

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

Komparatívna štúdia o systémoch rezortného vzdelávania v SR a vo vybraných krajinách EU

(výstup podaktivity 1.3.1 národného projektu)

Zodpovedná riešiteľka: **Kvetoslava Repková**

Spoluriešiteľky:

Iveta Dudová

Daniela Kešelová

Erika Neubauerová

Bratislava, január 2015

Recenzovali členky Riadiaceho výboru NP:

JUDr. Nadežda Šebová

Doc. PhDr. Eva Mydlíková, CSc.

Mgr. Beáta Budayová

Ing. Mária Filipová

Ing. Blažena Flamíková

Ing. Daniela Focková

Ing. Božena Kováčová

Ing. Mgr. Jana Urdziková, PhD.

Rozsah: 9AH

Obsah

Executive Summary	1
Úvod a odborný-politický kontext.....	3
1 Cieľ a predmet komparatívnej štúdie	4
2 Teoreticko - metodologické otázky	4
3 Organizácia výskumnej činnosti	6
4 Výsledky komparatívnej analýzy	10
4.1 Analýza vybraných systémových aspektov ďalšieho vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie na Slovensku	10
4.1.1 Úvodné poznámky a východiská.....	10
4.1.2 Výsledky analýzy	12
4.2 Popisy dobrej praxe z národných a medzinárodných systémov ďalšieho vzdelávania na základe stanovených komparatívnych ukazovateľov	29
4.2.1 Identifikácia komparatívnych prvkov	31
4.2.2 Príklady vzdelávacích systémov v oblasti podpory sociálnej inklúzie	32
4.2.3 Príklady iných rezortných vzdelávacích systémov	36
4.3 Typológia rezortných systémov ďalšieho vzdelávania na základe stanovených komparatívnych prvkov a príkladov.....	38
4.4 Zhrnutie kľúčových zistení a diskusia k nim	43
5 Odporúčania a závery.....	44
Bibliografia.....	46
P R Í L O H Y	49

Executive Summary

The Slovak Republic lacks the system of continuing education of the employees operating in social inclusion area (area of social affairs and family). In order to develop such system the National Project **“Support of professional performance and human resources improvements for state and self-governments in the area of social inclusion – I.”** is being implemented from July 2014 to November 2015.

This report deals with the outcomes of one of the project activities focused on preparation of the *“Comparative study on departmental continuing education systems in the Slovak Republic and in selected EU countries”*.

The goal of the study was to work out a comparative analysis of selected continuing education examples in various departments of state administration, to elaborate their typology and to propose two preferred models for drafting of continuing education system in the field of social inclusion. Proposed models will be further elaborated in the feasibility studies within the following project activity.

The analysis of the departmental continuing education examples has been processed in seven countries: the Slovak Republic, the Czech Republic, Poland, Austria, Netherlands, France and Great Britain. Moreover, examples from social inclusion continual education, even so, from other departmental continual education (e.g. continual education in justice, health care or education affairs) have been analysed.

Based on the comparative work totally four models of departmental continuing education system, each with its specifics, have been identified, as follows: centralised model, strategically decentralised model, performance decentralised model and strategically and performance decentralised (employer - based) models. Each model can be characterised by the key elements, as follows:

1. *Centralised model*: (a) based on a very solid national or departmental legislation related to the professional continuing education, e.g. in social work; (b) ministerial responsibility for preparation of the continual education strategy, for preparation quality standards, accreditation of educational programs (c) the ministry sets up its own departmental educational institution; (d) mostly governmental financing of the continuing education (from the state budget or Eurofunds). According to the analysis this elements can be found in the health care and education departments in Slovakia, and in the departments of the social inclusion in Poland and France.
2. *Strategically decentralised model*: (a) based on a very solid national or departmental legislation related to the professional continuing education, e.g. social work; (b) own educational institution usually established by the special act with the exclusive status in providing educational services provision; (c) the educational institution develops the global strategy of continuing education in the sector, quality standards, provides accreditation of educational programmes, even so it provides continuing education; (d) financed mostly from the state budget or Eurofunds.

This model can be found in the departments of justice in the Slovak Republic (Judicial Academy) and in France (École nationale de la magistrature).

3. *Performance decentralised model*: (a) based on a very solid national or departmental legislation related to the professional continuing education, e.g. social work; (b) continual education strategy, quality standards and accreditation being set by the ministry/its particular department; (c) outsourcing of the educational services; (d) multiple source financing of the continuing education.

The elements of this model can be found in the social inclusion department in the Czech Republic and in Great Britain.

4. *Decentralised model (employer – based model)*: (a) lower impact on the national legislation and national standards (e.g. quality standards), power of employer's educational policy and collective bargaining; (b) outsourcing of the education programs; (c) voluntary for employees; (d) financed from the sources of the employer, employee or combined.

According to the analysis the elements of this model can be found in the field of social inclusion in Austria and in Netherlands.

None of the analysed examples belong to the one exact model. Moreover the vast majority of the examples includes variations of centralised and decentralised model with various intensity of compared elements. It seems that most of the described examples belong to the centralised model having legislation, strategy, standards, accreditation set on the level of the relevant ministry, with its own departmental educational institution and with governmental financing through the departmental budget or Eurofunds. Although these educational institutions have been established by the ministries and some of them have an exclusive status in the field of providing educational services, they utilise even so market principles in relation to outsourcing of some educational services. Their exclusivity is usually related to final recognition of educational outcomes acquired by external educational institutions.

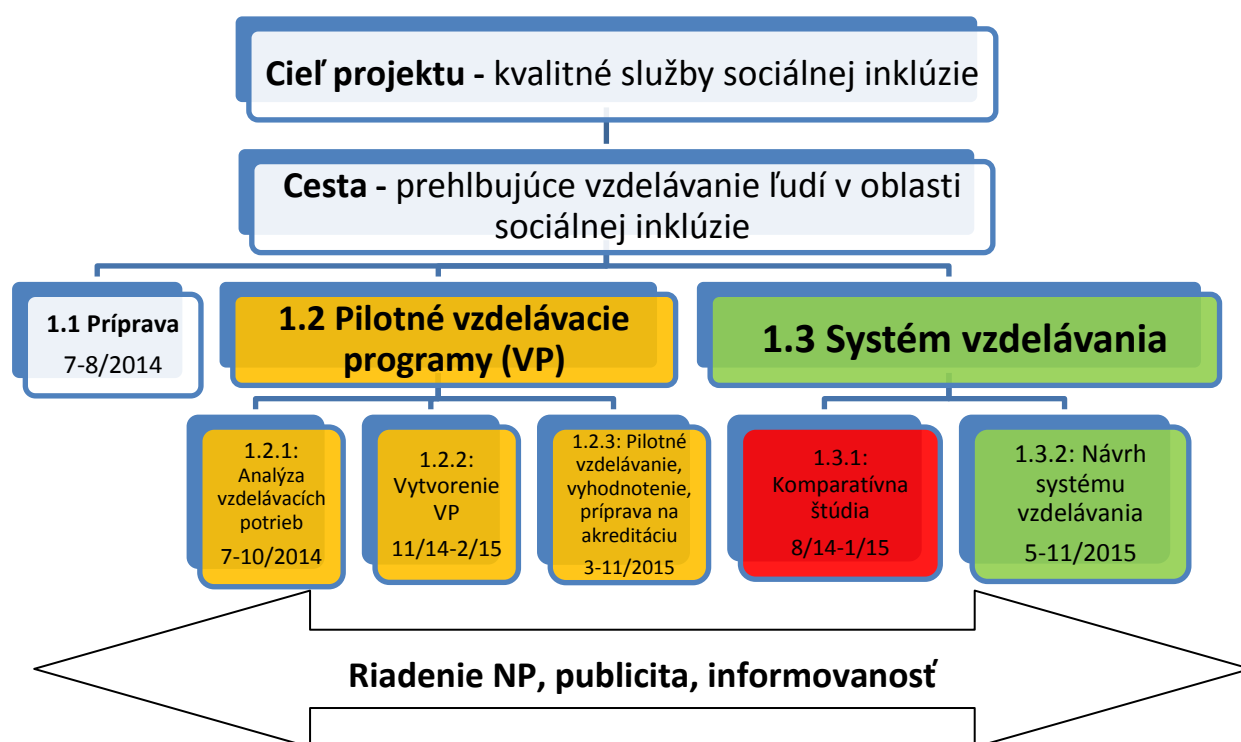
Based on the negotiation with the Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic the following two models have been proposed to be elaborated in next step in more details for social inclusion sector: (1) the centralised model and (2) the strategically decentralised one. Their combination is not excluded.

Úvod a odborný-politický kontext

Táto správa (komparatívna štúdia) vznikla ako ďalší 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“).

Príprava komparatívnej štúdie zapadá do celkového vecno-časového dizajnu (architektúry) NP schematicky znázorneného v schéme 1.

Schéma 1: Vecno-časová architektúra NP



Zdroj: autorky

Odborné práce v rámci NP sú rozdelené do dvoch veľkých aktivitných blokov:

1. Prvý zameraný na *obsahové aspekty* ďalšieho vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie (1.2 Pilotné vzdelávacie programy), v rámci ktorého sa na základe analýzy vzdelávacích potrieb zamestnancov/kýň pôsobiach v oblasti podpory sociálnej inklúzie a vytipovaných nosných vzdelávacích tém (podaktivita 1.2.1) rozpracovávajú vzdelávacie programy podľa ich typológie určenej v relevantnej národnej legislatíve¹ (podaktivita 1.2.2), tieto sa následne budú pilotne overovať a pripravovať na akreditáciu (podaktivita 1.2.3).

¹ Osobitne v zákone č. 219/2014 Z.z. o sociálnej práci a o podmienkach na vykonávanie niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny

2. Prakticky súbežne s obsahovým pilierom sa v rámci NP zamerali expertízne práce aj na *formálno-organizačné aspekty* ďalšieho vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie. Pripravila sa komparatívna štúdia o príkladoch systémov rezortnej vzdelávacej praxe vo vybraných krajinách EU a na Slovensku (podaktivita 1.3.1) s následným premietnutím do návrhov takýchto systémov pre ďalšie vzdelávanie v oblasti podpory sociálnej inklúzie (podaktivita 1.3.2).

1 Cieľ a predmet komparatívnej štúdie

Cieľom komparatívnej štúdie (ďalej len „KŠ“) je podporiť proces výberu vhodných modelov organizačného nastavenia systému rezortného vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie cestou sprostredkovania skúseností, vzorov a inšpirácií z medzinárodného i domáceho rezortného prostredia.

Predmetom štúdie sú podrobné popisy vybraných príkladov medzinárodnej a domácej skúsenosti (praxe) z organizácie rezortného vzdelávania (v oblasti sociálnej inklúzie, ale aj v iných oblastiach) a ich komparácia na základe zvolených komparatívnych ukazovateľov.

2 Teoreticko - metodologické otázky

S ohľadom na zadanie podaktivity 1.3.1 preddefinované v Opise NP bolo zrejmé, že sa využije *komparatívna metóda*, pre účely ktorej bolo potrebné stanoviť kritériá pre:

1. výber komparovaných jednotiek - príkladov systémov rezortného vzdelávania v zahraničí a na Slovensku,
2. stanovenie základných ukazovateľov (prvkov, faktorov), ktoré budú predmetom komparácie tak, aby poskytli relevantnú informáciu najmä o organizačných aspektoch rezortného vzdelávacieho systému.

Ad1)

Pri výbere komparovaných jednotiek (rezortných systémov ďalšieho vzdelávania) zo Slovenska sme sa inšpirovali odvolávkami na konsolidované systémy v samotnom Opise NP, čiastočne aj vecnou príbuznosťou komparovaného rezortného systému k problematike podpory sociálnej inklúzie. Pri výbere iných krajín sme sa východiskovo riadili snahou o ich zastúpenie podľa kritérií: (a) príslušnosti k niektorému z klasických typov sociálneho štátu a usporiadania systému sociálnej starostlivosti (v najširšom slova zmysle), ktoré sa premietajú aj do spôsobu organizácie vzdelávania profesionálnych pracovníkov/čok pôsobiacich v oblasti sociálnej inklúzie; (b) usporiadania krajiny (zastúpenie unitárnych aj federatívnych štátov).

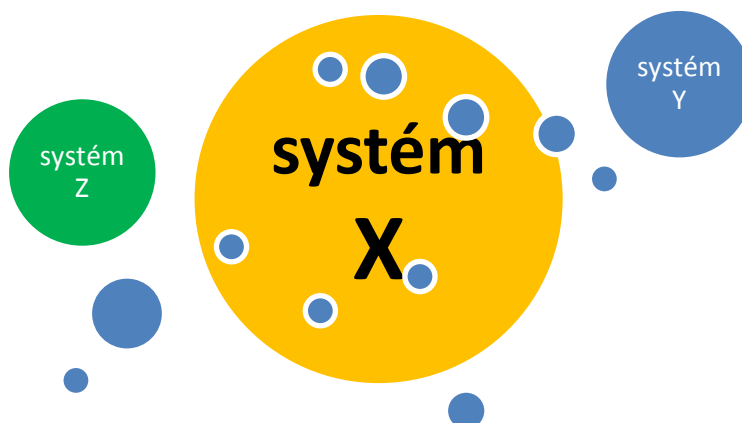
Ad2)

Pri stanovovaní základných prvkov (komponentov), ktoré sa mali stať predmetom komparácie, sme vychádzali zo základov systémovej teórie, v rámci ktorej sa *systém vymedzuje ako*:

1. celok, ktorý pozostáva z častí (zložiek, prvkov, komponentov, elementov),
2. medzi časťami existujú celostné priame alebo nepriame väzby (vzťahy, súvislosti, relácie),
3. vzájomné vzťahy častí celku ho ohraničujú voči okoliu

Z uvedeného vyplýva, že systém má svoju štruktúru, vo vnútri ktorej prebiehajú procesy. Smerom navonok má systém vzťahy s inými subsystémami. Systém má tiež jasne stanovené ciele, ktoré určujú vnútornú štruktúru a správanie. (Prusáková, 2007).

Obrázok 1: Systém ako celok vo vzťahu k okoliu (iným systémom)



Zdroj: autorky

Deduktívne sme preddefinovali jednotlivé prvky (elementy, komponenty), ktoré sme pre účely komparácie usporiadali do jednotnej *rámцovej osnovy (template) na popis národných i medzinárodných príkladov dobrej rezortnej vzdelávacej praxe*. Zamerali sme sa v nej na tieto zložky rezortného systému ďalšieho vzdelávania:

- 1 História zavedenia
- 2 Právny status
- 3 Záväznosť
- 4 Rezortnú zodpovednosť za systém
- 5 Charakter inštitucionálno-organizačného zabezpečenia
- 6 Právno-organizačný vzťah k rezortu/tom s pôsobnosťou v oblasti sociálnej inklúzie
- 7 Cieľové skupiny
- 8 Obsahové zameranie a formy
- 9 Financovanie
- 10 Výstupy
- 11 Vzťah k ostatným zložkám/inštitúciám celoživotného vzdelávania
- 12 Zabezpečenie kvality
- 13 Stručná SWOT analýza
- 14 Rezortný systém ako príklad dobrej praxe
- 15 Zdroje ďalších informácií

Osnova bola spracovaná pre systémy rezortného vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie a pre iné rezortné systémy (aj keď rozdiel medzi nimi bol minimálny). Podrobná osnova tvorí prílohu č. 1 tejto správy.

Pre účely získania informácií (podľa stanovenej štruktúry), potrebných pre kompletizáciu údajov za jednotlivé komparované príklady (systémy), sme využili rozličnú kombináciu:

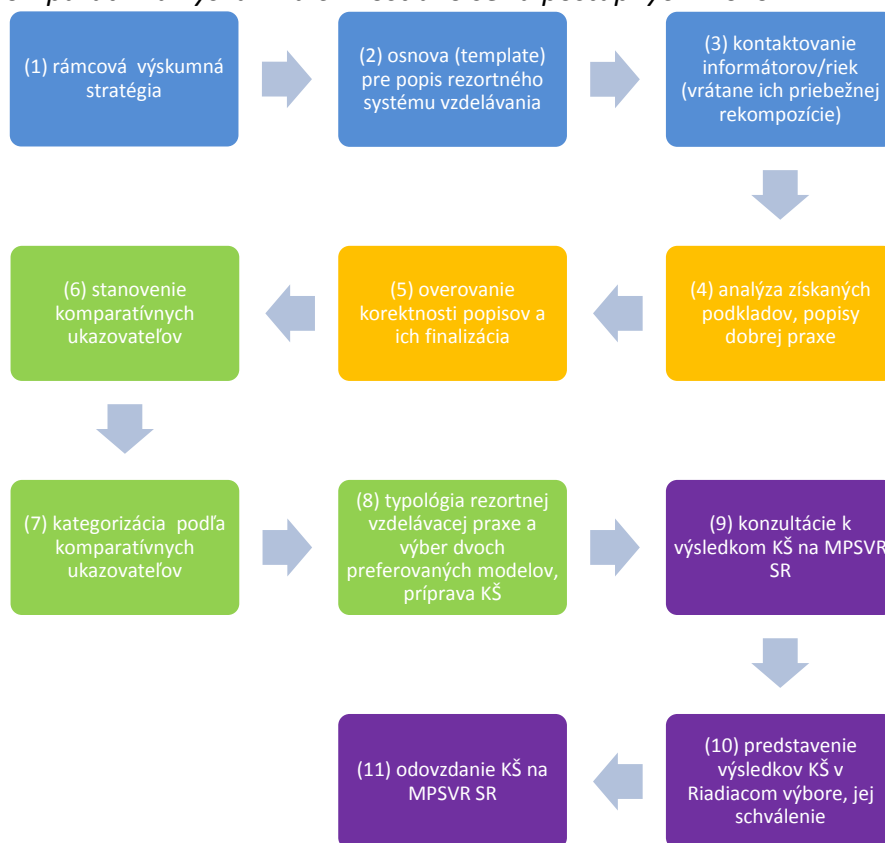
- Prvokontaktovej elektronickej komunikácie (za účelom motivácie a angažovania informátorov/riek pre spoluprácu),
- Osobných stretnutí s informátormi/rkami,
- Telefonických a mailových konzultácií s informátormi/kami,
- Analýzy dokumentov dostupných na internete,
- "Clearingu", t.j. overovania korektnosti spracovania poskytnutých údajov.

3 Organizácia výskumnej činnosti

Komparatívna výskumná činnosť bola organizovaná (ako pri podaktivite 1.2.1) ako *séria postupných krokov* organizovaných v rámci štyroch fáz:

1. Konceptualizačná a kontaktná fáza (kroky 1-3)
2. Analytická fáza (kroky 4-5)
3. Syntetická fáza (kroky 6-8)
4. Negociačná, rozhodovacia a dokončovacia fáza (kroky 9-11)

Schéma 2: Komparatívna výskumná činnosť ako séria postupných krokov



Zdroj: autorky

Rozdelenie prác v rámci fáz a krokov je skôr indikatívne. Jednotlivé kroky realizované v jednotlivých fázach sa do istej miery vzájomne prelínali, nakoľko riešiteľky získavali relevantné podklady v rozličných obdobiach (fázach), často s väčším časovým odstupom od pôvodného časového plánu.

3.1 Konceptualizačná fáza

1. krok: Rámcová výskumná stratégia

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. Predmetom rokovania bolo aj predstavenie zámeru pre výber jednotlivých príkladov rezortnej vzdelávacej praxe pre potreby podaktivity 1.3.1, najmä v domácom prostredí. Bolo formulované odporúčanie v domácom prostredí sa sústrediť najmä na systém ďalšieho vzdelávania v rezorte zdravotníctva a v rezorte spravodlivosti. Na tieto rezorty ako potenciálne vzorové pre tvorbu návrhu rezortného systému v oblasti ďalšieho vzdelávania sa odvolával aj Opis NP. Výber iných krajín a rezortov ponechali zástupcovia/kyne sekcie na odbornom zvážení expertiek podaktivity 1.3.1.

2. krok: Rámcová osnova (template) pre popis rezortného systému vzdelávania

V priebehu augusta 2014 bola spracovaná *Rámcová osnova (template) pre popis rezortného systému vzdelávania*. Osnova bola rozdelená do troch častí: (1) základné informácie o expertovi/tke, krajine, kontaktnej osobe (informátorovi/rke), resp. o informačnom zdroji; (2) analytická časť – identifikácia jednotlivých prvkov (elementov) rezortného systému rozdelených do 15 bodov²; (3) syntetická časť – identifikácia komparatívnych ukazovateľov, na základe ktorých sa stanovila typológia vzdelávacích programov. Súčasťou templaty bol aj Glosár základných pojmov NP. Pre účely komunikácie so zahraničnými informátormi/kami bol následne template preložený do anglického a francúzskeho jazyka.

3. krok: Tvorba siete informátorov/riek

Od začiatku septembra do konca novembra 2014 prebiehala náročná fáza prvotného a následného kontaktovania informátorov/riek v jednotlivých národných rezortoch a sociálnych rezortoch vybraných európskych krajín. Proces kontaktovania bol trojfázový: (1) vysvetlenie cieľa a zámeru NP, významu prípravy komparatívnej štúdie, zdôvodnenie výberu krajiny a požiadanie o poskytnutie odporúčania a kontaktov na osobu/y, ktorá/é by mohla/i poskytnúť relevantné podklady; (2) zaslanie osnovy v príslušnom jazyku; (3) získanie podkladových materiálov; v prípade potreby vyjasňovanie požiadavky.

Pre účely výberu informátorov/riek boli využité kontakty expertov/tiek z pôsobenia v európskych medzinárodných vedecko-výskumných sieťach (osobitne v sieti výskumného projektu INTERLINKS, ANED, či cez Európske centrum pre sociálnu politiku a výskum vo Viedni). Náročnosť tvorby siete kontaktov spočívala predovšetkým v potrebe kontaktovať oveľa viac zahraničných

² Jednotlivé body sme predstavili v teoreticko-metodologickej časti.

expertov/tiek (ako sprostredkovateľov/liek), ako tých, s ktorými napokon prebehla odborná spolupráca na príprave popisu dobrej praxe. Okrem toho bolo potrebné opakovane vysvetľovať zámer národného projektu a podstatu zadania (otázok v rámci templatu), nakoľko osnova vychádzala z terminológie, usporiadania a budúcich potrieb národnej praxe, nie vždy dostatočne odrážajúc spôsob inštitucionalizácie tohto typu verejného záujmu (ďalšie vzdelávanie v oblasti podpory sociálnej inklúzie) vo vybraných krajinách. Aj z tohto dôvodu sa pôvodné znenie templatu v priebehu času čiastočne menilo (najmä zjednodušovalo) tak, aby sa minimalizovali nedorozumenia v chápaní zadania (templatových otázok).

V priebehu tejto fázy sa menila aj pôvodná kompozícia krajín a informátorov/riek (najmä pre absenciu reakcie na výzvu k spolupráci, aj napriek opakovaným urgenciám). K ustáleniu počtu a zastúpenia rezortov a krajín došlo až k polovici novembra 2014, kedy bola kompozícia dobrých príkladov dostatočne „nasýtená“ informáciami potrebnými pre splnenie zadania podaktivity 1.3.1 (o rozložení a rozsahu mailových prvokontaktov podrobne informuje príloha č. 2 správy).

3.2 Analytická fáza

4. krok: Analýza získaných podkladov, popisy dobrej praxe

Na základe získaných podkladov v priebehu októbra a novembra 2014 analyzovali riešiteľky získané podkladové materiály (z osobných návštev, telefonických konzultácií, zaslaných podkladových materiálov od informátorov/riek, na základe desk-research/dostupných informácií z internetu). Na zasadnutiach riešiteľského tímu sa stručne analyzovala prax jednotlivých popisovaných príkladov a krajín v snahe identifikovať kľúčové komparatívne ukazovatele (prvky) vzdelávacej praxe a ich ne/prítomnosť, podobnosť vs. odlišnosť v popisovaných prípadoch.

5. krok: Overenie korektnosti popisov a ich finalizácia

V priebehu novembra do začiatku decembra 2014 riešiteľky overovali u informátorov/riek korektnosť spôsobu spracovania popisu dobrej praxe. Zároveň sa výsledky komparovali s inými komparatívnymi štúdiami spracovanými v predchádzajúcom období k tejto problematike v snahe zabezpečiť ich validitu.

3.3 Syntetická fáza

6. krok: Stanovenie komparatívnych ukazovateľov

Zasadnutia riešiteľského tímu od konca novembra do polovice decembra 2014 smerovali s prvotným úvahám, ako pristúpiť k syntetizácii doterajších výsledkov a ako stanoviť základné komparatívne ukazovatele pre tvorbu typológie rezortných systémov vzdelávania. Na základe intenzívnych konzultácií bol spracovaný dokument „Kľúčové komparatívne ukazovatele SI vzdelávacej praxe“.

7. krok: Kategorizácia príkladov podľa komparatívnych ukazovateľov

Navrhol sa dvojúrovňový systém syntetizácie výsledkov analytickej práce (popisu jednotlivých príkladov dobrej praxe). V súlade s ním riešiteľky zodpovedné za jednotlivé príklady spracovali skrátenú verziu príkladov podľa dohodnutých komparatívnych prvkov. Táto verzia popisu

jednotlivých príkladov bola zaradená do základného (hlavného textu) správy. Rozhodlo sa, že prvotné komplexné popisy dobrej praxe, najmä s ohľadom na ich rozsiahlosť, budú zaradené do prílohy správy.

8. krok: Typologizácia rezortnej vzdelávacej praxe

Od druhej polovice decembra 2014 sa práce intenzívne sústredili na overovanie využiteľnosti deduktívne stanovených kľúčových komparatívnych ukazovateľov pre vytvorenie typológie rezortných systémov ďalšieho vzdelávania v porovnávaných krajinách a rezortoch. Jednotlivé prvky identifikované v popisovaných príkladoch dobrej praxe boli zaraďované do týchto kategórií, na základe čoho sa spracoval návrh typológie modelov rezortných systémov ďalšieho vzdelávania. Následne expertky vytipovali dva modely, ktoré odporučili pre podrobné rozpracovanie v rámci podaktivity 1.3.2 NP.

3.4 Negociačná , rozhodovacia a dokončovacia fáza

9. krok: Konzultácie k výsledkom KŠ na MPSVR SR

Posledná fáza podaktivity 1.3.1 bola zameraná na záverečné konzultácie a negociácie výsledkov KŠ s konečným odberateľom NP (sekciou sociálnej a rodinnej politiky MPSVR SR). Bola predstavená nielen spracovaná typológia modelov rezortného ďalšieho vzdelávania na základe domácich a zahraničných príkladov, ale aj návrh na výber dvoch z nich, ktoré by mali byť následne rozpracované v rámci podaktivity 1.3.2 ako základ pre rozhodnutie vedenia MPSVR SR, akým smerom sa bude po roku 2015 uberať systém ďalšieho vzdelávania zamestnancov/kýň v oblasti podpory sociálnej inklúzie.

Rokovanie na ministerstve sa uskutočnilo dňa 9.1.2015. Na jeho základe sa dopracovala verzia správy, ktorá bola posunutá do ďalšieho posudzovacieho a rozhodovacieho procesu.

10. krok: Predstavenie výsledkov KŠ v Riadiacom výbore, jej schválenie

V súlade so Štatútom Riadiaceho výboru NP bola dňa ... predstavená verzia KŠ Riadiacemu výboru NP. Rokovania sa v pozícii hostiek zúčastnili všetky riešiteľky podaktivity 1.3.1, predstavili výsledky svojej práce, vrátane typológie modelov ďalšieho vzdelávania doma a v zahraničí a zdôvodnili návrh výberu dvoch z nich. Po rozprave Riadiaci výbor NP dňa ... KŠ schválil.

11. krok: Odovzdanie KŠ na MPSVR SR preberacím protokolom

V súlade s plánom podaktivít NP a závermi Riadiaceho výboru NP bola KŠ dňa ... odovzdaná preberacím protokolom na MPSVR SR sekcii sociálnej a rodinnej politiky.

4 Výsledky komparatívnej analýzy

V tejto časti predstavíme výsledky výskumnej činnosti zamerané na prípravu komparatívnej štúdie o systémoch rezortného vzdelávania na Slovensku a vo vybraných krajinách EU. V rámci hlavného textu budú sprostredkované najmä tie poznatky, ktoré zodpovedajú **základnému zadaniu a jeho účelu**: *analyzovať skúsenosti iných národných rezortných systémov ďalšieho vzdelávania a skúseností zo zahraničia, ktoré by boli využiteľné pri rozhodovaní o inštitucionálnom nastavení národného rezortného systému ďalšieho vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie*. V komparatívnej štúdii sme sa zamerali najmä na formálne (inštitucionálne) aspekty rezortnej vzdelávacej praxe, nakoľko obsahové aspekty tvoria vecnú osnovu aktivitného piliera 1.2.

Výsledky sú spracované v tejto postupnosti:

1. analýza súčasného stavu ďalšieho vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie na Slovensku,
2. stručné popisy dobrej praxe z národných a medzinárodných systémov ďalšieho vzdelávania na základe stanovených komparatívnych ukazovateľov³,
3. typológia systémov ďalšieho vzdelávania na základe zozbieraných príkladov,
4. návrh pre výber dvoch modelov rezortného vzdelávania a jeho zdôvodnenie.

4.1 Analýza vybraných systémových aspektov ďalšieho vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie na Slovensku

4.1.1 Úvodné poznámky a východiská

Z perspektívy budovania rezortného systému ďalšieho vzdelávania (ako takého) je potrebné v úvode zdôrazniť mantinely (limity, obmedzenia) využitia systémového prístupu vyplývajúce z nastavenia samotného NP:

1. je zameraný na jednu časť kompetenčného portfólia rezortu PSVR SR, konkrétne na oblasť sociálnej inklúzie riadenej sekciou sociálnej a rodinnej politiky, bez previazania a účinkov na iné vecné oblasti v pôsobnosti ostatných sekcií a ich výkonných zložiek (napr. oblasť práce a zamestnanosti, ochrany práce či sociálneho poistenia),
2. je zameraný na ďalšie vzdelávanie len výkonných zamestnancov/kýň, nie na vedúcich zamestnancov/kyne na rozličných úrovniach riadenia a v rozličných typoch organizácií pôsobiach v oblasti sociálnej inklúzie.

Všeobecne zvykneme konštatovať, že v podmienkach Slovenska neexistuje v súčasnosti rezortné vzdelávanie v oblasti sociálnej inklúzie, ktoré by malo systémový charakter. Napokon, na tejto premise stavia aj samotný NP a ňou sa zdôvodňuje jeho opodstatnenosť. Nebolo by na strane druhej korektné tvrdiť, že úplne absentujú akékoľvek vzdelávacie aktivity pre vymedzené cieľové skupiny. V snahe založiť naše závery na relevantnej evidencii zameriame sa v ďalšom texte na *analýzu národnej vzdelávacej praxe v oblasti sociálnej inklúzie*. Formulujeme **východiskovú hypotézu**, že v podmienkach Slovenska možno identifikovať existenciu základných prvkov systému rezortného

³ Komplexné popisy jednotlivých príkladov spracované podľa komplexnej osnovy sú zaradené do príloh č. 4 – 12 za účelom zvýšenia informatívnosti konkrétneho príkladu.

vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie, vzťahov medzi nimi, rovnako systémotvorný organizačný mechanizmus. V súlade s východiskovou hypotézou formulujeme pre účely analýzy tieto **výskumné otázky**:

- Čo tvorí jednotlivé *prvky (komponenty)* národnej vzdelávacej praxe v oblasti sociálnej inklúzie?
- Aké sú medzi prvkami priame a nepriame *vzťahy*?
- Existuje nejaký *systémotvorný mechanizmus*, na základe ktorého identifikované prvky a ich vzťahy tvoria systém vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie a ktorým sa vyhraňuje (odlišuje) tento systém od iných vzdelávacích systémov?

Využívajúc systémovú teóriu považujeme v rámci osnovy za *prvky* národnej vzdelávacej praxe:

- cieľové skupiny vzdelávania,
- ciele a obsah vzdelávania,
- formy vzdelávania,
- výstupy vzdelávania,
- zabezpečenie kvality,
- vzdelávacie inštitúcie (subjekty vzdelávania).

Vzťahy medzi jednotlivými prvkami vzdelávacej praxe vymedzujeme ako jej:

- históriu,
- právny status a vzťah k rezortu (jeho legislatíve a organizačným štruktúram),
- organizačné a finančné zabezpečenie,
- vzťah k iným vzdelávacím inštitúciám a modelom.

Za *zjednocujúci prvok* dovnútra modelu vzdelávacej praxe v oblasti sociálnej inklúzie, zároveň dištinkatívny smerom navonok (voči iným modelom), východiskovo sme pre účely NP považovali existenciu Centra vzdelávania MPSVR SR ako špecifickej rezortnej vzdelávacej inštitúcie.

S cieľom získať relevantné podklady k spracovaniu analýzy sme využili *kombináciu výskumných metód*, konkrétne:

- štúdium a analýzu dostupných dokumentov (konkrétne dostupných materiálov na webových stránkach relevantných inštitúcií, konkrétne MPSVR SR, Centra vzdelávania MPSVR SR a Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny; osobitne sme sa zamerali na obsahovú analýzu Výročných správ Centra vzdelávania MPSVR SR od jeho vzniku, t. j. od roku 2004 až do roku 2013),
- rozhovor s expertom/tkou (konkrétne so zamestnankyňami Centra vzdelávania MPSVR SR⁴),
- mailovú a telefonickú komunikáciu (konkrétne so zamestnankyňou osobného úradu MPSVR SR a riaditeľkou jedného vecného odboru sekcie sociálnej a rodinnej politiky MPSVR SR⁵)
- dotazníkovú metódu (dodatkovým zdrojom informácií boli otázky zapracované do hodnotiaceho dotazníka spracovaného pre účely podaktivity 1.2.1 NP. Boli zamerané na získanie informácií o zabezpečovaní vzdelávania zamestnancov/kýň vybraných úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, regionálnej a miestnej samosprávy a poskytovateľov sociálnych služieb či služieb na úseku

⁴ Stretnutie s pani Mgr. J. Sabovou a Ing. J. Pokornou sa uskutočnilo dňa 7.10.2014 na MPSVR SR.

⁵ Mailová a telefonická komunikácia s Mgr. A. Kalafutovou a Mgr. Lýdiou Brichtovou, PhD. prebehla v dňoch 11.-12.11.2014

sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately. Na otázky odpovedalo celkovo 30 vedúcich zamestnancov/kýň). Znenie predmetnej časti dotazníka je uvedené v prílohe č. 2 tejto správy.

Zber relevantných údajov prebiehal v mesiacoch september - november 2014.

4.1.2 Výsledky analýzy

V tejto časti predstavíme výsledky výskumnej analýzy zameranej na zodpovedanie formulovaných výskumných otázok. Predstavíme právne (legislatívne) východiská rezortného vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie, následne sa zameriame na analýzu jednotlivých prvkov (elementov) systému vzdelávania a vzťahov medzi nimi. Osobitnú pozornosť budeme venovať Centru vzdelávania MPSVR SR, ktoré bolo v čase jeho fungovania možné považovať za významný organizačný prvok národnej vzdelávacej praxe v pôsobnosti rezortu PSVR.⁶

A. Právne východiská vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie a povinnosti zamestnávateľov (Pro-vzdelávacia národná legislatíva)

Vzdelávacie iniciatívy zamestnancov/kýň a zamestnávateľov v oblasti podpory sociálnej inklúzie (programy, tréningy, účasť na odborných podujatiach, a iné) sa v súčasnosti opierajú o všeobecné pro-zamestnávateľsky orientované ustanovenia niektorých právnych noriem, napr.:

- vymedzenie ďalšieho vzdelávania v zákone č. 568/2009 Z.z. o celoživotnom vzdelávaní v ZNP, podľa ktorého *„ďalšie vzdelávanie ... umožňuje ... doplniť, obnoviť, rozšíriť, alebo prehĺbiť si kvalifikáciu nadobudnutú v školskom vzdelávaní...“*. Druhmi ďalšieho vzdelávania sú, okrem iného, ďalšie odborné vzdelávanie v akreditovanom vzdelávacom programe alebo kontinuálne vzdelávanie (§§2 a 4 zákona)⁷,
- všeobecné ustanovenie pracovno-právneho kódexu o tom, že *„Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie“* (ustanovenie §153 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, v ZNP),
- práva a povinnosti štátneho zamestnanca/kyne prehlbovať si kvalifikáciu (§§59-60 zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe v ZNP),
- napokon, povinnosti služobného úradu organizovať, zabezpečovať a umožňovať odbornú prípravu a systematické odborné vzdelávanie štátnych zamestnancov/kýň (§76 zákona); explicitne ustanovená povinnosť služobného úradu zabezpečiť prehlbovanie ich kvalifikácie najmenej v rozsahu 5 služobných dní v kalendárnych roku (§78 zákona); vnútropodniková legislatíva k podrobnostiam zabezpečovania ďalšieho vzdelávania v konkrétnej organizácii.

⁶ S účinnosťou od 1.1.2015 bolo CV MPSVR SR zrušené.

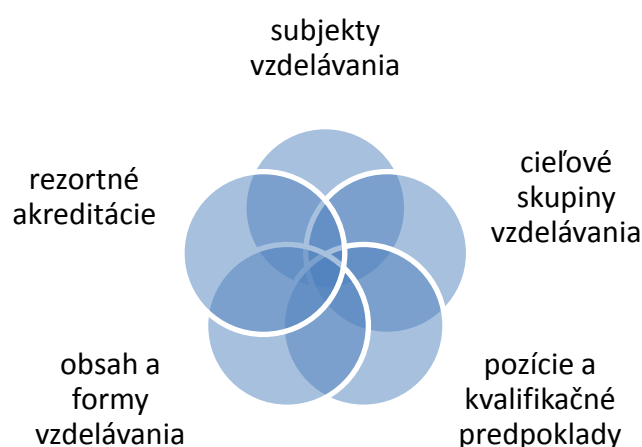
⁷ Ustanovenia o ďalšom vzdelávaní sa stali základom pre spracovanie a prijatie zákona č. 219/2014 Z.z. o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny.

B. Prvky (komponenty) systému rezortného vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie

Za **prvky** systému rezortného vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie (ďalej len „RVSI“) považujeme všetky faktory (elementy), ktoré ovplyvňujú motiváciu, priebeh a výsledky vzdelávania zamestnancov/kýň pôsobiach v jednotlivých oblastiach služieb starostlivosti.

S ohľadom na formuláciu východiskovej (nulovej) hypotézy našej analýzy používame pojem „systém“, napriek praktickým indiciám o jeho absencii. Základné prvky aktuálneho systému znázorňuje schéma.

Schéma 3: Prvky aktuálneho systému rezortného vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie



Zdroj: autorky

B1: Subjekty RVSI

Medzi formálne subjekty vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie patria rozličné *inštitúcie ďalšieho vzdelávania* (§2 ods. 3 zákona o celoživotnom vzdelávaní). V oblasti vzdelávania zameraného na podporu sociálnej inklúzie môže ísť o akreditované subjekty na rozličnej úrovni a rozličnej právnej povahy. Rovnako sa zabezpečuje *mimo formálneho rámca* zabezpečovania vzdelávania (mimo vzdelávacej inštitúcie) formou prednáškovej činnosti zamestnancov/kýň MPSVR SR či Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Táto forma sa uplatňuje najčastejšie pri novelizácii právnych predpisov a potrebe operatívne ju komunikovať smerom k výkonným zložkám. V užšom ponímaní sa za subjekt vzdelávania môže považovať aj samotný zamestnanec/kyňa, ak ako formu ďalšieho vzdelávania využíva samoštúdium.

Na Slovensku existuje veľa právnických a fyzických osôb, ktorým bola na MPSVR SR v predchádzajúcom období udelená akreditácia na vzdelávacie programy či odborné činnosti pre oblasť sociálnych služieb⁸. Ide o subjekty rozličnej právnej povahy (od individuálnych osôb až po univerzitné pracoviská) a rozličného odborného zamerania ďalšieho vzdelávania. V rámci podaktivity

⁸ Bližšie informácie o akreditovaných právnických a fyzických osobám pozri:

<http://www.employment.gov.sk/sk/vysledky-vyhľadavania.html?words=akredita%C4%8Dn%C3%A1+komisia>

1.2.1 NP sme sa prostredníctvom hodnotiaceho dotazníka obrátili na vedúcich zamestnancov/kyne na úrovni špecializovanej štátnej správy, samosprávy a poskytovateľov sociálnych služieb a opatrení sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately, aby sme zistili, aké inštitúcie zabezpečovali ďalšie vzdelávanie pre ich odborné úseky za posledné obdobie. Zistili sme, že išlo o organizácie veľmi diverzifikovanej povahy. Mohli by sme ich rozdeliť do viacerých skupín:

- a) *ústredné orgány štátnej správy a iné verejné inštitúcie*: MPSVR SR; Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny; konkrétne úrady práce, sociálnych vecí a rodiny; Úrad na ochranu osobných údajov; Trenčiansky samosprávny kraj; Fórum riaditeľov a zamestnancov DeD,
- b) *vzdelávacie inštitúcie a profesijné zoskupenia*: Akadémia vzdelávania Žilina; Tatra akadémia; Asociácia supervízorov a sociálnych poradcov; Inštitút V. Satirovej; Spoločnosť AOI Education; IT Community Brezno; Asociácia vzdelávania samosprávy; Regionálne vzdelávacie centrá; IVES; Educo Consult; Inštitút ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov; UKF Nitra,
- c) *mimovládne organizácie a občianske združenia*: Centrum Memory; Alzheimerova spoločnosť; Plamienok n. o.; Centrum Slniečko, n. o., Lienka; IOM; Úsmev ako dar, OZ Prima,
- d) *iné organizácie*: Fórum média.sk; Doména Nitra; Forlige – nemocnica Komárno; Dependent; Fabasoft; Scientia a.s.; CARA GEO; Credit 0623-Ing. Ivan Líška; TM Consulting; Transfer Slovensko Bratislava; WED; Bordernet-work,
- e) *domáci a zahraniční certifikovaní lektori/rky*.

Špecifické postavenie subjektu vzdelávania v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny malo do decembra 2014 *Centrum vzdelávania MPSVR SR*, ktorému sa budeme venovať osobitne.

B2: Cieľové skupiny RVSI

Cieľové skupiny RVSI možno najširšie vymedziť na priesečníku viacerých kritérií:

- a) *kritérium príslušnosti k organizácii* (ide o zamestnancov/kyne pracujúcich na MPSVR SR ako ústrednom orgáne štátnej správy a v jeho priamo riadených organizáciách⁹; v regionálnej a miestnej samospráve; o zamestnancov/kyne poskytovateľov sociálnych služieb a subjektov opatrení sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately; o osoby pracujúce v občianskych združeniach a iných mimovládnych organizáciách),
- b) *kritérium vecnej (agendovej) príslušnosti* (ide o zamestnancov/kyne vyššie uvedených organizácií, ktorí sa zaoberajú jednotlivými službami starostlivosti smerom k podpore sociálnej inklúzie špecifických skupín osôb, rodín či komunit, konkrétne:
 - pomocou v hmotnej núdzi,
 - pomocou rodinám formou štátnych sociálnych dávok,
 - pomocou osobám s ťažkým zdravotným postihnutím formou peňažných príspevkov na kompenzáciu, vrátane posudkovej činnosti,
 - opatreniami sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately,
 - sociálnymi službami),

⁹ Ide najmä o Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny; úrady práce, sociálnych vecí a rodiny; Inštitút pre výskum práce a rodiny; Inštitút pre pracovnú rehabilitáciu občanov so zdravotným postihnutím; Rehabilitačné stredisko pre zrakovo postihnutých Levoča; Centrum pre medzinárodno-právnu ochranu detí a mládeže.

- c) *kritérium funkčného postavenia v organizácii* (ide o výkonných zamestnancov/kyne, rovnako o vedúcich zamestnancov/kyne v daných organizáciách a vecných agendách).

Cieľové skupiny NP sú vymedzené užšie: reprezentujú zamestnancov/kyne „vo výkone“ opatrení podpory sociálnej inklúzie – teda tých, ktorí pracujú na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny, v regionálnej a miestnej samospráve a u poskytovateľov sociálnych služieb a opatrení sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately. Nezachytávajú zamestnancov/kyne na ústrednej úrovni štátnej správy (MPSVR SR), metodiky (Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny), zamestnancov/kyne občianskeho sektora, rovnako zamestnancov/kyne na vedúcich pozíciách.

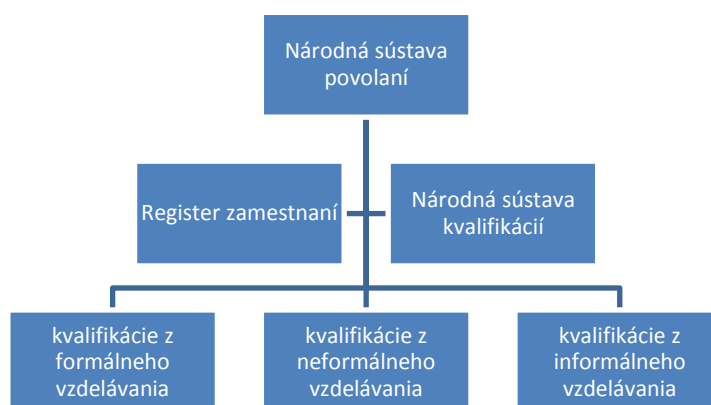
B3: Pracovné pozície a kvalifikačné predpoklady

Aby bolo zabezpečovanie ďalšieho vzdelávania zamestnancov/kýň pôsobiach v jednotlivých službách starostlivosti efektívne, malo by byť viazané na jednotlivé pracovné pozície a ich kvalifikačné špecifikácie, t.j. na príslušné odborné spôsobilosti a s nimi súvisiace kvalifikačné predpoklady. V tejto súvislosti zapadá NP do celkového procesu systemizácie otázok povolání a súvisiacich kvalifikácií pre jednotlivé pracovné miesta a vo vzťahu k požiadavkám trhu práce. Vzťah medzi povolaniami (zamestnaniami) a potrebnými kvalifikáciami znázorňuje schéma 4.

V rokoch 2009-2012 implementovalo Centrum vzdelávania MPSVR SR národný projekt „*Národná sústava povolání*“¹⁰, ktorá v súlade so zákonom č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov predstavuje celoštátny, jednotný informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta. Centrom NSP je „*Register zamestnaní*“ obsahujúci národné štandardy zamestnaní v triedení podľa jednotlivých ekonomických činností a reprezentujúci požiadavky zamestnávateľov na kvalifikovaný výkon jednotlivých zamestnaní. V rámci každého zamestnania sa špecifikujú jeho jednotlivé atribúty, konkrétne:

- a) charakteristika,
- b) kompetencie (všeobecné spôsobilosti, odborné vedomosti, odborné zručnosti),
- c) požadované písomné osvedčenia, a
- d) odborná prax.

Schéma 4: Povolania (zamestnania) a kvalifikácie – systémové vzťahy na Slovensku



Zdroj: vlastné spracovanie autoriek

¹⁰ Dostupné on-line: <http://www.sustavapovolani.sk/>

Národné štandardy jednotlivých zamestnaní sú v súčasnosti v štádiu spracovávania a pilotného overovania. V štádiu implementácie je rovnako NP „*Tvorba Národnej sústavy kvalifikácií*“¹¹, ktorý v roku 2013 zahájil Štátny inštitút odborného vzdelávania, a vďaka ktorému by sa do roku 2015 mal pripraviť právny základ pre uznávanie kvalifikácií pre jednotlivé povolania (zamestnania) získané cestou neformálneho a informálneho vzdelávania.

Keďže v súčasnosti nie sú práce na Národnej sústave kvalifikácií ukončené, informácie o kvalifikačných predpokladoch viazaných na jednotlivé pracovné pozície v oblasti sociálnej inklúzie je možné získať z dvoch zdrojov:

1. *Integrovaného systému typových pozícií* (www.istp.sk), ktorého základným nástrojom je **Kartotéka typových pozícií (KTP)**. Ide o databázu pracovných pozícií na slovenskom trhu práce, v ktorej sa v súčasnosti nachádza viac ako 2 000 kariet s podrobným opisom zoradených do 43 smerov odborného zamerania. Jednotlivé karty poskytujú podrobné informácie o pracovných pozíciách (napr. o kvalifikačných požiadavkách, osobnostných predpokladoch, zdravotných obmedzeniach, hrubých mesačných mzdách podľa regiónov SR, voľných pracovných miestach a pod.); vybrané typové pozície viazané na oblasť sociálnej inklúzie uvádzame príkladom v prílohe č. 3 tejto správy.
2. Pracovných pozícií vymedzených *jednotlivými hmotno-právnymi predpismi* v oblasti sociálnej inklúzie (napr. zákonom o sociálnych službách, zákonom o sociálno-právnej ochrane detí a sociálnej kurately), vrátane kvalifikačných predpokladov pre tieto pozície.

Pomenovanie jednotlivých pracovných pozícií z oboch zdrojov nemusí byť totožné. Pri analýze vzdelávacích potrieb výkonných zamestnancov/kýň v oblasti sociálnej inklúzie v rámci podkativity 1.2.1 NP expertné tímy vychádzali pri tvorbe matice pracovných pozícií a tém na potenciálne budúce vzdelávanie primárne z pomenovaní uvedených v jednotlivých právnych normách.

B4: Ciele, obsah a formy vzdelávania

V súlade so zameraním NP sa v tejto časti sústreďíme na vzdelávanie výkonných zamestnancov/kýň v oblasti sociálnej inklúzie vo výkonných zložkách rezortu (na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny, na obecných a mestských úradoch, na úradoch samosprávnych krajov, u poskytovateľov sociálnych služieb a u poskytovateľov opatrení sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately)¹². Využitím

¹¹ Dostupné on-line: <http://www.siov.sk/narodne-projekty-/24502s>

¹² Pre kompletizáciu však dopĺňame, že v súlade s platnou legislatívou organizujú pre svojich vlastných zamestnancov/kyne ďalšie vzdelávanie aj osobné úrady MPSVR SR a Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Ďalšie vzdelávanie sa organizuje na základe interného predpisu ustanovujúceho podrobnosti o prehlbovaní kvalifikácie zamestnancov/kýň. Realizuje sa na základe ročných individuálnych plánov ich ďalšieho vzdelávania, pričom osobné úrady sa snažia uplatňovať dva kľúčové princípy: (1) zabezpečovať informovanosť zamestnancov/kýň o možnostiach napĺňania ich vzdelávacích potrieb a plánov; (2) rešpektovať ich vlastný výber foriem ďalšieho vzdelávania s ohľadom na ich vysoko špecializovanú expertízu danú pracovnou náplňou. Práve vysoká miera špecializácie limituje možnosti organizovania „hromadnejších“ vzdelávacích akcií zamestnancov/kýň MPSVR SR a ÚPSVR. Aj preto sa významná časť ďalšieho vzdelávania tejto osobitnej skupiny ľudí v rezorte (tvorcovia/kyne legislatívy a metodici/čky) realizuje formou samoštúdia. Ak sa uskutočňujú skupinové vzdelávacie akcie, tie sú skôr zamerané na prenositeľné zručnosti – napr. jazykové vzdelávanie, IKT vzdelávanie, osobnostný rozvoj, zákonné vzdelávanie v oblasti BOZP a OOP či v oblasti ochrany osobných údajov. V predchádzajúcom období pripadlo priemerne na jedného zamestnanca/kyňu v kalendárnom roku 3,5 – 5 dní ďalšieho vzdelávania (na základe mailovej komunikácie s informátorkou na MPSVR SR, 11.11.2014). Za problémové miesta súčasného systému ďalšieho vzdelávania na ministerstve boli označené personálna poddimenzovanosť zabezpečovania tejto agendy; niekedy zdĺhavé procedúry schvaľovania žiadosti o účasť na vzdelávacích aktivitách, z dôvodu čoho si ich zamestnanci/kyne vybavujú a realizujú aj vo

prvej časti hodnotiaceho dotazníka v rámci podkativity 1.2.1 NP sme získali od vedúcich zamestnancov/kýň jedinečné informácie aj o zameraní (obsahu) vzdelávacích aktivít na svojich úsekoch (teda vzdelávacích aktivít pre vedúcich i podriadených zamestnancov/kyne) za ostatné tri roky. Získané informácie prehľadne uvádzame v nasledujúcej tabuľke.

