

Rekomendacja nr 3/2020 Sektorowej Rady ds. Kompetencji Sektora Finansowego

1. REKOMENDACJA ZOSTAŁA WYDANA UCHWAŁĄ RADY NR 1 Z DNIA 30.09.2020 R.
2. ANALIZA STANU SEKTORA Z PUNKTU WIDZENIA POTRZEB KOMPETENCYJNYCH, W TYM SZCZEGÓŁOWE UZASADNIENIE DOTYCZĄCE PRZEDSTAWIONYCH REKOMENDACJI W PKT. 3.

Niniejsza Rekomendacja jest trzecią rekomendacją wydaną przez Sektorową Radę ds. Kompetencji Sektora Finansowego i stanowi kontynuację dwóch rekomendacji, wydanych Uchwałą Rady z [dnia 23 marca 2018 r.](#) oraz [6 czerwca 2019 r.](#) (treść uchwał dostępna na stronie www.rada.wib.org.pl)

Rekomendacja opiera się na analizie i podsumowaniu potrzeb na usługi rozwojowe zebranych przez Radę bezpośrednio od podmiotów, kwalifikowanych do wsparcia, poprzez aktywność członków Rady.

W niniejszej Rekomendacji, Rada starała się także uwzględnić pierwsze wnioski płynące z dotychczasowej realizacji wsparcia w ramach Rekomendacji Nr 1 z 23 marca 2018 r. Na tym etapie są one jeszcze ograniczone. Rada będzie starała się aktywnie monitorować ten proces, wykorzystując platformę Komitetu Branżowego, i podejmować wnioski aktualizacyjne do wydanych rekomendacji, jeśli takie okażą się uzasadnione, na podstawie zbieranych i podsumowywanych doświadczeń z projektu.

W decyzji o wyborze usług rozwojowych rekomendowanych przez Radę do wsparcia Rada koncentruje się na potrzebach kluczowych kadry sektora w trzech obszarach. Dotyczą one w sektorze finansowym uniwersalnych zestawów wiedzy i umiejętności sektorowych, które budują bazy warsztat pracy pracowników w zakresie analizy potrzeb i profilu klienta i dopasowania produktów finansowych.

Obejmują także wymagania wprowadzane nowymi regulacjami o charakterze systemowym, takimi jak Dyrektywa MCD¹ (ang. Mortgage Credit Directive), MiFIDII² (ang. Markets in Financial Instruments Directive) oraz Dyrektywa IDD³ (ang. Insurance Distribution Directive), które wprowadzają wymagania stałego aktualizowania wiedzy i kompetencji pracowników. Jest ważne, aby w grupie przedsiębiorstw

¹ [Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/17/UE z dnia 4 lutego 2014 r. w sprawie konsumenckich umów o kredyty związanych z nieruchomościami mieszkalnymi i zmieniająca dyrektywy 2008/48/WE i 2013/36/UE oraz rozporządzenie \(UE\) nr 1093/2010,](#)

² [Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/65/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych oraz zmieniająca dyrektywę 2002/92/WE i dyrektywę 2011/61/UE,](#)

³ [Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2016/97 z dnia 20 stycznia 2016 r. w sprawie dystrybucji ubezpieczeń,](#)

małych i średnich te wymagania mogły być realizowane na wysokim poziomie jakości, podnosząc konkurencyjność tej części rynku i wzmacniając kadre tych przedsiębiorstw.

Nowym obszarem kompetencyjnym w niniejszej Rekomendacji jest szeroko rozumiana odpowiedniość osób pełniących ważne funkcje i role w instytucjach finansowych i ich organach, w tym w szczególności w bankach spółdzielczych. Nowe wymagania wdrożone zostały rozwiązaniami europejskimi (Wytyczne Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego, EBA, ang. European Banking Authority, <https://eba.europa.eu>) oraz wydaną na początku roku przez Komisję Nadzoru Finansowego „Metodyką oceny odpowiedniości członków organów nadzorowanych”. Wzmocnienie kompetencji w tej ważnej grupie osób zarządzających i nadzorujących działalność podmiotów jest strategicznie istotne dla stabilnego rozwoju segmentu mniejszych instytucji finansowych na polskim rynku. Trzecim obszarem są usługi rozwojowe wspierające dostosowanie kwalifikacji i kompetencji pracowników w zakresie nowych trendów i zmieniającego się środowiska pracy w sektorze, takich jak cyberbezpieczeństwo, zasady „agile”, czy zrównoważone finansowanie ESG.

Prezentowane w niniejszej Rekomendacji obszary kompetencyjne są zgodne z wynikami pierwszego branżowego badania Bilans Kapitału Ludzkiego (BBKL)⁴, przeprowadzonego w ramach projektu nadzorowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości przez Uniwersytet Jagielloński w ścisłej współpracy z Radą. Badanie analizowało potrzeby kompetencyjne sektora w perspektywie 5-letniej, tj. 2017-2021. Badanie pokazało olbrzymi wpływ zmian regulacyjnych na funkcjonowanie sektora i powiązane z tym wymagania kompetencyjne. W opracowaniu „SBKL Analiza sytuacji w sektorze finansowym”, będącym elementem BBKL, autorzy wskazują, że *„(...) współczesne modele biznesowe instytucji finansowych powinny umożliwiać realizację dwóch celów. Z jednej strony powinny gwarantować ich bezpieczne działanie pozwalające na wypełnianie wszystkich wymogów regulacyjnych. Z drugiej, muszą stwarzać warunki do utrzymania pozycji konkurencyjnej i maksymalizacji zysków (...)”*. Istotnym aspektem, który wyłonił się z branżowego badania BKL, jest transformacja cyfrowa i cyberbezpieczeństwo. W Raporcie czytamy m.in.: *„Zmiany związane z procesem wdrażania nowych technologii powinny być równoległe wprowadzane zarówno na linii instytucja-klient, jak też powinny być skierowane do wewnątrz instytucji, przygotowując pracowników do funkcjonowania w nowym środowisku. Tylko kadry posiadające wiedzę o biznesie, jak też kompetencje technologiczne, będą mogły skutecznie wdrażać innowacje skierowane do klientów”*.

W tym kontekście, na liście obszarów tematycznych niniejszej Rekomendacji, na czołowym miejscu pozostaje tematyka związana z cyberbezpieczeństwem jako potrzeba wspólna dla wszystkich podsektorów: bankowości, rynku ubezpieczeniowego, pośredników finansowych. W 2019 roku Rada przeprowadziła badanie własne „Cyfrowe środowisko pracy. Dobre praktyki rynkowe”⁵, które również potwierdziło konieczność zwrócenia szczególnej uwagi na zagadnienia cyberbezpieczeństwa w instytucji finansowej.

