



Európska únia
Európsky fond regionálneho rozvoja



OPTP
operačný program
technická pomoc

NÁVRH PRÍSTUPU K HODNOTENIU CENTRÁLNEHO PLÁNU VZDELÁVANIA

Martin Obuch

6.12.2018



Obsah prezentácie

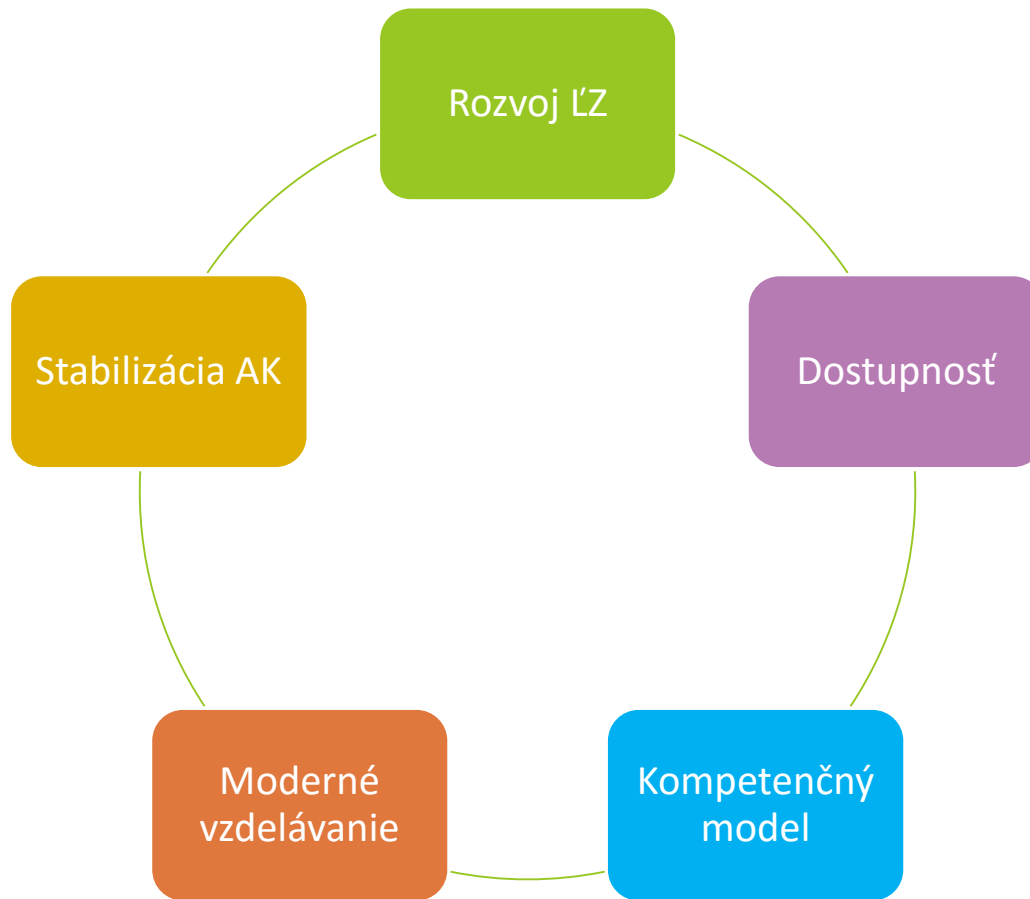
1. Vzdelávanie dospelých v 21. storočí
2. Centrálny plán vzdelávania (CPV)
3. Účel hodnotenia CPV
4. Úrovne hodnotenia CPV
5. Metódy hodnotenia
6. Realizácia

