

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Formularz dla kwalifikacji - podgląd

Typ wniosku

Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK

Nazwa kwalifikacji*

Prowadzenie treningu negocjacji

Skrót nazwy

Rodzaj kwalifikacji*

kwalifikacja cząstkowa

Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji*

6

Krótką charakterystyką kwalifikacji, obejmującą informacje o działaniach lub zadaniach, które potrafi wykonywać osoba posiadająca tę kwalifikację oraz orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji*

Osoba posiadająca kwalifikację "Prowadzenie treningu negocjacji" samodzielnie planuje, przeprowadza i ewaluje treningi negocjacji. Osoba posiadająca kwalifikację identyfikuje i analizuje potrzeby klienta związane z treningiem negocjacji oraz analizuje potrzeby uczestników w zakresie ich przygotowania do procesów negocjacyjnych. Na podstawie analizy potrzeb, projektuje rozwój kompetencji negocjacyjnych uczestników treningu. Przeprowadza treningi oraz symulacje negocjacji w oparciu o metody uczenia poprzez działanie. Osoba posiadająca kwalifikację "Prowadzenie treningu negocjacji" może znaleźć zatrudnienie w firmach prowadzących regularne procesy sprzedażowe i zakupowe; korporacjach i organizacjach, w których istotne znaczenie odgrywają negocjacje wewnątrz organizacji, negocjowanie i renegotjowanie umów z dostawcami, czy odbiorcami towarów i usług. Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji został oszacowany na 130 godzin, w tym przykładowo 90 godzin na szkolenie/kurs lub inne formy uczenia się oraz 40 godzin czasu pracy własnej. Koszt dokumentu potwierdzającego kwalifikację wynosi 3000 zł netto.

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]*

130

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji*

Kwalifikacja adresowana jest w szczególności do: ● osób pełniących rolę trenerów wewnętrznych, szkoleniowców, coachów, mentorów, doradców wewnętrznych i zewnętrznych w organizacjach prowadzących procesy negocjacyjne oraz pracujących w instytucjach

szkoleniowych ● osób nadzorujących pracę negocjatorów, odpowiedzialnych za prowadzenie procesów negocjacyjnych; ● członków zespołów negocjacyjnych, którzy chcą uzyskać kwalifikacje umożliwiającą prowadzenie treningu negocjacji wśród współpracowników; ● pracowników odpowiedzialnych za koordynację pracy pracowników działów handlowych, zakupowych i sprzedażowych; ● prawników, adwokatów, pełnomocników odpowiedzialnych za prowadzenie procesów negocjacji w imieniu swoich klientów i zarządzających zespołami negocjatorów, ● doradców odpowiedzialnych za wspieranie osób reprezentujących organy i organizacje w kontaktach dyplomatycznych; ● liderów projektów, kierowników, menedżerów, kierujących zespołami odpowiedzialnymi za procesy negocjacyjne; ● pracowników działów HR negocjujących porozumienia z pracownikami i kandydatami do pracy.

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 1.09.2019 r.)



Możliwe jest przygotowanie do uzyskania kwalifikacji w ramach obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia zawodowego (branżowa szkoła I stopnia, technikum, szkoła policealna) [Rozporządzenie MEN z dnia 16 maja 2019 r.](#)

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Kwalifikacja pełna z poziomem 6 PRK

Lista

W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji*

Kwalifikacja pełna z poziomem 6 PRK oraz udokumentowane minimum roczne doświadczenie w prowadzeniu negocjacji i minimum 320 godzin doświadczenia w prowadzeniu szkoleń. Celem oceny spełnienia powyższego warunku, kandydat przedkłada kopię świadectwa ukończenia studiów wyższych I stopnia oraz dowody świadczące o posiadanym doświadczeniu w prowadzeniu negocjacji i szkoleń.

Zapotrzebowanie na kwalifikację*

Negocjacje, to zespół czynności [1], które dotyczą w zasadzie wszystkich aspektów życia społeczno-gospodarczego. Negocjujemy w życiu społecznym, rodzinnym i zawodowym. Ustalenia podjęte w czasie negocjacji umożliwiają wyznaczanie celów i determinują możliwości ich realizacji.[2] Negocjacje zatem to sytuacja, w której strony wiąże wspólny cel, ale rozbieżne stanowiska. Negocjacje są prowadzone przez osobę, która zawsze reprezentuje jedną ze stron i broni jej interesów. Tym też negocjacje różnią się od mediacji, które zwykle prowadzone przez osobę zewnętrzną, neutralną i w których istotą działania jest wyłącznie rozwiązanie sporu lub konfliktu.[3] Trenowanie dorosłych, i do tego liderów, menedżerów, czy trenerów wewnętrznych z technik negocjacji, wymaga odpowiednich kompetencji. Do działań tych niezbędna jest pogłębiona wiedza z zagadnień negocjacji, by sprawnie rozwiewać wszelkie wątpliwości i odpowiadać na wyrafinowane pytania uczestników szkolenia, ale także wiedza z zakresu specyfiki metody uczenia dorosłych, jaką jest trening.[4] Zadania zawodowe wykonywane przez trenerów negocjacji związane są bowiem zarówno z modelowym prowadzeniem negocjacji, jak również z przygotowaniem innych osób do prowadzenia lub uczestniczenia w procesach negocjacyjnych. Znaczenie trenerów negocjacji w organizacjach wzrasta, gdyż zwiększa się skala i zakres procesów negocjacyjnych. Negocjacje wykorzystywane są przez pracowników działów

