

Supervízia ako súčasť celoživotného vzdelávania v pomáhajúcich profesiách. Porovnanie v Talianskej a Slovenskej republike

La supervisione come elemento della formazione obbligatoria permanente nelle professioni di aiuto. Confronto della Repubblica Italiana e Slovacca (italiano)

Supervision as an element of compulsory continuing education in the helping professions. Comparison of the Italian and Slovak Republics

Andrea Podešvová

Asociácia DAPHNE na ochranu obetí násila - primárna starostlivosť a poradenstvo

Recenzent/Review: Mgr. Monika Haščičová

Centrum pre deti a rodiny - Dom Charitas sv. Kláry

Abstract: Príspevok sa zameriava na supervíziu ako dôležitú súčasť kontinuálneho a celoživotného vzdelávania. Pojednáva o benefitoch, ktoré supervízia v pomoci pomáhajúcim môže prinášať. Priblíži náhľad do rozdielneho ukotvenia supervízie v slovenskej a talianskej legislatíve. Analyzuje odpozorované rozdiely praxe v menovaných krajinách. Priblíži supervíziu ako účinný prostriedok predchádzaniu vyhorenia a efektívnosti práce pri pomáhajúcich profesiách.

Kľúčové slová: Celoživotné vzdelávanie, Benefit supervízie, Pomáhajúce profesie, Supervízia, Taliansko, Vyhorenie.

Abstract: The article talks about supervision as an important element of continuous training. It presents the benefits that supervision can bring in helping those who help. It will provide an overview of the different settlement of supervision in the Slovak and Italian legislation. Analyze the possibilities of the benefit of mutual comparison of the observed differences. Will address

supervision as an effective means of preventing the burnout in the helping professions.

Key words: Lifelong learning, Benefit of supervision, Helping professions, Supervision, Italy, Burnout.

Úvod

Vzdelávanie je nevyhnutný spoločenský proces, ktorý významnou mierou ovplyvňuje nielen rozvoj osobnosti, ale aj sprostredkovanie a rozvoj celej spoločnosti. Pojem celoživotné vzdelávanie, zahŕňa vzdelávanie človeka v jeho predproduktívnom, produktívnom aj postproduktívnom období života. Potreba celoživotného vzdelávania je dnes aktuálnou témou nielen v krajinách spoločenstva Európskej únie, ale po celom svete. Nie je tomu inak ani v Slovenskej a Talianskej republike, ktorých systém kontinuálneho vzdelávania týkajúci sa supervízie si priblížime v nasledujúcom príspevku. Sedemdesiate roky s príchodom terapeutických výcvikov, neskôr osemdesiate s bálťtinovskými skupinami, nás pozvoľna priviedli k potrebe supervidovať nad prácou odborníkov pomáhajúcich profesií. Tu niekde môžeme tradovať deväťdesiate roky za prelomové nielen čo sa týka

samotného nového smerovania sociálnej práce, ale predovšetkým na excelovanie *Supervízie*. Stáva sa tak jedným z významných nástrojov celoživotného vzdelávania a neodmysliteľnou súčasťou výkonu nielen sociálnej práce ale aj v kontexte všetkých pomáhajúcich profesiách. Jej história je pomerne krátka o to však intenzívnejšia a postupne sa dostáva do praxe a stáva sa tak dôležitým kritériom štandardov kvality sociálnych služieb, zdravotnej starostlivosti a výchovného a edukatívneho procesu.

Pomáhajúce profesie

Kategória pomáhajúcich profesií zahŕňa v sebe širokospektrálnu škálu odborníkov, profesionálov, pre ktorých *pracovným nástrojom* je aj osobnosť ich samých. Do pomáhajúcich profesií zaradíme sociálnych pracovníkov, lekárov a zdravotníkov, právnikov, psychológov, políciu, učiteľov, vychovávateľov, nevynechajúc cirkev a charitu ako aj ostatné profesie, ktorých náplňou je každodenný kontakt a pomoc druhému človeku. Pri tejto kategórii profesií sa veľmi často potláčajú vlastné potreby a túžby na úkor nestratenia role authority, na ktorú sú jedinci vykonávajúci tento druh povolania až priveľmi upnutí. Potlačovanie vlastných

pocitov môže vyústiť k pocitu prázdnoty až menejcennosti, čo sa potom jedinec snaží kompenzovať prehnaným pracovným nasadením. (Cehelská, 2012, s. 40).

V talianskom ponímaní obsiahlosti významu pomáhajúcich profesií nachádzame aj odborníkov z ešte širšieho spektra. Už samotné slovné spojenie *Professioni di aiuto*, nehovorí o pomáhaní ale o pomoci. Patria sem profesie ponúkajúce vzdelávanie či starostlivosť v zdravotníckych aj školských zariadeniach, odborníci aj pomocníci na podporu, opateru a starostlivosť o ľudí v ťažkostiach, ako sociálni asistenti, sociálni a zdravotnícki pracovníci, lekári a zdravotné sestry, záchranári, operátori liniek pomoci, psychológovia a psychoterapeuti, sudcovia a právnici, kurátori, pedagógovia, učitelia, asistenti učiteľov, interkultúrni mediátori, poradcovia, sociokultúrni animátori, vychovávatelia, sanitárny pracovníci či opatrovatelky.

V oboch krajinách, nezávisle od množstva menovaných profesií a variability vykonávanej práce, nedá sa špecifikovať a s istotou uviesť, ktoré povolania by boli viac alebo menej vystavené riziku vyhorenia. Zatiaľ čo v rebríčku povolaní s vysokou mierou

riskantnosti k podľahnutiu syndrómu Burnout sú to na Slovensku práve zdravotnícke profesie, (najviac odpozorovaná práve v gynekológii a pôrodníctve), v Taliansku sme sa s fenoménom vyhorenia počiatčne stretli u vychovávateľiek v materských školách. Nech už menovaný fenomén uchopíme akokoľvek nachádzame tu jedného spoločného menovateľa – previs emotívnych podnetov. V posledných rokoch je stále viac evidentná retrospektívna odpoveď, kto môže pomáhať pomáhajúcim.

Supervízia

Supervízia je podľa Matouška (2016) kvalifikovaný dohľad nad priebehom programu alebo projektu, zameraný na kvalitu činnosti pracovníkov. Konanie pri ktorom sa prostredníctvom zámerného pozorovania a cielených otázok uvažuje nad úrovňou starostlivosti o klienta a zvyšujeme poradcovu schopnosť reflexie vlastnej práce a sebareflexie. Supervízia patrí k najúčinnejším nástrojom podpory a pomoci sociálnym pracovníkom a pracovníckam a cez nich aj samotným klientom a klientkam. Z konštruktívneho hľadiska sa supervízia považuje za koordináciu myšlienok a akcií v rámci rovnako zdieľaného kontextu a definície

(cieľov a zámerov). Definícia všeobecne známa, prináša jediný skepticizmus, ktorá eskaluje pochybnosti - kde v odbornom diškurze na tému, nenachádzame jednotné odpovede - kto by mal spomínané povolanie vykonávať a otázkou zostáva aj fakt o počte registrovaných supervízorov, ktorí by pokryli aktuálnu potrebu. Odborníci so vzdelaním výhradne psychologického či psychiatrického, medicínskeho smeru a psychoterapeuti, alebo aj ostatné profesie so zameraním na pedagogiku či sociálnu prácu.

