



euro | guidance

European Network to Support
Lifelong Guidance



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji



europass

**Narodowa Agencja Programu Erasmus+
i Europejskiego Korpusu Solidarności**

Edukacja, Szkolenia, Młodzież



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**



euro | guidance

European Network to Support
Lifelong Guidance

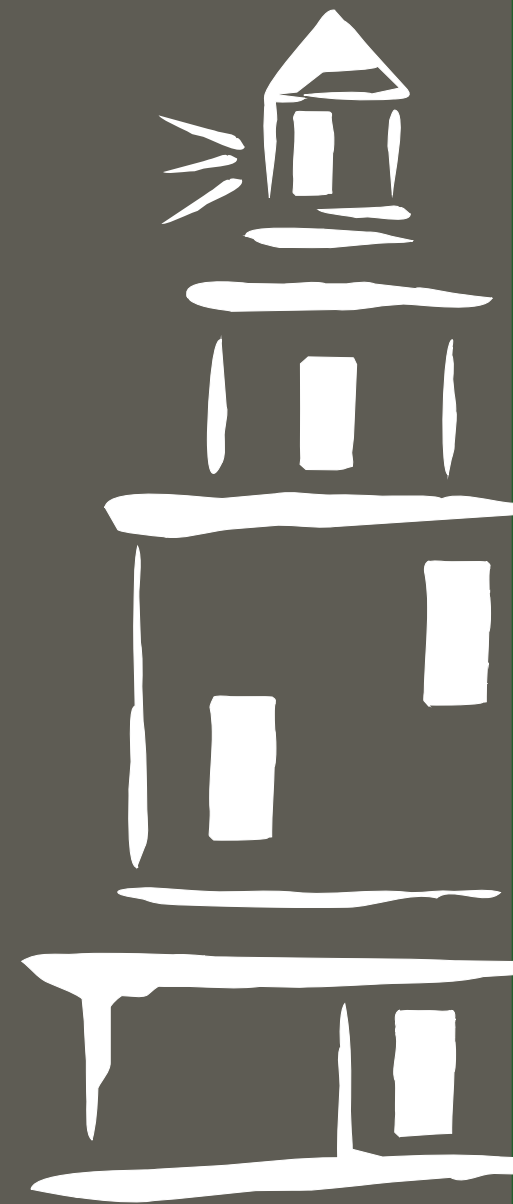
cykl webinarów:

**Szlifowanie diamentów - jak
odkryć i wspierać rozwój talentów?**



Sieć Euroguidance ma jeden główny cel:

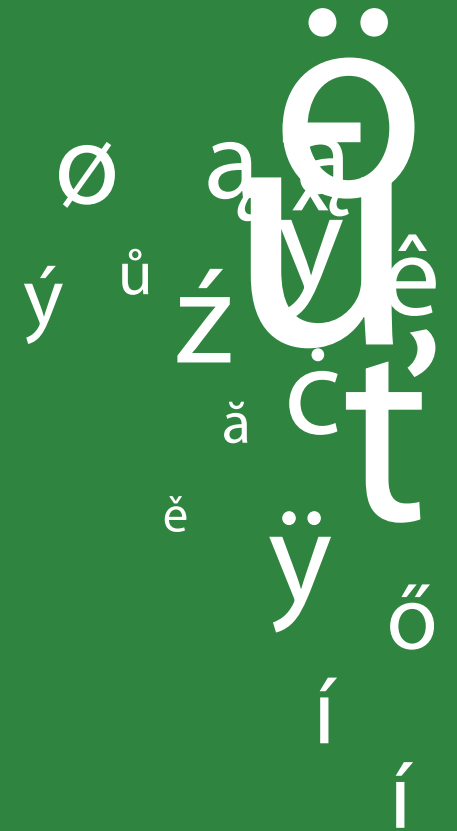
Rozwijanie kompetencji społeczności doradczej w zakresie europejskiego wymiaru poradnictwa przez całe życie.





Czym jest Euroguidance?

