

# Potreby pre výkon odborného zamestnanca

**Autoevalvačný formulár  
pre odborných zamestnancov škôl  
a školských zariadení v systéme PaP**

**AUTOR:**  
Mgr. Anton Kalina

## Popis autoevalvačného nástroja pre administrátora

**Cieľ:** Posúdenie aktuálneho stavu uspokojených a neuspokojených profesijných potrieb odborných zamestnancov škôl a zariadení v systéme poradenstva a prevencie (ďalej PaP).

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

Poznanie potrieb pre výkon profesie odborných zamestnancov je hľadáním deficitu (nedostatku), disproporcie (nepomeru alebo nevyváženosti) medzi tým, čo by malo byť a tým, čo reálne existuje. Keďže činnosť odborných zamestnancov obsahuje mnoho kontextov, pracovných úloh, podmienok a vzťahov je nevyhnutné, aby zamestnávateľ mal informácie o potrebách odborných zamestnancov v súvislosti s výkonom ich práce a odbornej činnosti.

Efektívna realizácia odbornej činnosti v rámci školy alebo zariadenia v systéme PaP by mala byť prispôbená profesijným potrebám každého odborného zamestnanca. Čo jednému vyhovuje, druhému nemusí. Dôležité je však zistiť daný stav, byť informovaný o názoroch a potrebách svojich zamestnancov aj v oblasti ich profesijných potrieb.

**Administrátorom nástroja** môže byť riaditeľ/ka, vedúci pedagogický zamestnanec, vedúci odborný zamestnanec alebo poverený pedagogický/odborný zamestnanec školy/zariadenia.

Formulár obsahuje 33 výrokov, ktoré umožňujú zhodnotiť úroveň spokojnosti odborného zamestnanca s aktuálnym zabezpečením materiálnych a technických prostriedkov, kvalitou pracovných vzťahov, odborným/kariérnym rastom a identifikáciou s poslaním školy alebo zariadenia, v ktorom pracuje. Ku každej otázke je priestor na vyjadrenie svojich postrehov a komentárov.

Otázky 34 - 38 sú otvorené, doplňujúce otázky, ktorých odpovede sú dôležité pre zhodnotenie takých faktorov, ktoré vo formulári nie sú explicitne pomenované v rámci jednotlivých výrokov. Čas potrebný na vyplnenie formulára je 10 - 15 minút.

Autoevalvačný nástroj môžete využívať podľa vašich potrieb a predstáv. Môžete vyberať tie oblasti, ktorým sa chcete pri identifikácii profesijných potrieb vašich odborných zamestnancov viac venovať. Nástroj je možné dopĺňať otázkami, ktoré ste v inventári nenašli, ak potrebujete získať odpovede respondentov k určitej oblasti, situácii alebo téme. Po vyhodnotení formulára je možné na základe identifikácie neuspokojených profesijných potrieb v jednotlivých zisťovaných oblastiach, navrhnúť opatrenia na ich saturáciu a skvalitnenie procesu odbornej starostlivosti.

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 potrieb odborných zamestnancov, 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. Zdieľanie výsledkov a prípadná diskusia je vo vašich rukách, po dohode s respondentmi.



## Popis autoevalvačného nástroja pre respondenta

Autoevalvačný nástroj „Potreby pre výkon odborného zamestnanca“ – je formulár určený vám, odborným zamestnancom škôl a školských zariadení v systéme PaP.

Vyplnením tohto formulára poskytnete spätnú väzbu vedeniu vašej školy alebo zariadenia o úrovni naplnenia vašich profesijných potrieb vo vzťahu k odborným činnostiam, ktoré realizujete. Nástroj umožňuje identifikovať, čo je nevyhnutné odbornému zamestnancovi zabezpečiť pre kvalitné vykonávanie jeho odbornej činnosti.

Formulár obsahuje 33 výrokov, ktoré umožňujú zhodnotiť úroveň vašej spokojnosti s aktuálnym zabezpečením materiálno-technických prostriedkov, kvalitou pracovných vzťahov, odborným a kariérnym rastom a identifikáciou s poslaním školy alebo zariadenia, v ktorom pracujete. Pri každej otázke nájdete priestor na vyjadrenie vašich postrehov a komentárov. Otázky 34 - 38 sú otvorené, dopĺňajúce otázky, ktorých odpovede sú dôležité pre zhodnotenie takých faktorov, ktoré vo formulári nie sú explicitne pomenované v rámci jednotlivých výrokov. Čas potrebný na vyplnenie formulára je 10 - 15 minút.