<https://assp.sk/supervizia/zoznam-supervizorov/page/17/>

Zatiaľ čo na Slovensku sa stretávame so supervízorom – absolventom akreditovaného kurzu štruktúrovaného podľa konkrétnej predlohy, kde pod pojmom supervízie chápeme metódu kontinuálneho rozvoja profesionálnych spôsobilostí pomáhajúceho odborníka za pomoci kvalifikovaného supervízora, kde pri Asociácii supervízorov a sociálnych poradcov, si vieme dohľadať všetky potrebné informácie, či už ohľadom kurzov, akreditácií, počtu absolventov - v Taliansku sa stretávame so supervíziou ako súčasťou či synonymom managementu.

Pod pojmom supervízia nachádzame síce aj u talianov koreláciu s osobným a profesionálnym rastom, dozorom, kontrolu či koordinovaním, avšak stretávame sa so supervízormi informatiky, bankovníctva, industrie a podobne. Až sekundárne ju nachádzame v pedagogike, edukácií a sociálnej práci. Z tohto dôvodu sa samotnej supervízií ako takej nedarí úspešne presadiť s ideológiou pomoci, napríklad pre prevenciu syndrómu Burnout, ktorý postihuje stále viac pracovníkov v povolaniach riskujúcich vyhorenie.

https://www.aiccef.it/it/elenco-di-professionisti/consulenti-supervisor/#cookie_ok

V Taliansku sa preto stretávame s paradoxálnym javom, kde nám stále viac profesionálov opúšťa svoje zamestnanie, uvádzajúc ako príčinu syndróm burnout, ale zároveň sa nedokáže presadiť žiadny návrh kompetentných organizácií a inštitúcií, ktorý by situáciu vedel monitorovať a uchopiť. Či už z hľadiska šesťdesiatmiliónovej republiky, alebo z nelukratívnosti problematiky, nachádza sa taliansky zamestnanec pracujúci v pomáhajúcich či iných profesiách v nepriaznivej situácií. Situácia, v ktorej by *Supervízia* mohla

zaujať kľúčové pozície, bariérou je však neprehľadná legislatíva. Na Slovensku sme v tomto smere urobili strategické kroky, kde spolupráca odborníkov a profesionálov prináša prospešný výsledok. Slovensko je tu vo výhode.

Podľa Schavela (2018) uplatnenie supervízie v praxi pomáhajúcich profesií už prešlo určitým prirodzeným vývinom. Využitie supervízie bolo najmä doménou psychológov a svoje opodstatnenie nachádzala supervízia najmä v psychoterapii. Táto skúsenosť sa postupne transformovala aj do ostatných profesií, v ktorých centre pozornosti bol človek odkázaný na pomoc kompetentného odborníka. Supervízia, ako individuálne referovanie o konkrétnom prípade z praxe, bola organizovaná od roku 1911 americkou Charity Organization Department of the Russel Sage Foundation. Začiatkom minulého storočia spočívala supervízia skôr v neformálnych pohovoroch menej skúseného začiatočníka so skúseným kolegom. Prvé náznaky formovania systematickej, profesionálne špecializovanej supervízie sa objavili v bývalom Československu až začiatkom 70. rokov, kedy sa začal kreovať systém výcvikov v psychoterapii. Tie nadväzovali na odborné vzdelávanie psychoterapeutov. V pomáhajúcich

profesiách bol človek finálne kvalifikovaný ukončeným vzdelaním, prípadne teoretickou skúškou atestačného charakteru.

Pomerne zásadné rozdiely nachádzame aj v tomto prípade, ak to porovnáme s talianskym ukotvením supervízie v pomáhajúcich profesiách, kde supervízne sedenia sú privilégium výhradne odborníkov so vzdelaním psychologického a psychiatrického smeru alebo absolventov psychoterapeutického výcviku. Priestor príspevku nám neumožňuje obsahlu analýzu legislatívy oboch republík, prinesieme si len krátke prednesy návrhov k zmene zákona, o ktoré sa zatiaľ neúspešne pokúšajú zástupcovia napríklad Agentúry ONU (Organizzazione delle Nazioni Unite).

Minister práce, zdravotníctva a sociálnych vecí po dohode s ministrom školstva a výskumu, Ministerstvom spravodlivosti a v spolupráci so zainteresovanými asociáciami a združeniami a rôznymi profesijnými komorami zainteresovaných, organizuje pravidelne školenia zamerané na predchádzanie stavu nepohody pomocných operátorov a pomáhajúcich profesionálov, poskytovaním školiacich kurzov a aktivít na adaptáciu e

aktualizáciu teoretických a praktických odborných techník, plánovaná účasť a skúsenostné skupiny na riešenie problematik vyskytujúcich sa v rôznych pomáhajúcich profesiách. Podpornú a dozornú kontrolu nad odbornosťou činnosti vykonávajú odborníci z oblasti psychológie a špecializovaný personál v rovnakej profesionálnej oblasti, ktorý zaručuje štruktúrovanú prácu a spoluprácu medzi inštitúciou a odborníkmi na pomoc. - (vlastný preklad). (Costa, 2008, s. 8).

Napriek tom, že od iniciatívy z pera ministra, prešlo mnoho rokov, nepodarilo sa objektívy dostať do bežnej praxe a zapracovať do legislatívy. Dôvody sú rôznorodé, či už od spomínanej konfúzie a neprehľadného uchopenia supervízie, ktorá sa len okrajovo spája so sociálnym poradenstvom a nie je orientovaná len do psychoterapeutických prístupov, alebo stále klesajúceho záujmu o štúdium humanitárnych a spoločenských vied, až po názory o nepotrebnosti dohľadu či dozoru pracovníkov v pomáhajúcich profesiách. Doposiaľ prevláda názor, z ktorého vychádza úplne postačujúca balintovská skupina svojpomoci, v samotnom špecifickom kolektíve spolupracovníkov. O nedostačujúcom efekte takýchto riešení nám však

vykazujú alarmujúce štatistiky o vysokom náraste pracovníkov postihnutých syndrómom vyhorenia.

Funkcie a ciele supervízie

Funkcie a ciele supervízie nachádzame v rôznorodej vedeckej literatúre, predovšetkým týkajúcej sa sociálnej práce a poradenstva. Z nášho hľadiska príliš limitujúce pre tak široké spektrum možností, ktoré samotná supervízia aplikovaná do praxe prináša. Aj tu pozorujeme, koľko priestoru nám samotné publikovanie v tejto oblasti poskytuje. Ako uvádza Schavel (2010) supervízia je skvalitňovanie práce, predchádzanie chybám, prínos alternatívnych postupov, ďalšie vzdelávanie, podpora, odborná kontrola, status profesie sociálneho pracovníka, prevencia upadnutia do stereotypov, emocionálna ventilácia, minimalizácia neistoty, prevencia syndróm vyhorenia. (Schavel, 2010).

Či už sa na supervíziu pozeráme v poňatí Scherpnera (1999) ako spracovanie konfliktných situácií na pracovisku alebo podľa Gaburu (1995) ako na hľadanie riešení a verifikáciu správnosti podľa alternatív pri práci s klientom, či samotné rozširovanie možností alebo ako korigovanie neefektívnych postupov, v neposlednom rade ako

prevencia poškodzovania klienta, v každom prípade môžeme v supervízií identifikovať širokospektrálne možnosti. Ako účinné zvládnutie pocitov bezmocnosti a viny, ako účinnejšie zaobchádzanie s vlastnými zdrojmi vidí supervíziu Úlehla (1999).

