

**EXTERNÉ HODNOTENIE PORADENSKÉHO CENTRA DOSPELÝCH****Hodnotiaci dotazník supervízora tútorov**

Meno a priezvisko zamestnanca:	
Hodnotiteľ (supervízor):	
Hodnotiace obdobie:	<input type="checkbox"/> <b>pravidelné ročné hodnotenie</b> <input type="checkbox"/> <b>kontrolný rozhovor:</b> <input type="checkbox"/> <b>iný účel hodnotenia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ zhodnotenie skúšobnej doby/adaptačného procesu</li> <li>○ zmena pracovného pomeru na dobu neurčitú</li> <li>○ na žiadosť zamestnanca/supervízora</li> </ul>

**1. Oblasť: VÝKONNOSŤ ZAMESTNANCA**

**1.1. Ako hodnotíte úroveň výkonnosti - plnenie cieľov a úloh vyplývajúcich z pracovnej pozície (výsledky poradenskej a vzdelávacej činnosti, plnenie stanovených úloh ...)?**

<b>A</b>	<b>Zamestnanec s výnimočným výkonom</b> Vysoko prekračuje stanovené požiadavky – vo všetkých oblastiach dosahuje nadpriemerný výkon
<b>B</b>	<b>Zamestnanec s vysokým výkonom</b> Prekračuje stanovené požiadavky – v niektorých oblastiach dosahuje nadpriemerný výkon
<b>C</b>	<b>Zamestnanec s primeraným, štandardným výkonom</b> Spĺňa stanovené požiadavky – dosahuje očakávaný výsledok v požadovanej kvalite i kvantite
<b>D</b>	<b>Zamestnanec s akceptovateľným výkonom</b> V niektorých oblastiach spĺňa požiadavky, v niektorých dosahuje neuspokojivý výsledok
<b>E</b>	<b>Zamestnanec s nízkym výkonom</b> Nespĺňa požiadavky, neuspokojivý výsledok vo viacerých oblastiach
<b>Ad</b>	<b>Zamestnanec v adaptačnom procese</b>

**2. Oblasť: KOMPETENCIE ZAMESTNANCA (odbornosť a správanie)**

**Ako hodnotíte úroveň kompetencií v nasledovných oblastiach?**  
(Pozn. Pri posudzovaní kompetencií zvažujte mieru ich naplnenia)

**2.1. Odborné kompetencie**

- Schopnosť poskytovať komplexné poradenské služby
- Profesionálne poskytovanie odborných poradenských služieb individuálne alebo skupinovú formou podľa potrieb klienta
- Analyzovať potreby a požiadavky klientov v komplexných poradenských službách
- Analyzovať trh práce – poznať a v praxi vedieť aplikovať princípy fungovania trhu práce v poradenstve
- Schopnosť integrovať teórie a výstupy z výskumu do poradenskej praxe,
- Schopnosť individuálneho a skupinového hodnotenia – bilancia kompetencií

- Marketingové zručnosti – spolupráca s relevantnými inštitúciami: zamestnávateľmi, úradmi práce, samosprávou, vzdelávacími inštitúciami a špecializovanými poradenskými inštitúciami
- Monitoring a overovanie výsledkov poradenstva
- Hodnotenie a návrh nových riešení na zlepšenie komplexných poradenských služieb
- Administrovať komplexné poradenské služby – viesť a spracúvať agendu súvisiacu s poskytovaním služieb
- Schopnosť využívať širokú škálu didaktických prostriedkov (materiálne, ktoré využíva pri práci) (príprava písomných materiálov, vizuálnych pomôcok, technických pomôcok, využívanie IKT ...)
- Schopnosť projektovať vzdelávacie podujatie (identifikácia CS, ciele, obsah, formy, metódy, personálne, technicko-organizačné zabezpečenie...)
- Poznať metodológiu procesov poradenstva
- Poznať systém - legislatívu poradenstva a CŽV
- Schopnosť pozorovať, analyzovať a regulovať učebný proces vo vzťahu k cieľom poradenstva a vzdelávania

