

ASSESSMENT.

S Y S T E M S



DEĞERLENDİRME MERKEZİ BİLGİLENDİRME KİTAPÇIĞI



ASSESSMENTİ.

S Y S T E M S

Hoş geldiniz!

Bu kitapçık katıldığınız Değerlendirme Merkezi uygulaması hakkında sizi bilgilendirmek amacıyla hazırlanmıştır.

Değerlendirme Merkezi'nde birbirinden farklı egzersizlere katılıyor olacaksınız. Egzersizlere girmeden önce, kitapçıkta her bir egzersiz hakkında anlatılan bilgileri okumanız ve egzersiz boyunca yapmanız ya da yapmamanız gerekenlerle ilgili size aktardığımız önerileri dikkate almanız daha iyi bir performans sergilemenize yardımcı olacaktır.

Kitapçıkta yer almadığını düşündüğünüz konuları ya da egzersizlerle ilgili aklınıza takılan her türlü soruyu dilediğiniz zaman Uygulama Sorumlusu ile paylaşabilirsiniz.

Saygılarımızla,
Assessment Systems

Assessment Systems



Gelişim Merkezi Nedir?



Danışmanlar



Egzersizlerle İlgili Genel Öneriler



Egzersizlerde Yapmamanız Gerekenler



Grup Çalışması Egzersizi



Analiz Egzersizi



Bekleyen İşler Egzersizi



Gerçekleri Bulma Egzersizi



Rol Oyunu Egzersizi



Geribildirim Seansı



Yetkinlik Envanteri



Assessment Systems

Assessment Systems
Değerlendirme ve Gelişim
Merkezi alanında dünyaca
ünlü **Talogy** firmasının
Türkiye temsilcisidir.

Assessment Systems, psikolojik ölçme ve değerlendirme alanına odaklanmış az sayıda şirketten biri olarak bugün sektörde önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Güvenilirliği ve geçerliliği uluslararası akademik çevrelerde kanıtlanmış yöntemlerle Türk firmalarına ve Türk çalışanlarına yönelik esnek ve pratik ölçme ve değerlendirme araçları sunmaktadır.

Assessment Systems, 2007 yılından bu yana psikolojik ölçme ve değerlendirme alanında faaliyet gösteren bir kurumdur. Türkiye'nin önde gelen firmaları yetenek yönetimi ve işe alım süreçlerinde Assessment Systems Değerlendirme ya da Gelişim Merkezi uygulamalarından yararlanmaktadır.

Bugüne kadar **20.000**'den fazla kişi Assessment Systems Değerlendirme ya da Gelişim Merkezi uygulamaları aracılığıyla değerlendirilmiştir.

Her ay yaklaşık **20** farklı firmada **400**'e yakın kişi Assessment Systems Değerlendirme ya da Gelişim Merkezi uygulamalarıyla değerlendirilmektedir.

Assessment Systems'in Değerlendirme ve Gelişim Merkezi projelerinde sahip olduğu deneyim ve uzmanlık gücü son derece yüksektir ve bu özelliğiyle öne çıkmaktadır.

Assessment Systems **60** kişilik çalışan ve **65** Danışman kadrosuyla Türkiye'de bu alanda faaliyet gösteren en geniş ekibe sahip ölçme ve değerlendirme firmasıdır.

Kendi alanında **ar-ge** faaliyetlerine yatırım yapmakta ve bu alanda gerçekleştirdiği bilimsel yayınlarla uluslararası çevreler tarafından kabul görmektedir.

Levent Sevinç

Sevinç, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İngilizce İktisat Bölümü'nden 1997 yılında fakülte birincisi olarak mezun olmuştur ve Davranış Bilimleri alanında yaptığı yüksek lisansını "Duygusal Zekanın Kariyer Başarısına Etkisi" konulu tez çalışması ile tamamlamıştır. Halen İstanbul Üniversitesi'nde İnsan Kaynakları alanında doktorasına devam eden Sevinç, bugüne kadar insan kaynakları ve örgütsel davranış alanlarında yurtiçi ve yurtdışında yirmiye yakın akademik yayın gerçekleştirmiştir.

Sevinç tarafından geliştirilen değerlendirme araçları, Türkiye'de çeşitli büyük ölçekli kuruluşlarda tüm insan kaynakları süreçlerinde kullanılmaktadır. Sevinç'in 2003 yılında geliştirdiği "**EICOM Yetkinlik Envanteri**", Türkiye'de ilk olma özelliği taşımaktadır.

2007 yılına kadar ülkemizin önde gelen kuruluşlarının insan kaynakları departmanlarında görev yapan Sevinç, kurumlara rekabet avantajı kazandıran en önemli kaynağın insan olduğuna ve insana ilişkin verilen kararların objektif verilere dayanması gerektiğine her zaman inanmıştır. İnsan psikolojisini anlamaya ve davranışlarını tahmin etmeye yönelik arzusu, sektördeki deneyimleri ve akademik bilgisiyle birleşince Assessment Systems'ı kurmaya karar verdi.



Değerlendirme Merkezi Nedir?

Değerlendirme Merkezi uygulaması, potansiyelinizi belirlemek ve gelişiminizle ilgili size rehberlik etmek amacıyla gerçekleştirilen bir uygulamadır. Uygulama ile güçlü ve gelişime açık yönlerinizin bilimsel yöntemlerle objektif bir biçimde ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

Değerlendirme Merkezi, iş başında sergilediğiniz davranışları sergilemenize imkân veren çeşitli değerlendirme yöntemlerinin kullanıldığı bir uygulamadır.

Örneğin Grup Çalışması egzersizi, iş hayatında sıkça katıldığımız toplantılara benzer nitelikte bir uygulamadır. Rol Oyunu egzersizi iş yaşamında karşılaşılan zorlu kişilerle (çalışan, yönetici, müşteri, çalışma arkadaşı gibi) yapılan bire bir görüşmelerden bir kesit içermektedir. Pratik olarak iş başında sizi gözlemlemek mümkün olmadığı için gerçek durumların benzerleri yaratılarak, iş başında sergilediğiniz ya da sergileyeceğiniz davranışları ortaya koymanız sağlanmaktadır.

Simülasyon içeren içerikler sayesinde sahip olduğunuz yetkinliklere ilişkin gerçeğe yakın sonuçlar elde edilmektedir.

Değerlendirme Merkezi, yetkinliklerinizi yani davranışlarınızı değerlendirmeye yönelik bir uygulamadır.

Uygulamada sahip olduğunuz ya da olmanız gereken mesleki ya da teknik bilgiler dikkate alınmamaktadır. Kullanılan egzersizlerde, içerik çalıştığınız alanla ilgili olsun ya da olmasın, sizden istenilenleri yerine getirmeniz için mesleki ya da teknik bilgiye ihtiyacınız bulunmamaktadır.