Prečítajte si jednotlivé výroky týkajúce sa podmienok vašej odbornej činnosti uvedené vo formulári a zakrúžkovaním označte hodnotu, ktorá vystihuje aktuálny stav naplnenia danej potreby na škále od 1 po 5, pričom jednotlivé hodnoty škály sú nasledovné:

- 1 – úplne nesúhlasím
- 2 – čiastočne nesúhlasím
- 3 – neviem
- 4 – čiastočne súhlasím
- 5 – úplne súhlasím

Odporúčame vyberať hodnotu "neviem" len v takom prípade, že sa v danom výroku neprikláňate ani k súhlasu a ani k nesúhlasu, vaše hodnotenie je uprostred medzi súhlasom a nesúhlasom. "Neviem" znamená "uprostred", teda hodnota 3, nie "nemám záujem odpovedať na daný výrok" - to by bola hodnota 0.

Po označení odpovedí na jednotlivé výroky sa pokúste odpovedať aj na 4 otvorené otázky. Vaše odpovede môžu prispieť k realizácii opatrení skvalitnenia procesu odbornej starostlivosti.

Na administrátorovi záleží, či bude nástroj zadávať anonymne alebo budú vami 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 v oblasti potrieb OZ, profesijného a osobnostného rastu zamestnanca, 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.

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



## Autoevalvačný nástroj

### Potreby pre výkon odborného zamestnanca

Formulár pre odborných zamestnancov škôl a školských zariadení v systéme PaP

#### A. NAPLNENIE POTRIEB OZ V OBLASTI MATERIÁLNEHO A TECHNICKÉHO ZABEZPEČENIA

1. Som spokojný/á s umiestnením mojej pracovnej miestnosti v rámci priestorov pracoviska:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

2. Moja pracovná miestnosť je dostatočne materiálne vybavená pre realizáciu mojej odbornej činnosti. Štandardné vybavenie pracovnej miestnosti odborného zamestnanca tvoria - písací stôl, nastaviteľná kancelárska stolička, pracovný stôl a stolička pre klienta, najmenej 2 stoličky pre rodičov/ZZ/PZ, kartotečná uzamykateľná skriňa, šatníková skriňa, vešiak, nádoba na odpad, nástenný teplomer, hygienické vreckovky, pohárik na vodu na jedno použitie:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

3. Mám zabezpečené všetky potrebné kancelárske potreby pre realizáciu mojej odbornej činnosti:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

4. Technické - hardwarové vybavenie potrebné pre realizáciu mojej odbornej činnosti je vyhovujúce. Štandardné hardwarové vybavenie pre odborného zamestnanca predstavuje - počítač/notebook, tlačiareň, PC mikrofón, PC kamera, USB kľúč, stabilné internetové pripojenie, skartovacie zariadenie:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....



5. Technické - softwarové vybavenie pre realizáciu mojej odbornej činnosti je vyhovujúce. Štandardné softwarové vybavenie pre odborného zamestnanca predstavuje - spoľahlivý a bezpečný operačný systém a antivírusový softvér, softvérové kancelárske, diagnostické, stimulačné a reedukačné aplikácie, kolaboračné softvérové aplikácie, aplikácie na vyhodnotenie diagnostických nástrojov a analýzu dát:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

6. Mám k dispozícii funkčný systém prvkov ochrany osobných údajov - spoľahlivý systém šifrovania PC, elektronických dokumentov, dát a dátových nosičov, samostatnú uzamykateľnú pracovnú miestnosť, uzamykateľnú kartotečnú skriňu pre diagnostické nástroje a dokumentáciu klientov:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

7. Mám k dispozícii aktuálne, štandardizované, reliabilné a validné diagnostické nástroje:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

8. Moja pracovná miestnosť je dostatočne osvetlená, môžem v nej regulovať teplotu a vetrať:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

**B. NAPLNENIE POTRIEB OZ V OBLASTI PRACOVNÝCH VZŤAHOV**

9. Vyhovuje mi forma spolupráce, ktorú mám so zamestnávateľom a vedúcimi zamestnancami zariadenia:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

10. Vyhovuje mi forma spolupráce, ktorú mám s odbornými/pedagogickými zamestnancami zariadenia:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

11. Zamestnávateľ mi umožňuje odborne spolupracovať s inými odbornými inštitúciami (VÚDPaP, CPP, ŠCPP, NIVaM, Univerzita, Slovenská komora psychológov, Asociácia školských pedagógov, Asociácia školských psychológov, Asociácia slovenských pedagógov, zamestnávatelia v regióne, zástupcovia samospráv a iné):

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

12. Včas dostávam informácie potrebné k realizácii mojej odbornej činnosti:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

13. Na pracovisku sa stretávam s efektívnou komunikáciou medzi zamestnancami:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....