handlowych i zakupowych, prawników, dyplomatów. Na znaczeniu zyskują także negocjacje prowadzone wewnątrz firmy, czy negocjacje i renegecje umów prowadzone przez pracowników działów HR, którzy coraz częściej negocjują warunki pracy z pracownikami, czy kandydatami do pracy.[5] Negocjacje pojawiają się także w zakresach obowiązków prawników, liderów projektów, kierowników, menedżerów, kierujących zespołami odpowiedzialnymi za procesy negocjacyjne szkoleniowców, czy trenerów wewnętrznych. Stąd też potrzebne są osoby, które profesjonalnie wykszolą kadry w zakresie kompetencji negocjacyjnych. Potrzebę tę potwierdza raport Forbes[6], według którego zawód negocjatora należy do zawodów przyszłości. Forbes podkreśla, że zwiększa się znaczenie umiejętności sprzedażowych i negocjacyjnych, umiejętności związanych z dbałością o relacje z klientami oraz wiedza niezbędna do negocjowania i realizacji zawartych umów. Negocjatorzy, ale także trenerzy wewnętrzni/zewnętrzni są okreśani jako zawody przyszłości wśród zawodów związanych z komunikacją społeczną i zasobami ludzkimi obok specjalisty ds. marketingu społecznego, specjalisty ds. rozwoju personalnego, czy specjalisty ds. rekrutacji.[7] Identyczne wnioski płyną z analizy raportu World Economic Forum, w którym negocjator wskazany został jako Top 10 zawodów/kompetencji w wysoko rozwiniętej gospodarce.[8] Potrzebę przygotowania odpowiednich kadr, zdolnych do przygotowania przyszłych negocjatorów, potwierdza także raport naukowców Uniwersytetu Łódzkiego oraz Instytutu Pracy i Studiów Społecznych.[9] W raporcie tym wśród zawodów przyszłości do 2020 r. wymienia się mediatorów i negocjatorów, którzy najliczniej występują wśród specjalistów ds. administracji. Za sześć lat w tej grupie zawodowej zatrudnienie ma znaleźć nawet 564 tysiące osób, czyli o 175 tysięcy więcej niż obecnie, a wzrost zatrudnienia wyniesie 45 procent.[10] Zapotrzebowanie na mediatorów i negocjatorów pojawia się także w takich grupach zawodowych jak nauczyciele praktycznej nauki zawodów (wzrost o 37,5 procent, tj. do 29,1 tysiąca miejsc pracy) i wśród specjalistów z dziedzin społecznych i religijnych (wzrost zatrudnienia w branży o 34 procent, do 107,5 tysiąca miejsc pracy).[11] Ponieważ w aktualnych ramach formalno-prawnych nie ma rozwiązań weryfikujących kompetencje i kwalifikacje trenerów negocjacji, zgłaszana kwalifikacja daje szansę na zaspokojenie potrzeb rynku pracy w tym zakresie. Należy jednak podkreślić, że tak duży wzrost znaczenia roli negocjatorów, może przybierać na sile, gdyż w głównej mierze wynika on z faktu, iż w dzisiejszych czasach stosunki między podmiotami są coraz bardziej złożone, a dodatkowo komplikuje je zmieniający się system prawny. W związku z tym, pojawia się potrzeba prowadzenia złożonych negocjacji przez osoby, które są świadome tego procesu i potrafią go dobrze przeprowadzić. Profesjonalni negocjatorzy są bezpośrednio ukierunkowani na osiągnięcie celów i mają do tego pełne kompetencje i kwalifikacje.[12] Stąd też, wzrasta zapotrzebowanie na trenerów do zadań związanych z treningiem negocjacji. Profesjonalnie poprowadzony trening daje bowiem szansę na to, by w stosunkowo krótkim czasie podnieść kompetencje osób, które potrzebują wzmocnienia kompetencji negocjacyjnych. Nie bez znaczenia jest także metoda treningu, której rola, jako metody szkoleniowej, szybko wzrasta. [13] Wspólną płaszczyzną metod treningowych jest uczenie się przez przeżywanie i doświadczenie związane z wysoce emocjonalnym uczestnictwem. Jest ono konieczne dla zrozumienia przez uczestników związku własnej roli z procesem, w którym uczestniczą, podniesieniem kompetencji społecznych, poprawą zdolności do rozwiązywania problemów, uczestnictwa w zespole i podejmowania ryzyka zwłaszcza w sytuacjach stresowych i konfliktowych.[14] Proces ten jest rezultatem wewnętrznej działalności grupy, zachodzi w wyniku działania sił wewnątrzgrupowych przy aktywnym działaniu trenera, ukierunkowanym na tworzenie odpowiednich warunków niezbędnych do uruchomienia tych sił. Dlatego też, metoda treningu wymaga od trenera większych umiejętności, niż w przypadku prowadzenia szkolenia, czy warsztatu standardowego, ponieważ trener w trakcie prowadzenia treningu wykorzystuje zarówno umiejętności z zakresu negocjacji, ale także te związane z procesem grupowym opartym na emocjonalnym doświadczeniu sytuacji negocjacyjnej. W sytuacji treningu, trener dokonuje bowiem identyfikacji i rozpoznania emocji

uczestników zadania negocjacyjnego, rozpoznaje w ich zachowaniu ukryte potrzeby i intencje, interpretuje postawy i stanowiska, tworzy także środowisko zbliżone w swych warunkach do naturalnej sytuacji negocjacji, zarządza relacjami i emocjami w procesie grupowym oraz wyprowadza z ról negocjacyjnych uczestników treningu. Włączenie kwalifikacji Prowadzenie treningu negocjacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji zapewni dostęp do specjalistów, posiadających wymagane przez rynek kompetencje związane z przygotowaniem personelu do procesów negocjacyjnych. Dostęp do specjalistów o potwierdzonych kwalifikacjach przyczyni się do podniesienia jakości pracy sprzedawców i negocjatorów. Pracownicy uczestniczący w treningach, prowadzonych przez specjalistów posiadających kwalifikację, będą lepiej przygotowani do wykonywania swoich zadań zawodowych. Skutecznie prowadzone przez nich procesy negocjacyjne wpłyną także na zadowolenie pracodawców, którzy będą mogli osiągać lepsze korzyści i efekty ekonomiczne. _____ [1]

https://www.academyofbusiness.pl/site_media/media/upload/document/pdf/2015/06/08/negocjacje_2015.pdf (Dostęp 31.01.2019). [2] Tamże. [3]

<http://nf.pl/kariera/negocjator-zawod-przyszlosci,,46358,182> (Dostęp 31.01.2019). [4]

<https://www.parp.gov.pl/files/74/81/305/6753.pdf> (Dostęp 31.01.2019). [5]

<http://www.cepolska.pl/poradnik-dla-handlowca-szkolenia-negocjacje-zakupowe.html> (Dostęp 31.01.2019). [6]

<https://www.forbes.pl/kariera/praca-w-2016-najbardziej-pozadane-kompetencje/7ks8z0j#slide-4> (Dostęp 31.01.2019). [7] https://documen.site/download/zawody-przyszoci-ciekawe-zawody_pdf (Dostęp 31.01.2019). [8]

<https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/> (Dostęp 31.01.2019). [9]

<https://www.money.pl/gospodarka/wiadomosci/artukul/zawody-przyszlosci-zobacz-w-ktorych,221,0,1662429.html> (Dostęp 31.01.2019). [10] Tamże. [11] Tamże. [12]

<http://nf.pl/kariera/negocjator-zawod-przyszlosci,,46358,182> (Dostęp 31.01.2019). [13]

<http://www.nuria.pl/aktywizujace-metody-szkolenia/> (Dostęp 31.01.2019). [14] Tamże.

Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się*

Kwalifikacja Prowadzenie treningu negocjacji nie zawiera żadnych wspólnych zestawów efektów uczenia się z innymi kwalifikacjami z systemu oświaty i szkolnictwa wyższego. Kwalifikacja może posiadać podobne pojedyncze umiejętności z kwalifikacjami z systemu szkolnictwa wyższego na studiach I i II stopnia pod nazwą mediacje i negocjacje (6 PRK i 7 PRK) oraz studiach podyplomowych prowadzonych w zakresie negocjacji. Należy jednak podkreślić, że posiadanie efektów uczenia typowych dla kwalifikacji pełnej, a pokrywających się zakresem z opisaną kwalifikacją rynkową, nie może zostać potwierdzone w całości, w wyniku walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Efekty uczenia się wymagane w kontekście kwalifikacji pełnej obejmują bowiem szerszy zakres wiedzy i mają większą podbudowę teoretyczną. Ponadto, z uwagi na brak dostępnych wykazów efektów uczenia, nie jest możliwe dokonanie pełnej analizy porównawczej z tymi kwalifikacjami. Kwalifikacja Prowadzenie treningu negocjacji zawiera przede wszystkim efekty uczenia się dotyczące umiejętności praktycznych oraz nieobecne w innych kwalifikacjach zestawy odnoszące się do sposobu organizacji i prowadzenia treningu negocjacji: identyfikowanie i analizowanie potrzeb organizacji w obszarze negocjacji oraz ustalenie celu treningu negocjacji, projektowanie treningu negocjacji, prowadzenie treningu negocjacji, ewaluowanie treningu negocjacji.

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 1.09.2019 r.)

Kwalifikacja zawiera wspólne lub zbliżone zestawy efektów kształcenia z „dodatkowymi umiejętnościami zawodowymi” w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego

[Dodatkowe umiejętności zawodowe](#)

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji*

Osoba posiadająca kwalifikację Prowadzenie treningu negocjacji może znaleźć zatrudnienie w: ● firmach i instytucjach szkoleniowych, rozwijających w swojej ofercie szkolenia i treningu z obszaru negocjacji i sprzedaży ● firmach, organizacjach i organach zatrudniających personel prowadzący systematycznie procesy negocjacyjne (negocjatorów, sprzedawców, pełnomocników), wymagający stałego dokształcania w zakresie kompetencji negocjacyjnych, w tym: ○ firmach produkcyjnych prowadzących regularne procesy sprzedażowe i zakupowe, ○ korporacjach i organizacjach, w których istotne znaczenie odgrywają negocjacje wewnątrz organizacji, negocjowanie i re negocjowanie umów z dostawcami, czy odbiorcami towarów i usług, ○ firmach handlowych posiadających działy handlowe, ○ organizacjach odpowiedzialnych za formalne prowadzenie procesów negocjacji i reprezentowanie w procesach negocjacyjnych klientów, ○ organach i organizacjach odpowiedzialnych za kontakty dyplomatyczne, ● firmach i organizacjach prowadzących procesy wymagające od personelu stałego podnoszenia kompetencji w obszarze negocjacji w związku z realizowanymi zadaniami zawodowymi uwzględniającymi działania z obszaru negocjacji np.: ○ organizacjach powołujących liderów projektów, kierowników, menedżerów, kierujących zespołami odpowiedzialnymi za złożone procesy i projekty uwzględniające aspekty negocjacyjne; ○ organizacjach posiadających struktury HR, negocjujących porozumienia z pracownikami i kandydatami do pracy.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację*

1. Etap weryfikacji 1.1. Metody Weryfikacja składa się z dwóch etapów: części teoretycznej i części praktycznej. W części teoretycznej wykorzystuje się metodę testu teoretycznego. W części praktycznej dopuszcza się zastosowanie następujących metod weryfikacji: case study, próbka pracy własnej, analiza dowodów i deklaracji, obserwacja w warunkach symulowanych (symulacja) podsumowana rozmową z komisją. Metody zastosowane w części praktycznej uwzględniają poniższe warunki: 1. Zaplanowana w części praktycznej metoda case study dotyczy przykładowej sytuacji klienta zamawiającego trening negocjacji. Poprzez analizę sytuacji klienta uczestnik procesu walidacji potwierdza efekty uczenia z zestawu Identyfikowanie i analizowanie potrzeb organizacji w obszarze negocjacji oraz ustalenie celu treningu negocjacji. Dopuszcza się, by efekty uczenia się o charakterze wiedzowym z tego zestawu były potwierdzane testem teoretycznym. 2. Próbka pracy własnej odnosi się do oceny opracowanego przez uczestnika własnego konspektu treningu negocjacji i scenariusza negocjacji i związana jest z potwierdzaniem efektów z zestawu Projektowanie treningu negocjacji. Dopuszcza się, by efekty uczenia o charakterze wiedzowym z tego zestawu były potwierdzane testem teoretycznym. 3. Obserwacja w warunkach symulowanych (symulacja) dotyczy prowadzonej przez uczestnika miniatury treningu, trwającej nie mniej niż 1 godzinę dydaktyczną tj. 45 min, przy udziale nie mniej niż 6, i nie więcej niż 8 uczestników. Uczestnikami symulacji są inne osoby przystępujące do procesu walidacji lub statyści. Miniatura treningu przeprowadzona jest przez osobę ubiegającą się o kwalifikację na podstawie zatwierdzonego przez komisję walidacyjną konspektu i scenariusza negocjacji, adaptowanych po jego zatwierdzeniu do formy miniatury. Adaptacji konspektu i scenariusza negocjacji dokonuje uczestnik procesu walidacji. Obserwację podsumowuje rozmowa z komisją walidacyjną. Metodą obserwacji w warunkach symulowanych potwierdza się efekty uczenia się z zestawu Prowadzenie treningu negocjacji dla następujących umiejętności: ● prowadzi trening etapu przednegocjacyjnego, ● prowadzi trening etapu otwarcia