Uygulama bir test ya da sınav değildir. Uygulamada kullanılan egzersizlerin doğru ya da yanlış yanıtları yoktur. Değerlendirme yapılırken kişinin ne yaptığı, nasıl yaptığı ve nasıl gerekçelendirdiği dikkate alınır.

Uygulamada değerlendirme kriteri olarak dikkate alınan yetkinlikler, kurumunuz tarafından bize iletilmiş yetkinliklerdir. Bu yetkinlikler kurumunuzun sizden sergilemenizi beklediği davranışları ifade eder.

Değerlendirme Merkezi, potansiyelinizi objektif bir biçimde belirlemek amacıyla kullanılan bilimsel bir yöntemdir.

Hakkınızda yapılacak değerlendirmenin tarafsız olmasını sağlamak adına, Değerlendirme Merkezi uygulamasında sizi en az 2, bazen de 3 farklı danışman değerlendirir. Örneğin Analiz egzersizini yapacağınız Danışman ile Rol Oyunu egzersizini yapacağınız Danışman farklı olabilir.

Birden fazla Danışmanın süreçte yer alması, hakkınızda yapılacak değerlendirmelerin objektif olmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Gün sonunda Danışmanlar bir araya gelerek yetkinlikleriniz hakkındaki nihai değerlendirmeyi aralarında tartışarak belirler.

Değerlendirme Merkezi, size sahip olduğunuz davranışları sergilemeniz için birden fazla fırsat tanır.

Değerlendirme Merkezi kapsamında gün boyunca en az 2, en fazla 5 farklı egzersize katılırsınız. Bir egzersizin size göre kötü geçtiğini düşünürseniz endişe etmeyin, diğer egzersizlerde bunu telafi edebilirsiniz.

Değerlendirme Merkezinde kural gereği bir yetkinliğin birden fazla egzersizde gözlemlenmesi gerekir. Dolayısıyla bir özelliğiniz hakkında yapılan değerlendirme, farklı egzersizlerden ve farklı Danışmanlardan elde edilmiş kanıtlara dayanır.

Değerlendirme Merkezi, diğer tüm ölçme yöntemlerine göre daha güvenilir sonuçlar verir. Bireyin potansiyeli hakkında en doğru veri Değerlendirme Merkezi ile elde edilir.

Değerlendirme Merkezinde olmadığınız birisi gibi çıkma olasılığınız yoktur. Oysa bir kişilik envanterinde kişi kendisini olduğundan farklı gösterebilir ya da mülakatta yine olmadığı biri gibi kendisini sunabilir.

Oysa bu yöntemde hepimiz istesek de istemesek de gündelik iş hayatında sergilediğimiz davranışlar neyse onların aynısını sergileriz. Bu nedenle yarım ya da tam gün süren bir uygulama ile potansiyelinize dair hakkınızda elde edilebilecek en gerçekçi veriler elde edilmiş olur.

Simülasyon içerdiği için iş performansını tahmin gücü diğer yöntemlere göre daha yüksektir.



Kaynak: Mike Smith, UMIST

Danışmanlar

Değerlendirme Merkezi boyunca katılacağınız egzersizlerde Danışmanlarla birlikte olacaksınız. Uygulama genelinde en az 2, bazen de 3 farklı Danışman yer alıyor olacak.

Danışmanlarımız

Danışman kadromuz Değerlendirme Merkezi alanında uluslararası geçerliliğe sahip sertifikası olan deneyimi ve uzmanlığı yüksek profesyonellerden oluşuyor.

Tüm danışmanlarımız İngiltere'nin en büyük akreditasyon kuruluşu **ILM** tarafından sertifikalı. **ILM** sertifikası ancak bu alanda ustalık seviyesinde olanların alabildiği bir sertifika ve Türkiye'de sadece Assessment Systems Danışmanları bu sertifikaya sahip.

Assessment Systems'da iş deneyimi olmayan ya da çok az iş deneyimine sahip kişiler danışman olarak görev yapmaz. Danışmanlarımız Türkiye'nin önde gelen firmalarında görev yapmış en az 15 yıl iş deneyimi olan ve yöneticilik deneyimine sahip kişilerdir. Ancak en önemli deneyimleri Değerlendirme Merkezi alanındadır. Her birinin bugüne kadar değerlendirdiği kişi sayısı binden fazladır.

Danışmanların yaptığı iş insan sarrafı olmayı gerektirmez. Çünkü Değerlendirme Merkezi kanıtlara yani verilere dayalıdır. Verileri ise siz onlara uygulamalarda sergilediğiniz davranışlarla veriyorsunuz.

Danışmanın Uygulama Boyunca Görevi

Danışmanın Değerlendirme Merkezi uygulamaları esnasında iki temel görevi bulunuyor:

Söylediklerinizi ve yaptıklarınızı kaydetmek.

Bu amaçla Danışman egzersiz süresi boyunca sürekli not tutuyor olacak. Bunu yaparken sizinle devamlı göz teması kurmakta zorlanabilir. Karşı tarafa aktarımda bulunurken göz teması kuramamak sizi zorlayabilir. Ancak uygulamanın doğası gereği Danışman bu ihtiyacınızı tam olarak karşılayamayacaktır.

Soru sormak.

Grup Çalışması ve Rol Oyunu egzersizleri hariç diğer tüm egzersizlerde Danışman size aktardıklarınızla ilgili sorular soracak. Bu sorular, yaptıklarınızın ya da verdiğiniz kararların nedenlerini doğru anlayabilmeyi amaçlamaktadır. Aktarımınız esnasında atladığınız ya da kaçırdığınız detaylar olabilir, soru cevap oturumları özellikle bu tür detayları sizin lehinize olacak şekilde ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

Danışmanlar Hakkında Bilmeniz Gerekenler

Uygulamalar sırasında tepkisini belli etmez.

Danışmanın uygulama esnasında yaptıklarınızı onaylaması, beğenmesi ya da doğru olduğunu ya da tam tersini sözlü olarak beyan etmesi ya da beden diliyle göstermesi mümkün değildir. Bu yüzden Danışmanlar uygulamalarda size karşı tarafsız kalmaya ya da “nötr” durmaya gayret göstermektedir. Bu nedenle Danışmanları mesafeli bulabilirsiniz; Danışmanların sıcak yüzünü ancak Geribildirim seansında görmeniz mümkün olacaktır.

Sizinle ilgili herhangi bir bilgiye sahip değildir.

