



---

AISIS, a.s. – Floriánské nám. 103 - 272 01 Kladno - [h2k.aisis.cz](http://h2k.aisis.cz)  
Tel., fax: +420 312 245 818 - e-mail: [h2k@aisis.cz](mailto:h2k@aisis.cz)

---

# **HODNOTÍCÍ MODUL HOW 2 KNOW**

## **Nástroj pro hodnocení kompetencí jednotlivců**

### **KLÍČOVÉ KOMPETENCE**



**Zdroj:**

Národní soustava povolání (<http://kompetence.nsp.cz/mekkeKompetence.aspx>)

**Zpracoval:**

AISIS, o. s.  
Floriánské nám. 103  
Kladno 272 01  
Kontaktní osoba: Jaroslav Jindra  
Mobil: 731191975  
e-mail: [jaroslav.jindra@aisis.cz](mailto:jaroslav.jindra@aisis.cz)

---

**on - line systém evaluace SVČ a hodnocení úrovně jednotlivců**

<http://h2k.aisis.cz>

# 1. ON-LINE HODNOTÍCÍ MODUL HOW 2 KNOW (H2K)

How 2 Know je nástroj pro zjišťování úrovně aktuálních kompetencí, který v sobě obsahuje pět modelů pro identifikaci úrovně kompetencí.

## Modely pro měření kompetencí

- Model Vedení organizace
- Model Učitelské kompetence
- Model Klíčové kompetence
- Model Konzultant
- Model Kompetence SVČ

## Charakteristiky hodnotícího modulu How 2 Know

### On-line přístup

H2K je přístupný z jakéhokoli místa, kde je připojení k Internetu. Stačí se přihlásit do systému a můžete začít vyplňovat on-line formuláře. S vyplňováním můžete kdykoli přestat a znovu začít v jiném čase a na jiném místě.

### Připravené formuláře

V H2K jsou připravené formuláře pro hodnocení. Stačí si jen zvolit ty nejvhodnější.

### Jednoduché ovládání

H2K je jednoduchý na ovládání, jednoduše se vyplňuje, jednoduše se získávají výsledky o stavu organizace a úrovni kompetencí jednotlivců.

### Vlastní nastavení

H2K je pro účastníky přehledný. Vše je přednastaveno správcem systému, účastník se jen přihlásí a vyplňuje hodnotící formuláře.

### Okamžité výsledky (a doporučení)

H2K je efektivní systém hodnocení, účastníci vyplní hodnotící formuláře a okamžitě je k dispozici řada okamžitě využitelných výstupů. Systém sám generuje výstupy, okamžitě použitelné pro rozvoj organizace nebo jednotlivce.

### Individuálnost

S H2K si organizace sama připraví své sebehodnocení, sama si zvolí, co chce hodnotit. Sama si vybere hodnotící modely podle zaměření organizace. Může ubírat nevhodné otázky a naopak přidávat otázky, které ji zajímají. Práce se systémem nevyžaduje účast externích konzultantů.

### Neomezený počet hodnotitelů

H2K může vyplňovat neomezené množství lidí z organizace. Stačí je jen zavést do systému.

### Opakování

Hodnocení se může po nějakém čase opakovat a porovnávat s předchozím hodnocením. Tím se zjistí posun nebo stagnace.

### Systematičnost

Hodnotící modul H2K je ucelený systém. Nejprve organizace analyzuje stav organizace. Na základě toho definuje potřebné kompetence k rozvoji organizace. Následuje hodnocení úrovně kompetencí, které je podkladem pro plán rozvoje a vzdělávání. Po jeho realizaci se celý proces opakuje.

### **3. HODNOCENÍ ÚROVNĚ KLÍČOVÝCH KOMPETENCÍ**

Soubor kompetencí v tomto modelu zahrnuje kompetence, které obecně přispívají k vzdělávání jednotlivců, spokojenému a úspěšnému životu a k posilování funkcí občanské společnosti.

Hodnotící a sebehodnotící model umožňuje identifikaci 24 kompetencí, zejména měkkých a odborných. Všechny kompetence v modelu klíčových kompetencí jsou specifikovány do pěti úrovní, přičemž míra kompetence narůstá vzestupně na škále 0 – 5. Jednotlivé kompetence postihují vědomosti, dovednosti, postoje a zkušenosti jednotlivce.

**V rámci modelu klíčových kompetencí je možné hodnotit 24 kompetencí pracovníka:**

#### **Měkké kompetence**

Měkké kompetence jsou souborem požadavků potřebných pro kvalitní výkon práce nezávislých na konkrétní odbornosti, ale na komplexních schopnostech člověka. Jsou napříč obory přenositelné a uplatnitelné (např. tvořivé myšlení, komunikace, vedení lidí).

1. Efektivní komunikace a prezentace
2. Kooperace (spolupráce)
3. Kreativita
4. Flexibilita
5. Uspokojování klientských potřeb
6. Samostatnost
7. Výkonnost
8. Podnikavost
9. Celoživotní učení
10. Aktivní přístup
11. Objevování a orientace v informacích
12. Řešení problémů
13. Plánování a organizace práce
14. Zvládání zátěže
15. Vedení lidí (leadership)
16. Získávání (ovlivňování) ostatních

#### **Odborné kompetence**

Odborné kompetence obecné jsou založené na určitém znalostním základu, jsou široce přenositelné (např. cizí jazyky, využívání počítače, řízení motorových vozidel).

