ПРИЛОГ 1.1.

# 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 структуирани интервју, а за квалитативне, неструктуирани и полуструктуирани 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*** | * 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   \*Предности упитника дате су у поређењу са осталим техникама доле наведеним.  Ове предности у највећој могућој мери долазе до изражаја приликом примене онлајн упитника. | * 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*** (полуструктуирани или неструктурирани – према томе колико су питања која смо припремили чврсто одређена)  Што је већа фиксираност питања за интервју, он се по својим карактеристикама више приближава анкетном истраживању. | * 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 * Можемо да видимо и како особа реагује за време разговора, а не само шта каже. | * Захтева пуно времена и за прикупљање и за анализу података * Обухват у смислу броја испитаника је мали * Теже их је организовати и спровести у дело, јер захтевају да интервјуер и испитаник буду доступни у исто време * Нема анонимности |
| ***Фокус групе***  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. | * 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 | * 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 |
| ***Посматрање***  (радног окружења и начина рада запослених) | * Не заснива се на самопроцени испитаника * Даје информације о томе како изгледа спонтано понашање запослених (уколико они не знају да их посматрамо) | * Уколико запослени знају да их посматрамо, њихово   понашање није спонтано   * Захтева пуно времена за прикупљање и обраду података * Захтева да посматрач тачно зна шта посматра * Ризик од пристрасности у тумачењу посматрача |