Danışmanlar uygulama öncesinde sizin hakkınızda hiçbir veriye sahip değildir. Assessment Systems'da özgeçmişiniz, kişilik envanteri sonucunuz gibi Danışmanı yanlı değerlendirme yapmaya yöneltebilecek hiçbir bilgi, süreç öncesinde ya da boyunca Danışmanla paylaşılmaz. Danışman sadece sizin hangi firmadan geldiğinizi ve sizi hangi yetkinlik setine, başka deyişle sergilemenizi beklediğimiz davranışlara göre değerlendirmesi gerektiğini bilir. Lütfen siz de uygulamalar esnasında kişisel bilgilerinizle ilgili detayları Danışmanla paylaşmayın. Bu tür paylaşımları ancak Geribildirim seansında yapabilirsiniz.

Uygulama aralarında sizinle etkileşime geçmez.

Danışmanların egzersiz aralarında sizinle sohbet etmesi ya da konuşması mümkün değildir. Bunun başlıca nedeni, yukarıda belirtildiği üzere hakkınızda yanlı değerlendirme yapmaya neden olabilecek bilgilere sahip olmaktan kaçınmaktır. Ayrıca Danışmanlar, egzersiz aralarında ve sizin egzersiz içeriği üzerinde çalıştığınız süre boyunca, tamamladığınız egzersizdeki performansınızla ilgili yazdıkları notların zaman geçirmeden üzerinden geçmek ve yetkinlikleriniz hakkında değerlendirme yapmak zorundadır. Egzersiz aralarında soru sormak isterseniz sorularınızı Uygulama Sorumlumuza yöneltebilirsiniz.





Değerlendirme Merkezi kapsamında toplam 5 farklı egzersize katılabilirsiniz. Firmanızın tercihinə göre bu 5 egzersizden 2, 3, 4 ya da tümüne birden katılıyor olacaksınız.

Egzersizler hakkındaki detaylar takip eden sayfalarda yer almaktadır. Lütfen her egzersizden önce ilgili egzersiz hakkında bu kitapçıkta size aktarılan bilgileri ve önerileri okuyun. Egzersizlerin bu kitapçıkta yer aldığı sıra ile gerçekleşmeyebileceğini lütfen unutmayın.

Her egzersizden sonra Geribildirim Formunda ilgili egzersize ait bölümü doldurarak bize geribildirim vermenizi bekliyoruz.

Egzersizlerle İlgili Genel Öneriler

Uygulamalarda kendiniz gibi davranmanız önemlidir. Kendinizi farklı birisiymiş gibi göstermeye çalışmayın.

Farklı biri olmaya çalışmak Danışmanın hakkınızda yapacağı değerlendirmeleri olumsuz yönde etkileyecektir.

Varsayımlarda bulunmayın; ama çıkarımlar yapabilirsiniz.

Egzersiz içeriğinde size verilmemiş bir bilgiyi sanki varmış gibi düşünmeyin. Örneğin; egzersizde böyle bir bilgi olmadığı halde "müşterilerle ilgili yakın zamanda anket yapılmış ve kadın tüketiciler bu ürünü çok beğenmişler" demek gibi.

Egzersiz içeriğinde size verilmiş bilgileri kullanarak dolaylı çıkarımlarda bulunabilirsiniz. Örneğin; egzersizde müşteri profilinin A grubunda yer aldığı bilgisi paylaşılmışsa, "müşteri kitlesinin gelir düzeyi yüksek; ikinci bir televizyonları zaten vardır." demek gibi.

Çalıştığınız kurumdaki kuralları ve prosedürleri unutun.

Egzersiz içeriklerinde yer alan kurum şu an sizin çalıştığınız kurum değildir, lütfen bunu unutmayın. Tüm içeriklerde hayal ürünü firmalarda çalışıyor olacaksınız ve hayal ürünü görevleriniz olacak.

Sizden istenen egzersiz içeriğinde belirtilen kurallar dahilinde çözüm üretmenizdir. Bu yüzden kurumunuzda geçerli kuralları dikkate alarak hareket etmemelisiniz. Örneğin firmanızda Ar-Ge bölümü olabilir ama egzersiz içeriğindeki firmanın Ar-Ge bölümü olduğu yazmıyorsa böyle bir bölüm varmış gibi davranmayın. Benzer şekilde, egzersiz içeriğinde "firmaya kesilen faturalar önce yöneticiye onaylatılır, sonra muhasebe bölümüne iletilir" şeklinde bir bilgi yer almıyorsa, sizin firmanızda iş akışı bu şekilde olduğu için aynı iş akışının egzersizdeki firma için de geçerli olduğunu varsayarak hareket etmeyin.

Başkalarından duyduklarınızı dikkate almayın.

Uygulamaya gelmeden, daha önce uygulamaya girmiş arkadaşlarınızla görüşmüş olabilirsiniz. Onlardan edindiğiniz bilgilere göre hareket etmeniz sizi siz olmaktan alıkoyar ve olumsuz değerlendirilmenize yol açar.

Geribildirim seansları dahil süreç boyunca kimse egzersiz bazında şu davranışınız doğruydı ya da yanlıştı şeklinde bir bilgilendirme almamaktadır. Dolayısıyla arkadaşlarınızın sizi yönlendirmesi bütünüyle kendi algıladıkları doğrular ya da yanlışlara göredir.

Unutmayın egzersizlerde doğru ya da yanlış yok, sizin neyi nasıl yaptığınız ve nasıl gerekçelendirdiğiniz önemli. Arkadaşlarınızın yönlendirmesi sizi onlarla aynı hataları yapmanıza yol açar.

Değerlendirme Merkezinde değerlendirmeler davranışların neden ve nasıl sergilendiği dikkate alarak yapılmaktadır. Bu nedenle arkadaşlarınızdan tavsiye alarak hareket ettiğinizde, ezbere dayalı davranışlar sergileyip doğal olamayacağınız için olumsuz değerlendirilirsiniz.



Egzersizlerde Yapmamanız Gerekenler



Gerek hazırlık aşamalarında gerekse egzersiz esnasında hangi nedenle olursa olsun cep telefonu ile konuşmamalı ya da mesajlaşmamalısınız. Cep telefonlarınızı lütfen tamamen kapalı olacak şekilde masanızın üzerinde tutunuz.



Uygulamaların hazırlık aşamasında süreyi erken tamamlamanız durumunda odanızdan çıkmamalısınız. Hazırlık aşamasında ya da uygulama esnasında ihtiyaçlarınızı karşılamak için size izin verilmeyecektir. Bu nedenle ihtiyaçlarınızı zaman çizelgesinde belirtilen sizin için ayrılmış aralarda karşılamalısınız. Uygulama esnasında acil durumlar haricinde uygulamayı yarıda kesip dışarı çıkmanız mümkün değildir.



Egzersizlerin hazırlık aşamasında ya da egzersizler esnasında yemek yeme olanağınız bulunmamaktadır. Ancak yanınıza içecek alabilirsiniz.