W 2019 roku Rada przeprowadziła analizę własną, w wyniku której przygotowano raport „Identyfikacja i przegląd certyfikatów funkcjonujących w sektorze finansowym”⁶. W raporcie czytamy: „Specyfika branży

⁴ Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego. Sektor finansowy,

⁵ Raport SRK SF „Cyfrowe środowisko pracy. Dobre praktyki rynkowe”

⁶ Raport SRK SF „Identyfikacja i przegląd certyfikatów funkcjonujących w sektorze finansowym”

finansowej rodzi potrzebę wykazania się przez pracowników szeregiem specyficznych kompetencji. O ile wykonywanie niektórych zawodów w sektorze jest regulowane poprzez licencje (wymagające formalnego potwierdzenia określonych wiedzy i doświadczenia), to liczba oferowanych przez instytucje wolnego rynku certyfikatów jest znacznie większa. Co więcej, ich analiza wskazuje, że siłą napędową stojącą za rozwojem oferty certyfikatów sektorowych był i pozostaje rynek, a nie regulacje instytucjonalne.” Autorzy Raportu, zespół ekspertów EY, rekomendują podjąć działania na rzecz „powszechności certyfikatów. Z analizy, którą udało się przeprowadzić na podstawie dostępnych danych, wynika, że certyfikaty o wysokiej jakości są stosunkowo mało popularne. Może to wynikać ze współwystępowania dwóch zjawisk. Po pierwsze, potencjalni kandydaci mogą być zniechęceni ewentualnymi kosztami pozyskania certyfikatu. Certyfikaty weryfikujące nieliczne aspekty i nie wymagające odnawiania są znacznie łatwiejsze do uzyskania i utrzymania niż te o wysokiej jakości.” Sektorowa Rada ds. Kompetencji chce promować wykorzystanie certyfikatów sektorowych dla rozwoju i potwierdzania kompetencji pracowników sektora i ułatwiać ich zdobywanie. Stąd w rekomendacji znajdują się także kwalifikacje sektorowe. Rada nie ustaje w staraniach, aby Minister Właściwy uznał ich jakość i pożyteczną rolę jaką mogą odegrać jako element Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Zawarte w niniejszej Rekomendacji **obszary kompetencji i kwalifikacji dopasowane zostały do potrzeb mikro, małych i średnich przedsiębiorców**, zgodnie z wymogami PO WER, i **dotyczą pracowników małych i średnich banków spółdzielczych, brokerów ubezpieczeniowych, multiagencji ubezpieczeniowych, agentów ubezpieczeniowych oraz pośredników finansowych**. Podmioty korzystające z dofinansowania będą musiały wypełnić wszystkie szczegółowe kryteria wynikające z warunków PO WER.

W pracach nad zestawieniem zaprezentowanym w punkcie 3b) Rekomendacji uczestniczyli członkowie Sektorowej Rady ds. Kompetencji Sektora Finansowego, reprezentujący wszystkie wymienione wyżej rodzaje podmiotów, stanowiących grupy celowe rekomendowanych działań szkoleniowych, w szczególności przedstawiciele Związku Banków Polskich, w tym Systemu Standardów Kwalifikacyjnych w Bankowości Polskiej, Polskiej Izby Ubezpieczeń, Związku Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce oraz obydwu zrzeszeń banków spółdzielczych, tzn. Banku Polskiej Spółdzielczości oraz Spółdzielczej Grupy Bankowej.

W okresie grudzień 2019 r. - luty 2020 r. badanie potrzeb metodą ankiet przeprowadziły m.in.:

- Związek Banków Polskich za pośrednictwem Systemu Standardów Kwalifikacyjnych w Bankowości Polskiej. Badanie było adresowane do podmiotów-uczestników SSKBP,
 - Bank Polskiej Spółdzielczości (BPS SA) jako Bank Zrzeszający banki spółdzielcze w swojej grupie BS,
 - Spółdzielcza Grupa Bankowa (SGB SA) jako Bank Zrzeszający banki spółdzielcze w swojej grupie BS,
 - Krajowy Związek Banków Spółdzielczych (KZBS) jako izba gospodarcza banków spółdzielczych,
 - Kasa Krajowa SKOK zrzeszająca Spółdzielcze Kasy Oszczędnościowo-Kredytowe,
 - Bankowy Ośrodek Doradztwa i Edukacji jako instytucja szkoleniowa realizująca usługi rozwojowe dla banków spółdzielczych i sektora usług finansowych.
-

Ponadto, z inicjatywy Rady, koordynatorzy projektu Nowoczesne Zarządzanie Biznesem, który jest aktywny w sektorze banków spółdzielczych i współpracuje z Radą w obszarze aktywności z uczelniami, odbył dwie tury bezpośrednich rozmów z kierownictwem banków spółdzielczych. Pierwsza odbyła się w okresie luty - kwiecień 2019 r., druga październik – listopad 2019 r. W konsultacjach uczestniczyło łącznie 110 banków spółdzielczych. Potrzeby zebrane w toku tych spotkań zbiorczo zostały uwzględnione w przedkładanej Rekomendacji.

3. ZAPOTRZEBOWANIE NA KOMPETENCJE/KWALIFIKACJE W SEKTORZE.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA	
Lp. 1.	Nazwa kompetencji/kwalifikacji
	Stosowanie zasad cyberbezpieczeństwa przez pracowników instytucji finansowej
	Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się
	Osoba posiadająca kwalifikację jest przygotowana do realizacji swoich obowiązków w instytucji finansowej zgodnie z zasadami cyberbezpieczeństwa. Bezpiecznie funkcjonuje w środowisku teleinformatycznym i korzysta w sposób bezpieczny z narzędzi i technologii funkcjonujących w bankach i instytucjach finansowych. Identyfikuje zagrożenia, przeciwdziała ryzyku cyberzagrożenia, sygnalizuje sytuacje podejrzaną i raportuje naruszenia. Ponadto, może też edukować klientów w zakresie podstaw cyberbezpieczeństwa: uświadamiać o zagrożeniach wynikających z funkcjonowania w cyberprzestrzeni oraz propagować zasady bezpiecznego korzystania z urządzeń i systemów teleinformatycznych. Poziom wymagań odniesiony ekspercko do 3 poziomu Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Sektora Bankowego ⁷ . Czy powyższy opis efektów uczenia się jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji? Nie
	Walidacja i certyfikacja
	Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji? Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.
	Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji
	200 osób – usługa stacjonarna/ zdalna 1800 osób – usługa e-learningu

⁷ [Sektorowa Rama Kwalifikacji dla SEKTORA BANKOWEGO \(SRKB\)](#),

Opis usługi rozwojowej**Minimalne wymagania dotyczące usługi:**

- Szkolenie może być prowadzone w formule stacjonarnej lub zdalnej z wykorzystaniem zadań dla pracy własnej uczestników – 8-16 godzin dydaktycznych lub w formule szkolenia e-learningowego – 3-4 godziny zegarowe,
- W szkoleniu są wykorzystywane różne formy przekazu: prezentacja, przykłady, studia przypadków; treści szkolenia przeplatane ćwiczeniami,
- Szkolenia przygotowują/ prowadzą eksperci-praktycy z minimum 3-letnim doświadczeniem w obszarze bezpieczeństwa informacji i systemów informatycznych, posiadający kwalifikację pełną z poziomem 7 PRK .

Optymalne cechy dobrej usługi:

- Szkolenie stacjonarne/zdalne powinno się odbywać w grupie minimum 6, maksimum 25 uczestników, z wykorzystaniem komputerów, zawierających następujące oprogramowanie:
 - system operacyjny Windows,
 - dowolny program antywirusowy,
 - dowolny program pocztowy, ze skonfigurowanym kontem umożliwiającym wysyłanie i odbieranie poczty elektronicznej,
 - dowolna przeglądarka internetowa,
 - oprogramowanie umożliwiające szyfrowanie danych: program kompresujący dane z hasłem lub program obsługujący format gpg
- Szkolenie zdalne powinno być zaprojektowane w podziale na pracę własną uczestników, pracę grupową w podziale na zespoły i pracę online całej grupy, z uwzględnieniem wielkości grupy,
- Wykorzystanie w trakcie szkolenia symulacji komputerowych naśladujących rzeczywiste środowisko pracy z przykładami konkretnych zagrożeń,
- Treści szkolenia zgodne z wymaganiami kwalifikacji,
- Zgodność poziomu szkolenia z poziomem kwalifikacji, odniesionej ekspercko do 3. poziomu Sektorowej Ramy Kwalifikacji Sektora Bankowego.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Tak

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

W każdej konfiguracji, spójnie dla grupy docelowej.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy małych i średnich banków spółdzielczych; brokerzy ubezpieczeniowi, multiagencje ubezpieczeniowe, agenci ubezpieczeniowi; pośrednicy finansowi; pracownicy spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- a) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- b) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych.

