

# **SERVICE-LEARNING V PREŠOVE MANUÁL PRE ORGANIZÁCIE**

**Michaela SKYBA, Denisa ŠOLTÉSOVÁ**

**Prešov 2012**



*Materiál je finančne podporený z Projektu „Service-learning v Prešove“, podporeného Nadáciou Tatra banky v rámci grantového programu: Vedieť viac.*

Autorky: Mgr. Michaela Skyba  
PhDr. Denisa Šoltésová, PhD.

Recenzentka: Doc. PaedDr. Tatiana Matulayová, PhD.

Technická redaktorka a cover design: Mgr. Michaela Skyba

Rok vydania: 2012

Počet strán: 24

Vydavateľ: Prešovské dobrovoľnícke centrum, o.z.

Tlač: ADIN, s.r.o.

**ISBN 978-80-971138-0-3**

# OBSAH

ÚVOD.....	4
1 SERVICE-LEARNING – CHARAKTERISTIKA.....	6
2 HARMONOGRAM KURZU SERVICE-LEARNING.....	11
3 ÚLOHY UNIVERZITY V KURZE SERVICE-LEARNING.....	12
4 ÚLOHY ORGANIZÁCIE V KURZE SERVICE-LEARNING.....	14
5 ÚLOHY ŠTUDENTA/KY V KURZE SERVICE-LEARNING.....	16
6 VZOR DOHODY O SPOLUPRÁCI PRI REALIZÁCI KURZU SERVICE-LEARNING.....	19
7 PROFIL SPOLUPRACUJÚCICH ORGANIZÁCIÍ.....	22

## ÚVOD

Komunitný rozvoj nie je možný bez občanov, občianok a ich participácie. V sektore sociálnych služieb stále rastie potreba dobrovoľníckeho zapojenia. Uvedené potreby mesta Prešov a systému sociálnych služieb v meste nás vyzývajú hľadať nové možnosti získavania dobrovoľníkov a dobrovoľníčok pre myšlienku občianskej participácie.

Od akademického roku 2005/2006 ponúka *Inštitút edukológie a sociálnej práce, FF PU* študentkám a študentom sociálnej práce povinne výberový kurz *Dobrovoľníctvo v sociálnej práci*. V rámci kurzu sú študentky a študenti motivovaní k dobrovoľníckej práci. Z ich spätných väzieb i ďalších prieskumov vyplýva záujem o konkrétne dobrovoľnícke príležitosti, avšak zároveň dodávajú, že často nie sú dobrovoľnícky zapojení, pretože neboli priamo oslovení.

Z uvedeného dôvodu, ako aj v snahe priblížiť sa moderným trendom vo vzdelávaní v sociálnej práci a ponúknuť študentom, študentkám možnosť rozvíjať ich kompetencie pre prax, formovať ich občianske povedomie a pripravovať pre trh práce, *OZ Prešovské dobrovoľnícke centrum* v spolupráci s *Prešovskou univerzitou, Katedrou sociálnej práce*, pripravili Projekt „Service-Learning v Prešove“.

Kurz Service-learning bolo možné zrealizovať vďaka iniciátorke a autorke projektu Doc. PaedDr. Tatiane Matulayovej, PhD., ale aj vďaka finančnej podpore *Nadácie Tatra banky*, ktorá projekt podporila v rámci grantového programu „Vedieť viac“. Cenná je aj ochota spolupracujúcich partnerov: *Gréckokatolícka charita Prešov, OZ Venuše a Mesto Prešov*, ktoré patrí medzi prvé mestá na Slovensku s prijatým a schváleným, komunitným plánom rozvoja sociálnych služieb.

Projekt je príležitosťou šírenia a rozvíjania myšlienky dobrovoľníctva, ponúka študentom, študentkám, organizáciám, zriaďovateľom a mestu platformu pre jej realizáciu v praxi, priestor pre novú formu spolupráce a inovatívny spôsob univerzitného vzdelávania. Jeho cieľom je **pilotne** odskúšať na *Filozofickej fakulte Prešovskej univerzity* nový výberový **kurz** s názvom **Service-learning**. Ide o celosvetovo rozšírenú koncepciu univerzitného vzdelávania založenú na partnerstve univerzity a organizácií pôsobiacich v komunite, s cieľom prispieť ku komunitnému rozvoju a budovaniu občianskej spoločnosti. Východiskom je vyučovacia stratégia na problém orientovaného učenia so zámerom rozvíjať

kritické myslenie študujúcich, ktorí sa učia vystupovať aktívne v roli iniciátorov a tvorcov, nie pasívnych príjemcov informácií. Pod vedením tútora, tútorke z univerzity a mentora, mentorke z organizácie, pripravia a dobrovoľnícky zrealizujú projekt reagujúci na aktuálne potreby komunity i klientely organizácie. Významný je aj fakt, že kurz vytvára priestor pre získanie reálnej skúsenosti so svetom práce. K cieľom, ktoré majú byť napĺňané v priebehu praktickej činnosti, patrí:

- aplikácia konceptov (pojmov, termínov) a princípov, ktoré sa naučili v škole do praxe,
- rozvoj vlastnej profesijnej identity a učenie sa významu profesionality v pracovnom výkone,
- uplatňovanie vedomostí, skúseností, kreatívneho a kritického myslenia vo vzťahu k identifikácii reálnych potrieb zvolenej cieľovej skupiny či komunity a plánovaniu ich naplnenia v rámci vlastného individuálneho alebo skupinového projektu.

Zámerom manuálu nie je ponúknuť vyčerpávajúce informácie o koncepcii Service-learning. Práve naopak, stručne a v prehľadnej forme informovať o vybraných aspektoch prípravy a realizácie kurzu Service-learning, ako inovatívnej formy spolupráce akademickej pôdy a organizácií pôsobiacich v praxi. V úvodnej časti manuál stručne vysvetľuje základné piliere koncepcie Service-learning, ktorá buduje na spolupráci troch strán – univerzity, organizácie a študujúcich. Ich hlavné úlohy v rámci jednotlivých fáz kurzu sú prehľadne spracované v harmonograme kurzu. Následne sú zaradené základné úlohy univerzity a spolupracujúcej organizácie. Rozsiahlou časťou sú úlohy študentov, študentiek. V tejto je obsiahnutý popis náplne ich práce v rámci teoretickej prípravy (ktorú zabezpečuje univerzita), ako aj ich služby v organizácii.

