



Assessment & Development Center
– najskuteczniejsze metody selekcji i planowania rozwoju personelu.
Poziom II - Rozwój kompetencji Aseora.

ADRESACI SZKOLENIA

Szkolenie przeznaczone jest dla osób posiadających doświadczenie w realizacji sesji typu Assessment & Development Center, ukierunkowanych na rozwój własnego warsztatu w tym obszarze. Zawartość szkolenia umożliwi doskonalenie umiejętności wnioskowania o kompetencjach uczestników sesji AC/DC na podstawie obserwacji ich zachowań, zwiększa trafność i ogranicza skłonność do ulegania ewentualnym „manipulacją” ze strony m.in. kandydatów do pracy.

CELE SZKOLENIA

Po zakończeniu szkolenia uczestnicy będą potrafili:

- Interpretować zachowania uczestników sesji bez wyciągania nieuzasadnionych wniosków.
- W trakcie wnioskowania o poziomie rozwoju kompetencji wykorzystywać zróżnicowane rodzaje wskaźników.
- Identyfikować manipulacje ze strony uczestników sesji, ukierunkowane na kształtowanie nieadekwatnego obrazu swojej osoby.
- Efektywnie współpracować w zespole asesorskim.
- Wykorzystywać wywiad kompetencyjny jako dodatkowe źródło informacji o uczestnikach sesji.
- Udzielać konstruktywnej informacji zwrotnej uczestnikom sesji.

ZAKRES TEMATYCZNY SZKOLENIA

1. CHARAKTERYSTYKA WSKAŹNIKÓW

- Relacje w grupie uczestników.
- Przegląd źródeł informacji w ACDC.
- Przekaz werbalny.
- Przekaz niewerbalny.
- Wnioskowanie na podstawie informacji niewerbalnej.
- Źródła informacji.
- Trening odczytywania emocji twarzy
- Wskaźniki kłamstwa – trening odczytywania .
- **Trening umiejętności obserwacji zachowań uczestników.**
- **Trening analizy sytuacyjnej w ujęciu indywidualnym i grupowym.**

2. DODATKOWE METODY DIAGNOSTYCZNE

- Wywiad jako integralna część ACDC.
- Typy wywiadów.
- Wywiad – specyfika, zasady konstruowania i prowadzenia.
- Katalog przydatnych pytań.
- Zasady wnioskowania na podstawie odpowiedzi.
- Najczęściej popełniane błędy.
- **Trening umiejętności prowadzenia wywiadu.**

3. REALIZACJA SESJI ACDC

- Zasady obserwacji zachowań uczestników.
- Standardy notowania.
- Rola asesora w trakcie realizacji sesji.
- Typowe trudne sytuacje i sposoby radzenia sobie z nimi.
- **Trening umiejętności obserwacji zachowań uczestników.**
- **Trening efektywnego notowania wskaźników.**
- **Trening radzenia sobie w trudnych sytuacjach w trakcie ACDC.**

4. INTERPRETACJA WYNIKÓW

- Dyskusja asesorów.
- Błędy asesorów.
- Kompilacja wniosków z różnorodnych metod zastosowanych w trakcie sesji.
- Zasady opracowania raportu z badania.
- Schemat raportu z badania.

- **Trening umiejętności wspólnego podejmowania decyzji przez asesorów.**
- **Trening opracowywania raportu indywidualnego.**

5. INFORMACJA ZWROTNA

- Zasady udzielania informacji zwrotnej uczestnikom.
- Schemat rozmowy z uczestnikiem sesji ACDC.
- Ustalanie celów rozwojowych z pracownikiem.
- Trudne sytuacje w trakcie udzielania informacji zwrotnej.

