

METODIKA HODNOCENÍ SPECIFICKÝCH KRITÉRIÍ GRANTOVÉHO PROJEKTU

Prioritní osa 1: Adaptabilita

Oblast podpory 1.1: Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků

Číslo výzvy: 35

KRITÉRIUM INOVATIVNOSTI (max. 3 body)

Kritérium se váže na cíl podporovat v podnicích nové metody, formy a obsah vzdělávání – tzn. smyslem tohoto kritéria není dotovat standardní vzdělávací aktivity, ale změnu základního přístupu k externím a interním zdrojům vzdělávání v organizacích, tj. např. změnou stávajícího poměru externích vers. interních zdrojů (v ČR obvykle 2:1) postupně na evropský standard 1:2, směřovat k učícím se organizacím, charakterizovaným efektivním využíváním vnitřních zdrojů, k vzájemnému učení a učení se, k rozvíjení odborných, sociálních a osobnostních kompetencí zaměstnanců a k jejich reálnému uplatňování při zvyšování přidané hodnoty produkovaných výrobků a služeb.

V rámci hodnocení se bude kategorizovat **inovativnost aktivit projektu ze 3 hledisek:**

inovace v produktu – zavedení nového vzdělávacího produktu ve významném rozsahu nebo jeho modifikace a vývoj

inovace v procesu - modifikace způsobu dodání vzdělávacích aktivit - využití metod e-learningu, B-learningu, využití videokonferencí ke vzdělávání, způsoby měření výsledků vzdělávání, inovace v zajišťování a vyhodnocování zpětné vazby účastníků atd. (např. využívání objektivizačních metod zpětné vazby zaměřených nejen na získávání nových vědomostí a dovedností zaměstnanců v souladu se strategickými cíli organizace, ale zejména na jejich praktické zhodnocování ve výkonových a potenciálových charakteristikách, v přidané hodnotě výrobků a služeb, zjišťovat návratnost investic vložených do vzdělávání apod.)

inovace v kontextu - poskytování stávajících aktivit novým způsobem – např. zavedením vzdělávání na pracovišti či uplatňováním metody "minimaxu", tj. posilováním využívání interních zdrojů vzdělávání vůči externím (zejména přípravou manažerů, obchodníků, techniků a specialistů ke vzdělávání cílové skupiny projektu) docílovat s menšími finančními náklady lepších měřitelných efektů v oblasti vědomostí a praktických dovedností vzdělávaných účastníků

Hodnocení je prováděno pomocí bodové škály s těmito slovními deskriptory:

3 body – projekt navrhuje komplexní inovace oproti předcházejícímu stavu (např. vývoj a aplikaci nových vzdělávacích modulů, nové způsoby organizace a měření výsledků vzdělávání, změna přístupu ve využívání zdrojů vzdělávání, vybudování, vyškolení a využití sboru interních lektorů, nové způsoby uchování a využití know-how zkušených zaměstnanců nad 50 let apod.)

2 body – projekt navrhuje významné, avšak jen dílčí inovace oproti předcházejícímu stavu (např. vývoj a aplikaci jednoho či dvou nových vzdělávacích modulů apod.)

1 bod – v rámci projektu jsou řešeny jen menší inovační aktivity („zlepšováky“ ve vzdělávání – např. zavedení na trhu běžného, ale pro firmu nového vzdělávacího modulu apod.)

0 bodů – projekt, který neprokáže inovativnost v žádném ze tří uvedených hledisek

Pro získání bodů za toto kritérium je podmínkou popis inovovaného produktu/procesu/kontextu v dané klíčové aktivitě.

Naplnění kritéria bude poté sledováno v monitorovacích indikátorech – monitorovací indikátor 7.57.00 Počet nově vytvořených/inovovaných produktů.

KRITÉRIUM KOMPLEXNOSTI (max. 3 body)

Kritérium se váže na cíl podporovat v podnicích **systematické** vzdělávání v rámci komplexních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů (např. strategie vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, adaptační program, individuální plány kariérového rozvoje atd.) v měnících se podmínkách trhu práce oproti náhodně realizovaným aktivitám. V oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů bude započítáno do tohoto kritéria např. i zavedení pružné formy organizace práce (dělené úvazky, práce z domova, pohyblivá pracovní doba).

Hodnocení je prováděno pomocí bodové škály s těmito slovními deskriptory:

3 body – získá firma, která v žádosti o poskytnutí podpory na záložce Identifikace žadatele popíše existenci komplexního systému řízení a rozvoje lidských zdrojů, od něhož se bude odvíjet jak navržený inovovaný rozvoj tohoto systému popsany v klíčových aktivitách, tak i vzdělávací aktivity v rámci projektu (např. rozvoj systému vyjádřený ve strategii vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizaci, v systému práce s interními lektory ve vztahu k novým zaměstnancům, talentům a personálním rezervám organizace aj., zavedení pružných forem organizace práce, využití marketingových studií, průzkumů trhu, prognózování potřeb trhu práce ad.)

2 body – získá firma, která v projektu definuje a popíše v klíčových aktivitách návrh na zavedení systémového přístupu v oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů, od něhož se budou odvíjet také vzdělávací aktivity projektu (např. analýza vzdělávacích potřeb, zavedení pružných forem organizace práce apod.)

1 bod – získá firma, která má existující systém řízení a rozvoje lidských zdrojů zaveden, ale nechce jej v rámci projektu dále rozvíjet

0 bodů – firma nemá zaveden žádný systém řízení a rozvoje lidských zdrojů a ani jej neplánuje v rámci projektu zavádět