



Zapraszamy do udziału w warsztatach z cyklu „New Human Resources Manager”:

Assessment/ Development Center

- trening dla asesorów

29-30 lipca 2010 r.

Warsztaty realizowane przez:
MABOR Centrum Doradztwa i Szkoleń

Celem proponowanego szkolenia jest zapoznanie uczestników z metodami oceny kompetencji - Assessment i Development Center. Metody te umożliwiają efektywne zbadanie potencjału przyszłych pracowników, ale również dają możliwości oceny indywidualnego wzrostu i rozwoju pracowników. Dzięki ich zastosowaniu organizacja uzyskuje możliwość efektywnej alokacji zasobów ludzkich i optymalnego wzrostu. Zastosowanie metody AC/DC polega na integracji ocen - w wyniku przeprowadzenia oceny AC uzyskujemy dokładne i rzetelne informacje na temat poziomu kompetencji i potencjału pracowników, ich silnych stron oraz obszarów wymagających rozwoju. Szkolenie obejmuje również naukę formułowania raportów całościowych oraz raportów indywidualnych. Uczestnicy spotkania będą mieli okazję poznać zasady konstruowania narzędzi i wezmą udział w symulowanej sesji AC/DC pod okiem specjalistów. Zaplanowano, by jednym z elementów szkolenia był także trening umiejętności prowadzenia indywidualnych sesji informacji zwrotnych.

Celem warsztatów jest:

- przekazanie uczestnikom uporządkowanej wiedzy na temat metody AC/ DC
- rozwój umiejętności korzystania z narzędzi AC
- rozwój umiejętności tworzenia narzędzi AC
- zapoznanie z warsztatem oraz zasadami etycznymi asesora

Metody pracy podczas warsztatów

- praca w mini zespołach nad praktycznymi ćwiczeniami w przygotowaniu i przeprowadzaniu wywiadów kompetencyjnych
- (ewentualnie) praca z kamerą video i analiza zapisów oraz informacja zwrotna i modelowanie
- zajęcia wspomagane prezentacją multimedialną

Warsztaty zrealizują:

Jarosław Michałowicz - trener i konsultant. Psycholog, posiadający wieloletnie doświadczenie trenerskie. Jest autorem programów szkoleniowych min. z rekrutacji i selekcji, zarządzania kompetencjami, szkolenia asesorów. Konsultant projektów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Współpracował z Bigram S.A., Elektrociepłownie Warszawskie, Glaxo SmithKline, Lukas Bank, Akzo Nobel, Pramerica, Asesor w projektach Assessment/ Development Centre realizując w ich ramach dziesiątki sesji oceniających behawioralne aspekty funkcjonowania zawodowego uczestników.

Katarzyna Wąsowska - Bąk – psycholog i socjolog (Kolegium Międzywydziałowych Indywidualnych Studiów Humanistycznych UW). Ukończyła specjalizacje z psychologii oraz socjologii organizacji i pracy. Realizuje projekty doradcze, rekrutacyjne, takie jak diagnostyka psychologiczna kandydatów na stanowiska menedżerskie i specjalistyczne. Trener w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Współpracuje przy projektach badania opinii i satysfakcji pracowniczej (m. in. Krajowy Depozyt Papierów Wartościowych, Adidas Group, BDO Numerica). Koordynator i asesor w projektach AC i DC kadry menedżerskiej i stanowisk specjalistycznych (m. in. BGŻ, KDPW, Berlin Chemie, Kimberly Clark). Koordynowała projekty w zakresie badania kultury organizacyjnej.

Miejsce warsztatów: Sala szkoleniowa MABOR-u
ul. Św. **Bonifacego 100**, 02 – 909 Warszawa

MABOR Centrum Doradztwa i Szkoleń

02-909 Warszawa, ul. Bonifacego 104, tel./ fax 22 6427850

e-mail: cte@mabor.com.pl, <http://mabor.com.pl>

Dzień pierwszy warsztatów
29-07-2010 r.



