



EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

PRAHA & EU: INVESTUJEME DO VAŠÍ BUDOUCNOSTI

Systém hodnocení plnění individuálních vzdělávacích plánů realizovaných v rámci hodnocení dalšího profesního vzdělávání zaměstnanců NF VŠE realizovaný v rámci projektu „Učme se od učící se organizace“

Cíl dokumentu:

Vytvoření a popis realizace systému hodnocení plnění individuálních vzdělávacích plánů zajišťovaného v rámci hodnocení dalšího profesního vzdělávání pro zaměstnance NF VŠE jako součásti realizace projektu „učme se od učící se organizace“.

Vazba činností spojených se systémem hodnocení na aktivity projektu „učme se od učící se organizace“

Všechny činnosti realizované v rámci přípravy a realizace systému hodnocení dalšího profesního vzdělávání zaměstnanců NF VŠE budou v rámci projektu „učme se od učící se organizace“ představovat činnosti vedoucí k realizaci aktivity 3.

Popis vlastního systému hodnocení plnění individuálních vzdělávacích plánů zaměstnanců NF VŠE:

Systém hodnocení dalšího profesního vzdělávání zaměstnanců NF VŠE umožní:

- a) získat souhrnné vyhodnocení týkající se naplnění vzdělávacích cílů (přehledu vhodných kurzů) uvedených v individuálních vzdělávacích plánech (monitorovacích listech);
- b) získat zpětnou vazbu o reálnosti cílů uváděných v individuálních vzdělávacích plánech;
- c) získat podklad umožňující sledování vývoje plnění monitorovacího ukazatele počet odcházejících osob z projektu.

Přínos systému:

Prostřednictvím zajištění této aktivity bude možné nejen vyhodnotit individuální přístup jednotlivých zaměstnanců k účasti na zajištěném vzdělávání, ale také doporučení pro další etapy realizace tohoto či v budoucnosti obdobně zaměřených projektů.

Principy zajištění hodnocení:

- a) Do hodnocení budou zařazeny individuální vzdělávací plány všech podpořených zaměstnanců,
- b) Hodnocení plnění individuálního plánu konkrétního zaměstnance bude prováděno vždy až po ukončení jeho účasti na realizaci tohoto projektu, tj. po absolvování posledního jemu určeného kurzu, resp. při jeho odchodu ze zaměstnání,
- c) Hodnocení plnění každého plánu bude zajištěno vždy na konci monitorovacího období, v němž dochází k odchodu daného zaměstnance z účasti na projektu.

Způsob provádění hodnocení:

V rámci tohoto hodnocení dojde ke srovnání cílů uvedených v individuálním vzdělávacím plánu se skutečnou účastí daného zaměstnance na realizovaných kurzech. Dále dojde k vyhodnocení, do jaké míry byla participace zaměstnance na kurzech zajištěna a do jaké míry byly tedy cíle v individuálním plánu dosaženy. V případě absencí zaměstnance na některých kurzech bude zjištěno, co bylo důvodem jeho neúčasti.

Evaluační otázky pro etapu hodnocení C:

Do jaké míry byl kurz po obsahové stránce vhodně připraven? (hodnotící škála 1-5, kde 1 je nejlepší a 5 je nejhorší)

Které oblasti mohly být probírány podrobněji?

Které oblasti mohly být probírány méně podrobně?

Které oblasti by bylo vhodné do obdobně zaměřeného kurzu doplnit?

Které oblasti by bylo vhodné v podobně zaměřeném kurzu zcela vypustit?

Do jaké míry Vám školení poskytlo nové informace?

Jak hodnotíte celkový efekt školení pro výkon Vašeho zaměstnání?

Jak hodnotíte úroveň lektorského zajištění kurzu? (hodnotící škála 1-5, kde 1 je nejlepší a 5 je nejhorší)

Jak by měla být zaměřena další školení, abyste je považoval pro výkon svého zaměstnání za přínosné?

Zpracovala: Mgr. Lenka Brown