

Warszawa, dnia 11 września 2023 r.

Poz. 979

**OBWIESZCZENIE  
MINISTRA SPORTU I TURYSTYKI<sup>1)</sup>**

z dnia 10 sierpnia 2023 r.

**w sprawie włączenia kwalifikacji rynkowej „Organizowanie i zarządzanie w tenisie stołowym”  
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 „Organizowanie i zarządzanie w tenisie stołowym” do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Minister Sportu i Turystyki: *K. Bortniczuk*

---

<sup>1)</sup> Minister Sportu i Turystyki kieruje działem administracji rządowej – kultura fizyczna, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 27 października 2021 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Sportu i Turystyki (Dz. U. poz. 1946).

Załącznik do obwieszczenia Ministra Sportu i Turystyki z dnia 10 sierpnia 2023 r. (M.P. poz. 979)

**INFORMACJE O WŁĄCZENIU KWALIFIKACJI RYNKOWEJ „ORGANIZOWANIE I ZARZĄDZANIE W TENISIE STOŁOWYM” DO ZINTEGROWANEGO SYSTEMU KWALIFIKACJI**

**1. Nazwa kwalifikacji rynkowej**

Organizowanie i zarządzanie w tenisie stołowym

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

Certyfikat

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

Certyfikat jest ważny bezterminowo

**4. Poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji przypisany do kwalifikacji rynkowej oraz odniesienie do poziomu Sektorowej Ramy Kwalifikacji**

7 poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji (dalej jako PRK), 7 poziom Sektorowej Ramy Kwalifikacji w sektorze sport

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

Osoba posiadająca kwalifikację jest przygotowana do tworzenia integralnej kultury zarządzania organizacją w tenisie stołowym. Konstruuje system szkolenia, pojmowany jako struktura integrująca kompetencje wszystkich interesariuszy systemu w celu uzyskania maksymalnej efektywności. Organizuje przestrzeń do realizacji ich potrzeb, talentów i projektów, wykorzystując narzędzia metodyki „uczącej się organizacji”, „UL.ab” itp. Wypracowuje kulturę synergii, wykorzystując opisane w literaturze strategie organizacji i transformacji. Bada i analizuje potrzeby organizacji, przygotowuje harmonogram jej rozwoju oraz określa potrzeby finansowe i kadrowe niezbędne do przeprowadzenia zaplanowanych działań. Potrafi rozwinąć skuteczną strategię komunikacji, m.in. wykorzystując nowe technologie. Podejmowane działania rozumie jako praktykowanie stałego rozwoju siebie, zespołu i organizacji.