Assessment/ Development Center - trening dla asesorów

- 9⁰⁰ – 9¹⁰ Rejestracja uczestników. Przywitanie kawą, herbatą
Rozpoczęcie zajęć
- 9²⁰ – 11⁰⁰ **WPROWADZENIE DO METODY ASSESSMENT/ DEVELOPMENT CENTER**
- historia metody AC/DC
 - podstawowe różnice pomiędzy AC i DC
 - wykorzystanie AC i DC w procesie rekrutacji i rozwoju pracowników
 - etapy przygotowywania procedury AC/ DC
- 11⁰⁰ – 11¹⁵ Przerwa na kawę, herbatę
- 11¹⁵– 12¹⁵ **KOMPETENCJE JAKO PODSTAWOWY MATERIAŁ BADAWCZY DLA ASESORÓW**
- problematyka definiowania kompetencji
 - wskaźniki behawioralne kompetencji – dane do obserwacji asesorów
 - profile kompetencyjne kandydatów i pracowników – zastosowanie w procedurze AC
 - określenie kompetencji wymaganych na wybranych stanowiskach
 - możliwości i ograniczenia stosowania wag i miar ilościowych oraz jakościowych
- 12¹⁵– 13⁰⁰ **NARZĘDZIA AC**
- szczegółowa prezentacja narzędzi stosowanych w AC/DC:
 - koszyk zadań, prezentacja, case study, odgrywania roli
 - plusy, minusy narzędzi
 - dobór odpowiednich narzędzi do badanych kompetencji
 - zasady tworzenia narzędzi – praca w zespołach
- 13⁰⁰ – 14⁰⁰ Przerwa na obiad
- 14⁰⁰ – 16⁰⁰ **NARZĘDZIA AC – CIĄG DALSZY**
- szczegółowa prezentacja narzędzi stosowanych w AC/DC:
 - rodzaje dyskusji bez lidera, elementy wywiadu kompetencyjnego
 - plusy, minusy narzędzi
 - dobór odpowiednich narzędzi do badanych kompetencji
 - zasady tworzenia narzędzi – praca w zespołach
- 16⁰⁰ – 16¹⁵ Przerwa na kawę, herbatę
- 16¹⁵– 16⁴⁵ **TESTY DIAGNOSTYCZNE JAKO ELEMENT PROCEDURY AC/ DC**
- prezentacja rodzajów testów
 - kiedy używamy testów?
- 16⁴⁵– 17⁰⁰ Sesja pytań
- 17⁰⁰ Zakończenie pierwszego dnia szkolenia



Dzień drugi warsztatów
30-07-2010 r.

Assessment/ Development Center - trening dla asesorów

- 9⁰⁰ – 9⁴⁰ **DOBÓR NARZĘDZI DO BADANYCH KOMPETECJI**
- profil kandydata a odpowiednie metody badawcze
- 9⁴⁰ – 10³⁰ **PLANOWANIE SESJI AC/ DC**
- tworzenie harmonogramów sesji oceniających
 - logistyka AC/DC
 - tworzenia arkuszy obserwacyjnych
 - dobieranie odpowiedniej skali ocen
- 10³⁰ – 10⁴⁵ Przerwa na kawę, herbatę
- 10⁴⁵ – 13⁰⁰ **UMIĘJĘTNOŚCI ASESORA**
- identyfikacja własnych cech osobowości w kontekście pracy asesora
 - pożądane cechy asesora
 - „pułapki” w procesie oceny – błędy poznawcze i radzenie sobie z manipulacją i z naciskami
 - dobór zespołu asesorskiego – cechy, przygotowanie członków i relacje w zespole
 - kto na pewno nie może być asesorem
- 13⁰⁰ – 14⁰⁰ Przerwa na obiad
- 14⁰⁰ – 15³⁰ **TRENING UMIĘJĘTNOŚCI ASESORA PODCZAS SESJI AC/ DC**
- symulacje elementów sesji AC/ DC w małych grupach – ewentualna praca a kamerą video
- case study: Przeprowadzanie symulacji jednej z metod AC/ DC na podstawie zadanych kompetencji
- 15³⁰ – 15⁴⁵ Przerwa na kawę, herbatę
- 15⁴⁵ – 16³⁰ **DIAGNOZA I INFORMACJA ZWROTNA PO SESJI AC/ DC**
- opracowywanie diagnozy kompetencji – budowa, wnioski, rekomendacje
 - proces formułowania i udzielania informacji zwrotnej dla uczestników sesji AC/ DC
 - rodzaje raportów – całościowe i indywidualne
- 16³⁰ – 17⁰⁰ Sesja Pytań. Rozdanie certyfikatów. Zakończenie szkolenia.

Realizacja szkolenia

Całość programu merytorycznego będzie realizowana z wykorzystaniem różnorodnych metod aktywizacji uczestników: praca w parach (małych zespołach), symulacje (odgrywanie ról przez uczestników i trenerów), wykłady multimedialne, demonstracje oraz interaktywne techniki treningowe, umożliwiające im trening nowych umiejętności, poprzez ćwiczenia własne oraz aktywne współuczestnictwo w zadaniach innych osób.

Istotnym elementem będzie symulowanie realnych sytuacji z życia zawodowego uczestników (przeprowadzanie sesji AC/ DC), co daje możliwość przeżywania własnych, autentycznych doświadczeń wobec innych uczestników i trenerów oraz korekty zachowań dzięki informacjom zwrotnym i modelowaniu.

Grupa szkolenia składa się maksymalnie z 12 osób.