



# Identifikácia vzdelávacích potrieb

**Autoevalvačný formulár  
určený na špecifikáciu  
vzdelávacích potrieb  
pre odborných zamestnancov  
zariadení v systéme PaP**

**AUTORKA:**

**PaedDr. Jana Lednická**

## Popis autoevalvačného nástroja pre administrátora

**Cieľ:** Zmapovať a vyšpecifikovať vzdelávacie potreby odborných zamestnancov poradenského zariadenia a dať ich do súčinnosti s víziou a potrebami celého poradenského zariadenia.

**Cieľová skupina:** nástroj je určený odborným zamestnancom vo všetkých kategóriách a pracovných pozíciách, ako aj vedúcim oddelení v poradenských zariadeniach a vedeniu poradenských zariadení.

Poznať vlastný strategický rámec a rámec zariadenia, v ktorom pracujeme, je nesmierne dôležité pre každého zamestnanca, ako aj pre samotné zariadenie. Toto poznanie je nápomocné aj pri spolupatričnosti a budovaní identity, taktiež pri zvyšovaní motivácie, čo v konečnom dôsledku vedie k skvalitneniu práce. V našom ponímaní kvalita práce znamená spokojného zamestnanca a spokojný zamestnanec prenáša tento úspech na svojho klienta a jeho rodiča/zákonného zástupcu. Je potrebné vedieť, že cieľom poznania potrieb vo vzdelávaní je podpora a rast, nie poukázanie na slabé miesta, či zlyhania. Budovanie dôvery na pracovisku znamená zastávať aj tieto myšlienky.

Odborní zamestnanci majú rôzne dôvody pre výber vzdelávania: niekto si vyberá vzdelávanie práve z dôvodu, že cíti potrebu rastu, rozvoja v danej oblasti, pre iného je táto potreba spojená skôr so záujmom - preferenciou k danej oblasti (napr. niekto si vyberie nenásilnú komunikáciu, lebo má pocit, že potrebuje zvýšiť svoje zručnosti, pre iného je to srdcová téma, cíti sa v komunikácii isto a ďalšieho skôr táto oblasť zaujíma z pohľadu nových informácií ako z dôvodu rozvoja zručností).

Pri vyplňaní formulára si môže každý respondent prechádzať otázkami a odpoveďami, ako napr.:

- Aká miera (ne)spokojnosti so vzdelávacími aktivitami je vo vašom poradenskom zariadení?
- Aké typy vzdelávania preferujete a aké vám chýbajú?
- Aké témy a akú formu vzdelávacích aktivít preferujete?
- Ako korešpondujú vaše osobné motívy s víziou vášho poradenského zariadenia?
- Aká je špecifikácia vašich potrieb a cieľov vzdelávania?
- Kde by vám najviac vyhovovalo aktuálne absolvovať vzdelávanie?
- Čo môže byť možnou komplikáciou? Kde a v čom vidíte prekážky?

Získaním odpovedí z formulára od odborného zamestnanca môže administrátor tohto nástroja získať pohľad na potreby jednotlivca, prípadne skupiny zamestnancov a vyhodnotiť, do akej miery sú v súlade so strategickými cieľmi vzdelávania na konkrétnom pracovisku. Získané informácie slúžia pre účely nastavenia rozvoja zariadenia do budúcnosti, nie pre hodnotenie zamestnanca.

Autoevalvačný formulár obsahuje 15 otázok a jeho vyplnenie trvá približne 20 minút. Na vás záleží, či budete nástroj zadávať anonymne alebo budú respondentom vyplnené potrebné údaje.

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 ohľadom identifikácie vzdelávacích potrieb OZ, analýza aktuálneho stavu a nastavenie priorít na nasledovné obdobie so zámerom zvýšenia kvality práce a profesijného rastu zamestnanca v systéme poradenstva a prevencie v príjemnom a bezpečnom prostredí pre každého respondenta.