Vzdelávanie bolo realizované prevažne prezenčnou formou, iba v prípade problematiky ochrany detí a ochrany obetí domáceho násilia bola ako forma špecifikované „internetové vzdelávanie“.

Niektorí vedúci zamestnanci/kyne uviedli, že za ostatné tri roky sa na ich úseku nevzdelávali ani oni samotní, ani ich podriadení/é (spolu osem prípadov absencie vzdelávania vedúcich a sedem prípadov absencie vzdelávania podriadených). Ako dôvody boli uvádzané: nedostatok času pre pracovné povinnosti; chýbajúca ponuka vzdelávania; absencia potrebnej vzdelávacej ponuky; nedostatok finančných zdrojov zamestnávateľa.

Tabuľka 1: Zameranie ďalšieho vzdelávania zamestnancov/kýň v oblasti podpory sociálnej inklúzie

Oblasť vzdelávania	Vedúci	Podriadení	Spolu*
Cudzí jazyk	8	11	19
IKT	11	17	28
Prehľbovanie vedomostí a zručností v oblasti sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately	8	6	14
Prehľbovanie vedomostí a zručností v oblasti sociálnych služieb	11	10	21
Prehľbovanie vedomostí a zručností v oblasti štátnych sociálnych dávok	3	2	5
Prehľbovanie vedomostí a zručností v oblasti pomoci v hmotnej núdzi	5	5	10
Prehľbovanie vedomostí a zručností v oblasti peňažných príspevkov na kompenzáciu, vrátane posudkovej činnosti	2	4	6
Iné a) etika v SP, sociálno-komunikačné zručnosti, ochrana detí, ochrana obetí násilia; mediácia; koučing; expresívne techniky; klient v odpore; supervízia; terapie; deti so syndrómom CAN a CSA; dištančné poradenstvo; krízová intervencia; prevencia vyhorenia; vzťahová väzba; teória emočného objatia; riešenie konfliktov; sprevádzanie smútiacich rodín b) ISS - práca s modulmi; Zákoník práce; správne konanie; ochrana osobných údajov; finančná kontrola; legislatíva c) Manažérske zručnosti; lektorské zručnosti; prezentačné zručnosti; rozvoj ľudských zdrojov d) Interkultúrne zručnosti a práca s migrantmi/kami	21	20	41

*v tabuľke uvádzame zámerne absolútne početnosti pre nízky počet informátorov/riek

B5: Rezortné akreditácie

V súčasnosti funguje na MPSVR SR *Akreditačná komisia MPSVR SR*. Skladá sa zo zástupcov/kýň štátnej správy a samosprávy, mimovládneho sektora a univerzitnej pôdy, ktorí pripravujú pre

„vlastnej réžii“. To na strane druhej vedie k problémom s evidenciou vzdelávacích aktivít a ich vykazovania v kontexte zákonných povinností osobného úradu.

ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR podklady pre rozhodovanie o udelení alebo neudelení akreditácie, o predĺžení platnosti akreditácie, zmene akreditácie a o odňatí akreditácie v dvoch významných oblastiach:

- pre vykonávanie opatrení v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately,
- v oblasti sociálnych služieb.

Pre oblasť vzdelávania je kľúčová najmä kompetencia Akreditačnej komisie MPSVR SR akreditovať vzdelávacie programy a iné odborné činnosti vykonávané v sociálnych službách, akými sú špecializované sociálne poradenstvo, sociálna rehabilitácia alebo stimulácia komplexného vývoja dieťaťa so zdravotným postihnutím.

Pre účely zabezpečenia kvalitného ďalšieho vzdelávania zamestnancov/kýň rezortu, ktorí vykonávajú odborné činnosti, špecializované odborné činnosti alebo nadstavbové odborné činnosti na úseku sociálnej inklúzie, vznikne v priebehu roka 2015 nová Akreditačná komisia zriadená podľa zákona č. 219/2014 Z.z. o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny.

C. Vzťahy prvkov rezortného vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie a jeho systémotvorný mechanizmus

Pre pochopenie existencie, či absencie systému rezortného vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie je dôležité krátko predstaviť, ako sa vyvíjalo zabezpečenie vzdelávania zamestnancov/kýň rezortu v predchádzajúcom období, a následne, aké iniciatívy vyvíjalo ministerstvo osobitne v oblasti inštitucionalizácie ďalšieho vzdelávania na úseku sociálnej inklúzie.

C1: Od všeobecnej ku špecializovanej štátnej správe

Dôležitým pre analýzu bol rok 2004, kedy sa štátna správa na úseku práce, sociálnych vecí a rodiny odčlenila od všeobecnej štátnej správy riadenej rezortom vnútra SR a organizačne sa sformovala ako *špecializovaná štátna správa na úseku práce, sociálnych vecí a rodiny* riadená rezortom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Táto zásadná zmena sa premietla aj do oblasti zabezpečovania vzdelávania zamestnancov/kýň štátnej služby a výkonu prác vo verejnom záujme. Do tohto obdobia fungovalo viacero organizačných spôsobov zabezpečovania vzdelávania zamestnancov/kýň pôsobiacich v rezorte. Napríklad, MPSVR SR zabezpečovalo pre svojich vlastných zamestnancov/kyne jazykové vzdelávanie; pre vzdelávanie v oblasti ochrany práce sa využívali služby Výskumného a vzdelávacieho ústavu bezpečnosti práce; vzdelávanie na úseku práce a zamestnanosti na zabezpečovalo cez vlastnú vzdelávaciu inštitúciu Národného úradu práce v Považskej Bystrici; časť vzdelávania sa zabezpečovala aj cez Inštitút pre verejnú správu v pôsobnosti rezortu vnútra SR. Od roku 2004 významnú organizačnú pozíciu pri zabezpečovaní vzdelávania na úseku práce, sociálnych vecí a rodiny malo zohrávať Centrum vzdelávania zriadené v pôsobnosti rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny.

C2: Inštitucionálne zlúčenie rezortných kompetencií a decentralizácia sociálnych služieb

Pre formovanie organizačného zabezpečenia ďalšieho vzdelávania zamestnancov/kýň rezortu PSVR SR zohrávalo od roku 2004 kľúčovú úlohu aj inštitucionálne zlúčenie výkonu kompetencií rezortu PSVR SR na úseku práce, sociálnych vecí a rodiny pod organizačnú štruktúru *územných obvodov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny*¹³ (namiesto dovtedajšieho osobitného fungovania úradov práce ako verejnoprávných inštitúcií a odborov sociálnych vecí okresných úradov ako úradov všeobecnej štátnej správy). Dôležitým bolo rovnako završenie procesu decentralizácie pôsobností na úseku sociálnych služieb z orgánov štátnej správy na samosprávnú úroveň prijatím zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách.

C3: Centrum vzdelávania MPSVR SR

Centrum vzdelávania MPSVR SR (ďalej len „CV“) bolo zriadené ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny SR v apríli 2004 ako príspevková organizácia MPSVR SR s hlavnou činnosťou zameranou na vzdelávanie zamestnancov/kýň ministerstva a zamestnancov/kýň organizácií v priamej pôsobnosti rezortu. Poslaním CV bolo od počiatku: „... *prehlbovanie kvalifikácie a zdokonaľovanie profesionálneho a etického správania zamestnancov v štátnej službe a zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme rezortu pre zvyšovanie odbornosti a etiky poskytovaných služieb občanom*...“¹⁴. V súlade so svojím poslaním začalo CV od roku 2004 vykonávať:

- Aktivity a činnosti predovšetkým v oblasti zamestnanosti, bezpečnosti práce, rodinnej politiky, sociálnych služieb, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.
- Zabezpečovanie celoživotného vzdelávania štátnych zamestnancov a zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme v služobnom úrade, ktorým je MPSVR SR, a zamestnancov organizácií v jeho zriaďovateľskej pôsobnosti s cieľom prehĺbiť kvalifikáciu a zdokonaľovať profesionálne a etické správanie sa týchto zamestnancov, a to na všetkých stupňoch štátnej správy tak, aby sa zvýšila odbornosť a etika poskytovaných služieb občanom.
- Vzdelávanie a realizovanie odborne špecializovaných projektov aj pre iné právnické a fyzické osoby, a to za úhradu.
- Zabezpečovanie koncepcnej činnosti, odbornej metodickej činnosti, koordinačnej činnosti, výchovno-vzdelávacej činnosti, propagácie a iných činností podľa potreby a požiadavky MPSVR SR.
- Spoluprácu s ostatnými orgánmi štátnej správy a verejnej správy pri príprave a realizácii vzdelávania.
- Vypracovávanie podkladov podľa požiadaviek MPSVR SR pre zadanie grantov na riešenie úloh v pôsobnosti MPSVR SR a podieľanie sa na ich realizácii a vyhodnocovaní.¹⁵

Na základe znenia zakladajúceho dokumentu by sa mohlo zdať, že do založenia CV bola pôvodne premietnutá snaha rezortu systematicky zabezpečovať prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov/kýň

¹³ Zákon č. 453/2003 Z.z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti v ZNP

¹⁴ Zdroj on-line: <http://www.cvmpsvr.sk/images/dokumenty/vyrocnespravy/VS2006.pdf>

¹⁵ Zdroj on-line: <http://www.cvmpsvr.sk/index.php/ponuka-sluzieb>

rozličných organizácií v pôsobnosti rezortu. Podľa informátorky z MPSVR SR však takáto misia nemohla byť naplnená zo zásadného dôvodu:

„...nakoľko neexistuje koordinácia vzdelávania medzi MPSVR SR, ÚPSVR a NIP na strategickej úrovni... od CV nemožno očakávať vypracovanie stratégie rezortného vzdelávania ... to prináleží MPSVR SR v spolupráci s ÚPSVR a NIP“ (R-MPSVR SR)

Očakávania od CV ako príspevkovej organizácie rezortu tak vyznievali niekedy nejasne: na jednej strane bolo CV od počiatku právne vymedzené ako „komerčný“ vzdelávaci subjekt s možnosťou vzdelávania a realizovania projektov za úhradu); na strane druhej bolo možné vystopovať určité známky jeho exkluzívneho postavenia na trhu vzdelávacích inštitúcií, pokiaľ išlo o vzdelávanie zamestnancov/kýň rezortu. Premietlo sa to aj do usmernení vedenia ministerstva voči svojim priamo riadeným organizáciám.

„... bol vypracovaný a zaslaný list vedúceho služobného úradu všetkým organizáciám rezortu, aby vždy oslovovali aj CV, samozrejme ak tá cena je priaznivá... ale organizácie musia postupovať podľa zákona o VO... naše ceny sú spravidla priaznivejšie...“ (R1)

„... ja som pochopila, že na to bolo CV zriadené, aby vzdelávalo zamestnancov rezortu...“ (R2)

Realita je taká, že CV fungovalo v období svojej existencie na základe ad-hoc požiadaviek definovaných osobným úradom a na základe kontraktu s MPSVR SR na jednotlivé kalendárne roky, podobne ako iné vzdelávacie inštitúcie v pôsobnosti iných rezortov (voľne podľa informátorky z MPSVR SR). Preto ho nemožno považovať za systémotvorný prvok vzdelávania v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny. To však neznamená, že pre výskumnú analýzu nie sú dôležité podrobnejšie informácie, o ktoré sme o jeho činnosti získali, osobitne s dôrazom na vzdelávanie v oblasti sociálnej inklúzie.

Vzdelávanie v oblasti podpory sociálnej inklúzie ako súčasť celkového rezortného vzdelávania a širšieho komerčného vzdelávania

CV nebolo od počiatku dizajnované ako osobitná vzdelávacia rezortná inštitúcia pre oblasť podpory sociálnej inklúzie (sociálnych vecí a rodiny), ale bolo zamerané na vzdelávanie zamestnancov/kýň vo všetkých vecných oblastiach (kompetenciách). Aj preto zamestnankyne CV na otázku, či podľa nich existuje systém vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie (so všetkým, čo takýto systém má mať) uviedli, že:

„...predpokladáme, že nie, pretože my sme sa nevenovali špeciálne sociálnej inklúzii pri príprave a realizácii vzdelávacích akcií, ale robili sme širokospektrálne vzdelávacie aktivity podľa potrieb celého rezortu...

... pretože my sme príspevková organizácia a máme povinnosť a možnosť tvoriť zisk. To znamená, že cieľovými skupinami nášho vzdelávania nie sú len zamestnanci rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny, štátnej správy a samosprávy, ale aj iných subjektov...“ (R1)

Odpoveď na otázku, či v súčasnosti existuje na Slovensku rezortný systém vzdelávania na úseku sociálnej inklúzie, možno vystopovať aj vo výsledkoch *„Analýzy stavu vzdelávania v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny SR v roku 2006“*, ktorú CV pripravilo v roku 2006 v deviatich inštitúciách v pôsobnosti rezortu. V analýze skonštatovalo, že „... v rezorte chýba jednotný, strategický

a koncepčný prístup k rozvoju ľudských zdrojov zamestnancov rezortu. Je potrebné vytvoriť podmienky pre efektívne plánovanie vzdelávania, a to zavedením nástrojov, ktoré umožnia účinnú analýzu vzdelávacích potrieb zamestnancov – kompetenčných profilov pracovných pozícií, plánov osobného rozvoja zamestnancov, pravidelného hodnotenia vzdelávania. Pri finančnom zabezpečení vzdelávania je potrebné počítať s finančnými prostriedkami z fondov ESF a zamerať sa na koordináciu vzdelávania v rezorte pri horizontálnom vzdelávaní, ktoré je spoločné pre všetky služobné úrady, odhliadnuc od oblasti pôsobenia“. (Výročná, 2008:14) Toto nepriaznivé konštatovanie možno primerane premietnuť aj do vzdelávania na úseku sociálnej inklúzie ako súčasti celkového vzdelávania zamestnancov/kýň rezortu PSVR SR.

Vzdelávacie aktivity CV na úseku sociálnej inklúzie v rokoch 2004-2013: „ad-hoc“ riešenia

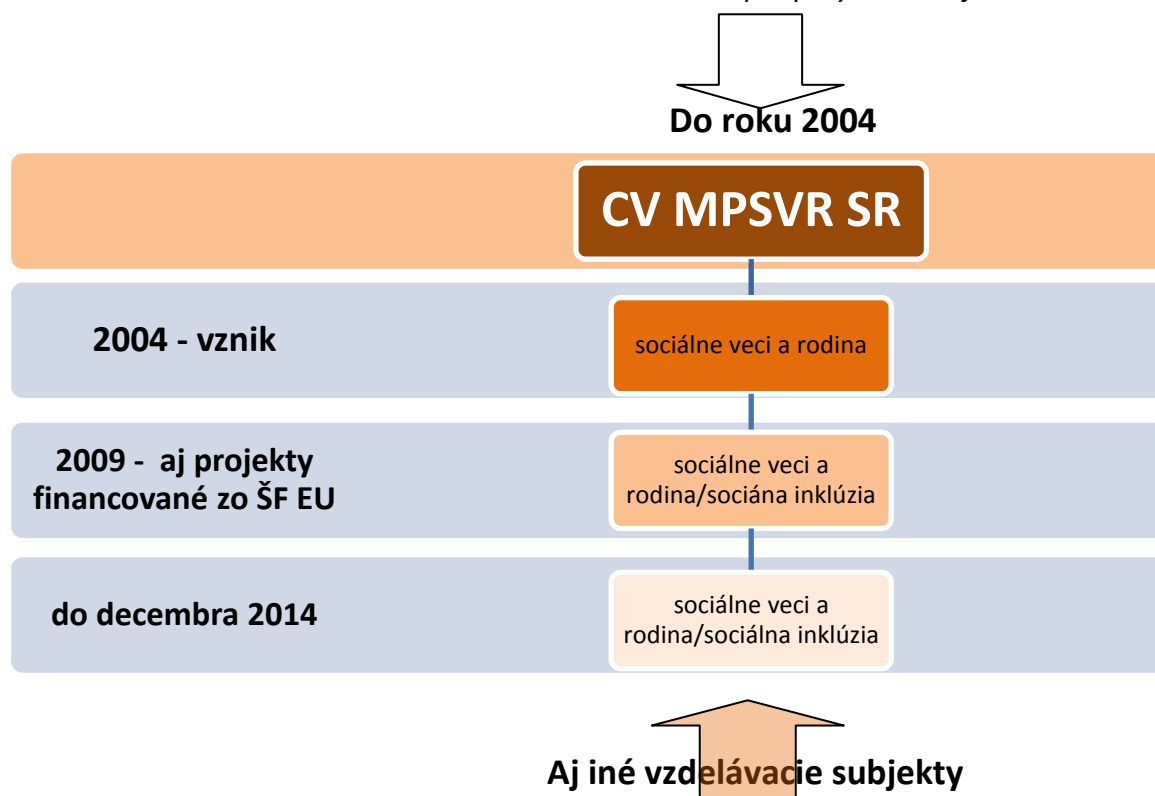
Ako analýza ukázala, rozsah vzdelávacích aktivít CV zameraných na oblasť sociálnej inklúzie nebol od počiatku veľmi široký. Zamestnankyne explicitne uviedli vzdelávanie o zákone o sociálnych službách v roku 2012, a predtým vzdelávanie o zákone o hmotnej núdzi. Nešlo však o aktivity, ktoré by zapadali do nejakej systematickej vzdelávacej koncepcie, šlo skôr o *ad-hoc vzdelávacie aktivity* na základe ad-hoc dopytu zo strany organizácií špecializovanej štátnej správy, nie samosprávy, ani poskytovateľov služieb starostlivosti (R2). Požiadavky prichádzali z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny alebo niektorého konkrétneho úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Neboli však systemizované spôsobom, že by Ústredie pre všetky svoje výkonné zložky (úrady PSVR) objednalo v CV aktualizácie vzdelávanie o novej legislatíve:

„...ani na Ústredí, ani na úradoch nie je systém...Ústredie by ich malo riadiť v tomto smere... Chýba požiadavka zo strany Ústredia, keď je novela nejakého zákona, aby žiadalo o zabezpečenie vzdelávania svojich úradov a o pozvanie odborníka z ministerstva práce...“ (R1)

„Navyše, Ústredie a úrady práce boli zvyknuté v minulosti obracať sa so svojimi požiadavkami na vlastnú vzdelávaciu inštitúciu v Považskej Bystrici...“ (R1)

To, že dopyt po vzdelávaní v oblasti sociálnej inklúzie adresovaný CV bol v predchádzajúcom období nízky, podľa zamestnankýň CV automaticky neznamená, že by neexistoval. Pripúšťajú (domnievajú sa), že dopyt bol, ale nie adresovaný na ich organizáciu. Mohol byť adresovaný na iné vzdelávacie inštitúcie, čo napokon potvrdil aj náš predchádzajúci prieskum v rámci aktivity 1.2.1. Identifikovali sme v ňom rôznorodé vzdelávacie aktivity výkonných organizácií zabezpečované rôznorodými vzdelávacími a inými inštitúciami. CV v získanom prehľade nebolo ako zabezpečovateľ vzdelávacej aktivity explicitne uvedené. Oslabujúcu pozíciu CV v tejto vecnej oblasti znázorňuje schéma.

Schéma 5: CV MPSVR SR a rezortné vzdelávanie v oblasti podpory sociálnej inklúzie



Zdroj: autorky

Zaujímal nás preto, ako si zamestnankyne CV vysvetľujú, že sa organizácie neobracajú prioritne na vlastnú (rezortnú) vzdelávaciu inštitúciu.

„...nevieme si to vysvetliť... keď sme naše ceny porovnávali s inými cenami, napr. na portáli www.education.sk, tak naše ceny boli určite priaznivejšie...“ (R1)

V rámci rozhovoru sa ukázalo, že vzdelávacie aktivity CV v oblasti trhu práce, zamestnanosti a ochrany práce, boli zastúpené v doterajšej činnosti CV „trošku viac“ (R1). Zamestnankyne to zdôvodňovali tým, že CV je v tejto oblasti „viac známe – viac si uvedomovali, že existujeme“ (R1) a úlohu zohráva aj geografická poloha. Najmä úrady, ktoré sú geograficky vzdialené od Bratislavy nevedia, že si môžu objednať vzdelávanie v CV, aj keď toto zabezpečovalo vzdelávanie v rámci celého Slovenska (napr. v Banskej Bystrici, v Košiciach, či v Nitre atď.). Pozitívnu úlohu zohráva aj pozitívna skúsenosť organizácií s aktivitami CV a poznanie osôb, ktoré v CV pracujú, aj keď *primárna je záruka/garancia kvality* (R2).

„... CV je organizácia, ktorá tvorí zisk. To znamená, že pri vzdelávacích aktivitách sa zamestnanci, ktorí ich organizovali, museli správať ako „podnikatelia“, to znamená, že museli zaručovať kvalitu a organizácia si vybrala túto organizáciu aj na základe prístupu jej zamestnancov...“ (R1)

Organizácia vzdelávania v „mäkkých zručnostiach“ – silná expertíza CV

Počas rozhovoru sa opakovane akcentovali bohaté skúsenosti CV s organizovaním vzdelávania v oblasti „mäkkých zručností“. Výrazná orientácia na tento vzdelávací segment sa potvrdila aj pri analýze výročných správ CV, pri ktorej sme sa sústredili najmä na tie vzdelávacie produkty, ktoré mali nejakú súvislosť so vzdelávaním v oblasti podpory sociálnej inklúzie. Prevažne šlo o súvislosť nepriamu – sprostredkovanú, zameranú na zvyšovanie kompetencií a zručností zamestnancov/kýň (aj v oblasti podpory sociálnej inklúzie) pre kvalitnú kontaktnú prácu s klientom/tkou, so spolupracovníkmi/čkami, na oblasť sebazoznávania či rozvoj osobného potenciálu. Význam takto zameraných vzdelávacích aktivít pre zamestnancov/kyne pôsobiacich v oblasti podpory sociálnej inklúzie potvrdila aj náš predchádzajúci prieskum v rámci podaktivity 1.2.1. NP.

V rámci kontraktov s MPSVR SR na jednotlivé kalendárne roky, rovnako z mimorozpočtových zdrojov (napr. prostredníctvom projektov financovaných z ESF), realizovalo CV v sledovanom období vzdelávacie aktivity zamerané aj na tieto „mäkké“ oblasti:

1. Efektívna tímová práca pre zamestnancov rezortu
2. Komunikačné zručnosti pracovníkov rezortu /efektívna komunikácia
3. Vzdelávanie sociálnych pracovníkov štátnej správy zastupujúcich práva detí a mládeže v trestných a iných trestných veciach
4. Sociálno-psychologický výcvik; vyjednávanie a asertivita, krízová komunikácia
5. Lektorské zručnosti
6. Rozvoj osobnostného potenciálu; rozvoj osobnosti s využitím moderných postupov
7. Interpersonálne zručnosti
8. Stress, timemanagement, syndróm vyhorenia

Aj pre zamestnancov/kyne v oblasti podpory sociálnej inklúzie boli zamerané vzdelávacie projekty so zameraním na *širšie kompetencie zamestnancov/kýň verejnej správy*:

1. IKT pre štátnu správu a verejnú samosprávu
2. Nové zručnosti vo verejnom sektore – nové stratégie rozvoja regiónov
3. Jazykové spôsobilosti
4. Vládna sociálna politika
5. Národný projekt: Legislatívne zručnosti, vypracovávanie dokumentov

Dopyt cieľových skupín po vzdelávaní v oblasti soft zručností bol rovnomerný a pochádzal zo „zmiešaného prostredia“ (nielen z rezortných organizácií, ale aj zo širšej verejnosti). Niekedy sa vzdelávacia aktivita pripravovala pre konkrétny úrad práce alebo pre NIP, inokedy pre skupiny zložené zo zástupcov/kýň z rozličných rezortov (napr. z MO SR, MDVaRR SR, úradu vlády SR, či kancelárie prezidenta). Objednanie vzdelávacej akcie cez CV bolo prevažne založené na dobrej odozve na už realizovanú vzdelávaciu aktivitu, či na spokojnosti s konkrétnym lektorom/rkou.

Účastníci/čky vzdelávania vo väčšine prípadov dostávajú *osvedčenie, resp. potvrdenie o absolvovaní* vzdelávacieho programu. Nešlo vždy o akreditované programy, nakoľko je potrebné zabezpečiť operatívnosť (flexibilitu) obsahu vzdelávania, najmä keď je zamerané na novely zákonov. Súvislosť takéhoto typu výstupu vzdelávania a kariérneho rastu zamestnanca/kyne tak nie je priama.

„... aby to účastníkom pridávalo „nejaké body“, muselo by to byť riešené zákonom alebo nejakou vnútornou smernicou...“ (R1)

Financovanie vzdelávania a európske zdroje: od rezortno-systémovej k individuálno-projektovej stratégii vzdelávania

Zásadnou systémovou otázkou vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie (a nielen v tejto oblasti) je jeho financovanie. Na základe rozhovoru so zamestnankyňami CV sa ukázalo, že otázka financovania má „dve tváre“. Prvou je ne/dostatok finančných zdrojov zamestnávateľov na vzdelávacie aktivity pre svojich zamestnancov/kyne. Zamestnankyne CV nezastávajú jednoznačne názor, že malý dopyt voči CV zo strany organizácií rezortu by bol podmienený najmä tým, že sa vzdelávacie aktivity musia zo strany organizácií platiť. Pripúšťajú síce, že keby to bolo pre vysielajúcu organizáciu „zadarmo“, účasť by mohla byť trochu vyššia. Napokon však uzatvárajú, že:

„... je priam filozofická otázka, čo je to zadarmo... to by potom muselo byť tak, že podobne, ako nám ide príspevok na vzdelávanie zamestnancov ministerstva práce (máme kontrakt s ministerstvom práce), tak potom by nám tie finančné prostriedky boli poukázané aj na vzdelávanie zamestnancov iných organizácií...

...takže to chcem povedať, že nie je to nikdy zadarmo. Ide skôr o to, kto a na akom účte tie peniaze má...“ (R1)

Finančná stránka zabezpečovania vzdelávania zamestnancov/kýň rezortu má však aj iný, vnútorné rozporuplný „antiCV“ rozmer. Týka sa využívania zdrojov zo štrukturálnych fondov EU (ESF, osobitne OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia), ktorými sa mala a má zabezpečiť vyššia miera finančnej dostupnosti vzdelávania. Rozporuplnosť voči záujmom CV spočíva v tom, že vzdelávanie sa organizuje skôr na individuálno-projektovej, než na rezortno-systémovej báze, teda prostredníctvom CV a voči širokým cieľovým skupinám v rámci rezortu. Individuálne organizácie v pôsobnosti rezortu využívajú výzvy rozličných grantových schém (najmä OP ZaSI), pripravujú vzdelávacie projekty pre svojich zamestnancov/kyne a organizujú ich realizáciu „vo vlastnej réžii“.

Príkladom takejto individualizovanej projektovej iniciatívy je projekt „Vzdelávanie zamestnancov MPSVR SR“ zameraný na podporu kvality ľudských zdrojov MPSVR SR. Ide o ďalšie prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov/kýň ministerstva (vedúcich štátnych zamestnancov/kýň, štátnych zamestnancov/kýň a zamestnancov/kýň vo výkone práce vo verejnom záujme) v oblasti ich jazykových a IKT kompetencií. Relevantnosť vzdelávacieho projektu sa opiera o narastajúce požiadavky kladené na pracovníkov/čky ústredných orgánov štátnej správy v tejto oblasti. Obsahom projektu je realizácia prezenčných kurzov anglického, nemeckého a francúzskeho jazyka a prehľbovanie znalostí práce s vybranými užívateľskými počítačovými programami formou e-learningového vzdelávania, vrátane softvérovej podpory manažmentu vzdelávania a vzdelávacích aktivít zamestnancov/kýň.¹⁶

Sú prípady, kedy je vzdelávanie zakomponované ako *sprievodná aktivita* projektu orientovaného na špecifickú tému podpory sociálnej inklúzie. Ide napr. o prebiehajúci národný projekt „Podpora

¹⁶ Zdroj on-line: <http://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/vzdelavanie-zamestnancov-ministerstva-prace-socialnych-veci-rodiny-sr.html>

procesu deinštitucionalizácie a transformácie sociálnych služieb“, ktorého súčasťou je aj podaktivita zameraná na prípravu prostredia a ľudských zdrojov pre proces deinštitucionalizácie. Ide o vzdelávanie zodpovedných zamestnancov/kýň príslušných zariadení sociálnych služieb v otázkach prechodu z inštitucionálnych na komunitne organizované sociálnej služby¹⁷.

Za pozornosť stojí aj ďalší aspekt pôsobenia CV vo vzťahu ku vzdelávacím potrebám celého rezortu. Od roku 2009 pribudla CV nová kompetencia a tou je príprava a realizácia projektov financovaných zo štrukturálnych fondov EU, ktoré nemali vždy výlučne vzdelávaciu povahu (Výročná správa, 2010).¹⁸ Kompetenčný profil CV sa tak významnejšie rozšíril, nie však smerom k posilneniu personálnych kapacít CV pre marketing vlastnej vzdelávacej činnosti a pre organizovanie a zabezpečovanie vzdelávacích aktivít.

Marketing vzdelávacej činnosti

Keďže CV bolo príspevkovou inštitúciou rezortu s možnosťami pôsobenia aj na komerčnej báze, rozhodujúca je otázka jeho marketingovej stratégie, hľadania silnej pozície a konkurenčných výhod na trhu vzdelávacích organizácií.

Pôvodne zamestnankyne CV vnímali misiu a pozíciu svojej organizácie na vzdelávateľskom trhu inak:

„Mojou snahou bolo, asi sa to nepodarilo, urobiť z CV inštitúciu, aby sme neboli konkurenciou, aby sme mali výsostné postavenie na trhu pri vzdelávaní pre rezort“. (R1)

V čase realizácie rozhovoru však nahliadali na situáciu realistickejšie, poukazujúc na vývoj situácie na vzdelávacom trhu.

„...ale je to náročné, poviem to ľudovo: dnes si vzdeláva kto chce, čo chce. Vznikajú vzdelávacie organizácie, ktoré majú lektorov, ktorí sú odborníci, ale nemajú pedagogické vzdelanie (aspoň 2-ročné pedagogické minimum, certifikát lektora vzdelávania a pod.). Potom aj projekty vyzerajú tak, ako vyzerajú. Ale to je už problém ministerstva školstva a zákona o živnostenskom podnikaní...“ (R1)

... v minulých rokoch sa zjemňovali podmienky k tomu, aby sa organizácia mohla stať vzdelávacou organizáciou. Teraz dúfam, že sa trošku niečo stane vo vzdelávaní dospelých... sprísnil sa teraz podklady, dokumentácia, ktorú musíte predkladať, ak chcete získať akreditáciu...“ (R1)

Čo sa týka samotnej marketingovej práce, využívalo rozličné formy, „ako dať o sebe vedieť“ (R1, R2) – oslovujú potenciálne odberateľské organizácie poštou, prezentujú sa na konferenciách a iných odborných podujatiach, komunikujú svoje produkty a služby cez vlastnú webovú stránku, či sprostredkovane cez webovú stránku zriaďovateľa – MPSVR. Na strane druhej si treba uvedomiť, že častá fluktuácia zamestnancov CV a meniace sa verzie webovej stránky neprispievajú k pozitívnemu obrazu inštitúcie smerom k užívateľskému prostrediu.

¹⁷ Zdroj on-line: <http://www.iazasi.gov.sk/sk/narodny-projekt-di>

¹⁸ Zdroj on-line: <http://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/organizacie-ministerstva/centrum-vzdelavania-mps-vr-sr/vyroczna-sprava-cvmps-vr-sr-za-rok-2009.pdf>

CV v reflexii jeho zamestnankýň, záverečné postrehy

V záverečnej časti rozhovoru sme vyzvali zamestnankyne CV o zhrňujúcu reflexiu toho, ako vidia súčasnosť a budúcnosť CV na vzdelávacom trhu, osobitne voči potrebám rezortu.

Za *silnú stránku* fungovania CV považujú najmä operatívnosť a flexibilitu v uspokojovaní požiadaviek záujemcov o vzdelávanie založenú na komplexnej skúsenosti. Nejde pritom len o skúsenosť so vzdelávaním v požadovanej téme, ale aj o skúsenosť s ekonomickými procedúrami sprevádzajúcimi vzdelávací projekt, vrátane skúsenosti s nastavením jeho parametrov tak, aby bola požiadavka zákazníka uspokojená čo najlepšie (kedy, kde a ako vzdelávanie zorganizovať, ako zabezpečiť jeho aktuálnosť, atď').

Obe zamestnankyne označili za *slabú stránku* súčasného fungovania CV nedostatočnú úroveň materiálno-technického zabezpečenia vzdelávacích aktivít, osobitne absenciu vzdelávacích miestností, čo celkovo komplikuje prácu a znižuje parametre kvality.

„... za tých x rokov, čo v rezorte zabezpečujem vzdelávanie, tak som nikdy nemala miestnosť, že 'toto je miestnosť na vzdelávanie'... ešte do minulosti keď sa vrátim, samozrejme dá sa aj prenajať priestor, napr. v hoteli. Ale momentálne platí uznesenie vlády, podľa ktorého sme povinní prednostne využívať priestory vo vlastníctve štátu...“ (R1)

„... ale nie je to zas tak operatívne, ako keby sme vedeli, že táto miestnosť je naša...(R2)“

„... potom by sme sa mohli venovať iným veciam, ako neustále riešiť, kde vôbec budeme vzdelávať“. (R1)

Pri pohľade do budúcnosti hodnotili zamestnankyne CV ako jednu z významných *príležitostí* pre svoju organizáciu existenciu NP „Profesionalita“:

„... to, že budeme tuto niekde zahrnúť (myslí sa do systému rezortného vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie), že sa bude s nami tak povediac rátať v budúcnosti, že nás budú oslovovať a objednávať si vzdelávanie u nás“ (R1)

„... že vzdelávanie v oblasti podpory sociálnej inklúzie bude akoby ďalšia téma.“ (R2)

Stavajú aj na rôznorodosti motivácií ľudí vzdelávať sa, ktoré nemusia spočívať len v potrebe prehlbovať si kvalifikáciu, ale aj v záujme stretnúť sa s kolegami/gyňami z iných organizácií či expertmi/kami z iného štátu. Zároveň však poukazujú na určité systémové aspekty, na to, že ich vzdelávacia pozícia by sa nemala limitovať len agendou podpory sociálnej inklúzie.

Napokon *ohrozenia* do budúcnosti: podľa zamestnankýň CV to môže byť slabý záujem samotných zamestnancov/kýň v pôsobnosti rezortu vzdelávať sa, či iné príčiny, napríklad ich preťaženosť.

„Mám pocit, že niektorí zamestnanci nemajú potrebu ďalšieho vzdelávania, čo ja teda pochopiť neviem... Vzdelávaniu sa venujem 20 rokov a myslela som si, že každý má potrebu aspoň jedenkrát za rok zúčastniť sa nejakej akcie... To tak pozorujem a dovoľím si kriticky povedať, že u tých mladších ročníkov (tak do 30 rokov), že nemajú až takú potrebu... mladý človek si povie – tak budem tu 2-3 roky a pôjdem niekde inde...“ (R1)

„... alebo si myslia, že majú dosť vedomostí, keď práve skončili školu“ (R2)

„Ale nedovoľím si to povedať všeobecne, nakoľko to môže vyplývať aj z pracovnej vyťaženia.“ (R1)

Za základné ohrozenie možnosti využitia existujúcich príležitostí však do budúcnosti videli nezodpovedanú otázku, „Či rezort práce plánuje tak, ako iné ministerstvá majú svoje vlastné vzdelávacie organizácie, mať takúto inštitúciu“. (R1)

D. Budovanie systému rezortného vzdelávania na úseku sociálnej inklúzie v kontexte širších vzdelávacích potrieb rezortu

Ambícia pripraviť v rámci NP návrh funkčného a trvalo udržateľného systému vzdelávania osobitne na úseku sociálnej inklúzie a pilotné overenie jeho obsahových podmienok vychádza zo systematickejších iniciatív MPSVR SR v tejto oblasti. Už z rokov 2009-2011 pochádzajú schválené materiály z porád vedenia MPSVR SR k návrhu spôsobu riešenia systému prehlbovania kvalifikácie na úseku sociálnych vecí v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny (uznesenia č. 109/09 z 27. novembra 2009 a č. 74/2011 z 23. novembra 2011). Z nich sa vychádzalo aj pri vecnom dizajnovaní NP a pri predpokladanom prepájaní jeho výstupov na novú legislatívu v oblasti sociálnej práce a odborných činností vykonávaných v oblasti sociálnych vecí a rodiny.

Pozitívne očakávania od realizácie a najmä výstupov NP však sprevádzali počas celého procesu zberu relevantných dát a informácií k analýze stavu rezortného vzdelávania na úseku sociálnej inklúzie (predmet NP) opakujúce sa otázky oslovených informátorov/tiek. Osobitne: *Prečo rezort pripravuje systém prehľbujúceho vzdelávania len na úseku sociálnej inklúzie (teda to, čo spadá pod jednu sekciu ministerstva), keď neexistuje systém rezortného ďalšieho vzdelávania všetkých zamestnancov/kýň, vo všetkých rezortných vecných problematikách, vrátane vzdelávania na úseku zamestnanosti? Prečo sa má budovať nejaká inštitucionálna/organizačná základňa, ktorá nebude slúžiť pre všetky oblasti? A iné...* Ako otvorene uviedla zamestnankyňa osobného úradu MPSVR SR:

„V prvom rade, keď ste hovorili o rezortnom vzdelávaní, tak som bola optimistka, že sa jedná o celkové poňatie rezortného vzdelávania ako takeého, ktoré sa týka všetkých zamestnancov rezortu. Dosť som bola sklamaná, že pod rezortným vzdelávaním je v tomto prípade chápaná len jedna časť vzdelávania, aj keď veľmi významná ... Rovnakú dôležitosť by som prikladala aj rezortnému vzdelávaniu v oblasti zamestnanosti, poradenstva... či iným témam, ktoré sú zaujímavé pre iné profesionálne skupiny rezortu“
(R – MPSVR SR)

Podobne reagovali aj informátorky z CV na záverečnú otázku, ako by malo podľa nich vyzeráť systémové riešenie vzdelávania zamestnancov/kýň rezortu v oblasti sociálnej inklúzie. Namiesto priamej odpovede uviedli niekoľko otázok, ktoré k tomu treba zo strany rezortu zodpovedať. Možno ich považovať aj za voľne hierarchizované alternatívy systému rezortného vzdelávania na úseku sociálnej inklúzie:

A1: Organizačný útvar Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny

„Keby to bola len táto oblasť (myslí sa vzdelávanie v podpore sociálnej inklúzie), tam by nebolo potrebné personálne zabezpečenie, ekonomické veci okolo toho. Nemalo by to byť organizačne len na Ústredí práce?“

A2: Vlastná organizácia rezortu PSVR SR (príspevková alebo rozpočtová) s oporou v zákone o štátnej službe s orientáciou na oblasť sociálnej inklúzie

A3: Komplexné riešenie vzdelávania vo všetkých agendách rezortu formou vlastnej organizácie s „exkluzívnym“ postavením pre vzdelávanie zamestnancov/kýň rezortu:

„... ale nemala by sa riešiť len oblasť sociálnej inklúzie, ale mal by sa riešiť celý rezort“ (R1)

Sumarizácia zistení z analýzy ďalšieho vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie na Slovensku

- V súčasnosti neexistuje v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny rezortný systém ďalšieho vzdelávania, nakoľko neexistuje spoločná vzdelávacia stratégia rezortu ako takého ako základný systémotvorný prvok ďalšieho vzdelávania. S tým súvisí aj absencia rezortného vzdelávania na úseku sociálnej inklúzie. Znamená to, že naša východisková hypotéza sa nepotvrdila.
- Ďalšie/Prehlbujúce vzdelávanie sa realizuje na úrovni konkrétnych rezortných organizácií, cez ich osobné úrady, spravidla bez koordinácie s ostatnými organizáciami. Chýba koordinácia kľúčových rezortných organizácií – MPSVR SR, ÚPSVR a NIP.
- CV MPSVR SR neprináležala funkcia koordinátora vzdelávacej politiky rezortu a mediátora medzi vzdelávacími potrebami zamestnancov/kýň rezortu (dopyt) a ich uspokojovaním (ponuka).
- Vzťah medzi dopytom po vzdelávaní a vzdelávacími ponukami má ad-hoc povahu. Organizácie si objednávajú vzdelávacie služby priamo u iných vzdelávacích inštitúcií rozličnej povahy a úrovne (dopytovo zamerané vzdelávacie projekty).
- Najvýraznejšie sú v dopyte po vzdelávaní zastúpené tréningy „mäkkých zručností“ a podpory osobnostného rozvoja zamestnancov/kýň.
- Možno pozorovať znižujúci sa záujem o vzdelávanie v oblasti sociálnej inklúzie, najmä u mladších ľudí, ktorí sa spoliehajú na vedomosti nadobudnuté v školskom formálnom vzdelávaní. Dôvodom môže byť aj zvyšujúca sa pracovná vyťaženosť zamestnancov/kýň.
- Budovanie rezortného vzdelávacieho systému osobitne pre oblasť sociálnej inklúzie môže byť zo systémového hľadiska a stanovenia koordinujúceho mechanizmu vzdelávacieho systému do budúcnosti limitujúce. Malo by sa hľadať systémové riešenie vzdelávania zamestnancov/kýň v štátnej službe a vo výkone práv vo verejnom záujme pre celý rezort a všetky jeho vecné agendy.

Pomerne podrobný popis situácie na Slovensku možno považovať za užitočné východisko (kompas) pre hľadanie jednotlivých a systémotvorných prvkov v príkladoch iných národných rezortov a vybraných zahraničných rezortov zameraných na oblasť sociálnych vecí.

4.2 Popisy dobrej praxe z národných a medzinárodných systémov ďalšieho vzdelávania na základe stanovených komparatívnych ukazovateľov

Úvodom

V tejto časti predstavíme štruktúrované popisy vybraných národných a zahraničných systémov rezortného ďalšieho vzdelávania, ktoré považujeme za príklady dobrej a systémovo nastavenej praxe. Na základe náročného procesu kontaktovania domácich rezortných a zahraničných informátorov/riek sa napokon komparatívna analýza opiera o osem príkladov rezortných systémov ďalšieho vzdelávania (vrátane situácie v slovenskom sociálnom rezorte) prehľadne uvedených v tabuľke.

Tabuľka 2: Prehľad príkladov zaradených do komparatívnej analýzy

Vzdelávacie systémy v oblasti podpory sociálnej inklúzie	
Krajina/rezort	Východiskové charakteristiky ¹⁹
Rezort práce, sociálnych vecí a rodiny - SR	Štát patriaci do skupiny nových členských štátov EÚ, inšpirovaný konzervatívno-korporatívnym modelom sociálneho štátu, unitárny štát
Rezort práce, sociálnych vecí a rodiny - ČR	Štát patriaci do skupiny nových členských štátov EÚ, inšpirovaný konzervatívno-korporatívnym modelom sociálneho štátu, unitárny štát
Rezort práce a sociálnej politiky - Poľsko	Štát patriaci do skupiny nových členských štátov EÚ, inšpirovaný konzervatívno-korporatívnym modelom sociálneho štátu, unitárny štát
Rezort práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľa - Rakúsko	Konzervatívno-korporatívny typ sociálneho štátu, federatívny štát
Rezort sociálnych vecí, zdravia a práv žien - Francúzsko	Konzervatívno-korporatívny typ sociálneho štátu, unitárny štát
Vzdelávacie systémy iných rezortov v SR	
Rezort	Cieľová skupina
Rezort školstva, vedy, výskumu a športu SR	Vzdelávanie pedagogických a odborných pracovníkov/čok
Rezort spravodlivosti SR	Vzdelávanie sudcov/kýň, prokurátorov/riek, vyšších súdnych úradníkov/čok, právnych čakaťelov/liek prokuratúra, asistentov/tiek sudcov NS
Rezort zdravotníctva SR	Vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov/čok

Čiastkové informácie sme získali aj zo sociálneho systému Holandska a Veľkej Británie a rezortu spravodlivosti vo Francúzsku, ktoré využijeme v rámci syntetizujúcich častí ako podporné pre tvorbu odporúčaní a záverov.

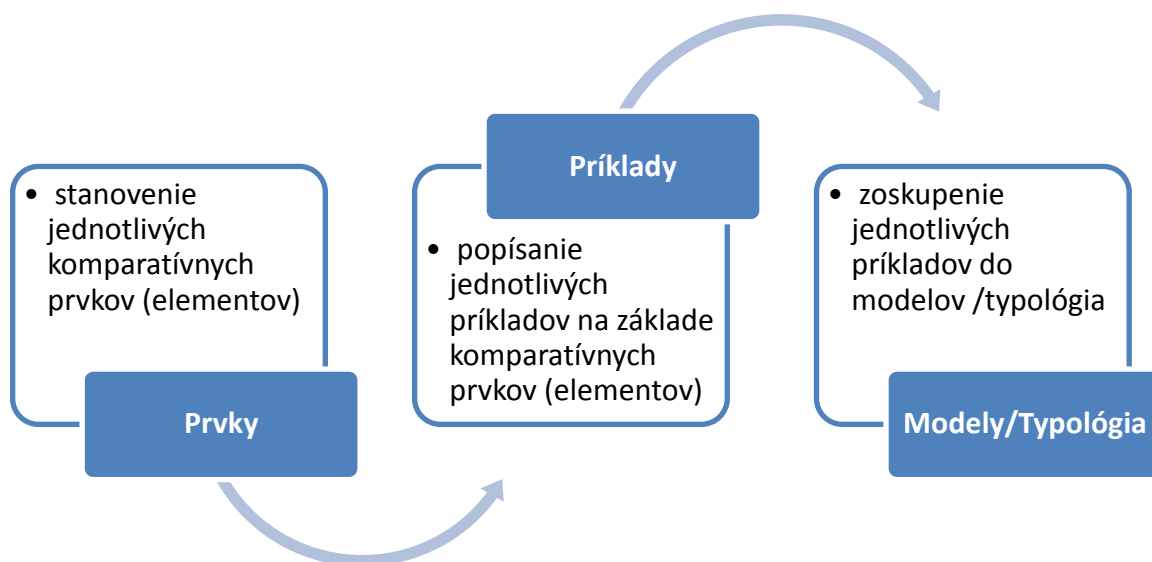
¹⁹ Za ďalšie podrobnejšie špecifické hľadisko rozlíšenia východiskových charakteristík z hľadiska cieľového systému sociálnej inklúzie možno považovať typ riadenia systému sociálnej ochrany, ktorého súčasťou je sociálna inklúzia. V konzervatívno-korporatívnom režime sociálnej ochrany sa uplatňuje tzv. kontinentálny model riadenia, kde je systém rozdelený do určitého počtu poloautonómnych sústav pre rozdielne profesné/služobné kategórie. Administratívna štruktúra je veľmi rozmanitá a každý členský štát má jedinečnú konfiguráciu, ktorá odráža tak historický vývoj, ako aj sociálno-ekonomické a inštitucionálne charakteristiky (vo vybraných krajinách Francúzsko a Rakúsko je inštitucionálny systém oveľa viac štruktúrovaný ako v našich podmienkach). Krajiny zo skupiny nových členských štátov, ktoré sme zaradili do nášho výberu, vytvorili svoje systémy sociálnej ochrany na príklade konzervatívno-korporatívneho modelu sociálneho štátu a systém sociálnej ochrany na národnej úrovni riadia v zásade dve ministerstvá, z ktorých jedno je zodpovedné na oblasť práce a sociálnych vecí (a rodiny) a druhé za oblasť zdravotníctva.

Ako je z prehľadu zrejmé, nepodarilo sa úplne realizovať ideu zastúpenia krajín reprezentujúcich všetky typy sociálnych štátov, a to napriek mimoriadnemu úsiliu členiek riešiteľského tímu, využívaniu multiplikovaných kontaktných zdrojov a opakovaným urgenciám k spolupráci. Možno predpokladať, že slabšia reaktivita oslovených osôb zo zahraničia k spolupráci mohla vyplývať aj z náročného nalaďovania sa na spoločné chápanie podstaty výskumného zadania (absencia „common sense“). Prístup riešiteľiek k problematike ďalšieho vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie, samotná formulácia templaty, odrážali národné (slovenské) špecifickú vymedzené v zadaní (opise) NP, rovnako spôsob uvažovania a očakávaní od výsledku komparatívnej práce. Tie prevažne nekorešpondovali s logistikou legislatívy, organizačno-inštitucionálneho nastavenia systémov verejnej správy a jej organizácií v iných štátoch, čo významne sťažovalo východiskovú komunikáciu s informátormi/kami zo zahraničia.

Na strane druhej, informácie a skúsenosti z nových členských štátov (bývalých transformačných krajín) a krajín konzervatívno-korporatívneho typu, na ktorých v oblasti sociálnej politiky Slovensko významne stavalo a dodnes stavia, v kombinácii so skúsenosťami z iných domácich rezortov (rezortu spravodlivosti, rezortu školstva, vedy, výskumu a športu a rezortu zdravotníctva) a z českého sociálneho prostredia, vytvorili napokon solídne piliere pre komparatívnu prácu. Poskytli dostatok kľúčových inšpirácií pre odporúčania k výberu preferovaných modelov rezortného vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie, ktoré sa budú podrobne rozpracovávať v rámci podaktivity 1.3.2 NP.

Pre účely komparatívnej analýzy bude využitá metodologická postupnosť uvedená v schéme 6.

Schéma 6: Metodologická postupnosť pri uplatňovaní komparatívnej analýzy



Zdroj: autorky

4.2.1 Identifikácia komparatívnych prvkov

Pre účely popisu jednotlivých príkladov v hlavnej časti textu správy sme na základe informácií získaných v procese zberu relevantných dát a informácií vybrali tieto **prvky (elementy)**:

PS – právny status (legislatívne zakotvenie: t.j. či existuje strategický dokument, zákon, ktorým sa zabezpečuje obligatórne rezortné vzdelávanie cieľových skupín)

SR – strategické riadenie (či existuje filozofické a strategické riadenie rezortného vzdelávania z jedného centra alebo je riadenie skôr decentralizované, napr. na úroveň konkrétneho zamestnávateľa)

OZ – organizačné zabezpečenie a subjekty vzdelávania (či existuje vlastná vzdelávacia inštitúcia rezortu a aké je jej postavenie; vzťahy vzdelávacej inštitúcie k iným vzdelávacím organizáciám; alebo sa vzdelávacie služby nakupujú v iných vzdelávacích inštitúciách)

FZ – finančné zabezpečenie (ako je financované strategické riadenie systému rezortného vzdelávania; ako sú financované konkrétne vzdelávacie aktivity)

CS – cieľové skupiny (či existujú cieľové skupiny podľa rezortov, podľa administratívnej úrovne; či je to špecifická cieľová skupina sociálnej inklúzie alebo širšia cieľová skupina – napr. vrátane vzdelávania pre oblasť práce a zamestnanosti, ochrany práce, BOZP)

FV – formy vzdelávania (napr. dištančná, prezenčná, kombinovaná; alebo iné poňatie foriem vzdelávania – napr. akreditovaný kurz, stáže, konferencia, samovzdelávanie)

VV – výsledky vzdelávania (napr. certifikát, osvedčenie o účasti, potvrdenie o účasti)

Q – zabezpečenie kvality (napr. či existuje legislatíva stanovujúca podmienky akreditácie; akreditované vzdelávacie programy; referencie na vzdelávacie akcie; či sú zavedené systémy manažérstva kvality vo vzdelávacích inštitúciách)

Na základe identifikovaných kľúčových prvkov (elementov) systémov rezortného vzdelávania v nasledujúcej časti popíšeme jednotlivé príklady zo Slovenska a zo zahraničia zastupujúce rezortné vzdelávanie ako v sociálnej oblasti (v oblasti podpory sociálnej inklúzie), tak aj v iných oblastiach verejného záujmu (v oblasti spravodlivosti, zdravotníctva a školstva).

