



Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu – I.



Analýza vzdelávacích potrieb v jednotlivých oblastiach výkonu služieb starostlivosti

(výstup podaktivity 1.2.1 národného projektu)

Kvetoslava Repková (zodpovedná riešiteľka)

Daniela Kešelová (spoluriešiteľka)

Bratislava 2014

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

www.esf.sk

Názov výstupu

„Analýza vzdelávacích potrieb v jednotlivých oblastiach výkonu služieb starostlivosti“

Národný projekt

„Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu – I.“

Podaktivita 1.2.1

„Analýza vzdelávacích potrieb v jednotlivých oblastiach výkonu služieb starostlivosti“

Odberateľ

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Sekcia sociálnej a rodinnej politiky

Realizátor

Inštitút pre výkum práce a rodiny, Župné nám. 5-6, 812 41 Bratislava

Autorky výstupu

Kvetoslava Repková (zodpovedná riešiteľka)

Daniela Kešelová (spoluriešiteľka)

Uloženie výstupu

Inštitút pre výkum práce a rodiny, Župné nám. 5-6, 812 41 Bratislava

Forma archivácie

Printová, elektronická

Počet výtlačkov

5 (päť)

Anotácia

Správa je výstupom podaktivity 1.2.1 „*Analýza vzdelávacích potrieb v jednotlivých oblastiach výkonu služieb starostlivosti*“ v rámci Národného projektu „*Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu – I.*“ Správa popisuje východiská, proces a výsledky analýzy vzdelávacích potrieb zamestnancov/kýň v piatich agenách služieb starostlivosti spadajúcich pod oblasť podpory sociálnej inklúzie ľudí v rozičných typoch sociálnych rizík. Ide o agendy: sociálnoprávna ochrana detí a sociálna kuratela, sociálne služby, štátne sociálne dávky, pomoc v hmotnej núdzi a o peňažné príspevky na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a posudkovú činnosť.

Hlavným výstupom podaktivity NP je definovaných desať vzdelávacích tém, ktoré sa budú rozpracovávať do podoby vdelávacích programov v nasledujúcich aktivitách národného projektu.

Kľúčové slová

Sociálna inklúzia, sociálnoprávna ochrana detí a sociálna kuratela, sociálne služby, štátne sociálne dávky, pomoc v hmotnej núdzi, peňažné príspevky na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a posudková činnosť, analýza vzdelávacích potrieb

Summary

The report is outcome of the subactivity 1.2.1 titled as "*Educational needs analysis in specific areas of care services*" being worked out within the National project "*Support for improving professional performance and development of human resources in the field of social inclusion services for state and local government - I.*" The report describes the stating points, process and outcomes of educational needs analysis of professionals operating in five fields where social support and assistance for persons in various types of social risks and needs provided is. These five fields which are umbrelled under the concept of the "social inclusion support" cover such areas as: social legal protection of children and social curatorial services, social services, state social benefits, help to people in material needs and financial benefits for compensation of sever disability and disability assesement. As a main outcome of this research work ten educational topics have been defined. They will be worked out in form of educational programs within the upcoming phases of the national project.

Key words

Social inclusion, social legal protection of children and social curatorial services, social services, state social benefits, help to people in material needs, financial benefits for compensation of sever disability and disability assesement, educational needs analysis

OBSAH

ÚVOD A ODBORNO-POLITICKÝ KONTEXT	1
1 ZÁKLADNÁ ARCHITEKTÚRA NÁRODNÉHO PROJEKTU	3
2 TERMINOLÓGIA A OPERACIONALIZÁCIA ZÁKLADNÝCH POJMOV NÁRODNÉHO PROJEKTU	4
3 ANALÝZA VZDELÁVACÍCH POTRIEB V OBLASTI SOCIÁLNEJ INKLÚZIE – VÝSKUM	7
3.1 Úvodná konceptualizácia	7
3.2 Cieľ výskumu, výskumná otázka	7
3.3 Stratégia výskumnej činnosti, metódy výskumu	8
3.5 Výsledky výskumu a ich interpretácia	13
3.5.1 Výsledky z rozhovorov v rámci expertných mini tímov (prvotná Matica tém pre jednotlivé pracovné pozície).....	13
3.5.2 Dopracovanie Matice tém pre jednotlivé pracovné pozície v širšom expertnom okruhu (finálna Matica tém relevantných pre jednotlivé pracovné pozície)	18
3.5.3 Sumarizácia vybraných výskumných zistení.....	33
3.5.4 Stanovenie vzdelávacích potrieb a tém.....	36
4 DISKUSIA K VÝSLEDKOM VÝSKUMNEJ ČINNOSTI	46
5 ODPORÚČANIA PRE ĎALŠIE PODAKTIVITY NÁRODNÉHO PROJEKTU.....	49
5.1 Odporúčanie (koordinát): Vecný rozsah vzdelávania	49
5.2 Odporúčanie (koordinát): Osobný rozsah (cieľové skupiny) vzdelávania	49
5.3 Odporúčanie (koordinát): Horizontálne a vertikálne tematické priority ako základ vzdelávacích programov	49
5.4 Odporúčanie (koordinát): Rozdelenie vzdelávacích programov podľa typológie zákona	51
5.5 Odporúčanie (koordinát): Spracovanie vzdelávacích programov podľa dohodnutej štruktúry.....	52
5.6 Odporúčanie (koordinát): Tematická racionalizácia (možnosti zlúčenia niektorých vzdelávacích tém) ..	52
BIBLIOGRAFIA	53
PRÍLOHA 1.....	54
PRÍLOHA 2.....	59
PRÍLOHA 3.....	61
PRÍLOHA 4.....	64
PRÍLOHA 5.....	78

ZOZNAM SCHÉM

Schéma 1: Vecno-časová architektúra NP	3
Schéma 2: Postupnosť aplikácie integrovanej viacstupňovej výskumnej stratégie na analýzu vzdelávacích potrieb SI	8
Schéma 3: Výskumná činnosť ako séria postupných krokov.....	9
Schéma 4: Kompozícia postupnosti popisu: pracovná pozícia – téma – vedomosti - zručnosti v oblasti služieb starostlivosti	14
Schéma 5: Hierarchizovaný vzťah vzdelávacích tém na úseku podpory sociálnej inklúzie	33
Schéma 6: Štruktúra hodnotiaceho dotazníka	37
Schéma 7: Vertikálne a horizontálne tematické priority.....	50
Schéma 8: Typológia vzdelávacích programov podľa zákona č. 219/2014 Z. z.....	51

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1: Rámcový prehľad pozícií a tém na základe prvého terénneho výskumu	16
Tabuľka 2: Vybrané ukazovatele procesu pripomienkovania prvotnej verzie matice	18
Tabuľka 3: Ilustrácia výpočtu celkového aritmetického priemeru ovládania danej témy.....	38
Tabuľka 4: Poradie jednotlivých tém podľa kritéria rozdielu medzi očakávanými a ohodnotenými (aktuálnymi) vedomosťami a zručnosťami za jednotlivé témy .	39
Tabuľka 5: Zastúpenie tém podľa agendy a celkového priemeru	41
Tabuľka 6: Zastúpenie 10 tém podľa agendy, celkového priemeru a typu inštitúcie	43
Tabuľka 7: Konečný zoznam tém pre účely ďalšieho rozpracovania v NP	45

ZOZNAM SKRATIEK

AVP SI	Analýza vzdelávacích potrieb v oblasti sociálnej inklúzie
NP	Národný projekt
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
PHN	Pomoc v hmotnej núdzi
PPKŤZP a PČ	Peňažné príspevky na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a posudková činnosť
SPOD a SK	Sociálnoprávna ochrana detí a sociálna kuratela
ŠSD	Štátne sociálne dávky
VP	Vzdelávací program
ÚPSVR	Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

Úvod a odborný-politický kontext

Táto výskumná správa vznikla ako prvý výstup národného projektu „Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu – I.“ (ďalej len „NP“). Realizátorom NP je Inštitút pre výskum práce a rodiny v období júl 2014 – december 2015. NP je financovaný z prostriedkov ESF na roky 2007-2013, konkrétne z Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia (ďalej len „OP ZaSI“).

Skutočnosť, že NP je financovaný z európskych štrukturálnych fondov naznačuje prepojenosť jeho cieľov a zámerov na nadnárodné (európske) priority v oblasti podpory sociálnej inklúzie ľudí a skupín ľudí, ktorí sa z rozličných dôvodov nachádzajú v situácii rizika sociálnej exklúzie (priama prepojenosť na dokument „Stratégia Európa 2020“). Základnou stratégiou, ako s týmto rizikom pracovať, že zvyšovať kvalitu verejných a občianskych intervencií zameraných na osoby a skupiny v riziku sociálnej exklúzie, a to cestou **sociálneho investovania do ľudí**. Táto by mala prinášať priamy benefit nielen cieľovým skupinám v podpore ich plnohodnotnej spoločenskej participácie (napr. deťom a mladým ľuďom, rodinám v riziku, starším osobám či osobám so zdravotným postihnutím), ale aj zamestnávateľom a celej spoločnosti smerom k vyššej prosperite a lepšiemu životu pre všetkých (priama prepojenosť na dokument „Towards Social Investment for Growth and Cohesion – including implementing the European Social Fund“; COM(2013 83 final).

Z uvedených širších európskych rámcov následne vychádzajú národné strategické dokumenty a programové priority. Ciele a priority *Národného programu reforiem* či *Programového vyhlásenia vlády* na príslušné obdobie sú v oblasti podpory sociálnej inklúzie spomedzené najmä v *Operačnom programe Zamestnanosť a sociálna inklúzia*. Text a štruktúra Operačného programu priamo zdôvodňujú nevyhnutnosť implementácie NP: poukazuje sa v nich na absenciu funkčného systému prehlbovania kvalifikácie zamestnancov/kýň na úseku sociálnych vecí vedúcu k problémom kvality ľudských zdrojov, a tým k následnému riziku nedostatočnej kvality verejnej služby na úseku podpory sociálnej inklúzie.

Vedenie MPSVR SR sa riešeni nepriaznivej situácie v ne/zabezpečovaní prehlbujúceho vzdelávania zamestnancov/kýň, ktorí sa angažujú v intervenčných programoch sociálnej inklúzie, v predchádzajúcom období venovalo opakovane. Z rokov 2009 a 2011 pochádzajú uznesenia porád vedenia MPSVR SR k schváleniu návrhu spôsobu riešenia systému prehlbovania kvalifikácie na úseku sociálnych vecí v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny, opierajúc sa o priority definované v rezortnom Operačnom programe. Do skupiny súvisiacich iniciatív patrilo aj zorganizovanie verejnej diskusie k zámeru legislatívne upraviť podmienky výkonu sociálnej práce ako nosnej (aj keď nie jedinej) odbornej disciplíny na výkon podpory sociálnej inklúzie, následné dopracovanie tejto právnej normy a jej definitívne schválenie. Zákon o sociálnej práci a o podmienkach výkonu sociálnej práce explicitne očakáva zavedenie pravidiel kontinuálneho (prehlbujúceho) vzdelávania na úseku sociálnej inklúzie, využívajúc všeobecný legislatívny rámec zákona o celoživotnom vzdelávaní. Všetky popísané,

a mnohé ďalšie rezortné iniciatívy facilitovali potrebu schválenia NP ako základu komplexnejšieho procesu pre systémové riešenie otázok vzdelávania na úseku sociálnej inklúzie.

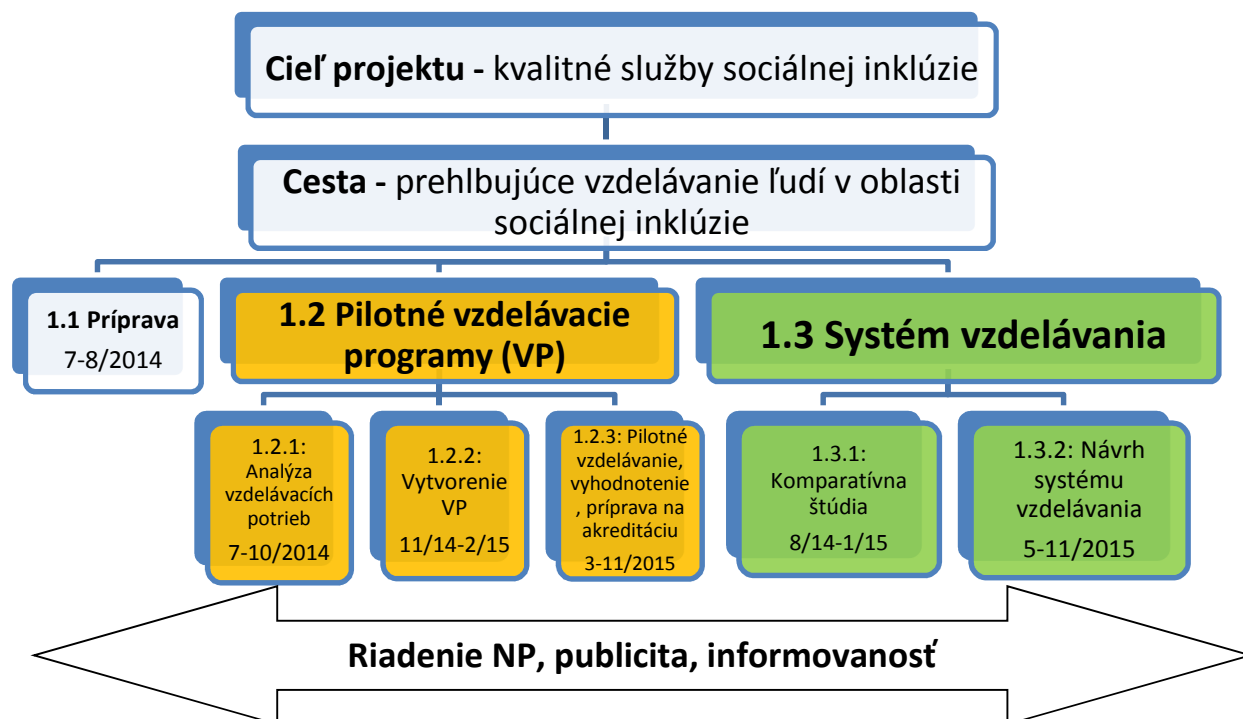
Doterajšia absencia systémových prvkov prehlbujúceho vzdelávania na úseku sociálnej inklúzie bola prirodzene spojená aj s **absenciou systematickej analýzy vzdelávacích potrieb** osôb, ktoré sa profesionálne v tejto oblasti angažovali a angažujú. Rezortné vzdelávacie ponuky a aktivity smerované k výkonným zložkám sociálnej inklúzie z predchádzajúceho obdobia vychádzali skôr z ad-hoc prieskumov záujmu zamestnancov/kýň o vzdelávanie, než z procesu analýzy ich vzdelávacích potrieb.

Ak teda má rezort práce, sociálnych vecí a rodiny SR v rámci NP ambíciu navrhnúť systémové prvky prehlbujúceho vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie, ktoré by sa v nasledujúcom období stali základom hlavnoprúdovej vzdelávacej praxe, v rámci úvodných aktivít NP bolo potrebné realizovať analýzu vzdelávacích potrieb výkonných zamestnancov/kýň v oblasti sociálnej inklúzie. Táto výskumná štúdia popisuje základnú výskumnú stratégiu využitú na účely realizácie analýzy a jej hlavné výsledky. Tieto sa stanú východiskom pre realizáciu ďalších podaktivít NP, v rámci ktorých sa budú vyvíjať vzdelávacie programy a pilotne overovať.

1 Základná architektúra národného projektu

Predtým, ako sa budeme venovať samotnej podaktivite zameranej na analýzu vzdelávacích potrieb cieľových skupín v oblasti sociálnej inklúzie, predstavíme základnú vecno-časovú architektúru (logistiku) NP. Schematicky ju znázorňuje schéma 1.

Schéma 1: Vecno-časová architektúra NP



Zdroj: autorky

Ako je zo schémy zrejmé, architektúra NP je postavená na dvoch základných vecno-časových pilieroch prebiehajúcich simultánne:

(1) na príprave *obsahovej stránky vzdelávania* (aktivitný pilier 1.2) – ide o návrh pilotných vzdelávacích programov zahŕňajúcich analýzu vzdelávacích potrieb cieľových skupín, tvorbu vzdelávacích programov, ich pilotné overenie, vyhodnotenie a prípravu na akreditáciu (podľa kritérií MŠVVŠ SR),

(2) na príprave *formálno-organizačnej stránky vzdelávania* (aktivitný pilier 1.3) – ide o návrh systému rezortného vzdelávania, v rámci ktorého sa budú vzdelávacie programy v budúcnosti realizovať; súčasťou aktivitného piliera je príprava komparatívnej štúdie o vybraných systémoch rezortného vzdelávania v zahraničí a na Slovensku a vytypovanie dvoch modelov, ktoré budú v záverečnej fáze rozpracované do dvoch alternatív systému rezortného vzdelávania ako základu pre definitívne rozhodnutie rezortu o jeho budúcej podobe.

Súčasťou všetkých čiastkových podaktivít NP bude *riadenie projektu* (fungovanie Riadiaceho výboru NP zriadeného v prípravnej fáze a všetkých manažérsko-ekonomických činností), rovnako sa zabezpečí jeho *publicita a informovanosť* voči širokej verejnosti.

2 Terminológia a operacionalizácia základných pojmov národného projektu

Terminológia výskumnej správy dôsledne vychádza zo zdrojových dokumentov, ktorými sú predovšetkým text relevantných častí OP ZaSI a text samotného opisu NP. Keďže sa v štúdiu používajú pojmy, ktoré často nekopírujú národnú legislatívu v oblasti sociálnej inklúzie¹ či celoživotného vzdelávania², zosumarizujeme ich ako **terminologický základ** nielen pre túto štúdiu, ale i pre ďalšie štúdie vydané v rámci podaktivít NP. Je dôležité pripomenúť, že jednotlivé pojmy a ich operacionalizácia boli formulované explicitne pre účely NP. Aj keď sa autorský tím NP a tejto správy v nich opiera o uznávané teoretické a legislatívne koncepty, môže v niektorých prípadoch ísť o ich účelovú modifikáciu.

Sociálna inklúzia (Oblasť sociálnej inklúzie) - podpora sociálneho začleňovania ľudí a skupín v rozličných typoch sociálnych rizík cestou realizácie jednotlivých výkonov služieb starostlivosti

Výkon služieb starostlivosti – odborná činnosť (praktický výkon) v niektorej z oblastí služieb starostlivosti

Oblasti služieb starostlivosti:

- (1)Oblasť sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately
- (2)Oblasť sociálnych služieb
- (3)Oblasť pomoci v hmotnej núdzi
- (4)Oblasť (peňažnej) pomoci osobám s ťažkým zdravotným postihnutím
- (5)Oblasť štátnych sociálnych dávok (na pomoc rodine)

Celoživotné vzdelávanie – všetky aktivity, ktoré sa uskutočňujú v priebehu života človeka s cieľom zlepšenia jeho vedomostí, zručností a schopností. Obsahuje školské vzdelávanie (umožňuje získať stupeň vzdelania) a ďalšie vzdelávanie.

Rezortný systém vzdelávania – systém, na základe ktorého sa zabezpečuje ďalšie vzdelávanie osôb, ktoré vykonávajú služby starostlivosti v praxi

Prehlbovanie kvalifikácie v oblasti sociálnej inklúzie – je súčasťou ďalšieho vzdelávania, ktoré nadväzuje na školské vzdelávanie. Realizuje sa inštitúciami ďalšieho vzdelávania a umožňuje

¹ Hmotnoprávne predpisy rezortu PSVR SR pre jednotlivé oblasti výkonu služieb starostlivosti.

² Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní v ZNP

doplniť, rozšíriť alebo prehĺbiť si kvalifikáciu na výkon služieb starostlivosti. Nezáskava sa ním stupeň vzdelania.

Cieľové skupiny rezortného systému vzdelávania – osoby, ktoré na profesionálnej báze v rámci svojich pracovných pozícií zabezpečujú výkon niektorej zo služieb starostlivosti v rámci činnosti špecializovanej štátnej správy (mimo Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny), miestnej a regionálnej samosprávy a subjektov poskytujúcich sociálne služby a opatrenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately. Pracovné pozície sú spravidla popísané v rezortnej legislatíve.

Hodnotenie tematických vedomostí a zručností – vyjadrenie vedúceho zamestnanca/kyne o tom, v akom rozsahu na stanovenej 6-bodovej škále majú ním/ňou riadení zamestnanci/kyne na konkrétnych pozíciách vedomosti a zručnosti požadované pre výkon konkrétnej pozície. Požadované vedomosti a zručnosti sú bližšie špecifikované prostredníctvom vecných tém stanovených expertmi/kami na jednotlivé služby starostlivosti (preto hovoríme o tematických vedomostiach a zručnostiach)³.

Vzdelávacia potreba – existencia rozdielu (medzery, disproporcie) medzi požadovanými vedomosťami a zručnosťami pre výkon služieb starostlivosti na konkrétnej pozícii a ohodnotenými (posúdenými) vedomosťami a zručnosťami pre výkon.

Špecializačný vzdelávací program – získava sa ním osobitný kvalifikačný predpoklad na výkon špecializovanej odbornej činnosti (podľa zákona č. 219/2014 Z. z.).

Sústavné vzdelávanie v sociálnej práci – vzdelávanie na udržiavanie, zdokonaľovanie a dopĺňanie vedomostí a zručností potrebných na výkon sociálnej práce. Zabezpečuje ho zamestnávateľ podľa osobitného predpisu, napr. Zákonník práce, zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe (podľa zákona č. 219/2014 Z. z.).

Nadstavbové odborné činnosti – odborné činnosti, ktoré vyžadujú špecifické vedomosti a zručnosti získané absolvovaním akreditovaného vzdelávacieho programu. Môže ich na účel ustanovený osobitným predpisom (napr. napríklad zákon č. 305/2005 Z. z. v ZNP, zákon č. 448/2008 Z. z. v ZNP) vykonávať sociálny pracovník, asistent sociálnej práce, ako aj psychológ, špeciálny pedagóg, liečebný pedagóg, sociálny pedagóg alebo iná fyzická osoba za podmienok ustanovených zákonom č. 219/2014 Z. z. Podmienkou na výkon nadstavbových odborných činností je odborná spôsobilosť na výkon nadstavbových odborných činností (podľa zákona č. 219/2014 Z. z.).

³ Skúmanie vyjadrení vedúcich zamestnancov/kýň patrí medzi jednu z metód analýzy vzdelávacích potrieb, ktoré bližšie vymedzujeme v úvode kapitoly 3.

Sústavné vzdelávanie v nadstavbovej odbornej činnosti - vzdelávanie na udržiavanie, zdokonaľovanie a dopĺňanie vedomostí a zručností potrebných na výkon nadstavbovej odbornej činnosti počas výkonu nadstavbových odborných činností (podľa zákona č. 219/2014 Z. z.).

Sústavné vzdelávanie v sociálnej práci a sústavné vzdelávanie v nadstavbovej odbornej činnosti – považuje sa zaň najmä samoštúdium, jednorazová vzdelávacia aktivita, odborná stáž, publikačná činnosť v tlači alebo publikáciách, ktorá má odborný charakter a jej obsah sa týka predmetu zákona č. 219/2014 Z. z., vedeckovýskumná činnosť týkajúca sa predmetu zákona, vrátane účasti na výskumných projektoch (podľa zákona č. 219/2014 Z. z.).