V Taliansku funkcie a ciele supervízie nachádzame prevažne v publikáciách komôr zdravotníckeho alebo pedagogicky orientovaného personálu s valenciou na účasť odborníkov psychoterapeutického zamerania. Nenachádzame žiadnu jednotnosť v personalizácií supervízie ako takej. Dokonca sa pri vyhľadávaní informácií stretávame so synonymom akými sú *Dohľad* či *Dozor*, ktoré nám následne menia celý koncept. Prinášame ukážku z komory medikov Bolzano.

Supervízia sa používa:

- 1- reflektovať/zlepšovať/optimalizovať odbornú prácu s klientmi.
- 2- rozvíjať a objasňovať procesy a postupy v rámci tímových organizácií.
- 3- koučing pre špecialistov a manažérov
- 4- sprevádzať procesy inštitucionálneho rozvoja a reštrukturalizácie.

Účely a ciele supervízie:

- 1- Pomôžte terapeutovi lepšie porozumieť svojmu klientovi, a to ako z hľadiska obsah a proces.
- 2- Vďaka tomu si terapeut viac uvedomuje svoje vlastné skúsenosti a skúsenosti emocionálne reakcie vyvolané klientom.
- 3- Uľahčuje pochopenie vzťahovej dynamiky klient/terapeut, v teoretický a klinický pohľad.
- 4- Venujte pozornosť intervenciám terapeuta a následkom títo.
- 5- Učí porovnávať rôzne modely psychoterapie.
- 6- Umožňuje preskúmať ďalšie možnosti intervencie.
- 7- Potvrdiť alebo spochybníť prácu terapeuta. – (vlastný preklad autora).

<http://www.ordinemedici.bz.it/>

Neexistujúce štruktúrovanú ukotvenie supervízie v Taliansku - nás pri vyhľadávaní informácií odporúča na domény prevažne psychoterapeutov a psychológov, im prislúchajúce komory a služby tretieho sektora. Odporované nám potvrdzuje aj neexistujúce definovanie supervízie v talianskych zákonoch. Nachádzame o nej zmienky len v mnohopočetných etických kódexoch, alebo všeobecne záväzných nariadeniach, či smerniciach, no

v každom prípade sú to vnútro podnikové stanovy individuálne vypracované v rôznych sektoroch. Podľa nášho názoru slovenské legislatívne ukotvenie dostáva supervíziu do výhodnej pozície, ktorá môže určite slúžiť prinajmenšom ako jeden z motivujúcich ukazovateľov. Významná pomoc zo strany zákonodarcov je v tomto smere nepopierateľná. V talianskom meradle veľmi ťažko dosiahnuteľná.

Na Slovensku si potrebnosť až nevyhnutnosť efektívnej supervízie uvedomujeme. Ako uvádza Oláh supervízia sa v sociálnej práci zväčša chápe ako poradenská metóda využívaná pre zabezpečenie a zvýšenie kvality profesijnej činnosti, respektíve kompetencie sociálnych pracovníkov. (Oláh, Schavel et al., 2009, s. 127).

Supervízia podstatne zvyšuje profesionálne kompetencie, chráni zároveň klienta pred nekompetentnými intervenciami jeho poradcu, otvára nové Zatiaľ čo na Slovensku v praxi viac pozorujeme kategórie *administratívne a podporné*, v Taliansku sú to zväčša *vzdelávacie a mediačné* funkcie supervízie, využívané v praxi.

Legislatíva:

možnosti riešenia problému, zároveň je prevenciou syndrómu vyhorenia. (Oláh, Schavel, Tomka, 2008, s. 8).

Funkcie supervízie delíme na štyri základné kategórie:

Administratívna – presadzovanie a udržiavanie dobrých štandardov pri práci, koordinácia praxe cez politiku podniku a administratívu, zabezpečiť efektívny chod pracoviska.

Vzdelávacia – podporovať vzdelanostný rast každého pracovníka v tíme spôsobom, ktorý počíta s rozvojom plnšieho uvedomenia si jeho možnosti a prospešnosti.

Podporná – zachovanie harmonických pracovných vzťahov, morálna a pracovná spokojnosť, kultivácia medzil'udských vzťahov, upevňovanie osobnej a profesijnej identity, emocionálna stabilita.

Mediačná funkcia – zamestnanecké potreby vzhľadom na manažment podniku či organizácie. (Vaska, 2020).

V talianskej legislatíve nachádzame Celoživotné vzdelávanie pozostáva z „akejkoľvek činnosti, ktorú vykonávajú osoby formálne, neformálne a informálne, v rôznych fázach života s cieľom zlepšiť vedomosti, zručnosti a kompetencie z osobného, občianskeho,

sociálneho a pracovného hľadiska“ (zákon 92 z 28. .2012, článok 4, odsek 51). – (vlastný preklad autora)

<https://www.miur.gov.it/tematiche-e-servizi/istruzione-degli-adulti/apprendimento-permanente>

Zo stránok Komory talianskych sociálnych pracovníkov citujeme:

Treba pripomenúť, že trojročné obdobie vzdelávania (január 2020 – december 2022) uplynie 31. decembra 2022, čo znamená pre každého sociálneho pracovníka povinnosť získania 60 kreditov vzdelávania, z ktorých 15 etické zameranie. Aby bola participácia potvrdená, každý odborník zadá do svojho kurikula školiace aktivity ukončené do 31. decembra 2022, pričom príslušné údaje zadá do svojej vyhradenej oblasti webovej platformy pod svojim evidenčným číslom. Informácie, ktoré systém nezadá automaticky počas trojročného obdobia, musí člen komory doplniť najneskôr do 31. marca 2023. Ak sa v roku 2022 začala školiaca aktivita, ktorá nebola ukončená ani v režime FAD, kredity budú udelené za trojročné školiace obdobie 2023-2025. – (vlastný preklad).

<https://cnoas.org/formazione-il-triennio-2020-2022-scade-il-31-dicembre/>

Nižšie uvedený odkaz predstavuje ukážku kurzov schválený komorou sociálnych a ekvivalenty v kreditoch.

<https://www.oasmolise.it/wp-content/uploads/Tabella-crediti-formativi.pdf>

V uvedenom predstavujeme systém, akým potrebu celoživotného vzdelávania vyriešili v Taliansku. Podobný systému slovenských študentov vysokých škôl. Nie je naším zámerom do obmedzeného rozsahu článku uvádzať podrobnú štruktúru zavedeného systému, chceme len poukázať na niektoré výhody a nevýhody citovaného. K presnejšej predstave uvádzame, že každá hodina seminára, konferencie, workshupu má hodnotu *jedného kreditu*, ale napríklad za supervízne sedenie majú *jeden kredit za dve hodiny absolvovanej supervízie*. Privodzuje nám myšlienku, ktoré aktivity zamestnanci preferujú. Výber kurzov je ľubovoľný podľa príslušného odboru. Ako penalizujúce vnímame, že len málo zamestnávateľov kurzy a školenia uhrádza (zákonom nie je nenariadené). Ceny kurzov sa pohybujú od pár desiatok euro až po niekoľko stoviek euro, ak sa obracajú na niektorú renomovanú akadémiu, ktorá ponúka školenia pod záštitou svetoznámych odborníkov. Ako ďalšiu nevýhodu

vnímame, že nie je vytvorený kontrolný systém, kde by bolo možné monitorovať kde a aké školenia nám pracovník absolvuje. Komora aj zamestnávateľ sú povinní zverejniť zoznam akreditovaných kurzov, ktoré relatívne prislúchajú odboru pracovníka, ten sa však môže rozhodnúť absolvovať výcvik u ktoréhokoľvek školiteľa - aj nie priamo príbuzné odboru. Kde sa môžeme napríklad stretnúť so sociálnym pracovníkom stabilne pracujúcom v nízkoprahovom centre, ktorý nám absolvoval všetky dostupné školenia o riziku prenosu infekcií, prvej pomoci a protipožiarne zásady, ale ani raz nám neabsolvoval napríklad supervíziu. Regulácia celoživotného vzdelávania je viac orientovaná do etického kódexu, kompetencií v informatike, alebo reforiem ustanoveným legislatívou.