- Euroguidance to Europejska Sieć składająca się z krajowych ośrodków informacji i zasobów poradnictwa.
- Członkostwo w sieci jest otwarte dla krajów kwalifikujących się do programu Erasmus+.
- W zależności od kontekstu krajowego centra są tworzone w różnych miejscach, np. ministerstwa pracy lub edukacji, Erasmus+ lub inne agencje i uniwersytety.
- Sieć działa w ponad 34 krajach.
- W Polsce Centrum Euroguidance od 2021 roku działa przy Narodowej Agencji Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności oraz jest połączone z Krajowym Centrum Europass.



Czym jest Europass?

- Europass to nowa **usługa cyfrowa** Komisji Europejskiej umożliwiającą każdemu obywatelowi Europy **skuteczną prezentację** kwalifikacji i umiejętności zawodowych na rynku pracy i edukacji.
- Usługa obejmuje CV, List motywacyjny, profil w funkcjonujących w **takiej samej formie** na obszarze UE, w Islandii, Norwegii, Lichtensteinie oraz krajach kandydujących do UE.
- Działa w oparciu o Decyzję Parlamentu Europejskiego i Rady **UE 2018/646 z dnia 18 kwietnia 2018 r.** w sprawie wspólnych ram mających na celu świadczenie lepszej jakości usług w zakresie umiejętności i kwalifikacji (Europass), uchylająca decyzję nr 2241/2004/WE.
- Europejska sieć 38 Krajowych Centrów koordynowanych przez Dyрекcję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych oraz Włączenia Społecznego Komisji Europejskiej.
- Europass realizuje szkolenia, warsztaty, konferencje, sesje online dla przedstawicieli sektora edukacji, rynku pracy, samorządów i pracodawców, bierze udział w targach, a także dostarcza wszystkim zainteresowanym doradztwa oraz pomocy.





Program ambadorski Europass & Euroguidance

5 ambadorów ekspertów w zakresie:

- cyfryzacji w doradztwie zawodowym, analizie kapitału ludzkiego w obszarze zatrudnienia i rynku pracy;
- współczesnych trendów i kompetencji przyszłości na rynku pracy w kontekście doradztwa zawodowego;
- procesów zrównoważonej kariery oraz zarządzania kapitałem ludzkim w warunkach zrównoważonego rozwoju;
- marketingu rekrutacyjnego, budowania marki pracodawcy oraz zatrudnienia i rynku pracy.





Program ambadorski Europass & Euroguidance

Działania:

- Wystąpienia online w języku angielskim.
- Udział w spotkaniach roboczych.
- Prowadzenie warsztatów/sesji szkoleniowych Europass & Euroguidance na poziomie krajowym.
- Prowadzenie warsztatów/sesji szkoleniowych Europass & Euroguidance na poziomie międzynarodowym.
- Przygotowanie i przeprowadzenie we współpracy z innymi ambasadorami webinarów Euroguidance.
- Przygotowanie, na zamówienie Krajowego Centrum Europass & Euroguidance, tekstów specjalistycznych (artykułów, scenariuszy itp.) Wystąpienia na konferencjach, udział w panelach dyskusyjnych).
- Wystąpienia na konferencjach, udział w panelach dyskusyjnych).





Webinarium 4 września 2023

Jak ocenić kompetencje podczas ośrodków oceny i rozwoju?

Dr hab. Marzena Fryczyńska, prof. SGH,
Ambasadorka Europass & Euroguidance

**Aby planować rozwój zawodowy z klientem
niezbędna jest wiedza o jego kompetencjach**

**Ośrodki oceny i rozwoju to jedna z metod
pozwalających ocenić kompetencje**

**Doradztwo zawodowe warto wzbogacić o
ośrodki oceny i rozwoju**

Ośrodek oceny i rozwoju

(ang. Assessment and Development Center; AD, AC, ADC, AC/DC)

„wielowymiarowy proces oceny kompetencji wybranych osób przez niezależnych i obiektywnych asesorów”



