

ПРИЛОГ 1

ТЕХНИКЕ ЗА ПРИКУПЉАЊЕ ПОДАТАКА У АНАЛИЗИ ПОТРЕБА ЗА СТРУЧНИМ УСАВРШАВАЊЕМ

Подаци које прикупљамо у процесу анализе потреба за стручним усавршавањем могу да буду квантитативни или квалитативни.

Квантитативни подаци изражени су у бројевима, а њихова анализа нам помаже да откријемо **шта** и **у којој мери** се дешава у организацији. У зависности од типа и величине узорка, квантитативни подаци могу да се подвргну једноставнијој или сложенијој статистичкој анализи и да нам дају основу за доношење закључака са мерљивим степеном поузданости.

Квалитативни подаци односе се најчешће на речи и значења, као и на слике, аудио и видео записе. Како би се обрадили неопходно је да буду организовани, сумирани, описани и интерпретирани. Квалитативни подаци нам дају увид у то **зашто** се нешто дешава у организацији.

Квантитативни и квалитативни подаци су комплементарни, тако да се најбољи резултати и увиди добијају њиховим комбиновањем.

Најчешће технике за прикупљање квантитативних података су анкета и структурирани интервју, а за квалитативне, неструктурирани и полуструктурирани интервју, фокус група и посматрање.

У табели у наставку наводимо предности и недостатке техника које се најчешће користе у анализи потреба за стручним усавршавањем.

Техника	Предности	Недостаци
Упитник/анкета	<ul style="list-style-type: none"> • Јефтина • Једноставна за задавање • Може да обухвати велики број испитаника истовремено • Не захтева пуно времена за администрирање • Испитаници могу да је попуне у време које њима одговара • Анонимност • Брза и релативно једноставна обрада података <p>*Предности упитника дате су у поређењу са осталим техникама доле наведеним. Ове предности у највећој могућој мери долазе до изражаја приликом примене онлајн упитника.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Нема могућности да се поставе додатна питања како би се релевантне теме додатно продубиле • Тешко је постављати комплексна питања • Постоји висок ниво ризика да испитаници неће одговорити на сва питања или да неће одговорити уопште • Немамо увид у пажњу с којом испитаници попуњавају упитник • Немамо контролу над тим ко заиста попуњава упитник
Интервју (полуструктурирани или неструктурирани – према томе колико су питања која смо припремили чврсто одређена)	<ul style="list-style-type: none"> • Могуће је детаљније испитати тему која нас занима • Можемо да сазнамо на који начин људи тумаче и објашњавају 	<ul style="list-style-type: none"> • Захтева пуно времена и за прикупљање и за анализу података • Обухват у смислу броја испитаника је мали • Теже их је организовати и

<p>Што је већа фиксираност питања за интервју, он се по својим карактеристикама више приближава анкетном истраживању.</p>	<p>ситуације или проблеме које уочавају</p> <ul style="list-style-type: none"> • Можемо да сазнамо за нове факторе важне за тему коју испитујемо, иако их нисмо били свесни док смо припремали питања за интервју • Можемо да видимо и како особа реагује за време разговора, а не само шта каже. 	<p>спровести у дело, јер захтевају да интервјуер и испитаник буду доступни у исто време</p> <ul style="list-style-type: none"> • Нема анонимности
---	---	--

<p>Фокус групе</p> <p>Техника у којој група од 6 до 12 учесника учествује у вођеној дискусији на задату тему. Један од кључних фактора за квалитет информација добијених је искуство и умешност особе која води фокус групу.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Могуће је детаљније испитати тему која нас занима • Можемо да сазнамо на који начин људи тумаче и објашњавају ситуације или проблеме које уочавају • Можемо да сазнамо за нове факторе важне за тему коју испитујемо, иако их нисмо били свесни док смо припремали питања за интервју • Када се разговор води у групи, учесници могу једни друге да стимулишу и подсећају на неке важне факторе, које би сами можда заборавили да спомену • Можемо да видимо како група формира мишљење о некој теми 	<ul style="list-style-type: none"> • Људима може да буде непријатно да отворено кажу своје мишљење у групи • Неки појединци могу да доминирају и „преузму“ групу • Нису једноставне за организацију, јер захтевају да већи број људи буде присутно у исто време • Захтевају доста времена за прикупљање и обраду података
<p>Посматрање</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Не заснива се на самопроцени испитаника 	<ul style="list-style-type: none"> • Уколико запослени знају да их

(радног окружења и начина рада запослених)	<ul style="list-style-type: none"> Даје информације о томе како изгледа спонтано понашање запослених (уколико они не знају да их посматрамо) 	<p>посматрамо, њихово понашање није спонтано</p> <ul style="list-style-type: none"> Захтева пуно времена за прикупљање и обраду података Захтева да посматрач тачно зна шта посматра Ризик од пристрасности у тумачењу посматрача
--	---	--