Téma – bližšia vecná špecifikácia, na ktorú sa viažu požadované vedomosti a zručnosti.

Vzdelávacia téma – vecná problematika s nízkymi hodnoteniami tematických vedomostí a zručností u zamestnancov/kýň v oblasti sociálnej inklúzie (resp. vysokými rozdielmi medzi požadovanými a aktuálnymi tematickými vedomosťami a zručnosťami). Zároveň ide o vecnú problematiku, ktorá je dôležitá pre širokú cieľovú skupinu, t.j. zamestnancov/kyne na viacerých pracovných pozíciách v rámci jednej agendy alebo prierezoivo medzi agendami.

Na základe týchto kľúčových pojmov vymedzujeme

analýzu vzdelávacích potrieb v oblasti sociálnej inklúzie

ako stanovenie kľúčových tém dôležitých pre výkon služieb starostlivosti na rozličných pozíciách a vedomostí a zručností viazaných na tieto témy; následne zistenie rozdielov medzi úrovňou vedomostí a zručností, ktoré *sa očakávajú* od výkonných zamestnancov/kýň na konkrétnych pozíciách v jednotlivých oblastiach služieb starostlivosti a úrovňou, ktorú *majú* podľa ich vedúcich zamestnancov/kýň; napokon, na základe zistených rozdielov stanovenie vzdelávacích tém a potrieb zamestnancov/kýň vykonávajúcich definované služby starostlivosti, ktoré sa stanú základom ďalších podaktivít NP.

3 Analýza vzdelávacích potrieb v oblasti sociálnej inklúzie – výskum

3.1 Úvodná konceptualizácia

Vzdelanie a kvalifikácia sú ťažko kvantifikovateľné vlastnosti človeka. Identifikácia vzdelávacích potrieb je preto založená na aproximatívnych postupoch, pričom sa využíva viac zdrojov informácií rozdelených do troch skupín: (1) celopodnikové údaje, (2) popisy a špecifikácie pracovných miest (požiadavky na pracovníkov/čky a ich pracovné schopnosti) a (3) údaje o pracovníkoch/čkach (záznamy o hodnotení pracovníka/čky, záznamy o vzdelaní, kvalifikácii). Z týchto zdrojov sa analyzuje potreba ich vzdelávania, a to prostredníctvom jednej alebo kombináciou viacerých metód. Ide napríklad o analýzu štatistických údajov o organizácii; o pracovných miestach a pracovníkoch/čkach; o analýzu dotazníkov a informácií získaných od vedúcich pracovníkov/čok; o hodnotenie pracovného výkonu; o monitorovanie porád týkajúcich sa pracovných problémov a perspektívnych pracovných úloh; či o analýzu pracovných záznamov (Koubek, 1998).

Analýza vzdelávacích potrieb je jeden zo základných pilierov systémového prístupu vo vzdelávaní. Presne definuje požadované vzdelávanie a špecifikuje, aké vedomosti a zručnosti je potrebné u pracovníkov/čok rozvíjať (Prusáková, 2007). V súlade s týmto konceptualizačným vymedzením popíšeme v tejto časti proces plánovania, realizácie a vyhodnotenia výskumu zameraného na analýzu vzdelávacích potrieb zamestnancov/kýň angažujúcich sa v oblasti sociálnej inklúzie (ďalej len „AVP SI“). Predstavíme cieľ výskumu a výskumnú otázku, základnú výskumnú stratégiu (použité metódy a organizáciu výskumu) s následným popisom, analýzou a interpretáciou dosiahnutých výskumných zistení. V rámci záverečnej syntetickej časti zosumarizujeme výstupy, ktoré sú kľúčové pre ďalšie podaktivity NP.

3.2 Cieľ výskumu, výskumná otázka

Cieľom výskumu bolo identifikovať a systemizovať vzdelávacie potreby zamestnancov/kýň pôsobiacich na rozličných pozíciách v jednotlivých oblastiach výkonu služieb starostlivosti ako základu pre tvorbu a následné pilotné overenie vzdelávacích programov. V rámci tohto cieľa sme formulovali základnú výskumnú otázku:

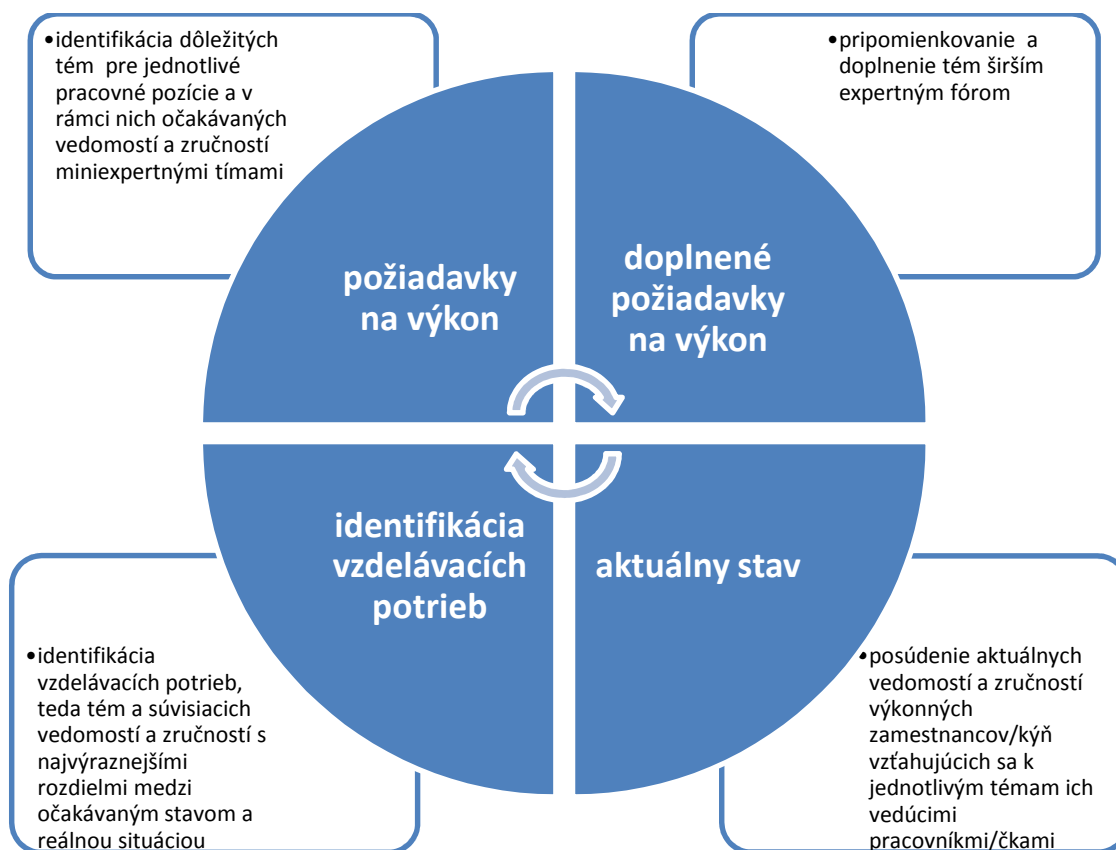
Základná výskumná otázka

*Aké tematické vedomosti a zručnosti **majú mať** zamestnanci a zamestnankyne na jednotlivých pozíciách v rámci výkonu stanovených služieb starostlivosti? A následne, v ktorých vedomostiach a zručnostiach majú podľa svojich vedúcich zamestnancov/kýň najväčšie **medzery (nedostatky)** ako základ pre ďalšie vzdelávanie?*

3.3 Stratégia výskumnej činnosti, metódy výskumu

Pre účely výskumnej činnosti sme využili *integrovanú viacstupňovú výskumnú stratégiu*, v rámci ktorej sme v určitej postupnosti aplikovali metódu pološtrukturovaného rozhovoru s expertmi/kami, metódu hodnotiaceho dotazníka a porovnávaciu metódu⁴. Postupnosť vo využívaní jednotlivých výskumných metód je znázornená v schéme 2.

Schéma 2: Postupnosť aplikácie integrovanej viacstupňovej výskumnej stratégie na analýzu vzdelávacích potrieb SI



Zdroj: autorky

Metóda pološtrukturovaného rozhovoru slúžila na vytvorenie matice tém a súvisiacich vedomostí a zručností potrebných pre jednotlivé pracovné pozície v stanovených oblastiach výkonu služieb starostlivosti. Následne, *metóda dotazníka* umožnila získať hodnotenie aktuálnych vedomostí a zručností výkonných zamestnancov/kýň vzťahujúcich sa k identifikovaným kľúčovým témam zo strany ich vedúcich zamestnancov/kýň. Napokon, *porovnávacia metóda* umožnila stanovenie rozdielov medzi očakávanými a reálnymi vedomosťami a zručnosťami vzťahujúcimi sa k jednotlivým témam, teda identifikáciu prítomnosti vzdelávacích potrieb zamestnancov/kýň zastávajúcich jednotlivé pracovné pozície v stanovených oblastiach výkonu služieb starostlivosti.

⁴ Osnova pološtrukturovaného rozhovoru tvorí prílohu č. 1 a hodnotiaci dotazník prílohu č. 2 tejto štúdie.

3.4 Organizácia výskumnej činnosti

Výskumná činnosť bola organizovaná ako *séria postupných krokov*, v rámci ktorých sa uplatňovala integrovaná viacstupňová výskumná stratégia. Schematicky sú kroky znázornené v schéme 3.

Schéma 3: Výskumná činnosť ako séria postupných krokov



Zdroj: autorky

1. krok: Schválenie výskumnej stratégie

Dňa 17. júla 2014 v rámci preliminárnych výskumných prác predstavil riešiteľský tím svoju *základnú výskumnú stratégiu* na rokovaní organizovanom na úrovni sekcie sociálnej a rodinnej politiky ako konečného odberateľa výsledkov NP. Okrem vecno-časových otázok bola predmetom rokovania aj stratégia zapájania kľúčových aktérov do podaktivity 1.2.1 NP a spôsob (spoluzodpovednosť) ich výberu. Bolo dohodnuté, že pilotné rezortné vzdelávanie bude v rámci NP orientované na výkonné zložky služieb starostlivosti (úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, miestnu a regionálnu samosprávu a na poskytovateľov opatrení sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately a poskytovateľov sociálnych služieb). Príslušné organizačné jednotky MPSVR SR (odborníci sekcie sociálnej a rodinnej politiky, úsek generálnej riaditeľky sekcie) a Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny budú v pozícii „cieľových skupín“ služieb starostlivosti plniť najmä expertnú a sprostredkovateľskú pozíciu.

2. krok: Príprava osnovy rozhovoru a realizácia predvýskumu

Na základe schválenej výskumnej stratégie riešiteľský tím spracoval pre fázu predvýskumu *rámcovú osnovu (template) pološtrukturovaného rozhovoru* s vybranými expertmi a expertkami na jednotlivé oblasti služieb starostlivosti. Pre účely rozhovorov ako základnej výskumnej metódy tejto fázy výskumnej činnosti boli stanovené základné pravidlá výberu expertov/tiek a tvorby expertných minitímov. Tieto pozostávali rámcovo z troch osôb, pričom základná kompozícia zodpovedala záujmu rovnováhy v účasti a spolurozhodovaní kľúčových národných zložiek spolupôsobiacich v tejto oblasti, konkrétne z:

(1) riaditeľky odboru zo sekcie sociálnej a rodinnej politiky MPSVR SR pre príslušnú oblasť služieb starostlivosti ako predstaviteľky národnej legislatívy v oblasti podpory sociálnej inklúzie;

(2) riaditeľa/ky zodpovedajúceho odboru/ov na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny ako hlavnej metodologickej zložky podpory sociálnej inklúzie; v prípade sociálnych služieb šlo o zástupcov/kyne z miestnej a regionálnej samosprávy na vedúcich pozíciách;

(3) zástupcu/kyne mimovládneho sektora pôsobiaceho v predmetnej oblasti podpory sociálnej inklúzie. Pri výbere zástupcu/kyne pre túto pozíciu boli uplatnené pomerne náročné kritériá, osobitne národná mimovládna expertíza uplatnená na úrovni národných, príp. medzinárodných projektov a pôsobenie v pracovných skupinách ustanovených pre prípravu národnej legislatívy či strategických a programových dokumentov. Bližšie kritériá výberu nezávislých expertov/tiek sú uvedené v prílohe č. 2

Ministerstvom predbežne schválená verzia pološtrukturovaného rozhovoru sa využila v rámci *predvýskumu*, ktorý sa uskutočnil dňa 12.8.2014 formou pološtrukturovaného rozhovoru s expertným mini tímom pre sociálne služby. Predvýskum nepreukázal potrebu zásadným spôsobom upravovať pôvodnú verziu osnovy rozhovoru, preto bola uplatnená aj v rámci rozhovorov s inými expertnými mini tímami.

3. krok: Realizácia rozhovorov s expertnými mini tímami (prvý terénny výskum)

Do 18.8.2014 sa uskutočnili ďalšie rozhovory s expertnými minitímami pre problematiku sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately, peňažných príspevkov na kompenzáciu (vrátane posudkovej činnosti) a problematiku dávkových schém pre pomoc ľuďom v hmotnej núdzi a pre štátne sociálne dávky. Výsledkom každého expertného rozhovoru bol vyplnený hárok reprezentujúci *rámcovú Maticu pracovných pozícií a tém* rozpracovaných do úrovne tematických *vedomostí a zručností* potrebných (očakávaných) pre výkon v jednotlivých oblastiach služieb starostlivosti na jednotlivých pracovných pozíciách (ďalej len „Matica“).

Rozhovory s expertnými minitímami trvali v rozsahu 2-3 hodín. Efektívnosť práce zvyšovala príprava expertov/tiek na rozhovor na základe vopred zaslanej osnovy rozhovoru, rovnako postupne sa zvyšujúca skúsenosť riešiteľského tímu vo facilitovaní procesu jednotlivých rozhovorov. Ich priebeh sa priebežne zaznamenával a premietal do pripravenej Matice, čím sa zabezpečovala kontrola korektnosti spracovávaného obsahu priebehu rozhovorov zo strany všetkých zúčastnených expertov/tiek.

4. krok: Vyhodnotenie rozhovorov a spracovanie prvej verzie Matice

Po absolvovaní všetkých expertných rozhovorov riešiteľský tím spracoval prvú verziu matice. Písomne zaznamenal aj kontextualizačné poznámky, postrehy a stanoviská expertov/tiek, ktoré odzneli počas rozhovorov. Tieto boli následne využité pri spracovávaní a následnej interpretácii výskumných zistení.

5. krok: Pripomienkovanie prvej verzie matice v širšom expertnom okruhu (druhý terénny výskum)

Za účelom zvýšenia reprezentatívnosti matice a vytvorenia podmienok pre presadenie odborných stanovísk a požiadaviek širšieho okruhu expertov a expertiek, riešiteľský tím v spolupráci s expertnými mini tímami zostavil *širší expertný okruh* pozostávajúci z vybraných vedúcich zamestnancov/kýň relevantných organizačných zložiek úradov práce, sociálnych vecí a rodiny (konkrétne ÚPSVR Nitra, Brezno a Stará Ľubovňa⁵), mestských úradov, úradov vyšších územných celkov a poskytovateľov opatrení sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately a poskytovateľov sociálnych služieb. Celkovo bolo oslovených 54 vedúcich zamestnancov/kýň s požiadavkou o pripomienkovanie prvotnej verzie matice v zastúpení:

- 19 osôb pre spoločnú oblasť štátnych sociálnych dávok a pomoci v hmotnej núdzi;
- 16 osôb pre oblasť sociálnych služieb;
- 14 osôb pre oblasť sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately;
- 5 osôb pre oblasť peňažných príspevkov na kompenzáciu (/vrátane posudkovej činnosti).

Nerovnaké početné zastúpenie za jednotlivé oblasti výkonu služieb starostlivosti si „vynútila“ organizačná rôznorodosť ich zakotvenia vo výkonných zložkách (napr. agenda pomoci

⁵ Úrady boli vybrané na princípe variability podľa regionálneho a veľkostného kritéria.

občanom s ťažkým zdravotným postihnutím je organizačne zakotvená výlučne na úrovni špecializovanej štátnej správy, zatiaľ čo agenda sociálnych služieb má svoje výkonné zložky oveľa štruktúrovanejšie – regionálna samospráva, miestna samospráva, poskytovatelia sociálnych služieb).

Pripomienkovanie matice prebiehalo v dňoch 28.8.–10.9.2014. Text požiadavky na pripomienkovanie je uvedený v prílohe č. 3.

6. krok: Vyhodnotenie pripomienok a spracovanie definitívnej „Matice tém a pozícií“

Požiadavky uplatnené v rámci pripomienkového konania riešiteľský tím operatívne zapracoval do matice a dopracoval jej konečnú verziu.

7. krok: Príprava a administrovanie hodnotiaceho dotazníka (tretí terénny výskum)

Na základe konečnej verzie matice riešiteľský tím spracoval hodnotiaci dotazník, ktorým požiadal 54 vedúcich zamestnancov/kýň o ohodnotenie úrovne aktuálnych vedomostí a zručností vzťahujúcich sa na témy identifikované v matici u zamestnancov/kýň, ktorých riadia. Dotazník bol zameraný aj na stručné sprostredkovanie informácie, akým spôsobom sa v jednotlivých organizačných zložkách doteraz zabezpečovalo prehlbujúce vzdelávanie zamestnancov/kýň v oblasti sociálnej inklúzie.

Hodnotiaci dotazník bol administrovaný v dňoch 15.-19.9.2014. Jeho znenie je uvedené v prílohe č. 4.

8. krok: Vyhodnotenie dotazníka a stanovenie vzdelávacích potrieb

Na základe stanovenej hodnotiacej metodológie riešiteľský tím v následnom kroku vyhodnotil bodové rozdiely medzi očakávanými a reálnymi vedomosťami a zručnosťami vzťahujúcimi sa k jednotlivým témam uvedeným v matici, ktoré majú podľa vedúcich zamestnancov/kýň výkonní zamestnanci/kyne na jednotlivých pracovných pozíciách. Na základe toho ustanovil, na aké témy sa vzťahujú vzdelávacie potreby výkonných zamestnancov/kýň na jednotlivých pozíciách v ustanovených službách starostlivosti.

9. krok: Návrh a schválenie 10 vzdelávacích tém pre účely ďalších podaktivít NP

Riešiteľský tím navrhol viacero alternatív uplatnenia kritérií pre výber konečných 10 vzdelávacích tém, ktoré sa budú rozpracovávať v rámci ďalších podaktivít NP (1.2.2 a 1.2.3). Alternatívy boli koncom septembra 2014 predstavené na rokovaní so sekciou sociálnej a rodinnej politiky ako konečným odberateľom výstupov NP. Na rokovaní sa konsenzuálne ustanovilo 10 tém, pri výbere ktorých sa uplatnila kombinácia kritérií nižších aktuálnych vedomostí a zručností, záberu na širokú cieľovú skupinu zamestnancov/kýň (kombinované pracovné pozície) a zastúpenia všetkých oblastí služieb starostlivosti.

Aktivity v rámci krokov 8-9 boli realizované do konca septembra 2014.

10. krok: Vyhodnotenie a interpretácia všetkých výskumných zistení a spracovanie záverečnej správy v rámci podaktivity 1.2.1

V prvej polovici októbra 2014 riešiteľský tím vyhodnotil a zinterpretoval jednotlivé výskumné zistenia a spracoval, resp. dopracoval text výskumnej štúdie zameranej na analýzu vzdelávacích potrieb cieľových skupín v oblasti sociálnej inklúzie ako výstupu podaktivity 1.2.1.

11. krok: Schválenie záverečnej správy v Riadiacom výbore NP

V súlade so Štatútom Riadiaceho výboru NP bola výskumná správa v polovici októbra 2014 predložená členom/nkách Riadiaceho výboru NP na pripomienkovanie a následné schválenie procedúrou per-rollam. Členky Riadiaceho výboru NP výskumnú správu schválili 20.10.2014. Po jej konečnej grafickej úprave bola koncu októbra 2014 bola odovzdaná MPSVR SR.

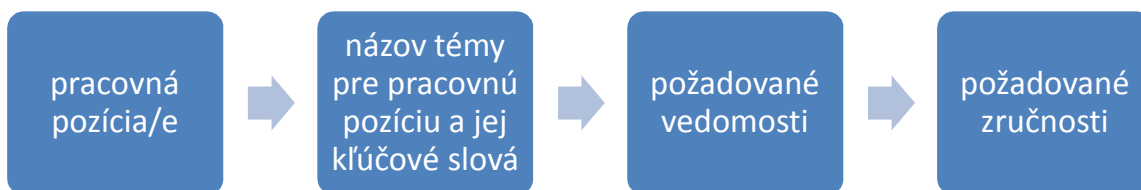
3.5 Výsledky výskumu a ich interpretácia

V tejto časti výskumnej správy predstavíme *hlavné výsledky výskumnej činnosti* organizované v rámci *troch terénnych šetrení*. Okrem informácií viažucich sa k zodpovedaniu základnej výskumnej otázky prikladáme aj *zápisky* z jednotlivých stretnutí a *postrehy* z terénnych šetrení. Sprostredkovávajú postoje, úvahy a pripomienky osôb zapojených do jednotlivých terénnych šetrení, často v širšom kontexte podmienok výkonu služieb starostlivosti v oblasti sociálnej inklúzie a dokumentujú spôsob, akým nazerajú na potrebu prehľbujúceho vzdelávania zamestnancov/kýň pôsobiacich v tejto oblasti.

3.5.1 Výsledky z rozhovorov v rámci expertných mini tímov (prvotná Matica tém pre jednotlivé pracovné pozície)

Rozhovory v rámci expertných mini tímov slúžili na to, aby experti a expertky identifikovali jednotlivé *pracovné pozície* saturujúce ustanovené služby starostlivosti. Následne mali identifikovať *témy (problematiky)*, ktoré sú pre výkon týchto pracovných pozícií v danej oblasti služieb starostlivosti dôležité a niekoľko *klúčových slov*, ktoré túto tému bližšie špecifikujú. Vymedzenie klúčových slov (klúčových slovných spojení) viažucich sa k jednotlivým témam sme považovali za dôležité za účelom zabezpečenia kontinuity výsledkov tejto podaktivity NP s následnými podaktivitami, v rámci ktorých sa budú jednotlivé témy rozpracovávať do podoby vzdelávacích programov. Následne sme expertov/ky vyzvali, aby pomenovali najskôr *vedomosti*, ktoré sa k identifikovaným témam viažu (teda to, čo by mali zamestnanci/kyne k tejto téme vedieť) a napokon *zručnosti*, ktoré by mali k tejto téme ovládať. Vždy teda šlo o ustálenú kompozíciu popisu znázornenú v schéme 4.