Týmto manuálom by sme radi vstúpili do problematiky Service-learningu, inšpirovali záujemcov, uľahčili im využitie tejto modernej koncepcie v podmienkach Slovenskej republiky a možno aj otvorili priestor pre odbornú diskusiu v predmetnej téme.

## 1 SERVICE-LEARNING - CHARAKTERISTIKA

Pojem service-learning vznikol koncom 60. rokov<sup>1</sup> ako výsledok iniciatív mierových zborov (*Peace Corps*), pracovných zborov (*Job Corps*) a partnerstiev medzi univerzitami a komunitou, ktorých hlavný význam spočíval v podpore zapojenia študentov a mladých ľudí do aktivít a služieb v prospech komunity. Tento záujem podporovali aj mnohé organizácie vznikajúce na akademickej pôde koncom 80. rokov. Service-learning je v zahraničí považovaná za súčasť a jednu z oblastí hnutia občianskej angažovanosti vo vysokoškolskom vzdelávaní<sup>2</sup> (Colby, Ehrlich, Beaumont, Stephens, 2003; Jacoby, 2009a, in: Phillips, 2011). Na tomto mieste považujeme za dôležité poznamenať, že daná koncepcia sa úspešne realizuje aj na úrovni primárneho a sekundárneho vzdelávania.

Jedinečnosť koncepcie podčiarkujú jej hlavné charakteristiky. Amy Phillips (2011) sa zmieňuje o tzv. atribútoch service-learning, akými sú **občianska angažovanosť, reflexia a reciprocita**. V manuáli o Service-Learning (*Service-Learning and Community-Based Research Manual for Community Partners*) nachádzame aj ďalšie špecifiká:

- prepojenie na obsah kurzu (ide o spojenie služby a vzdelávania),
- riešenie aktuálnej potreby.

To znamená, že service-learning ponúka študentom/kám (nielen vysokoškólakom) jedinečnú príležitosť byť súčasťou komunity prostredníctvom ich zapojenia do navrhovania a realizovania služby, ktorá by riešila problémy v komunite a zároveň rozvíjala zručnosti študentov/študentiek v oblasti **občianskej angažovanosti**. Ide o proces, v ktorom sa študenti/študentky nielen učia o občianstve, ale stávajú sa aktívnymi občanmi/občiankami a členmi/členkami komunity.

Požiadavka reflexie sa premieta do nutnosti zamýšľania sa študenta/študentky nad svojou rolou pri poskytovaní služby, nad príčinami problému, nad

---

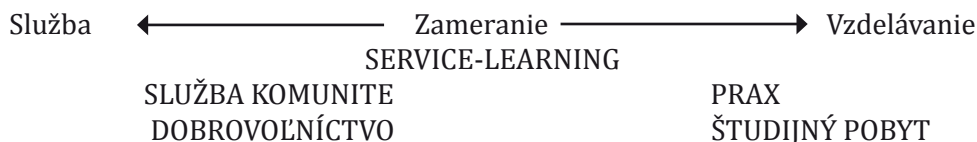
<sup>1</sup> Už od konca 19. storočia univerzity podporovali filantropické aktivity študentov smerujúce k chudobným v komunitách. V súčasnosti v rámci tzv. tretieho poslania univerzity participujú na rozvoji občianskej spoločnosti podporovaním študentov v dobrovoľníckych aktivitách. Service-learning je možné preložiť ako „učenie prostredníctvom služby“. Je súčasťou vzdelávania založeného na kompetenciách a vyučovacou stratégiou, podporujúcou partnerstvo medzi univerzitami a komunitou. Jej snahou je prepojiť teoretické poznatky s každodennou praxou a reagovať na jej požiadavky. Je obľúbenou stratégiou výučby v rôznych odboroch a na rôznych úrovniach vzdelávacieho systému.

<sup>2</sup> HECE - higher education civic engagement movement.

vzťahom služby, obsahu vzdelávania a problémov respektíve potrieb komunity. **Reflexia** je sprievodným znakom počas celého procesu. V prípravnej fáze je prítomná pri navrhovaní služby alebo projektu samotnými študentmi, vo fáze realizácie je súčasťou celého výkonu služby a následne v záverečnej fáze je prítomná v podobe evalvácie a sebaevalvácie.

Učenie službou vyžaduje **recipročný vzťah** medzi všetkými účastníkmi/účastníčkami. Predpokladá vymedzenie si vzájomnej zodpovednosti a povinností vyplývajúcich zo vzťahu na oboch stranách. Úlohou študentov/študentiek a ich učiteľov/učiteľiek je definovať a podieľať sa na riešení definovaných problémov, pričom na druhej strane od členov/členiek komunity (organizácie) sa očakáva určitá miera otvorenosti voči inováciám, novým nápadom a riešeniam zo strany študentov/študentiek a inštruktorov/inštruktoriek. Výsledkom je vzájomné obohatenie a rast.

V praxi dochádza často k zamieňaniu stratégie service-learning s inými formami komunitného zapojenia študentov/študentiek do života miest a obcí (dobrovoľníctvo, prax, študijný pobyt) najmä vďaka mnohým podobnostiam, ktoré v praktickej rovine spôsobujú nejasnosti vo vymedzení významu jednotlivých pojmov. Podľa tabuľky uvedenej nižšie je možné rozlíšiť ich na základe **cieľa** respektíve **zamerania** a **časového hľadiska**. Dobrovoľníctvo je zamerané viac na službu, prax zasa viac na vzdelávanie<sup>3</sup>.



Zdroj: FURCO, A. 2003. *Service-learning: A balanced approach to experiential education*. In PHILLIPS, Amy. 2011. *Service-Learning and Social Work Competency-Based Education: A 'Goodness of Fit'?* Upravené autorkou.

Service-learning v sebe integruje prvok služby aj vzdelávania. Za najdôležitejšie odlišenie považujeme skutočnosť, že študenti a študentky zapojení do

<sup>3</sup> Pri odlíšení dobrovoľníctva a service-learning je potrebné brať do úvahy aj prvok odmeny. Kým dobrovoľníctvo je vnímané ako nezištná pomoc, služba a pod. bez nároku na honorár a očakávanie odmeny, pri service-learning realizovaného v rámci kurzu študenti/študentky získavajú odmenu v podobe kreditov. Service-learning je možné vnímať aj ako jeden z nástrojov, ktorý vytvára príležitosť pre získanie potenciálnych dobrovoľníkov/dobrovoľníčok v budúcnosti.

procesu service-learning sa priamo podieľajú na rozpoznaní potrieb komunity, a následne na navrhovaní služby, ktorá by reflektovala ich napĺňanie v kontexte poznatkov nadobudnutých vzdelávaním.