Vzdelávanie dospelých

- možnosť **aktívneho získavania poznatkov a zručností** ako reakcia na zmeny na trhu práce a v spoločnosti
- plnohodnotná súčasť celoživotného vzdelávania, nová stratégia ku vzdelávaniu aj na Slovensku (?)
- ponuka vzdelávania musí reagovať na požiadavky trhu (cieľových skupín)
- celoživotné vzdelávanie prináša **nové výzvy aj pre verejný sektor a vzdelávanie zamestnancov**

Centrálny plán vzdelávania

Ľudské zdroje sú základný kapitál verejnej správy, vrátane subjektov zodpovedných za riadenie, implementáciu a kontrolu EŠIF v 2014-2020



Účel hodnotenia CPV

- východiská: **absencia systémového hodnotenia** vzdelávacích aktivít vo verejnej správe, resp. v programovom období 2007-2013
- navrhovaný prístup sa orientuje na **formatívne hodnotenie** – účelom je poskytnúť:
 - gestorovi CPV informácie potrebné k priebežnému **zvyšovaniu kvality vzdelávacích aktivít**
 - RO/SO a ostatným subjektom informácie o **úrovni získaných poznatkov a zručností zamestnancov**
 - účastníkom prehľad o osvojených kompetenciách a zároveň chýbajúcich poznatkoch a zručnostiach
- Hodnotenie, tak ako CPV, vychádza z predpokladu, že **kvalitné vzdelávanie je spoločným záujmom subjektov a administratívnych kapacít EŠIF** (do akej miery to platí?)

Metódy hodnotenia CPV

1. REAKCIA

- dotazníkový prieskum
- (osobný pohovor s účastníkmi)

- po každom školení
- zhrnutie modulov kvartálne a ročne

2. UČENIE

- overenie získaných poznatkov a zručností prostredníctvom testov

- po každom školení
- zhrnutie modulov kvartálne a ročne

3. SPRÁVANIE

- osobné a skup. pohovory
- fokusové skupiny

- minimálne 2x počas implementácie CPV

4. VÝSLEDKY

- analýza obsahu vzdelávania
- teória zmeny/systemové modely
- osobné a skup. pohovory

- minimálne 2x počas implementácie CPV



Učenie – overenie osvojenia si poznatkov a zručností

- po každom ukončenom vzdelávacom module CPV budú musieť účastníci absolvovať test (neanonymný)
- cieľom nie je „známkovať“ účastníkov, je to **forma spätnej väzby pre lektora, účastníka a zamestnávateľa**
- vychádza z filozofie CPV, že do riadenia, implementácie a kontroly EŠIF majú **byť zapojené odborne pripravené administratívne kapacity** (pracovníci)
- test bude pozostávať z **obmedzeného počtu uzavretých otázok, bude pokrývať témy vzdelávania** pri zohľadnení ich dôležitosti pre prax
- hodnotenie učenia **má primárne motivovať k ďalšiemu rozvoju administratívnych kapacít (ľudských zdrojov)**



Otvorené otázky

- kedy začať s testovaním?
- ako testovať účastníkov už realizovaných vzdelávacích modulov?
- aká by mala byť minimálna požadovaná úroveň získaných poznatkov a zručností?
- ako zohľadniť dosiahnutú úroveň v hodnotení zamestnancov?
- ako zohľadniť výsledky v ďalšom priebehu realizácie CPV, resp. pri nastavení vzdelávania AK pre 2020+?

Radi by sme od Vás získali informácie súvisiace s CPV

- Informovanie riadiacich pracovníkov o ponuke vzdelávania v rámci CPV
- Informovanie administratívnych kapacít o ponuke vzdelávania v rámci CPV
- Využívanie portálu CPV pri plánovaní vzdelávania zamestnancov
- Výber a nahlasovanie zamestnancov pre jednotlivé školenia CPV
- Spätná väzba zamestnancov o absolvovaných školeniach
- Spätná väzba riadiacich pracovníkov o absolvovaných školeniach/aplikácii poznatkov a zručností
- Zohľadňovanie účasti zamestnancov na vzdelávaní pri osobnom hodnotení