

## Zastupiteľstvo Bratislavského samosprávneho kraja

Materiál pre rokovanie Zastupiteľstva  
Bratislavského samosprávneho kraja  
dňa 21. septembra 2005

**Správa o zabezpečení a úrovni vzdelávania manažmentu a zamestnancov  
v zariadeniach sociálnych služieb v zriaďovateľskej pôsobnosti Bratislavského  
samosprávneho kraja a návrh pre skvalitnenie vzdelávania**

---

Predkladateľ:

Mgr. Ľubomír Roman  
predseda  
Bratislavského samosprávneho kraja

Materiál obsahuje:

1. Návrh uznesenia
2. Dôvodová správa
3. Stav úrovne vzdelávania...
4. Súčasná právna úprava
5. Návrh na projekt
6. Stanoviská komisií Z BSK

Zodpovedný:

Dr. Bc. Štefan Jaška  
vedúci odboru odvetvových činností

Spracovateľ:

Dr. Bc. Štefan Jaška  
vedúci odboru odvetvových činností

Viera Celnarová  
vedúca oddelenia sociálnych služieb  
Úradu Bratislavského samosprávneho kraja

Bratislava  
september 2005

## N á v r h   u z n e s e n i a

**UZNESENIE č.        /2005**  
z 21. 09.2005

Zastupiteľstvo Bratislavského samosprávneho kraja po prerokovaní materiálu

### **A. b e r i e   n a   v e d o m i e**

Správu o zabezpečení a úrovni vzdelávania manažmentu a zamestnancov v zariadeniach sociálnych služieb v zriaďovateľskej pôsobnosti Bratislavského samosprávneho kraja a návrh ďalšieho skvalitnenia vzdelávania

### **B. u k l a d á**

riadiťovi Úradu Bratislavského samosprávneho kraja

predložiť návrh Projektu ďalšieho skvalitnenia vzdelávania zamestnancov zariadení sociálnych služieb v Bratislavskom kraji

**T: I. polrok 2006**

## Dôvodová správa

Z analýzy súčasného stavu úrovne odbornej prípravy a vzdelávania zamestnancov zariadení sociálnych služieb, z kontrolnej a riadiacej skúsenosti oddelenia sociálnych služieb Úradu Bratislavského samosprávneho kraja vyplýva, že s uvedeným stavom a celým systémom nemôžeme byť spokojní.

Zásadné zmeny v transformácii sociálnych služieb, nová legislatíva, decentralizácia týchto služieb a zariadení k zosúladeniu s európskou vzdelávacou politikou aj v oblasti sociálnej.

Samosprávnemu kraju táto úloha vyplýva so samotného zákona č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov.....Dielčie korekcie ad hoc neriešia situáciu.

Nakoľko je v Bratislavskom samosprávnom kraji a zvlášť v Bratislave dostatok odborných kapacít, je zámerom Úradu BSK pripraviť a pre zastupiteľstvo samosprávneho kraja v I. polroku 2006 predložiť ucelený **Projekt ďalšieho skvalitnenie odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania zamestnancov sociálnych zariadení**, ktorý bude mať ambíciu nadregionálneho pracoviska slúžiaceho nielen zamestnancom našich organizácií, ale aj ostatným účastníkom komunitného plánovania, zvlášť rozvoju sociálnych služieb na úrovni miestnej samosprávy a pre tzv. neštátne subjekty.

Uvedený návrh je v zhode so schválenou **Koncepciou rozvoja sociálnych služieb v Bratislavskom samosprávnom kraji**.

Prijatie a realizácia tohto projektu by bola priekopníckym počinom Bratislavského samosprávneho kraja v Slovenskej republike.

## **Súčasný stav úrovne sústavného vzdelávania v zariadeniach sociálnych služieb**

---

Sústavné vzdelávanie resp. neformálne alebo celoživotné vzdelávanie zamestnancov v zariadeniach sociálnych služieb v zriaďovateľskej pôsobnosti Bratislavského samosprávneho kraja, nemá v súčasnosti charakter koncepcie alebo uceleného vzdelávacieho systému, ktoré by ponímali vzdelávanie ako záruku adaptability a rozvoja ľudských zdrojov.