Uygulama aralarında size ayrılan süreleri uymalı ve bir sonraki egzersiz için zamanında uygulama yerinde bulunmalısınız. Aksi halde tüm işleyişin aksamasına ve diğer Katılımcıların bundan olumsuz etkilenmesine yol açabilirsiniz.



Tüm içerikler lisanslıdır. Bu nedenle uygulama içeriklerini ayrı bir yere not etmeyiniz, herhangi bir şekilde kopyalamayınız ya da yanınızda götürmeye çalışmayınız. Aksi halde yasal yaptırımlarla karşılaşmanız söz konusu olabilir.



Hesaplama yapmanız gereken durumlarda sadece size verilen hesap makinelerini kullanabilirsiniz.



Egzersizlerde neyin nasıl yapılması gerektiği konusunda kendi deneyimlerinizden yola çıkarak başkalarına fikir vermeyiniz. Sizin doğru zannettiğiniz şey aslında doğru olmayabilir. Arkadaşınızın gerçek performansının değerlendirilememesine yol açabilirsiniz.

Grup Çalışması Egzersizi

Bu egzersizde sizden, diğer Katılımcılarla birlikte egzersiz içeriğinde belirtilen konu ve amaç doğrultusunda tartışarak ortak bir sonuca ulaşmanız istenmektedir.

Egzersizde, önce tüm Katılımcılar aynı salonda egzersiz içeriği üzerinde bireysel olarak çalışmaktadır. Bu hazırlık süresinin ardından Danışmanlar uygulamaya katılarak süreci başlatmakta ve Katılımcıların kendi aralarında tartıştığı aşama gerçekleşmektedir. Uygulama boyunca Danışmanlarımız sizleri gözlemliyor ve söylediklerinizi ve yaptıklarınızı not ediyor olacaklar. Danışmanlar uygulama süresince size hiç soru sormayacak, tartışma esnasında araya girmeyecek ve sizlerden gelebilecek sorulara yanıt vermeyecektir.

Bu egzersizde başkalarıyla etkileşim içerisindeyken nasıl davrandığınızı gözlemlenmekte; başkalarıyla iş birliği içerisinde hareket edebilme, karşısındaki kişiyi kendi görüşü doğrultusunda yönlendirme ve iletişim gibi yetkinlikleriniz değerlendirilmektedir.

Egzersiz kitapçığı üzerine notlar alabilir, karalama yapabilir ve bunlardan egzersiz esnasında yararlanabilirsiniz. Ancak yazdığınız bu notlar ayrıca değerlendirilmemektedir. Değerlendirme tamamiyle uygulama esnasında yaptıklarınız ya da söyledikleriniz üzerinden gerçekleştirilmektedir. Uygulamadan sonra Danışman tüm notlarınızı egzersiz kitapçığıyla birlikte imha edilmek üzere sizden alacaktır.

Öneriler

- Egzersizde her Katılımcı için belirlenmiş ayrı süreler yoktur. Ne kadar süre konuşacağınızı kendiniz belirleyeceksiniz. Olabildiğince erken kendinizi ifade etmeye bakın ve zamanı etkin kullanın.
- Uygulama esnasında Danışmanlar sizlerin arkasında ya da çaprazınızda oturuyor olacak. Kendinizi tartışmaya odaklayın ve Danışmanların odadaki varlığını unutun. Onlara bakarak ya da hitap ederek konuşmayın ya da onlarla etkileşime geçmeye çalışmayın; onların tek görevi söylediklerinizi ve yaptıklarınızı not etmek.
- Grup içerisinde yer alan Katılımcıları tanıımıyorsanız, uygulama öncesinde onlarla konuşarak tanışıklık geliştirebilirsiniz. Bu sizin uygulamada daha rahat olmanızı sağlayacaktır.
- Eğer Katılımcılar içerisinde kurumunuzda sizden daha uzun süredir çalışan veya sizden unvan olarak daha üst seviyede olan kişiler varsa, uygulama esnasında onlara saygı göstermek adına kendinizi geri planda tutmayın. Benzer şekilde, uygulamada unvan olarak sizden daha alt seviyede Katılımcılar varsa, onlar çekinmesin diye kendi görüşlerinizi dile getirmekten kaçınmayın. Uygulamada herkesin birbirine eşit olduğunu unutmayın.



Uygulamada, iş ortamında bir toplantı gerçekleştirdiğinizde nasıl davranıyorsanız, o şekilde davranmaya çalışın. Egzersiz içeriğiyle ilgili düşündüğünüz tüm önerileri ve görüşleri ayrılan süre içerisinde aktarmaya gayret edin. Egzersizde sizden beklenenin diğer Katılımcılarla ortak bir karara varılması olduğunu unutmayın.

Analiz Egzersizi

Egzersiz kapsamında size bir görev verilecek ve bu görevle ilgili bilmeniz gereken tüm detayların yer aldığı egzersiz içeriği üzerinde çalışıp aksiyon planları oluşturmanız ve bunları sözlü olarak aktarmanız istenecektir.

Egzersiz içeriği üzerinde size ayrılan süre içerisinde bireysel olarak gerçekleştirdiğiniz hazırlığınızı tamamladıktan sonra Danışmana egzersizde sizden beklenen görev doğrultusunda yapacaklarınızı özetleyen bir sunum gerçekleştireceksiniz. Aktarımınız için size ayrılan süre boyunca Danışman size soru yöneltecektir. Bu sürenin ardından Danışman size çeşitli sorular yöneltecektir. Bu sorular sizi sorgulamak amacıyla değil aktardıklarınızı netleştirmek adına sorulmaktadır.

Bu egzersizde verileri nasıl analiz ettiğiniz, kararlarınızı nasıl yapılandırıldığınız, egzersiz içeriğinde yer alan konulara nasıl yaklaştığınız ve aktarımınızı gerçekleştirirken nasıl iletişim kurduğunuz ve karşı tarafı etkileme becerileriniz değerlendirilmektedir.

Egzersiz kitapçığı ya da flipchart kağıtları üzerine notlar alabilir, karalama yapabilir ve bunlardan egzersiz esnasında yararlanabilirsiniz. Ancak yazdığınız bu notlar ayrıca değerlendirilmemektedir. Bu nedenle aktarmak istediklerinizin hepsini sözlü sunumunuzda aktarmış olmanız gerekir. Uygulamadan sonra Danışman tüm notlarınızı egzersiz kitapçığıyla birlikte imha edilmek üzere sizden alacaktır.

