



**FAKULTA  
SOCIÁLNÍCH STUDIÍ**  
Masarykova univerzita

# PSY465 Assessment centrum

## SYLABUS PŘEDMĚTU

PRACOVIŠTĚ	Katedra psychologie, Fakulta sociálních studií
PŘEDMĚT	PSY465 Assessment centrum
FORMA STUDIA	magisterské studium
GARANT	doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D.



## 1. Obsah

<b>1. OBSAH</b>	<b>2</b>
<b>2. VYUČUJÍCÍ</b>	<b>3</b>
<b>3. CHARAKTERISTIKA PŘEDMĚTU</b>	<b>3</b>
<b>4. ANOTACE PŘEDMĚTU</b>	<b>3</b>
4.1 Organizace předmětu	3
<b>5. POŽADAVKY NA UKONČENÍ PŘEDMĚTU</b>	<b>3</b>
5.1 Účast v předmětu	3
5.2 Průběžná práce v semestru	3
5.2.1 Modelové situace	4
5.2.2 Individuální zpráva	5
5.3 Zkouška	5
5.3.1 Celkové hodnocení předmětu	5
<b>6. STUDIJNÍ MATERIÁLY</b>	<b>6</b>
6.1 Literatura	6
<b>7. PROBLÉMOVÉ OKRUHY</b>	<b>6</b>
7.1 Metoda assessment centra	6
7.2 Metoda assessment centra a hodnocení chování	7
7.3 Tvorba designu assessment centra a realizace assessment centra	7
7.4 Výsledky z assessment centra	8
7.5 Validita metody assessment centra	9
<b>8. OBSAH STUDIJNÍCH SETKÁNÍ</b>	<b>10</b>
<b>PŘÍLOHA 1. UPOZORNĚNÍ K PODVODNÉMU PLNĚNÍ STUDIJNÍCH POVINNOSTÍ</b>	<b>11</b>

## 2. Vyučující

**Mgr. Marcela Leugnerová**, Katedra psychologie, FSS MU

e-mail: 333166@mail.muni.cz

**doc. PhDr. Martin Vaculík, Ph.D.** – garant, Katedra psychologie, FSS MU

e-mail: vaculik@fss.muni.cz

## 3. Charakteristika předmětu

PSY465 patří mezi profilující předměty ECTS B z oblasti psychologie práce. Je věnován metodě assessment centra, která se v personální práci zpravidla využívá ke třem účelům: a) k výběru zaměstnanců nebo jejich povyšování, b) k diagnostice dovedností a schopností, c) k rozvoji dovedností a schopností. Předmět je primárně určen studentům magisterského studia psychologie Fakulty sociálních studií MU.

## 4. Anotace předmětu

Práce v předmětu obsahuje dvě části: a) teoretická příprava, b) sebezkušenostní a výcviková část. Cílem předmětu je osvojení si základních pojmů, poznatků a teorií, které jsou důležité pro úspěšnou realizaci metody assessment centra.

Metoda assessment centra je zasazena do teoretického rámce, ze kterého vychází (behaviorální diagnostika), je představena v kontextu jiných metod personální práce určených k hodnocení lidí a jsou prezentovány teoretické koncepty důležité pro uchování validity metody assessment centra.

Součástí předmětu je nácvik dovedností, které souvisí s přípravou a realizací metody. Studenti mají příležitost vyzkoušet si roli účastníka assessment centra, možnost nacvičit dovednosti související s rolí posuzovatele v assessment centru a poskytovatele informací o výsledcích. Konkrétně si vyzkouší např. pořizování vzorků chování, záznam pozorovaného chování, klasifikaci a hodnocení pozorovaného chování, psaní zpráv s výsledky či poskytování zpětné vazby o výsledcích assessment centra.

### 4.1 ORGANIZACE PŘEDMĚTU

Předmět tvoří 7 – 8 výukových bloků. Harmonogram výuky je upřesněn v souboru umístěném ve studijních materiálech předmětu. Pro úspěšné ukončení předmětu je třeba splnit požadavky uvedené v článku 5 tohoto sylabu.