Vo väčšej časti zariadení sociálnych služieb sa neformálne vzdelávanie zamestnancov realizuje podľa ponúk od rôznych vzdelávacích inštitúcií, ktoré na komerčnej báze predávajú svoje vzdelávacie produkty. Z toho vyplýva, že doterajšie fungovanie systému sústavného vzdelávania pracovníkov v ZSS je vlastne ponechané iba na vzťahoch ponuky a dopytu (viď príl. č. 1 ).

Obsah týchto vzdelávacích produktov však nie je viazaný na štandard, resp. požiadavku konkrétneho vzdelávacieho cieľa potrebného pre konkrétnu činnosť, ktorú vykonávajú zamestnanci v zariadeniach sociálnych služieb. Čiastočnú výnimku tvoria iba vzdelávacie produkty zamerané na ekonomicko-hospodársku činnosť a riadenie organizácie.

Napriek tomu, že príprava a vzdelávanie na výkon špeciálnych odborných činností v zariadeniach sociálnych služieb, ktoré si vyžadujú osobitnú spôsobilosť, je upravená v právnych predpisoch vydaných ústrednými orgánmi štátnej správy ako sú napr.: MPSVR SR (§ 70 zákona č. 195/1988 o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov); MŠ SR (Vyhláška MŠ SR č. 41/1996 Z.z. o odbornej pedagogickej spôsobilosti v znení neskorších predpisov); MZ SR (zákon č. 212/2004 Z.z. o odbornej spôsobilosti pracovníkov v zdravotníctve), ešte stále nie je satureovaná požiadavka na vytvorenie trvalého kvalitného vzdelávacieho procesu s hodnotovou orientáciou a charakterovými rysmi potrebnými pre autonómnú, samostatne mysliacu a zodpovednú osobnosť.

Napríklad, forma získania odbornej spôsobilosti v zmysle § 70 zákona č. 195/1988 Z.z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov, je statická a zastaralá. Nielenže nezaručuje následnú garanciu sústavného vzdelávacieho procesu u vybraných pracovníkov v ZSS, ktorí sú povinní podľa vyššie citovaného zákona mať odbornú spôsobilosť (riaditeľ, zástupca riaditeľa, vedúci výchovy, hlavná sestra, sociálny pracovník) ale zameranie prednášok nespĺňa ani základné požiadavky na implementáciu modelu CAF 2002 (Common assessment Framework – zvýšenie kvality verejných služieb a ich hodnotenie), ktorý sa pilotne aplikuje vo verejnej správe.

Záverečné skúšky odbornej spôsobilosti sú vykonávané systémom, ktorý by v súčasnosti už nebol vhodný ani pre terciárnu sféru školského vzdelávania.

§ 70 uvedeného zákona, taktiež nerieši neformálne vzdelávanie ostatných odborných zamestnancov v zariadeniach sociálnych služieb.

Perspektíva rozvoja a zvyšovania kvality poskytovaných služieb v každom zariadení sociálnych služieb spočíva v sústavnom vzdelávaní zamestnancov.

V súčasnosti už nestačí iba získať školské, tzv. formálne vzdelanie, ale vzniká potreba nevyhnutnosti sústavného vzdelávania. Zvyšujú sa nároky na každého jedinca, ktorý sa musí prispôbovať stálej zmene prostredia a vyrovnávať sa s určitým stupňom neistoty. Táto neistota je vlastne hnacou silou a motiváciou každého z nás k celoživotnému vzdelávaniu.

Zložitosť prebiehajúcich transformačných procesov v sociálnej oblasti sa zákonite premietajú aj do všetkých činností týkajúcich sa poskytovania sociálnej pomoci a to nielen v zariadeniach sociálnych služieb.

**Vzdelávací systém v oblasti sociálnej pomoci (služieb) musí preto na zmenu vonkajšieho prostredia reagovať súčasne v dvoch rovinách:**

- **informačnej** - kde je potrebné zabezpečiť dostupnosť a orientáciu nových informácií, formy ich získavania, vytriedovania a zaradenia do kontextu a ich následného využívania a uplatňovania (vytvorenie vzdelávacieho portálu)
- **realizačnej** - kde pôjde o cyklickú, organizovanú inštitucionálnu vzdelávaciu činnosť zameranú na získanie vedomostí, zručností a schopností potrebných pre výkon konkrétnych pracovných činností (zriadenie Strediska pre ďalšie vzdelávanie zamestnancov v sociálnych službách).

