

Hodnotový portrét zariadenia

Autoevalvačný formulár
pre vedúcich a odborných
zamestnancov v systéme PaP

AUTOR:

Mgr. Anton Kalina

Popis autoevalvačného nástroja pre administrátora

Cieľ: Identifikácia a klarifikácia strategických hodnotových orientácií zariadenia poradenstva a prevencie (ďalej PaP), prostredníctvom percepcie hodnotovej hierarchie zariadenia jeho zamestnancami.

Cieľová skupina: Nástroj je určený vedúcim a odborným zamestnancom zariadení v systéme PaP.

Tento autoevalvačný nástroj umožňuje zistiť, ako vnímajú hodnotové prostredie zariadenia jeho zamestnanci. Jeho výsledky môžu byť užitočné pre tvorbu hodnotových orientácií v rámci koncepcie strategického rozvoja zariadenia.

Administrátorom nástroja môže byť riaditeľ, vedúci odborný zamestnanec alebo poverený odborný zamestnanec zariadenia.

Strategická hodnotová orientácia (strategické hodnoty) je spoločensky podmienený súbor postojov k osobám, situáciám či k iným materiálnym alebo nemateriálnym predmetom ľudského myslenia, cítenia a správania, ktorý je založený na určitej uznávanej hodnotovej hierarchii. Hodnotová orientácia určuje motívy konania, preferencie istých cieľov a tendencie k určitému spôsobu správania. Preferencia istých hodnôt tvorí hodnotovú orientáciu. Hodnotová orientácia hovorí o relatívnej primárnosti istých hodnôt pre daného človeka, zachytáva dôležitosť jednotlivých hodnôt jedinca alebo sociálnej skupiny.

Hodnoty sú presvedčenia, stimulujúce konštrukty – týkajú sa želaných cieľov, ktoré sa ľudia snažia dosiahnuť a sú vodiacim princípom pri výbere alebo ohodnotení činností, plánov, ľudí a udalostí – to znamená, že hodnoty nám slúžia ako štandardy alebo kritériá. Skúmanie hodnôt, hodnotových orientácii úzko súvisí s výskumom postojov a správania jednotlivcov, skupín, inštitúcií ako aj kultúr.

Hodnoty sú vyjadrením všetkého, čo je pre nás dôležité. Ovplyvňujú naše konanie a každodenné rozhodovanie sa nielen v súkromí, ale aj v zamestnaní. Práve hodnoty a zdieľanie spoločných hodnôt sú srdcom akejkoľvek organizácie. Odzrkadľujú to, na čom organizácii záleží a akým spôsobom sa v organizácii robia strategické rozhodnutia. Hodnoty organizácie definujú jej inštitucionálnu kultúru a to, ako sa ľudia v organizácii voči sebe správajú a ako sa organizácia prezentuje navonok. Práve identifikácia a klarifikácia hodnotového systému predstavuje východisko pre tvorbu jednotlivých prvkov stratégie inštitucionálneho rozvoja zariadenia. Umožňuje tvorbu vízie, poslania a nastavenie strategických cieľov zariadenia.

Čas potrebný na vyplnenie formulára je 10 - 15 minút. Autoevalvačný nástroj môžete využívať podľa vašich potrieb a predstáv. Nástroj je možné doplniť o ďalšie hodnotové orientácie, ktoré ste vo formulári nenašli.

Formulár je určený na autoevalváciu a neslúži na porovnanie zamestnancov medzi sebou alebo posudzovanie daného jednotlivca. Cieľom práce s autoevalvačným nástrojom je získanie spätnej väzby v oblasti identifikácie hodnotovej orientácie zamestnancov zariadenia, analýzy aktuálneho stavu a nastavenie priorít na nasledovné obdobie so zámerom zvýšenia kvality práce v systéme poradenstva a prevencie v príjemnom a bezpečnom prostredí pre každého respondenta.



