

ODGOVORI NA NAJPOGOSTEJŠA VPRAŠANJA GLEDE UPORABE KAZALCEV VEŠČIN:

VPRAŠANJE

Koliko časa potrebujem za izpolnjevanje vprašalnika?

ODGOVOR

Za izpolnjevanje vprašalnika za **samooceno** potrebujete 10 – 20 minut. Za pregled analize in pripravo načrta usposabljanja pa še nadaljnjih 20 – 30 minut.

VPRAŠANJE

Zakaj so me prosili, da izpolnim vprašalnik? Kakšne koristi bom imel(-a) od tega?

ODGOVOR

Raziskave kažejo, da želijo ljudje dobiti več povratnih informacij o svojem delu. Kazalci veščin dajejo možnost za to! Z njihovo pomočjo boste dobili jasno sliko o pomembnem vidiku vašega dela – o veščini, ki jo ocenjujete. Na podlagi rezultatov boste lahko izbrali primerno usposabljanje in razvoj svojih sposobnosti na tistih področjih, ki so potrebna, da bi postali boljši.

VPRAŠANJE

To se mi zdi pretežno. Kaj naj storim? Počutim se neprijetno.

ODGOVOR

To je normalna reakcija, zlasti, če česa podobnega še niste izpolnjevali. Ko boste začeli z izpolnjevanjem vprašalnika in spoznali, kaj vam lahko rezultati povedo, se boste počutili bolje.

VPRAŠANJE

Kako bom vedel, da sem svoje veščine izpopolnil?

ODGOVOR

Čez nekaj mesecev se s pomočjo novega kazalca ponovno ocenite in primerjajte rezultate.

VPRAŠANJE

Kako naj vem, da bom od ocenjevalcev dobil(-a) odkrite ocene? Morda bodo njihove ocene nerealne, da se mi ne bi zamerili ali me užalili?

ODGOVOR

Za izpolnjevanje **vprašalnika za ocenjevalce** morate izbrati tiste 3 ljudi, ki poznajo vaše delo. Najprej se z njimi pogovorite in jim povejte, da od njih pričakujete odkrite ocene ter jim obljubite, da ne glede na njihove ocene ne boste užaljeni ali jezni. Pojasnite jim, da se boste morda želeli podrobneje posvetovati z njimi o njihovih ocenah, da bi dobili natančnejše podatke o svojih veščinah. Poudarite, da je namen celotnega vprašalnika izboljšanje in razvoj **vaših** veščin.

VPRAŠANJE

Kaj naj storim, če me drugi niso pripravljeni oceniti, ker se bojijo posledic?

ODGOVOR

Naj neodvisna oseba (npr. vodja, strokovnjak za razvoj kadrov...) izbere 3 osebe, ki bodo izpolnile vprašalnik za ocenjevalce. Neodvisna oseba naj nato zbere izpolnjene vprašalnike in vam jih izroči. Tako vi ne boste vedeli, kdo vas je ocenjeval, ocenjevalci pa vam bodo dali realne ocene, saj bodo vedeli, da vprašalnike izpolnjujejo anonimno.

VPRAŠANJE

Kaj, če so vse moje ocene visoke? Ali to pomeni, da ne potrebujem usposabljanja?

ODGOVOR

Ni nujno. Morda bi morali izpopolniti tiste veščine, ki so ocenjene nižje v primerjavi z drugimi.

VPRAŠANJE

Kaj naj storim, če so moji rezultati nepričakovani ali nejasni?

ODGOVOR

Najbolje bi bilo, da bi po analizi vprašalnika kazalca veščin sledil konstruktiven pogovor med vami in vašimi ocenjevalci (nadrejenim, vodjem tima, sodelavcem, podrejenim...). Morda boste želeli dobiti od njih podrobnejšo utemeljitev njihovih ocen, da bi bolje razumeli rezultate vprašalnika. Koristna vprašanja so:

- Na tem področju ste me ocenili nizko. Mi lahko poveste primer, ko tega nisem naredil dobro?
- Povejte mi določen primer, ko sem dobro/slabo uporabil to veščino.
- Zakaj mislite, da moram to veščino še izpopolnjevati?

VPRAŠANJE

Ali se lahko moje ocene čez čas spremenijo?

ODGOVOR

Da! Ocene vaših veščin se lahko spremenijo kot posledica usposabljanja, dela ali osebnih izkušenj.

VPRAŠANJE

Kadar ocenjujem veščine drugih - se osredotočim na to, kakšne so bile te veščine v preteklosti ali kakšne so sedaj?

ODGOVOR

Pri ocenjevanju veščin drugih se morate osredotočiti na to, kakšne so veščine sedaj.

VPRAŠANJE

Kaj storiti v primeru, kadar ocenjujem drugo osebo, pa je še nisem videl v situaciji, ko bi uporabljala določeno veščino?

ODGOVOR

Obkrožite »X« - ne vem. To storite tudi, če osebo lahko ocenite le za eno od para trditev.

VPRAŠANJE

Ali se rezultate vprašalnika kazalca veščin lahko vnese v osebno kartoteko zaposlenega?

ODGOVOR

Namen kazalca veščin je dati osebi strukturirano povratno informacijo, ki ji bo pomagala pri usposabljanju in razvoju njenih veščin na področju vodenja dela zaposlenih. Zato ni priporočljivo, da bi se rezultati formalno hranili na dolgi rok.

VPRAŠANJE

Kakšna je vloga izobraževalca ali strokovnjaka za razvoj kadrov pri izpolnjevanju vprašalnika za določen kazalec veščin?

ODGOVOR

Vloga izobraževalca pri izpolnjevanju vprašalnika je:

- Izobraževalec je lahko posrednik pri izbiri anonimnih oseb, ki bodo izpolnile vprašalnik za ocenjevalce.
- Izobraževalec lahko od zaposlenih, ki so izpolnjevali vprašalnik zahteva povzetek vseh veščin, ki potrebujejo izpopolnjevanje. Ta podatek bo izobraževalcu pomagal pri organiziranju plana razvoja kadrov v podjetju.
- Izobraževalec lahko svetuje, kdaj in kako se lahko kazalce veščin uporabi za ponovno ovrednotenje veščin.

VPRAŠANJE

Čez koliko časa naj ponovno izpolnim vprašalnik za določen kazalev veščin, da Bi ocenil(-a) spremembe in izboljšave posameznih veščin, do katerih je prišlo zaradi usposabljanja, samoizpopolnjevanja in/ali izkušenj?

ODGOVOR

Vprašalnik lahko ponovno izpolnite od dveh mesecev pa vse tja do enega leta kasneje. Zaželeno pa je, da za oceno vaših veščin prosite iste ljudi, ki so vas ocenjevali že prvič.

VPRAŠANJE

Kdo poleg mene naj še oceni moje veščine?

ODGOVOR

Izberite tri sodelavce, ki dobro poznajo vas in vaše delo: vašega nadrejenega, sodelavca v timu, podrejenega ali celo stranko.