



Experum HR  
JANUSZ DZIEWIT

Brak ocen dla tego dostawcy

## Szkoła Asesorów metody Assessment/Development Center- edycja Jesień 2024 we Wrocławiu. Szkolenie.

Numer usługi 2024/05/28/11946/2163979

📍 Wrocław / stacjonarna

🏠 Usługa szkoleniowa

🕒 80 h

📅 06.09.2024 do 07.12.2024

8 241,00 PLN brutto

6 700,00 PLN netto

103,01 PLN brutto/h

83,75 PLN netto/h

## Informacje podstawowe

<b>Kategoria</b>	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
<b>Identyfikator projektu</b>	Akademia HR
<b>Sposób dofinansowania</b>	wsparcie dla osób indywidualnych wsparcie dla pracodawców i ich pracowników
<b>Grupa docelowa usługi</b>	Pracownicy Działów Personalnych, menedżerowie, studenci. Nie wymagane doświadczenie zawodowe.
<b>Minimalna liczba uczestników</b>	6
<b>Maksymalna liczba uczestników</b>	15
<b>Data zakończenia rekrutacji</b>	10-08-2024
<b>Forma prowadzenia usługi</b>	stacjonarna
<b>Liczba godzin usługi</b>	80
<b>Podstawa uzyskania wpisu do BUR</b>	Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

## Cel

### Cel edukacyjny

Usługa „Szkoła Asesorów metody Assessment/Development Center – szkolenie” przygotowuje do realizacji diagnoz kompetencyjnych z wykorzystaniem metody Assessment/Development Center zgodnie z międzynarodowymi

standardami określonymi w „Guidelines and Ethical Considerations for Assessment Center” oraz do projektowania i administrowania systemami kompetencyjnymi w organizacjach.

## **Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji**

<b>Efekty uczenia się</b>	<b>Kryteria weryfikacji</b>	<b>Metoda walidacji</b>
Uczestnik nabeździe wiedzę i umiejętności z zakresu metody AC/DC oraz będzie umiał ją zastosować w procesie diagnozy kompetencyjnej.	Podczas zajęć uczestnicy będą wykonywać szereg ćwiczeń podlegających bieżącej ocenie i dawaniu wskazówek.	Obserwacja w warunkach rzeczywistych

### **Cel biznesowy**

Realizacja diagnoz kompetencyjnych z wykorzystaniem metody Assessment/Development Center zaraz po zakończeniu praktyk asesorskich.

Gotowość do projektowania i administrowania systemami kompetencyjnymi w swojej organizacji po zakończeniu części warsztatowej szkolenia.

### **Efekt usługi**

Efektem ukończenia szkolenia będzie umiejętność projektowania i wdrażania systemów kompetencyjnych ze szczególną rolą diagnozy kompetencyjnej z wykorzystaniem metody Assessment/Development Center. Dane z diagnozy będą wykorzystywane w procesie zatrudniania i rozwoju pracowników. Trafność rekrytacji oraz efekty rozwoju pracowników będą elementem weryfikacji nabytych kompetencji przez uczestnika szkolenia.

### **Metoda potwierdzenia osiągnięcia efektu usługi**

Uczestnicy na koniec szkolenia będą podlegali egzaminowi teoretycznemu oraz praktycznemu. Po uzyskaniu pozytywnego wyniku uzyskają certyfikację Polskiego Stowarzyszenia Asesorów Metody Assessment Center/Development Center.

## **Kwalifikacje**

### **Inne kwalifikacje**

#### **Uznane kwalifikacje**

**Pytanie 1. Czy wydany dokument jest potwierdzeniem uzyskania kwalifikacji w zawodzie?**

Certyfikat potwierdza uzyskanie kompetencji do pełnienia roli Asesora metody AC/DC.

**Pytanie 3. Czy dokument potwierdza uprawnienia do wykonywania zawodu na danym stanowisku (tzw. uprawnienia stanowiskowe) i jest wydawany po przeprowadzeniu walidacji?**

Dokument potwierdza, że uczestnik szkolenia ma kompetencje do wykonywania diagnoz kompetencyjnych metodą AC/DC zgodnie z międzynarodowymi standardami.

