



Experum HR
JANUSZ DZIEWIT
Brak ocen dla tego dostawcy

Szkoła Asesorów metody Assessment/Development Center- edycja Jesień 2025 w Warszawie. Szkolenie certyfikujące.

Numer usługi 2025/07/09/11946/2867279

📍 Warszawa / stacjonarna
🏠 Usługa szkoleniowa
🕒 80 h
📅 26.09.2025 do 13.12.2025

8 733,00 PLN brutto
7 100,00 PLN netto
109,16 PLN brutto/h
88,75 PLN netto/h

Informacje podstawowe

Kategoria	Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi
Identyfikatory projektów	Akademia HR
Grupa docelowa usługi	Pracownicy Działów Personalnych, menedżerowie, studenci. Nie wymagane doświadczenie zawodowe.
Minimalna liczba uczestników	6
Maksymalna liczba uczestników	15
Data zakończenia rekrutacji	20-09-2025
Forma prowadzenia usługi	stacjonarna
Liczba godzin usługi	80
Podstawa uzyskania wpisu do BUR	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

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Uczestnik nabędzie 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

Efektom 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 rekrutacji 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?

TAK

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

TAK

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

TAK

Informacje

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

Program

Dzień	Temat zajęć	Opis zajęć
1	26 IX 2025 Diagnoza Development Center dla Uczestników w kontekście kompetencyjnego modelu Asesora. Analiza przebiegu sesji z perspektywy Uczestnika.	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	27 IX 2025 Sesja feedback dla Uczestników po Development Center. Specyfika komunikacji Asesora w procesie diagnozy kompetencyjnej – warsztat komunikacyjny. Sylwetka Asesora – rola w metodzie, wygląd, zachowanie.	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	10 X 2025 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.	Uczestnicy zapoznają się z historią powstania metody, jej rozwoju do czasów obecnych, a także z istotą metody i jej „mechanizmem” działania. 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.
4	11 X 2025 Metody tworzenia modeli kompetencyjnych. Warsztat Kompetencyjny – określanie, definiowanie kompetencji, tworzenie skali behawioralnej. Rodzaje skal stosowanych w metodzie.	Uczestnicy zapoznają się z różnymi metodami tworzenia modeli kompetencyjnych (Lominger, Warsztat Kompetencyjny). 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.
5	14 XI 2025 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.	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. Zapoznanie ze skutecznymi technikami pracy Asesorów zapewniającymi wysoką jakość diagnozy. Ćwiczą dyskusję asesorską i formułowanie wniosków diagnostycznych.
6	15 XI 2025 Warsztat tworzenia narzędzi diagnostycznych, pilotaż narzędzi, ćwiczenie obserwacji i narady asesorskiej	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. Podczas przeprowadzanych pilotaży narzędzi uczestnicy kontynuują ćwiczenie obserwacji i narady asesorskiej.

7	12 XII 2025 Logistyka sesji diagnostycznych, projektowanie merytoryczne i techniczne sesji diagnostycznych, Zasady tworzenie raportów po diagnozie – indywidualne i grupo-we. Feedback po diagnozie – zasady i techniki, wzbudzanie motywacji do rozwoju. Sytuacje trudne podczas sesji feedback.	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. 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.
8	13 XII 2025 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.	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”. Zapoznają się z pozostałymi elementami systemów kompetencyjnych (kompetencyjna ocena okresowa, programy rozwoju kompetencji). Egzamin końcowy do Uczestników.
9	od XII 2025 Praktyka I – uczestnictwo w rzeczywistej sesji AC lub DC	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 monitoruje prawidłowość pracy kandydata na Asesora.
10	od XII 2025 Praktyka II – uczestnictwo w rzeczywistej sesji AC lub DC	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.

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 przypadający na 1 uczestnika brutto	8 733,00 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	7 100,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	109,16 PLN
Koszt osobogodziny netto	88,75 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: 2



1 z 2

Wiktoria Dziewit

Od ponad 11 lat związana z branżą HR, jako konsultant, asesor, HR Business Partner 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.



2 z 2

Janusz Dziewit

Od ponad 30 lat ściśle związany z branżą HR, jako osoba zarządzająca Experum HR, a także konsultant, trener, mentor i Asesor. W swojej pracy specjalizuje się m.in. w projektowaniu i wdrażaniu systemów kompetencyjnych, w rekrutacjach kandydatów na stanowiska wyższego szczebla zarządzania metodą Executive Search, diagnozach kompetencyjnych z wykorzystaniem metody Development Center, badaniu opinii i satysfakcji pracowników, systemów kompetencyjnych ocen okresowych, projektowaniem i realizacją rozwoju pracowników oraz projektów badawczych na rynku pracy.

Autor jednej z pierwszych w Polsce kreatywnych kampanii rekrutacyjnych („Autobus Volvo”).

Jako trener projektuje i prowadzi programy rozwojowe z zakresu niwelowania luk kompetencyjnych, umiejętności miękkich oraz specjalistycznych. Trener wiodący w „Szkole Trenerów” i „Szkole Asesorów” Experum HR. Twórca metody „Modelowania Kompetencji” ukierunkowanej na niwelowanie luk kompetencyjnych.

Autor wielu publikacji w specjalistycznych czasopismach HR oraz prasie codziennej, wielokrotny prelegent na konferencjach branżowych i naukowych. Wykładowca tematyki z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi na Uniwersytecie DSW, Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu.

Członek Rady Programowej Wydziału Zarządzania w Akademii Wojsk Lądowych we Wrocławiu.

Prezes Zarządu Polskiego Stowarzyszenia Asesorów Metody Assessment Center/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

Warszawa 18/315

00-052 Warszawa

woj. mazowieckie

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

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

Kontakt



Janusz Dziewit

E-mail janusz.dzewit@experumhr.pl

Telefon (+48) 605 555 549