Guidelines and Ethical Considerations for Assessment Center Operations

The International Taskforce on Assessment Center Guidelines

Historia ADC

1. I wojna światowa – armia niemiecka – nabór oficerów, II wojna światowa – armia brytyjska – nabór oficerów, Office of Strategic Services (OSS), poprzednik CIA – nabór agentów
2. lata 50 XX w. – amerykańskie firmy tj. American Telephone and Telegraph (AT&T), SOHIO (BP), IBM, Sears zaczynają stosować AC
3. Lata 80 XX w. - zwrot ku Development Center
4. początek XXI w. - trafność ADC, zastosowanie narzędzi ICT

Rodzaje ADC

- Assessment Center (AC)

Selekcja kandydatów wewnętrznych lub zewnętrznych na wolne stanowiska, miejsca

Cel

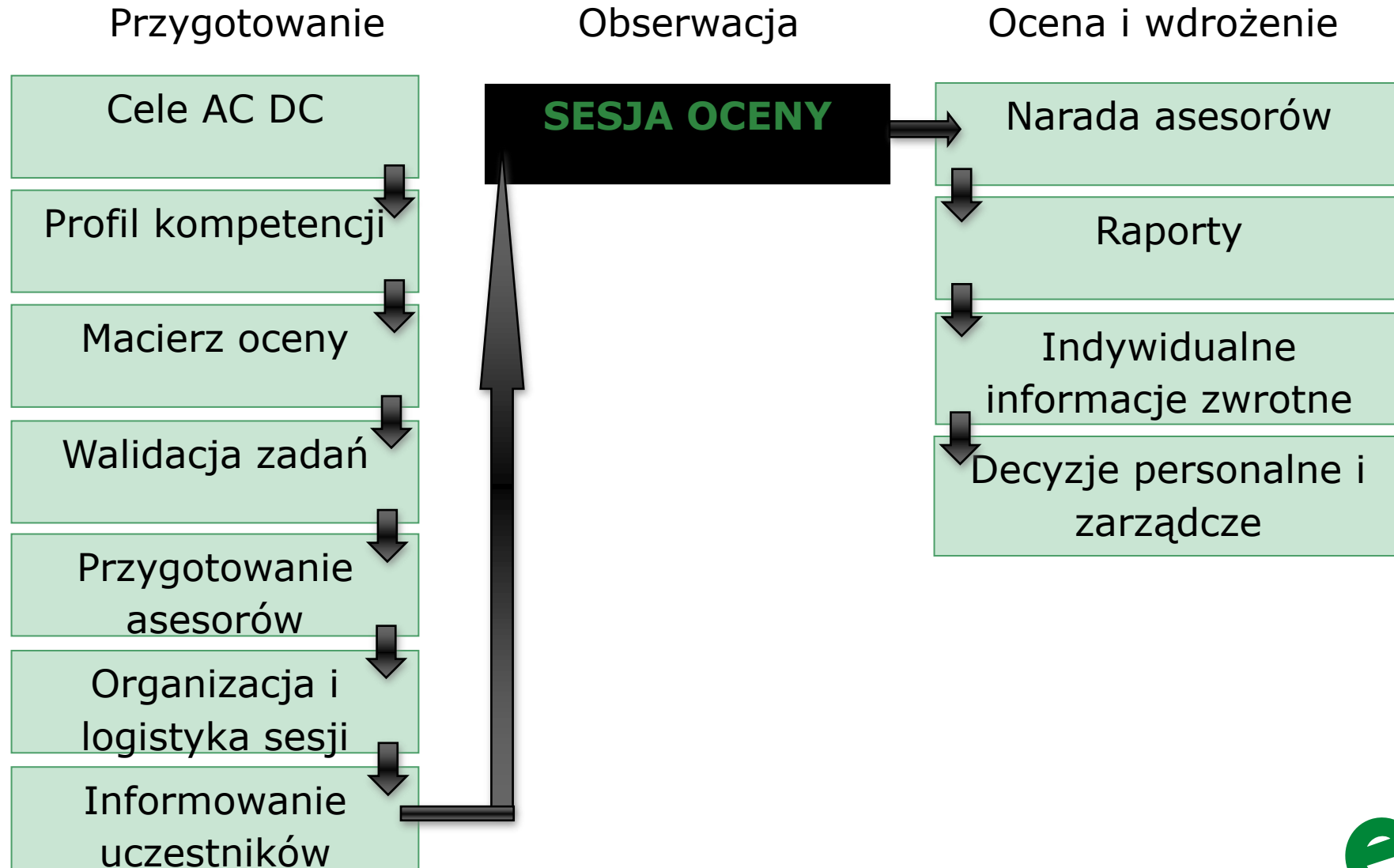
- Development Center (DC)