**Pytanie 5. Czy dokument jest certyfikatem, dla którego wypracowano system walidacji i certyfikowania efektów uczenia się na poziomie międzynarodowym?**

Certyfikacja jest zgodna ze standardami opracowanymi przez Polskie Stowarzyszenia Asesorów Metody Assessment Center/Development Center i potwierdza, że uczestnik posiada umiejętność diagnozy kompetencyjnej zgodnie z

międzynarodowymi standardami.

## Informacje

<b>Podstawa prawna dla Podmiotów / kategorii Podmiotów</b>	uprawnione do realizacji procesów walidacji i certyfikowania na mocy innych przepisów prawa
<b>Nazwa/Kategoria Podmiotu prowadzącego walidację</b>	Polskie Stowarzyszenie Asesorów Metody Assessment Center/Development Center
<b>Podmiot prowadzący walidację jest zarejestrowany w BUR</b>	Nie
<b>Nazwa/Kategoria Podmiotu certyfikującego</b>	Polskie Stowarzyszenie Asesorów Metody Assessment Center/Development Center
<b>Podmiot certyfikujący jest zarejestrowany w BUR</b>	Nie

## Program

Dzień	Temat zajęć	Opis zajęć
1	15 IX 2023 <b>Diagnoza Development Center dla Uczestników w kontekście kompetencyjnego modelu Asesora. Analiza przebiegu sesji z perspektywy Uczestnika.</b>	Diagnoza kompetencyjna kandydatów na Asesorów ma na celu doświadczenie przez nich metody AC/DC z perspektywy uczestnika oraz dostarczenie informacji o potencjale kompetencyjnym w oparciu o model kompetencyjny Asesora.  Analiza odbioru sesji diagnostycznej z perspektywy uczestnika.
2	16 IX 2023 <b>Sesja feedback dla Uczestników po Development Center. Specyfika komunikacji Asesora w procesie diagnozy kompetencyjnej – warsztat komunikacyjny. Sylwetka Asesora – rola w metodzie, wygląd, zachowanie.</b>	Przekazanie informacji zwrotnej Uczestnikom po diagnozie Development Center.  Uczestnicy zapoznają się ze znaczeniem i specyfiką komunikacji pomiędzy Asesorem, a Uczestnikiem diagnozy podczas sesji AC/DC. Dowiadują się o swoim dominującym stylu komunikacji oraz typie temperamentalnym. Analizują informacje o sobie w kontekście tego co może im pomóc, a co przeszkadzać w pracy jako Asesor. Poznają modelowy wizerunek Asesora, zasady zachowania podczas sesji oraz jakie ma to znaczenie w metodzie.

