

SKÚSENOSTI A NÁZORY NA CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE SOCIÁLNYCH PRACOVNÍKOV (Slovensko-česká perspektíva)

Experiences and views on lifelong learning of social workers (Slovak-Czech Perspectives)

Andrej MÁTEL, Bohuslav KUZÝŠIN, Milan SCHAVEL

Abstrakt

Hlavným výskumným cieľom je identifikovanie a porovnanie skúseností a názorov slovenských a českých sociálnych pracovníkov na ďalšie vzdelávanie. Z metodologického hľadiska bol použitý kvantitatívny výskumný dizajn s použitím dotazníkového zberu dát. Výskumné výsledky a diskusia prezentujú tri oblasti: demografické a profesijné charakteristiky respondentov, skúsenosti s ďalším vzdelávaním, názory na ďalšie vzdelávanie. Na Slovensku aj v Českej republike patrili medzi tri najpočetnejšie vzdelávacie aktivity sociálnych pracovníkov odborné konferencie, supervízia a krátkodobé kurzy. Z hľadiska názorov na ďalšie vzdelávanie najpreferovanejšou formou v oboch krajinách je supervízia. Medzi ďalšie najčastejšie uprednostňované formy ďalšieho vzdelávania patria účasť na konferenciách, workshopoch a absolvovanie vzdelávacieho kurzu. Medzi štyri najpreferovanejšie témy patria špecifiká práce s konkrétnou cieľovou skupinou, rizikové správanie klientov, legislatíva a metódy sociálnej práce.

Kľúčové slová: Sociálna práca. Sociálny pracovník. Celoživotné vzdelávanie. Ďalšie vzdelávanie. Supervízia.

Abstract

The main research goal is to identify and compare the experiences and views of Slovak and Czech social workers on further education. From the methodological point of view, quantitative research was used using questionnaire data collection. Research results and discussion present three areas: demographic and professional characteristics of respondents, experience with further education, views on further education. In Slovakia and in the Czech Republic, professional conferences, supervision and short courses were among the three most numerous educational activities of social workers. In terms of views on further education, the most preferred form in both countries is supervision. Other top priority forms of further education include attending conferences, workshops, and attending a training course. The four most preferred topics include the specifics of working with a specific target group, risk behaviors of clients, legislation and methods of social work.

Key words: Social work. Social worker. Lifelong learning. Additional education. Supervision.

Úvod

Vzdelanie ako nevyhnutný spoločenský proces významnou mierou ovplyvňuje nielen rozvoj osobnosti, ale sprostredkovane aj rozvoj celej spoločnosti. Potreba celoživotného vzdelávania je aktuálna aj v krajinách spoločenstva Európskej únie a teda aj na Slovensku a v Českej republike (Schavel, 2011). V príspevku prinášame vybrané výsledky výskumu zameraného na identifikovanie osobných skúseností s ďalším vzdelávaním v oblasti sociálnej práce na Slovensku. V súlade s profesijným zákonom vykonávajú sociálnu prácu asistenti sociálnej práce a sociálni pracovníci, respondentmi boli preto obidve skupiny. Okrem skúseností s ďalším vzdelávaním sme zisťovali aj ich názory na budúcnosť ďalšieho vzdelávania. Vzhľadom na česko-slovenskú konferenciu usporiadanú v Prahe, sme obdobný zber dát zrealizovali aj v prostredí českej sociálnej práce, kde v súlade so zákonom o sociálnych službách vykonávajú sociálnu prácu sociálni pracovníci. Hlavným výskumným cieľom príspevku je identifikovanie a porovnanie skúseností a názorov slovenských a českých sociálnych pracovníkov na ďalšie vzdelávanie. Vzhľadom na komparatívny charakter

príspevku, nebudeme rozlišovať sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce, ale obe skupiny budeme označovať – v súlade s medzinárodnou terminológiou – sociálnymi pracovníkmi.

1 Teoretické uvedenie

V teoretickom uvedení k výskumu stručne predstavíme pojmové vymedzenie celoživotného a ďalšieho vzdelávania. Následne sa budeme zaoberať legislatívnymi východiskami ďalšieho vzdelávania v sociálnej práci na Slovensku a v Českej republike.

1.1 Celoživotné a ďalšie vzdelávanie

Pojem celoživotné vzdelávanie (z angl. „lifelong learning“) označuje vzdelávanie od narodenia do konca života. Zahŕňa teda vzdelávanie človeka v jeho predproduktívnom, produktívnom a postproduktívnom období života. Celoživotné vzdelávanie v SR legislatívne upravuje zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Považuje ho za „základný princíp výchovy a vzdelávania“ a definuje ho ako „všetky aktivity, ktoré sa uskutočňujú v priebehu života s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti a schopnosti“. Je tvorené školským vzdelávaním a ďalším vzdelávaním. Iné členenie celoživotného vzdelávania prináša dokument Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa (2000) a následne Stratégia celoživotného vzdelávania (2001). Podľa uvedených dokumentov sa celoživotné vzdelávanie delí na formálne, neformálne a informálne. Formálne vzdelávanie je vzdelávanie v školskom systéme a vedie k získaniu stupňa vzdelania. Neformálne je vzdelávanie organizované vzdelávacími inštitúciami mimo školského systému. Nevedie k získaniu stupňa vzdelania, ale jeho výstupom môže byť certifikát. Informálne vzdelávanie je vzdelávanie realizované neinštitucionálnym spôsobom, mimo škôl a ostatných vzdelávacích ustanovizní. Uskutočňuje sa napríklad v rodine. Vzhľadom k jeho neinštitucionálnemu charakteru je vhodné používať slovné spojenie informálne učenie sa.

V bežnej komunikácii sa zvykne celoživotné vzdelávanie stotožňovať s ďalším vzdelávaním. Ďalšie vzdelávanie je však súčasťou celoživotného vzdelávania. Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní ho definuje nasledovne: *„Ďalším vzdelávaním je vzdelávanie vo vzdelávacích inštitúciách ďalšieho vzdelávania nadväzujúce na školské vzdelávanie alebo iné vzdelávanie, ktoré nadväzuje na školské vzdelávanie. Ďalšie vzdelávanie umožňuje získať čiastočnú kvalifikáciu alebo úplnú kvalifikáciu alebo doplniť, obnoviť, rozšíriť alebo prehĺbiť si kvalifikáciu nadobudnutú v školskom vzdelávaní, alebo uspokojiť záujmy a získať spôsobilosť zapájať sa do života občianskej spoločnosti. Úspešným absolvovaním ďalšieho vzdelávania nemožno získať stupeň vzdelania.“*

1.2 Sústavné vzdelávanie sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce na Slovensku

Od roku 2014 podmienky výkonu sociálnej práce na Slovensku upravuje profesijný zákon č. 219/2014 Z. z. o sociálnej práci. Sociálnu prácu ako odbornú činnosť môže vykonávať (Mátel, Schavel, 2015):

1. *Asistent sociálnej práce* – kvalifikačným predpokladom je získanie vysokoškolského vzdelania prvého stupňa v študijnom odbore sociálna práca. Týmto sú definitívne vylúčené iné študijné odbory. Na Slovensku išlo o nový termín, ktorý prináša zásadné rozlíšenie medzi absolventmi bakalárskeho a magisterského štúdia sociálnej práce aj vzhľadom na možnosti ich pracovného uplatnenia. Asistenti môžu vykonávať odbornú prácu v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, v zariadeniach sociálnych služieb a byť odbornými inštruktormi sociálnej rehabilitácie.

