

Standard zanimanja socijalni radnik i socijalni rad kao regulirana profesija

Božičević, Sandra

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:606659>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-27**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
STUDIJSKI CENTAR SOCIJALNOG RADA

Sandra Božičević

STANDARD ZANIMANJA SOCIJALNI RADNIK I
SOCIJALNI RAD KAO REGULIRANA PROFESIJA

DIPLOMSKI RAD

izv. prof. dr. sc. Ana Opačić

Zagreb, 2023.

Sadržaj

1. Uvod	1
2. Profesionalne kompetencije i obrazovanje utemeljeno na kompetentnosti.....	2
3. Bolonjski proces i kvalifikacijski okvir.....	5
3.1. Bolonjski proces.....	5
3.2. Europski kvalifikacijski okvir	6
3.3. Hrvatski kvalifikacijski okvir.....	7
4. Standard zanimanja i standard kvalifikacija.....	9
4.1. Standard zanimanja socijalni radnik	12
5. Regulirane profesije.....	14
6. Socijalni rad kao regulirana profesija.....	17
7. Ishodi učenja i zapošljavanje studenata socijalnog rada	21
7.1. Ishodi učenja preddiplomskog sveučilišnog studija socijalnog rada u Zagrebu i Osijeku.....	21
7.2. Procjena kompetencija i zapošljavanje osoba koje su diplomirale na Studijskom centru socijalnog rada u Zagrebu.....	26
8. Zaključak	28
9. Literatura	30

Standard zanimanja socijalni radnik i socijalni rad kao regulirana profesija

Sažetak:

Standard zanimanja socijalni radnik je unutar Republike Hrvatske uređen Hrvatskim kvalifikacijskim okvirom kao temeljnim instrumentom uređenja lista zanimanja i potrebnih kvalifikacija. Standard zanimanja socijalni radnik se nalazi na 6. razini okvira te obuhvaća 13 skupova kompetencija potrebnih za obavljanje poslova. Opis standarda zanimanja obuhvaća proces analize potreba, planiranja i provođenja intervencija, pružanje podrške, rješavanje problema, unapređenje kvalitete života te osnaživanje pojedinaca, obitelji, grupa i zajednica. Također se naglašava razumijevanje psihosocijalnih rizika, posebice kod osjetljivih skupina, te sudjelovanje u kreiranju socijalne politike. Donošenjem Zakona o hrvatskom kvalifikacijskom okviru se također usklađuju ishodi učenja obrazovnog sustava sa potrebama tržišta rada čime studenti stječu potrebne kvalifikacije za radno mjesto u području socijalnog rada. Drugi značajni pravni izvori za regulaciju profesije socijalnog rada su Zakon o djelatnosti socijalne skrbi, Zakon o socijalnoj skrbi i Etički kodeks za djelatnost socijalnog rada.

Ključne riječi: standard zanimanja socijalni radnik, Hrvatski kvalifikacijski okvir, regulirana profesija

Occupational standard social worker and social work as a regulated profession

Abstract:

Within the Republic of Croatia, the occupational standard of social worker is regulated by the Croatian Qualifications Framework as a basic instrument for regulating the list of occupations and required qualifications. The occupational standard of social worker is on the 6th level of the framework and includes 13 sets of competences required for performing tasks. The description of occupational standards includes the process of analyzing needs, planning, and implementing interventions, providing support, solving problems, improving the quality of life and empowering individuals, families, groups, and communities. Understanding of psychosocial risks, especially in vulnerable groups, and participation in the creation of social policy is also emphasized. The adoption of the Act on the Croatian Qualification Framework also harmonizes the learning outcomes of the educational system with the needs of the labor market, whereby students acquire the necessary qualifications for a position in the field of social work. Other significant legal sources for the regulation of the social work profession are the Social Welfare Act, the Social Welfare Act and the Code of Ethics for Social Work.

Key words: occupational standard social worker, Croatian qualification framework, regulated profession

Izjava o izvornosti

Ja, Sandra Božičević, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autorica završnog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristio/-la drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Ime i prezime: Sandra Božičević

Datum: 3. rujna, 2023.

1. Uvod

Socijalni rad predstavlja važno područje od javnog interesa te je njegova svrha pružiti podršku korisnicima, ali i rješavati socijalne probleme kako bi se poboljšala kvaliteta života pojedinaca i zajednica. U kontekstu Republike Hrvatske, kao i mnogih drugih zemalja, socijalni rad ima ključnu ulogu u suočavanju s različitim izazovima poput siromaštva, nejednakosti, obiteljskih problema i drugih izazovnih životnih okolnosti. Kako bi socijalni radnici efektivno djelovali u svome radu, potrebne su im određene kompetencije odnosno znanja i vještine specifične za njihovo područje djelovanja. Kompetencije su koncept koji se različito definira u literaturi, ali u suštini predstavljaju sposobnosti za obavljanje vlastite djelatnosti. Kompetencije potrebne za obavljanje djelatnosti socijalnog rada u Hrvatskoj su definirane kroz standard zanimanja unutar Hrvatskog kvalifikacijskog okvira. Hrvatski kvalifikacijski okvir je važan instrument nacionalne razine koji služi kao osnova za razvoj obrazovnih programa i procjenu profesionalnih kompetencija. Ovaj diplomski rad će obuhvatiti analizu profesionalnih kompetencija u području socijalnog rada odnosno standarda zanimanja – socijalni radnik te njegovu usklađenost sa ishodima učenja obrazovnih programa studenata socijalnog rada. Socijalni rad je ujedno regulirana profesija, stoga će se unutar ovog rada obuhvatiti zakonodavni okvir koji regulira praksu socijalnog rada u zemlji. Među važnim pravnim izvorima su Zakon o djelatnosti socijalnog rada, Zakon o socijalnoj skrbi te Zakon o reguliranim profesijama i priznavanju inozemnih stručnih kvalifikacija kao pravni temelj opće regulacije djelatnosti u državi. S obzirom da je socijalni rad multidisciplinarna struka, posebice je važno prepoznavanje profesionalnih kompetencija specifičnih za navedenu struku te usmjerenost na daljnje usavršavanje stručnih radnika.

2. Profesionalne kompetencije i obrazovanje utemeljeno na kompetentnosti

Profesionalne kompetencije postaju sve važniji pojam u području rada i profesionalnog djelovanja. Predstavljanje pojma *kompetentnost* se pripisuje R.H. White 1959. godine te se njegova primjena počela širiti 80-ih. Međutim, značajan razvoj i korištenje ove riječi se povezuje sa istraživanjem Davida McClellanda 1998. odnosno objavom članka „*Testing for Competence Rather than Intelligence*“ (Testiranje kompetencija umjesto inteligencije). Ovaj rad je doveo do mnogih savjetodavnih projekata provedenih u raznim poduzećima i istraživanjima (Guerrero i De los Rios, 2012). Iako je profesionalna kompetentnost postala neizostavan pojam u području dijaloga struke, trenutno ne postoji usuglašena definicija kompetencija odnosno kompetentnosti. Međutim, iz različitih definicija ćemo pokušati razumjeti suštinu ovog pojma. Prema Cameron (2009), kompetencije imaju najmanje dva značenja. Jedan dio kompetencija se odnosi na *skup znanja, vještina i stavova* karakterističnih za određeno profesionalno područje, dok se drugi dio odnosi na *pristup spoznaji* te njezinom razvoju u određenom profesionalnom području. International Project Management Association (2006; prema Guerrero i De los Rios, 2012) definira kompetentnost kao skup znanja, stavova, vještina i relevantnih iskustava potrebnih za uspješno obavljanje određenog posla. Širu definiciju daju Stark i suradnici (1986; prema Knežević, 2003) te smatraju da je profesionalna kompetentnost koncept složen od 6 elemenata:

1. *konceptualne kompetentnosti* (razumijevanja teorijskih osnova profesije),
2. *tehničke kompetentnosti* (posjedovanja temeljnih vještina potrebnih za obavljanje rada),
3. *integrativne kompetentnosti* (sposobnosti primjene teorijskih znanja u praksi),
4. *kontekstualne kompetentnosti* (razumijevanja širih socijalnih, ekonomskih i kulturnih uvjeta u kojima se profesionalne aktivnosti provode),
5. *adaptivne kompetentnosti* (sposobnosti predviđanja važnih promjena u profesiji i prilagodba tim promjenama),
6. *kompetentnosti u interpersonalnim komunikacijama*.