<b>5</b>	<b>Prekračuje požiadavky v značenej miere</b> Vysoko prekračuje stanovené požiadavky
<b>4</b>	<b>Zamestnanec prekračuje požiadavky</b> Prekračuje stanovené požiadavky – v niektorých oblastiach vyniká
<b>3</b>	<b>Zamestnanec s primeraným, štandardnými výsledkami</b> Spĺňa stanovené požiadavky – dosahuje očakávaný výsledok v požadovanej kvalite i kvantite
<b>2</b>	<b>Zamestnanec s akceptovateľnou odbornosťou</b> V niektorých oblastiach spĺňa požiadavky, v niektorých dosahuje neuspokojivý výsledok
<b>1</b>	<b>Zamestnanec s nízkou odbornosťou</b> Nespĺňa požiadavky, neuspokojivé výsledky vo viacerých oblastiach
<b>A</b>	<b>Zamestnanec v adaptačnom procese</b>

## 2.2. Metodické kompetencie

Schopnosť vedieť aplikovať metodiku poradenského procesu v praxi (rôzne modely, metódy a techniky)

- Aplikovať a používať špeciálne metódy práce poradcu (facilitátor, kouč, supervízor, )
- Ovládať metódy pre zhodnotenie aktuálnej osobnej situácie klienta – bilancia kompetencií
- Poznať metódy na realizáciu individuálneho a skupinového komplexného poradenstva,
- Schopnosť správne diagnostikovať a definovať problém a vybrať vhodný spôsob riešenia
- Schopnosť realizovať individuálne a skupinové hodnotenie progresu klienta
- Plánovanie, manažovanie a realizácia komplexného poradenstva, zručnosti pre propagáciu, plánovanie, implementáciu komplexných programov, kompetencie v oblasti informačnej a komunikačnej technológie
- Schopnosť vyžívať dostupné informácie, kompetencie v oblasti informačnej a komunikačnej technológie, práca so zdrojmi
- Poznať a efektívne využívať nástroje na hodnotenie vzdelávacieho procesu
- Poznať špecifiká učenia sa dospelých, rozvoja ľudských zdrojov, problematiky ďalšieho vzdelávania, koncepcií vzdelávania, druhov a štýlov vzdelávania
- Schopnosť stanovenia cieľov vzdelávania, tvorby obsahu vzdelávania a výberu metód vzdelávania.

<b>5</b>	<b>Prekračuje požiadavky v značenej miere</b> Vysoko prekračuje stanovené požiadavky
<b>4</b>	<b>Zamestnanec prekračuje požiadavky</b> Prekračuje stanovené požiadavky – v niektorých oblastiach vyniká
<b>3</b>	<b>Zamestnanec s primeraným, štandardnými výsledkami</b> Spĺňa stanovené požiadavky – dosahuje očakávaný výsledok v požadovanej kvalite i kvantite
<b>2</b>	<b>Zamestnanec s akceptovateľnou odbornosťou</b> V niektorých oblastiach spĺňa požiadavky, v niektorých dosahuje neuspokojivý výsledok
<b>1</b>	<b>Zamestnanec s nízkou odbornosťou</b> Nespĺňa požiadavky, neuspokojivé výsledky vo viacerých oblastiach

### 2.3. Sociálne kompetencie

Schopnosť efektívnej komunikácie s klientmi a partnermi,

- Koučovanie, konzultácie a zvyšovanie výkonnosti bilancia kompetencií
- Schopnosť tímovej práce – schopnosť budovania partnerstva s inými inštitúciami, schopnosť spolupracovať s tímom profesionálov
- Sociálne a občianske kompetencie (interpersonálne) – sociálna inteligencia, poskytovanie poradenstva pre rozdielne skupiny populácie
- Kultúrne kompetencie/rozhľad (schopnosť vážiť si prejavy kultúry, druhy umenia, tvorivú činnosť človeka a spoločenské mravy)
- Schopnosť riešiť konflikty /problémy
- Vytvárať sociálne vzťahy
- Uvedomovať si autonómiu a práva svojej osobnosti a rešpektovať ich u klientov
- Rešpektovať potreby úlohy skupiny a jednotlivcov