### **Základné atribúty vytvorenia kvalitného vzdelávacieho systému v sociálnych službách**

#### ***Vytvorenie databázy typových pozícií***

Nevyhnutným predpokladom pre vytvorenie efektívneho a funkčného vzdelávacieho systému v oblasti sociálnych služieb je vybudovanie databázy typových pozícií povolání resp. *vytvorenie kartotéky popisov pracovných miest*, ktoré sú potrebné na zabezpečenie všetkých činností v sociálnej oblasti. Pôjde vlastne o rozsiahlu informačnú základňu obsahujúcu profily typových pozícií, ktoré popisujú typické aspekty vykonávanej práce a požiadavky na ich vykonávateľa (zamestnanca).

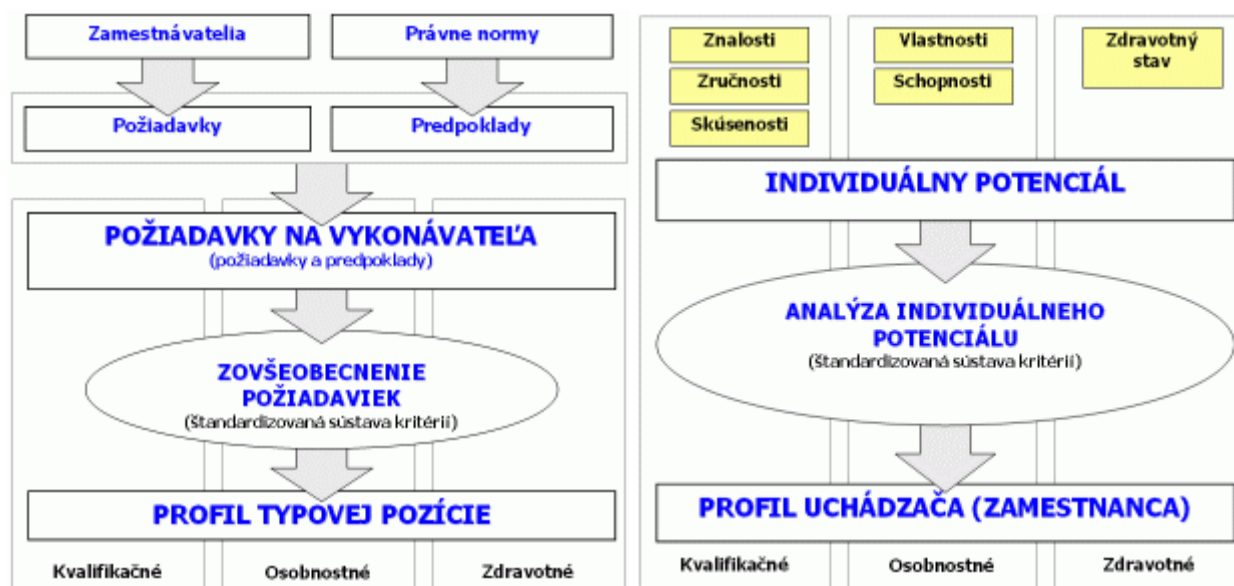
Cieľom je vytvoriť súbory nástrojov, ktoré umožnia riaditeľom zariadení sociálnych služieb (a nielen im) jednotne popísať pracovné pozície v zariadeniach a súčasne zamestnanci môžu reálne posúdiť ich vhodnosť pre jednotlivé druhy práce. Inými slovami, databáza poskytne podporu pre hľadanie „najvhodnejšieho človeka pre voľné miesto“.

Náročnosť tejto úlohy bude minimalizovaná vďaka existencii integrovaného systému typových pozícií (ISTP), ktorého súčasným koordinátorom je Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Pri vytváraní kariet typových pozícií je potrebné aby sa dodržal jednotný postup a terminológia. V prvom rade je potrebné objasniť čo sú:

<b>Pracovné činnosti</b>	Obsah a postupnosť jednotlivých prvkov práce vedúcich k určitému cieľu. Pracovné činnosti sú štrukturálnymi jednotkami pracovnej pozície.
<b>Pracovná pozícia (pracovné miesto)</b>	Zoskupenie pracovných činností, ktoré sú v rámci organizačnej štruktúry konkrétneho zariadenia sociálnych služieb vymedzené pre jednotlivca.
<b>Typová pozícia</b>	Zovšeobecnenie pracovných pozícií, ktoré majú väčšinu základných pracovných činností rovnakých.
<b>Povolanie</b>	Súbor pracovných činností, vymedzených najobvyklejšou deľbou práce a vyžadujúcich ucelený súbor znalostí, zručností a skúseností.