Przygotowanie ocenianemu planu rozwoju na obecnym lub przyszłym stanowisku

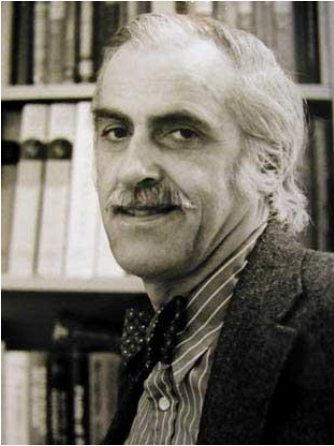
- Assessment i Development Center (ADC)

Ocenianie i informowanie na bieżąco osób objętych programem rozwoju osiąganymi rezultatami

Proces ADC



Kompetencje



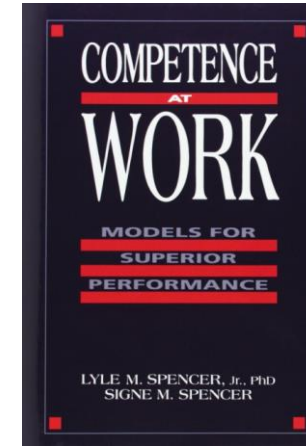
McClelland

... testujmy raczej kompetencje a nie inteligencję



R. Boyatzis

... to cechy osób, które prowadzą do efektywnych działań w pracy



Spencer and Spencer

...to tylko te indywidualne cechy, które dostarczają wartość w realnym świecie

działanie → dobry rezultat

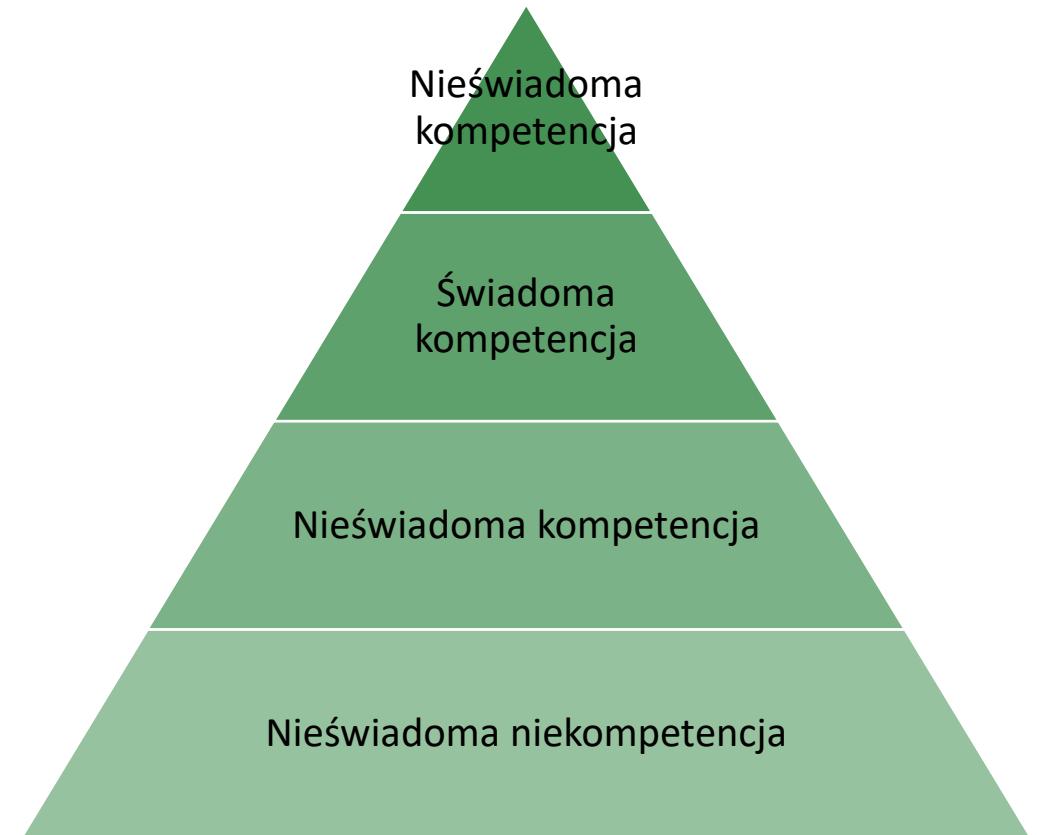
Kompetencja - przykład

Planowanie i organizowanie pracy – realizowanie zadań pracy wokół celów poprzez zabezpieczenie zasobów i sposobów do ich realizacji oraz monitorowanie postępów działania

- A. Jasno komunikuje cel i oczekiwane rezultaty pracy
- B. Planuje szczegółowe etapy pracy swojej, współpracowników i pracowników nie tracąc z oczu ogólnej wizji
- C. Tworzy warunki do realizacji zadań i zabezpiecza niezbędne zasoby - czas, ludzie, narzędzia, środki, metody
- D. Tworzy i wdraża systemowe rozwiązania (np. procedury lub systemy zarządzania) w tym zakresie
- E. Jasno określa wymagania wobec pracowników
- F. Identyfikuje priorytety i działa z ich uwzględnieniem
- G. Deleguje zadania zgodnie z uprawnieniami, kompetencjami i zaangażowaniem
- H. Określa terminy ukończenia zadania i jego etapów
- I. Kontroluje terminowość realizacji zadań swoich i pracowników
- J. Systematycznie i konsekwentnie monitoruje realizację zaplanowanych działań – swoich i podległych pracowników
- K. Koryguje realizację planów z uwagi na istotne czynniki
- L. Tworzy plany krótkookresowe i długookresowe

Skale kompetencyjne

4	Poziom ekspercki
3	Poziom sprawności
2	Poziom działania
1	Poziom początkowy
0	Brak przejawów kompetencji



Ocena kompetencji w ADC

KOMPETENCJE -
wiedza, umiejętności,
postawy, motyw, wartości, style
działania prowadzące
do stabilnych
zachowań w
określonym czasie