| <b>Zestaw 1. Dążenie do mistrzostwa osobistego w tenisie stołowym</b>   |   |
|---|---|
| <b>Poszczególne efekty uczenia się</b>  | <b>Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia</b>   |
| Praktykuje uważność u siebie, w zespole, w organizacji<br>(„autentyczna obecność”, „mindfulness” – John Kabat-Zinn, „Życie, piękna katastrofa”) | <ul style="list-style-type: none"> <li>– określa sposoby praktykowania dociekliwej, wnikliwej, skupionej pracy,</li> <li>– opisuje stosowane przez siebie sposoby dążenia do mistrzostwa osobistego,</li> <li>– ocenia działania swoje, zespołu, organizacji, np. posługując się modelem GRIP,</li> <li>– wskazuje możliwości wykorzystania swojej pracy jako narzędzia do transformacji siebie, zespołu, organizacji.</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
| <p>Praktykuje myślenie systemowe u siebie, w zespole, w organizacji („widzi całe pole bitwy” – Mark Joynert, „Simpleology: The Simple Science of Getting What You Want”)</p>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- omawia wykorzystanie praktykowania myślenia systemowego („panoramicznego”, „wielowymiarowego”) w rozwiązywaniu problemów,</li> <li>- omawia stosowane przez siebie sposoby rozwiązywania istotnych problemów.</li> </ul>  |
| <p>Praktykuje elastyczne i skuteczne działanie u siebie, w zespole, w organizacji („getting things done” – David Allen, „Getting Things Done, czyli sztuka bezstresowej efektywności”)</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- omawia stosowane przez siebie sposoby uzyskiwania wysokich wyników pracy,</li> <li>- dostosowuje styl zarządzania i metody działania do sytuacji i wymogów zespołu,</li> <li>- skupia działania na funkcjonalnych, praktycznych, systemowych zadaniach, uwzględniając hierarchię wartości,</li> <li>- omawia stosowane przez siebie sposoby doprowadzania spraw do końca,</li> <li>- analizuje wkład osobisty, zespołowy i organizacji w kontekście osiągniętych efektów, np. stosując zasadę „okna i lustra” Jima Collinsa,</li> <li>- formuluje wnioski dotyczące odpowiedzialności za efekty działań.</li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Zestaw 2. Tworzenie integralnej kultury w tenisie stołowym</b></p> |   |
| <p><b>Poszczególne efekty uczenia się</b></p>                            | <p><b>Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rozpoznaje, bada i eksponuje talenty oraz kompetencje zawodników, trenerów i innych interesariuszy,</li> <li>- angażuje interesariuszy w proces rozpoznawania potrzeb różnych aspektów systemu szkolenia, określenia celów oraz ról i zadań,</li> <li>- inspiruje siebie i innych do działania.</li> <li>- wykorzystuje talenty i kompetencje zawodników, trenerów i innych interesariuszy,</li> <li>- buduje spójność sztabu, m.in. przez podtrzymywanie tradycji, w tym kultywowanie rytuałów.</li> <li>- stosuje różne strategie tworzenia synergii (np. trening grupowy, koncepcje Otto Scharmera, Petera Senge’a, Frederica Laloux, Marca Joynera, Davida Allena),</li> <li>- wskazuje metody wspólnego uczenia się,</li> <li>- wskazuje sposoby tworzenia sieci współpracy,</li> <li>- wskazuje sposoby budowania mostów między kulturami,</li> <li>- zarządza harmonijnie zasobami, np. przez promowanie przekazywania kultury, wiedzy i postaw między pokoleniami.</li> </ul> |

|   |   |
|---|---|
| Tworzy strategię komunikacji  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- określa charakterystykę odbiorców,</li> <li>- określa kanały komunikacji (np. media społecznościowe),</li> <li>- opisuje stosowany język komunikacji,</li> <li>- sporządza harmonogram działań.</li> </ul>   |
| <b>Zestaw 3. Konstruowanie systemu szkolenia w tenisie stołowym (Mark Joyner, „Save Your-Self Time Energy Money”)</b> |   |
| <b>Kryteria weryfikacji ich osiągnięcia</b>   |   |
| Bada i diagnozuje potrzeby elementów systemu szkolenia  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- stosuje narzędzia badawcze do analizy stanu zastanego różnych aspektów systemu szkolenia (np. Action Research, After Action Review),</li> <li>- rozpoznaje potrzeby w różnych aspektach systemu szkolenia (m.in. cele, ludzie – zawodnicy i trenerzy oraz obsługa administracyjna, warunki – zasoby materialne, rozwój dyscypliny),</li> <li>- czerpie inspirację z doświadczenia innych ekspertów w projektowaniu systemu szkoleniowego.</li> </ul> |
| Określa zasoby ludzkie potrzebne do realizacji prototypu, projektu, innowacji   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- dobiera członków zespołu,</li> <li>- współpracuje z władzami na różnych szczeblach,</li> <li>- pozyskuje partnerów w instytucjach, samorządach, w mediach,</li> <li>- tworzy partnerstwa.</li> </ul>   |
| Tworzy wspólną wizję organizacji  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- projektuje działania wspierające integralny rozwój w dyscyplinie,</li> <li>- tworzy dokumenty strategiczne dla dyscypliny,</li> <li>- działa zgodnie z narodowymi strategiami odnoszącymi się do dyscypliny (budowanie spójności dyscypliny),</li> <li>- przygotowuje strategiczne projekty rozwojowe, uwzględniając potrzeby systemu, silne strony ludzi i systemu, dobre praktyki lokalne i między-narodowe.</li> </ul>                            |
| Wykorzystuje nowe technologie   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- dobiera nowe technologie do realizowanych projektów (np. Internet, komputery, smartfony, multimedia, oprogramowanie, bazy danych, Internet of Things, sztuczna inteligencja (AI)),</li> <li>- stosuje nowe technologie we wszystkich obszarach działalności.</li> </ul>  |
| Zarządza finansami  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- przygotowuje kosztorys projektu,</li> <li>- pozyskuje fundusze na realizację zaplanowanych działań,</li> <li>- rozlicza i zamyka projekt.</li> </ul>   |
| Zarządza organizacją zgodnie z integralnymi teoriami („pracuje inaczej”)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- przygotowuje kilkuletni/długoterminowy harmonogram działań systemowych / funkcjonowania / rozwoju organizacji,</li> <li>- prezentuje projekty, które zrealizował,</li> <li>- wskazuje sposoby ewaluacji/monitorowania działań systemowych.</li> </ul>  |