To znamená, že sú priamymi **aktérmi/aktérkami a spoluvorcami/spoluvorkyňami** kreovania efektívneho systému pomoci a služieb, nielen vykonávateľmi/vykonávateľkami zadanej činnosti a pasívnymi prijímateľmi/prijímateľkami poznatkov. Bez prítomnosti reflexie môžeme hovoriť len o dobrovoľníctve a dobrovoľníckej aktivite. Service-learning sa líši aj od praxe študentov/študentiek a od rôznych stáží, ktoré sa v takej miere nezameriavajú primárne na rozvíjanie zručností týkajúcich sa občianskej angažovanosti a takisto pri nich abscentuje idea reciprocity (Phillips, 2011).

### Modely komunitného zapojenia

	Zameranie
<b>Dobrovoľníctvo/služba v komunite</b>	Dobrovoľnícka služba; naplnenie identifikovaných potrieb komunity alebo potrieb zariadenia; akákoľvek práca je vykonávaná tak dlho, kým je pre niekoho prospešná a nápomocná
<b>Service-learning</b>	Služba aj vzdelávanie; napĺňanie potrieb komunity s ohľadom na zameranie vzdelávacích cieľov v rámci kurzu
<b>Práca v teréne (prax)</b>	Vzdelávanie; praktické zručnosti zväčša v pomáhajúcich profesiách
<b>Zahraničné pobyty/stáže</b>	Vzdelávanie; praktické zručnosti pre výkon a uplatnenie v pracovnej sfére v budúcnosti

Zdroj: *Service-Learning and Community-Based Research Manual for Community Partners*. Upravené autorkou. Dostupné na <http://www.morgridge.wisc.edu/community/documents/Community%20manual.doc.pdf>.

Service-learning vytvára priestor pre definovanie role študentov/študentiek vo vzťahu ku službe, inováciám a komunite. Stávajú sa tak plnohodnotnými občanmi, vedomí si nielen svojich práv, ale aj povinností voči komunite, ktorej sú neoddeliteľnou súčasťou. Predstavuje opak tradičného paternalistického prístupu, pričom posilňuje a vedie študentov skôr ku poskytovaniu služieb a vytváraniu projektov spoločne s ostatnými než pre ostatných.

Podľa A. Phillips (2011) sa mnohí autori/autorky zhodujú na tom, že podporovanie služby a vzdelávania súčasne prostredníctvom občianskej angažovanosti, reciprocity a reflexie prispieva ku širším cieľom, akými sú demokra-



tická participácia, zlepšovanie života v komunite, občianskej zodpovednosti a sociálnej spravodlivosti.

Mnohé ďalšie pozitíva uplatňovania tejto vzdelávacej stratégie sú rozpoznané a zaznamenávané vyše 15 rokov aj vo výskume. Ide najmä o pozitívne dopady na (*RMC Research Corporation; Service-Learning and Community-Based Research Manual for Community Partners*):

- akademické výsledky (dosahovanie školskej úspešnosti),
- sociálny a interpersonálny rozvoj (v zmysle rozvoja schopnosti spolupráce, vodcovstva a komunikačných zručností),
- občiansku angažovanosť,
- pozitívne efekty sa rovnako ukazujú aj pri eliminácii rasových predsudkov a stereotypov a zlepšení porozumenia a akceptácie kultúrnej plurality.

V súčasnosti existuje mnoho výskumných štúdií mapujúcich uvedené pozitívne efekty uplatňovania service-learning. V tomto smere sa realizovali aj longitudinálne štúdie, ktoré prinášajú pozitívne zistenia. Jednou z nich je aj *National Educational Longitudinal Study of 1988* (NELS), ktorá odhalila pozitívne dopady service-learning v oblasti občianskej angažovanosti a školskej úspešnosti v rámci vysokoškolskej prípravy. Štúdie zamerané na problémové učenie ukázali, že študenti zapojení do service-learning sú schopní lepšie rozpoznať problémy v komunite, analytickejšie k nim pristupovať, vnímať ich systémovo, navrhovať reálnejšie riešenia a v neposlednom rade sa u nich prejavuje vyššia miera empatie.<sup>4</sup>

Sociálna práca svojím poslaním a hodnotami ponúka ideálne prostredie pre uplatnenie service-learning vo vzdelávaní budúcich sociálnych pracovníkov a pracovníčok. Jednotlivé dimenzie service-learning sú súčasťou poslania sociálnej práce a prispievajú k rozvoju takých hodnôt sociálnej práce, akými sú **služba, sociálna spravodlivosť a ľudské vzťahy**.

Service-learning je v tomto kontexte vnímané ako súčasť tzv. kompetenčného vzdelávania alebo vzdelávania podľa kompetencií (competency-based education), ktorého cieľom je preukázať, integrovať a aplikovať kompetencie v praxi (Phillips, 2011). Práve v tomto smere sa javí service-learning ako vhodná stratégia. Môže byť využívaná v kurzoch ponúkaných študentom/študentkám v úvode štúdia - na predstavenie nových oblastí odboru, v kurzoch zameraných na metódy alebo prax - na zvýšenie zručností alebo prípravu študentov/štu-

<sup>4</sup> Viac výsledkov výskumov a konkrétne zdroje informácií ponúka stránka *National Service-Learning Clearinghouse* <http://www.servicelearning.org>.

dentiek pre prax, alebo v kurzoch ponúkaných študentom/študentkám v závere štúdia - na preukázanie doposiaľ získaných poznatkov a zručností. V praktickej rovine existujú viaceré modely realizovania služby. Študenti/študentky si môžu vybrať z dopredu určených možností ponúknutých vyučujúcim, alebo si vytvárajú svoje vlastné projekty. Jednotlivé modely sa líšia aj vzhľadom k tomu, či ide o priamu službu v zariadení, alebo službu mimo neho. Dôležitým aspektom je aj časové vymedzenie.