Iz troje navedenih teorijskih objašnjenja pojma kompetentnosti se mogu uočiti određene sličnosti. Znanja i vještine se smatraju osnovama za daljnji razvoj kompetencija u određenom profesionalnom području. Europska reforma visokog obrazovanja započeta 1999. na temelju Bolonjskog sporazuma navodi znanje kao „nezamjenjiv činitelj društvenog i osobnog razvoja (...) koji omogućuje svojim građanima stjecanje potrebnih kompetencija“ (Cameron, 2009). Osim toga, neizostavna važnost se pridaje primjeni stečenih znanja i vještina, iskustvu koje se stječe u primjeni te razumijevanju okoline u kojoj se aktivnosti provode. Stavovi kao odrednica kompetentnosti ističu važnost etičkog postupanja odnosno etičkih načela specifičnih za profesionalno djelovanje određene struke. Određeni autori poput Epsteina i Hunderta (2002; prema Grgić, 2018) unutar svojih objašnjenja također navode da kompetencije ovise o navikama uma, kao što su pozornost, kritička znatiželja, samosvijest i prisutnost. Time kompetentnost pretpostavlja sposobnost kritičkog razmišljanja, analize, uspješne upotrebe profesionalnog rasuđivanja prilikom procjene i donošenja odluka, kao i evaluacije i modificiranja vlastitih odluka. Iz navedenog je vidljivo kako je profesionalna kompetentnost krovni pojam za različite sposobnosti te se razlikuju ovisno o zahtjevima određenog profesionalnog usmjerenja odnosno radnog mjesta. National Council for Vocational Qualifications naglašava upotrebu termina „Elements of Competence“ i „Units of Competence“ te podjelu kompetencija na opće i specifične radi jednostavnijeg pristupa ovom pojmu (Burke, 1989). Unatoč složenosti definiranja, profesionalna kompetentnost je prepoznata u području visokog obrazovanja kao ključni čimbenik nacionalne konkurentnosti i individualnog usavršavanja (Johnstone i Soares, 2014).

Obrazovanje utemeljeno na kompetentnosti (eng. *competency-based education*) je pristup obrazovanju koji se ističe na dva načina. Jedan od njih je usmjerenost obrazovanja prema usvajanju te primjeni znanja i vještina u svijetu rada. Ovim pristupom studenti stječu bolje razumijevanje o tome koja znanja i vještine su potrebne za uspješno obavljanje svoje profesionalne djelatnosti. Nadalje, obrazovanje utemeljeno na kompetentnosti primjenjuje taktike odnosno alate za poboljšanje nastave i pristupa učenju studenata. Jednim od glavnih snaga ovog pristupa se smatra objedinjenje kvalitete i pristupačnosti visokog obrazovanja

(Johnstone i Soares, 2014). Prema Johnstone i Soares (2014), obrazovanje utemeljeno na kompetentnosti se bazira na 4 principa:

1. Diploma koja odražava čvrste i valjane kompetencije,
2. Fleksibilno učenje i podrška studentima u učenju,
3. Učinkoviti i dostupni resursi za učenje koji se mogu višekratno upotrebljavati,
4. Jasan postupak određivanja kompetencija unutar tečajeva, ishoda učenja i procjena.

Iz navedenih principa je vidljiv naglasak obrazovnog procesa na fleksibilno učenje te evaluaciju usvojenih kompetencija uz uklanjanje naglaska na vremensko ograničenje. Međutim, ciljevi ovih principa se rijetko ostvaruju u praksi zbog različitih ograničenja. Curry i Docherty (2017) navode sljedeća ograničenja: mjerenje kompetencija nije dobro shvaćeno (Blömeke i sur., 2013), upitna valjanost identifikacije kompetencija (Shippmann i sur., 2000), definicijska slabost u afektivnim domenama (Fish & de Cossart, 2006; prema Taylor Irvine i sur., 2010); nedostatak fakultetske obuke (Calhoun i sur., 2011) te nedostatak institucionalne fleksibilnosti (Iobst i sur., 2010). Vezano za visoku razinu individualizacije, ona je izvediva u okolnostima visokog ulaganja i jačanja zajednice u području visokog obrazovanja. S druge strane, zanemarivanje vremenskog okvira je inovacija koja se teško provodi u strukturi sveučilišta koja previđa završetak obrazovanja u određenom vremenskom roku (Gruppen i sur., 2016). Što se tiče same procjene kompetencije, prema Curry i Docherty (2017), slabost obrazovanja utemeljenog na kompetentnosti je pretpostavka da se sve kompetencije mogu svesti na izjave promatranih izvedbi (Lum, 1999; Morcke i sur., 2013), da postoji jedinstveni put do stjecanja kompetencija (Delaney i sur., 2011) i da su promatrači odnosno ocjenjivači uvijek objektivni (Govaerts, van der Vleuten i sur., 2007). Kompetencije se ne mogu svesti samo na funkcionalne pokazatelje, kako to predviđa obrazovanje utemeljeno na kompetentnosti, iz razloga što se zanemaruju drugi važni pokazatelji. Humanističke kompetencije poput osjećaja odgovornosti, altruizma, znatiželje, empatije i inovacija dovode do razine izvrsnosti, dok se funkcionalne kompetencije trebaju smatrati minimalno prihvatljivom izvedbom (Curry i Docherty, 2017).

3. Bolonjski proces i kvalifikacijski okvir

3.1. Bolonjski proces

Reforma sustava visokog obrazovanja je započela *Sorbonskom deklaracijom* iz 1998. godine čiji su potpisnici bili ministri Francuske, Italije, Ujedinjenog Kraljevstva i Njemačke. Zatim je uslijedila zajednička deklaracija europskih ministara obrazovanja okupljenih u Bologni zvana *Europski prostor visokoga obrazovanja*, danas poznata kao *Bolonjska deklaracija* ili *Bolonjski proces* (Španiček, 2005). **Bolonjski proces** je instrument kojim se uspostavljaju i harmoniziraju kvalifikacije stečene unutar visokoškolskih sustava Europskih zemalja (Lučić i sur., 2009). Njime se uvode (Španiček, 2005):

- jedinstveni sustav studiranja sastavljen od tri ciklusa (prijediplomski, diplomski i poslijediplomski studij)
- sustav prepoznatljivih i usporedivih akademskih i stručnih stupnjeva te uvođenje dodatka diplomi
- ECTS bodovni sustav
- slobodno kretanje studenata i profesora
- nacionalni sustav praćenja jamstva kvalitete i europska suradnja
- jedinstvena europska dimenzija visokog obrazovanja.

Bolonjski proces je doveo do značajne reorganizacije visokog obrazovanja na institucionalnoj i administrativnoj razini. Promovira oblik učenja koji je orijentiran na studenta (eng. *student-centered learning*) te kojim se nastoje razviti sposobnosti samostalnog i grupnog rada, komunikacijske i informatičke vještine, aktivno sudjelovanje kroz diskusije i debate te razvoj kritičkog razmišljanja (Sertić, 2022). S druge strane, Europska komisija navodi kako je potrebno raditi na široj dostupnosti visokog obrazovanja, posebice za studente koji dolaze iz obitelji sa slabijim financijskim mogućnostima. Također se pojavljuju teškoće prilikom zapošljavanja radi čega je potrebno jačanje veze između visokog obrazovanja i tržišta rada (Sertić, 2022).