2. *Sociálny pracovník* – kvalifikačným predpokladom je získané vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v študijnom odbore sociálna práca. Okrem rovnakého uplatnenia ako asistenti sociálnej práce môžu byť sociálni pracovníci navyše koordinátormi pri spracovaní individuálnych plánov práce s dieťaťom, s plnoletou fyzickou osobou alebo rodinou (pre účely zákona č. 305/2005 Z. z.), vykonávať sociálnu posudkovú činnosť. Okrem toho môže sociálny pracovník vykonávať sociálnu prácu aj ako samostatnú prax.

Samostatná prax pri výkone povolania sociálny pracovník bola vyňatá zo živnostenských činností a nevzťahuje sa na ňu živnostenský zákon. Podlieha zákonným pravidlám pre slobodné povolania. Podmienkou samostatnej praxe je okrem splnenia kvalifikačného predpokladu magisterského vzdelania v odbore sociálna práca, získanie povolenia od komory. Žiadateľ pritom musí vykonávať sociálnu prácu najmenej tri roky v praxi a spĺňať aj osobité predpoklady, konkrétne byť bezúhonný, mať spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu a mať zabezpečenú supervíziu.

Odborná spôsobilosť pre výkon sociálnej práce nie je stotožnená len s kvalifikačným predpokladom, ale podľa dikcie profesijného zákona zahŕňa aj podmienku sústavného vzdelávania. Sústavné vzdelávanie, resp. absolvovanie vzdelávania na udržiavanie, zdokonaľovanie a dopĺňanie vedomostí a zručností potrebných na výkon sociálnej práce, je podmienkou odbornej spôsobilosti počas výkonu sociálnej práce. Povinnosť zabezpečiť podmienky pre sústavné vzdelávanie nesie zamestnávateľ. Len v prípade sociálnych pracovníkov vykonávajúcich samostatnú prax preberá zodpovednosť k hodnoteniu sústavného vzdelávania komora. Pôvodný návrh zákona nenavrhol presné znenie toho, čo by malo patriť do sústavného vzdelávania, ale pozmeňujúcim návrhom poslancov NR boli vložené do znenia zákona nasledujúce činnosti: a) samoštúdium, b) jednorazová vzdelávacia aktivita, c) odborná sťaž, d) publikačná činnosť v tlači alebo publikáciách, ktoré majú odborný charakter a ich obsah sa týka predmetu tohto zákona, e) vedeckovýskumná činnosť týkajúca sa predmetu tohto zákona vrátane účasti na výskumných projektoch (NR SR, 2014, por. Mátel, Schavel, 2015). Okrem toho uvádza zákon o sociálnych službách č. 448/2008 Z. z. formy ďalšieho vzdelávania zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti v oblasti sociálnych služieb (teda aj sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce), kde patria: a) špecializačné vzdelávanie zabezpečované strednými školami alebo vysokými školami nadväzujúce na získanú kvalifikáciu; b) účasť na akreditovaných kurzoch; c) účasť na školiacich akciách sociálnej oblasti; d) účasť na sociálno-psychologických výcvikoch; e) pravidelná lektorská činnosť a publikačná činnosť. Cieľom ďalšieho vzdelávania je „priebežné udržanie, zdokonaľovanie a dopĺňanie požadovaných vedomostí a schopností potrebných na vykonávanie pracovných činností v oblasti sociálnych služieb.“ Zodpovednosť zamestnávateľa za vzdelávanie zamestnancov je obsiahnutá v zákonníku práce. Ide však o veľmi všeobecné znenie. *„Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie... Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda“* (por. § 153-154 zákona č. 311/2001 Z. z.).

Hodnotenie sústavného vzdelávania v sociálnej práci sociálneho pracovníka vykonávajúceho samostatnú prax vykonáva v súlade s profesijným zákonom komora ako profesijná organizácia združujúca sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce, konkrétne jeden z jej orgánov - Profesijná rada komory. Za týmto účelom vydala v roku 2016 interný dokument „Pravidlá hodnotenia sústavného vzdelávania sociálnych pracovníkov/čok, vykonávajúcich samostatnú prax“ (aktualizovaný v apríli 2018). Podľa dokumentu sa „sústavné vzdelávanie uskutočňuje v akreditovaných študijných programoch sústavného vzdelávania alebo v neakreditovaných vzdelávacích aktivitách, výkonom pedagogickej

činnosti sociálnych pracovníkov/čok a budúcich sociálnych pracovníkov/čok, podielom na vedecko výskumnej činnosti v odbore sociálna práca a podielom na výkone iných odborných aktivít v rámci odboru sociálna práca.“ Hodnotenie sa realizuje tzv. „kreditovaným systémom“, podľa ktorého musia sociálni pracovníci vykonávajúci samostatnú prax doložiť dostatočný počet kreditov v skúmanom období pôsobenia (minimálne 20 kreditov ročne). Kredity sú udeľované v štyroch hodnotiacich kategóriách: A. vzdelávacie aktivity; B. pedagogická činnosť; C. vedecko-výskumná činnosť; D. iná odborná činnosť (por. SKSPaASP, 2018).

1.3 Ďalšie vzdelávanie sociálnych pracovníkov v Českej republike

V Českej republike upravuje predpoklady na výkon povolania sociálneho pracovníka zákon č. 108/2006 Sb. o sociálnych službách. Odbornú spôsobilosť spĺňa osoba s vyšším odborným vzdelaním získané absolvovaním vzdelávacieho programu v odboroch vzdelania zameraných na sociálnu prácu a sociálnu pedagogiku, sociálnu pedagogiku, sociálnu a humanitárnu prácu, sociálnu prácu, sociálno-právnu činnosť, charitatívnu a sociálnu činnosť alebo vysokoškolské vzdelanie získané štúdiom v bakalárskom, magisterskom alebo doktorandskom študijnom programe zameranom na sociálnu prácu, sociálnu politiku, sociálnu pedagogiku, sociálnu starostlivosť, sociálnu patológiu, právo alebo špeciálnu pedagogiku. V nesúlade s medzinárodným trendom je v Českej republike doposiaľ za sociálneho pracovníka považovaný aj človek vzdelaný v práve, špeciálnej pedagogike alebo sociálnej pedagogike. Ďalšiemu vzdelávaniu sociálneho pracovníka sa v zákone venuje osobitá pozornosť (§ 111). Jeho cieľom je obnoviť, upevniť a doplniť kvalifikáciu, resp. v súlade so zákonníkom práce ide o prehlbenie kvalifikácie. V ČR jestvuje zákonná povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť sociálnemu pracovníkovi ďalšie vzdelávanie v rozsahu najmenej 24 hodín za kalendárny rok. To znamená, že má povinnosť uhradiť náklady vynaložené na prehlbovaní kvalifikácie, pričom ide o výkon práce za ktoré prináleží zamestnancovi mzda alebo plat (por. § 230 zákona č. 262/2006 Sb.). Medzi formy ďalšieho vzdelávania patria: a) špecializačné vzdelávanie zaisťované vysokými školami a vyššími odbornými školami nadväzujúce na získanú odbornú spôsobilosť k výkonu povolania sociálneho pracovníka; b) účasť v kurzoch a akreditovaným programom; c) odborná stáž; d) účasť na školiacich akciách (s obmedzením na max. 8 hodín ročne); e) účasť na konferenciách (s obmedzením na max. 8 hodín ročne).