Nebudeme sa už venovať situácii v domácom sociálnom rezorte, nakoľko túto sme podrobne analyzovali v časti 4.1 správy.

4.2.2 Príklady vzdelávacích systémov v oblasti podpory sociálnej inklúzie

Česká republika

Komparatívne ukazovatele	Popis
PS	Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách; Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)
SR	Oddelenie výskumu a vzdelávania v sociálnych službách ako súčasť odboru sociálnych služieb sekcie pre sociálnu a rodinnú politiku MPSV ČR
OZ	Neexistuje vlastná vzdelávacia inštitúcia rezortu; zamestnávateľia si pre svojich zamestnancov/kyne objednávajú služby vzdelávania vo vzdelávacích inštitúciách
FZ	Kombinované: dotácie ministerstva poskytované prostredníctvom krajov organizáciám na sociálne služby; zdroje zamestnávateľa; zdroje ESF; projekty vzdelávacích inštitúcií; sponzorstvo; predaj vlastných výrobkov
CS	Sociálni pracovníci/čky; pracovníci/čky v sociálnych službách (zamestnanci/kyne priamej obslužnej starostlivosti v zariadeniach; zamestnanci/kyne pre základnú výchovnú nepedagogickú činnosť; zamestnanci/kyne opatrovateľskej starostlivosti v domácnosti; asistenti/čky sociálneho pracovníka - napr. telefonisti krízových liniek, rómski asistenti, osobní asistenti, pracovníci sociálnej prevencie); pedagogickí pracovníci/čky; zdravotnícki pracovníci/čky, manželskí a rodinní poradcovia/kyne a ďalší odborní pracovníci/čky
FV	Špecializačné vzdelávanie; kurzy s akreditovaným programom; odborné stáže; školiace akcie; účasť na konferenciách
VV	Osvedčenie vydané vzdelávacou inštitúciou; potvrdenie (pri odborných stážach a školiacich akciách); potvrdenie (pri konferenciách)
Q	Q inštitúty: (1) registrácia poskytovateľov sociálnych služieb na krajských úradoch alebo na MPSV ČR; (2) akreditácia vzdelávacích programov na MPSV ČR; (3) inšpekcia kvality zabezpečovaná Úradom práce pri krajských mestách na základe štandardov kvality (personálnych, procedurálnych a prevádzkových); chýba inšpekcia kvality procesu vzdelávania a jeho výsledkov

K plánovaným zmenám patrí: rozširovanie foriem ďalšieho vzdelávania (napr. publikačná činnosť; tútoring; zaškoľovanie nového zamestnanca/kyne); vybudovanie centrálného informačného systému na sprostredkovávanie ponúk a dopytu v ďalšom vzdelávaní; systém komplexnejšieho posudzovania kvality (vrátane kvality procesu a výstupov ďalšieho vzdelávania).

Rakúsko

Komparatívne ukazovatele	Popis
PS	Nie je, ale v súčasnosti sa pripravuje na úrovni spolkovej krajiny (Viedeň)
SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľa
OZ	V závislosti od zamestnávateľa: organizujú si sami, aj outsourcing
FZ	Zdroje zamestnávateľa, účastníkov aj Eurofondy
CS	Všetci, ktorí pôsobia v oblasti sociálnej práce
FV	Prezenčná, dištančná, kombinovaná, rôzna dĺžka vzdelávania v závislosti od zamerania kurzu
VV	Väčšie organizácie kredity podľa ECTS. Podľa zamerania kurzu aj skúšky, diplom, certifikát alebo potvrdenie o účasti
Q	V závislosti od vzdelávateľa, najčastejšie spätná väzba od účastníkov/čok

Poľsko

Komparatívne ukazovatele	Popis
PS	Zákon o sociálnej pomoci / Ustawa o pomocy społecznej (Dz.U. 2004 nr 64 poz. 593) / Act of social assistance) a Nariadenie ministra práce a sociálnych vecí č. 486 zo dňa 17.5.2012 „o špecializácii v povolani sociálny pracovník“ (Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej w sprawie specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny);
SR	Ministerstvo práce a sociálnej politiky Poľska (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej / Ministry of Labour and Social Policy); časť zodpovednosti delegovaná na regionálny stupeň samosprávy – vojvodstvá;
OZ	Vydávanie kvalifikačných dokladov Centrálnou a Regionálnymi skúšobnými komisiami ustanovenými ministerstvom na základe dokladovania potrebného vzdelania pre zaradenie do špecializačného štúdia a dokladovania ukončeného špecializačného štúdia I. alebo II. stupňa; Vlastné vzdelávacie inštitúcie: na centrálnej úrovni – Inštitút pre rozvoj sociálnych služieb (IRSS - Institute for the Development of Social Services / Instytut Rozwoju Służb Społecznych), na regionálnej úrovni – Regionálne centrá sociálnej politiky (ROPS - Regional Centres of Social Policy / Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej); Ďalšie vzdelávacie inštitúcie – poskytujú vzdelávanie na základe povolenia získaného od ministra práce a sociálnych vecí, pričom sú povinné dodržiavať minimálne vzdelávacie štandardy stanovené ministerstvom;
FZ	Kombinované: rozpočtové zdroje, zdroje získané z pedagogickej, vedecko-výskumnej a podnikateľskej činnosti vzdelávacích subjektov, poplatky od frekventantov (vzdelávaných subjektov);
CS	Sociálni pracovníci/čky; osoby, ktoré absolvovali školy pre zamestnancov sociálnych služieb (Kolegium pracowników służb społecznych), alebo získali vysokoškolský diplom v odbore sociálna práca, alebo pred 31. decembrom 2013 absolvovali vysokoškolské vzdelávanie v inštitúcii, pripravujúcej na povolanie sociálneho pracovníka/čky na jednej z týchto fakúlt: pedagogika, špeciálna pedagogika, politológia, sociálna politika, psychológia, sociológia, náuka o rodine;
FV	Špecializačný kurz (I. alebo II. stupňa) – prezenčná forma, hospitácie, resp. stáže, vypracovanie projektov; pre získanie II. stupňa špecializačného vzdelania napísanie a obhajoba diplomovej práce;
VV	Diplom
Q	Q inštitúty: (1) vzdelávacie štandardy stanovené Ministerstvom práce a sociálnych vecí (a ich kontrola zo strany ministerstva) (2) vedenie registra vydaných kvalifikačných dokladov; (3) monitorovanie práce skúšobných komisií a vzdelávacích subjektov (zo strany ministerstva a Centrálnaj skúšobnej komisie); (4) kontrola rozsahu, priebehu a kvality špecializačných kurzov (zo strany ministerstva a Centrálnaj skúšobnej komisie);

Francúzsko: (L'Ecole de Service Social de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (CRAMIF))

Komparatívne ukazovatele	Popis
PS	Zákon o kontinuálnom vzdelávaní (reforma): Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale; obligatorne kontinuálne vzdelávanie v sociálnej práci je nedokumentovateľné; Systém VAE – Validácia získaných skúseností - <i>Validation des acquis de l'expérience</i> (zahŕňa 13 diplomov v sociálnej práci): (1) VAE - Décret n°2002-590 du 24/04/2002, ktorý umožňuje získanie úplného alebo čiastkového diplomu; (2) VAE - Décret n°2002-590 du 24/04/2002, ktorý poskytuje prístup ku vzdelávaniu bez predpokladu vlastníctva diplomu.
SR	Všetky diplomy v oblasti sociálnej práce (podmienky) sú definované na úrovni ministerstva sociálnych vecí, zdravia a práv žien (<i>Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes</i>). Systém vzdelávania je čiastočne decentralizovaný – vyplýva to z inštitucionálnej štruktúry sociálnej ochrany v krajine. Vo vzťahu k národnej pokladni zdravotného poistenia (<i>Caisse Nationale Assurance Maladie Travailleurs Salariés</i>) – pre zamestnancov poskytuje ňou požadované tzv. národné školenia pre sociálne služby národného poistenia (národná úroveň). Vo vzťahu k regionálnej sociálnej správe CRAMIF (<i>Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France</i>) a k pokladni dôchodkového poistenia a zdravia pri práci - CARSAT (<i>Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail</i>) objednané školenia. Ostatné ponúkané školenia sú určené pre rôzne priority a misie sociálnych služieb
OZ	SIRS funguje pod záštitou Ministerstva sociálnych vecí, zdravia a práv žien (<i>Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes</i>). Je pričlenený a riadený regionálnou pokladňou zdravotného poistenia v Ile-de-France - CRAMIF (<i>Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France</i>), kde priamo patrí pod jedno z riaditeľstiev. SIRS má osobitné postavenie vo vzťahu k národnej pokladni zdravotného poistenia zamestnancov na národnej úrovni (<i>Caisse Nationale Assurance Maladie Travailleurs Salariés</i>). Vzdelávacie aktivity školy sprostredkovane ovplyvňujú aj iné subjekty cez poskytnutie akreditácie na niektoré vzdelávacie aktivity.
FZ	Vo všeobecnosti si účastníci musia uhrádzať náklady na vzdelávanie (stanovené sadzby). Komplementárne možnosti financovania pre štátne diplomy VAE: - Región Ile-de-France môže subvencovať diplom DEASS. - Diplomy DEASSa a CAFERUIS je možné financovať aj cez nástroje aktívnej politiky trhu práce / a formy flexiistoty. Komplementárne možnosti financovania kontinuálneho vzdelávania cez nástroj aktívnej politiky trhu práce/nástroj flexiistoty
CS	Sociálni pracovníci/čky v oblastiach sociálnej intervencie a medicínsko-sociálnej.
FV	Všetky kurzy sú poskytované externou formou štúdia, bez poskytnutia ubytovania. Diplomové kurzy (dlhodobé v trvaní obvykle troch a dvoch rokov) – teoretická aj praktická časť. Kontinuálne vzdelávanie – v priestoroch SIRS alebo priamo na mieste.
VV	Štátne diplomy (v systéme VAE); iné diplomy VAE (formalizujú dosiahnuté kompetencie); pre ostatné formy vzdelávania – osvedčenia o účasti
Q	Certifikovanie normou ISO 9001 – pre oblasť národných diplomov DEASS a CAFERUIS. U tzv. národných školení sa hodnotenie vykonáva ako tzv. „hodnotenie za studena“. U ostatných školení tzv. „hodnotenia za horúca“.

Získali sme čiastkové informácie aj o situácii vo vzdelávaní sociálnych pracovníkov/čok v Holandsku a vo Veľkej Británii. Pre účely komparatívnej štúdie možno považovať v **Holandsku** za kľúčové najmä tie, podľa ktorých hybnou silou ich ďalšieho vzdelávania sú primárne samotní zamestnávateľa a zamestnávateľské zväzy a proces kolektívneho vyjednávania. Na základe neho sú zamestnávateľa povinní finančne prispievať do vzdelávacích fondov, z ktorých sa financuje ďalšie vzdelávanie ich zamestnancov/kýň.

Úlohou sociálneho ministerstva je stimulovať zamestnávateľov a odbory k prijímaniu národných dohôd v tejto oblasti. Ministerstvo nie je viazané povinnosťami v oblasti štandardizácie či hodnotenia kvality vzdelávacích programov²⁰.

Vo **Veľkej Británii** je ďalšie vzdelávanie nepovinné, založené na osobnej motivácii. Do značnej miery má preto vplyv na jeho absolvovanie reálna pozícia zamestnanca/kyne v praxi, požiadavky zamestnávateľa (sociálne podniky, subjekty súkromného, verejného a neziskového sektora), ako aj nadväzujúce formy motivácie (kariérny rast, spolufinancovanie vzdelávania zo strany zamestnávateľa a pod.). Za ďalšiu dôležitú charakteristiku možno považovať to, že systém ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov/čok je zameraný na dve základné oblasti, a to na vzdelávanie špecialistov/tiek, ktorí sa orientujú na poskytovanie sociálnych služieb pre dospelých a špecialistov/tiek, ktorí sa profesijne orientujú na prácu s deťmi. Uvedené členenie má svoj význam z hľadiska „zastrešenia systému“ dvoma rezortmi (ministerstvami): v prípade sociálnych služieb pre dospelých ide o ministerstvo zdravotníctva (Department of Health) a v prípade služieb pre deti o ministerstvo vzdelávania (Department of Education). Kľúčovým prvkom systému je celoživotné vzdelávanie, poskytované v rôznych formách rôznymi vzdelávacími inštitúciami, vrátane univerzít. V porovnaní so štandardným vzdelávaním v sociálnej oblasti (klasické vysokoškolské, resp. univerzitné vzdelávanie), ktoré vykazuje stabilitu, sa však v oblasti celoživotného vzdelávania predpokladajú v najbližšom období (2015) systémové zmeny. Podobnú situáciu sme zaznamenali v Holandsku, preto je situácia v oboch krajinách spracovaná pre komparatívne účely len v podobe podporného textu (podrobnejšie informácie o Veľkej Británii v prílohe).

²⁰ Získané na základe mailovej komunikácie s Eddy Haketom, generálnym sekretárom Labour Foundation v Holandsku a José Smith z Disability Europe.

4.2.3 Príklady iných rezortných vzdelávacích systémov

Rezort zdravotníctva SR – Slovenská zdravotnícka univerzita

Komparatívne ukazovatele	Popis
PS	Nariadenie vlády č. 296/2010 Z.z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností v znení neskorších predpisov
SR	Ministerstvo zdravotníctva SR – Sekcia zdravia – Odbor zdravotníckeho vzdelávania
OZ	Existuje vlastná vzdelávacia ustanovizeň rezortu – Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave (SZU); ďalšie vzdelávacie ustanovizne poskytujú vzdelávanie na základe udelenej akreditácie;
FZ	Kombinované: SZU ako štátna vysoká škola je financovaná zo štátneho rozpočtu cez rozpočtovú kapitolu MZ SR z úhrad zdravotníckeho pracovníka; ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov môže byť financované: z prostriedkov zamestnávateľov, prostriedkov rozpočtov samosprávnych krajov alebo obcí, prostriedkov rozpočtov zdravotných poisťovní, úhrad zdravotníckych pracovníkov, ktorí sú účastníkmi ďalšieho vzdelávania, prostriedkov štátneho rozpočtu, prostriedkov nadácií a iných právnických osôb a fyzických osôb, prípadne z iných zdrojov (napr. eurofondov);
CS	Zdravotnícki pracovníci/čky (<i>lekár, zubný lekár, farmaceut, sestra, pôrodná asistentka, fyzioterapeut, verejný zdravotník, zdravotnícky laborant, asistent výživy, rádiologický technik, zdravotnícky záchranár, zubný technik, technik pre zdravotnícke pomôcky, farmaceutický laborant, zdravotnícky asistent, logopéd, psychológ, liečebný pedagóg, fyzik a laboratórny diagnostik</i>);
FV	Teoretická časť – prezenčná, dištančná, kombinovaná forma; Praktická časť (prevažuje), uskutočňuje sa pod vedením „školiťela“ – rôzne formy v nadväznosti na konkrétny akreditovaný študijný program špecializačného štúdia, certifikačnej prípravy, sústavného vzdelávania)
VV	Špecializačné štúdium – Diplom o špecializácii; Certifikačná príprava – Certifikát; Príprava na výkon práce v zdravotníctve – Osvedčenie o príprave na výkon práce v zdravotníctve; Sústavné vzdelávanie – Potvrdenie o účasti na sústavnom vzdelávaní.
Q	Q inštitúty: (1) akreditácia vzdelávacích programov Akreditačnou komisiou MZ SR na ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov (2) hodnotenie spokojnosti účastníkov systému vzdelávania v podobe dotazníkového prieskumu pri jednotlivých formách vzdelávania (3) hodnotiace správy supervízorov, odborných garantov alebo lektorov o úrovni a prínose vzdelávacej aktivity pre prax pri všetkých typoch ďalšieho vzdelávania.

Rezort spravodlivosti - Justičná akadémia SR

Komparatívne ukazovatele	Popis
PS	Založená Zákonom o Justičnej akadémii a o zmene a doplnení niektorých zákonov č. 548/2003 Z.z.
SR	Rada Justičnej akadémie schvaľuje koncepciu vzdelávania.
OZ	Právnická osoba, ktorá je rozpočtovou organizáciou ministerstva spravodlivosti SR. Vytvorené tri katedry práva, ktoré zabezpečujú vzdelávanie. Pedagogický zbor: vedúci/e katedier (interní zamestnanci/kyne), lektori(ky (externí zamestnanci/kyne).
FZ	Prostriedky účelovo určené v štátnom rozpočte na vzdelávanie sudcov/kýň, prokurátorov/riek a súdnych úradníkov/čok.
CS	Sudcovia/kyne, prokurátori/rky, vyšší súdni úradníci/čky, právni čakatelia/lky prokuratúry, asistenti/tky sudcov najvyššieho súdu.
FV	Prípravné vzdelávanie čakaťov/liek (odborná príprava na budúce povolanie sudcu/kyne, prokurátora/rky a teoreticko-praktická príprava na vykonanie odbornej justičnej skúšky), celoživotné vzdelávanie sudcov/kýň, prokurátorov/riek, súdnych úradníkov/čok. Typy tréningových kurzov: jednodňové podujatia organizované v regionálnych pracoviskách akadémie, dvojdné podujatia v rámci celoštátnej pôsobnosti organizované v detašovanom pracovisku akadémie, trojdňové systematické jazykové vzdelávacie kurzy- právnická terminológia organizované v detašovanom pracovisku akadémie, sústredenia v rámci prípravného vzdelávania.
VV	Odborná justičná skúška; ostatné výstupy (nemajú formu skúšky, ani certifikátov) – zápis do elektronickej karty
Q	Prostredníctvom troch prvkov (inštitútov): dokument vo forme Koncepcie, anonymný hodnotiaci dotazník po skončení každej aktivity, uverejňovanie výzvy na poslanie námetov do pripravovaného študijného plánu.

Na doplnenie komparatívnej štúdie v oblasti iných rezortných vzdelávacích systémov uvádzame kľúčové údaje **rezortu justície vo Francúzsku**. Jednak dopĺňa celkový kontext vybraného francúzskeho systému vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie a tiež má väzbu na náš slovenský kontext. Justičná akadémia SR totiž aktívne spolupracuje aj v rámci európskeho justičného priestoru s viacerými národnými i nadnárodnými inštitúciami, ktorých hlavnou náplňou činnosti je vzdelávanie sudcov, prokurátorov a ďalších pracovníkov justície. Medzi najvýznamnejších partnerov akadémie s nadnárodnou pôsobnosťou, s ktorými uzatvorila medzinárodné dohody o spolupráci, patrí francúzsky rezortný systém vzdelávania - *Národná škola súdnictva - L'École nationale de la magistrature*. Škola je zriadená zákonom a vzdelávanie má obligatórny charakter pre vybrané skupiny zamestnancov/kýň v rezorte justície. Strategické riadenie vzdelávania uskutočňuje sama, financovaná je priamo z prideleného rozpočtu z rezortu. Poskytuje vlastné vzdelávacie programy – počiatočné, kontinuálne, medzinárodné a špecifické (kľúčové údaje uvádzame v prílohe).

Rezort školstva, vedy, výskumu a športu SR

Komparatívne ukazovatele	Popis
PS	Zákon č. 317/2009 Z.z. o kontinuálnom vzdelávaní pedagogických a odborných zamestnancov; Vyhláška č. 445/2009 Z.z. o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov; Vyhláška č. 437/2009 Z.z. o kvalifikačných predpokladoch a osobitných kvalifikačných predpokladoch pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, prílohy č. 1 a č. 2
SR	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR v spolupráci s Ministerstvom zdravotníctva SR pri kontinuálnom vzdelávaní a atestáciách učiteľov odborných predmetov na stredných zdravotných školách
OZ	Poskytovatelia ustanovení Zákomom o kontinuálnom vzdelávaní pedagogických a odborných zamestnancov (vrátane škôl, školských zariadení, vysokých škôl, súkromných poskytovateľov, Metodicko-pedagogické centrum)
FZ	Eurofondy, zdroje účastníkov/čok, adaptačné vzdelávanie bezplatne
CS	Jednotlivé kategórie a podkategórie pedagogických zamestnancov/kýň a odborných zamestnancov/kýň
FV	Prezenčná, dištančná, kombinovaná
VV	V závislosti od druhu kontinuálneho vzdelávania: rozhodnutie o úspešnom alebo neúspešnom ukončení adaptačného vzdelávania podľa § 36 ods. 6 zákona č. 317/2009 Z.z.; osvedčenie o ukončení kontinuálneho vzdelávania; atestácie
Q	Akreditácia programov kontinuálneho vzdelávania

4.3 Typológia rezortných systémov ďalšieho vzdelávania na základe stanovených komparatívnych prvkov a príkladov

Úvodné metodologické poznámky

Na základe jednotlivých príkladov spracovaných podľa identifikovaných kľúčových prvkov (elementov) rezortnej vzdelávacej praxe navrhujeme typológiu (modely) rezortných systémov ďalšieho vzdelávania.

Za uvedeným účelom sme pre každý komparovaný element (prvok) systému rezortného vzdelávania deduktívnym spôsobom preddefinovali kategórie, do ktorých budeme prvky (elementy) jednotlivých popisovaných príkladov zaraďovať. Je dôležité uviesť, že s ohľadom na vysokú variabilitu „prejavov“ a systémovú povahu jednotlivých prvkov môže byť niekedy problematické zaradiť komparovaný prvok konkrétneho príkladu do niektorej z preddefinovaných kategórií. Vtedy sa zaradenie bude riadiť princípom „prevažujúcej zhody“. Konkrétny príklad sa tak v danom komparovanom prvku zaradí do preddefinovanej kategórie, ktorá najviac zodpovedá jeho situácii, aj keď môže čiastočne vykazovať známky inej preddefinovanej kategórie.

Tabuľka 3: Sumarizácia vybraných príkladov podľa jednotlivých komparovaných prvkov (elementov)

Legislatíva v oblasti ďalšieho vzdelávania v podpore sociálnej inklúzie			
<i>Národná / rezortná legislatíva (zákon alebo iná právna norma)</i>	<i>Regionálna legislatíva (zákon alebo iná právna norma)</i>	<i>Vnútropodniková legislatíva zamestnávateľa</i>	<i>Neexistujúca legislatíva</i>
ČR Poľsko SR – zdravotníctvo SR – spravodlivosť SR – školstvo Francúzsko Francúzsko - spravodlivosť SR – sociálne veci a rodina Veľká Británia			Rakúsko, Holandsko
Strategické riadenie ďalšieho vzdelávania			
<i>Úroveň rezortného ministerstva (napr. odbor ministerstva)</i>	<i>Úroveň vzdelávacej ministerskej (regionálnej) inštitúcie</i>	<i>Regionálna (iná samosprávna) úroveň</i>	<i>Úroveň konkrétneho zamestnávateľa alebo zamestnávateľského zväzu</i>
ČR Poľsko SR – zdravotníctvo Francúzsko SR – školstvo Veľká Británia	SR – spravodlivosť Francúzsko - spravodlivosť	Rakúsko (Viedeň)	Holandsko
Organizačné zabezpečenie – Subjekty vzdelávania			
<i>Rezortná (regionálna) vzdelávacia inštitúcia s exkluzívnym postavením pre všetky druhy vzdelávania</i>	<i>Rezortná (regionálna) vzdelávacia inštitúcia s exkluzívnym postavením pre vybrané druhy vzdelávania</i>	<i>Prevažne kombinované (vlastná inštitúcia, nákup zvonku)</i>	<i>Prevažne nákup vzdelávacích služieb „zvonku“ zo strany zamestnávateľa</i>
SR – zdravotníctvo (SZU) SR – spravodlivosť (JA) Poľsko Francúzsko - spravodlivosť	Francúzsko	SR - školstvo Poľsko SR – sociálne veci a rodina	Rakúsko Holandsko Veľká Británia
Financovanie ďalšieho vzdelávania			
<i>Celónárodný vzdelávací fond pre verejnú správu</i>	<i>Rezortné financovanie (z národných zdrojov)</i>	<i>Rezortné financovanie (z národných a európskych zdrojov – napr. ESF, ESIF), refundácie zamestnávateľovi</i>	<i>Prevažne kombinované zdroje (rezort, zamestnávateľ, jednotlivec, samospráva)</i>
	SR – zdravotníctvo (riadenie) SR - spravodlivosť Francúzsko - spravodlivosť	ČR SR – školstvo SR – sociálne veci a rodina	SR - zdravotníctvo (vzdelávanie) Francúzsko Rakúsko Poľsko Holandsko Veľká Británia

Cieľová skupina ďalšieho vzdelávania (osobitne v sociálnej oblasti)			
<i>Všetci zamestnanci/kyne sociálneho rezortu (vrátane problematiky zamestnanosti, ochrany práce) a rozličného profesijného základu</i>	<i>Všetci zamestnanci/kyne rezortu, ktorí pôsobia v oblasti sociálnej inklúzie, s rozličným profesijným základom</i>	<i>Prevažne sociálni pracovníci/čky rezortu, ktorí pôsobia v oblasti sociálnej inklúzie</i>	<i>Výlučne sociálni pracovníci/čky rezortu, ktorí pôsobia v oblasti sociálnej inklúzie (vymedzené skupiny zamestnancov/kýň rezortu)</i>
Francúzsko Poľsko SR – sociálne veci a rodina	Rakúsko	ČR Veľká Británia	SR – sociálne veci a rodina (budúcnosť - NP)
Formy a výstupy ďalšieho vzdelávania			
<i>Len vysoko špecializované ďalšie vzdelávanie ukončené diplomom a titulom</i>	<i>Špecializované vzdelávanie, ale aj sústavné prehlbujúce vzdelávanie ukončené formálnym výstupom</i>	<i>Prevažne dobrovoľné vzdelávanie ukončené formálne (potvrdenie o účasti, kredity, certifikát)</i>	
Poľsko Francúzsko (štátne diplomy)	ČR SR – zdravotníctvo SR – spravodlivosť Francúzsko (kontinuálne vzdelávanie) SR – školstvo Francúzsko – spravodlivosť Veľká Británia	Rakúsko	
Zabezpečenie kvality ďalšieho vzdelávania			
<i>Celonárodné štandardy zamerané na vstupové, procedurálne a výstupové aspekty kvality ĎV vo verejnej správe (vrátane ISO Normy)</i>	<i>Sub/Rezortné štandardy zamerané na vstupové, procedurálne a výstupové aspekty kvality ĎV v oblasti SI</i>	<i>Sub/Rezortné štandardy zamerané na vstupové aspekty kvality ĎV v SI oblasti</i>	<i>Nie sú stanovené</i>
Francúzsko (štátne diplomy)	Poľsko SR – zdravotníctvo SR – spravodlivosť Francúzsko (kontinuálne vzdelávanie) SR – školstvo Francúzsko – spravodlivosť SR – sociálne veci a rodina	ČR Veľká Británia	Rakúsko

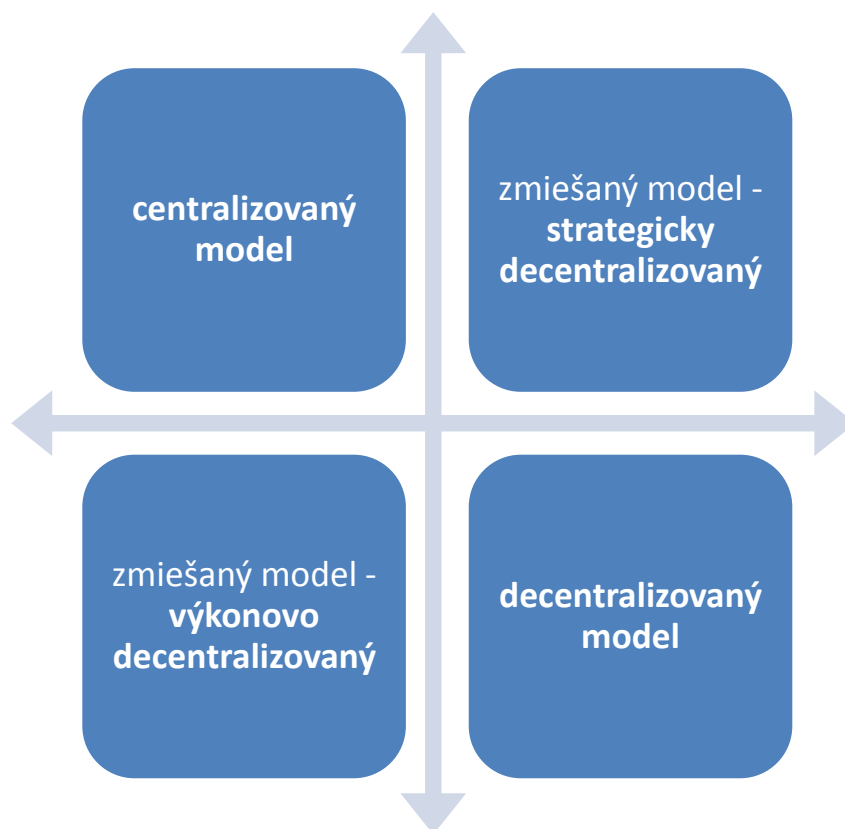
Na základe spracovanej tabuľky sa ukazuje, že prevažne určujúcimi prvkami (elementmi), ktoré umožňujú rámcovú typologizáciu príkladov rezortnej vzdelávacej praxe (či v podmienkach Slovenska alebo v zahraničí), sú:

- ne/prítomnosť zákonnej regulácie profesijných činností (osobitne v oblasti sociálnej práce) a ďalšieho vzdelávania,
- ne/prítomnosť centrálného strategického riadenia ďalšieho vzdelávania, a
- spôsob, akým sa zabezpečuje výkon vzdelávacej činnosti (kto vzdeláva alebo zabezpečuje vzdelávanie).

Otázky financovania ďalšieho vzdelávania, foriem a výstupov ďalšieho vzdelávania a zabezpečenia jeho kvality, sú spravidla od nich odvodené.

V súlade s týmto záverom možno formulovať štyri modely (typy) ďalšieho rezortného vzdelávania. Sú znázornené v schéme.

Schéma 7: Typológia systémov rezortného ďalšieho vzdelávania



Zdroj: autorky

Znaky centralizovaného (strategicky i výkonovo) modelu:

- Existencia národnej alebo rezortnej legislatívy (pre oblasť ďalšieho vzdelávania či pre profesijnú oblasť – napr. pre sociálnu prácu)
- Stratégiu ďalšieho vzdelávania cieľových skupín zamestnancov/kýň, štandardy kvality, akreditácie a iné systémotvorné prvky určuje príslušný rezort (napr. cez útvar osobného úradu, riadenia ľudských zdrojov, iný osobitný útvar rezortu)
- Vlastná rezortná vzdelávacia inštitúcia (príspevková alebo rozpočtová) realizujúca schválenú stratégiu rezortu, spravidla s exkluzívnym (aj keď nie výlučným) postavením na trhu vzdelávacích subjektov (najmä pre špecializačné vzdelávanie)
- Prevažne vládne financovanie ďalšieho vzdelávania (cez verejný rezortný rozpočet alebo cez ESF zdroje)

Podľa vykonanej komparatívnej analýzy znaky takéhoto modelu vykazuje napr. SZU, Poľsko, rezort školstva, vedy, výskumu a športu SR, či sociálny rezort vo Francúzsku

Znaky strategicky decentralizovaného modelu:

- Existencia národnej alebo rezortnej legislatívy (pre oblasť ďalšieho vzdelávania či pre profesijnú oblasť – napr. pre sociálnu prácu)
- Vlastná rezortná vzdelávacia inštitúcia, spravidla zriadená zákonom, s exkluzívnym postavením na trhu vzdelávacích subjektov.
- Rezortná inštitúcia pripravuje stratégiu ďalšieho vzdelávania cieľových skupín zamestnancov/kýň rezortu, stanovuje štandardy kvality, vykonáva akreditácie vzdelávacích programov, zároveň aj vykonáva alebo zabezpečuje vykonávanie ďalšieho vzdelávania
- Prevažne vládne financovanie ďalšieho vzdelávania (cez verejný rezortný rozpočet alebo cez ESF zdroje)

Podľa vykonanej komparatívnej analýzy znaky takéhoto modelu vykazuje napr. Justičná akadémia SR, národná škola súdnictva vo Francúzsku - *École nationale de la magistrature*.

Znaky výkonovo decentralizovaného modelu:

- Existencia národnej alebo rezortnej legislatívy (pre oblasť ďalšieho vzdelávania či pre profesijnú oblasť – napr. pre sociálnu prácu)
- Stratégiu ďalšieho vzdelávania cieľových skupín zamestnancov/kýň, štandardy kvality, akreditácie a iné systémotvorné prvky určuje príslušný rezort (napr. cez útvar osobného úradu, riadenia ľudských zdrojov, iný osobitný (napr. regulačný) útvar/subjekt rezortu)
- Nákup vzdelávacích služieb “zvonku”, pluralita vzdelávacích subjektov a ich využívania
- Prevažne kombinované financovanie ďalšieho vzdelávania

Podľa vykonanej komparatívnej analýzy znaky takéhoto modelu vykazuje napr. sociálny rezort v ČR, ale tiež vo Veľkej Británii.

Znaky strategicky i výkonovo decentralizovaného (zamestnávateľského) modelu:

- Nižší dôraz na národnú legislatívu a národnú štandardizáciu (v oblasti profesijnej legislatívy či štandardov kvality)
- Spravidla súčasť zamestnávateľskej politiky a kolektívneho vyjednávania
- Nákup vzdelávacích služieb “zvonku”, pluralita vzdelávacích subjektov a ich využívania
- Z hľadiska zamestnanca/kyne skôr fakultatívne
- Financovanie prevažne zo zdrojov zamestnávateľa, zamestnanca/kyne alebo kombinované

Podľa vykonanej komparatívnej analýzy znaky takéhoto modelu vykazuje napr. Rakúsko či Holandsko.

4.4 Zhrnutie kľúčových zistení a diskusia k nim

Komparatívna práca ukázala, že v súčasnosti možno identifikovať niekoľko (viacero) modelov organizácie a vykonávania rezortného ďalšieho vzdelávania, ktoré však nemusia byť vzájomne výlučné, a teda, žiaden prezentovaný príklad nemožno považovať za „typologicky/modelovo čistý“. Skôr ide o variácie centralizovaného a decentralizovaného modelu s rozličnou intenzitou a podobou zastúpenia jednotlivých prvkov, ktoré sme si zvolili za základ komparácie.

Javí sa, že najviac popísaných príkladov rezortnej vzdelávacej praxe zodpovedá centralizovanému modelu, v rámci ktorého sú legislatívne nastavenie, strategické riadenie a šandardizácia predpokladov, procesov a výsledkov kvality vykonávané priamo zo strany rezortu. Tento má pre účely ďalšieho vzdelávania vlastnú vzdelávaciu inštitúciu: (1) buď zriadenú zákonom – Justičná akadémia SR, Slovenská zdravotnícka univerzita, národná škola súdnictva vo Francúzsku - *École nationale de la magistrature* alebo (2) si ju sám zriaďuje ako rozpočtovú či príspevkovú organizáciu vo vlastnej organizačnej pôsobnosti – napr. Centrum vzdelávania MPSVR SR alebo Metodicko-poradenské centrum v pôsobnosti MŠVVŠ SR. Len v prípade rezortu spravodlivosti sme identifikovali známky decentralizovaného strategického riadenia na úseku ďalšieho vzdelávania, kedy rezort spravodlivosti SR zveruje Justičnej akadémii SR nielen výkon ďalšieho vzdelávania svojich zamestnancov/kýň alebo jeho zabezpečenie, ale aj oblasť strategického a koncepčného riadenia na úseku ďalšieho vzdelávania (jej Rada schvaľuje Koncepciu vzdelávania).

Napriek existencii vlastných rezortných vzdelávacích inštitúcií, často s exkluzívnym (nie však výlučným) postavením vo vzťahu k rezortom a ich zamestnancom/kyniam, medzi použitými domácimi a zahraničnými príkladmi rezortného vzdelávania sme nenašli taký, kedy by sa nevyužívali aj prvky trhu, najmä pokiaľ ide o nákup vzdelávacích služieb aj zvonku rezortnej vzdelávacej inštitúcie (napr. situácia v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny SR). Ak sa zachováva výlučnosť, táto sa uplatňuje skôr v uznávaní výsledkov ďalšieho vzdelávania, než v jeho samotnom poskytovaní (napr. situácia v Poľsku či Francúzsku). Ukazuje sa, že takto nastavený systém lepšie zodpovedá kombinovaným formám a možnostiam financovania ďalšieho vzdelávania, záujmom jeho kvality a flexibility voči požiadavkám cieľových skupín vzdelávania.

Za inšpiratívne možno považovať aj príklady reprezentujúce skôr decentralizovaný model ďalšieho vzdelávania (napr. v Rakúsku či Holandsku). Ďalšie vzdelávanie zamestnancov/kýň v nich stavia najmä na silnej pro-vzdelávacej politike zamestnávateľov, a to nielen pre účely zvyšovania kvality aktuálneho pracovného miesta a výkonu zamestnanca/kyne, ale aj zvýšenia jeho/jej konkurencieschopnosti a zamestnatelnosti pri potenciálnej zmene pracovného miesta či zamestnávateľa. Táto koncepcia sa opiera o tradíciu kolektívneho vyjednávania a kombinácie stabilných a flexibilných aspektov práce (flexiistota) využívaných najmä v škandinávskom prostredí (zrejmé z prebiehajúcich zmien v Holandsku).

Zaujímavým príkladom zmiešaného (regulatívno-trhového) modelu je rodia sa systém v sociálnom rezorte ČR. Ide v ňom o presadenie kombinácie štátnej regulácie východiskových legislatívnych podmienok a štandardov ďalšieho vzdelávania v sociálnej oblasti s princípmi konkurencie a trhu v poskytovaní vzdelávacích služieb. Za pokrokový prvok verejnej politiky ďalšieho vzdelávania v sociálnom rezorte ČR možno považovať budúci záujem centralizovaného „moderovania“ vzťahu

medzi dopytom po ďalšom vzdelávaní (jednotlivci/kyne, zamestnávateľa) a ponukou ďalšieho vzdelávania (vzdelávacie inštitúcie) a monitoring kvality ďalšieho vzdelávania, a to cez systém verejného portálu spravovaného priamo sociálnym ministerstvom.

5 Odporúčania a závery

Zadaním podaktivity 1.3.1. NP nebolo len spracovať komparatívnu analýzu vybraných príkladov rezortného ďalšieho vzdelávania a spracovanie jeho typológie, ale aj navrhnutie výberu dvoch preferovaných modelov organizačného zabezpečenia ďalšieho vzdelávania v oblasti podpory sociálnej inklúzie, ktoré sa budú následne podrobne rozpracovávať v rámci podaktivity 1.3.2 do podoby štúdií uskutočniteľnosti.

Riešiteľský tím podaktivity 1.3.1 aj na základe výsledkov konzultácií na MPSVR SR a negociačných procesov odporúča na tento účel rozpracovať:

1. centralizovaný model s týmito rámcovými (systémovými) piliermi:

- *legislatívny pilier*: celonárodná legislatíva v oblasti celoživotného vzdelávania; rezortná legislatíva v oblasti pracovno-právnych vzťahov, štátnej služby a výkonu prác vo verejnom záujme; rezortná legislatíva v jednotlivých oblastiach služieb starostlivosti; rezortná legislatíva v oblasti sociálnej práce (zákon č. 219/2014 Z.z.), ale aj ostatných rezortných vzdelávacích systémov (napr. v rezorte školstva či zdravotníctva),
- *strategicko-riadiaci pilier*: vzdelávacia stratégia v rezorte, mediovanie vzdelávacích záujmov kľúčových inštitúcií rezortu, štandardy, akreditácia vzdelávacích programov na úrovni ministerstva (osobitný útvar ministerstva); garantovanie najmä oblasti špecializačného vzdelávania v sociálnej práci a vzdelávania v oblasti nadstavbových činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny,
- *výkonný pilier*: vlastná vzdelávacia inštitúcia (napr. Sociálna akadémia) – systematická analýza vzdelávacích potrieb zamestnancov/kýň v oblasti podpory sociálnej inklúzie, poskytovateľ vzdelávacích služieb alebo ich „nákupca“ pre sociálnych zamestnávateľov, vyhodnocovanie efektívnosti ďalšieho vzdelávania (vstupov – procesov – dopadov),
- *finančný pilier*: viaczdrojové financovanie (financovanie strategického útvaru ministerstva – rezortné zdroje; financovanie výkonu - kombinované zdroje rezortu, ESF, zamestnávateľov...).

2. strategicky decentralizovaný model s týmito rámcovými (systémovými) piliermi:

- *legislatívny pilier*: celonárodná legislatíva v oblasti celoživotného vzdelávania; rezortná legislatíva v oblasti pracovno-právnych vzťahov, štátnej služby a výkonu prác vo verejnom záujme; rezortná legislatíva v jednotlivých oblastiach služieb starostlivosti; rezortná legislatíva v oblasti sociálnej práce (zákon č. 219/2014 Z.z.), ale aj ostatných rezortných vzdelávacích systémov (napr. v rezorte školstva či zdravotníctva),
- *strategicko-riadiaci pilier*: vzdelávacia stratégia pripravovaná a realizovaná vlastnou vzdelávacou inštitúciou zriadenou rezortom (napr. Sociálna akadémia),
- *výkonný pilier*: vlastná vzdelávacia inštitúcia – systematická analýza vzdelávacích potrieb zamestnancov/kýň v oblasti podpory sociálnej inklúzie, exkluzívny (nie výlučný) poskytovateľ vzdelávacích služieb alebo ich „nákupca“ pre sociálnych zamestnávateľov, vyhodnocovanie efektívnosti ďalšieho vzdelávania (vstupov – procesov – dopadov),

- *finančný pilier*: viaczdrojové financovanie (kombinované zdroje rezortu, ESF prostredníctvom zamestnávateľov, vlastné zdroje zamestnávateľov...).

Nemožno vylúčiť ani kombináciu týchto modelov. Konkrétne, kombináciu centralizovaného modelu (pre účely špecializovaného vzdelávania v sociálnej práci a vzdelávania v oblasti nadstavbových odborných činností) a decentralizovaného – zamestnávateľského modelu (pre účely sústavného vzdelávania). Do budúcnosti možno predpokladať, že zmiešané modely organizácie rezortných systémov ďalšieho rezortného vzdelávania sa začnú presadzovať intenzívnejšie, nakoľko flexibilnejšie zodpovedajú potrebe uspokojovať stále variabilnejšie potreby cieľových skupín, ale aj dôslednejšie reflektujú stále diverzifikovanejšie ciele a formy ďalšieho vzdelávania. Transparentné je to najmä pri porovnávaní špecializovaného a sústavného (kontinuálneho) vzdelávania. Pri špecializovanom vzdelávaní si spravidla rezorty zachovávajú vysokú mieru právnej regulácie, s exkluzívnym (aj keď nie automaticky výlučným) postavením niektorých vzdelávacích inštitúcií, s požiadavkou akreditácie vzdelávacích programov či uznávania výsledkov vzdelávania (napr. vo Francúzsku či Poľsku). Regulácia podmienok, priebehu a uznávania výsledkov sústavného vzdelávania je oveľa voľnejšia, najmä s ohľadom na skutočnosť, že jeho uznávanou formou je aj prakticky nedokladovateľné samoštúdium (napr. podľa nového zákona o sociálnej práci).

Preferované modely, ktoré riešiteľský tím podaktivity 1.3.1 navrhuje, zohľadňujú viacero určujúcich skutočností. Ide o kombinované požiadavky otvoreného vládnutia (deregulácia strategického riadenia) a regulovaného trhu v priestore spravovania verejného záujmu, akým je aj ďalšie vzdelávanie v oblasti podpory sociálnej inklúzie. Rovnako vychádzajú zo samotného zadania NP a novoprijatej legislatívy v oblasti sociálnej práce, ktoré svojou povahou do určitej miery výstupové riešenia predurčujú.

Bibliografia

Akreditované vzdelávacie programy v plnom znení (k 4.12.2014) [online]. Dostupné na: <http://www.mpc-edu.sk/vzdelavacia-cinnost/akreditovane-vzdelavacie-programy-v-plnom-zneni-k-4-12-2014>

Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière.

Décret n° 2002-590 du 24 avril 2002 pris pour l'application du premier alinéa de l'article L. 613-3 et de l'article L. 613-4 du code de l'éducation et relatif à la validation des acquis de l'expérience par les établissements d'enseignement supérieur.

Décret n°72-355 du 4 mai 1972 relatif à l'Ecole nationale de la magistrature

Décret n°72-355 du 4 mai 1972 relatif à l'Ecole nationale de la magistrature

Dekret č. 132/1945 Zb. presidenta republiky o vzdelávaní učiteľstva [online]. Dostupné na: <http://www.zakonypreludi.sk/obor/4236199>

Health and Social Work Professions Order 2001. Health & Care Professions Council – Veľká Británia – webová lokalita [online]. [cit. 3.1.2015]. Dostupné na: <http://www.hpc-uk.org/assets/documents/10003bb0hcpc-consolidatedhswporder.pdf>

HUSSEIN, S. 2011. Social work qualifications and regulation in EEA. Final report. Commissioned by the General Social Care Council and Skills for Care & Development, London, 2011. 95 s. ISBN 978-0-9560268-3-5 [online] [cit. 20.12.2014]. Dostupné na: <http://www.kcl.ac.uk/sspp/policyinstitute/scwru/pubs/2011/hussein2011eea.pdf>

Katalóg prací ve veřejných službách a správě. Dostupné na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/8980/Katalog_praci_UZ_1_10_2010.pdf

Krisenintervention – Fachhochschule Vorarlberg. *Lehrgang zur Weiterbildung* [online]. Dostupné na: <http://www.fhv.at/weiterbildung/gesundheits-soziales/soziale-arbeit-lehrgaenge/krisenintervention>

Loi organique du n° 2007-287 du 5 mars 2007 relative au recrutement, à la formation et la responsabilité des magistrats.

Mediation – Fachhochschule Vorarlberg. *Lehrgang zur Weiterbildung* [online]. Dostupné na: <http://www.fhv.at/weiterbildung/gesundheits-soziales/soziale-arbeit-lehrgaenge/mediation>

Metodicko-pedagogické centrum. Dostupné na: <http://www.mpc-edu.sk/o-nas>

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej: Kształcenie i doskonalenie zawodowe pracowników służb społecznych. *Ministerstwo práce a sociálnej politiky*. Poľsko – webová lokalita [online]. [cit. 30.11.2014]. Dostupné na: <http://www.mpips.gov.pl/pomoc-spoleczna/ksztalcenie-i-doskonalenie-zawodowe-pracownikow-sluzb-spolecznych/>

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej: Specjalizacja w zawodzie pracownik socjalny. *Ministerstwo práce a sociálnej politiky*. Poľsko - webová lokalita [online]. [cit. 28.11.2014]. Dostupné na: <http://www.mpips.gov.pl/pomoc-spoleczna/ksztalcenie-i-doskonalenie-zawodowe-pracownikow-sluzb-spolecznych/specjalizacja-w-zawodzie-pracownik-socjalny/>

MORITZ, M. *Social Work in Austria* [online]. Dostupné na: http://www.sozialarbeit.at/files/projekt_uned-hidalgo.pdf

Nariadenie vlády č. 296/2010 o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností v znení neskorších predpisov [online]. [cit. 10.1.2015]. Dostupné na: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2010-296>

Národní soustava povolání ČR. Dostupné on-line: <http://katalog.nsp.cz/uvod.aspx>

Národní soustava kvalifikací ČR. Dostupné on-line: <http://www.narodnikvalifikace.cz/>

PRUSÁKOVÁ, V. Systémový prístup k firemnému vzdelávaniu. In : *Moderní trendy ve firemním vzdelávání. Aeduca 2006. Festival vzdělávání dospělých. Sborník příspěvků z odborných konferencí* [online]. Olomouc 2007. ISBN 978-80-244-1729-5. Dostupné na: http://www.thakur.cz/upload/sborniky/2006/Soubory/MODERNI_TRENDY_VE_FIREMNIM_VZDELAVANI/Prusakova.pdf

Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave: Výročná správa o činnosti Slovenskej zdravotníckej univerzity v Bratislave za rok 2013. Bratislava, máj 2014. 160 s. Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave – webová lokalita. [online] [cit. 10.11.2014] Dostupné na: <http://www.szu.sk/index.php?&menu=3&oid=#menutop>

Smernica č. 18/2009-R ktorou sa vydávajú kritériá na vypracovanie a posudzovanie programu kontinuálneho vzdelávania pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov na účely akreditácie [online]. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/data/att/518.rtf>

Suchtberatung und Prävention. Zertifikats-, Hochschul- und Masterlehrgang [online]. Dostupné na: <https://www.fhstp.ac.at/weiterbildung/suchtberatungundpraevention>

The Local Authority Social Services Act 1970. Ministerstvo zdravotníctva- Veľká Británia – webová lokalita [online]. [cit. 5.1.2015]. Dostupné na: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/211258/Signed_copy_of_NHS_CHC_Responsibilities_Directions_2013.pdf

Ustawa o pomocy społecznej Dz.U. 2004 nr 64 poz. 593. Internetowy system aktów prawnych [online]. [cit. 25.11.2014]. Dostupné na: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20040640593>

Vyhláška č. 80/1977 o jednotnom systéme ďalšieho vzdelávania učiteľov škôl poskytujúcich základné, stredné a vyššie vzdelanie a ostatných pedagogických a výchovných pracovníkov [online]. Dostupné na: <http://www.zakonypreludi.sk/obor/4236199>

Vyhláška č. 65/1985 o ďalšom vzdelávaní pedagogických pracovníkov [online]. Dostupné na: <http://www.zakonypreludi.sk/obor/4236199>

Vyhláška č. 42/1996 o ďalšom vzdelávaní pedagogických pracovníkov [online]. Dostupné na: <http://www.zakonypreludi.sk/obor/4236199>

Vyhláška č. 445/2009 Z. z. o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov [online]. <http://www.minedu.sk/data/att/650.pdf>

Vyhláška č. 437/2009 Z. z. ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov [online]. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/data/att/651.pdf>

Výnos Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky zo dňa 17. septembra 2010 č. 12422/2010-OL, ktorým sa ustanovujú minimálne štandardy pre špecializačné študijné programy, minimálne štandardy pre certifikačné študijné programy a minimálne štandardy pre študijné programy sústavného vzdelávania a ich štruktúra v znení neskorších predpisov. Ministerstvo zdravotníctva SR – webová lokalita. [online] [cit. 19.11.2014] Dostupné na: <http://www.health.gov.sk/?vestniky-mz-sr>

Výnos Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky z 5. februára 2014 č. 10938-OL-2013, ktorým sa dopĺňa výnos Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky zo 17. septembra 2010 č. 12422/2010-OL, ktorým sa ustanovujú minimálne štandardy pre špecializačné študijné programy, minimálne štandardy pre certifikačné študijné programy a minimálne štandardy pre študijné programy sústavného vzdelávania a ich štruktúra v znení neskorších predpisov. Vestník Ministerstva zdravotníctva SR zo dňa 26.2.2014. Ročník 62, čiastka 11 – 20. Ministerstvo zdravotníctva SR – webová lokalita [online]. [cit. 22.11.2014]. Dostupné na: <http://www.health.gov.sk/?schvalene-vzorove-specializacne-studijne-programy-a-vzorove-certifikacne-studijne-programy>

Výročná správa CV MPSVR SR za rok 2006. Bratislava : CV MPSVR SR 2007

Výročná správa CV MPSVR SR za rok 2007. Bratislava : CV MPSVR SR 2008.

Vzdelávanie zamestnancov MPSVR SR. Dostupné na: <http://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/vzdelavanie-zamestnancov-ministerstva-prace-socialnych-veci-rodiny-sr.html>

Webový portál Justičnej akadémie SR. Dostupné na: <http://www.ja-sr.sk/>

Webový portál Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes – Affaires sociales. Dostupné na: <http://www.social-sante.gouv.fr/espaces,770/affaires-sociales,793/>

Webový portál Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Dostupné na: <http://travail-emploi.gouv.fr/>

Webový portál L'Ecole de Service Social de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (CRAMIF), Dostupné na: <https://www.cramif.fr>

Webový portál L'École nationale de la magistrature. Dostupné na: <http://www.enm-justice.fr/>

Webový portál VAE. Dostupné na: <http://vae.asp-public.fr/index.php?id=0>

Webový portál Collectivites-locales. Dostupné na: <http://www.collectivites-locales.gouv.fr/>

Webový portál Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. Dostupné na: <http://www.drjscs.gouv.fr/>

Webový portál Caisse Nationale Assurance Maladie Travailleurs Salarié. Dostupné na: <http://www.ameli.fr/index.php>

Webový portál Fonction Publique. Dostupné na: <http://www.fonction-publique.gouv.fr/>

Webový portál Droit de la formation. Dostupné na: <http://www.droit-de-la-formation.fr/?Le-dispositif-de-formation>

Zákon č. 219/2014 Z.z. o sociálnej práci a o podmienkach na vykonávanie niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny.

Zákon č. 317/2009 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, a o zmene a doplnení niektorých zákonov [online]. Dostupné na: <http://www.minedu.sk/6826-sk/zakon-c-3172009-z-z-o-pedagogickych-zamestnancoch-a-odbornych-zamestnancoch-a-o-zmene-a-doplneni-niektorych-zakonov/>

Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálnych službách ve znení pozdějších předpisů.

Zákon NR SR č. 578/2004 o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. [online] [cit. 5.12.2014] Dostupné na: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2004-578>

Zákon č. 549/2003 Z.z. o súdnych úradníkoch v znení neskorších predpisov

Zákon č. 548/2003 Z.z. o Justičnej akadémii a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 453/2003 Z.z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

Zákon NR SR č. 401/2002 Z.z. o zriadení Slovenskej zdravotníckej univerzity a o doplnení zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 209/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR webová lokalita [online]. [cit. 18.11.2014]. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/12284-sk/zakony/>

Zákon NR SR č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR – webová lokalita [online]. [cit. 15.11.2014]. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/12284-sk/zakony/>

Zákon č. 154/2001 Z.z. o prokurátoroch a právnych čakatel'och prokuratúry

Zákon č. 153/2001 Z. z. o prokuratúre

Zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov

PRÍLOHY



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

Systémy rezortného vzdelávania v SR a vybraných krajinách EU

Rámcová osnova (template) pre popis rezortného systému vzdelávania
v rámci aktivity 1.3.1 národného projektu „Podpora zvyšovania profesionality
výkonu a rozvoj ľudských zdrojov v oblasti výkonu a služieb sociálnej inklúzie
pre štátnu správu a samosprávu – I.“

1 Úvodná časť

1.1 Základné informácie o expertovi/tke

Meno experta/tky:

Organizácia, v ktorej expert/tka pracuje:

1.2 Základné informácie o krajine, v ktorej bola expertíza vykonaná

Krajina:

Rámcové zaradenie (charakteristiky) krajiny z hľadiska typológie sociálneho štátu:

Zdôvodnenie výberu krajiny (v súlade s cieľom a zameraním aktivity 1.3.1):

1.3 Základné informácie o kontaktovanej osobe/osobách v krajine

Meno a priezvisko:

Organizácia:

Postavenie v organizácii:

2 Analytická časť

2.1 Systém rezortného vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie v krajine (ďalej len „SI systém“)

2.1.1 História zavedenia SI systému (kedy a prečo bol systém zavedený)

2.1.2 Právny status SI systému (určený zákonom alebo založený na individuálnej zodpovednosti zamestnávateľa, iný status...)

2.1.3 Záväznosť SI systému (povinný pre každého zamestnanca/kyňu pôsobiaceho v niektorej z oblastí sociálnej inklúzie alebo fakultatívny založený na osobnej vôli a motivácii, alebo...)

2.1.4 Rezortná zodpovednosť za SI systém (patrí pod jeden alebo viaceré rezorty, pod aký/aké...)

2.1.5 Charakter inštitucionálno-organizačného zabezpečenia SI systému (samostatná organizácia, organizačná zložka inej organizácie, „nakupovanie vzdelávacích služieb zvonku“, priami aktéri systému)

2.1.6 Právno-organizačný vzťah SI systému k rezortu/tom s pôsobnosťou v oblasti sociálnej inklúzie (s dôrazom na kompetencie rezortu/tov ovplyvňovať systém)

2.1.7 Cieľové skupiny SI systému (na koho je systém vzdelávania zameraný, koľko osôb je približne ročne vzdelávaných)

2.1.8 Obsahové zameranie SI systému a jeho formy (čo sú ciele vzdelávania, na aké tematické oblasti voči jednotlivým cieľovým skupinám je systém zameraný, formy vzdelávania – prezenčná, dištančná, kombinovaná)

2.1.9 Financovanie SI systému (z akých zdrojov sa financuje SI systém)

2.1.10 Výstupy SI systému (spôsob absolvovania vzdelávania, skúšky, výstupné certifikáty; vplyv na kariérny rast, odmeňovanie...)

2.1.11 Vzťah SI systému k ostatným zložkám/inštitúciám celoživotného vzdelávania (napr. k univerzitám)

2.1.12 Zabezpečenie kvality SI systému (aké inštitúty kvality využíva systém – napr. akreditácia vzdelávacích programov, systémy manažérstva kvality, zabezpečovanie neustálej aktualizácie a zlepšovania, systematická analýza vzdelávacích potrieb cieľových skupín, hodnotenie spokojnosti aktérov systému, iné...)

2.1.13 Stručná SWOT analýza SI systému (silné stránky, slabé stránky, príležitosti, ohrozenia)

2.1.14 SI systém ako príklad dobrej praxe (čo sú max. 3 charakteristiky systému, pre ktoré môže slúžiť ako „dobrá prax“ pre iné systémy či krajiny)

2.1.15 Zdroje ďalších informácií o SI systéme (aké existujú ďalšie dostupné zdroje, kde sa možno dozvedieť o systéme viac)

2.2 Systém iného rezortného vzdelávania v krajine (ďalej len „I systém“)

2.2.1 História zavedenia I systému (kedy a prečo bol systém zavedený)

2.2.2 Právny status I systému (určený zákonom alebo založený na individuálnej zodpovednosti zamestnávateľa, iný status...)

2.2.3 Záväznosť I systému (povinný pre každého zamestnanca/kyňu pôsobiaceho v danej oblasti/rezorte alebo fakultatívny založený na osobnej vôli a motivácii, alebo...)

2.2.4 Rezortná zodpovednosť za I systém (patrí pod jeden alebo viaceré rezorty, pod aký/aké...)

2.2.5 Charakter inštitucionálno-organizačného zabezpečenia I systému (samostatná organizácia, organizačná zložka inej organizácie, „nakupovanie vzdelávacích služieb zvonku“, priami aktéri I systému)

2.2.6 Právno-organizačný vzťah I systému k rezortu/tom s pôsobnosťou v danej oblasti (s dôrazom na kompetencie rezortu/tov ovplyvňovať I systém)

2.2.7 Cieľové skupiny I systému (na koho je I systém vzdelávania zameraný, koľko osôb je približne ročne vzdelávaných)

2.2.8 Obsahové zameranie I systému a jeho formy (čo sú ciele vzdelávania, na aké tematické oblasti voči jednotlivým cieľovým skupinám je I systém zameraný, formy vzdelávania – prezenčná, dištančná, kombinovaná)

2.1.9 Financovanie I systému (z akých zdrojov sa financuje IS systém)

2.1.10 Výstupy I systému (spôsob absolvovania vzdelávania, skúšky, výstupné certifikáty; vplyv na kariérny rast, odmeňovanie...)

2.2.11 Vzťah I systému k ostatným zložkám/inštitúciám celoživotného vzdelávania (napr. k univerzitám)

2.2.12 Zabezpečenie kvality IS (aké inštitúty kvality využíva systém – napr. akreditácia vzdelávacích programov, systémy manažérstva kvality, zabezpečovanie neustálej aktualizácie a zlepšovania, systematická analýza vzdelávacích potrieb cieľových skupín, hodnotenie spokojnosti aktérov systému, iné...)

2.2.13 Stručná SWOT analýza IS (silné stránky, slabé stránky, príležitosti, ohrozenia)

2.2.14 IS ako príklad dobrej praxe (čo sú max. 3 charakteristiky I systému, pre ktoré môže slúžiť ako „dobrá prax“ pre iné systémy či krajiny?)

2.2.15 Inšpirácie pre systémy vzdelávania v sociálnej inklúzii (v čom môže byť systém inšpiratívny pre zavedenie systému rezortného vzdelávania na úseku sociálnej inklúzie)

2.1.16 Zdroje ďalších informácií o IS (aké existujú ďalšie dostupné zdroje, kde sa dá o IS dozvedieť viac)

3 Syntetická časť

Typológia rezortných systémov

- Podľa akých kritérií je možné na základe Vašej analytickej práce spracovať typológiu rezortných systémov?
- Aké typy (modely) rezortných systémov ste identifikovali v rámci Vašej analytickej práce?

Príloha k osnove

Základné pojmy pre účely analýzy a ich operacionalizácia

Sociálna inklúzia - podpora sociálneho začlenenia ľudí cestou realizácie jednotlivých výkonov služieb starostlivosti

Oblasti služieb starostlivosti - ide o 5 oblastí:

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)

Rezortný systém vzdelávania – systém, na základe ktorého sa zabezpečuje systematické prehlbovanie kvalifikácie osôb, ktoré vykonávajú opatrenia tohto systému v praxi

Systém iného rezortného vzdelávania – systém vzdelávania v rámci akéhokoľvek rezortu (mimo rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny), ktorý by mohol byť inšpiratívny pre rezortné vzdelávanie v oblasti sociálnej inklúzie

Cieľové skupiny rezortného systému vzdelávania – osoby, ktoré vykonávajú opatrenia konkrétneho systému v praxi na konkrétnych pozíciách. Pozície sú spravidla popísané v rezortnej legislatíve.

Prehľad kontaktovaných krajín (a osôb) a národných rezortov pre účely prípravy komparatívne štúdie v rámci podaktivity 1.3.1 NP

Krajiny EU	
Krajina	Kontaktované osoby
Česká republika	<i>Ondřej Palán</i> - MPSV ČR
Poľsko	<i>Ewa Chylek</i> - Ministerstvo práce a sociálnej politiky
Rakúsko	<i>Michaela Hudler Seitzberger</i> – PLG pre sociálny výskum <i>Klaus Hartman</i> – Spolková správna akadémia <i>Erwin Rössler</i> – Úrad pre mládež a rodinu, ďalšie vzdelávanie, výskum a rozvoj <i>Karl Fakler</i> – Služby zamestnanosti Niedeösterreich <i>Edeltraud Glettler</i> - Ministerstvo práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľa <i>Maria Moritz</i> - Rakúska asociácia sociálnych pracovníkov
Veľká Británia	<i>Gary Hickman; Kerry Allen; Jon Glasby</i> - Univerzita v Birmingham
Írsko	<i>Anne Good</i> – Národná rada osôb so zdravotným postihnutím
Holandsko	<i>Sabina Mak, Henk Nies</i> - Vilans <i>Thea Meinema</i> - Holandské centrum pre sociálny rozvoj <i>Jose Smith</i> - Disability Europe <i>Eddy Haket</i> – Pracovná Nadácia (The Labour Foundation)
Švédsko	<i>Kent Löfgren</i> – Ministerstvo zdravotníctva a sociálnych vecí
Fínsko	<i>Teija Hammar, Päivi Nurmi-Koikkalainen, Jutta Immanen-Pöyry</i> – Národný inštitút pre zdravie a blahobyt (THL) <i>Aimo Naukkarinen</i> – Univerzita v Jyväskylä
Francúzsko	<i>Laura Com Ruelle, Michel Naiditch</i> – sieť INTERLINKS <i>Marie Renée Guevel</i> - École des hautes études en santé publique <i>Catherine Collombert</i> - Caisse nationale des allocations familiales CNAF
Belgicko - Flámsko	<i>Nele Bossens</i> - Instituut voor de Overheid
Taliansko	<i>Franca Dente</i> - Consiglio Nazionale Ordine Assistenti Sociali <i>Flavia Pesce</i> - Istituto per la Ricerca Sociale (IRS) <i>Paola Travaglini</i> - Qualitas Forum
Slovensko	
Rezort	Informátor/rka
MPSVR SR	<i>Soňa Filípková, Andrea Kalafutová</i> – osobný úrad <i>Lýdia Brichtová</i> – odbor sociálnych služieb
MŠVVŠ SR	<i>Ľuboslav Drga</i> – odbor pedagogických a odborných zamestnancov, koncepcií financovania regionálneho školstva, siete škôl a školských zariadení
Justičná akadémia	<i>Katarína Strížová</i> – kancelária akadémie
Slovenská zdravotnícka univerzita	<i>Zuzana Slezáková</i> – odbor zdravotníckeho vzdelávania MZ SR <i>Zuzana Podhradayová</i> – vnútorný audit MZ SR <i>Dana Farkašová</i> – rektorka SZU <i>Katarína Macková</i> – organizačno-metodický odbor SZU

Vybrané pracovné pozície z ISTP systému zamerané na sociálnu oblasť

NÁZOV POZÍCIE	POPIS, CHARAKTERISTIKA POZÍCIE	ALTERNATÍVNE NÁZVY	ODBORNÁ PRAX
Pozície pre vysokoškolské vzdelanie 2.stupňa			
Case manažér	Koordinuje komplexnú sociálnu a zdravotnú starostlivosť o klienta, zabezpečuje proces resocializácie klienta v zariadení sociálnych a zdravotníckych služieb a v teréne/komunitě.	- Pracovník prípadového vedenia - Kontaktný pracovník sociálnych služieb špecialista - Koordinátor špecialista - Špecialista v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a v sociálnych službách	odporúčaná aspoň 1 rok
Kontaktný pracovník sociálnych služieb špecialista	Zabezpečuje špecializovanú kontaktnú činnosť, koordinuje proces kontaktnej práce, zabezpečuje metodickú a koncepcnú činnosť v sociálnej oblasti.	Špecialista v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a v sociálnych službách	odporúčaná aspoň 1 rok
Koordinátor opatrovateľskej služby špecialista	Vykonáva odborné činnosti v oblasti poskytovania opatrovateľských služieb v teréne a koordinuje činnosti koordinátorov opatrovateľskej služby	- Špecialista v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a v sociálnych službách, - Koordinátor opatrovateľskej služby	odporúčaná aspoň 1 rok
Odborný pracovník v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí a v sociálnych službách	Vykonáva rozhodovacia činnosť na úseku náhradnej rodinnej starostlivosti a realizuje činnosti súvisiace s ochranou práv detí a rodiny	Samostatný zamestnanec sociálnoprávnej ochrany, sociálnej kurately a poradensko-psychologických služieb	odporúčaná aspoň 1 rok
Odborný pracovník v zariadení chráneného bývania	Zabezpečuje a koordinuje programový prístup pomoci klientom v zariadení chráneného bývania.	- Pracovník dohľadu - Špecialista v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a v sociálnych službách	odporúčaná aspoň 1 rok
Posudkový sociálny pracovník	Vykonáva činnosti spojené s posúdením zdravotného stavu klienta, vydávaním posudkov a prípravou podkladov v rámci správneho konania pre rozhodnutie o vydaní preukazu pre osoby s ťažkým zdravotným postihnutím.	- Samostatný zamestnanec posudkových činností - Odborný zamestnanec posudkových činností - Zamestnanec posudkových činností	odporúčaná aspoň 1 rok
Prekladateľ do Braillovho písma	Prepisuje texty do Braillovho písma.		odporúčaná aspoň 1 rok
Resocializačný pracovník v zariadení sociálnych služieb	Vykonáva náročné nácviky adaptácie, zručností a obnovovania niektorých sociálnych funkcií, zabezpečuje koncepcnú a metodickú činnosť v tejto oblasti v zariadeniach soc. služ.	Špecialista v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a v sociálnych službách	odporúčaná aspoň 1 rok
Tlmočník posunkovej reči	Tlmočí hovorený prejav v materinskom jazyku do posunkovej reči pre nepočujúcich.	- Artikulačný Tlmočník - Tlmočník pre sluchovo postihnutých	odporúčaná aspoň 1 rok
Vedúci útvaru sociálnych vecí a rodiny	Riadi a kontroluje činnosti oddelení v odbore sociálnych vecí a rodiny.		

Sociálny pracovník špecialista	Koordinuje a vykonáva odborné činnosti v oblasti právneho poradenstva, kontaktnej práce, resocializácie a sociálnej práce s klientom.	Špecialista v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a v sociálnych službách	odporúčaná aspoň 1 rok
Pozície pre vysokoškolské vzdelanie 1.stupňa			
Odborný asistent rehabilitačného strediska	Zabezpečuje vykonávanie činností spojených s prehlbovaním a udrжанím samostatnosti klienta pri zabezpečovaní bežných denných aktivít.		nevyžaduje odbornú prax
Odborný asistent sociálnych služieb	Koordinuje činnosť asistentov sociálnych služieb, vykonáva špeciálne inštruktáže zamerané na vytváranie, prehlbovanie a upevňovanie základných hygienických a pracovných návykov klienta.		nevyžaduje odbornú prax
Odborný pracovník v oblasti peňažných príspevkov na kompenzáciu dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia	Spracováva rozhodnutia o peňažných príspevkoch na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia a vykonáva s tým súvisiace činnosti.	- Odborný zamestnanec peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia - Samostatný zamestnanec peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia - Zamestnanec peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia	nevyžaduje odbornú prax
Odborný pracovník v oblasti pomoci v hmotnej núdzi	Vykonáva odborné činnosti pri stanovení hmotnej núdze, vrátane rozhodovania v rámci správneho konania spojených s jej financovaním.	- Odborný zamestnanec pomoci v hmotnej núdzi - Samostatný zamestnanec pomoci v hmotnej núdzi - Zamestnanec pomoci v hmotnej núdzi	nevyžaduje odbornú prax
Odborný pracovník v oblasti sociálneho poradenstva	Vykonáva rozhodovacia a analytickú činnosť v oblasti kurately pre mládež a dospelých a sociálnoprávnej ochrany pre deti.	- Odborný zamestnanec sociálnoprávnej ochrany, sociálnej kurately a poradensko-psychologických služieb - Zamestnanec sociálnoprávnej ochrany, sociálnej kurately a poradensko-psychologických služieb	nevyžaduje odbornú prax
Odborný pracovník v oblasti štátnych sociálnych dávok	Vykonáva samostatné odborné činnosti v oblasti štátnych sociálnych dávok v danom regióne a rozhoduje o ich nároku.	- Odborný zamestnanec štátnych sociálnych dávok - Zamestnanec štátnych sociálnych dávok - Samostatný zamestnanec štátnych sociálnych dávok	nevyžaduje odbornú prax

Poradca v sociálnych službách pre rodinu a deti	Vykonáva poradenstvo v rámci sociálnej pomoci pri riešení vzťahových, výchovných a ekonomických problémov v rodine.	- Manželský a rodinný poradca - Odborný pracovník v oblasti sociálnej starostlivosti o rodinu a deti	odporúčaná aspoň 1 rok
Poradca v sociálnych službách pre spoločensky neprispôsobivých klientov	Vykonáva poradenstvo orientované na klientov s nedostatočne primeranými sociálnymi návykmi neschopnými akceptovať spoločenské normy správania, ktorí stratili svoje rodinné zázemie, sú závislí na alkohole alebo iných návykových látkach, ukončili trest odňatia slobody a zlyhávajú vo viacerých sociálnych rolách (rodičovskej, profesijnej, občianskej).		odporúčaná aspoň 1 rok
Odborný sociálny pracovník	Vykonáva sociálnu prácu, rieši sociálno-právne a sociálno-zdravotné problémy klienta, vykonáva analytickú, koncepčnú a metodickú činnosť, zabezpečuje poradenstvo, diagnostickú a výchovnú činnosť.	- Odborný pracovník v oblasti sociálnej starostlivosti o osoby so zdravotným postihnutím - Odborný pracovník v oblasti sociálnej starostlivosti o staršie osoby - Odborný pracovník v oblasti sociálnej starostlivosti o rodinu a deti - Odborný pracovník v oblasti sociálneho poradenstva - Sociálny pracovník	nevyžaduje odbornú prax
Poradca v sociálnych službách pre klientov vyžadujúcich osobitnú pomoc	Vykonáva poradenstvo pre osoby v azylových zariadeniach, maloletých bez sprievodu a rodiny s deťmi (v rámci azylu), obeť obchodovania s ľuďmi, osoby s duševnými poruchami, obeť rodového násillia, sexuálnych útokov a pod. (presídlenci, utečenci a pod.).	- Sociálny poradca - Odborný pracovník v oblasti sociálnej starostlivosti o osoby so zdravotným postihnutím - Azylový pracovník	odporúčaná aspoň 1 rok
Poradca v sociálnych službách pre starších klientov (seniori)	Vykonáva poradenstvo pre klientov, ktorí spravidla z dôvodu vysokého veku, osamotenlia, nedostatočného príjmu a zdravotného postihnutia sú prechodne alebo dlhodobo odkázaní na pomoc iných.	Odborný pracovník v oblasti sociálnej starostlivosti o staršie osoby	odporúčaná aspoň 1 rok
Poradca v sociálnych službách pre zdravotne postihnutých (ZP) klientov	Vykonáva poradenstvo pre klientov, ktorí sú spravidla z dôvodu nedostatočného príjmu a zdravotného postihnutia prechodne alebo dlhodobo odkázaní na pomoc iných.	- Sociálny poradca - Odborný pracovník v oblasti sociálnej starostlivosti o osoby so zdravotným postihnutím	odporúčaná aspoň 1 rok
Sociálny pracovník terénnej opatrovateľskej služby	Zabezpečuje komplexnú opatrovateľskú službu v teréne a koordinuje zaisťovanie tejto služby v určenom územnom celku.	- Terénny sociálny pracovník - Terénny zdravotný pracovník	nevyžaduje odbornú prax

Sociálny pracovník zariadenia sociálnych služieb	Zabezpečuje a koordinuje poskytovanie starostlivosti v zariadení sociálnych služieb.	Odborný pracovník sprostredkovania sociálnych služieb	nevyžaduje odbornú prax
Pozície pre úplné stredné odborné vzdelanie			
Administratívny pracovník sociálnych služieb	Spracováva informácie a podklady zo sociálnej oblasti.	Referent sociálnych vecí	nevyžaduje odbornú prax
Asistent sociálnych služieb	Vykonáva činnosti smerujúce k vytváraniu, prehlbovaniu a upevňovaniu základných hygienických a pracovných návykov klienta.	Pracovný asistent osôb so zdravotným postihnutím	nevyžaduje odbornú prax
Osobný asistent osôb so zdravotným postihnutím	Vykonáva činnosti smerujúce k podpore pracovných, vzdelávacích, rodinných a občianskych aktivít klienta so závažným zdravotným postihnutím a k podpore jeho nezávislosti.	Osobný asistent sociálnych služieb	odporúčaná aspoň 6 mesiacov
Pacientsky dôverník	Poskytuje nízkoprahové poradenstvo a podporu v oblasti resocializácie pacientom s vybranými poruchami a ochoreniami v zdravotníckych a sociálnych zariadeniach, a to z pozície bývalého pacienta.	Pacientsky advokát	nevyžaduje odbornú prax
Pozície pre stredné vzdelanie			
Opatrovateľ v zariadení sociálnych služieb	Zabezpečuje činnosti smerujúce k vytváraniu, prehlbovaniu a upevňovaniu základných hygienických návykov klienta v zariadení sociálnych služieb.	- Opatrovateľ detí v zariadeniach - Opatrovateľ v zariadení pre staršie osoby a osoby so zdravotným postihnutím	odporúča sa aspoň 6 mesiacov
Asistent opatrovateľa v zariadení pre staršie osoby a osoby so zdravotným postihnutím	Vykonáva ošetrovateľskú starostlivosť v zariadení pre seniorov a osoby so zdravotným postihnutím, ktoré nie sú schopné sa samé postarať o seba v plnom rozsahu a/alebo si neželajú žiť samostatne.	Asistent opatrovateľa v zariadeniach	nevyžaduje odbornú prax
Opatrovateľ v domácnosti	Zabezpečuje jednoduché opatrovateľské činnosti v domácnosti klienta.	- Opatrovateľ pre deti - Opatrovatelia a asistenti pre domácu starostlivosť pre staršie osoby a osoby so zdravotným postihnutím	odporúča sa aspoň 6 mesiacov
Asistent opatrovateľa starších osôb a osôb so zdravotným postihnutím v domácnosti, v teréne	Poskytuje základnú starostlivosť v súvislosti s biologickými potrebami občana.	Asistent ošetrovateľa v domácnosti, v teréne	nevyžaduje odbornú prax

Vzdelávanie v oblasti sociálnej inklúzie – Česká republika

1 Úvodná časť

1 Základné informácie o expertovi/tke

Meno expertky: Kvetoslava Repková

Organizácia, v ktorej expertka pracuje: Inštitút pre výskum práce a rodiny

2 Základné informácie o krajine, v ktorej bola expertíza vykonaná

Krajina: ČR

Rámcové zaradenie (charakteristiky) krajiny z hľadiska typológie sociálneho štátu: korporatívny model sociálneho štátu

Zdôvodnenie výberu krajiny (v súlade s cieľom a zameraním aktivity 1.3.1): spoločná história, vrátane sociálnej legislatívy; podobná kompozícia súčasnej sociálnej legislatívy a jej organizačného usporiadania; výrazná spolupráca a inšpirovanie sa pri plánovaní legislatívnych a organizačných zmien

3 Základné informácie o kontaktovanej osobe/osobách v krajine

Meno a priezvisko: Mgr. Ondřej Palán

Organizácia: Oddelenie vzdelávania a výskumu v oblasti sociálnych služieb MPSV ČR

Postavenie v organizácii: vedúci oddelenia

4 Výskumný postup

- kombinácia predbežného štúdia dokumentov s osobnou návštevou na MPSV ČR dňa 15.10.2014 a realizovaním pološtruktúrovaného rozhovoru. Na rokovanie expertka prišla s pripravenou schémou základných systémových pilierov pre vzdelávanie v sociálnej oblasti pripravenou na základe dokumentov odporučených od informátora. Preto malo rokovanie predovšetkým vyjasňovaciu povahu. Informátor potvrdil korektnosť spracovania dňa 12.12.2014

2 Analytická časť

1 História zavedenia SI systému a jeho právny status

Pre vzdelávanie zamestnancov/kýň v oblasti sociálnej inklúzie sú dôležité viaceré piliere, osobitne Národní soustava povolání, Národní soustava kvalifikací, Katalóg prací ve veřejných službách a správě a zákon o sociálních službách.

Národní soustava povolání ČR (ďalej len „NSP“²¹)

NSP je stavebným pilierom, definuje najdôležitejšie náležitosti jednotlivých povolání. Slúži na to, aby napr. personalisti z akejkoľvek organizácie nemali problém vedieť, čo má určitá osoba robiť v určitom

²¹ Zdroj on-line: <http://katalog.nsp.cz/uvod.aspx>

povolání. Obsahuje kompetencie, ale aj náležitosti týkajúca sa napr. bezpečnosti práce. V NSP je relevantná najmä kategória „sociální péče“, ktorá zahŕňa najmä sociálnu starostlivosť a sociálnu prácu v sociálnych službách. V kategórii „územne samosprávni celky“ sú zamestnanci/kyne samosprávnych celkov na úseku dávkových schém, sociálno-právnej ochrany a sociálnej kurately, sociálnych služieb, teda všetci tí, ktorí prichádzajú do kontaktu s klientom/tkou.

Národní soustava kvalifikací ČR (ďalej len „NSK“²²)

NSP a NSK vznikli historicky nezávisle od seba. Je tu snaha, aby to, čo je v súčasnosti v NSP, bolo postupne aj v NSK. Ide o uplatňovanie zákona č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) za účelom, aby osoba mohla vykonávať určité povolanie na základe kvalifikácie získanej uznanou praxou a potvrdenej autorizovanou osobou. Pri niektorých povolaniach to však nejde: napr. u sociálneho pracovníka/čky je potrebná vysoká škola, alebo vyššia odborná škola ako základný kvalifikačný predpoklad, ktorý nie je možné nahradiť praxou. Tieto povolania sa nebudú spracovávať v rámci NSK. Inak je to u pracovníkov/čok v sociálnych službách, u ktorých na základe novelizácie zákona bude možné vykonať kvalifikačnú skúšku podľa uvedeného zákona.

Katalóg prací ve veřejných službách a správě

Je upravený Nariadením vlády ČR č. 222/2010 Sb.²³. Sú v ňom vymenované jednotlivé činnosti a zodpovedajúce kvalifikácie, ktoré verejní zamestnanci/kyne vykonávajú. Slúži predovšetkým na účely odmeňovania.

Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách (v ZNP)

Je základným vecným pilierom vzdelávania v sociálnej oblasti. Detailnejšie je rozobraný ďalej.

2 Záväznosť SI systému

Zákon o sociálnych službách vymedzuje *d'alšie vzdelávanie* ako obnovovanie, upevňovanie a dopĺňanie kvalifikácie. **Zamestnávateľ má povinnosť zabezpečiť ďalšie vzdelávanie** každému sociálnemu pracovníkovi/čke a pracovníkovi/čke v sociálnych službách **najmenej v rozsahu 24 hodín za kalendárny rok**.

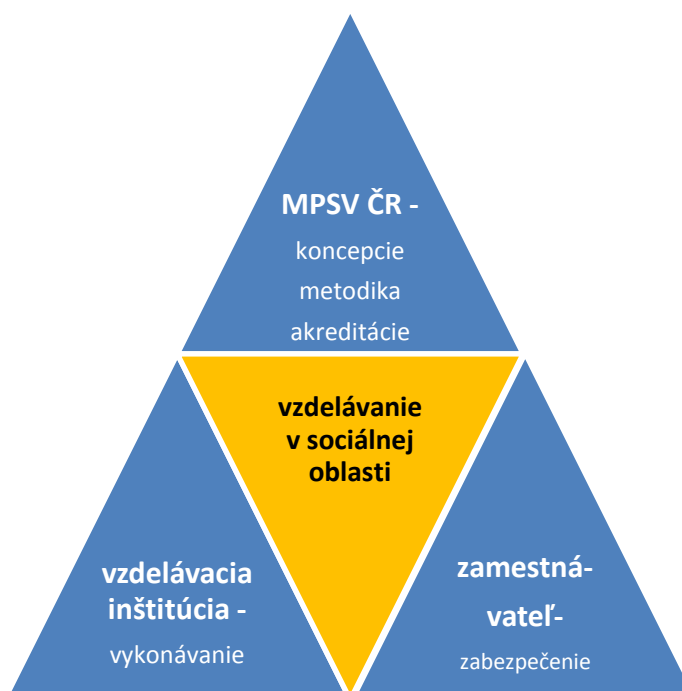
3 Rezortná zodpovednosť za SI systém a jeho inštitucionálno-organizačné zabezpečenie

Rozdelenie kompetencií ilustruje schéma.

²² Zdroj on-line: <http://www.narodnikvalifikace.cz/>

²³ Zdroj on line: http://www.mpsv.cz/files/clanky/8980/Katalog_praci_UZ_1_10_2010.pdf

Schéma 8: Kompetenčný model na úseku vzdelávania zamestnancov/kýň v sociálnej oblasti v ČR



Zdroj: autorka

Koncepčno-metodickú kompetenciu a rezortnú zodpovednosť má Ministerstvo práce a sociálnych vecí ČR, do organizačnej štruktúry ktorého patrí *oddelenie výskumu a vzdelávania v sociálnych službách* ako súčasť odboru sociálnych služieb sekcie pre sociálnu a rodinnú politiku MPSV ČR. Oddelenie plní na úseku vzdelávania tieto úlohy:

- Koncepčné (konceptia vzdelávania pracovníkov/čok v sociálnych službách a koncepčné riešenie problematiky kvalifikačných predpokladov pre prácu v sociálnych službách),
- Návrhy na koncepciu kvalifikačného vzdelávania ostatných pracovníkov/čok v sociálnych službách,
- Návrhy na koncepciu vzdelávania vedúcich pracovníkov/čok v sociálnych službách,
- Vytvára metodiku profesijných kvalifikácií vo vlastnej pôsobnosti,
- Rozhoduje o akreditáciách vzdelávacích programov,
- Metodicky vedie Úrad práce ČR v otázkach inšpekcie sociálnych služieb,
- Navrhuje inovačné metódy v oblasti kvality a inšpekcie sociálnych služieb a kvalifikačného vzdelávania inšpektorov.

Samotné *zabezpečenie* vzdelávania má v kompetencii konkrétny zamestnávateľ pôsobiaci v sociálnej oblasti. Za účelom plnenia svojej originálnej zodpovednosti (pôsobnosti) kontaktuje konkrétnu vzdelávaciu inštitúciu, ktorá má akreditovaný vzdelávací program a *vykonáva* vzdelávanie²⁴. Ak vzdelávacia inštitúcia požadovaný vzdelávací program nemá, pripraví ho “na mieru” žiadateľa

²⁴ V predchádzajúcom období sa akreditovali inštitúcie aj vzdelávacie programy. V súčasnosti sa už akreditujú len vzdelávacie programy, nakoľko inštitúcie zneužívali to, že sú akreditované a všetky svoje programy vyhlasovali za akreditované, aj keď tieto neprešli akreditačným procesom na MPSV ČR.

a následne požiadala ministerstvo o jeho akreditovanie²⁵. Všeobecne teda platí, že individuálny zamestnávateľ nakupuje vzdelávacie služby u individuálnej vzdelávacej inštitúcii. Sú však aj výnimky: napr. Charita (veľká organizácia s regionálnou štruktúrou, ktorá poskytuje viacero sociálnych služieb) má vlastnú vzdelávaciu inštitúciu, cez ktorú vzdeláva všetkých svojich zamestnancov/kyne aj v regionálnych štruktúrach; ďalej stredočeský kraj má vlastnú vzdelávaciu inštitúciu s akreditovanými programami. Asociácia poskytovateľov služieb v ČR, kam patrí väčšina služieb, poskytuje svojim členským organizáciám vzdelávanie so zľavou. Postavenie tejto vzdelávacej inštitúcie však nie je exkluzívne, čo znamená, že jednotlivá organizácia, aj keď je členom Asociácie, si môže vzdelávacie služby nakupovať aj u inej vzdelávacej inštitúcie. Rovnako Úrad práce ČR má svoju inštitúciu, ktorá má na ministerstve akreditované nejaké kurzy. Nie je to vzdelávacia inštitúcia úradu práce v pravom slova zmysle, skôr si Úrad akredituje nejaké kurzy „akoby pre seba“, cez vlastné oddelenie vzdelávania. Väčšinou si však na účely vzdelávania cez výberové konanie zaobstarávajú služby externej vzdelávacej firmy. Tak to funguje aj v sociálnych službách.

Sumárne, neexistuje nejaký centrálny rezortný bod, kde zamestnávateľ ohlásí potrebu vzdelávania svojich zamestnancov/kýň a tento objedná zamestnávateľom vzdelávanie pre svojich zamestnancov/kyne u vzdelávacej inštitúcie. Na otázku, či by bolo dobré, aby v rezorte existovala vlastná vzdelávacia inštitúcia, a aký by to mohlo mať dopad na kvalitu (v súvislosti s princípmi trhu), informátor uviedol nasledovné:

„Je to jedna z variant, rozmýšľali sme o nej, ale narazili sme na zákon o monopole. Keby sme určili jednu organizáciu, aj keď cez výberové konanie, bolo by to veľmi ...Tým by sme odstavili tie malé vzdelávačky. Aj keď sú malé, ale majú skúsenosť s regiónom, kde sú určité špecifiká. Je to výhoda, že vzdelávateľ je miestny (napr. Jesenicko, je v horách a dosť odstrčený). Jedna centrálna inštitúcia – určite by to narušilo ten systém, alebo trh...“

5 Cieľové skupiny SI systému

Aj keď sú podmienky a náležitosti vzdelávania vymedzené v zákone o sociálnych službách, v skutočnosti ide o právnu reguláciu podmienok ďalšieho vzdelávania pre širší okruh osôb pracujúcich v sociálnej oblasti.

„Je to zákon, ktorý má zvláštny presah... ale ostatní sociálni pracovníci, ktorí neboli zo služieb, sa zdráhali, aby patrili pod zákon o sociálnych službách... takže tam ten rozpor bol. Aj to by mal vyriešiť zákon o sociálnej práci alebo o sociálnych pracovníkoch. V zákone o sociálnych službách by bola upravená len sociálna práca v sociálnych službách a ostatná sociálna práca by bola upravená v tom novom zákone“.

V prípade *sociálnych pracovníkov/čok* NSP hovorí o sociálnych pracovníkoch/čkach v sociálnych službách, v zdravotníctve, v školstve, v dlhodobej starostlivosti, vo väzenstve, mediácii a probácii; rovnako o sociálnych pracovníkoch/čkach dávok nepoistného systému.

²⁵ Veľmi často žiadajú organizácie sociálnych služieb od vzdelávacích inštitúcií 8-hodinový kurz individuálneho plánovania, ktorý prevažne majú k dispozícii a akreditovaný.

Podľa zákona č. 108/2006 Sb. o sociálnych službách (§115 zákona) ide pri ďalšom vzdelávaní nielen o sociálnych pracovníkov/čky, ale aj o *ďalšie skupiny zamestnancov/kýň* pracujúcich v sociálnej oblasti:

1. pracovníkov/čky v sociálnych službách (konkrétne: zamestnanci/kyne priamej obslužnej starostlivosti v zariadeniach; zamestnanci/kyne pre základnú výchovnú nepedagogickú činnosť; zamestnanci/kyne opatrovateľskej starostlivosti v domácnosti; asistenti/tky sociálneho pracovníka - napr. telefonisti krízových liniek, rómski asistenti, osobní asistenti, pracovníci sociálnej prevencie),
2. pedagogických pracovníkov/čky,
3. zdravotníckych pracovníkov/čky,
4. manželských a rodinných poradcov/kyne a ďalších odborných pracovníkov/čky, u ktorých je potrebná vysoká škola (základná odborná spôsobilosť). U nich však podmienky a formy ďalšieho vzdelávania nie sú stanovené.

V súčasnosti neexistujú presné štatistiky, koľko osôb bolo a je vzdelávaných cez systém ďalšieho vzdelávania. Podľa hrubých odhadov informátora môže ísť o cca 2 tisíc sociálnych pracovníkov/čok a o cca 20 tis. pracovníkov/čok v sociálnych službách, z ktorých každý má povinnosť ročne absolvovať 24 hodín ďalšieho vzdelávania. Otázka evidencie sa bude v budúcnosti riešiť, napr. cez systém spätnej väzby na realizovanú vzdelávaciu aktivitu, osobitne v prípade absolvovaných akreditovaných kurzov.

6 Obsahové zameranie SI systému a jeho formy

Obsahové zameranie vzdelávania primárne vychádza z účelu obnovovania, upevňovania a dopĺňovania kvalifikácie na jednotlivých pracovných pozíciách a oblastiach pôsobenia v sociálnej oblasti.

Zákon o sociálnych službách v ustanovení §111 vymedzuje tieto formy ďalšieho vzdelávania:

1. *špecializačné vzdelávanie* – zaisťuje ho VŠ a VOŠ v nadväznosti na získanú odbornú spôsobilosť k výkonu (ak napr. bakalár/ka študuje v Mrg. štúdiu, automaticky spĺňa 24 hodín ďalšieho vzdelávania v kalendárnom roku),
2. *kurzy s akreditovaným programom* - akredituje ich MPSV ČR na základe žiadosti vzdelávacej či inej organizácie. Ministerstvo sa zaujíma najmä o obsahové aspekty kurzu, anotáciu, prečo je kurz potrebný a kvalifikáciu lektorov/riek, ktorí budú vzdelávať. Na základe praktických skúseností sa považuje za najprínosnejšiu formu ďalšieho vzdelávania,
3. *odborné stáže* – ide o výmenu zamestnancov/kýň medzi organizáciami v rámci výmeny dobrej praxe. Je to veľmi obľúbené najmä u poskytovateľov sociálnych služieb, nakoľko to má efekt prenosu dobrej praxe zo služby na službu,
4. *školiace akcie* – ide o ústupok v kontexte sťažností zamestnávateľov na finančnú náročnosť akreditovaných kurzov. Ide o vzdelávanie vo vnútri a cez samotnú inštitúciu, kedy sa predpokladá, že nejaký pracovník/čka absolvuje školenie a potom to predá v organizácii ostatným. Ale môže ísť aj o sebvzdelávanie v organizácii.
5. *účasť na konferenciách*.

Platí zásada, že z požadovaného rozsahu 24 hodín ročne, musí byť minimálne 8 hodín naplnených účasťou na akreditovanom kurze a tieto môžu byť doplnené odbornými stážami alebo účasťou na konferenciách v max. rozsahu 8 hodín ročne.

7 Výstupy SI systému

V prípade špecializačného vzdelávania a kurzov s akreditovaným programom je výstupom *osvedčenie* vydané vzdelávacou inštitúciou; pri odborných stážach a školiacich akciách je to *potvrdenie* vydané zariadením, kde prebehla odborná stáž alebo zamestnávateľom, ktorý zorganizoval školiacu akciu. Napokon, výstupom účasti na konferencii je *potvrdenie* vydané jej organizátorom.

8 Financovanie SI systému

Financovanie ďalšieho vzdelávania v sociálnej oblasti môže byť *viac zdrojové*:

1. ministerstvo prostredníctvom krajov dáva poskytovateľom sociálnych služieb *dotáciu*, ktorej súčasťou môže byť aj financovanie nákladov akreditovaného vzdelávania zamestnancov/kýň poskytovateľa,
2. financovanie môže ísť aj cez *sponzorstvo* alebo *predaj vlastných produktov*,
3. poskytovateľ si môže pripraviť *vlastný dopytovo orientovaný projekt* na vzdelávanie (financovaný napr. z ESF),
4. poskytovateľ môže „*dostať vzdelávanie zadarmo*“ od vzdelávacej inštitúcie, a to napr. v prípade, že vzdelávacia inštitúcia realizuje vlastný vzdelávací projekt financovaný z ESF,
5. poskytovateľ sociálnej služby môže *vzdelávať aj sám*, a to v prípade, ak má akreditované programy. V takomto prípade však musí mať činnosť vykonávania akreditovaného vzdelávania vo vlastnom zakladajúcom dokumente (napr. v štatúte)

„Keby som ja bol poskytovateľ služby, tak by som si pár akreditácií zabezpečil, oslovil by som pár externých lektorov (na dohodu), pretože by to bolo pre mňa lacnejšie, ako nakupovať službu zvonku. Interne by som školiť svojich zamestnancov“.

V prípade, že sa vzdelávajú zamestnanci/kyne v iných inštitúciách (napr. na úrade práce), je to podobné, len financovanie je trochu iné, nakoľko je založené na financovaní zo štátneho rozpočtu (vzdelávanie sa považuje za „oprávnený výdavok“).

9 Zabezpečenie kontroly a kvality SI systému

9.1 Kontrola (finančná)

Na krajských úradoch sú *registrátori služieb*, to znamená, že každý poskytovateľ sociálnej služby musí byť registrovaný. Ak je sám kraj poskytovateľom sociálnej služby, registrácia sa realizuje priamo na ministerstve.

Zamestnávateľ v oblasti sociálnych služieb musí na miesto registrácie nahlásiť každého nového zamestnanca/kyňu. Registrátori overujú, či má príslušné vzdelanie, či spĺňa kvalifikačné predpoklady a zároveň kontrolujú, ako sa zabezpečuje jeho/jej ďalšie vzdelávanie. Otázkou je, či môže zamestnávateľ v oblasti sociálnych služieb dostať dotáciu na sociálnu službu z ministerstva na ďalší rok v prípade, že nezabezpečil v príslušnom kalendárnom roku minimálne 24 hodín ďalšieho

vzdelávania pre svojich zamestnancov/kyne? A teda, kto znáša právne následky, ak sa pri kontrole ukáže, že zamestnanec/kyňa sa v danom kalendárnom roku nevzdelával/a v požadovanom rozsahu?

„... takto sa to presne neviaže. Je to na bedrách zamestnávateľa. Môže dostať finančnú sankciu a v prípade, že by programovo (nie náhodne, z jednorazovej nedbanlivosti) neplnil záväzky v oblasti ďalšieho vzdelávania svojich zamestnancov, mohlo by dôjsť k výmazu z registra“.

9.2 Kontrola kvality

Kontroluje aj *inšpekcia kvality*. Súčasťou posudzovania plnenia štandardov kvality je aj kontrola personálnych štandardov, a v rámci nich aj to, či sú zamestnanci/kyne vzdelávaní (24 hodín ročne). V predchádzajúcom období pracovali inšpektori/rky na krajské sociálne služby priamo na ministerstve a na krajských úradoch boli inšpektori/rky pre ostatné sociálne služby. V súčasnosti inšpekciu zabezpečuje Úrad práce ČR pri jednotlivých krajských mestách. Spočiatku nebola situácia priaznivá (okrem skúsených inšpektorov/riek boli nabratí aj „ľudia z ulice“), no postupne sa stabilizovala. Po dvoch rokoch sa však znova prijalo rozhodnutie, že od 1.1. 2015 inšpektori/rky kvality budú zamestnancami/kyňami ministerstva.

„... problémom kontroly kvality je to, že sa realizuje len ako súčasť akreditačného procesu: vzdelávateľ si podá žiadosť o akreditáciu a potom sa začne učiť. Ale to my už nevidíme. Máme síce kontroly, ale tie kontrolujú len papiere (napr. prezenčné listiny). V súčasnosti máme akreditovaných 6000 programov, každý prebieha 1-2-3x ročne, takže za žiadnych okolností by sme sa nemohli ku všetkým dostať. Boli by sme radi, aby nejaká tá kontrola účastníkmi, alebo aj zamestnávateľmi prebiehala aj potom, aby bola nejaká spätná väzba, evaluácia“.

9.3 Systém samohodnotenia

V sociálnych službách je 15 štandardov kvality (štandardy č. 9,10,15 sa týkajú vzdelávania a kvality). Ich súčasťou je vyhodnocovanie vzdelávacích potrieb zamestnancov/kyň a plánovanie ich rozvoja. Niektorí poskytovatelia to majú spracované veľmi formálne, iní veľmi dobre.

„Nieкто proste len zoberie zamestnancov, zoberie najlacnejší kurz a naženie ich tam, aby si splnil povinnosť. A to je zle. Preto chceme rozšíriť tie druhy vzdelávania, aby to nemuseli obchádzať. Kto bude chcieť robiť to cez vzdelávanie, urobí to cez vzdelávanie – budeme len radi. A kto bude chcieť to robiť inak, tak tam bude mať dostatok možností, aby to nemusel obchádzať. Ale to sa potom bude možno volať inak, ako ďalšie vzdelávanie...“.

3 Syntetizujúca časť

10 Stručná SWOT analýza SI systému

Za **silné stránky** systému možno považovať oporu v legislatíve, strategické riadenie z úrovne ministerstva, či skúsenosť z realizovaných procesov.

Napriek dosiahnutému pokroku podľa informátora neexistuje v ČR komplexný systém ďalšieho vzdelávania v sociálnej oblasti.

„Máme aký-taký systém, ktorý zabezpečuje vzdelávanie pre sociálnych pracovníkov v sociálnych službách, ostatní sociálni pracovníci – je to sporné, či spadajú do toho. Ten nový

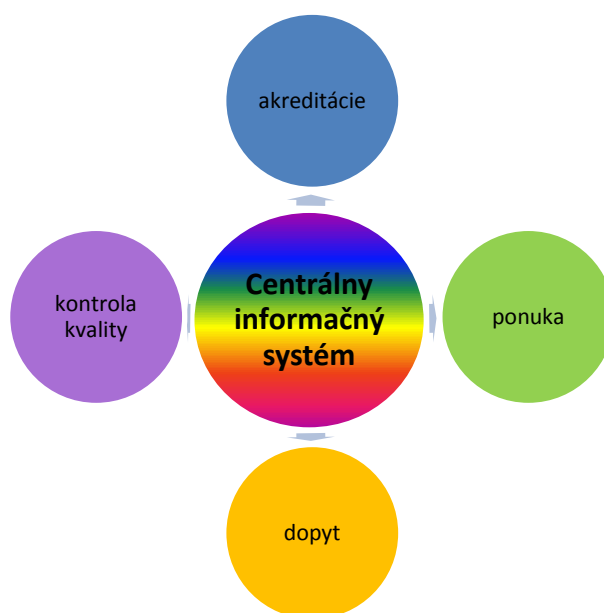
system, ten sa bude týkať sociálnych pracovníkov zo všetkých kategórií, rezortov. Myslím, že to bude prepojené aj na pracovníkov z agendy trhu práce. Tie väzby tam vždy nejako fungujú“.

Zo systémového hľadiska za **najslabšie miesto** možno považovať absenciu kontroly kvality, pri ktorej má ísť o dva spojené procesy: (a) kvalitu procesu vzdelávania (či účastník/čka dostal to, čo chcel, keď išiel na vzdelávanie), a (b) dopad vzdelávania na výkon profesie (či vzdelávanie malo nejaký dopad na výkon profesie, a teda, či zamestnávateľ správne identifikoval u zamestnanca/kyne potrebu práve tohto vzdelávania).

Informátor podrobne rozobral **príležitosti** do budúcnosti, ktoré vychádzajú z už naštartovaných projektových a legislatívnych procesov a budú prepojené aj na nové programovacie obdobie.

„Tam, kde my identifikujeme, že to chce nejakú systémovú podporu, to je skôr informačný systém. Skôr akoby pomáhame tomu systému. Ale nesnažíme sa nejakým spôsobom to finalizovať či zastrešovať, skôr poskytnúť nejakú informačnú podporu a poskytnúť šancu vybrať si z možností“.

Schéma 9: Systémové aspekty príležitostí – prepojenie dopytu a ponuky



Zdroj: autorka

Oddelenie vzdelávania a výskumu v sociálnych službách v súčasnosti realizuje projekt zameraný na zefektívnenie systému akreditácií (Projekt I.). Projekt by mal vyústiť do spustenia *nového informačného systému*, cez ktorý si vzdelávateľ zažiada o akreditáciu. Hodnotitelia na MPSV ČR sa cez systém oboznámia so žiadosťou a informujú žiadateľa, či je program zakreditovaný alebo nie. V systéme sa tak sústredia informácie vzdelávacích inštitúcií o *ponuke* zakreditovaných vzdelávacích programov. Organizácia, ale aj individuálna osoba (napr. nezamestnaný/á) si budú môcť priamo cez systém vzdelávací program u konkrétnej vzdelávacej inštitúcie vybrať a objednať (*dopyt*).

„Nechceme ísť cestou, že by sme vybrali my toho dodávateľa vzdelávania. Skôr nám ide o to, vytvoriť systém, v ktorom uľahčíme vzdelávanie a výber vhodného kurzu všetkým zúčastneným – jednotlivcom, inštitúciám i vzdelávateľom. Umožníme im to, ponúkať svoje služby. Ide o prepojenie ponuky a dopytu“.

V súčasnosti sa stavajú základné kamene systému, do ktorého by mal byť v budúcnosti zakomponovaný aj aspekt *kontroly kvality* ako „vyšší stupeň“. Mali by v ňom byť zainteresovaní traja previazaní aktéri: (1) zamestnávateľ (analýza vzdelávacích potrieb), (2) zamestnanec/kyňa (vzdeláva sa), (3) kontrolór/ka (vyhodnotenie vzdelávacieho procesu). Išlo by o systém referencií na vzdelávací produkt a organizáciu, ktorý má však aj svoje citlivé miesta.

„Čo sa týka referencií, je problematické, že sme ministerstvo – štátna správa a nemôžeme prideľovať vzdelávateľom nejaké hviezdičky. Tam trochu narážame, musíme to nejako vymyslieť...

... Narážame tiež na to, že by to mohlo byť zneužitelné. Keďže to bude zastrešovať ministerstvo, neradi by sme dali zelenú nejakému komerčnému boju. Rovnako tam môžu byť používané vulgárne slová a ministerstvo by muselo mať zamestnanca, ktorý by to každý deň kontroloval a filtroval. Je to nápad v plienkach“.

Súčasťou nového systémového riešenia je aj snaha o rozšírenie foriem ďalšieho vzdelávania stanovených zákonom o sociálnych službách, nakoľko niektoré formy chýbajú. V rámci prebiehajúceho Projektu I. sa overuje možnosť rozšírenia foriem o *publikačnú činnosť, zaškoľovanie nového pracovníka/čky či tútorovanie*. Problematika ďalšieho vzdelávania v sociálnej oblasti by tak získala kvalitatívne vyššiu úroveň (perspektívu), pracovne nazvanú ako „ďalší/profesijný rozvoj zamestnanca/kyne“. Na otázku, čo vyvolalo potrebu rozšírenia foriem, informátor uviedol:

„Je to taký český národný šport, že sa hľadajú iné kľúčky, ako všetko obísť. Ide teda o to, aby zamestnávateľ mal čo najviac možností, aby naplnil povinnosť ďalšieho vzdelávania alebo profesijného rozvoja a nemusel to obchádzať ... Napr. publikačná činnosť – to je na mnohých miestach vhodnejší spôsob rozvoja, než toho pracovníka poslať na konferenciu. Napríklad keď napíše článok do novín...”

Zákonom stanovených 24 hodín ďalšieho vzdelávania v kalendárnom roku sa plánuje nahradiť *kreditným systémom* (nakoľko napr. publikačná činnosť sa nedá vykazovať v hodinách). Ide o snahu znížiť hodnotu pasívnej účasti na konferenciách, naopak aktívnu účasť viac ohodnotiť. Stále by však akreditované kurzy mali byť hodnotené najvyššie (napr. 8-hodinový kurz za 8 kreditov a účasť na konferencii za 4 kredity).

Všetky tieto formy aj návrhy na zmeny sa plánujú uplatniť voči všetkým pracovníkom/čkám angažujúcim v sociálnej oblasti.

11 Zdroje ďalších informácií o SI systéme

www.mpsv.cz

<http://www.mpsv.cz/cs/14279>

<http://www.narodnikvalifikace.cz/>

<http://www.nsp.cz/>

<http://fdv.mpsv.cz/p/cinnosti-fdv/projekty/podpora-kvality-v-celozivotnim-a-kvalifikacnim-vzdelavani-zamestnancu-v-socialnich-sluzbach>

<http://www.apsscr.cz/profesni-svaz-socialnich-pracovniku/>

Vzdelávanie v oblasti sociálnej inklúzie – Poľsko

1 Úvodná časť

1 Základné informácie o expertovi/tke

Meno expertky: Erika Neubauerová

Organizácia, v ktorej expertka pracuje: Inštitút pre výskum práce a rodiny / Ekonomická univerzita v Bratislave

2 Základné informácie o krajine, v ktorej bola expertíza vykonaná

Krajina: Poľsko

Rámcové zaradenie (charakteristiky) krajiny z hľadiska typológie sociálneho štátu: štát patriaci do skupiny nových členských štátov EÚ, inšpirovaný konzervatívno-korporatívnym modelom sociálneho štátu, unitárny štát

Zdôvodnenie výberu krajiny (v súlade s cieľom a zameraním aktivity 1.3.1): blízka geografická poloha, kreovanie systému podmienené spoločensko-ekonomickými zmenami 90-tych rokov 20. storočia, spoločný vstup do EÚ, inšpiratívny systém vzdelávania pracovníkov/čok v oblasti sociálnej inklúzie, zohľadnenie regionálnych špecifík presunom časti zodpovednosti za ďalšie vzdelávanie na nižší stupeň verejnej správy (vojvodstvá);

3 Základné informácie o kontaktovanej osobe/osobách v krajine

Meno a priezvisko: Ewa Chylek

Organizácia: Ministerstvo práce a sociálnej politiky, Oddelenie sociálnej asistencie a integrácie, Poľsko

3 Výskumný postup

štúdium a spracovanie dostupných internetových zdrojov; elektronická komunikácia a spracovanie informácií poskytnutých kontaktovanou osobou

2 Analytická časť

1 História zavedenia SI systému

Vzdelávanie sociálnych pracovníkov v Poľsku sa začalo formovať po spoločensko-ekonomických zmenách v roku 1989. Vzdelávanie prebiehalo na dvojročnom nadstavbovom štúdiu, po absolvovaní ktorého mohli pracovať úspešní absolventi v pozícii sociálneho pracovníka. Po roku 1992 bolo toto nadstavbové štúdium predĺžené na dva a pol roka a doplnené o možnosť získania vyššieho kvalifikačného stupňa na vysokých školách v rámci bakalárskeho a magisterského štúdia v oblastiach vzdelávanie, politika, sociálna politika, psychológia, štúdium rodiny.

Systém vzdelávania pracovníkov v oblasti sociálnej inklúzie (v súčasnej podobe) sa v Poľsku začal formovať v nadväznosti na vstup Poľska do Európskej únie. Východiskovým právnym aktom bol Zákon

o sociálnej pomoci (ktorý nahradil viackrát novelizovaný Zákon o sociálnej pomoci z roku 1990), v rámci ktorého boli upravené nosné charakteristiky prvkov systému sociálnej práce vo všeobecnosti (vrátane ponímania pozície sociálneho pracovníka). Viacero novelizácií tohto zákona z 12.3.2004, ktorý nadobudol účinnosť 1.5.2004, potom upresňovalo parciálne prvky systému, ako napr. status sociálneho pracovníka, možné oblasti jeho pôsobenia a pod. V neposlednom rade možno zaevidovať aj istú genézu v prístupe k definovaniu potrebnej kvalifikácie sociálneho pracovníka, resp. k uznávaniu relevantných foriem vzdelávania sociálnych pracovníkov z predchádzajúceho obdobia. Za významné (z hľadiska kvalifikácie sociálnych pracovníkov) možno považovať zmeny zákona z roku 2007 a 2013. Zákon zároveň inštitucionalizuje o. i. aj prvky vzdelávacieho systému v oblasti sociálnej inklúzie.

2 Právny status SI systému

Právny status systému je určený predovšetkým **Zákonom o sociálnej pomoci** (Ustawa o pomocy społecznej / Act of social assistance) a **ďalšími nariadeniami**, ktoré boli vydané na základe uvedeného zákona. Za relevantné v kontexte zamerania našej štúdie možno považovať napr. Nariadenie ministra práce a sociálnych vecí č. 486 zo dňa 17.5.2012 „o špecializácii v povolani sociálny pracovník“ (*Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej w sprawie specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny*).

3 Záväznosť SI systému

V Poľsku existujú právne požiadavky na kvalifikáciu sociálnych pracovníkov. To znamená, že je vymedzený typ vzdelania, aký musí subjekt získať, aby sa mohol uchádzať o prácu sociálneho pracovníka. Na druhej strane, legislatívna úprava sa týka aj zvyšovania kvalifikácie osôb, ktoré už v pozícii sociálneho pracovníka pracujú. V tejto oblasti existujú dve úrovne špecializácie, a to v profesii sociálneho pracovníka a špecializácia v organizácii sociálnej pomoci. Za účelom získania týchto špecializácií **sú sociálni pracovníci povinní** zúčastňovať sa špeciálnych školení, organizovaných oprávnenými profesijnými organizáciami a vykonať skúšku. Všetky podrobnosti sú legislatívne upravené Zákonom o sociálnej pomoci a súvisiacimi nariadeniami.

4 Rezortná zodpovednosť za SI systém

Oblasť vzdelávania sociálnych pracovníkov spadá **prioritne** pod rezort **Ministerstva práce a sociálnej politiky** (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej / Ministry of Labour and Social Policy), úzka spolupráca je však aj s rezortom školstva, konkrétne s **Ministerstvom vedy a vysokoškolského vzdelávania** (Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego / Ministry of Science and Higher Education).

5 Charakter inštitucionálno-organizačného zabezpečenia SI systému

Na centrálnej úrovni je zodpovedným za predmetný systém vzdelávania **Ministerstvo práce a sociálnej politiky** (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej / Ministry of Labour and Social Policy), ktoré:

1. vymenúva a odvoláva členov Centrálnej skúšobnej komisie (Centralnej Komisji Egzaminacyjnej – ďalej len Komisia),

2. stanovuje minimálne vzdelávacie štandardy pre I. a II. stupeň špecializácie v povolani sociálny pracovník,
3. identifikuje potrebné východiská (zručnosti, kompetencie) pre získanie II. stupňa špecializácie,
4. stanovuje podmienky pre získanie špecializácie I. a II. stupňa v povolani sociálny pracovník,
5. stanovuje postup pri udeľovaní titulov a vydávaní kvalifikačných dokladov (diplomov),
6. stanovuje náležitosti záverečných prác osôb, uchádzajúcich sa o II. stupeň špecializácie,
7. stanovuje podmienky, ktoré musia spĺňať konzultanti diplomových prác, ako aj pedagógovia a iné subjekty, účastné na vzdelávacom procese,
8. určuje podmienky pre činnosť regionálnych komisií, ako aj subjektov, ktoré uskutočňujú vzdelávanie,
9. upravuje spôsob, resp. určuje výšku platby za skúšku na I. aj II. stupni atď.

Vyhláškou ministra práce a sociálnych vecí bol v roku 1998 vo Varšave založený **Inštitút pre rozvoj sociálnych služieb** (IRSS - Institute for the Development of Social Services / Instytut Rozwoju Służb Społecznych) – výskumné a vzdelávacie centrum, obzvlášť aktívne v oblasti sociálnej politiky a rozvoja sociálnych služieb, vrátane odborného vzdelávania sociálnych pracovníkov. IRSS poskytuje širokú škálu odbornej pomoci pre sociálnych pracovníkov (školenia, výskum a analýzy, publikácie). Okrem iného napr.:

1. ponúka vzdelávacie programy pre sociálnych pracovníkov,
2. uskutočňuje vzdelávacie kurzy v oblasti sociálnej práce a sociálnej politiky pre riadiacich pracovníkov, ako aj kurzy prvého a druhého stupňa špecializácie v sociálnej práci a v organizácii systému sociálneho zabezpečenia,
3. poskytuje školenia „šité na mieru“ pre potreby jednotlivých organizácií alebo subjektov v danej oblasti,
4. poskytuje poradenstvo pre centrálnu a miestnu vládnu agentúru, týkajúce sa vyhodnocovania rôznych nástrojov sociálnej politiky,
5. overuje relevantnosť kvalifikácie občanov EÚ, ktorí sa uchádzajú o prácu sociálneho pracovníka v Poľsku.

Za organizáciu vzdelávania a odbornej prípravy pracovníkov sociálnej starostlivosti na regionálnej úrovni (na úrovni vojvodstiev) sú zodpovedné **Regionálne centrá sociálnej politiky** (ROPS - Regional Centres of Social Policy / Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej).

ROPS ako centrá spadajúce pod jednotky regionálnej samosprávy (vojvodstvá) fungujú v kontexte národnej stratégie regionálneho rozvoja. V oblasti sociálnej politiky monitorujú a hodnotia problémy súvisiace s chudobou, so sociálnym vylúčením, s rovnakými príležitosťami pre osoby so zdravotným postihnutím, so sociálnou pomocou, organizujú a prevádzkujú regionálne jednotky sociálnej pomoci, spolupracujú s mimovládnymi organizáciami, sumarizujú podklady hodnotení obcí (gminy) a okresov (powiaty) a každoročne ich predkladajú regionálnym guvernérom (voivodes). V súvislosti so vzdelávaním v oblasti sociálnej inklúzie:

1. organizujú vzdelávanie vrátane činnosti (organizácie) verejných škôl poskytujúcich vzdelávanie v oblasti sociálnych služieb a odborného vzdelávania sociálnych pracovníkov,

2. zriaďujú a udržiavajú regionálne centrum sociálnej pomoci vrátane zaistenia fondu pre odmeňovanie zamestnancov v oblasti sociálnej inklúzie.

Ďalšie subjekty, zaoberajúce sa odborným vzdelávaním a odbornou prípravou v oblasti sociálnej inklúzie, vykonávajúce špecializované kurzy pre sociálnych pracovníkov, ich môžu vykonávať len na základe povolenia získaného od ministra práce a sociálnej politiky.

Procesnú vážnosť systému ďalšieho vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie podčiarkuje inštitucionalizácia spôsobu udeľovania záverečných certifikátov. Pre dané účely boli zriadené: **Centrálna skúšobná komisia a regionálne skúšobné komisie.**

Centrálna skúšobná komisia má maximálne 10 členov, odborníkov v oblasti sociálnej práce. Vymenúva ich minister práce a sociálnej politiky na obdobie 5 rokov. *Regionálne skúšobné komisie* sú kreované na úrovni vojvodstiev (16), majú maximálne 5 členov, ktorí sú odborníkmi z oblasti sociálnej práce v danom vojvodstve. Členov regionálnych skúšobných komisií potvrdzuje vo funkcii Centrálna skúšobná komisia na návrh guvernéra (marszałka) vojvodstva.

6 Právno-organizačný vzťah SI systému k rezortu/tom s pôsobnosťou v oblasti sociálnej inklúzie

Sociálny pracovník má v Poľsku štatút štátneho zamestnanca, z čoho vyplýva aj ukotvenie definície sociálnych pracovníkov v príslušnej legislatíve (Zákon o sociálnej pomoci z roku 2004), čím sa zároveň vytvára priestor pre vymedzenie konkrétnych cieľových subjektov systému ďalšieho vzdelávania. V oblasti sociálnej inklúzie zohrávajú sociálni pracovníci kľúčovú úlohu, pretože sú zodpovední za priamu prácu s ľuďmi, ktorí potrebujú pomoc a sú v zásade jedinou profesijnou skupinou, ktorá má oprávnenie vykonávať sociálnu prácu v kontexte reálnych potrieb praxe. Z uvedeného dôvodu je na ich kvalifikáciu a jej zvyšovanie kladený veľký dôraz.

Všetky dôležité náležitosti ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov (spôsob absolvovania vzdelávania, zoznam predmetov, potrebné zručnosti, rozsah a obsah štúdia atď.), stanovuje minister práce a sociálnej politiky nariadením. Centrálna vládna úroveň ďalej za účelom skvalitnenia špecializačného štúdia sociálnych pracovníkov zriadila Inštitút pre rozvoj sociálnych služieb (IRSS) a taktiež Centrálnu skúšobnú komisiu, ktorá je oprávnená udeľovať diplomy po absolvovaní II. stupňa špecializačného štúdia sociálnych pracovníkov.

Poľsko je územne členené na obce (gminy), okresy (powiaty) a regióny (vojvodstvá). Významnú úlohu (vzhľadom na veľkosť územia) zohrávajú vojvodstvá – regionálny správny stupeň. V oblasti ďalšieho vzdelávania im bola pridelená kompetencia prostredníctvom Regionálnych centier sociálnej politiky (ROPS), ako aj prostredníctvom Regionálnych skúšobných komisií, ktoré sú oprávnené udeľovať diplomy po absolvovaní I. stupňa špecializačného štúdia sociálnych pracovníkov.

7 Cieľové skupiny SI systému

Cieľovými subjektmi vzdelávacieho systému sú **sociálni pracovníci**. Za sociálneho pracovníka sa považuje osoba, ktorá spĺňa aspoň jednu z nasledujúcich podmienok:

1. je absolventom/-kou školy pre zamestnancov sociálnych služieb (Kolegium pracowników służb społecznych);

2. získal/a vysokoškolský diplom v odbore sociálna práca;
3. pred 31. decembrom 2013 absolvoval/a vysokoškolské vzdelávanie v inštitúcii, pripravujúcej na povolanie sociálneho pracovníka na jednej z týchto fakúlt:
 - a) pedagogika,
 - b) špeciálna pedagogika,
 - c) politológia,
 - d) sociálna politika,
 - e) psychológia,
 - f) sociológia,
 - g) náuka o rodine.

Uvedené školy musia rešpektovať minimálne štandardy, ustanovené Ministerstvom práce a sociálnej politiky, ktoré zahŕňajú teoretické poznatky v rozsahu 330 hodín a praktické zručnosti, získané v rozsahu 240 hodín (upravené Nariadením ministra práce a sociálnych vecí č. 158 zo dňa 25.1.2008 – Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej w sprawie specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego realizowanej w szkołach wyższych).

Osoba, ktorá nespĺňa ani jednu z týchto podmienok, sa nepovažuje za sociálneho pracovníka v zmysle platných právnych predpisov a teda sa nemôže ďalej odborne vzdelávať.

8 Obsahové zameranie SI systému a jeho formy

Ďalšie vzdelávanie sociálnych pracovníkov vychádza z podmienok uvedených v predchádzajúcom texte (podmienkou je absolvovanie východiskovej formy vzdelávania), je zamerané na doplnenie znalostí a zvyšovanie odborných zručností (I. stupeň) a na rozširovanie vedomostí a zdokonaľovanie zručností potrebných pre prácu s vybranými skupinami osôb, ktoré využívajú sociálnu pomoc (II. stupeň).

Obsahovo je systém vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie v Poľsku zameraný na sociálnu prácu najmä:

1. s rodinami, v ktorých sa nachádza člen s poruchami správania,
2. s rodinami, v ktorých sa vyskytuje domáce násilie,
3. s ľuďmi so zdravotným postihnutím,
4. s ľuďmi s duševnými poruchami,
5. so staršími ľuďmi,
6. s nezamestnanými,
7. s drogovými závislými,
8. s bezdomovcami,
9. s cudzincami a etnickými menšinami,
10. s miestnou komunitou.

V prípade potreby môže minister na základe podnetu vzdelávacieho subjektu, umožniť špecializované vzdelávanie aj v špecifickej oblasti, reflektujúcej konkrétne potreby regiónu.

Vzdelávanie sa uskutočňuje na základe minimálnych štandardov vzdelávania, ktoré ustanovuje minister práce a sociálnej politiky v spolupráci s ministrom zodpovedným za rezort vysokoškolského

vzdelávania. Zahŕňa prezenčnú formu (priama účasť na výučbe vybraných predmetov), vypracovanie projektov, hospitácie, resp. stáže u subjektov, ktoré poskytujú rôzne typy sociálnych služieb. Pre získanie II. stupňa špecializačného vzdelania je potrebné napísať aj diplomovú prácu.

9 Financovanie SI systému

Zdroje financovania sú nastavené podľa stupňa vzdelávania, financovanie je podmienené typom vzdelávacej inštitúcie. V prevažnej miere ide o zdroje zo štátneho rozpočtu, resp. z rozpočtov nižších vládnych úrovní, ale súčasťou zdrojov financovania sú aj vlastné príjmy inštitúcií z pedagogickej a výskumnej činnosti, ako aj z podnikateľskej činnosti. V neposlednom rade sú to rôzne poplatky od vzdelávaných subjektov.

10 Výstupy SI systému

Povolanie sociálneho pracovníka musí obsahovať tieto stupne odbornej špecializácie:

1. Prvý stupeň odbornej špecializácie v oblasti sociálnej práce zameraný na doplnenie znalostí a zvyšovanie odborných zručností sociálnych pracovníkov;
2. Druhý stupeň odbornej špecializácie v oblasti sociálnej práce zameraný na rozširovanie vedomostí a zdokonaľovanie zručností potrebných pre prácu s vybranými skupinami osôb, ktoré využívajú sociálnu pomoc.

Prvý stupeň ďalšieho vzdelávania sa ukončuje skúškou pred Regionálnou skúšobnou komisiou, ktorej predchádza:

- a) existencia príslušnej kvalifikácie v profesii sociálny pracovník (na základe podmienok ustanovených Zákomom o sociálnej pomoci),
- b) minimálne dvojročná stáž v pozícii sociálneho pracovníka,
- c) absolvovanie vzdelávania v rámci I. stupňa špecializačného štúdia v termíne nie dlhšom ako tri roky od podania žiadosti o zaradenie do príslušného vzdelávacieho kurzu).

Splnenie uvedených podmienok dokladuje vzdelávaný subjekt relevantnými potvrdeniami vrátane potvrdenia o zaplatení poplatku za skúšku. Po úspešnom vykonaní skúšky je frekventantovi vydaný **diplom** príslušnou regionálnou skúšobnou komisiou.

Druhý stupeň ďalšieho vzdelávania sa ukončuje skúškou pred Centrálnou skúšobnou komisiou, ktorej predchádza:

- a) existencia príslušnej kvalifikácie v profesii sociálny pracovník (na základe podmienok ustanovených Zákomom o sociálnej pomoci),
- b) ukončenie I. stupňa špecializačného vzdelávania,
- c) minimálne päťročná stáž v pozícii sociálneho pracovníka,
- d) absolvovanie vzdelávania v rámci II. stupňa špecializačného štúdia.

Splnenie uvedených podmienok dokladuje vzdelávaný subjekt relevantnými potvrdeniami vrátane potvrdenia o zaplatení poplatku za skúšku. Súčasťou skúšky v rámci druhého stupňa špecializačného štúdia je aj diplomová práca v printovej podobe, ako aj v elektronickej verzii, vyjadrenie konzultanta k diplomovej práci a potvrdenie o miere originality. Po úspešnom vykonaní skúšky je frekventantovi vydaný **diplom** Centrálnou skúšobnou komisiou.

11 Vzťah SI systému k ostatným zložkám/inštitúciám celoživotného vzdelávania

Systém ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov v Poľsku je špecifický tým, že neexistuje jediná vzdelávacia inštitúcia, ktorá by mala exkluzívnu pozíciu v oblasti vzdelávania. Vzdelávanie je uskutočňované v rámci širokého spektra vzdelávacích ustanovizní (vrátane ministerstvom kreovaných subjektov – IRSS, ROPS), a to tak pri získaní základného vzdelania v oblasti sociálnej práce, ako aj pri realizácii vyššieho kvalifikačného štúdia, pričom však vzdelávacie subjekty musia obligatórne rešpektovať minimálne vzdelávacie štandardy ustanovené Ministerstvom práce a sociálnych vecí. Za istú exkluzivitu však možno považovať udeľovanie výstupných certifikátov (diplomov), ktoré sú oprávnené vydávať len Regionálne skúšobné komisie (I. stupeň špecializačného štúdia) a Centrálna skúšobná komisia (II. stupeň špecializačného štúdia), strategicky kreované centrom (MPSV).

12 Zabezpečenie kvality SI systému

Kontrola kvality systému ďalšieho vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie v Poľsku je rozdelená medzi niekoľko subjektov:

Ministerstvo práce a sociálnej politiky – ustanovuje a zároveň kontroluje:

1. požiadavky na udelenie prvého a druhého stupňa špecializácie sociálneho pracovníka,
2. formu (šablónu) diplomu na získanie prvého a druhého stupňa špecializácie sociálneho pracovníka,
3. požiadavky na vykonávanie školení a skúšok v oblasti prvého a druhého stupňa špecializačného štúdia sociálnych pracovníkov

Centrálna skúšobná komisia:

1. vedie register vydaných kvalifikačných dokladov,
2. monitoruje (sleduje) prácu regionálnych skúšobných komisií a vzdelávacích subjektov,
3. vydáva stanoviská pre ministra práce a sociálnej politiky, týkajúce sa ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov (špecializačné štúdium I. a II. stupňa), vrátane zamerania kvalifikačných prác a vhodnosti zvolených konzultantov, rozsahu, priebehu a kvality špecializačných kurzov,
4. v rámci organizovania skúšky pre II. stupeň špecializácie spolupracuje s organizačnými jednotkami ministerstva, ktorých náplňou je o. i. predmetné vzdelávanie.

Regionálne skúšobné komisie:

1. vedú register vydaných kvalifikačných dokladov,
2. pripravujú námety a postrehy pre účely skvalitnenia I. stupňa špecializácie;

3 Syntetizujúca časť

13 Stručná SWOT analýza SI systému

Za silnú stránku systému možno považovať existenciu kľúčovej legislatívnej normy, ktorá upravuje tak status sociálnych pracovníkov/čok, ako aj organizáciu, riadenie a kontrolu systému ďalšieho vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie v Poľsku. Široké spektrum zainteresovaných subjektov a neexistencia jedinej vzdelávacej inštitúcie s exkluzívnym postavením v rezorte však na druhej strane

sťažujú orientáciu vo vzájomných väzbách medzi vzdelávacími ustanovizňami, vzdelávanými subjektmi a príslušnými subjektmi verejnej správy.

<i>Silné stránky (Strengths) interné / vnútorné atribúty / vlastnosti organizácie, ktoré jej môžu napomôcť k dosiahnutiu cieľa</i>	<i>Slabé stránky (Weaknesses) interné / vnútorné atribúty / vlastnosti organizácie, ktoré sťažujú dosiahnutie cieľa</i>
- inštitucionalizácia systému vzdelávania v rezorte upravená legislatívou - reflektovanie regionálnych špecifik - vydávanie kvalifikačných dokladov renomovanými subjektmi (Centrálna skúšobná komisia a regionálne skúšobné komisie)	- neexistencia jedinej vzdelávacej inštitúcie a z toho vyplývajúca administratívna náročnosť dokladovania dosiahnutého vzdelania, resp. absolvovania vzdelávacích kurzov
<i>Príležitosti (Opportunities) externé podmienky, ktoré môžu dopomôcť organizácii k dosiahnutiu cieľa</i>	<i>Ohrozenia (Threats) externé podmienky, ktoré môžu sťažiť organizácii dosiahnutie cieľa</i>
- posilnenie pozície IRSS a ROPS na trhu rezortného vzdelávania - posun od minimálnych štandardov k akreditácii študijných programov	- široké spektrum zainteresovaných subjektov (neprehľadnosť systému)

14 SI systém ako príklad dobrej praxe

Systém ďalšieho vzdelávania v rezorte sociálnej inklúzie v Poľsku možno považovať za príklad „dobrej praxe“ predovšetkým z týchto dôvodov:

1. jasná a jednoznačná identifikácia systému prostredníctvom východiskovej právnej normy (zákon o sociálnej pomoci), v rámci ktorej sú upravené všetky kľúčové atribúty systému (status sociálneho pracovníka, rámcové podmienky činnosti vzdelávacích subjektov, ako aj subjektov, ktoré udeľujú kvalifikačné doklady, podmienky pre získanie týchto kvalifikačných dokladov atď.);
2. systém ďalšieho vzdelávania reflektuje špecifické potreby regiónov;
3. existujú mechanizmy finančnej podpory ďalšieho vzdelávania, získanie vyššieho kvalifikačného stupňa vzdelania v predmetnej oblasti je systémovo zvýhodnené aj ďalšími opatreniami (napr. nárok na dlhšiu dovolenku a pod.).

15 Inšpirácie pre systémy vzdelávania v sociálnej inklúzii

Inšpirácie pre systém vzdelávania v sociálnej inklúzii možno na základe predchádzajúceho popisu a analýzy systému ďalšieho vzdelávania v rezorte sociálnej inklúzie v Poľsku vymedziť nasledovne:

1. inštitucionalizácia systému vzdelávania v rámci rezortu;
2. prenesenie časti zodpovednosti na regionálny stupeň verejnej správy (vojvodstvá);
3. vhodné legislatívne zázemie reflektujúce vývoj v Európe;
4. dohľad nad relevantnosťou vydaných kvalifikačných dokladov prostredníctvom špeciálne vytvorených skúšobných komisií.

16 Zdroje ďalších informácií o SI systéme

<http://www.mpips.gov.pl/pomoc-spoeczna/ksztalcenie-i-doskonalenie-zawodowe-pracownikow-sluzb-spoecznych/>

<http://www.mpips.gov.pl/pomoc-spoeczna/ksztalcenie-i-doskonalenie-zawodowe-pracownikow-sluzb-spoecznych/specjalizacja-w-zawodzie-pracownik-socjalny/>

Systém rezortného vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie v Rakúsku

1 Úvodná časť

1 Základné informácie o expertovi/tke

Meno experta/tky: PhDr. Daniela Kešelová, PhD.

Organizácia, v ktorej expert/tka pracuje: Inštitút pre výskum práce a rodiny

2 Základné informácie o krajine, v ktorej bola expertíza vykonaná

Krajina: Rakúsko

Rámcové zaradenie (charakteristiky) krajiny z hľadiska typológie sociálneho štátu: stredoeurópsky, korporatívny model

Zdôvodnenie výberu krajiny (v súlade s cieľom a zameraním aktivity 1.3.1): geografická príbuznosť, mnohé súčasné spoločné výzvy v oblasti služieb starostlivosti, osobitne sociálnych služieb

3 Základné informácie o kontaktovanej osobe/osobách v krajine²⁶

Meno a priezvisko:

1. Maria Moritz DSA,
2. Edeltraud Glettler

Organizácia:

1. Rakúska asociácia sociálnych pracovníkov,
2. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľa

Postavenie v organizácii:

1. zástupkyňa Medzinárodnej federácie sociálnych pracovníkov (IFSW) vo Výkonnej rade Konferencie mimovládnych organizácií OSN (IFSW Representative UN CoNGO-Board), bývalá prezidentka Rakúskej asociácie sociálnych pracovníkov
2. vedúca Sekcie V pre európske, medzinárodné záležitosti a záležitosti sociálnej politiky

4 Bližší popis výskumného postupu:

štúdium dokumentov, e-mailová komunikácia, telefonická komunikácia, osobná návšteva

²⁶ Oslovených bolo viacero osôb za účelom kontaktovania kompetentných, ale v bode 3 úvodnej časti sú uvedené osoby, ktoré osobne, e-mailom alebo telefonicky poskytli informácie o systéme ďalšieho vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie do templatu.

2 Analytická časť

1 História zavedenia SI systému

Prvú školu pre sociálnu prácu založila v Rakúsku vo Viedni Ilse Arlt v roku 1912 pod názvom „Spojené odborné kurzy pre verejnú starostlivosť“ (Vereinigte Fachkurse für Volkspflege). Sociálna práca a vzdelávanie v nej v zmysle profesie „opatrovateľka“ (Feursorgerin) sa rozvíjalo až do začiatku druhej svetovej vojny. Po skončení vojny nastalo obnovenie rozvoja sociálnej práce a vzdelávania, avšak prvá škola pre sociálnu prácu bola zatvorená z finančných dôvodov. Neskôr v 50-tych rokoch boli do vzdelávania a praxe v Rakúsku implementované metódy ako „prípadová práca“ a „skupinová práca“. V roku 1968 sa starý systém „opatrovateľstva“ (Fuersorge) začal meniť na modernú sociálnu prácu. Postupne v 70-tych rokoch vznikali školy sociálnej práce (napr. vo Viedni „Federálna škola pre vyššie sociálne profesie“ - „Bundeslehranstalt für Gehobende Sozialberufe“), ktoré sa v roku 1976 zmenili na akadémiu sociálnej práce. V 80-tych a v 90-tych rokoch vznikli akadémie pre sociálnu prácu pre zamestnaných (večerné kurzy) („Akademie für Sozialarbeit für Berufstätige“ (Arbeiterkammer Salzburg). V roku 2001 boli v Grazi, Linzi, Salzburgu a St. Pölten založené oddelenia sociálnej práce na vyšších odborných školách („Fachhochschulstudiengaenge für Sozialarbeit“). Vzdelávanie trvalo 8 semestrov, končilo sa titulom Magister (FH). V roku 2002 sa zlúčila Federálna akadémia pre sociálnu prácu vo Viedni s Akadémiou sociálnej práce mesta Viedeň do vyššej odbornej školy, oddelenia sociálnej práce v kombinácii s oddelením večernej školy pre zamestnaných študentov. V roku 2007 iba na Univerzite v Klagenfurte bolo možné študovať sociálnu prácu na doktorandskom stupni štúdia.²⁷

Viac ako 40 rokov sa Rakúska asociácia sociálnych pracovníkov (OBDS) snaží zlepšovať a aktualizovať vzdelávanie v sociálnej práci. Snahy o ustanovenie sociálnej práce ako profesie stále nie sú ukončené. Sociálna práca v Rakúsku potrebuje svoje zakotvenie v zákone, uznanie ako samostatnej profesie, ktorá nie je psychológiou, psychoterapiou, ošetrovateľstvom, pedagogikou, ale sociálnou prácou. Vzdelávanie sa do značnej miery zlepšilo, ale ešte nemá plné akademické uznanie v podobe štúdia na univerzite. Napriek pozitívnym krokom stále existujú veľké prekážky vo verejnej mienke, v súčasných finančných problémoch vo verejných zdrojoch a v absencii legislatívneho zakotvenia vzdelávania v sociálnej práci.²⁶

2 Právny status SI systému

Od založenia vyššej odbornej školy, oddelenia sociálnej práce, vzdelávanie sociálnych pracovníkov spadá pod zákony o vyšších odborných školách a Rakúska asociácia sociálnych pracovníkov nemá takmer žiadny vplyv na organizáciu kurzov, obsah vzdelávania, názov certifikátu a vzdelávaciu politiku.

Sociálna práca nie je regulovaná zákonom ako existujúca profesia. Z tohto dôvodu neexistujú žiadne jednotné princípy jej vykonávania. Ak sú sociálne služby ponúkané verejnými inštitúciami alebo súkromnými inštitúciami financovanými z verejných zdrojov, je pravdepodobné, že majú vytvorené štandardy kvality. Ale neexistuje povinnosť tak urobiť. Sociálni/e pracovníci/čky a profesijné

²⁷ Social Work in Austria [online]. Dostupné na: http://www.sozialarbeit.at/files/projekt_uned-hidalgo.pdf

organizácie sociálnych pracovníkov/čok sa pokúšajú dať odporúčania spolkovým vládam, aby prijali štandardy, ale neexistuje žiadna povinnosť, keďže chýba profesijný zákon.

Čo sa týka služieb sociálnej starostlivosti, existuje zákon „Gesetz für Sozialbetreuungsberufe“ (Zákon pre povolania sociálnej starostlivosti), ktorý podľa vyjadrenia zástupkyne Rakúskej asociácie sociálnych pracovníkov právne zakotvuje iba profesie nevyžadujúce vyššie vzdelanie, na ktoré nie je požadovaná maturita, a na výkon ktorých sa nevzdeláva na vyššej odbornej škole alebo na univerzite.

Vzdelávanie a štandardy závisia od organizácie ponúkajúcej služby, avšak cieľom Rakúskej asociácie sociálnych pracovníkov je zaviesť medzinárodné štandardy ako ich stanovuje Medzinárodná federácia sociálnych pracovníkov (International Federation of Social Workers – IFSW).

V súčasnosti sa v spolkovej krajine Viedeň pripravuje profesijný zákon, ktorý dá profesii sociálny/a pracovník/čka právny základ. Rakúska asociácia predpokladá jeho účinnosť od marca - apríla 2015. Tiež verí, že ostatné spolkové krajiny sa zákonom inšpirujú.

3 Záväznosť SI systému

Ďalšie vzdelávanie sociálnych pracovníkov/čok je dobrovoľné, keďže neexistuje povinnosť vzdelávať sa upravená zákonom. Ďalšie vzdelávanie závisí od organizácie, v ktorej zamestnanec/kyňa pôsobí (napríklad ročne 3 dni ďalšieho vzdelávania u zamestnancov/kýň Mesta Viedeň). Táto povinnosť nie je rovnaká u všetkých zamestnávateľov.

4 Rezortná zodpovednosť za SI systém

Rezortnú zodpovednosť za vytvorenie profesijného zákona v oblasti sociálnej práce má podľa vyjadrenia zástupkyne Rakúskej asociácie sociálnych pracovníkov Ministerstvo práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľa.

5 Charakter inštitucionálno-organizačného zabezpečenia SI systému

Niektorí zamestnávatelia (napr. Oddelenie mládeže a rodiny mesta Viedeň) majú vlastné vzdelávacie inštitúcie, iní zamestnávatelia (napr. Caritas, Volkshilfe) využívajú outsourcing alebo poskytujú zamestnancom/kyniam poukážky na vzdelávanie. Predpokladá sa, že vzdelávacie programy, ktoré si zamestnanci/kyne vyberú, by mali byť zamerané na jednotlivé oblasti sociálnej práce.

6 Právno-organizačný vzťah SI systému k rezortu/tom s pôsobnosťou v danej oblasti

Podľa vyjadrenia Rakúskej asociácie aj Ministerstva práce, sociálnych vecí a ochrany spotrebiteľa, celá oblasť sociálnej inklúzie spadá pod regióny. Jednotlivé oblasti sociálnej inklúzie sa nerealizujú na federálnej úrovni, ale na úrovni 9 spolkových krajín Rakúska.

Podľa Rakúskej asociácie sociálnych pracovníkov nie je problémom len absencia profesijného zákona, ale aj to, že ďalšie vzdelávanie nie je povinné. Problémom sú tiež pracovné miesta pre sociálnych pracovníkov/čky, ktoré sú často na dobu určitú a nízko platené, ohrozená je kvalita poskytovaných sociálnych služieb.

7 Cieľové skupiny SI systému

Cieľovou skupinou vzdelávania sú sociálni pracovníci/čky ako odborníci/čky, ktorí/é pracujú s ľuďmi v núdzi.

V štatistikách nie sú sociálni/e pracovníci/čky uvádzaní/é ako samostatná kategória. Sú subsumovaní/é pod kategóriu zamestnancov/kýň sociálnej sféry alebo medzi zamestnancov/kyne verejnej správy. Vzhľadom k tomu, že členstvo v Asociácii je dobrovoľné, neexistuje evidencia o počte sociálnych pracovníkov/čok zamestnaných v tejto oblasti. Istú informáciu o ich počte podávajú počty absolventov/tiek sociálnej práce na vyšších odborných školách. Odhady hovoria, že v Rakúsku je približne 6000 sociálnych pracovníkov/čok. Veľa sociálnych pracovníkov/čok profesiu zmení a začne pôsobiť v oblasti terapie, pracujú ako supervízori/ky a mediátori/ky. Organizovaných v Rakúskej asociácii je okolo 28% sociálnych pracovníkov/čok (okolo 1700 členov). Tento počet sa v priebehu ostatných 10 rokov znižuje.

Sebaidentifikácii s profesiou sociálny/a pracovník/čka napomáha proces vzdelávania na univerzite. Praktici/čky sociálnej práce vzdelávajú budúcich sociálnych pracovníkov/čky a tak prenášajú sebaidentifikáciu a povedomie o špecifických rolách sociálnych pracovníkov/čok.

8 Obsahové zameranie SI systému a jeho formy

Ciele ďalšieho vzdelávania sú rôzne, môžu sa týkať sprostredkovania nových metód sociálnej práce, ktoré sa používajú v zahraničí, napríklad vo Veľkej Británii alebo v Škandinávii. Cieľom môže byť aj zdokonalenie komunikácie sociálnych pracovníkov/čok s klientmi/kami a zvyšovanie informovanosti sociálnych pracovníkov/čok v oblasti špecifik rôznych skupín klientov/tiek, napr. migranti/ky, utečenci/kyne, bezdomovci/kyne. Keďže sociálna práca je často interdisciplinárna profesia, sociálni/e pracovníci/čky často kontaktujú zdravotnícke zariadenia a kurzy sú zamerané týmto smerom. **Sociálni/e pracovníci/čky musia pristupovať k svojej práci interdisciplinárne.**

Vzdelávanie sa realizuje vo všetkých troch *formách* – prezenčne, dištančne aj kombinovane. Dĺžka trvania vzdelávacích programov je rôzna, od krátkodobých poldňových kurzov, cez 3-dňové, až po dlhodobé 2-semesterálne až 2-ročné (4-semesterálne) kurzy.

Príklady vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie (sociálnej práce) v Rakúsku:

1. FH Vorarlberg: *Krízová intervencia*

Cieľová skupina: osoby s pôvodným povoláním v psychosociálnej, medicínskej alebo pedagogickej oblasti a po niekoľkých rokoch odbornej praxe sa chcú špecializovať na krízovú intervenciu

Príklad tematických okruhov: teória krízy, dynamika krízy, psychosomatické aspekty krízy, kríza a diagnostika, emocionálny stress, maladaptívne copingové stratégie a starostlivosť o seba, supervízia v krízovom centre

Dĺžka trvania: 2 semestre

Ukončenie kurzu: záverečné kolokvium

Doklad o ukončení: Certifikát FH Vorarlberg a FHS St. Gallen a 22 bodov ECTS

2. FH Vorarlberg: *Mediácia*

Cieľová skupina: Osoby so vzdelaním v oblasti práva, psychológie, psychoterapie a sociálnej práce
Príklad tematických okruhov: riešenie konfliktov, krízy a problémy v osobných vzťahoch, najmä v prípade rozvodu a s tým súvisiace okruhy vzdelávania, porozumenie a komunikácia, psychologický základ, etické aspekty mediácie, právne základy mediácie, praktikum

Časová dotácia jednotlivých okruhov je rôzna a závisí od pôvodného vzdelania cieľovej skupiny účastníkov. Konkrétne účastníci s právnickým vzdelaním majú väčšiu časovú dotáciu pre psychologicky zamerané okruhy a účastníci so psychosociálnym vzdelaním majú pridané hodiny právnych základov.

Dĺžka trvania: 2 semestre

Doklad o ukončení: Certifikát a 15 bodov ECTS

3. FH St. Pölten: *Liečba závislostí a prevencia*

Kurikulum: kurz pozostáva z 10 modulov, tematické okruhy sa líšia podľa druhu vzdelávania (certifikačný kurz / vysokoškolské štúdium): (1) Teória závislostí a teória intervencie, (2) Formy závislostí a ich liečba, (3) Riešenie prípadov a systémové analýzy, (4) Metodika poradenstva a prevencie, (5) Exkurzie, (6) Komorbidita, (7) Systém podpory pre ľudí s závislosťami v Rakúsku, (8) Svety a systémy – sociálne prostredie: poradenstvo a prevencia, (9) Profesionálna identita, (10) Vedenie a riadenie

Dĺžka trvania: 2 semestre a 4 semestre podľa spôsobu ukončenia a druhu kurzu (certifikačný - Zertifikatslehrgang, vysokoškolské štúdium – Hochschullehrgang, Masterlehrgang)

9 Financovanie SI systému

Ďalšie vzdelávanie si účastníci/čky hradia z vlastných zdrojov, financované je tiež z Eurofondov a od zamestnávateľov.

10 Výstupy SI systému

Výstupom ďalšieho vzdelávania je buď diplom (Diploma), certifikát alebo potvrdenie o účasti. Väčšie organizácie, ktorí ponúkajú vzdelávanie, tiež ponúkajú body ECTS. Vzdelávanie zvyčajne nemá vplyv ani na platový ani na kariérny rast, keďže neexistuje právne zakotvenie profesie sociálny pracovník/čka.

11 Vzťah SI systému k ostatným zložkám/inštitúciám celoživotného vzdelávania

Príprava na vykonávanie profesie sociálna práca sa realizuje na vyšších odborných školách (Fachhochschulen), ktoré nie sú v Rakúsku na úrovni univerzít, ale majú nižší status. Vzdelávanie končí magisterským titulom, ale nie je možné pokračovať v doktorandskom štúdiu. Nachádzajú sa na 7 miestach v Rakúsku a majú rôzne kurikulum, ktoré sa môže každoročne meniť. Ďalšie vzdelávanie je dobrovoľné a jeho zabezpečovanie závisí od zamestnávateľa.

12 Zabezpečenie kvality SI

Keďže profesia sociálny/a pracovník/čka nemá právny základ, nie je formulované ani zabezpečenie kvality ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov/čok. Zabezpečenie kvality tak závisí od

poskytovateľa vzdelávania. Najčastejšie sa podľa Rakúskej asociácie realizuje získavanie spätnej väzby od účastníkov/čok prostredníctvom dotazníkov spokojnosti.

3 Syntetická časť

13 Stručná SWOT analýza SI systému

Za najvýznamnejšiu silnú stránku vzdelávania v oblasti sociálnej práce označila zástupkyňa Rakúskej asociácie možnosť zdieľania a výmeny informácií medzi účastníkmi/čkami kurzu, ktoré sa však deje nielen v sociálnej práci, ale aj pri vzdelávaní v iných oblastiach.

Slabou stránkou ďalšieho vzdelávania v oblasti sociálnej práce je absencia jeho právneho zakotvenia (a z toho vyplývajúca fakultatívnosť ďalšieho vzdelávania). Problémom je tiež nedostatok finančných zdrojov a s tým súvisiace najímanie lacnejších lektorov na úkor kvality.

Za príležitosť považujeme samotnú prípravu zákona v regióne Viedeň, ktorý dá profesii sociálny pracovník/čka právny základ a ktorým sa môžu inšpirovať ostatné spolkové krajiny v Rakúsku.

Za ohrozenie považuje Rakúska asociácia po prijatí zákona stratu licencie pre sociálnych/ne pracovníkov/čky, ak sa nezúčastňujú ďalšieho vzdelávania. Asociácia nepozná reálne ohrozenie, ktoré by zabránilo súčasnému vývoju pri tvorbe zákona, ktorý ustanovuje profesiu sociálny/a pracovník/čka.

14 SI systém ako príklad dobrej praxe

Ide najmä o prax podpory vzdelávania zamestnancov/kýň prostredníctvom poskytovania poukážok, čo dáva možnosť voľby vzdelávacej inštitúcie a potrebného kurzu priamo zamestnancami/kyňami

15 Zdroje ďalších informácií o SI systéme

Zdroje v nemeckom a anglickom jazyku sa nachádzajú na internetovej stránke Rakúskej asociácie sociálnych pracovníkov: http://sozialarbeit.at/index.php?article_id=11&clang=0

Ďalej:

FH Vorarlberg:

<http://www.fhv.at/weiterbildung/gesundheit-soziales/soziale-arbeit-lehrgaenge/krisenintervention>

<http://www.fhv.at/weiterbildung/gesundheit-soziales/soziale-arbeit-lehrgaenge/mediation>

FH St. Pölten:

<https://www.fhstp.ac.at/weiterbildung/suchtberatungundpraevention>

Vzdelávanie v oblasti sociálnej inklúzie – Francúzsko

L'Ecole de Service Social de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (CRAMIF)

1 Úvodná časť

1 Základné informácie o expertovi/tke

Meno experta/tky: doc. Ing. Iveta Dudová, PhD.

Organizácia, v ktorej expert/tka pracuje: Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave

2 Základné informácie o krajine, v ktorej bola expertíza vykonaná

Krajina: Francúzsko

Rámcové zaradenie (charakteristiky) krajiny z hľadiska typológie sociálneho štátu: Tzv. konzervatívno-korporatívny model sociálneho štátu

Zdôvodnenie výberu krajiny (v súlade s cieľom a zameraním aktivity 1.3.1): Francúzsko bolo stanovené ako cieľová krajina

3 Základné informácie o kontaktovanej osobe/osobách v krajine

Meno a priezvisko: Marie Renée Guevel

Organizácia: École des hautes études en santé publique, avenue du Pr. Léon Bernard, 35043 Rennes

Postavenie v organizácii: výskumný pracovník

4 Bližší popis výskumného postupu

Štúdium dokumentov a všetkých dostupných súvisiacich materiálov

2 Analytická časť

1 História zavedenia SI systému

Škola sociálnych služieb CRAMIF bola vytvorená v roku 1947 v kontexte povojnového vývoja vo Francúzsku, keď sa organizoval systém sociálneho zabezpečenia v krajine. Zriadená bola po prijatí dekrétu zo 4. októbra 1945 o vytvorení všeobecného Sociálneho zabezpečenia.

Po 1. auguste 1978 škola bola priradená ku CRAMIF - Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (regionálna pokladňa zdravotného poistenia v Ile-de-France).

V roku 2013 sa Škola sociálnej služby CRAMIF presťahovala do nových priestorov v Argonne, v 19. parížskom obvode.

2 Právny status SI systému

Škola vznikla v dôsledku prijatia výnosu o vytvorení všeobecného systému Sociálneho zabezpečenia hneď po skončení 2. svetovej vojny. Je akreditovanou inštitúciou pre prípravu na získanie diplomu DEASS a schválenou pre prípravu na diplom CAFERUIS. Škola je jednou z 15 vzdelávacích inštitúcií vzdelávajúcich v sociálnej práci, ktoré pripravujú na získanie diplomu DEASS v Ile-de-France a jednou z 19 inštitúcií pripravujúcich pre získanie diplomu CAFERUIS. Je jediným centrom pre prípravu v sociálnej práci na národnej úrovni v sieti zdravotného poistenia.

3 Záväznosť SI systému

Škola pôsobí v legislatívnych podmienkach Francúzska, ktoré sa odlišujú od nášho inštitucionálneho prostredia - ide najmä nástroje validácie neformálneho a informálneho učenia a nástroje flexiistoty v rámci aktívnej politiky trhu práce.

Povinnosť absolvovať školenia sa týkajú požiadaviek uvádzaných inštitúcií pre dotknutých pracovníkov. Školenia spojené so systémom VAE sú dobrovoľné, vychádzajú zo záujmu školených.

4 Rezortná zodpovednosť za SI systém

Škola v súčasnosti funguje záštitou Ministerstva sociálnych vecí, zdravia a práv žien (*Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes*).

5 Charakter inštitucionálno-organizačného zabezpečenia SI systému

Škola je v súčasnosti pričlenená ku CRAMIF, ktorá plní nasledujúce úlohy:

- Poskytuje dávky a prispieva k solidárnym opatreniam, napr. invalidný dôchodok, penzie z pracovného úrazu/choroby z povolania.
- Vykonáva funkciu sociálneho poisťovateľa vypočítavaním príspevkov pre poistenie rizík z povolania, stanovuje a úradne oznamuje rozhodnutia o výške príspevku pre pokrytie rizík (pracovné úrazy a choroby z povolania) v podnikoch v regióne Ile-de-France.
- Prevencia pracovných rizík je ďalšou úlohou CRAMIF v rozvoji politiky v oblasti prevencie rizík pre zdravie a bezpečnosť zamestnancov, zlepšovania ich pracovných podmienok a znižovania počtu a závažnosti úrazov a chorôb z povolania.
- Škola sociálnych služieb CRAMIF sa špecializuje v oblasti odborného vzdelávania sociálnych pracovníkov, alebo agentov, ktorí intervenujú v oblasti medicínsko-sociálnej, zameranej na oblasť zdravia, chorôb, zdravotného postihnutia a starnutia.
- Poskytuje sociálne služby ako komplexnú podporu psychosociálnu, materiálnu a odbornú sociálnym poistencom v rámci všeobecného systému Sociálneho zabezpečenia, ktorí majú ťažkosti, čelia zdravotným problémom alebo strate nezávislosti.

CRAMIF financuje komunitné projekty a siete - spravuje rozpočet zdravotníctva a sociálnych vecí a rozpočet prevencie, vzdelávania a sanitárnych informácií pre región Ile-de-France.

Poskytuje multidisciplinárnu starostlivosť v zdravotníckom centre a zabezpečuje informácie pokladníc základného zdravotného poistenia o tarifách zariadení verejného zdravia a súkromného sektora a medicínsko-sociálnych štruktúr Ile-de-France. Činnosť CRAMIF sa dotýka 11 978 363 obyvateľov, čo je 18,3 % obyvateľov Francúzska. (Ile-de-France je región, ktorého administratíva je nasledujúca:

prefektúra je Paríž; departementy sú Essonne, Hauts-de-Seine, Paríž, Seine-Saint-Denis, Seine-et-Marne, Val-de-Marne, Val-d'Oise, Yvelines; zahŕňa 25 obvodov, 317 kantónov; 1281 obcí.)

Organizácia a riadenie CRAMIF:

Na čele CRAMIF je generálny riaditeľ, ktorý riadi päť riaditeľstiev – Finančné a účtovné riaditeľstvo, Riaditeľstvo pre pracovné riziká, zdravotné postihnutie a sociálnu a sanitárnu činnosť, Riaditeľstvo pre pilotáž a spoločenský rozvoj, Riaditeľstvo pre logistiku a vzťahov so zákazníkmi a Riaditeľstvo pre sociálne a individuálne dávky.

Úlohou Správnej rady je riadiť a kontrolovať záležitosti Regionálnej pokladne - rozhoduje o zmluvách viacročnom konaní, hlasuje za rozpočet, schvaľuje ročnú účtovnú závierku organizácie.

Školu sociálnych služieb riadi Riaditeľstvo pre sociálne a individuálne dávky.

6 Právno-organizačný vzťah SI systému k rezortu/tom s pôsobnosťou v oblasti sociálnej inklúzie

Škola v súčasnosti funguje pod záštitou Ministerstva sociálnych vecí, zdravia a práv žien (*Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes*). Je pričlenená a riadená CRAMIF - *Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France* (regionálna pokladňa zdravotného poistenia v Ile-de-France).

Vzdelávacie aktivity školy sprostredkovane ovplyvňujú aj iné subjekty cez poskytnutie akreditácie na niektoré vzdelávacie aktivity:

- a) DRJSC – regionálne DLRJSC Ile-de-France. DRJSC - *Des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale* sú regionálne riaditeľstvá pre mládež, šport a sociálnu kohéziu, zjednocujúce rôzne služby štátu, ktorých spoločným cieľom je posilnenie sociálnych väzieb.
- b) Systém VAE – Validácia získaných skúseností (*Validation des acquis de l'expérience*), ktorý uznáva francúzsky Zákoník práce ako systém uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia vo Francúzsku.
- c) Nástroje flexiistoty v rámci aktívnej politiky trhu práce.

7 Cieľové skupiny SI systému

Systém je zameraný na sociálnych pracovníkov v oblasti sociálnej intervencie alebo medicínsko-sociálnej oblasti.

Pokiaľ ide o bilancie aktivity, musíme uviesť vyhodnotenie za posledné tri roky osobitne, pretože štruktúra týchto údajov je nekompatibilná.

Rok 2011:

73,68 % úspešnosť v DEASS,

81% úspešnosť v CAFERUIS,

67 realizovaných školení v kontinuálnom vzdelávaní,

1375 školených stážistov,

345 dní školení.

Rok 2012:

87,5% úspešnosť v DEASS (35 úspešných zo 40 študentov),

72% úspešnosť v CAFERUIS (18 úspešných z 25 uchádzačov),

25 národných školení financovaných CNAMTS: 105 dní školenia pre 367 osôb,

24 školení realizovaných pre sociálne služby CRAMIF: 91 dní školenia pre 222 ľudí,

16 školení uvedených v katalógu : 61 dní školenia a 186 vyškolených osôb,

27 školení ako súčasť súťaže na trhu: 85 dní tréningu a 314 vyškolených osôb,

1089 účastníkov kontinuálneho vzdelávania.

Rok 2013:

107 študentov v počiatočnom vzdelávaní, z ktorých 41 sú účastní v DEASS,

V CAFERUIS je 33 študentov - z toho 16 ukončuje CAFERUIS,

1308 účastníkov kontinuálneho vzdelávania,

149 školení,

166 zúčastnených strán s rôznym statusom (zamestnanci, samostatne zárobkovo činné osoby, poradenstvo ...).

Výsledky:

Diplomy: 91,66% úspešnosť CAFERUIS; 90,91% - úspešnosť DEASS,

100% úspech VAE.

8 Obsahové zameranie SI systému a jeho formy

Systém je zameraný na vzdelávanie sociálnych pracovníkov. Hlavným cieľom a poslaním školy sociálnych služieb je:

I. Pripraviť a poskytovať dva diplomové kurzy, pre ktoré boli škole vydané oprávnenia na zahájenie od DRJSCS Ile-de-France (*Des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale*):

1. DEASS - *Diplôme d'état d'assistant de service social* – štátny diplom asistenta sociálnych služieb (3 ročníky s 38 študentami) – ide o školenie pri tzv. integračnej alternácii, pretože študenti idú na 14 mesačnú stáž so skúšobnou dobou v priebehu 3 rokov štúdia,
2. CAFERUIS *Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale* - osvedčenie o odbornej spôsobilosti na zaradenie do jednotky sociálnej intervencie a na miesto jej vedúceho (2 ročníky s približne 20 študentami), výučba prebieha 18 mesiacov.

II. Vykonávať rôzne typy kontinuálneho vzdelávania:

1. Tzv. národné školenia požadované CNAMTS (*Caisse Nationale Assurance Maladie Travailleurs Salariés* - Národná pokladňa zdravotného poistenia zamestnancov). Každý rok CNAMTS zavádza

program školenia určeného pre sociálne služby zdravotného poistenia, ktorému škola zabezpečuje koncepciu, poskytuje vyhľadáva intervenujúcich a organizáciu na základe zadávacích podmienok.

2. Objednané školenia od regionálnej sociálnej správy CRAMIF, ďalších sociálnych služieb CARSAT (*Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail* – Pokladňa dôchodkového poistenia a zdravia pri práci), iných sociálnych služieb CRAMIF alebo akejkoľvek inej organizácie.
3. Školenia uvedené v katalógu Školy sociálnej služby. Tieto školenia majú za cieľ predvídať potreby a ponúknuť kontinuálne vzdelávanie v smere sociálnych služieb alebo zdravotno-sociálnych služieb, najmä tematicky spojenými s misiami a prioritami sociálnych služieb CARSAT (*Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail* – Pokladňa dôchodkového poistenia a zdravia pri práci) a CRAMIF.
4. Školenia reagujúce na ponuku z rôznych inštitúcií. Škola je v tomto prípade v konkurenčnom postavení voči ostatnými agentúram.

Medzi najobľúbenejšie kurzy sa pravidelne zaraďujú školenia venované intervenčným metodikám, najmä v oblasti sociálnej práce. Škola každoročne ponúka metodiku kolektívnych akcií, sociálnu prácu s malými skupinami, metodiku prevencie profesijnej dezintegrácie, a pod.

Programy kontinuálneho vzdelávania sú zamerané najmä na tieto oblasti :

- a) Sociálna intervencie v oblasti zdravia,
- b) Metodológia - rozvoj profesijných zručností v sociálnej práci,
- c) Rozvoj schopnosti intervenovať,
- d) Systémový prístup,
- e) Prístup transakčnej analýzy,
- f) Analýza postupov / Coaching,
- g) Sociálne politiky,
- h) Profesionálne prostredie a pohoda pri práci.
- i) Patria sem aj školenia VAE AMP-AVS, ktorí majú formalizovať svoje kompetencie (úloha VAE).
 - AVS - Formation auxiliaire de vie sociale - pomocné školenie sociálneho života,
 - AMP - Aide Médico-Psychologique - Medicínsko-psychologická pomoc

III. Škola sociálnej služby otvára tiež prípravu na vstupné výberové testy centier školení v sociálnej práci pre nasledujúce diplomy:

- Asistent sociálnej služby,
- Špecializovaný vychovávateľ,
- Vychovávateľ malých detí,
- Inštruktor-vychovávateľ.

Ciele prípravy:

- a) Získanie poznatkov a metód umožňujúcich lepšie pochopiť, pre úspešné vykonanie testov.
- b) Rozvíjať schopnosti venovať sa budúcim školeniam, najmä vyžadujúcim silné zapojenie sa na osobnej úrovni.

Podmienky pre absolvovanie vzdelávania a jeho formy:

Škola poskytuje vzdelávanie externou formou štúdia, bez poskytovania ubytovania.

A. DEASS

Podmienkou pre štúdium DEASS je úspešné absolvovanie výberových skúšok. Testovanie na prijatie do školy sociálnej služby prebieha v dvoch fázach. Prvý krok: je písomný test a druhý krok ústna skúška. V závislosti na klasifikácii a priemere bude uchádzač bude prijatý alebo zaradený čakaciu listinu. Zákomom sú stanovené predpoklady pre účasť na výberových skúškach. Kandidáti sa môžu zúčastniť konkurzu za nasledujúcich podmienok:

- bakalársky diplom alebo ekvivalent (Vyhláška z 25. augusta 1969 Ministerstvo školstva),
- špeciálne prijímacie skúšky na vysokých školách (Vyhláška z 2. septembra 1969 Ministerstva školstva),
- diplomy alebo osvedčenia pre výkon sociálnych a zdravotníckych povolání,
- skúška, ktorá bola organizovaná na úrovni DRJSCS (Regionálne riaditeľstvo pre mládež, telovýchovu a sociálnu súdržnosť).

Dĺžka štúdia

3 školské roky na plný úväzok, alebo 3530 hodín výcviku:

- 12 mesiacov tréningu a 1680 hodina odborného výcviku,
- 1740 hodín teoretického vyučovania, vrátane 450 hodín praktickej činnosti,
- 110 hodín zameraných na vzťah medzi vzdelávacími strediskami a kvalifikačných miest.

B. CAFERUIS

Podmienkou pre prístup ku školeniu CAFERUIS je, aby kandidáti spĺňali niektorú zo stanovených podmienok vzdelania (získaný diplom alebo náhradné plnenia stanovené vyhláškou). Výberové konanie usporadúva škola sociálnej služby na základe administratívneho spisu.

Školenie trvá 24 mesiacov, napríklad v súčasnosti od októbra 2014 do septembra 2016 na základe princípu rotácie. Má dve formy:

- Tzv. dlhá príprava: 820 hodín, z ktorých 400 hodín je školenie v učebni, 420 hodín praktického výcviku v sociálnom alebo medicínsko-sociálnom zariadení.
- Zníženie váhy školenia môže byť determinované, a potom prebieha vo určenej forme tzv. krátkej prípravy: 540 hodín, z toho 330 hodín na školenie v učebni, 210 hodín praktickej prípravy na mieste v sociálnom alebo medicínsko-sociálnom zariadení.

C. KONTINUÁLNE VZDELÁVANIE

Tieto kurzy sú zamerané na odborníkov v sociálnej a lekársko-sociálnej oblasti: sociálni pracovníci, miestni manažéri alebo zástupcovia, agenti správnych služieb, a pod. Konajú sa v škole sociálnej služby, ale môžu prebiehať tiež priamo na mieste tak, aby vyhovoval potrebám odberateľov. Dĺžka jednotlivých programov (počet dní) je stanovená v katalógu, pričom sa ponúka na výber niekoľko termínov počas roku.

V rámci kontinuálneho vzdelávania možno získať aj diplom VAE (overovanie/validácia získaných skúseností) pre získanie odborného certifikátu (písomná práca a záverečný pohovor pred komisiou).

9 Financovanie SI systému

Za diplomy DEASS a CAFERUIS je potrebné uhradiť náklady. Financovanie pre jednotlivé typy vzdelávania poskytovaného školou je nasledujúce.

A. DEASS

Škola je subvencovaná regiónom Ile-de-France na prípravu pre získanie DEASS.

Sadzby pre výberové (prijímacie) testy: 60 € pre písomnú skúšku, € 75 pre ústnych skúšok (na osobu).

Náklady na školenie (na osobu):

- Sociálne zabezpečenie

Študenti do 28 rokov bez sociálneho pokrytia sa podľa zákona musia zaregistrovať do Sociálneho zabezpečenia - € 213 za rok 2014/2015.

Študent starší 28 rokov v tej istej situácii, je povinný uzavrieť osobné poistenie.

- Školné

€ 600 ročne na podporu na školné zo strany študenta,

€ 3,500 ročne na školenie v oblasti vedenia prípadu zo strany zamestnávateľa.

Príležitosti pre finančnú pomoc na úhradu školenia:

- Štipendiá poskytované regiónom Ile-de-France,
- Rezortné štipendiá (požiadať Generálnu radu),
- Pridelenie podpory na návrat do práce ako súčasť PARE (*Plan d'Aide au Retour à l'Emploi* - plán pomoci pri návrate do zamestnania) alebo PAP (Project Action Personnalisé – projekt personalizovanej činnosti). Pre získanie tejto podpory je potrebné obrátiť sa na úrad práce – ide o nástroje aktívnej politiky trhu práce,
- Zmluva o profesionalizácii. Informácie z miestnych misií alebo Paio (*Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation* – Stála služba prístupu k informáciám a poradenstvu),
- *Congé individuel de formation* (CIF) – Individuálne voľno na školenie.

B. CAFERUIS

Školné:

- Dlhá príprava: Celková cena 7400 eur (na osobu) + 150 € náklady na zápis a výber.
- Skrátená príprava: Celková cena 6750 eur + 150 € náklady na zápis a výber.
- Náklady sú rozložené na dva roky.

Možnosti financovania cez:

- Plán školení v podniku (školeného),
- *Congé individuel de formation* (CIF) – Individuálne voľno na školenie (CIF).

C. KONTINUÁLNE VZDELÁVANIE

Školné:

Ceny školení sú stanovené v každoročnom katalógu školení.

Možnosti financovania cez:

Individuálne právo na vzdelávanie (*Droit Individuel à la Formation - DIF*)

D. Príprava na vstupné výberové testy centier školení v sociálnej práci

Náklady: 1700 € pre tri moduly vzdelávacieho programu.

10 Výstupy SI systému

Dve základné oblasti, ktoré pokrýva škola, je vzdelávanie v rámci systému VAE a kontinuálne vzdelávanie v uvádzaných inštitúciách.

Systém VAE – Validácia získaných skúseností (*Validation des acquis de l'expérience*) - ako systém uznávania výsledkov neformálneho a informálneho učenia vo Francúzsku

Systém je upravený legislatívou:

1. Získanie úplného alebo čiastkového diplomu VAE umožňuje Décret n°2002-590 du 24/04/2002,
2. Prístup ku vzdelávaniu bez predpokladu vlastníctva diplomu VAE poskytuje Décret n°2002-590 du 24/04/2002

Francúzsky systém VAE, ktorý uznáva Zákonník práce, umožňuje uznať skúsenosti (profesionálne alebo neprofesionálne) jednotlivca, aby získal diplom, titul alebo certifikát odbornej kvalifikácie. Diplomy, tituly alebo certifikáty sú tak dostupné vďaka skúsenosti (a nie len prostredníctvom počiatočného a nepretržitého vzdelávania), a na základe iných možností ako je skúška. Pôvodne išlo o systém VAP, zavedený v roku 1992, ktorý bol určený pre osoby bez formálnej kvalifikácie, ktoré vykonávali aspoň päť rokov odbornú prax v oblasti, v ktorej chceli získať uznané vysvedčenie. V roku 2001 ho nahradil systém VAE. Od 1. 1. 2002 vstúpil do platnosti zákon o sociálnej modernizácii, ktorý od seba oddelil proces nadobúdania vedomostí, schopností a zručností a proces certifikácie, vydávania vysvedčení a diplomov. Požadovaná dĺžka odbornej praxe je tri roky. Vysvedčenia a diplomy sú rozdelené podľa vykonávania odbornej praxe. Namiesto validácie odbornej praxe sa prešlo k validácii vedomostí. Školský zákon zaviedol povinnosť vytvoriť Národný register odborných certifikátov, v ktorom sú informácie o všetkých kvalifikáciách. Do registra sa zaraďujú iba certifikáty, spĺňajúce požiadavky stanovené štátom a sociálnymi partnermi. Certifikáty sa registrujú nezávisle od toho, ako sa získava príslušná kvalifikácia v škole. Každý certifikát je možné dosiahnuť aj na základe odborných skúseností získaných v praxi.

Výstupmi zo vzdelávania v škole sú:

1. **Diplomy v systéme VAE (*Validation des acquis de l'expérience*)** ako validácia získaných skúseností, ktorý umožňuje získanie čiastkového alebo úplného diplomu:

a) **Diplomy:**

- **DEASS - *Diplôme d'état d'assistant de service social*** – štátny diplom asistenta sociálnych služieb. (Legislatíva zahŕňa predpis vzťahujúci sa k štátnym diplomom a výcviku profesie asistent sociálnej služby - Décret n°2004-533 du 11 juin 2004 relatif au diplôme d'Etat et à l'exercice de la profession d'assistant de service social).
- **CAFERUIS *Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale*** – štátne osvedčenie o odbornej spôsobilosti na zaradenie do jednotky sociálnej intervencie a na miesto jej vedúceho. (Legislatíva zahŕňa predpis vzťahujúci sa na vydanie osvedčenia o odbornej spôsobilosti vedenia a sociálne zodpovedného zásahovej jednotky vysvedčenie o spôsobilosti na miesta zaradenie a vedúci jednotky sociálnej intervencie - Décret n° 2004-289 du 25 mars 2004 portant création du certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale).

b) **Ďalšie diplomy VAE, ktoré formalizujú dosiahnuté kompetencie (overenie odborných vedomostí):**

- **AVS - *Formation auxiliaire de vie sociale*** - Pomocné školenie sociálneho života, ktoré potvrdzuje zručnosti potrebné na výkon sociálnej podpory a pomoci pre seniorov, osoby so zdravotným postihnutím, ľudí so sociálnymi problémami, rodiny a deti v ich každodennom živote. AVS je profesionálny titul zapísaný v národnom zozname odborných certifikácií, ktorá bola zriadená ministerským výnosom (Ministerstvo práce, sociálnych vzťahov a solidarity) zo 4. júna 2007 o pomocníka štátny diplom spoločenského života).
- **AMP - Aide Médico-Psychologique** - Medicínsko-psychologická pomoc, ktoré oprávňuje na podieľaní sa na sprevádzaní detí, mládeže, dospelých so zdravotným postihnutím (emocionálne, mentálne alebo fyzicky), alebo starších závislých osôb. Jeho držiteľ pracuje v rámci multi-profesionálneho tímu pod dohľadom sociálneho či zdravotníckeho pracovníka. Zasahuje v miestach, kde ľudia potrebujú starostlivosť a / alebo individuálnu podporu, vzhľadom k závažnosti ich postihnutia alebo závislosti. Zahŕňa prácu v zdravotníckych a vzdelávacích inštitúciách, nemocnice, špecializované útulky, domovy dôchodcov, a pod.

2. Školenia sú absolvované **v rámci kontinuálneho vzdelávania**, ktoré požaduje pre svojich zamestnancov CNAMTS (*Caisse Nationale Assurance Maladie Travailleurs Salariés* - Národná pokladňa zdravotného poistenia zamestnancov, CARSAT (*Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail* – Pokladňa dôchodkového poistenia a zdravia pri práci), CRAMIF a iné organizácie.

3. Absolvovanie vzdelávania je spojené s nasledujúcimi **nástrojmi flexiistoty**, ktoré sa vo Francúzsku uplatňujú **v rámci aktívnej politiky trhu práce**:

- a) **PARE - *Plan d'Aide au Retour à l'Emploi*** - plán pomoci pri návrate do zamestnania predstavuje dávky pomoci pri návrate do zamestnania (financované z poistenia v nezamestnanosti). Nemá obligatórny charakter a je súčasťou projektu PAP.
- b) **PAP - *Project Action Personnalisé*** – projekt personalizovanej činnosti znamená, že akýkoľvek uchádzač o zamestnanie je povinný podieľať sa so svojim poradcom na rozpracovaní a aktualizácii svojho personalizovaného projektu prístupu k zamestnaniu (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi - PPAE) najneskôr do 15 dní po registrácii. Tento akčný plán je definovaný počas prvého stretnutia s poradcom úradu práce, sprevádza uchádzača o zamestnanie do

návratu do práce. Kritériá sú aktualizované v závislosti od dĺžky nezamestnanosti a predstavujú primeranú pracovnú ponuku.

- c) **Zmluva o profesionalizácii** je spojená s informáciami z miestnych misií alebo Paio (*Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation* – Stála služba prístupu k informáciám a poradenstvu). Predstavuje poradenstvo a vedenie mladých ľudí vo veku 16-25 rokov vo svojej kariére, ale aj v ich každodennom živote. Tieto asociatívne štruktúry sú zodpovedné za kontakt, informovanie, sprevádzanie a pomoc mladým ľuďom v profesijnej a sociálnej integrácii. Poskytujú vhodné odpovede na všetky problémy, ktorým čelia (bývanie, zdravie, a pod.), pričom sa dáva prednosť zamestnanosti a vzdelávaniu. Poskytujú im individuálnu pozornosť a zameriavajú sa predovšetkým na alternatívne školenia a výchovu.
- d) **Individuálne voľno na školenie CIF (*Congé individuel à la formation*)** predstavuje iniciatívu pre pracovníkov, ktorých môže prirodzene podnecovať. Týka sa každého pracovníka, ktorý môže preukázať odpracovanie 24 mesiacov (nepretržité alebo nie). U pracovníkov, ktorí majú zmluvu na dobu neurčitú, nemusí ísť o nepretržitých 24 mesiacov. Musia však preukázať, že predchádzajúcich 12 mesiacov odpracovali v súčasnom podniku. Pre pracovníkov, ktorí majú zmluvu na dobu určitú, ide o 24 mesiacov práce (či už nepretržitých alebo nie) počas posledných piatich rokov. Musia však preukázať 4 mesiace pracovnej zmluvy na dobu určitú počas posledných 12 mesiacov. (Existujú zákonné lehoty medzi opakovaným využitím tohto opatrenia). Cieľom nástroja je zlepšiť úroveň kompetencií pracovníkov, podnecovať podniky k účasti na vzdelávaní a výchove týchto pracovníkov, zlepšiť zamestnateľnosť pracovníkov a odpovedať na potreby podniku v oblasti kompetencií. Školenie má zodpovedať stanoveným cieľom, ktorými sú adaptácia na nové zamestnanie, postup v zastávanom zamestnaní, adaptácia na nové metódy alebo na nové štruktúry podniku, príprava na rekvalifikáciu, akvizícia nových kompetencií, zdokonaľovanie získaných kompetencií. Pre zamestnávateľa a pracovníkov, ktorí sú zahrnutí do CIF, sa má zlepšovať ich profesionálny potenciál. Ich vhodný výber im dáva lepšiu adaptabilnú flexibilitu v podniku alebo aj mimo neho. U zamestnancov alebo žiadateľov o zamestnanie CIF môže zlepšiť ich zamestnateľnosť a uľahčuje ich kariérny postup. Toto opatrenie uplatňuje štát na národnej úrovni. Účastníkmi sú zamestnávateľia, zamestnanci, AFPA – Národná asociácia pre odborné vzdelávanie a výchovu dospelých (*Association nationale pour la formation professionnelle des adultes*). Prínosom opatrenia je, že umožňuje udržať v podniku zamestnancov, ktorí majú značný potenciál. Pracovníkom umožňuje, aby si našli pracovné miesto zodpovedajúce ich ambíciám, keď si vyformujú nové kompetencie. Podniku umožňuje, aby uspel v GPEC – predbežné riadenie zamestnanosti a kompetencií (*Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*), keď sa ponúka školenie adekvátne voči budúcim potrebám. Umožňuje vyhnúť sa prepúšťaniu podporovaním adaptačného vzdelávania a výchovy a vylepšiť zamestnanosť a profesijné zmeny. Medzi potenciálne riziká opatrenia patrí, že výber školenia pracovníkov nemusí zodpovedať výchove a potrebám podniku a školenie môže priniesť kompetencie, ktoré sú užitočné pre podnik, ale zamestnanec ich využije v inde.
- e) **Individuálne právo na vzdelávanie a výchovu DIF (*Droit individuel à la formation*)** poskytuje každému pracovníkovi právo na 20 hodín vzdelávania a výchovy ročne počas šiestich rokov. Pracovník musí od zamestnávateľa dostať povolenie na výber určitého vzdelávania a výchovy.

Toto právo sa týka každého pracovníka, ktorý spĺňa aspoň jednu z nasledujúcich podmienok. Po prvé, má plný pracovný úväzok na dobu neurčitú a pracuje najmenej jeden rok v podniku. Po druhé, každý rok sa kredit 20 hodín (alebo viac, ak to dohoda podniku alebo odvetvia predpokladá) pripočítava ku kvóte na vzdelávanie a výchovu pracovníka. Toto právo sa uplatňuje kumulatívne počas 6 rokov, teda ide o 120 hodín. Po tretie, pracuje na čiastočný pracovný úväzok na dobu neurčitú. V tomto prípade je ročný nárok vypočítaný pomerným spôsobom k pracovnému času (základom je 20 hodín pre plný pracovný úväzok). Po štvrté, pracuje na dobu určitú. Má pomerný nárok po ukončení 4 mesiacov v aktuálnom pracovnom pomere na dobu určitú počas posledných 12 mesiacov. Cieľom nástroja je zvýšiť úroveň kompetencií pracovníkov, zainteresovať podniky pri orientovaní výberu vzdelávania podľa svojich potrieb, zvýšiť zamestnateľnosť pracovníkov a odpovedať na potreby kompetencií podnikov. Tento nástroj umožňuje pracovníkovi uplatniť väčšiu zodpovednosť voči svojej kariére, aktivuje jeho profesijnú orientáciu a potreby vhodnej výchovy. Zamestnávateľovi umožňuje komunikovať o kompetenciách potrebných v podniku alebo žiadaných na trhu práce. Pracovníkov alebo žiadateľov o zamestnanie DIF smeruje k zlepšeniu zamestnateľnosti, riadeniu kariéry a príležitostí postupu. Tento nástroj uplatňuje štát na národnej úrovni. Účastníkmi sú zamestnávateľia, pracovníci, AFPA – Národná asociácia pre odborné vzdelávanie a výchovu dospelých (*Association nationale pour la formation professionnelle des adultes*). Medzi prínosy opatrenia patrí skutočnosť, že pracovníci sú zodpovední za svoje vlastné vzdelávanie a výchovu a podnecuje ich vyberať si také techniky a metódy, ktoré im umožňujú rozšíriť pracovný potenciál. Uľahčuje predbežné riadenie zamestnanosti a kompetencií (*Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*) podnikov prostredníctvom vzdelávania a výchovy, ktoré zodpovedajú ich budúcim potrebám. Umožňuje vyhnúť sa (v určitých prípadoch) prepúšťaniu (cez adaptabilnú flexibilitu). Zlepšuje zamestnateľnosť a prechodné obdobia v profesijnom živote jednotlivca. Výchova a vzdelávanie môže prebiehať mimo alebo počas pracovných hodín s príjmom vo výške minimálne 50 % z bežného platu. V prípade odchodu zo zamestnania z dôvodu prepúšťania z personálnych dôvodov (a bez závažného pochybenia) sa DIF môže využiť aj počas výpovednej doby, konvertuje sa na peniaze (vo výške čistej mzdy, ktorú poberal pred odchodom). Toto umožňuje financovať výchovu, zhodnocovanie kompetencií alebo validáciu získaných skúseností (VAE – *Validation des acquis de l'expérience*). V prípade výpovede zo strany zamestnanca sa DIF môže využiť počas výpovednej doby na žiadosť poberajúceho pracovníka na to, aby mohol pokračovať v školení pre zhodnocovanie kompetencií alebo validáciu získaných skúseností (VAE). Medzi potenciálne riziká opatrenia patrí, že výber školenia pracovníkov nemusí zodpovedať potrebám podniku. Vyžaduje si však súhlas zamestnávateľa, čo obmedzuje neadekvátne požiadavky. Nie je dôležité, či získané kompetencie sú potrebné pre podnik alebo ich zamestnanec môže použiť v iných pracovných situáciách. V prípade odchodu do dôchodku alebo prepusteníu kvôli vážnemu porušeniu pracovnej zmluvy sa nárok na DIF stráca.

11 Vzťah SI systému k ostatným zložkám/inštitúciám celoživotného vzdelávania

Od r. 2012 sa škola stala členom UNAFORIS - *Union nationale des associations de formation et de recherche en intervention sociale*. (Národná únia združení pre vzdelávanie a výskum v sociálnej

intervencii), ktorá je sieťou 28 takýchto inštitúcií vo Francúzsku, medzi ktoré patria aj vysokoškolské inštitúcie. Vzdelávanie v oblasti sociálnej práce, ktoré zahŕňa aj kontinuálne vzdelávanie) vo Francúzsku sa uskutočňuje v sieti inštitúcií, ktorými sú centrá vzdelávania na asociatívnom princípe, súkromné aj verejné lýceá a vysoké školy.

12 Zabezpečenie kvality SI systému

Škola bola certifikovaná normou ISO 9001 v roku 2007 pre oblasť vzdelávania DEASS, a pre oblasť CAFERUIS bola certifikovaná v r. 2010.

1. U tzv. národných školení požadovaných CNAMTS (*Caisse Nationale Assurance Maladie Travailleurs Salariés* - Národná pokladňa zdravotného poistenia zamestnancov) sa hodnotenie vykonáva ako tzv. hodnotenie za studena (*l'évaluation à froid*) - hodnotenie vykonávania školenia po niekoľkých týždňoch Riaditeľstvom CNAMTS zodpovedným za sociálne služby.)
2. U školení vytvorených v reakcii na ponuky z inštitúcií každé poskytnuté školenie dáva príležitosť pre vyplnenie tzv. hodnotenia za horúca (*évaluation à chaud*) u štážistov. Dispozície pre vyhodnotenie údajov sa vylepšilo v roku 2013 s podporou odboru vzdelávania CRAMIF, keď bol vytvorený Excel šitý na mieru pre ich špecifické potreby.

Škola má vlastnú skupinu učiteľov. Okrem toho škola pracuje so sieťou intervenujúcich odborníkov, vysokoškolskými odborníkmi, a odborníkmi z terénu, vybraných na základe ich kvalifikácie, zručností a znalostí z oblasti sociálnej a zdravotne-sociálnej.

13 Stručná SWOT analýza SI systému

Silné stránky:

dlhodobé stabilné pôsobenie vo vzdelávaní, možnosť získania štátnych diplomov, široké spektrum vzdelávacích programov pre rôzne cieľové skupiny, vytváranie programov aj na základe dopytu, je zriadený ako jediné centrum pre prípravu v sociálnej práci na národnej úrovni v sieti zdravotného poistenia.

Slabé stránky:

zabezpečovanie lektorov z externého prostredia.

Príležitosti:

možnosť poskytovania diplomov v systéme VAE a využívanie nástrojov flexiistoty v rámci aktívnej politiky trhu práce.

Ohrozenia:

pôsobenie v konkurenčnom prostredí, kde existujú aj iné inštitúcie poskytujúce rovnaký typ vzdelávania.

14 SI systém ako príklad dobrej praxe

Systém pôsobí v inom legislatívnom a inštitucionálnom prostredí, ako je na Slovensku, preto jeho charakteristiky majú pozitívne prínosy v tomto kontexte:

1. možnosť získať diplomy, ktorý umožňuje získať lepšie uplatnenie na trhu práce,

2. široké spektrum školení pre rôzne inštitúcie,
3. dlhoročné stabilné pôsobenie systému (od roku 1947), prepojené na zákon o Sociálnom zabezpečení.

15 Zdroje ďalších informácií o SI systéme

Informácie sú dostupné na: <https://www.cramif.fr>

Vzdelávanie v oblasti sociálnej inklúzie – Veľká Británia

1 Úvodná časť

1 Základné informácie o expertovi/tke

Meno experta/tky: Erika Neubauerová

Organizácia, v ktorej expert/tka pracuje: : Inštitút pre výskum práce a rodiny / Ekonomická univerzita v Bratislave

2 Základné informácie o krajine, v ktorej bola expertíza vykonaná

Krajina: Veľká Británia

Rámcové zaradenie (charakteristiky) krajiny z hľadiska typológie sociálneho štátu: liberálny typ sociálneho štátu

Zdôvodnenie výberu krajiny (v súlade s cieľom a zameraním aktivity 1.3.1): typ štátu, ktorý má odlišné charakteristiky, ako ostatné analyzované krajiny (liberálny typ sociálneho štátu, monarchia, unitárny štát so špecifickým postavením jednotlivých súčastí – Anglicka, Škótska, Walesu a Severného Írska, predpoklad viacročnej tradície ďalšieho vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie);

3 Základné informácie o kontaktovanej osobe/osobách v krajine

Meno a priezvisko: Gary Hickman

Organizácia: University of Birmingham

Postavenie v organizácii: Riaditeľ vzdelávania pre oblasť sociálnej práce (Director of Social Work Education)

4 Výskumný postup: kombinácia predbežného štúdia a spracovania dostupných internetových zdrojov o krajine a spracovanie informácií, poskytnutých kontaktovanou osobou;

2 Analytická časť

1 História zavedenia SI systému

Sociálna práca je vo Veľkej Británii realizovaná tak v podobe dobrovoľníckej, ako aj v podobe profesionálnej práce. Zamestnávateľmi sociálnych pracovníkov sú: miestna samospráva, neziskové organizácie, sociálne podniky, ktoré používajú časť zisku na posilnenie vybraných (sociálnych) služieb, ale aj súkromné podniky a organizácie, ktorých cieľom je dosahovanie zisku.²⁸

Sociálna práca sa ako profesijné zameranie vo Veľkej Británii inštitucionalizovala v roku 2003. Titul „sociálny pracovník“ je chránený zákonom, to znamená, že používanie tohto titulu je viazané na

²⁸ V súčasnosti je v Parlamente návrh zmeny legislatívy v smere posilnenia zabezpečenia sociálnej starostlivosti aj na úrovni súkromného sektora.

vzdelanie v danom odbore (sociálna práca – bakalársky, resp. magisterský stupeň) a na registráciu u príslušného regulačného úradu.

Každá zo štyroch krajín Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska má svoj samostatný regulačný úrad. Spolu sa označujú tiež ako „the Four Councils“ – Štyri rady. Vo Walese je to „The Care Council for Wales“ (CCW), v Severnom Írsku „The Northern Ireland Social Care Council“ (NISCC), v Škótsku „The Scottish Social Services Council (SSSC) a v Anglicku „The Health Care Professional Council“ (HCPC). Ich založenie bolo na základe „Health and Social Work Professions Order 2001“ (Pravidlá pre činnosť zdravotníckych a sociálnych pracovníkov 2001). Tieto štyri rady spolupracujú na základe tzv. Memoranda porozumenia (Memorandum of understanding), ktoré je základom pre prácu a vzájomné vzťahy medzi týmito radami vo vzťahu k regulácii činnosti registrovaných subjektov a ich vzdelávania (v konečnom dôsledku s cieľom chrániť zdravie a blaho tých, ktorí využívajú služby týchto registrovaných subjektov).²⁹ Na tomto mieste sa žiada podotknúť, že okrem sociálnych pracovníkov podliehajú povinnosti registrácie u regulačného úradu aj iní zamestnanci (prevažne rezortu zdravotníctva), napr. lekári, fyzioterapeuti, logopédi, psychológovia a pod.

Sociálni pracovníci sa musia každé dva roky preregistrovať, pričom táto registrácia je podmienená skutočnosťou, že príslušný sociálny pracovník/čka potvrdí aktuálne vedomosti a zručnosti v danom odbore (spôsob je na vôli konkrétneho subjektu). Povinnosť registrácie priniesol zákon o štandardoch starostlivosti 2000 (Care Standards Act 2000).

2 Právny status SI systému

Legislatívne zázemie pre sociálnu prácu bolo vytvorené prijatím Aktu miestnych autorít pre sociálne služby 1970 (the Local Authority Social Services Act 1970) v znení neskorších predpisov, ktorý prispel k posilneniu pozície miestnych autorít v oblasti sociálnych služieb (pre rôzne cieľové skupiny) vo Veľkej Británii. K ďalším významným legislatívnym normám možno zaradiť Zákon o štandardoch starostlivosti 2000 (Care Standards Act 2000) a Pravidlá pre činnosť zdravotníckych a sociálnych pracovníkov 2001 („Health and Social Work Professions Order 2001“).

3 Záväznosť SI systému

Ďalšie vzdelávanie v oblasti sociálnej inklúzie je vo Veľkej Británii **nepovinné a je založené na osobnej ochote a motivácii zamestnancov**.

4 Rezortná zodpovednosť za SI systém

Systém ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov patrí vo Veľkej Británii pod dva rezorty:

1. Ministerstvo zdravotníctva (pre vzdelávanie sociálnych pracovníkov zameraných na služby pre dospelých) - Department of Health (for Social Work Education and Adult Services) a
2. Ministerstvo vzdelávania (pre vzdelávanie sociálnych pracovníkov zameraných na služby pre deti) - Department of Education (for Children's Services)

²⁹ Pozn.: Napr. v Anglicku Rada (HCPC) pozostáva z dvanástich členov (6 registrovaných a 6 laických členov), v súlade s legislatívou boli zriadené aj štyri štatutárne výbory, ktoré stanovujú a monitorujú normy vzdelávania a odbornej prípravy a zaoberajú sa tiež praktickými problémami. Rada stanovila aj dva neštatutárne výbory za účelom poradenstva a pomoci v špecifických prípadoch.

5 Charakter inštitucionálno-organizačného zabezpečenia SI systému

Systém ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov/čok je zameraný na dve základné oblasti, a to na vzdelávanie špecialistov, ktorí sa orientujú na poskytovanie sociálnych služieb pre dospelých a špecialistov, ktorí sa profesijne orientujú na prácu s deťmi. Uvedené členenie má svoj význam z hľadiska „zastrešenia systému“ dvoma rezortmi (Department of Health a Department of Education ministerstvami). Na úrovni týchto ministerstiev existuje podporný program ASYE (The Assessed and Supported Year in Employment), ktorý je financovaný z centrálnych rozpočtových zdrojov a napomáha čerstvým absolventom vzdelania v odbore sociálna práca rozvíjať ich ďalšie zručnosti, vedomosti a schopnosti a posilniť ich profesijné sebavedomie. Poskytuje im podporu v prvom roku ich zamestnania. Tento mechanizmus je otvorený nie len pre štátny sektor, ale aj pre neziskový a súkromný sektor.

V nadväznosti na uvedené vznikla v roku 2009 nezávislá organizácia (nie odborová organizácia ani profesijné združenie), tzv. „Kolégium sociálnej práce“ (The College of Social Work - TCSW), podporujúca a zastupujúca zamestnancov v profesii sociálny pracovník/čka vo vzťahu k decíznej sfére a médiám s cieľom permanentne zlepšovať výsledky práce v tejto profesii. Spolu s miestnou samosprávou sa tento subject podieľa tiež na monitoringu možností sociálnych pracovníkov v rámci programu ASYE, vrátane možnosti ďalšieho vzdelávania.

Kľúčovú úlohu v systéme zohráva kontinuálne (celoživotné) vzdelávanie (Continuing professional development – CPD, alebo tiež continuing professional education – CPE). Zabezpečujú ho rôznorodé vzdelávacie inštitúcie vrátane univerzít.

6 Právno-organizačný vzťah SI systému k rezortu/tom s pôsobnosťou v oblasti sociálnej inklúzie

Ako už bolo uvedené, ďalšie vzdelávanie sociálnych pracovníkov je vo Veľkej Británii nepovinné, založené na osobnej motivácii. Do značnej miery má preto vplyv na jeho absolvovanie reálna pozícia zamestnanca v praxi, požiadavky zamestnávateľa (súkromný, verejný, neziskový sektor), ako aj nadväzujúce formy motivácie (kariérny rast, spolufinancovanie vzdelávania zo strany zamestnávateľa a pod.).

Vykonávanie práce sociálneho pracovníka je viazané na ukončenie bakalárskeho alebo magisterského štúdia v odbore sociálna práca a registráciou u príslušného regulačného úradu, ktorý zároveň stanovuje profesijné štandardy sociálneho pracovníka. Kontinuita sa zabezpečuje preregistrovaním v dvojročných cykloch.

7 Cieľové skupiny SI systému

Systém vzdelávania vo Veľkej Británii sa zameriava na vzdelávanie pracovníkov, ktorí sa profesijne orientujú na podporu sociálneho začlenenia ľudí cestou realizácie jednotlivých výkonov služieb starostlivosti vo všetkých piatich oblastiach, ktoré sú predmetom skúmania v rámci našej štúdie, konkrétne ide o:

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).

Vzdelávacie kurzy umožňujú absolventom pracovať v rôznych oblastiach, ako napr. pomoc rodinám, práca so starými ľuďmi, práca s ľuďmi, ktorí majú problémy s učením, práca s mentálne hendikepovanými užívateľmi služieb, práca s deťmi a pod. V každej z týchto oblastí existujú potom špecializované cieľové skupiny, ako napr. služby pre deti a dorast s mentálnym postihnutím, nemocničná sociálna práca a podobne.

8 Obsahové zameranie SI systému a jeho formy

V nadväznosti na skutočnosť, že v systéme ďalšieho vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie neexistuje jedna vzdelávacia inštitúcia s exkluzívnym postavením, ale vzdelávanie poskytujú rôzne typy vzdelávacích subjektov, obsahové zameranie, ciele a tematické oblasti ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov/čok sú determinované charakterom príslušnej vzdelávacej aktivity. V globále je vzdelávanie umožnené rôznymi formami – prezenčnou (v podobe full-time alebo part-time výučby), dištančnou, ale aj blokovou formou a je realizované vzdelávacími inštitúciami (vrátane univerzít).

9 Financovanie SI systému

Financovanie systému ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov vo Veľkej Británii možno označiť ako kombinované. Centrálne rozpočtové zdroje smerujú predovšetkým na podporu programu ASYE, celoživotné vzdelávanie je financované kombináciou rozpočtových zdrojov miestnych autorít, zamestnávateľov a frekventantov príslušných foriem štúdia.

10 Výstupy SI systému

Pre prax ďalšieho vzdelávania vo Veľkej Británii je charakteristická rôznorodosť výstupov, do značnej miery ovplyvnená zamestnávateľom a jeho požiadavkami na kariérny rast zamestnanca. Ku kvalifikačným výstupom možno zaradiť certifikáty a diplomy, ktoré súvisia s príslušnou formou postgraduálneho štúdia (PGCert., PGDip., MSc., MA, PhD. atď.), a sú udeľované po úspešnom absolvovaní príslušnej vzdelávacej aktivity vzdelávacími inštitúciami. Výnimkou nie sú tiež rôzne formy odmien zo strany zamestnávateľa.

11 Zabezpečenie kvality SI systému

K inštitútom kvality možno zaradiť:

1. akreditáciu študijných (vzdelávacích) programov (zo strany centrálnej vládnej úrovne – príslušných ministerstiev),
2. profesijné štandardy, stanovované TCSW, ale predovšetkým príslušným regulačným úradom (HCPC, CCW, NISCC, SSSC).

3 Syntetizujúca časť

12 Stručná SWOT analýza SI systému, inšpirácie pre systémy vzdelávania v sociálnej inklúzii

Predchádzajúca analýza systému ďalšieho vzdelávania v oblasti sociálnej inklúzie vo Veľkej Británii nám umožnila identifikovať niekoľko zaujímavých prvkov. Dedukovali sme, že krajina, ktorá je známa svojim „konzervativizmom“, úctou k tradíciám, ktorá neprešla transformačným procesom (máme na mysli transformačný proces charakteristický pre stredoeurópske krajiny bývalého socialistického bloku, ktoré tvorili jadro nášho výskumu – SR, ČR a Poľsko), bude mať v oblasti sociálnej inklúzie prepracovaný systém ďalšieho vzdelávania. Ukázalo sa však, že kľúčová legislatíva sa týka predovšetkým statusu sociálneho pracovníka ako takého a jeho možnosti pracovať v tejto pracovnej pozícii (podmienkou je registrácia u Regulačného úradu). Príslušný regulačný úrad (na úrovni Anglicka, Walesu, Škótska a Severného Írska) plní okrem iného úlohu subjektu, stanovujúceho štandardy pre účely sociálnej práce, identifikuje potrebné zručnosti, ale tiež vedomosti, ktorými by sociálny pracovník/čka mal/a disponovať. Príslušný vzdelávací subjekt ich musí rešpektovať. Od roku 2009 sa na tvorbe štandardov spolupodieľa aj „Kolégium sociálnej práce“ (The College of Social Work – TCSW), a to predovšetkým v nadväznosti na program ASYE, teda v kontexte podpory čerstvých absolventov vysokoškolského štúdia v odbore sociálna práca počas prvého roku ich snahy umiestniť sa na trhu práce (vrátane možnosti ďalšieho vzdelávania sa). Program je financovaný oboma rezortnými ministerstvami (zdravotníctva a vzdelávania), teda systém ako taký je strategicky zastrešený centrálnou vládou úrovňou, aj keď v duálnej podobe (sociálni pracovníci sú rozdelení podľa toho, či sa špecializujú na služby pre dospelých, alebo pre deti). Za silnú stránku systému však možno považovať motiváciu ďalej sa vzdelávať podporenú praxou (mechanizmy odmeňovania zo strany zamestnávateľov).

Kľúčovým prvkom systému je celoživotné vzdelávanie, poskytované v rôznych formách rôznymi vzdelávacími inštitúciami vrátane univerzít. V porovnaní so štandardným vzdelávaním v sociálnej oblasti (klasické vysokoškolské, resp. univerzitné vzdelávanie), ktoré vykazuje stabilitu, sa však v oblasti celoživotného vzdelávania predpokladajú v najbližšom období (2015) systémové zmeny. Z uvedeného dôvodu bola Veľká Británia spracovaná len v podobe podporného textu.

13 Zdroje ďalších informácií o SI systéme

- Health and Social Work Professions Order 2001 (Pravidlá výkonu profesionálnej zdravotníckej a sociálnej práce 2001); Dostupné na: <http://www.hpc-uk.org/assets/documents/10003bb0hcpc-consolidatedhswporder.pdf>
- Akt miestnych autorít pre sociálne služby 1970 (the Local Authority Social Services Act 1970); Dostupné na: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/211258/Signed_copy_of_NHS_CHC_Responsibilities_Directions_2013.pdf
- Zákon o štandardoch starostlivosti 2000 (Care Standards Act 2000); Dostupné na: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/14/pdfs/ukpga_20000014_en.pdf
- <http://www.hcpc-uk.org/aboutregistration/regulators/socialwork/>
- <http://www.tcsw.org.uk/about-us/>
- <http://www.skillsforcare.org.uk/Social-work/Assessed-and-Supported-Year-in-Employment/The-Assessed>

Systém iného rezortného vzdelávania v SR – školstvo: kontinuálne vzdelávanie pedagogických pracovníkov

1 Úvodná časť

1 Základné informácie o expertovi/tke

Meno experta/ty: PhDr. Daniela Kešelová, PhD.

Organizácia, v ktorej expert/tka pracuje: Inštitút pre výskum práce a rodiny

2 Základné informácie o krajine, v ktorej bola expertíza vykonaná

Krajina: Slovensko, sektor školstva

Rámcové zaradenie (charakteristiky) krajiny z hľadiska typológie sociálneho štátu: Skupina bývalých transformujúcich sa krajín

Zdôvodnenie výberu krajiny (v súlade s cieľom a zameraním aktivity 1.3.1): cieľová krajina, v ktorej sa bude konkrétny systém zavádzať a cieľový systém v zadaní projektu

3 Základné informácie o kontaktovanej osobe/osobách v krajine

Meno a priezvisko: Mgr. Ľuboslav Drga

Organizácia: Ministerstvo ŠVVaŠ SR

Postavenie v organizácii: riaditeľ odboru pedagogických a odborných zamestnancov, siete škôl a školských zariadení, kontinuálneho vzdelávania

4 Bližší popis výskumného postupu

štúdium dokumentov, osobná návšteva, clearing

2 Analytická časť

1 História zavedenia I systému

Za systémový prvok vzdelávania zamestnancov/kýň v rezorte školstva možno považovať kontinuálne vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov (ďalej len „kontinuálne vzdelávanie“).

Legislatívne ukotvenie vzdelávania pedagogických pracovníkov/čok³⁰ siaha do roku 1945, kedy bol vydaný predpis č. 132/1945 Zb. *Dekret presidenta republiky o vzdělání učitelstva*. Dekrét ustanovoval povinnosť pre občanov, ktorí chceli vykonávať prácu učiteľa, získať vzdelanie na pedagogických a „iných“ fakultách („oddeleniach“) vysokých škôl.

Za prvý právny predpis ustanovujúci systém ďalšieho vzdelávania pedagogických pracovníkov/čok považujeme *Vyhlášku č. 80/1977 Zb. o jednotnom systéme ďalšieho vzdelávania učiteľov škôl*

³⁰ <http://www.zakonypreludi.sk/obor/4236199>

poskytujúcich základné, stredné a vyššie vzdelanie a ostatných pedagogických a výchovných pracovníkov s účinnosťou od 1.1.1978. Vyhláška ustanovovala tri „stupne“ ďalšieho vzdelávania učiteľov: I. stupeň - uvádzanie začínajúcich učiteľov do praxe; II. stupeň - pomaturitné a postgraduálne štúdium učiteľov; III. stupeň - špecializačné štúdium. Uskutočňovalo sa formami „internátneho, diaľkového a externého štúdia, organizovaním prednášok, seminárov, kurzov, stáží a pod.“ Ich ťažiskom bolo samoštúdium.

Od 1.9.1985 začala účinnosť Vyhlášky č. 65/1985 Zb. o ďalšom vzdelávaní pedagogických pracovníkov, ktorá bola zrušená k 1.3.1996 Vyhláškou č. 42/1996 Z.z. o ďalšom vzdelávaní pedagogických pracovníkov. Upravovala „organizáciu, obsah, rozsah a formy ďalšieho vzdelávania pedagogických pracovníkov“. Zrušená bola k 1.11.2009 Zákomom č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch.

2 Právny status I systému

V súčasnosti je kontinuálne vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov/kýň určené nasledovnými právnymi predpismi.

Zákon č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, a o zmene a doplnení niektorých zákonov definuje pedagogických zamestnancov a pedagogickú činnosť, odborných zamestnancov a odbornú činnosť, ich práva a povinnosti, predpoklady na výkon pedagogickej a odbornej činnosti, druhy štúdia na získanie kvalifikačných predpokladov na výkon pedagogickej činnosti, kategórie a podkategórie pedagogických a odborných zamestnancov/kýň. Tiež definuje profesijný rozvoj a spôsoby jeho uskutočňovania, kariérový systém, kariérový stupeň, kariérové pozície.

Osobitnú časť venuje kontinuálnemu vzdelávaniu, jeho definícii a jednotlivým druhom. Ustanovuje aj proces akreditácie programov kontinuálneho vzdelávania a programov doplňujúceho pedagogického štúdia, určuje kreditový systém pri kontinuálnom vzdelávaní a atestácie a ich financovanie. Zákon tiež ustanovuje hodnotenie pedagogických a odborných zamestnancov, starostlivosť o nich, ich ochranu a morálne oceňovanie. Zákon ustanovuje aj Centrálny register pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a ďalších zamestnancov škôl a školských zariadení.

Vyhláška č. 437/2009 Z. z. v prílohách č. 1 a č. 2 ustanovuje kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických a odborných zamestnancov.

Vyhláška č. 445/2009 Z. z. o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov bližšie ustanovuje poskytovanie a uskutočňovanie kontinuálneho vzdelávania, jeho obsah, rozsah, formy a druhy, ktoré bližšie špecifikuje. Rovnako ustanovuje prihlasovanie na kontinuálne vzdelávanie, overovanie profesijných kompetencií, ukončovanie kontinuálneho vzdelávania, priznávanie kreditov, atestačné práce a atestačné skúšky a financovanie kontinuálneho vzdelávania.

3 Závaznosť I systému

Závaznosť systému závisí od druhu kontinuálneho vzdelávania. Povinné je iba adaptačné vzdelávanie. Účasť na ďalších druhoch kontinuálneho vzdelávania je predpokladom k získaniu kreditov na absolvovanie 1. a 2. atestácie a následne platového postupu (postup do vyššej platovej triedy).

4 Rezortná zodpovednosť za I systém

Rezortnú zodpovednosť má Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR v súčinnosti s Ministerstvom zdravotníctva SR pri kontinuálnom vzdelávaní a atestáciách učiteľov odborných predmetov na stredných zdravotných školách.