## 5. Požadavky na ukončení předmětu

### 5.1 ÚČAST V PŘEDMĚTU

- Účast v předmětu je povinná a přítomnost ve výuce je kontrolována.
- Na studijních setkáních jsou možné dvě neúčasti – jedna neomluvená a druhá omluvená ze zdravotních důvodů doložená omluvenkou od lékaře řádně zapsanou v ISu. Studijní setkání jsou nenahraditelná, protože při nich studenti procvičují řadu důležitých dovedností.

### 5.2 PRŮBĚŽNÁ PRÁCE V SEMESTRU

- V průběhu semestru pracují studenti na uvedených písemných úkolech. Jejich 100% realizace a odevzdání v určených termínech je předpokladem k tomu, aby se student mohl přihlásit ke zkoušce.
- Neodevzdání jakéhokoliv úkolu v požadovaných parametrech znamená nesplnění podmínek pro úspěšné ukončení předmětu. V takovém případě je předmět studentovi ukončen hodnocením „-“.
- Písemné úkoly jsou bodově hodnoceny. Body za písemné úkoly jsou součástí výsledného hodnocení.

- d. Všechny písemné úkoly musí být vytvořeny výhradně pro předmět PSY465. Text jakéhokoliv písemného úkolu se nesmí shodovat s textem nebo nápadně podobat textu, který vznikl pro účely jiného předmětu. Odevzdáním každého písemného úkolu student stvrzuje, že je výhradním autorem textu, respektuje řádné způsoby citace, bere na vědomí, že práce bude uložena v elektronickém archívu předmětu a původnost práce bude prověřena systémy pro odhalování plagiátů.

### **Bodové hodnocení písemných úkolů a zkoušky**

úkol	počet bodů
Modelové situace	15
Individuální zpráva	15
Zkouška	20
<b>Σ</b>	<b>50</b>

#### **5.2.1 Modelové situace**

- Tento úkol zpracovávají studenti v týmech. Týmy tvoří 4 studenti.
- Úkolem je připravit tři modelové situace (dvě skupinové situace, jedna individuální situace). V každé modelové situaci je možné měřit 3 – 4 kompetence. Každou kompetenci je třeba měřit minimálně dvakrát. Projevy chování kompetencí jsou operacionalizovány pro každou modelovou situaci.
- Obsah úkolu tvoří: zadání modelových situací, operacionalizace kompetencí v modelových situacích, použitá literatura
- Úkol je hodnocen maximálně 15 body. Každá modelová situace je hodnocena 5 body.

##### **5.2.1.1 Kritéria hodnocení**

###### Obsah modelové situace

- text zadání modelové situace je srozumitelný a jasný
- obsah modelové situace musí umožňovat projevit měřené chování (kompetence)

###### Operacionalizace kompetencí

- jsou popsány projevy chování kompetence v modelové situaci
- popis chování je konkrétní a týká se modelové situace
- popis chování patří do sledované kompetence

Termín pro složení týmů: viz Harmonogram výuky

Termín odevzdání: viz Harmonogram výuky

Forma odevzdání: soubor pojmenovaný příjmením jednoho ze členů týmu ve formátu dokumentu Word

Místo odevzdání: studijní materiály předmětu PSY465, složka s názvem Modelové situace

Body: maximální počet: 15

### 5.2.2 Individuální zpráva

- a. Tento úkol je zpracováván individuálně.
- b. Student má za úkol připravit část individuální zprávy jednoho člověka. Zpráva obsahuje popis chování ve dvou modelových situacích. Kvalitativní a kvantitativní hodnocení kompetencí, souhrnné hodnocení účastníka a doporučení k rozvoji.
- c. Tento úkol je hodnocen maximálně 15 body – 10 bodů za souhrnné hodnocení a doporučení k rozvoji, 5 bodů za popis chování.

