



Usystematyzowane i kompleksowe przygotowanie do organizowania i prowadzenia sesji Assessment/Development Centre – od umiejętności obserwowania i zbierania informacji, do raportowania i udzielania informacji zwrotnej.

CERTIFIED ASSESSOR FOR ASSESSMENT & DEVELOPMENT CENTRE (CAADC)

Skuteczna i sprawdzona metoda oceny pracowników

Program zgodny z metodologią „Guidelines and Ethical Considerations for Assessment Center Operations International Task Force on Assessment Center Guidelines, (2008)”

O PROGRAMIE

Jedyna taka propozycja na rynku!
Program jest oparty na najnowszych badaniach nad ośrodkami oceny i rozwoju prowadzonymi w USA i Europie oraz na własnych doświadczeniach IBD Business School w konstruowaniu i prowadzeniu sesji AC/DC dla firm z różnych branż.

Czas trwania: 3 dwudniowe sesje, 48 h.

Szczegółowe informacje na ibd.pl

Program certyfikowany przez:



GRUPA DOCELOWA

- Menedżerowie HR
- Specjaliści działów HR, odpowiadający za selekcję, rekrutację i rozwój pracowników
- Osoby zarządzające zespołami
- Asesorzy AC/DC
- Osoby pragnące nabyć kwalifikacje asesorskie

KORZYŚCI DLA FIRM I UCZESTNIKÓW

- Poznanie całościowej metodologii Assessment Centre i Development Centre, opartej na międzynarodowych standardach (Guidelines and Ethical Considerations for Assessment Center Operations International Task Force on Assessment Center Guidelines)
- Rozwinięcie umiejętności przygotowywania i przeprowadzania sesji AC/DC
- Nabycie i rozwój kompetencji w zakresie:
 - obserwowania uczestników sesji AC/DC
 - zbierania informacji o zachowaniach, ich klasyfikowania i analizowania
 - raportowania sesji AC/DC
 - udzielania uczestnikom informacji zwrotnych
- Doskonalenie kwalifikacji pozwalających na odpowiedzialną rekrutację, selekcję i rozwój pracowników

REFERENCJE

„Szkolenie [CAADC] spełniło moje wszelkie oczekiwania, m. in. bardzo ciekawie dobrane treści merytoryczne, idealne proporcje między teorią i praktyką, dużo ćwiczeń, dyskusji, pytań, wymiany myśli i doświadczeń. Ale przede wszystkim prowadzący – specjaliści chętnie dzielący się wiedzą i przykładami ze swoich bogatych doświadczeń zawodowych, które «urealnify» tematykę poznawaną na sali szkoleniowej.”

Magdalena Bis

Psycholog, doradca zawodowy, trener
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej

Wysoki merytoryczny poziom sesji, solidnie przygotowane materiały, doświadczeni trenerzy, a także networking między uczestnikami, sprawiają, że zaimplementowanie narzędzi AC/DC nastąpi w Państwa przypadku bardzo szybko po zakończeniu programu szkoleniowego.

