



# PROCESY AC/DC W ORGANIZACJI

## TERMIN:

18-19.06.2020 r. | CZAS TRWANIA : 16 h

## DLA KOGO JEST TO SZKOLENIE?

- Specjalistów Działu HR
- HR Business Partnerów
- Osób chcących zdobyć kompetencje asesorskie

Praktyczny warsztat, w którym zdobędziesz niezbędną wiedzę oraz umiejętności potrzebne do przygotowania i przeprowadzenia sesji AC/DC. Podzielimy się z Tobą swoim doświadczeniem i analizą przypadków z własnej praktyki biznesowej.

## PROGRAM SZKOLENIA:

### DZIEŃ I

1. Metoda AC/DC – podobieństwa i różnice
  - Trafność prognostyczna metody na tle innych dostępnych metod
  - Międzynarodowe wytyczne dla metody AC/DC
2. Przygotowanie i realizacja sesji AC/DC
  - Etapy procesu przygotowania i realizacji sesji AC/DC
  - Zasady obiektywnej oceny uczestników sesji AC/DC
  - Harmonogram sesji AC/DC
  - Przygotowanie narzędzi wykorzystywanych podczas sesji AC/DC
  - Przygotowanie zespołu asesorów: role asesora, podział ról, odpowiedzialność asesora
  - Inne narzędzia wspierające ocenę: wywiad behawioralny, testy psychologiczne, testy psychometryczne
3. Kompetencje jako podstawa metody AC/DC:
  - Rola i znaczenie kompetencji dla stosowania metody
  - Rodzaje kompetencji, jakie kompetencje można weryfikować podczas sesji?
  - Tworzenie kompetencji: definicje, opracowanie wskaźników kompetencji
  - Skale jakościowe i ilościowe kompetencji
  - Dobór kompetencji do celu sesji i profilu stanowiska
4. Rola i zadania asesorów
  - Kim jest asesor, kompetencje asesora
  - Dobre praktyki obserwacji i rejestrowania zachowań
  - Jak prowadzić notatki asesorskie
  - Symulacja sesji uzgadniania ocen przez asesorów
  - Trening obserwacji, notowania

## DZIEŃ 2

5. Zadania symulacyjne w AC/DC
  - Rodzaje zadań
  - Sposób pisania zadań
  - Struktura i zakres instrukcji dla uczestników, dla asesorów obserwujących, dla asesorów odgrywających role
  - Matryca kompetencyjna – które kompetencje badamy w jakich zadaniach
6. Podsumowanie i raporty po sesji AC/DC
  - Różnice w raportach po sesjach AC i DC
  - Zakres i struktura raportu
  - Określanie propozycji rozwojowych w DC
  - Wydawanie rekomendacji w sesjach AC
7. Udzielanie informacji zwrotnej po sesji AC/DC
  - Informacja zwrotna po sesji AC/DC – zasady
  - Udzielanie informacji zwrotnej
  - Prowadzenie rozmów rozwojowych

### TRENERZY: Joanna Krypel Cieśla, Radosław Cieśla

Konsultanci, trenerzy od początku ścieżki zawodowej pracują projektowo specjalizując się w diagnozie potencjału oraz ocenie i rozwoju kompetencji liderów pełniących w organizacjach różne role oraz funkcje. Przeprowadzili kilka tysięcy diagnoz i wywiadów kompetencyjnych w wewnętrznych programach rozwoju, programach talentów oraz sukcesji.

W swojej pracy stosują wysokiej jakości praktyczne biznesowo narzędzia i metody należące do światowych liderów w zakresie konsultingu, identyfikacji potencjału pracowników oraz rozwoju ich talentów.

Posiadają liczne certyfikaty w obszarze swojej specjalizacji. Swoją wiedzę i doświadczenie wykorzystują realizując programy zarządzania talentami i planowania sukcesji, projektując ośrodki oceny i rozwoju pracowników (AC&DC), planując indywidualne ścieżki karier oraz budując efektywne zespoły.

Przeprowadzili kilkadziesiąt sesji AC/DC m.in. w IBM, Zelmer, PZL Mielec, Grupie Specjał. W trakcie warsztatu podzielą się praktyką oraz narzędziami.