Dodatkowe uwagi

Nie dotyczy.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 2. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Europejski Certyfikat Bankowca EFCB 3E / Dyplomowany pracownik bankowy

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się

Osoba posiadająca kwalifikację wykorzystuje w swojej codziennej pracy na dowolnym stanowisku w banku znajomość otoczenia gospodarczego i głównych elementów systemu finansowego w UE i w Polsce, które wpływają na działalność banku. Rozmawia z klientem używając języka i pojęć specyficznych dla segmentu klienta, w przystępny sposób wyjaśnia cechy produktów i usług bankowych. W zależności od segmentu klienta, dobiera odpowiednie dla klienta produkty i usługi. Identyfikuje wszystkie podstawowe ryzyka występujące w działalności bankowej, zachowuje się odpowiednio w sytuacjach związanych z ryzykiem. Działa zgodnie z obowiązującym prawem i procedurami wewnętrznymi. Kieruje się zasadami dobrej praktyki bankowej w swojej codziennej pracy. Poziom wymagań odniesiony ekspercko do 4 poziomu Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Sektora Bankowego.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie
Walidacja i certyfikacja
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?</p> <p>Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.</p>
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji
100 osób
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI
Opis usługi rozwojowej
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Szkolenie może być prowadzone w formule stacjonarnej lub zdalnej z wykorzystaniem zadań dla pracy własnej uczestników – 40-80 godzin dydaktycznych wsparte samokształceniem • W szkoleniu są wykorzystywane różne formy przekazu: prezentacja, przykłady, studia przypadków; treści szkolenia przeplatane ćwiczeniami, • Szkolenia prowadzą eksperci-praktycy z różnych obszarów bankowości posiadający minimum 3-letnie doświadczeni zawodowe w obszarze bankowości – w banku lub instytucji infrastruktury bankowej, np. w izbach gospodarczych sektora bankowego, w szkołach wyższych prowadzących kierunki bankowo-finansowe czy w instytucjach szkoleniowych specjalizujących się w kształceniu z zakresu bankowości i finansów. <p>Optymalne cechy dobrej usługi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Struktura i treści szkolenia zgodne z zawartością kwalifikacji EFCB Triple E⁸, • Szkolenie stacjonarne/ zdalne powinno się odbywać w grupie minimum 6, maksimum 25 uczestników, • Szkolenie zdalne powinno być zaprojektowane w podziale na pracę własną uczestników, pracę grupową w podziale na zespoły i pracę online całej grupy, z uwzględnieniem wielkości grupy, • Zgodność poziomu szkolenia z poziomem kwalifikacji, odniesionej ekspercko do 4. poziomu Sektorowej Ramy Kwalifikacji Sektora Bankowego, • Treści szkolenia zawierają przykłady praktyk rynkowych i omówienie studiów przypadków z praktyki bankowej.

⁸ System Standardów Kwalifikacyjnych w Bankowości Polskiej

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pośrednicy finansowi; małe i średnie banki spółdzielcze; spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- c) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- d) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi

Kwalifikacja rekomendowana pracownikom ze stażem pracy w sektorze usług finansowych poniżej 5 lat.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 3. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Certyfikowany Konsultant ds. Finansowych

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się

Osoba posiadająca kwalifikację identyfikuje konkurencję i porównuje jej działalność (ofertę) do własnej; oblicza oprocentowanie depozytów i kredytów oraz inne parametry finansowe sprzedawanych produktów, w tym dokonuje porównań warunków cenowych różnych produktów i usługodawców; diagnozuje potrzeby klienta; wyjaśnia klientowi w zrozumiałym i przystępnym języku i postępując się przykładami zagadnienia prawne oraz finansowe związane ze sprzedawanymi

produktami, zwłaszcza zagadnienia różnego rodzaju ryzyka (oczekiwane korzyści i możliwe zagrożenia dla klienta); stosuje w codziennej pracy przepisy regulujące działalność banku, w tym m.in. rekomendacji (T i U) i ustaw (Ustawa o kredycie konsumenckim i Ustawa o kredycie hipotecznym) oraz przepisów Prawa bankowego.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

100 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Szkolenie prowadzone w formule stacjonarnej lub zdalnej z wykorzystaniem zadań dla pracy własnej uczestników – 40-80 godzin dydaktycznych, wsparte samokształceniem,
- W szkoleniu są wykorzystywane różne formy przekazu: prezentacja, przykłady studia przypadków; treści szkolenia przeplatane ćwiczeniami,
- Szkolenia prowadzą eksperci-praktycy z różnych obszarów bankowości, posiadający minimum 5-letnie doświadczeni zawodowe w obszarze bankowości – w banku lub instytucji infrastruktury bankowej, np. w izbach gospodarczych sektora bankowego, w szkołach wyższych prowadzących kierunki bankowo-finansowe czy w instytucjach szkoleniowych specjalizujących się w kształceniu z zakresu bankowości i finansów.

Optymalne cechy dobrej usługi:

- Struktura i treści szkolenia zgodne z zawartością kwalifikacji Certyfikowany Konsultant ds. Finansowych⁹,
- Szkolenie stacjonarne/ zdalne powinno się odbywać w grupie minimum 6, maksimum 25 uczestników,

⁹ [System Standardów Kwalifikacyjnych w Bankowości Polskiej](#)

- Szkolenie zdalne powinno być zaprojektowane w podziale na pracę własną uczestników, pracę grupową w podziale na zespoły i pracę online całej grupy, z uwzględnieniem wielkości grupy,
- Treści szkolenia zawierają przykłady z praktyki bankowej i omawiają dobre praktyki rynkowe.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pośrednicy finansowi; małe i średnie banki spółdzielcze; spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- e) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- f) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi

Nie dotyczy

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 4. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Europejski Asystent Inwestycyjny EFPA EIA

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się

Osoba posiadająca kwalifikację przedstawia klientowi detaliczemu pełną informację o produkcie finansowym tak, aby umożliwić klientowi podjęcie świadomej, samodzielnej decyzji o zakupie prostego produktu finansowego. Wyjaśnia klientowi w przystępny sposób, jak działają rynki finansowe i jakie czynniki wpływają na wartość i cenę instrumentów finansowych, przedstawia główne cechy, ryzyka i specyfikę produktów finansowych, o których informuje. Postępując się zrozumiałym językiem, przedstawia koszty i opłaty, związane z produktami finansowymi. Pracuje zgodnie z procedurami obowiązującymi w firmie inwestycyjnej. Jest przygotowana do wypełnienia wymagań zdefiniowanych w Wytycznych ESMA (European Securities and Markets Authority) dotyczących wiedzy i kompetencji, wydanych na podstawie Dyrektywy MiFID II, i potwierdzonych w Rozporządzeniu MF z dn. 29 maja czerwca 2018 r. w sprawie szczegółowych warunków technicznych i organizacyjnych dla firm inwestycyjnych (...), w odniesieniu do pracowników informujących o instrumentach finansowych. Poziom wymagań odniesiony ekspercko do 3 poziomu Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Sektora Bankowego.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

100 osób – usługa stacjonarna/ zdalna

300 osób – usługa e-learningu

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Szkolenie może być prowadzone w formule stacjonarnej – 24-40 godzin dydaktycznych lub zdalnej z wykorzystaniem zadań dla pracy własnej uczestników, lub w formule szkolenia e-learningowego – min. 12 godzin zegarowych,
- W szkoleniu są wykorzystywane różne formy przekazu: prezentacja, przykłady; case study; treści szkolenia przeplatane ćwiczeniami, w kursie elearningowym, każdy moduł kończy się pytaniami sprawdzającymi i utrwalającymi wiedzę i umiejętności,

- Szkolenia przygotowują/ prowadzą eksperci-praktycy z obszaru doradztwa finansowego, z minimum 5-letnim doświadczeniem pracy w firmach inwestycyjnych, w obszarze produktów finansowych, wykorzystywanych dla celów inwestycyjnych.