Záleží na administrátorovi, prípadne na spoločnej dohode s respondentom, či bude nástroj zadávať anonymne alebo budú respondentom vyplnené potrebné údaje. Odporúčame, aby vzhľadom na nastavenie cieľa tohto formulára, boli do celého procesu a tvorby strategických hodnôt zariadenia zapojení všetci odborní zamestnanci, nielen vedenie zariadenia. Zamestnanci zariadenia musia vedieť, že sú dôležitými aktérmi tvorby strategických hodnôt a pravidiel. Sú súčasťou inštitucionálnej kultúry zariadenia a predovšetkým oni sami ju aj tvoria, zvyšujú tak vlastnú efektivitu práce a tiež efektivitu fungovania celého zariadenia.

Zdieľanie výsledkov autoevalvácie a prípadná diskusia je vo vašich rukách, po dohode s respondentmi.



Popis autoevalvačného nástroja pre respondenta

Autoevalvačný nástroj „Hodnotový portrét zariadenia“ – autoevalvačný formulár je určený vám, vedúci a odborní zamestnanci, ktorí máte záujem o tvorbu jednotlivých prvkov stratégie inštitucionálneho rozvoja vášho zariadenia.

Vyplnením tohto nástroja poskytnete vedeniu zariadenia spätnú väzbu o vašom vnímaní hodnotového prostredia zariadenia. Jeho výsledky môžu byť užitočné pre tvorbu koncepcie strategického rozvoja zariadenia.

Strategická hodnotová orientácia (strategické hodnoty) je spoločensky podmienený súbor postojov k osobám, situáciám či k iným materiálnym alebo nemateriálnym predmetom ľudského myslenia, cítenia a správania, ktorý je založený na určitej uznávanej hodnotovej hierarchii. Preferencia istých hodnôt tvorí hodnotovú orientáciu. Skúmanie hodnôt, hodnotových orientácii úzko súvisí s výskumom postojov a správania jednotlivcov, skupín, inštitúcií ako aj kultúr.

Hodnoty sú vyjadrením všetkého, čo je pre nás dôležité. Ovplyvňujú naše konanie a každodenné rozhodovanie sa nielen v súkromí, ale aj v zamestnaní. Práve hodnoty a zdieľanie spoločných hodnôt sú srdcom akejkoľvek organizácie. Odzrkadľujú to, na čom organizácii záleží a akým spôsobom sa v organizácii robia strategické rozhodnutia. Hodnoty organizácie definujú jej inštitucionálnu kultúru a to, ako sa ľudia v organizácii voči sebe správajú a ako sa organizácia prezentuje navonok.

Čas potrebný na vyplnenie autoevalvačného formulára je 10 - 15 minút. Autoevalvačný formulár dostanete v tlačenej podobe, ktorý vypíšete a odovzdáte administrátorovi. Pri vyplňovaní inventára postupujte podľa **inštrukcií – 5 krokov**, ktoré sú uvedené pri tabuľke 1., 2. a 3.

Formulár je určený na autoevalváciu a neslúži na porovnanie zamestnancov medzi sebou alebo posudzovanie daného jednotlivca. Cieľom práce s autoevalvačným nástrojom je získanie spätnej väzby v oblasti identifikácie hodnotovej orientácie zamestnancov zariadenia, analýzy aktuálneho stavu a nastavenie priorít na nasledovné obdobie so zámerom zvýšenia kvality práce v systéme poradenstva a prevencie v príjemnom a bezpečnom prostredí pre každého respondenta.

Na administrátorovi záleží, či bude nástroj zadávať anonymne alebo budú respondentom vyplnené potrebné údaje. Vyplnený formulár odovzdajte na vopred určené miesto označené osobou, ktorá vám ho dala vyplniť, alebo zašlite podľa inštrukcie administrátorovi.

Zdieľanie výsledkov autoevalvácie a prípadná diskusia je vo vašich rukách, po dohode s respondentmi.

Za vyplnenie formulára vopred ďakujeme, pretože pomáhate zvýšiť kvalitu poskytovaných služieb v našom zariadení.



Autoevalvačný nástroj

Hodnotový portrét zariadenia

Autoevalvačný formulár pre vedúcich a odborných zamestnancov zariadení v systéme poradenstva a prevencie (ďalej PaP).

Inštrukcia **5 krokov** k vyplneniu formulára:

Krok 1.:

Tabuľka 1. obsahuje prehľad rozličných hodnotových orientácií organizácií a zariadení. Pozorne si ich prečítajte. V prípade, že niektoré nenájdete, dopíšte ich do prázdnych okienok v tabuľke 1.