2. Metodologické uvedenie

Výskumným predmetom bolo ďalšie vzdelávanie sociálnych pracovníkov. Hlavným výskumným cieľom bolo identifikovanie skúseností a názorov slovenských sociálnych pracovníkov na ďalšie vzdelávanie. Vzhľadom na medzinárodnú konferenciu organizovanú v Prahe sme hlavný výskumný cieľ doplnili o ďalšie dva výskumné ciele, a to identifikovanie skúseností a názorov českých sociálnych pracovníkov na ďalšie vzdelávanie a komparáciu medzi oboma krajinami. Z metodologického hľadiska sme použili kvantitatívny výskumný dizajn. Výskumným nástrojom bol 33-položkový dotazník vlastnej proveniencie diferencovaný do oblastí skúmajúcich analyzované polia ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov, a to matričné informácie (otázky 1 – 10), zhodnotenie kvalifikačného vzdelania (otázka 11), reálne skúsenosti s ďalším vzdelaním (otázky 12 – 23) a subjektívne názory na ďalšie vzdelávanie (otázky 24 – 33). Dotazník bol vytvorený v dvoch jazykových verziách – slovenskej a českej. Finálna verzia dotazníka bola spracovaná do webovej podoby na portáli vyskum.prohuman.sk. Vzhľadom na slovenských respondentov bol odkaz na výskum na dvoch kľúčových miestach, a to na webe prohuman.sk a na webovom sídle Slovenskej komory sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce (socialnapraca.sk). Na oboch

portáloch bolo možné vyplniť dotazník on-line od marca do apríla 2018, teda v období dvoch mesiacov. Systém bol nastavený tak, aby z jedného PC nebolo možné dotazník vyplniť viackrát. Pre respondentov z Českej republiky bolo možné použiť českú verziu dotazníka na webe prohuman.sk.

Základný súbor tvorili členovia profesijnej komunity sociálnej práce v Slovenskej republike a Českej republike. Do tohto základného súboru patria na Slovensku dve základné subkategórie, a síce: 1. sociálni pracovníci – títo musia v súlade s profesijným zákonom (zákon č. 219/2014 Z. z.) spĺňať od roku 2015 kvalifikačné kritérium dosiahnutia magisterského vzdelania v odbore sociálna práca a podmienku výkonu sociálnej práce resp. musia spĺňať prechodné ustanovenia zákona; 2. asistenti sociálnej práce – kvalifikačným predpokladom je získanie vysokoškolského vzdelania prvého stupňa v študijnom odbore sociálna práca a výkon sociálnej práce resp. splnenie prechodných ustanovení profesijného zákona. V Českej republike patria do základného súboru sociálni pracovníci spĺňajúci kvalifikačné predpoklady na výkon sociálnej práce podľa zákona č. 108/2006 Sb. o sociálnych službách. Výberový súbor a výskumnú vzorku tvorilo 453 respondentov, z toho 286 sociálnych pracovníkov zo Slovenska (63,13 %) a 167 sociálnych pracovníkov z Českej republiky (36,87 %). Nakoľko základný cieľ výskumu bol nastavený primárne na zber dát v Slovenskej republike, výskumná vzorka z Českej republiky je menej početnejšia a zo štatistického hľadiska predstavuje veľmi vysoko signifikantnú odchýlku.

Vyhodnocovanie bolo realizované druhostupňovou štatistikou prostredníctvom štatistického softvéru SPSS 17.0. Boli uplatnené nasledujúce testy: chi-kvadrát test dobrej zhody, chi-kvadrát test pre kontingenčnú tabuľku a výpočet kritéria z-skóre. Vzhľadom na hladinu štatistickej významnosti sme pri výsledkoch rozlišovali štyri kategórie pravdepodobnosti chyby, pričom hladina α bola stanovená v súlade so štandardmi sociálnych vied na 0,05: $p > 0,05$ (nesignifikantný); $p \leq 0,05$ (signifikantný); $p \leq 0,01$ (vysoko signifikantný); $p \leq 0,001$ (veľmi vysoko signifikantný).

3. Výskumné výsledky

V príspevku uvádzame v tabuľkách vybrané výskumné výsledky, kde porovnáваме zistenia medzi oboma skúmanými krajinami.

Tabuľka 1 Charakteristika respondentov podľa krajiny pôsobenia

Slovenská republika	286	63,13 %
Česká republika	167	36,87 %
SPOLU	453	

$n = 453$; $p < 0,001$; $df = 1$; $\chi^2 = 30,73$

Tabuľka 2 Charakteristika respondentov - podľa pohlavia

	Slovenská republika	Česká republika
Ženy	258 (90,21 %)	148 (88,62 %)
Muži	28 (9,79 %)	19 (11,38 %)

$n = 453$; $p = 0,59$; $df = 1$; $\chi^2 = 0,286$

Tabuľka 3 Charakteristika respondentov podľa veku

	Slovenská republika	Česká republika
Do 30	14,34 %	31,74 %

31 – 40	32,52 %	28,14 %
41 – 50	30,77 %	28,74 %
51 – 60	20,63 %	11,38 %
61 a viac	1,75 %	0,00 %

n = 453; p = 0,00006817; df = 4; $\chi^2 = 24,343$

Tabuľka 4 Respondenti podľa dosiahnutého vzdelania v sociálnej práci

	Slovenská republika	Česká republika
Vyšší odborné vzdelanie (DiS.)	0,70 %	33,53 %
Vysokoškolské 1. stupňa (Bc.)	9,79 %	35,93 %
Vysokoškolské 2. stupňa (Mgr.)	76,92 %	20,36 %
Vysokoškolské 3. stupňa (PhD.)	3,85 %	0,60 %
Iné	8,74 %	9,58 %

n = 453; p < 0,0001; df = 4; $\chi^2 = 190,297$

Tabuľka 5 Respondentov podľa dĺžky praxe

	Slovenská republika	Česká republika
Do 1 roku	9,09 %	7,19 %
2 – 5 rokov	28,67 %	41,92 %
6 – 10 rokov	20,63 %	20,36 %
11 – 15 rokov	15,38 %	15,57 %
16 – 20 rokov	13,29 %	8,38 %
21 a viac rokov	12,94 %	6,59 %

n = 453; p = 0,032; df = 5; $\chi^2 = 12,196$

Tabuľka 6 Účasť na vzdelávacích aktivitách za posledné 2 roky

	Slovenská republika	Česká republika
Ďalšie vysokoškolského štúdium v odbore sociálna práca	11,54 %	49,70 %
Absolvovanie rigorózneho skúšky v odbore sociálna práca (PhDr.)	8,39 %	0,00 %
Špecializačné vzdelávanie / Odborné vzdelávaní	7,69 %	12,57 %
Krátkodobé kurzy (max. 8 hodín)	43,71 %	86,83 %
Strednodobé kurzy (2-5 denné)	27,97 %	42,51 %
Dlhodobý výcvik	25,87 %	8,38 %
Odborná stáž na inom pracovisku	3,85 %	25,75 %
Supervízia	51,75 %	60,48 %