3.2. Europski kvalifikacijski okvir

Europski kvalifikacijski okvir je instrument koji se koristi kao sredstvo prepoznavanja i razumijevanja kvalifikacija između nacionalnih ili sektorskih kvalifikacijskih okvira (Lučić i sur., 2009). Službeno je uspostavljen 23. travnja 2008. godine Preporukom Europskog parlamenta i Vijeća o Europskom kvalifikacijskom okviru za cjeloživotno učenje (Sokol i Staničić, 2021). Dva osnovna cilja europskog kvalifikacijskog okvira su promicanje mobilnosti građana među zemljama i poticanje cjeloživotnog učenja. Trenutno su u provedbu Europskog kvalifikacijskog okvira uključene zemlje članice EU uz još 11 zemalja: Lihtenštajn i Norveška (zemlje Europskog gospodarskog prostora), Albanija, Sjeverna Makedonija, Crna Gora, Srbija i Turska (zemlje kandidatkinje), Bosna i Hercegovina, Kosovo (potencijalni kandidat) i Švicarska (Europass, 2023). Promicanje cjeloživotnog učenja je vidljivo iz toga što europski kvalifikacijski sustav obuhvaća sve razine kvalifikacija koje se mogu steći u općem, strukovnom i akademskom obrazovanju i osposobljavanju (Lučić i sur., 2009). Sličnosti s Bolonjskim procesom se nalaze u poticanju transparentnosti, osiguranja kvalitete, jasnoće prikaza kvalifikacija te zapošljavanja. S druge strane, Europski kvalifikacijski okvir se razlikuje po tome što ne teži nužno harmonizaciji sustava, već povezivanju i lakšem razumijevanju svih stečenih kvalifikacija među različitim zemljama. Razlika se također nalazi u orijentiranosti Bolonjskog procesa na kvalifikacije stečene unutar visokog obrazovanja. Europski kvalifikacijski okvir ne uređuje pojedine kvalifikacije niti pojedine kvalifikacijske sustave. On se smatra „okvirom okvira“, zbog čega je dobio naziv „*Meta-framework*“ (Lučić i sur., 2009). Europski kvalifikacijski okvir priznaje formalno, informalno i neformalno učenje te se orijentira na vrednovanje ishoda učenja, a ne ulaznih elemenata (Sokol i Staničić, 2021). Za sada se pokazalo da kvalifikacijski okvir koji se temelji na ishodima učenja umanjuje važnost organizacijske institucije u kojima se kompetencije stječu iz razloga što se važnost prebacuje na dokazane kompetencije, bez obzira kako su one stečene (Žiljak, 2007). Europski kvalifikacijski okvir se sastoji od 8 razina određenih skupom opisnica koje određuju ishode učenja relevantne za kvalifikacije na toj razini. Ishodi učenja su definirani unutar europskog kvalifikacijskog okvira na sljedeći način (Europass, 2023):

- znanje (*knowledge*)– teorijsko i činjenično
- vještine (*skills*)– spoznajne (logičko i kreativno razmišljanje), psihomotoričke (fizička spretnost te upotreba alata, materijala, metoda i instrumenata) i socijalne (stvaranje i razvijanje međuljudskih odnosa)
- odgovornost i samostalnost (*autonomy and responsibility*) – sposobnost pojedinca da samostalno i odgovorno primjenjuje stečena znanja i vještine

Orijentiranost na znanje i stvaranje zajedničkog prostora za prijenos znanja unutar europskog gospodarskog prostora nastoji povećati konkurentnost. S druge strane, postoje pojedina ograničenja prilikom provedbe. Prema Žiljaku (2007), jedna od prepreka je *nestabilno okruženje* odnosno neusklađenost obrazovnih politika različitih zemalja. Dogovaranje nacionalnih predstavnika nije uvijek uspješno te određena pitanja predstavnici ne rješavaju na svojoj razini odgovornosti (primjerice, pitanja vezana za priznavanje kvalifikacija na zajedničkom tržištu). Nadalje, stvaranje obrazovnih politika se provodi na *više razina* (europskoj, nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj) čime se dodatno otežava usklađivanje. Provedba zahtijeva ne samo promjene na razini europskog prostora, već i uvođenje specifičnih programa za umrežavanje gradova, susjednih regija, međudržavni projekti itd. (Lawn i Lingard, 2002; prema Žiljak, 2007).

3.3. Hrvatski kvalifikacijski okvir

Hrvatski kvalifikacijski okvir je u Republici Hrvatskoj uspostavljen Zakonom o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru kojeg je Hrvatski sabor donio na sjednici 8. veljače 2013. godine (Sokol i Staničić, 2021). Prije donošenja navedenog zakona nije postojala službeno određena lista standarda zanimanja i kvalifikacija u Hrvatskoj. To je dovelo do mnogih neusklađenosti, primjerice u institucijama visokog obrazovanja, gdje bi se za istu kvalifikaciju zahtijevali različiti ishodi učenja. Uvođenjem Hrvatskog kvalifikacijskog okvira se nastoje minimalizirati neusklađenosti kako bi svaka kvalifikacija, neovisno o instituciji u kojoj je stečena, imala iste ishode (Vidak, 2016). Postupak uređenja Hrvatskog kvalifikacijskog okvira je započeo i prije samog donošenja zakona. Obrazovne institucije strukovnog obrazovanja su 2005. započele sa stručnim skupovima i aktivnim uključivanjem u europske procese na temu

kvalifikacijskih okvira. Zatim je u tadašnjem Ministarstvu obrazovanja, znanosti i sporta osnovana radna grupa koja je tijekom 2006. godine sastavila dokument *Polazne osnove HKO-a*. Vlada Republike Hrvatske je isti taj dokument prihvatila sredinom 2007. godine i osnovala Povjerenstvo za izradu HKO-a (Sokol i Staničić, 2021). Hrvatski kvalifikacijski okvir je Zakonom definiran kao

instrument uređenja sustava kvalifikacija u Republici Hrvatskoj koji osigurava jasnoću, pristupanje stjecanju, utemeljeno stjecanje, prohodnost i kvalitetu kvalifikacija, kao i povezivanje razina kvalifikacija u Republici Hrvatskoj s razinama kvalifikacija Europskoga kvalifikacijskog okvira (EKO) i Kvalifikacijskog okvira Europskog prostora visokog obrazovanja (QF-EHEA) te, posredno, s razinama kvalifikacija kvalifikacijskih okvira u drugim zemljama (članak 2.,st. 1; prema Vidak, 2016).

Hrvatski kvalifikacijski okvir sa sobom donosi reformske učinke na hrvatski obrazovni sustav. Obrazovni programi su usmjereni prema ishodima učenja i potrebama tržišta rada. Nadalje, kriteriji ocjenjivanja zahtijevaju transparentnost te se razvijaju kriteriji i procedure za vrednovanje odnosno priznavanje neformalnog i informalnog učenja. Također se naglašava važnost osnaživanja i daljnjeg razvoja cjeloživotnog učenja te se osigurava kvaliteta stjecanja svih kvalifikacija (Vidak, 2016). U središtu hrvatskog kvalifikacijskog okvira, kao i europskog, su ishodi učenja odnosno kompetencije stečene učenjem te dokazane nakon procesa učenja. S obzirom da svaki ishod učenja mora biti provjerljiv ispitnim pitanjima ili zadacima, sami postupak učenja kojim je znanje stečeno nije ključan (Sokol i Staničić, 2021). Nadalje, svaka stečena kvalifikacija ima pripadajuću razinu unutar okvira te skup kompetencija odnosno ishoda učenja koji se zahtijeva. Time se omogućuje usporedba i povezivanje određenih razina kvalifikacija (Vidak, 2016). Svaka zemlja koja želi povezati nacionalne kvalifikacije svoje zemlje s Europskim kvalifikacijskim okvirom mora izraditi izvješće o povezivanju koje sadrži deset kriterija povezivanja utvrđenih unutar Preporuke o Europskom kvalifikacijskom okviru. Izvješća se predstavljaju savjetodavnoj skupini za Europski kvalifikacijski okvir koja ih podržava kada su kriteriji ispunjeni (Europass, 2023).

4. Standard zanimanja i standard kvalifikacija

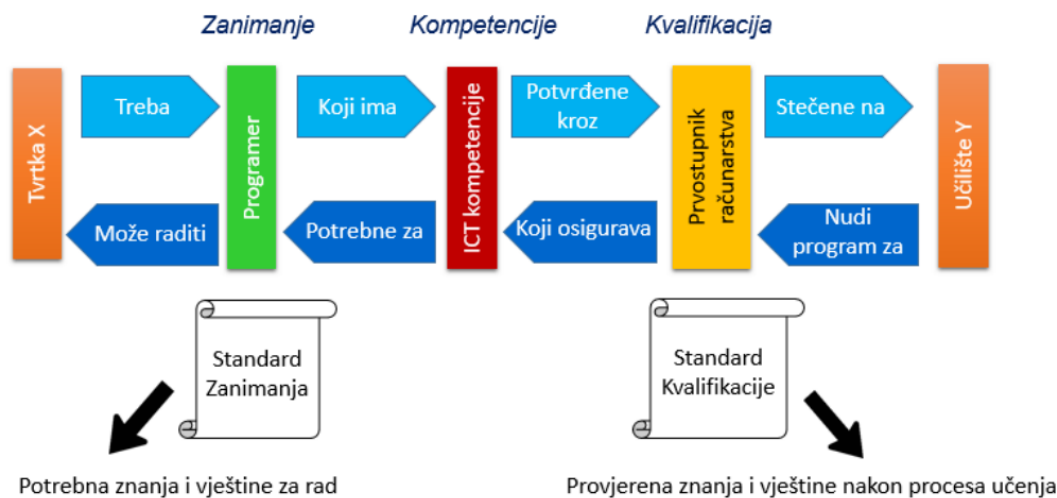
Standardi zanimanja i standardi kvalifikacija su uvedeni Hrvatskim kvalifikacijskim okvirom te mogu obuhvaćati sve razine obrazovanja. Prema Zakonu o kvalifikacijskom okviru, **standard zanimanja** se definira kao „popis svih poslova koje pojedinac obavlja u određenom zanimanju i popis kompetencija potrebnih za njihovo uspješno obavljanje“ (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2023¹). Standard određenog zanimanja određuju poduzetnici, poslodavci odnosno predstavnici poslodavaca. Njihova suradnja je važna prilikom izrade standarda zanimanja odnosno prilikom provedba anketa i održavanja fokus grupa kako bi se postigao dogovor oko toga koji su elementi potrebni i poželjni kod određenog budućeg zanimanja (Vidak, 2016). Poželjno je da standardi zanimanja ne odražavaju samo trenutne potrebe na tržištu rada, već i one za koje se procjenjuje da će postojati u skoroj budućnosti. Kako bi se to postiglo, potrebne su detaljne analize stanja, kao i smjernice razvoja (Lučić i sur., 2009).