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



## Popis autoevalvačného nástroja pre respondenta

Autoevalvačný nástroj „Identifikácia vzdelávacích potrieb“ – je formulár určený všetkým zamestnancom zariadení v systéme PaP.

Vzdelávanie je profesijný rast, a zároveň aj spôsob starostlivosti o seba, o svoj osobnostný rozvoj. Poznať svoje potreby a neustále sa v nich rozvíjať je významným motivačným faktorom, čo napomáha k zvýšenej spokojnosti jednotlivcov, ale aj k spokojnosti celého zariadenia. Všade okolo nás sa svet neustále mení, odborné témy, technológie a možnosti sa rozvíjajú, čo pre nás predstavuje výzvu držať krok s trendmi a osvedčenými postupmi. Naše vzdelávacie potreby súvisia s informáciami, novými poznatkami, a zároveň vo veľkej miere sú prepojené so zručnosťami a schopnosťami, s ktorými disponujeme. Požiadavky z praxe kladú na všetkých, ale hlavne na vás, odborných zamestnancov v poradenských zariadeniach, významný tlak na sebarozvoj. Ide o odborné témy, ako aj zvyšovanie zručností, manažérskych schopností, komunikácie, či time manažmentu. Vyťaženosť odborných zamestnancov významne otvára práve tému plánovania času, prioritizácie úloh, či práce so stresom.

Autoevalvačný nástroj obsahuje 15 otázok. Čas potrebný na vyplnenie formulára je 20 minút. Prečítajte si pozorne jednotlivé otázky a zakrúžkovaním označte svoju odpoveď, ktorá vystihuje vašu aktuálnu situáciu v oblasti vzdelávacích potrieb alebo vyjadrite svoj názor pri otvorených otázkach. Vaše odpovede môžu prispieť k realizácii opatrení skvalitnenia procesu napĺňania vzdelávacích potrieb vo vašom poradenskom zariadení.

Pri vypĺňaní formulára vám odporúčame zamyslieť sa nad otázkami, ako napr.:

- Aká miera (ne)spokojnosti so vzdelávacími aktivitami je vo vašom poradenskom zariadení?
- Aké typy vzdelávania preferujete a aké vám chýbajú?
- Aké témy a akú formu vzdelávacích aktivít preferujete?
- Ako korešpondujú vaše osobné motívy s víziou vášho poradenského zariadenia?
- Aká je špecifikácia vašich potrieb a cieľov vzdelávania?
- Kde by vám najviac vyhovovalo aktuálne absolvovať vzdelávanie?
- Čo môže byť možnou komplikáciou? Kde a v čom vidíte prekážky?

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.

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, analýza aktuálneho stavu a nastavenie priorít na nasledovné obdobie so zámerom zvýšenia kvality práce a profesijného rastu zamestnanca v systéme poradenstva a prevencie v príjemnom a bezpečnom prostredí pre každého respondenta.

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

**Za vyplnenie formulára vopred ďakujeme.**



## Autoevalvačný nástroj

### Identifikácia vzdelávacích potrieb

Autoevalvačný formulár určený na špecifikáciu vzdelávacích potrieb pre odborných zamestnancov zariadení poradenstva a prevencie

**1. Ste spokojný/á s obsahom vzdelávania, ktoré vaše poradenské zariadenie pre vás zabezpečuje?**

- a. úplne
- b. skôr áno
- c. skôr nie
- d. nespokojný

Ak ste označili c., d., uveďte dôvody:

.....

.....

.....

**2. Ste spokojný/á s množstvom ponúkaných vzdelávacích aktivít vášho poradenského zariadenia?**

- a. úplne
- b. skôr áno
- c. skôr nie
- d. nespokojný

Ak ste označili c., d., uveďte dôvody:

.....

.....

**3. Aké vzdelávania by ste označili ako aktuálne veľmi prospešné, potrebné? (vypíšte konkrétne témy):**

.....

.....

.....