Koučing	4,20 %	4,79 %
Odborné konferencie	52,10 %	52,69 %
Odborné workshopy	40,91 %	35,33 %
Žiadne	9,44 %	0,60 %

n = 1516; p < 0,0001; df = 11; $\chi^2 = 135,5$

Tabuľka 7 Účasť na vzdelávacích aktivitách – tematické oblasti

	Slovenská republika	Česká republika
Administrácia a dokumentácia	25,17 %	22,75 %
Legislatíva	50,70 %	58,68 %
Mäkké zručnosti (napr. Komunikácia)	34,62 %	59,28 %
Manažérske zručnosti (budovanie tímu, ľudské zdroje, riadenie zmien a pod.)	21,68 %	23,35 %
Podmienky kvality v sociálnych službách (štandardy kvality)	37,41 %	38,32 %
Individuálne plánovanie	22,73 %	31,74 %
Metódy sociálnej práce (napr. Krízová intervencia)	27,27 %	51,50 %
Špecifiká práce s konkrétnou cieľovou skupinou (napr. Klientmi s Alzheimerovou chorobou)	27,27 %	59,88 %
Rizikové správanie klientov (práca s agresívnym klientom a pod.)	25,52 %	56,89 %
Projektovanie	9,79 %	5,99 %
Etika a ľudské práva	13,64 %	20,36 %
Ďalšieho vzdelávania som sa nezúčastnil/a	12,94 %	1,20 %
Iné	6,99 %	5,39 %

n = 1630; p < 0,0001; df = 12; $\chi^2 = 61,3$

Tabuľka 8 Motivácia účasti na vzdelávacích aktivitách

	Slovenská republika	Česká republika
Na podnet zamestnávateľa	39,51 %	55,69 %
Na podnet niekoho iného (kolegovia, priatelia, rodina)	11,19 %	15,57 %
Rozhodnutie vychádzalo z vášho záujmu alebo vašej potreby školenia/preškolenia	68,18 %	85,63 %
Ďalšieho vzdelávania som sa nezúčastnil/a	9,44 %	1,20 %
Iné	3,50 %	5,39 %

n = 650; p = 0,003; df = 4; $\chi^2 = 15,935$

Tabuľka č. 9 Povinnosť účasti na vzdelávacích aktivitách

	Slovenská republika	Česká republika
Vždy povinná	9,79 %	9,58 %
Väčšinou povinná, menej dobrovoľná	13,64 %	34,13 %
Väčšinou dobrovoľná, menej povinná	29,02 %	41,92 %
Vždy dobrovoľná	38,46 %	13,77 %
Ďalšieho vzdelávania som sa nezúčastnil/a	9,09 %	0,60 %

n = 453; p < 0,0001; df = 4; $\chi^2 = 60,741$

Tabuľka 10 Najvýznamnejšie prínosy po ukončení vzdelávacej aktivity

	Slovenská republika	Česká republika
Výhodná zmena pracovnej pozície	4,55 %	8,98%
Lepšie finančné ohodnotenie	6,29 %	16,17 %
Nové pracovné uplatnenie	14,69 %	16,77 %
Umiestnenie na trhu práce – predtým som bol/la nezamestnaná	2,80 %	1,80 %
Potvrdenie – istota v doterajšej pracovnej pozícii	4,20 %	59,88 %
Možnosť pracovať v sociálnej oblasti	36,01 %	26,35 %
Strata pracovnej pozície	17,13 %	1,20 %
Strata dovtedajšieho pracovného pomeru	0,70 %	1,80 %
Neudiala sa žiadna zmena	0,00 %	22,16 %
Zaradenie do riadiacej pozície	34,62 %	5,39 %
Ďalšieho vzdelávania som sa nezúčastnil/a	11,19 %	0,60 %
Iné	9,44 %	8,38 %

n = 614; p < 0,0001; df = 11; $\chi^2 = 259,95$

Tabuľka 11 Súhlas s tvrdením „Ak sa Vy alebo Vaši spolupracovníci budete chcieť zúčastniť vzdelávania, váš zamestnávateľ vám pre účasť vytvorí podmienky a vašu účasť podporí“

	Slovenská republika	Česká republika
Súhlasím	78,67 %	87,43 %
Nesúhlasím	21,33 %	12,57 %

n = 453; p = 0,02; df = 1; $\chi^2 = 5,45$

Tabuľka 12 Súhlas s tvrdením „Ak sa chcem zúčastniť na kurze, školení, musím si vziať dovolenku“

	Slovenská republika	Česká republika
Súhlasím	19,93 %	8,98 %
Nesúhlasím	80,07 %	91,02 %

n = 453; p = 0,002; df = 1; $\chi^2 = 9,454$

Tabuľka 13 Názor na povinnosť účasti na ďalšom vzdelávaní

	Slovenská republika	Česká republika
Dobrovoľné	45,45 %	23,35 %
Povinné len pre tých, ktorí vykonávajú samostatnú prax (v SR)	12,59 %	6,59 %
Povinné pre všetkých	41,96 %	70,06 %

n = 453; p < 0,001; df = 2; $\chi^2 = 33,379$

Tabuľka 14 Názor na zodpovednosť hodnotenia vzdelávania sociálnych pracovníkov

	Slovenská republika	Česká republika
Zamestnávateľ	23,78 %	32,34 %
Komora sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce	36,01 %	24,55 %
Príslušné Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny / Ministerstvo sociálnych vecí a rodiny	17,48 %	34,73 %
Hodnotenie nie je nutné	19,58 %	7,78 %
Iné	3,15 %	0,60 %

n = 453; p = 0,00000113; df = 4; $\chi^2 = 33,115$

Tabuľka 15 Názor na preferované formy ďalšieho vzdelávania v sociálnej práci

	Slovenská republika	Česká republika
Ďalšie vysokoškolské štúdium v odbore sociálna práca	23,08 %	34,73 %
Absolvovanie rigorózneho skúšky v odbore sociálna práca	20,98 %	22,16 %
Špecializačné vzdelávanie	58,39 %	80,84 %
Absolvovanie kurzu	49,65 %	71,26 %
Absolvovanie dlhodobého výcviku	52,80 %	67,07 %
Odborná stáž na inom pracovisku	32,52 %	64,07 %
Supervízia	63,99 %	83,23 %
Koučing	25,17 %	25,75 %
Účasť na konferenciách	61,89 %	74,85 %
Účasť na workshopoch	55,24 %	64,07 %
Samoštúdium	48,25 %	63,47 %
Aktívna pedagogická činnosť v odbore na vysokej, strednej alebo vyššej odbornej škole	11,19 %	12,57 %
Lektorovanie	14,34 %	20,36 %
Vedenie odbornej praxe študentov, stáže pracovníkov	23,08 %	31,14 %
Vedenie záverečnej práce študentov	12,24 %	19,76 %
Supervízna činnosť alebo koučovanie	20,28 %	14,97 %