#### 5.2.2.1 Kritéria hodnocení

Srozumitelnost textu

- a. Text zprávy je srozumitelný také laikovi, neobsahuje žádné odborné termíny, myšlenky jsou formulovány jednoduše a text (zejména popis chování) je psán úsporně.

Obsahová správnost

- a. Každá část zprávy (popis chování, souhrnné hodnocení, doporučení) obsahuje to, co obsahovat má.
- b. Popis chování obsahuje skutečný popis, neobsahuje interpretace pozorovaného chování. Závěrečný odstavec popisu obsahuje hodnocení kompetencí v modelové situaci.
- c. Celkové hodnocení obsahuje závěry o schopnostech a dovednostech člověka, které jsou uspořádány do logického celku. Jeho součástí je také doporučení pro rozvoj, tj. na čem a jak by měl člověk pracovat.
- d. Pravopis: text je prost pravopisných chyb a překlepů.

Termín odevzdání: viz Harmonogram výuky (termín bude potvrzen podle aktuálního průběhu výuky)

Forma odevzdání: soubor pojmenovaný příjmením autora ve formátu dokumentu Word

Místo odevzdání: studijní materiály předmětu PSY465, složka s názvem Individuální zpráva

Body: maximální počet bodů: 15

## 5.3 ZKOUŠKA

- Ke zkoušce se může přihlásit student, který splnil všechny požadavky pro ukončení předmětu PSY465.
- Zkouška má podobu písemného testu, který tvoří cca 15 otázek a úkolů. Otázky v textu jsou uzavřené i otevřené. Jsou vědomostní, ověřující základní poznatky, termíny, pravidla, teorie, včetně jejich autorů. Směřují také k aplikaci poznání na reálné situace související s metodou assessment centra. Zkouší se v rozsahu témat, který je dán obsahem předmětu PSY465.
- Maximální počet bodů je 20, minimální počet bodů je 10.

### 5.3.1 Celkové hodnocení předmětu

Celkové hodnocení studenta v předmětu je dáno výsledky za písemné úkoly a výkonem při zkoušce. Bodové hodnocení je převedeno na známky podle následujícího klíče: A (50 – 46 bodů), B (45 – 41 bodů), C (40 – 36 bodů), D (35 – 31 bodů), E (30 – 25 bodů), F (24 bodů a méně).

## 6. Studijní materiály

Při studiu předmětu je třeba kombinovat různé zdroje. Vybrali jsme dvě monografie, které považujeme za základní zdroje poznatků a které pokrývají prezentované tematické okruhy. K doplnění informací slouží další doporučená literatura uvedená u každého problémového okruhu.

### 6.1 LITERATURA

Ballantyne, I., Povah, N. (2004). *Assessment and Development Centres (2<sup>nd</sup> edition)*. Hants: Gower Publishing Company.

Vaculík, M. (2010). *Assessment centrum: psychologie ve výběru a rozvoji lidí*. Brno: NC Publishing, a.s.

## 7. Problémové okruhy

### 7.1 METODA ASSESSMENT CENTRA

- Metoda assessment centra a její využití pro různé cíle personální práce – nábor, výběr, rozmístování, povýšení, přesun, rozvoj jednotlivce, týmů nebo organizace, hodnocení výkonu, odměňování, propouštění.
- Metoda assessment centra jako odraz organizační kultury – vztah mezi organizační kulturou a metodou assessment centrum, vliv metody assessment centra na účastníky.
- Realizace metody assessment centra – činnosti před konáním vlastního assessment centra (analýza pracovní pozice, tvorba designu assessment centra, trénink posuzovatelů, informační setkání pro účastníky), samotné assessment centrum a činnosti následující po konání vlastního assessment centra (výběrové rozhodnutí, zpětná vazba).
- Základní stavební kameny metody assessment centra – analýza pracovní pozice, kombinace různých druhů metod, pořizování vzorků chování, kombinace většího počtu zacvičených posuzovatelů, integrace pozorování.
- Srovnání metody assessment centra s jinými metodami hodnocení lidí – vícezdrojová zpětná vazba, rozhovor, individuální assessment, psychodiagnostické metody. Argumenty pro a proti realizaci metody assessment centra.
- Etické zásady realizace metody assessment centra.