Standard kvalifikacije je dokument kojim se uvode obrazovni programi za stjecanje odgovarajuće kvalifikacije na transparentan, jednostavan i odgovoran način (Lučić i sur., 2009). Obuhvaća sve podatke potrebne za određivanje razine, obujma i profila kvalifikacije, kao i podatke potrebne za osiguravanje i unaprjeđenje kvalitete standarda kvalifikacije (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2023). Standardi kvalifikacije se izrađuju na temelju standarda zanimanja te drugih sličnih dokumenata koji zahtijevaju konkretne kvalifikacije. Te potrebe mogu biti potrebe na tržištu rada ili potrebe pojedinaca i društva s ciljem zapošljavanja ili nastavka obrazovanja (Lučić i sur., 2009). Ukratko, standard zanimanja određuje znanja i vještine koje se zahtijevaju kod određenog zanimanja, dok standard kvalifikacija predstavlja dokaz provjerenih znanja i vještina nakon procesa učenja. U sljedećoj slici je ilustriran odnos standarda zanimanja i standarda kvalifikacije sa tržištem rada i obrazovnim sustavom.

¹ Metodologija za izradu standarda zanimanja. Posjećeno 15.8.2023. na mrežnoj stranici: [Metodologija za izradu standarda zanimanja.pdf \(kvalifikacije.hr\)](#)

Slika 3.1.

Ilustracija koncepta povezivanja potreba tržišta rada i obrazovanja prema ESCO-u



Preuzeto s: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava (2023). Metodologija za izradu standarda zanimanja. Posjećeno 15.8.2023. na mrežnoj stranici: Metodologija za izradu standarda zanimanja.pdf (kvalifikacije.hr)

Za oba standarda je važno da su razumljiva i široj javnosti, a ne samo ekspertima (Lučić i sur., 2009). Registar Hrvatskog kvalifikacijskog okvira je sustav uređen pravilnikom kroz koji se upisuju i povezuju standardi zanimanja sa standardima kvalifikacija kroz skupove kompetencija i skupove ishoda učenja (Vidak, 2016). Pravilnikom se ujedno propisuje osnivanje sektorskog vijeća, odnosno stručnog tijela koje provodi vrednovanje prijedloga vezanih za skupove ishoda učenja, standarda zanimanja ili standarda kvalifikacija. Svi standardi iz navedenog registra su javno dostupni te pomažu kod razvijanja obrazovnih programa temeljenih na ishodima učenja, tj. skupovima kompetencija potrebnih na tržištu rada. Prema pravilniku, svaki standard zanimanja mora sadržavati slijedeće (Carev i Pavlović, 2015; prema Vidak, 2016):

- pojedinačne, odnosno skupove kompetencija koji će se regulirati standardom opisa zanimanja,
- procijenjenu razinu kvalifikacije,
- popis ključnih poslova određenog zanimanja sa pripadajućim kompetencijama,

- popis potrebnih skupova kompetencija i pojedinačnih kompetencija za radno mjesto,
- uvjeti rada radnog mjesta,
- prijedlog roka do kojeg će se standard zanimanja koristiti za predlaganje standarda kvalifikacija tj. skupa ishoda učenja.

Za donošenje standarda kvalifikacije, predlagatelj na obrascu izabire i dokazuje dokumentacijom ulogu predloženog standarda kvalifikacije. Može biti zbog potrebe na tržištu rada, za nastavak obrazovanja ili druge potrebe pojedinca i društva (Vidak, 2016). Drugi dio obrasca obuhvaća slijedeće podatke (Lučić i sur., 2009):

- naziv kvalifikacije za koju se predlaže standard kvalifikacije,
- naziv sektorskog vijeća kojemu se upućuje,
- razina kvalifikacije za koju se predlaže standard,
- minimalni obujam kvalifikacije koji se iskazuje bodovima (ECTS, ECVET i/ili HROO),
- oznaku klase kvalifikacije,
- popis skupova ishoda učenja te navođenje kategorija „obvezni“ ili „izborni“,
- uvjete za pristupanje stjecanju kvalifikacije,
- uvjete za stjecanje kvalifikacije,
- rok za upisivanje polaznika u odgovarajući program za stjecanje kvalifikacija.

Treći dio obrasca obuhvaća podatke vezane za skupove ishoda učenja (Lučić i sur., 2009):

- naziv skupova ishoda učenja,
- razina unutar Hrvatskog kvalifikacijskog okvira koju skup ishoda učenja ima,
- obujam skupa ishoda učenja,
- popis ishoda učenja,
- uvjete za pristupanje stjecanju skupa ishoda učenja,
- materijalne i kadrovske uvjete potrebne za stjecanje skupa ishoda učenja,
- materijalne i kadrovske uvjete potrebne za vrednovanje skupa ishoda učenja,
- postupak i primjere vrednovanja svih ishoda učenja.

Za operativno vođenje Hrvatskog kvalifikacijskog okvira su zadužena dva ministarstva. Jedno od njih je ministarstvo nadležno u području rada koje izrađuje i odobrava standarde zanimanja, kao i istraživanja potrebna za razvoj tih dokumenata. Drugo nadležno tijelo je ministarstvo nadležno u području obrazovanja i znanosti koje podupire rad sektorskih vijeća, koordinira aktivnosti vezane za informacijski sustav te odobrava standarde kvalifikacija (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2023). Sektorska vijeća zaprimaju prijedloge te na temelju njihovog pozitivnog mišljenja ministar za rad donosi odluku o upisu u Registar (Vidak, 2016). Osim ministarstava su važne i agencije zadužene za osiguravanje kvalitete. Za kvalifikacije koje prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru spadaju razinama 1 do 5 su nadležne Agencije za odgoj i obrazovanje te Agencije za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih. Za kvalifikacije koje spadaju razinama od 5 do 8 su nadležne agencije za znanost i visoko obrazovanje (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2023).

4.1. Standard zanimanja socijalni radnik

Prema Hrvatskom kvalifikacijskom okviru (2022), standard zanimanja socijalni radnik/socijalna radnica se nalazi na šestoj razini okvira te je svrstan u sektor „Psihologija, edukacijska rehabilitacija, logopedija i socijalne djelatnosti“. Standard zanimanja socijalni radnik/socijalna radnica obuhvaća 13 skupova kompetencija, a opis zanimanja ili skupa kompetencija je slijedeći:

Socijalni radnici/radnice procjenjuju potrebe, analiziraju, planiraju i provode intervencije, pružaju podršku i pomoć s ciljem rješavanja problema i unapređenja kvalitete života i osnaživanja pojedinaca obitelji grupa i zajednica. Djelovanje socijalnog rada usmjereno je na smanjenje socijalne isključenosti kao i prevenciju i prevladavanje psihosocijalnih rizika i problema posebno kod osjetljivih skupina (...) Socijalni radnici, osim navedenog, sudjeluju u kreiranju mjera socijalne politike te razvijaju, unapređuju i pružaju socijalne usluge u zajednici. (HKO, 2022).