Prednesenie odborného príspevku (napr. Na konferencii)	19,23 %	25,15 %
Publikovanie odborného príspevku alebo odbornej knižnej publikácie	16,78 %	22,16 %
Organizovanie konferencie	12,59 %	14,37 %
Vedenie workshopu	11,89 %	13,77 %
Tvorba a publikovanie metodiky práce	16,78 %	20,96 %
Účasť na výskumnom projekte	27,97 %	31,14 %

n = 3406; p > 0,05; df = 21; $\chi^2 = 21,183$

Tabuľka 16 Názor na preferované témy ďalšieho vzdelávania v sociálnej práci.

	Slovenská republika	Česká republika
Administrácia a dokumentácia	38,11 %	39,52 %
Legislatíva	66,43 %	67,66 %
Mäkké zručnosti	41,96 %	65,27 %
Manažérske zručnosti	39,51 %	41,32 %
Podmienky kvality v sociálnych službách	54,55 %	58,08 %
Individuálne plánovanie	45,10 %	59,88 %
Metódy sociálnej práce	57,34 %	76,05 %
Špecifiká práce s konkrétnou cieľovou skupinou	70,63 %	79,04 %
Rizikové správanie klientov	67,48 %	75,45 %
Projektovanie	31,82 %	24,55 %
Etika a ľudské práva	38,81 %	58,68 %
Iné	2,10 %	3,59 %

n = 2668; p = 0,05; df = 11; $\chi^2 = 14,82$

4. Diskusia

Celkový výskumný súbor tvorilo 453 respondentov, osôb vykonávajúcich sociálnu prácu v Slovenskej republike alebo Českej republike. Respondentov zo Slovenska bolo 258 (63 %) a z Českej republiky (37 %). Výskumný tím si uvedomuje, že zber dát v Slovenskej republike bol úspešnejší a výskumná vzorka je takmer dvojnásobne vyššia než v Českej republike. Okrem skutočnosti, že pôvodne bol výskum tvorený pre podmienky slovenskej sociálnej práce, výskumníci disponovali slovenskými databázami organizácií a inštitúcií, v ktorých priamo pôsobia sociálni pracovníci a asistenti sociálnej práce. Mimo to bol dotazník distribuovaný všetkým členom Slovenskej komory sociálnych pracovníkov a asistentov sociálnej práce. Spomedzi respondentov bolo 16 % členmi komory. Zber dát v ČR bol realizovaný cez osobné a inštitucionálne kontakty výskumníkov. Zhodnotenie vybraných výskumných výsledkov predstavíme v troch oblastiach: 1. demografické a profesijné charakteristiky; 2. skúsenosti s ďalším vzdelávaním; 3. názory na ďalšie vzdelávanie.

4.1 Demografické a profesijné charakteristiky

Z rodového hľadiska neboli zistené rozdiely medzi oboma skúmanými krajinami. Na Slovensku ako aj v Českej republike boli približne deväti z desiatich respondentov ženy – sociálne pracovníčky a jeden z desiatich bol muž. V porovnaní s predošlým výskumom etických hodnôt členov profesijnej komunity slovenskej sociálnej práce išlo o mierne nižší podiel mužov. Vo výskume realizovanom v roku 2017, s výskumnou vzorkou 545 respondentov, bol podiel mužov 15,6 % (por. Mátel, Romanová, Senáriková, 2017). Podiel

mužov vo výskumných vzorkách členov profesijnej komunity sociálnej práce sa pohybuje v rozpätí okolo 10 – 15 %. Z hľadiska bydliska boli pomerne rovnomerne na Slovensku zastúpení respondenti zo všetkých samosprávnych krajov. V Českej republike boli takisto zastúpené všetky kraje s jedinou výnimkou (Olomoucký kraj). Vyšší podiel mali respondenti zo Stredočeského kraja (35 %) a Prahy (20 %).

Z hľadiska vekovej štruktúry boli zistené veľmi vysoko signifikantné rozdiely vo vekových kategóriách do 30 rokov a 51 – 60 rokov. Respondenti zo Slovenska mali nižší podiel sociálnych pracovníkov do 30 rokov (14 %) a vyšší podiel pracovníkov vo veku 51 – 60 rokov (21 %). Naopak v Českej republike bol vyšší podiel respondentov vo veku do 30 rokov (32 %) a nižší vo veku 51 – 60 rokov (11 %). Podiel sociálnych pracovníkov vo vekových kategóriách 31 – 40 a 41 – 50 rokov bol približne rovnaký, vždy okolo 30 %. S faktorom veku súviseli aj rozdiely v dĺžke praxe v odbore sociálna práca. Podobný podiel mali v oboch krajinách respondenti s dĺžkou praxe 6 – 10 rokov (20 – 21 %) a 11 – 15 rokov (15 – 16 %). Menšie diferencie boli v praxe dlhšej ako 21 rokov a kratšej ako 1 rok. Väčšie diferencie boli v dĺžke praxe 16 – 20 rokov (v SR 13 % oproti 8 % v ČR) a v dĺžke praxe 2 – 5 rokov (v ČR 42 % oproti 29 % v SR).

Veľmi vysoko signifikantné rozdiely boli zistené vo vzdelaní v odbore sociálna práca v oboch krajinách. V súlade s dlhodobým trendom graduálneho vzdelávania v sociálnej práci na Slovensku, ako aj v súlade so slovenským profesijným zákonom, vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa (magisterské) v odbore sociálna práca malo až 77 % slovenských respondentov (oproti 20 % v Českej republike). Vysokoškolské vzdelanie 1. stupňa (bakalárske) malo na Slovensku necelých 10 %, čomu zodpovedá aj pracovná pozícia asistent sociálnej práce (4 %), zvyšok pracujú ako sociálni pracovníci v súlade s prechodnými ustanoveniami profesijného zákona. Respondenti z ČR mali dosiahnutý 1. stupeň vysokoškolského vzdelania až v 36 %. Vysoký podiel bolo aj osôb s vyšším odborným vzdelaním (DiS.), a to takmer 34 % (oproti 0,7 % na Slovensku). Vyšší záujem na Slovensku je aj o vysokoškolské vzdelanie 3. stupňa (doktorandské) s podielom takmer 4 % respondentov. Zaujímavý je aj podiel osôb s iným vzdelaním než v odbore sociálna práca, na Slovensku takmer 9 % (uvádzali najmä rigorózne konanie /PhDr./, stredoškolské alebo magisterské v inom odbore), v Českej republike takmer 10 % (uvádzali stredoškolské, vysokoškolské v odbore ošetrovatelstvo, pedagogika a pod.). Časť sociálnych pracovníkov teda v súčasnosti nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon sociálnej práce.