Öneriler

- Egzersiz kapsamında sizden bilgisayar ortamında herhangi bir program kullanarak sunum hazırlamanız istenmemektedir. Aktarımınız için dilerseniz flipchart üzerindeki kağıtlardan yararlanabilirsiniz. Ancak bu şart değildir; dilerseniz aktarımınızı bütünüyle sözlü olarak da gerçekleştirebilirsiniz. Aktarımınızı ayakta ya da oturarak yapmanız sizin nasıl rahat edeceğinizle ilgilidir, hakkınızda yapılacak değerlendirme üzerinde etkili bir unsur değildir. Bu egzersiz, genel anlamda sizin sunum becerilerinizi ölçmeye yönelik bir çalışma değildir. Ancak kurumunuzun yetkinlikleri içerisinde yer alıyorsa değerlendirilebilir.
- Analizlerinizi egzersiz içeriğinde size verilen bilgileri kullanarak gerçekleştirin. Kurumunuzda var olan prosedür ve kuralları dikkate alarak değerlendirmeler yapmayın. Bunu yaptığınızda Danışman sizi değerlendirmelerinizi egzersiz içeriği kapsamında yapmanız için uyaracaktır.
- Egzersiz içeriğini yaptığınız işle ilişkili görmeyebilir hatta içeriğini bilmediğiniz bir alanla ilgili olduğunu düşünebilirsiniz. Egzersiz içeriğinde sizin ihtiyacınız olan tüm bilgiler yer alıyor; yapmanız gereken var olan bilgileri kullanarak neler yapabileceğinizi göstermek. Egzersiz içeriği işinizle ilişkili olsa bile, uygulamada mesleki bilgi ve deneyiminizin dikkate alınmadığını unutmayın.

- Aktarımınızı yaparken rahat olun. Söylemek istediklerinizi az ve öz bir biçimde aktarın. Bunu yaparken egzersiz içeriğinde yer alan sizden beklenen tüm görevler ya da konular için görüşlerinizi aktardığınıza emin olun. Gereksiz detaylara girmeyin.
- Aktarımınızı yaparken ya da soru cevap aşamasında bazı şeyleri atladığınızı fark edebilirsiniz. Endişeye kapılmayın, uygulamaların doğru ya da yanlışları yok, bu tür bir durumda yapmanız gereken sakinliğinizi koruyarak hızlı bir biçimde yeniden değerlendirme yapmak ve soruları yanıtlamak.
- Karşınızda birden fazla kişi varsa (bazı uygulamalarda kurum yetkilileri gözlemci olarak sürece dahil olabilir ya da iki danışman birlikte yer alabilir) ve herhangi birisi yaptıklarıyla dikkatinizi dağıtıyorsa, kendisine odaklanmayın ve dikkatinizin dağılmasına izin vermeyin.
- Danışman söylediklerinizi herhangi bir şekilde onaylayamaz ya da yanlış olduğunu söyleyemez. Başka deyişle söylediklerinizle ilgili Danışmandan sözlü ya da sözsüz geribildirim alamayacaksınız. Ayrıca egzersiz boyunca Danışman sürekli not tutmakla görevli olduğu için sizinle düzenli göz kontağı kuramayabilir. Bunlara hazırlıklı olun ve bu durumun sizi olumsuz etkilemesine izin vermeyin.
- Hazırlık süresini erken tamamlarsanız, Danışman yanınıza gelmeden aktarımınızın bir provasını yapın. Böylece aktarımınıza daha fazla hakim olabilir ve Danışman karşısında kendinizi daha rahat ifade edebilirsiniz. Mümkün olduğunca yazdıklarınızı bire bir okumaktan kaçının.



Bekleyen İşler Egzersizi

Bekleyen İşler Egzersizinde size içerisinde çeşitli işlerin yer aldığı bir içerik verilecektir. Yapmanız gereken bu işleri öncelik sırasına dizmeniz ve yaptığınız sıralamayı gerekçeleriyle birlikte Danışmana aktarmanızdır.

Egzersiz içeriği üzerinde bireysel olarak hazırlık yaptıktan sonra Danışmana işleri nasıl önceliklendirdiğinizi anlatacağınız bir aktarımda bulunacaksınız. Aktarımınız esnasında Danışman size sorular yöneltecektir. Bu sorular sizi sorgulamak amacıyla değil, yaptığınız önceliklendirmelerin nedenlerini daha iyi anlayabilmek adına sorulmaktadır.

Bu egzersizde nasıl planlama yaptığınız, zamanınızı nasıl kullandığınız, karşılaştığınız sorunlara nasıl çözüm ürettiğiniz ya da olası sorunlara ilişkin öngöründe bulunabilmeniz ve egzersiz içeriğinde yer alan konulara yaklaşımlarınız değerlendirilmektedir.

Egzersiz kitapçığı ya da flipchart kağıtları üzerine notlar alabilir, karalama yapabilir ve bunlardan egzersiz esnasında yararlanabilirsiniz. Ancak yazdığınız bu notlar ayrıca değerlendirilmemektedir. Bu nedenle aktarmak istediklerinizin hepsini sözlü olarak aktarmış olmanız gerekir. Egzersiz sonrasında Danışman tüm notlarınızı egzersiz kitapçığıyla birlikte imha edilmek üzere sizden alacaktır.

Öneriler

- Egzersiz kapsamında işler genellikle e-posta içerikleri şeklinde sunulmaktadır. Öncelikle tüm işleri okuyun ve anladığınızdan emin olun. Ardından her bir işin önem ve öncelik düzeyini belirleyin. Bunu yapmanız işleri sıralamanızı kolaylaştıracaktır.
- Egzersiz içeriğinde size bir takvim sunulmuşsa notlarınızı takvim üzerine alabilirsiniz. Bu sizin bütünü daha kolay görmeni sağlayabilir. Eğer içerikte bir takvim ya da zaman planı yoksa içeriğe uygun olacak şekilde kendinize bir çizelge hazırlayabilir ve bunun üzerinde çalışabilirsiniz.
- Bazı işlerin aynı zamanda yerine getirilmesi gerekli olabilir ve bu yüzden bazı işleri bir başka zamana ertelemeniz gerekebilir. Hangi işi neden ertelediğinizi Danışmana çok iyi açıklamanız gerekmektedir.
- Bazı işlerin ne kadar sürede tamamlanacağı bilgisi içerikte sunulmuştur. Bu süreleri “ben daha kısa zamanda yaparım” diyerek değiştiremeyeceğinizi unutmayın. İş hayatının gerçeğine uygun düşmeyecek sıralamalar yapmaktan ya da aksiyon planları oluşturmaktan kaçının.
- Eğer egzersiz içeriğinde astınızın olduğu bilgisi varsa, bazı işleri astlarınıza devretmeniz mümkündür. Astınıza iş devri yapmak zorunda değilsiniz, iş devri yapıp yapmamak sizin duruma göre değerlendirip vereceğiniz bir karardır.