Optymalne cechy dobrej usługi:

- Treści szkolenia zgodne z wymaganiami kwalifikacji Europejski Asystent Inwestycyjny EFPA EIA¹⁰,
- Szkolenie stacjonarne/ zdalne powinno się odbywać w grupie minimum 6, maksimum 25 uczestników,
- Szkolenie zdalne powinno być zaprojektowane w podziale na pracę własną uczestników, pracę grupową w podziale na zespoły i pracę online całej grupy, z uwzględnieniem wielkości grupy,
- Treści szkolenia pokrywające wymagania regulacyjne,
- Zgodność poziomu szkolenia z poziomem kwalifikacji, odniesionej ekspercko do 3 poziomu Sektorowej Ramy Kwalifikacji Sektora Bankowego.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Doradcy finansowi, działający jako podmioty prowadzące działalność gospodarczą; pośrednicy finansowi; pracownicy firm inwestycyjnych (banków, domów maklerskich, funduszy inwestycyjnych, ubezpieczycieli), którzy uczestniczą w procesie informowania klientów o produktach finansowych.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- g) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- h) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

¹⁰ [Fundacja na Rzecz Standardów Doradztwa Finansowego](#)

Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych.

Dodatkowe uwagi

Nie dotyczy.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 5. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Europejski Praktyk Inwestycyjny EFPA EIP

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się

Osoba posiadająca kwalifikację prezentuje pełną informację o produkcie finansowym lub usłudze maklerskiej tak, aby umożliwić klientowi podjęcie samodzielnej decyzji o dokonaniu lub rezygnacji z zakupu produktu finansowego. Gromadzi adekwatne, wiarygodne i aktualne informacje na temat wiedzy, doświadczenia, sytuacji finansowej oraz celów inwestycyjnych klienta. Stosuje procedury i standardy postępowania oraz wykorzystuje narzędzia opracowane przez firmę inwestycyjną dla potrzeb oceny odpowiedniości. Uczestniczy i wspiera proces doradztwa inwestycyjnego. Nie świadczy usługi doradztwa inwestycyjnego osobiście. Objasnia klientowi, jak działa rynek finansowy i jakie czynniki wpływają na cenę instrumentów finansowych, przedstawia podstawowe zasady wyceny produktów oraz podstawowe zasady zarządzania portfelem produktów finansowych, w tym zasady dywersyfikacji portfela. Diagnozuje obszary ryzyka inwestycyjnego, podstawowe potrzeby klienta oraz jego skłonność do ryzyka, a także dopasowuje proste rozwiązanie finansowe do zidentyfikowanego profilu i potrzeb klienta, z wykorzystaniem procedur, standardów i narzędzi opracowanych przez firmę inwestycyjną. Osoba posiadająca kwalifikację jest przygotowana do wypełnienia wymagań zdefiniowanych w Wytycznych ESMA (European Securities and Markets Authority) dotyczących wiedzy i kompetencji, wydanych na podstawie Dyrektywy MiFID II, i potwierdzonych w Rozporządzeniu MF z dn. 29 czerwca 2018 w sprawie szczegółowych warunków technicznych i organizacyjnych dla firm inwestycyjnych(.), w odniesieniu do pracowników biorących udział w oferowaniu produktów finansowych w rozumieniu Ustawy o Obrocie instrumentami finansowymi (Dz.U. 2018 poz. 685, USTAWA z dnia 1 marca 2018 r. o zmianie ustawy o obrocie instrumentami finansowymi oraz niektórych innych ustaw). Poziom wymagań odniesiony ekspercko do 4 poziomu Sektorowej Ramy Kwalifikacji dla Sektora Bankowego.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

50 osób – usługa stacjonarna/ zdalna

150 osób – usługa e-learningu

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Szkolenie może być prowadzone w formule stacjonarnej lub zdalnej z wykorzystaniem zadań dla pracy własnej uczestników – min.40 godzin dydaktycznych, lub w formule szkolenia e-learningowego – min. 12 godzin zegarowych,
- W szkoleniu są wykorzystywane różne formy przekazu: prezentacja, przykłady zilustrowane scenkami rodzajowymi typu case study; treści szkolenia przeplatane ćwiczeniami,
- Szkolenia przygotowują/ prowadzą eksperci-praktycy z obszaru doradztwa finansowego, z minimum 5-letnim doświadczeniem pracy w firmach inwestycyjnych, w obszarze produktów finansowych, wykorzystywanych dla celów inwestycyjnych.

Optymalne cechy dobrej usługi:

- Treści szkolenia zgodne z wymaganiami kwalifikacji Europejski Praktyk Inwestycyjny EFPA EIP¹¹,
- Szkolenie stacjonarne/ zdalne powinno się odbywać w grupie minimum 6, maksimum 25 uczestników,
- Szkolenie zdalne powinno być zaprojektowane w podziale na pracę własną uczestników, pracę grupową w podziale na zespoły i pracę online całej grupy, z uwzględnieniem wielkości grupy,
- Treści szkolenia pokrywające wymagania regulacyjne,
- Zgodność poziomu szkolenia z poziomem kwalifikacji, odniesionej ekspercko do 4. poziomu Sektorowej Ramy Kwalifikacji Sektora Bankowego.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

¹¹ [Fundacja na Rzecz Standardów Doradztwa Finansowego](#)

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Doradcy finansowi, działający jako podmioty prowadzący działalność gospodarczą; pośrednicy finansowi; pracownicy firm inwestycyjnych (banków, domów maklerskich, funduszy inwestycyjnych, ubezpieczycieli), którzy uczestniczą w procesie oferowania produktów i pośrednio doradztwa inwestycyjnego dla klientów w zakresie instrumentów finansowych.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- i) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- j) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych.

