

CENTRUM ROZWOJU DLA KAŻDEGO

Dom Szkoleń i Doradztwa wprowadza do oferty nowoczesne narzędzie badania i rozwoju kompetencji – **Development Centre**

Zazwyczaj, gdy ktoś słyszy, że ma uczestniczyć w Centrum Rozwoju (Development Centre), cierpnie mu skóra. Czyż może być coś gorszego niż poddać się ocenie kilku fachowców naraz, musieć pokazać się z jak najlepszej strony wśród innych ludzi? Nic bardziej błędnego, DC jest doskonałym narzędziem przyjrzenia się sobie, zdiagnozowania własnych umiejętności, potrzeb rozwoju i prognozy kariery na przyszłość, przydatne zarówno pracownikom jak i pracodawcom. Metoda ta staje się coraz bardziej doceniana przez przedsiębiorców i popularna w Polsce.

Czym jest Development Centre?

DC to zbiór różnorodnych ćwiczeń zaprojektowanych w ten sposób, by były one podobne do sytuacji przypominających rzeczywistość zawodową i mogły pokazać wybrane kompetencje uczestników. Ćwiczenia trwają od pięciu do ośmiu godzin i wykonywane są przez wszystkich biorących udział w Centrum Rozwoju. W czasie sesji pracę uczestników obserwuje zespół obserwatorów. Po wykonaniu wszystkich zadań obserwatorzy ustalają wystandardyzowane oceny dla każdego z uczestników. Na podstawie tych ocen i obserwacji tworzone są indywidualne raporty opisujące profil kompetencyjny każdego uczestnika. W takim raporcie oprócz ocen, profilu, informacji o samym egzaminie, znajdują się także wskazówki rozwojowe, które bywają często ważniejsze niż sama bieżąca ocena. Ostatnim elementem Centrum Rozwoju jest indywidualne spotkanie z każdym uczestnikiem, na którym udzielana jest informacja zwrotna odnośnie egzaminu, omawiany jest raport i proponowane są wskazówki rozwojowe. Jeśli zleceńodawca sobie zażyczy, tworzony jest również raport zbiorczy zespołu biorącego udział w DC.

Metoda pochodzi z lat 50. XX wieku, po raz pierwszy została zastosowana w „Centrum Rozwoju i Oceny” firmy AT&T w Stanach Zjednoczonych podczas programu rozwoju menedżerskiego. Nazwa fizyczna miejsca, w którym po raz pierwszy diagnozowano w ten sposób pracowników, przyjęła się i przeniosła na samą metodę, którą, oprócz DC, może przyjmować także formę AC (Assessment Centre – centrum oceny – stosowane najczęściej przy rekrutacji) oraz SIAC (Self-Insight Assessment Centre – centrum samooceny). W Europie AC i DC zagościły w latach 70., natomiast do Polski dotarły, jak większość nowinek świata biznesowego, po 1990 roku.

Dziś jest coraz bardziej popularna, gdyż dzięki niej zarówno pracodawca jak i pracownik uzyskują szereg korzyści.

Jakie są korzyści z zastosowania Development Centre dla pracodawców?

DC wykorzystywane jest przede wszystkim do planowania przyszłej drogi zawodowej, poznania swoich mocnych i słabszych stron w kontekście wybranego zawodu, do autodiagnozy, czy też do badania potrzeb szkoleniowych w firmach.

Pracodawcy, korzystający z DC, zyskują zadowolenie i satysfakcję swoich pracowników. Poprzez to, że lepiej znają ich kompetencje, mogą w lepszy sposób zaplanować ich ścieżki kariery i awansów w firmie czy pomóc w opracowaniu planów rozwojowych, w szczególności optymalnie zaprojektować programy szkoleniowe. Dodatkowo pracodawca może uzyskać informacje dotyczące funkcjonowaniu zespołów istniejących w firmie. Centrum Rozwoju jest także przydatne w określeniu kto może być tzw. „agentem zmiany” w przypadku restrukturyzowania firmy, diagnozowaniu blokad komunikacyjnych w zespołach projektowych i wiele innych.