4.2 Skúsenosti s ďalším vzdelávaním

Respondentov sme sa dopytovali ohľadom účasti na rôznych vzdelávacích aktivitách v priebehu posledných 2 rokov. Do tejto kategórie sme zaradili aj ďalšie vysokoškolské štúdium v odbore sociálna práca a absolvovanie rigorózneho konania. Kým v ČR rigorózne konanie neabsolvoval žiaden respondent, na Slovensku to bolo vyše 8 % (čo je 24 sociálnych pracovníkov).

Z komparatívneho hľadiska je zaujímavé porovnanie poradia jednotlivých vzdelávacích aktivít, ktoré môžu byť chápané ako súčasť ďalšieho vzdelávania, nezávisle od toho, či sú takto identifikované príslušnou legislatívou alebo inými normami.

Tabuľka 17 Poradie účasti na ďalšom vzdelávaní, supervízii a koučingu

Poradie	Slovenská republika		Česká republika	
	1.	Odborné konferencie	52,10%	Krátkodobé kurzy (max. 8 hodín)
2.	Supervízia	51,75%	Supervízia	60,48%

3.	Krátkodobé kurzy (max. 8 hodín)	43,71%	Odborné konferencie	52,69%
4.	Odborné workshopy	40,91%	Strednodobé kurzy (2-5 denné)	42,51%
5.	Strednodobé kurzy (2-5 denné)	27,97%	Odborné workshopy	35,33%
6.	Dlhodobý výcvik	25,87%	Odborná stáž na inom pracovisku	25,75%
7.	Špecializačné vzdelávanie	7,69%	Špecializačné vzdelávanie	12,57%
8.	Koučing	4,20%	Dlhodobý výcvik	8,38%
9.	Odborná stáž na inom pracovisku	3,85%	Koučing	4,79%

Najčastejšou aktivitou ďalšieho vzdelávania na Slovensku bola účasť na odborných konferenciách (tretia v poradí v ČR) a v Českej republike to boli krátkodobé kurzy (tretie v poradí v SR). Dôležitým zistením bolo, že v oboch krajinách bola druhá v poradí vždy supervízia, a to napriek tomu, že jestvujú odlišné legislatívne východiská pre jej výkon. Kým na Slovensku je účasť na supervízii integrálnou zložkou troch kľúčových sociálnych legislatív (zákona o sociálnych službách, zákona o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele a zákona o sociálnej práci), v Českej republike nie je supervízia súčasťou žiadnej legislatívy. Podľa slovenského zákona o sociálnych službách „*poskytovateľ sociálnej služby je povinný za účelom zvýšenia odbornej úrovne a kvality poskytovanej sociálnej služby vypracovať a uskutočňovať program supervízie*“ (§ 9 ods. 10 zákona č. 448/2008 Z. z.). Podľa aktuálneho znenia zákona, ak má pravidelná supervízia na všetkých úrovniach stabilnú pozíciu a je vnímaná ako nástroj učiacej sa organizácie, je indikátorom kvality poskytovateľom služby. Okrem toho je supervízia súčasťou ďalšieho vzdelávania a zvyšovania odbornej spôsobilosti zamestnancov v personálnych podmienkach kvality sociálnej služby. Dôležitosť supervízie ako nástroja zvyšovania odbornej úrovne a kvality poskytovanej sociálnej služby vyjadruje štandard kvality, ktorý uvádza, že „*poskytovateľ sociálnej služby má vypracovaný systém supervízie poskytovania sociálnej služby, ktorý aktívne realizuje a pravidelne hodnotí. Supervízia je pravidelne poskytovaná na úrovni supervízie organizácie alebo riadiacej supervízie pre manažment a pre zamestnancov poskytovateľa sociálnej služby priameho kontaktu s prijímateľom sociálnej služby skupinovou formou alebo individuálnou formou.*“ V Českej republike môže byť supervízia integrálnou súčasťou sociálnych služieb v nadväznosti na štandardy kvality sociálnych služieb, ktoré boli doporučené MPSV od roku 2002 a stali sa právnym predpisom záväzným od 1. januára 2007. Znenie kritérií Štandardov je obsahom prílohy č. 2 vyhlášky MPSV č. 505/2006 Sb., vykonávacieho predpisu k zákonu č. 108/2006 Sb. o sociálnych službách. Článok 10 štandardov sa venuje profesijnému rozvoju zamestnancov. V bode 10e) uvádza, že „*poskytovateľ zaisťuje pre zamestnancov, ktorí vykonávajú priamu prácu s osobami, ktorým je poskytovaná sociálna služba, podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka.*“ A práve touto osobou môže byť supervízor, hoci to štandardy priamo neuvádzajú. To, že až 60 % sociálnych pracovníkov potvrdilo účasť na supervízii, je dokladom toho, že táto je integrálnou súčasťou poskytovania viacerých sociálnych služieb a mohla by byť akceptovanou formou ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov v sociálnych službách. Ak na Slovensku potvrdilo účasť na supervízii takmer 52 % respondentov, môže ísť o dva signály: 1. Ak nie je supervízia zákonom prikázaná, nie je a) žiadanou alebo b) dostupnou formou ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov; 2. Supervízia sa nevykonáva vo všetkých prípadoch, hoci jestvuje jej zákonná povinnosť. K predmetnej témy by sme odporučili ďalší prehľbujúci výskum.

Z ďalších zistení ohľadom účasti na vzdelávacích aktivitách je na Slovensku zaznamenaný vyšší záujem o dlhodobé výcviky a odborné workshopy než v ČR. V Českej republike je oproti SR vyšší záujem o strednodobé výcviky, krátkodobé kurzy, špecializačné vzdelávania i odbornú stáž. Ostatne menovaná je na Slovensku veľmi málo využívaná ako forma ďalšieho vzdelávania (len necelé 4 %). Respondenti boli dopytovaní aj na koučing, ktorí môže byť chápaný aj ako súčasť ďalšieho vzdelávania alebo aspoň nástrojom adaptačného procesu nových zamestnancov. V oboch krajinách tento býva využívaný v 4 – 5% organizácií, v ktorých pracujú sociálni pracovníci.

Ďalšou oblasťou na ktorú sme sa dopytovali respondentov boli tematické oblasti vzdelávacích aktivít. Sumárne bol v oboch krajinách na prvých 3 miestach záujem najmä o: 1. legislatívu (v SR na prvom mieste s takmer 51 %, v ČR na treťom mieste s takmer 59 %); 2. mäkké zručnosti (v ČR na druhom mieste s 59 %, v SR na treťom mieste s 35 %); 3. špecifiká práce s konkrétnou cieľovou skupinou (v ČR na prvom mieste so 60 %, v SR na 4-5 mieste s 27 %). Ďalšie tri mieste v oboch krajinách sumárne boli rizikové správanie klientov, metódy sociálnej práce a podmienky kvality v sociálnych službách. Ostatne menovaná téma je predmetom záujmu najmä na Slovensku, kde sa pripravuje jej hodnotenie od septembra roku 2019. Preto bola táto téma aj druhou najpočetnejšou v SR (37 %) a až šiestou v ČR, hoci s takmer rovnakým percentuálnym podielom. Nízky podiel mali témy ohľadom etiky a ľudských práv – ktoré sú napr. v USA povinnou súčasťou ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov – ako aj témy ohľadom projektovania, administrácie a dokumentácie, či manažérskych zručností.