Schéma 4: Kompozícia postupnosti popisu: pracovná pozícia – téma – vedomosti - zručnosti v oblasti služieb starostlivosti



Zdroj: autorky

Predtým ako predstavíme prvú verziu Matice tém pre jednotlivé pracovné pozície v rámci ustanovených oblastí služieb starostlivosti, ktorá je základným výsledkom prvého terénneho výskumu, sprostredkujeme sprievodné postrehy, komentáre a úvahy expertov/tiek spontánne sprevádzajúce rozhovory v expertných mini tímoch. Považujeme ich za osobitne dôležité, nakoľko kontextualizovali a zdôvodňovali úvahy expertov/tiek, ako pristupovať k zadaniu definovať príslušné pozície, témy, vedomosti a zručnosti v rámci vecných agend sociálnej inklúzie, za ktoré sú na národnej (legislatívnej, metodologickej, výkonnej) úrovni zodpovední. Spracovali sme ich vo forme *zápisov*.

Zápisky z rozhovorov s expertmi/tkami

Z rozhovoru o vzdelávaní v sociálnych službách

- *Otázka veľkostného typu správnej jednotky*: na miestnej úrovni, najmä v malých obciach sa jednotlivé pracovné pozície v oblasti sociálnych služieb prekrývajú, dokonca môže dochádzať u tej iste osoby k prekrývaniu rozličných agend (napr. vzdelávania a sociálnych služieb).
- *Na pracovných pozíciách založené vzdelávanie*: z vyššie uvedeného dôvodu môže byť identifikácia tém na vzdelávanie založená na pracovných pozíciách problémom. Skôr sa odporúča rozlišovať témy na vzdelávanie podľa toho, či ide o riadiacich (vedúcich) zamestnancov/kyne v sociálnych službách alebo o výkonných zamestnancov/kyne v sociálnych službách.
- *Vzdelávanie zamestnancov/kýň sociálnych služieb rozličných profesií*: rezortné vzdelávanie na úseku sociálnych služieb nemá zabezpečovať vzdelávanie v základnej profesii zamestnanca/kyne (napr. posudkového lekára/ky v oblasti posudkových činností), ale sa má týkať uplatňovania základnej profesie v prostredí a na účely sociálnych služieb.

Z rozhovoru o vzdelávaní v sociálno-právnej ochrane detí a sociálnej kuratele

- *Sebapoznanie* je základom výkonu akejkoľvek pozície v agende SPOD a SK.
- *Vzdelávacia základňa*: v prípade pozícií, na ktorých pracujú osoby s rozličným profesionálnym základom (napr. zamestnanec/kyňa SPOD) by mali byť témy zamerané aj na zjednotenie niektorých základných vedomostí a zručností.

- *Vzdelávacia nadstavba*: v prípade, že pôjde o pozície obsadzované osobami, u ktorých je ako kvalifikačná podmienka vzdelanie v konkrétnom odbore (napr. v odbore sociálna práca -sociálny kurátor/rka detí; sociálny pracovník/čka v zariadení SPOD a SK; v odbore psychológia - psychológ/gička v zariadení), vzdelávacie témy by nemali “ísť od základu”, ale by mali byť nadstavbou nad získané vzdelanie.

Z rozhovoru o vzdelávaní v pomoci osobám s ťažkým zdravotným postihnutím

- *Sociálna inklúzia ako horizontálna priorita*: každý zamestnanec/kyňa v oblasti sociálnej inklúzie (sociálnych vecí) by mal/a rámcovo vedieť o všetkých agendách, ktoré do tejto oblasti spadajú, nakoľko peňažné príspevky na kompenzáciu, sociálne služby, opatrenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately, pomoc v hmotnej núdzi či štátne sociálne dávky, to všetko sú nástroje podpory sociálnej inklúzie.
- *Osoba so zdravotným postihnutím v systéme podpory sociálnej inklúzie*: každý zamestnanec/kyňa na úseku sociálnej inklúzie by mal/a vedieť komunikovať s osobou so zdravotným postihnutím (podľa jednotlivých druhov), nakoľko v rámci výkonu každej agendy sociálnej inklúzie (nielen na úseku peňažných príspevkov na kompenzáciu ŤZP) sa môžu stretnúť s osobou so zdravotným postihnutím.

Z rozhovoru o vzdelávaní v pomoci v hmotnej núdzi a pomoci rodinám formou štátnych sociálnych dávok

- Je dilematické, či by sa mali dávkoví špecialisti/tky pre oblasť štátnych sociálnych dávok a pomoci v hmotnej núdzi vzdelávať spolu alebo osve. Základné princípy kontaktu s klienti/kami, či uplatňovania správneho práva vo svojej rozhodovacej činnosti sú spoločné, ale kľúčová legislatíva je iná.
- Bolo by vhodné, aby boli vzdelávacie programy organizované kombinovane: niektoré témy spoločne pre viacero pozícií, dokonca agend a následne špecializácie uplatňovať osve (napr. v prvej časti vzdelávania by dávkoví špecialisti/tky pre oblasť štátnych sociálnych dávok a pomoci v hmotnej núdzi boli vzdelávaní/é spoločne a následne osve)

Na základe výsledkov rozhovorov, berúc do úvahy širšie kontextualizačné aspekty a expertné interpretácie, sme spracovali prvotnú verziu *Matice tém pre jednotlivé pracovné pozície*. V nasledujúcej tabuľke sú prehľadne z matice vybrané informácie o tom, koľko a akých tém pre jednotlivé pozície bolo identifikovaných v jednotlivých oblastiach služieb starostlivosti. Neuvádzame komplexné informácie zahŕňajúce aj kľúčové slová k témam, požadované vedomosti a požadované zručnosti, nakoľko ich v doplnenej (finálnej) verzii uvedieme pri predstavovaní výsledkov pripomienkovania Matice z druhého terénneho výskumu.

Tabuľka 1: Rámcový prehľad pozícií a tém na základe prvého terénneho výskumu

Pracovné pozície	Názov témy
Spoločná téma	
Všetci zamestnanci/kyne na úseku sociálnej inklúzie	Podpora sociálnej inklúzie klientov/tiek v sociálnych rizikách
Oblasť služieb starostlivosti: Štátne sociálne dávky a pomoc v hmotnej núdzi	
Dávkový pracovník/čka na úseku pomoci v hmotnej núdzi; dávkový pracovník/čka na úseku štátnych sociálnych dávok; dávkový pracovník/čka na úseku náhradného výživného	Kvalitná a komplexná rozhodovacia činnosť
Terénny sociálny pracovník/čka na úseku pomoci v hmotnej núdzi; terénny sociálny pracovník/čka na úseku štátnych sociálnych dávok; terénny sociálny pracovník/čka na úseku náhradného výživného; zamestnanec/kyňa obce vykonávajúci/a agendu sociálnych vecí	Efektívna terénna sociálna práca
Zamestnanec/kyňa obce vykonávajúci/a agendu osobitného príjemcu	Uplatňovanie inštitútu osobitného príjemcu
Oblasť služieb starostlivosti: Sociálne služby	
Vedúci zamestnanci/kyne v sociálnych službách	Nové trendy v sociálnych službách (všeobecný prehľad)
Vedúci zamestnanci/kyne v sociálnych službách	Manažment zmeny v sociálnych službách
Výkonní zamestnanci/kyne v sociálnych službách	Nové trendy v sociálnych službách (všeobecný prehľad)
Výkonní zamestnanci/kyne v sociálnych službách	Individualizované a komunitne organizované sociálne služby
Výkonní zamestnanci/kyne v sociálnych službách	Výkon kvality sociálnych služieb
Oblasť služieb starostlivosti: Peňažné príspevky na kompenzáciu	
Zamestnanec /kyňa v oblasti sociálnych posudkových činností; zamestnanec /kyňa v oblasti lekárskeho posudkových činností; zamestnanec/kyňa v oblasti rozhodovacích (dávkových) činností	Komplexná (ekologická) práca s klientom/kou, rodinou a podporným kruhom ako nástroj efektívnej kompenzačnej pomoci
Zamestnanec /kyňa v oblasti sociálnych posudkových činností; zamestnanec /kyňa v oblasti lekárskeho posudkových činností; zamestnanec/kyňa v oblasti rozhodovacích (dávkových) činností	Komunikácia s klientom/tkou s jednotlivými druhmi zdravotného postihnutia

Oblasť služieb starostlivosti: Sociálno-právna ochrana detí a sociálna kuratela	
Zamestnanec/kyňa SPOD	Práca s dieťaťom a s rodinou a krízová intervencia
Sociálny kurátor/ka detí a plnoletých	Sociálna patológia
Sprostredkovateľ /lka náhradnej rodinnej starostlivosti	Sprostredkovanie náhradnej rodinnej starostlivosti
Psychológ/čka poradensko-psychologických služieb; psychológ/čka v zariadeniach SPODaSK; poradenský zamestnanec/kyňa poradensko-psychologických služieb (PPS)	Poradensko-psychologická práca s deťmi, rodičmi a inými dospelými osobami
Profesionálny rodič	Náhradná starostlivosť o dieťa v profesionálnej rodine
Sociálny pracovník/čka v zariadeniach SPOD a SK	Sociálna práca v zariadeniach SPOD a SK
Pedagogickí zamestnanci/kyne v zariadeniach SPOD a SK (liečebný pedagóg/čka, špeciálny pedagóg/čka, vychovávateľ/ka)	Špecifiká starostlivosti o klientov a klientky v zariadeniach SPOD a SK

V rámci rozhovorov s expertmi/kami bolo identifikovaných celkovo 18 tém (problematík), ktoré sú podľa nich dôležité pre výkon jednotlivých oblastí sociálnej inklúzie na príslušných pracovných pozíciách. Jedna téma z toho bola identifikovaná ako spoločná pre všetkých. Týkala sa všeobecných otázok podpory sociálnej inklúzie ľudí v rozličných typoch sociálnych rizík, ktoré sú nevyhnutné pre ktorúkoľvek pracovnú pozíciu, v ktorejkoľvek oblasti služieb starostlivosti a bez ohľadu na to, či ide o výkon terénnej práce alebo skôr práce viazanej na výkon administratívnych činností, či ich kombinácie. Dôraz na sociálnu inklúziu ako horizontálnu prioritu naprieč pracovným pozíciám a oblastiam služieb starostlivosti vychádza z kmeňových dokumentov, na ktorých tento NP stavia, preto sa javí zaradenie takto orientovanej témy za opodstatnené.

Analyzujeme ďalšie zaujímavé zistenia k identifikovaným témam (problematikám):

- rôzna úroveň vecnej všeobecnosti jednotlivých tém (od pomerne všeobecných vecných tém, napr. "Podpora sociálnej inklúzie klientov/tiek v sociálnych rizikách", až po veľmi špecifické témy, napr. "Uplatňovanie inštitútu osobitného príjemcu"),
- rôzna úroveň komplexnosti tém voči pracovným pozíciám (od pomerne komplexných tém pre diverzifikovanú skupinu pracovných pozícií, napr. "Efektívna terénna sociálna práca", až po témy určené pre úzky okruh výkonných zamestnancov/kýň, napr. "Náhradná starostlivosť o dieťa v profesionálnej rodine"),
- témy a funkčné pozície (napr. požiadavka rozdielne upraviť tú istú tému pre účely vzdelávania výkonných a riadiacich zamestnancov/kýň – napr. téma "Nové trendy v sociálnych službách"; vs. požiadavka nevenovať sa osobitne vzdelávaniu vedúcich zamestnancov/kýň),
- jednotlivé vs. kumulované pracovné pozície (súvisí čiastočne s predchádzajúcou charakteristikou: napr. expertný mini tím pre oblasť sociálno-právnej ochrany detí a

sociálnej kurately dôsledne identifikoval jednotlivé pozície a nim zodpovedajúce témy, vs. unitárny prístup expertného tímu pre oblasť sociálnych služieb, ktorý pristupoval k rôznym výkonným pracovným pozíciám ako ku “spoločnej skupine pozícií” spojenej pre účely vzdelávania samotnou agendou sociálnych služieb).

Na uvedené skutočnosti poukazujeme zámerne, nakoľko ich bude potrebné zohľadňovať v ďalších fázach NP, keď sa vybrané identifikované témy budú rozpracovávať do podoby vzdelávacích programov. Považujeme ich za dôležité nielen pre korektné určenie obsahovej náplne vzdelávania a jeho cieľovej skupiny, ale aj z hľadiska určenia primeranej časovej dotácie či charakteru vzdelávacej aktivity.

3.5.2 Dopracovanie Matice tém pre jednotlivé pracovné pozície v širšom expertnom okruhu (finálna Matica tém relevantných pre jednotlivé pracovné pozície)

V tejto časti sa zameriame na priebeh a výsledky pripomienkovania prvotnej matice v širšom expertnom okruhu tvorenom 54 vedúcimi zamestnancami/kyňami vo všetkých výkonných zložkách služieb starostlivosti (na vybraných úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny, obecných a mestských úradoch, úradoch samosprávnych krajov, u vybraných poskytovateľov opatrení sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately a poskytovateľov sociálnych služieb). Boli vyzvaní, aby pripomienkovali prvotnú verziu matice vo všetkých jej aspektoch (definícia pracovných pozícií, témy a ich kľúčové slová, vedomosti a zručnosti viažuce sa k témam). V prípade, že navrhovali novú tému, boli vyzvaní spracovať ju v celej jej komplexnosti. V nasledujúcej tabuľke predstavujeme pre prehľadnosť výsledky procesu pripomienkovania (bez bližšej špecifikácie obsahu pripomienkovania, ktorému sa budeme podrobne venovať neskôr).

Tabuľka 2: Vybrané ukazovatele procesu pripomienkovania prvotnej verzie matice

Ukazovateľ	Počet
Počet poskytnutých stanovísk (celkovo, do stanoveného termínu)	28
Počet stanovísk „nemáme pripomienky“	11
Počet podnetov na čiastkové zmeny/doplňky existujúceho textu	17
Počet návrhov na nové témy	4
Počet osobitných (širších komentárov)	2

Do pripomienkovania sa zapojilo celkovo 28 (t.j. 52%) oslovených vedúcich zamestnancov/kyň. Najiniciatívnejší boli zástupcovia/kyne z agendy sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately, z ktorých 50% zareagovalo na výzvu pripomienkovať dokument, pričom prevažne uplatnili aj podnety na doplnky textu. Naopak, pomerovo najmenej reakcií sme získali pri agende sociálnych služieb, najmä z úrovne miestnej samosprávy. Táto štatistika samozrejme nič neprezrádza o komplexnosti jednotlivých pripomienok uplatnených od jednotlivých subjektov. Napr. veľmi komplexné a široko kontextualizované podnety sme získali z úrovne Žilinského samosprávneho kraja za agendu sociálnych služieb (s prepojením na

agendu sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately), hoci celkové zastúpenie pripomienkujúcich zástupcov/kýň regionálnej samosprávy za oblasť sociálnych služieb bola skôr slabšie.

V ďalšom pomerne rozsiahlom texte predstavíme *komplexnú (finálnu verziu) Matice tém pre zodpovedajúce pracovné pozície* (či skupiny pracovných pozícií) v jednotlivých oblastiach služieb starostlivosti podľa ustálenej kompozície popisu. Napriek rozsiahlosti textu ju zaraďujeme do hlavnej časti štúdie, nakoľko predstavuje kľúčový výstup nielen pre uvedenú podaktivitu NP, ale aj pre jeho pokračovanie, dokonca aj pre obdobie po ukončení NP.

PRACOVNÉ POZÍCIE	T É M Y			
	Názov témy a kľúčové slová	Požiadavky na vedomosti	Požiadavky na zručnosti	
Spoločné témy pre všetkých				
<p><i>Spoločná téma pre všetkých zamestnancov/kyne na úseku sociálnej inklúzie</i></p> <p>(dávkoví-posudkoví; „kamenní“ – terénni; štátna správa – samospráva; vo všetkých 5 oblastiach sociálnej inklúzie)</p>	<p>Podpora sociálnej inklúzie klientov/tiek v sociálnych rizikách</p> <p>Kľúčové slová: Sociálna inklúzia ako verejný záujem a záväzok; sociálne riziká a ohrozenia; inštrumentárium pomoci a podpory; kompetencie; jedinečnosť a komplementarita; podporná a kontrolná funkcia</p>	<p>Medzinárodné a národné záväzky v oblasti podpory sociálnej inklúzie; legislatíva na podporu sociálnej inklúzie; rozličné typy sociálnych rizík; kompetenčný model na úseku sociálnej inklúzie; špecifické kompetencie a nástroje podpory sociálnej inklúzie podľa typu sociálneho rizika; aktéri na rozličných úrovniach; špecifikum vs. komplementarita dopadov jednotlivých sociálnych rizík a spôsobov ich riešenia; partnerský prístup; rovnováha podpornej a kontrolnej funkcie</p>	<p>Vie uplatňovať medzinárodné a národné záväzky v oblasti sociálnej inklúzie vo svojej praktickej činnosti; kompetentne posudzuje sociálnu situáciu jedinca/rodiny/ skupiny; korektne uplatňuje svoje osobitné kompetencie viazané na osobitné cieľové skupiny a sociálne riziká; využíva poznatky o kompetenciách aktérov pre všetky typy sociálnych rizík a cieľové skupiny; korektne usmerňuje klientov/ky pre kontakt s inými inštitúciami; schopnosť zvládať partnerský prístup a zachovávať rovnováhu podpornej a kontrolnej (príp. sankčnej) funkcie vo vzťahu ku klientom/tkám</p>	

<p><i>Spoločná téma pre všetkých zamestnancov/kyne na úseku sociálnej inklúzie</i></p> <p>(dávkoví-posudkoví; „kamenní“ – terénni; štátna správa – samospráva; vo všetkých 5 oblastiach sociálnej inklúzie)</p>	<p>Podpora psychosociálnych zručností zamestnancov/kýň v oblasti sociálnej inklúzie</p> <p>Kľúčové slová: Prenositeľné psychosociálne zručnosti; sebazpoznanie; psychohygienu práce; prevencia syndrómu vyhorenia; komunikačné zručnosti; supervízia; tímová práca; príjemné pracovné prostredie; vysoká profesionalita</p>	<p>Prenositeľné zručnosti v oblasti sociálnej inklúzie; syndróm vyhorenia, morálne dilemy a iné riziká v práci s klientmi/kami v núdzi; prevencia rizík s osobitným dôrazom na supervíziu; komunikačné zručnosti vo vzťahoch zamestnancov/kyne – klienti/ky v núdzi; vzťahy medzi zamestnancami/kyňami vlastnej organizácie; vzťahy medzi zamestnancami/kyňami v rámci medziorganizačnej a medziodborovej komunikácie; význam a princípy tímovej práce</p>	<p>Vie reflexívne využívať prenositeľné zručnosti pre kvalitnú prácu v celej sieti vzťahov klienti/ky v núdzi a ich podporný kruh – zamestnanci/kyne vlastnej organizácie – zamestnanci/kyne iných organizácií a profesií; vie predchádzať syndrómu vyhorenia a riešiť morálne dilemy a problémy súvisiace s prácou; cielene na tento účel využíva supervíziu; uvedomuje si svoju špecifickú a neopakovateľnú pozíciu v rámci pracovného tímu; pre účely tímovej práce motivuje a podporuje iných</p>	
<p><i>Spoločná téma pre všetkých zamestnancov/kyne na úseku sociálnej inklúzie</i></p> <p>(dávkoví-posudkoví; „kamenní“ – terénni; štátna správa –</p>	<p>Právne minimum zamestnancov/kýň v oblasti sociálnej inklúzie</p> <p>Kľúčové slová: Komplexnosť, komplementarita, jedinečnosť v podpore sociálnej inklúzie; správny poriadok; antidiskriminácia;</p>	<p>Legislatívna komplexnosť, komplementarita a jedinečnosť v oblasti podpory sociálnej inklúzie; správny poriadok; antidiskriminačná legislatíva; zákon o ochrane osobných údajov; zákon o rodine; Občiansky</p>	<p>Chápe vzájomnú podmienenosť jednotlivých sociálnych rizík a ich úpravu v rozličných právnych predpisoch; pozná relevantné právne predpisy v oblasti podpory sociálnej inklúzie a vie ich korektne uplatňovať vo svojej bežnej práci;</p>	

samospráva; vo všetkých 5 oblastiach sociálnej inklúzie)	ochrana osobných údajov; práca a zamestnanosť; rodina; kompetencie	zákoník; Zákoník práce; Zákon o službách zamestnanosti; kompetencie v jednotlivých oblastiach podpory sociálnej inklúzie	dobre pozná svoje vlastné kompetencie a kompetenčné rozhrania; vie korektne uplatňovať všeobecnú legislatívu regulujúcu výkon štátnej služby či výkon prác vo verejnom záujme; svojimi postupmi neohrozuje svojich klientov/ky v oblasti ochrany osobných údajov
--	--	--	--

Oblasť služieb starostlivosti: Štátne sociálne dávky a pomoc v hmotnej núdzi

<p><i>Dávkový pracovník/čka na úseku pomoci v hmotnej núdzi</i></p> <p><i>Dávkový pracovník/čka na úseku štátnych sociálnych dávok</i></p> <p><i>Dávkový pracovník/čka na úseku náhradného výživného</i></p>	<p>Kvalitná a komplexná rozhodovacia činnosť</p> <p>Kľúčové slová: Kontaktná práca s klientom/kou; diagnostika; informácie; poradenstvo; legislatíva; dokazovanie; rozhodovanie; správne konanie</p>	<p>Prvotná diagnostika sociálnej situácie; vedenie informačného rozhovoru; distribučné poradenstvo; relevantná národná legislatíva; relevantná európska legislatíva; relevantné medzinárodné dokumenty a zmluvy; typy dôkazov; spôsob nadobúdania, spracovávaní a vyhodnocovania dôkazov; inštitút správnej úvahy; náležitosti rozhodnutia</p>	<p>Vie spracovať prvotnú diagnostiku sociálnej situácie klienta/ky; vie korektne aplikovať relevantnú legislatívu na proces rozhodovania; vie sa orientovať v súvisiacej legislatíve a dokumentoch; vie zdôvodniť výber dôkazu pre rozhodnutie a spôsobu získavania dôkazov; vie reflexívne a tvorivo uplatňovať správnu úvahu v rozhodovaní; vie kvalitne spracovať rozhodnutie vo veci a zdôvodniť ho</p>
--	--	--	---