Tabuľka 1

Tradície	Dochvilnosť	Dodržiavanie pravidiel	Úcta
Spolupráca	Priateľská atmosféra	Pracovné nasadenie	Transparentnosť služieb
Inovácie	Vzdelávanie zamestnancov	Sloboda a nezávislosť v rozhodovaní	Súťaživosť
Pracovný úspech	Vytrvalosť	Spôľahlivosť služieb	Spontánnosť
Vzájomná komunikácia	Hmotné zabezpečenie	Vysoký sociálny status	Odhodlanosť
Vedomie povinnosti	Schopnosti a kompetencie	Materiálne zabezpečenie	Tvorivosť
Pomoc a starostlivosť	Zdravie a zdravý životný štýl	Poriadok a racionalita	Nadšenie
Rovnosť príležitostí	Pohodlie a uvoľnenie	Vysoké aspirácie a ambície	Otvorenosť k spolupráci
Rešpekt a poslušnosť	Zhovievavosť	Zdvorilosť a prívetivosť	Tímová práca
Disciplinovanosť	Tolerancia a otvorenosť	Lojalita	
Presnosť a bezchybnosť	Obdiv	Čestnosť a pravdivosť	
Odbornosť	Seberealizácia	Spiritualita	



Krok 2.:

Teraz sa pokúste **vybrať 20 hodnotových orientácií**, o ktorých si myslíte, že sú príznačné pre hodnotové prostredie vášho zariadenia. Vybrané hodnotové orientácie v ľubovoľnom poradí prepíšte do Tabuľky 2.

Tabuľka 2

Názov vybranej hodnotovej orientácie	1. výber	2. výber
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		



Krok 3.:

Keď dokončíte zápis, **vyberte** z týchto 20 hodnotových orientácií **10 takých**, ktoré sú podľa vás pre vaše zariadenie príznačnejšie, než ostatné vybrané. Ich výber označíte tak, že k nim pridáte krížik (do stĺpca 1. výber).

Krok 4.:

Teraz postupujte rovnako ako v predchádzajúcom kroku, ale skúste váš výber ešte zúžiť. Z vybraných 10 hodnotových orientácií **vyberte tých 5**, ktoré sú podľa vás najpríznačnejšie pre vaše zariadenie než ostatné a pridajte k nim druhý krížik (do stĺpca 2. výber).

Krok 5.:

Vybraných 5 hodnôt, pri ktorých máte dva krížiky, sa pokúste **zoradiť do poradia od 1 do 5** podľa toho, ako sú podľa vás dôležité, príznačné, významné pre vaše zariadenie.

Tabuľka 3

Poradie významnosti	Názov vybranej hodnotovej orientácie
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

**Ďakujeme vám za spoluprácu pri zvyšovaní kvality poskytovaných služieb
v našom zariadení.**



Vyhodnotenie

Získané výsledky - poradia hodnotových orientácií umožňujú porovnať vnímanie hodnotovej hierarchie zariadenia vedúcich a odborných zamestnancov. Identifikovať preferované hodnoty a hodnotové orientácie zamestnancov zariadenia. Konsenzuálne stanoviť strategické hodnoty zariadenia alebo iniciovať reštrukturalizáciu hodnotového systému zariadenia.

Kvantitatívnou analýzou frekvencie preferencií hodnotových orientácií jednotlivých zamestnancov možno určiť najpríznačnejšie hodnotové orientácie zariadenia. Pozrite sa na rozloženie odpovedí a toho, ktoré hodnoty vaši zamestnanci vybrali najčastejšie. Zvážte, či je možné z výsledkov usudzovať o väčšinovom príklone zamestnancov k niektorým hodnotám.

Kvantitatívna interpretácia výsledkov umožňuje identifikovať najpreferovanejšie hodnotové orientácie zariadenia. Kvalitatívna interpretácia vychádza zo vzájomného porovnania hodnotových hierarchií jednotlivých zamestnancov. Kvalitatívna interpretácia umožňuje identifikovať zhodu alebo rozdiely v percepcii hodnotovej štruktúry organizácie zamestnancami.