Naplnenie databázy (kartotéky) typových pozícií a analýzy individuálneho potenciálu vychádza z metodiky (viď. schéma) :



Profil typovej pozície a profil zamestnanca majú porovnateľnú štruktúru, ktorá pozostáva z troch častí:

- kvalifikačná
- osobnostná
- zdravotná

Vypracovanie databázy ponúka aj možnosť tvorby **individuálnych kariérnych plánov** a súčasne aj adresné určenie možnosti sústavného vzdelávania u väčšiny zamestnancov v zariadeniach sociálnych služieb.

Na vytvorenie databázy typových pozícií pracovných miest bude potrebné aby sa vytvoril pracovný tím z vybraných riaditeľov a personálnych pracovníkov zo zariadení sociálnych služieb, ďalej zo zástupcov oddelenia sociálnych služieb Ú - BSK, MŠ SR, MZ SR, a expertov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Koordinátorom pracovnej skupiny by malo byť oddelenie sociálnych služieb Ú - BSK.

### **Akreditácia vzdelávacieho systému**

Ďalším nevyhnutným atribútom pri vytvorení kvalitného vzdelávacieho systému je splnenie požiadavky *akreditácie vzdelávacích modulov a certifikácie lektorov*.

Bude potrebné vytvoriť princípy na overovanie a uznávania kvalifikácií získaných v systéme sústavného vzdelávania a jeho prepojenie so systémom certifikácie.

Jednou z možností bude realizácia ďalšieho vzdelávania formou *modulovej štruktúry* vzdelávania a zodpovedajúceho kreditného systému hodnotenia výsledkov vzdelávania. Perspektívy sú aj v diverzifikácii foriem vzdelávania napr. e-learning, dištančné vzdelávanie, atď.

Základ jednotlivých vzdelávacích modulov by bol vytvorený z podkladov kartotéky typových pozícií. Napr. na typovú pozíciu sociálneho pracovníka by bol vytvorený vzdelávací modul z nasledovných akreditovaných vzdelávacích produktov:

- sociálno-psychologická podpora osobnosti
- tréninové sociálno-psychologického výcviku
- základy vybraných právnych noriem pre sociálneho pracovníka
- právne poradenstvo pre občanov so ZŤP
- úspešné vedenie rozhovoru
- komunikácia s problémovými jedincami
- atď.

### **Kritériá a spôsob hodnotenia sústavného vzdelávania pracovníkov sociálnych služieb**

Spôsob hodnotenia vzdelávania pracovníkov v oblasti sociálnych služieb by bol založený na **kreditnom systéme**. Každá typová pozícia zamestnanca by musela získať určitý počet kreditov za určité časové obdobie. Stanovenie časového obdobia a stanovenie počtu kreditov by bolo súčasťou tvorby profilu typovej pozície.

Pri určovaní zásad hodnotenia sústavného vzdelávania zamestnancov, by sa mohla vziať do úvahy skúsenosť z rezortu zdravotníctva.

## Súčasná právna úprava celoživotného vzdelávania

Právo na vzdelávanie pre všetkých občanov zaručuje článok 46 Ústavy Slovenskej republiky. **Celoživotné vzdelávanie je v Programovom vyhlásení vlády Slovenskej republiky z roku 2002 deklarované ako jedna z priorit rozvoja spoločnosti.** Oblasť celoživotného vzdelávania je v kompetencii Ministerstva školstva Slovenskej republiky (§ 17 písm. c) zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov). Oblasť zahŕňa subsystém formálneho (školského) vzdelávania a subsystém neformálneho vzdelávania.

### **Neformálne vzdelávanie upravuje:**

- *Zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 70/1997 Z. z. v znení zákona č. 567/2001 Z. z.* Znenie zákona definuje ďalšie vzdelávanie ako súčasť celoživotného vzdelávania, charakterizuje jeho druhy, stanovuje ustanovizne pre ďalšie vzdelávanie, podmienky akreditácie ďalšieho vzdelávania a postavenie a činnosť Akreditačnej komisie Ministerstva školstva SR pre ďalšie vzdelávanie, upravuje vydávanie osvedčení o vzdelaní a definuje zdroje financovania ďalšieho vzdelávania. Zákon o ďalšom vzdelávaní napriek novele len odráža stav existujúci v tejto oblasti, nevytvára dostatočné podmienky pre vývoj a zmeny (napr. v oblasti financovania, hodnotenia kvality, uznávania vzdelávania). Zároveň je treba konštatovať aj to, že nie sú vytvorené dostatočné podmienky pre jasnejšie prepojenie formálneho a neformálneho vzdelávania ako sú obsah vzdelávania, jeho organizačná a hodnotiaca štruktúra, uznávanie dokladov atď.