<p><i>Terénny sociálny pracovník/čka na úseku pomoci v hmotnej núdzi</i></p> <p><i>Terénny sociálny pracovník/čka na úseku štátnych sociálnych dávok</i></p> <p><i>Terénny sociálny pracovník/čka na úseku náhradného výživného</i></p> <p><i>Zamestnanec/kyňa obce vykonávajúci/a agendu sociálnych vecí</i></p>	<p>Efektívna terénna sociálna práca</p> <p>Kľúčové slová: Individualizovaná práca; klient/ka; rodina; podporný kruh; širšie prostredie; inštitúcie a kompetencie; nástroje; poradenstvo; kontrola; posilňovanie; kontrola; etické dilemy</p>	<p>Relevantné legislatíva; individualizovaná práca s klientom/tkou, s rodinou a širším prostredím; kontrola a vyhodnocovanie účinnosti poskytnutej podpory a pomoci; optimalizácia podpory a pomoci; hľadanie alternatívnych foriem podpory a pomoci; diverzita nástrojov a ich kombinácie; posilňovanie klientov/tiek a rodín k svojpomoci a zmene; riešenie konfliktov a etických dilem</p>	<p>Vie korektne aplikovať zodpovedajúcu legislatívu; reflexívne vyhodnocuje účinnosť poskytnutej pomoci a zmeny v čase; v prípade potreby vie navrhnúť a uplatniť alternatívne formy pomoci a podpory; vie podporovať klientov/ty a rodiny k svojpomoci a potrebnej zmene; vie riešiť vzniknuté konflikty a morálne dilemy s rešpektom k ľudským právam svojim a klientov/tiek</p>	
<p><i>Zamestnanec/kyňa obce vykonávajúci/a agendu osobitného príjemcu</i></p>	<p>Uplatňovanie inštitútu osobitného príjemcu</p> <p>Kľúčové slová: Osobitný príjemca; formy osobitného príjemcu; primárna a sekundárna prevencia; zlyhania; konflikty</p>	<p>Relevantná legislatíva; vhodné formy uplatňovania inštitútu osobitného príjemcu; individuálna práca s poberateľom/kou dávky; diverzita riešení a kompetencie; konfliktné situácie; morálne dilemy a problémy;</p>	<p>Vie korektne aplikovať zodpovedajúcu legislatívu; dokáže vyhodnocovať vhodnosť jednotlivých foriem inštitútu osobitného príjemcu a následne ich aplikovať; dokáže efektívne prepájať inštitút osobitného príjemcu s inými nástrojmi pomoci; dokáže</p>	

		vzťah inštitútu osobitného príjemcu k iným nástrojom pomoci a podpory	efektívne prepájať rozličné kompetencie miestnej samosprávy na úseku pomoci v hmotnej núdzi	
Oblasť služieb starostlivosti: Sociálne služby				
<i>Výkonní zamestnanci/kyne v sociálnych službách</i>	<p>Nové trendy v sociálnych službách (všeobecný prehľad)</p> <p>Kľúčové slová: sociálne služby ako nástroj podpory sociálnej inklúzie (začleňovania); rôznorodosť cieľových skupín v sociálnych službách; tradičné a moderné sociálne služby; komunitné služby; vzťah sociálnych služieb k iným nástrojom podpory sociálnej inklúzie (začleňovania); štandardy kvality a ich dosahovanie; príklady dobrej praxe</p>	Rámcové poznatky o európskych trendoch a dokumentoch v oblasti sociálnej inklúzie (začleňovania); legislatívny národný rámec sociálnych služieb a jeho zmeny; postavenie sociálnych služieb v širšom kontexte sociálnej ochrany; dopady zmien legislatívneho rámca na praktický výkon sociálnych služieb	Schopnosť vnímať svoju špecifickú pozíciu v podpore sociálnej inklúzie (začleňovania) užívateľov/liek sociálnych služieb; schopnosť aktívne vyhľadávať nové informácie týkajúce sa nových trendov v sociálnych službách	
<i>Výkonní zamestnanci/kyne v sociálnych službách</i>	<p>Individualizované a komunitne organizované sociálne služby</p> <p>Kľúčové slová: Na človeka orientované sociálne služby; individuálne plány; práca s rodinou; práca so širším podporným kruhom a komunitou; aktivizácia a prevencia klientov/tok; postoje k zmene</p>	Komunitné plánovanie; úloha sociálnych služieb a rozvoj komunity; praktické otázky deinštitucionalizácie sociálnych služieb; ochrana pred krízovými situáciami a ich riešenie; špecifická potrieb klientov vo vzťahu k ich zdravotnému postihnutiu, resp.	Schopnosť individuálneho plánovania sociálnych služieb pre klienta/tku; praktická práca v medziodborovom tíme; praktická práca s rodinou, podporným kruhom a komunitou; schopnosť inšpirovať sa dobrými príkladmi schopnosť aktivizovať klientov/tky	

		k inej sociálnej situácii (strata bývania, zamestnania a pod.)		
<p><i>Sociálny /a pracovník /čka v sociálnych službách</i></p> <p><i>Psychológ /čka v sociálnych službách</i></p> <p><i>Špeciálny /a pedagóg /čka v sociálnych službách</i></p> <p><i>Sociálny /a terapeut /ka v sociálnych službách</i></p> <p><i>Koordinátor /ka sociálnej rehabilitácie v sociálnych službách</i></p>	<p>Sociálna práca v sociálnych službách</p> <p>Kľúčové slová: Sociálne služby; komunitné sociálne služby; rôznorodosť cieľových skupín v sociálnych (komunitných) službách klient/ka; rodina; príbuzní; komunita; individuálne potreby klienta/tky; potreby rodiny, príbuzných; potreby komunity; životný cyklus klienta/tky; životné situácie; individuálny plán; krízové situácie</p>	<p>Poradenstvo; prevencia; individuálne plánovanie; špecifiká potrieb klientov/tiek; rôznorodosť cieľových skupín; možnosti riešenia krízových situácií, prípadové štúdie krízových situácií; kazuistika; tradičné a nové metódy a formy sociálnej práce</p>	<p>Schopnosť komplexnej diagnostiky klienta/tky s následným určením konkrétnej pomoci v rámci sociálnych služieb; schopnosť adaptácie a aktivizácie klienta/tky; schopnosť predvídať vznik krízových rizikových situácií a schopnosť predchádzať vzniku krízových a rizikových situácií; schopnosť plánovať a hodnotiť poskytovanie sociálnej služby; schopnosť koordinovať prácu rôznych odborníkov/čok v rámci poskytovanej sociálnej služby; schopnosť vhodne a účelne využívať tradičné a nové formy a metódy sociálnej práce</p>	

<p><i>Výkonní zamestnanci v sociálnych službách</i></p>	<p>Výkon kvality sociálnych služieb</p> <p>Kľúčové slová: Význam kvality sociálnych služieb; kvalita ako štandard a súčasť bežného výkonu sociálnych služieb; kvalita v legislatíve sociálnych služieb na Slovensku; aktivizácia klientov/tiek; príklady dobrej praxe</p>	<p>Rozličné prístupy k vymedzeniu kvality sociálnych služieb; poznatky o národnej legislatíve upravujúcej otázky kvality sociálnych služieb; úlohy jednotlivých skupín zamestnancov/kýň pri zabezpečovaní kvality sociálnej služby; tímová práca pri zabezpečovaní kvality; princíp vťahovania (aktivizácie) klientov/tok pri zabezpečovaní kvality sociálnych služieb; psychologické aspekty (prístupy) práce s klientom/tkou pri zabezpečovaní kvality sociálnych služieb</p>	<p>Reflexívne si uvedomuje svoje miesto pri tvorbe kvalitnej sociálnej služby; aktívne uplatňuje nové poznatky z oblasti kvality pri vlastnom výkone; vie inšpirovať iných pre otázky kvality; má schopnosť aktívne vťahovať klientov/ty sociálnej služby do zabezpečovania kvality a uplatňovať relevantné psychologické prístupy; zaujíma sa o príklady dobrej praxe a je schopný/á sa nimi inšpirovať vo vlastnej práci; aktívne spolupracuje pri príprave na hodnotenie podmienok kvality zo strany externých posudzovateľov (najmä MPSVR SR); aktívne spolupracuje pri zavádzaní systémov samohodnotenia kvality do činnosti organizácie (napr. systému CAF)</p>	
<p>Oblasť služieb starostlivosti: Peňažné príspevky na kompenzáciu</p>				
<p><i>Zamestnanec /kyňa v oblasti sociálnych posudkových činností</i></p> <p><i>Zamestnanec /kyňa v oblasti lekárskych</i></p>	<p>Komplexná (ekologická) práca s klientom/kou, rodinou a podporným kruhom ako nástroj efektívnej kompenzačnej pomoci</p> <p>Kľúčové slová:</p>	<p>Legislatívny rámec; posudzovanie individuálnych potrieb a obmedzení</p>	<p>Schopnosť analyzovať potreby a obmedzenia klienta/ty a jeho rodiny</p>	

<p><i>posudkových činností</i></p> <p><i>Zamestnanec/kyňa v oblasti rozhodovacích (dávkových) činností</i></p>	<p>Potreby klienta/tky, prístupnosť, obmedzenia súvisiace so zdravotným postihnutím, rodina, podporný kruh klienta/tky, diverzita podporných nástrojov, peňažné príspevky na kompenzáciu ako nástroj podpory sociálnej inklúzie; dokazovanie v rámci rozhodovania; poradenstvo; kontrola; účelná štatistika; terénna sociálna práca</p>	<p>klienta/tky; klient/tka v rodine a prostredí; komplexné ponímanie prístupnosti; rôznorodosť kompenzačných nástrojov; optimalizácia kompenzačnej pomoci v rámci posudkovej, rozhodovacej, kontrolnej a terénnej činnosti; manažment kontroly</p>	<p>v kontexte (prostredí); analýzy podporných kapacít rodiny a podporného kruhu klienta/tky; schopnosť korektne a tvorivo uplatňovať legislatívny rámec; schopnosť výberu optimálnej kombinácie podporných nástrojov; schopnosť flexibilnej revízie potreby podpory; schopnosť využitia výsledkov kontroly a účelnej štatistiky</p>	
<p><i>Zamestnanec /kyňa v oblasti sociálnych posudkových činností</i></p> <p><i>Zamestnanec /kyňa v oblasti lekárskeho posudkových činností</i></p> <p><i>Zamestnanec/kyňa v oblasti rozhodovacích (dávkových) činností</i></p>	<p>Komunikácia s klientom/tkou s jednotlivými druhmi zdravotného postihnutia</p> <p>Kľúčové slová: Klient/ka s konkrétnym druhom zdravotného postihnutia; kontaktná práca; aktivizácia klienta/tky v procese posudkových činností; špecifiká práce podľa druhu zdravotného postihnutia; osoba so zdravotným postihnutím v kontexte životného a rodinného cyklu; podpora klienta/tky a rodiny k svojpomoci; individuálna práca s klientom/tkou</p>	<p>Komunikácia; špecifiká komunikácie s klientom/tkou podľa druhu zdravotného postihnutia; komunikácia v kontexte ľudských práv; klient/ka a životný cyklus; rodinný cyklus; komunikácia v jednotlivých fázach životného a rodinného cyklu; korektná dokumentácia ako forma ochrany práv klientov/tiek</p>	<p>Schopnosť rešpektovať v komunikácii ľudské práva klienta/tky s určitým druhom zdravotného postihnutia; reflexívnosť na špecifiká komunikácie s klientom/tkou s určitým druhom zdravotného postihnutia; schopnosť podpory sebaurčenia a nezávislosti klienta/tky v posudkovom a rozhodovacom procese; schopnosť podpory sebaurčenia a nezávislosti klienta/tky v bežnom živote; vie korektne viesť dokumentáciu klienta/tky a administrovať jednotlivé postupy spolupráce s ním/ňou</p>	

Oblasť služieb starostlivosti: Sociálno-právna ochrana detí a sociálna kuratela

<p>Zamestnanec/kyňa SPOD</p>	<p>Práca s dieťaťom a s rodinou a krízová intervencia</p> <p>Kľúčové slová: Dieťa ako klient ochrany; rodina ako klient intervencie; kompetencie; sebazpoznanie; etický kódex; diagnostika; plánovanie, realizácia a vyhodnocovanie intervencie; výkon reflexívny na kontext; krízová intervencia; klient/čka krízovej intervencie; udržateľné riešenia; koordinácia a sieťovanie</p>	<p>Relevantné právne predpisy a dokumenty; práva, potreby a záujmy detí; zisťovanie názoru dieťaťa; kompetenčný model; individualizovaná práca s dieťaťom a rodinou; kontaktná práca; partnerská spolupráca; zdravotné riziká ohrozenia dieťaťa; rešpekt k rôznorodosti; konflikty; komplexná diagnostika a pomoc, aktivizácia k účasti a k zmene; morálne dilemy a problémy pri práci s dieťaťom a rodinou; typológia krízových situácií; kľúčoví aktéri podľa typu krízovej situácie; post/krízové opatrenia</p>	<p>Vie korektne uplatňovať relevantné právne predpisy a dokumenty; vie podporovať dieťa pri uplatňovaní jeho práv; vie odborne zisťovať názory dieťaťa; pozná vlastné kompetencie, uvedomuje si svoju osobitnú pozíciu v SPOD a SK; vie riešiť vlastné etické dilemy, vzniknuté etické problémy; vie riešiť konfliktné situácie; reflexívne uplatňuje a adaptuje nástroje SPOD a SK s ohľadom na situačný kontext dieťaťa a rodiny a potrebu rešpektu rôznorodosti; vie operatívne identifikovať krízovú situáciu; pozná kľúčových aktérov pre operatívne riešenie krízovej situácie; vie stanoviť vhodné intervenčné nástroje; hľadá cesty a nástroje pre riešenie stavu po odznení krízovej situácie a bezprostredného ohrozenia; vie pracovať pod časovým stresom a mediálnym tlakom</p>	
----------------------------------	---	--	---	--

<p><i>Sociálny kurátor/ka detí a plnoletých</i></p>	<p style="text-align: center;">Sociálna patológia</p> <p>Kľúčové slová: Dieťa; práva dieťaťa; dospelá osoba a jej práva; sociálna patológia; typológia sociálno-patologických javov; špecifiká sociálno-patologických javov u detí; kompetenčný model; koordinácia; sieťovanie; sociálna prevencia; kultúrno- sociálna antropológia</p>	<p>Relevantné právne dokumenty; Ľudsko-právne východiská; druhy sociálno-patologických javov; komplexná diagnostika a pomoc; kontaktná práca; vzdelávacie potreby dieťaťa; kompetencie; zdravotné riziká a ohrozenia; aktivizácia k účasti a k zmene; národné dávkové schémy; sociálne služby; pracovné právo a služby zamestnanosti; základy kultúrno- sociálnej antropológie</p>	<p>Rešpektuje práva dieťaťa a dospelých klientov/tiek; pozná a rešpektuje sociálno-kultúrny kontext dieťaťa a dospelých klientov/tiek; vie korektne uplatňovať relevantné právne predpisy; pozná odborné základy spolupracujúcich odborov; spolupracuje s inými odborníkmi/čkami pri diagnostike, plánovaní; intervencii a vyhodnocovaní jej účinnosti; vie aktivizovať dospelého klienta/tku k účasti na zmene; koordinuje resocializačný intervenčný program; schopnosť zvyšovania povedomia o problematike</p>	
<p><i>Sprostredkovateľ/ka náhradnej rodinnej starostlivosti</i></p>	<p style="text-align: center;">Sprostredkovanie náhradnej rodinnej starostlivosti</p> <p>Kľúčové slová: Náhradná rodinná starostlivosť; náhradný rodič; príprava na náhradné rodičovstvo; eticko-kultúrne aspekty náhradného rodičovstva; príprava dieťaťa na náhradnú rodinnú starostlivosť</p>	<p>Relevantná legislatíva a dokumenty; vývinové potreby detí a vývinové úlohy; rodinný cyklus; životná história dieťaťa; teória citového puta; dôsledky psychickej deprivácie dieťaťa; interakcia dieťa – budúci náhradný rodič; práca s budúcimi náhradnými rodičmi; poskytovanie pomoci náhradným rodinám; potenciálne</p>	<p>Vie korektne uplatňovať zodpovedajúcu legislatívu v oblasti náhradného rodičovstva; vie reflexívne pracovať so záujemcami/kyňami o náhradné rodičovstvo; uplatňuje rešpekt k odlišnostiam klientov /tiek má dostatok zručností a asertivity rozhodovať v záujme dieťaťa; korektne sprostredkováva informácie o možných rizikách spojených s náhradným</p>	

		etické dilemy a konflikty; rešpekt k rôznorodosti	rodičovstvom; vie pracovať s deťmi, pre ktoré je potrebné sprostredkovať náhradnú rodinnú starostlivosť a vyhodnocovať ich potreby; vie pracovať s náhradnými rodinami a deťmi, poskytovať odborné poradenstvo a pomoc náhradným rodinám a deťom; má dostatok tolerancie a rešpektu k osobnostným, sociálnym a kultúrnym odlišnostiam klientov a súčasne dostatok zručností a asertivity rozhodovať v záujme dieťaťa	
<p><i>Psychológ/čka poradensko-psychologických služieb</i></p> <p><i>Psychológ/čka v zariadeniach SPODaSK</i></p> <p><i>Poradenský zamestnanec/kyňa poradensko-psychologických služieb (PPS)</i></p>	<p>Poradensko-psychologická práca s deťmi, rodičmi a inými dospelými osobami</p> <p>Kľúčové slová: Dieťa; rodič; dospelá osoba; vývinové potreby dieťaťa, životný cyklus; rodinný cyklus; výchovné a rodičovské kompetencie; náhradná rodina; profesionálna rodina; vzťahové konflikty; náročné životné situácie, najmä rozvodová a porozvodová situácia rodiny</p>	<p>Posúdenie vývinových potrieb dieťaťa v jednotlivých fázach životného cyklu; problematika najlepšieho záujmu dieťaťa; špecifiká rozhovoru s dieťaťom pri skúmaní jeho názoru; psychodiagnostika osobnosti dospelaj fyzickej osoby; psychická normalita verzus patológia, resp. hraničné stavy; dieťa zanedbávané, týrané; poradenský proces s ohľadom na problém; práca s párom; krízová intervencia; dynamika rodiny</p>	<p>Vie orientačne posúdiť: napĺňanie vývinových potrieb dieťaťa, osobnostnú a inú spôsobilosť fyzickej osoby pre výkon náhradnej rodinnej starostlivosti, dynamiku vzťahu manželov v rozvode a dynamiku vzťahov v rodine s ohľadom na najlepší záujem dieťaťa.</p> <p>Uplatňuje zručnosti: poradenského procesu s ohľadom na problém klienta, rodiny; práce s párom, so skupinou; indikovanej intervencie psychológa, poradcu;</p>	

		v rozvode a po rozvode (rozchode) manželov, partnerov; špecifiká prípravy na náhradné rodičovstvo; rodina so špecifickým problémom (domáce násilie, drogová závislosť, a i); etické dilemy; zachovanie mlčanlivosti verzus zverejnenie informácií	psychologickej asistencie pri interakcii rodiča s dieťaťom; komunikácie s dieťaťom; motivačného rozhovoru; krízovej intervencie a psychologickej podpory; empatickej reflexie a facilitácie pozitívnej zmeny; schopnosti riešiť problémy , robiť rozhodnutia; zručnosti spolupráce s inými odborníkmi /čkami	
<i>Profesionálny rodič</i>	<p>Náhradná starostlivosť o dieťa v profesionálnej rodine</p> <p>Kľúčové slová: Pôvodná (biologická) rodina; budúca náhradná rodina; budúci náhradný rodič a jeho osobnosť; vývinové potreby dieťaťa; konflikty; náročné rodinné situácie a zmeny</p>	Prirodené prostredie dieťaťa; budúce náhradné prostredie dieťaťa; detský domov ako zamestnávateľ; práca v rámci odborného tímu detského doma; príprava dieťaťa na samostatný život; kultúrna a sociálna antropológia; adaptácia na zmeny (odchody a príchody detí)	Rešpektuje pôvodný kultúrny a rodinný kontext dieťaťa; spolupracuje s detským domovom na účely hľadania udržateľného riešenia situácie dieťaťa do budúcnosti; pripravuje dieťa na zvládanie bežných životných úloh a postupné osamostatňovanie sa; vie zvládať náročné situácie svojej rodiny; vie sa adaptovať na neustále zmeny súvisiace s príchodmi a odchodmi detí	

<p><i>Sociálny pracovník /čka v zariadeniach SPOD a SK</i></p>	<p>Sociálna práca v zariadeniach SPOD a SK</p> <p>Kľúčové slová: Plánovanie sociálnej práce v zariadení; koordinácia práce rozličných odborníkov/čok; jej vyhodnocovanie a revízia vo vzťahu k potrebám maloletých detí a mladých dospelých v zariadeniach SPOD a SK</p>	<p>Zodpovedajúca legislatíva a dokumenty; PDCA cyklus v odbornej činnosti zamestnancov/kýň zariadení SPOD a SK; kontakt s biologickou rodinou (vrátane širšej rodiny), resp. budúcou náhradnou rodinou detí</p>	<p>Vie korektne uplatňovať relevantnú legislatívu; je pripravený/á k súčinnosti pri koordinácii odborných zamestnancov/kýň zariadení SPOD a SK a dohliada na uplatňovanie individualizovanej práce s maloletými deťmi a mladými dospelými v súlade s PDCA cyklom; má zručnosti v partnerskom prístupe a komunikácii; zvláda zosúladovanie kontrolnej (manažérskej) a podpornej úlohy</p>	
<p><i>Pedagogickí zamestnanci/kyne v zariadeniach SPOD a SK (liečebný pedagóg/čka, špeciálny pedagóg/čka, vychovávateľ/ka)</i></p>	<p>Špecifiká starostlivosti o klientov a klientky v zariadeniach SPOD a SK</p> <p>Kľúčové slová: Dieťa a jeho vývinové potreby; výchovná činnosť; komplexná starostlivosť; individualizovaná práca; kompetencie; terapie; koordinácia činnosti v širšom odbornom tíme</p>	<p>Dieťa a jeho vývinové potreby; individualizovaná práca s dieťaťom; typológia terapií; vzťah výchovnej činnosti, liečebnej pedagogiky, špeciálnej pedagogiky a sociálnej práce; osobitné kompetencie; koordinácia odborných činností v starostlivosti o deti; špecifiká práce s dospelými</p>	<p>Pozná svoje osobitné postavenie v medziodborovom tíme; rešpektuje a v bežnom výkone presadzuje spoluprácu v širšom odbornom tíme; uplatňuje terapie vlastné svojej disciplíne a relevantné pre osobitné cieľové skupiny klientov/tiek</p>	

3.5.3 Sumarizácia vybraných výskumných zistení

Do konečnej verzie matice bolo zaradených celkovo 19 tém v tomto agendovom rozložení: 3 spoločné témy, 3 témy pre oblasť štátnych sociálnych dávok a pomoci v hmotnej núdzi, 4 témy pre oblasť sociálnych služieb, 2 témy pre oblasť peňažných príspevkov na kompenzáciu (vrátane posudkových činností) a 7 tém pre oblasť sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately. Okrem početných reformulácií pôvodného textu matice nastali vo finálnej verzii najvýraznejšie „množstevné“ zmeny pri spoločných témach. K jednej spoločnej téme z pôvodného textu zameranej na problematiku všeobecného základu k otázkam sociálnej inklúzie pribudli dve ďalšie: prvá zameraná na podporu psychosociálnych zručností a profesionality výkonu práce v jednotlivých oblastiach služieb starostlivosti a druhá orientovaná na právne minimum, ktoré by malo zvýšiť pripravenosť výkonných zamestnancov/kýň vnímať legislatívnu zakotvenosť „svojej“ vlastnej agendy v kontexte širšieho právneho prostredia podpory sociálnej inklúzie. Až na tento „spoločný vzdelávací základ“ sa nadstavujú témy špecifické pre oblasti služieb starostlivosti a následne pre konkrétne pracovné pozície/skupiny pracovných pozícií (viď schéma 5).