14. Ak sa v práci vyskytne konflikt, je vždy včas a vhodne riešený:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

15. K odbornej činnosti, ktorú vykonávam, dostávam objektívnu spätnú väzbu od vedúcich zamestnancov:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

16. Pri tímovej spolupráci odborných a pedagogických zamestnancov je rozdelenie vykonávaných odborných činností spravodlivé a korektné:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

### C. NAPLNENIE POTRIEB OZ V OBLASTI VZDELÁVANIA A PROFESIJNÉHO RASTU

17. Zamestnávateľ mi umožňuje odborne sa vzdelávať v pracovnom čase aj nad rámec legislatívnej povinnosti:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

18. Mám možnosť rozvíjať svoje odborné kompetencie priamo v zariadení, v ktorom pracujem:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....



19. Zamestnávateľ mi zabezpečuje financovanie odborného vzdelávania aj nad rámec minimálneho povinného rozsahu:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

20. Zamestnávateľ ma priamo informuje o možnostiach ďalšieho odborného vzdelávania:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

21. Vedúci zamestnanci ma priamo informujú o možnostiach ďalšieho odborného vzdelávania:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

22. Mám možnosť implementovať do odbornej činnosti poznatky z absolvovaných odborných vzdelávaní:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

23. Zamestnávateľ mi zabezpečuje absolvovanie supervízie mojej odbornej činnosti:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

24. S odbornými/pedagogickými zamestnancami vzájomne zdieľame informácie o odborných vzdelávacích aktivitách:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím





Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

#### D. NAPLNIENIE POTRIEB V OBLASTI IDENTIFIKÁCIE OZ S POSLANÍM ZARIADENIA A CHARAKTEROM PRÁCE

25. Mám možnosť zapájať sa do rozhodovania o skutočnostiach, ktoré sa týkajú mojej odbornej práce:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

26. Stotožňujem sa s poslaním a hodnotami zariadenia, v ktorom pracujem:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

27. Stotožňujem sa so strategickými cieľmi zariadenia, v ktorom pracujem:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

28. Zamestnávateľ ma nepoveruje pracovnými úlohami, ktoré nesúvisia s realizáciou mojej odbornej činnosti:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

29. Zamestnávateľ a vedúci zamestnanci ma podporujú a motivujú:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím



Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

30. Práca, ktorú vykonávam, naplňuje moje predstavy a hodnoty:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

31. Vyhovuje mi finančné ohodnotenie mojej práce:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

32. Vyhovuje mi pracovný čas:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

33. Zamestnávateľ mi ponúka zaujímavé pracovné benefity:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
úplne nesúhlasím	čiastočne nesúhlasím	neviem	čiastočne súhlasím	úplne súhlasím

Vaše postrehy, komentáre, stanovisko:

.....

.....

**OTVORENÉ OTÁZKY:**

34. Uvedte prosím, ktoré z prvkov materiálneho zabezpečenia vášho pracovného miesta by ste potrebovali doplniť pre skvalitnenie vašej odbornej činnosti:

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

35. Uvedte prosím, ktoré z prvkov technického zabezpečenia vášho pracovného miesta by ste potrebovali doplniť pre skvalitnenie vašej odbornej činnosti:

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

36. Uvedte prosím, ktoré z aspektov sociálnej interakcie na pracovisku by ste potrebovali zmeniť pre skvalitnenie vašej odbornej činnosti:

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

37. Uvedte prosím, ktoré z aspektov vášho profesijného rozvoja by ste potrebovali zmeniť pre skvalitnenie vašej odbornej činnosti:

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

38. Vaše ďalšie postrehy, komentáre, stanovisko:

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

**Ďakujeme za vyplnenie formulára.**

**Pomáhate zvyšovať kvalitu poskytovaných služieb v našom zariadení, škole.**



## Vyhodnotenie

Pri hodnotení výrokov 1 - 33 vychádzame z hodnoty, ktorú odborný zamestnanec označil na hodnotiacej škále. Bodovanie súhlasí s číslami škály a je nasledovné:

- 1 bod** - úplne nesúhlasím
- 2 body** - čiastočne nesúhlasím
- 3 body** - neviem (neprikláňam sa ani k súhlasu, ani k nesúhlasu)
- 4 body** - čiastočne súhlasím
- 5 bodov** - úplne súhlasím

### Výroky 1 – 8

zisťujú mieru naplnenia potrieb odborného zamestnanca v oblasti materiálneho a technického zabezpečenia pracovného miesta.