negocjacji i prezentacji stanowiska negocjacyjnego, ● prowadzi trening negocjacji właściwych, ● prowadzi trening zakończenia negocjacji, ● ocenia efekty negocjacji uczestników treningu negocjacji. Dopuszcza się, by pozostałe umiejętności ujęte w tym zestawie zostały potwierdzone w ramach testu teoretycznego lub case study lub rozmowy z komisją walidacyjną. Rozmowa z komisją walidacyjną potwierdza efekty z zestawu Ewaluowanie treningu negocjacji.

1.2. Zasoby kadrowe

W procesie walidacji biorą udział: ● (w przypadku, gdy test przeprowadzany jest w elektronicznym systemie) operator systemu egzaminacyjnego, który organizuje zaplecze techniczne do przeprowadzenia weryfikacji i nadzoruje przebieg testu; Natomiast, gdy test przeprowadzany jest poza systemem elektronicznym należy zapewnić nadzór nad prawidłowym przebiegiem tej części walidacji; ● komisja walidacyjna, składająca się z minimum 2 asesorów, która przeprowadza część praktyczną, natomiast w przypadku, gdy test przeprowadzany poza systemem elektronicznym komisja odpowiada za sprawdzenie testu. Osoba będąca asesorem może być jednocześnie operatorem systemu egzaminacyjnego. Operator systemu egzaminacyjnego musi posiadać: ● wykształcenie minimum średnie, ● znajomość obsługi komputera w zakresie uruchamiania oraz podstawowej obsługi systemu i zainstalowanych aplikacji, ● umiejętność rozwiązywania problemów w sytuacji trudności z nawiązaniem lub zanikiem połączenia internetowego lub obsługą przeglądarki w zakresie kompatybilności z platformą egzaminacyjną. Weryfikację efektów uczenia się w części praktycznej prowadzi komisja walidacyjna. Przewodniczący komisji walidacyjnej musi: ● posiadać kwalifikację pełną co najmniej z poziomem 7 PRK; ● posiadać udokumentowane co najmniej 800 godzin doświadczenia trenerskiego w ciągu 5 lat, w tym co najmniej 480 godzin doświadczenia w prowadzeniu treningów negocjacji w ciągu 3 lat; ● posiadać udokumentowane co najmniej 3 lata doświadczenia w prowadzeniu negocjacji, rozumianego jako uczestnictwo w prowadzeniu negocjacji z klientami, przy czym obowiązki te wpisane są do zakresu obowiązków na stanowisku pracy i/lub wynikają z zakresu zadań wykonywanych w ramach umowy i/lub referencji i oświadczeń pracodawców, zwierzchników, klientów. Drugi członek komisji walidacyjnej musi: ● posiadać kwalifikację pełną co najmniej z poziomem 7 PRK; ● posiadać udokumentowane co najmniej dwuletnie doświadczenie w prowadzeniu negocjacji, rozumiane jako uczestnictwo w prowadzeniu negocjacji z klientami, przy czym obowiązki te wpisane są do zakresu obowiązków na stanowisku pracy i/lub wynikają z zakresu zadań wykonywanych w ramach umowy i/lub referencji, oświadczeń pracodawców, zwierzchników, klientów; oraz ● posiadać udokumentowane co najmniej 300 godzin doświadczenia w prowadzeniu treningów negocjacji w ciągu 3 lat; lub ● posiadać udokumentowane co najmniej dwuletnie doświadczenie w ocenianiu innych w procesie negocjacji, rozumiane jako sprawowanie nadzoru nad zespołami negocjatorów i sprzedawców oraz ocenianie ich umiejętności negocjacyjnych w sytuacji kontaktu z klientem, przy czym obowiązki te wpisane są do zakresu obowiązków na stanowisku pracy i/lub wynikają z zakresu zadań wykonywanych w ramach umowy i/lub referencji, oświadczeń pracodawców, zwierzchników, klientów. Do zadań członków komisji należy m.in.: ● stosowanie kryteriów weryfikacji przypisanych do efektów uczenia się dla opisywanej kwalifikacji oraz kryteriów oceny formalnej i merytorycznej dowodów na posiadanie efektów uczenia się właściwych dla opisywanej kwalifikacji; ● stosowanie zasad prowadzenia weryfikacji, a także różnych metod weryfikacji efektów uczenia się, zgodnie z celami walidacji i zasadami Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Jeżeli instytucja certyfikująca prowadzi kształcenie w obszarze wnioskowanej kwalifikacji, to musi stosować rozwiązania zapewniające rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji. W szczególności istotne jest zapewnienie bezstronności osób przeprowadzających walidację m.in. poprzez rozdział osobowy mający na celu zapobieganie konfliktowi interesów osób przeprowadzających walidację. Osoby te nie mogą weryfikować efektów uczenia się osób, które były przez nie przygotowywane do uzyskania kwalifikacji

Prowadzenie treningu negocjacji. 1.3. Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne

Instytucja certyfikująca musi zapewnić: ● pracownię przygotowaną do

przeprowadzania pisemnej części egzaminu, wyposażoną w stanowiska biurowe (1 stanowisko dla 1 kandydata) oraz w przypadku gdy test teoretyczny przeprowadzany jest w wersji elektronicznej wyposażone w komputer z dostępem do internetu oraz pakietem biurowym; ● do przeprowadzenia części praktycznej polegającej na symulacji - salę szkoleniową wyposażoną w krzesła, stoły, flipchart, rzutnik. Instytucja certyfikująca musi zapewnić co najmniej 4 dni kalendarzowe, od momentu przekazania uczestnikowi procesu walidacji informacji o zakwalifikowaniu go do tego procesu, na przygotowanie przez uczestnika konspektu treningu negocjacji i scenariusza negocjacji. Oceny konspektu treningu i scenariusza negocjacji dokonują członkowie komisji walidacyjnej. Ocena pozytywna wymaga jednomyślnej oceny komisji walidacyjnej. Instytucja certyfikująca zapewnia również czas niezbędny do adaptacji konspektu treningu negocjacji i scenariusza negocjacji do postaci miniatury treningu (tj. do czasu realizacji symulacji miniatury treningu), który nie może być krótszy niż 3 dni kalendarzowe, liczone od dnia przekazania informacji o pozytywnej ocenie konspektu treningu i scenariusza negocjacji. Instytucja certyfikująca zapewnia ponadto: ● przykładowe case study z zakresu negocjacji w kilku wariantach; ● formularz konspektu treningu negocjacji; ● przykładowy raport z ewaluacji treningu negocjacji. Instytucja certyfikująca musi zapewnić bezstronną i niezależną procedurę odwoławczą, w ramach której osoby uczestniczące w procesie walidacji i certyfikacji, mają możliwość odwołania się od decyzji dotyczących spełnienia wymogów formalnych, samych wyników, a także decyzji kończącej walidację. W przypadku negatywnego wyniku walidacji instytucja certyfikująca jest zobowiązana przedstawić uzasadnienie decyzji. 2. Etapy identyfikowania i dokumentowania Nie określa się wymagań.

Propozycja odniesienia do poziomu sektorowych ram kwalifikacji (o ile dotyczy)

Nie dotyczy

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się*

Osoba posiadająca kwalifikację Prowadzenie treningu negocjacji samodzielnie planuje, przeprowadza i ewaluje treningi negocjacji w biznesie. Posługuje się wiedzą na temat specyfiki treningu negocjacji oraz procesu negocjacji. W oparciu o posiadaną wiedzę identyfikuje i analizuje potrzeby klienta związane z negocjacjami, ustala cel organizacji w obszarze negocjacji, cel treningu negocjacji oraz analizuje potrzeby uczestników w zakresie ich przygotowania do procesów negocjacyjnych. Projektuje rozwój kompetencji negocjacyjnych uczestników treningów. Opracowuje program treningu negocjacji, formułuje szczegółowe cele i efekty uczenia, dobiera metody oraz dostosowuje do nich materiały oraz zadania negocjacyjne. Przeprowadza treningi oraz symulacje negocjacji. Wspiera rozwój kompetencji negocjacyjnych uczestników treningu poprzez tworzenie warunków do praktycznego sprawdzenia umiejętności negocjacyjnych na wszystkich etapach negocjacji. Udziela uczestnikom treningu informacji na temat procesu, technik i metod negocjacji, a także informacji zwrotnej na temat prezentowanych przez nich stylów i postaw negocjacyjnych. Podsumowuje efekty procesu negocjacji. Projektuje i przeprowadza ewaluację treningu negocjacji, w tym przygotowuje narzędzia do badania satysfakcji uczestników, oceny przebiegu treningu oraz kompetencji trenera i warunków organizacyjnych treningu. Omawia wyniki i formułuje wnioski z przeprowadzonej ewaluacji treningu negocjacji.

Zestawy efektów uczenia się

Numer zestawu w kwalifikacji*

1

Nazwa zestawu*

Posługiwanie się wiedzą z zakresu treningu negocjacji

Poziom PRK*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

14

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

Omawia istotę treningu negocjacji i rolę trenera w treningu negocjacji

Kryteria weryfikacji*

● przedstawia specyfikę metody treningu; ● opisuje różnice między treningiem negocjacji a szkoleniem i warsztatem z zakresu negocjacji; ● charakteryzuje fazy dynamiki treningu negocjacji; ● opisuje wpływ warunków na skuteczność realizacji treningu negocjacji (np. doświadczenie trenera w zakresie negocjacji, posiadane doświadczenia własne uczestników, związane z negocjacjami, obejmujące wszystkie fazy negocjacji, świadomość faz negocjacyjnych wśród uczestników (treningu) negocjacji); ● wskazuje ryzyka niepowodzenia treningu negocjacji i sposoby zapobiegania im; ● opisuje błędy ograniczające skuteczność prowadzonego treningu negocjacji (np. storytelling, budowanie doświadczeń negocjacyjnych bez związku ze scenariuszem zadania negocjacyjnego, pomijanie niektórych faz negocjacji, podział ról, który pozwala na zbieranie doświadczeń tylko wybranym uczestnikom); ● omawia rolę trenera w treningu negocjacji i pożądane cechy trenera treningu negocjacji; ● opisuje sposoby rozwoju warsztatu trenerskiego w treningu negocjacji.

Efekt uczenia się

Przedstawia [w trakcie treningu negocjacji] sposoby zarządzania doświadczeniami i emocjami uczestników

Kryteria weryfikacji*

● przedstawia zasady doboru i powierzania zadań oraz ról negocjacyjnych w trakcie treningu negocjacji; ● wskazuje sposoby radzenia sobie z konfliktem partnerów negocjacji podczas treningu negocjacji; ● opisuje sposoby wyprowadzania uczestników z ról negocjacyjnych po zakończeniu zadań negocjacyjnych; ● charakteryzuje zasady udzielania informacji zwrotnej uczestnikom w odniesieniu do przebiegu zadań negocjacyjnych oraz organizacji treningu negocjacji; ● wskazuje sposoby budowania atmosfery zaufania i otwartości w trakcie treningu negocjacji pomiędzy uczestnikami treningu oraz pomiędzy uczestnikami a trenerem; ● opisuje sposoby wspierające kontrolę emocji uczestników w trakcie treningu negocjacji; ● podaje przykłady sformułowań wspierających i ograniczających otwartość uczestników na zbieranie doświadczeń negocjacyjnych w treningu negocjacji; ● przedstawia sposoby wspierające określanie własnych granic psychologicznych i percepcji granic psychologicznych

innych osób.

Numer zestawu w kwalifikacji*

2

Nazwa zestawu*

Posługiwanie się wiedzą na temat procesu negocjacji

Poziom PRK*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

12

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

Charakteryzuje etap otwarcia negocjacji i prezentacji stanowiska negocjacyjnego

Kryteria weryfikacji*

● opisuje elementy otwarcia negocjacji (obecność osób decyzyjnych, potwierdzenie zakresu negocjacji i zgody na prowadzenie negocjacji); ● wyjaśnia znaczenie ról i pozycji negocjacyjnych w etapie otwarcia negocjacji.