https://cnoas.org/wp-content/uploads/2023/01/Regolamento_FC_CNOAS_01.01.2023.pdf

Povinnosť akumulácie kreditov, školenia, kurzy - si každý sektor, každá komora rieši individuálne, nie sú zákonom stanovené kontroly zo strany štátu. Nezaoberajú sa menovaným ministerstvom. Nedohľadali by sme sa ani zákona, ktorý by nám nejakou formou prikazoval supervíziu. Je len záujem

samotných pracovníkov individuálne sa supervízie zúčastniť, čo mnohí zamestnanci aj praktizujú. Mnohokrát nie cez zamestnávateľa, ale privátne, kvôli zachovaniu diskretnosti, (aj s riskom straty nároku na kredity). Zamestnávateľia častejšie ako individuálne – ponúkajú supervízne sedenia skupinové.

Povinnosť supervízie by sme v talianskej legislatíve hľadali zbytočne, nájdeme len vyhlášky, ktoré sa hlavne od čias pandémie snažia nejakým spôsobom koreláciu pracovnej záťaže, pracovného stresu, nadčasových odpracovaných hodín. Všetko však viac menej orientované na vnútornú kontrolu.

ZÁKON 14. augusta 2020, č. 113

Ustanovenia o bezpečnosti zdravotníckych a sociálno-zdravotných pracovníkov pri výkone ich funkcií. (20G00131)

<https://www.normattiva.it/>

Na Slovensku supervíziu citujú a upravujú viaceré zákony, kde sa stretáme s rôznymi formuláciami o jej výkone a podmienkach k jej vykonávaniu.

103/2018 Z. z. - Vyhláška o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele

305/2005 Z. z. - Zákon o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele

219/2014 Z. z. - Zákon o sociálnej práci a odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny

448/2008 Z. z. - Zákon o sociálnych službách (345/2015 Z. z.)

Štandard: Poskytovateľ sociálnej služby uvedenej v § 19, 21, 23b, § 24a až 24d, § 25 až 29, § 31 až 41, § 52 až 55 a § 57 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 skupinovú formou alebo individuálnou formou.

552/2003 Z. z. - Zákon o výkone práce vo verejnom záujme

138/2019 Z. z. - Zákon o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch

55/2017 Z. z. - Zákon o štátnej službe

544/2010 Z. z. - Zákon o dotáciách v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny

Na stránkach MPSVaR nájdeme následnú formuláciu:

Za účelom zvyšovania profesionality práce orgánov a zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately sa povinne uskutočňuje program supervízie.

Supervíziu môže vykonávať iba fyzická osoba, ktorá ukončila odbornú akreditovanú prípravu supervízora v oblasti sociálnej práce alebo poradenskej práce.

Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 643/2008 Z. z., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení.

<https://www.employment.gov.sk/sk/rodi-na-socialna-pomoc/socialnopravna-ochrana-deti-socialna-kuratela/supervizia/supervizia.html>

Legislatívny rámec celoživotného vzdelávania nám upravuje:

Zákon 568/2009 o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Celoživotné vzdelávanie (CŽV) :

Ďalšie vzdelávanie tvorí súčasť celoživotného vzdelávania. Uskutočňuje sa prostredníctvom formálneho a neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa. Umožňuje každému doplniť, rozšíriť a prehĺbiť si získané vzdelanie, rekvalifikovať sa alebo uspokojiť svoje záujmy. Uskutočňuje sa v inštitúciách ďalšieho vzdelávania, v školách, školských a mimoškolských zariadeniach.

<https://www.minedu.sk/celozivotne-vzdelavanie/>

Pokladáme za limitujúci a penalizujúci fakt, kde sa v prevažnej časti odborného diskurzu pojednáva o celoživotnom vzdelávaní ako o vzdelávaní nízkokvalifikovaných osôb, schémy podpory účasti dospelých vo vzdelávaní (napr. individuálne vzdelávacie účty, podpora digitálnych zručností, a pod.), Koncept CŽV predpokladá porozumenie potrebám inklúzie, a stratégia CŽV zdôrazňuje kritickú dôležitosť zlepšenia inkluzívnosti školstva tak, aby sa neprodukovali ďalšie generácie dospelých, ktorí po ukončení povinnej školskej dochádzky vychádzajú s negatívnym postojom k učeniu sa a často aj s nedostatočnými základnými zručnosťami. Špecifickým problémom inklúzie je postavenie marginalizovaných rómskych komunití.

<https://www.minedu.sk/data/att/22182.pdf>

Rozumieme dôležitosť vypracovaných štúdií, projektov, programov a rešpektujeme nevyhnutnú potrebu integrácie vulnerabilných - stavia nám však do sekundárnej pozície vzdelávanie *vzdelaných*, revíziu kompetencií, kontrolu efektívnosti konvenčného a praktizujúceho v ustálenej praxi. Implementáciu supervízie vnímame ako strategický prvok, ak nechceme prichádzať o odborníkov, profesionálov s niekoľkoročnou praxou, ktorí nám opúšťajú profesie, alebo vykonávajú neadekvátne, pre kauzy akými sú napríklad syndróm vyhorenia.

Dohľad alebo priam dozor ak chceme, na zachovanie nadväznosti dobrej praxe - dobre a efektívne vykonanej práce.

Prinášame analýzu odborníkov sociálnej práce, ktorá približuje povedomie a postoj sociálnych pracovníkov k celoživotnému vzdelávaniu - kde nachádzame zaujímavé zistenia a pozorovania, z ktorých jednoznačne vyplýva potencionálny záujem aj o samotnú supervíziu. Medzi ďalšie najčastejšie uprednostňované formy ďalšieho vzdelávania patria účasť na konferenciách, workshopoch a absolvovanie vzdelávacieho kurzu.

Takáto povinnosť zamestnávateľa v oblasti sociálnych služieb na Slovensku však chýba, podobne v Českej republike a v neposlednom rade aj v Taliansku. Môže mať negatívny dopad na realizáciu ďalšieho vzdelávania a jeho podmienky zo strany zamestnávateľa, kde na jednej strane máme štandardy kvality a na strane druhej nedostačujúce podmienky k jej efektívnemu dodržiavaniu.

http://socialnapraca.sk/wp-content/uploads/2018/09/%C4%8Eal%C5%A1ie-vzdel%C3%A1vanie_v%C3%BDskum_2018.pdf

Vo výročnej správe ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, nachádzame údaje o praktickej využiteľnosti supervízie ako funkčný nástroj zabezpečujúci optimálny výkon svojich zamestnancov.