- **Trening umiejętności udzielania informacji zwrotnej uczestnikom ACDC.**

METODY I TECHNIKI SZKOLENIA

Szkolenie ma charakter warsztatowy. Uczestnicy po zapoznaniu się z niezbędną wiedzą z zakresu narzędzi obserwacji i pracy asesorskiej analizują zapis szkoleniowych i autentycznych sesji Assessment & Development Center. W trakcie przerwy pomiędzy poszczególnymi dniami szkolenia (6 dni) opracowują raport zgodnie z przedstawionymi standardami pracy.

CZAS TRWANIA SZKOLENIA

Dzień 1 – szkolenie w godzinach **9.00 – 16.00** (8 godzin szkoleniowych) 17.03.2015

Dzień 2 – szkolenie w godzinach **9.00 – 16.00** (8 godzin szkoleniowych) 18.03.2015

Przerwa – 6 dni

Dzień 3 - szkolenie w godzinach **9.00 – 16.00** (8 godzin szkoleniowych) 24.03.2015

WIELKOŚĆ GRUPY SZKOLENIOWEJ

Szkolenie odbywać się będzie w małych, maksymalnie 8 - 10 osobowych grupach.

CERTYFIKATY

Wszyscy uczestnicy szkolenia otrzymają **Certyfikat International Education Society** potwierdzający udział w zajęciach.

CENA SZKOLENIA

Całkowity koszt szkolenia wynosi 1900,00 zł (+23%)

W cenie uwzględniono: materiały szkoleniowe zawierające merytorykę i ćwiczenia, certyfikat ISE, konsultacje poszkoleniowe on-line z trenerem, przerwy kawowe oraz dwudaniowy lunch, pakiet konferencyjny – notes, długopis, teczka.

TRENERZY



Marcin Bański – Manager HR w firmie SMG/KRC Poland Human Resources, współautor procedur Assessment & Development Center. Doświadczony konsultant w kompleksowych projektach wdrożenia narzędzi strategii personalnych. Koordynator ilościowych procedur badawczych i projektów wartościowania stanowisk pracy, z wykorzystaniem metod analityczno-punktowych. Zrealizował kilkaset indywidualnych konsultacji w ramach procedur rozwoju kadry managerskiej. W trakcie współprowadzonych projektach Assessment & Development Center, udział wzięło ok. 500 osób pełniących różne funkcje w przedsiębiorstwach. Posiada w szczególności doświadczenie we współpracy z branżami: Automotive, Bankowej, Administracji samorządowej i Edukacyjnej.



Roman Kraczla – absolwent socjologii na Uniwersytecie Śląskim i Ekonomii na Akademii Ekonomicznej w Katowicach. Prezes SMG/KRC Poland HR Sp z o.o. Trener z ponad 15 letnim doświadczeniem. Wykładowca i współtwórca projektów i programów studiów podyplomowych z zakresu psychologii biznesu i ZZL w Wyższej Szkole Bankowej w Poznaniu. Specjalizuje się w tematyce wywierania wpływu, psychologii kłamstwa, zarządzania zespołami ludzkimi, motywowania, technik sprzedaży i komunikowania się. Treningi w tym zakresie prowadził dla wielu polskich i zagranicznych firm, takich jak m.in.: Nestle, Polkomtel, Fiat Auto Poland, Toyota Poland, Skoda Polska, Amplico Life.



MIEJSCE I TERMIN SZKOLENIA

Szkolenie zostanie zrealizowane w dniach 17-18 marca i 24 marca 2015, Hotel Diament, Katowice ul. Wita Stwosza 37.

Rabaty:

- za zgłoszenie na 10 dni przed realizacją szkolenia -5%
- dla drugiej i kolejnej osoby z tej samej firmy -10%
- skuteczne rekomendowania szkolenia uczestnikowi spoza własnej firmy -10%



W celu rejestracji prosimy przesłać wypełniony Formularz zgłoszeniowy na adres:

marek.bogacz@smgkrc-poland.pl

Osoba do kontaktu:

Marek Bogacz

Dyrektor ds. sprzedaży

Tel. 502235910