Service-learning je založené na skúsenosti, pričom môže byť súčasťou akéhokoľvek kurzu, ktorého cieľom je poskytovanie príležitostí pre integráciu a aplikáciu zručností a poznatkov v praxi. V zahraničí dokonca mnohé školy prijímajú service-learning za svoju filozofiu výchovy, ktorou sa riadia a prispôsobujú jej organizáciu výučby v rámci všetkých ponúkaných kurzov. Môže však ísť aj o samostatný projekt mimo výučby v rámci kurzu, na ktorom sa podieľajú študenti, univerzita a komunita.

## 2 HARMONOGRAM KURZU SERVICE-LEARNING

Fáza	Úlohy organizácie	Úlohy študenta	Úlohy univerzity
<b>Prípravná fáza</b>	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• príprava informačného listu predmetu</li> <li>• výber a zaškolenie tútora</li> </ul>
	súhlas so spoluprácou	-	výber a oslovenie organizácií podľa potreby univerzity a komunity
	aktívna účasť vybraných predstaviteľov zariadení	-	školenie zamestnancov organizácií a spracovanie dohody o spolupráci
	informovanie zamestnancov o zapojení do kurzu	-	propagácia
	výber a zaškolenie mentora	zápis predmetu	nábor študentov
<b>Realizačná fáza</b>	podpísanie dohody o spolupráci	podpísanie dohody o spolupráci	podpísanie dohody o spolupráci
	-	-	teoretická príprava študentov (informácie, ciele kurzu a úlohy študenta)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• predstavenie organizácie študentom</li> <li>• praktikum študentov</li> <li>• priebežné monitorovanie, vedenie študentov</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• výber organizácie</li> <li>• analýza potrieb organizácie,</li> <li>• príprava a realizácia projektu v spolupráci s mentorom</li> <li>• spracovanie monitorovacej správy,</li> <li>• prezentácia projektu</li> </ul>	exkurzia v organizáciách
<b>Evaluačná fáza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• spätná väzba na prácu študenta</li> <li>• vyhodnotenie kurzu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sebahodnotenie</li> <li>• vyhodnotenie kurzu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• spätná väzba na prácu študenta</li> <li>• vyhodnotenie kurzu</li> </ul>

### 3 ÚLOHY UNIVERZITY V KURZE SERVICE-LEARNING

K vybraným úlohám na strane univerzity, a najmä tútora/tútorky<sup>5</sup> patrí:

- určiť zameranie a ciele kurzu, vytvoriť informačný list predmetu,
- stanoviť tútora/tútorku kurzu, ktorého poverí vybranými úlohami a povinnosťami,
- riadiť kurz, organizovať aktivity, monitorovať priebeh a výsledky,
- zabezpečiť školenie<sup>6</sup> zamestnancov/zamestnankyň organizácie v oblasti rozsahu a obsahu kurzu (rámcové podmienky),
- vypracovať dohodu o spolupráci s organizáciou a študentom/ študentkou, ak je iniciátorom kurzu univerzita,
- umožniť študentom/študentkám zápis kurzu ako povinne voliteľného alebo výberového predmetu,
- zabezpečiť teoretickú prípravu študenta/študentky pre absolvovanie kurzu v rozsahu minimálne 13 vyučovacích hodín,
- poučiť študentov/študentky o potrebe etického, profesionálneho a vhodného správania v organizácii,
- oboznámiť študentov/študentky o ich povinnostiach počas kurzu, najmä o povinnosti chrániť majetok organizácie, rešpektovať práva a záujmy klientov/klientok organizácie a poskytnúť študentom/ študentkám ďalšie potrebné informácie, ktoré prispievajú k dobrému výkonu aktivít a poskytovaniu služieb v organizácii,
- poučiť študentov/študentky o povinnosti zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia v priebehu poskytovania služieb v organizácii alebo v priamej súvislosti s ním, a to i po ukončení kurzu,

<sup>5</sup> Tútorom/tútorkou je vysokoškolský učiteľ/učiteľka. V tejto funkcii je integrované usmerňovanie samostatného i domáceho štúdia študentov a študentiek a rovnako individualizované i skupinové učenie sa (Švec, 1995).

<sup>6</sup> Zámerom školenia zamestnancov/zamestnankyň je prevencia rizík týkajúcich sa špecifických sociálnych služieb, spolupráce organizácie a študentov/študentiek a príprava „pracovnej náplne“ študentov/ študentiek (konkrétne činnosti, ktoré budú študenti/ študentky realizovať v rámci sociálnych služieb). Dialóg by mal viesť k vyjasneniu očakávaní a pripraviť kurz pre študentov/študentky tak, aby zodpovedal požadovaným štandardom. Zamestnanci/zamestnankyne by mali byť informovaní o cieľoch, priebehu (harmonograme) a význame kurzu. V rámci daného stretnutia by mali organizácie vybrať a poveriť zamestnankyňu/zamestnanca, ktorý bude plniť funkciu mentora/mentorky (so zodpovednosťou za úlohy a povinnosti, ktorými ho/ju organizácia v súvislosti s kurzom poverí a priamo v organizácii bude koordinovať prácu študentiek/študentov).

- vybaviť študenta/študentku rámcovými a konkrétnymi úlohami, ktorých splnenie bude zhodnotené po predložení monitorovacej správy študenta/študentky a záverečnej spätnej väzby mentora/mentorky a tútora/tútorky,
- konzultovať so študentmi/študentkami definovanie cieľov projektu a spracovanie povinnej dokumentácie súvisiacej s kurzom,
- zabezpečiť odbornú podporu študentom/študentkám pri realizácii aktivít a poskytovaní služieb v organizácii prostredníctvom pravidelného kontaktu s tútorom/tútorkou a poskytovať spätnú väzbu študentovi/študentke počas kurzu (vyzdvihnúť jeho/jej silné stránky a podporiť potenciál, zároveň poukázať na slabé stránky a rezervy),
- udržiavať pravidelný kontakt s mentorom/mentorkou, konzultovať a riešiť všetky prípadné problémy vzniknuté v organizácii s mentorom/mentorkou,
- v závere kurzu zhodnotiť spoluprácu so študentom/študentkou (formulár Záverečná spätná väzba),
- potvrdiť absolvovanie kurzu a zapísať študentovi/študentke hodnotenie,
- vyhodnotiť kurz.