Zamestnanci odboru SPODaSK ústredia sa každoročne zúčastňujú supervíznych stretnutí. V roku 2021 bolo plánovaných 20 hodín individuálnej supervízie a 6 skupinových supervíznych stretnutí po dve hodiny - t.j. spolu 12 hodín skupinovej supervízie. Účelom supervízie je skvalitňovanie profesionálnej kompetencie zamestnancov a prostriedkom na predchádzanie syndrómu vyhorenia.

https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/KGR/vyrocne_spravy/Vyrocna_sprava_z_a_rok_2021.pdf

Dobrá prax nám jednoznačne demonštruje efektívnosť supervízie, ktorá je však sústredená len na úzku vyhradenú oblasť profesionálov, ktorí sú samotnému syndrómu vyhorenia vystavení. Implementovať do celoživotného vzdelávania supervíziu zamestnancom SPODaSK a mála ďalších odborov, veríme bol prvotný, nevyhnutný krok, zároveň však dúfame nie finálny.

Etablovanie sociálnej práce ako profesionálnej odbornej činnosti podporilo prijatie niekoľkých významných právnych noriem, ktoré vymedzujú jednotlivé kompetencie a definujú požiadavky na zameranie odbornosti a úroveň vzdelania sociálnych pracovníkov a pracovníčok. Nároky kladené na sociálnych pracovníkov a pracovníčky vyžadujú zabezpečenie starostlivosti o seba a celoživotné vzdelávanie. Hodnotenie kvality sociálnych služieb je objektivizujúcim ukazovateľom reálnej situácie, ktorú v značnej miere ovplyvňuje aj výkon supervízie. (Gregorová, Ivanová, 2020, s. 52).

Priblížime si pohľad na celoživotné vzdelávanie aj zdravotníckych pracovníkov. Samotná pandémia SARS-CoV-2 nám potvrdila vulnerabilitu predovšetkým týchto pracovníkov v prvej línii. Napriek tomu sa ani dnes po takmer troch rokoch od vypuknutia pandémie, ktorá v niektorej so svojich foriem je stále prítomná, nemáme ani k dnešnému dňu zarámcovaný dohľad, alebo ak chceme dozor, na danú delikátnu situáciu. Naďalej sa stretávame s rôznymi návrhmi, podnetmi, avšak k dnešnému dňu nenachádzame nevyhnutnosť, alebo aspoň pri najmenšom utilitu supervízie v zdravotníckych profesiách. Na stránkach ministerstva zdravotníctva sa dozvieme akým spôsobom sa integruje celoživotné vzdelávanie do ich vzdelávacieho procesu, ktorí však zasahuje a šetrí výhradne ich špecializáciu, alebo profesionalitu, nemá však žiadnu influenciu na ich psychickú či mentálnu pohodu, ktorá aj v súvislosti s pandemiou, bola vystavená tvrdej skúške.

Zdravotnícki pracovníci sú počas výkonu povolania povinní sústavne sa vzdelávať. Musia udržiavať krok s rozvojom praxe a vedy vo svojom odbore. Celoživotné kontinuálne vzdelávanie má vplyv na zabezpečenie

potrebnej odbornej kvality a ochrany zdravia pacienta pred poskytnutím zdravotnej starostlivosti, ktorá by v súvislosti s najnovšími vedeckými poznatkami bola neadekvátna. Ministerstvo zdravotníctva zriaďuje svoj poradný orgán Akreditačnú komisiu MZ SR pre oblasť akreditácie ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov. Akreditačná komisia MZ SR zriaďuje pracovné skupiny v kategóriách. Akreditačná komisia MZ SR rozpracúva a navrhuje ministerstvu na schválenie:

- minimálne štandardy špecializačných študijných programov
- minimálne štandardy certifikačných študijných programov
- minimálne štandardy študijných programov sústavného vzdelávania, ktoré majú cyklický charakter.

https://www.sszp.eu/wp-content/uploads/2017_conference_SES_p-235_KollarV_KlimschF_f4.pdf

Svoje názory na problematiku vzdelávania dospelých synteticky vyjadril T. G. Masaryk v poslanstve k zasadaniu Rady Svetovej asociácii pre vzdelávanie dospelých, zaslaného dňa 3. júla v r. 1927, ktoré pod názvom:

„Několik poznámek k problému: vychování dospělých“ vyšli aj u nás.¹⁰ Podľa hodnotenia významného andragóga E. C. Lindemana, každé sociálne hnutie prechádza špecifickými štádiami svojho vývoja – od počiatočného štádia s jasne definovanými ideálmi, cez obdobie charakterizované významnými osobnosťami, pokračujúc etapou konfliktov až k obdobiu kritického posudzovania a sebahodnotenia. V tomto ponímaní Svetová asociácia pre vzdelávanie dospelých koncom 30-tych rokov prežívala obdobie konfliktov. Na základe tohto hodnotenia bolo preto výhodné predvídať toto obdobie mnohými kritickými myšlienkami o predpokladoch tohto kroku a o jeho možných funkciách. „Keď sa pozrieme na účel Asociácie propagovať vzdelávanie dospelých po celom svete, zdá sa, že indikuje nasledujúce funkcie:

Výhoda fóra slobodného vyjadrovania na objasnenie vzdelávacej teórie a praxe. Napríklad, táto prvá konferencia Asociácie priniesla trocha nejasné nezrovnalosti, ktoré treba vysvetliť:

a) predpokladaný rozpor medzi extenzívnym a intenzívnym vzdelávaním;

b) funkcionálny uhol pohľadu na vzdelávanie na rozdiel od intelektuálneho;

c) použitie vzdelania pre osobný rozvoj v protiklade jeho využitia na sociálnu adjustáciu;

d) otázka vzdelania s určitým zámerom, vzdelanie ako také. (Lukáč, 2012, s. 245)

K významným osobnostiam histórie celoživotného vzdelávania v Taliansku, radíme Camillo Olivetti, známy taliansky vynálezca a podnikateľ, ktorý napriek vzdelaniu technického smeru, renomovaný inžinier, vynálezca a výrobca legendárneho písacieho stroja, bol aj priekopníkom nového modelu podnikania. Nevnímal svoj podnik z pozície majiteľa ako zdroj zisku, ale aj ako povinnosť pre ekonomický, sociálny a intelektuálny rozvoj a benefit svojich zamestnancov. Pokladal dohľad nad zamestnancami ako východiskový v kontexte celoživotného vzdelávania, kde benefit zamestnancov bol na prvom mieste. Továreň, v ktorej boli stabilne zamestnaní aj psychológovia, sociológovia či pracovní poradcovia. Bez toho, aby si to Olivetti uvedomoval bola súčasťou jeho podnikových aktivít pravidelná supervízia zamestnancov, pravidelné školiace kurzy. Sme v polovici devätnásteho storočia, kde

o Burnout zmienky nebolo, no napriek tomu potreba psychickej pohody pracovníkov, pre optimálny chod podniku, neunikla pozornosti majiteľa.

Olivetti propagoval aby firmy boli miestami, kde sa dospelí učia formálne aj informálne, celoživotné vzdelávania ako dôležitá skutočnosť široko dokumentovaná, praxou potvrdená, konzistentnou ponukou firemných školení a publikácií. Špecificky orientovaných, venovaných výučbe. Jasne zdôrazňoval aj problém školských a univerzitných osnov nebezpečne podliehajúcich len trajektóriám zamestnateľnosti a ekonomiky, ktoré mali za následok penalizáciu humanistických a umeleckých vedomostí, rovnako apeloval aj na tých, ktorí sa zaoberali edukáciou dospelých. Zaujímať sa viac o riziko, aby vzdelávacia zložka neskončila pohltená tlakom trhového ekonomiky. Na základe týchto predpokladov sa jeho výskum zameral práve na možnosť humanistického spôsobu firemného vzdelávania vychádzajúc z presvedčenia, že dôvody na zachovanie humanitných vied sú platné ako pre počiatočné vzdelávanie, tak aj pre ďalšie vzdelávanie. (Olivetti, 2012, s. 201).