## 6. Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację

### 1. Etap weryfikacji

#### 1.1. Metody

Na etapie weryfikacji efektów uczenia się wykorzystuje się następujące metody: analiza dowodów i deklaracji połączona z rozmową z komisją walidacyjną, zwaną dalej „komisją”, (wywiad swobodny) oraz prezentacją.

Wymagane jest przedstawienie następujących dowodów: raportów i sprawozdań z realizacji projektów organizacyjno-szkoleniowo-badawczych w obszarze tenisa stołowego, obejmujących: działalność szkoleniową, organizacyjną w skali regionalnej, krajowej lub ponadnarodowej, doskonalenie własnych kompetencji, pracy badawczej (np. w formie nagrań video) realizowanej na gruncie tenisa stołowego, autorskich publikacji dotyczących problematyki tenisa stołowego.

#### 1.2. Zasoby kadrowe

Weryfikację przeprowadza komisja. Komisja składa się z co najmniej 3 osób, z których:

- pierwsza jest doktorem nauk z obszaru szkolenia lub zarządzania w sporcie lub w kulturze fizycznej (kwalifikacja pełna z 8 poziomem PRK),
- druga posiada dyplom trenera klasy mistrzowskiej (wydany przed wejściem w życie ustawy z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów (Dz. U. poz. 829)) lub kwalifikację cząstkową „Organizowanie i zarządzanie w tenisie stołowym” na 7 poziomie PRK,
- trzecia legitymuje się doświadczeniem w obszarze zarządzania organizacją, której celem jest organizowanie i prowadzenie współzawodnictwa w tenisie stołowym.

Co najmniej jeden członek komisji posiada doświadczenie w zakresie działań związanych z wdrażaniem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Na wniosek komisji instytucja certyfikująca może powołać dodatkowych członków. Ich kompetencje będą ukierunkowane na weryfikację działań w szczegółowych obszarach sportu uwzględnionych w przedkładanych dowodach i deklaracjach.

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

Jeśli osoba przystępująca do walidacji lub komisja wskaże konieczność zastosowania prezentacji ze wspomaganiami multimedialnym, wówczas instytucja certyfikująca zapewnia ekran, rzutnik i komputer z dostępem do Internetu.

Instytucja certyfikująca musi zapewnić możliwość odwołania się od wyniku weryfikacji.

#### 2. Etapy identyfikowania i dokumentowania

Nie określa się wymogów dla etapu identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się.

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

Do walidacji może przystąpić osoba, która posiada:

- kwalifikację „Prowadzenie procesu szkolenia zaawansowanego w tenisie stołowym” na 6 poziomie PRK lub
- dyplom trenera klasy mistrzowskiej w tenisie stołowym wydany przed wejściem w życie ustawy z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów.

## 8. Termin dokonywania przeglądu kwalifikacji

Nie rzadziej niż raz na 10 lat