Efekt uczenia się

Charakteryzuje etap negocjacji właściwych

Kryteria weryfikacji*

● wymienia zasady wywierania wpływu i charakteryzuje je; ● wskazuje przyczyny konfliktu w procesie negocjacji; ● opisuje sposoby wychodzenia z konfliktu lub impasu w procesie negocjacji; ● formułuje przykładowe odpowiedzi na argumenty prezentowane przez drugą stronę negocjacji.

Efekt uczenia się

Charakteryzuje etap przednegocjacyjny

Kryteria weryfikacji*

● przedstawia sposoby formułowania celów negocjacyjnych i kryteriów ich osiągnięcia na etapie przygotowania do negocjacji; ● poprawia błędnie sformułowane cele negocjacyjne i kryteria ich osiągnięcia; ● opisuje znaczenie i sposób zbierania informacji na temat partnera negocjacji i negocjatorów na etapie przednegocjacyjnym; ● wyjaśnia znaczenie alternatyw dla procesu negocjacji; ● opisuje skutki wielu lub nielicznych alternatyw i scenariuszy dla

powodzenia procesu negocjacji; ● przedstawia rodzaje strategii negocjacyjnych; ● wymienia i opisuje style negocjacyjne (styl kooperacyjny/miękki, styl rywalizacyjny/twardy, styl rzeczowy/racjonalny); ● charakteryzuje minimum dwa rodzaje strategii negocjacyjnych (Win - Lose, Win - Win, Lose - Lose); ● opisuje szanse i zagrożenia wskazanych strategii negocjacyjnych; ● wskazuje różnice pomiędzy argumentami racjonalnymi i emocjonalnymi i podaje ich przykłady; ● omawia kryteria doboru członków zespołu negocjacyjnego.

Efekt uczenia się

Charakteryzuje etap zamknięcia negocjacji

Kryteria weryfikacji*

● wskazuje oczekiwane elementy kontraktu końcowego negocjacji, czyli: warunki, zakres, sposób, ceny, płatności, reklamacje dotyczące przedmiotu negocjacji; ● opisuje sposoby dokumentowania uzgodnień w ramach kontraktu końcowego.

Efekt uczenia się

Omawia specyfikę negocjacji

Kryteria weryfikacji*

● wskazuje istotę procesów negocjacyjnych poprzez wskazanie elementów odróżniających negocjacje od innych rozmów; ● charakteryzuje rodzaje negocjacji: zwyczajne, handlowe, prawnicze; ● opisuje strukturę rozmowy negocjacyjnej; ● opisuje pożądane i niepożądane cechy oraz umiejętności negocjatorów; ● wyjaśnia znaczenie komunikacji werbalnej i niewerbalnej w procesie negocjacji.

Numer zestawu w kwalifikacji*

3

Nazwa zestawu*

Identyfikowanie i analizowanie potrzeb klienta w obszarze negocjacji oraz ustalenie celu treningu negocjacji

Poziom PRK*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

22

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

Formułuje cele organizacji w obszarze negocjacji

Kryteria weryfikacji*

- na podstawie zidentyfikowanych potrzeb organizacji formułuje propozycję celu organizacji związanego z treningiem negocjacji; ● uzasadnia propozycję celu organizacji związanego z treningiem negocjacji; ● formułuje propozycję celu treningu negocjacji na podstawie zidentyfikowanych potrzeb organizacji; ● uzasadnia propozycję celu treningu negocjacji; ● formułuje planowane do osiągnięcia w treningu negocjacji efekty uczenia się.

Efekt uczenia się

Ustala potrzeby organizacji w obszarze negocjacji

Kryteria weryfikacji*

- na podstawie przykładowych danych o organizacji formułuje wnioski z diagnozy potrzeb związanych z rozwojem kompetencji negocjacyjnych; ● formułuje pytania do klienta na temat jego potrzeb w obszarze negocjacji i treningu negocjacji; ● w przykładowej wypowiedzi identyfikuje kluczowe sformułowania dotyczące potrzeb organizacji, związanych z rozwojem kompetencji w obszarze negocjacji; ● charakteryzuje trzy źródła informacji możliwe do wykorzystania w ustalaniu potrzeb klienta w obszarze treningu negocjacji spośród: opis stanowisk pracy, struktura organizacyjna, system motywacyjny, wyniki ankiet, wyniki pre-testów, wyniki wywiadów z kadrami menedżerską, wyniki konsultacji, wyniki badań w grupie focusowej, wyniki oceny kompetencji negocjacyjnych pracowników i opisuje zakres ich wykorzystania; ● charakteryzuje trzy źródła informacji o uczestnikach treningu negocjacji niezbędne do ustalenia celu treningu (staż pracy, zajmowane stanowiska, liczba odbytych szkoleń, doświadczenie w negocjacjach, role w procesach negocjacyjnych organizacji, dane demograficzne) i opisuje zakres ich wykorzystania; ● formułuje wnioski dotyczące celu i programu treningu negocjacji na podstawie informacji o uczestnikach.