## 4 ÚLOHY ORGANIZÁCIE V KURZE SERVICE-LEARNING

Organizácia participuje na kurze najmä prostredníctvom nasledujúcich úloh:

- vytvoriť na pracovisku podmienky pre výkon aktivít a poskytovanie služieb študentov/študentiek v rámci kurzu a umožniť im ich realizáciu v rámci rozsahu kurzu,
- informovať zamestnancov/zamestnankyne organizácie o spolupráci v kurze,
- poveriť svojho zamestnanca/zamestnankyňu funkciou mentorky/ mentora<sup>7</sup>, v rámci ktorej bude dohliadať na dodržiavanie dohody, plnenie programu kurzu a viesť študentov/študentky v rámci realizovania ich aktivít a poskytovania služieb pre organizáciu,
- poučiť študenta/študentku o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci na príslušnom pracovisku v zmysle platných predpisov,
- predstaviť študentovi/študentke organizáciu, jej úlohy a jej ciele, oboznámiť so základnými predpismi organizácie, informovať o dennom priebehu práce v organizácii, vysvetliť základné administratívne výkony (napr. vyhotovovanie záznamov, práca so spismi a formulármi), dohodnúť pracovný čas, pracovné úlohy študenta/študentky, postup v prípade absencie študenta/študentky, určiť miesto práce,
- prestaviť študenta/študentku nadriadeným a kolegom/kolegyniam,
- konzultovať so študentom/študentkou individuálny alebo skupinový projekt so sledovaním plnenia stanovených cieľov kurzu,
- zabezpečiť odbornú podporu študentom/študentkám pri realizácii aktivít a poskytovaní služieb v organizácii prostredníctvom pravidelného kontaktu s mentorom/mentorkou a poskytovať spätnú väzbu študentovi/študentke počas kurzu (vyzdvihnúť jeho/jej silné stránky a podporiť potenciál, zároveň poukázať na slabé stránky a rezervy),
- udržiavať pravidelný kontakt s tútorom/tútorkou, konzultovať a riešiť všetky prípadné problémy vzniknuté v organizácii s tútorom/tútorkou,
- monitorovať proces prebiehajúceho kurzu,

<sup>7</sup> Mentorom/mentorkou je poverený zamestnanec či zamestnankyňa organizácie, v kurze vystupuje v roli poradcu, poradkyne a školiteľa, školiteľky. Mentoring je metódou vzdelávania na pracovisku, ktorá je spojená s pôsobením a spoluprácou tútora, tútorke s mentorom, mentorkou. Ide o individualizované vzdelávanie, zvyčajne vo vysokoškolskej príprave k náročnejšej profesii alebo v profesionálnom vzdelávaní (Ďurič, Hotár, Pajtinka et al., 2000).

- evidovať dochádzku a aktivity študenta/študentky (formulár Evidencia),
- umožniť poverenej osobe univerzity zrealizovať kontrolu študenta/študentky v organizácii po predchádzajúcej dohode s mentorom/mentorkou,
- v závere kurzu zhodnotiť spoluprácu so študentom/študentkou (formulár Záverečná spätná väzba),
- potvrdiť absolvovanie práce v organizácii,
- vyhodnotiť kurz.

Uvedené úlohy je, samozrejme, podľa dohody s univerzitou možné revidovať.

## 5 ÚLOHY ŠTUDENTA/KY V KURZE SERVICE-LEARNING

Študent/študentka<sup>8</sup> by v priebehu kurzu mali najmä:

- oboznámiť sa s cieľmi, úlohami, očakávaniami a povinnosťami,
- dodržiavať pokyny tútora/tútorky i mentora/mentorky a plniť dohodnuté úlohy,
- informovať o problémoch súvisiacich s výkonom aktivít a poskytovaním služieb a otvorene diskutovať s mentorom/mentorkou a tútorom/tútorkou o ťažkostiach počas kurzu,
- dodržiavať profesijné očakávania v súlade s etickým kódexom danej profesie a s predpismi danej organizácie,
- zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, ktoré sa dozvie pri výkone aktivít a poskytovaní služieb v organizácii, a to i po ukončení kurzu,
- integrovať a aplikovať teoretické koncepty a princípy nadobudnuté štúdiom pri poskytovaní priamych aj nepriamych služieb klientom/klientkam, skupine a komunite,
- vyvíjať iniciatívu pri plnení cieľov a úloh,
- aktívne kooperovať s tútorom/tútorkou, mentorom/mentorkou i ďalšími zamestnancami/zamestnankyňami organizácie,
- zúčastniť sa teoretickej prípravy i poskytovania služieb v rámci rozsahu a obsahu kurzu,
- nenarúšať bežný chod organizácie, dodržiavať všeobecne záväzné právne normy i vnútorné predpisy organizácie,
- absentovať len z dôvodu objektívne preukázateľných závažných príčin, prípadnú absenciu neodkladne nahlásiť tútorovi/tútorky i mentorovi/mentorky a nahradiť absenciu tak, aby bol dodržaný hodinový rozsah kurzu,
- viesť denník práce v organizácii (aktivity, skúsenosti, myšlienky, nápady, kritické poznámky, dojmy, pocity, návrhy...), ktorý bude podkladovým materiálom pre vypracovanie monitorovacej správy, projektu a evaluácie kurzu,
- písomne spracovať úlohy vyplývajúce z obsahovej náplne kurzu v požadovanom termíne,
- podieľať sa na vyhodnotení kurzu.

---

<sup>8</sup> Konceptia Service-learning nevyžaduje konkrétne požiadavky na študujúcich vzhľadom k veku či ročníku štúdia. Práve naopak, heterogenita môže byť pre všetky zúčastnené strany prínosom. V prípade potreby je však možné takúto špecifikáciu vopred dojednať.



**Študent/študentka by mal/mala vypracovať monitorovaciu správu** s identifikáciou ohrození, slabých stránok a problémov. Táto správa obsahuje:

1) *Formulované osobné a pracovné ciele* (ciele by mali konkrétne, časovo limitované, reálne a merateľné. Je lepšie mať viac cieľov, z ktorých každý jasne vymedzuje zručnosti, funkcie alebo koncepty. Neodporúča sa mať príliš všeobecné ciele, ktoré je ťažko definovať a vyhodnotiť. Ciele sa dajú vždy doplniť, je však odrádzajúce, ak ostane veľa cieľov nesplnených. Ku každému cieľu musí byť najmenej jedna vyhodnocovacia metóda. K formulácii cieľov odporúčame postupovať v nasledujúcich krokoch:

- Čo očakávate, že sa naučíte počas kurzu (o sebe, o organizácii, o vašej komunite, o aktuálnych problémoch)?
- Aké sú vaše silné stránky (osobnostné a profesionálne)?
- Aké sú vaše slabé stránky (osobnostné a profesionálne)?
- Formulujte vaše osobné ciele, ktoré chcete dosiahnuť počas kurzu.
- Formulujte vaše pracovné ciele, ktoré chcete dosiahnuť počas kurzu).