- Danışman aktarımınız esnasında yaptığınız sıralamaya yönelik sorular soracaktır. Bunun amacı yaptığınız sıralamanın arkasındaki gerekçeleri daha iyi anlayabilmektir. Danışmanın yönelttiği sorulardan bazı detayları atladığınızı fark edebilir ve yaptığınız sıralamanın hatalı olduğunu düşünebilirsiniz. Bu durumda sakinliğinizi koruyun ve eğer ihtiyaç duyuyorsanız sıralamanızı değiştirin.

- Egzersizin özünde zaman yönetimiyle ilgili olduğunu unutmayın. Bu nedenle uygulama boyunca zamanınızı etkin yönetmeye gayret gösterin.



Gerçekleri Bulma Egzersizi

Gerçekleri Bulma Egzersizinde size bir durum verilecek ve bu durumla ilgili iki alternatiften birini seçmeniz istenecektir. Seçim yapabilmenizi sağlayacak yeterli veriye sahip olmadığınız için sorular sorarak Danışmandan bilgi toplamamız gerekmektedir.

Egzersiz kapsamında soru üretmeniz için size kısa bir süre verilecek, ardından Danışman karşınıza gelecek ve ürettiğiniz soruları kendisine yönelteceksiniz.

Danışmanın elinde konuyla ilgili sorabileceğiniz ya da konuyla ilgili karar vermek için işe yarar nitelikte olan olası soruların yanıtları yer almaktadır. Sorularınızı tamamladıktan sonra sizden karar vermeniz istenecek ve kararınızı açıklamanızın ardından Danışman sormadığınız konu başlıklarıyla ilgili size yeni bilgiler aktaracaktır. Danışmanın vereceği ek bilgiler doğrultusunda kararınızı yeniden değerlendirip nihai kararınızı iletmeniz istenecektir.

Bu egzersizde bir konu hakkında karar vermek için nasıl veri topladığınız, elde ettiğiniz veriler doğrultusunda kararınızı nasıl yapılandırdığınız, kararınızı vermeye etki eden konu başlıklarına yönelik yaklaşımlarınız ve bunları karşı tarafa etkin bir biçimde aktarma becerileriniz değerlendirilmektedir.

Egzersiz kitapçığına sormayı planladığınız soruları ya da aktarılanlarla ilgili notlarınızı yazabilirsiniz. Ancak yazdığınız bu notlar ayrıca değerlendirilmemektedir. Bu nedenle sormak istediğiniz soruların

tamamını sormuş olmanız gerekir. Egzersiz sonrasında Danışman tüm notlarınızı egzersiz kitapçığıyla birlikte imha edilmek üzere sizden alacaktır.

Öneriler

- Hazırlık aşamasında konu hakkında karar vermek için ne tür bilgilerin önemli olduğu üzerinde düşünün. Ardından bu bilgileri öğrenebilmek için ne tür sorular sorabileceğinizi not edin. Konuyu derinlemesine anlayabilmek için olabildiğince çok ancak konuyla ilgili sorular üretmeye çalışın.
- Soruları hangi sırayla sormanız gerektiğini önceden planlayın. Birden fazla konu başlığını aynı anda içeren sorular üretmekten kaçının. Konuyla ilgisi olmayan sorular sormayın.
- Soru sorarken kapalı uçlu sorular sormayın. Örneğin; "A kişinin iş deneyimi var mı?" yerine "A kişinin ne kadar iş deneyimi var?" diye soru sormanız gerekir. Ayrıca iki alternatifi birbiriyle kıyaslanmasını içeren sorular da ("hangi alternatifi seçersem daha iyi olur?" gibi) sormamalısınız. Ayrıca sorularınız net olmalı. Örneğin "müşteriyle ilgili bilgi var mı?" yerine müşteri hakkında öğrenmek istediğiniz tam olarak neyse onu sormalısınız.
- Danışmanın uygulamadaki görevi sizin sorduğunuz sorulara yanıt vermektir. Eğer Danışman sorduğunuz soruya elinde veri olmadığı için yanıt veremiyorsa, o zaman sorguladığınız konu başlığının karara varmanız için önemli olmadığını düşünmelisiniz. Danışman önceden hazırlanmış bir bilgi

setini kullandığı için doğal olarak her sorunuza yanıt veremeyecektir. Böyle bir durumla karşılaştığınızda diğer sorularınıza da yanıt alamayacağınızı düşünmeyin, soru sormayı sürdürün.

- Danışman sadece sorduğunuz soruyla ilgili yanıtı verir, bu soruyla ilgili olabilecek benzer konular hakkında size bilgi sağlamaz. Bu nedenle farklı bakış açıları geliştirerek konuyu ele almaya gayret gösterin.
- Sorularınıza aldığınız yanıtlar karara varmak için gerekli unsurlar hakkında ipuçları içerebilir. Bunları iyi değerlendirin. Soru sorma aşamasında, daha önce hazırlık aşamasında hazırlamamış olduğunuz yeni sorular aklınıza gelebilir. Bu soruları da Danışmana sorabilirsiniz.

- Danışmanın sorduğunuz sorulara verdiği yanıtları not edin, hafızanıza güvenmeyin. Karar verme aşamasında size ayrıca süre verilecektir. Bu aşamada acele etmeyin ve notlarınıza bakarak değerlendirme yapın. Sezgilerinize ya da deneyimlerinize göre karar vermeyin.
- Kararınızı verdikten sonra Danışman size sizin sorgulamadığınız konu başlıklarından yeni bilgiler sunacaktır. Her yeni bilgi size yanlış karar vermiş olduğunuzu düşündürtebilir ve sizi strese sokabilir. Bu aşamada öğrendiğiniz her yeni bilgiyi hızlıca değerlendirip verdiğiniz kararı değiştirmeniz için yeterince önemli olup olmadığına bakın. Her yeni bilgi kararınızı değiştirmenizi gerektirmez. Hangi bilginin kararınızı değiştirmek için önemli olduğuna siz karar vereceksiniz.



Rol Oyunu Egzersizi

Rol Oyunu Egzersizinde Danışman ya da Rol Oyuncusu, egzersiz içeriğinde size verilen göreve uygun olarak çalışanınız, iş arkadaşınız ya da müşteriniz rolünde karşınıza gelecektir. Sizden bu kişiyle bir görüşme gerçekleştirerek yaşadığı sorunu çözmeniz beklenmektedir.

Danışman ya da Rol Oyuncusuyla karşı karşıya gelmeden önce rolünüz ve görüşmenin konusunu içeren egzersiz içeriği size verilecek ve egzersiz üzerinde bireysel olarak hazırlık yapmanız sağlanacaktır. Ardından Danışman ya da Rol Oyuncusu karşınıza gelecek ve egzersiz başlayacaktır.

Bu egzersizde bir başkasıyla bire bir etkileşim içerisindeyken kendinizi nasıl ifade ettiğiniz, karşı tarafı ikna etmek ve etkilemek adına neler yaptığınız, sorunları nasıl ele aldığınız ve çözüm üretme becerileriniz değerlendirilmektedir.