Dodatkowe uwagi

Nie dotyczy.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 6. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Menedżer ds. Zarządzania Procesami i Jakością

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się

Charakteryzuje główne pojęcia dotyczące procesu zarządzania jakością; identyfikuje zasady działania lidera zespołu doskonalącego proces; stosuje narzędzia wspomagające wdrażanie zarządzania procesowego w organizacji; stosuje kluczowe narzędzia analizy statystycznej oraz narzędzia z obszaru zarządzania projektem i angażowania ludzi w zmiany.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja
<p>Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?</p> <p>Tak, można zidentyfikować - opis jest kwalifikacją.</p>
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji
50 osób
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI
Opis usługi rozwojowej
<p>Minimalne wymagania dotyczące usługi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Szkolenie prowadzone w formule stacjonarnej lub zdalnej z wykorzystaniem zadań dla pracy własnej uczestników – 24-48 godzin dydaktycznych, • W szkoleniu są wykorzystywane różne formy przekazu: prezentacja, przykłady z praktyki, case study, praca projektowa, • Szkolenia prowadzą eksperci-praktycy z obszaru zarządzania procesami i jakością, z minimum 5-letnim stażem w tym obszarze. <p>Optymalne cechy dobrej usługi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Treści szkolenia zgodne z wymaganiami kwalifikacji Menedżer ds. Zarządzania Procesami i Jakością¹², • Szkolenie stacjonarne/ zdalne powinno się odbywać w grupie minimum 6, maksimum 25 uczestników, • Szkolenie zdalne powinno być zaprojektowane w podziale na pracę własną uczestników, pracę grupową w podziale na zespoły i pracę online całej grupy, z uwzględnieniem wielkości grupy.
<p>Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?</p> <p>Nie</p>

¹² [System Standardów Kwalifikacyjnych w Bankowości Polskiej](#)

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pośrednicy finansowi; małe i średnie banki spółdzielcze; spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- k) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- l) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się.

Dodatkowe uwagi

Kwalifikacja rekomendowana dla następującej grupy: właściciele procesów, obecni i potencjalni liderzy zespołów projektowych, osoby odpowiedzialne za zmiany i usprawnienia powierzonych im procesów, osoby zajmujące się optymalizacją procesów, osoby z doświadczeniem procesowym.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 7. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Strategiczne wyzwania w sektorze spółdzielczym – efektywność, bezpieczeństwo i rozwój

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się

Osoba posiadająca kompetencję identyfikuje strategiczne wyzwania w sektorze spółdzielczym w zakresie efektywności, bezpieczeństwa i rozwoju; przedstawia najważniejsze i nadchodzące uregulowania prawne, które kształtują i będą kształtowały środowisko gospodarcze dla banków spółdzielczych, przedstawia dobre praktyki z rynku krajowego i rynków zagranicznych w zakresie budowania skutecznych modeli rozwojowych, z wykorzystaniem dostępnych wehikułów i funduszy rozwojowych oraz nowoczesnych rozwiązań technologicznych, skutecznie komunikuje się i

współpracuje z różnymi grupami interesariuszy, w tym udziałowcami, klientami i pracownikami BS; rozróżnia cechy i metody stosowane przez skutecznych liderów transformacji.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

50 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej

Minimalne wymagania dotyczące usługi:

- Szkolenie prowadzone w formule stacjonarnej lub zdalnej z wykorzystaniem zadań dla pracy własnej uczestników – 16-24 godzin dydaktycznych,
- W szkoleniu są wykorzystywane różne formy przekazu: prezentacja, przykłady z praktyki, case study,
- Szkolenia prowadzą eksperci-praktycy z minimum 5-letnim doświadczeniem menedżerskim w sektorze BS oraz eksperci tematyczni z minimum 5-letnim doświadczeniem, znający specyfikę sektora BS.

Optymalne cechy dobrej usługi:

- Szkolenie stacjonarne/ zdalne powinno się odbywać w grupie minimum 6, maksimum 25 uczestników,
- Szkolenie zdalne powinno być zaprojektowane w podziale na pracę własną uczestników, pracę grupową w podziale na zespoły i pracę online całej grupy, z uwzględnieniem wielkości grupy.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Tak

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

W każdej konfiguracji, spójnie dla grupy docelowej.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Małe i średnie banki spółdzielcze – kadra zarządzająca, rezerwa kadrowa, członkowie rad nadzorczych.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- m) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- n) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Nie dotyczy.

Dodatkowe uwagi

Nie dotyczy.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 8. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Profesjonalna dystrybucja produktów ubezpieczeniowych

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się

Osoba posiadająca kompetencję opisuje znaczenie i rolę rynku ubezpieczeniowego na rynku finansowym w Polsce, identyfikuje i stosuje regulacje prawne związane z dystrybucją ubezpieczeń, analizuje potrzeby klienta w zakresie produktów ubezpieczeniowych, stosuje obowiązujące zasady zawierania umów ubezpieczenia; wyczerpująco charakteryzuje produkty ubezpieczeniowe, ich zalety i ograniczenia dla klienta, dopasowuje produkty do zidentyfikowanych potrzeb klienta; identyfikuje i zarządza konfliktem interesów, stosuje w praktyce standardy etyki zawodowej.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja**Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?**

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

100 osób – usługa stacjonarna/ zdalna

400 osób – usługa e-learningu

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej**Minimalne wymagania dotyczące usługi:**

- Szkolenie może być prowadzone w formule stacjonarnej lub zdalnej z wykorzystaniem zadań dla pracy własnej uczestników – 40-60 godzin dydaktycznych, lub w formule szkolenia e-learningowego – min. 15 godzin zegarowych,
- W szkoleniu są wykorzystywane różne formy przekazu: prezentacja, przykłady, studia przypadków; treści szkolenia przeplatane ćwiczeniami; w kursie e-learningowym, moduły kończą się zestawem pytań sprawdzających i utrwalających wiedzę,
- Szkolenia są opracowane lub prowadzone przez ekspertów-praktyków z obszaru ubezpieczeń, z minimum 5-letnim doświadczeniem w sektorze ubezpieczeniowym.

Optymalne cechy dobrej usługi:

- Treści szkoleniowe zgodne z wymaganiami ustawowymi i zawierające liczne odniesienia do praktyki rynkowej,
- Szkolenie stacjonarne/ zdalne powinno się odbywać w grupie minimum 6, maksimum 25 uczestników,
- Szkolenie zdalne powinno być zaprojektowane w podziale na pracę własną uczestników, pracę grupową w podziale na zespoły i pracę online całej grupy, z uwzględnieniem wielkości grupy,
- Treści w strukturze modułowej,
- Szkolenie zakończone testem sprawdzającym.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Tak

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

W każdej konfiguracji, spójnie dla grupy docelowej.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Firmy brokerskie, multiagencje ubezpieczeniowe, agenci ubezpieczeniowi, w tym osoby fizyczne wykonujące czynności agencyjne (ofWCA)

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Nie dotyczy.

Dodatkowe uwagi

Nie dotyczy.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 9. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Budowanie i rozwój współpracy z klientem banku spółdzielczego, firmy pośrednictwa finansowego

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się

Osoba posiadająca kompetencję stosuje różne techniki komunikacyjne i sprzedażowe, tak aby sprzedaż produktu była optymalnie dopasowana do potrzeb i profilu klienta, a klient podejmował decyzję o zakupie produktu ze świadomością korzyści, kosztów i ryzyka, w szczególności: bada profil klienta, potrzeby finansowe klienta i proponuje odpowiednie rozwiązania; przygotowuje plan rozmowy sprzedażowej, aby klient posiadał odpowiednią wiedzę o produkcie i o swoich prawach; wykorzystuje w procesie sprzedaży różne typologie klientów i modele sprzedaży dostosowując je do potrzeb i poziomu wiedzy klienta.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja**Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?**

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

250 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej**Minimalne wymagania dotyczące usługi:**

- Szkolenie prowadzone w formule stacjonarnej w formie warsztatów lub zdalnej z wykorzystaniem zadań dla pracy własnej uczestników – 16-24 godzin dydaktycznych,
- W szkoleniu są wykorzystywane różne formy przekazu: prezentacja, scenki, studia przypadku,
- Szkolenia przygotowują/ prowadzą eksperci z obszaru sprzedaży, z minimum 5-letnim doświadczeniem dydaktycznym, ze znajomością specyfiki usług finansowych, potwierdzoną przeprowadzonymi szkoleniami dla pracowników firm sektora finansowego.