- *Zákon č. 279/1993 Z. z. o školských zariadeniach* v znení neskorších predpisov upravuje niektoré druhy neformálneho vzdelávania, napr. vzdelávanie v jazykových školách.

- *Zákonník práce*

Otázka celoživotného (formálneho aj neformálneho) vzdelávania je súčasťou koncepcných materiálov a akčných plánov, ktoré boli vypracované a prijaté vládou SR v súlade s európskymi trendmi.

***Biela kniha Európskej komisie Vyučovanie a vzdelávanie – Smerom k učiacej sa spoločnosti (1995)*** bola základnou platformou pre prípravu ďalších materiálov. Európska komisia v nej zdôraznila potrebu zamerania sa na širokú základňu vedomostí a rozvíjanie schopností jednotlivca zamestnať sa a zaradiť sa do ekonomického života. Zároveň EK predložila návrhy piatich hlavných cieľov smerujúcich k budovaniu učiacej sa spoločnosti (podpora záujmu o získavanie nových vedomostí, užšia spolupráca škôl a organizácií, boj proti vylúčeniu z dôvodov zdravotného postihnutia alebo sociálne znevýhodneného prostredia, ovládanie troch jazykov Európskeho spoločenstva, rovnocenný prístup k investíciám do odbornej prípravy).

**Z ďalších dôležitých nadnárodných dokumentov, ktoré sa týkali celoživotného vzdelávania je treba spomenúť:**

*Celoživotné učenie pre všetkých, OECD 1996,*



*Hamburská deklarácia (CONFINTEA V) – Správa o budúcom smerovaní vzdelávania dospelých (1997),  
Bolonská charta – Ciele a snahy pre celoživotné učenie – Summit G 8 (1999),  
Záver Európskej rady v Lisabone (2000),  
Rezolúcia Rady o CŽV z 27.6.2002,  
Kodanská deklarácia o rozšírenej európskej spolupráci v odbornom vzdelávaní a príprave (2002),  
Vzdelávanie a príprava 2010 – dokument Európskej komisie z 11.11.2003.*

V EÚ je pre rozvoj celoživotného vzdelávania zásadný materiál Európskej komisie **Memorandum o celoživotnom vzdelávaní** (Brusel november 2000). V roku 2001 sa k nemu uskutočnili národné diskusie a boli vypracované národné správy, ktoré komisia vyhodnotila a predložila materiál **Národná správa o realizácii celoživotného vzdelávania v európskom priestore (2002)**. Oba materiály tvoria celok. Zdôrazňujú význam celoživotného vzdelávania pre rozvoj krajín Európskej únie. Označujú hlavné oblasti a tendencie vývoja v nich

- nové základné zručnosti pre všetkých.
- viac investícií do ľudských zdrojov
- inovácie vo vzdelávaní
- uznávanie výsledkov vzdelávania (validácia)
- nový prístup k odbornému usmerňovaniu a poradenstvu
- približovanie vzdelávania čo najbližšie k učiacim sa

a naznačujú cesty a možnosti, ktoré podporujú ich rozvoj. Zároveň upozorňujú na to, že národné systémy vzdelávania si majú zachovať svoje osobitné aspekty a naplňovať ideu celoživotného vzdelávania podľa svojho uváženia.

## **Návrh projektu na vybudovanie Strediska pre ďalšie vzdelávanie zamestnancov v sociálnych službách v Bratislavskom kraji**

---

Zákon č. 302/2001 Z.z. o samospráve vyšších územných celkov ukladá samosprávnym krajom utvárať podmienky na ďalšie vzdelávanie. Z týchto dôvodov by bolo žiadúce, aby BSK vytvoril **Stredisko pre ďalšie (sústavné) vzdelávanie zamestnancov v sociálnych službách**, čím by sa zabezpečil kvalitatívne vyšší stupeň rozvoja odborných vedomostí a zručností, ako aj osobných schopností u pracovníkov v sociálnej oblasti.