Egzersiz kitapçığı ya da flipchart kağıtları üzerine notlar alabilir, karalama yapabilir ve bunlardan egzersiz esnasında yararlanabilirsiniz. Ancak yazdığınız bu notlar ayrıca değerlendirilmemektedir. Bu nedenle yapmak ya da söylemek istediklerinizin hepsini egzersiz kapsamında yapmış ya da söylemiş olmanız gerekir. Uygulamadan sonra Danışman tüm notlarınızı egzersiz kitapçığıyla birlikte imha edilmek üzere sizden alacaktır.

Öneriler

- Danışman ya da Rol Oyuncusu odaya girdiği andan itibaren rolünüz başlamıştır. Karşınızdaki kişiye "Başlıyor muyuz?" tarzında bir soru yöneltmeyin. Süreç başladığı andan itibaren kendinizi rolünüze odaklayın.
- Hazırlık süresinde görüşmenin akışını önceden planlayın. Söyleyeceklerinize karşı gelecek olası itirazları düşünün ve bunun için hazırlık yapın. Söylemeyi düşündüklerinizin kısa bir provasını yapın. Bunlar sizin karşı tarafla daha rahat iletişim kurmanızı ve sürece hakim olmanızı sağlayacaktır.
- Egzersizin adı her ne kadar Rol Oyunu olsa da uygulamada kendiniz olun, bir başkasını oynamayın. Danışmanın görevi sizi değerlendirmek, aktörlük becerilerinizi değil.
- Rol Oyuncusu için sizin olası tepkilerinize dair ne yapması gerektiği konusunda detaylı olarak hazırlanmış bir Rol Oyuncusu Yönergesi mevcuttur. Rol Oyuncusu arka planda buna göre hareket eder. Ancak her Katılımcı farklı bir tarza sahip olduğu için doğal olarak Rol Oyuncusu her seferinde aynı tepkiyi vermez. Bu yüzden uygulamanın sonunda herkes farklı bir sonuca ulaşabilir.

- Beklenmedik Őeylere hazırlıklı olun. Egzersiz içeriğinde size verilmemiş ancak Rol Oyuncusu tarafından dile getirilecek bilgiler yer alabilir. Rol Oyuncusu ihtiyaç duyduğunda bunları dile getirebilir. Bu tür durumlarda pratik çözümler üretmeye çalışın.

- Eğer süreçte Rol Oyuncusu kullanılıyorsa, odada ayrıca Danışman da yer alacak ve Rol Oyuncusu ile sizi sürece müdahale etmeden gözlemleyerek not alıyor olacaktır. Bu durum sizin açınızdan rahatsızlık verici olabilir, ancak bunun üstesinden gelebilmelisiniz. Odağınızı görüşmeye verirsiniz odadaki diğer kişinin varlığını kısa sürede unutursunuz.



Yetkinlik Bazlı Mülakat

Yetkinlik Bazlı Mülakat, size geçmiş iş deneyimlerinizden örnekler vermenizi gerektiren çeşitli soruların sorulduğu yapılandırılmış bir mülakat türüdür.

Değerlendirme Merkezi simülasyon içeren egzersizlerden oluşmaktadır; yetkinlik bazlı mülakat ise Katılımcının beyanına dayalı bir değerlendirme içerdiği için bu tür egzersizlerden birisi olarak kabul edilmez. Bu nedenle Assessment Systems Değerlendirme Merkezi uygulamalarında yetkinlik bazlı mülakat kullanılması halinde, nihai değerlendirmelerde ikincil veri kaynağı olarak kabul edilir.

Uygulamada Danışman size geçmiş iş deneyimlerinizden örnekler vermenizi gerektiren çeşitli sorular yöneltecektir. Her soru belirli bir yetkinliğinizin değerlendirilmesine yöneliktir. Sorulara vereceğiniz yanıtların mutlaka geçmişte birebir sizin yaşadığınız ve aktif rolünüzün olduğu olaylardan oluşması gerekmektedir. Danışman sorusunu sorduktan sonra, anlattıklarınıza bağlı olarak olayı daha iyi anlamak için size ek sorular yöneltebilir.

Yetkinlik bazlı mülakatta hemen her yetkinlik değerlendirilebilir. Uygulamada hangi yetkinliklerin değerlendirileceği, Değerlendirme Merkezi kapsamında değerlendirilmesi düşünülen yetkinliklere bağlı olarak değişiklik gösterir. Bir yetkinlik bazlı mülakat uygulamasında size 4 ile 6 farklı yetkinlikle ilgili soru yöneltebilir.

Öneriler

- Yetkinlik bazlı mülakat geleneksel mülakat türünden farklıdır. Eğitim durumunuz, kariyer öykünüz, kariyerinizle ilgili beklentileriniz gibi özgeçmiş mülakatında sorgulanan başlıklar yetkinlik bazlı mülakatta yer almaz.
- Danışman size soru sorarken sorunun hangi yetkinliğinizi ölçmeye yönelik olduğunu söylemeyecektir. Hangi yetkinliğin ölçüldüğünü anlamak için yapabileceğiniz tek şey Danışmanın sorduğu sorudan hareketle çıkarım yapmak olabilir. Aslında bunu bilmenin pratikte sizin için bir faydası yoktur, tersine bunu bilmek sizi yanlış yönlendirebilir ya da uygun bir örnek bulmanızı zorlaştırabilir.
- Danışman sizden geçmişte yaşadığınız belirli bir durumu anlatmanızı isteyecektir. Yaşamadığınız ya da sadece şahidi olduğunuz bir durumu anlatmaktan kaçınınız. Eğer yaşamadığınız bir olayı anlatırsanız, Danışmanın konuyu daha iyi anlamak için size soracağı ek sorulara vereceğiniz yanıtlarda zorlanabilir ya da tutarsız yanıtlar verebilirsiniz.
- Vereceğiniz örneklerin özel hayatınızdan çok iş hayatınızdan olmasına gayret gösterin. Ayrıca örneklerin yakın zamana ait olması daha uygun olacaktır. Böylelikle Danışman, değerlendirdiği yetkinlik itibarıyla şu an ne düzeyde olduğunuza dair daha gerçekçi bir değerlendirme yapma olanağına sahip olur.