Optymalne cechy dobrej usługi:

- Szkolenie stacjonarne/ zdalne powinno się odbywać w grupie minimum 6, maksimum 16 uczestników,
- Szkolenie zdalne powinno być zaprojektowane w podziale na pracę własną uczestników, pracę grupową w podziale na zespoły i pracę online całej grupy, z uwzględnieniem wielkości grupy,
- Możliwość nagrywania scenek, a następnie ich analizy pod kątem właściwych i niepożądanych zachowań sprzedawcy.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Tak

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

W każdej konfiguracji, spójnie dla grupy docelowej.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pośrednicy finansowi, pracownicy sprzedaży w bankach spółdzielczych.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- q) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- r) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Nie dotyczy.

Dodatkowe uwagi

Rekomenduje się szkolenia w formule zamkniętej tam, gdzie istnieją zespoły sprzedażowe, co daje możliwość wypracowania standardu postępowania dla tej grupy pracowników.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 10. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Wypełnianie funkcji określonej jako kluczowa w banku spółdzielczym, zgodnie z obowiązującym prawem, regulacjami i metodyką UKNF

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się

Osoba posiadająca kompetencję stosuje wiedzę z zakresu zasad odpowiedzialności członków organów nadzorowanych przez KNF, kryteriów oceny indywidualnej i zbiorowej, w zakresie wiedzy, umiejętności i doświadczenia zawodowego, z uwzględnieniem zasady proporcjonalności i szczególnej roli komitetów audytu, w szczególności w obszarze bankowości i finansów, w tym rynków finansowych i zarządzania ryzykiem, ekonomii, prawa, rachunkowości, audytu, zarządzania, strategii i modeli biznesowych, regulacji finansowych, technologii informacyjnej i metod ilościowych; rozpoznaje swoje luki kompetencyjne i podejmuje dodatkowe aktywności rozwojowe dla ich wypełnienia.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja**Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?**

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

250 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej**Minimalne wymagania dotyczące usługi:**

- Szkolenie stacjonarne lub w formie zdalnej z wykorzystaniem zadań dla pracy własnej uczestników w wymiarze 24-48 godzin dydaktycznych prowadzone przez ekspertów-praktyków z minimum 5-letnim doświadczeniem w obszarze bankowości spółdzielczej (w tym prawników i finansistów), dla przygotowania odpowiedniego poziomu wymaganej wiedzy i umiejętności.

Optymalne cechy dobrej usługi:

- Zajęcia w sesjach 12-16-godzinnych, w odstępach 2-5 tygodniowych, dla ugruntowania zdobytej wiedzy i możliwości pracy własnej,
- Szkolenie stacjonarne/zdalne powinno się odbywać w grupie minimum 6, maksimum 25 uczestników,
- Szkolenie zdalne powinno być zaprojektowane w podziale na pracę własną uczestników, pracę grupową w podziale na zespoły i pracę online całej grupy, z uwzględnieniem wielkości grupy,
- Program szkoleniowy uwzględniający ćwiczenia praktyczne, warsztatowe, na konkretnych przykładach,
- Test na potwierdzenie zdobytych efektów uczenia się, otwierający możliwość zdobycia certyfikatu.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Członkowie zarządów banków spółdzielczych oraz inne osoby pełniące kluczowe funkcje w instytucji nadzorowanej, czyli w bankach spółdzielczych, bankach zrzeszających, systemach ochrony instytucjonalnej (IPS).

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- s) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- t) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Nie dotyczy.

Dodatkowe uwagi

Nie dotyczy.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 11. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Zwinne zarządzanie projektami w banku spółdzielczym

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się

Osoba posiadająca kompetencję definiuje i stosuje w praktyce metodologię agile w pracy projektowej i zarządzaniu projektami, np. definiuje podstawowe zasady agile, identyfikuje etapy i cykle procesu agile, role w procesie agile, komunikację w procesie agile, zasady współpracy w procesie agile; stosuje metodologię agile dla sprawnego funkcjonowania w zespołach projektowych oraz jako wstęp do przygotowania projektów transformacji agile w organizacji.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja**Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?**

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

150 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej**Minimalne wymagania dotyczące usługi:**

- Szkolenie prowadzone w formule stacjonarnej w formie warsztatów lub zdalnej z wykorzystaniem zadań dla pracy własnej uczestników – 16-24 godzin dydaktycznych,
- Szkolenia przygotowują/ prowadzą eksperci z minimum 5-letnim doświadczeniem w obszarze zwinnego zarządzania projektami, ze znajomością specyfiki małych organizacji.

Optymalne cechy dobrej usługi:

- Szkolenie stacjonarne/ zdalne powinno się odbywać w grupie minimum 6, maksimum 16 uczestników,
- Szkolenie zdalne powinno być zaprojektowane w podziale na pracę własną uczestników, pracę grupową w podziale na zespoły i pracę online całej grupy, z uwzględnieniem wielkości grupy,

- Uczestnicy pracują nad projektem agile w trakcie szkolenia, jako prototyp projektu do wdrożenia w ich organizacji.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Małe i średnie banki spółdzielcze; pośrednicy finansowi; spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- u) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- v) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Nie dotyczy.

Dodatkowe uwagi

Nie dotyczy.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 12. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Zarządzanie ryzykami teleinformatycznymi w świetle najnowszych regulacji europejskich i polskich: Wytyczne EBA dot. ryzyka ICT oraz bezpieczeństwa (EBA, 2019)

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się

Osoba posiadająca kompetencję identyfikuje obowiązki wynikające z nowych Wytycznych EBA w zakresie: nowej definicji ryzyka ICT oraz bezpieczeństwa opartej na filozofii „Agile”, zasad budowania strategii ICT i bezpieczeństwa w instytucji finansowej, z uwzględnieniem strategii biznesowej oraz ewolucji architektury informatycznej, outsourcingu oraz cyberbezpieczeństwa, stosuje w praktyce biznesowej zasady zarządzania ryzykami teleinformatycznymi i bezpieczeństwa.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja**Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?**

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

50

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej**Minimalne wymagania dotyczące usługi:**

- Szkolenie prowadzone w formule stacjonarnej lub zdalnej z wykorzystaniem zadań dla pracy własnej uczestników – 8-16 godzin dydaktycznych,
- W szkoleniu są wykorzystywane różne formy przekazu: prezentacja, przykłady z praktyki, ćwiczenia,
- Szkolenia prowadzą eksperci-praktycy z zakresu zarządzania bezpieczeństwem informatycznym, z minimum 5-letnim doświadczeniem w obszarze specjalizacji w sektorze finansowym.

Optymalne cechy dobrej usługi:

- 16 godzin dydaktycznych szkolenia stacjonarnego/ zdalnego,
- Szkolenie stacjonarne/ zdalne powinno się odbywać w grupie minimum 6, maksimum 25 uczestników,
- Szkolenie zdalne powinno być zaprojektowane w podziale na pracę własną uczestników, pracę grupową w podziale na zespoły i pracę online całej grupy, z uwzględnieniem wielkości grupy.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pośrednicy finansowi; małe i średnie banki spółdzielcze; spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- w) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- x) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Nie dotyczy.