Schéma 5: Hierarchizovaný vzťah vzdelávacích tém na úseku podpory sociálnej inklúzie



Zdroj: autorky

Hierarchizovaný vzťah znázornený v obrázku je samozrejme len schematický a funguje len na úrovni tém. Na úrovni kľúčových slov k jednotlivým témam, vedomostiam a zručnostiam viažucim sa na jednotlivé témy, dochádza k prirodzeným vecným prienikom. Tento moment sa premietol aj v niektorých v stanoviskách expertov/tiek rozšíreného okruhu, ktorí prenášali

vybrané formulácie z jednej témy, jej kľúčových slov, požadovaných vedomostí a zručností, do inej témy. Potreba spoločných vybraných formulácií pritom nefungovala len v rámci tej istej skupiny služieb starostlivosti, ale aj rozličných služieb starostlivosti.

Výraznejšie zmeny v rámci pripomienkovacieho procesu nastali aj v agende sociálnych služieb. Obdržali sme návrh rozšíriť túto oblasť o dve nové témy, jednu zameranú na sociálnu prácu v sociálnych službách (osobitne pre vybrané pracovné pozície) a druhú zameranú na podporu psychosociálnych zručností osôb, ktoré pracujú v sociálnych službách. Prvú tému sme zaradili do novej matice, aj keď s čiastočnou výhradou, že navrhovaným rozpracovaním významne kopíruje už navrhnuté témy v rámci tejto oblasti, konkrétne tému „Nové trendy v sociálnych službách (všeobecný prehľad)“. Rovnako pracovné pozície, pre ktoré navrhovatelia určili túto tému, sú obsiahnuté v pôvodnej téme určenej pre komplexnú skupinu výkonných zamestnancov/kýň v sociálnych službách. Druhá navrhnutá téma sa svojou špecifikáciou prakticky prekrývala s novou spoločnou témou „Podpora psychosociálnych zručností zamestnancov/kýň sociálnej inklúzie“, preto sme ju do novej matice osobitne nezaradili. V časti matice týkajúcej sa sociálnych služieb sme na konci druhého výskumného terénu, no najmä v rámci prípravy na tretí – hodnotiaci výskumný terén, realizovali ešte jednu zásadnú zmenu. Z matice sme po konzultácii s riaditeľkou odboru sociálnych služieb MPSVR SR vypustili dve vzdelávacie témy určené pre vedúcich zamestnancov/kyne v oblasti sociálnych služieb. Urobili sme tak za účelom zjednotenia povahy matice, nakoľko v iných agendách (službách starostlivosti) nebola uplatnená požiadavka na vzdelávanie vedúcich zamestnancov/kýň. Navyše, NP je primárne určený pre podporu vzdelávania výkonných zamestnancov/kýň na úseku sociálnej inklúzie. Pre zaujímavosť a ďalšie inšpirácie však požiadavky expertného mini tímu na vzdelávanie vedúcich zamestnancov/kýň v oblasti sociálnych služieb uvádzame v prílohe č. 5.

V ostatných oblastiach služieb starostlivosti neboli v rámci pripomienkovania pôvodnej matice uplatnené požiadavky na rozšírenie počtu tém; jednotlivé reformulačné návrhy sme uplatnili, a to aj za cenu rozširovania počtu kľúčových slov v jednotlivých témach, či rozsahu popisu požadovaných tematických vedomostí a zručností. Máme za to, že bližšia špecifikácia v tejto časti výskumnej činnosti môže byť prospešná pre znižovanie rizika, že v ďalších podaktivitách NP, kedy sa na základe matice budú spracovávať vzdelávacie programy, dôjde k nepochopeniu povahy pôvodnej tematickej požiadavky. Expertné tímy pre podaktivitu 1.2.2 nebudú totiž spravidla zostavené s osôb, ktoré sa zúčastňovali na podaktivite 1.2.1.

Podobne, ako pri realizácii prvého terénneho zisťovania, aj v tejto fáze sme na základe e-mailovej komunikácie získali niekoľko širších postrehov k téme, ktorá je predmetom NP. Ponúkame ich vo forme komentárov, najmä však nezámernej diskusie vyvolanej stanoviskom jednej respondentky v rámci druhej fázy výskumnej činnosti. Je mimoriadne zaujímavá z hľadiska chápania postavenia prehlbujúceho vzdelávania na úseku sociálnej inklúzie v kontexte širších spoločenských vzťahov výkonu opatrení sociálnej inklúzie, podmienok práce zamestnancov/kýň a podmienok uspokojovania sociálnych potrieb ľudí.

Komentáre a diskusia k NP

O potrebe vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie

„...považujem za potrebné uviesť názor, že nie som si istá, či je uvedený projekt pre pracovníkov posudkových činností adresný, nakoľko títo musia v súčasnosti spĺňať kvalifikačné predpoklady a sú to kvalifikovaní odborníci na činnosti, ktoré vykonávajú.....“ (R Ústredie PSVR)

„...si myslím, že väčšinová kvalifikácia – sociálna práca – neposkytuje dostatok znalostí pre sociálnu prácu s rôznorodou skupinou klientov. Napr. znalosť sortimentu a účelu pomôcok a ich optimálny výber, znalosť obsahu sociálnej rehabilitácie a metód sociálnej rehabilitácie je v prípade štúdia sociálnej práce v oblasti osôb so zrakovým postihnutím prakticky nulová...“ (E1)

„...aj napriek tomu, že pracovníci vykonávajúci sociálnu posudkovú činnosť majú predpísané vzdelanie „sociálna práca“, zastávam názor, že vysokoškolské vzdelávanie v uvedenej oblasti nie je dostatočne zamerané na túto špecifickú oblasť (sám som absolvent sociálnej práce“ (E2)

O ne/možnosti tvorivého prístupu

„... pri výkone ich práce sa v súčasnosti sociálna práca takmer neuplatňuje, nakoľko musia pracovať len v intenciách zákona a žiadnu vlastnú úvahu im zákon takmer neumožňuje. Takmer vôbec sa nedá hovoriť o tvorivom uplatnení legislatívneho rámca a výberu optimálnej kombinácie podporných nástrojov... podmienky sú jednoznačne uvedené v prílohe zákona...“ (R Ústredie PSVR)

„...nesúhlasím s tým, že zákon neposkytuje priestor na tvorivý prístup a všetko posudzovanie a rozhodovanie jednoznačne determinuje. Ak by to tak bolo, nebolo by sa proti čomu odvolávať a neexistovali by aj úspešné odvolania...“ (E1)

„... nestotožňujem sa s jej stanoviskom, nakoľko už definícia sociálnej posudkovej činnosti... predpokladá, že pracovník vykonávajúci sociálnu posudkovú činnosť nepostupuje podľa zákonom stanoveného algoritmu, ale vo svojej činnosti premieta svoje vedomosti a skúsenosti, ktoré uvádza v posudkovom závere“ (E2)

O tom, čo skutočne zamestnanci/kyne potrebujú

„...Tento projekt nedáva odpovede na otázky, v čom zvýši efektivitu práce zamestnanca posudkových činností (lekárskych a sociálnych) v oblasti sociálnej inklúzie... Neobmedzuje ich nedostatok odborného vzdelania, ale skôr personálna poddimenzovanosť vzhľadom na charakter činnosti a rozsah agendy, s ktorou pracujú, ako aj nedostatočné finančné ohodnotenie a legislatívny rámec, ktorý ich zaraďuje medzi administratívnych pracovníkov, rovnako ako iných pracovníkov úradov...“ (R Ústredie PSVR)

O systémových dilemách

„...Ja vnímam hlavný problém v tom, že väčšina činností sociálno-právnej ochrany je realizovanej na úrovni štátnej správy, ktorá má súčasne kontrolnú a sankčnú úlohu. To, spolu s nedostatkom času, a nie raz aj s nedostatkom zručností, vnímam ako problém pri pomoci klientom... Tiež profesia 'profesionálny rodič' prináša veľa dilem a nezvyčajných záťaží, ktoré by mali byť ošetrené...“ (R MVO)

A čo naozaj potrebujú ľudia?

„Klienti v súčasnej dobe viac ako sociálnu pomoc žiadajú kompenzovať nezamestnanosť, nízke príjmy a dôchodky“ (R Ústredie PSVR)

Legenda: R ÚPSV (respondentka z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny); E1 (expert 1), E2 (expert 2), R MVO (respondentka z mimovládnej organizácie)

3.5.4 Stanovenie vzdelávacích potrieb a tém

V poslednej fáze podaktivity 1.2.1 NP sme sa zaoberali hodnotením úrovne ovládania identifikovaných tematických vedomostí a zručností s konečným cieľom stanoviť vzdelávacie potreby zamestnancov/kýň na úseku sociálnej inklúzie. Opätovne sme sa obrátili na 54 vedúcich zamestnancov/kýň s požiadavkou, aby ohodnotili súčasnú úroveň vedomostí a zručností svojich podriadených pracovníkov/čok viazaných na identifikované témy. Základom pre spoluprácu bol hodnotiaci dotazník, ktorého obsah vychádzal z Matice pozícií a tém identifikovaných v rámci prvej a druhej fázy podaktivity 1.2.1 NP. Prostredníctvom neho sme hľadali tie tematické vedomosti a zručnosti, v ktorých majú výkonní zamestnanci/kyne v súčasnosti najväčšie medzery, a teda tie témy, ktoré sa stanú základom pre ďalšie podaktivity NP.

Hodnotiaci dotazník pozostával, popri úvodnej inštrukcii, ktorá sa týkala spôsobu vyplňania odpovedí, z dvoch hlavných častí. Štruktúru hodnotiaceho dotazníka znázorňuje nasledovná schéma, pričom jeho celkový obsah tvorí prílohu č. 4 tejto správy.



Zdroj: autorky

Prvá časť hodnotiaceho dotazníka sa týkala otázok zameraných na zisťovanie doterajších skúseností oslovených subjektov so zabezpečovaním vzdelávania vedúcich a výkonných zamestnancov/kýň v jednotlivých agendách sociálnej inklúzie (druhy vzdelávania, financovanie, zabezpečenie vzdelávania, príp. dôvody absencie vzdelávania). Otázky v tejto časti boli faktického charakteru - polouzavreté a otvorené. Odpovede k nim mali byť zoznamovú povahu (s možnosťou výberu viacerých odpovedí) alebo boli voľné (s možnosťou tvorby vlastnej odpovede).

Samotné hodnotenie úrovne vedomostí a ich praktickej aplikácie (zručností) v rámci identifikovaných tém bolo obsahom *druhej časti* hodnotiaceho dotazníka. Vedúci zamestnanci/kyne mali na škále od 1 do 6 určiť aktuálnu úroveň vedomostí a zručností svojich podriadených zamestnancov/kýň v konkrétnej téme a vo vzťahu ku konkrétnym pozíciám.⁶ Znenie tém sa líšilo podľa agendy, s výnimkou prvých troch spoločných pre všetky agendy a pozície. Čiastkové vedomosti a zručnosti boli pri každej téme špecifikované v súbore odrážok, vedúci zamestnanci/kyne však hodnotili súbor vedomostí prislúchajúcich danej téme ako celok; rovnako to platilo pri tematicky vymedzených súboroch zručností. Z aktuálnej úrovne vedomostí a zručností boli vypočítané aritmetické priemery zodpovedajúce príslušnej téme. Celkové ovládanie témy sa určilo ako aritmetický priemer priemerných hodnôt vedomostí a zručností. Spôsob výpočtu ilustrujeme v tabuľke č. 3.

⁶ Ústredie PSVR a úrady PSVR ako metodické a kontrolné orgány hodnotili aj pozície u poskytovateľov v rámci svojej vecnej pôsobnosti.

Tabuľka 3: Ilustrácia výpočtu celkového aritmetického priemeru ovládania danej témy

Téma:	VÝKON KVALITY SOCIÁLNYCH SLUŽIEB	
	vedomosti	zručnosti
Hodnotiaci respondenti/tky		
1	5	5
2	2	2
3	2	2
4	2	2
5	4	4
6	2	3
7	4	4
Aritmetický priemer vedomostí a zručností	3,00	3,14
Celkový aritmetický priemer za tému:	3,07	

Pre určenie vzdelávacej potreby sa hodnota celkového aritmetického priemeru za tému odpočítala od stanovenej maximálnej hodnoty pre tému, ktorá predstavovala hodnotu 6 (kvantifikácia požadovanej úrovne ovládania témy). V tabuľkovom príklade tak predstavuje rozdiel medzi úrovňou očakávaných a ohodnotených (aktuálnych) vedomostí a zručností za danú tému hodnotu 2,93 bodu. Použitím kritéria rozdielu medzi očakávanými a ohodnotenými (aktuálnymi) vedomosťami a zručnosťami za jednotlivé témy sme spracovali **prvý variant poradia tém**. Znázornený je v nasledujúcej tabuľke. Témy sú zoradené od najvyššieho po najnižší rozdiel.

Tabuľka 4: Poradie jednotlivých tém podľa kritéria rozdielu medzi očakávanými a ohodnotenými (aktuálnymi) vedomosťami a zručnosťami za jednotlivé témy

	Témy	Vedomosti			Zručnosti			Celkový aritmetický priemer za tému	Rozdiel požadované-aktuálne
		Priemer	Min	Max	Priemer	Min	Max		
1	Výkon kvality sociálnych služieb	3,00	2	5	3,14	2	5	3,07	2,93
2	1. spoločná téma: Podpora sociálnej inklúzie klientov/tiek v sociálnych rizikách	3,47	1	6	3,63	1	6	3,55	2,45
3	Nové trendy v sociálnych službách (všeobecný prehľad)	3,71	2	6	3,57	2	6	3,64	2,36
4	Individualizované a komunitne organizované sociálne služby	3,86	2	6	3,86	2	5	3,86	2,14
5	2. spoločná téma: Podpora psychosociálnych zručností zamestnancov / kých v oblasti sociálnej inklúzie	4,00	2	6	3,87	2	6	3,94	2,06
6	3. spoločná téma: Právne minimum zamestnancov/kých v oblasti sociálnej inklúzie	4,00	2	6	4,10	2	6	4,05	1,95
7	Sociálna práca v sociálnych službách	4,29	2	5	4,00	2	5	4,14	1,86
8	Špecifiká starostlivosti o klientov a klientky v zariadeniach SPOD a SK	4,00	3	4	4,33	4	5	4,17	1,83
9	Uplatňovanie inštitútu osobitného príjemcu	4,00	3	5	4,60	4	5	4,30	1,70
10	Efektívna terénna sociálna práca	4,43	3	5	4,29	3	5	4,36	1,64
11	Náhradná starostlivosť o dieťa v profesionálnej rodine	4,67	3	6	4,20	3	4	4,44	1,56
12	Práca s dieťaťom a s rodinou a krízová intervencia	4,57	3	6	4,57	3	6	4,57	1,43
13	Kvalitná a komplexná rozhodovacia činnosť	4,60	4	5	4,60	4	5	4,60	1,40
14	Sociálna patológia	4,67	3	6	4,67	4	6	4,67	1,33
15	Sociálna práca v zariadeniach SPOD a SK	4,83	4	6	4,67	4	5	4,75	1,25
16	Komplexná (ekologická) práca s klientom/kou, rodinou a podporným kruhom ako nástroj efektívnej kompenzačnej pomoci	4,80	4	5	4,80	4	5	4,80	1,20
17	Komunikácia s klientom/tkou s jednotlivými druhmi zdravotného postihnutia	5,00	4	6	5,00	4	6	5,00	1,00
18	Sprostredkovanie náhradnej rodinnej starostlivosti	5,00	4	6	5,17	4	6	5,09	0,91
19	Poradensko-psychologická práca s deťmi, rodičmi a inými dospelými osobami	5,20	4	6	5,20	4	6	5,20	0,80

Ak by sa vyberali do ďalších podaktivít NP témy podľa tohto princípu, došlo by k situácii, že by boli jednotlivé agendy (služby starostlivosti) zastúpené veľmi nerovnomerne, dokonca niektoré by pre účely tvorby vzdelávacích programov, ich pilotného overovania a prípravy na akreditáciu absentovali (napr. problematika pomoci osobám s ťažkým zdravotným postihnutím). Na strane druhej, komplexné zastúpenie by mali spoločné témy, čím by sa oslabil špecializačná dimenzia prístupu k témam na vzdelávanie (na špecializačnej dimenzii pritom významne stavia aj nový zákon o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny). Z uvedených dôvodov riešiteľský tím spracoval **druhý variant poradia tém**, v rámci ktorého sa uplatnila kombinácia týchto kritérií:

- (1) kritérium zastúpenia každej agendy sociálnej inklúzie,
- (2) kritérium zastúpenia prvých dvoch tém s najnižším priemerným hodnotením v rámci každej agendy,
- (3) kritérium zastúpenia minimálne jednej spoločnej témy.

Poradie tém zoradených na takomto princípe znázorňuje nasledujúca tabuľka.

Tabuľka 5: Zastúpenie tém podľa agendy a celkového priemeru

Témy	Pozície	Priemer vedomosti	Priemer zručnosti	Celkový priemer	Rozdiel
SPOLOČNÉ TÉMY					
Podpora sociálnej inklúzie klientov/tiek v sociálnych rizikách	Všetky pozície výkonných zamestnancov	3,47	3,63	3,55	2,45
Podpora psychosociálnych zručností zamestnancov / kýň v oblasti sociálnej inklúzie	Všetky pozície výkonných zamestnancov	4,00	3,87	3,94	2,06
Právne minimum zamestnancov/kýň v oblasti sociálnej inklúzie	Všetky pozície výkonných zamestnancov	4,00	4,10	4,05	1,95
SPOD a SK					
Špecifiká starostlivosti o klientov a klientky v zariadeniach SPOD a SK	Pedagogickí zamestnanci / kyne v zariadeniach SPOD a SK: - liečebný pedagóg/ička - špeciálny pedagóg/ička - vychovávateľ/ka	4,00	4,33	4,17	1,83
Náhradná starostlivosť o dieťa v profesionálnej rodine	Profesionálny rodič	4,67	4,20	4,44	1,56
Práca s dieťaťom a s rodinou a krízová intervencia	Zamestnanec, zamestnankyňa spod	4,57	4,57	4,57	1,43
Sociálna patológia	Sociálny kurátor/ka detí a plnoletých	4,67	4,67	4,67	1,33
Sociálna práca v zariadeniach SPOD a SK	Sociálny pracovník /čka v zariadeniach SPOD a SK	4,86	4,67	4,75	1,25
Sprostredkovanie náhradnej rodinnej starostlivosti	Sprostredkovateľ / ka náhradnej rodinnej starostlivosti	5,00	5,17	5,09	0,91
Poradensko-psychologická práca s deťmi, rodičmi a inými dospelými osobami	- Psychológ/ička poradensko-psychologických služieb - Psychológ/ička v zariadeniach SPOD a SK - Poradenský zamestnanec/kyňa poradensko-psychologických služieb (PPS)	5,20	5,20	5,20	0,80
SOCIÁLNE SLUŽBY					
Výkon kvality sociálnych služieb	Výkonní zamestnanci v sociálnych službách	3,00	3,14	3,07	2,93
Nové trendy v sociálnych službách (všeobecný prehľad)	Výkonní zamestnanci v sociálnych službách	3,71	3,57	3,64	2,36
Individualizované a komunitne organizované sociálne služby	Výkonní zamestnanci v sociálnych službách	3,86	3,86	3,86	2,14
Sociálna práca v sociálnych službách	- Sociálny /a pracovník /čka v sociálnych službách - Psychológ /čka v sociálnych službách - Špeciálny /a pedagóg /čka v sociálnych službách - Sociálny /a terapeut /ka v sociálnych službách - Koordinátor /ka sociálnej rehabilitácie v sociálnych službách	4,29	4,00	4,14	1,86

ŠSD a HN					
Uplatňovanie inštitútu osobitného príjemcu	Zamestnanec/kyňa obce vykonávajúci/a agendu osobitného príjemcu	4,00	4,60	4,30	1,70
Efektívna terénna sociálna práca	- Terénny sociálny pracovník/čka na úseku pomoci v hmotnej núdzi - Terénny sociálny pracovník/čka na úseku štátnych sociálnych dávok - Terénny sociálny pracovník/čka na úseku náhradného výživného - Zamestnanec/kyňa obce vykonávajúci/a agendu sociálnych vecí	4,43	4,29	4,36	1,64
Kvalitná a komplexná rozhodovacia činnosť	- Dávkový pracovník/čka na úseku pomoci v hmotnej núdzi - Dávkový pracovník/čka na úseku štátnych sociálnych dávok - Dávkový pracovník/čka na úseku náhradného výživného	4,60	4,60	4,60	1,40
PPKŤZP a PČ					
Komplexná (ekologická) práca s klientom/kou, rodinou a podporným kruhom ako nástroj efektívnej kompenzačnej pomoci	- Zamestnanec /kyňa v oblasti sociálnych posudkových činností - Zamestnanec /kyňa v oblasti lekárskeho posudkových činností - Zamestnanec/kyňa v oblasti rozhodovacích (dávkových) činností	4,80	4,80	4,80	1,20
Komunikácia s klientom/tkou s jednotlivými druhmi zdravotného postihnutia	- Zamestnanec /kyňa v oblasti sociálnych posudkových činností - Zamestnanec /kyňa v oblasti lekárskeho posudkových činností - Zamestnanec/kyňa v oblasti rozhodovacích (dávkových) činností	5,00	5,00	5,00	1,00

Pri vyhodnocovaní výsledkov výskumnej činnosti ako základu pre zostavenie poradia tém sme museli zobrať do úvahy aj ďalšiu skutočnosť. Vzťahová analýza preukázala, že vo vybraných agendách sa vzdelávacie potreby výrazne líšili podľa typu inštitúcie (významnosť tej istej témy ako potenciálnej vzdelávacej témy nebola rovnaká medzi Ústredím a úradmi PSVR, samosprávou a poskytovateľmi). Preto bol spracovaný **tretí variant poradia tém**, ktorý okrem kritérií pre druhý variant zohľadňoval aj kritérium zastúpenia témy podľa typu inštitúcie/cieľovej skupiny. Výsledky dokumentuje nasledujúca tabuľka.