Opis zanimanja ili skupova kompetencija se može povezati s definicijom kompetencija autora Epstein i Hundert (2002, prema Grgić, 2018) prema kojoj kompetentnost označava korištenje komunikacije, znanja, vještina, rasuđivanja,

emocija, vrijednosti i promišljanja tijekom svakodnevne prakse u korist pojedinaca i zajednice kojima se pružaju usluge. Iz navedene definicije te opisa zanimanja tj. skupova kompetencija Hrvatskog kvalifikacijskog okvira je vidljiva orijentiranost na korisnike, kao i na važnost interpersonalnih vještina. Za određene struke poput pomažućih struka, funkcionalne kompetencije predstavljaju samo minimalni standard koji se očekuje od profesionalnih zaposlenika. Curry i Docherty (2017) također navode humanističke kompetencije kao korak prema izvrsnosti u profesionalnom djelovanju. Komunikacijske vještine su jedan od važnih alata za uspostavljanje odnosa s korisnicima, ali i za daljnje postupanje u profesionalnom radu. Stark i suradnici (1986; prema Knežević, 2003) navode kompetencije u interpersonalnim komunikacijama kao jedan od elemenata profesionalnih kompetencija. Buljevac i suradnici (2020) također navode važnost komunikacijskih vještina, ali i izazove poput rada s nedobrovoljnim korisnicima i prilagodbe komunikacije različitim korisnicima. Slični izazovi se spominju u opisu uvjeta rada unutar Hrvatskog kvalifikacijskog okvira (2022) prema kojem „rad socijalnog radnika / radnice podrazumijeva rad s nedobrovoljnim korisnicima i korisnicima koji su u nevolji zbog kojih mogu biti frustrirani.“. Nadalje, u opisu se navodi i rizičnost zanimanja zbog izloženosti neugodnim situacijama, ponekad i fizičkom i psihičkom nasilju. Osim rada s korisnicima, važno je napomenuti i djelovanje socijalnih radnika u području socijalne politike. Za razumijevanje socijalne politike su važne takozvane kontekstualne kompetencije odnosno razumijevanje širih socijalnih, ekonomskih i kulturnih uvjeta okoline u kojoj se provode aktivnosti (Knežević, 2003). Neka istraživanja provedena na studentskoj populaciji pokazuju da su studenti najmanje samouvjereni u sposobnosti primjene vještina iz područja socijalne politike (Holden, Anastas i Metrey, 2002; Holden, Anastasi Meenaghan, 2003; Adams, 2004; Anderson i Harris, 2005, prema Ahn i sur., 2012; Matković i sur., 2015; Guo i sur., 2016; prema Buljevac i sur., 2020) te ih smatraju zbunjujućim i nerelevantnim za izravnu praksu (Adams, 2004; Anderson i Harris, 2005, Ahn i sur., 2012; prema Buljevac i sur., 2020). Guo i suradnici (2016; prema Buljevac i sur., 2020) smatraju kako je moguće da studenti imaju snažne preferencije za rad na mikrorazinama ili sebi stavljaju visoke standarde prilikom procjene vlastitih kompetencija u području socijalne politike. Stjecanje znanja i kompetencija u području socijalne politike je poželjno iz

razloga što se socijalni radnici mogu često susresti sa ograničenjima prilikom djelovanja na mikrorazinama. Neka od ograničenja mogu biti neusklađenost pravne regulative sa stvarnim potrebama korisnika, djelovanje u nepovoljnim radnim uvjetima (fizički prostor, nedostatak zaposlenika, preveliki broj korisnika i sl.), negativna percepcija javnosti o profesiji socijalnog rada, nedostatak sredstava ili nerazvijena socijalna mreža između organizacija. Važno je da socijalni radnici razumiju okolinu u kojoj djeluju, kao i ograničenja koja se nalaze na makrorazinama, kako bi mogli sudjelovati u dijalogu za promjene i napredak na široj razini.

5. Regulirane profesije

Regulirane profesije su u Republici Hrvatskoj uređene **Zakonom o reguliranim profesijama i priznavanju inozemnih stručnih kvalifikacija**. Odredbe ovog zakona su se krenule provoditi danom pristupanja Republike Hrvatske Europskoj uniji 1. srpnja 2013. godine. Ulazak u Europsku uniju je hrvatskim građanima omogućio ulazak na europsko tržište rada, kao i europskim građanima ulazak na hrvatsko tržište rada. S obzirom da je mogućnost zapošljavanja i rada jedan od važnih elemenata integracije inozemnih građana u određenu zemlju, potrebno je osigurati građanima zaposlenje prema kvalifikacijama, radnim iskustvom i interesima pod jednakim uvjetima koje moraju ispunjavati građani zemlje domaćina (Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, 2023²). Prema Zakonu o reguliranim profesijama i priznavanju inozemnih stručnih kvalifikacija (NN 47/2020, čl.5, st.1), **regulirana profesija** je:

profesionalna djelatnost ili skupina profesionalnih djelatnosti kod kojih je pristup, obavljanje ili jedan od načina obavljanja na temelju zakonskih ili drugih pravnih akata, izravno ili neizravno uvjetovan posjedovanjem određenih stručnih kvalifikacija te profesionalna djelatnost ili skupina profesionalnih djelatnosti kojima se bave članovi strukovnih organizacija s profesionalnih nazivom, kao i korištenje

² Zakon o reguliranim profesijama i priznavanju inozemnih stručnih kvalifikacija. Posjećeno 16.8.2023. na mrežnoj stranici: [Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike - Zakon o reguliranim profesijama i priznavanju inozemnih stručnih kvalifikacija \(gov.hr\)](#)

profesionalnog naziva koji je posebnim propisima ograničen na nositelje određenih stručnih kvalifikacija te predstavlja jedan od načina obavljanja djelatnosti.

U suštini, regulirane profesije su profesionalne djelatnosti ili skupine profesionalnih djelatnosti koje su regulirane pravnim normama te zahtijevaju posjedovanje pripadajućih kvalifikacija, odnosno imaju svoj profesionalni naziv. Prema članku 6. ovog Zakona, profesionalni naziv je onaj kojim nositelj profesionalne kvalifikacije potvrđuje pravo na obavljanje određene regulirane profesije. Nadalje, profesionalni naziv može biti drugačiji od akademskog ili stručnog naziva, odnosno stupnja koji se stječe posjedovanjem obrazovne kvalifikacije. Obrazovna kvalifikacija je ona koja se stječe završetkom formalnog obrazovanja, odnosno dokazuje školskom svjedodžbom, diplomom ili drugom javnom ispravom koju izdaje nadležna institucija. Stručna kvalifikacija, osim obrazovne, podrazumijeva i određenu nadogradnju znanja i vještina nakon završetka formalnog obrazovanja. To može biti radno iskustvo, položen stručni ispit, odobrenje za samostalni rad od nadležne komore i sl. (Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, 2023). Svaka zemlja članica samostalno određuje koje profesije će regulirati te sastavlja vlastiti popis reguliranih profesija. EU baza reguliranih profesija obuhvaća popise reguliranih profesija svih zemlja članica Europske unije te je javno dostupna na mrežnim stranicama Europske komisije. Popis reguliranih profesija u Republici Hrvatskoj sastavlja i dopunjuje Ministarstvo rada i mirovinskog sustava te je također dostupan na njihovim mrežnim stranicama (Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, 2023). Za priznavanje inozemnih stručnih kvalifikacija u nereguliranim profesijama je u Republici Hrvatskoj nadležna Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih, dok je za priznavanje inozemnih stručnih kvalifikacija iz visokog obrazovanja nadležna Agencija za znanost i visoko obrazovanje. Za regulirane profesije priznavanje inozemnih stručnih kvalifikacija provode nadležna tijela (komore ili resorna ministarstva). Za socijalni rad to je Hrvatska komora socijalnih radnika.

Hrvatski građani stečene kvalifikacije dokazuju u inozemstvu EU potvrdom unutar zemalja potpisnica Ugovora o Europskom gospodarskom prostoru i Švicarske Konfederacije. Za 5 odabranih profesija je moguće izdavanje Europske profesionalne kartice: medicinska sestra/medicinski tehničar za opću i zdravstvenu njegu,

farmaceut, fizioterapeut, gorski vodič i agent posredovanja u prometu nekretnina. Europska profesionalna kartica nije fizička kartica, nego elektronički postupak koji se provodi putem *Internal Market Information* sustava (Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, 2023).