### Výroky 9 – 16

zisťujú aktuálny stav naplnenia potrieb odborného zamestnanca v oblasti pracovných vzťahov.

### Výroky 17 – 24

sa zameriavajú na vzdelávanie a profesijný rast odborného zamestnanca.

### Výroky 25 – 33

sú zamerané na identifikáciu odborného zamestnanca s poslaním zariadenia a charakterom práce.

### Otázky 34 – 38

sú otvorené, doplňujúce otázky, ktorých odpovede sú dôležité pre zhodnotenie takých faktorov, ktoré v inventári nie sú explicitne pomenované v rámci výrokov a do celkového bodového hodnotenia sa nezapočítavajú.

Formulár môže byť administrovaný pre zistenie celkového stavu naplnenia potrieb odborného zamestnanca alebo pre zisťovanie naplnenia potrieb v konkrétnej oblasti/oblastiach.

### *Celkové naplnenie potrieb odborného zamestnanca*

Pri celkovom hodnotení naplnenia profesijných potrieb odborného zamestnanca v zariadení sa vyhodnocujú všetky výroky. Minimálny počet sčítaných bodov, ktorý môže zamestnanec dosiahnuť je 33. Maximálny počet sčítaných bodov, ktorý môže zamestnanec dosiahnuť je 165.

Bodové hodnotenie	Aktuálny stav naplnenia profesijných potrieb odborného zamestnanca
33 - 75 bodov	Nenaplnené potreby
76 - 118 bodov	Priemerne naplnené potreby
118 - 165 bodov	Naplnené potreby

### *Naplnenie potrieb odborného zamestnanca v konkrétnej oblasti*

Pri hodnotení naplnenia profesijných potrieb odborného zamestnanca v konkrétnej oblasti sa vyhodnocujú odpovede na jednotlivé výroky zamerané na danú oblasť (prvé 3 oblasti zahŕňajú 8 výrokov a posledná 4. oblasť 9 výrokov). Minimálny počet sčítaných bodov, ktorý môže zamestnanec dosiahnuť, je 8/9. Maximálny počet sčítaných bodov, ktorý môže zamestnanec dosiahnuť, je 40/45.



Bodové hodnotenie	Aktuálny stav naplnenia profesijných potrieb odborného zamestnanca
8/9 - 18 bodov	Nenaplnené potreby
19 - 29 bodov	Priemerne naplnené potreby
30 - 40/45 bodov	Naplnené potreby

Podľa vyššie uvedeného bodového hodnotenia môžeme zamestnanca zaradiť do jednej z nasledujúcich kategórií:

- 1. Odborný zamestnanec s nenaplnenými profesijnými potrebami** – odborný zamestnanec, ktorý nemá naplnené profesijné potreby, či už celkovo alebo v konkrétnych oblastiach, môže byť demotivovaný vo vzťahu k svojej práci, čo môže mať negatívny vplyv na poskytovanie odbornej starostlivosti jej prijímateľom. Je dôležité si uvedomiť, že ak má odborný zamestnanec v jednej oblasti naplnené potreby aspoň v priemernom množstve, ale v inej oblasti sú jeho potreby nenaplnené (napr. výborné materiálne zabezpečenie, ale problematické sociálne vzťahy), bude to negatívne vplývať na realizáciu jeho odborných činností. V krajnom prípade je možné, že odborný zamestnanec bude zvažovať odchod zo zamestnania. Preto je pre vedenie školy/zariadenia dôležité zistiť, ktoré potreby odborný zamestnanec nemá naplnené a snažiť sa o ich rovnomerné napĺňanie vo všetkých profesijných oblastiach. Pre naplnenie profesijných potrieb odborného zamestnanca je dôležité zamerať sa i na odpovede v otázkach 34 - 38.
- 2. Odborný zamestnanec s priemerne naplnenými profesijnými potrebami** - je dôležité rozpoznať, či má odborný zamestnanec naplnené profesijné potreby v nižšom alebo vyššom pásme priemeru. V oboch prípadoch je ale možné, že odborný zamestnanec, ktorý má priemerne naplnené profesijné potreby, či už celkovo alebo v konkrétnych oblastiach, môže mať tiež problémy s motiváciou, a tým aj s kvalitou vykonávanej odbornej činnosti. Zamestnanec v tejto kategórii sa môže veľmi rýchlo dostať do kategórie nenaplnených potrieb, prípadne mu hrozí vyhorenie, postupná frustrácia až pasivita. Opäť odporúčame dôkladné preskúmanie konkrétnych profesijných potrieb, ktoré nie sú naplnené a tiež ich postupnú saturáciu. Odporúčame tiež zamerať pozornosť na prevažujúce odpovede “neviem”, čo môže indikovať bariéru pre zapojenie sa do zisťovania napĺňania potrieb odborného zamestnanca na pracovisku.
- 3. Odborný zamestnanec s naplnenými profesijnými potrebami** – v prípade odborného zamestnanca s naplnenými profesijnými potrebami je vysoko pravdepodobné, že bude motivovaný k realizácii kvalitnej odbornej činnosti. Nesmieme však zabúdať aj naďalej sa mu venovať a nebrať ako samozrejmosť jeho spokojnosť. Pri administrácii celého inventára odporúčame preskúmať, či nie je niektorá z oblastí profesijných potrieb aspoň do určitej miery nenaplnená. Ak áno, je potrebné túto oblasť primerane saturovať. Ak nie, je možné so zamestnancom prekonzultovať odpovede na výroky, v ktorých označil nesúhlas a následne podporiť saturáciu jeho špecifických profesijných potrieb.