#### Literatura

zdroj	strany	počet stran
Ballantyne, I., Povah, N. (2004). <i>Assessment and Development Centres (2nd edition)</i> . Hants: Gower Publishing Company, kapitola: What is an Assessment Centre?, Getting Started.	1 – 11 12 – 26	26
British Psychological Society (2003). <i>Design, Implementation and Evaluation of Assessment and Development Center – Best Practice Guidelines</i> . Leicester: BSP.		32
International Task Force on Assessment Center Guidelines (2000). Guidelines and ethical considerations for assessment center operation. <i>Public Personnel Management</i> , 29, 315–331.		17
Lievens, F., Thornton III, G. C.. (2005). Assessment centers: Recent developments in Practise and research. In. A. Evers, N. Anderson, O. Voskuilj (Eds.), <i>The Blackwell Handbook of Personnel Selection</i> . Oxford: Blackwell Publishing Ltd.	234 – 264	22
Caldwell, C., Thornton III, G. C., Gruys, M. L. (2003). Ten Classic Assessment Center		16

Errors: Challenges to Selection Validity. *Public Personnel Management*, 32, 1, 73 – 88.

Vaculík, M. (2010). *Assessment centrum: psychologie ve výběru a rozvoji lidí*. Brno: NC Publishing, a.s., kapitoly Metoda assessment centra a její místo v systému personálních činností, Základní stavební kameny assessment centra. 11 – 55 45

## 7.2 METODA ASSESSMENT CENTRA A HODNOCENÍ CHOVÁNÍ

- a. Základní východiska hodnocení v assessment centru – klinický přístup, behaviorální diagnostika.
- b. Pořizování vzorků chování – kompetence a kompetenční model, kritéria hodnocení.
- c. Hodnocení chování v assessment centru – model ORCE (pozorování chování, záznam pozorovaného chování, klasifikace pozorovaného chování, hodnocení pozorovaného chování).
- d. Integrace pozorování z assessment centra – integrace prostřednictvím skupinové diskuse
- e. Hodnocení chování v assessment centru jako součást interpersonálního poznávání, chyby v interpersonálním poznávání a atribuční tendence, které ovlivňují validitu výsledků assessment centra.

### Literatura

zdroj	strany	počet stran
Ballantyne, I., Povah, N. (2004). <i>Assessment and Development Centres (2nd edition)</i> . Hants: Gower Publishing Company, kapitola Assessor Training.	82 – 103	22
Groth–Marnat, G. (2003). <i>Hanbook of psychological assessment (4. edition)</i> . New Yersey: John Willey & Sons, Inc, kapitola Behavioral assessment.	103 – 128	26
Kolk, N. J., Born, Ph. M., Van der Flier, H., Olman, J. M. (2002). Assessment Center Procedures: Cognitive Load During the Observation Phase. <i>International Journal of Selection and Assessment</i> , 10, 4, 271 – 278.		8
Gaugler, B. B., Thornton, G. C. (1989). Number of assessment center dimensions as a determinant of assessor accuracy. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 74, 4, 611 – 618.		8
Lowry, P. E. (1993). The Assessment Center: An Examination of the Effects of Assessor Characteristics on Assessor Scores. <i>Public Personnel Management</i> , 22, 3, 487 – 499.		13
Roch, S. G., Woehr, D. J., Mishra, V., Kiezczyńska, U. (2012). Rater training revisited: An updated meta-analytic review of frame-of-reference training. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> , 85, 370 – 395.		25
Vaculík, M. (2010). <i>Assessment centrum: psychologie ve výběru a rozvoji lidí</i> . Brno: NC Publishing, a.s., kapitoly Tvorba designu assessment centra, Posuzovatelé v assessment centru.	63 – 73 99 – 114	27

## 7.3 TVORBA DESIGNU ASSESSMENT CENTRA A REALIZACE ASSESSMENT CENTRA

- a. Analýza pracovní pozice a její význam pro metodu assessment centra.
- b. Metody zařazené do assessment centra – modelové situace, praktické problémy a případové studie, skupinové diskuse, hraní rolí, strukturovaný rozhovor, zkoušky odborných znalostí nebo psychodiagnostické metody.