Tabuľka 6: Zastúpenie 10 tém podľa agendy, celkového priemeru a typu inštitúcie

	Celkové priemery a rozdiely za:					
	Ústredie/ Úrady PSVR		samosprávu		poskytovateľov	
	Priemer	Rozdiel	Priemer	Rozdiel	Priemer	Rozdiel
Spoločné témy						
Podpora sociálnej inklúzie klientov/tiek v sociálnych rizikách	3,75	2,25	3,25	2,75	3,38	2,62
Podpora psychosociálnych zručností zamestnancov / kýň v oblasti sociálnej inklúzie	3,97	2,03	3,83	2,17	3,92	2,08
Právne minimum zamestnancov/kýň v oblasti sociálnej inklúzie	4,47	1,53	3,92	2,08	3,32	2,68
SPOD a SK						
Práca s dieťaťom a s rodinou a krízová intervencia	4,25	1,75	-	-	5,00	1,00
Sociálna patológia	4,50	1,5	-	-	5,00	1,00
Sprostredkovanie náhradnej rodinnej starostlivosti	4,63	1,37	-	-	6,00	0,00
Poradensko-psychologická práca s deťmi, rodičmi a inými dospelými osobami	5,33	0,67	-	-	5,00	1,00
Náhradná starostlivosť o dieťa v profesionálnej rodine	3,88	2,12	-	-	6,00	0,00
Sociálna práca v zariadeniach SPOD a SK	4,33	1,67	-	-	5,13	0,87
Špecifiká starostlivosti o klientov a klientky v zariadeniach SPOD a SK	4,00	2,00	-	-	4,34	1,66
Sociálne služby						
Nové trendy v sociálnych službách (všeobecný prehľad)	-	-	4,17	1,83	3,25	2,75
Individualizované a komunitne organizované sociálne služby	-	-	4,83	1,17	3,13	2,87
Výkon kvality sociálnych služieb	-	-	3,67	2,33	2,63	3,37
Sociálna práca v sociálnych službách	-	-	4,00	2,00	4,25	1,75
ŠSD a HN						
Kvalitná a komplexná rozhodovacia činnosť	4,60	1,40	-	-	-	-
Efektívna terénna sociálna práca	4,40	1,60	4,25	1,75	-	-
Uplatňovanie inštitútu osobitného príjemcu	4,75	1,25	4,00	2,00	-	-

PPKŤZP a PČ						
Komplexná (ekologická) práca s klientom/kou, rodinou a podporným kruhom ako nástroj efektívnej kompenzačnej pomoci	4,80	1,20	-	-	-	-
Komunikácia s klientom/tkou s jednotlivými druhmi zdravotného postihnutia	5,00	1,00	-	-	-	-

Zistenia z procesu analýzy vzdelávacích potrieb a jednotlivé varianty stanovenia poradia vzdelávacích tém boli predmetom osobitného rokovania na Sekcii sociálnej a rodinnej politiky MPSVR SR koncom septembra 2014. Na rokovaní sa prijal konsenzus, že pre potreby NP bude osožné uplatniť okrem kritérií rozdielu medzi očakávanými a reálnymi (ohodnotenými) tematickými vedomosťami a zručnosťami a zastúpenia všetkých agend (oblastí služieb starostlivosti) aj kritérium "dosahu" jednotlivých tém na čo najširšie cieľové skupiny zamestnancov/kýň v oblasti sociálnej inklúzie. Bola vyjadrená požiadavka nezačleňovať do tohto NP veľmi úzko poňaté témy pre malú cieľovú skupinu zamestnancov/kýň (napr. problematiku osobitného príjemcu, či problematiku profesionálnych rodín), aj keď rozdiely medzi očakávaným a ohodnoteným stavom v týchto témach patrili paradoxne k najvyšším a zároveň, nikto ich význam do budúcich období zabezpečovania rezortného vzdelávania nespochybňoval. Uplatnením všetkých uvedených pripomienok a kritérií bol prijatý **konečný variant poradia tém**, v rámci ktorého boli uplatnené tieto *princípy*:

1. Témy, ktoré boli vyčlenené ako spoločné, budú rámcovo obsiahnuté v každej špecializovanej vzdelávacej téme v rámci jednotlivých agend. Každá téma tak bude obsahovať dimenzie podpory sociálnej inklúzie, podpory psychosociálnych zručností zamestnancov/kýň a právneho minima, ktoré budú vymedzené ako horizontálne vecné priority vzdelávania.
2. Približne proporcionálne zastúpenie vzdelávacích tém v jednotlivých agendách (sociálne služby, ŠSD a HN a PPKŤZP a PČ po dve témy, SPOD a SK štyri témy).
3. Témy, ktoré nebudú zaradené do ďalšieho rozpracovania, sa buď tematicky subsumujú do širších tém, ktoré rozpracovávajú budú, alebo sa využijú v budúcnosti.
4. Najpočetnejšie zastúpenie tém z agendy „Sociálno-právna ochrana detí a sociálna kuratela“ vyplýva z ich zovšeobecniteľnej povahy a využiteľnosti aj pre iné cieľové skupiny (napr. v agende sociálnych služieb).
5. Vybrané témy budú v rámci podaktivít 1.2.2 a 1.2.3 rozpracované do podoby vzdelávacích programov, pričom sa budú zaraďovať v rámci typológii ustanovenej zákonom ako súčasť špecializačného vzdelávania, vzdelávania pre nadstavbové odborné činnosti alebo sústavného vzdelávania.

Výsledok na základe konečného variantu poradia tém je znázornený v tabuľke č. 7.

Tabuľka 7: Konečný zoznam tém pre účely ďalšieho rozpracovania v NP

	Témy	Pozície	Celkový priemer	Rozdiely
SOCIÁLNOPRÁVNA OCHRANA DETÍ A SOCIÁLNA KURATELA				
1	Špecifiká starostlivosti o klientov a klientky v zariadeniach SPOD a SK	Pedagogickí zamestnanci / kyne v zariadeniach SPOD a SK: - liečebný pedagóg/ička - špeciálny pedagóg/ička - vychovávateľ/ka	4,17	1,83
2	Práca s dieťaťom a s rodinou a krízová intervencia	Zamestnanec, zamestnankyňa spod	4,57	1,43
3	Sociálna patológia	Sociálny kurátor/ka detí a plnoletých	4,67	1,33
4	Poradensko-psychologická práca s deťmi, rodičmi a inými dospelými osobami	- Psychológ/ička poradensko-psychologických služieb - Psychológ/ička v zariadeniach SPOD a SK - Poradenský zamestnanec/kyňa poradensko-psychologických služieb (PPS)	5,20	0,80
SOCIÁLNE SLUŽBY				
5	Nové trendy v sociálnych službách (všeobecný prehľad)	Výkonní zamestnanci v sociálnych službách	3,64	2,36
6	Individualizované a komunitne organizované sociálne služby	Výkonní zamestnanci v sociálnych službách	3,86	2,14
ŠTÁTNE SOCIÁLNE DÁVKY A HMOTNÁ NÚDZA				
7	Efektívna terénna sociálna práca	- Terénny sociálny pracovník/čka na úseku pomoci v hmotnej núdzi - Terénny sociálny pracovník/čka na úseku štátnych sociálnych dávok - Terénny sociálny pracovník/čka na úseku náhradného výživného - Zamestnanec/kyňa obce vykonávajúci/a agendu sociálnych vecí	4,36	1,64
8	Kvalitná a komplexná rozhodovacia činnosť	- Dávkový pracovník/čka na úseku pomoci v hmotnej núdzi - Dávkový pracovník/čka na úseku štátnych sociálnych dávok - Dávkový pracovník/čka na úseku náhradného výživného	4,60	1,40
PEŇAŽNÉ PRÍSPEVKY NA KOMPENZÁCIU ŤZP A POSUDKOVÁ ČINNOSŤ				
9	Komplexná (ekologická) práca s klientom/kou, rodinou a podporným kruhom ako nástroj efektívnej kompenzačnej pomoci	- Zamestnanec /kyňa v oblasti sociálnych posudkových činností - Zamestnanec /kyňa v oblasti lekárskeho posudkových činností - Zamestnanec/kyňa v oblasti rozhodovacích (dávkových) činností	4,80	1,201
10	Komunikácia s klientom/tkou s jednotlivými druhmi zdravotného postihnutia	- Zamestnanec /kyňa v oblasti sociálnych posudkových činností - Zamestnanec /kyňa v oblasti lekárskeho posudkových činností - Zamestnanec/kyňa v oblasti rozhodovacích (dávkových) činností	5,00	1,00

Uvedené témy pre zodpovedajúce pracovné pozície budú v ďalších fázach NP rozpracované do podoby vzdelávacích programov, pilotne overované a pripravované na akreditáciu.

4 Diskusia k výsledkom výskumnej činnosti

V tejto časti sa vrátíme k niektorým výskumným zisteniam, resp. procesom, ktoré viedli k ich získaniu, a zasluhujú si dodatočný komentár.

Osobitnú pozornosť treba venovať *celkovo pozitívnemu hodnoteniu* úrovne tematických vedomostí a zručností osôb vo výkone podpory sociálnej inklúzie zo strany ich vedúcich zamestnancov/kýň. Priemerné hodnoty ovládania jednotlivých tém sa na škále od 1 do 6 (kde 1 znamenalo najnižšiu úroveň ovládania a 6 najvyššiu úroveň ovládania) pohybovali od 3,07 do 5,20. Znamená to, že podľa bezprostredných vedúcich zamestnancov/kýň úroveň ovládania každej témy u ich podriadených bolo možné zaradiť do „lepšej“ polovice hodnotenia (nad hodnotu 3). Toto zistenie považoval za prekvapujúce nielen riešiteľský tím. Naznačuje určitú protirečivosť k naliehavosti realizácie tohto NP, na ktorom stojí zdôvodňovanie jeho potreby. Možno samozrejme pripustiť vplyv subjektívnych faktorov na strane hodnotiacich osôb, rovnako snahu popísať situáciu na vlastnom úseku riadenia „v dobrom svetle“. O vplyve subjektívnych faktorov sa však možno len domnievať, nakoľko v procese výskumnej činnosti neboli pod osobitnou výskumnou kontrolou (uvedené aspekty neboli primárnym predmetom zisťovania). Z procesu viacstupňovej a viacfázovej výskumnej činnosti sme však opakovane nadobudli dojem, že kritické hodnotenie úrovne tematických vedomostí a zručností zamestnancov/kýň vo výkone služieb starostlivosti je tým vyššie, čím „vzdialenejšie“ sú z hľadiska úrovni riadenia hodnotiace osoby od hodnotených osôb (kritickejšie vystupovali voči výkonným zamestnancom/kyniam zodpovedné osoby z úrovne MPSVR SR a Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, než ich priami nadriadení/é).

Otázkou je samozrejme aj počet vedúcich zamestnancov/kýň, ktorí/é sa do procesu hodnotenia zapojili, a teda všeobecná *legitimita výskumných zistení*. Riešiteľský tím dodržal pôvodný záväzok ustanovený v Opise NP osloviť najmenej 50 z nich a v požadovanej kompozícii (vedúci zamestnanci/kyne na úrovni špecializovanej štátnej správy, regionálnej a miestnej samosprávy a z poskytovateľského sektora). Do druhej fázy (dopracovanie matice) sa z 54 oslovených zapojilo 28 (teda 52%). Predpokladáme, že koniec letného obdobia, v ktorom bola požiadavka o pripomienkovanie administrovaná, mohol do určitej miery nepriaznivo ovplyvniť návratnosť odpovedí. Mierne vyššia návratnosť bola zaznamenaná v tretej – hodnotiacej fáze, kde z 54 tých istých oslovených vedúcich pracovníkov/čok sa získali odpovede od 30 osôb (t.j. 55,5%), aj to vo vybraných prípadoch až po telefonických urgenciách. Nižšie zastúpenie respondentov/tiek mohlo nielen zvýšiť vplyv subjektívneho faktoru na celkové výsledky, ale sa odrazilo v niektorých prípadoch aj vo výrazných rozdieloch v hodnotení úrovne tých istých tematických vedomostí a zručností podľa typu hodnotiteľa/lky

(či zastupoval/a špecializovanú štátnu správu, samosprávu alebo poskytovateľa). Napriek všetkým popísaným rizikám považujeme získané výsledky za dostatočne legitímne pre účel, na ktorý boli získavané, navyše, ak sa napokon v hodnotiacej fáze využili v kombinácii s inými faktormi rozhodujúcimi pre zaradenie jednotlivých tém do ďalších fáz NP.

Z hľadiska teórie vzdelávania dospelých považujeme ďalej za zaujímavé zistenie, že vo viacerých prípadoch vedúci zamestnanci/kyne hodnotili zručnosti svojich podriadených vyššie ako vedomosti. Vysvetľujeme si to viacerými okolnosťami: osobitne v sociálnej práci ako prevažujúcej pomáhajúcej disciplíne v oblasti podpory sociálnej inklúzie platí veľmi osobitný vzájomne podmieňujúci *vzťah teórie (vedomostí) a praxe (praktických zručností)* (Göppner, Hämäläinen, 2004). Teória sa často tvorí ako výsledok fungujúcej opakovanej praxe. To však môže oslabovať motiváciu zamestnancovi/kýň na úseku sociálnej inklúzie systematicky (celoživotne) sa vzdelávať spoliehajúc sa na vlastné skúsenosti získané dlhoročnou praxou. Takéto postoje však môžu dlhodobo fungovať rizikovo až kontraproduktívne, nakoľko dobrá prax sa v rámci nich ustáľuje metódou „pokusu a omylu“. Práve systém rezortného vzdelávania má minimalizovať rizikové účinky „na praxi (pokuse a omyle) založenej disciplíny“ a sfunkčniť osobitný vzťah teórie a výkonu smerom ku kvalite vo vzťahu ku všetkým stranám procesu podpory sociálnej inklúzie.

Ďalšou zaujímavou otázkou je *dištinktivnosť (osobitosť) jednotlivých tém* a súvisiacich tematických vedomostí a zručností. Ako výskum ukázal, jednotlivé témy nemožno vymedziť (formulovať) ako vzájomne nezávislé a s formuláciami, ktoré sa v rámci nich neopakujú. Prenositeľnosť niektorých vybraných formulácií sa pritom nevzťahuje len na témy v rámci tej istej skupiny služieb starostlivosti (vertikálna prenositeľnosť), ale aj na témy rozličných služieb starostlivosti (horizontálna prenositeľnosť). Je to logicky dané samotnou problematikou sociálnej inklúzie, ktorá je zameraná na uspokojovanie komplexných sociálnych potrieb ľudí, predstavuje spoločnú vecnú základňu pre všetky pracovné pozície v oblasti sociálnych vecí. Jednotlivú formu pomoci poskytovanú na konkrétnej pracovnej pozícii v rámci konkrétnej organizácie preto nemožno považovať za nezávislú od inej, poskytovanej na inej pracovnej pozícii a v inej organizačnej zložke. Je to napriek faktu, že zložitý administratívno-organizačný systém poskytovania jednotlivých foriem intervencií na úseku podpory sociálnej inklúzie doposiaľ nefunguje dostatočne koordinovane a človeka „rozdeľuje“ na toľko čiastkových legislatívnych identít, koľko podporným intervenciám mu ponúka a poskytuje. Takéto delenie je však vynútené skôr súčasným kompetenčným modelom a systémom financovania, než skutočnými potrebami ľudí, ktorí pomoc prijímajú a tými, ktorí im ju poskytujú.

Výskum ukázal, že vzájomná previazanosť jednotlivým tém nefunguje len vertikálnym smerom, t.j. medzi relatívne dištinktívnymi (špecializačnými) témami, ale aj horizontálne. Takáto kritická reflexia napokon „vynútila“ (v pozitívnom slova zmysle) premietnutie spoločných tém pre všetkých, pôvodne formulovaných ako vertikálnych (dištinktívnych, špecializovaných), do podoby horizontálnych priorít naprieč vertikálnym tematickým prioritám. Tak sa problematiky všeobecných systémových otázok podpory sociálnej inklúzie,

d'alej podpory sociálno-psychologických zručností zamestnancov/kýň v oblasti sociálnej inklúzie a napokon právneho minima vymedzeného ako právne zakotvenie „vlastnej agendy“ v kontexte širšieho práva a legislatívy profilujú ako súčasť všetkých vertikálnych (špecializovaných) tém, v rozsahu a povahe, ako si to formulované témy vyžadujú. Možno predpokladať, že práve dynamicky sa formujúci vzťah vertikálno-horizontálneho vymedzenia vzdelávacích tém bude vyžadovať aj do budúcnosti neustále prehodnocovanie nastavenia obsahu vzdelávacieho systému na úseku podpory sociálnej inklúzie ľudí a skupín v rozličných sociálnych rizikách a nevyhnutnosť jeho reflexívneho prispôsobovania meniacim sa podmienkam a potrebám.

Napokon sa zameriame na *širšie systémové aspekty podpory sociálnej inklúzie* osôb a skupín. Vzdelávanie profesionálnych pracovníkov/čok, ktoré túto podporu zabezpečujú cez uplatňovanie agendovo špecifických nástrojov, predstavuje len súčasť celého systému podmieňujúcich faktorov ich verejnej služby občanom. Výskum naznačil, že poskytovanie kvalitnej a vysoko profesionálnej verejnej služby nezaručí len zabezpečovanie ich prehlbujúceho rezortného vzdelávania, ale že je potrebné myslieť aj na iné systémové prvky. Systémové vzťahy vzdelávania na úseku sociálnej inklúzie možno vymedziť na dvoch úrovniach: *širšia úroveň* presahuje samotný systém sociálnej inklúzie a prepája ho so systémom podpory zamestnanosti a trhu práce. Vychádza sa z toho, že sociálna inklúzia nie je dlhodobejšie možná bez podpory pro-zamestnaneckej perspektívy človeka v riziku sociálnej núdze. Pri uplatňovaní takéhoto prístupu by prehlbujúce vzdelávanie na úseku podpory sociálnej inklúzie malo byť súčasťou komplexného rezortného vzdelávania v oblasti podpory práce, zamestnanosti (vrátane ochrany práce a kvality pracovných podmienok), sociálnej ochrany a rodiny. K uplatňovaniu širších systémových vzťahov vzdelávania na úseku sociálnej inklúzie smerovala napr. požiadavka začleniť do vzdelávania aj aspekty pracovnej a zamestnaneckej legislatívy. Druhá (*užšia*) *úroveň* systémových vzťahov vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie ich vymedzuje v kontexte tvorby primeraných kompetenčných vzťahov a pracovných podmienok profesionálnych pracovníkov/čok, ktorí sa dnes angažujú v oblasti podpory sociálnej inklúzie. Podľa niektorých kritických ohlasov uplatnených v našom výskumnom zisťovaní takejto požiadavke dnes nezodpovedá poddimenzovanosť pracovníkov/čok, ich nedostatočné finančné ohodnotenie či prevaha očakávaní na vykonávanie administratívnych činností. Problémom je aj konflikt záujmov pri súčasnom vykonávaní podporných, kontrolných i sankčných činností, ktoré by sa mali zabezpečovať nezávisle, nie cez tú istú organizačnú štruktúru podpory sociálnej inklúzie.

Aké postavenie v spleti podmieňujúcich systémových vzťahov zabezpečovania podpory sociálnej inklúzie osôb v riziku sociálnej núdze by teda malo mať vzdelávanie výkonných zamestnancov/kýň na tomto úseku? Ako môže prispieť ku kvalite profesionálneho výkonu na úseku sociálnej inklúzie? Podľa niektorých výskumných ohlasov nemôže zásadnejšie ovplyvniť kvalitu, kým sa nevyriešia kompetenčné otázky a kým profesionálni pracovníci/čky budú vystavovaní demotivujúcim pracovným podmienkam. Projekt vychádza z inej premisy: prehlbujúce vzdelávanie v jednotlivých oblastiach služieb starostlivosti považuje za

podmienku kvalitného a profesionálneho výkonu, ktorej napĺňanie by nemalo byť závislé na splnení iných dôležitých podmienok, resp. zásadnejšie ohrozené ich absenciou.

5 Odporúčania pre ďalšie podaktivity národného projektu

Výsledky podaktivity 1.2.1 zameranej na analýzu vzdelávacích potrieb zamestnancov/kýň v oblasti sociálnej inklúzie sa stanú v súlade s opisom NP základom pre podaktivity 1.2.2 a 1.2.3 zamerané na tvorbu a pilotné overenie vzdelávacích programov a ich prípravu na akreditačný proces. Sumarizujúc výsledky viacfázovej výskumnej činnosti formulujeme tieto **koordináty (odporúčania)** pre nasledujúce podaktivity. Pri ich formulácii vychádzame najmä z platného znenia zákona č. 219/2014 Z. z. o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny a ďalších právnych predpisov a strategických dokumentov.

5.1 Odporúčanie (koordinát): Vecný rozsah vzdelávania

Vzdelávanie na úseku sociálnej inklúzie je zamerané na vzdelávanie v:

- (a) sociálnej práci,
- (b) v iných odborných činnostiach v oblasti sociálnych vecí a rodiny - v oblasti psychológie, práva, medicíny, pedagogiky, sociológie, prípadne iných.

5.2 Odporúčanie (koordinát): Osobný rozsah (cieľové skupiny) vzdelávania

Cieľovými skupinami rezortného vzdelávania sú:

- (a) osoby, ktoré vykonávajú sociálnu prácu (sociálny pracovník/čka s ukončeným Mgr. vzdelaním v odbore sociálna práca a asistent/tka sociálnej práce s ukončeným Bc. vzdelaním v odbore sociálna práca),
- (b) osoby s ukončenými inými odbormi štúdia – psychológovia/čky, právnici/čky, medicínski pracovníci/čky, sociológovia/čky, pedagógovia/čky, atď.

5.3 Odporúčanie (koordinát): Horizontálne a vertikálne tematické priority ako základ vzdelávacích programov

V druhej fáze analýzy bolo identifikovaných celkovo 19 tém, z toho tri témy boli stanovené ako spoločné (pre všetky pracovné pozície a naprieč jednotlivým službám starostlivosti – agendám) a 16 tém bolo rozdelených do jednotlivých agend. V rámci poslednej fázy podaktivity bol prijatý konsenzus, že spoločné témy nebudú rozpracovávané ako samostatné vzdelávacie programy, ale ich kľúčové aspekty budú inkludované do každej jednotlivéj témy v rámci stanovených agend ako ich prirodzená súčasť.

- (a) *horizontálne priority*: (1) podpora sociálnej inklúzie, (2) podpora sociálno-psychologických zručností pre výkon konkrétnej agendy, (3) výkon agendy v kontexte širších právnych vzťahov a súvislostí (právne minimum),

(b) *vertikálne priority* – 10 tém z jednotlivých služieb starostlivosti (agend) vybraných v rámci tretej fázy výskumnej činnosti.

Schéma 7: Vertikálne a horizontálne tematické priority



5.4 Odporúčanie (koordinát): Rozdelenie vzdelávacích programov podľa typológie zákona

Jednotlivé vzdelávacie témy budú rozpracované do vzdelávacích programov, pričom sa podľa ich povahy navrhne zaradenie do vzdelávacích programov podľa typológie stanovenej zákonom č. 219/2014

Schéma 8: Typológia vzdelávacích programov podľa zákona č. 219/2014 Z. z.



Do schémy sú zaradené len vzdelávacie programy pre ďalšie vzdelávanie (podľa zákona o celoživotnom vzdelávaní), nie vzdelávacie programy školského vzdelávania, na základe ktorých sa získava stupeň vzdelania (Bc. alebo Mgr.)

5.5 Odporúčanie (koordinát): Spracovanie vzdelávacích programov podľa dohodnutej štruktúry

Jednotlivé témy sa spracujú do vzdelávacích programov podľa typológie stanovenej zákonom a podľa dohodnutej jednotnej štruktúry, napr.:

- cieľ vzdelávacieho programu,
- cieľová skupina vzdelávacieho programu,
- kľúčové slová vzdelávacieho programu,
- vedomosti nadobudnuté absolvovaním vzdelávacieho programu,
- zručnosti nadobudnuté absolvovaním vzdelávacieho programu,
- obsah vzdelávania (vzdelávací/študijný text),
- formy a metódy vzdelávacej práce,
- časová dotácia vzdelávacieho programu,
- výstup (ukončenie) podľa typu vzdelávacieho programu,
- frekvencia (cyklicita) absolvovania vzdelávacieho programu podľa pracovnej pozície,
- iné...