2) *Charakteristika organizácie*

- Základné predstavenie organizácie (názov, sídlo, organizačná štruktúra, štruktúra zamestnancov/zamestnankýň - ich funkcie a kompetencie), zameranie organizácie, oficiálne poslanie organizácie, jej úlohy a ciele, popis služieb poskytovaných organizáciou, legislatívny rámec, v rámci ktorého organizácia pôsobí.
- Ďalšie zisťované informácie (popis pracovnej náplne v organizácii, služobné predpisy, možnosti parkovania, stravovania, možnosť zaobstarania pracovných a študijných materiálov, pracovné zvyklosti, informácie o technikách, metódach a formách práce, informácie o priebehu práce).

3) *Charakteristika klientov*

4) *Projekt*, ktorý pozostáva z:

- analýzy služby (optimálne SWOT analýza),
- návrhu na inovácie v riešení problémov a organizovaní činností v organizácii podloženého argumentáciou,
- návrhu skvalitnenia vybranej služby (vzhľadom k potrebám klientov/klientok i komunity), ktorý budú študenti/študentky realizovať v organizácii, podloženého argumentáciou,
- popis realizácie projektu skvalitnenia vybranej služby,

- zhodnotenie prínosu projektu pre organizáciu, jej klientov/klientky a komunitu,
  - môže obsahovať aj identifikované výskumné problémy v páľčivých témach (odporúčame na základe dialógu s mentorom/mentorkou o reálnych potrebách organizácie, s možným presahom do spracovania diplomovej práce). Základné charakteristiky projektu budú študentom/študentkou v závere kurzu odprezentované aj v PowerPointe.
- 5) Záver: zhodnotenie spolupráce s mentorom/mentorkou, tútorom/tútor-kou, prínos kurzu pre študenta/študentku, naplnenie, resp. nenaplnenie formulovaných cieľov a vyplývajúce závery.

## 6 VZOR DOHODY O SPOLUPRÁCI PRI REALIZÁCIÍ KURZU SERVICE-LEARNING

Zmluvné strany:

**Univerzita:**

Sídlo:

Zastúpená:

**a**

**Názov organizácie:**

Sídlo:

Zastúpená:

**a**

**Meno študenta, študentky:**

Trvalé bydlisko:

uzatvárajú dohodu o spolupráci  
pri realizácii kurzu Service-learning (ďalej kurzu).

### I.

#### Predmet dohody

- 1.1. Predmetom dohody je zabezpečovanie efektívneho a koordinovaného postupu zmluvných strán a úprava práv a povinností zmluvných strán pri realizácii kurzu.
- 1.2. Zmluvné strany prejavujú vôľu z vlastnej iniciatívy spolupracovať na spoločnom prospechu na základe vzájomnej výhodnosti.
- 1.3. Kurz bude prebiehať v ..... semestri akademického roka .....
- 1.4. Za vykonané aktivity a poskytnuté služby neprináleží študentovi/študentke odmena.
- 1.5. Táto dohoda sa uzatvára na dobu určitú po dobu realizácie kurzu.
- 1.6. Tútorom/tútorokou kurzu zo strany univerzity je ..., tel.: ... e-mail: ...
- 1.7. Mentorom/mentorkou kurzu zo strany organizácie je ... tel.: ..., e-mail: ...

### II.

#### Povinnosti zmluvných strán

##### A) Univerzita sa zaväzuje

- 11.A.1. umožniť študentom/študentkám zápis kurzu ako povinne voliteľného alebo výberového predmetu pre ... semester akademického roka ...
- 11.A.2. riadiť kurz, organizovať aktivity, monitorovať priebeh, výsledky a stanoviť tútora/tútorku kurzu, ktorého poverí vybranými úlohami a povinnosťami,
- 11.A.3. zabezpečiť teoretickú prípravu študenta/študentky pre absolvovanie kurzu v rozsahu ... hodín,
- 11.A.4. určiť zameranie a ciele kurzu, vytvoriť informačný list predmetu, vybaviť študenta/študentku rámcovými a konkrétnymi úlohami, ktorých splnenie bude zhodnotené po predložení monitorovacej správy a záverečnej spätnej väzby, oboznámiť študentov/študentky o ich povinnostiach počas kurzu a poskytnúť študentom/študentkám informácie, ktoré prispievajú k dobrému výkonu aktivít a poskytovaniu služieb v organizácii,

- 11.A.5. poučiť študentov/študentky o potrebe etického, profesionálneho a vhodného správania v organizácii,
- 11.A.6. oboznámiť študentov/študentky o ich povinnostiach počas kurzu, najmä o povinnosti chrániť majetok organizácie, rešpektovať práva a záujmy klientov/klientok organizácie a poskytnúť študentom/študentkám ďalšie potrebné informácie, ktoré prispejú k dobrému výkonu aktivít a poskytovaniu služieb v organizácii,
- 11.A.7. poučiť študentov/študentky o povinnosti zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia v priebehu poskytovania služieb v organizácii alebo v priamej súvislosti s ním, a to i po ukončení kurzu,
- 11.A.8. zabezpečiť odbornú podporu študentom/študentkám pri realizácii aktivít a poskytovaní služieb v organizácii prostredníctvom pravidelného kontaktu s tútorom/tútorkou a poskytovať spätnú väzbu študentovi/študentke počas kurzu,
- 11.A.9. zabezpečiť školenie zamestnancov/zamestnankyň organizácie v oblasti rozsahu a obsahu kurzu.