- c. Tvorba designu assessment centra – výběr kompetencí, počet sledovaných kompetencí, počet měření kompetencí, počet posuzovatelů, počet účastníků assessment centra.
- d. Průběh assessment centra – administrace metod, „péče“ o účastníky, integrace pozorování a hodnotící diskuse, celkové hodnocení účastníků.

#### Literatura

zdroj	strany	počet stran
Ballantyne, I., Povah, N. (2004). <i>Assessment and Development Centres (2nd edition)</i> . Hants: Gower Publishing Company, kapitoly Defining Job Needs, Designing the Assessment Centre Content, Running the Assessment Centre.	27 – 42 43 – 64 104 – 120	55
Voskuijl, O. (2005). Job Analysis: Current and Future Perspectives. In. A. Evers, N. Anderson, O. Voskuijl (Eds.), <i>The Blackwell Handbook of Personnel Selection</i> . Oxford: Blackwell Publishing Ltd.	27 – 46	20
Lievens, F. (1998). Factors with Improve the Construct Validity of Assessment Centers: A Review. <i>International Journal of Selection and Assessment</i> , 6, 3, 141 – 152.		12
Lievens, F. Tett, R. P., Schleicher, D. J. (2009). Assessment centers at the crossroads: Toward a reconceptualization of assessment center exercises. <i>Research in personnel and human resources management</i> , 28, 99–152.		53
Vaculík, M. (2010). <i>Assessment centrum: psychologie ve výběru a rozvoji lidí</i> . Brno: NC Publishing, a.s., kapitoly Tvorba designu assessment centra, Posuzovatelé v assessment centru.	57 – 63 73 – 98 115 – 126	45

## 7.4 VÝSLEDKY Z ASSESSMENT CENTRA

- a. Typy výsledků assessment centra – celkové hodnocení z assessment centra, celkové hodnocení kompetencí, hodnocení kompetencí v modelových situacích
- b. Informování účastníků o výsledcích – etika, zásady informování o výsledcích
- c. Zprávy s výsledky assessment centra – zprávy z výběrového, diagnostického a rozvojového assessment centra
- d. Zpětná vazba – struktura zpětné vazby
- e. Informování o výsledcích výběrového assessment centra – informování osob odpovědných za výběrové rozhodnutí, účastníků a nadřízených
- f. Informování o výsledcích diagnostického assessment centra – informování účastníků, nadřízených a managementu organizace
- g. Informování o výsledcích rozvojového assessment centra – informování účastníků (společná zpětná vazba, zpětná vazba založená na analýze videozáznamu, individuální zpětná vazba) a nadřízených

#### Literatura

zdroj	strany	počet stran
Ballantyne, I., Povah, N. (2004). <i>Assessment and Development Centres (2nd edition)</i> . Hants: Gower Publishing Company, kapitola Life after an Assessment Centre.	123 – 133	11
Vaculík, M. (2010). <i>Assessment centrum: psychologie ve výběru a rozvoji lidí</i> . Brno: NC	135 – 158	24





Publishing, a.s., kapitola Výsledky z assessment centra.