**4. Uveďte dôvody prospešnosti, potreby týchto vzdelávaní:**

- a. vysoko aktuálna téma
- b. množstvo užitočných, praktických materiálov a odporúčaní
- c. vhodná interaktivita v téme
- d. inšpirácia a motivácia
- e. získanie iného pohľadu na tému
- f. spôsob vedenia lektormi
- g. výmena skúseností
- h. iné, uveďte konkrétne:

.....

.....

**5. Aké oblasti vzdelávania vám momentálne chýbajú na pracovisku najviac?**

- a. komunikačné zručnosti
- b. špecifické témy (ADHD, autizmus, FASD, cudzinci, transrodovosť, nadanie, ...)



- c. špecifické typy odborných činností (diagnostika, poradenstvo, terapia, prevencia,...)
- d. špecifické oblasti (rozvody, krízová intervencia, poruchy učenia, závislosti,...)
- e. počítačové zručnosti
- f. rozvoj tímových zručností
- g. GDPR informácie (práca s citlivými údajmi)
- h. nechýba mi nič, vzdelávanie máme dostatočne pokryté
- i. iné, uveďte konkrétne:

.....

.....

**6. Čo je pre vás v súčasnosti osobným motívom ku vzdelávaniu sa?**

- a. snaha o sebarozvoj
- b. iná pracovná pozícia
- c. požiadavky zamestnávateľa
- d. uznanie v pracovnom kolektíve
- e. vyššia mzda
- f. postup v kariére
- g. iné, uveďte konkrétne:

.....

.....

**7. Aká forma vzdelávania vám v súčasnosti najviac vyhovuje?**

- a. workshopy
- b. kurzy, výcviky, tréningy
- c. e-learningové vzdelávanie
- d. on-line webináre
- e. interné semináre
- f. supervízia
- g. samoštúdium
- h. žiadna
- i. iné, uveďte konkrétne:

.....

.....

**8. Označte na škále, do akej miery korešpondujú vaše osobné motívy k profesijnému rozvoju s víziami vášho poradenského zariadenia:**

nekorešpondujú veľmi korešpondujú

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

**9. V čom najviac korešpondujú, respektíve nekorešpondujú vaše osobné motívy k profesijnému rozvoju s víziami vášho poradenského zariadenia?**

.....

.....

.....



**10. V čom by ste sa chceli v najbližšom období (napr. v tomto alebo ďalšom školskom roku) vzdelávať?**

.....  
.....  
.....

**11. Popíšte cieľ, ktorý by ste radi dosiahli prostredníctvom vzdelávania z predchádzajúcej otázky:**

.....  
.....  
.....

**12. Uvedené vzdelávanie chcete, potrebujete absolvovať:**

- a. dištančne
- b. prezenčne
- c. vo vlastnom poradenskom zariadení
- d. vo vlastnom poradenskom zariadení so všetkými kolegami
- e. uvítam, ak sa vzdelávania zúčastnia aspoň niektorí kolegovia
- f. individuálne, mimo nášho zariadenia
- g. nie je to momentálne pre mňa podstatné
- h. iné, uveďte konkrétne:

.....  
.....  
.....

**13. Čo považujete za možnú komplikáciu pri realizácii vzdelávania?**

.....  
.....  
.....

**14. Ako vám pri riešení tejto komplikácie môže byť poradenské zariadenie nápomocné, prípadne čo alebo kto vám môže byť podporou k úspešnej realizácii?**

.....  
.....  
.....

**15. Doplňte to, na čo sme sa nepýtali v súvislosti s vašim vzdelávaním sa v poradenskom zariadení:**

.....  
.....  
.....

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



## Vyhodnotenie

Kombináciou kvantitatívnych a kvalitatívnych odpovedí je možné špecifikovať vzdelávacie potreby a dať ich do kontextu s víziou poradenského zariadenia.

Vo formulári sa nachádzajú zatvorené a otvorené otázky smerujúce k zisteniu, k identifikácii vzdelávacích potrieb, názorov a odporúčaní zamestnancov v oblasti osobnostného rozvoja prostredníctvom vzdelávania.