### **B) Organizácia sa zaväzuje**

- 1.1B.1. vytvoriť na pracovisku podmienky pre výkon aktivít a poskytovanie služieb študentov/študentiek v rámci kurzu a umožniť im ich realizáciu v rámci rozsahu kurzu,
- 1.1B.2. informovať zamestnancov/zamestnankyne organizácie o spolupráci v kurze,
- 1.1B.3. poveriť svojho zamestnanca/zamestnankyňu funkciou mentorky/mentora, v rámci ktorej bude dohliadať na dodržiavanie dohody, plnenie programu kurzu a viesť študentov/študentky v rámci realizovania ich aktivít a poskytovania služieb pre organizáciu,
- 1.1B.4. poučiť študenta/študentku o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci na príslušnom pracovisku v zmysle platných predpisov,
- 1.1B.5. konzultovať so študentom/študentkou individuálny alebo skupinový projekt so sledovaním plnenia stanovených cieľov kurzu,
- 1.1B.6. zabezpečiť odbornú podporu študentom/študentkám pri realizácii aktivít a poskytovaní služieb v organizácii prostredníctvom pravidelného kontaktu s mentorom/mentorou a poskytovať spätnú väzbu študentovi/študentke počas kurzu,
- 1.1B.7. vzniknuté organizačné problémy súvisiace s plnením dohody riešiť spolu s tútorom/tútorkou kurzu
- 1.1B.8. evidovať dochádzku a aktivity študenta/študentky a monitorovať proces prebiehajúceho kurzu,
- 1.1B.9. umožniť poverenej osobe univerzity zrealizovať kontrolu študenta/študentky v organizácii po predchádzajúcej dohode s mentorom/mentorou.

### **C) Študent, študentka sa zaväzuje**

- 1.1C.1. oboznámiť sa s cieľmi, úlohami, očakávaniami a povinnosťami a dodržiavať profesijné očakávania v súlade s etickým kódexom danej profesie a s predpismi danej organizácie,
- 1.1C.2. dodržiavať pokyny tútora/tútorky i mentora/mentorky, plniť úlohy dohodnuté s nimi a informovať ich o problémoch vzniknutých počas kurzu,
- 1.1C.3. zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvie pri výkone aktivít a poskytovaní služieb v organizácii, a to i po ukončení kurzu,
- 1.1C.4. aktívne kooperovať s tútorom/tútorkou, mentorom/mentorou i ďalšími zamestnancami/zamestnankyňami organizácie,

- 1.1C.5. zúčastniť sa teoretickej prípravy i poskytovania služieb v rámci rozsahu a obsahu kurzu,
- 1.1C.6. nenarúšať bežný chod organizácie, dodržiavať všeobecne záväzné právne normy i vnútorné predpisy organizácie,
- 1.1C.7. absentovať len z dôvodu objektívne preukázateľných závažných príčin, prípadnú absenciu neodkladne nahlásiť tútorovi/tútorke i mentorovi/mentorke a nahradiť absenciu tak, aby bol dodržaný hodinový rozsah kurzu,
- 1.1C.8. viesť denník práce v organizácii,
- 1.1C.9. písomne spracovať úlohy vyplývajúce z obsahovej náplne kurzu v požadovanom termíne.

### III.

#### Záverečné ustanovenia

- 31.1. Táto dohoda sa uzatvára na základe dobrovoľnosti po vzájomnej dohode zmluvných strán a upravuje predmet spolupráce vo vymedzenej oblasti spoločného záujmu.
- 31.2. Práva a povinnosti zmluvných strán, ktoré táto dohoda neupravuje, sa riadia príslušnými ustanoveniami občianskeho zákonníka.
- 31.3. Zmluvné strany prehlasujú, že si dohodu pred jej podpisom prečítali a súhlasia so všetkými bodmi v nej uvedenými.
- 31.4. Dohoda nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.
- 31.5. Táto dohoda môže byť zmenená alebo doplnená len po súhlase zúčastnených strán písomným dodatkom k dohode.
- 31.6. Táto dohoda sa uzatvára v troch exemplároch, jeden pre každú zo zmluvných strán.
- 31.7. Organizácia je oprávnená odstúpiť od dohody, ak študent/študentka v priebehu kurzu závažným spôsobom aj napriek predchádzajúcemu upozorneniu opakovane porušil všeobecne záväzné právne predpisy a vnútorné predpisy organizácie či závažným spôsobom porušuje pokyny tútora/tútorke alebo mentora/mentorke.
- 31.8. Univerzita a študent/študentka môžu od dohody odstúpiť, ak organizácia nevytvorila zodpovedajúce podmienky pre priebeh kurzu a neudržiavala jej potrebnú úroveň.

## 7 PROFIL SPOLUPRACUJÚCICH ORGANIZÁCIÍ

**OZ Prešovské dobrovoľnícke centrum** vzniklo najmä z iniciatívy Bc. Juliany Hajdukovej a doc. PaedDr. Tatiany Matulayovej, PhD., v tom čase členky *Katedry sociálnej práce*. Reagujúc tak na absenciu služieb, ktoré pre vznikom OZ PDC poskytovala SAIA Prešov, n.o. do roku 2006. Už od akademického roku 2005/2006 mal *Inštitút edukológie a sociálnej práce* záujem podporovať dobrovoľníctvo. Vznikom OZ PDC sa spolupráca zintenzívnila. *OZ Prešovské dobrovoľnícke centrum* (OZ PDC) je otvoreným združením občanov, skupín a organizácií (fyzických a právnických osôb), založené v záujme vytvárania podmienok aktívnej účasti mladých ľudí, ale aj širokej verejnosti, na zlepšení života obyvateľstva v regióne Prešovského kraja. K hlavným cieľom OZ PDC patrí: podpora aktívnej účasti občanov, hlavne mladých ľudí, na skvalitnení života v regióne; vytváranie príležitosti pre zapojenie dobrovoľníkov na regionálnej úrovni; posilňovanie statusu dobrovoľníka na regionálnej i národnej úrovni; zlepšenie dostupnosti informácií o sociálnych službách v ich najširšom chápaní; realizovanie aktivít v oblasti vzdelávania, zdravého životného štýlu, charity a sociálnej pomoci, kultúry, ale aj v oblasti životného prostredia; podpora rozvoja dobrovoľníctva vo všetkých jeho podobách, tak doma, ako aj v zahraničí. Viac na <http://pdcentrum.weebly.com/>.