Kvantitatívne a kvalitatívne vyhodnotenie a interpretáciu výsledkov realizuje administrátor autoevalvačného nástroja alebo ním poverený vedúci/odborný zamestnanec zariadenia PaP.

Na administrátorovi záleží, či bude nástroj zadávať anonymne alebo budú respondentom vyplnené potrebné údaje a teda respondent bude mať priamu možnosť zapojiť sa do diskusie o tvorbe strategických hodnôt zariadenia. Zdieľanie výsledkov autoevalvácie a prípadná diskusia je teda v rukách vedenia a cieľov organizácie.

Odporúčania pre tvorbu strategických hodnôt zariadenia

Hodnotové orientácie zariadenia definujú jeho inštitucionálnu kultúru. Hovorí, čo alebo kto do nej patrí, a čo alebo kto naopak nie a tiež kto a do akej miery je alebo nie je stotožnený s nastavením inštitucionálnej kultúry každého zariadenia. Mali by sa prejavovať vo všetkom, čo zariadenie a jeho zamestnanci robia. Od toho, ako komunikujú medzi sebou, s prijímateľmi odbornej starostlivosti, so školskými zariadeniami, inými zariadeniami v systéme PaP, až po kontakt s uchádzačmi o prácu či bývalými zamestnancami. Hodnotové orientácie zamestnancov by mali byť natoľko osobne zvnútornené, že im zamestnanci veria a riadia sa nimi aj v súkromnom živote.

Do tvorby strategických hodnôt zariadenia by mali byť zapojení aj zamestnanci, nielen vedenie zariadenia. Nie je vhodné a ani efektívne určiť niekoľko strategických hodnôt za zatvorenými dverami, zverejniť ich a čakať, že ich zamestnanci budú rešpektovať. Všetci zamestnanci by mali vedieť, že sú súčasťou tvorby strategických hodnôt a pravidiel zariadenia. Sú predsa súčasťou inštitucionálnej kultúry zariadenia a predovšetkým oni sami ju aj tvoria. Tvorba inštitucionálnej kultúry zariadenia a strategických hodnotových orientácií je niekedy vedúcimi zamestnancami vnímaná ako zbytočný proces. Neuvedomujú si, že je to práve skvelý spôsob, ako zvyšovať efektivitu práce, pozitívnu klímu pracovného prostredia a zvyšovanie motivácie zamestnancov celého zariadenia.



Strategická hodnotová orientácia:

1. Základný prvok inštitucionálnej kultúry zariadenia.
2. Zvyšuje atraktivitu zariadenia a jeho služieb voči iným zariadeniam.
3. Umožňuje vytvoriť systém riadenia, ktorý nevyžaduje direktívne riadenie.
4. Pomáha implementovať stratégiu inštitucionálneho rozvoja.
5. Pomáha prilákať kvalitných odborných zamestnancov.
6. Pomáha novému zamestnancovi pochopiť víziu a poslanie zariadenia.
7. Uľahčuje strategické rozhodnutia.