Pre účely prípravy vzdelávacích programov sa odporúča využiť výsledky práce získané počas podaktivity 1.2.1 (konkrétne vymedzenie kľúčových slov, vedomostí a zručností pri jednotlivých témach), čím sa zabezpečí „mentálna kontinuita“ práce expertov/tiek a tímov, ktoré nemusia byť v rámci jednotlivých podaktivít totožné.

5.6 Odporúčanie (koordinát): Tematická racionalizácia (možnosti zlúčenia niektorých vzdelávacích tém)

Podaktivita 1.2.1 bola primárne zameraná na typológiu tém, ktoré experti/ky a vedúci zamestnanci/kyne považujú za dôležité pre kvalitný výkon jednotlivých agend (služieb starostlivosti). Pozornosť nebola natoľko venovaná otázkam možných vzájomných prienikov jednotlivých tém (horizontálnych - medzi agendami, či vertikálnych – vo vnútri jednotlivých agend). Je to zadanie pre fázu podrobného rozpracovávanía a pilotného overovania vzdelávacích programov v rámci podaktivít 1.2.2 a 1.2.3. Preto sa navrhuje, aby sa v konečnej fáze týchto podaktivít experti a expertky venovali aj otázke možného zlúčenia niektorých vzdelávacích tém smerom dovnútra agend, či medzi nimi, ak by sa ukázalo, že by to racionalizovalo systém rezortného vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie.

Bibliografia

1. GÖPPNER, H.-J. a HÄMÄLÄINEN, J., 2004. *Die Debatte um Sozialarbeitswissenschaft. Auf der Suche nach Elementen für eine Pragmatik*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag. ISBN 3-7841-1488-1.
2. KOUBEK, J. 1998. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha : Management Press. 350 s. ISBN 80-85943-51-4
3. PRUSÁKOVÁ, V. 2007. Systémový přístup k firemnému vzdělávání. In : *Festival vzdělávání dospělých AEDUCA 2006. Sborník příspěvků z odborných konferencí* [online]. Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-1729-5 [cit. 2014-10-06].
Dostupné na:
http://www.thakur.cz/upload/sborniky/2006/Soubory/MODERNI_TRENDY_VE_FIREMNI_M_VZDELAVANI/Prusakova.pdf
4. *Zákon č. 219/2014 Z. z. o sociální práci a o podmínkách na výkon vybraných odborných činností v oblasti sociálních věcí a rodiny*
5. *Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdělávání v znení neskorších predpisov*



Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu



**Identifikácia tém (a súvisiacich vedomostí a zručností)
v jednotlivých oblastiach výkonu služieb starostlivosti**

Osnova rozhovoru s expertmi/kami k aktivite 1.2.1 národného projektu
„Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti
výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu – I.“

Preambula

Vážený expert, Vážená expertka,

IVPR implementuje NP zameraný na podporu zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti sociálnej inklúzie. Jeho cieľom je navrhnúť udržateľný systém rezortného vzdelávania všetkých výkonných zložiek pôsobiacich vo sfére sociálnej inklúzie tvorenej jednotlivými oblasťami služieb starostlivosti. Vďaka tomuto systému si zamestnanci a zamestnankyne uvedených zložiek budú môcť systematicky prehľbovať svoju kvalifikáciu smerom ku kvalitnému výkonu zverených úloh. Vytvorenie takéhoto systému nie je možné bez analýzy ich vzdelávacích potrieb, ktorá sa dlhodobo v rezorte zanedbávala. Obraciame sa preto na Vás, ako na experta/tku za oblasť SPODSK/Sociálnych služieb/HN/pomoci OTZP/štátnej sociálnej podpory rodinám s požiadavkou formulovať, **aké témy** by sa mali stať do najbližšieho obdobia základom pre prípravu a následné zavedenie špecifických vzdelávacích programov v oblasti, v ktorej pôsobíte a ktorú expertne zastrešujete.

Ako vidíte, kontaktujeme Vás ako člena/členku malého expertného tímu, s cieľom zachytiť už v tejto fáze analyticko - výskumnej práce rôznorodosť skúseností a požiadaviek na prehľbujúce vzdelávanie v oblasti výkonu služieb starostlivosti, ktorú reprezentujete.

1. Predtým, ako sa sústredíme na samotné témy, zdefinujme si spoločne **pracovné pozície**, na ktorých sa v rámci verejnej správy v súčasnosti vykonáva agenda SPODSK/Sociálnych služieb/HN/kompenzačnej pomoci OŤZP/štátnej sociálnej podpory rodín. Nezabudnite prosím, že môže ísť o pozície nielen v rámci špecializovanej štátnej správy, ale aj na úrovni regionálnej a miestnej samosprávy, či o pozície u poskytovateľov tých služieb starostlivosti, ktoré expertne zastrešujete.

Výsledok tejto fázy rozhovoru: identifikácia pozícií na jednotlivých úrovniach

2. Následne môžeme prejsť k **identifikovaniu tém**, ktoré je podľa Vašich skúseností potrebné ovládať na identifikovaných pozíciách. Môže ísť o všeobecnejšie, či naopak konkrétnejšie témy, v tejto fáze to nie je dôležité. Ide nám skôr o to, aby sme spoločne zachytili všetky dôležité. Niektoré témy môžu byť dokonca rovnaké či podobné pre viaceré pozície, či pre pozície na rozličných úrovniach. Alebo, na základe viacerých „malých“ tém môžeme vytvoriť „veľkú“ tému.

Výsledok tejto fázy: matrica tém a pozícií

3. Na bližšie objasnenie tém je potrebné v tejto etape zdefinovať **klúčové slová**. Ku každej téme uveďte prosím 5 kľúčových slov, ktoré sa podľa Vašich znalostí a skúseností k príslušnej téme vzťahujú a ktoré ju bližšie vymedzujú.

Výsledok tejto fázy: matrica pozícií a tém s kľúčovými pojmi

4. Teraz sa pozrieme na jednotlivé témy ešte hlbšie a pokúsime sa ich vnútorne rozdeliť na **požadované vedomosti a zručnosti**, teda na to, čo by mali zamestnanci a zamestnankyne v jednotlivých témach ovládať (teda aké by mali mať vedomosti) a čo by mali byť schopní/é vykonávať v praxi (teda aké zručnosti sa k vedomostiam o téme viažu). Zdefinujte prosím stručne pre každú tému požadované vedomosti a zručnosti.

Výsledok tejto fázy rozhovoru: špecifikovaná matrica tém a pozícií, pričom témy sú rozpracované v rovine vedomostí a zručností

5. Ako vidíme, počet rozpracovaných tém je pomerne široký, určite širší, ako bude možné pilotne overiť formou vzdelávacieho programu v rámci tohto národného projektu. Keďže v ňom bude môcť ísť len o 10 tém, a teda 10 špecifických vzdelávacích programov, k záveru nášho rozhovoru nás zaujíma, **ktorým vzdelávacím témam** pripisujete pre najbližšie obdobie **najvyššiu dôležitosť**. Označte to prosím na stupnici dôležitosti od 1-5, pričom 1 znamená „dôležitá téma, ale nie nevyhnutná pre najbližšie obdobie“ a 5 znamená „dôležitá téma, bez ktorej nie je vôbec možný kvalitný výkon danej služby starostlivosti“.

Výsledok tejto fázy rozhovoru: špecifikovaná matrica tém a pozícií s označenou mierou dôležitosti pre zavedenie do systému pilotného overovania

6. Máte na nás nejaké **otázky** súvisiace s predmetom rozhovoru alebo chceli by ste niečo **doplniť**, na čo sme sa nezamerali a považujete to za dôležité?

Výsledok tejto fázy rozhovoru: doplnená informačná báza využiteľná aj v ostatných fázach (podaktivitách) projektu

7. Pred záverom by sme Vás v krátkosti radi informovali **o ďalšom procese**, teda o tom, ako budú využité Vaše expertné stanoviská. Jednotlivé témy vzťahujúce sa k pozíciám v jednotlivých službách starostlivosti budeme podrobne analyzovať. Budeme zisťovať, či niektoré témy nie sú spoločné pre viacero pozícií nielen v rámci danej služby starostlivosti (vertikálne spoločná téma), ale aj medzi jednotlivými službami starostlivosti (horizontálne spoločná téma). Našu sumarizáciu Vám dáme na operatívne pripomienkovanie a následne ju poskytneme širšej skupine vedúcich pracovníkov a pracovníčok na jednotlivých úrovniach k vyjadreniu a prípadnému doplneniu. V poslednej fáze terénneho zisťovania sa ich budeme pýtať, do akej miery ovládajú ich výkonní zamestnanci a zamestnankyne požadované témy (aké majú v nich vedomosti a zručnosti). Tie témy, pri ktorých bude miera ovládania najnižšia až chýbajúca, sa stanú základom pre tvorbu 10 vzdelávacích programov. Tie sa budú v rámci projektu následne pilotne overovať. Pri ich výbere určite zohľadníme aj dôležitosť, akú ste jednotlivým témam pripísali Vy v rámci tohto rozhovoru.

Celkový výsledok rozhovoru: získaná suma potrebných informácií + informovaní a motivovaní experti/tky pre ďalšiu spoluprácu

Hárok pre identifikáciu tém (v rámci aktivity 1.2.1)

Organizácia:

Oblasť výkonu služieb starostlivosti:

PRACOVNÁ POZÍCIA	T É M A			
	<i>Názov témy a kľúčové slová</i>	<i>Požiadavky na vedomosti</i>	<i>Požiadavky na zručnosti</i>	<i>Stupeň dôležitosti témy</i>

Základné údaje o expertoch/tkách v mini expertných tímoch:

Pohlavie: muž – žena

Oblasť výkonu služieb starostlivosti:

Organizácia:

Pracovná pozícia v organizácii:

Pohlavie: muž – žena

Oblasť výkonu služieb starostlivosti:

Organizácia:

Pracovná pozícia v organizácii:

Pohlavie: muž – žena

Oblasť výkonu služieb starostlivosti:

Organizácia:

Pracovná pozícia v organizácii:

Dátum uskutočnenia rozhovoru:

Trvanie rozhovoru:

Miesto rozhovoru:

Kontaktná adresa:



Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu



„Nezávislí experti/tky“ pre účely expertných rozhovorov v rámci aktivity 1.2.1 NP „Profesionalita“

- *Návrh kritérií pre výber* -

Účel: v rámci realizácie aktivity 1.2.1 „Analýza vzdelávacích potrieb na úseku sociálnej inklúzie“ navrhujeme, aby sa expertné tímy za jednotlivé oblasti výkonu služieb starostlivosti skladali z 3 členov/niek:

- (1) Riaditeľ/ľka príslušného odboru sekcie SaRP MPSVR SR
- (2) Zástupca/kyňa Ústredia PSVR (vyberie riaditeľ/ľka príslušného odboru MPSVR SR)
- (3) „Nezávislý expert/tka“ (vyberie riaditeľ/ľka príslušného odboru MPSVR SR)

Návrh kritérií na výber nezávislého experta/tky do mini expertných tímov:

(1) „tvrdé“ kritériá

- Uznávaný expert/tka na výkon v príslušnej oblasti sociálnej inklúzie s expertízou na národnej úrovni (napr. priama práca v národných strešných organizáciách; skúsenosť s členstvom v pracovných skupinách na národnej úrovni alebo s členstvom v národných poradných orgánoch – napr. výbory RV SR ĽPNMRR)
- Min. 2 stupeň VŠ vzdelania z humanitných a spoločenských vied
- Pracuje mimo inštitúcií štátnej správy
- Má skúsenosť s vedením ľudí a tým aj s agendou zabezpečovania ich vzdelávacích potrieb

(2) „mäkké“ kritériá

- Kreativita, flexibilita
- Spoľahlivosť
- Schopnosť práce v mini/tíme
- Schopnosť prijímať kompromisy

Vypracovali:

Kvetoslava Repková a Daniela Kešelová (IVPR)



Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu



Matica pracovných pozícií a tém na účely vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie

Inštrukcia k pripomienkovaniu matice

Terminologické východiská pre pripomienkovanie matice

1. Matica je zameraná na stanovenie dôležitých tém pre budúce vzdelávanie v **oblasti sociálnej inklúzie**. Oblasťou sociálnej inklúzie sa rozumejú tieto služby starostlivosti (**agendy**):

(a) sociálne služby

(b) pomoc osobám s ťažkým zdravotným postihnutím formou peňažných príspevkov na kompenzáciu (vrátane posudkovej činnosti)

(c) sociálno-právna ochrana detí a sociálna kuratela

(d) pomoc v hmotnej núdzi

(e) pomoc rodinám formou štátnych sociálnych dávok

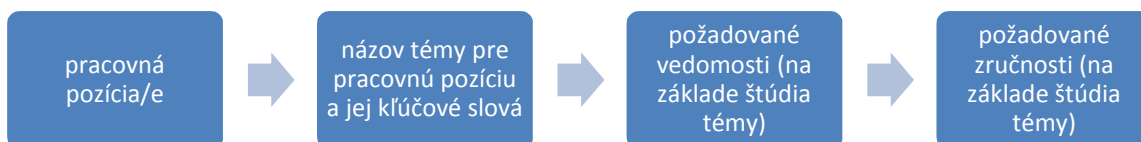
Tvorba matice a jej štruktúra

1. Matica je výsledkom pološtrukturovaných **rozhovorov s expertmi/kami** na jednotlivé agendy v oblasti sociálnej inklúzie, ktoré prebehli v mesiaci august 2014. Expertné minitímy na jednotlivé agendy sa zaoberali otázkou, v akých témach by sa mali vzdelávať zamestnanci a zamestnankyne v jednotlivých agendách a na jednotlivých úrovniach výkonu zodpovedajúcich jednotlivým agendám.

2. **Expertné minitímy** boli zložené z vedúcich zamestnankýň sekcie sociálnej a rodinnej politiky MPSVR SR zodpovedajúcich za legislatívu v jednotlivých agendách (*legislatívne riadenie*), vedúcich zamestnancov/kýň Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, miestnej a regionálnej samosprávy (*metodické riadenie*) a zo zástupcov/kýň strešných mimovládnych organizácií za jednotlivé agendy („*občianska kontrola*“).

3. Výsledkom práce expertných minitímov je identifikovaných celkovo **18 tém** pre jednotlivé agendy a zodpovedajúce pracovné pozície, pričom niektoré témy v rámci spoločnej agendy sú priradené viacerým pozíciám. Prvá téma je dokonca spoločná pre všetky pracovné pozície v rámci všetkých 5 agend, nakoľko sa týka základného kompendia v oblasti sociálnej inklúzie ako strešného pojmu (konceptu) vzdelávania a celého národného projektu.

4. Každý riadok matice má **ustálenú kompozíciu**:



5. Teraz sa obraciame na Vás ako na **rozšírený expertný okruh** predstavujúci *riadenie zamerané na výkon* v oblasti sociálnej inklúzie za účelom pripomienkovania a dopracovania matice pracovných pozícií a tém. Ponúkame Vám príležitosť ovplyvniť budúce obsahové

aspekty prehľujúceho vzdelávania na úseku sociálnej inklúzie, vrátane prípravy na implementáciu zákona o sociálnej práci a podmienkach výkonu sociálnej práce od roku 2015.

Ako pripomienkovať maticu – metodické odporúčania

1. Dôležité upozornenie: V tejto fáze ešte nejde o podrobné rozpracovanie obsahových náležitostí témy do podoby vzdelávacieho programu, o určenie jeho časovej dotácie, či iných špecifikácií. To bude predmetom až ďalšej fázy národného projektu. Z tohto pohľadu prosím pristupujte k pripomienkovaniu matice.

2. Oboznámte sa s celou maticou, t. j. so všetkými riadkami a všetkými témami. Získate tým **prehľad**, čo v súčasnosti experti a expertky na národnej úrovni považujú za dôležité pre výkon kvalitnej práce na úseku sociálnej inklúzie.

3. Potom sa zamerajte najmä na tie riadky, ktoré zodpovedajú agende, za ktorú zodpovedáte a v ktorej riadite výkon ľudí. Pripomienkujte jednotlivé témy z hľadiska zrozumiteľnosti a korektnosti ich vymedzenia v celom vzťahu: **pracovná pozícia – téma – jej kľúčové slová – požadované vedomosti - požadované zručnosti**. Pripomienkovanie realizujte priamo v systéme sledovania zmien alebo vkladania komentárov.

4. Môžete navrhnúť aj **ďalšiu tému/témy**, v takom prípade spracujte celý riadok podľa ustálenej kompozície.

5. Privítame, ak sa zameriate aj na témy, ktoré priamo nepatria do Vašej vecnej pôsobnosti.

6. Pouvažujte, či niektoré témy nemožno navrhnúť ako spoločné pre viacero pozícií nielen v rámci danej agendy, ale aj medzi agendami.

7. V závere dokumentu uveďte **ďalšie Vaše postrehy a pripomienky**, ktoré by ste chceli uplatniť alebo na ne upozorniť v tejto fáze výskumnej práce.

8. Upravené texty nám prosím zašlite **najneskôr do 10. 9. 2014** na mailové adresy: Kvetoslava.Repkova@ivpr.gov.sk

Daniela.Keselova@ivpr.gov.sk

Ďakujeme za spoluprácu a zostaneme v kontakte☺

Riešiteľky



Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu



Analýza vzdelávacích potrieb na úseku sociálnej inklúzie:

Hodnotenie aktuálnej úrovne požadovaných vedomostí a zručností pracovníkov/pracovníčok v jednotlivých témach

v rámci 3. fázy aktivity 1.2.1 národného projektu „Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu – I.“

Vážená pani riaditeľka, vážený pán riaditeľ,

Ďakujeme za pripomienkovanie **Maticie tém a pozícií**, ktorú sme Vám v predchádzajúcich dňoch zaslali v rámci realizácie národného projektu „Podpora zvyšovania profesionality výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie pre štátnu správu a samosprávu – I.“.

Aj na základe Vašich pripomienok sme Maticu definitívne dopracovali a teraz Vám ju predkladáme za účelom, aby ste **ohodnotili úroveň aktuálnych vedomostí a zručností** vzťahujúcich sa na spoločne dohodnuté témy **u zamestnancov/kýň na príslušných pozíciách, ktorých riadite**.

Vaše hodnotenia sa stanú základom pre spracovávanie vzdelávacích programov a ich pilotné overenie v ďalšej fáze národného projektu.

Na účely hodnotenia sme spracovali dotazník, ktorého vyplnenie trvá približne 20 minút. Dotazník má dve časti. V **prvej časti** sa Vás krátko pýtame na to, akú máte doterajšiu skúsenosť so zabezpečením ďalšieho vzdelávania Vás a Vašich zamestnancov/kýň v oblasti sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately. **Druhú časť** venujeme samotnému hodnoteniu aktuálnej úrovne vedomostí a zručností Vašich zamestnancov/kýň v témach, ktoré sme spoločne identifikovali v rámci Maticie tém a pozícií.

POSTUP PRI VYPLŇANÍ DOTAZNÍKA:

1. Po otvorení dotazníka z prílohy e-mailu, dotazník **uložte**.
2. Uložený dotazník **otvorte** a do neho označujte svoje odpovede.
3. Pri vypĺňaní dotazníka **postupujte podľa inštrukcií** uvedených v sivých tabuľkách.
4. Po vyplnení dotazníka, dotazník **znovu uložte**.
5. Vyplnený dotazník nám prosím pošlite najneskôr **do 19.9.2014 (piatok)** e-mailom ako prílohu na kontakty uvedené nižšie.

Ďakujeme za starostlivé vyplnenie dotazníka.

Vaše odpovede nám významne pomôžu pri identifikácii potrieb vzdelávania zamestnancov/kýň pracujúcich na rozličných pozíciách v jednotlivých agendách sociálnej inklúzie a pri nastavovaní systému ich rezortného prehlbujúceho vzdelávania do budúcnosti.

Kontakty na zaslanie dotazníka a v prípade Vašich otázok:

Kvetoslava Repková, garantka projektu:

Kvetoslava.Repkova@ivpr.gov.sk

t.č. 02/204 42 412

Daniela Kešelová, spoluriešiteľka projektu:

Daniela.Keselova@ivpr.gov.sk

t.č. 02/204 42 408

1. časť dotazníka

SOCIÁLNO-PRÁVNA OCHRANA DETÍ A SOCIÁLNA KURATELA⁷

ÚVODOM PROSÍME O NIEKOĽKO VAŠICH IDENTIFIKAČNÝCH ÚDAJOV

1. Meno a priezvisko:.....
2. Organizácia (názov organizácie, pre ktorú pracujete):.....
3. Vaša pozícia v organizácii.....
4. Názov odboru/ oddelenia / referátu:.....
5. Mesto, v ktorom organizácia sídli:.....

Nasledujúce otázky sa týkajú zabezpečovania ďalšieho vzdelávania Vás ako **vedúceho zamestnanca/ vedúcej zamestnankyne** a vašich **podriadených pracovníkov/čok** agendy sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately.

1. Označte, ktorého vzdelávania v súvislosti s prácou, ktorú vykonávate, ste sa Vy ako vedúci zamestnanec /vedúca zamestnankyňa a vaši podriadení zúčastnili za ostatné tri roky.

Označujte farebne odpovede (čísla) **v každom stĺpci** za seba a za vašich podriadených, t. j. v stĺpci „vedúci/vedúca“ a „podriadení“. Môžete označiť aj viac odpovedí.

	vedúci/ vedúca	podriadení
a) Zdokonaľovanie sa v cudzom jazyku	1	1
b) Zdokonaľovanie sa v práci s počítačom	2	2
c) Prehlbovanie vedomostí a zručností v nasledovnej/nasledovných agende/agendách sociálnych vecí (sociálnej inklúzie). Z odrážok môžete vybrať viac agend, v ktorých ste sa vzdelávali:		
- Sociálno-právna ochrany detí a sociálna kuratela.	3	3
- Sociálne služby	4	4
- Štátne sociálne dávky	5	5
- Hmotná núdza	6	6
- Peňažné príspevky na kompenzáciu ŤZP a posudková činnosť	7	7
d) Iné vzdelávanie, uveďte:	8	8
e) Nikto sa u nás nevzdelával za ostatné tri roky v súvislosti s prácou, ktorú vykonáva. => AK SA NIKTO NEVZDELÁVAL, POKRAČUJTE OTÁZKOU č. 4	9	9

POKRAČUJTE PROSÍM NA ĎALŠEJ STRANE

⁷ Ide o dotazník spracovaný pre oblasť výkonu služieb starostlivosti – „Sociálno-právna ochrana detí a sociálna kuratela“. Podobne bol spracovaný dotazník aj pre ostatné oblasti výkonu služieb starostlivosti.