## 7.5 VALIDITA METODY ASSESSMENT CENTRA

- a. Validizace výběrového assessment centra – posuzování obsahu, přesnost předpovědí, přínos metody nad rámec jiných metod výběru
- b. Validizace diagnostického assessment centra – posuzování obsahu, přesné odlišení měřených kompetencí
- c. Validizace rozvojového assessment centra – posuzování obsahu a efektivity rozvoje

### Literatura

zdroj	strany	počet stran
Becker, N., Höft, S., Holzenkamp, M., Spinath, F. M. (2011). The predictive validity of assessment centers in german-speaking regions: A meta-analysis. <i>Journal of Personnel Psychology</i> , 10, 2, 61 – 69.		9
Gaugler, B. B., Rosenthal, D. B., Thornton G. C., Bentson, C. (1987). Meta-analysis of Assessment Center Validity, <i>Journal of Applied Psychology</i> , 72, 4, 493 – 511.		19
Meriac, J. P., Hoffman, B. J., Woehr, D. J., Fleisher, M. S. (2008). Further evidence for the validity of assessment center dimensions: A meta-analysis of the incremental criterion-related validity of dimension ratings. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 93, 5, 1042 – 1052.		10
Vaculík, M. (2010). <i>Assessment centrum: psychologie ve výběru a rozvoji lidí</i> . Brno: NC Publishing, a.s., kapitola Zdroje informací o validitě metody assessment centra.	159 – 185	26



## 8. Obsah studijních setkání

Obsah studijních setkání je orientační a předběžný. Konkrétní obsah setkání záleží na jejich průběhu.

### Setkání č. 1: Co je to metoda assessment centra?

Představení organizace předmětu a způsobu práce v něm

Požadavky na ukončení předmětu

Základní terminologie související s metodou assessment centra

Představení metody assessment centra

### Setkání č. 2: Hodnocení chování prostřednictvím metody assessment centra

Pozorování chování: záznam chování, klasifikace chování, hodnocení chování

Kompetence, operacionalizace kompetencí v modelových situacích

Nácvik pozorování chování

### Setkání č. 3: Pozorování a hodnocení chování

Pozorování a hodnocení chování v modelových situacích

### Setkání č. 4: Pozorování a hodnocení chování

Pozorování a hodnocení chování v modelových situacích

Integrace pozorování z assessment centra prostřednictvím skupinové diskuse

### Setkání č. 5: Pozorování a hodnocení chování; Zpracování výsledků z assessment centra

Pozorování a hodnocení chování v modelových situacích

Individuální zpráva – obsah, jak ji správně psát

### Setkání č. 6: Pozorování a hodnocení chování; Výsledky z assessment centra

Typy výsledků z assessment centra

Zpráva z výběrového, diagnostického a rozvojového assessment centra

Zprávy s výsledky assessment centra – zprávy z výběrového, diagnostického a rozvojového assessment centra

Informování o výsledcích výběrového assessment centra – informování osob odpovědných za výběrové rozhodnutí, účastníků a nadřízených

Informování o výsledcích diagnostického assessment centra – informování účastníků, nadřízených a managementu organizace

### Setkání č. 7: Výsledky z assessment centra

Informování účastníků o výsledcích – etika, zásady informování o výsledcích

Zpětná vazba – struktura zpětné vazby

Individuální zpětná vazba o výsledcích assessment centra

Zpětná vazba s nadřízeným o výsledcích assessment centra



## **Příloha 1. Upozornění k podvodnému plnění studijních povinností**

Výuka na FSS MU předpokládá, že studenti znají studijní předpisy, a že se nedopouštějí podvodného plnění studijních povinností, zejména opisování u zkoušek a plagiátorství, tedy vydávání cizích myšlenek za vlastní a přebírání myšlenek jiných autorů bez uvedení autorství.

Plagiátorství patří k nejzávažnějším etickým proviněním v akademickém prostředí, popírá poslání univerzity i smysl studia. Z právního hlediska je plagiátorství krádeží cizího duševního vlastnictví.

Podvodné plnění studijních povinností není za žádných okolností na FSS tolerováno. Každý případ podvodného chování je trestán nejpřísnější sankcí, a to nepodmínečným vyloučením ze studia. Studentům doporučujeme co nejdůkladněji se seznámit s problémem plagiátorství a se způsoby, jak se mu vyhnout.