SYMULACJE
ZADAŃ



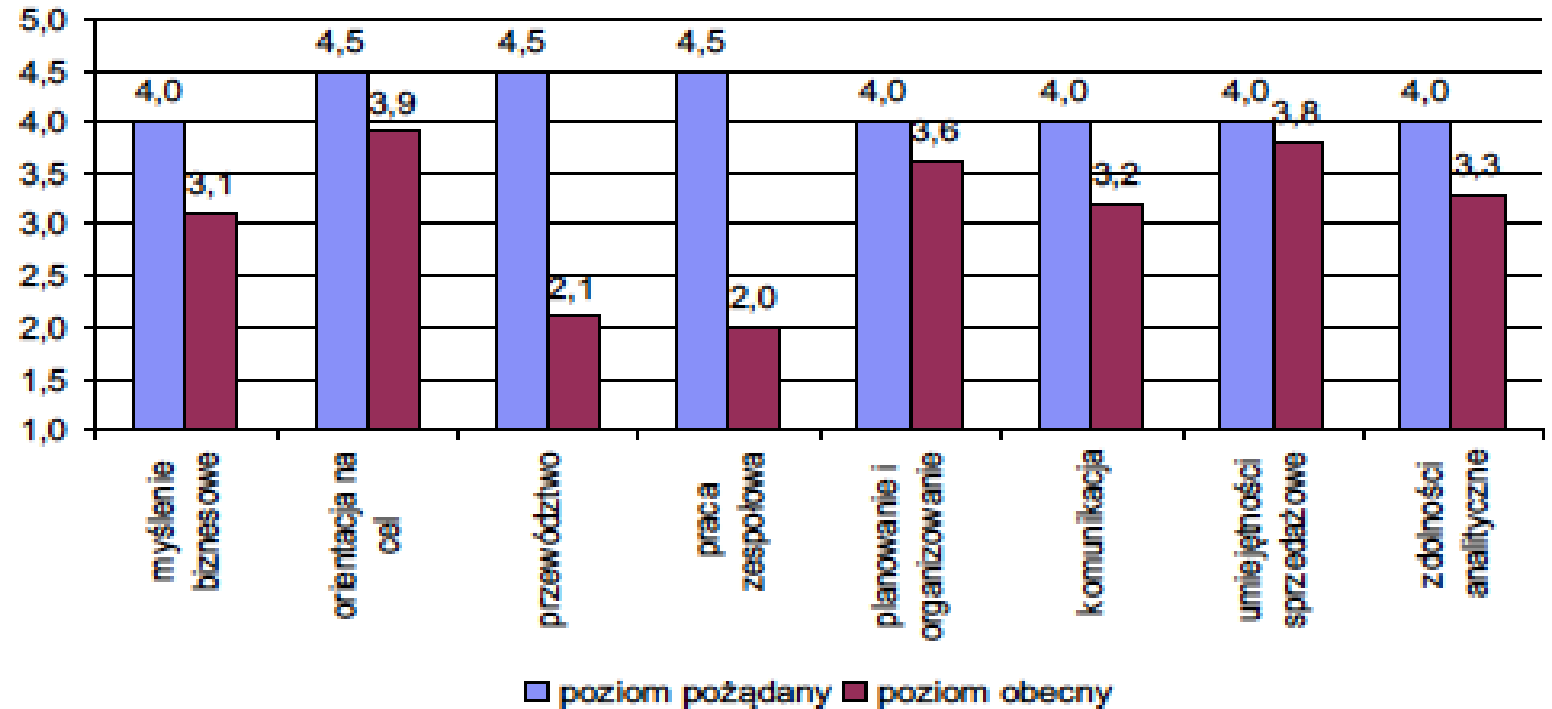
działanie
zachowanie
przejaw
behavioralny
działanie
zachowanie
przejaw
behavioralny



OCENA
KOMPETENCJI

Profil kompetencji

PROFIL KOMPETENCJI –
lista kompetencji wraz
z określaniem
docelowego poziomu i
poziomu ich spełnienia



Zadania

ZADANIA –
zróżnicowane
aktywności, które
realizuje uczestnik
ADC, aby możliwe
było ocenienie jego
kompetencji

- Ustna prezentacja (np. autoprezentacja)
- W parach (np. rozmowa z klientem, podwładnym, przeprowadzenie wywiadu; preferowani „aktorzy”)
- W grupach (np. rozwiązywanie problemu, negocjacje, wytwarzanie dobra)
- Pisemne (np. in bascet, ćwiczenia analityczne, zapisanie ćwiczeń interaktywnych, testy pen&pencil)
- Wywiady behawioralne

Macierz zadań i kompetencji

MACIERZ -
zastawienie zadań
diagnozujących
wybrane dla ADC
kompetencje

Zadanie/ kompetencja	Dyskusja bez ról	Dyskusja z rolami	Prezentacja sprzedażowa	Rozmowa z pracownikami	Pocztą dyrektora
Orientacja biznesowa		✓	✓		✓
Orientacja na cel			✓	✓	
Przywództwo	✓			✓	✓
Umiejętności sprzedażowe		✓	✓		
Praca zespołowa	✓	✓		✓	

Asesor

ASESOR - osoba kompetentna w ocenie kompetencji niezwiązana bezpośrednio z ocenianym