**Gréckokatolícka charita Prešov GKCH** je právnickou osobou a je evidovaná ako účelové zariadenie katolíckej cirkvi na *Ministerstve kultúry Slovenskej republiky*. Ponúka zdravotnícke služby, ambulatné a terénne sociálne služby, bytové sociálne služby, doplnkové a vzdelávacie služby. V oblasti sociálnych služieb poskytuje pomoc viacerým cieľovým skupinám: závislí, bezdomovci, ľudia v núdzi, deti s kombinovaným postihnutím, seniori, ľudia s rôznymi ochoreniami. GKCH sídli v Prešove a pôsobí na území Prešovskej archieparchie, ktorá svojou rozlohou zodpovedá približne rozlohe Prešovského kraja, pričom zahŕňa aj farnosti na strednom a západnom Slovensku. V rámci GKCH prešov pôsobí aj tím dobrovoľníkov. Viac na <http://www.gkcharita-po.sk> a <http://dobrovolnictvogkch.weebly.com/>.

**OZ Venuše** je podporná skupina pre onkologických pacientov a pacientky v Prešove. OZ Venuše bolo zaregistrované na MV SR v roku 2004. Založili ho ženy – onkologické pacientky a sympatizantky, ktoré majú skúsenosť s onkologickým ochorením v rodine. OZ Venuše sa zameriava sa na psychosociálnu po-

moc, osvetu zdravým ľuďom, osvetu – pomoc chorým ľuďom, obhajovanie práv onkologických pacientov. Psychosociálnu pomoc zabezpečujú v informačno-poradenskom centre. Program klubových stretnutí je zameraný na psychickú podporu, povzbudenie počas liečby a na zvyšovanie aktivít v komunite. Viac na <http://www.venus-pk.sk/>. OZ Venuše ako aj GKCH sú dlhoročnými partnermi OZ PDC.

### ***Zariadenie pre seniorov Náruč***

je právnickou osobou ktorej zriaďovateľom je Mesto Prešov. V súlade s § 35 zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách v ZNP poskytuje sociálnu službu a) fyzickej osobe, ktorá dovŕšila dôchodkový vek a je odkázaná na pomoc inej fyzickej osoby podľa prílohy č.3 a jej stupeň odkázanosti je najmenej IV, alebo b) fyzickej osobe, ktorá dovŕšila dôchodkový vek a poskytovanie sociálnej služby v tomto zariadení potrebuje z iných vážnych dôvodov. Sociálnu službu ponúka pobytovou formou pre 150 prijímateľov sociálnej služby a ambulantnou formou pre 15 odkázaných osôb. Komplexne sociálne služby pre tieto osoby zabezpečuje kolektív 70 zamestnancov, ktorí prostredníctvom aktivačných foriem, rehabilitácie a kultúrno-športových podujatí vytvárajú ubytovaným príležitosť pre plný rozvoj ich potenciálu. Zariadenie je dlhodobo evidované ako školiace stredisko pre stredné zdravotnícke školy v Prešove a Pedagogickú a sociálnu akadémiu Prešov. Absolventskú prax v zariadení vykonávajú aj študenti Prešovskej univerzity a Vysokej školy zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Prešove. Viac na <http://www.zpsnaruc.sk>

## LITERATÚRA

- Adler-Kassner, L., Crooks, R., Watters, A. (eds.): *Writing the community: Concepts and models for Service-Learning in Composition*. Washington D.C. : American Association for Higher Education, 1997, 208 s. ISBN 1-56377-006-7.
- Balogová, B., Matulayová, T.: *Praktická príprava študentov sociálnej práce. Slovníček pojmov a termínov*. 2008. Nepublikovaný materiál.
- California State University, Fullerton. *Learning Activity Placement Agreement*. [online]. [2012-05-7]. Dostupné na: <[http://www.fullerton.edu/cice/Documents/Learning\\_Agreement\\_SAM-PLA.pdf](http://www.fullerton.edu/cice/Documents/Learning_Agreement_SAM-PLA.pdf)>.
- Đurič, L., Hotár, V. S., Pajtinka, L. (eds.): *Výchova a vzdelávanie dospelých. Andragogika*. Bratislava : SPN, 2000, 547 s. ISBN 80-08-02814-9.
- Gottlieb, K., Roinson, G. (eds.): *A practical guide for integrating civic responsibility into the curriculum*. Washington D.C. : Community college press, 2006, 97 s. ISBN 0-87117-374-3.
- Learn and Serve America*. [online]. [2012-05-7]. Dostupné na: <<http://www.learnandserve.gov/>>.
- Lipčáková, M., Matulayová, T.: *Service-learning vo vzdelávaní v sociálnej práci*. In *Výzvy a trendy vo vzdelávaní v sociálnej práci. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej 26. – 27.04.2012*, FF PU, 2012.
- Matulayová, T.: *Grantový program: Vedieť viac. Názov projektu: Service – learning v Prešove*. 2011.
- Phillips, A.: *Service-Learning and Social Work Competency-Based Education: A 'Goodness of Fit'?* In *Advances in Social Work*. 2011, Vol. 12 No. 1, s. 1-20.
- Portland Community College. *Service-Learnig Forms. Individual student project agreement*. [online]. [2012-05-7]. Dostupné na: <<http://www.pcc.edu/resources/service-learning/forms.html#Agreement>>.
- A resource Guide for Managing Risk in Service Learning*. 2011. The California State University. Center for Community Engagement. [online]. [2012-06-12]. Dostupné na: <[http://www.cal-state.edu/cce/resource\\_center/documents/CCE\\_ResGuide\\_2011\\_webvs\\_Final.pdf](http://www.cal-state.edu/cce/resource_center/documents/CCE_ResGuide_2011_webvs_Final.pdf)>.
- RMC Research Corporation: *Impacts of Service-Learning on Participating K-12 Students*. In *National Service-Learning Clearinghouse*. [online]. [2012-05-10]. Dostupné na: <[http://www.servicelearning.org/instant\\_info/fact\\_sheets/k-12\\_facts/impacts/](http://www.servicelearning.org/instant_info/fact_sheets/k-12_facts/impacts/)>.
- Service-Learning and Community-Based Research Manual for Community Partners*. [online]. [2012-05-09]. Dostupné na: <<http://www.morgridge.wisc.edu/community/documents/Community%20manual.doc.pdf>>.
- Service learning in your course. A Handbook for Prairie State College Faculty*. 2011-2012. [online]. [2012-08-7]. Dostupné na: <<http://prairiestate.edu/ss/servicelearnfachandbook.pdf>>.
- Švec, Š.: *Základné pojmy v pedagogike a andragogike*. Bratislava : IRIS, 1995, 276 s. ISBN 80-88778-15-8.