## Odporúčanie pre vedenie školy/zariadenia

Mapovanie profesijných potrieb odborných zamestnancov môže mať pre školu alebo zariadenie v systéme PaP viacero prínosov, ktoré môžu byť pre danú školu/zariadenie zásadné:

1. Poskytne informácie o profesijných potrebách odborných zamestnancov, ktoré sú základom na efektívnu realizáciu ich odbornej činnosti.
2. Poskytne priestor na zoznámenie sa s profesijnými hodnotami, záujmami a očakávaniami odborných zamestnancov.
3. Vhodný prostriedok na hľadanie a nachádzanie odborného a ľudského potenciálu odborných zamestnancov.
4. Vhodný prostriedok na aktivizáciu spolupráce odborných a pedagogických zamestnancov školy.
5. V rámci mapovania dostanú odborní zamestnanci priestor zamyslieť sa nad svojimi potrebami a zmenami, ktoré by mohli do svojej odbornej činnosti priniesť.
6. Priestor na učenie sa, uvažovanie a diskutovanie o strategických hodnotách a vízii školy alebo zariadenia.
7. Podporuje kritické myslenie.
8. Priestor na spolurozhodovanie, spoluúčasť na formulovaní strategických cieľov školy alebo zariadenia.
9. Vhodný základ na plánovanie odborných aktivít a činností, ktoré vychádzajú z potrieb prijímateľov odbornej starostlivosti.
10. Nevyhnutnosť v prípade, ak nám záleží na vylepšovaní a zvyšovaní kvality odborných činností a aktivít.

Každý/á riaditeľ/ka školy alebo zariadenia by mal/a vedieť, že spravidla všetci zamestnanci nejakým spôsobom chcú dosiahnuť naplnenie nasledujúcich potrieb:

1. Mať zaujímavú a bezpečnú prácu.
2. Byť spravodlivo odmeňovaní.
3. Mať uznávaného a spravodlivého nadriadeného.
4. Mať priateľských spolupracovníkov.
5. Mať možnosť profesionálneho rastu a kariérového rozvoja.