S obzirom da ne postoji dovoljno analiza o regulaciji profesija u Republici Hrvatskoj, ovaj dio rada će se fokusirati na analizu Svjetske banke. Analiza regulacije profesija je metodološki zahtjevan proces iz razloga što se ne propituje zakonitost, nužnost i razmjernost propisa, nego njegova proporcionalnost. Proporcionalan propis je onaj koji nema bolju alternativu (Svjetska banka, 2020). Prema analizi Svjetske banke (2020), regulacija profesija je zastupljenija u Hrvatskoj nego u drugim zemljama Europske unije. U 2015. godine je 31% hrvatskih radnika zahtijevalo certifikate, licence ili ispit za obavljanje svoje profesije, u usporedbi s prosjekom od 22% građana Europske unije. Svjetska banka procjenjuje da popis reguliranih profesija u Hrvatskoj sadrži više od 300 profesija, dok Europska komisija bilježi prosječno 200 reguliranih profesija u zemljama Europske unije. Razlog tome je što hrvatski propisi pokrivaju profesije koje u većini zemalja Europske unije nisu regulirane. Regulacija profesija u Hrvatskoj je ujedno restriktivnija nego u drugim europskim zemljama. Prepreke za pružanje usluga u Hrvatskoj su najrestriktivnije u području arhitektonskih, inženjerskih, računovodstvenih i pravnih profesija (Svjetska banka, 2020). Osim navedenog, Svjetska banka je utvrdila restriktivne regulacije u svih 50 reguliranih profesija obuhvaćenih provedenom analizom. Pretpostavlja se da bi buduće analize, koje bi obuhvatile više profesija, pokazale još više restrikcija u području pružanja usluga. Svjetska banka predlaže reformu regulacije profesija u Hrvatskoj, odnosno ublažavanje strogih zahtjeva koji se nalaze unutar pravnih normi. Reforma bi se posebice trebala orijentirati na otvaranje novih radnih mjesta čime bi se ublažila razina siromaštva, nejednakosti te visoke nezaposlenosti prisutne na hrvatskom tržištu rada (Svjetska banka, 2020).

6. Socijalni rad kao regulirana profesija

Pravni akt kojim se regulira profesija socijalnog rada u Hrvatskoj je **Zakon o djelatnosti socijalnog rada**. Prema članku 3. ovog zakona (NN 16/2019, 18/2022), djelatnost socijalnog rada se definira kao sustav stručnih postupaka koji se provode i temelje na načelima i spoznajama znanosti socijalnog rada i prakse. Zakon obuhvaća 28 područja djelovanja socijalnog rada. Djelatnosti socijalnog rada se mogu obavljati u području socijalne skrbi, civilnog društva, vjerskih i humanitarnih zajednica, odgoja i obrazovanja i drugim organizacijama odnosno institucijama (čl. 5). Kako bi socijalni radnik stekao pravo na obavljanje djelatnosti socijalnog rada, potrebno je zadovoljiti slijedeće kriterije (čl. 7):

1. biti član Hrvatske komore socijalnih radnika,
2. imati završen preddiplomski sveučilišni studij socijalnog rada ili preddiplomski i diplomski sveučilišni studij socijalnog rada ili preddiplomski sveučilišni studij socijalnog rada i diplomski sveučilišni studij socijalne politike ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij socijalnog rada u RH ili mu je priznata inozemna stručna kvalifikacija za obavljanje regulirane profesije – socijalni radnik
3. imati položen stručni ili državni ispit,
4. ne smije biti pravomoćno osuđen za kaznena djela (protiv života i tijela, slobode i prava čovjeka, protiv Republike Hrvatske i sl.)
5. ne smije imati prekršajnu odluku suda za obiteljsko nasilje,
6. protiv njega se ne smije voditi kazneni postupak vezan za spolno zlostavljanje i iskorištavanje djeteta.

Socijalni radnik podnosi zahtjev za obavljanje djelatnosti socijalnog rada, a o zahtjevu odlučuje Hrvatska komora socijalnih radnika. Ako socijalni radnik udovoljava zahtjevima, upisuje se u takozvani Imenik socijalnih radnika (čl. 7). Socijalni radnik može obavljati djelatnost socijalnog rada na temelju rješenja o prijemu ili kao profesionalnu djelatnost (čl. 10). Poglavlje III. sadrži prava i obveze socijalnog radnika koja obuhvaćaju odredbe vezane za stručno usavršavanje, poštivanje etičkog kodeksa socijalnog rada i drugih propisa važnih za obavljanje djelatnosti. Stručno usavršavanje služi održavanju i unaprjeđenju kvalitete postupaka

i mjera koje se provode, kao i mogućnost stjecanja specijaliziranih stručnih kompetencija (Buljevac i sur., 2020). Etički kodeks socijalnih radnica i socijalnih radnika u djelatnosti socijalnog rada također navodi razvoj vlastitih kompetencija kao dužnost socijalnih radnika kako bi korisnicima mogli pružiti najbolje usluge (Hrvatska komora socijalnih radnika; prema Buljevac i sur., 2020).

Hrvatska komora socijalnih radnika je uređena Zakonom o djelatnosti socijalnog rada (NN 16/2019, 18/2022) kao strukovna organizacija čija je ključna uloga u razvoju, stručnosti, etičnosti, zakonitosti i ugleda djelatnosti socijalnog rada na teritoriju Republike Hrvatske. Komunikacija putem medija je jedan od načina kojim Komora nastoji približiti djelatnost socijalnog rada široj javnosti. Objave za medije se mogu odnositi na osvještavanje javnosti o problemima u području socijalnog rada, davanje izjava o postupanju socijalnih radnika u pojedinim postupcima ili radi stvaranja pozitivne slike u javnosti o samoj struci. Medijske objave Komore se mogu pronaći na njihovoj mrežnoj stranici. Medijske objave iz 2023 godine obuhvaćaju teme poput pokretanja inicijative za zapošljavanje socijalnih radnika u školama, odgovora Komore o diskriminaciji socijalnih radnika u zdravstvu te poziv na zaštitu socijalnih radnika od napada (Hrvatska komora socijalnih radnika, 2023³). Komora je pravna osoba sa javnim ovlastima koja obavlja slijedeće poslove (čl. 25):

- obavljanje upisa socijalnih radnika u Komoru,
- priznavanje prava na obavljanje djelatnosti,
- donošenje odluke o privremenoj zabrani ili prestanu prava na obavljanje djelatnosti,
- priznavanje inozemnih stručnih kvalifikacije,
- provođenje stručnog nadzora nad radom socijalnih radnika,
- i dr. ovlasti uređene zakonom.

Tijela Hrvatske komore socijalnih radnika su uređena Statutom Komore i sastoje se od Skupštine Komore, Nadzornog odbora, Upravnog odbora, predsjednika Komore, zamjenika predsjednika i drugih tijela. Jedan od važnih dokumenata Komore je **Etički kodeks za djelatnost socijalnog rada**. Njime su uređene same vrijednosti

³ *Medijske objave 2023*. Posjećeno 18.8. na mrežnoj stranici: <https://www.hksr.hr/medijske-objave-2023>

socijalnog rada poput poštivanja dostojanstva svakog pojedinca, prava na privatnost i povjerljivost te prava na samoodređenje. Za odnos prema korisnicima je važno čuvanje profesionalne tajne, neosuđivanje korisnika te informirani pristanak. U području profesionalne sredine se navodi važnost timskog rada, integracije znanja i prakse te reagiranje u slučaju neadekvatnog djelovanja ostalih kolega i/ili poslodavca. Odgovornost prema širem društvenom okruženju pretpostavlja sudjelovanje u području zakonodavstva i socijalne politike radi promicanja društvenog interesa korisnika, ali i zaštitu korisnika u odnosima s javnošću. Konačno, socijalni radnici su odgovorni i za vlastiti profesionalni razvoj kroz cjeloživotno obrazovanje, supervizije, stručne i znanstvene skupove itd. (Etički kodeks za djelatnost socijalnog rada, 2021).