Numer zestawu w kwalifikacji*

4

Nazwa zestawu*

Projektowanie treningu negocjacji

Poziom PRK*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

42

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

Planuje metody prowadzenia treningu negocjacji

Kryteria weryfikacji*

● charakteryzuje metody prowadzenia treningu negocjacji (gra negocjacyjna, inscenizacja, symulacja, case study, odgrywanie ról, eksperyment negocjacyjny, dyskusja w grupie, akwarium); ● wskazuje metody treningowe zwiększające umiejętności uczestników w zakresie komunikacji w procesie negocjacji i charakteryzuje minimum dwie; ● wskazuje przykładowe metody treningowe sprzyjające autoanalizie umiejętności i zachowań uczestników związanych z negocjacjami na każdym etapie treningu negocjacji; ● dobiera przykładowe metody treningowe do planowanego do osiągnięcia efektu uczenia się w przykładowym module tematycznym oraz uzasadnia swój wybór; ● szacuje czas niezbędny do realizacji przykładowej metody treningowej dla określonej liczby uczestników; ● dobiera metodę treningową do faz negocjacji; ● dobiera metodę treningową do zadania - budowanie alternatyw, określanie przestrzeni negocjacyjnej (maksymalny zakres ustępstw, zakres cenowy, kalkulacja rozwiązań) i tworzenie scenariuszy w procesie negocjacji; ● dobiera metodę treningową do zadania - budowanie argumentów i wywieranie wpływu w procesie negocjacji; ● dobiera metodę treningową do zadania - autoanaliza umiejętności i zachowań uczestników związanych z negocjacjami na etapie przednegocjacyjnym; ● dobiera metody i sposoby wyprowadzania uczestników treningu negocjacji z fazy konfliktu w zadaniu negocjacyjnym; ● dobiera metody angażujące uczestników zadania negocjacyjnego do zadania - formułowanie alternatywnych sposobów prowadzenia negocjacji w celu realizacji zadania negocjacyjnego; ● dobiera metody treningu negocjacji do faz rozwoju grupy treningowej; ● dobiera środki i narzędzia dydaktyczne do wskazanej metody treningu negocjacji.

Efekt uczenia się

Przygotowuje konspekt treningu negocjacji

Kryteria weryfikacji*

● wymienia elementy konspektu treningu negocjacji; ● w konspekcie treningu negocjacji określa czas realizacji poszczególnych zadań i metod treningowych; ● w konspekcie treningu negocjacji wyznacza czas na omówienie przebiegu i efektów pracy nad zadaniem negocjacyjnym oraz zebranie informacji zwrotnych od uczestników; ● w konspekcie treningu negocjacji wskazuje etapy realizacji zadania negocjacyjnego oraz metody i techniki treningowe; ● w konspekcie treningu negocjacji wskazuje narzędzia i środki dydaktyczne niezbędne do realizacji zaplanowanych zadań oraz metod i technik treningowych; ● w konspekcie treningu negocjacji opisuje przykładowe wypowiedzi trenera związane z podawaniem instrukcji, wprowadzeniem do zadania lub metody, podsumowaniem przygotowanego zadania negocjacyjnego oraz stosowanych metod i technik negocjacyjnych; ● w konspekcie treningu negocjacji opisuje planowane efekty prowadzonego zadania negocjacyjnego i zaplanowanych metod i technik treningowych.

Efekt uczenia się

Przygotowuje program treningu negocjacji

Kryteria weryfikacji*

● formułuje bloki/moduły tematyczne treningu negocjacji zgodnie ze wskazanym celem treningu i wymiarem godzinowym; ● formułuje cele szczegółowe treningu negocjacji do przykładowego bloku/modułu tematycznego; ● podaje zagadnienia wchodzące w skład poszczególnych bloków/modułów tematycznych treningu negocjacji; ● przypisuje efekty

uczenia do zaplanowanych bloków/modułów tematycznych.

Efekt uczenia się

Przygotowuje treningowe zadanie negocjacyjne

Kryteria weryfikacji*

● tworzy scenariusz negocjacji zawierający skrócony opis zadania negocjacyjnego, instrukcje, stosowane techniki negocjacyjne oraz zakładany rezultat zadania negocjacyjnego dla uczestników treningu negocjacji; ● sporządza arkusz obserwacji procesu negocjacji i zachowań uczestników w treningu negocjacyjnym; ● sporządza arkusz autoanalizy dla uczestnika treningu negocjacji.

Numer zestawu w kwalifikacji*

5

Nazwa zestawu*

Prowadzenie zajęć w oparciu o metodę treningu negocjacji

Poziom PRK*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

28

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

Identyfikuje potrzeby i ustala cel uczestnika treningu negocjacji

Kryteria weryfikacji*

● wskazuje, jakie informacje o uczestnikach na temat ich osobistych celów związanych z treningiem negocjacji może uzyskać dzięki zastosowanej metodzie pozyskiwania informacji; ● formułuje pytania do uczestnika związane z jego osobistymi potrzebami związanymi z treningiem negocjacji; ● w przykładowej wypowiedzi uczestnika wskazuje informacje o jego osobistych potrzebach i motywacji do udziału w treningu negocjacji i na ich podstawie formułuje propozycję kontraktu z uczestnikiem na temat udziału w treningu negocjacji; ● wskazuje w przykładowej liście celów osobistych uczestników te, które nie mogą być osiągnięte w treningu negocjacji; ● przeformułowuje nierealne cele uczestników na cele możliwe do osiągnięcia w trakcie treningu negocjacji.

Efekt uczenia się

Ocenia efekty negocjacji uczestników treningu negocjacji

Kryteria weryfikacji*

● omawia rezultaty procesu negocjacji w zadaniu negocjacyjnym; ● opisuje skutki przyjętych przez uczestników strategii negocjacji w zadaniu negocjacyjnym; ● w przypadku wystąpienia konfliktu lub impasu przy realizacji przez uczestników zadania negocjacyjnego, wskazuje dobre i złe strony przyjętych przez uczestników strategii radzenia sobie z konfliktem; ● formułuje wnioski wynikające z realizacji zadania negocjacyjnego dla uczestników; ● udziela uczestnikom informacji zwrotnej na temat przebiegu prowadzonych przez nich negocjacji, efektów ich pracy, zachowania oraz zastosowanych technik, zgodnie z obowiązującymi zasadami.

Efekt uczenia się

Prowadzi trening etapu otwarcia negocjacji i prezentacji stanowiska negocjacyjnego

Kryteria weryfikacji*

● formułuje wprowadzenie do otwarcia negocjacji; ● formułuje zwroty zachęcające uczestników do wypełniania arkusza autoanalizy zachowań negocjacyjnych na etapie otwarcia negocjacji i prezentacji stanowiska negocjacyjnego; ● wypełnia arkusz obserwacji procesu negocjacji i zachowań uczestników w etapie otwarcia negocjacji i prezentacji stanowiska negocjacyjnego (w zakresie fazy negocjacji, kompletności stanowisk negocjacyjnych, prezentowanych ról, stylu negocjacyjnego).