Zisťovaná bola aj motivácia účasti na vzdelávacích aktivitách. Potešujúce bolo, že v oboch krajinách rozhodnutie vychádzalo prevažne zo záujmu sociálneho pracovníka (v ČR až 86 %, v SR 68 %). Na podnet zamestnávateľa označilo vzdelávanie v ČR takmer 56 % respondentov a v SR takmer 40 %. S tým súvisí aj skutočnosť, že v ČR bol vyšší podiel povinných účastí na vzdelávaní (spolu takmer 44 % oproti 24 % v SR). Naopak slovenskí sociálni pracovníci viac označili vzdelanie za dobrovoľné (67 % oproti 55 % v ČR), pričom odpoveď „vždy dobrovoľné“ označilo na Slovensku až 38 % respondentov. Zarážajúce však je, že v jednotlivých otázkach približne 10 % slovenských sociálnych pracovníkov pravidelne označovalo, že ďalšieho vzdelávania sa nezúčastnili. V ČR tento podiel kulminoval okolo 1 %. Pripomíname, že podiel pracovníkov s praxou do 1 roka praxe bol 8 %. Táto skutočnosť implikuje, že zákonná povinnosť zamestnávateľa v sociálnych službách zabezpečiť pre sociálneho pracovníka vzdelávanie min. 24 hodín ročne je dôležitým nástrojom zvýšenej zodpovednosti zamestnávateľa za realizáciu ďalšieho vzdelávania. Potvrdzujú to aj dve tvrdenia: 1. *Ak sa Vy alebo Vaši spolupracovníci budete chcieť zúčastniť vzdelávania, váš zamestnávateľ vám pre účasť vytvorí podmienky a vašu účasť podporí*“. Súhlas s tým v ČR vyjadrilo až 87 % sociálnych pracovníkov (v SR 79 %). 2. *„Ak sa chcem zúčastniť na kurze, školení, musím si vziať dovolenku“*. Nesúhlas s tvrdením vyjadrilo v ČR 91 % (v SR 80 %). Z negatívneho hľadiska sa zistilo to, že približne 10 % zamestnávateľov v ČR dostatočne nepodporujú vzdelávanie sociálnych pracovníkov. Na Slovensku je ich podiel dvakrát vyšší, čiže okolo 20 %, čo je pätina. Pre ďalšie bádanie by bolo zaujímavé identifikovať dôvody a motívy zamestnávateľov, ako aj osobitosti prípadov, kedy k takýmto situáciám dochádza (napr. nadmerná dĺžka vzdelávania, vysoké finančné nároky, nedostatok pracovníkov, problémy so zastupovaním a pod.).

4.3. Názory na ďalšie vzdelávanie

Pri zisťovaní názorov na ďalšie vzdelávanie sme sa dopytovali respondentov na povinnosť účasti na ňom. Slovenskí respondenti preferovali dobrovoľnú účasť (45 % oproti 23 % v ČR) a českí povinnú účasť pre všetkých (70 % oproti 42 % v SR). Z hľadiska zodpovednosti

za hodnotenia účasti na ďalšom vzdelávaní prevládal na Slovensku názor, že hodnotenie by mala vykonávať profesijná komora (36 %). Zamestnávateľ bol až na druhom mieste (24 %), na treťom mieste bola odpoveď, že hodnotenie nie je nutné (20%) a na štvrtom mieste bolo MPSVaR (17 %). V Českej republike bolo preferované hodnotenie MPSV (35 %), nasledoval zamestnávateľ (32 %) a komora (25 %). Odpoveď, že hodnotenie nie je nutné, označilo menej ako 8 % respondentov.

Ďalej sme zisťovali názory na preferované formy ďalšieho vzdelávania. Tieto môžeme rozlíšiť do niekoľkých kategórií:

1. Vzdelávacie aktivity

- a) Vysokoškolského charakteru – ďalšie vzdelávanie v odbore sociálna práca. Ide v zásade o prehĺbenie už dosiahnutej kvalifikácie vyšším vzdelaním (napr. v SR vysokoškolským vzdelaním 3. stupňa pre sociálnych pracovníkov, v ČR napr. bakalárskym VŠ vzdelaním tých, ktorí majú absolvovanú VO). V ČR túto formu označila viac ako tretina respondentov (35 %), v SR 23 %. Paradoxom je, že súčasný český zákon o sociálnych službách s takouto formou ďalšieho vzdelávania nepočíta a sociálni pracovníci musia popri štúdiu na vysokej škole absolvovať iné formy ďalšieho vzdelávania, čo je pre nich ako aj zamestnávateľa náročné. Zaujímavým zistením je záujem o rigorózne konanie v odbore sociálna práca ako formu ďalšieho vzdelávania aj v ČR (22 %).
 - b) Špecializačné vzdelávanie – v ČR ho označilo až 81 % (druhé v poradí) a v SR 59 % (tretie v poradí). Ide o dosť vysoký podiel záujmu o túto formu vzdelávania, hoci v realite je veľmi málo ponúkané a realizované.
 - c) Ďalšie vzdelávanie – najpreferovanejšie v tejto kategórii je účasť na konferenciách (75 % v SR, celkovo tretie v poradí; 62 % v ČR, celkovo druhé v poradí), nasleduje účasť na workshopoch, absolvovanie kurzu a dlhodobého výcviku. Na Slovensku je nižší záujem o odbornú stáž na inom pracovisku (32 %, v ČR 64 %).
2. Supervízia – ide o najväčšie prekvapenie vo výskumných zisteniach, nakoľko v oboch krajinách získala prvé miesto medzi preferovanými formami ďalšieho vzdelávania sociálnych pracovníkov, s podielom 83 % v ČR a 64 % v SR.
 3. Koučing – v oboch krajinách sa štvrtina (25 %) respondentov vyjadrila, aby koučing bol chápaný aj ako súčasť ďalšieho vzdelávania.
 4. Samoštúdium – ako formu ďalšieho vzdelávania ho označilo až 63 % respondentov v ČR a 48 % v SR.
 5. Pedagogické činnosti – v porovnaní s inými kategóriami je menej preferovanou formou ďalšieho vzdelávania. Na Slovensku ide najmä o vedenie odbornej praxe študentov, stáže pracovníkov (23 %) a lektorovanie (14 %), v ČR takisto vedenie odbornej stáže (31 %), lektorovanie a vedenie záverečnej práce študentov. Najmenej preferovanou v tejto kategórii je aktívna pedagogická činnosť v odbore (okolo 12 %).
 6. Aktívny výkon supervízie alebo koučovanie – na Slovensku ich označilo ako formu ďalšieho vzdelávania 20 % respondentov a v ČR 15 %.
 7. Vedecko-výskumná činnosť – popri pedagogickej činnosti je takisto menej preferovanou formou ďalšieho vzdelávania. V ČR aj SR najpočetnejšie v tejto kategórii mali účasť na výskumnom projekte (31 % v ČR a 28 % v SR) a prednesenie odborného príspevku (25 % v ČR a 19 % v SR), najmenej početnou vedenie workshopu a organizovanie konferencie.