Otázky 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9 sú zatvorené, okrem otázky 9, a zameriavajú sa na hodnotenie (ne)splnenosti s realizovanými vzdelávaniami na pracovisku, smerujú k ujasneniu si potrieb s víziou pracoviska. Umožňujú však aj doplnenie vyjadrenia v prípade potreby respondentov – v časti „uveďte dôvody“ alebo „uveďte konkrétne“. Otázka 3 zisťuje prospešnosť konkrétneho vzdelávania a dôvody tejto prospešnosti. Tieto otázky sú zamerané na predchádzajúce vzdelávania.

Otázky 10 - 15 sa zameriavajú na nadchádzajúce vzdelávania. Sú formou otvorených otázok, okrem otázky č. 12, aby vytvárali priestor na individuálnu špecifikáciu odpovedí, a tak v čo najväčšej miere identifikovali potreby. Výhodou je pochopenie súvislostí zo získaných odpovedí.

## ZDROJE:

- REPKOVÁ, K. – KEŠELOVÁ, D. 2014. Analýza vzdelávacích potrieb v jednotlivých oblastiach výkonu služieb starostlivosti. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 86 s.  
[https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/09/analyza\\_vzdelavacich\\_potrieb.pdf](https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/09/analyza_vzdelavacich_potrieb.pdf)
- ROSINSKÝ, R. a kol. 2013. Analýza vzdelávacích potrieb pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v predprimárnom vzdelávaní detí z marginalizovaných rómskych komunit. Prešov: Metodicko-pedagogické centrum v Prešove, 94 s. ISBN 978-80-565-0187-0



## Príloha č. 1

### Odporúčania pre voľbu formulárov:

- Každý vie, že otvorená a jasná komunikácia na pracovisku je základom budovania kvalitných vzťahov a bezpečnej atmosféry. Nastavovanie vzdelávacích aktivít na pracoviskách sa má diať v súčinnosti so zamestnancami. Odporúčame zabezpečiť vytváranie priestoru na poradách a umožniť tak:
  1. spätnú väzbu odborných zamestnancov ku vzdelávaniu, ktoré v krátkej minulosti absolvovali (osvedčuje sa dávať priestor aj na prenášanie informácií, konkrétnych aktivít, návrhov a pod.),
  2. tvorbu plánu najbližších spoločných vzdelávacích aktivít interného charakteru,
  3. námety, tipy na rôzne vzdelávania, ktoré môže odborný zamestnanec absolvovať individuálne.
- Pokiaľ žiadate o spätnú väzbu, a tej sa vám nedostáva, dôvodov môže byť viacero. K tým najčastejším patrí strach, obava, alebo môže ísť o pocit zbytočnosti. Zvážte, čo z toho by sa mohlo diať na vašom pracovisku. Východiskom z takejto situácie je uvedomiť si, ako obvykle reagujete, keď počujete spätnú väzbu, prípadne keď zamestnanci prinášajú kritiku. Odporúčame ich verejne prijímať slovami, ktoré nemajú byť naučenými frázami, ide hlavne o rešpektujúci postoj:
  1. „...cením si, s akou otvorenosťou prinášate túto spätnú väzbu...“,
  2. „...je pre mňa dôležité počuť tieto slová...“,
  3. „...ďakujem aj za kritické postrehy...“,
  4. „...som vďačný/á za otvorenosť....“ a pod.
- Na pracoviskách sa osvedčuje vykonávať aj anonymné prieskumy. Tento formulár môže byť jedným z nich. Nie je potrebné poznať konkrétnu individualitu, osobu, ktorá formulár vypisovala. Z vyhodnotenia sú skôr dôležité informácie, výstupy a samozrejme následne kroky, ktoré budú zrealizované.
- Dôležité je pýtať si spätnú väzbu, a tiež vytvárať priestor pre nápady v súvislosti s riešením ťažkostí zo vzdelávania. Práve rešpektovanie viditeľných opatrení, ktoré vyplynuli z identifikácie ťažkostí, býva nápomocné pri budovaní pozitívnej klímy a prejavením skutočného záujmu riešiť prípadné problémy.
- Pomáhajúce pre zvýšenie udržateľnosti vzdelávania je vytvárať priestor pre témy na interné prípadové semináre, ktoré by sa realizovali formou cvičení, tréningov alebo prinášaním spätných väzieb priamo z praxe a osobných skúseností.