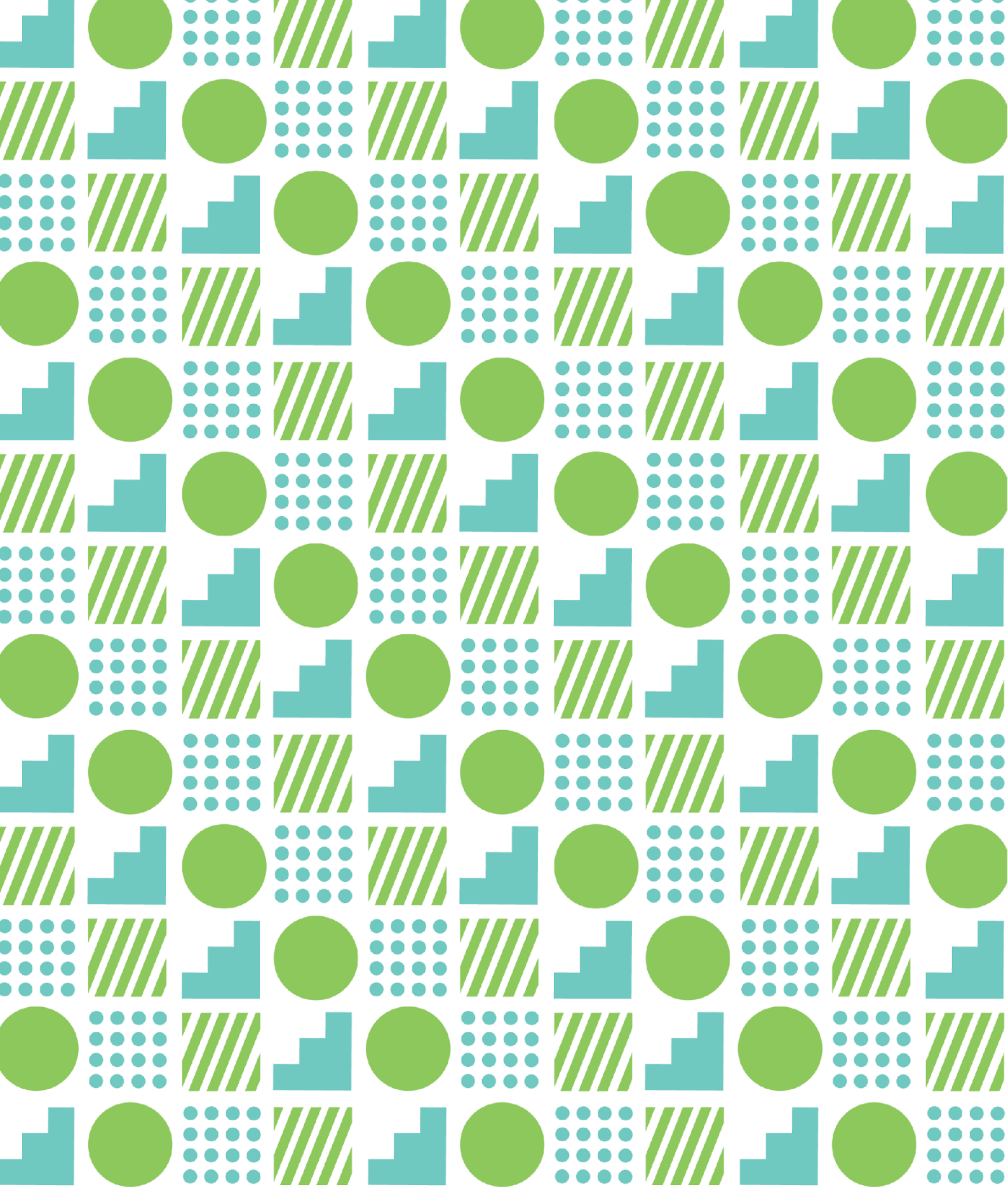
Odporúčania pre vedúcich zamestnancov zariadenia:

1. Urobte si jasno v osobných hodnotách.
2. Aby ste dokázali reprezentovať hodnoty zariadenia, potrebujete najskôr zistiť, ako veľmi s nimi ladíte a ste stotožnený vy osobne.
3. Zaujímajte sa o profesijné a osobné hodnotové orientácie zamestnancov.
4. Strategické hodnotové orientácie zariadenia tvorte spoločne so zamestnancami.
5. Strategické hodnotové orientácie a ich význam komunikujte zamestnancom osobne.
6. Ku každej hodnotovej orientácii prezentujte očakávaný a tiež nežiadúci model správania.
7. Overte definované strategické hodnotové orientácie v praxi.
8. Vyskúšajte podľa vytvorených strategických hodnotových orientácií určitý čas pracovať a žiť.

Zdroje:

- MICHÁLEKOVÁ, J.: 2019. Firemné hodnoty. Ako ich tvoriť a používať. Dostupné na: <https://www.dase-analytics.com/blog/sk/firemne-hodnoty-ako-ich-tvorit-a-pouzivat/>
- ZBORNÍK. 2017. Profesionálne hodnoty sociálnej práce. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. VŠZaSP sv. Alžbety Bratislava, 154 s. ISBN 978-80-8132-173-3





VÝSKUMNÝ ÚSTAV
DETSKEJ PSYCHOLÓGIE
A PATOPSYCHOLÓGIE



ŠTANDARDY
NÁRODNÝ PROJEKT

Štandardizáciou systému poradenstva a prevencie
k inklúzii a úspešnosti na trhu práce