...a jakie dla uczestników?

Przejęcie przez Development Centre zwykle jest dla każdego bardzo ważnym doświadczeniem i mocnym atutem podczas starania się o nową pracę czy o podwyżkę (do czego można wykorzystywać raport otrzymany po DC lub jego fragmenty). Korzyści płyną przede wszystkim z jasnego i klarownego wskazania obszarów mocnych, będących silną stroną uczestnika, jak i tych słabszych wymagających dalszego rozwoju zawodowego. Te informacje są niezwykle użyteczne podczas uświadamiania i precyzowania własnej drogi kariery czy awansu zawodowego. Każdy uczestnik dostaje obszerny raport, w którym opisane i ocenione są jego zachowania w ramach różnych kompetencji. Dzięki rzetelnej informacji zwrotnej osoba oceniana wie, jakie kompetencje może podkreślać w swoim CV, podczas rozmowy kwalifikacyjnej czy też wykorzystywać aktywnie w codziennej pracy. Uczestnik DC dowiadyuje się także nad czym powinien popracować, aby lepiej wykorzystać swój potencjał, aby lepiej wykonywać swoje obowiązki lub realizować swoje aspiracje zawodowe. Poziomy kompetencji, oprócz opisu, zilustrowane są w raporcie w formie graficznej, co ułatwia orientację i wybór ścieżki rozwoju. Development Centre to uzyskanie kompleksowej, rzetelnej i wieloaspektowej oceny, dokonywanej przez zewnętrznych, bezstronnych fachowców, na podstawie wcześniej ustalonych,

obiektywnych i adekwatnych dla danej firmy kryteriów.

Zadania stosowane podczas DC:

- dyskusje grupowe z przydzielonymi rolami lub bez
- zadania grupowe lub indywidualne
- prezentacje na forum lub przed asesorami
- symulacje „trudnych” rozmów z klientami, przełożonymi itp.
- zadania pisemne typu „case study” (studium przypadku), „in basket” (analiza dużej ilości dokumentów i podejmowanie decyzji na ich podstawie), „fact finding” (ustalanie faktów na podstawie zadanych informacji)
- testy wiedzy
- testy umiejętności analizy informacji słownych i danych liczbowych
- test kreatywności
- kwestionariusze osobowości zawodowej

Typowe kompetencje badane podczas DC:

- komunikatywność
- wywieranie wpływu
- orientacja na wyniki
- analiza i rozwiązywanie problemów
- motywowanie
- przywództwo i budowanie zespołu
- orientacja na klienta
- planowanie i organizacja czasu pracy
- i wiele innych...

W sesjach Development Centre zorganizowanych przez Dom Szkoleń i Doradztwa uczestniczyło już ponad 80 osób. Każda z nich dostała indywidualny raport wraz ze wskazaniem najważniejszych obszarów rozwojowych. Nasi uczestnicy wykorzystują otrzymane raporty i diagnozę swoich kompetencji w dalszej karierze zawodowej, do autorefleksji oraz do wyznaczania sobie celów zawodowych i planowania ścieżek kariery. Wszystkie projekty, Akademii Kompetencji przeprowadzone przez Dom Szkoleń i Doradztwa, kończą się Centrum Oceny, w których bierze udział każdy uczestnik szkoleń. Mimo początkowych obaw uczestnicy chwalią tę metodę za to, że dzięki niej dowiedzieli się o sobie bardzo dużo.

Do wzięcia udziału w sesji Development Centre zapraszamy za-

również osoby indywidualne, chcące uzyskać obiektywną ocenę swoich kompetencji zawodowych pod kątem rozwoju kariery, jak i pracodawców, którzy chcieliby poprawić efektywność swego zespołu, zaplanować program szkoleniowy i dowiedzieć się więcej o swoich pracownikach.

Cyprian Szyszka