Z nášho pohľadu je jednou z profesií najviac vystavenou syndrómu vyhorenia Práve terénny sociálny pracovník, jedna z tém o ktorej sa veľa diskutuje, no málo zrealizuje. Vyberáme zo zborníka FF UPJŠ v Košiciach, ktorý odporúčame. <https://unibook.upjs.sk/img/cms/2018/ff/pomahajuce-profesie-web.pdf>

Na Slovensku je starostlivosť o seba z pohľadu sociálnej práce doposiaľ nevyužívaným konceptom. Síce jednotlivé zložky sú súčasťou pracovného výkonu či prípravy na ňu napr. výcviky, supervízia a celoživotné vzdelávanie, v komplexnom podaní sa s ňou nepracuje (Lovašová, 2016). V ostatnom období však badať čoraz častejšie snahu odborníkov o skúmanie problematiky konceptu starostlivosti o seba v sociálnej práci i v našich podmienkach. (Šiňanská, 2018, s. 107).

Zameranie sa na spoluprácu:

Supervízia patrí k najúčinnjším nástrojom podpory a pomoci profesionálom i klientom, je akýmsi účinným nástrojom sebareflexie a vlastného poznania. Spoznáme svoje pozitívne aj negatívne prístupy vo svojej práci. Všade tam kde prichádzame do kontaktu s inými. Ak pomáhame, je dobré mať zabezpečenú odbornú supervíziu, ktorá na rozdiel od koučingu,

alebo klasického poradenstva je viac zameraná na riešenie konkrétneho problému, ktorý má jednotliviec, pár, tím, alebo organizácia a s ktorým sa za supervízorom prichádza. Supervízia nie je psychologické poradenstvo, aj keď využíva mnohé zručnosti, ktoré v psychologickom poradenstve môžeme nájsť. <https://www.cpps.sk/poradna-poradenstvo-bratislava/supervizia-mentoring>

Pri analýze ponuky Supervízie, supervíznych poradenských programov sa stretávame s veľkým počtom školiacich a vzdelávacích centier, už ťažšie je sa v ponuke zorientovať. Pomôckou nám môže byť zoznam akreditovaných supervízorov na stránkach ministerstva školstva, ktorý by sme napríklad zbytočne hľadali na stránkach talianskeho ministerstva vzdelávania. Supervízia striktne vyhradená do kompetencie psychologov, oberá talianskych pracovníkov v pomáhajúcich profesiách - mať k nej uľahčený prístup. Stojí však za zmienku, kde sa v bežnej praxi stretávame s individuálnym vyhľadávaním psychoterapeutických sedení, so zameraním sa na supervíziu.

Zatiaľ čo na Slovensku je skôr vzácnosťou mať *svojho* terapeuta,

v Taliansku je to už bežná zabehnutá prax. Odborníkov – profesionálov v psychológii v Taliansku počítame už viac ako 100.000 - z ktorých viac ako polovica má absolvované aj psychoterapeutické výcviky, ktorí sú svojho času oprávnení ponúkať aj supervíziu. Ak nie je hradená zamestnávateľom, stáva sa prekážkou aj jej cena. Za 50-60 min sedenia, si taliansky supervízor účtuje od 70 do 115€. Nie je zaručený ani zápočet kreditov, ak supervízor nemá spísanú dohodu so zamestnávateľom.

<https://www.psy.it/dati-statistici>

Taliansky občan má teda k dispozícii vysoký počet psychologov, to čo však jednoznačne chýba sú údaje o špecializácií na supervíziu. V zákone o nej zmienku nenachádzame. Snaha o etablovanie supervízie v legislatíve či v celoživotnom vzdelávaní nám na Slovensku vychádza ako jednoznačná. V porovnaní s Talianskom sme v tomto smere vo výhode, či už ide o transparentnosť v terminológii kde napriek rozmanitosti termínov, sledujeme vysokú snahu o ich kategorizáciu. Kde napriek širokej škále pomenovaní, (pre laikov synonymické výrazy) pozorujeme ohraničenosť a úspešnú snahu odborníkov vytvárať

multifunkčnú spoluprácu. Supervízia - Poradenstvo - Koučing - Kurzy - Tréningy - Semináre - Školenia - Mediácia – Mentoring. V odbornej praxi by bola určite veľmi ocenená väčšia snaha zo strany EÚ o vygenerovanie určitej línie, ktorej by sa všetky membrá únie mohli pridržiavať. Neprehľadnosť tak dáva priestor aj neprofesionálnemu prístupu, kde zostáva na klientovi overovať si dôveryhodnosť a spoľahlivosť školiacich stredísk či vzdelávacích akadémií.

Snáď nápomocným nám môžu byť garanti, či konatelia organizácie. Dnes nie je problémom dohľadať si informácie o praxi, angažovanosti či publikačnej činnosti samotného garanta. Obrátiť sa na odborníkov v profesií je už záruka polovice úspechu vo výsledku.

V závere si priblížime pohľad, či kontext EÚ celoživotného vzdelávania, kde základné vyhlídky, plány a projekty či vízie sa už nemenia po niekoľko rokov, ale naďalej zostávajú ako odporúčania pre prax, preto ich v praxi vidíme zapracované len sporadicky. Rovnako ako na Slovensku, tak aj v Taliansku. Na *oficiálnych stránkach Európskej únie* nachádzame síce informácie o každom členskom štáte. Nachádzame vysvetlený systém vzdelávania každej krajiny EÚ.

Nominované celoživotné vzdelávanie nachádzame - je však diskutabilný jeho obsah.

Vzdelávanie dospelých poskytuje možnosť doplniť si, rozšíriť a skvalitniť získané vzdelanie, rekvalifikovať sa alebo uspokojiť svoje záujmy (VŠ tretieho veku, jazykové vzdelávanie). Uskutočňuje sa v inštitúciách ďalšieho vzdelávania, školách a neškolských zariadeniach.

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/slovakia/overview>

Už podrobnejšie, hlbšie rozpracované informácie nachádzame vysvetlenie talianskeho systému vzdelávania. Viac orientované na výuku talianskeho jazyka pre emigrovaných občanov, ako na iné rôznorodé kurzy. Odporúčame nahliadnuť stránky EÚ, kde veľmi dobre vypracovaným a prehľadným štýlom získame ideu o aktuálnej situácii vo vzdelávaní všetkých krajín EÚ.

Vzdelávanie dospelých zahŕňa všetky aktivity zamerané na kultúrne obohatenie, rekvalifikáciu a profesionálnu mobilitu dospelých, v rámci širšieho pojmu rozlišujeme „vzdelávanie dospelých“. Pod doménou „školské vzdelávanie pre dospelých“ (*istruzione degli adulti*) vzťahuje len na

vzdelávacie aktivity zamerané na získanie kvalifikácie, ako kurzy gramotnosti, alfabetizácie a talianskeho jazyka. Vzdelávanie dospelých poskytujú centrá školského vzdelávania pre dospelých (*Centri provinciali per l'istruzione degli adulti – CPIA*) a vyššie stredné školy. – (vlastný preklad autora).

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/italy/overview>

Evidentná potreba multidisciplinárnej spolupráce, stavia aj EÚ pred ťažkú komplexnú úlohu, kde vytváranie medzirezortnej spolupráce je prioritou. Spolupráca Ministerstva zdravotníctva, Ministerstva školstva a MPSVaR je strategickou východiskovou konštantou.