- Przygotowanie do sesji oceny ADC
- Obserwowanie zachowań uczestników sesji ADC podczas zadań
- Zapisywanie obserwacji
- Sporządzanie notatek z każdorazowej oceny
- Posługiwanie się skalami behawioralnymi, listami przejawów kompetencji
- Współpraca ze wszystkimi asesoraми w wypracowaniu całościowej oceny
- Przygotowanie ilościowego i jakościowego raportu
- Udzielanie informacji zwrotnej

Raport

RAPORT – pisemne
podsumowanie
oceny jakości
kompetencji
ocenianych podczas
sesji ADC

- Profil kompetencji
- Skala oceny
- Jakościowa i ilościowa ocena poszczególnych kompetencji
- Atuty i obszary rozwoju
- Rekomendacje

Informacja zwrotna

Informacja zwrotna -
jest to werbalne
przekazanie informacji
każdemu uczestnikowi
ADC o osiągniętych
wynikach

- Refleksie o sesji - wprowadzenie
- Dyskusja o kompetencjach – Co robiłeś? Czego nie zrobiłeś? Czy zwykle się tak zachowujesz?
- Rekomendacje na przyszłość – Co warto zrobić? Co usprawnić?

- ... INDYWIDUALNY PLAN ROZWOJU

Zasady

- Profil kompetencji rozłącznych
- Walidacja zadań przed ADC
- Przygotowanie asesorów do sesji oceny
- Każdy uczestnik sesji ADC oceniany przynajmniej przez 2 asesorów w każdym zadaniu
- Ocenianie jednej kompetencji w przynajmniej 2 zadaniach
- Ocenianie nie więcej niż 5 kompetencji w jednym zadaniu
- Raportowanie poziomów kompetencji

Być organizatorem ADC

- Wskaż cel ADC
- Miej model kompetencji, adekwatny do rzeczywistości
- Wskazuj korzyści, które chcesz osiągnąć
- Informuj i edukuj uczestników sesji oceny ADC
- Używaj ADC do zasadnych i słuszných celów

Być uczestnikiem ADC

- Dowiedz się jaki jest model kompetencji, jeśli możliwe
- Bądź otwarty i optymistycznie nastawiony na nowe wyzwanie
- Zachowuj się podczas sesji, w zwyczajny sobie sposób
- Podążaj za harmonogramem i zmieniającym się zadaniami
- Działaj i relaksuj się
- Analizuj raport i informację zwrotną

Konkluzje

1. ADC to przydatna metoda oceny kompetencji osób
2. ADC ma klarowną aczkolwiek restrykcyjną metodykę
3. ADC to metoda przynosząca cenną informację w procesie podejmowania decyzji zatrudnieniowych i rozwojowych
4. Stosuj i korzystaj z ADC mając jasne przesłanie po co to robisz

Źródła

- S. Nikodemka, *Assessment Development Center. Projektowanie procesu i narzędzi oceny*, Infor, Warszawa 2018.
- M. Fryczyńska, *Ocena kompetencji z zastosowaniem ośrodków oceny i ośrodków rozwoju (AC/DC)*, (w:) *Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy, narzędzia, aplikacje*, (red.) M. Juchnowicz, PWE, Warszawa, s.377 – 388.
- Wąsowska-Bąk K., Górecka D., Mazur M., *Assessment / Development Center*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2012.
- Fryczyńska M., Jabłońska-Wołoszyn M., *Praktyczny przewodnik rozwoju zawodowego pracowników*, Placet, Warszawa 2008.
- Baczyńska A., *Assessment/ Development Center (Ośrodki/Centra Oceny) jako metoda oceny kompetencji*, „Edukacja ekonomistów i menedżerów. Problemy. Innowacje. Projekty” 2011, nr 1(19).
- Fryczyńska M., *Assessment center – zintegrowany sprawdzian kompetencji*, „Personel i Zarządzanie” 2006, nr 10.
- Guidelines and Ethical Considerations for Assessment Center Operations, VII Edition, 2015.



euro | guidance

European Network to Support
Lifelong Guidance



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji



europass

**Narodowa Agencja Programu Erasmus+
i Europejskiego Korpusu Solidarności**

Edukacja, Szkolenia, Młodzież



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**