

— Standard 6: Profesní rozvoj zaměstnanců

Kritérium 6a: Vedoucí zaměstnanec orgánu sociálně-právní ochrany zařazený k výkonu sociálně-právní ochrany pravidelně hodnotí podřízené zaměstnance, kteří se podílejí na výkonu sociálně-právní ochrany. Vedoucí zaměstnanec orgánu sociálně-právní ochrany. Vedoucí zaměstnanec zařazený v orgánu sociálně-právní ochrany je hodnocen svým přímým nadřízeným minimálně jednou ročně. Hodnocení je zaměřeno zejména na stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů a potřeb další odborné kvalifikace.

Hodnocení zaměstnanců OSPOD MěÚ Polička probíhá pravidelně 1x ročně, existují však výjimky, může probíhat i příležitostně, pokud to situace vyžaduje (okamžitá potřeba, a to buď pracovní, nebo pracovněprávní, nebo v návaznosti na standard 5, kritérium 5d, po ukončení zaškolování nového pracovníka). Jedná se o hodnocení verbální na základě rozhovoru vedoucího s pracovníkem. Hodnocení se promítne v individuálním plánu dalšího vzdělávání pracovníka, viz příloha č. 7, který je prostředkem pro profesionální rozvoj pracovníků, i zpětnou vazbou pro zaměstnance.

Hodnocení je současně identifikátorem silných a slabých stránek (určení oblasti, kde by měl pracovník získat další dovednosti a znalosti).

Je rozebrán:

- _individuální plán vzdělávání,
- _posun v profesních kompetencích na základě individuálního vzdělávacího plánu,
- _pracovní spokojenost, chování,
- _návrhy na další pracovní posun zaměstnance,
- _pracovní výsledky (počet spisů, kvalita jejich zpracování),
- _změny a jejich důsledky pro pracovníky.

Úkolem hodnocení je:

- _zlepšit stávající pracovní výkon
- _získat informace o názorech pracovníka, jeho postojích a hodnotách
- _získat informace o odezvě a plnění některých opatření organizace
- _identifikovat vzdělávací potřeby
- _zlepšování vztahu mezi vedením a pracovníky
- _poradit se s pracovníky o pracovních problémech
- _poradit pracovníkům v osobních problémech
- _zjistit pracovní a sociální potřeby pracovníků
- _ověřit si informovanost pracovníků

Z hodnocení je zpracován zápis a individuální plán rozvoje a vzdělávání pracovníka, z něhož je patrný vývoj a naplňování osobních profesních cílů zaměstnanců a potřeby jejich další odborné kvalifikace.