Komisia zabezpečuje súlad navrhnutých minimálnych štandardov s požiadavkami orgánov Európskej únie, priebežne ich aktualizuje a o schválených minimálnych štandardoch vedie jednotnú databázu, ktorá je verejne prístupná.

Oblasť vzdelávania a kvalitného riadenia inštitúcií vzdelávania intenzívne rezonuje nielen na Slovensku, ale je vnímaná ako mimoriadne dôležitá téma aj z pohľadu Európskej únie (Domokos, G. 2009).

Dnešná spoločnosť kladie na ľudí veľmi vysoké nároky. Ak sa chceme presadiť,

musíme splňať požiadavky, ktoré sú na nás kladené a rozvíjať naše vedomosti, zručnosti a schopnosti, aby sme mohli obstať v stále silnejúcej konkurencii. Najväčší problém motivovať k ďalšiemu vzdelávaniu je v skupine ľudí s nízkou kvalifikáciou. Čím má človek vyšší stupeň vzdelania, tým sa chce viac ďalej vzdelávať.

Väčšina programov v ďalšom vzdelávaní profesijne orientovaných pre potreby zamestnávateľov. Na druhej strane úroveň sociálnej vyspelosti a pripravenosti zamestnancov pre život v spoločnosti charakterizuje úroveň sociálnych kompetencií. Nadobudnuté vo vzdelávaní sa prejavujú aj v jeho aktívnom záujme o spoločenské dianie vo svojom okolí, v miere starostlivosti o svoje zdravie, nielen fyzické, ale predovšetkým psychické.

Cesta k efektívnemu, stabilizovanému, pevne ukotvenému riešeniu vzdelávania dospelých, zapracovanom v legislatíve-bude nesmierne komplikovaná. Jednoznačne však prinášajúca satisfakciu. Odporúčania na spoluprácu sú tou najhodnotnejšou radou.

<https://rozvojkariery.sk/kvalita/>

Odporúčame k nahliadnutiu publikáciu Ministerstva školstva, ktorá môže prispieť k vytvoreniu spolupráce

o ukotvenie supervízie ako nevyhnutného elementu v celoživotnom vzdelávaní, vypracovaním stratégie kde multidisciplinárna spolupráca je alfou aj omegou. Pripájame k nahliadnutiu veľmi prehľadnú a užitočnú publikáciu o multidisciplinárnom prístupe vypracovanou tímom odborníkov v psychológii.

<https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2020/10/Multidisciplinarny-pristup-2020.pdf>

Záver:

Potreba ďalšieho vzdelávania ako súčasť celoživotného vzdelávania upozorňujú viacerí odborníci, ktorí sa v praxi z pozície supervízora často stretávajú s klientami, aj skupinami s problémami v oblasti poradenskej činnosti pri práci s klientom, nedostatkom manažérskych zručností v oblasti riadenia sociálnych subjektov alebo konkrétnej orientácie v špecifických problémoch, ako sú oblasti sociálnych služieb, sociálnoprávnej ochrany, sociálnej práce s konkrétnymi cieľovými skupinami, konkrétne v oblasti sociálnej práce s drogovými závislými a inými sociálno-patologickými javmi, nezamestnanými, rodinami s ekonomickými problémami, ťažko zdravotne postihnutými, osobami vyššieho veku, dlhodobo chorými a

umierajúcimi, azylantmi, ďalšími marginalizovanými skupinami. Poukazujú aj na potrebu supervidovania svojej práce. Prieskumy ukázali, že napríklad až 90 % sociálnych pracovníkov má záujem o supervidovanie svojej práce. Využitie supervízie v praxi pomáhajúcich profesiách mnohí odborníci považujú za formu zvyšovania odbornej kompetencie a zároveň formu ďalšieho vzdelávania. Zároveň môžu supervízne výcviky predstavovať ďalšiu oblasť vzdelávania odborne erudovaných a motivovaných absolventov humanitných štúdií.

Potreba celoživotného vzdelávania je aktuálna aj z dôvodu prijatých dokumentov v rámci štátov Európskej únie a teda aj Slovenska a Talianska. Dôležitosť celoživotného vzdelávania zdôrazňujú najmä dokumenty prijaté v orgánoch Európskej únie, ako sú napríklad:

Memorandum o celoživotnom vzdelávaní, ktoré bolo prijaté v Bruseli v roku 2000 a je základným materiálom pre rozvoj celoživotného vzdelávania v európskom priestore, pričom zvyrazňuje význam celoživotného vzdelávania pre rozvoj krajín Európskej únie. *Komunitárny program Európskej únie – Program celoživotného vzdelávania* do ktorého sa zapojila aj Slovenská

republika dňom 1.1.2007. Zainteresovaní odborníci sú toho názoru, že program celoživotného vzdelávania je jedným z najefektívnejších nástrojov spolupráce v európskom kontexte.

Tendencie v oblasti podpory celoživotného vzdelávania formuluje aj Lisabonská stratégia v rámci ktorej sa za hlavné ciele považuje zvyšovanie kvality ľudského potenciálu prostredníctvom vzdelávania so zámerom zabezpečiť prepojenie s oblasťou zamestnanosti a sociálnej kohézie. Pre oblasť celoživotného vzdelávania je významný aj Bolognský proces. Komparovaním niektorých systémov celoživotného vzdelávania v oblasti sociálnej práce v iných krajinách sme zistili, že napríklad systém ďalšieho vzdelávania je kvalitne rozpracovaný v Maďarsku, kde je dokonca prijatý zákon o ďalšom vzdelávaní sociálnych pracovníkov na rozdiel od iných krajín, ako je napr. Taliansko, Nemecko, Česká republika, Rakúsko aj Slovensko, kde je celá oblasť ďalšieho vzdelávania postavená na spontánnych aktivitách vzdelávacích inštitúcií alebo občianskych združení, ktoré podporujú (často nesystémovo) skvalitnenie niektorých činností formou krátkodobých vzdelávacích programov. Dobre rozvinutý systém tzv.

nadstavbového štúdia po ukončení magisterského stupňa v odbore sociálna práca majú rozpracovaný v Spojených štátoch amerických. Náš príspevok zakončíme citáciou výstižného zhrnutia povahy Supervízie, z pera supervízora, sociálneho pracovníka, odborníka z praxe - profesora Michala Oláha.

Supervízia (z lat. vidieť nad, vidieť skrz, vidieť cez) je metóda riešenia konfliktov najmä v pracovnom živote, je jednou z najúčinnějších metód prevencie syndrómu vyhorenia a učenia sa skúsenosťou, veľmi efektívne pomáha predchádzať chybám vo vzťahu ku svojim klientom, kolegom, nadriadeným či podriadeným. Prečo je supervízia dôležitá? Podľa Eisa „ak by bola sociálna práca náboženstvom, supervízia by bola jej hlavnou bohoslužbou“. Supervízia vám dokáže pomôcť pozrieť sa na svoje problémy inými očami, usporiadať si myšlienky a objaviť nové riešenia pre svoj život.

Zoznam bibliografických odkazov:

BROZMANOVÁ-GREGOROVÁ, A. – IVANOVÁ, D. 2020. Súčasný stav realizácie supervízie v oblasti sociálnych služieb v BB samosprávnom kraji. In *Čo prinieslo sociálnej práci 100 rokov? Minulé a súčasné podoby sociálnej*

práce. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Filozofická fakulta, 2020, s. 52-56. ISBN 978-80-8152-847-7.

