisemnej (papierowej), w oparciu o zestandaryzowane narzędzia testowe obejmujące pytania jednokrotnego wyboru oraz pytania sytuacyjne. Ocena testów dokonywana jest według jednolitych kryteriów, zapewniających porównywalność wyników oraz obiektywność procesu walidacji.

ETAP IV – Porównanie

Wyniki porównywane są w dwóch aspektach:

1. Porównanie wyników końcowych etapu III (ocena) z przyjętymi wymaganiami (określonymi na etapie II efektami uczenia się) po zakończeniu programu rozwojowego.
2. Porównanie wyników końcowych etapu III (ocena) z wynikami pierwszego testu etapu III (ocena) w celu zmierzenia przyrostu kompetencji.

Nabycie kompetencji potwierdzone jest uzyskaniem dokumentu zawierającego wyszczególnione efekty uczenia się odnoszące się do nabytej kompetencji.