<b>5</b>	<b>Prekračuje požiadavky v značnej miere</b> Vysoko prekračuje stanovené požiadavky
<b>4</b>	<b>Zamestnanec prekračuje požiadavky</b> Prekračuje stanovené požiadavky – v niektorých oblastiach vyniká
<b>3</b>	<b>Zamestnanec s primeraným, štandardnými výsledkami</b> Splňa stanovené požiadavky – dosahuje očakávaný výsledok v požadovanej kvalite i kvantite
<b>2</b>	<b>Zamestnanec s akceptovateľnou odbornosťou</b> V niektorých oblastiach splňa požiadavky, v niektorých dosahuje neuspokojivý výsledok
<b>1</b>	<b>Zamestnanec s nízkou odbornosťou</b> Nespĺňa požiadavky, neuspokojivé výsledky vo viacerých oblastiach
<b>A</b>	<b>Zamestnanec v adaptačnom procese</b>

### 2.4. Osobnostné kompetencie (prístup k práci)

- Uplatňovať ku klientom zásady v súlade s právnymi a etickými normami práce tútora (nezávislosť, nezáujatosť, dôvernosť, tolerancia, rovnosť príležitosti, nemanipulovať klienta v rozhodovaní, čestnosť...)
- Uplatňovať v praxi sebariadenie, sebarozvoj,
- Schopnosť niesť zodpovednosť
- Dôveryhodnosť, spoľahlivosť
- Samostatnosť pri plnení úloh
- Iniciatíva a aktívny prístup k práci
- Tvorivosť – hľadanie riešení
- Flexibilita
- Pozitívny prístup k práci
- Schopnosť určiť - zhodnotiť svoje vlastné kapacity a limity
- Schopnosť učiť sa (kompetencie k celoživotnému učeniu)
- Podnikateľské kompetencie, kompetencie aktívneho prístupu - vedúce k stimulácii/vyvolávaniu zmien, ale i k schopnosti vítať zmeny a aktívne na ne reagovať, dosahovať svoje ciele a preberať zodpovednosť za svoje konanie)
- Sebauvedomenie, sebaovládanie, motivácia, empatia (EQ)

<b>5</b>	<b>Prekračuje požiadavky v značnej miere</b> Vysoko prekračuje stanovené požiadavky
<b>4</b>	<b>Zamestnanec prekračuje požiadavky</b> Prekračuje stanovené požiadavky – v niektorých oblastiach vyniká
<b>3</b>	<b>Zamestnanec s primeraným, štandardnými výsledkami</b> Splňa stanovené požiadavky – dosahuje očakávaný výsledok v požadovanej kvalite i kvantite
<b>2</b>	<b>Zamestnanec s akceptovateľnou odbornosťou</b> V niektorých oblastiach splňa požiadavky, v niektorých dosahuje neuspokojivý výsledok
<b>1</b>	<b>Zamestnanec s nízkou odbornosťou</b>

	Nesplňa požiadavky, neuspokojivé výsledky vo viacerých oblastiach
<b>A</b>	<b>Zamestnanec v adaptačnom procese</b>

### 3. Oblasť: ZÁVEREČNÉ POSÚDENIE

<b>Výkonnosť:</b>		<b>Kompetencie:</b> (priemer)	
-------------------	--	----------------------------------	--

### 4. Oblasť: NÁVRH NA ĎALŠÍ ROZVOJ ZAMESTNANCA?

**Aký je váš (spoločný) návrh na ďalší rozvoj zamestnanca?**  
(formulované v parametroch SMART cieľov)

#### 4.1. Osobnostný rozvoj:

- 
- 
- 

#### 4.2. Odborný rozvoj:

- 
- 
- 

### 5. VYJADRENIE ZAMESTNANCA

Priestor na poznámky:

Potvrdzujem, že som sa zúčastnil/a Hodnotiaceho rozhovoru:

Dňa .....

V .....

Podpis supervízora:

Podpis zamestnanca: