

# Ako uskutočňujú svoj profesijný rozvoj odborní zamestnanci?

## Prieskum vzdelávania odborných zamestnancov

*Nika Šablatúrová  
Miroslava Uhrecká*

2023

# OBSAH

ZOZNAM SKRATIEK .....	2
1 ÚVOD .....	3
2 METÓDY.....	4
2.1 Výberový súbor a zber dát.....	4
2.2 Popis nástroja .....	6
2.3 Spracovanie dát .....	7
3 VÝSLEDKY.....	8
3.1 Spôsob uskutočňovania profesijného rozvoja.....	8
3.2 Poskytovatelia vzdelávania.....	9
3.3 Forma vzdelávania.....	11
3.4 Výber vzdelávania.....	13
3.4.1 Zdroje informácií o pripravovaných vzdelávacích programoch .....	13
3.4.2 Kritériá kvalitného vzdelávania .....	14
3.4.3 Plán profesijného rozvoja.....	15
3.4.4 Motivácie a prekážky vo vzdelávaní .....	16
3.5 Financovanie vzdelávania.....	20
4 ZHRNUTIE VÝSLEDKOV .....	22
4.1 Limity prieskumu .....	23
4.2 Odporúčania pre poskytovateľov vzdelávaní .....	23
POUŽITÉ ZDROJE.....	26
PRÍLOHY .....	27
Príloha č. 1 – Prínos spôsobov uskutočňovania profesijného rozvoja .....	27
Príloha č. 2 – Spokojnosť s poskytovateľmi vzdelávania .....	31
Príloha č. 3 – Dotazník uskutočňovania profesijného rozvoja .....	35

## ZOZNAM SKRATIEK

CDR	centrum pre deti a rodiny
CPPPaP	centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie
CŠPP	centrum špeciálnopedagogického poradenstva
IUVENTA	Slovenský inštitút mládeže
MPC	Metodicko-pedagogické centrum
MŠVVaŠ SR	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky
NIVaM	Národný inštitút vzdelávania a mládeže
NÚCEM	Národný ústav certifikovaných meraní vzdelávania
OZ	odborný zamestnanec
PaP	poradenstvo a prevencia
ŠPÚ	Štátny pedagogický ústav
ŠVVP	špeciálne výchovno-vzdelávacie potreby
ŠVZ	špeciálne výchovné zariadenie
VÚDPaP	Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie v Bratislave

# 1 ÚVOD

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie v Bratislave (ďalej len „VÚDPaP“) realizuje *národný projekt Aktualizácia systému usmerňovania a rozvoja ďalších zložiek v systéme poradenstva a prevencie* (NP Usmerňovať pre prax). Predkladaný materiál je čiastkovým výstupom národného projektu, ktorý bol financovaný zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci operačného programu Ľudské zdroje. Jedným z cieľov národného projektu je analyzovať ľudské zdroje a ich potreby v oblasti profesijného rozvoja odborných zamestnancov (ďalej len „OZ“)<sup>1</sup> v systéme poradenstva a prevencie (ďalej len „PaP“).

V nadväznosti na uvedený cieľ bol v priebehu mesiacov október a november 2022 realizovaný rozsiahly online prieskum, do ktorého boli zapojení OZ zo škôl, zariadení poradenstva a prevencie (ďalej len „PaP“), zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately (ďalej len „SPODaSK“), konkrétne centier pre deti a rodiny (ďalej len „CDR“), ako aj zo špeciálnych výchovných zariadení (ďalej len „ŠVZ“). Predkladaný dokument je jedným z čiastkových výstupov *NP Usmerňovať pre prax* a prináša prehľad hlavných zistení v oblasti uskutočňovania profesijného rozvoja z pohľadu OZ za posledné 3 roky. **Profesijný rozvoj OZ** je podľa § 40 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 138/2019 Z. z.“) procesom získavania, rozvíjania, rozširovania, využívania i overovania profesijných kompetencií, pričom sa uskutočňuje prostredníctvom vzdelávania, tvorivej činnosti, sebavzdelávania či výkonu pracovnej činnosti. Cieľom dokumentu je poskytnúť prehľad toho, akým spôsobom OZ uskutočňovali svoj profesijný rozvoj sa posledné 3 roky (v čase, keď už nadobudol platnosť zákon č. 138/2019 Z. z.), na základe čoho si vyberali vzdelávania, ktoré absolvovali, kde hľadali informácie o pripravovaných vzdelávaniach, ako hodnotili rôznych poskytovateľov vzdelávaní, čo považovali za prínosné pri výkone svojej pracovnej činnosti, ale tiež čo im bránilo vzdelávať sa v období, ktoré bolo považované za mimoriadne (z hľadiska pretrvávajúcej pandémie a vojnového konfliktu na Ukrajine).

Právne formulácie jednotlivých druhov zamestnancov sú v mužskom rode, preto bude v rámci tohto dokumentu používanie rodovo korektného jazyka nahradené používaním mužského rodu s cieľom zvýšiť prehľadnosť textu. Je korektné a inkluzívne upozorniť na to, aký jazyk a prečo bude v texte používaný. Zároveň je nutné podotknúť, že v dokumente sú používané názvy a ustálené skratky, ktoré už k dátumu vydania dokumentu nie sú zakotvené v zákone. Konkrétne centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie (ďalej len „CPPPaP“) a centrum špeciálnopedagogického poradenstva (ďalej len „CŠPP“), ale tiež názvy priamo riadených inštitúcií, ktoré sú k dátumu vydania dokumentu zlúčené pod organizáciou Národný inštitút vzdelávania a mládeže (konkrétne Metodicko-pedagogické centrum, Štátny pedagogický ústav, Národný ústav certifikovaných meraní vzdelávania a Slovenský inštitút mládeže).

---

<sup>1</sup> Výlučne pre ľahšiu čitateľnosť tohto dokumentu sú do skupiny odborných zamestnancov zahrnutí aj školskí špeciálni pedagógovia, ktorí sú v zmysle zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zaradení do kategórie pedagogickí zamestnanci.

## 2 METÓDY

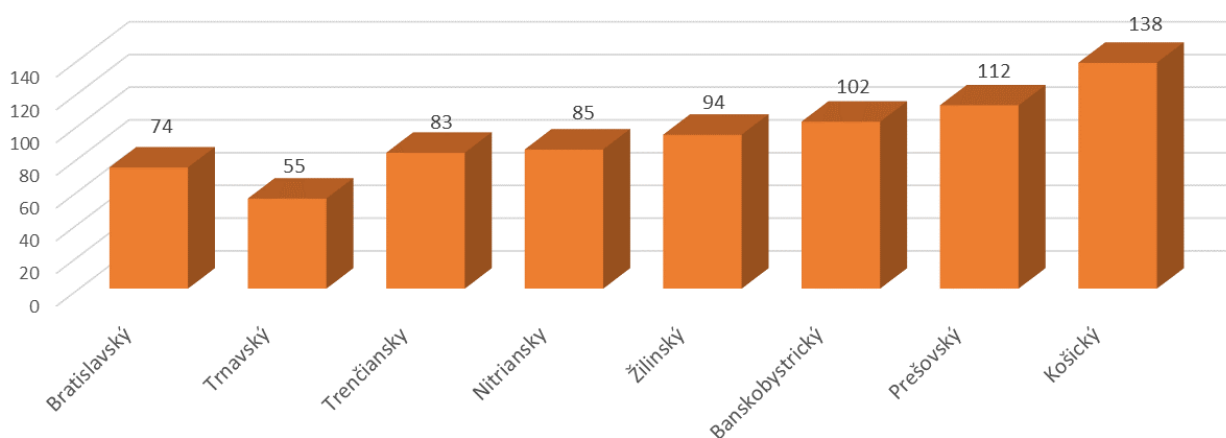
### 2.1 Výberový súbor a zber dát

Zber dát sa uskutočnil online prostredníctvom *Dotazníka uskutočňovania profesijného rozvoja*. Prebiehal v mesiacoch október a november 2022 ako súčasť rozsiahleho prieskumu, v rámci ktorého boli tiež zisťované vzdelávacie potreby (pozri dokument *Prieskum vzdelávacích potrieb odborných zamestnancov*) a kvalita ľudských zdrojov v profesijnom rozvoji (pozri dokument *Analýza ľudských zdrojov pre zabezpečenie profesijného rozvoja odborných zamestnancov*) u OZ zo škôl, zariadení PaP, CDR a ŠVZ. Na získanie zoznamu všetkých škôl, zariadení PaP, zariadení CDR a ŠVZ, na ktorých pôsobia OZ, bola použitá databáza Registra škôl a školských zariadení uverejneného na portáli Rezortného informačného systému Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (ďalej len „MŠVVaŠ SR“) a databáza jeho priamo riadených organizácií – Centra vedecko-technických informácií Slovenskej republiky a VÚDPaP-u. Následne bol dotazník v digitálnej podobe zaslaný riaditeľom škôl, zariadení PaP, zariadení CDR a ŠVZ s prosbou o jeho preposlanie všetkým OZ (vrátane školských špeciálnych pedagógov), pracujúcim v rámci ich inštitúcie. Účasť v prieskume bola dobrovoľná a mohla byť na oboch úrovniach (na úrovni riaditeľa inštitúcie aj na úrovni OZ) odmietnutá.

Celkový počet účastníkov, ktorí vyplnili celý dotazník, bol 747 respondentov. Ďalšie analýzy získaných dát však ukázali, že štyria respondenti nespĺňali požadované kritériá (príslušnosť ku kategórii odborných zamestnancov, resp. školského špeciálneho pedagóga), preto neboli zahrnutí do ďalších analýz. Konečný výberový súbor tak pozostával zo **743 respondentov**. V nasledujúcej časti je popísaný výberový súbor a jeho distribúcia z hľadiska kraja, z hľadiska kategórie OZ, kariérového stupňa OZ, typu inštitúcie, v ktorej respondent pracuje ako OZ, a počtu odpracovaných rokov na danej pozícii OZ.

Distribúcia výberového súboru s ohľadom na **kraj** je vyobrazená v grafe 1. Najvyššie zastúpenie vo výberovom súbore mali respondenti z *Prešovského kraja* (15,1 %) a *Košického kraja* (18,6 %). Naopak, najnižšie zastúpenie mali OZ z *Bratislavského kraja* (10,0 %) a *Trnavského kraja* (7,4 %). *Trenčiansky kraj* zastupovalo 11,2 % respondentov, *Nitriansky kraj* reprezentovalo 11,4 % participantov prieskumu, za *Žilinský kraj* to bolo 12,7 % respondentov a za *Banskobystrický kraj* 13,7 % účastníkov prieskumu.

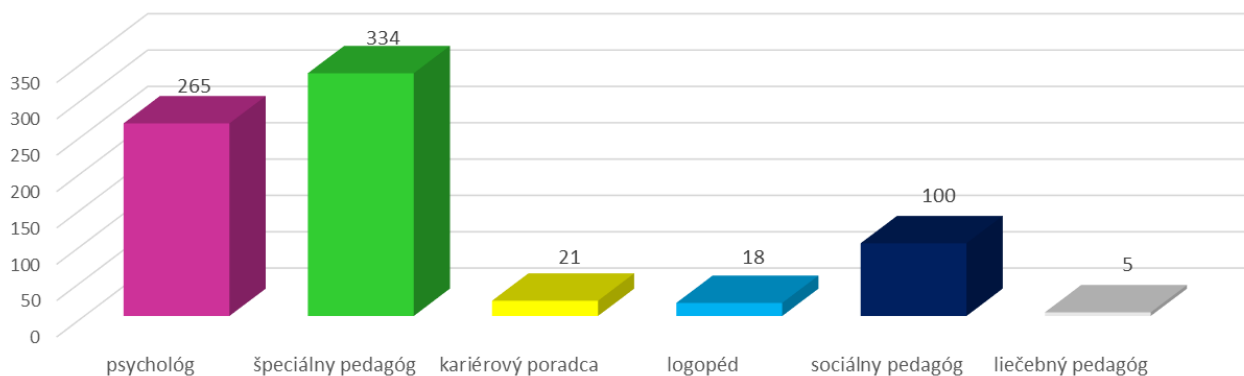
**Graf 1** Distribúcia výberového súboru vzhľadom na kraj (N = 743)



**Legenda:** N – celkový počet respondentov

V grafe 2 je vyobrazená distribúcia výberového súboru vzhľadom na **kategóriu OZ**, do ktorej jednotliví respondenti patrili. Najvyššie zastúpenie mali respondenti zaradení do dvoch kategórií OZ – *psychológ, resp. školský psychológ* (35,7 %) a *špeciálny pedagóg alebo terénny špeciálny pedagóg, resp. školský špeciálny pedagóg* (45,0 %). Ostatné kategórie OZ boli vo výberovom súbore zastúpené vo významne nižšej miere, konkrétne išlo o 13,5 % *sociálnych pedagógov*, 2,8 % *kariérových poradcov v zariadeniach PaP*, 2,4 % *logopédov, resp. školských logopédov* a 0,7 % *liečebných pedagógov*.

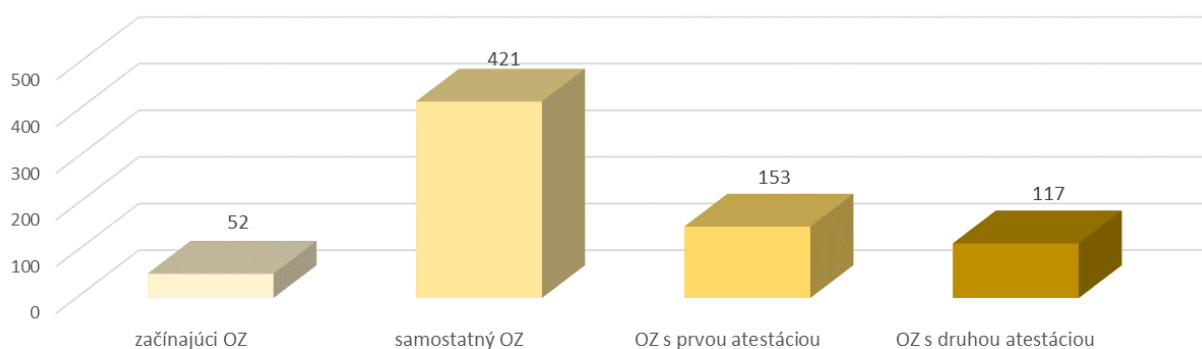
**Graf 2** Distribúcia výberového súboru vzhľadom na kategóriu OZ (N = 743)



**Legenda:** N – celkový počet respondentov

Distribúcia výberového súboru z hľadiska **kariérového stupňa**, do ktorého boli jednotliví respondenti zaradení, je zobrazená v grafe 3. Výrazne najnižšie zastúpenie mali *začínajúci OZ* (7,0 %). Na druhej strane výrazne najvyššie zastúpenie mali vo výberovom súbore *samostatní OZ*, ktorí tvorili viac ako polovicu všetkých účastníkov prieskumu (56,7 %). Menej účastníkov prieskumu bolo zaradených do kariérového stupňa *OZ s prvou atestáciou* (20,6 %) a *OZ s druhou atestáciou* (15,7 %).

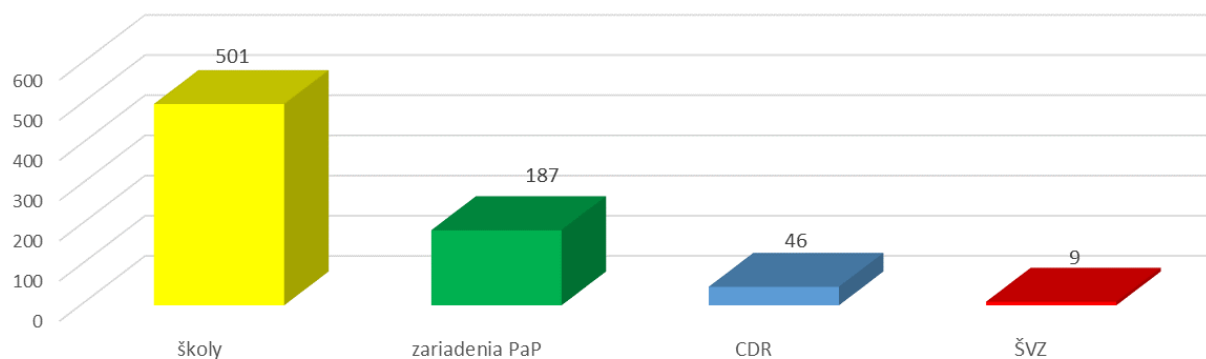
**Graf 3** Distribúcia výberového súboru vzhľadom na kariérový stupeň (N = 743)



**Legenda:** N – celkový počet respondentov

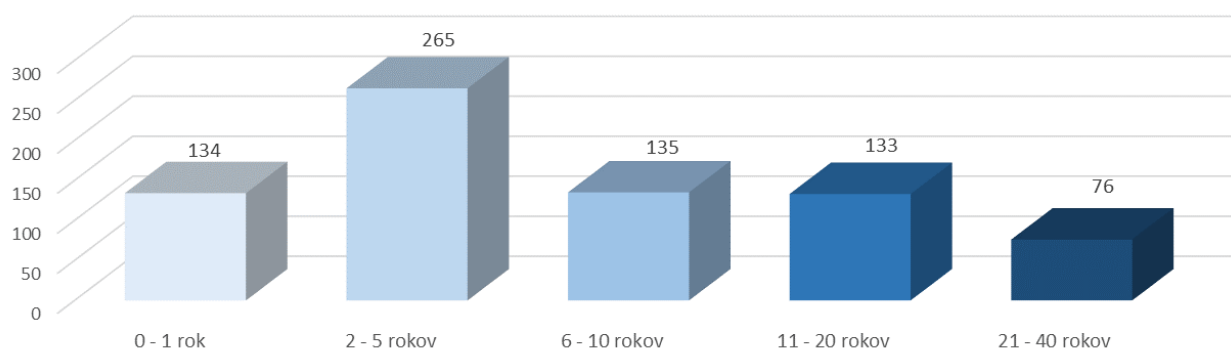
Výberový súbor bol analyzovaný aj vzhľadom na **typ inštitúcie**, v ktorej jednotliví respondenti pracovali ako OZ (graf 4). Výrazne viac respondentov pracovalo v štátnych inštitúciách (90,9 %) v porovnaní s respondentmi z neštátnych inštitúcií (9,1 %).

Z výsledkov prezentovaných v grafe 4 vyplýva, že väčšina zúčastnených OZ pracovala na *školách* (67,4 %). *Zariadenia poradenstva a prevencie* mali vo výberovom súbore pomerne vysoké zastúpenie (25,2 %). Na prieskume sa spolu zúčastnilo aj 6,2 % respondentov z *centier pre deti a rodiny*. Výrazne najnižšie zastúpenie mali vo výberovom súbore OZ zo *špeciálnych výchovných zariadení* (1,2 %).

**Graf 4** Distribúcia výberového súboru vzhľadom na typ inštitúcie (N = 743)

**Legenda:** N – celkový počet respondentov; PaP – poradenstvo a prevencia; CDR – centrum pre deti a rodiny; ŠVZ – špeciálne výchovné zariadenie

Celková distribúcia výberového súboru z hľadiska rokov praxe je zobrazená v grafe 5, pričom na zvýšenie prehľadnosti výsledkov boli respondenti rozdelení do 5 kategórií. Účastníci prieskumu s najnižším počtom odpracovaných rokov (prax kratšia ako 2 roky, teda 0 – 1 rok) boli zastúpení v porovnateľnej miere (18,0 %) ako účastníci s praxou v rozpätí 6 – 10 rokov (18,2 %) a účastníci s praxou v rozpätí 11 – 20 rokov praxe (17,9 %). Výrazne najviac respondentov malo na danej pracovnej pozícii odpracovaných 2 – 5 rokov (35,7 %). Naopak, najnižšie zastúpenie mali OZ s praxou dlhšou ako 21 rokov (10,2 %).

**Graf 5** Distribúcia výberového súboru vzhľadom na počet rokov praxe (N = 743)

**Legenda:** N – celkový počet respondentov

## 2.2 Popis nástroja

Dotazník bol zameraný na vzdelávanie OZ za posledné 3 roky (v čase, keď už nadobudol platnosť zákon č. 138/2019 Z. z.). Prostredníctvom jednotlivých otázok bolo zisťované, akým spôsobom sa OZ vzdelávali (napr. kvalifikačné vzdelávanie, aktualizčné vzdelávanie, inovačné vzdelávanie) a do akej miery uvedený spôsob považovali za prínosný (na 6-bodovej Likertovej škále od *vôbec nesúhlasím* po *úplne súhlasím*). Rovnakým spôsobom bolo skúmané, kto bol *poskytovateľom ďalšieho vzdelávania* za posledné 3 roky (napr. priamo riadená organizácia MŠVVaŠ SR, zamestnávateľ, mimovládna nezisková organizácia) a do akej miery vnímali toto vzdelávanie ako kvalitné.

Súčasťou dotazníka boli aj polouzavreté otázky s možnosťou voľby, ktoré sa týkali *foriem vzdelávania* za posledné 3 roky (napr. workshop, webinár), *zdrojov* využívaných na získavanie *informácií* o pripravovaných vzdelávacích programoch (napr. informácie od zamestnávateľa a informácie zo sociálnych sietí), *kritérií*, ktoré by malo spĺňať *kvalitné vzdelávanie* (napr. téma prínosná

do praxe, interaktívnosť vzdelávania, zručnosti lektora), ale tiež toho, čo OZ zohľadňujú pri tvorbe *plánu profesijného rozvoja* (napr. požiadavka nadriadeného/zariadenia, potreba vyplývajúca z praxe). Ďalšie 2 otázky sa zameriavali na *motiváciu* OZ k absolvovaniu vzdelávania (napr. posun na vyšší kariérový stupeň, finančná dostupnosť vzdelávania) a tiež na *bariéry*, ktoré im za posledné 3 roky bránili absolvovať ďalšie vzdelávanie (napr. príliš veľa pracovných povinností, neotvorenie preferovaného vzdelávania). V závere týchto otázok mohli respondenti vyjadriť odpovede v otvorenej časti otázky.

V závere dotazníka boli otázky súvisiace s *financovaním vzdelávania*. Respondenti mali formou 6-bodovej Likertovej škály (od 1 – *vôbec nesúhlasím* po 6 – *úplne súhlasím*) vyjadriť, do akej miery financuje ich vzdelávanie zamestnávateľ, a tiež do akej miery sú ochotní si ho financovať sami.

### 2.3 Spracovanie dát

Získané dáta mali kvantitatívnu aj kvalitatívnu povahu. Ich analyzovanie bolo prevažne kvantitatívne a prebiehalo prostredníctvom programu SPSS for Windows verzia 25. Posudzované boli početnosti, percentuálne rozloženia, prípadne aritmetické priemery (prínos jednotlivých spôsobov vzdelávania a spokojnosť so vzdelávaním od jednotlivých poskytovateľov). Tento postup nezodpovedá kritériám výpočtu deskriptívnych ukazovateľov na ďalšiu analýzu pomocou kvantitatívnych postupov, avšak uvedené údaje boli považované za interpretovateľné v deskriptívnej rovine.

Kvantitatívna analýza dát bola použitá aj v prípade dát kvalitatívnej povahy, získaných spracovaním otvorených otázok. Jednotlivé odpovede respondentov na otvorené otázky boli kódované na základe výpovedí, ktoré sa v odpovediach objavovali. Kódy boli následne transformované na kategórie, pričom dôraz bol kladený na manifestnú úroveň tvrdenia. Na dodržanie kritéria správnosti na základe prístupu bolo narábané len s informáciami získanými priamo z odpovedí účastníkov prieskumu bez toho, aby boli akokoľvek menené alebo dopĺňané. Vyhodnocovanie otvorených otázok malo, vzhľadom na charakter získaných dát, deskriptívny charakter. Zastúpenie jednotlivých odpovedí v rámci položiek bolo graficky vyjadrené na úrovni početností a v rámci textu vyjadrené na úrovni percentuálneho rozloženia.

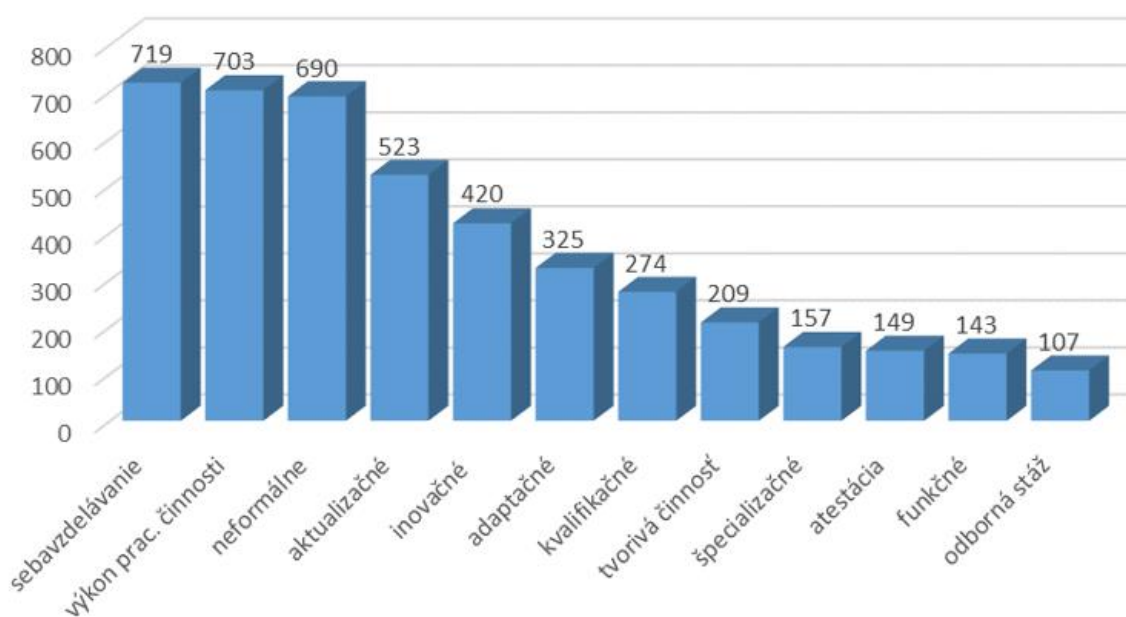


## 3 VÝSLEDKY

### 3.1 Spôsob uskutočňovania profesijného rozvoja

Respondenti prieskumu v úvode dotazníka vypovedali, akým **spôsobom** za posledné 3 roky **uskutočňovali svoj profesijný rozvoj** (podľa § 40 zákona č. 138/2019 Z. z.). Výsledky prieskumu ukázali, že významne najviac respondentov sa rozvíjalo *sebavzdelávaním* (96,8 %) a výkonom pracovnej činnosti (94,6 %). *Neformálne vzdelávanie* patrilo taktiež medzi frekventovanejšie formy vzdelávania za posledné 3 roky, konkrétne ho absolvovalo 92,9 % respondentov. Menej respondentov absolvovalo formálne vzdelávania, akými sú napr. *aktualizačné vzdelávanie* (70,4 %), *inovačné vzdelávanie* (56,5 %), *adaptačné vzdelávanie* (absolvovalo 43,7 % účastníkov prieskumu, čo reflektuje rozloženie výberového súboru s ohľadom na dĺžku praxe – počet účastníkov s praxou kratšou ako 5 rokov) či *kvalifikačné vzdelávanie* (absolvovala za posledné 3 roky viac ako tretina respondentov, teda 36,9 %). Zároveň 28,1 % participantov uviedlo, že sa rozvíjali prostredníctvom *tvorivej činnosti* súvisiacej s výkonom pracovnej činnosti (napr. vedecká, výskumná, publikačná, umelecká). Približne pätina respondentov absolvovala *špecializačné vzdelávanie* (21,1 %), *absolvovala atestáciu* (20,1 %) alebo *funkčné vzdelávanie* potrebné na výkon funkcie vedúceho OZ (19,2 %). Najmenej často respondenti absolvovali *odbornú stáž* (14,4 %). V grafe 6 sú vyobrazené početnosti jednotlivých spôsobov vzdelávania, prostredníctvom ktorých respondenti uskutočňovali svoj profesijný rozvoj za posledné 3 roky.

**Graf 6** Početnosti jednotlivých spôsobov uskutočňovania profesijného rozvoja (N = 743)

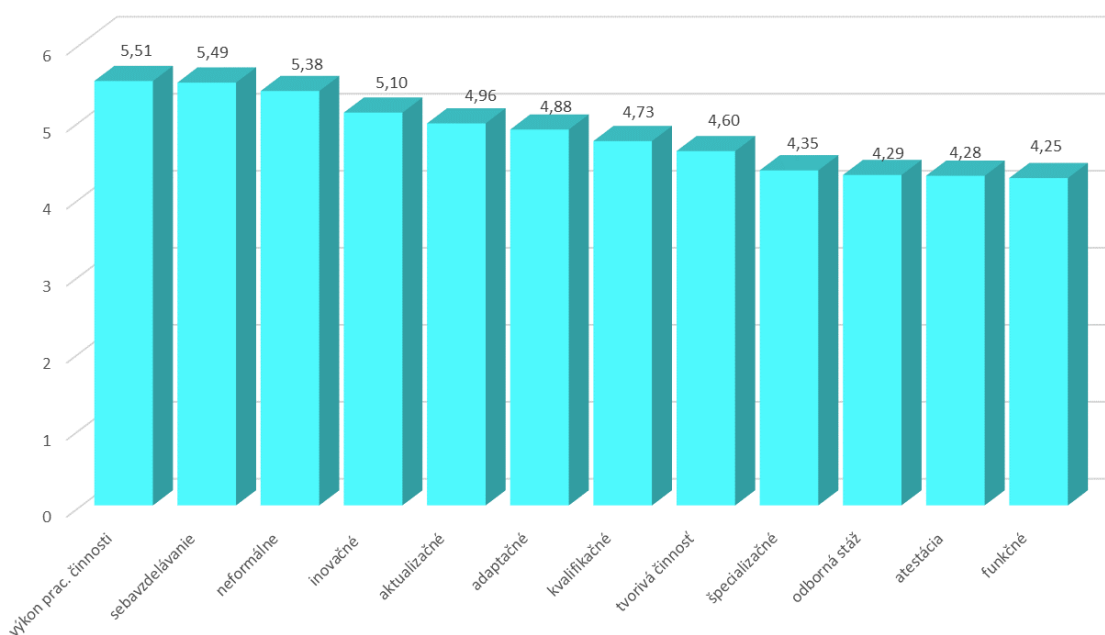


**Legenda:** N – celkový počet respondentov; prac. – pracovnej

Následne sa účastníci prieskumu vyjadrovali, do akej miery uvedený **spôsob uskutočňovania profesijného rozvoja** považujú za **prínosný**. Na zistenie relevantných parametrov meranej premennej bola využitá deskriptívna štatistika. V jednotlivých položkách mohli respondenti odpovedať na 6-bodovej škále, pričom vo všetkých prípadoch platilo, že čím vyššiu hodnotu respondent označil, tým viac vnímal uvedený spôsob uskutočňovania svojho profesijného rozvoja za prínosný. V nasledujúcom grafe 7 sú vyjadrené aritmetické priemery úrovne respondentmi vnímaného prínosu daných spôsobov

uskutočňovania profesijného rozvoja. Uvedené priemery boli zisťované na základe odpovedí tých respondentov, ktorí absolvovali jednotlivé spôsoby profesijného rozvoja. Na základe zistených údajov možno povedať, že podľa respondentov prieskumu boli najprínosnejšími spôsobmi uskutočnenia profesijného rozvoja *výkon pracovnej činnosti* (AM = 5,51; SD = 0,67), *sebvzdelávanie* (AM = 5,49; SD = 0,71) a *neformálne vzdelávanie* (AM = 5,38; SD = 0,84). Nasledovali *inovačné* (AM = 5,10; SD = 1,14), *aktualizačné* (AM = 4,96; SD = 1,07), *adaptačné* (AM = 4,88; SD = 1,34), *kvalifikačné vzdelávanie* (AM = 4,73; SD = 1,41), *tvorivá činnosť* (AM = 4,60; SD = 1,37) a *špecializačné vzdelávanie* (AM = 4,35; SD = 1,61). Najnižšiu mieru spokojnosti vyjadrovali OZ s prínosom *odbornej stáže* (AM = 4,29; SD = 1,80), *absolvovania atestácie* (AM = 4,28; SD = 1,63) a *funkčného vzdelávania* (AM = 4,25; SD = 1,72). V prílohe č. 1 sa nachádzajú početnosti konkrétnych odpovedí v súvislosti s mierou vnímaného prínosu daného spôsobu uskutočňovania profesijného rozvoja (grafy 19 – 30).

**Graf 7** Vnímaný prínos jednotlivých spôsobov uskutočňovania profesijného rozvoja (AM)



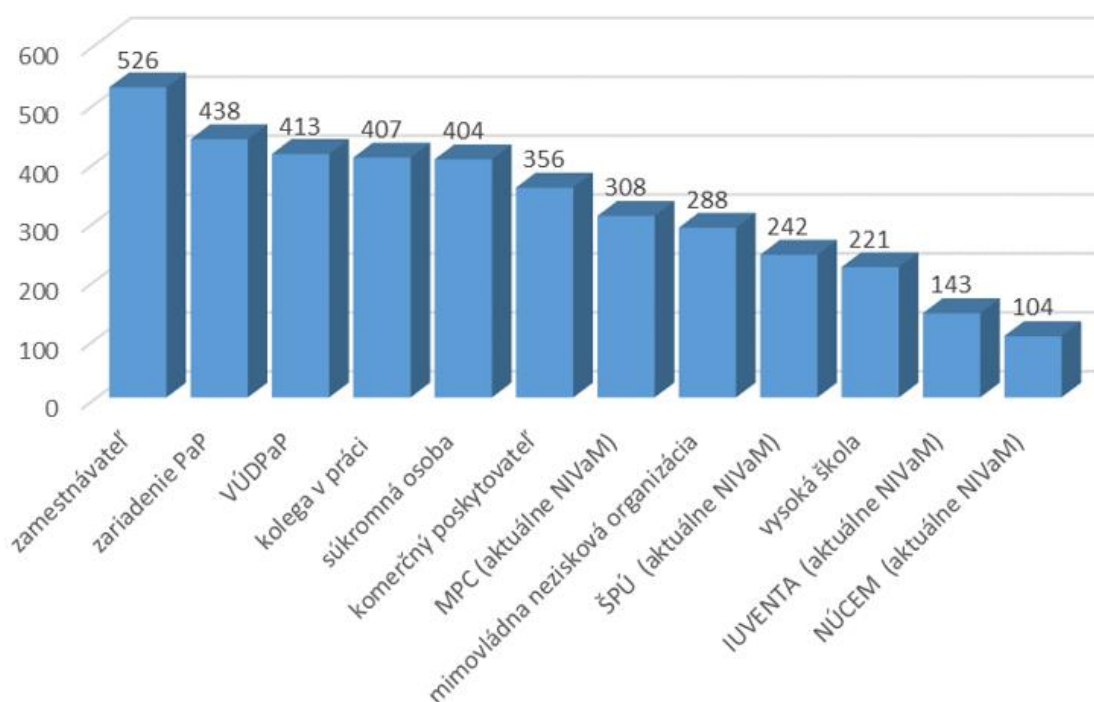
**Legenda:** AM – aritmetický priemer

## 3.2 Poskytovatelia vzdelávania

V rámci ďalšej otázky bolo zisťované, kto bol **poskytovateľom vzdelávania**, ktoré respondenti absolvovali za posledné 3 roky. Zároveň bola zisťovaná spokojnosť OZ s kvalitou vzdelávania od jednotlivých poskytovateľov. V grafe 8 sú vyobrazené početnosti respondentov zúčastnených na vzdelávaní od uvedených poskytovateľov. Výrazne najviac respondentov sa za posledné 3 roky zúčastnilo na vzdelávaní organizovaných ich *zamestnávateľom* (konkrétne išlo o 70,8 % respondentov) a *zariadením poradenstva a prevencie* (59,0 % účastníkov prieskumu). Spomedzi všetkých priamo riadených organizácií MŠVVaŠ SR označilo najviac respondentov prieskumu, že absolvovali vzdelávanie organizované *VÚDPaP-om*. Konkrétne išlo o 55,6 % respondentov, čím VÚDPaP celkovo predstavuje tretieho najfrekvencovanejšieho poskytovateľa vzdelávania. Zároveň je však potrebné poukázať na fakt, že VÚDPaP vzdelávania pre OZ realizoval vďaka prebiehajúcim národným projektom, ktoré umožnili poskytnúť OZ aj akreditované inovačné vzdelávania. Medzi pomerne frekvencovanejších poskytovateľov vzdelávania patrili aj *kolegovia v práci* (54,8 %), *súkromné osoby ako nezávislí externí odborníci* (54,8 %) a *komerční poskytovatelia vzdelávania* (47,9 %). Čo sa týka inštitúcií,

aktuálne zlúčených v rámci priamo riadenej organizácie Národný inštitút vzdelávania a mládeže (ďalej len „NIVaM“), najviac respondentov absolvovalo vzdelávanie organizované *Metodicko-pedagogickým centrom* (ďalej len „MPC“), konkrétne 41,5 % respondentov, ďalších 32,6 % účastníkov prieskumu absolvovalo vzdelávanie organizované *Štátnym pedagogickým ústavom* (ďalej len „ŠPÚ“), 19,2 % respondentov sa zúčastnilo na vzdelávaní poskytovanom *Slovenským inštitútom mládeže* (ďalej len „IUVENTA“) a 14,0 % absolvovalo vzdelávanie poskytované *Národným ústavom certifikovaných meraní vzdelávania* (ďalej len „NÚCEM“). Je nutné podotknúť, že pre ŠPÚ, IUVENTU ani NÚCEM nepredstavovali OZ primárnu cieľovú skupinu. Medzi inštitúcie poskytujúce vzdelávanie pre OZ patrili aj *mimovládne organizácie* (38,8 %) a *vysoké školy* (vzdelávanie absolvovalo 29,7 % respondentov prieskumu).

**Graf 8** Početnosti respondentov zúčastnených na vzdelávaní od daných poskytovateľov (N = 743)

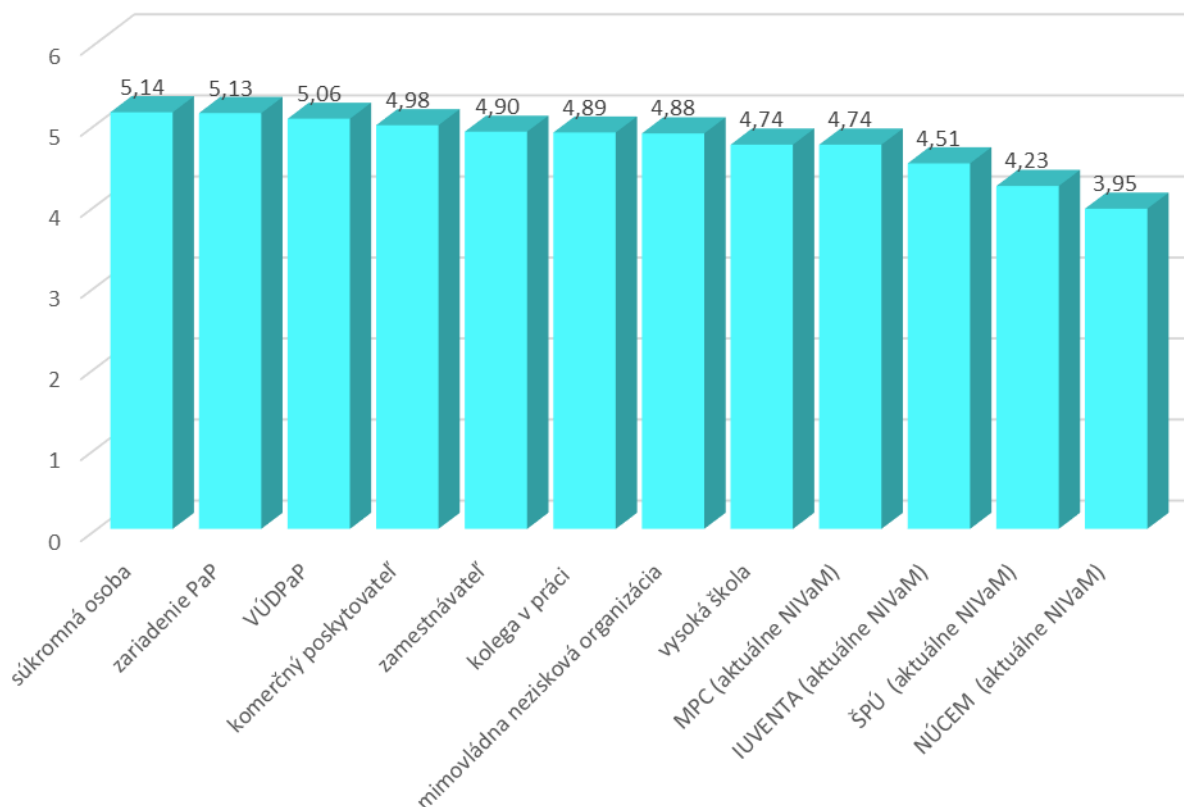


**Legenda:** N – celkový počet respondentov; PaP – poradenstvo a prevencia; VÚDPaP – Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie; MPC – Metodicko-pedagogické centrum; NIVaM – Národný inštitút vzdelávania a mládeže; ŠPÚ – Štátny pedagogický ústav; IUVENTA – Slovenský inštitút mládeže; NÚCEM – Národný ústav certifikovaných meraní vzdelávania

V nasledujúcom grafe 9 sú vyjadrené aritmetické priemery vypovedajúce o **spokojnosti respondentov so vzdelávaniami od jednotlivých poskytovateľov**. Uvedené priemery boli vypočítané na základe výpovedí respondentov, ktorí na 6-bodovej škále vyjadrovali mieru svojej spokojnosti s uvedeným poskytovateľom vzdelávania od úplnej nespokojnosti (hodnota 1) po úplnú spokojnosť (hodnota 6). Na základe prezentovaných výsledkov možno konštatovať, že OZ považovali za najkvalitnejšie vzdelávania tie, ktoré boli poskytované *súkromnou osobou ako nezávislým externým odborníkom* (AM = 5,14; SD = 1,13), *zariadeniami poradenstva a prevencie* (AM = 5,13; SD = 0,98) a *VÚDPaP-om* (AM = 5,06; SD = 1,08). Nasledovali *komerční poskytovatelia vzdelávania* (AM = 4,98; SD = 1,18), *zamestnávateľia* (AM = 4,90; SD = 1,10), *kolegovia v práci* (AM = 4,89; SD = 1,13), *mimovládne neziskové organizácie* (AM = 4,88; SD = 1,28), *vysoké školy* (AM = 4,74; SD = 1,34) a *MPC* (AM = 4,74; SD = 1,28), ktoré dosiahli v priemere rovnaké hodnotenie. Ďalšie priamo riadené

organizácie dosiahli nižšie hodnotenie, konkrétne išlo o *IUVENTU* (AM = 4,51; SD = 1,45), *ŠPÚ* (AM = 4,23; SD = 1,48) a *NÚCEM* (AM = 3,95; SD = 1,62). V prílohe č. 2 sa nachádzajú početnosti konkrétnych odpovedí v súvislosti so spokojnosťou respondentov so vzdelávaniami od jednotlivých poskytovateľov (grafy 31 – 42).

**Graf 9** Spokojnosť respondentov s rôznymi poskytovateľmi vzdelávania (AM)



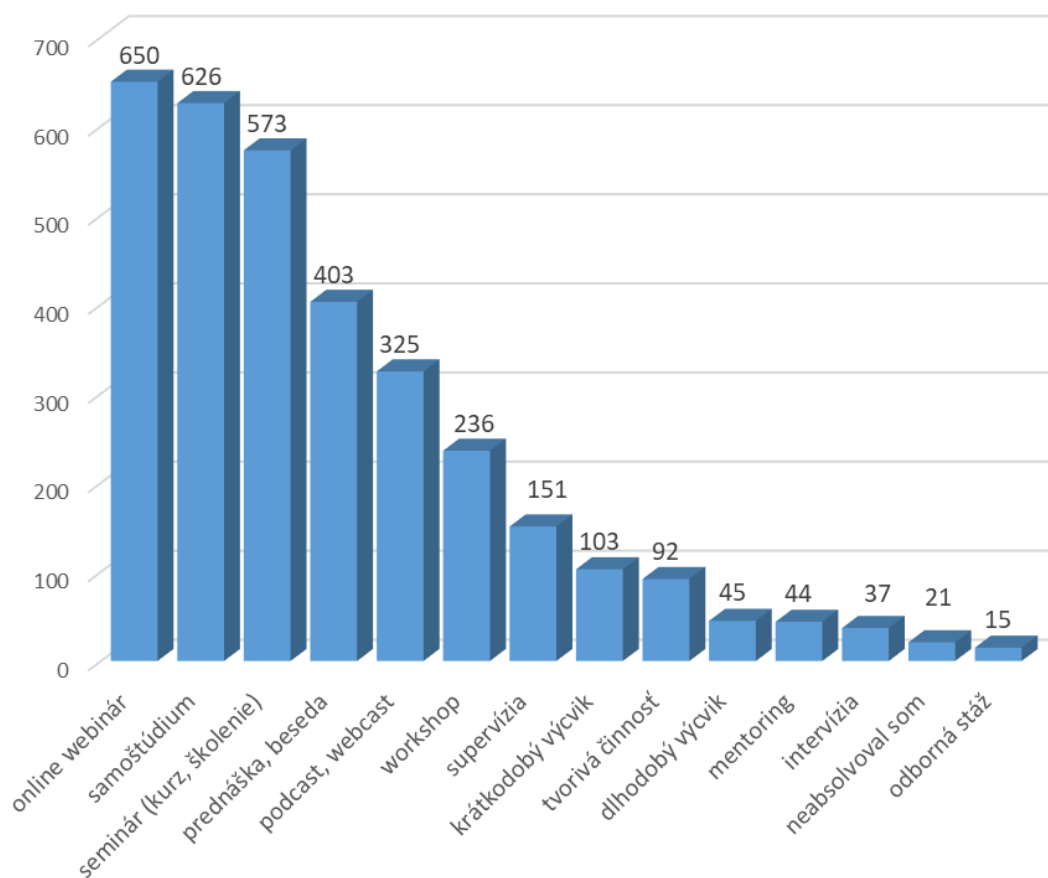
**Legenda:** AM – aritmetický priemer; PaP – poradenstvo a prevencia; VÚDPaP – Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie; MPC – Metodicko-pedagogické centrum; NIVaM – Národný inštitút vzdelávania a mládeže; ŠPÚ – Štátny pedagogický ústav; IUVENTA – Slovenský inštitút mládeže; NÚCEM – Národný ústav certifikovaných meraní vzdelávania

### 3.3 Forma vzdelávania

Participant prieskumu následne označovali, akými **formami** prebiehalo ich ďalšie **vzdelávanie** za posledné 3 roky, pričom v rámci dotazníka sa pri každej z ponúkaných možností mohli vyjadriť, či absolvovali vzdelávanie danou formou alebo nie. Spomedzi všetkých respondentov iba 2,8 % *neabsolvovalo* počas posledných 3 rokov *žiadne vzdelávanie*. Medzi najfrekvencovanejšie spôsoby vzdelávania za posledné 3 roky patrili *online webinár* (87,5 %) a *samoštúdium* (84,3 %). Na základe uvedeného možno predpokladať, že najčastejšie využívané formy vzdelávania reflektujú pandemickú situáciu, ktorá do veľkej miery obmedzila možnosť realizácie vzdelávania inými formami. Medzi časté formy vzdelávania patrili aj *semináre (kurzy, školenia)*, ktoré absolvovalo až 77,1 % respondentov, 54,2 % absolvovalo vzdelávanie formou *prednášky* alebo *besedy*. V súvislosti s online formami vzdelávania boli menej populárne *podcasty, webcasty*, ktoré absolvovalo 43,7 % respondentov. Menej často využívané formy vzdelávania boli aj *workshopy* (31,8 %), *supervízie* (20,3 %) a *krátkodobé výcviky* (do 2 rokov; 13,9 %). Prostredníctvom realizovania *tvorivej činnosti* (napr. vedeckej, výskumnej, publikačnej, umeleckej) realizovalo svoj profesijný rozvoj 12,4 % respondentov. Vo veľmi nízkej miere

boli využívané *dlhodobé výcviky* (6,1 %), *mentoringy* (5,9 %), *intervízie* (5,0 %) a *odborné stáže* (2,0 %). V grafe 10 sú vyobrazené početnosti jednotlivých foriem vzdelávania, ktorými respondenti uskutočňovali svoj profesijný rozvoj za posledné 3 roky.

**Graf 10** Početnosti jednotlivých foriem uskutočňovania profesijného rozvoja (N = 743)



**Legenda:** N – celkový počet respondentov

Na záver tejto otázky mali respondenti možnosť popísať *iné formy vzdelávania*, ktoré absolvovali za posledné 3 roky. K doplňujúcej možnosti sa vyjadrilo 8 participantov. Odpovede boli na základe ich obsahu zaradené do jednej z kategórií uvedených v tabuľke 1.

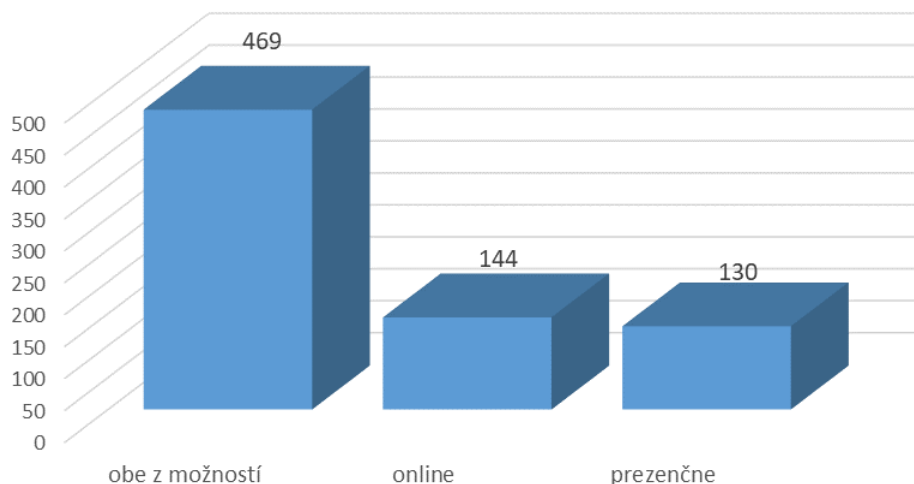
**Tabuľka 1** Kategórie a príklady odpovedí na otázku „iné formy vzdelávania“

Kategórie	Počet odpovedí	Príklady odpovedí
1. Rozširujúce štúdium	4	ID16: rozširujúce štúdium
		ID112: rigorózne konanie
		ID492: doplňujúce pedagogické štúdium
2. Metodická podpora	2	ID166: konzultácie so skúsenejším kolegom
		ID458: multidisciplinárne stretnutia
3. Iné	2	ID598: letná škola NIVAM
		ID677: 2-ročné štúdium NKS v BA

Zároveň mali respondenti možnosť vyjadriť, akú **formu realizácie vzdelávania preferujú**. V rámci uzavretej otázky s možnosťou voľby mohli vyjadriť, či preferujú online alebo prezenčnú formu vzdelávania, prípadne, či im vyhovujú obe z možností. Výrazne najviac respondentov *nemá preferenciu*,

konkrétne išlo o 63,1 %. Približne rovnaké množstvo respondentov vyjadrilo, že preferujú *online* (19,4 %) alebo *prezenčnú formu* (17,5 %) vzdelávaní. V grafe 11 sú vyobrazené početnosti preferovaných foriem vzdelávania.

**Graf 11** Početnosti preferovaných foriem realizácie vzdelávania (N = 743)



**Legenda:** N – celkový počet respondentov

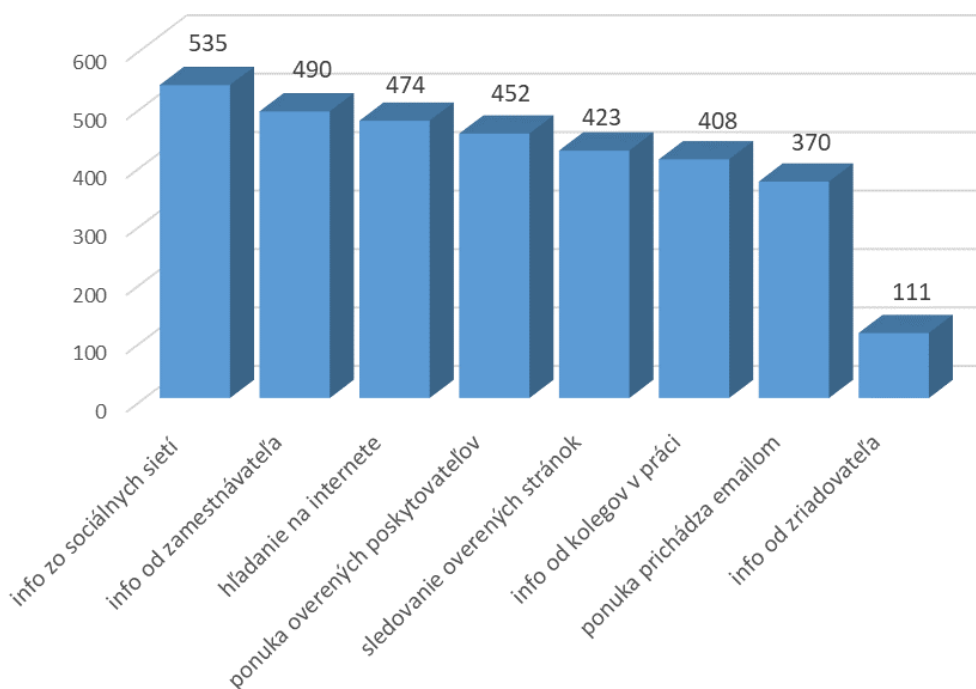
### 3.4 Výber vzdelávania

Respondenti ďalej popisovali spôsob výberu vzdelávania. Konkrétne mohli vyjadriť, aké zdroje využívajú na získavanie informácií o pripravovaných vzdelávacích programoch, aké kritéria by malo spĺňať kvalitné vzdelávanie, čo ich motivovalo, prípadne čo im bránilo absolvovať vzdelávania za posledné 3 roky. Taktiež boli zisťované faktory, ktoré respondenti zohľadňujú pri tvorbe svojho vzdelávacieho plánu.

#### 3.4.1 Zdroje informácií o pripravovaných vzdelávacích programoch

V súvislosti so zdrojmi na získavanie informácií o pripravovaných vzdelávacích programoch mohli respondenti vyjadriť, či uvedené zdroje využívajú alebo nie. Najčastejšie respondenti čerpali informácie o pripravovaných vzdelávaniach zo *sociálnych sietí* (72,0 %). Druhým najčastejším zdrojom získavania informácií bol *zamestnávateľ* (65,9 %). Pomerne často sa respondenti pri hľadaní informácií o pripravovaných vzdelávacích aktivitách spoliehajú sami na seba a hľadajú si ich *na internete* (63,8 %), *sledujú ponuky overených poskytovateľov vzdelávania* (60,8 %) alebo *sledujú overené stránky/portály* (56,9 % respondentov). Na *kolegov v práci* sa pri hľadaní informácií o pripravovaných vzdelávaniach obrátilo 54,9 % participantov, 49,8 % *dostalo ponuku vzdelávania emailom*. Výrazne najmenej účastníkov prieskumu (14,9 %) čerpalo informácie od *zriaďovateľa*. V grafe 12 sú vyobrazené početnosti jednotlivých zdrojov na získavanie informácií o pripravovaných vzdelávacích programoch.



**Graf 12** Početnosti využívania jednotlivých zdrojov na získavanie informácií o pripravovaných vzdelávacích programoch (N = 743)

**Legenda:** N – celkový počet respondentov

Na záver tejto otázky mali respondenti opäť možnosť vyjadriť *iné zdroje získavania informácií* o pripravovaných vzdelávacích programoch, pričom 3 z nich využili túto možnosť. Odpovede boli na základe ich obsahu zaradené do kategórie uvedenej v tabuľke 2.

**Tabuľka 2** Kategórie a príklady odpovedí na otázku „iné zdroje získavania informácií o vzdelávacích programoch“

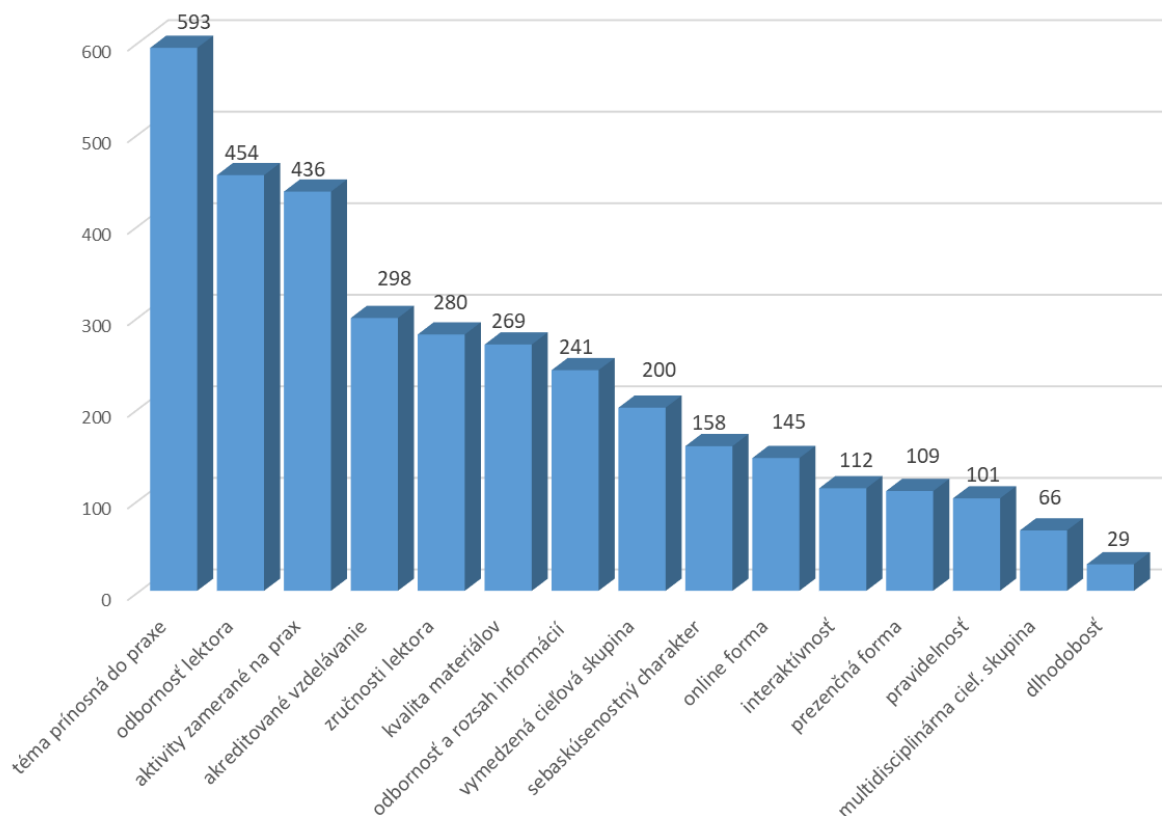
Kategória	Počet odpovedí	Príklady odpovedí
1. Iné	3	ID29: informácie od odborníkov, s ktorými som v kontakte
		ID294: stretnutia ŠPT v CPPP a P
		ID492: koordinátor kancelárie na ochranu detí pred násilím

### 3.4.2 Kritériá kvalitného vzdelávania

V ďalšej časti prieskumu respondenti vyjadrovali, aké **kritériá** by podľa nich malo spĺňať **kvalitné vzdelávanie**, pričom mali možnosť s ponúkanými možnosťami súhlasiť alebo nesúhlasiť, prípadne doplniť ďalšie kritériá v otvorenej odpovedi. Najdôležitejším kritériom kvality pre OZ je *téma prínosná do praxe* (79,8 %). Ako veľmi dôležité vnímajú respondenti aj zručnosti a schopnosti lektora. Konkrétne *vysoká/adekvátne odbornosť lektora* v danej problematike je kritériom kvality pre 61,1 % a *komunikačné/lektorské zručnosti lektora* predstavujú kritérium kvality pre 37,7 %. *Na prax zamerané aktivity* použité počas vzdelávania sú tretím najfrekvencovanejším kritériom kvality, potvrdilo ho 58,7 % participantov. Či je vzdelávanie *akreditované*, vníma ako dôležité kritérium kvality 40,1 % respondentov. Približne pre každého tretieho respondenta je významným kritériom *kvalita poskytnutých materiálov* (36,2 %), ako aj *vysoká úroveň odbornosti a rozsahu poskytnutých informácií* (32,4 %). Cieľová skupina, pre ktorú je vzdelávanie určené, je pre OZ menej dôležitá, konkrétne *úzko vymedzená cieľová skupina* účastníkov (napr. konkrétna kategória OZ) zohráva rolu pre 26,9 %

a *multidisciplinárne vymedzenie cieľovej skupiny* účastníkov len pre 8,9 % účastníkov prieskumu. Celkovo sa ukázalo, že medzi menej podstatné kritériá kvality patria z pohľadu účastníkov prieskumu také charakteristiky vzdelávania, ako je napr. *sebaskúsenostný charakter vzdelávania* (21,3 % participantov), *online forma vzdelávania* (19,5 %) alebo *prezenčná forma vzdelávania* (14,7 %), *interaktívnosť vzdelávania* (15,1 %), či jeho *pravidelnosť* (13,6 %) a *dĺhodobosť* (3,9 %). V grafe 13 sú vyobrazené početnosti jednotlivých kritérií kvalitného vzdelávania.

**Graf 13** Početnosti jednotlivých kritérií kvalitného vzdelávania (N = 743)



**Legenda:** N – celkový počet respondentov

Následne mali respondenti možnosť doplniť *iné kritériá*, ktoré by podľa nich malo spĺňať *kvalitné vzdelávanie*, pričom štyria z nich uviedli odpoveď. Odpovede boli na základe ich obsahu zaradené do jednej z troch kategórií uvedených v tabuľke 3.

**Tabuľka 3** Kategórie a príklady odpovedí na otázku „iné kritériá kvalitného vzdelávania“

Kategória	Počet odpovedí	Príklady odpovedí
<b>1. Kombinovaná forma</b>	1	ID348: prelínanie sa online formy s prezenčnou
<b>2. Bezplatné</b>	1	ID391: neplatené pedagógom, preplatené štátom
<b>3. Obsahovo rôznorodé</b>	2	ID705: rôznorodosť aktivít v rámci jedného vzdelávania
		ID742: ...konkrétne/kazuistické – názorné/teoreticko-praktické/spätnoväzbové – miestami individualizované...)

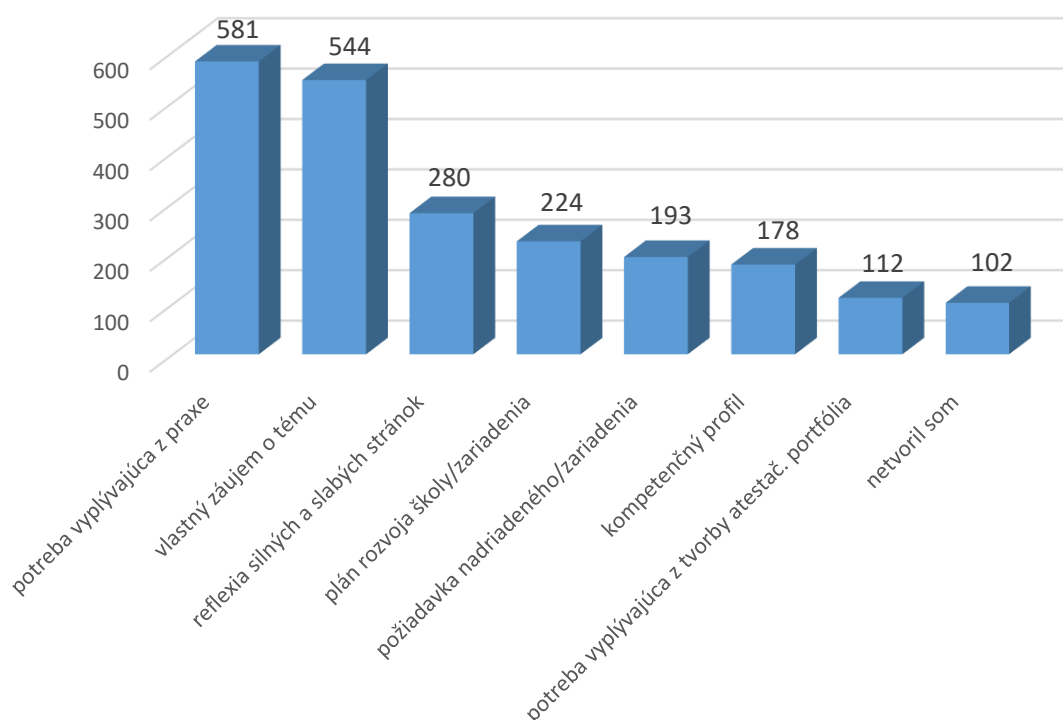
### 3.4.3 Plán profesijného rozvoja

V súvislosti s otázkou, čo zohľadňujú participanti pri **tvorbe plánu profesijného rozvoja**, mohli respondenti vyjadriť, či zohľadňujú ponúknuté faktory, prípadne doplniť v otvorenej odpovedi ďalšie.



Významne najviac zohľadňujú účastníci prieskumu pri tvorbe plánu svojho profesijného rozvoja svoje vlastné *potreby vyplývajúce z praxe* (78,2 %) a *vlastný záujem o danú tému* (73,2 %). Vyše tretina respondentov berie do úvahy aj *reflexiu vlastných silných a slabých stránok* (37,7 %). Menej respondentov pri tvorbe plánu svojho profesijného rozvoja zohľadňuje *plán profesijného rozvoja školy/školského zariadenia* (30,1 %) alebo *požiadavku nadriadeného/zariadenia* (26,0 %). Takmer každý štvrtý účastník prieskumu zohľadňuje *kompetenčný profil* zohľadňujúci kariérový stupeň a kategóriu OZ (24,0 %). Najmenej respondentov zohľadňuje *potrebu vyplývajúca z tvorby portfólia k atestácii* (15,1 %). Spolu 13,7 % z respondentov uviedlo, že si zatiaľ plán profesijného rozvoja *netvorilo*. V grafe 14 sú vyobrazené početnosti jednotlivých faktorov, ktoré zohľadňujú OZ pri tvorbe plánu profesijného rozvoja.

**Graf 14** Početnosti jednotlivých faktorov zohľadnených OZ pri tvorbe plánu prof. rozvoja (N = 743)



**Legenda:** N – celkový počet respondentov; atestač. – atestačného

Na záver otázky mali respondenti možnosť popísať *iné faktory, ktoré zohľadňujú pri tvorbe plánu profesijného rozvoja*. Traja z respondentov uviedli odpoveď. Odpovede boli na základe ich obsahu zaradené do kategórie ponuka vzdelávaní uvedenej v tabuľke 4.

**Tabuľka 4** Kategórie a príklady odpovedí na otázku „iné faktory pri tvorbe plánu prof. rozvoja“

Kategória	Počet odpovedí	Príklady odpovedí
1. Ponuka vzdelávaní	3	ID381: aktuálnu ponuku vzdelávania ID718: dostupné ponuky vzdelávania

### 3.4.4 Motivácie a prekážky vo vzdelávaní

V závere tejto sekcie mali respondenti vyjadriť, čo ich motivovalo a čo im bránilo absolvovať nejaké ďalšie vzdelávanie, či už formálne alebo neformálne. Najskôr mali možnosť prostredníctvom uzavretej časti otázky vyjadriť, čo ich spomedzi uvedených dôvodov za posledné 3 roky **motivovalo**

**absolvovať nejaké vzdelávanie.** Medzi najviac motivujúce faktory z uvedených možností patrila *potreba vyplývajúca z praxe* (77,1 %), *zaujímavá alebo prínosná téma* (74,8 %) a *rozšírenie profesijných kompetencií* (72,1 %). Medzi dôležité faktory motivujúce OZ k absolvovaniu vzdelávania patrí aj jeho dostupnosť, či už ide o *finančnú dostupnosť* (45,8 %) alebo *dostupnosť vzdelávania z hľadiska miesta konania* (34,2 %), pričom 17,8 % respondentov preferuje vzdelávania realizované *priamo na pôde školy/školského zariadenia*. Financie sú motiváciou aj v zmysle *zvýšenia platového ohodnotenia*, ktoré predstavuje motiváciu takmer pre každého tretieho OZ (29,7 %). Takmer každý štvrtý OZ preferuje vzdelávanie pre jeho *sebakúsenostný charakter* (24,4 %) a 22,7 % respondentov sa spolieha na *ponuky nových vzdelávacích programov od už overeného poskytovateľa*. Menej OZ je motivovaných vonkajšími faktormi súvisiacimi s inštitúciou, v ktorej pracujú (17,4 % si vyberá vzdelávanie tak, aby bolo *v súlade s plánom profesijného rozvoja, ktorý vyplýva zo zamerania školy/školského zariadenia*; 16,3 % motivuje *požiadavka nadriadeného/zariadenia*) či s pracovnou dobou respondenta (15,7 % motivuje, že *vzdelávanie prebieha počas pracovnej doby*, a 10,2 % si vyberá skôr vzdelávania *mimo pracovnej doby*). *Krátkodobosť vzdelávania* je dôležitým motivujúcim faktorom pre jeho absolvovanie u 17,1 % účastníkov prieskumu. Medzi najmenej frekvencované motívy absolvovať vzdelávanie patrí *posun na vyššie kariérové stupeň* (14,3 %) či *účasť iných kolegov na danom vzdelávaní* (9,6 %), *dlhodobosť vzdelávania* (8,7 %) a taktiež *potreba vyplývajúca z tvorby portfólia k atestácii* (8,3 %). V grafe 15 sú vyobrazené početnosti jednotlivých motivácií respondentov absolvovať vzdelávanie.

**Graf 15** Početnosti jednotlivých motivácií absolvovať vzdelávací program (N = 743)



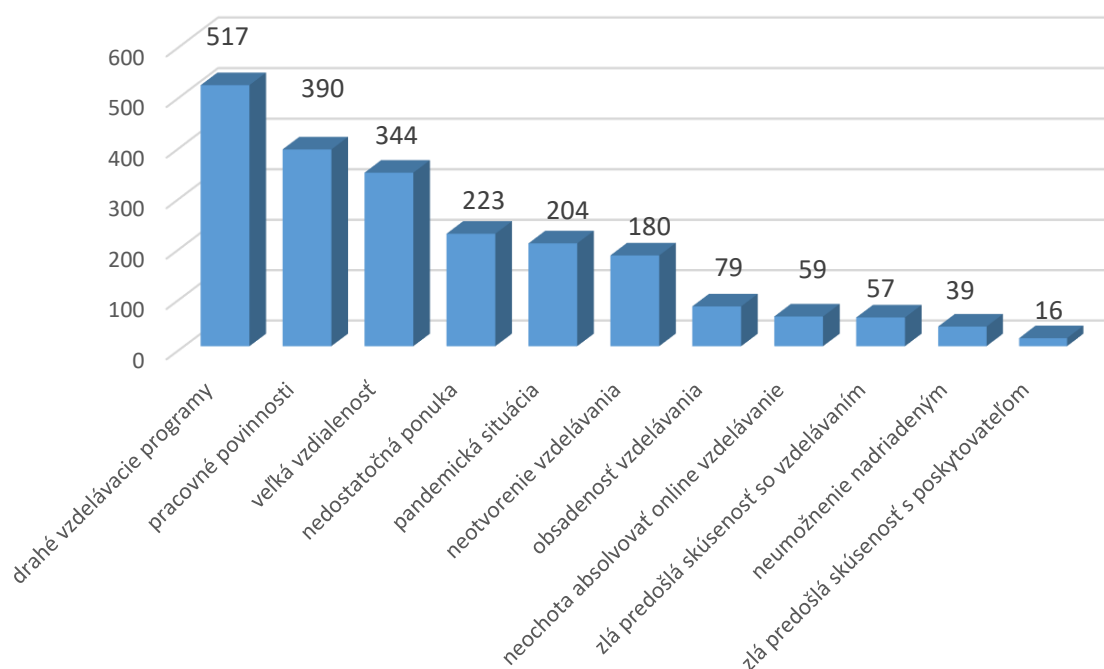
**Legenda:** N – celkový počet respondentov

Na záver desať z respondentov odpovedalo na doplňujúcu otvorenú podotázku v rámci tejto otázky a uviedlo, čo *iné* ich za posledné 3 roky *motivovalo absolvovať nejaké ďalšie vzdelávanie*. Ich odpovede boli na základe obsahu zaradené do jednej z kategórií uvedených v tabuľke 5.

**Tabuľka 5** Kategórie a príklady odpovedí na otázku „iné motivujúce faktory absolvovania vzdelávania“

Kategória	Počet odpovedí	Príklady odpovedí
1. Online forma	3	ID27: prebiehali v online priestore bez nutnosti dochádzať na dané miesto
		ID129: online vzdelávanie
		ID512: možnosť absolvovať vzdelávanie online formou
2. Vnútoraná motivácia	3	ID264: Vždy vychádzam z vnútornej potreby a motivácie pri hľadaní vhodného vzdelávania.
		ID428: zvyšovanie praxe a sebarozvoj pri vedení individuálnych klientov v poradenstve (práca s vlastnými nespracovanými zraneniami...)
		ID720: vnútorná potreba po vzdelávaní
3. Kvalita a prínos	4	ID29: kvalita prednášajúcich
		ID142: užitočnosť vzdelávania
		ID595: kvalita, odbornosť

Medzi najčastejšie **prekážky v absolvovaní vzdelávania** patril faktor súvisiaci s *finančným aspektom vzdelávania*, konkrétne 69,6 % respondentov neabsolvovalo vzdelávacie programy, lebo boli príliš drahé. *Príliš veľa pracovných povinností* ako prekážku za posledné 3 roky vnímala viac ako polovica OZ (52,5 % respondentov). Takmer každému druhému OZ v absolvovaní vzdelávania bránila *príliš veľká vzdialenosť od miesta konania* (46,3 %). Približne každému tretiemu OZ vo vzdelávaní bránila *nedostatočná ponuka vhodných vzdelávacích programov* (30,0 %) alebo *neotvorenie preferovaného vzdelávania* (24,2 %). *Pandemická situácia* obmedzila vo vzdelávaní viac ako každého štvrtého respondenta, konkrétne išlo o 27,5 %. Najmenej frekventované prekážky v absolvovaní vzdelávania predstavovali *nedostatočná kapacita účastníkov v preferovanom vzdelávaní* (obsadenosť vzdelávania – 10,6 %), *online forma vzdelávania* (7,9 %), *zlá predošlá skúsenosť so vzdelávacími programami* (nízka kvalita – 7,7 %), *neumožnenie zúčastniť sa na vzdelávaní zo strany nadriadeného* (5,2 %) a *zlá predošlá skúsenosť s poskytovateľmi vzdelávacích programov* (2,2 %). V grafe 16 sú vyobrazené početnosti jednotlivých prekážok respondentov absolvovať vzdelávanie.

**Graf 16** Početnosti jednotlivých prekážok absolvovať vzdelávací program (N = 743)

**Legenda:** N – celkový počet respondentov

Na záver otázky mali respondenti možnosť popísať *iné dôvody*, ktoré im za obdobie posledných 3 rokov *bránili absolvovať* nejaké ďalšie *vzdelávanie*, pričom 30 z respondentov uviedlo odpoveď. Odpovede boli na základe ich obsahu zaradené do jednej z kategórií uvedených v tabuľke 6. V rámci kategórie *nedostatočná ponuka* pritom respondenti neuviedli iné dôvody, ale konkretizovali, pre koho vnímajú nedostatočnú ponuku, respektíve vyjadrili frustráciu nad nedostatkom ponuky vzdelávania.

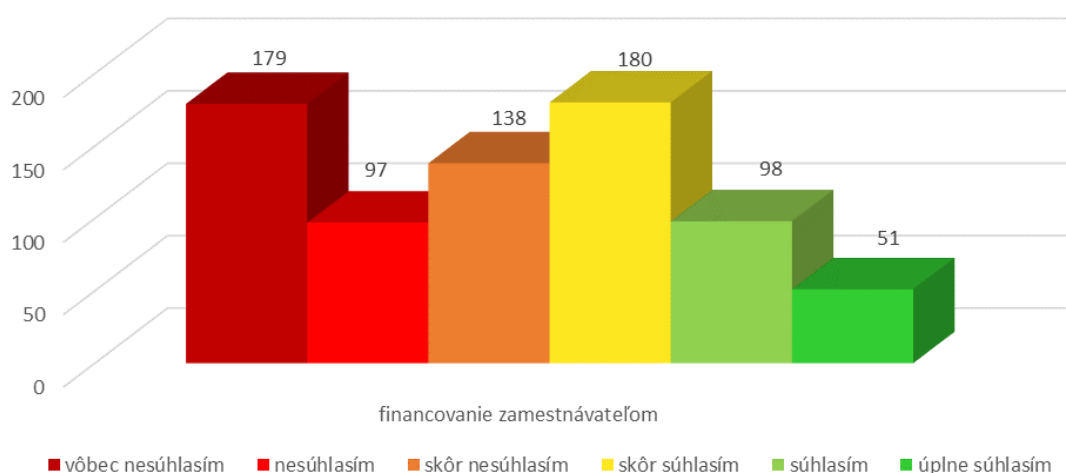
**Tabuľka 6** Kategórie a príklady odpovedí na otázku „iné prekážky absolvovania vzdelávania“

Kategória	Počet odpovedí	Príklady odpovedí
<b>1. Nedostatok voľných dní na vzdelávanie</b>	9	ID55: len 5 dní voľna na vzdelávanie za rok, resp. nutnosť čerpať na vzdelávanie dovolenku
		ID85: nutnosť využiť dovolenku na vzdelávanie
		ID675: na vzdelávania treba brať dovolenku, ktorá potom chýba na čerpanie počas žiackych prázdnin, 5 dní na vzdelávanie od zamestnávateľa nestačí, ak ide o kvalitné vzdelávanie, to je skôr dlhodobé
<b>2. Osobné dôvody</b>	15	ID86: materská dovolenka
		ID142: osobná vyťaženosť
		ID253: blížiaci sa dôchodkový vek
<b>3. Nedostatočná ponuka</b>	6	ID543: nepodpora zo strany systému, málo akreditovaných inovačných vzdelávaní, bez prieniku kreditového systému medzi školstvom a zdravotníctvom
		ID644: pre školských špeciálnych pedagógov je dostupných veľmi málo vzdelávaní

### 3.5 Financovanie vzdelávania

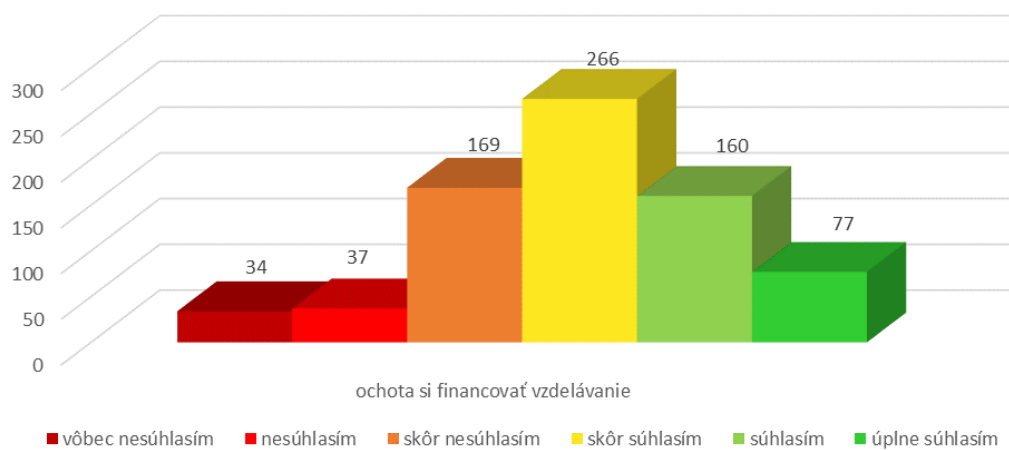
Na záver dotazníka boli zaradené otázky súvisiace s financovaním vzdelávania. Menej ako polovica respondentov prieskumu (43,2 %) sa vyjadrila, že **zamestnávateľ** je do istej miery ochotný **financovať ich vzdelávanie**. Konkrétne 24,2 % respondentov s tvrdením *skôr súhlasilo*, 13,2 % *súhlasilo* s tvrdením, že im zamestnávateľ financuje vzdelávania, a iba 6,9 % s týmto tvrdením *súhlasilo úplne*. Zvyšných 55,8 % OZ vyjadrilo istý nesúhlas s tvrdením, že im zamestnávateľ financuje ich vzdelávanie. Konkrétne 24,1 % respondentov *vôbec nesúhlasilo s tvrdením*, 13,1 % s tvrdením *nesúhlasilo* a 18,6 % *skôr nesúhlasilo* s tvrdením, že im vzdelávanie financuje zamestnávateľ. V grafe 17 sú vyobrazené početnosti jednotlivých odpovedí k otázke financovania vzdelávania zamestnávateľom.

**Graf 17** Početnosti odpovedí na otázku financovania vzdelávania zamestnávateľom (N = 743)



**Legenda:** N – celkový počet respondentov

Respondenti mali tiež možnosť vyjadriť, do akej miery sú ochotní si vzdelávanie **financovať sami**. Do istej miery je ochotných si svoje vzdelávanie financovať z vlastných zdrojov až 67,7 % respondentov. Pričom 35,8 % s týmto tvrdením *skôr súhlasilo*, 21,5 % *súhlasilo* a 10,4 % *súhlasilo úplne* s tvrdením, že sú ochotní si svoje vzdelávanie financovať sami. Na druhú stranu 32,3 % OZ s tvrdením do určitej miery nesúhlasilo. Konkrétne 4,6 % respondentov nie je ochotných financovať svoje vzdelávanie *vôbec (vôbec nesúhlasím)*, 5,0 % nie je ochotných si ho financovať (*nesúhlasím*) a 22,7 % je *skôr neochotných* financovať si svoje vzdelávanie (*skôr nesúhlasím*). V grafe 18 sú vyobrazené početnosti jednotlivých odpovedí k otázke týkajúcej sa ochoty financovať si vzdelávanie z vlastných zdrojov.

**Graf 18** Početnosti odpovedí na otázku ochoty financovať si vlastné vzdelávanie (N = 743)

**Legenda:** N – celkový počet respondentov

## 4 ZHRNUTIE VÝSLEDKOV

Cieľom predkladaného dokumentu vydaného Výskumným ústavom detskej psychológie a patopsychológie v Bratislave bolo poskytnutie prehľadu hlavných zistení týkajúcich sa uskutočňovania profesijného rozvoja z pohľadu OZ zo škôl, zariadení PaP, z CDR aj ŠVZ za posledné 3 roky. Zámerom bolo získať informácie o spôsoboch a formách vzdelávania, o poskytovateľoch vzdelávania, o kritériách kvalitného vzdelávania, o financovaní vzdelávania či o faktoroch, ktoré OZ za posledné 3 roky bránili vzdelávať sa, ale tiež o tých, ktoré ich k vzdelávaniu motivovali. Tieto zistenia môžu slúžiť poskytovateľom vzdelávania pre OZ pri plánovaní vzdelávacích aktivít tak, aby reflektovali potreby cieľovej skupiny.

Výsledky prieskumu ukázali, že za posledné 3 roky, napriek pretrvávajúcej mimoriadnej situácii, absolvovalo vzdelávanie 97,2 % OZ. Príležitosť vzdelávať sa pritom poskytovali odborným zamestnancom najmä ľahko dostupné a pomerne rozšírené *online vzdelávania*. Napriek tomu, že účastníci prieskumu celkovo najviac preferujú kombináciu online a prezenčnej formy vzdelávania, práve online webinár bol medzi respondentmi najpreferovanejšou formou vzdelávania. OZ pritom najčastejšie hľadajú informácie o pripravovaných vzdelávacích programoch na sociálnych sieťach, u svojich zamestnávateľov alebo ich hľadajú na internete.

V prieskume OZ zároveň vyjadrovali, akým **spôsobom** za posledné 3 roky **uskutočňovali svoj profesijný rozvoj**. *Neformálne vzdelávanie* patrilo medzi najčastejšie formy vzdelávania, nasledovalo *sebvzdelávanie a výkon pracovnej činnosti*. Účastníci prieskumu pritom uvedené 3 spôsoby zároveň považovali za najprínosnejšie. „*Formálne*“ *vzdelávania* (napr. aktualizčné, špecializačné) absolvovali OZ výrazne menej často a zároveň ich považovali za menej prínosné pre výkon svojej pracovnej činnosti. Z uvedených výsledkov vyplýva, že hoci sú zamestnanci povzbudzovaní príplatkami ku mzde absolvovať formálne vzdelávacie programy, častejšie sa rozhodujú pre absolvovanie neformálneho vzdelávania, ktoré považujú za prínosnejšie pre svoju prácu. Možným dôvodom je tiež väčšia dostupnosť rôznych neformálnych vzdelávaní formou online vzdelávaní v období posledných 3 rokov.

Čo sa týka **poskytovateľov vzdelávaní**, ktoré respondenti absolvovali za posledné 3 roky, účastníci prieskumu sa najčastejšie zúčastňovali na vzdelávaníach organizovaných ich *zamestnávateľom*, aj keď faktory, ktoré možno vnímať ako benefity vzdelávania realizovaného zamestnávateľom (napr. účasť kolegov na rovnakom vzdelávaní, dostupnosť vzdelávania z hľadiska miesta či jeho realizácia počas pracovnej doby), neboli účastníkmi vnímané ako dôležité motivujúce faktory pre absolvovanie vzdelávania. Medzi častých poskytovateľov vzdelávaní patrili aj *zariadenia PaP a VÚDPaP*, pričom títo poskytovatelia zároveň patrili medzi najlepšie hodnotených poskytovateľov v súvislosti s vnímanou kvalitou vzdelávaní.

Z výsledkov prieskumu ďalej vyplýva, že pre OZ je celkovo v súvislosti s ich profesijným rozvojom a výberom vzdelávania **dôležitým kritériom prínos témy do praxe**, ktorý na jednej strane považujú za najdôležitejšie kritérium kvalitného vzdelávania (spolu so zručnosťami a schopnosťami lektora, konkrétne s jeho vysokou odbornosťou v danej problematike a spolu s na prax zameranými aktivitami použitými počas vzdelávania), a zároveň ho považujú za faktor najviac motivujúci k absolvovaniu nejakého vzdelávania. Potrebu vyplývajúcu z praxe a vlastný záujem o danú tému zohľadňujú aj pri tvorbe plánu svojho profesijného rozvoja. Konkrétne témy, o ktoré pri výbere vzdelávacieho programu javia OZ najväčší záujem, sú bližšie popísané v dokumente zaoberajúcom sa vzdelávacími potrebami OZ (pozri dokument *Prieskum vzdelávacích potrieb odborných zamestnancov*).

V súvislosti s dôležitými faktormi, ktoré OZ zohľadňujú pri plánovaní svojho profesijného rozvoja, a tiež v súvislosti s výberom vzdelávania sa do popredia dostáva aj téma **financovania vzdelávania**. Na jednej strane zvýšenie platového ohodnotenia motivuje k absolvovaniu vzdelávania takmer každého tretieho zamestnanca. Na strane druhej sa OZ vyjadrovali, že finančná dostupnosť vzdelávania je jednou z najdôležitejších charakteristík vzdelávania, ktoré pri výbere zohľadňujú, a zároveň príliš drahé vzdelávacie programy predstavujú najčastejšie popisovanú bariéru k absolvovaniu vzdelávania, keďže väčšine odborných zamestnancov nefinancuje zamestnávateľ ich vzdelávania. Okrem finančných dôvodov respondentom bránilo vo vzdelávaní príliš veľa pracovných povinností a príliš veľká vzdialenosť od miesta konania, ale tiež rôzne osobné dôvody a nedostatok študijného voľna, resp. nedostatok voľných dní na vzdelávanie. Z výsledkov prieskumu teda vyplýva, že téma financovania vzdelávania predstavuje na jednej strane prekážku, na druhej strane významnú motiváciu k vzdelávaniu.

#### 4.1 Limity prieskumu

V súvislosti s uskutočneným prieskumom je potrebné poukázať na limity, resp. obmedzenia, ktoré majú vplyv na možnosť zovšeobecňovať získané výsledky. Jedným z nich je samotná vzorka respondentov. Vzorka bola nerovnomerne distribuovaná z pohľadu profesie (prevaha školských špeciálnych pedagógov, nízky počet liečebných pedagógov), ale aj z perspektívy typu inštitúcie (nízky počet respondentov pracujúcich v ŠVZ), čo do istej miery odzrkadľuje pomer jednotlivých OZ v praxi.

Ďalším limitom je samotný merací nástroj. Ide o neštandardizovaný dotazník, ku ktorému chýbajú základné informácie o jeho reliabilite a validite. Limitom je aj to, že vyhodnotenie otvorených otázok malo, vzhľadom na charakter získaných dát (nízku početnosť v jednotlivých kategóriách), deskriptívny charakter. Zároveň je nutné zobrať do úvahy, že ide o sebvýpovedový dotazník. Preto získané údaje vypovedajú len o subjektívnom pohľade respondenta. Je tiež možné, že sú odpovede skreslené potrebou účastníka prieskumu podávať sociálne žiaduce, resp. očakávané odpovede.

#### 4.2 Odporúčania pre poskytovateľov vzdelávaní

Jedným zo zámerov uskutočneného prieskumu bolo získať informácie o tom, ako uskutočňujú OZ svoj profesijný rozvoj, aké vzdelávania preferujú, aké formy vzdelávania vyhľadávajú, aké kritériá pri výbere vzdelávania zohľadňujú či odkiaľ čerpajú informácie o pripravovaných vzdelávaniach. Získané informácie slúžili ako podklad na vypracovanie odporúčaní pre poskytovateľov vzdelávaní, ktorí vďaka prezentovaným zisteniam môžu pri príprave vzdelávacích aktivít určených pre OZ viac reflektovať na ich aktuálne potreby a prinášať tak vzdelávania, ktoré účastníci využijú vo svojej praxi. Vychádzajúc zo záverov prieskumu uskutočnených na vzorke OZ zo škôl, zariadení PaP, CDR a ŠVZ vyplývajú nasledovné odporúčania:

- 👍 **Preferované formy vzdelávania:** Pri plánovaní vzdelávacích aktivít odporúčame zvoliť *kombinovanú formu vzdelávania* (časť vzdelávania online formou a časť prezenčne preferuje 63,1 % OZ). Zároveň sa ukazuje, že za posledné 3 roky OZ najčastejšie vyhľadávali vzdelávania realizované formou *online webinárov* (87,5 %) alebo sa vzdelávali *samoštúdiom* (84,3 %), prípadne formou *seminárov, kurzov, školení* (77,1 %). Celkovo teda preferovali také formy vzdelávania, ktoré mohli uskutočňovať doma (kvôli pandemickej situácii) a krátkodobé, zväčša jednorazové vzdelávania.





### Preferované formy vzdelávania:

- ▶ online webinár
- ▶ samoštúdium
- ▶ seminár (kurz, školenie)
- ▶ kombinácia online a prezenčnej formy

👍 **Zdroje informácií:** Za posledné 3 roky vyhľadávali OZ informácie o pripravovaných vzdelávacích aktivitách najčastejšie *na sociálnych sieťach* (72,0 %), prípadne čerpali informácie od svojho *zamestnávateľa* (65,9 %) alebo ich *hľadali na internete* (63,8 %). Z uvedeného vyplýva, že OZ sa viac spoliehajú pri hľadaní informácií na seba, než by využívali ako zdroj informácií svojich kolegov alebo mailové ponuky, ktoré prichádzajú od poskytovateľov, u ktorých v minulosti nejaké vzdelávanie absolvovali. Najmenej často sa spoliehajú na informácie od svojho zriaďovateľa.



### Zdroje informácií:

- ▶ sociálne siete
- ▶ zamestnávateľ
- ▶ internet

👍 **Kritériá kvality vzdelávania:** Za kvalitné považujú OZ také vzdelávania, ktoré im prinášajú *témy využiteľné v ich praxi* (79,8 %), pričom dôležitým kritériom kvality je aj *odbornosť (expertnosť) lektora vzdelávania* (61,1 %) a celkovo prakticky orientované vzdelávanie s *aktivitami zameranými na prax* (58,7 %). Často ide o kritériá, ktoré nespĺňajú krátkodobé vzdelávania orientované na úvodné teoretické vstupy do problematiky. OZ sa pritom vyjadrili, že dlhodobosť vzdelávania je pre nich najmenej dôležitým kritériom kvality. Pri plánovaní témy pripravovaného vzdelávania je potrebné zohľadňovať potreby OZ vyplývajúce z nedostatku voľných dní na vzdelávanie či neochoty zamestnávateľa púšťať zamestnanca na vzdelávanie. OZ preto zväčša hľadajú vzdelávania, ktoré im v krátkom čase poskytnú čo najviac jednoduchých praktických príkladov, ako riešiť problémy, s ktorými sa denne stretávajú vo svojej praxi.



### Kritériá kvality vzdelávania:

- ▶ téma prínosná do praxe
- ▶ odbornosť lektora
- ▶ aktivity zamerané na prax

- 👍 **Motivácia k absolvovaniu vzdelávania:** Odborných zamestnancov najčastejšie motivuje absolvovať také vzdelávanie, ktoré je zamerané na *tému prínosnú do ich praxe* (77,8 %) a prináša s tým súvisiace *rozšírenie ich profesijných kompetencií* (72,1 %). Pre takmer polovicu OZ je dôležitou témou aj *finančná dostupnosť vzdelávania* (45,8 %). Naopak, opäť sa medzi faktormi, ktoré OZ nezohľadňujú, resp. nepovažujú za dôležité, vyskytovala dlhodobosť vzdelávania (8,7 %), a tiež potreba vyplývajúca z tvorby portfólia (8,3 %).



### Motivácia:

- ▶ téma prínosná do praxe
- ▶ rozšírenie profesijných kompetencií
- ▶ finančná dostupnosť

- 👍 **Prekážky k absolvovaniu vzdelávania:** Medzi bariérami, ktoré OZ bránili za posledné 3 roky absolvovať nejaké vzdelávanie, patrili najčastejšie *príliš vysoká cena za vzdelávanie* (69,6 %), *príliš veľa pracovných povinností* (52,5 %) a *príliš veľká vzdialenosť od miesta ich bydliska* (46,3 %).



### Bariéry:

- ▶ finančná náročnosť
- ▶ pracovné povinnosti
- ▶ príliš veľká vzdialenosť

## POUŽITÉ ZDROJE

Šablatúrová, N., Uhrecká, M., Rusnáková, V. (2023). *V akých témach sa chcú vzdelávať odborní zamestnanci? Prieskum vzdelávacích potrieb odborných zamestnancov*. Bratislava: VÚDPaP. Dostupné na: <<https://vudpap.sk>>.

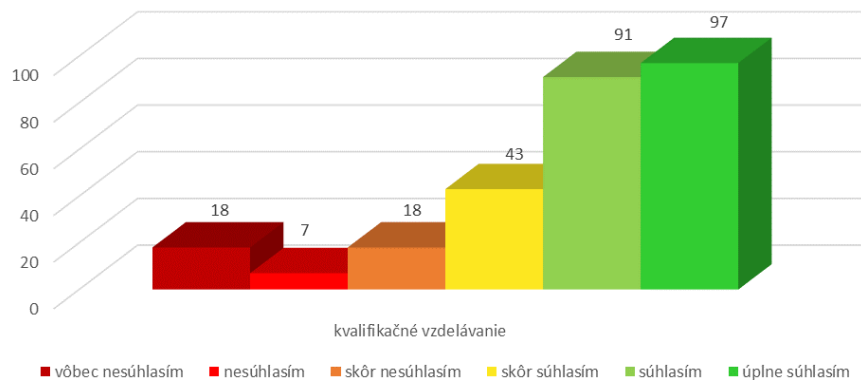
Uhrecká, M., Šablatúrová, N. (2023). *Analýza ľudských zdrojov pre zabezpečenie profesijného rozvoja odborných zamestnancov*. Bratislava: VÚDPaP. Dostupné na: <<https://vudpap.sk>>.

Zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

# PRÍLOHY

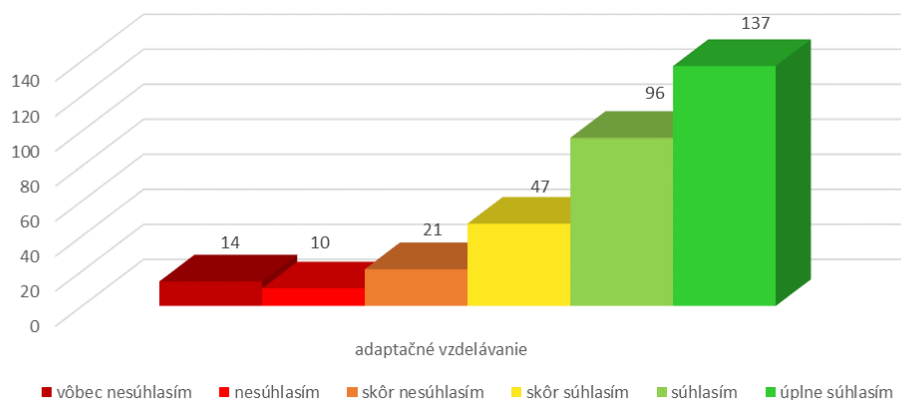
## Príloha č. 1 – Prínos spôsobov uskutočňovania profesijného rozvoja

**Graf 19** Vnímaný prínos kvalifikačného vzdelávania (n = 274)



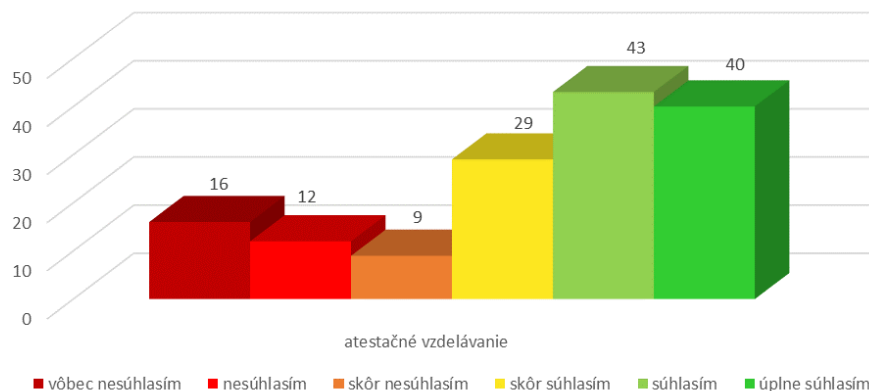
**Legenda:** n – celkový počet respondentov

**Graf 20** Vnímaný prínos adaptačného vzdelávania (n = 325)



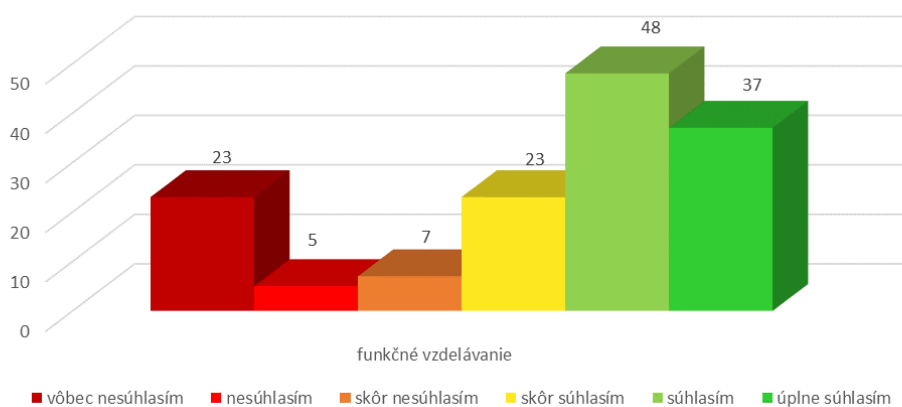
**Legenda:** n – celkový počet respondentov

**Graf 21** Vnímaný prínos atestačného vzdelávania (n = 149)



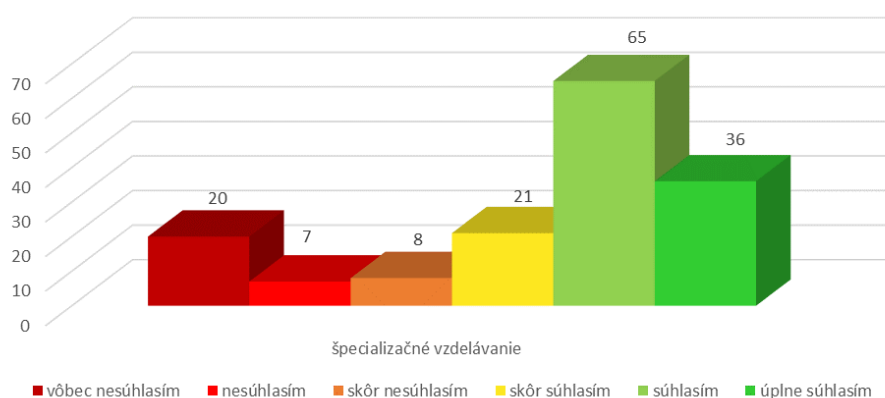
**Legenda:** n – celkový počet respondentov

**Graf 22** Vnímaný prínos funkčného vzdelávania (n = 143)



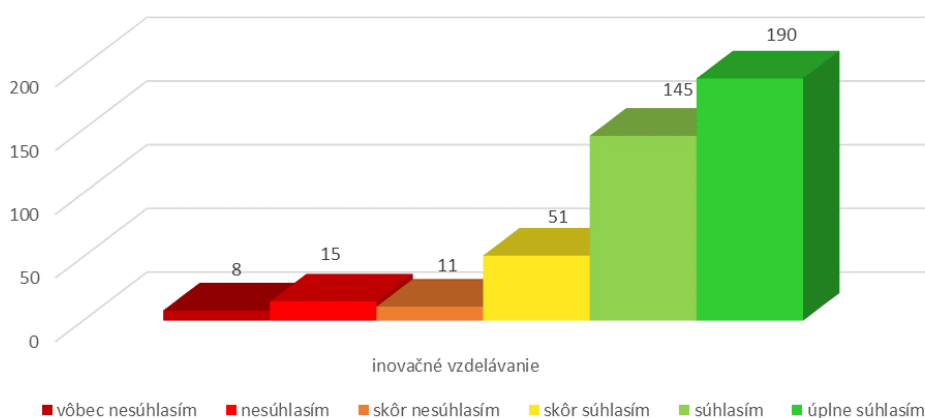
**Legenda:** n – celkový počet respondentov

**Graf 23** Vnímaný prínos špecializačného vzdelávania (n = 157)



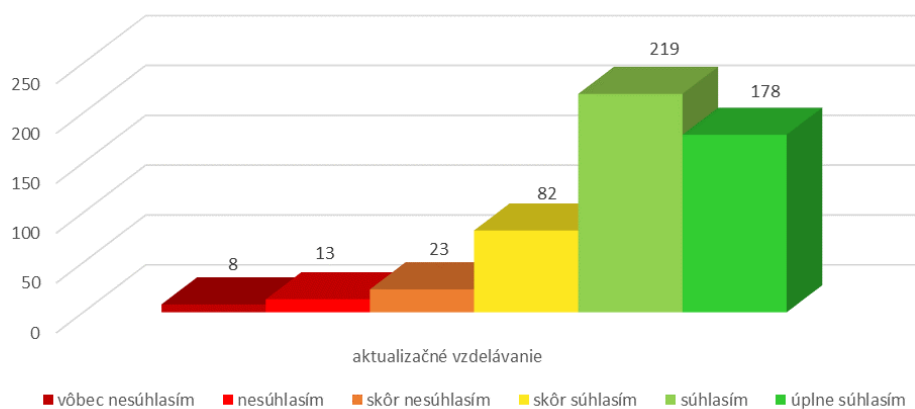
**Legenda:** n – celkový počet respondentov

**Graf 24** Vnímaný prínos inovačného vzdelávania (n = 420)



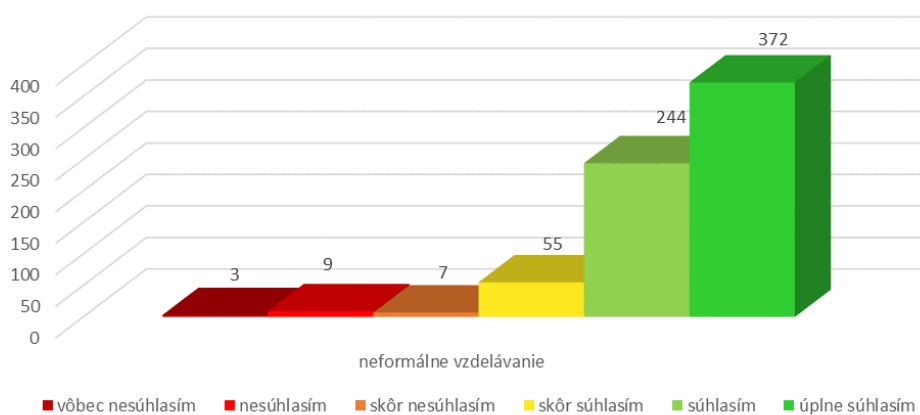
**Legenda:** n – celkový počet respondentov

**Graf 25** Vnímaný prínos aktualizačného vzdelávania (n = 523)



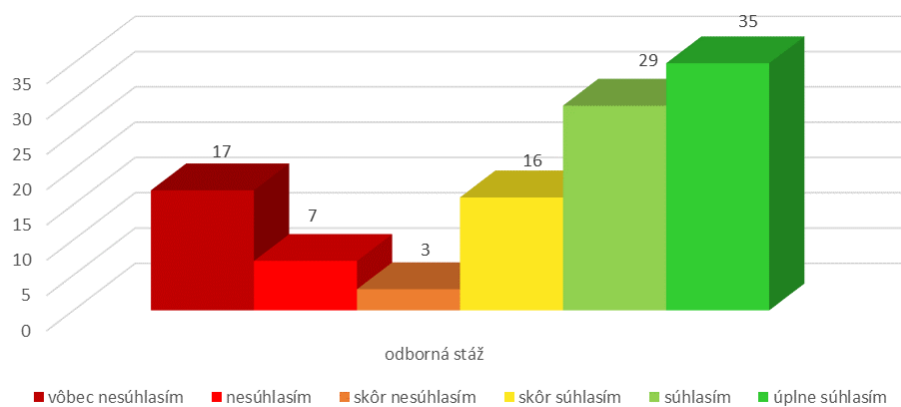
**Legenda:** n – celkový počet respondentov

**Graf 26** Vnímaný prínos neformálneho vzdelávania (n = 690)



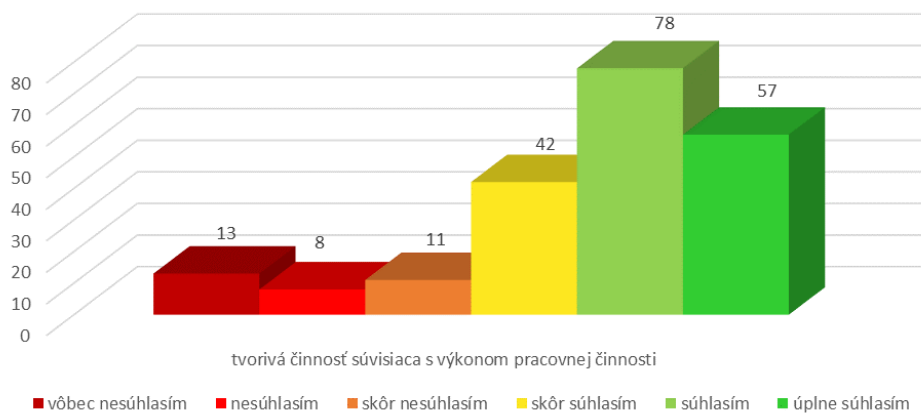
**Legenda:** n – celkový počet respondentov

**Graf 27** Vnímaný prínos odbornej stáže (n = 107)



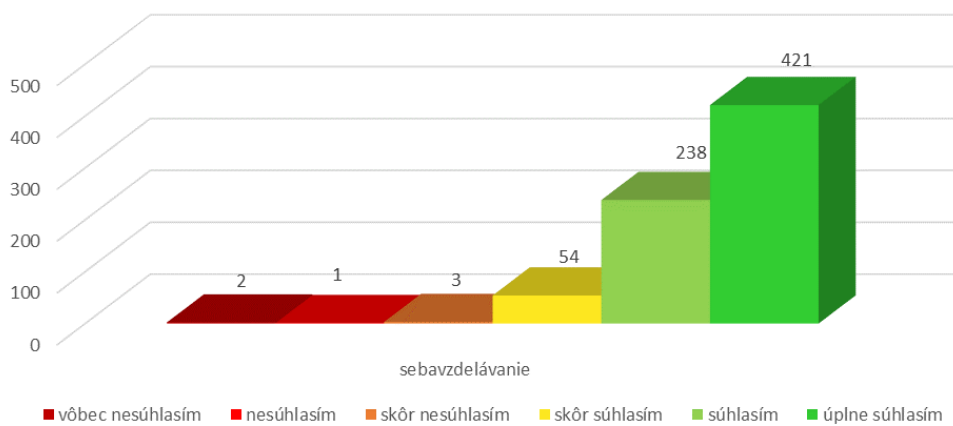
**Legenda:** n – celkový počet respondentov

**Graf 28** Vnímaný prínos tvorivej činnosti súvisiacej s výkonom pracovnej činnosti (n = 209)



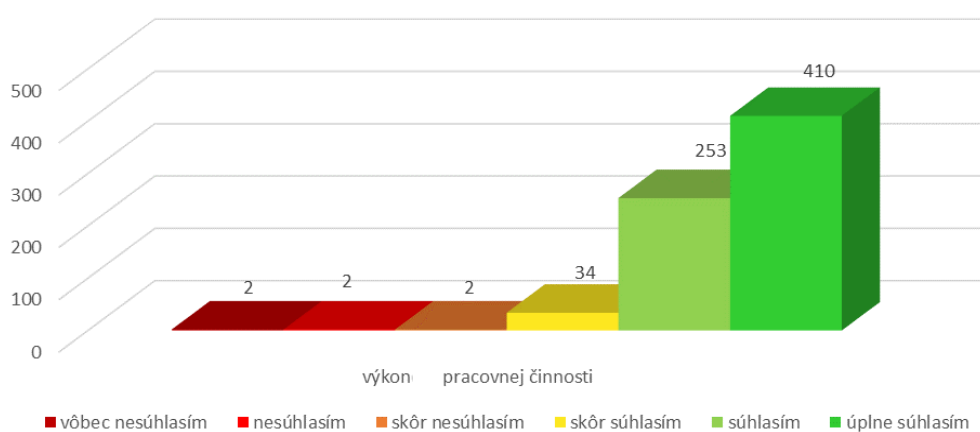
**Legenda:** n – celkový počet respondentov

**Graf 29** Vnímaný prínos sebazvedelávania (n = 719)



**Legenda:** n – celkový počet respondentov

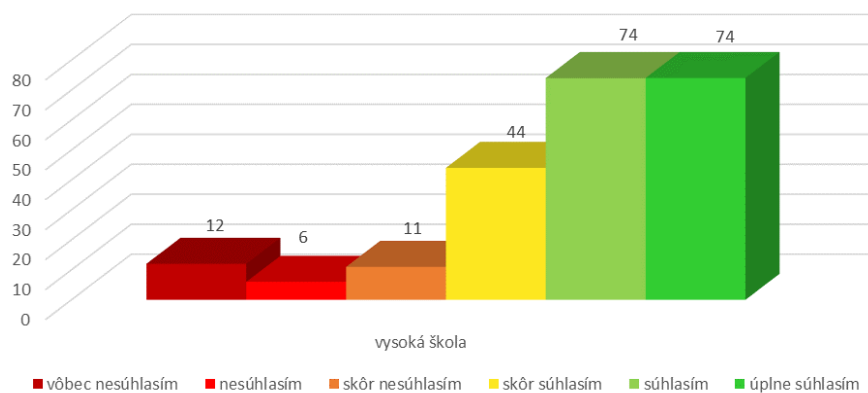
**Graf 30** Vnímaný prínos výkonu pracovnej činnosti (n = 703)



**Legenda:** n – celkový počet respondentov

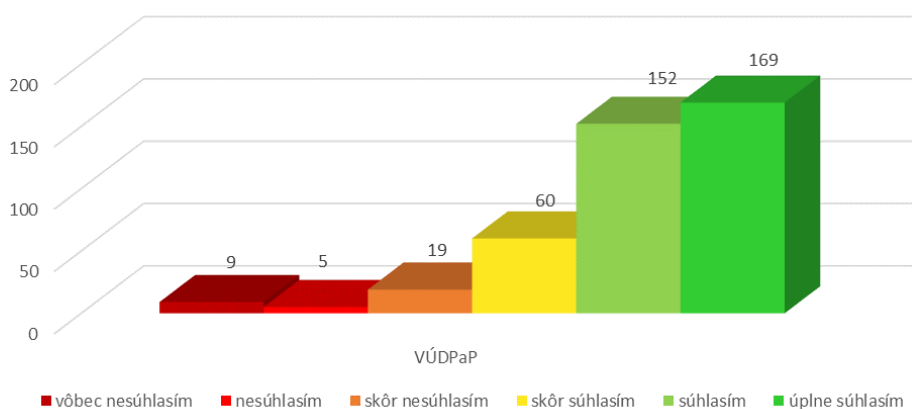
## Príloha č. 2 – Spokojnosť s poskytovateľmi vzdelávania

**Graf 31** Spokojnosť s vysokou školou ako poskytovateľom vzdelávania (n = 221)



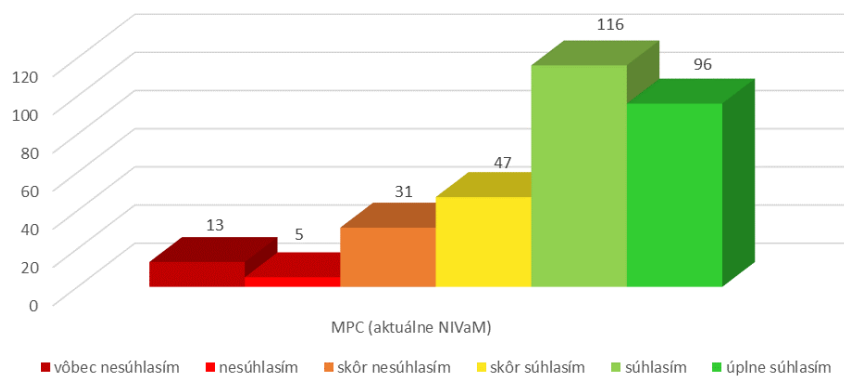
**Legenda:** n – celkový počet respondentov

**Graf 32** Spokojnosť s VÚDPaP-om ako poskytovateľom vzdelávania (n = 413)



**Legenda:** n – celkový počet respondentov

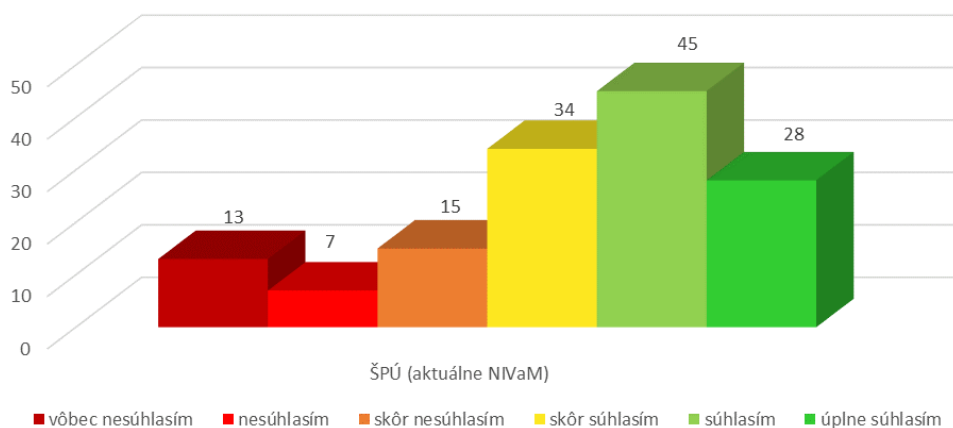
**Graf 33** Spokojnosť s Metodicko-pedagogickým centrom (aktuálne NIVaM) ako poskytovateľom vzdelávania (n = 308)



**Legenda:** n – celkový počet respondentov

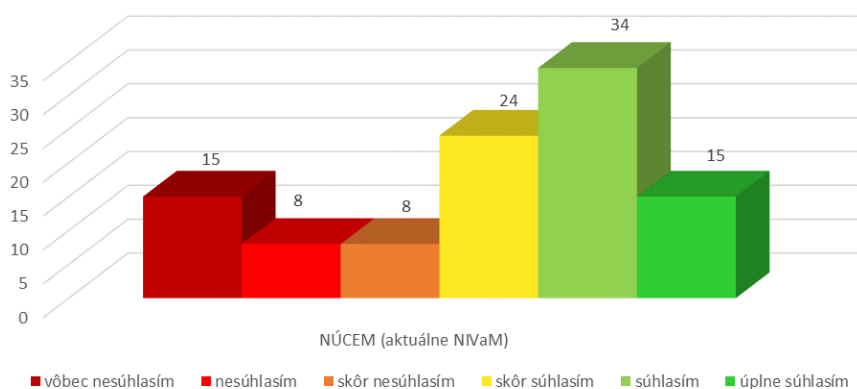


**Graf 34** Spokojnosť s ŠPÚ (aktuálne NIVaM) ako poskytovateľom vzdelávania (n = 242)



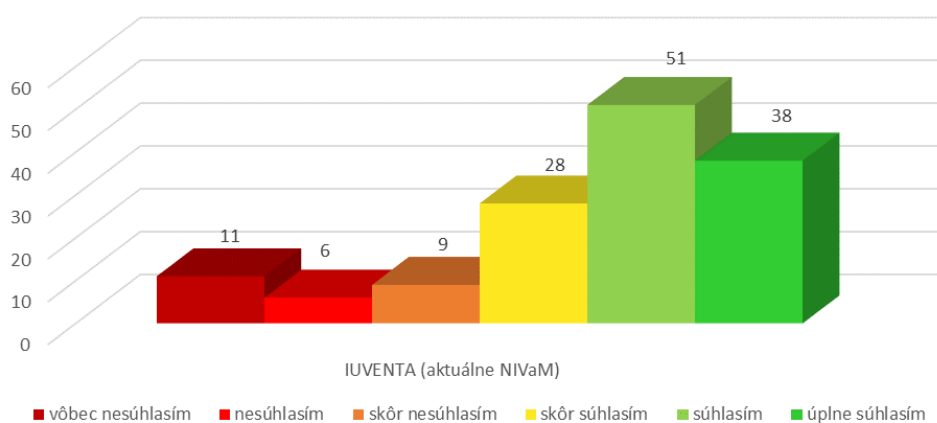
**Legenda:** n – celkový počet respondentov

**Graf 35** Spokojnosť s NÚCEM (aktuálne NIVaM) ako poskytovateľom vzdelávania (n = 104)

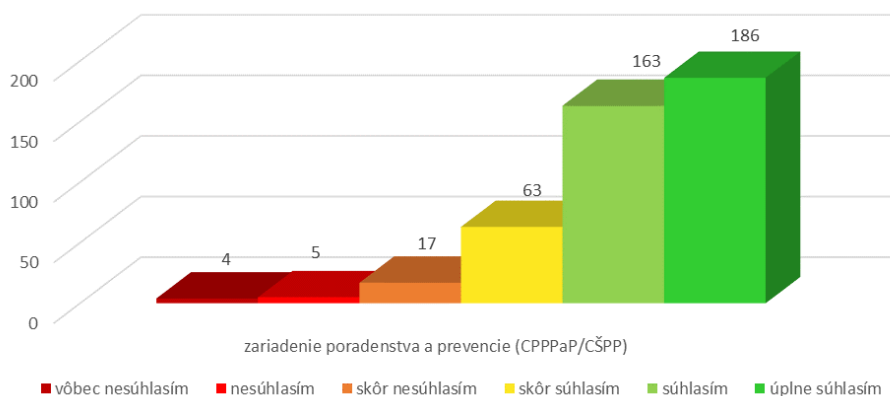


**Legenda:** n – celkový počet respondentov

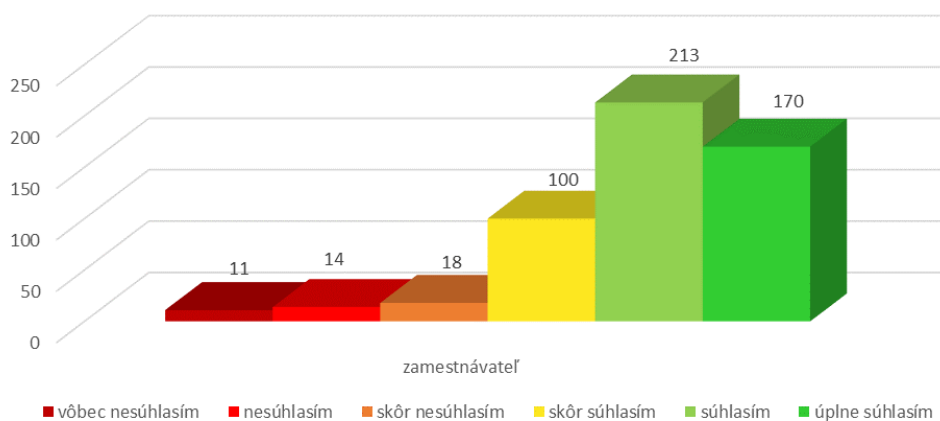
**Graf 36** Spokojnosť s IUVENTOU (aktuálne NIVaM) ako poskytovateľom vzdelávania (n = 143)



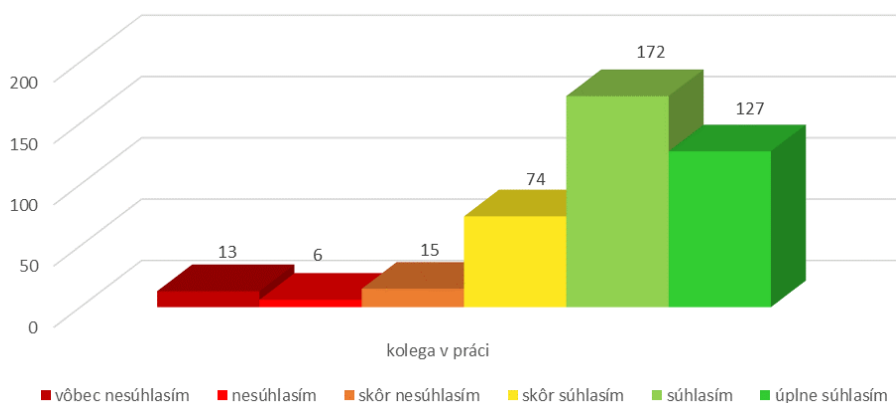
**Legenda:** n – celkový počet respondentov

**Graf 37** Spokojnosť so zariadením poradenstva a prevencie (CPPPaP/ČŠPP) ako poskytovateľom vzdelávania (n = 438)

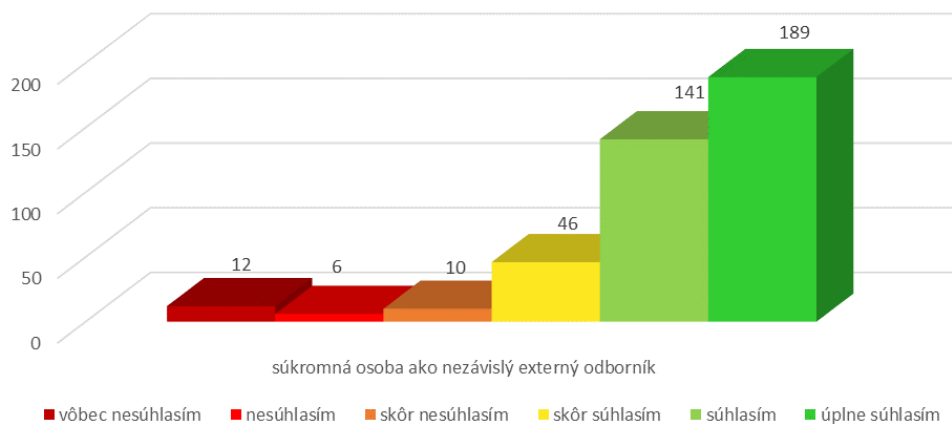
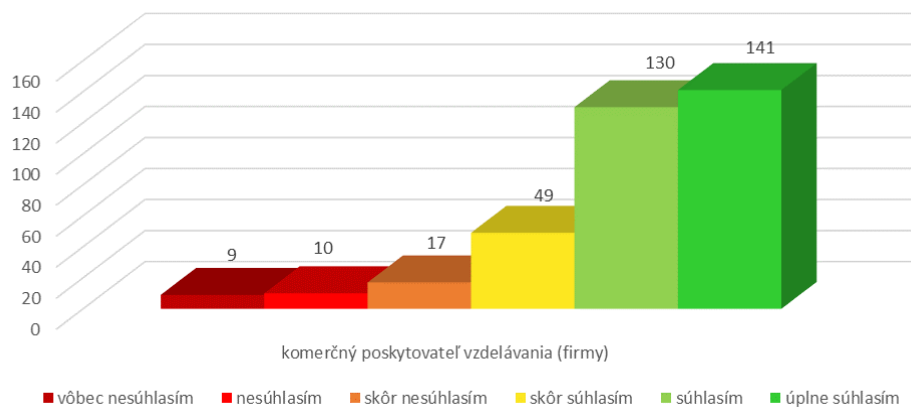
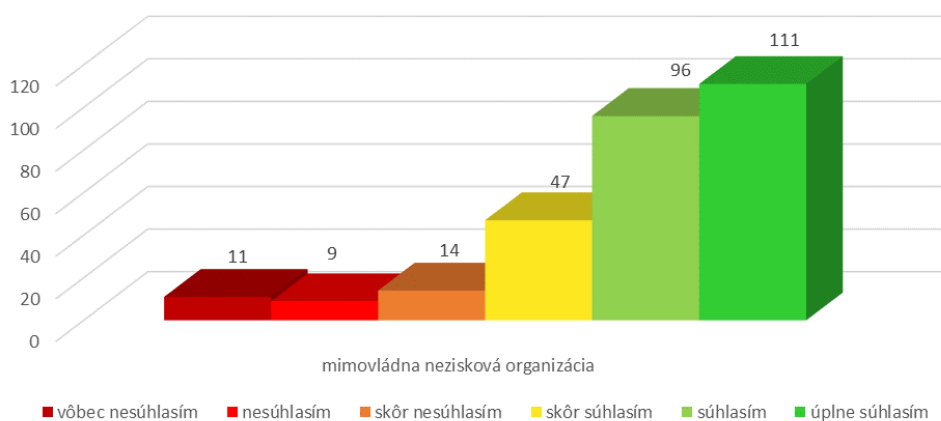
**Legenda:** n – celkový počet respondentov

**Graf 38** Spokojnosť so zamestnávateľom ako poskytovateľom vzdelávania (n = 526)

**Legenda:** n – celkový počet respondentov

**Graf 39** Spokojnosť s kolegom v práci ako poskytovateľom vzdelávania (n = 407)

**Legenda:** n – celkový počet respondentov

**Graf 40** Spokojnosť so súkromnou osobou ako nezávislým externým odborníkom ako poskytovateľom vzdelávania (n = 404)**Legenda:** n – celkový počet respondentov**Graf 41** Spokojnosť s komerčným poskytovateľom vzdelávania (firmy) ako poskytovateľom vzdelávania (n = 356)**Legenda:** n – celkový počet respondentov**Graf 42** Spokojnosť s mimovládnu neziskovou organizáciou ako poskytovateľom vzdelávania (n = 288)**Legenda:** n – celkový počet respondentov

### Príloha č. 3 – Dotazník uskutočňovania profesijného rozvoja

Vážený účastník prieskumu, tento dotazník bol vytvorený v rámci národného projektu *Usmerňovať pre prax* Výskumného ústavu detskej psychológie a patopsychológie (VÚDPaP) v Bratislave, ktorý sa zameriava na zamestnancov v systéme poradenstva a prevencie (ďalej len „PaP“). Jeho cieľom je získať informácie o uskutočňovaní profesijného rozvoja odborných a pedagogických zamestnancov v systéme PaP. Vami poskytnuté názory a postoje sú pre nás cenným a nenahraditeľným zdrojom informácií pri plánovaní ďalších vzdelávacích aktivít VÚDPaP-u. Prosíme vás, aby ste na otázky odpovedali na základe svojich aktuálnych pocitov a postojov. Ubezpečujeme vás, že výsledky budú vyhodnocované anonymne za celú skupinu respondentov. Právne formulácie jednotlivých druhov zamestnancov sú v mužskom rode, preto bude v rámci tohto dotazníka používanie rodovo korektného jazyka nahradené používaním mužského rodu s cieľom zvýšiť prehľadnosť textu. Vopred vám veľmi pekne ďakujeme za váš čas.

#### V akom zariadení pracujete?

*V prípade, že máte viac pracovných úväzkov, odpovedajte za jeden z nich.*

- materská škola (MŠ)
- špeciálna MŠ
- základná škola (ZŠ)
- špeciálna ZŠ
- spojená MŠ so ZŠ
- spojená špeciálna MŠ so ZŠ
- stredná škola
- CPPP a P
- CŠPP
- centrum pre deti a rodiny
- reedukačné centrum
- diagnostické centrum
- liečebno-výchovné sanatórium

#### V akom zariadení pracujete?

*Prosím, zvolte iba jednu z možností.*

- štátne
- neštátne

#### V akom kraji pracujete?

*Prosím, zvolte iba jednu z možností.*

- Bratislavský kraj
- Trnavský kraj
- Trenčiansky kraj
- Nitriansky kraj
- Banskobystrický kraj
- Žilinský kraj
- Prešovský kraj
- Košický kraj

#### Do ktorej kategórie OZ/PZ patríte?

*Prosím, zvolte iba jednu z možností.*

- psychológ/školský psychológ
- špeciálny pedagóg alebo terénny špeciálny pedagóg/školský špeciálny pedagóg
- kariérový poradca v zariadení poradenstva a prevencie
- logopéd/školský logopéd
- liečebný pedagóg
- sociálny pedagóg

Ako dlho pôsobíte na uvedenej pracovnej pozícii? \_\_\_\_\_

Nižšie sú uvedené rôzne spôsoby uskutočňovania **profesijného rozvoja**. Pokiaľ ste využili uvedený **spôsob** za posledné 3 roky, na škále od „vôbec nesúhlasím“ po „úplne súhlasím“ označte, do akej miery ste uvedený spôsob **považovali za prínosný**.

Pokiaľ ste uvedený spôsob uskutočnenia profesijného rozvoja za posledné 3 roky nevyužili, označte odpoveď „neabsolvoval som“.

	neabsolvoval som	vôbec nesúhlasím	nesúhlasím	skôr nesúhlasím	skôr súhlasím	súhlasím	úplne súhlasím
kvalifikačné vzdelávanie	0	1	2	3	4	5	6
adaptačné vzdelávanie	0	1	2	3	4	5	6
atestačné vzdelávanie	0	1	2	3	4	5	6
funkčné vzdelávanie	0	1	2	3	4	5	6
špecializačné vzdelávanie	0	1	2	3	4	5	6
inovačné vzdelávanie	0	1	2	3	4	5	6
aktualizačné vzdelávanie	0	1	2	3	4	5	6
neformálne vzdelávanie	0	1	2	3	4	5	6
absolvovanie odbornej stáže	0	1	2	3	4	5	6
tvorivá činnosť súvisiaca s výkonom prac. činnosti	0	1	2	3	4	5	6
sebavzdelávanie	0	1	2	3	4	5	6
výkon pracovnej činnosti	0	1	2	3	4	5	6

Nižšie sú uvedení rôzni **poskytovatelia vzdelávaní**. Pokiaľ ste **absolvovali** za posledné 3 roky vzdelávanie u uvedeného poskytovateľa, na škále od „vôbec nesúhlasím“ po „úplne súhlasím“ označte, do akej miery ste toto vzdelávanie **považovali za kvalitné**.

Pokiaľ ste za posledné 3 roky neabsolvovali vzdelávanie u uvedeného poskytovateľa, označte odpoveď „neabsolvoval som“.

	neabsolvoval som	vôbec nesúhlasím	nesúhlasím	skôr nesúhlasím	skôr súhlasím	súhlasím	úplne súhlasím
vysoká škola	0	1	2	3	4	5	6
Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie	0	1	2	3	4	5	6
Metodicko-pedagogické centrum (aktuálne NIVaM)	0	1	2	3	4	5	6
Štátny pedagogický ústav (aktuálne NIVaM)	0	1	2	3	4	5	6
Národný ústav certifikovaných meraní vzdelávania (aktuálne NIVaM)	0	1	2	3	4	5	6
Slovenský inštitút mládeže (IUVENTA) (aktuálne NIVaM)	0	1	2	3	4	5	6
Národný inštitút vzdelávania a mládeže	0	1	2	3	4	5	6
zariadenie poradenstva a prevencie (CPPPaP/ČŠPP)	0	1	2	3	4	5	6
zamestnávateľ	0	1	2	3	4	5	6

kolega v práci	0	1	2	3	4	5	6
súkromná osoba ako nezávislý externý odborník	0	1	2	3	4	5	6
komerčný poskytovateľ vzdelávania (firmy)	0	1	2	3	4	5	6
mimovládna nezisková organizácia	0	1	2	3	4	5	6

### Akými formami prebiehalo vaše ďalšie vzdelávanie za posledné 3 roky?

Môžete vybrať viacero možností. Vyberte všetky, ktoré zodpovedajú skutočnosti.

- neabsolvoval som žiadne ďalšie vzdelávanie
- prednáška, beseda
- seminár (kurz, školenie)
- podcast, webcast
- online webinár
- workshop
- odborná stáž
- mentoring
- supervízia
- intervízia
- krátkodobý výcvik (do 2 rokov)
- dlhodobý výcvik
- samoštúdium
- tvorivá činnosť (napr. vedecká, výskumná, publikačná, umelecká)
- iné: \_\_\_\_\_

### Akú formu vzdelávania preferujete? Prosím, zvolte iba jednu z možností.

- online
- prezenčne
- obe z možností

### Aké zdroje využívate na získavanie informácií o pripravovaných vzdelávacích programoch?

Môžete vybrať viacero možností. Vyberte všetky, ktoré zodpovedajú skutočnosti.

- informácie od zamestnávateľa
- informácie od zriaďovateľa
- informácie od kolegov v práci
- informácie zo sociálnych sietí
- sledovanie ponuky overených poskytovateľov vzdelávania
- sledovanie overených stránok/portálov (napr. www.ipsychologia.sk, www.raabe.sk)
- ponuka mi prichádza emailom
- hľadanie informácií na internete
- iné: \_\_\_\_\_

### Aké kritériá by podľa vás malo spĺňať kvalitné vzdelávanie?

Môžete vybrať viacero možností. Vyberte všetky, ktoré zodpovedajú skutočnosti.

- akreditované vzdelávanie
- úzko vymedzená cieľová skupina účastníkov (napr. konkrétna kategória OZ)
- multidisciplinárne vymedzenie cieľovej skupiny účastníkov
- vysoká/adekvátna odbornosť lektora v danej problematike
- komunikačné/lektorské zručnosti lektora
- téma prínosná do praxe
- prezenčná forma vzdelávania
- online forma vzdelávania

- dlhodobosť vzdelávania
- pravidelnosť vzdelávania
- interaktívnosť vzdelávania
- sebakúsenostný charakter vzdelávania
- vysoká úroveň odbornosti a rozsahu poskytnutých informácií
- kvalita poskytnutých materiálov
- aktivity zamerané na prax
- iné: \_\_\_\_\_

### Čo zohľadňujete pri tvorbe plánu profesijného rozvoja?

Môžete vybrať viacero možností. Vyberte všetky, ktoré zodpovedajú skutočnosti.

- zatiaľ som si netvoril plán profesijného rozvoja
- plán profesijného rozvoja školy/školského zariadenia
- požiadavka nadriadeného/zariadenia
- potreba vyplývajúca z tvorby portfólia k atestácii
- potreba vyplývajúca z praxe
- vlastný záujem o danú tému
- reflexia vlastných silných a slabých stránok
- kompetenčný profil zohľadňujúci kariérový stupeň a kategóriu OZ/PZ
- iné: \_\_\_\_\_

### Čo vás za obdobie posledných 3 rokov motivovalo absolvovať nejaké ďalšie vzdelávanie (formálne i neformálne)?

Môžete vybrať viacero možností. Vyberte všetky, ktoré zodpovedajú skutočnosti.

- ponuka nového vzdelávacieho programu od overeného poskytovateľa
- zaujímavá/prínosná téma vzdelávania
- rozšírenie profesijných kompetencií
- potreba vyplývajúca z praxe
- potreba vyplývajúca z tvorby portfólia k atestácii
- vzdelávanie bolo v súlade s plánom profesijného rozvoja vyplývajúceho zo zamerania školy/školského zariadenia
- požiadavka nadriadeného/zariadenia
- posun na vyšší kariérový stupeň
- finančná dostupnosť vzdelávania
- dostupnosť vzdelávania z hľadiska miesta konania
- vzdelávanie priamo na pôde školy/školského zariadenia
- vzdelávanie prebieha mimo pracovnej doby
- vzdelávanie prebieha počas pracovnej doby
- zvýšenie platového ohodnotenia
- účasť iných kolegov na danom vzdelávaní
- krátkodobé vzdelávanie
- dlhodobé vzdelávanie
- sebakúsenostné vzdelávanie
- iné: \_\_\_\_\_

### Čo z uvedených dôvodov vám za obdobie posledných 3 rokov bránilo absolvovať nejaké ďalšie vzdelávanie (formálne i neformálne)?

Môžete vybrať viacero možností. Vyberte všetky, ktoré zodpovedajú skutočnosti.

- príliš veľa pracovných povinností
- neotvorenie preferovaného vzdelávania
- nedostatočná kapacita účastníkov v preferovanom vzdelávaní (obsadenosť vzdelávania)
- nechcel som absolvovať vzdelávanie online
- nedostatočná ponuka vhodných vzdelávacích programov
- príliš drahé vzdelávacie programy
- príliš veľká vzdialenosť od miesta konania

- neumožnil mi to nadriadený
- zlá predošlá skúsenosť so vzdelávacími programami (nízka kvalita)
- zlá predošlá skúsenosť s poskytovateľmi vzdelávacích programov
- pandemická situácia
- iné: \_\_\_\_\_

**Financuje vám zamestnávateľ vzdelávanie?** *Prosím, zvolte iba jednu z možností.*

vôbec nesúhlasím	nesúhlasím	skôr nesúhlasím	skôr súhlasím	súhlasím	úplne súhlasím
1	2	3	4	5	6

**Ste ochotný financovať si vzdelávanie sám?** *Prosím, zvolte iba jednu z možností.*

vôbec nesúhlasím	nesúhlasím	skôr nesúhlasím	skôr súhlasím	súhlasím	úplne súhlasím
1	2	3	4	5	6