Dodatkowe uwagi

Nie dotyczy.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 13. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Stosowanie podstawowych zasad zrównoważonego finansowania ESG w praktyce finansowej

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się

Osoba posiadająca kompetencję definiuje najważniejsze pojęcia i zasady charakteryzujące obszar zrównoważonego finansowania, ESG, identyfikuje interesariuszy zrównoważonego finansowania i objaśnia ich rolę w procesach ESG, omawia najważniejsze uregulowania prawne dla obszaru zrównoważonego finansowania, ESG, stosuje wiedzę z zakresu ESG w pracy z klientami.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja**Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?**

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

100 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej**Minimalne wymagania dotyczące usługi:**

- Szkolenie prowadzone w formule stacjonarnej/ zdalnej – 4-8 godzin dydaktycznych,
- W szkoleniu są wykorzystywane różne formy przekazu: prezentacja, przykłady z praktyk, proste ćwiczenia,
- Szkolenia prowadzą eksperci-praktycy z obszaru rynku kapitałowego z minimum 5-letnim doświadczeniem i wiedzą z zakresu ESG.

Optymalne cechy dobrej usługi:

- Treści szkolenia są aktualizowane, z uwzględnieniem nowych regulacji oraz rozwijającej się praktyki rynkowej,
- Szkolenie stacjonarne/ zdalne powinno się odbywać w grupie minimum 6, maksimum 25 uczestników,

- Szkolenie zdalne powinno być zaprojektowane w podziale na pracę własną uczestników, pracę grupową w podziale na zespoły i pracę online całej grupy, z uwzględnieniem wielkości grupy.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pracownicy banków spółdzielczych i pośredników finansowych; spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- y) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
- z) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Nie dotyczy.

Dodatkowe uwagi

Nie dotyczy.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 14. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Ochrona danych osobowych w działalności bankowej, rola i odpowiedzialność administratora oraz inspektora ochrony danych osobowych, w tym zarządzanie ryzykiem naruszeń w przedmiotowym zakresie

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się

Osoba posiadająca kompetencję stosuje w praktyce przepisy prawa dotyczące przetwarzania danych osobowych, ich ochrony i skutków naruszeń w odniesieniu do administratora, inspektora ochrony danych osobowych oraz pozostałych pracowników.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja

Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

50 osób – usługa stacjonarna/ zdalna

50 osób – usługa e-learningu

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej**Minimalne wymagania dotyczące usługi:**

- Szkolenie może być prowadzone w formule stacjonarnej lub zdalnej z wykorzystaniem zadań dla pracy własnej uczestników – 8-16 godzin dydaktycznych, lub w formie szkolenia e-learningowego – 3-4 godziny zegarowe,
- W szkoleniu są wykorzystywane różne formy przekazu: prezentacja, case study; treści szkolenia są przeplatane ćwiczeniami,
- Szkolenia opracowane/ prowadzą eksperci-praktycy z zakresu RODO, z minimum 3-letnim doświadczeniem w tym obszarze.

Optymalne cechy dobrej usługi:

- Szkolenie stacjonarne/ zdalne powinno się odbywać w grupie minimum 6, maksimum 25 uczestników,
- Szkolenie zdalne powinno być zaprojektowane w podziale na pracę własną uczestników, pracę grupową w podziale na zespoły i pracę online całej grupy, z uwzględnieniem wielkości grupy.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Małe i średnie banki spółdzielcze; brokerzy ubezpieczeniowi, multiagencje ubezpieczeniowe, agenci ubezpieczeniowi; pośrednicy finansowi; spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- aa) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
bb) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?**

Nie dotyczy.

Dodatkowe uwagi

Nie dotyczy.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 15. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Prowadzenie restrukturyzacji kredytowej klienta banku spółdzielczego w sytuacji trudnej

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się

Osoba posiadająca kompetencję stosuje regulacje prawne związane z restrukturyzacją kredytową klienta banku spółdzielczego, stosuje dostępne metody restrukturyzacji klienta w sytuacji trudnej, w tym metody zarządzania portfelem restrukturyzacyjnym oraz pojedynczym klientem w procesie restrukturyzacji, ze szczególnym uwzględnieniem małych i średnich przedsiębiorstw.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja**Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?**

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

100 osób

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej**Minimalne wymagania dotyczące usługi:**

- Szkolenie prowadzone w formule stacjonarnej lub zdalnej z wykorzystaniem zadań dla pracy własnej uczestników – 16-24 godzin dydaktycznych,
- W szkoleniu są wykorzystywane różne formy przekazu: prezentacja, przykłady z praktyki bankowej, case study; treści szkolenia są przeplatane ćwiczeniami w grupach,
- Szkolenia prowadzą eksperci-praktycy bankowi z obszaru restrukturyzacji kredytowej klientów, z minimum 5-letnim doświadczeniem w obszarze tematycznym i znajomością specyfiki klientów banków spółdzielczych.

Optymalne cechy dobrej usługi:

- W szkoleniu wykorzystuje się studia przypadków z praktyki banków spółdzielczych/SKOK,
- Szkolenie stacjonarne/ zdalne powinno się odbywać w grupie minimum 6, maksimum 25 uczestników,

- Szkolenie zdalne powinno być zaprojektowane w podziale na pracę własną uczestników, pracę grupową w podziale na zespoły i pracę online całej grupy, z uwzględnieniem wielkości grupy.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Małe i średnie banki spółdzielcze; niebankowe instytucje pożyczkowe; spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

cc) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo dd) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?

Nie dotyczy.

Dodatkowe uwagi

W większej organizacji rekomenduje się szkolenia w formule zamkniętej, z możliwością pracy na konkretnych przypadkach z praktyki biznesowej danego banku/SKOK.

KOMPETENCJA/KWALIFIKACJA

Lp. 16. Nazwa kompetencji/kwalifikacji

Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy i finansowaniu terroryzmu

Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się

Osoba posiadająca kompetencję definiuje zjawisko prania pieniędzy oraz finansowania terroryzmu, wskazuje różnice i zależności zachodzące pomiędzy nimi; opisuje podstawowe metody prania pieniędzy, z uwzględnieniem poszczególnych faz tego procesu; wymienia ryzyka związane z brakiem skutecznego systemu przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz kary dla instytucji finansowej i pracownika; wskazuje elementy skutecznego systemu przeciwdziałania praniu pieniędzy; opisuje rolę poszczególnych elementów systemu i podaje przykłady, w jaki sposób wpływają one na wykrywanie prania pieniędzy; charakteryzuje rodzaje symptomów prania pieniędzy i podaje ich przykłady; typuje zachowania podejrzane w analizie transakcyjnej na bazie symptomów; charakteryzuje program „poznaj swojego klienta” i jego powiązanie z analizą ryzyka; definiuje środki bezpieczeństwa finansowego oraz wzmożone środki bezpieczeństwa finansowego.

Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?

Nie

Walidacja i certyfikacja**Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?**

Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.

Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji

50 osób – usługa stacjonarna/ zdalna

150 osób – usługa zdalna

USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI

Opis usługi rozwojowej**Minimalne wymagania dotyczące usługi:**

- Szkolenie może być prowadzone w formule stacjonarnej lub zdalnej z wykorzystaniem zadań dla pracy własnej uczestników – 8-16 godzin dydaktycznych, lub w formule szkolenia e-learningowego – min. 4 godziny zegarowe,

- W szkoleniu są wykorzystywane różne formy przekazu: prezentacja, przykłady, case study; treści szkolenia przeplatane ćwiczeniami; kurs e-learningowy zawiera zestaw pytań sprawdzających i utrwalających zdobytą wiedzę,
- Szkolenia przygotowują/ prowadzą eksperci-praktycy z minimum 5-letnim doświadczeniem w obszarze przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu w instytucji finansowej.