Vytvorením strediska by sa naplnil aj zámer zabezpečiť odborné a kvalitné poskytovanie sociálnych služieb. Čím skôr sa prispôbíme požiadavkám európskej vzdelávacej politiky (Memorandum), tým bezproblémovejšie budeme môcť zabezpečovať vysokú odbornú pripravenosť a výchovu sociálnych pracovníkov s dôrazom na vysokú profesionalitu, pevné morálne presvedčenie, empatiu a pohotovú a tvorivú prístup k jednotlivcom a skupinám v rôznych náročných každodenných situáciách.

**Z predkladaného materiálu možno konštatovať, že doterajšie vzdelávanie zamestnancov v sociálnych službách v rámci BSK nie je na požadovanej úrovni, aká sa vyžaduje v rámci zásad ďalšieho vzdelávania v krajinách EÚ.** Žiadne zariadenie sociálnych služieb nemá vypracovaný plán ďalšieho vzdelávania svojich zamestnancov. Zamestnanci sa vzdelávajú sporadicky, čo neumožňuje vytvorenie dôveryhodného naplnenia požiadavky na sledovanie určeného (vytypovaného) vzdelanostného profilu každého zamestnanca.

Východiskom z tejto situácie je vytvorenie inštitucionálneho rámca, ktorý bude schopný zosúladiť požiadavky a ponuky na vzdelávanie a súčasne bude garantom kontinuálneho a organizovaného systému ďalšieho vzdelávania.

Čo sa týka oblasti financovania ďalšieho (neformálneho) vzdelávania sú vývojové trendy oveľa variabilnejšie ako v oblasti školského vzdelávania. Pri neformálnom vzdelávaní je možnosť diverzifikácie finančných zdrojov. Predovšetkým je to možnosť získania účelových finančných prostriedkov z rozpočtov samospráv, od zamestnávateľov, občanov, z grantov a projektov, a v neposlednom rade zo sektorového operačného plánu RLZ, a štrukturálnych fondov. Preto investície do prvotných nákladov vybudovania inštitucionálnej základne vzdelávania (strediska), by sa spomenutými alternatívnymi zdrojmi financovania mohli v krátkom čase vrátiť.

## **Stanoviská komisií Zastupiteľstva BSK**

### **Komisia sociálnych vecí**

- berie na vedomie predložený materiál, odporúča zastupiteľstvu prerokovať. Komisia oceňuje návrh koncepčného riešenia skvalitnenia vzdelávania a prípravy zamestnancov v oblasti sociálnej

### **Finančná komisia**

- berie na vedomie predložený materiál a žiada doplniť o :

- preukázanie nákladovosti realizácie vzdelávania v rokoch 2002-2005
- do uznesenia bod B doplniť objem finančných prostriedkov na zabezpečenie & projektu ďalšieho vzdelávania...

### **Komisia zdravotníctva**

- berie materiál na vedomie.

### **Komisia regionálneho rozvoja , územného plánovania a životného prostredia**

- materiál schválila.

### **Komisia regionálnej spolupráce a cestového ruchu**

- berie materiál na vedomie

### **Komisia kultúry**

- materiál berie na vedomie a nedoporučuje vytvorenie samostatného doškolovacieho pracoviska. Riešením je vypracovanie projektu a prijatie manažéra, ktorý by školil zamestnancov na úrovni miestnej samosprávy a tzv. neštátne subjekty.

### **Komisia školstva a športu**

- odporúča prerokovať materiál v zastupiteľstve a schváliť v zmysle návrhu uznesenia.

## **Stanovisko spracovateľ materiálu k pripomienkam komisií Z BSK:**

**Pripomienky finančnej komisie** akceptujeme, z časových dôvodov budú súčasťou Projektu...a predložené v zmysle návrhu uznesenia.

**Vyjadrenie komisie kultúry**, ktorá neodporúča vytvoriť stredisko pre vzdelávanie, ale prijať zamestnanca, ktorý bude školenia zabezpečovať, považujeme za nemožné a neperspektívne, nie je v silách jedného zamestnanca zabezpečovať uvedenú agendu na požadovanej úrovni. Návrh komisie kultúry nerieši situáciu, ale potvrdzuje súčasný, nie celkom vyhovujúci stav.

