

Assesment/Development Center w praktyce

#1 Kompetencje – podstawa projektów Assessment i Development Center

- Dowiesz się, na czym polega metoda Assessment Center i Development Center oraz nauczysz się konstruować model kompetencyjny niezbędny do oceny uczestników projektu,
- Definiowanie kompetencji i wskaźników behawioralnych,
- Tworzenie skal oceny kompetencji,
- Profil kompetencyjny:
 - w jaki sposób stworzyć profil „kandydata idealnego”?
 - jak doprecyzować profil, aby potrzeba rekrutacyjna/rozwojowa była zrozumiała dla wszystkich stron zaangażowanych w projekt (asesor/rekruter, klient wewnętrzny itp.)?
 - **studium przypadku** - jak stworzyć profile kompetencyjne do konkretnych potrzeb rekrutacyjnych/rozwojowych?
- Najczęściej popełniane błędy przy tworzeniu modeli kompetencyjnych.

#2 Ocena kompetencji i rola asesora w sesji Assessment i Development Center

Skuteczność AC/DC zależy nie tylko od dobrego zaprojektowania sesji, istotna jest również wiedza i doświadczenie asesora, który będzie oceniał kandydatów/pracowników, dlatego w trakcie szkolenia dowiesz się:

- Jaka jest rola i zadania asesora,
- Jak stworzyć arkusz oceny dostosowany do celów AC/DC,
- Czym wywiad behawioralny różni się od zwykłej rozmowy z uczestnikiem i dlaczego jest nieodłączną częścią sesji,
- Jak uniknąć pułapek psychologicznych w procesie oceny uczestników AC/DC:
 - błędy percepcyjne,
 - wpływ przekonań asesora na ocenę uczestnika,
 - „sztuczki” uczestników AC/DC - jak nie dać się wprowadzić w błąd,
- **Jak efektywnie przeprowadzić sesję integracji danych** – kalibracja ocen podczas dyskusji asesorów,
- Jak stworzyć raport podsumowujący dla uczestników oraz raport zbiorczy:
 - zawartość raportu,
 - prezentacja wyników,
 - rekomendacje rozwojowe,
- **W jaki sposób przekazywać informację zwrotną** – zasady i techniki udzielania konstruktywnego feedbacku.

Assesment/Development Center w praktyce

#3 Assessment oraz Development Center w praktyce

Wcielisz się w rolę uczestnika sesji AC/DC i weźmiesz udział w specjalnie zaprojektowanych do tego celu zadaniach. Otrzymasz feedback od innego uczestnika szkolenia, który będzie odgrywał rolę asesora. Następnie zamienicie się miejscami i jako asesor na podstawie swoich obserwacji przygotujesz i przekażesz informację zwrotną uczestnikowi sesji AC/DC.

Dzięki temu doświadczeniu:

- zwiększysz swoje kompetencje w zakresie oceny oraz udzielania konstruktywnego feedbacku,
- **otrzymasz wskazówki rozwojowe dla siebie** – od trenera i uczestników szkolenia,
- zyskasz szerszą perspektywę na proces AC/DC wcielając się w rolę uczestnika, wykonując assesmentowe zadania i otrzymując informację zwrotną,
- dowiesz się, jak reagować na trudne sytuacje podczas sesji informacji zwrotnych,
- **zwiększysz swoją pewność siebie** – trener odpowie na Twoje pytania i wątpliwości już nie tylko bazujące na teorii, ale odnoszące się do praktyki.

#4 Twój własny projekt Assessment/Development Center

Po poznaniu teorii związanej z przygotowaniem AC/DC oraz doświadczeniu przebiegu sesji w roli zarówno asesora, jak i uczestnika, przyjdzie czas na stworzenie Twojego własnego pełnowymiarowego projektu AC/DC. Na bazie przykładowej listy opracujesz własne zadania pod konkretne kompetencje i poprowadzisz mini sesję AC/DC – otrzymasz informację zwrotną od trenera i uczestników.

Dzięki temu doświadczeniu nauczysz się:

- tworzyć różnego rodzaju zadania wykorzystywane w projektach AC/DC,
- pisać precyzyjne instrukcje do zadań dla uczestnika i asesora,
- komunikować się z uczestnikami sesji w jasny i spójny sposób, odpowiadać na ich wątpliwości i pytania,
- dobierać idealne zadanie AC/DC do zweryfikowania poszczególnych kompetencji,
- opracowywać harmonogram projektu.
- Po szkoleniu otrzymasz zbiór gotowych zadań AC/DC wypracowanych przez uczestników w jego trakcie.