2. Do prázdneho riadku vypíšte prosím inštitúciu/inštitúcie, ktoré toto vzdelávanie zabezpečovali:

--

3. Označte zdroje, z ktorých bolo toto vzdelávanie financované. Môžete uviesť viac možností:

	vedúci/ vedúca	podriadení
a) Európsky sociálny fond	1	1
b) Štátny rozpočet	2	2
c) Platil/a som si ho sám/sama	3	3
d) Iné, uveďte:	4	4

4. Ak sa za ostatné pri roky vzdelávania nikto nezúčastnil, uveďte prosím dôvod. Môžete označiť viac možností:

	vedúci/ vedúca	podriadení
a) Nebol záujem sa vzdelávať	1	1
b) Bolo veľa pracovných povinností, ktoré bránili sa vzdelávať	2	2
c) Vzdelávanie sa neponúkalo	3	3
d) Iné, uveďte:	4	4

POKRAČUJTE PROSÍM NA ĎALŠEJ STRANE

2. časť dotazníka

NASLEDUJÚCE OTÁZKY SA BUDÚ TÝKAŤ HODNOTENIA AKTUÁLNEJ ÚROVNE VEDOMOSTÍ A ZRUČNOSTÍ V SPOLOČNE IDENTIFIKOVANÝCH TÉMACH PRE AGENDU SOCIÁLNO-PRÁVNEJ OCHRANY DETÍ A SOCIÁLNEJ KURATELY.

Na úvod prosím odpovedajte na otázku týkajúcu sa vedomostí a zručností **zo spoločnej témy „Podpora sociálnej inklúzie klientov / klientok v sociálnych rizikách“**.

Označte úroveň ovládania **vedomostí a zručností** k tejto téme najskôr u Vás (riadok aktuálna úroveň požadovaných vedomostí **u vedúcich zamestnancov**) a potom u Vašich podriadených pracovníkov a pracovníčok (riadok aktuálna úroveň požadovaných vedomostí **u výkonných zamestnancov**).

Obsah požadovaných vedomostí a zručností je síce v príslušnej podrobne rozdelený na rozličné „drobné položky“, Vy ich však hodnotte ako **celok** k danej téme.

Hodnotte **osobitne najprv za vedomosti a potom osobitne za zručnosti**.

Pre hodnotenie aktuálnej úrovne vedomostí a zručností označte príslušné číslo na **škále od 1 do 6** najlepšie farebne alebo znakom X.

Číslo 1 znamená **najnižšiu** (prakticky chýbajúcu) úroveň vedomostí a zručností, číslo 6 **najvyššiu** úroveň.

1. TÉMA: PODPORA SOCIÁLNEJ INKLÚZIE KLIENTOV/TIEK V SOCIÁLNYCH RIZIKÁCH

PRE VŠETKY PRACOVNÉ POZÍCIE

Požadované vedomosti:

- Medzinárodné a národné záväzky v oblasti podpory sociálnej inklúzie
- Legislatíva na podporu sociálnej inklúzie
- Rozličné typy sociálnych rizík
- Kompetenčný model na úseku sociálnej inklúzie
- Špecifické kompetencie a nástroje podpory sociálnej inklúzie podľa typu sociálneho rizika
- Aktéri na rozličných úrovniach
- Špecifikum vs. komplementarita dopadov jednotlivých sociálnych rizík a spôsobov ich riešenia
- Partnerský prístup
- Rovnováha podpornej a kontrolnej funkcie

Aktuálna úroveň požadovaných vedomostí u vedúcich zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
Aktuálna úroveň požadovaných vedomostí u výkonných zamestnancov							
najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia

Požadované zručnosti:

- Dokáže uplatňovať medzinárodné a národné záväzky v oblasti sociálnej inklúzie vo svojej praktickej činnosti
- Kompetentne posudzuje sociálnu situáciu jedinca/rodiny/ skupiny
- Korektne uplatňuje svoje osobitné kompetencie viazané na osobitné cieľové skupiny a sociálne riziká
- Využíva poznatky o kompetenciách aktérov pre všetky typy sociálnych rizík a cieľové skupiny
- Korektne usmerňuje klientov/ky pre kontakt s inými inštitúciami
- Schopnosť zvládať partnerský prístup a zachovávať rovnováhu podpornej a kontrolnej (príp. sankčnej) funkcie vo vzťahu ku klientom/tkám

Aktuálna úroveň požadovaných zručností u vedúcich zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
Aktuálna úroveň požadovaných zručností u výkonných zamestnancov							
najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia

2. TÉMA: PODPORA PSYCHOSOCIÁLNYCH ZRUČNOSTÍ ZAMESTNANCOV / KÝŇ V OBLASTI SOCIÁLNEJ INKLÚZIE

PRE VŠETKY PRACOVNÉ POZÍCIE

Požadované vedomosti:

- Prenositeľné zručnosti v oblasti sociálnej inklúzie
- Syndróm vyhorenia, morálne dilemy a iné riziká v práci s klientmi/kami v núdzi
- Prevencia rizík s osobitným dôrazom na supervíziu
- Komunikačné zručnosti vo vzťahoch zamestnanci/kyne – klienti/ky v núdzi
- Vzťahy medzi zamestnancami/kyňami vlastnej organizácie
- Vzťahy medzi zamestnancami/kyňami v rámci medziorganizačnej a medziodborovej komunikácie
- Význam a princípy tímovej práce

Aktuálna úroveň požadovaných zručností u vedúcich zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
Aktuálna úroveň požadovaných zručností u výkonných zamestnancov							
najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia

Požadované zručnosti:

- Dokáže reflexívne využívať prenositeľné zručnosti pre kvalitnú prácu v celej sieti vzťahov klienti/tky v núdzi a ich podporný kruh – zamestnanci/kyne vlastnej organizácie – zamestnanci/kyne iných organizácií a profesií
- Dokáže predchádzať syndrómu vyhorenia a riešiť morálne dilemy a problémy súvisiace s prácou
- Cielene na tento účel využíva supervíziu
- Uvedomuje si svoju špecifickú a neopakovateľnú pozíciu v rámci pracovného tímu
- Pre účely tímovej práce motivuje a podporuje iných

Aktuálna úroveň požadovaných zručností u vedúcich zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

Aktuálna úroveň požadovaných zručností u výkonných zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

3. TÉMA: PRÁVNE MINIMUM ZAMESTNANCOV/KÝŇ V OBLASTI SOCIÁLNEJ INKLÚZIE**PRE VŠETKY PRACOVNÉ POZÍCIE****Požadované vedomosti:**

- Legislatívna komplexnosť, komplementarita a jedinečnosť v oblasti podpory sociálnej inklúzie;
- Správny poriadok
- Antidiskriminačná legislatíva
- Zákon o ochrane osobných údajov
- Zákon o rodine
- Občiansky zákonník
- Zákoník práce
- Zákon o službách zamestnanosti
- Kompetencie v jednotlivých oblastiach podpory sociálnej inklúzie

Aktuálna úroveň požadovaných vedomostí u vedúcich zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

Aktuálna úroveň požadovaných vedomostí u výkonných zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

Požadované zručnosti:

- Chápe vzájomnú podmienenosť jednotlivých sociálnych rizík a ich úpravu v rozličných právnych predpisov
- Pozná relevantné právne predpisy v oblasti podpory sociálnej inklúzie a vie ich korektne uplatňovať vo svojej bežnej práci
- Dobre pozná svoje vlastné kompetencie a kompetenčné rozhrania
- Vie korektne uplatňovať všeobecnú legislatívu regulujúcu výkon štátnej služby či výkon prác vo verejnom záujme
- Svojimi postupmi neohrozuje svojich klientov/tky v oblasti ochrany osobných údajov

Aktuálna úroveň požadovaných zručností u vedúcich zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

Aktuálna úroveň požadovaných zručností u výkonných zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

POKRAČUJTE PROSÍM NA ĎALŠEJ STRANE

V nasledujúcom texte už budú zaradené len témy určené pre pracovníkov/čky v agende sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately, pričom vždy je špecifikované, ktorých pracovných pozícií sa týkajú. Podobne, ako bolo uvedené vyššie, hodnotte celky požadovaných vedomostí a zručností, pričom osobitne hodnotte vedomosti a osobitne zručnosti pre danú tému.

Hodnotte **vo vzťahu k príslušným pozíciám.**

Pre hodnotenie vedomostí a zručností označte príslušné číslo na **škále od 1 do 6** najlepšie farebne alebo znakom X.

Číslo 1 znamená **najnižšiu** (prakticky chýbajúcu) úroveň vedomostí a zručností, číslo 6 **najvyššiu** úroveň.

TÉMA: PRÁCA S DIEŤAŤOM A S RODINOU A KRÍZOVÁ INTERVENCIA PRE PRACOVNÚ POZÍCIU ZAMESTNANEC, ZAMESTNANKYŇA SPOD

Požadované vedomosti:

- Relevantné právne predpisy a dokumenty
- Práva, potreby a záujmy detí
- Zisťovanie názoru dieťaťa
- Kompetenčný model
- Individualizovaná práca s dieťaťom a rodinou
- Kontaktná práca
- Partnerská spolupráca
- Zdravotné riziká ohrozenia dieťaťa
- Rešpekt k rôznorodosti
- Konflikty
- Komplexná diagnostika a pomoc, aktivizácia k účasti a k zmene
- Morálne dilemy a problémy pri práci s dieťaťom a rodinou
- Typológia krízových situácií
- Kľúčoví aktéri podľa typu krízovej situácie
- Post/krízové opatrenia

Aktuálna úroveň požadovaných vedomostí u zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

Požadované zručnosti:

- Dokáže korektné uplatňovať relevantné právne predpisy a dokumenty
- Dokáže podporovať dieťa pri uplatňovaní jeho práv
- Dokáže odborne zisťovať názory dieťaťa
- Pozná vlastné kompetencie, uvedomuje si svoju osobitnú pozíciu v SPOD a SK
- Dokáže riešiť vlastné etické dilemy, vzniknuté etické problémy
- Dokáže riešiť konfliktné situácie
- Reflexívne uplatňuje a adaptuje nástroje SPOD a SK s ohľadom na situačný kontext dieťaťa a rodiny a potrebu rešpektu rôznorodosti
- Dokáže operatívne identifikovať krízovú situáciu
- Pozná kľúčových aktérov pre operatívne riešenie krízovej situácie
- Dokáže stanoviť vhodné intervenčné nástroje
- Hľadá cesty a nástroje pre riešenie stavu po odznení krízovej situácie a bezprostredného ohrozenia
- Dokáže pracovať pod časovým stresom a mediálnym tlakom

Aktuálna úroveň požadovaných zručností u zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

POKRAČUJTE PROSÍM NA ĎALŠEJ STRANE

TÉMA: SOCIÁLNA PATOLÓGIA

PRE PRACOVNÉ POZÍCIE SOCIÁLNY KURÁTOR/KA DETÍ A PLNOLETÝCH

Požadované vedomosti:

- Relevantné právne dokumenty;
- Ľudsko-právne východiská;
- Druhy sociálno-patologických javov
- Komplexná diagnostika a pomoc
- Kontaktná práca
- Vzdelávacie potreby dieťaťa
- Kompetencie
- Zdravotné riziká a ohrozenia
- Aktivizácia k účasti a k zmene
- Národné dávkové schémy
- Sociálne služby
- Pracovné právo a služby zamestnanosti
- Základy kultúrno-sociálnej antropológie

Aktuálna úroveň požadovaných vedomostí u zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

Požadované zručnosti:

- Rešpektuje práva dieťaťa a dospelých klientov/tiek
- Pozná a rešpektuje sociálno-kultúrny kontext dieťaťa a dospelých klientov/tiek
- Dokáže korektne uplatňovať relevantné právne predpisy
- Pozná odborné základy spolupracujúcich odborov
- Spolupracuje s inými odborníkmi/čkami pri diagnostike, plánovaní
- Intervencii a vyhodnocovaní jej účinnosti
- Dokáže aktivizovať dospelého klienta/tku k účasti na zmene
- Koordinuje resocializačný intervenčný program
- Schopnosť zvyšovania povedomia o problematike

Aktuálna úroveň požadovaných zručností u zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

POKRAČUJTE PROSÍM NA ĎALŠEJ STRANE

TÉMA: SPROSTREDKOVANIE NÁHRADNEJ RODINNEJ STAROSTLIVOSTI

PRE PRACOVNÚ POZÍCIU: SPROSTREDKOVATEĽ / KA NÁHRADNEJ RODINNEJ STAROSTLIVOSTI

Požadované vedomosti:

- Relevantná legislatíva a dokumenty
- Vývinové potreby detí a vývinové úlohy
- Rodinný cyklus
- Životná história dieťaťa
- Teória citového puta
- Dôsledky psychickej deprivácie dieťaťa
- Interakcia dieťa – budúci náhradný rodič
- Práca s budúcimi náhradnými rodičmi
- Poskytovanie pomoci náhradným rodinám
- Potenciálne etické dilemy a konflikty
- Rešpekt k rôznorodosti

Aktuálna úroveň požadovaných vedomostí u zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

Požadované zručnosti:

- Dokáže korektne uplatňovať zodpovedajúcu legislatívu v oblasti náhradného rodičovstva
- Dokáže reflexívne pracovať so záujemcami/kyňami o náhradné rodičovstvo
- Uplatňuje rešpekt k odlišnostiam klientov /tiek má dostatok zručností a asertivity rozhodovať v záujme dieťaťa
- Korektne sprostredkováva informácie o možných rizikách spojených s náhradným rodičovstvom;
- Dokáže pracovať s deťmi, pre ktoré je potrebné sprostredkovať náhradnú rodinnú starostlivosť a vyhodnocovať ich potreby;
- Dokáže pracovať s náhradnými rodinami a deťmi, poskytovať odborné poradenstvo a pomoc náhradným rodinám a deťom;
- Má dostatok tolerancie a rešpektu k osobnostným, sociálnym a kultúrnym odlišnostiam klientov a súčasne dostatok zručností a asertivity rozhodovať v záujme dieťaťa

Aktuálna úroveň požadovaných zručností u zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

POKRAČUJTE PROSÍM NA ĎALŠEJ STRANE

TÉMA: PORADENSKO-PSYCHOLOGICKÁ PRÁCA S DEŤMI, RODIČMI A INÝMI DOSPELÝMI OSOBAMI

PRE PRACOVNÉ POZÍCIE:

- **Psychológ/ička poradensko-psychologických služieb**
- **Psychológ/ička v zariadeniach SPOD a SK**
- **Poradenský zamestnanec/kyňa poradensko-psychologických služieb (PPS)**

Požadované vedomosti:

- Posúdenie vývinových potrieb dieťaťa v jednotlivých fázach životného cyklu
- Problematika najlepšieho záujmu dieťaťa
- Špecifiká rozhovoru s dieťaťom pri skúmaní jeho názoru
- Psychodiagnostika osobnosti dospeljej fyzickej osoby
- Psychická normalita verzus patológia, resp. hraničné stavy
- Dieťa zanedbávané, týrané
- Poradenský proces s ohľadom na problém
- Práca s párom
- Krízová intervencia
- Dynamika rodiny v rozvoze a po rozvoze (rozchode) manželov, partnerov
- Špecifiká prípravy na náhradné rodičovstvo
- Rodina so špecifickým problémom (domáce násilie, drogová závislosť, a i)
- Etické dilemy
- Zachovanie mlčanlivosti verzus zverejnenie informácií

Aktuálna úroveň požadovaných vedomostí u zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

Požadované zručnosti:

Vie orientačne posúdiť:

- napĺňanie vývinových potrieb dieťaťa,
- osobnostnú a inú spôsobilosť fyzickej osoby pre výkon náhradnej rodinnej starostlivosti,
- dynamiku vzťahu manželov v rozvoze a dynamiku vzťahov v rodine s ohľadom na najlepší záujem dieťaťa

Uplatňuje zručnosti:

- poradenského procesu s ohľadom na problém klienta, rodiny
- práce s párom, so skupinou
- indikovanej intervencie psychológa, poradcu
- psychologickéj asistencie pri interakcii rodiča s dieťaťom
- komunikácie s dieťaťom
- motivačného rozhovoru
- krízovej intervencie a psychologickéj podpory
- empatickej reflexie a facilitácie pozitívnej zmeny
- schopnosti riešiť problémy , robiť rozhodnutia
- zručnosti spolupráce s inými odborníkmi /čkami

Aktuálna úroveň požadovaných zručností u zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

POKRAČUJTE PROSÍM NA ĎALŠEJ STRANE

TÉMA: NÁHRADNÁ STAROSTLIVOSŤ O DIEŤA V PROFESIONÁLNEJ RODINE

PRE PRACOVNÚ POZÍCIU: PROFESIONÁLNY RODIČ

Požadované vedomosti:

- Prírodné prostredie dieťaťa
- Budúce náhradné prostredie dieťaťa
- Detský domov ako zamestnávateľ
- Práca v rámci odborného tímu detského doma
- Príprava dieťaťa na samostatný život
- Kultúrna a sociálna antropológia
- Adaptácia na zmeny (odchody a príchody detí)

Aktuálna úroveň požadovaných vedomostí u zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

Požadované zručnosti:

- Rešpektuje pôvodný kultúrny a rodinný kontext dieťaťa
- Spolupracuje s detským domovom na účely hľadania udržateľného riešenia situácie dieťaťa do budúcnosti
- Pripravuje dieťa na zvládanie bežných životných úloh a postupné osamostatňovanie sa
- Dokáže zvládať náročné situácie svojej rodiny
- Dokáže sa adaptovať na neustále zmeny súvisiace s príchodmi a odchodmi detí

Aktuálna úroveň požadovaných zručností u zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

TÉMA: SOCIÁLNA PRÁCA V ZARIADENIACH SPOD a SK

PRE PRACOVNÚ POZÍCIU: SOCIÁLNY PRACOVNÍK /ČKA V ZARIADENIACH SPOD a SK

Požadované vedomosti:

- Zodpovedajúca legislatíva a dokumenty
- PDCA cyklus v odbornej činnosti zamestnancov/kýň zariadení SPOD a SK
- Kontakt s biologickou rodinou (vrátane širšej rodiny), resp. budúcou náhradnou rodinou detí

Aktuálna úroveň požadovaných vedomostí u zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

Požadované zručnosti

- Dokáže korektne uplatňovať relevantnú legislatívu
- Je pripravený/á k súčinnosti pri koordinácii odborných zamestnancov/kýň zariadení SPOD a SK a dohliada na uplatňovanie individualizovanej práce s maloletými deťmi a mladými dospelými v súlade s PDCA cyklom
- Má zručnosti v partnerskom prístupe a komunikácii
- Zvláda zosúladzovanie kontrolnej (manažérskej) a podpornej úlohy

Aktuálna úroveň požadovaných zručností u zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

POKRAČUJTE PROSÍM NA ĎALŠEJ STRANE

**TÉMA: ŠPECIFIKÁ STAROSTLIVOSTI O KLIENTOV A KLIENTKY V ZARIADENIACH SPOD a SK
PRE PRACOVNÉ POZÍCIE**

PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV / KÝŇ V ZARIADENIACH SPOD a SK:

- liečebný pedagóg/ička
- špeciálny pedagóg/ička
- vychovávateľ/ka

Požadované vedomosti

- Dieťa a jeho vývinové potreby
- Individualizovaná práca s dieťaťom
- Typológia terapií
- Vzťah výchovnej činnosti, liečebnej pedagogiky, špeciálnej pedagogiky a sociálnej práce
- Osobitné kompetencie
- Koordinácia odborných činností v starostlivosti o deti
- Špecifiká práce s dospelými

Aktuálna úroveň požadovaných vedomostí u zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

Požadované zručnosti

- Pozná svoje osobitné postavenie v medziodborovom tíme
- Rešpektuje a v bežnom výkone presadzuje spoluprácu v širšom odbornom tíme
- Uplatňuje terapie vlastnej svojej disciplíny a relevantné pre osobitné cieľové skupiny klientov/tiek

Aktuálna úroveň požadovaných zručností u zamestnancov

najnižšia	1	2	3	4	5	6	najvyššia
-----------	---	---	---	---	---	---	-----------

KONIEC DOTAZNÍKA

ĎAKUJEME ZA JEHO VYPLNENIE

Námety na vzdelávanie vedúcich zamestnancov/kýň v oblasti výkonu sociálnych služieb

PRACOVNÉ POZÍCIE	T É M Y			
	Názov témy a kľúčové slová	Požiadavky na vedomosti	Požiadavky na zručnosti	
Oblasť služieb starostlivosti: Sociálne služby				
Vedúci zamestnanci/kyne v sociálnych službách	<p>Nové trendy v sociálnych službách (všeobecný prehľad)</p> <p>Kľúčové slová: sociálne služby ako nástroj podpory sociálnej inklúzie (začleňovania); rôznorodosť cieľových skupín v sociálnych službách; tradičné a moderné sociálne služby; vzťah sociálnych služieb k iným nástrojom podpory sociálnej inklúzie (začleňovania); komunitné služby a komunitné plánovanie; zabezpečenie podmienok kvality v sociálnych službách; deinštitucionalizácia v praxi; biznis a líderstvo</p>	<p>Dokumenty a záväzky v oblasti sociálnej inklúzie (začleňovania); dokumenty, záväzky a legislatíva v oblasti sociálnych služieb; rozdiely medzi tradičným a moderným prístupom k sociálnym službám; výzvy pre zmeny v sociálnych službách na Slovensku; kultúra vysokej výkonnosti</p>	<p>Schopnosť reflexívne (kriticky) využívať poznatky o nových trendoch a príkladoch dobrej praxe vo vlastnej riadiacej práci; schopnosť analyzovať východiskovú situáciu v zabezpečovaní sociálnych služieb vo svojom meste/obci/regióne/organizácii; schopnosť riadiť vytváranie podmienok pre flexibilné riešenia pre klientov/tky</p>	

<p><i>Vedúci zamestnanci/kyne v sociálnych službách</i></p>	<p>Manažment zmeny v sociálnych službách</p> <p>Kľúčové slová: Nové trendy v sociálnych službách; manažment zmeny; manažment zmeny v sociálnych službách; postoje k zmene; deinštitucionalizácia ako verejný záujem; príklady dobrej praxe v manažmente zmeny v sociálnych službách; finančný manažment sociálnych služieb</p>	<p>Relevantné medzinárodné a národné dokumenty, legislatíva; teoretické aspekty manažmentu zmeny ; špecifiká manažmentu zmeny v sociálnych službách; manažment zmeny v procese deinštitucionalizácie; krízové riadenie; manažment zmeny v kontexte celkového komunitného vývoja; finančný manažment sociálnych služieb, vrátane manažmentu štátnych dotácií</p>	<p>Schopnosť iniciovania, zdôvodňovania a presadzovania potrebnej zmeny v oblasti sociálnych služieb voči rozhodujúcim zložkám (napr. mestským, regionálnym zastupiteľstvám); schopnosť riadiť zmenu v jednotlivých jej fázach; schopnosť sieťovania a tvorby partnerstiev kľúčových inštitucionálnych aktérov (najmä na komunitnej úrovni); schopnosť riadiť zmenu v procese deinštitucionalizácie; schopnosť riadiť financovanie sociálnych služieb smerom k ich udržateľnosti</p>	
---	---	---	--	--