5 Charakter inštitucionálno-organizačného zabezpečenia I systému

Podľa zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch je kontinuálne vzdelávanie súčasťou celoživotného vzdelávania. Definované je ako **„sústavný proces nadobúdania vedomostí, zručností a spôsobilostí s cieľom udržiavania, obnovovania, zdokonaľovania, rozširovania a dopĺňania profesijných kompetencií pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca potrebných na výkon pedagogickej činnosti a na výkon odbornej činnosti“**.

Poskytovateľom kontinuálneho vzdelávania môže byť podľa § 35, odst. 2 zákona:

1. škola alebo školské zariadenie,
2. vysoká škola,
3. organizácia zriadená ministerstvom na zabezpečenie alebo plnenie úloh v oblasti kontinuálneho vzdelávania (Metodicko-pedagogické centrum, Štátny inštitút odborného vzdelávania, Štátny pedagogický ústav, Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie)
4. vzdelávacia organizácia iného ústredného orgánu štátnej správy podľa osobitného predpisu
5. cirkev alebo náboženská spoločnosť, alebo iná právnická osoba, ktorá má v predmete činnosti vzdelávanie

Kontinuálne vzdelávanie je v kompetencii Odboru pedagogických a odborných zamestnancov, siete škôl a školských zariadení, kontinuálneho vzdelávania.

Vychádzajúc z § 36 - §40 zákona poskytovateľ závisí od druhu kontinuálneho vzdelávania:

Pri *adaptačnom* vzdelávaní je poskytovateľom škola alebo školské zariadenie, s ktorým má pedagogický/á alebo odborný/á zamestnanec/kyňa uzatvorený pracovný pomer.

Pri *špecializačnom* vzdelávaní si poskytovateľmi vzdelávania všetky zákonom vymenované subjekty.

Funkčné vzdelávanie poskytujú všetci poskytovatelia, okrem škôl a školských zariadení

Metodicky riadi a usmerňuje kontinuálne vzdelávanie Metodicko-pedagogické centrum, ktoré ho zabezpečuje a realizuje. Metodicko-pedagogické centrum³¹ je podľa § 14, ods. 2 písm. c) zákona NR SR č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve ústredne riadenou organizáciou MŠVVaŠ SR.

³¹ <http://www.mpc-edu.sk/o-nas>

Vykonáva metodickú činnosť a ďalšie vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov/kýň škôl a školských zariadení v rámci Slovenskej republiky.

Metodicko-pedagogické centrum:

1. zabezpečuje a realizuje kontinuálne vzdelávanie pedagogických a odborných zamestnancov/kýň škôl a školských zariadení,
2. zabezpečuje odbornú-metodickú činnosť v oblasti kontinuálneho vzdelávania pedagogických a odborných zamestnancov/kýň,
3. realizuje vydavateľsko-publikačnú činnosť,
4. vykonáva výskumnú a prieskumnú činnosť v oblasti kontinuálneho vzdelávania pedagogických a odborných zamestnancov/kýň,
5. vykonáva na základe poverenia MŠ SR celoslovenské kompetencie (a) v oblasti odborného garantovania rómskej problematiky a (b) v oblasti odborného garantovania ďalšieho vzdelávania učiteľov/ky škôl na národnostných územiach (maďarské, ukrajinské, rusínske).

6 Právno-organizačný vzťah I systému k rezortu/tom s pôsobnosťou v danej oblasti

Ministerstvo školstva udeľuje akreditácie pre vzdelávacie programy kontinuálneho vzdelávania, má zriadenú Akreditačnú radu pre kontinuálne vzdelávanie.

7 Cieľové skupiny I systému

Cieľová skupina popisovaného systému je široko diverzifikovaná. Jednotlivé cieľové skupiny špecifikuje z hľadiska kvalifikačných požiadaviek na vykonávanie pedagogickej a odbornej činnosti Vyhláška č. 437/2009 Z. z. v prílohách č. 1 a č. 2. Vychádzajúc z uvedenej vyhlášky sa člení cieľová skupina tohto rezortného systému – pedagogickí/é a odborní/é zamestnanci/kyne škôl a školských zariadení - nasledovne:

1. Pedagogickí/é zamestnanci/kyne:

a) Učitelia a učiteľky:

- v materskej škole a v materskej škole v triedach a školách pre deti so zdravotným znevýhodnením
- na 1. stupni základnej školy,
- v nultom ročníku 1. stupňa základnej školy
- na 1. stupni základnej školy v triedach a školách pre žiakov so zdravotným znevýhodnením
- v prípravnom ročníku základnej školy pre žiakov so zdravotným znevýhodnením
- na 2. stupni základnej školy,
- na 2. stupni základnej školy v triedach a školách pre žiakov so zdravotným znevýhodnením
- na strednej škole (učiteľ/ka akademických predmetov, učiteľ/ka odborných predmetov),
- na strednej škole v triedach a školách pre žiakov so zdravotným znevýhodnením, v praktickej škole a v odbornom učilišti
- v základnej umeleckej škole
- v jazykovej škole
- pre kontinuálne vzdelávanie pedagogických zamestnancov
- pre kontinuálne vzdelávanie odborných zamestnancov

- b) Majster/ka odbornej výchovy a majster/ka odbornej výchovy v školách pre žiakov so zdravotným znevýhodnením
- c) Vychovávateľ/ka a vychovávateľ/ka v školách a v školských zariadeniach pre žiakov so zdravotným znevýhodnením
- d) Zahraničný/á lektor/ka
- e) Tréner/ka športovej triedy a športovej školy
- f) Pedagogický asistent/ka
- g) Korepetítor/ka

2. Odborní/é zamestnanci/kyne

- a) *Odborní/é zamestnanci/kyne* škôl a školských zariadení a odborní/é zamestnanci/kyne zariadení v pôsobnosti **Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR** (okrem centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie a centier špeciálno-pedagogického poradenstva) sú:
 - Školský/á psychológ/ička
 - Školský/á špeciálny/a pedagóg/ička
 - Liečebný/á pedagóg/ička
 - Sociálny/a pedagóg/ička
 - Školský/á logopéd/ička
- b) *Odborní/é zamestnanci/kyne* centier pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, odborní/é zamestnanci/kyne centier špeciálno-pedagogického poradenstva a odborní zamestnanci zariadení v pôsobnosti **Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR**:
 - Psychológ/ička
 - Špeciálny/a pedagóg/ička
 - Školský/a logopéd/ička
 - Liečebný/a pedagóg/ička
 - Sociálny/a pedagóg/ička

Cieľovou skupinou adaptačného vzdelávania v rámci kontinuálneho vzdelávania sú začínajúci/e pedagogickí/é alebo odborní/é zamestnanci/kyne.

8 Obsahové zameranie I systému a jeho formy

Zameriava sa na získanie vedomostí z pedagogiky, psychológie, aprobačných predmetov alebo študijných odborov alebo iných oblastí súvisiacich s výkonom pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti. Rozsah je najmenej 20 vyučovacích hodín, odlišuje sa podľa druhov kontinuálneho vzdelávania. Vyučovacia hodina trvá 45 minút. Forma, ktorou sa kontinuálne vzdelávanie uskutočňuje je prezenčná, dištančná a kombinovaná.

V rámci kontinuálneho vzdelávania sa rozlišujú jeho jednotlivé druhy: adaptačné vzdelávanie, aktualizčné vzdelávanie, inovačné vzdelávanie, špecializačné vzdelávanie a funkčné vzdelávanie.

Ciele, obsah a formy vzdelávania závisia od druhu kontinuálneho vzdelávania.

Adaptačné vzdelávanie je zamerané na získanie profesijných kompetencií na výkon samostatnej pedagogickej činnosti, ktoré nemožno získať absolvovaním študijného programu v rámci prípravy na povolanie na strednej alebo vysokej škole. Ministerstvo školstva vydáva Smernicu č. 19/2009, ktorou sa vydáva rámcový program adaptačného vzdelávania a škola vypracuje vlastný podľa štruktúry. Začínajúci pedagogickí/é alebo odborní/é zamestnanci/kyne má svojho/ju tútora/ku spomedzi pedagogických alebo odborných zamestnancov/kýň školy.

Aktualizačné vzdelávanie sa uskutočňuje v rozsahu 20 až 60 hodín, trvá najviac 10 mesiacov. Jeho obsahom sú aktuálne informácie využiteľné pri výkone pedagogickej alebo odbornej činnosti; prehĺbovanie, rozvíjanie a rozširovanie odborných a pedagogických vedomostí a zručností; zmeny v koncepcii výchovy a vzdelávania; právne a organizačné predpisy v oblasti školstva. Jeho cieľom je udržanie si profesijných kompetencií potrebných na štandardný výkon pedagogickej alebo odbornej činnosti.

Príklad vzdelávacieho programu aktualizačného vzdelávania: *Školská integrácia, Komunikácia so žiakmi s poruchami sluchu, Práca s týranými, zneužívanými a zanedbanými deťmi*

Vyhláška vymedzuje aj **prípravné atestačné vzdelávanie** podľa § 49 ods. 3 zákona. Jeho obsah závisí od obsahu atestácie a požiadavkami na atestačnú prácu. Požiadavkou na prijatie na atestačné vzdelávanie je minimálne 30 získaných kreditov k termínu podania prihlášky. Vzťahuje sa k vykonaniu jednej atestácie, ktorú treba absolvovať do 2 rokov od ukončenia prípravného atestačného vzdelávania. Rozsah je najmenej 60 vyučovacích hodín, z toho prezenčnej formy 36 vyučovacích hodín na prípravu na vykonanie prvej atestácie a 24 vyučovacích hodín na prípravu na vykonanie druhej atestácie.

Príklad vzdelávacieho programu prípravného atestačného vzdelávania: *Prípravné atestačné vzdelávanie pre odborných zamestnancov v kategórii: psychológ, školský psychológ*

Inovačné vzdelávanie sa uskutočňuje v rozsahu 60 až 110 vyučovacích hodín, trvá najviac 12 mesiacov. Obsahom sú najmä inovácie v aprobačných predmetoch alebo v študijných odboroch; v pedagogike, psychológii alebo ďalších poznatkoch potrebných na výkon pedagogickej alebo odbornej činnosti; v poznatkoch potrebných na výkon činností v kariérových pozíciách podľa § 40 ods. 6 zákona. Jeho cieľom je zdokonaľovanie profesijných kompetencií potrebných na štandardný výkon pedagogickej alebo odbornej činnosti.

Príklady vzdelávacích programov inovačného vzdelávania: *Poradenské zručnosti pre prácu s adolescentmi, Praktická ekonomika*

V rámci inovačného vzdelávania vyhláška rozlišuje (1) funkčné inovačné vzdelávanie a (2) špecializačné inovačné vzdelávanie.

Funkčné inovačné vzdelávanie je určené pre absolventov/ky funkčného vzdelávania, trvá 60 vyučovacích hodín a obsahom nadväzuje na obsah funkčného vzdelávania vedúcich pedagogických a odborných zamestnancov/kýň.

Príklady vzdelávacích programov funkčného inovačného vzdelávania: *Inovácie v riadení pre vedúcich odborných zamestnancov školských zariadení, Funkčné inovačné vzdelávanie pre riadiacich zamestnancov škôl a školských zariadení pre deti a žiakov so zdravotným znevýhodnením*

Špecializačné inovačné vzdelávanie je určené pre absolventov/ky špecializačného vzdelávania. Trvá 60 vyučovacích hodín a nadväzuje na príslušné špecializačné vzdelávanie na výkon špecializovaných činností pedagogických alebo odborných zamestnancov/kýň špecialistov/ky.

Príklad vzdelávacieho programu špecializačného inovačného vzdelávania: *Profesionalita v práci triedneho učiteľa*

Špecializačné vzdelávanie – jeho cieľom je získanie profesijných kompetencií pedagogických a odborných zamestnancov/kýň potrebných na výkon špecializovaných činností. Trvá 100 až 160 vyučovacích hodín a najviac 18 mesiacov. U odborných zamestnancov trvá 100 až 400 vyučovacích hodín od 18 do 48 mesiacov. Obsahom sú najmä:

1. vedomosti zo všeobecne záväzných právnych predpisov;
2. z pedagogiky a z ďalších odborov vzdelávania potrebných na výkon špecializovaných činností.

Príklady vzdelávacích programov špecializačného vzdelávania: *Koordinátor drogovej prevencie, Príprava žiakov pre trh práce - kariérové poradenstvo v školách a školských zariadeniach*

Funkčné vzdelávanie - cieľom je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon riadiacich činností. Uskutočňuje sa v rozsahu 160 až 200 hodín a trvá najviac 24 mesiacov. Vykonáva sa kombinovanou formou, pričom prezenčná forma trvá najmenej 100 vyučovacích hodín. Obsahom sú najmä (1) vedomosti zo strategického riadenia školy alebo školského zariadenia, (2) zo všeobecne záväzných právnych predpisov a ďalších predpisov týkajúcich sa riadenia škôl a školských zariadení, (3) z riadenia výchovno-vzdelávacieho procesu a odborných činností, (4) z personálneho riadenia, (5) z finančného riadenia a (6) z vlastného osobnostného rozvoja.

Príklad vzdelávacieho programu funkčného vzdelávania: *Profesionalizácia práce vedúceho pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca*

Kvalifikačné vzdelávanie – jeho cieľom je získanie profesijných kompetencií potrebných na splnenie kvalifikačných predpokladov na vyučovanie ďalšieho aprobačného predmetu, predmetov študijného odboru alebo na doplnenie kvalifikačných predpokladov podľa § 8 odst. 1 Zákona. Vykonáva sa prezenčnou formou v rozsahu najmenej 200 vyučovacích hodín a trvá najviac 36 mesiacov. Obsahom kvalifikačného vzdelávania sú vedomosti z oblastí určených podľa § 8 ods. 1 zákona.

Príklad vzdelávacieho programu kvalifikačného vzdelávania: *Anglický jazyk pre učiteľov druhého stupňa základných škôl a učiteľov stredných škôl*

9 Financovanie I systému

Bezplatne sa poskytuje iba adaptačné vzdelávanie, ostatné si v závislosti od poskytovateľa vzdelávania platia buď samotní účastníci, alebo je financované z Eurofondov.

10 Výstupy I systému

Spôsob ukončovania a výstupy závisia od druhu kontinuálneho vzdelávania:

Adaptačné vzdelávanie sa ukončuje podľa § 36 odst. 4 zákona. Podľa Smernice č. 19/2009 riaditeľ školy určí spôsob ukončenia programu adaptačného vzdelávania. Určí tému otvorenej hodiny alebo odborného výkonu. Výber témy môže byť ponechaný na zamestnanca pred ukončením vzdelávania.

Tiež určí tému záverečného pohovoru v súlade s obsahom adaptačného vzdelávania. Záverečný pohovor sa realizuje pred trojčlennou skúšobnou komisiou. O ukončení adaptačného vzdelávania sa vyhotovuje protokol. Pri rozhodovaní o ukončení adaptačného vzdelávania berie skúšobná komisia do úvahy stanovisko uvádzajúceho pedagogického alebo odborného zamestnanca (tiež je členom skúšobnej komisie). Adaptačné vzdelávanie je možné absolvovať v období od 3 mesiacov do 2 rokov od začiatku práce pedagogického alebo odborného zamestnanca v škole. Vydáva sa Rozhodnutie o úspešnom alebo neúspešnom ukončení adaptačného vzdelávania podľa § 36 ods. 6 Zákona.

Aktualizačné vzdelávanie sa podľa Vyhlášky ukončuje záverečnou prezentáciou pred účastníkmi vzdelávania a lektorom alebo pred trojčlennou skúšobnou komisiou vymenovanou poskytovateľom aktualizačného vzdelávania. Skúška sa vykonáva z oblasti príslušného obsahu aktualizačného vzdelávania. Overenie profesijných kompetencií podľa § 35 ods. 6 zákona, poskytovaných aktualizačným vzdelávaním, sa uskutočňuje vždy pred skúšobnou komisiou.

Inovačné vzdelávanie sa podľa Vyhlášky č. 445/2009 ukončuje záverečnou prezentáciou a pohovorom pred trojčlennou skúšobnou komisiou. Obsahom je obsah príslušného inovačného vzdelávania.

Špecializačné vzdelávanie sa ukončuje obhajobou písomnej záverečnej práce a záverečnou skúškou pred trojčlennou skúšobnou komisiou. Predsedu/níčku skúšobnej komisie a jej členov/ky vymenúva štatutárny orgán poskytovateľa. Písomná záverečná práca má rozsah 12 až 25 strán bola rozsahu vyučovacích hodín. Posudzuje ju jeden/a recenzent/ka.

Funkčné vzdelávanie sa rovnako ukončuje obhajobou písomnej záverečnej práce a záverečnou skúškou pred trojčlennou skúšobnou komisiou. Rozsah záverečnej práce je 25 až 35 strán, posudzuje ju jeden recenzent.

Kvalifikačné vzdelávanie sa ukončuje obhajobou písomnej záverečnej práce a záverečnou skúškou pred päťčlennou skúšobnou komisiou. Predsedu komisie vymenúva ministerstvo a členov vymenúva štatutárny orgán poskytovateľa. Rozsah písomnej záverečnej práce je od 20 do 50 strán podľa stupňa dosiahnutého vzdelania pedagogického alebo odborného zamestnanca. Posudzujú ju dvaja recenzenti.

Výstupom je Osvedčenie o ukončení kontinuálneho vzdelávania. Osvedčenie okrem osobných údajov uvádza aj: druh kontinuálneho vzdelávania, názov programu kontinuálneho vzdelávania, rozsah vzdelávania v hodinách a počet kreditov, názov kategórie alebo podkategórie a kariérovej pozície, pre ktorú je vzdelávanie určené a názov záverečnej práce alebo záverečnej prezentácie.

Za každých získaných 30 kreditov má zamestnanec/kyňa nárok na kreditový príplatok vo výške 6% príslušnej platovej tarify.

Atestáciu definuje Zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch ako „overenie získaných kompetencií vymedzených profesijným štandardom pre príslušnú kategóriu a podkategóriu pedagogického zamestnanca a príslušnú kategóriu odborného zamestnanca, ktorí ich získali kontinuálnym vzdelávaním, sebvzdelávaním a výkonom pedagogickej činnosti alebo výkonom odborných činností“.

O vykonanie atestácie sa môže uchádzať zamestnanec/kyňa, ktorý/á získal/a 30 kreditov a absolvoval/a prípravné atestačné vzdelávanie v rozsahu 60 hodín, alebo zamestnanec/kyňa, ktorý/á

získal/a 60 kreditov. Po úspešnom vykonaní atestácie strácajú takto uplatnené kredity platnosť pre účely priznania kreditového príplatku.

Obsah atestácie závisí od toho, či ide o prvú alebo druhú atestáciu. Obsahom prvej atestácie je podľa Vyhlášky č. 445/2009 Z. z. „uplatnenie tvorivých skúseností pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca pri riešení odborno-metodických problémov pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti“..., na rozdiel od druhej atestácie, ktorej obsahom je „uplatnenie významných inovácií a preukázanie tvorivých skúseností pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca pri riešení odborno-metodických problémov pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti...“ Obsahy oboch atestácií sú vymedzené aj vyučovacím predmetom alebo študijným odborom, pre ktorý zamestnanec/kyňa spĺňa kvalifikačné predpoklady a ktorý si zvolil/a na vykonanie atestácie. Súčasťou atestácie je atestačná skúška a obhajoba atestačnej práce. Atestačná práca je originálne dielo vytvorené pedagogickým/ou alebo odborným/ou zamestnancom/kyňou, ktorý ju predkladá na obhajobu. Pri prvej atestácii je rozsah atestačnej práce (1) 18 až 24 strán pre dosiahnuté úplné stredné všeobecné vzdelanie, úplné stredné odborné vzdelanie alebo vyššie odborné vzdelanie, (2) 22 až 28 strán pre dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa a (3) 25 až 35 strán pre dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie najmenej druhého stupňa. Pre druhú atestáciu je rozsah atestačnej práce 40 až 60 strán. Atestačnú prácu posudzujú dvaja/dve recenzenti/ky.

Súčasťou atestačnej skúšky je ústne preskúšanie alebo praktické preukázanie výkonu činnosti z vyžadovanej témy v rámci tematického okruhu.

11 Vzťah I systému k ostatným zložkám/inštitúciám celoživotného vzdelávania

Vzťah kontinuálneho vzdelávania k ostatným inštitúciám, konkrétne k univerzitám možno ilustrovať prostredníctvom adaptačného vzdelávania. Počas štúdia na VŠ prax tvorí približne 7% výučby, zvyšný podiel tvorí teoretické vyučovanie. Význam adaptačného vzdelávania spočíva v oboznámení začínajúcej zamestnanca/kyne s praxou v škole. Stáva sa, že s praktickou činnosťou pedagogického/ej alebo odborného/ej zamestnanca/kyne sa reálnejšie a detailnejšie oboznámia až počas adaptačného vzdelávania.

12 Zabezpečenie kvality I systému

Všetky programy kontinuálneho vzdelávania podliehajú akreditácii. Smernicou č. 18/2009-R sa vydávajú kritériá na vypracovanie a posudzovanie programu kontinuálneho vzdelávania pedagogických a odborných zamestnancov na účely akreditácie.

3 Syntetická časť

13 Stručná SWOT analýza I systému

- S:** Inštitucionálne zabezpečenie kontinuálneho vzdelávania, široká ponuka vzdelávacích programov, kombinácia foriem vzdelávania, spôsoby ukončovania kontinuálneho vzdelávania, vplyv na zaradenie v platovej triede po vykonaní atestácie na základe získaných kreditov.
- W:** Formalizácia vzdelávania – riziko účasti zamestnancov/kýň na vzdelávacom programe iba pre získanie kreditov a platový rast, nie pre skutočné reflektovanie potreby kontinuálneho vzdelávania.

O: pripravovaná novela Zákona o pedagogických zamestnancoch, kde sa menia podmienky na atestáciu. Vytvára sa 79 profesijných štandardov pre kategórie a podkategórie pedagogických a odborných zamestnancov/kyň. V nich sú rozpracované na dimenzie profesijne kompetencie, vytvorené je portfólio profesijných kompetencií, ktoré musí mať pedagogický alebo odborný zamestnanec/kyňa na príslušnom kariérnom stupni pre účasť na atestácii. Pri atestácii zamestnanec/kyňa predloží portfólio svojich profesijných kompetencií.

T: Financovanie vzdelávania z Operačného programu, zabezpečenie kontinuity pri financovaní vzdelávacích programov

14 I systém ako príklad dobrej praxe

1. Inštitucionálne zabezpečenie kontinuálneho vzdelávania prostredníctvom metodicko-pedagogických centier na každom kraji v SR
2. Stanovenie spôsobov profesijného rozvoja prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania, vykonávania tvorivých aktivít súvisiacich s výkonom pedagogickej alebo odbornej činnosti a sebvzdelávania, vytvorený kariérový systém
3. Široká ponuka vzdelávacích programov podľa jednotlivých druhov kontinuálneho vzdelávania

15 Inšpirácie pre systémy vzdelávania v sociálnej inklúzii

Osobitné inštitúcie zabezpečujúce kontinuálne vzdelávanie (predovšetkým MPC s celoslovenskou pôsobnosťou), spôsoby ukončovania vzdelávacieho programu, výstupy na báze kreditov, osvedčenie po absolvovaní vzdelávacieho programu, atestácie, vplyv na platový a kariérny rast

16 Zdroje ďalších informácií o I systéme

1. Zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a o odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov [online]. Dostupné na: www.minedu.sk
2. Vyhláška č. 445/2009 Z.z. o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov [online]. Dostupné na: www.minedu.sk
3. Akreditované vzdelávacie programy v plnom znení (k 4.12.2014) [online]. Dostupné na: <http://www.mpc-edu.sk/vzdelavacia-cinnost/akreditovane-vzdelavacie-programy-v-plnom-zneni-k-4-12-2014>

Systém iného rezortného vzdelávania v SR - Justičná akadémia SR

1 Úvodná časť

1 Základné informácie o expertovi/tke

Meno experta/tky: doc. Ing. Iveta Dudová, PhD.

Organizácia, v ktorej expert/tka pracuje: Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave

2 Základné informácie o krajine, v ktorej bola expertíza vykonaná

Krajina: Slovenská republika

Rámcové zaradenie (charakteristiky) krajiny z hľadiska typológie sociálneho štátu: Skupina bývalých transformujúcich sa krajín

Zdôvodnenie výberu krajiny (v súlade s cieľom a zameraním aktivity 1.3.1): Cieľová krajina, v ktorej sa bude konkrétny systém zavádzať a cieľový systém v zadaní projektu

3 Základné informácie o kontaktovanej osobe/osobách v krajine

Meno a priezvisko: JUDr. Katarína Strížová

Organizácia: Justičná akadémia SR

Postavenie v organizácii: Vedúca Kancelárie justičnej akadémie SR

4 Bližší popis výskumného postupu

e-mailová komunikácia, osobné stretnutie, štúdium dokumentov

2 Analytická časť

1 História zavedenia I systému

Založeniu Justičnej akadémie (2003) predchádzalo obdobie od roku 1995, počas ktorého Združenie sudcov Slovenska presadzovalo myšlienku vytvorenia nezávislej sudcovskej vzdelávacej inštitúcie. Túto myšlienku podporili aj medzinárodné inštitúcie Rada Európy, Európska komisia, Medzinárodné združenie sudcov, Holandský helsinský výbor, ABA CEELI, British Know-How Fund. Na vypracovaní návrhu zákona sa podieľali výkonný výbor a legislatívny výbor Združenia sudcov Slovenska a tento predložili Ministerstvu spravodlivosti SR. Zákon o Justičnej akadémii (č. 548/2003 Z. z.) schválila Národná rada SR na zasadnutí dňa 4. 12. 2003. Reálne pôsobenie Justičnej akadémie sa začalo 1. 9. 2004. Sídлом akadémie sa stal Pezinok, kde v priebehu obdobia do začiatku r. 2008 bolo dobudované aj vlastné administratívne sídlo. Počas svojej existencie prešla akadémia aj viacerými organizačnými zmenami vzhľadom na vyplývajúci stav spoločnosti a požiadavky kladené na plnenie jej cieľov a úloh v oblasti vzdelávania odbornej justičnej obce.

2 Právny status I systému

Justičná akadémia je založená Zákonom o Justičnej akadémii a o zmene a doplnení niektorých zákonov č. 548/2003 Z.z. (základný zriaďovací dokument) a riadi sa aj základnými internými smernicami (Štatútom Justičnej akadémie a Organizačným poriadkom Justičnej akadémie) a opatreniami riaditeľa.

3 Záväznosť I systému

Vzdelávanie všetkých cieľových skupín je vymedzené zákonom č. 548/2003 Z. z. o Justičnej akadémii a o zmene a doplnení niektorých zákonov a legislatívou týkajúcou sa týchto skupín, ktorá je nasledujúca:

1. *Vzdelávanie sudcov vychádza zo zákona č. 385/2000 Z.z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov.*

Sudca má právo na zabezpečenie podmienok systematického a bezplatného vzdelávania po celý čas výkonu svojej funkcie, na bezplatné poskytovanie právnych predpisov, odbornej literatúry a informácií nevyhnutných na riadny výkon funkcie sudcu. Vzdelávanie sudcov zabezpečuje Justičná akadémia. Prehlbovaním kvalifikácie sa rozumie systematické odborné vzdelávanie sudcov s cieľom priebežne si udržiavať, zdokonaľovať a dopĺňať požadované vedomosti a schopnosti potrebné na výkon funkcie sudcu v príslušnom odbore alebo na výkon lektorskej činnosti. Zvyšovaním kvalifikácie sa rozumie nadobudnutie vedomostí a zručností potrebných na výkon funkcie sudcu na súde vyššieho stupňa, na výkon osobitnej špecializácie alebo na výkon riadiacej funkcie v správe súdov, ďalej ďalšie vysokoškolské štúdium v odbore potrebnom na výkon funkcie sudcu, vykonanie rigorózneho skúšky, ako aj iné špeciálne štúdium na vysokých školách alebo na iných výchovno-vzdelávacích zariadeniach v SR alebo v zahraničí, ak sú za také uznané.

2. *Vzdelávanie prokurátorov vychádza zo zákona č. 153/2001 Z. z. o prokuratúre a zo zákona č. 154/2001 Z.z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry.*

Podľa zákona č. 154/2001 je prokurátor povinný prehlbovať svoju odbornú kvalifikáciu. Návrh na vykonanie odbornej justičnej skúšky vyšším súdnym úradníkom predkladá akadémii minister. Návrh na vykonanie skúšky asistentom prokurátora predkladá akadémii generálny prokurátor.

3. *Vzdelávanie súdnych úradníkov vychádza zo zákona č. 385/2000 Z.z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zákona č. 549/2003 Z.z. o súdnych úradníkoch v znení neskorších predpisov, zákona č. 550/2003 Z.z. o probačných a mediačných úradníkoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.*

4 Rezortná zodpovednosť za I systém

Justičná akadémia patrí priamo pod Ministerstvo spravodlivosti SR.

5 Charakter inštitucionálno-organizačného zabezpečenia I systému

Justičná akadémia je právnická osoba, ktorá je rozpočtovou organizáciou Ministerstva spravodlivosti SR. V zmysle organizačného poriadku sa Justičná akadémia sa člení na základné útvary - riaditeľ, zástupca riaditeľa, katedry práva, kancelária akadémie, útvar ekonomiky a vnútornej

správy, metodik Justičnej akadémie a detašované pracovisko Justičnej akadémie a regionálne pracoviská. V súčasnosti existujú tri katedry práva. Katedra verejného práva zabezpečuje vzdelávanie z **trestného práva, ústavného práva, finančného práva a správneho práva**. Katedra súkromného práva zabezpečuje vzdelávanie z občianskeho práva a obchodného práva ako aj prípravného vzdelávania. V rámci tejto katedry je vytvorené samostatné oddelenie, ktoré zabezpečuje vzdelávacie aktivity zamerané na spoločenskovedné disciplíny (rétorika, kultivácia osobnosti, psychológia a iné). Katedra medzinárodného, európskeho práva a cudzích jazykov zabezpečuje vzdelávanie v odvetví práva Európskej únie, medzinárodného práva, anglického, nemeckého a francúzskeho jazyka.

Na detašovanom pracovisku sa ročne uskutoční približne 60 až 80 vzdelávacích aktivít vo forme dvojdnových seminárov až po týždňové školenia (účastníci majú k dispozícii 2 moderné učebne a 25 dvojlôžkových izieb).

Rada je najvyšší orgán Justičnej akadémie. Riadi po odbornej stránke vzdelávaciu činnosť akadémie, schvaľuje návrh rozpočtu akadémie, navrhuje ministrovi spravodlivosti kandidáta na funkciu riaditeľa a volí predsedov a členov skúšobných komisií pre vykonanie odbornej justičnej skúšky.

Riaditeľ je štatutárnym orgánom akadémie, ktorého na návrh rady vymenúva a odvoláva minister spravodlivosti na funkčné obdobie päť rokov. Má právo zúčastňovať sa na zasadnutiach Rady Justičnej akadémie, má právo vyjadrovať sa k prerokúvanej veci; nemá právo hlasovať. Riaditeľ najmä predkladá rade návrh ročného študijného plánu a výročnú správu o činnosti akadémie, predkladá ministrovi návrh rozpočtu, ktorý schválila rada a vymenúva a odvoláva zástupcu riaditeľa.

Justičná akadémia zabezpečuje vzdelávanie prostredníctvom pedagogického zboru podľa schváleného ročného študijného plánu. Pedagogický zbor sa skladá z vedúcich katedier, ktorí trvalo vykonávajú činnosť na akadémii na jednotlivých katedrách práva a z externých členov, to znamená lektorov, ktorými sú najmä sudcovia, prokurátori a odborníci z akademického prostredia, ktorí sú prijímaní Radou Justičnej akadémie na základe kritérií stanovených radou, vykonávajú prednáškovú a vzdelávaciu činnosť ad hoc. V súčasnosti je celkovo 91 externých členov pedagogického zboru.

6 Právno-organizačný vzťah I systému k rezortu/tom s pôsobnosťou v danej oblasti

Justičná akadémia je právnická osoba, ktorá je rozpočtovou organizáciou Ministerstva spravodlivosti SR.

Riaditeľ je štatutárnym orgánom akadémie, ktorého na návrh rady vymenúva a odvoláva minister spravodlivosti na funkčné obdobie 5 rokov.

Rada Justičnej akadémie je najvyšším orgánom, má 10 členov, pričom piatich členov volí Súdna rada SR z radov sudcov a piatich členov vymenúva minister spravodlivosti SR. Dvoch členov rady vymenúva minister na návrh generálneho prokurátora SR.

Výber členov pedagogického zboru uskutočňuje rada na návrhy ministra spravodlivosti, súdnej rady, sudcovských rád, generálneho prokurátora, rady prokurátorov a riaditeľa.

7 Cieľové skupiny I systému

Justičná akadémia SR je nezávislou vzdelávacou inštitúciou s celoštátnou pôsobnosťou, ktorá zabezpečuje, organizuje a vykonáva vzdelávanie svojich cieľových skupín sudcov, prokurátorov,

súdnych úradníkov a právnych čakatel'ov prokuratúry. Justičná akadémia republiky okrem organizovania celoživotného vzdelávania sudcov, prokurátorov a súdnych úradníkov v zmysle schválenej Koncepcie vzdelávania pripravuje a následne overuje vedomosti a odborné predpoklady čakatel'ov prokuratúry a vyšších súdnych úradníkov potrebné na výkon funkcie sudcu alebo prokurátora vykonaním odbornej justičnej skúšky. Úspešnému vykonaniu a absolvovaniu odbornej justičnej skúšky predchádza účasť vyššie spomínaných cieľových skupín na podujatiach v rámci prípravného vzdelávania v súlade so schváleným študijným plánom.

Okrem týchto úloh v oblasti vzdelávania plní Justičná akadémia aj iné povinnosti. Vytvára, spravuje a chráni databázu súdnych spisov z oblasti trestného práva, správneho práva, pracovného práva, rodinného práva, obchodného práva a občianskeho práva, ktorá sa využíva jednak pri výberových konaniach na obsadenie voľného miesta sudcu podľa zásad pre výberové konania schválených Súdnou radou SR, ako aj pri písomnej časti odbornej justičnej skúšky na účely vyhotovenia rozhodnutí účastníkov skúšky.

Vývoj v počte vzdelávaných v Justičnej akadémii podľa cieľových skupín bol obdobím 2011-2013 nasledujúci:

Tabuľka 4: Počty vzdelávaných v Justičnej akadémii podľa cieľových skupín

Rok	Sudcovia	Prokurátori	Vyšší súdni úradníci	Právni čakatelia prokuratúry	Asistenti sudcov Najvyššieho súdu SR	Iná	Spolu
2011	1 246	546	1 756	423	202	330	4 503
2012	625	91	1 043	0	144	40	1 943
2013	634	108	839	62	54	8	1 705

Zdroj: Výročné správy o činnosti Justičnej akadémie SR za roky 2011 – 2013, Dostupné na: <http://www.ja-sr.sk/>

8 Obsahové zameranie I systému a jeho formy

Ciele vzdelávania sú špecificky stanované pre vzdelávanie jednotlivých cieľových skupín. Prebieha v dvoch formách:

1. prípravné vzdelávanie čakatel'ov (odborná príprava na budúce povolanie sudcu, prokurátora a teoreticko-praktická príprava na vykonanie odbornej justičnej skúšky),
2. celoživotné vzdelávanie sudcov, prokurátorov, súdnych úradníkov.

V rámci metodológie vzdelávacieho procesu akadémie rozdelila typy vzdelávacích podujatí (tréningové kurzy) nasledujúcim spôsobom:

1. jednodňové podujatia organizované v regionálnych pracoviskách akadémie,
2. dvojdnňové podujatia v rámci celoštátnej pôsobnosti organizované v detašovanom pracovisku akadémie,
3. trojdňové systematické jazykové vzdelávacie kurzy- právnická terminológia organizované v detašovanom pracovisku akadémie,
4. sústredenia v rámci prípravného vzdelávania.

Prípravné vzdelávanie

Prípravné vzdelávanie v súčasnosti reálne neexistuje, hoci koncepcia vzdelávania Justičnej akadémie SR sa v samostatnej kapitole venuje komplexne metodike vzdelávania justičných čakaťov a právnych čakaťov prokuratúry v rámci 3 ročnej prípravnej praxe. Justičná akadémia uskutočňuje „prípravné vzdelávanie“ pre účastníkov, ktorí sa prihlásili na odbornú justičnú skúšku formou predskúškových sústredení (tri štvordňové sústredenia 2x ročne).

Podľa koncepcie má Justičná akadémia SR organizovať sústredenia pre účastníkov pripravujúcich sa na vykonanie odbornej justičnej skúšky. Termíny sústredení budú v rámci ročného študijného plánu určené tak, aby predchádzali jednotlivým termínom samotných odborných justičných skúšok (spravidla dvakrát ročne).

Sústredenia sa majú rozdeľovať do troch častí. Prvá časť sústredení je zameraná na úspešné zvládnutie písomnej časti odbornej justičnej skúšky – praktické cvičenia z pozitívnoprávnych oblastí práva, nácvik zručností v pojednávacej miestnosti, osvojenie si procesných postupov a návykov nevyhnutných pre výkon funkcie sudcu a prokurátora, rozbor praktických prípadov v trestnej a netrestnej oblasti, vyhotovovanie rozhodnutí v trestnej a netrestnej oblasti. Druhá časť sústredení je zameraná na úspešné zvládnutie ústnej časti OJS – rozbor aktuálnych otázok na ústnu časť OJS v oblasti občianskeho práva, rodinného práva, pracovného práva, obchodného práva, práva EÚ, medzinárodného práva súkromného a rozvíjanie schopností aplikovať právne predpisy v konkrétnych veciach. Tretia časť sústredení je zameraná na úspešné zvládnutie ústnej časti OJS – rozbor aktuálnych otázok na ústnu časť OJS v oblasti trestného práva, správneho a finančného práva, ústavného práva, organizácie a pôsobnosti súdov a prokuratúry, medzinárodného trestného práva a rozvíjanie schopností aplikovať právne predpisy v konkrétnych veciach.

Celoživotné vzdelávanie sudcov

Celoživotné vzdelávanie sudcov ako cieľovej skupiny sa považuje za nevyhnutný predpoklad pre prehĺbenie znalostí a schopností na výkon tejto funkcie ako i prínos pre svoj osobnostný rast. Pri príprave študijných plánov sa zohľadňujú požiadavky sudcov a nimi navrhované témy sa zaraďujú od obsahu vzdelávacích podujatí. Vzdelávanie sudcov je z dôvodu metodológie a kontinuity vzdelávacieho procesu rozdelené na dve časti pre dve cieľové podskupiny - funkčne mladší sudca s dĺžkou odbornej praxe 0-4 roky (FMS) a funkčne starší sudca s dĺžkou odbornej praxe 4 a viac rokov (FSS).

Cieľom vzdelávania FMS je oboznámiť funkčne mladšieho sudcu s vývojom teórie a praxe justície v SR, následne s praxou v širšom európskom kontexte, nadobudnúť poznatky, zručnosti a pracovné návyky potrebné pre výkon funkcie. Cieľom vzdelávania FSS je rozšíriť poznanie nových právnych noriem, výmena poznatkov a praktických skúseností medzi sudcami v oblastiach, o ktoré požiadajú, zvýšenie prestíže sudcovskej profesie (etika, sociálne zručnosti, komunikácia, protokol, ...), rozšírenie jazykovej vybavenosti sudcov, predpoklady pre rozšírenie pedagogického zboru.

FMS po úspešnom absolvovaní odbornej justičnej skúšky a po vymenovaní do funkcie sudcu sa táto cieľová skupina zaraďuje do odbornej prípravy na jednotlivých katedrách práva. Vzdelávanie bude prebiehať v období 3 rokov podľa špecializácie a zaradenia na príslušnom súde s konkrétnou skupinou sudcov. Odborná príprava sa organizuje formou odborných prednášok a seminárov v

rozsahu 6 – 8 dvojdnových seminárov v priebehu 3 rokov (cyklické vzdelávanie v nadväzujúcich blokoch). Po absolvovaní vzdelávania FMS by sa realizoval II. stupeň celoživotného vzdelávania FSS - zameranie na agendu súdov, rozhodovaciu činnosť najvyššieho súdu, kultiváciu osobnosti, odborné jazykové vzdelávanie, a tiež vzdelávanie záujemcov o členstvo v externom pedagogickom zbore.

Formy podujatí pre FSS sú prednášky, semináre (v prípade výkladu nových právnych noriem), workshop (odborné témy, rozbor aplikačných problémov, sociálno-psychologické výcviky), konferencie, stáže v zahraničí, študijné pobyty.

Celoživotné vzdelávanie prokurátorov

Systém, ciele a formy celoživotného vzdelávania prokurátorov sú obdobné ako u sudcov. Je rozdelené rovnako na dve časti pre dve cieľové podskupiny - funkčne mladší prokurátor s dĺžkou odbornej praxe 0-4 roky (FMP) a funkčne starší prokurátor s dĺžkou odbornej praxe 4 a viac rokov (FSP).

Celoživotné vzdelávanie súdnych úradníkov

Celoživotné vzdelávanie súdnych úradníkov ako cieľovej skupiny sa považuje za nevyhnutný predpoklad pre prehĺbenie znalostí a schopností na výkon tejto funkcie ako i kvalitatívnu stránku výstupov práce justičných pracovníkov. Pri príprave študijných plánov sa majú zohľadňovať požiadavky cieľovej skupiny a nimi navrhované témy budú obsahom vzdelávacích podujatí ako aj legislatívne zmeny a stav v SR.

Vzdelávanie je rozdelené na dve časti v rámci cieľových podskupín - vzdelávanie vyšších súdnych úradníkov (VSÚ), vzdelávanie probačných a mediačných úradníkov (PaMÚ), vzdelávanie súdnych tajomníkov (ST).

Cieľom celoživotného vzdelávania VSÚ je zvyšovať odbornú úroveň VSÚ v jednotlivých oblastiach práva, a to najmä pri aplikácii vnútroštátneho práva ako aj komunitárneho práva s dôrazom na špecializáciu VSÚ (zaradenie na súde podľa rozvrhu práce). Vzdelávanie prebieha formou jednodňových podujatí organizovaných v regionálnych pracoviskách akadémie (Košice, Banská Bystrica, Pezinok) alebo formou dvojdnových podujatí organizovaných v Detašovanom pracovisku akadémie v Omšeni pod gesciou jednotlivých katedier práva a je zamerané na jednotlivé odvetvia práva (odborné vzdelávanie VSÚ v regionálnych pracoviskách akadémie). Okrem toho sa VSÚ môžu vzdelávať v rámci podujatí organizovaných pre sudcov a prokurátorov, a majú k dispozícii aj vzdelávanie na diaľku(e-learning).

Cieľom vzdelávania probačných a mediačných úradníkov (PaMÚ) je sociálno-psychologický výcvik vo forme riešenia prípadových štúdií z praxe. Organizujú sa budú spoločné semináre PaMÚ so sudcami a prokurátormi, ktorých témami sú aktuálne otázky trestnej činnosti mladistvých, ukladanie a výkon trestov a ochranných opatrení, restoratívna justícia resp. odklony v trestnom konaní.

Cieľom vzdelávania ST je zvyšovať odbornú úroveň ST, zjednocovať pracovné postupy v súlade s platnou legislatívou. Vzhľadom na platný právny stav, kompetencie, postavenie a počet súdnych tajomníkov akadémie v súlade s účinnou koncepciou rozčlenila vzdelávanie ST do troch línii - základné vzdelávanie ST, cyklické vzdelávanie ST, vzdelávanie ST v rámci podujatí organizovaných pre VSÚ v regionálnych pracoviskách. Vzdelávanie prebieha prevažne formou jednodňových podujatí

organizovaných v regionálnych pracoviskách akadémie (Košice, Banská Bystrica, Pezinok) pod gesciou katedry verejného práva.

- a) Základné vzdelávanie je vstupným vzdelávaním určeným len pre začínajúcich a funkčne mladších ST (0-3 rokov praxe). Obsahom sú všetky základné informácie o charaktere práce ST, jej význame z pohľadu fungovania súdnych oddelení a teda aj nárokov, ktoré sa kladú na špecifickú skupinu justičných zamestnancov. Vzdelávanie bude organizuje pre väčšiu skupinu ľudí, aby boli dodržané zásady ekonomických kritérií a hospodárnosti, a to formou dvojdnového seminára. Je organizované formou prednášok spojených s diskusiou a rozborom praktických prípadov.
- b) Cyklické vzdelávanie ST je zamerané na praktické informácie týkajúce sa konkrétnych oddelení, resp. agend vedených na jednotlivých súdoch (trestná, civilná, obchodná, dedičská, odd. exekúcií a pod). Vzdelávanie prebieha podľa konkrétnej špecializácie. Jednotlivé semináre sa organizujú vo forme jednodňových seminárov spojených s diskusiou a rozborom praktických prípadov v regionálnych pracoviskách akadémie.

9 Financovanie I systému

Akadémia je právnická osoba, ktorá je rozpočtovou organizáciou Ministerstva spravodlivosti SR a hospodári s prostriedkami účelovo určenými v štátnom rozpočte na vzdelávanie sudcov, prokurátorov a súdnych úradníkov.

10 Výstupy I systému

Výstupy zo vzdelávania v Justičnej akadémii možno rozdeliť do dvoch základných skupín z hľadiska charakteru absolvovania vzdelávania, a to odborná justičná skúška a ostatné výstupy.

- 1. Cieľom odbornej justičnej skúšky je overiť, či má vyšší súdny úradník alebo asistent prokurátora potrebné vedomosti a je dostatočne pripravený na to, aby mohol zastávať funkciu sudcu alebo funkciu prokurátora. Po jej úspešnom vykonaní akadémie vystaví osvedčenie o jej vykonaní.
- 2. Ostatné výstupy nemajú formu ani skúšky, a ani výstupných certifikátov. Ide o dobrovoľné vzdelávanie. Každý účastník vzdelávania má vytvorenú vlastnú elektronickú kartu, prihlasuje sa na konkrétne vzdelávanie cez portál.

Vplyv na kariérny rast a odmeňovanie bol priamy v predchádzajúcom období, keď v právnom systéme boli definovaní právnici a justiční čakatelia.

V súčasnosti tento vplyv nie je priamy. Napríklad v prípade vyšších súdnych úradníkov po získaní odbornej justičnej skúšky je na rozhodnutí predsedu súdu, či mu na základe tejto skutočnosti zvýši plat. Pokiaľ ide o kariérny rast, vyšší súdny úradník sa môže uchádzať o miesto sudcu, ale nemá zaručený výsledok, získanie justičnej skúšky mu len otvára túto možnosť.

11 Vzťah I systému k ostatným zložkám/inštitúciám celoživotného vzdelávania

Vzťahy Justičnej akadémie k ostatným zložkám/inštitúciám celoživotného vzdelávania sú budované na dobrovoľnej báze. Uzatvárajú sa zmluvy o spolupráci. S partnermi spomedzi právnických fakúlt si vymieňajú zoznamy lektorov, prípadne spolupracujú v rámci európskych grantov. Akadémia spolupracuje aj notárskou komorou.

Vonkajšie vzťahy Justičnej akadémie SR sú budované na intenzívnej spolupráci s vnútroštátnymi, ako aj zahraničnými partnermi v najmä oblasti vzdelávania sudcov a prokurátorov a tiež projektových aktivít týkajúcich sa rozvoja Justičnej akadémie SR. V súčasnosti sa tiež pripravujú rokovania o spolupráci s akademickou obcou, a to s právnickými fakultami vysokých škôl SR. Medzi domácich partnerov Justičnej akadémie SR patria najmä subjekty, s ktorými má akadémia podpísanú osobitnú dvojstrannú dohodu:

- Združenie sudcov Slovenska,
- EUROIURIS - Európske právne centrum,
- Informačná kancelária Rady Európy,
- Úsmev ako dar,
- EDUKOS – konzultačné a informačné centrum,
- Notárska komora Slovenskej republiky,
- Slovenská exekútorská komora,
- Slovenská advokátska komora,
- Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky,
- Bratislavská Vysoká škola práva,
- Právnická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici,
- Právnická fakulta Univerzity P.J. Šafárika v Košiciach,
- Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave,
- Právnická fakulta Janka Jesenského v Sládkovičove,
- Právnická fakulta Masarykovej Univerzity v Brne.

12 Zabezpečenie kvality I systému

Obsah vzdelávania určuje súdna rada a generálny prokurátor. Kvalita I systému sa zabezpečuje prostredníctvom troch prvkov – dokumentu koncepcie, anonymného hodnotiaceho dotazníka po skončení každej aktivity a uverejňovania výzvy na poslanie námetov do pripravovaného študijného plánu. Anonymným hodnotiacim dotazníkom sa zaisťuje spätná väzba na lektorov. V dotazníkoch navrhujú absolventi aj nové témy, ktoré ich zaujímajú a mali by sa zaradiť do obsahu vzdelávania v budúcom období.

3 Syntetická časť

13 Stručná SWOT analýza I systému

Silné stránky I systému:

založenie Justičnej akadémie zákonom, široké spektrum vzdelávacích programov pre rôzne cieľové skupiny, možnosť uskutočnenia odbornej justičnej skúšky, vytváranie aktuálnych vzdelávacích aktivít na základe potrieb praxe.

Slabé stránky I systému:

nie je zákonom stanovená povinnosť pre cieľové skupiny vzdelávať sa; zabezpečovanie lektorov, ktorí sú externými členmi katedier; problematické otázky v legislatívnom rámci financovania vzdelávania Justičnej akadémie – napr. Justičná akadémia vzdeláva aj pre potreby Generálnej prokuratúry, ktorá

má svoj samostatný rozpočet v kapitole Ministerstva spravodlivosti SR, môže si z neho uhrádzať aj iné vzdelávanie, a Justičnej akadémii nemôže presunúť finančné zdroje za poskytnuté vzdelávanie.

Príležitosti I systému:

opätovné prijatie systému čakaťov by prepojilo absolvovanie vzdelávania s odmeňovaním a kariérnym rastom.

Ohrozenia I systému:

právna neistota (napr. zrušenie systému čakaťov, ktorý bol funkčným prvkom, právna úprava v oblasti postavenia čakaťov nie je v súčasnosti priaznivá), nedá sa preto komplexne zabezpečiť plnenie koncepcie.

14 I systém ako príklad dobrej praxe

- Možnosť získania odbornej skúšky, ktorá je predpokladom pre budúci kariérny rast niektorých cieľových skupín.
- Prepracovaný podrobný spôsob vymedzovania cieľov vzdelávania a vytvárania vzdelávacích kurzov pre rôzne cieľové skupiny.
- Zriadenie Justičnej akadémie zákonom vytvára lepšie predpoklady pre stabilitu fungovania I systému.

15 Inšpirácie pre systémy vzdelávania v sociálnej inklúzii

Systém môže byť inšpiráciou pre zavedenie systému rezortného vzdelávania na úseku sociálnej inklúzie svojimi viacerými charakteristikami. Je to najmä celoživotný charakter vzdelávania pre rôzne cieľové skupiny. Umožňuje postupné formovanie odborníka počas celej jeho pracovnej kariéry poskytovaním kurzov, pretože si môže vyberať kurzy podľa svojich aktuálnych potrieb. Forma inštitucionálno-organizačného zabezpečenia cez jednotlivé katedry je obdobná ako na vysokých školách. Pružnosť I systému podporuje spôsob aktualizácie zamerania vzdelávacích podujatí (dopyt formuje ponuku) a tiež pomerne veľká variabilnosť spôsobov organizácie týchto vzdelávacích podujatí.