Poslednou kategóriou, ktorú uvádzame v príspevku sú názory na preferované témy ďalšieho vzdelávania. Sumárne bol v oboch krajinách na prvých 3 miestach záujem najmä o: 1. špecifiká práce s konkrétnou cieľovou skupinou (v oboch krajinách na prvom mieste, v ČR 79 %, v SR 71 %); 2. rizikové správanie klientov (v SR na druhom mieste so 67 %, v ČR

na treťom mieste so 75 %); 3. legislatíva (v SR na treťom mieste so 66 %, v ČR na štvrtom mieste so 68 %). Tesne na 4. mieste v celkovom poradí boli metódy sociálnej práce (v ČR druhé v poradí so 76 %, v SR štvrté v poradí s 57 %). Ďalšie v poradí preferencie v ČR boli mäkké zručnosti, individuálne plánovanie, etika a ľudské práva, podmienky kvality, manažérske zručnosti, administrácia a dokumentácia a projektovanie. Na Slovensku boli preferované v ďalšom poradí podmienky kvality, individuálne plánovanie, mäkké zručnosti, manažérske zručnosti, etika a ľudské práva, projektovanie, administrácia a dokumentácia.

Záver

Na Slovensku aj v Českej republike patrili medzi tri najpočetnejšie vzdelávacie aktivity sociálnych pracovníkov odborné konferencie, supervízia a krátkodobé kurzy. Supervízia bola v oboch krajinách druhou najpočetnejšou kategóriou vzdelávacích aktivít, napriek tomu, že v Českej republike nemá žiadne explicitné legislatívne ukotvenie. Prirodzenou cestou sa stáva integrálnou súčasťou štandardov kvality sociálnych služieb. Zo vzdelávacích aktivít je na Slovensku nízky záujem o odbornú stáž. Z hľadiska tematických oblastí ďalšieho vzdelávania sú v oboch krajinách realizované vzdelávania zamerané najmä na legislatívu, mäkké zručnosti a špecifiká práce s konkrétnou cieľovou skupinou. Nízky podiel mali témy ohľadom etiky a ľudských práv. Z hľadiska názorov na ďalšie vzdelávanie najpreferovanejšou formou v oboch krajinách je supervízia. Medzi ďalšie najčastejšie uprednostňované formy ďalšieho vzdelávania patria účasť na konferenciách, workshopoch a absolvovanie vzdelávacieho kurzu. Medzi štyri najpreferovanejšie témy patria špecifiká práce s konkrétnou cieľovou skupinou, rizikové správanie klientov, legislatíva a metódy sociálnej práce. Vplyv na realizáciu a ústretový prístup k vzdelávacím aktivitám má v Českej republike zákonná povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť sociálnemu pracovníkovi ďalšie vzdelávanie v rozsahu najmenej 24 hodín. Takáto povinnosť zamestnávateľa v oblasti sociálnych služieb na Slovensku chýba, čo môže mať negatívny dopad na realizáciu ďalšieho vzdelávania a jeho podmienky zo strany zamestnávateľa. Zaujímavým výsledkom výskumu je aj skutočnosť, že nakoľko sú v Českej republike nižšie kvalifikačné predpoklady pre výkon sociálnej práce (stačí vyššie odborné vzdelávanie), vysokoškolské štúdium, ktoré prehlbuje kvalifikáciu nie je súčasťou zákonom stanovených foriem ďalšieho vzdelávania. Pritom tretina respondentov by to privítala.

Zoznam použitej literatúry

- EURÓPSKA KOMISIA. 2000. *Memorandum o celoživotnom vzdelávaní sa*. Brusel: EK.
- MÁTEL, A., ROMANOVÁ, M., SENÁRIKOVÁ, Z. 2017. Profesionálne hodnoty sociálnej práce v Slovenskej republike. Nitra: FSVaZ UKF. ISBN 978-80-558-1222-9.
- MÁTEL, A., SCHAVEL, M. 2015. Nový zákon o sociálnej práci: retrospektíva, perspektívy, otázky. In: Sociální práce / sociálna práca, roč. 15., č. 1, s. 66-78. ISSN 1213-6204.
- MŠVVaŠ. 2011. *Stratégia celoživotného vzdelávania*. [cit. 2018-05-04]. Dostupné na internete: <<http://www.minedu.sk/data/files/1899.pdf>>.
- SCHAVEL, M. 2011. *Vzdelávanie v sociálnej práci a perspektívy v ďalšom vzdelávaní sociálnych pracovníkov*. In Prohuman, 2011. [cit. 2018-03-22]. Dostupné na internete: <<http://prohuman.sk/socialna-praca/vzdelavanie-v-socialnej-praci-a-perspektivy-v-dalsom-vzdelavani-socialnych-pracovnikov>>. ISSN 1338-1415.
- SLOVENSKÁ KOMORA SOCIÁLNYCH PRACOVNÍKOV A ASISTENTOV SOCIÁLNEJ PRÁCE. 2018. *Pravidlá hodnotenia sústavného vzdelávania sociálnych pracovníkov/čok vykonávajúcich samostatnú prax*. [cit. 2018-04-25]. Dostupné na internete: <http://socialnapraca.sk/wp-content/uploads/2018/05/pravidla-hodnotenia-sustavneho-vzdelavania_6_4_2018.pdf>.

Vyhláška č. 5/2006 Sb. ktorou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách.
Zákon č. 108/2006. Sb. o sociálních službách.
Zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce.
Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.
Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele v znení neskorších predpisov.
Zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Z. z. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.
Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
Zákon č. 219/2014 Z. z. o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Kontakt na autorov

prof. PhDr. ThDr. Andrej Mátel, PhD.
Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety
810 00 Bratislava, Nám. 1. mája
E-mail: andrej.matel@gmail.com

PhDr. Bohuslav Kuzyšín, PhD.
Pravoslávna bohoslovecká fakulta PU
080 01 Prešov, Masarykova 15
E-mail: bohuslav.kuzysin@gmail.com

prof. PaedDr. Milan Schavel, PhD.
Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety
810 00 Bratislava, Nám. 1. mája
E-mail: schavelm@mail.telekom.sk

Publikované (citačný odkaz): MÁTEL, A., KUZYŠÍN, B., SCHAVEL, M. 2018. Skúsenosti a názory na celoživotné vzdelávanie sociálnych pracovníkov (Slovensko-česká perspektíva). *Další vzdelávání sociálních pracovníků a zaměstnávání mladých lidí*. Sborník z mezinárodní vědecké konference. Příbram: Ústav sv. Jana N. Neumanna, VŠZaSP sv. Alžbety Bratislava, s. 6 – 21. ISBN 978-80-88206-10-1.