Socijalni rad je djelatnost koja je od iznimne važnosti za javni interes Republike Hrvatske. Upravo kroz osnivanje centara za socijalnu skrb (danas Hrvatskog zavoda za socijalni rad) je profesija socijalnog rada postala prepoznata široj populaciji (Žganec, 1999). **Zakon o socijalnoj skrbi** je najvažniji zakon u području socijalnog rada kojim se uređuju naknade i usluge u sustavu socijalne skrbi, načela djelovanja, sadržaj i način obavljanja djelatnosti skrbi, tijela nadležna za provedbu nadzora i sl. (Zakon o socijalnoj skrbi; NN 71/2023; čl. 1.). Prema članku 256. Zakona o socijalnoj skrbi (NN 71/2023), osoba koja se prvi puta zapošljava u zanimanju socijalnog radnika se zapošljava kao pripravnik temeljem ugovora na određeno vrijeme ili se prima na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa u trajanju od 12 mjeseci. Nakon toga socijalni radnik mora položiti stručni ispit u roku godine dana od prijma pred ispitnim povjerenstvom Ministarstva (čl. 257.). Unutar navedenog Zakona se također spominje važnost stručnog usavršavanja ravnatelja ustanove i stručnih radnika pod koje spadaju socijalni radnici. Zakon o socijalnoj skrbi je tijekom godina prolazio kroz razne izmjene i dopune te njegova nestabilnost do nepovoljnih uvjeta za socijalne radnike i korisnike. Kao što je prethodno navedeno u radu, Hrvatski kvalifikacijski okvir prepoznaje značajnu izloženost socijalnih radnika neugodnim situacijama sa nedobrovoljnim ili frustriranim korisnicima. Međutim, česte zakonske izmjene Zakona o socijalnoj skrbi, posebice u području prava korisnika i opsega posla socijalnih radnika, također imaju utjecaja na odnos socijalnih radnika i korisnika. Nestabilnost zakonodavnog okvira u području

socijalne skrbi je posljedično doveo do nesigurnosti socijalnih radnika u svojem postupanju te nerijetko i dodatnu radnu opterećenost tijekom godina. Osim radne opterećenosti socijalnih radnika, nestabilan zakonodavni okvir ujedno stvara otežan pristup i razumijevanje prava i usluga korisnika (Ilijaš i Podobnik, 2018). Brojna istraživanja (Acker, 1999, Egan, 1993, Gilbar, 1998, Sze i Ivker, 1986; Um i Harrison, 1998; Lloyd i sur., 2002; prema Ilijaš i Podobnik, 2018) ukazuju na visoki rizik za razvoj sindroma sagorijevanja u profesiji socijalnog rada. Družić Ljubotina i Friščić (2014; prema Milić Babić i sur., 2021) su u pregledu stanja sustava socijalne skrbi naveli kako socijalni radnici obavljaju preko 140 različitih poslova. Preokupiranost administrativnim poslovima ograničava vrijeme koje je socijalnim radnicima potrebno za uspostavljanje odnosa sa korisnicima, te nerijetko stvara i napetost među radnicima (Ilijaš i Podobnik, 2018). Veliki broj socijalnih radnika obavlja djelatnost u okviru državnih institucija, stoga se nalaze u nepovoljnoj poziciji između korisnika kojima nastoje pomoći i države koja im je dala tu odgovornost. Vjeruje se kako bi većina socijalnih radnika odabralo stranu svojih korisnika, ali da bi vrlo malo njih prihvatilo vlastitu odgovornost za težak položaj svojih korisnika koji je, između ostalog, uvjetovala i država za koju rade (Knežević, 2003). Iako su neugodna iskustva u radu sa korisnicima prepoznata u području ove profesije, 2019. godine se dogodila neočekivana tragedija u Centru za socijalnu skrb Đakovo u kojoj su ubijeni socijalna radnica Blaženka Poplašen i pravnik Ivan Pavić (Hrvatska udruga socijalnih radnika, 2020). Ovo nije prva tragedija u kojoj je došlo do ubojstva stručnih radnika sustava socijalne skrbi, ali je značajna zbog promjene zakona koja je uslijedila. Socijalni radnici su zahtijevali izmjenu **Kaznenog zakona** u kojoj bi stekli status službene osobe. Od 1. siječnja 2020. godine je usvojena izmjena kojom se svim socijalnim radnicima i stručnim radnicima sustava socijalne skrbi dodjeljuje status službene osobe (Vlada Republike Hrvatske, 2019). Ova izmjena je važna iz razloga što su socijalni radnici prije dobivanja statusa službene osobe morali napade od strane korisnika rješavati podnošenjem privatne tužbe. Milić Babić i suradnici (2021) su proveli kvalitativno istraživanje u kojemu su sudjelovali stručni radnici sustava socijalne skrbi kako bi otkrili njihovu perspektivu o uvjetima rada, odnosu javnosti prema struci, kao i uvid u preporuke za poboljšanje postojećeg stanja od strane socijalnih radnika. Unutar ovog rada će biti navedeni rezultati vezani za samu

regulaciju profesije. Rezultati su pokazali kako status službene osobe ne sprječava agresivno ponašanje korisnika, ali olakšava pokretanje kaznenog postupka. Dvoje socijalnih radnika je izjavilo slijedeće: „*Tužno je da je uvođenje aktivnijih mjera zaštite zaposlenika nastupilo tek nakon smrtnih posljedica u centru za socijalnu skrb...*“ i „*Žalosno je da se mora desiti nešto tako grozno i da ćemo onda ići mijenjat neke stvari...*“ (Milić Babić i sur., 2021). Nadalje, dvije od preporuka za unaprjeđenje struke tj. uvjeta rada iz rezultata su izmjena zakonodavnog okvira i edukacija stručnjaka. Pod izmjenom zakonodavnog okvira se navodi smanjenje administracije, bolja organizacija rada i jasne smjernice postupanja. Vezano za edukaciju, socijalni radnici iz istraživanja navode kako bi željeli zajedničke supervizije, redovite i kreativne edukacije te redovite edukacije kojima bi se jačale kompetencije za rad u specifičnim područjima prakse (Milić Babić i sur., 2021).

7. Ishodi učenja i zapošljavanje studenata socijalnog rada

7.1. Ishodi učenja preddiplomskog sveučilišnog studija socijalnog rada u Zagrebu i Osijeku

Definiranje ishoda učenja je važno sredstvo vrednovanja stečenih kompetencija, posebice u području visokog obrazovanja. Iz tog razloga će se ovaj dio rada osvrnuti na usporedbu ishoda učenja preddiplomskih sveučilišnih studija socijalnog rada u Zagrebu i Osijeku sa standardom zanimanja – socijalni radnik iz Hrvatskog kvalifikacijskog okvira. Usporedba će se temeljiti na ishodima učenja navedenim na mrežnim stranicama studija. Ishodi učenja preddiplomskog sveučilišnog studija socijalnog rada u Zagrebu su definirani prema individualnim kolegijima za svaku akademsku godinu. Svaki kolegij sadrži svoj skup ishoda učenja te svaki ishod ima svoj naziv, razradu doprinosa od ishoda učenja, kognitivno područje znanja i razumijevanja, vještine i metode vrednovanja. S druge strane, preddiplomski sveučilišni studij socijalnog rada u Osijeku ima 17 navedenih ishoda učenja za završetak preddiplomskog studija uz definirane ishode za svaki kolegij. Međutim, ishodi učenja su sažeto navedeni u usporedbi s ishodima učenja kolegija u Zagrebu te nisu navedeni za sve kolegije. S obzirom na opsežnu podjelu ishoda učenja,

uspoređivati će se ishodi učenja jednog kolegija sa standardom zanimanja socijalni radnik.

U tablici su navedeni ishodi učenja kolegija „Socijalni rad s pojedincem“ sa preddiplomskog studija socijalnog rada u Zagrebu u usporedbi sa skupovima kompetencijama standarda zanimanja socijalni radnik. Kompetencije stečene ishodima učenja ovog kolegija se mogu povezati sa 4 skupova učenja određenih za standard zanimanja socijalni radnik, a to su: teorijske postavke socijalnog rada, prikupljanje i analiziranje podataka o korisniku u socijalnom radu, informiranje i savjetovanje korisnika te refleksija i unaprjeđenje vlastitog rada. Iz navedenog je vidljivo da u sklopu nisu obuhvaćena samo stručna znanja i vještine, već i prepoznatost važnosti rada na sebi kao stručnjaku. To može uključivati evaluaciju vlastitog rada, kritičko razmišljanje u obavljanju vlastite profesije, ali i brigu za vlastito mentalno zdravlje. Kao što je prethodno navedeno u radu, socijalni radnici su u većem riziku za razvoj profesionalnog stresa te posljedično sagorijevanja. Rad s pojedincima u nepovoljnim životnim okolnostima uz opterećenje brojem korisnika može biti fizički i emocionalno iscrpljujući proces. Zbog toga je poželjno da je socijalni radnik sposoban prepoznati svoje granice u profesionalnom djelovanju.

Tablica 5.1.