16 Zdroje ďalších informácií o I systéme

Informácie o Justičnej akadémii sú Dostupné na: <http://www.ja-sr.sk/>

Systém iného rezortného vzdelávania - Justičná akadémia vo Francúzsku L'École nationale de la magistrature

1 Úvodná časť

1 Základné informácie o expertovi/tke

Meno experta/ky: doc. Ing. Iveta Dudová, PhD.

Organizácia, v ktorej expert/tka pracuje: Vysoká škola ekonómie a manažmentu verejnej správy v Bratislave

2 Základné informácie o krajine, v ktorej bola expertíza vykonaná

Krajina: Francúzsko

Rámcové zaradenie (charakteristiky) krajiny z hľadiska typológie sociálneho štátu: Tzv. konzervatívno-korporatívny model sociálneho štátu

Zdôvodnenie výberu krajiny (v súlade s cieľom a zameraním aktivity 1.3.1): Francúzsko bolo stanovené ako cieľová krajina

3 Základné informácie o kontaktovanej osobe/osobách v krajine

Meno a priezvisko: Marie Renée Guevel

Organizácia: École des hautes études en santé publique, avenue du Pr. Léon Bernard, 35043 Rennes

Postavenie v organizácii: výskumný pracovník

4 Bližší popis výskumného postupu

Štúdium dokumentov a všetkých dostupných súvisiacich materiálov

2 Analytická časť

Systém iného rezortného vzdelávania vo Francúzsku

Národná škola súdnictva - *L'École nationale de la magistrature* bola zriadená vládny dekrétom v roku 1972 v znení neskorších predpisov (*Décret n°72-355 du 4 mai 1972 relatif à l'École nationale de la magistrature*). Je verejno-správna inštitúcia, ktorá pôsobí pod dohľadom ministra spravodlivosti. Tento štatút zabezpečuje škole nezávislosť v jej administratívnej činnosti a tiež v oblasti financií. Má vyčlenený vlastný rozpočet, ktorým disponuje.

Riaditeľ školy, ktorého menuje dekrétom minister spravodlivosti, realizuje vzdelávacie poslanie školy a prijíma všetky opatrenia pre plnenie všetkých názorov z rokovaní správnej rady. Zabezpečuje spolu s riadiacim tímom internú disciplínu, materiálnu organizáciu a fungovanie jednotlivých služieb školy, povoľuje príjmy a výdavky. Pedagogická rada asistuje riaditeľovi v pedagogickom poslaní školy. Prostredníctvom prenosu jej názorov do správnej rady, prispieva k vymedzeniu hlavných smerov vzdelávania, k vývoju a implementácii počiatočných a kontinuálnych vzdelávacích programov

a k hodnoteniu pedagogiky. Dispozície vnútorných pravidiel, týkajúcich sa režimu vzdelávania a podmienok hodnotenia justičných poslucháčov, sú tiež stanovované po konzultácii s pedagogickou radou. Pedagogickú radu tvorí (1) riaditeľ školy (prezident), (2) zástupca riaditeľa zodpovedný za nábor, počiatočné vzdelávanie a výskum a (3) zástupca riaditeľa zodpovedný za kontinuálne vzdelávanie, medzinárodné vzdelávanie a špecializované odborné vzdelávanie, (4) kvalifikovaná osoba vymenovaná rozhodnutím ministra spravodlivosti, (5) dvaja doyen vzdelávania, (6) dvaja koordinátori vzdelávania, (7) jeden spolupracujúci učiteľ, (8) jeden regionálny koordinátor vzdelávania, (9) dvaja justiční poslucháči. Vnútorné pravidlá školy stanovujú spôsoby vymenovania členov, ktorí sú uvedení vyššie v poradí 5 – 9. Prezident môže prizvať akúkoľvek osobu podľa vlastného výberu, aby sa zúčastnila na zasadnutí školskej rady. V prípade neprítomnosti riaditeľa školy školskej rade predsedá námestník riaditeľa pre tento účel. Dvaja koordinátori vzdelávania sú volení na 3 roky väčšinovým hlasovaním, ktorého sa zúčastňujú spoločne koordinátori vzdelávania, regionálni koordinátori vzdelávania a učitelia združení v kolégiu riaditeľa. Spolupracujúci učiteľ je volený na tri roky väčšinovým hlasovaním učiteľov združených v kolégiu riaditeľa, ktorí sú akceptovaní doyenmi vzdelávania. Regionálny koordinátor vzdelávania je volený na tri roky väčšinovým hlasovaním regionálnych koordinátorov vzdelávania združených v kolégiu riaditeľa. Vzdelávanie poskytované školou je rozdelené do vzdelávacích oblastí, ktorých zoznam sa určí riaditeľ v zhode s názorom predstavenstva. V každej oblasti robí supervíziu doyen vzdelávania, určený riaditeľom školy na dobu jedného roka. Doyen určí, po konzultácii s pedagógmi príslušnej oblasti, usmernenia a postupy na realizáciu vzdelávacích cieľov, ktoré boli stanovené podľa riaditeľa školy po súhlasom predstavenstva.

Činnosť školy sa zameriava na nábor (prijímacie skúšky s písomnou a ústnou časťou, pri splnení podmienky francúzskeho občianstva, vzdelania, veku, morálneho kreditu) a počiatočné vzdelávanie justičných poslucháčov (budúcich sudcov), kontinuálne vzdelávanie výkonných sudcov, školenia zahraničných sudcov vyplývajúce z uzatvorených medzinárodných dohôd, školenia sudcov mimo ich profesijného rámca a niektorých justičných spolupracovníkov. V meste Bordeaux sa uskutočňuje nábor poslucháčov, ich počiatočné vzdelávanie a výskumná činnosť školy. V Paríži sa činnosť školy zameriava na kontinuálne vzdelávanie, medzinárodné vzdelávanie a špecializované odborné vzdelávanie. Škola má učiteľský zbor, ktorý tvorí dvadsať koordinátorov vzdelávania (v podstate ide o sudcov vyslaných do školy). Sú integrovaní do 8 školiacich stredísk, kde poskytujú expertízu, robia supervíziu pripravovaných publikácií a pedagogickej dokumentácie, prispievajú k výučbe. Pedagogický zbor dopĺňa riaditeľ, psychológ a učiteľ jazykov. Okrem toho, 10 zamestnancov má na starosti administratívnu podporu. Škola tiež disponuje pridruženým učiteľským zborom tvoreným sudcami a odborníkmi, ktorí popri svojej činnosti zabezpečujú výučbu. Okrem toho každoročne približne 500 príležitostných špecialistov z rôznych odborov – práva, histórie, sociológie, psychológie, psychiatrie, súdneho lekárstva, kriminalistiky prináša svoje odborné skúsenosti.

Počiatočné vzdelávanie poslucháčov zo súdnictva alternuje obdobie vzdelávania a obdobie praxe tak, aby poskytli budúcim sudcom prehľad o ich povolání. Program trvá 31 mesiacov, počas ktorých získavajú trinásť kľúčových kompetencií. Cieľom vzdelávania je získať nielen základné technické vedomosti, ale aj transverzálne poznatky o inštitucionálnom, ľudskom a sociálnom prostredí súdu. Po tomto období je poslucháč hodnotený. Hodnotenie, ktoré vykonáva skúšobná komisia, sa zameriava

na meranie stupňa získania základných kompetencií sudcu a ovládanie špecifických techník pre každú funkciu. Na základe klasifikácie sa robí hodnotenie poradia, podľa ktorého si poslucháči môžu zvoliť svoje prvé služobné miesto. V oblasti kontinuálneho vzdelávania sa rozlišuje (1) kontinuálne národné vzdelávanie, ktoré škola navrhuje a realizuje centralizovaným spôsobom a (2) dekoncentrované kontinuálne vzdelávanie, ktoré sa organizuje na základe iniciatívy kasačného súdu a 36 apelačných súdov - je financované školou a poskytované je regionálne. Kontinuálne národné vzdelávanie bolo založené vládny dekrétom (décret du 4 mai 1972), a pridelené národnej škole súdnictva. Má obligatórny charakter pre všetkých sudcov od 1. 1. 2008 (*loi organique du n° 2007-287 du 5 mars 2007 relative au recrutement, à la formation et la responsabilité des magistrats*). Dekoncentrované kontinuálne vzdelávanie sudcov sa riadi tiež spomínaným dekrétom zo 4. mája 1972. V oblasti špecializovaného vzdelávania škola poskytuje školenia aj pre osoby, ktoré nepatria do sudcovského zboru, ktorých deleguje prokuratúra, justiční mediátori a pod. Oddelenie vedy a výskumu bolo vytvorené v roku 2010 a združuje dokumentáciu, zdroje a výskum. Zodpovedá za riadenie mediatiek v Bordeaux a v Paríži, sústreďuje vzdelávací materiál vyvinutý počiatočnom vzdelávaní a ďalšieho vzdelávania. Dokumentácia slúži na výskumnú činnosť a šírenie vedomostí.

Informácie sú Dostupné na: <http://www.enm-justice.fr>

Systém iného rezortného vzdelávania v SR – zdravotníctvo

1 Úvodná časť

1 Základné informácie o expertovi/tke

Meno expertky: Erika Neubauerová

Organizácia, v ktorej expertka pracuje: Inštitút pre výskum práce a rodiny / Ekonomická univerzita v Bratislave

2 Základné informácie o krajine, v ktorej bola expertíza vykonaná

Krajina: Slovenská republika

Rámcové zaradenie (charakteristiky) krajiny z hľadiska typológie sociálneho štátu: skupina bývalých transformujúcich sa krajín

Zdôvodnenie výberu krajiny (v súlade s cieľom a zameraním aktivity 1.3.1): cieľová krajina, v ktorej sa bude konkrétny systém zavádzať a cieľový systém v zadaní projektu

3 Základné informácie o rezorte, v ktorom bola expertíza vykonaná

Rezort: zdravotníctvo

Zdôvodnenie výberu rezortu (v súlade s cieľom a zameraním aktivity 1.3.1): strategické riadenie systému vzdelávania ústredným orgánom štátnej správy (Ministerstvo zdravotníctva SR); prepracovaný systém vzdelávania s primeranou legislatívnou oporou; inšpirujúce organizačné zabezpečenie reflektujúce potreby praxe;

4 Základné informácie o kontaktovanej osobe/osobách v rezorte

Kontaktované osoby: doc. PhDr. Zuzana Slezáková, PhD., MPH - riaditeľka odboru zdravotníckeho vzdelávania MZ SR, Ing. Zuzana Podhradayová, vnútorná audítorka - Ministerstvo zdravotníctva SR, Dr. h. c. prof. PhDr. Dana Farkašová, CSc., bývalá rektorka SZU, v súčasnosti dekanke Fakulty ošetrovateľstva a zdravotníckych odborných štúdií a MUDr. Katarína Macková, riaditeľka organizačno-metodického odboru SZU

4 Výskumný postup:

kombinácia predbežného štúdia dokumentov s osobnými stretnutiami na MZ SR a SZU v Bratislave za účelom predstavenia projektu s ambíciou spracovania systému ďalšieho vzdelávania v rezorte zdravotníctva ako príkladu dobrej praxe; realizácia pološtrukturovaných rozhovorov; analýza a syntéza dostupných zdrojov (legislatíva, výročné správy SZU) v kontexte plánovaného výstupu aktivity 1.3.1; záverečné zhodnotenie, zhrnutie;

2 Analytická časť

1 História zavedenia I systému

Vznik inštitucionalizovaného systému celoživotného vzdelávania v rezorte zdravotníctva možno vymedziť dátumom 1.5.1953, kedy bol v Trenčíne zriadený **Slovenský ústav pre doškoľovanie lekárov**. 1.7.1966 sa presťahoval do Bratislavy s novým názvom – **Inštitút pre ďalšie vzdelávanie lekárov a farmaceutov v Bratislave**, pod ktorým pôsobil až do roku 1991. 1.7.1991 bol tento subjekt premenovaný na **Inštitút pre ďalšie vzdelávanie pracovníkov v zdravotníctve, Bratislava** a 1.11.1998 sa Inštitút zmenil na **Slovenskú postgraduálnu akadémiu medicíny v Bratislave**. Počas obdobia svojej existencie tento vzdelávací subjekt reagoval na potreby a požiadavky praxe v kontexte vzdelávania v zdravotníckych povolaniach, čomu zodpovedali tak obsah, ako aj forma štúdia. Ostatná zmena názvu sa uskutočnila 1.9.2002, kedy v súlade so zákonom č. 401/2002 Z. z. o zriadení SZU vznikla **Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave** ako štátna vysoká škola univerzitného typu.

2 Právny status I systému

Systém ďalšieho vzdelávania v rezorte zdravotníctva v SR má legislatívnu oporu vo viacerých zákonoch a nariadeniach:

1. Nariadenie vlády č. 296/2010 Z.z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností v znení neskorších predpisov (ďalej len „nariadenie vlády“);
2. Zákon NR SR č. 578/2004 Z.z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o poskytovateľoch“);
3. Zákon NR SR č. 401/2002 Z.z. o zriadení Slovenskej zdravotníckej univerzity a o doplnení zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 209/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov;
4. Zákon NR SR č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov;
5. Výnos Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky zo 17. septembra 2010 č. 12422/2010-OL, ktorým sa ustanovujú minimálne štandardy pre špecializačné študijné programy, minimálne štandardy pre certifikačné študijné programy a minimálne štandardy pre študijné programy sústavného vzdelávania a ich štruktúra v znení neskorších predpisov;

3 Záväznosť I systému

Zákon o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov vymedzuje ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov ako *zvyšovanie alebo prehlbovanie odbornej spôsobilosti*. Odborná spôsobilosť sa zvyšuje získaním diplomu o špecializácii a získaním certifikátu a prehlbuje sa získaním osvedčenia o príprave na výkon práce v zdravotníctve a sústavným vzdelávaním. Podľa § 42 ods. 1 a §80 zákona o poskytovateľoch uvedeného zákona **je zdravotnícky pracovník povinný** sa sústavne vzdelávať.

4 Rezortná zodpovednosť za I systém a jeho inštitucionálno-organizačné zabezpečenie

Zodpovedný za predmetný systém vzdelávania je **rezort zdravotníctva**. Ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov riadi a kontroluje Ministerstvo zdravotníctva SR prostredníctvom Sekcie zdravia – Odboru zdravotníckeho vzdelávania (ďalej len „MZ SR“). Organizuje ho prostredníctvom Slovenskej zdravotníckej univerzity v Bratislave (ďalej len „SZU“) a vzdelávacích ustanovizní, ktoré získali akreditáciu (okrem neakreditovaných vzdelávacích aktivít sústavného vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, ktoré organizujú vzdelávacie ustanovizne, komory, odborné spoločnosti, poskytovatelia zdravotnej starostlivosti, pracoviská zdravotníckych zariadení a iné organizácie).

Rámcovo je podstata zdravotníckych vysokých škôl ustanovená aj v zákone č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (§45). Na Slovenskú zdravotnícku univerzitu v Bratislave ako štátnu rozpočtovú organizáciu MZ SR sa vzťahujú okrem taxatívne vymedzených ustanovení tiež ustanovenia druhej časti zákona o vysokých školách. Nie je možné preto opomenúť spoluprácu s rezortom školstva.

5 Charakter inštitucionálno-organizačného zabezpečenia I systému

Systém ďalšieho vzdelávania v rezorte zdravotníctva sa uskutočňuje prostredníctvom vzdelávacích ustanovizní, ktorým bola udelená akreditácia (ďalej len vzdelávacie ustanovizne). Významné postavenie v systéme má SZU, štátna vysoká škola univerzitného typu, zriadená MZ SR, a to v rámci jej jednotlivých fakúlt:

1. Lekárska fakulta
2. Fakulta verejného zdravotníctva
3. Fakulta ošetrovateľstva a zdravotníckych odborných štúdií a
4. Fakulta zdravotníctva so sídlom v Banskej Bystrici

Ďalšími vzdelávacími inštitúciami sú napr.: Univerzita Komenského Jesseniova Lekárska fakulta v Martine, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach Lekárska fakulta, Univerzita Komenského Lekárska fakulta v Bratislave, Trenčianska univerzita A. Dubčeka v Trenčíne, Prešovská univerzita Fakulta zdravotníckych odborov v Prešove, UKF Nitra Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva.

Ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov odborne a metodicky riadi MZ SR. Vzdelávacie ustanovizne realizujú ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov podľa nariadenia vlády nasledovnými spôsobmi:

1. špecializačným štúdiom;
2. certifikačnou prípravou
3. prípravou na výkon práce v zdravotníctve;
4. sústavným vzdelávaním.

6 Cieľové skupiny I systému

Systém vzdelávania je zameraný na zdravotníckych pracovníkov, a to podľa zdravotníckeho povolania a typu vzdelávania. Podľa nariadenia vlády ide predovšetkým o tieto zdravotnícke povolania: **lekár, zubný lekár, farmaceut, sestra, pôrodná asistentka, fyzioterapeut, verejný zdravotník, zdravotnícky laborant, asistent výživy, rádiologický technik, zdravotnícky záchranár,**

zubný technik, technik pre zdravotnícke pomôcky, farmaceutický laborant, zdravotnícky asistent, logopéd, psychológ, liečebný pedagóg, fyzik a laboratórny diagnostik.

Takmer vo všetkých uvedených zdravotníckych povolaniach (okrem povolání zubný technik, technik pre zdravotnícke pomôcky, farmaceutický laborant, zdravotnícky asistent) je možné absolvovať aj špecializačné odbory na riadenie a organizáciu zdravotníctva. Napr. v roku 2013 bol zaznamenaný zvýšený záujem o špecializačné štúdium „odborník na riadenie vo verejnom zdravotníctve Master of Public Health“ (FVZ). Pre ilustráciu je v nasledujúcej tabuľke 1 uvedený počet vzdelávaných osôb na jednotlivých fakultách SZU v roku 2013.

Tabuľka 5: Vzdelávacie aktivity v kalendárnom roku 2013

Fakulta	LF	FVZ	FO a ZOŠ	FZ	SPOLU
<i>Počet vzdelávacích aktivít</i>	706	33	161	7	907
<i>Počet účastníkov</i>	7 909	1 138	2 795	192	12 034

Zdroj: Výročná správa SZU za rok 2013

Za zmienku stojí tiež sústavné vzdelávanie, ktorého sa zúčastňujú zdravotnícki pracovníci za účelom udržiavania, obnovovania a rozvíjania získaných teoretických vedomostí a praktických zručností (vo vybraných oblastiach) a ich adekvátneho uplatňovania v praxi (napr. v roku 2013 mala SZU 4 715 účastníkov v 241 vzdelávacích aktivitách v rámci tejto formy vzdelávania).

7 Obsahové zameranie I systému a jeho formy

Pre obsahové zameranie vzdelávacieho systému v rezorte zdravotníctva sú určujúce *minimálne štandardy*, upravené Výnosom Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky zo 17. septembra 2010 č. 12422/2010-OL v znení neskorších predpisov (aktuálna zmena a doplnenie výnosom MZ SR z 5. februára 2014 č. 10938-OL-2013), ktorým sa ustanovujú minimálne štandardy pre špecializačné študijné programy, minimálne štandardy pre certifikačné študijné programy a minimálne štandardy pre študijné programy sústavného vzdelávania a ich štruktúra v znení neskorších predpisov (ďalej len „minimálne štandardy“). Pre ilustráciu uvádzame vzorové minimálne štandardy v závere tejto prílohy.

Ciele vzdelávania možno rozlíšiť podľa uskutočňovanej formy vzdelávania nasledovným spôsobom:

- Špecializačné štúdium* = rozšírenie vedomostí a zručností získaných štúdiom a odbornou praxou.
- Certifikačná príprava* = získavanie vedomostí a zručností potrebných na výkon certifikovaných pracovných činností.
- Príprava na výkon práce v zdravotníctve* = získavanie vedomostí a zručností potrebných na výkon odborných pracovných činností pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti, ak ide o zdravotnícke povolania logopéd, psychológ, liečebný pedagóg, fyzik a laboratórny diagnostik.
- Sústavné vzdelávanie* = priebežné obnovovanie a udržiavanie získanej odbornej spôsobilosti v súlade s rozvojom príslušných odborov po celý čas výkonu zdravotníckeho povolania.

Formy vzdelávania sú dané pre jednotlivé druhy vzdelávania takto:

a) Špecializačné štúdium

Špecializačným štúdiom v akreditovanom špecializačnom študijnom programe sa rozširujú vedomosti a zručnosti získané štúdiom a odbornou praxou. Špecializačné štúdium pozostáva z praktickej časti a teoretickej časti, pričom prevažnú časť špecializačného štúdia tvorí praktická časť. V zdravotníckych

povolaniach lekár a zubný lekár zahŕňa praktická časť aj účasť na pohotovostných službách. Praktická časť špecializačného štúdia v zdravotníckom povolaní lekár v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo trvá najmenej šesť mesiacov a uskutočňuje sa v ambulanciách všeobecnej ambulantnej zdravotnej starostlivosti – zosúladienie s zákonom č. 576/2004 Z.z..

Praktickú časť špecializačného štúdia absolvuje zdravotnícky pracovník pod vedením vedúceho pracovníka príslušného pracoviska zdravotníckeho zariadenia alebo pod vedením zdravotníckeho pracovníka s príslušnou odbornou spôsobilosťou na výkon špecializovaných pracovných činností (ďalej len „školiť“). Počas špecializačného štúdia môže zdravotnícky pracovník vykonávať špecializované pracovné činnosti len pod odborným vedením zdravotníckeho pracovníka s príslušnou odbornou spôsobilosťou na výkon špecializovaných pracovných činností v príslušnom špecializačnom odbore. Počas špecializačného štúdia sa do záznamníka potvrdzuje osobná účasť zdravotníckeho pracovníka na aktivitách vymedzených v akreditovanom špecializačnom študijnom programe.

Zdravotníckeho pracovníka do špecializačného štúdia zaradí vzdelávacia ustanovizeň, ktorá získala osvedčenie o akreditácii, v spolupráci so SZU a stavovskými organizáciami v zdravotníctve, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Návrh na zaradenie do špecializačného štúdia zdravotníckeho pracovníka, ktorý je v pracovnom pomere, podáva zamestnávateľ zdravotníckeho pracovníka na základe jeho žiadosti; návrh na zaradenie do špecializačného štúdia zdravotníckeho pracovníka, ktorý je držiteľom licencie alebo povolenia na prevádzkovanie zdravotníckeho zariadenia, podáva lekár samosprávneho kraja, farmaceut samosprávneho kraja alebo sestra samosprávneho kraja podľa príslušného špecializačného odboru na základe jeho žiadosti. Žiadosť o zaradenie do špecializačného štúdia si môže podať zdravotnícky pracovník aj sám. Ten, kto získal odbornú spôsobilosť na výkon zdravotníckeho povolania v cudzine podľa § 35 zákona o poskytovateľoch, predkladá spolu so žiadosťou o zaradenie do špecializačného štúdia rozhodnutie o uznaní dokladov o vzdelaní získanom v cudzine podľa osobitných predpisov.

Pri zaraďovaní do špecializačného štúdia sa jednotlivé zdravotnícke povolania nemôžu zamieňať a jednotlivé špecializačné odbory sú pri zaraďovaní do špecializačného štúdia nezastupiteľné. Prípadnú zmenu zaradenia na iný špecializačný odbor a konkrétne postupové kroky ustanovuje § 70 (odsek 8) nariadenia vlády.³²

Dĺžka špecializačného štúdia je určená v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času; pri kratšom ako ustanovenom týždennom pracovnom čase sa dĺžka špecializačného štúdia primerane predlžuje, pričom zdravotná starostlivosť sa musí poskytovať v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času a musí obsahovať dostatočný počet teoreticko-praktických hodín, aby bola zabezpečená riadna príprava na samostatné poskytovanie zdravotnej starostlivosti. Špecializačné štúdium uskutočňované v kratšom ako ustanovenom týždennom pracovnom čase má kvalitatívne rovnocennú úroveň so štúdiom uskutočňovaným v ustanovenom

³² Do špecializačného štúdia v špecializačnom odbore podľa prílohy č. 3 časti A písm. d) nariadenia vlády (§ 71) vzdelávacia ustanovizeň započíta časť špecializačného štúdia, ktoré lekár absolvoval v inom špecializačnom odbore, ak časť absolvovaného špecializačného štúdia zodpovedá časti akreditovaného špecializačného študijného programu v špecializačnom odbore podľa prílohy č. 3 časti A písm. d), najviac však v dĺžke jednej tretiny akreditovaného špecializačného študijného programu v príslušnom špecializačnom odbore. Do špecializačného štúdia sa nezapočítava obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti, materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky a pracovného voľna bez náhrady mzdy.

týždennom pracovnom čase a vedie k získaniu diplomu o špecializácii, ktorý je rovnocenný s diplomom o špecializácii získaným v špecializačnom štúdiu realizovanom v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času;

b) Certifikačná príprava

Certifikačnou prípravou v akreditovanom študijnom programe sa získavajú vedomosti a zručnosti potrebné na výkon certifikovaných pracovných činností. Certifikačná príprava môže byť súčasťou špecializačného štúdia. V takom prípade zdravotnícky pracovník získa aj odbornú spôsobilosť na výkon príslušných certifikovaných pracovných činností. Počas certifikačnej prípravy môže zdravotnícky pracovník vykonávať certifikované pracovné činnosti len pod odborným vedením zdravotníckeho pracovníka s odbornou spôsobilosťou na výkon certifikovaných pracovných činností v príslušnej certifikovanej pracovnej činnosti.

c) Príprava na výkon práce v zdravotníctve

Prípravou na výkon práce v zdravotníctve sa získavajú vedomosti a zručnosti potrebné na výkon odborných pracovných činností pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti, ak ide o zdravotnícke povolania logopéd, psychológ, liečebný pedagóg, fyzik a laboratórny diagnostik. Trvá 6 mesiacov a jej obsah určuje SZU.

d) Sústavné vzdelávanie

Študijný program sústavného vzdelávania sa môže uskutočňovať *prezenčnou, dištančnou, alebo kombinovanou metódou*. Prezenčná metóda spočíva vo vyučovaní s priamym kontaktom školiteľa s účastníkom sústavného vzdelávania; dištančná metóda nahrádza priamy kontakt školiteľa s účastníkom sústavného vzdelávania komunikáciou prostredníctvom informačno-komunikačných technológií.

8 Financovanie I systému

Podľa § 39a zákona o poskytovateľoch financovanie ďalšieho vzdelávania v rezorte zdravotníctva môže byť *viac zdrojové*, konkrétne z:

1. prostriedkov zamestnávateľov,
2. prostriedkov rozpočtov samosprávnych krajov alebo obcí,
3. prostriedkov rozpočtov zdravotných poisťovní,
4. úhrad zdravotníckych pracovníkov, ktorí sú účastníkmi ďalšieho vzdelávania,
5. prostriedkov štátneho rozpočtu,
6. prostriedkov nadácií a iných právnických osôb a fyzických osôb,
7. iných zdrojov.

Výšku úhrad zdravotníckych pracovníkov, ktorí sú účastníkmi ďalšieho vzdelávania, ustanovuje vyhláška MZ SR č. 31/2006 Z. z. o výške úhrady zdravotníckeho pracovníka za ďalšie vzdelávanie.

9 Výstupy I systému

K výstupom I systému možno zaradiť:

- a) doklady o ďalšom vzdelávaní a
- b) ďalšie výstupy, súvisiace s konkrétnou formou vzdelávania (skúšky, osvedčenia, certifikáty).

a) Doklady o ďalšom vzdelávaní

Doklady o ďalšom vzdelávaní zdravotníckeho pracovníka sú **index odbornosti** (ďalej len „index“) a **záznamník**. Index a záznamník sú doklady zdravotníckeho pracovníka určené na účely zaznamenávania všetkých foriem ďalšieho vzdelávania; vydáva ich vzdelávacia ustanovizeň na žiadosť uchádzača. Slovenská zdravotnícka univerzita v Bratislave vedie register vydaných dokladov a zaradenie do špecializačného štúdia na základe oznámenia vzdelávacej ustanovizne. Zdravotnícky pracovník môže mať len jeden index počas celého priebehu ďalšieho vzdelávania.

Tabuľka 6: Vykonávanie zápisov do indexu

Aktivita	Subjekt/y vykonávajúci/e záznamy do indexu
- zaradenie, priebeh a absolvovanie prípravy na výkon práce v zdravotníctve ak ide o zdravotnícke povolanie logopéd, psychológ, liečebný pedagóg, fyzik a laboratórny diagnostik	zamestnávateľ a vzdelávacia ustanovizeň
- zaradenie do špecializačného štúdia, - zmena zaradenia do špecializačného štúdia - zaradenie do certifikačnej prípravy, - skončenie špecializačného štúdia a skončenie certifikačnej prípravy	vzdelávacia ustanovizeň
- priebeh špecializačného štúdia a priebeh certifikačnej prípravy	školiteľ
- priebeh sústavného vzdelávania	organizátor sústavného vzdelávania, napríklad vzdelávacia ustanovizeň, komora, poskytovateľ zdravotnej starostlivosti, Slovenská lekárska spoločnosť, profesiové združenia
- obnovenie vedomostí a zručností zdravotníckeho pracovníka na výkon odborných pracovných činností, špecializovaných pracovných činností alebo certifikovaných pracovných činností pri prerušení alebo nezačatí výkonu zdravotníckeho povolania	poverený zdravotnícky pracovník

Zdroj: autorka

Do indexu sa zaznamenáva:

- zaradenie, priebeh a absolvovanie prípravy na výkon práce v zdravotníctve ak ide o zdravotnícke povolanie logopéd, psychológ, liečebný pedagóg, fyzik a laboratórny diagnostik,
- zaradenie do špecializačného štúdia,
- zmena zaradenia do špecializačného štúdia,
- zaradenie do certifikačnej prípravy,
- priebeh špecializačného štúdia a priebeh certifikačnej prípravy,
- skončenie špecializačného štúdia a skončenie certifikačnej prípravy,
- priebeh sústavného vzdelávania,
- obnovenie vedomostí a zručností zdravotníckeho pracovníka na výkon odborných pracovných činností, špecializovaných pracovných činností alebo certifikovaných pracovných činností pri prerušení alebo nezačatí výkonu zdravotníckeho povolania.

Záznamy do **indexu** vykonáva spravidla zamestnávateľ a vzdelávacia ustanovizeň, prípadne iné zodpovedné subjekty (ten, kto zdravotníckeho pracovníka zaraďuje do špecializačného štúdia,

školiť, komory, pracoviská zariadení a pod.). Z dôvodu sprehľadnenia uvádzame tabuľku 2, ktorá ilustruje vykonávanie záznamov do indexu podľa jednotlivých subjektov.

Do **záznamníka** sa v chronologickom poradí zapisuje počet, frekvencia a rozsah zdravotných výkonov a iných odborných aktivít osobne uskutočnených zdravotníckym pracovníkom v rámci špecializačného štúdia. Každý záznam potvrdí školiť, len ak zdravotné výkony boli uskutočnené v rozsahu, ako je uvedené v príslušných záznamoch v zdravotnej dokumentácii, ktoré potvrdzujú skutočné vykonanie týchto činností. Iné odborné aktivity potvrdí školiť na základe predloženého dokladu. Vzdelávacia ustanovizeň môže v prípade pochybnosti požiadať príslušné zdravotnícke zariadenie o umožnenie overenia vykazovaných výkonov v záznamníku.

b) Ďalšie výstupy súvisiace s konkrétnou formou vzdelávania

- **Špecializačné štúdium** – končí sa *špecializačnou skúškou pred komisiou*, ktorej členov vymenúva štatutárny orgán vzdelávacej ustanovizne, formou výstupného kvalifikačného dokladu je *Diplom o špecializácii*;
- **Certifikačná príprava** – uzatvára sa formou *skúšky pred komisiou*, ktorej členov vymenúva štatutárny orgán vzdelávacej ustanovizne, podrobnosti o vykonaní skúšky určuje vnútorný predpis vzdelávacej ustanovizne, formou výstupného kvalifikačného dokladu je *Certifikát*;
- **Príprava na výkon práce v zdravotníctve** – formou uzatvorenia tohto typu vzdelávania je *odborný pohovor pred komisiou*, ktorej členov vymenúva štatutárny orgán SZU, formou výstupného kvalifikačného dokladu je *Osvedčenie o príprave na výkon práce v zdravotníctve*;
- **Sústavné vzdelávanie** – formou výstupného kvalifikačného dokladu je *Potvrdenie o účasti na sústavnom vzdelávaní*, ktoré zdravotníckemu pracovníkovi vydáva organizátor sústavného vzdelávania. V potvrdení sa uvedie organizátor, prípadne spoluorganizátor vzdelávacej aktivity, miesto a dátum vzdelávacej aktivity, charakter vzdelávacej aktivity, špecifikácia počtu hodín vzdelávacej aktivity a kredity (podľa osobitného predpisu), meno a priezvisko zdravotníckeho pracovníka, ktorý sa vzdelávacej aktivity zúčastnil, jeho dátum narodenia alebo registračné číslo z registra príslušnej komory, spôsob účasti (podľa osobitného predpisu) a podpis osoby oprávnenej na vydanie potvrdenia spolu s odtlačkom pečiatky.

10 Vzťah I systému k ostatným zložkám/inštitúciám celoživotného vzdelávania

SZU má zo 196 špecializačných odborov akreditovaných až 112 pre všetky zdravotnícke povolania. Na 46 špecializačných odboroch sa spolupodieľa s inými vzdelávacími inštitúciami, 66 špecializačných odborov vzdeláva ako jediná na Slovensku.

Ak porovnáme množstvo vydaných kvalifikačných dokladov na Slovenskej zdravotníckej univerzite a na ostatných vzdelávacích ustanovizniach, tak podiel vydaných kvalifikačných dokladov zo SZU je 24,5 %.

V zmysle Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES, vydáva SZU tiež osvedčenia o rovnocennosti kvalifikačných dokladov k získaným špecializáciám v SR. Napr. v roku 2005 vydala SZU až 124 takýchto osvedčení. Trend je však klesajúci a v roku 2013 bolo zo strany SZU vydaných len 5 takýchto osvedčení.

11 Zabezpečenie kvality I systému

K nosným formám zabezpečenia kvality systému ďalšieho vzdelávania v rezorte zdravotníctva patria:

- akreditácia vzdelávacích programov, ktorá reflektuje aktuálne potreby praxe v oblasti ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov,
- hodnotenie spokojnosti aktérov systému vzdelávania, ktoré sa uskutočňuje v podobe dotazníkového prieskumu u absolventov jednotlivých foriem vzdelávania,
- hodnotiace správy supervízorov, odborných garantov alebo lektorov o úrovni a prínose vzdelávacej aktivity pre prax pri všetkých typoch ďalšieho vzdelávania.

MZ SR rozhoduje o akreditácii špecializačných študijných programov, o akreditácii certifikačných študijných programov a o akreditácii študijných programov sústavného vzdelávania. Na rozhodovanie o akreditácii a na výkon ďalších činností v oblasti akreditácie ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov si zriaďuje **Akreditačnú komisiu ministerstva zdravotníctva na ďalšie vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov** (ďalej len Akreditačná komisia) ako svoj poradný orgán. Podrobnosti o činnosti Akreditačnej komisie a akreditácii upravuje Štatút akreditačnej komisie, ktorý vydáva MZ SR. Ďalšie podrobnosti súvisiace s akreditovaním študijných programov v rezorte zdravotníctva, s povinnosťami vzdelávacích ustanovizní, ktorým MZ SR vydalo osvedčenie o akreditácii a pod., sú upravené príslušnou legislatívou. Všetky študijné programy predkladané na akreditáciu, musia byť spracované v súlade s minimálnymi štandardmi pre príslušný študijný program (špecializačného štúdia, certifikačnej prípravy, sústavného vzdelávania).

Významnú úlohu pri priebežnej kontrole kvality absolvovaného vzdelávania plní **dotazníkový prieskum spokojnosti účastníkov vzdelávania**. Jeho zámerom je predovšetkým zhodnotiť prínos konkrétneho typu vzdelávania pre prax, pričom výsledky slúžia aj pre potreby akreditačného procesu. Každý organizátor vzdelávania musí robiť dotazníkový prieskum.

V neposlednom rade je potrebné spomenúť systém kontroly kvality v procese sústavného vzdelávania, ktorý je upravený v § 42 zákona o poskytovateľoch a v § 75 nariadenia vlády. Na účely hodnotenia sústavného vzdelávania ukladá organizátor sústavného vzdelávania najmenej na desať rokov v registratúrnom stredisku registratúrne záznamy obsahujúce podrobný obsah a rozsah vzdelávacej aktivity a jej cieľ, **hodnotiacu správu supervízora alebo odborného garanta o úrovni a prínose vzdelávacej aktivity pre prax**, výsledky dotazníka spokojnosti účastníkov vzdelávacej akcie, ak sa dotazník použil, prezenčnú listinu s podpismi účastníkov zo dňa konania vzdelávacej aktivity, ktorú organizátor uzavrel podpisom potvrdzujúcim súčet účastníkov najneskôr v prvý pracovný deň nasledujúcu po dni uskutočnenia vzdelávacej aktivity; pri viacdennnej vzdelávacej aktivite uloží osobitnú prezenčnú listinu za každý deň konania vzdelávacej aktivity, vzor Potvrdenia. Údaje sa ukladajú v písomnej alebo elektronickej forme.

3 Syntetizujúca časť

12 Stručná SWOT analýza I systému

Za silné stránky ďalšieho vzdelávania v rezorte zdravotníctva SR možno považovať predovšetkým existenciu rezortnej vzdelávacej ustanovizne s významným (nie však výlučným) postavením (SZU

v Bratislave), kde možno pozorovať rastúci záujem o vzdelávacie aktivity zabezpečované na LF a FVZ. Ako koncepčné sa javí strategické riadenie a kontrola ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov/čok centrálnou úrovňou štátnej správy (MZ SR).

Slabé stránky a ohrozenia systému sme neidentifikovali, nakoľko ďalšie vzdelávanie v rezorte zdravotníctva SR pružne reaguje na potreby praxe primeranou úpravou legislatívy, ktorá reflektuje európske podmienky. Príležitosti rozvoja systému vidíme v zvýšení dostupnosti ďalšieho vzdelávania v niektorých zdravotníckych povolaniach v regiónoch.

13 I systém ako príklad dobrej praxe

Systém ďalšieho vzdelávania v rezorte zdravotníctva možno považovať ako príklad „dobrej praxe“ predovšetkým z týchto dôvodov:

1. uskutočňovanie nosných programov ďalšieho vzdelávania (špecializačné štúdium, certifikačná príprava a sústavné vzdelávanie) je podmienené akreditáciou študijných programov, čo podčiarkuje odbornosť poskytovaných foriem ďalšieho vzdelávania;
2. systém vzdelávania pokrýva široké spektrum zdravotníckych povolaní vrátane minimálnych štandardov, potrebných pre naplnenie ich podstaty a cieľov;
3. systém vzdelávania je „zastrešený“ jednou vzdelávacou inštitúciou – SZU, ktorá kontinuálne sleduje súlad požiadaviek praxe a poskytovaných foriem vzdelávania v rezorte zdravotníctva.

14 Inšpirácie pre systémy vzdelávania v sociálnej inklúzii

Inšpirácie pre systém vzdelávania v sociálnej inklúzii možno na základe predchádzajúceho popisu a analýzy systému ďalšieho vzdelávania v rezorte zdravotníctva vymedziť nasledovne:

1. inštitucionalizácia systému vzdelávania v rámci rezortu;
2. existencia kľúčovej vzdelávacej inštitúcie v rezorte (SZU);
3. variabilita foriem vzdelávania (špecializačné štúdium, certifikačná príprava, príprava na výkon práce v zdravotníctve, sústavné vzdelávanie) vrátane foriem ich uzatvorenia (výstupné certifikáty, diplomy, osvedčenia);
4. vhodné legislatívne zázemie reflektujúce vývoj v Európe.

Inštitucionalizácia systému by mohla prispieť napr. k sprehľadneniu povolaní, ktoré do oblasti sociálnej inklúzie spadajú, spoľahlivejšie identifikovať potreby praxe a adekvátne tomu nastaviť formy ďalšieho vzdelávania v rezorte, v dlhodobejšom horizonte tiež zvýšiť uplatnenie absolventov na trhu práce, resp. prispieť k zlepšeniu vnímania spoločenského statusu pracovníka v oblasti sociálnej inklúzie. Za jeden z kľúčových problémov však možno považovať identifikáciu subjektu, ktorý by vzdelávanie na úseku sociálnej inklúzie „zastrešil“ (delegovanie právomoci už existujúcemu subjektu resp. kreovanie novej vzdelávacej inštitúcie).

15 Zdroje ďalších informácií o I systéme

Internetová stránka Ministerstva zdravotníctva SR: <http://www.health.gov.sk>

Internetová stránka SZU v Bratislave: <http://www.szu.sk>

VZOR - MINIMÁLNY ŠTANDARD PRE ŠPECIALIZAČNÝ ŠTUDIJNÝ PROGRAM V ŠPECIALIZAČNOM ODBORE ZDRAVOTNÍCKE POMÔCKY

a) Charakteristika špecializačného odboru a dĺžka trvania špecializačného štúdia

1. Zdravotnícke pomôcky je špecializačný odbor farmácie, ktorý sa zaoberá zabezpečovaním, uchovávaním, distribúciou a výdajom zdravotníckych pomôcok.
2. Špecializačné štúdium trvá jeden rok.
3. Špecializačné štúdium nadväzuje na úplné stredné odborné vzdelanie v študijnom odbore farmaceutický laborant a najmenej jednoročnú odbornú zdravotnícku prax v nemocničnej lekárni, vo výdajni zdravotníckych pomôcok alebo v zariadení na veľkodistribúciu zdravotníckych pomôcok.

b) Rozsah teoretických vedomostí, praktických zručností a skúseností potrebných na výkon špecializovaných pracovných činností

Položka 1

Rozsah teoretických vedomostí

1. sociálna farmácia a organizácia zdravotníctva,
2. legislatíva usmerňujúca liekovú politiku, zaobchádzanie so zdravotníckymi pomôckami, prevádzku nemocničných lekární, výdajní zdravotníckych pomôcok a zariadení na veľkodistribúciu zdravotníckych pomôcok,
3. pracovné a sociálne právo v potrebnom rozsahu,
4. základný sortiment certifikovaných zdravotníckych pomôcok, ich členenie, vlastnosti, určenie a spôsob používania,
5. právne predpisy vzťahujúce sa na oblasť poskytovania zdravotnej starostlivosti.

Položka 2

Rozsah praktických zručností a skúseností

Oddiel 1

A. Minimálny počet zdravotných výkonov

1.	príjem a kontrola dodávok zdravotníckych pomôcok	40
2.	výdaj zdravotníckych pomôcok	40
3.	definovanie, validovanie a zaznamenávanie podmienok uchovávania (skladovania) zdravotníckych pomôcok (teplota, vlhkosť)	40
4.	podávanie informácií a rád o vlastnostiach a spôsobe používania zdravotníckych pomôcok	40
5.	vystavenie dokladov k dodávkam zdravotníckych pomôcok	40
6.	vykonávanie počítačovej evidencie príjmu a výdaja zdravotníckych pomôcok, príprava podkladov pre styk so zdravotnými poisťovňami	(priebežne, najmenej 1 krát týždenne)

Oddiel 2

Nácvik techník komunikácie

1. osobnostné predpoklady efektívnej komunikácie,
2. verbálna a neverbálna komunikácia,
3. asertívne zvládanie konfliktov a náročných komunikačných partnerov.

c) Organizačná forma špecializačného štúdia

Špecializačné štúdium sa začína akademickým rokom podľa zostaveného študijného plánu. Pozostáva z praktickej a teoretickej časti, pričom praktické vzdelávanie má prevahu. Špecializačné štúdium sa ukončí špecializačnou skúškou pred komisiou, ktorej súčasťou je obhajoba písomnej práce.

d) Rozsah a zameranie odbornej zdravotníckej praxe, jej minimálna dĺžka a časový priebeh

Odborná zdravotnícka prax v špecializačnom odbore zdravotníckej pomôcky v trvaní jeden rok, z toho		
1.	teoretická príprava vo vzdelávacej ustanovizni	3 týždne
2.	Odborná zdravotnícka prax v nemocničnej lekární, vo výdajni zdravotníckych pomôcok alebo v zariadeniach na veľkodistribúciu zdravotníckych pomôcok	1 týždeň

VZOR - MINIMÁLNY ŠTANDARD PRE CERTIFIKAČNÝ ŠTUDIJNÝ PROGRAM V CERTIFIKOVANEJ PRACOVNEJ ČINNOSTI

PSYCHOTERAPIA

a) Charakteristika certifikovanej pracovnej činnosti a dĺžka trvania certifikačnej prípravy

1. Psychoterapia je liečba psychologickými prostriedkami. Je interakciou medzi jedným alebo viacerými pacientmi a jedným alebo viacerými terapeutmi za účelom liečby porúch správania alebo stavov utrpenia psychologickými metódami a technikami, pričom je definovaný cieľ a základom je určitá teória normálneho a abnormálneho správania.
2. Certifikačná príprava trvá štyri roky, pričom celkový rozsah prípravy je 1400 – 1600 hodín.
3. Certifikačná príprava nadväzuje na vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v magisterskom študijnom programe v študijnom odbore psychológia, získanie osvedčenia o príprave na výkon práce v zdravotníctve a získanie špecializácie v špecializačnom odbore klinická psychológia, poradenská psychológia alebo pracovná a organizačná psychológia, alebo zaradenie do špecializačného štúdia v špecializačnom odbore klinická psychológia, poradenská psychológia alebo pracovná a organizačná psychológia.

b) Rozsah teoretických vedomostí, praktických zručností a skúseností potrebných na výkon certifikovaných pracovných činností

Psychoterapia ako certifikovaná činnosť je aplikovaná kvalifikovanými pracovníkmi so znalosťami účinných faktorov liečby a praktickými spôsobilosťami jej cieleného použitia. Je založená na teórii a praxi psychoterapeutických smerov, ktoré sú teoreticky fundované a empiricky overené. Ide o tieto smery: psychodynamický respektíve hlbinný smer, humanistický smer a kognitívno-behaviorálny smer.

Položka 1

Rozsah teoretických vedomostí

Teoretické štúdium trvá najmenej 150 hodín a obsahuje v rámci príslušného psychoterapeutického smeru:

1. teóriu vývoja človeka,
2. prehľad psychoterapeutických systémov,
3. teóriu zmeny,
4. chápanie sociálnych otázok vo vzťahu ku psychoterapii,
5. teóriu psychopatológie,
6. teóriu intervencie a hodnotenia efektu.

Položka 2

Rozsah praktických zručností a skúseností

Praktické skúsenosti

1. metodológia psychoterapeutickej metódy a zážitok na sebe (350 - 450 hodín),
2. individuálna psychoterapia (150 hodín),
3. supervízia (200 hodín),
4. praktikum psychoterapeutickej práce pod supervíziou certifikovaného psychoterapeuta (600 hodín),
5. prax v zariadení, kde sa vykonáva psychoterapia (3 roky), z toho najmenej 200 hodín v psychiatrickom zariadení.

VZOR - MINIMÁLNY ŠTANDARD PRE ŠTUDIJNÝ PROGRAM SÚSTAVNÉHO VZDELÁVANIA

TRÉNING KOMUNIKAČNÝCH ZRUČNOSTÍ V PRÁCI ZDRAVOTNÍCKEHO PRACOVNÍKA

a) Charakteristika študijného programu sústavného vzdelávania

Tréning komunikačných zručností zahŕňa špecifické komunikačné praktiky a zručnosti v komunikácii zdravotníckeho pracovníka, ktoré nadväzujú teoretické základy o sociálnej komunikácii v interakciách zdravotnícky pracovník - pacient, zdravotnícky pracovník – zdravotnícky pracovník, zdravotnícky pracovník – príbuzný pacienta.

b) Cieľ študijného programu sústavného vzdelávania

Cieľom je udržiavanie, obnovovanie a rozvíjanie získaných teoretických vedomostí a praktických zručností v oblasti komunikačných techník a ich adekvátne uplatňovanie v odbornej praxi.

c) Určenie cieľovej skupiny študijného programu sústavného vzdelávania

Lekár, zubný lekár, farmaceut, sestra, pôrodná asistentka, rádiologický technik, asistent výživy, fyzioterapeut, verejný zdravotník, zdravotnícky záchranár, zubný technik, dentálna hygienička, zdravotnícky laborant, technik pre zdravotnícke pomôcky, farmaceutický laborant, očný optik, optometrista, ortopedický technik, masér, zdravotnícky asistent, sanitár, logopéd, psychológ, liečebný pedagóg, fyzik, laboratórny diagnostik.

d) Celkový rozsah študijného programu sústavného vzdelávania

Dĺžka trvania študijného programu sústavného vzdelávania je 80 hodín. Skladá sa z dvoch modulov v dĺžke trvania 40 hodín. Účastník môže absolvovať iba jeden modul alebo obidva moduly podľa vlastného výberu.

e) Obsah a rozsah teoretických vedomostí a praktických zručností

1. modul: Komunikačné zručnosti zdravotníckeho pracovníka v zdravotníckom zariadení (40 hodín)

1.1. Efektívna komunikácia a jej špecifiká v zdravotníckom zariadení

- Pojem komunikácia a jej špecifiká v zdravotníckom zariadení

- Komunikačný model a chyby v komunikácii (kognitívne filtre, komunikačné šumy) a špecifiká komunikácie s pacientom
- Vecná a vzťahová rovina komunikácie a vplyv vzťahovej roviny na efektivitu komunikácie (v rozličných komunikačných situáciách: lekár – pacient, lekár – lekár, lekár – lekár z iného oddelenia/kliniky)
- Vertikálna, horizontálna a diagonálna komunikácia v zdravotníckom zariadení.
- Typy osobnosti a komunikácia s jednotlivými typmi.

1.2. Verbálna a neverbálna komunikácia

- Podiel verbálnej a neverbálnej komunikácie
- Zložky neverbálnej komunikácie, rozpoznávanie jednotlivých zložiek a zhlukov neverbálnej komunikácie (kanály, signály, dvojité signály)
- Zložky efektívnej verbálnej komunikácie a ich nácvik (aktívne počúvanie, jasné vyjadrovanie, kladenie otázok, argumentovanie, otvorenosť v komunikácii, rešpektovanie iných, zvládanie emócií).
- Emócie – zložky, funkcie, identifikovanie relevantných emócií
- Stres a jeho vplyv na komunikáciu, jednoduché techniky zvládania akútneho stresu.

1.3. Komunikácia v ťažších situáciách v zdravotníckom zariadení

- Asertivita a typy neadekvátneho správania (submisívnosť, agresivita)
- Filozofia a techniky asertivity
- Typy manipulácií a ich prekonávanie
- Konflikty a štýly ich riešenia, zručnosti riešenia/zvládania konfliktov.
- Potenciálne konfliktne situácie v komunikácii s rodinnými príslušníkmi pacienta, riešenie sťažností.

2. modul: Komunikačné zručnosti v riadení a organizácii zdravotníctva (40 hodín)

2.1. Budovanie a vedenie tímu

- vedenie porád - typy, príprava, čas, miesto a prostredie, práca s informáciami,
- základy sociálnej psychológie malých skupín (štruktúra, role, normy, kohézia a pod.),
- práca so skupinovú dynamikou,
- štýly vedenia ľudí, motivovanie, tvorivé riešenie problémov v skupine,
- riadenie zmien v organizácii,
- koučing a mentoring v zdravotníckej praxi,
- firemná kultúra v nemocničnej a ambulantnej praxi

2.2. Riadenie času a zvládanie stresu

- zásady a techniky time manažmentu,
- individuálne stresový profil - zdroje, emočné reakcie, správanie a alternatívy,
- autoregulácia stresu behaviorálnymi, kognitívnymi a relaxačnými metódami

2.3. Verejná prezentácia

- príprava a štruktúra verejného vystúpenia/prezentácie/prednášky,
- zvládanie vnútorných prekážok a blokov, práca s trémou,
- nácvik verejného vystúpenia, zvládania diskusie a námietok.