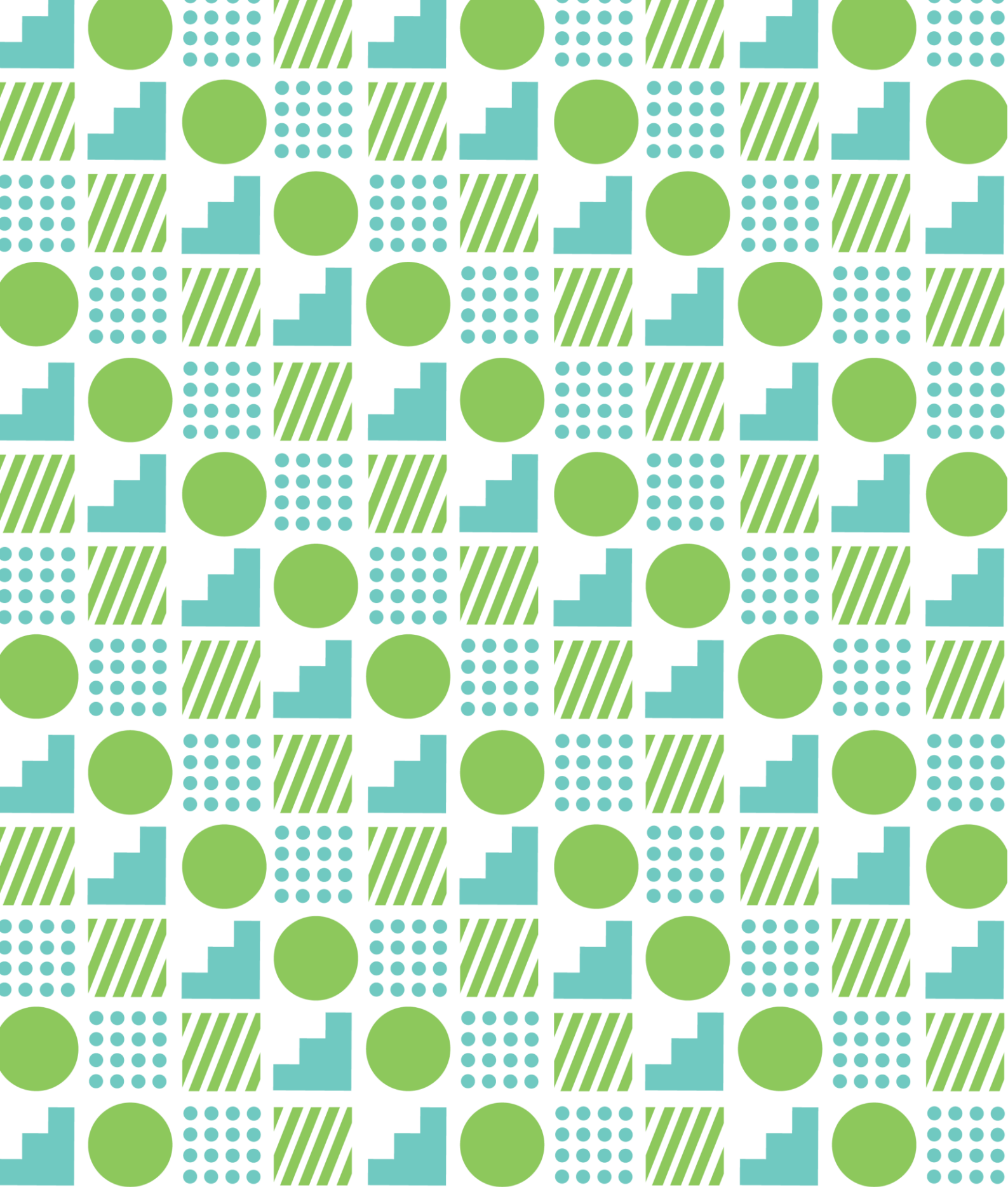


## Príloha č. 2

### Odporúčania pre zvýšenie kvality

1. Vytvárať pocit bezpečnej pracovnej atmosféry na pracovisku je základom. Okrem mnohých iných cielených krokov smerujúcich k budovaniu pozitívnej atmosféry, aj takéto formuláre, respektíve spôsob ich administrácie na pracovisku a samozrejme vyhodnotenie získaných údajov, môžu významne prispievať k znalosti aktuálnej situácie vo vašom zariadení. Mať spätnú väzbu s (ne)spokojnosťou zamestnancov v oblasti vzdelávania je cenné.
2. Poznať špecifiká zamerania jednotlivých odborných zamestnancov je potrebné a žiadúce. Na každom pracovisku je dôležité vytvárať aj podmienky pre špecifickosť, výnimočnosť. Zachovanie individuality súvisí s princípom nazerania na potreby individuality. V poradenskom systéme je práve toto prioritnou témou, je nevyhnutné tento princíp uplatňovať aj na pracovisku medzi sebou, nielen voči klientom, ale aj kolegom navzájom.
3. Úlohou vedenia poradenského zariadenia je dokázať spolu so zamestnancami skĺbiť individuálne špecifiká odborných zamestnancov (napr. niekto sa viac zameriava na rané poradenstvo, niekto viac inklinuje k smútkovému poradenstvu, niekto realizuje hrovú terapiu a pod.) a potreby systémového vzdelávania pracoviska, ktoré korešponduje s víziami zariadenia (napr. celé zariadenie sa v jednom roku zameriava v oblasti vzdelávania na tému krízovej intervencie, rozvodov a pod.).