- Geçmişte yaşadığınız bir durumu hatırlamak için zamanınız var, bu nedenle hemen geçmişte yaşadığınız bir olayı bulup anlatmaya çalışmak yerine biraz düşünün. Soruyu tam olarak anlamadığınızı düşünüyorsanız ya da nasıl bir olay anlatmanız gerektiğini kavrayamadıysanız, Danışmandan sorduğu soruyu sizin için biraz daha somutlaştırmasını isteyebilirsiniz.
- Geçmişte yaşadığınız durumu anlatırken, içinde bulunduğunuz durumu ve sizin görevinizi ya da sizden beklenenleri net bir biçimde aktarın. Ardından bu durum karşısında neler yaptığınızı detaylarıyla aktarın ve son olarak nasıl bir sonuç elde ettiğinizi belirtin. Bu detayları siz anlatmazsanız Danışman size sorular yönelterek öğrenmeye çalışacaktır.
- Geçmişte yaşadığınız durumu "biz" diyerek anlatmayın. Danışman ilgili durumda doğrudan sizin ne yaptığınızı öğrenmek ister, arkadaşlarınızla birlikte sizin ne yaptığınızı değil. Bu nedenle bu tür anlatımlarda Danışman size müdahale edecek ve birinci tekil şahıs dilinde aktarımda bulunmanızı isteyecektir.
- Danışman bazen olumsuz bir durumu, örneğin başarısızlıkla sonuçlanmış bir projenizi, anlatmanızı isteyebilir. Böyle bir soruyla karşılaştığınızda "daha önce hiç böyle bir deneyim yaşamadım" diyebilirsiniz; ancak bu pek gerçekçi olmayacaktır. Bu tür soruların amacının sizin nasıl başarısız olduğunuzu anlamak değil, bu tür bir durumla nasıl başa çıktığınızı öğrenmek olduğunu unutmayın.



Yetkinlik Envanteri

Yetkinlik Envanteri, çeşitli yetkinliklerin gerektirdiği davranışları ne kadar sıklıkla sergilediğinizi belirlemeye yönelik, sizin beyanınızı esas alan bir değerlendirme aracıdır.

Değerlendirme Merkezi simülasyon içeren egzersizlerden oluşmaktadır; Yetkinlik Envanteri ise Katılımcının beyanına dayalı bir değerlendirme içerdiği için bu tür egzersizlerden birisi olarak kabul edilmez. Bu nedenle Assessment Systems Değerlendirme Merkezi uygulamalarında, envanterden elde edilen sonuçlar nihai değerlendirmelere hiçbir şekilde dahil edilmez. Envanter sonuçları, Katılımcının kendisini değerlendirilen yetkinlikler itibarıyla nasıl gördüğünü göstermesi açısından önemlidir ve geribildirim aşamasında Katılımcıya Değerlendirme Merkezi performansı ile kıyaslanarak aktarılır.

Uygulamada Yetkinlik Envanterini online olarak doldurmanız istenecektir. Envanterde çeşitli ifadeler yer almakta olup sizden her bir ifadenin sizin için uygunluğunu beşli bir skala üzerinde değerlendirmeniz beklenmektedir. Envanterde yer alan ifadelerin doğru ya da yanlış yanıtları yoktur. Bu nedenle envanteri idealde olması gerekeni düşünerek yanıtlamak yerine, sahip olduğunuz özelliklerinizi düşünerek yanıtlamanız önem taşır. Envanter uygulaması, yetenek testleri gibi zamana karşı yarışmanız gereken araçlar değildir; bu nedenle süre konusunda sınır

bulunmamaktadır. Ancak sizden Değerlendirme Merkezinde envanter uygulaması için belirlenmiş zaman aralığında envanteri tamamlamanız istenecektir. Bu zaman aralığı envanterin doldurulabilmesi için gereken ortalama sürenin üzerindedir.

Yetkinlik Envanteri standart bir içeriğe sahip olduğu için Değerlendirme Merkezi kapsamında ele alınmayan çok sayıda yetkinliği değerlendiriyor olacaktır. Bununla birlikte envanterin ölçtüğü yetkinlikler içerisinden sadece Değerlendirme Merkezi uygulamasında değerlendirilen yetkinlikler dikkate alınmaktadır.

Öneriler

- Envanterde birbirine benzeyen ifadeler tekrar etmektedir. Bu durum envanteri yanıtlarken o ifadenin daha önce yanıtladığınız benzerine geri dönme ihtiyacı duymanıza yol açmaktadır. Ancak bu gerekli değildir, hatta gereksiz bir zaman kaybıdır. Çünkü tekrar eden ifadeler, sanılanın aksine, sizin verdiğiniz yanıtları kontrol etmek amacıyla kullanılmamaktadır. Bu tür envanterlerde herhangi bir boyutu ya da yetkinliği değerlendirebilmek için birden fazla ifadenin kullanılması gereklidir ve doğal olarak bu tür ifadeler birbirine benzer içeriktedir. Özel bir çaba sarf etmeseniz dahi bu tür ifadelere benzer yanıtlar veriyor olacaksınız; çünkü bu tür envanterler geliştirilirken analiz sonuçları itibarıyla birbiriyle tutarlı yanıtlar alan ifadeler envantere dahil edilir.

- Envanterdeki ifadeleri yanıtlarken ilgili davranışı özel hayatınızda değil iş hayatınızda ne kadar sık sergilediğinizi düşünün.
- Envanterdeki ifadeleri yanıtlarken doğru" yanıtın ne olduğunu düşünmek yerine aklınıza gelen ilk yanıtı seçmeyi tercih edin. Çünkü bu, gerçek sizi yansıtacaktır. Envanter, yetenek testleri gibi doğru ya da yanlış yanıtlar içermez. Bu nedenle ideal olana odaklanmak yerine, var olan özelliklerinize odaklanmanız hakkınızda daha doğru bir değerlendirme yapmanıza yardımcı olur.

- Envanterde kendinizi olmadığınız biri gibi göstermeye ya da belirli özelliklerinizi abartmaya çalışmayın. Assessment Systems Yetkinlik Envanterleri, Katılımcının verdiği yanıtların geçerliliğini kontrol etmeye yönelik kontrol mekanizmaları içerir. Sanılanın aksine birbirine benzeyen ifadeler bu mekanizmalardan birisi değildir. Eğer envanteri doldururken kendinizi olduğunuzdan daha iyi ya da hiç olmadığınız biri gibi gösterme çabası sergiliyorsanız, envanterin bunu yakalayacağını unutmayın. Bu durumun tersi de geçerlidir: Envanter kendini olduğundan daha düşük değerlendiren kişileri de belirleyebilmektedir.



ASSESSMENT*IT*.

S Y S T E M S

Saville Assessment
WillisTowersWatson



PSYTECH
INTERNATIONAL



www.assessment.com.tr



[assessment-systems-turkey](https://www.linkedin.com/company/assessment-systems-turkey)



[assessmentsystems](https://www.facebook.com/assessmentsystems)



[AssessmentSys](https://twitter.com/AssessmentSys)

Assessment Systems

Zorlu Center Teras Evler R1 Blok No: 111 Beşiktaş / İstanbul

T 0212 269 92 10 M info@assessment.com.tr