Efekt uczenia się

Prowadzi trening etapu przednegocjacyjnego

Kryteria weryfikacji*

● opisuje przykładowe zadanie negocjacyjne i wyjaśnia instrukcje do niego na podstawie przygotowanego przez siebie scenariusza negocjacji; ● zadaje uczestnikom pytania dotyczące zadania negocjacyjnego, aby sprawdzić, czy zostało ono przez nich dobrze zrozumiane; ● udziela odpowiedzi na pytania uczestników dotyczące zadania negocjacyjnego; ● kontroluje postęp prac uczestników nad zadaniem negocjacyjnym; ● weryfikuje kompletność informacji przygotowanych przez uczestników w zakresie zaplanowanych strategii, ról, alternatyw negocjacyjnych, przestrzeni negocjacyjnej i planowanych scenariuszy w procesie negocjacji; ● prezentuje trzy wybrane techniki prezentacji oferty podczas procesu negocjacyjnego; ● prezentuje trzy wybrane techniki negocjacji spośród klasyfikacji wg Zbigniewa Nęckiego; ● stosuje zwroty sprzyjające autoanalizie umiejętności.

Efekt uczenia się

Prowadzi trening negocjacji właściwych

Kryteria weryfikacji*

● udziela informacji o czasie pozostającym do zakończenia negocjacji; ● wypełnia arkusz obserwacji procesu negocjacji i zachowań uczestników w etapie negocjacji właściwych w zakresie opisu zachowania uczestników w procesie negocjacji (aktywność, zaangażowanie, reagowanie); ● wypełnia arkusz obserwacji procesu negocjacji i zachowań uczestników w etapie negocjacji właściwych w zakresie analizy zastosowanej przez uczestników techniki negocjacyjnej i efektów negocjacji; ● odnotowuje w arkuszu obserwacji informacje na temat

wystąpienia konfliktu lub impasu w realizacji zadania negocjacyjnego; ● w przypadku wystąpienia konfliktu lub impasu przy realizacji przez uczestników zadania negocjacyjnego, formułuje komunikat zawierający wskazówki dotyczące wychodzenia z tej sytuacji.

Efekt uczenia się

Prowadzi trening zakończenia negocjacji

Kryteria weryfikacji*

● odnotowuje w arkuszu obserwacji informacje na temat uwzględnienia przez uczestników elementów kontraktu końcowego w zadaniu negocjacyjnym; ● opisuje zachowanie uczestnika związane z rolą negocjacyjną w realizacji zadania negocjacyjnego; ● stosuje zwroty sprzyjające autoanalizie własnych umiejętności i zachowań przez uczestników związanych z negocjacjami w zadaniu negocjacyjnym.

Efekt uczenia się

Rozpoczyna trening negocjacji

Kryteria weryfikacji*

● formułuje zakres informacji niezbędnych przy powitaniu uczestników treningu negocjacji; ● opisuje minimum 2 sposoby angażowania uczestników treningu negocjacji do dzielenia się doświadczeniem w zakresie negocjacji.

Efekt uczenia się

Zamyka trening negocjacji

Kryteria weryfikacji*

● podsumowuje przebieg treningu negocjacji odwołując się do celu zadania negocjacyjnego; ● stosuje zwroty zachęcające uczestników do wprowadzania umiejętności zdobytych w trakcie treningu negocjacji do praktycznych sytuacji negocjacyjnych; ● stosuje zwroty motywujące uczestników do rozwijania umiejętności negocjacyjnych; ● formułuje informację zamykającą trening negocjacji.

Numer zestawu w kwalifikacji*

6

Nazwa zestawu*

Ewaluowanie treningu negocjacji

Poziom PRK*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

12

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

Planuje proces ewaluacji i przygotowuje narzędzia ewaluacyjne

Kryteria weryfikacji*

● omawia metody i narzędzia oceny efektywności treningu negocjacji w odniesieniu do osiągniętych umiejętności uczestników oraz warunków organizacyjnych treningu; ● formułuje kryteria oceny planowanych celów treningu negocjacji; ● opracowuje ankietę satysfakcji uczestnika lub narzędzie oceny kompetencji treningowych trenera.

Efekt uczenia się

Przeprowadza ewaluację

Kryteria weryfikacji*

● omawia popełnione przez siebie błędy w trakcie treningu negocjacji; ● opisuje sposoby eliminacji błędów w swoim warsztacie związanym z treningiem negocjacji; ● identyfikuje i opisuje błędy w przykładowym raporcie z wynikami ewaluacji zawierającym: przyjęty model ewaluacji, opis wykorzystanych narzędzi ewaluacyjnych, założone cele i ich miary, ocenę poziomu realizacji założonych celów związanych z treningiem negocjacji; ● formułuje wnioski z przykładowego zestawu danych zebranych w procesie ewaluacji treningu negocjacji; ● opisuje czynniki, które mogły mieć wpływ na realizację celów treningowych; ● omawia działania, które mogą wzmacniać efekty edukacyjne po zakończeniu treningu negocjacji.

Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji

Wnioskodawca*

Fundacja VCC

Minister właściwy*

Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności*

Certyfikat ważny 5 lat. W celu przedłużenia okresu jego ważności o kolejne 5 lat, wymagane jest udokumentowane potwierdzenie prowadzenia treningów negocjacji, przez co najmniej trzy lata od dnia wydania certyfikatu w wymiarze nie mniejszym niż 150 godzin. W przypadku niespełnienia tego warunku konieczne jest ponowne przystąpienie do walidacji.

Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji*

Certyfikat

Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji*

Nie dotyczy

Kod dziedziny kształcenia*

149 - Pozostałe dziedziny związane z kształceniem

Kod PKD*

Kod	Nazwa
85.59.B	Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane

Status

Dokumenty

#	Tytuł dokumentu
1	KRS rejestr przedsiębiorców
2	KRS rejestr stowarzyszeń
3	Potwierdzenie wniesienia opłaty
4	Statut
5	ZRK_FKU_Prowadzenie treningu negocjacji



Oświadczam, że dane zawarte we wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji są zgodne z prawdą. Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.*

Dane o podmiocie, który złożył wniosek

Fundacja VCC

Siedziba i adres: Matki Teresy z Kalkuty 18 lok.16, 20-538 Lublin

NIP: 7123281299

REGON: 061608116

Numer KRS: 0000479551

Reprezentacja: Radosław Panas - Prezes Zarządu, Edyta Migalka - Dyrektor ds. komunikacji

Adres elektroniczny osoby wnoszącej wniosek: edyta.migalka@vccsystem.eu