CASARTELLI, A. – DE AMBROGIO, U. 2014. *Supervisione - Riflessioni ed esperienze nel sociale*. Milano: Supplemento al n. 4/2014 di Prospettive Sociali e Sanitarie Registrazione presso il Tribunale di Milano del 5-3-1973.

CEHELSKÁ, D. – ANDREJIOVÁ, L. 2012. Implementácia manažmentu diverzity vo svete a jej význam pre kvalitu života u ľudí pomáhajúcich profesií. In *Multikulturálny dialóg v pomáhajúcich profesiách*. Michalovce: VŠZaSP sv. Alžbety, 2012, s. 33-42. ISBN 978-80-89542-15-4.

CIRULLI, D. 2019. *La libera professione dell'assistente sociale – In un WELFARE che cambia*. 2019. ROMA: Istiruro per gli studi sui servizi sociali ONLUS. s. 148. ISBN 9788895464121.

GABURA, J. 2018. *Supervízia v pomáhajúcich profesiách*. Nitra: UKF Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva. 2018. s. 323. ISBN 978-80-558-1260-1.

LUKÁČ, E. 2012. Albert mansbridge a svetová asociácia pre vzdelávanie dospelých . In *Kľúčové kompetencie pre celoživotné vzdelávanie III*. Prešov:

Katedra andragogiky, Fakulta humanitných a prírodných vied, Prešovská univerzita v Prešove, 2012, s. 241-260. ISSN 1338-3388.

KOLLÁR, V. – KLIMSCH, F. 2017. *Vzdelávanie zdravotníckych zamestnancov, predpoklad kvality zdravotníckych služieb*. Sustainability-Environment- Safety'2017. Žilina: Strix et SSŽP. 235-245. ISBN 978-80-89753-14-7.

KÖVEROVÁ, M.- MESÁROŠOVÁ, M. 2018. *Pomáhajúce profesie a starostlivosť o seba z pohľadu psychológie a sociálnej práce*. Košice: Katedra psychológie FF UPJŠ v Košiciach. 2018. s.186. ISBN 978-80-8152-606-0.

MÁTEL, A. – OLÁH, M. – SCHAVEL, M. 2011. *Vybrané kapitoly z metód sociálnej práce I*. Bratislava : VŠZaSP sv. Alžbety, 2011. 214 s. ISBN 978-80-8132-027-9.

MATOUŠEK, O. 2008. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2016. s. 272. ISBN 978- 80-262-1154-9.

OLÁH, M. – SCHAVEL, M. – TOMKA, M. 2008. *Príručka pre skvalitnenie supervízie v detských domovoch*. Bratislava: Vydala Asociácia vzdelávateľov v sociálnej práci, 2008. str. 35. ISBN 978-80-969905-0-4.

OLIVETTI, A. 2012. *Studies on Adult Learning and Education*. Firenze: Federighi, Università di Firenze: Edizioni di Comunità Firenze university. 2018. str. 422. ISBN 978-88-6453-752-8.

SCHAVEL, M. – KUZYŠIN, B. – HYNADIOVÁ, S. (eds.) 2018. *Podoby supervízie a prevencia syndrómu vyhorenia*. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Bratislava: VŠZaSP sv. Alžbety. 2018. 247 s. ISBN 978-80-8132-193-1.

VASKA, L. - BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. - VRŤOVÁ, J. 2020. *Modely supervízie organizácie – výskumné reflexie*. B. Bystrica: Belianum, 2020. Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2020, s. 166. ISBN 978-80-557-1806-4.

ZÁKON NR SR č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní.

(živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

ZÁKON NR SR č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

ZÁKON NR SR č. 345/2022 Z. z. o inšpekcii v sociálnych veciach a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

www.ProspectiveSocialieSanitarie.it

<https://assp.sk/supervizia/zoznam-supervizorov/page/17/>

https://www.aiccef.it/it/elenco-di-professionisti/consulenti-supervisor/#cookie_ok

<http://www.ordinemedici.bz.it/>

<https://www.miur.gov.it/tematiche-e-servizi/istruzione-degli-adulti/apprendimento-permanente>

<https://www.oasmolise.it/wp-content/uploads/Tabella-crediti-formativi.pdf>

<https://www.normattiva.it/>

<https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/socialnopravna-ochrana-deti-socialna-kuratela/supervizia/supervizia.html>

<https://www.minedu.sk/celozivotne-vzdelavanie/>

<https://www.minedu.sk/data/att/22182.pdf>

<http://socialnapraca.sk/wp-content/uploads/2018/09/%C4%8Eal%C5%A1ie->

[vzdel%C3%A1vanie_v%C3%BDskum_2018.pdf](http://socialnapraca.sk/wp-content/uploads/2018/09/%C4%8Eal%C5%A1ie-vzdel%C3%A1vanie_v%C3%BDskum_2018.pdf)

https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/KGR/vyrocne_spravy/Vyrocna_sprava_za_rok_2021.pdf

<https://rozvojkariery.sk/kvalita/>

<https://vudpap.sk/wp-content/uploads/2020/10/Multidisciplinarny-pristup-2020.pdf>

<https://revue.vsdanubius.sk/sites/default/files/>

https://www.sszp.eu/wp-content/uploads/2017_conference_SES_p-235_KollarV_KlimschF_f4.pdf

<https://unibook.upjs.sk/img/cms/2018/ff/pomahajuce-profesie-web.pdf>

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems>

<https://cnoas.org/formazione-il-triennio-2020-2022-scade-il-31-dicembre/>

<https://socialni prace.cz/wp-content/uploads/2020/10/2007-1.pdf>

<https://www.prohuman.sk/socialna-praca/vzdelavanie-v-socialnej-praci-a-perspektivy-v-dalsom-vzdelavani-socialnych-pracovnikov>

<https://www.ivorsk.sk/supervizia-riesenie-konfliktov-v-pracovnom-zivote/>

La Chimera Cooperativa Sociale

Piazza S. Padre Pio da Pietrelcina, 1
25123 Brescia (Italia)

e-mail:

andrea.podesvova@cooplachimera.it

Odborný profil autora:

Ako Slovenka dlhodobo žijúca v Taliansku, mám jedinečnú možnosť pozorovať vývoj v sociálnej oblasti v oboch krajinách. V sociálnej kooperatívnej práci pracujem od 2010, najskôr ako referentka sociálneho podniku, neskôr ako koordinátorka. Našou prioritou v organizácii je integrácia znevýhodnených občanov na trh práce.

Organizujeme aj vzdelávacie kurzy potrebné k inklúzií nezamestnaných, kde vystupujem v úlohe lektora a tútora.

Od 2015 aktívna členka Červeného kríža v Taliansku v sociálnej sfére. Od 2020 pôsobím ako operátorka Červeného kríža, na sociálne poradenstvo, od 2021 aj so špecializáciou na krízový stav. Od 2022 ako operátorka so špecializáciou na sociálnu inklúziu a resocializáciu.

Od 2016 pôsobíme ako dobrovoľníčka Asociácie DAPHNE na ochranu obetí násila - primárna starostlivosť a poradenstvo.

Kontakt na autora:

Andrea Podešvová

Andrea Podešvová, MBA

*Sociálno-zdravotnícke spektrum
Social Health Spectrum*

Od 2020 som študentkou VŠZaSP Sv.
Alžbety, odbor Sociálna práca.

V 2021 absolvovaný akreditovaný kurz
Lektor.

V júni 2022 úspešne absolvované
vzdelávanie MBA – Sociálna práca.