

Modelowanie i ocena kompetencji

Dzień 1

Modelowanie kompetencji

- ◆ Kompetencje jako kategoria opisu potencjału zawodowego pracowników.
- ◆ Kompetencje a predyspozycje i kwalifikacje zawodowe.
- ◆ Typologia portfolio personalnego i jej znaczenie dla modelowania kompetencji oraz audytu kompetencyjnego.
- ◆ Istota zarządzania kompetencjami. Zarządzanie kompetencjami w ujęciu czynnościowym: co i jak, krok po kroku, należy robić wdrażając system zarządzania kompetencjami w organizacji.
- ◆ Model kompetencyjny. Istota i dobre praktyki modelowania kompetencji. Zasady definiowania kompetencji.
- ◆ Podejście dedukcyjne (eksperckie) do modelowania kompetencji (tzw. projektowanie kompetencji):
 - Panel ekspertów.
 - Korzystanie z list kompetencji.
- ◆ Podejście indukcyjne (partycypacyjne) do modelowania kompetencji (tzw. identyfikowanie kompetencji):
 - Analiza aktualnej dokumentacji.
 - Metody kwestionariuszowe.
 - Pogłębione wywiady indywidualne/grupowe. Technika wydarzeń krytycznych.
 - Obserwacja w miejscu pracy lub w warunkach symulowanych.

Dzień 2

Ocena kompetencji

- ◆ Znaczenie rzetelnej oceny kompetencji dla sprawnego zarządzania kompetencjami w organizacji. Błędy w ocenianiu kompetencji jako główna przyczyna wypaczeń w procesie zarządzania kompetencjami.
- ◆ Kluczowe zasady i dobre praktyki oceny kompetencji.
- ◆ Główne metody oceny kompetencji:
 - Testy kompetencyjne.
 - Wywiady kompetencyjne.
 - Kwestionariusze oceny wieloźródłowej (360 stopni).
 - Testy zadaniowe (symulacje) oraz skale obserwacyjne i szacunkowe.
- ◆ Konstruowanie i wykorzystywanie testów kompetencyjnych w procesie audytu kompetencji.
- ◆ Dobór narzędzi oceny kompetencji adekwatnie do celu. Dobre praktyki i pomocne wskazówki:
 - Selekcja zawodowa.
 - Ocena okresowa.
 - Analiza potrzeb rozwojowych oraz ocena postępów w realizacji celów rozwojowych.
 - Audyt kompetencyjny.