4. Odporúčame vzdelávania realizovať aj s odbornými zamestnancami školských podporných tímov, podporuje to poznanie, spoluprácu a napomáha jednotnosti systému v danej územnej pôsobnosti, v regióne. Zároveň vám to pomôže lepšie finančne zvládať náklady na vzdelávanie, pretože viaceré vzdelávacie inštitúcie poskytujú výhodnejšie cenové relácie v prípade uzavretých skupín.
5. Uplatňovanie princípu spoločných vzdelávaní prináša ďalšie výhody: interné semináre môžu prebiehať aj formou nácvikov a tréningov, pri praktizovaní supervízií sú jednotlivci, ktorí spolu absolvovali spoločné vzdelávania, informačne prepojení. Rôzne formy vzdelávania zároveň zvyšujú motiváciu zamestnancov uplatňovať osvojené poznatky a zručnosti v praxi.
6. Vzdelávanie, o ktoré majú zamestnanci záujem, je súčasťou budovania reziliencie - odolnosti odborníkov, významne môže predchádzať vyhoreniu, respektíve k zvýšeniu celkovej spokojnosti, motivácie a podpore duševného zdravia zamestnanca na pracovisku.
7. Náročnou úlohou pre vedúcich odborných zamestnancov je balansovanie medzi prinášanými nápadmi, systémovými krokmi, či zmenou, a zároveň v čo najväčšej miere napĺňanie požiadaviek a potrieb v rámci personálnej stratégie. Dôležité je prinášať na pracovisko nové témy a nápady, rovnako tak aj aktívne počúvať a vnímať aktuálne potreby kolektívu zamestnancov vášho zariadenia.





VÝSKUMNÝ ÚSTAV  
DETSKEJ PSYCHOLÓGIE  
A PATOPSYCHOLÓGIE



**ŠTANDARDY**  
NÁRODNÝ PROJEKT

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