Optymalne cechy dobrej usługi:

- Szkolenie zgodne (aktualne) z obowiązującymi przepisami i dobrymi praktykami,
- Szkolenie stacjonarne/ zdalne powinno się odbywać w grupie minimum 6, maksimum 25 uczestników,
- Szkolenie zdalne powinno być zaprojektowane w podziale na pracę własną uczestników, pracę grupową w podziale na zespoły i pracę online całej grupy, z uwzględnieniem wielkości grupy.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Nie

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

Nie dotyczy.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Banki spółdzielcze, SKOKi, towarzystwa ubezpieczeniowe, domy maklerskie, towarzystwa funduszy inwestycyjnych; doradcy i brokerzy finansowi, osoby prowadzące kantory wymiany walut.

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

- ee) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo**
- ff) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?**

Nie dotyczy.

Dodatkowe uwagi

Nie dotyczy.

Lp. 17. Nazwa kompetencji/kwalifikacji
Profesjonalna sprzedaż i obsługa kredytu hipotecznego dla klienta
Oczekiwane przez przedstawicieli sektora efekty uczenia się
Osoba posiadająca kompetencję identyfikuje etapy procesu obsługi klienta ubiegającego się o uzyskanie kredytu hipotecznego; aktywnie uczestniczy w procesie, spełniając wymagania określone w obowiązujących w tym zakresie regulacjach prawnych i nadzorczych (Ustawa o kredycie hipotecznym), w tym: produkty hipoteczne, podstawy funkcjonowania rynku mieszkaniowego w Polsce, proces kupna nieruchomości, zawieranie umów sprzedaży nieruchomości, proces wyceny zabezpieczeń wierzytelności, organizacja i funkcjonowanie ksiąg wieczystych, ocena zdolności kredytowej klienta.
Czy powyższy opis efektów uczenia jest włączony do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji?
Nie
Walidacja i certyfikacja
Czy dla wyżej opisanych efektów uczenia się można zidentyfikować procesy walidacji i certyfikacji?
Nie, nie można zidentyfikować - opis jest kompetencją.
Szacowana skala niedoboru kompetencji/kwalifikacji
100 osób – usługa stacjonarna/zdalna
300 osób – usługa zdalna
USŁUGA ROZWOJOWA WSPIERAJĄCA ZDOBYCIE KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI
Opis usługi rozwojowej
Minimalne wymagania dotyczące usługi:
<ul style="list-style-type: none"> • Szkolenie może być prowadzone w formule stacjonarnej lub zdalnej z wykorzystaniem zadań dla pracy własnej uczestników – 16-24 godzin dydaktycznych, lub w formule szkolenia e-learningowego – min. 8 godzin zegarowych, • W szkoleniu są wykorzystywane różne formy przekazu: prezentacja, przykłady praktyczne, u case study; treści szkolenia przeplatane ćwiczeniami; kurs e-learningowy zawiera zestaw pytań sprawdzających i utrwalających zdobytą wiedzę, • Szkolenia przygotowują/ prowadzą eksperci-praktycy z obszaru bankowości hipotecznej, z co najmniej 5-letnim stażem w obsłudze kredytów hipotecznych/ zarządzaniu w pionie kredytów hipotecznych w banku, również z minimum 5-letnim doświadczeniem w tym obszarze.

Optymalne cechy dobrej usługi:

- Szkolenie w strukturze modułowej,
- Szkolenie stacjonarne/ zdalne powinno się odbywać w grupie minimum 6, maksimum 25 uczestników,
- Szkolenie zdalne powinno być zaprojektowane w podziale na pracę własną uczestników, pracę grupową w podziale na zespoły i pracę online całej grupy, z uwzględnieniem wielkości grupy,
- Moduły zakończone testem sprawdzającym.

Czy przedstawiciele sektora dopuszczają możliwość realizacji usług rozwojowych obejmujących tylko część efektów uczenia się dla kompetencji/kwalifikacji?

Tak

Jeśli powyżej zaznaczono „Tak”, opisz, w jakie grupy należy zestawiać poszczególne efekty, żeby planować usługę rozwojową i jakie warunki (minimalne i optymalne) powinna wtedy spełniać:

W każdej konfiguracji, spójnie dla grupy celowej.

Potencjalni uczestnicy usług rozwojowych

Pośrednicy finansowi; małe i średnie banki spółdzielcze; spółdzielcze kasy oszczędnościowo-kredytowe

Walidacja i certyfikacja

Jeśli w tabeli „Kompetencja/kwalifikacja” („zielona część”) w polu „Walidacja i certyfikacja” zaznaczono „Tak”, to:

**gg) czy Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych albo
hh) czy Rada dopuszcza finansowanie usługi rozwojowej pod warunkiem, że podmiot ją świadczący zaplanował proces walidacji/certyfikacji efektów uczenia się?**

Rada dopuszcza finansowanie ze środków POWER 2.21. samych usług rozwojowych.

Dodatkowe uwagi

Nie dotyczy.

4. UZASADNIENIE WAŻNOŚCI (KOLEJNOŚCI) KOMPETENCJI/KWALIFIKACJI ZAPREZENTOWANYCH W PUNKCIE 3.

Przedstawiona Rekomendacja Rady opiera się na diagnozie aktualnych potrzeb kompetencyjnych i kwalifikacyjnych sektora, który podlega intensywnemu procesowi transformacji. Głównymi źródłami transformacji w sektorze finansowym są zmiany regulacyjne, technologiczne oraz demograficzne w zakresie profilu, potrzeb i oczekiwań klientów usług finansowych. Stąd zarówno w strukturze, jak i w priorytetach Rekomendacji Rada starała się optymalnie odzwierciedlić dynamikę zmian i je wesprzeć rekomendacją rozwojową. Priorytetowymi obszarami w niniejszej rekomendacji są: obszar cyberbezpieczeństwa i ryzyk teleinformatycznych, obszar doradztwa finansowego i informowania o produktach finansowych (odnoszący się do wdrożenia Dyrektywy MiFID II), obszar dystrybucji ubezpieczeń (odnoszący się do wdrożenia Dyrektywy IDD), obszar kredytowania hipotecznego (odnoszący się do wdrożenia Dyrektywy MCD). Ważne są też nowe tematy, takie jak zwinne zarządzanie projektami, czy stosowanie zasad zrównoważonego finansowania. Należy podkreślić, że Rada strategicznie promuje wykorzystanie kwalifikacji przez pracowników sektora, dbając jednocześnie o jak najszerszy dostęp do stałego procesu zdobywania efektów uczenia się, bez powszechnego, twardego wymogu ich walidacji. Stąd, Rekomendacja zawiera kilka kwalifikacji, dopuszczając jednocześnie wykorzystanie zawartych w nich efektów uczenia się w formie bez walidacji, czyli zgodnie z przyjętym nazewnictwem jako kompetencji.

5. REKOMENDACJE RADY MAJĄCE NA CELU POPRAWĘ DOPASOWANIA KOMPETENCJI DO POTRZEB SEKTORA INNYCH NIŻ KOMPETENCJE/KWALIFIKACJE, KTÓRYCH DEFICYT ZDIAGNOZOWANO W SEKTORZE I OPISANO W PKT. 3.

Nie dotyczy.