17. Počítačová způsobilost
18. Způsobilost k řízení automobilu
19. Numerická způsobilost
20. Ekonomické povědomí
21. Právní povědomí
22. Jazyková způsobilost v češtině
23. Jazyková způsobilost v angličtině
24. Jazyková způsobilost v dalším cizím jazyce

## **K identifikaci úrovně kompetencí jsou připraveny tyto testy:**

### **Základní test**

Stanoví základní úroveň vedoucího pracovníka na základě sebehodnocení a hodnocení dalších hodnotitelů.

### **Test úrovně kompetence**

Zpřesňuje základní test, kdy pro identifikaci každé úrovně je připraveno několik otázek. Test se celkem skládá z řady otázek, pomocí kterých hodnotí vedoucí pracovník sám sebe, zároveň jej mohou hodnotit i jiní hodnotitelé.

Všechny kompetence jsou rozpracovány do pěti podrobně popsaných úrovní, které vycházejí z tohoto základního popisu:

0 - Nulová úroveň, nemá žádné znalosti ani dovednosti v dané oblasti.

1 - Výrazně podprůměrná úroveň, má obecné povědomí o dané oblasti/oboru nebo pouze dílčí praktické dovednosti získané praxí.

2 - Podprůměrná úroveň, má základní znalosti dané oblasti/oboru, některé tyto dílčí znalosti dokáže aplikovat v praxi.

3 - Průměrná úroveň, postačující k dobrému pracovnímu výkonu, má průměrné teoretické znalosti a specializované praktické dovednosti.

4 - Optimální úroveň, odpovídá zkušenému pracovníkovi, má velmi dobré teoretické znalosti oboru a vysoce specializované praktické dovednosti.

5 - Expertní úroveň, má rozsáhlé teoretické znalosti oboru a jejich aplikace v praxi, expertní znalosti, které ovlivňují trendy v daném oboru.

## **4. VÝSLEDKY HODNOCENÍ**

### **Celkové vyhodnocení kompetencí**

Celkové vyhodnocení kompetencí je základní přehled o tom, jakých dosáhl hodnocený pracovník úrovní ve všech měřených kompetencích. Je zde znázorněno, zda dosáhl požadovaných úrovní kompetencí či nikoli.

### **Témata k dalšímu vzdělávání**

Hodnotící modul How 2 Know vygeneruje k těm kompetencím, které mají nižší úroveň oproti požadované, témata k dalšímu vzdělávání, jež jsou potřebná k dosažení požadované úrovně kompetence.

### **Přehled anonymních poznámek**

Každý z hodnotitelů může napsat svoji poznámku k hodnoceným kompetencím hodnoceného pracovníka. Tyto poznámky jsou pak souhrnně k nalezení v tomto výstupu.

### **Závěrečná zpráva**

Hodnotící modul How 2 Know vygeneruje komplexní analytickou zprávu o úrovni kompetencí hodnoceného pracovníka.

Závěrečná zpráva obsahuje tuto strukturu:

- Úvod
- Celková úroveň kompetencí jednotlivce
- Vyhodnocení testu úrovně kompetencí
- Komentáře hodnotitelů k hodnocenému jednotlivci
- Analýza výroků
- Oblasti a témata k dalšímu sebevzdělávání.

## 5. SHRnutí

**H2K je organizačně i časově nenáročný.** On-line systém H2K si můžete nastavit na míru a jednoduše ho ovládat i bez asistence externích odborníků. Sami si zvolíte, které kompetence chcete hodnotit a podle jakých kritérií.

H2K pomůže pracovníkům SVČ **identifikovat úroveň jejich klíčových kompetencí**, prostřednictvím vzdělávání a rozvoje **tuto úroveň zvyšovat**.

### H2K celkově:

- Pomůže zlepšit činnosti SVČ.
- Nabízí konkrétní kroky k eliminaci slabých stránek SVČ.
- Napomáhá zlepšení klíčových činností SVČ a tím snadnějšímu dosahování cílů.
- Vytvoří analýzu vzdělávacích potřeb.
- Pomůže vedení organizace i dalším pracovníkům zvýšit úroveň jejich kompetencí.
- Zajišťuje, aby bylo vzdělávání pracovníků v souladu s jejich skutečnými potřebami, a také v souladu s cíli organizace.
- Pomůže v přípravě pracovníků organizace na kvalitní zvládnání náročnějších úkolů.
- Je jednoduchý a intuitivní.
- Testy jsou postavené uživateli na míru.

Celý systém může být jednoduše ovládán z kanceláře nebo z domova, otázky lze upravovat nebo zadávat vlastní testy podle specifických potřeb organizace a učitelů. Systém následně všechny výstupy sám vygeneruje.

### Využití H2K

- **Při sebehodnocení organizace**  
jako on-line systém sebehodnocení organizace, jako nástroj pro měření evaluace organizace a zjišťování úrovně kompetencí pracovníků.
- **Při vzdělávacích a rozvojových programech**  
pro zjišťování úrovně organizace i kompetence pracovníka před seminářem, v průběhu semináře a po semináři.
- **Při konzultaci a poradenství**  
pro zjištění úrovně organizace v rámci konzultační pomoci organizaci a pro zjištění úrovně kompetence pracovníka v rámci koučingu.
- **Pro jednotlivce**  
pro samostatné sebehodnocení jednotlivců.