3	<p>6 X 2023</p> <p><b>Rys historyczny metody Assessment /Development Center, mechanizm działania metody, definicja kompetencji w kontekście metody AC/DC, systemy kompetencyjne, zastosowanie metody AC/DC, wykorzystanie kompetencji w procesie zarządzania.</b></p>	<p>Uczestnicy zapoznają się z historią powstania metody, jej rozwoju do czasów obecnych, a także z istotą metody i jej „mechanizmem” działania.</p> <p>Poznają definicje kompetencji wg różnych badaczy oraz jakie znaczenie mają kompetencje w zarządzaniu. Rozumienie kompetencji w metodzie Assessment/Development Center. Systemy kompetencyjne – czym są i jaką pełnią rolę w organizacji. Elementy zarządzania kompetencjami.</p>
4	<p>7 X 2023</p> <p><b>Metody tworzenia modeli kompetencyjnych. Warsztaty Kompetencyjne – określanie, definiowanie kompetencji, tworzenie skali behawioralnej. Rodzaje skal stosowanych w metodzie.</b></p>	<p>Uczestnicy zapoznają się z różnymi metodami tworzenia modeli kompetencyjnych (Lominger, Warsztaty Kompetencyjne). Podczas zajęć Uczestnicy uczestniczą w Warsztacie Kompetencyjnym tworząc model kompetencyjny dla wybranego stanowiska. Budują katalog kompetencji, ich definicje i tworzą skale behawioralne. Analizują wady i zalety poszczególnych metod tworzenia Modeli kompetencyjnych. Zapoznają się z różnymi skalami i analizują ich przydatności w metodzie AC/DC.</p>
5	<p>17 XI 2023</p> <p><b>Narzędzia diagnostyczne – mechanizm działania, rodzaje narzędzi. Rola asesora w metodzie, technika obserwacji asesorskiej, techniki notatek asesorskich. Techniki narady asesorskiej - techniki wnioskowania, techniki rozwiązywania problemów, negocjacyjne itp. Błędy w technice diagnozy i oceny.</b></p>	<p>Uczestnicy zapoznają się pojęciem narzędzi diagnostycznych jako bodźcami mającymi na celu wywołanie odpowiedniej grupy zachowań wśród Uczestników diagnozy. Poznają rodzaje narzędzi diagnostycznych i ich mechanizmy działania. Testują na sobie różne typy narzędzi jednocześnie podejmując pierwsze próby obserwacji asesorskich i narad asesorskich.</p> <p>Zapoznanie ze skutecznymi technikami pracy Asesorów zapewniającymi wysoką jakość diagnozy. Ćwiczą dyskusję asesorską i formułowanie wniosków diagnostycznych.</p>
6	<p>18 XI 2023</p> <p><b>Warsztat tworzenia narzędzi diagnostycznych, pilotaż narzędzi, ćwiczenie obserwacji i narady asesorskiej</b></p>	<p>Uczestnicy znając mechanizmy działania narzędzi w metodzie Assessment/Development Center projektują narzędzia, które w ramach pilotażu testują na sobie. Poddają analizie skuteczność zaprojektowanych narzędzi wyciągając wnioski jak należy konstruować narzędzia o wysokiej skuteczności diagnostycznej.</p> <p>Podczas przeprowadzanych pilotaży narzędzi uczestnicy kontynuują ćwiczenie obserwacji i narady asesorskiej.</p>

7	<p>8 XII 2023</p> <p><b>Logistyka sesji diagnostycznych, projektowanie merytoryczne i techniczne sesji diagnostycznych, Zasady tworzenie raportów po diagnozie – indywidualne i grupo-we. Feedback po diagnozie – zasady i techniki, wzbudzenie motywacji do rozwoju. Sytuacje trudne podczas sesji feedback.</b></p>	<p>Uczestnicy zapoznają się z zasadami projektowania sesji diagnostycznej. Poznają poszczególne elementy i ich znaczenie w przebiegu sesji. Ćwiczą projektowanie sesji. Zapoznają się z przykładowymi raportami (indywidualne i grupowe) z diagnozy kompetencyjnej i zasadami ich tworzenia. Ćwiczą ich tworzenie.</p> <p>Uczestnicy dowiadują się jakie ma znaczenie i jak przebiega spotkanie z przekazaniem informacji zwrotnej dla uczestników diagnozy kompetencyjnej. Ćwiczą sesje feedback'owe i analizują je wyciągając wnioski jak powinna wyglądać efektywna sesja przekazania informacji zwrotnej również w kontekście wystąpienia tzw. sytuacji trudnych.</p>
8	<p>9 XII 2023</p> <p><b>Zagadnienia etyczne w stosowaniu metody. Kompetencyjne systemy oceny okresowej. Systemu rozwoju kompetencji. Analiza dokumentu „Wytyczne i reguły etyczne dotyczące stosowania Assessment Center na podstawie wniosków Międzynarodowej Grupy Zadaniowej ds. Standardów Assessment Center”. Egzamin dla Uczestników.</b></p>	<p>Kandydaci na Asesorów zapoznają się z kwestiami etycznymi jakie towarzyszą realizacji diagnoz kompetencyjnych. Zapoznają się z „Wytycznymi i regułami etycznymi dotyczącymi stosowania Assessment Center na podstawie wniosków Międzynarodowej Grupy Zadaniowej ds. Standardów Assessment Center”.</p> <p>Zapoznają się z pozostałymi elementami systemów kompetencyjnych (kompetencyjna ocena okresowa, programy rozwoju kompetencji).</p> <p>Egzamin końcowy do Uczestników.</p>
9	<p>od XII 2023</p> <p><b>Praktyka I – uczestnictwo w rzeczywistej sesji AC lub DC</b></p>	<p>Kandydaci na Asesorów uczestniczą w rzeczywistej sesji AC lub DC jako asystenci Asesorów zawodowych. Prowadzą obserwację asesorską, biorą udział w naradzie Asesorów oraz tworzą raport z diagnozy. Wszystko odbywa się pod okiem Asesora zawodowego, który udziela praktycznych wskazówek kandydatowi na Asesora.</p>
10	<p>od XII 2023</p> <p><b>Praktyka II – uczestnictwo w rzeczywistej sesji AC lub DC</b></p>	<p>Kandydaci na Asesorów uczestniczą w rzeczywistej sesji AC lub DC jako Asesorzy, a asystują im Asesorzy zawodowi. Kandydaci prowadzą obserwację asesorską, biorą udział w naradzie Asesorów oraz tworzą raport z diagnozy. Wszystko odbywa się pod okiem Asesora zawodowego, który monitoruje prawidłowość pracy kandydata na Asesora.</p>

Brak wstępnych wymagań dla uczestników w zakresie posiadanej wiedzy i umiejętności.

Wymagana jest obecność na minimum 90% zajęć.

W każdym dniu zajęć szkolenie trwa 7 godzin zegarowych - od godziny 9.00 do 16.00

Zajęcia prowadzone są w małych grupach.

# Harmonogram

Liczba przedmiotów/zajęć: 0

Przedmiot / temat zajęć	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
Brak wyników.					

## Cennik

### Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt usługi brutto	8 241,00 PLN
Koszt usługi netto	6 700,00 PLN
Koszt godziny brutto	103,01 PLN
Koszt godziny netto	83,75 PLN
W tym koszt walidacji brutto	0,00 PLN
W tym koszt walidacji netto	0,00 PLN
W tym koszt certyfikowania brutto	0,00 PLN
W tym koszt certyfikowania netto	0,00 PLN

## Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

### Wiktoria Dziewit

Od ponad 9 lat związana z branżą HR, jako konsultant, asesor i skuteczny koordynator projektów HR'owych. Specjalizuje się w projektowaniu i wdrażaniu systemów kompetencyjnych. Realizuje projekty diagnozy kompetencji metodą Assessment oraz Development Center w charakterze Asesora wiodącego oraz koordynatora. Projektuje oraz wdraża kompetencyjne systemy ocen okresowych. Realizuje rekrutacje na stanowiska specjalistyczne oraz średniego i wyższego szczebla zarządzania. Posiada doświadczenie trenerskie z zakresu

umiejętności miękkich oraz specjalistycznych, m.in. Assessment/ Development Center. Jest trenerem w Szkole Asesorów. Posiada certyfikację asesorską Polskiego Stowarzyszenia Asesorów Metody Assessment Center/Development Center.

Magister Psychologii ze specjalnością: Psychologia Zarządzania i Marketingu, absolwentka Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej we Wrocławiu. Ukończyła studia podyplomowe na kierunku HR dla Profesjonalistów w Wyższej Szkole Bankowej we Wrocławiu. Członek Polskiego Stowarzyszenia Asesorów Metody Assessment/Development Center.

## Informacje dodatkowe

### Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Uczestnicy otrzymują materiały dydaktyczne (skrypty) oraz po zdaniu egzaminów i odbyciu praktyk świadectwo ukończenia szkolenia z certyfikacją Polskiego Stowarzyszenia Asesorów Metody Assessment Center/Development Center.

## Adres

ul. Karola Szajnochy 11/5

50-067 Wrocław

woj. dolnośląskie

### Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Wi-fi
- Sala szkoleniowa z wyposażeniem spełniającym wymogi dydaktyczne.

## Kontakt



**Janusz Dziewit**

**E-mail** [janusz.dzewit@experumhr.pl](mailto:janusz.dzewit@experumhr.pl)

**Telefon** (+48) 605 555 549