Agnieszka Samborska-Szczepanik
Manager ds. rekrutacji
Sephora Polska



RAMOWY PROGRAM

PERSONAL DEVELOPMENT PROGRAM

ETAP	ZAKRES	METODY I NARZĘDZIA
<p>SESJA I</p> 	<p style="text-align: center;">ZASADY REALIZACJI PROJEKTU ASSESSMENT/ DEVELOPMENT CENTRE KOMPETENCJE JAKO PODSTAWA SKUTECZNOŚCI OCENY</p> <ul style="list-style-type: none"> • Praktyczna mapa Assessment/ Development Centre, czyli jak dobrać metodę do założonego celu i potrzeb • Jak profesjonalnie wybrać skutecznego pracownika za pomocą AC/DC, czyli czym są modele kompetencyjne i dlaczego są niezbędne w procesie oceny: <ul style="list-style-type: none"> – strategie organizacyjne – cechy kompetencji i ich charakterystyka – wskaźniki kompetencji – skale oceny oraz zachowania na poszczególnych poziomach skal – związek ze zmiennymi psychologicznymi • Zastosowanie metody – różnice między Assessment Centre a Development Centre: <ul style="list-style-type: none"> – kompetencje, których nie powinno się mierzyć w AC – kompetencje, których nie można mierzyć w DC • Praktyczne przygotowanie modelu kompetencji dla wybranego stanowiska na podstawie case study określonej organizacji 	<p>ACTION LEARNING</p>  <p>Miniwykłady</p>
<p>SESJA II</p> 	<p style="text-align: center;">KRYTERIA SUKCESU W BUDOWANIU ASSESSMENT/ DEVELOPMENT CENTRE: NARZĘDZIA, ROLA ASESORA, LOGISTYKA SESJI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Narzędzia wykorzystywane w AC/DC: <ul style="list-style-type: none"> – praktyczne tworzenie i wykorzystywanie metod/ćwiczeń – analiza rodzajów metod – przygotowanie macierzy kompetencyjnej – praca na podstawie case study • Warsztat asesora, czyli jak planować i prowadzić obserwację, aby była skuteczna i obiektywna: <ul style="list-style-type: none"> – prowadzenie obserwacji – metody zapisu obserwacji – błędy obserwacji – rola asesora • Rodzaje testów wykorzystywanych w AC/DC 	 <p>Ćwiczenia</p>  <p>Zajęcia warsztatowe</p>
<p>SESJA III</p> 	<p style="text-align: center;">ROZWÓJ KOMPETENCJI ASESORSKICH: INTERGRACJA WYNIKÓW, TWORZENIE RAPORTÓW, FEEDBACK</p> <ul style="list-style-type: none"> • Symulacja sesji AC/DC: <ul style="list-style-type: none"> – przeprowadzanie sesji – sztuka podawania instrukcji prowadzenia ewidencji – budowanie kompetencji asesorskich w ramach symulowanej sesji • Jak zweryfikować poprawność ćwiczeń? • Skuteczność asesora: <ul style="list-style-type: none"> – cztery etapy pracy asesora niezbędne do bycia skutecznym – zadania asesora prowadzącego – waga funkcji dla rzetelnego procesu oceny – jak prowadzić sesję, nie wpływając na zaangażowanie osób ocenianych? • Podsumowywanie danych z obserwacji – wyciąganie wniosków, uzgadnianie ocen • Raporty końcowe – budowa raportu, rekomendacje rozwojowe • Ocena symulacji AC/DC – przekazywanie informacji zwrotnej • Walidacja i monitorowanie AC/DC – przykłady • Logistyka sesji AC/DC – o czym należy pamiętać? 	 <p>Symulacja działań asesorskich</p>



Green Park Conference Centre
ul. Wyzwolenia 63, 05-140 Serock
tel. +48 22 782 78 87
e-mail: rezerwacje@ibd.pl



Sienna Training Centre
ul. Sienna 73, 00-833 Warszawa
tel. +48 22 820 29 11
e-mail: rezerwacje@ibd.pl

Szczegółowe informacje:
ibd.pl, osrodekszkoleniowy.pl

Siedziba IBD Business School
ul. Panińska 9, 03-704 Warszawa
tel. +48 22 618 85 83
faks +48 22 618 51 59
info@ibd.pl

STUDIA I CERTYFIKOWANE PROGRAMY OTWARTE

Studia MBA

- MBA
- International MBA
- Executive MBA

Strategia i Zarządzanie

- IBD Advanced Management Program (IBD AMP)
- Business Strategy for HR Directors (BS HRD)
- Building Company Growth through Innovation (BCGI)

Przywództwo

- Rising Leaders Program (RLP)
- High Performance Leadership (HPL)
- Certificate in Business Mentoring (CBM)

Zarządzanie Kapitałem Ludzkim

- Certified HR Business Partner (CHRBP)
- Certified Assessor for Assessment & Development Centre (CAADC)
- Certificate in Talent and Career Management (CTCM)
- Certified Compensation and Benefits Professional (CCBP)
- Test TIC. Szkolenie certyfikujące

Sprzedaż i Marketing

- Advanced Sales Management Program (ASMP)
- Advanced Negotiation Program (ANP)
- Advanced Marketing Expedition (AME)
- Innovative Product Development (IPD)
- Content Marketing (CM)

Finanse i Ład Korporacyjny

- Kurs dla kandydatów na członków rad nadzorczych
- Europejski Standard Kwalifikacji Bankowych. Kurs przygotowujący do egzaminu
- Ocena projektów inwestycyjnych
- Finanse dla niefinansistów poziom I
- Finanse dla niefinansistów poziom II

Szkoła Coachingu IBD-NMC

- Coaching Fundamentals Certificate (CFC)
- Practitioner Coach Diploma (PCD)
- Executive & Corporate Coach Diploma (ECCD)
- Supervised Coaching Masterclass (MA)

Szkoła Trenerów Biznesu IBD

- Business Trainer Certificate (BTC)
- Business Trainer Diploma (BTD)

Wszystkie programy mogą być realizowane także w formule zamkniętej.



Dział Programów Otwartych
szkoleniaotwarte@ibd.pl
tel. +48 22 768 20 22
+48 695 330 033