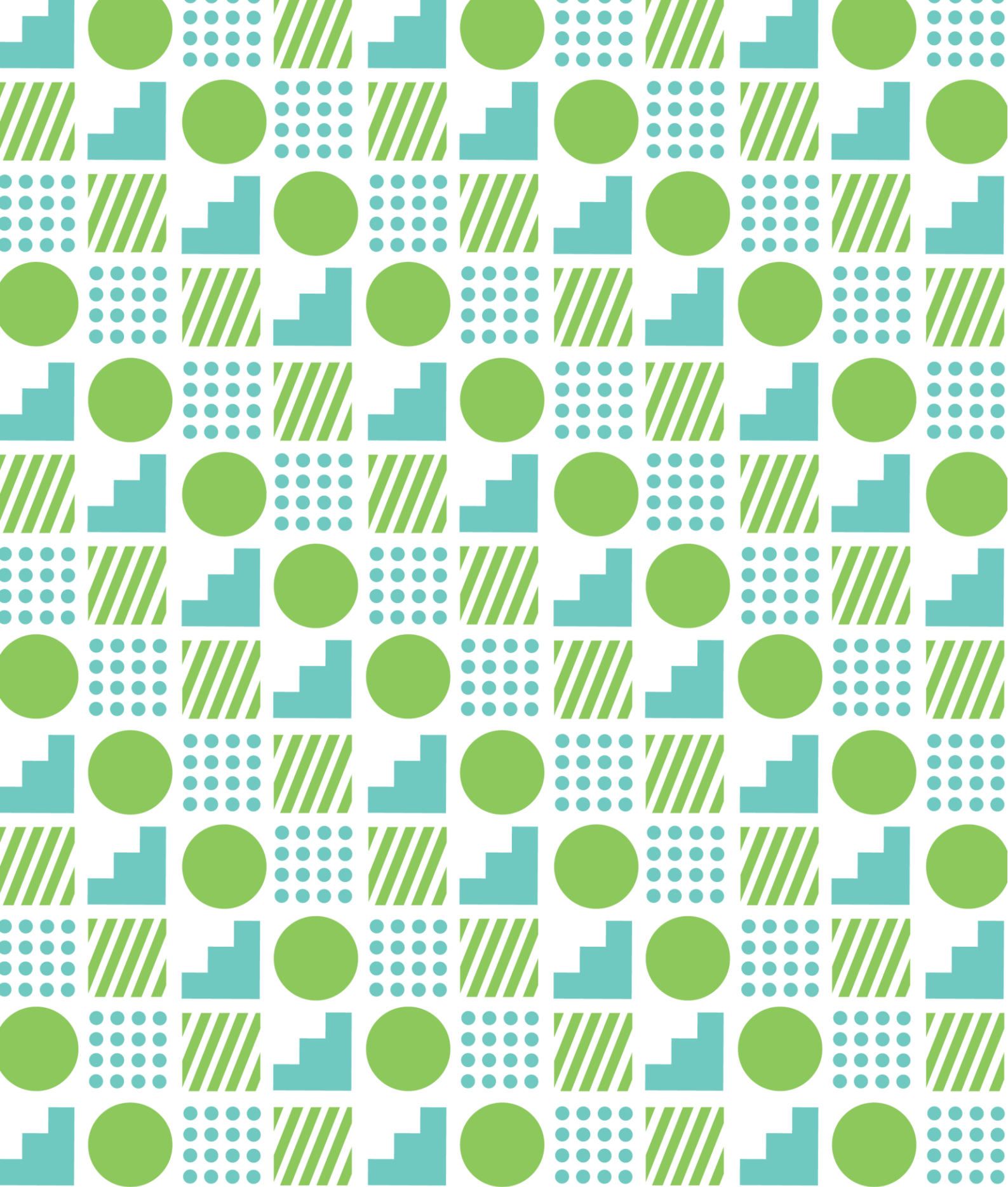
Vedenie, riaditeľ/ka školy/zariadenia by mal/a dbať na to, aby boli odborní zamestnanci informovaní o cieľoch, úlohách, ako aj o problémoch školy alebo zariadenia, otvorene s nimi komunikovať, načúvať ich názorom a rešpektovať ich samostatnosť. Ku každému zamestnancovi by sa mali správať ako k profesionálovi, vyžadovať od neho nielen kvalitne odvedenú odbornú prácu, ale poznať jeho názory a stanoviská. Mali by podporovať profesionálny rast odborných zamestnancov, permanentne sledovať ich pracovné podmienky a zlepšovať pracovné prostredie. Nezakrývať pracovné konflikty, ani ich nezveličovať, ale účelne a konštruktívne ich riešiť. Nevyslovovať hodnotiace súdy zamerané na osobu odborného zamestnanca - hodnotiť úlohu, výkon, nie vlastnosti človeka. Vždy keď je to možné, oceniť, pochváliť, podporiť, aj neformálne, slovne.



## Zdroje:

- ARMSTRONG, M. 2007. Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy. Grada Publishing, a.s., 10. vydání, 800 s. ISBN 8024714073
- KOUBEK, J. 2015. Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky. 4. rozšířené a doplněné vydání. Management Press Praha, 400 s. ISBN 9788072612888





VÝSKUMNÝ ÚSTAV  
DETSKEJ PSYCHOLÓGIE  
A PATOPSYCHOLÓGIE



**ŠTANDARDY**  
NÁRODNÝ PROJEKT

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