Usporedba ishoda učenja kolegija u Zagrebu sa standardom zanimanja – socijalni radnik

ISHODI UČENJA KOLEGIJA „SOCIJALNI RAD S POJEDINCEM“ - ZAGREB ⁴	SKUPOVI KOMPETENCIJA STANDARDA ZANIMANJA - SOCIJALNI RADNIK ⁵
• Interpretirati ključne pojmove i teorijske koncepte koji se vežu uz suvremene pristupe socijalnog rada s pojedincem	• teorijske postavke socijalnog rada (1. skup)
• Odrediti obilježja procesa planiranih promjena u svim njegovim fazama s obzirom na specifične potrebe korisnika	
• Prepoznati rizične i zaštitne čimbenike te primijeniti elemente protudiskriminacijske prakse u radu na konkretnom slučaju	• prikupljanje i analiziranje podataka o korisniku u socijalnom radu (6. skup)
• Izraditi socijalnu anamnezu u kontekstu poznatih uvjeta	
• Objasniti korištenje specifičnih metoda i tehnika u radu s pojedincem	• informiranje i savjetovanje korisnika (7. skup)
• Kritički razmotriti modele prakse socijalnog rada te sukob uloge kontrole i skrbi u socijalnom radu	• refleksija i unaprjeđenje vlastitog rada (12. skup)
• Identificirati rizike i strategije pomoći za mentalno zdravlje pomagača	
• Objasniti ulogu supervizije u očuvanju standarda kvalitete i zaštiti mentalnog zdravlja pomagača	

⁴ Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu (2023). Ishodi učenja. Posjećeno 25.8. na mrežnoj stranici: Ishodi učenja - Preddiplomski sveučilišni studij socijalnog rada (unizg.hr)

⁵ Hrvatski kvalifikacijski okvir (2022). Standard zanimanja – Socijalni radnik/Socijalna radnica. Posjećeno 9.8. na mrežnoj stranici: Registar HKO: Detalji standarda zanimanja (srce.hr)

Prema opisu standarda zanimanja, socijalni radnici obavljaju „procjenu potreba, analizu, planiranje i provedbu intervencija te pružaju podršku i pomoć korisnicima“. Kroz sadržaj učenja kolegija „Socijalni rad s pojedincem“ se prolazi cjelokupni proces djelovanja s pojedincima, od inicijalnog razgovora do završetka procesa i evaluacije. Nadalje, opis standarda zanimanja navodi usmjerenost djelovanja socijalnog rada prema „prevenciji i prevladavanju psihosocijalnih rizika, posebice kod osjetljivih skupina“. Navedeni opis se može povezati jednim od doprinosa ishoda učenja ovog kolegija, a to je prepoznavanje rizičnih čimbenika te primjena antidiskriminacijske prakse u radu na konkretnom slučaju.

Sljedeća tablica obuhvaća usporedbu ishoda učenja preddiplomskog studija socijalnog rada u Osijeku sa skupovima kompetencija standarda zanimanja socijalni radnik. Sličnosti sa ishodima učenja kolegija u Zagrebu su teorijsko poznavanje rada s pojedincem te vještine prikupljanja i analize podataka. Ishodi učenja kolegija u Osijeku osim navedenog pružaju administrativne kompetencije u području socijalnog rada. Iako je socijalni rad pomažuća profesija, administrativne kompetencije su neizostavan dio obavljanja djelatnosti. Također su navedeni ishodi učenja vezani za kompetentnost u području zastupanja korisnika odnosno pravnog okvira djelovanja socijalnih radnika. Socijalni radnici nerijetko sudjeluju u sudskim postupcima u svrhu zaštite interesa određenih skupina korisnika, stoga je potrebno poznavanje korisnikovih prava te zaštita istih.

Tablica 5.2.

Usporedba ishoda učenja kolegija u Osijeku sa standardom zanimanja – socijalni radnik

ISHODI UČENJA KOLEGIJA „SOCIJALNI RAD S POJEDINCEM“ - OSIJEK ⁶	SKUPOVI KOMPETENCIJA STANDARDA ZANIMANJA - SOCIJALNI RADNIK ⁷
• Uočavati i interpretirati različita stanja socijalne potrebe kod pojedinaca	• Utvrđivanje potrebe korisnika (5. skup)
• Usporediti i argumentirati različita rješenja za podmirenje socijalnih potreba kod pojedinaca	• Prikupljanje i analiziranje podataka o korisniku u socijalnom radu (6. skup)
• Ovladati osnovnim tehnikama socijalnog rada za pojedinca	• Teorijske postavke socijalnog rada (1. skup)
• Analizirati odnos između temeljnih teorijskih koncepata i njihova odraza u svakodnevnoj praksi	
• Opisati fenomenološke dimenzije pojedinih tipičnih socijalnih problema	
• Osmisliti, planirati i razviti odgovarajuće oblike zastupanja pojedinaca	• Pravni okvir socijalnog rada (2. skup)
• Voditi administraciju potrebnu za praćenje razvoja socijalnih slučajeva	• Administriranje, evidentiranje i uredsko poslovanje u socijalnom radu (11. skup)

Kao što je već navedeno, u ovoj usporedbi nisu navedeni svi ishodi učenja preddiplomskih studija s obzirom na njihov opseg i pripadnost pojedinim kolegijima. Za usporedbu je odabran kolegij „Socijalni rad s pojedincem“ iz razloga što je individualni rad najčešći oblik djelovanja u području socijalne rada uz suradnju sa

⁶ Pravos (2023). Preddiplomski sveučilišni studij socijalni rad. Posjećeno 26.8. na mrežnoj stranici: Preddiplomski sveučilišni studij Socijalni rad | Pravni fakultet Osijek (unios.hr)

⁷ Hrvatski kvalifikacijski okvir (2022). Standard zanimanja – Socijalni radnik/Socijalna radnica. Posjećeno 9.8. na mrežnoj stranici: Registar HKO: Detalji standarda zanimanja (srce.hr)

obitelji i lokalnom zajednicom. Neki od kolegija sa ishodima učenja specifično usmjerenim na djelatnost socijalnog rada su „Socijalni rad s obitelji“, „Socijalni rad s grupom“ i „Socijalni rad u organiziranju zajednice“ uz kolegije posvećene specifičnim skupinama poput „Socijalni rad s osobama s invaliditetom“ i „Socijalna gerontologija“. Iako opis zanimanja socijalnog radnika unutar Hrvatskog kvalifikacijskog okvira navodi da socijalni radnici sudjeluju u kreiranju mjera socijalne politike, skupovi potrebnih kompetencija iz standarda zanimanja ne odražavaju navedeno. Skupovi kompetencija za obavljanje djelatnosti obuhvaćaju prvenstveno kompetencije u području rada s pojedincem te lokalnom zajednicom, u području administracije i pravnog postupanja u pojedinačnim slučajevima. Moguće je pretpostaviti da kompetencije u području socijalne politike nisu dovoljno prepoznate u obavljanju djelatnosti socijalnog rada. Iz tog razloga nisu iznenađujući rezultati istraživanja koji ukazuju na manjak samopouzdanja i nerazumijevanje kompetencija u području socijalne politike od strane studenata. Trenutno Pravni fakultet u Zagrebu jedini provodi diplomski studij socijalne politike čime se ukazuje na postepeno prepoznavanje njegove važnosti u području socijalnog rada. Međutim, ishodi učenja kolegija na navedenom diplomskom studiju trenutno nisu dostupni na mrežnoj stranici fakulteta.

7.2. Procjena kompetencija i zapošljavanje osoba koje su diplomirale na Studijskom centru socijalnog rada u Zagrebu

Matković i suradnici su izradili izvještaj o zapošljivosti i razvoju karijere bivših studenata socijalnog rada u Zagrebu koji su stekli diplomu između 2004. i 2010. godine. Istraživanje je provedeno 2012. godine, a rezultati se temelje na iskazima 474 osoba od ukupno 635 (74,6%) osoba. Rezultati istraživanja ukazuju na brzo i jednostavno pronalaženje zaposlenja nakon stjecanja diplome. Rezultati vezani za zapošljavanje nakon diplomiranja pokazuju da se oko 40% sudionika zaposlilo unutar prvih tri mjeseca, dvije trećine unutar šest mjeseci, a četiri petine unutar godinu dana te 93% unutar dvije godine. Nadalje, 89% studenta se zaposlilo unutar svoje struke na svom prvom poslu nakon stjecanja diplome (Matković i sur., 2015). Najčešćim odabirom prvog radnog mjesta su se pokazali centri za socijalnu skrb

(29%), zatim domovi socijalne skrbi (24%) te organizacije civilnog društva i pružatelji izvaninstitucionalne skrbi (19%) (Matković i sur., 2015). Međutim, pokazalo se da mnogi ne ostaju na prvom radnom mjestu dugo, posebice socijalni radnici zaposleni u domovima i organizacijama civilnog društva, koje je napustilo više od pola sudionika istraživanja (53%). S druge strane, razlog tome je u polovici slučajeva pronalaženje drugog, boljeg radnog mjesta. Prelasci sudionika istraživanja su se uglavnom vezali uz prijelaz na radna mjesta u centrima socijalne skrbi te tijelima lokalne i državne uprave (Matković i sur., 2015). Što se tiče radnih vrijednosti, izraženi su mogućnost usklađivanja radnog i privatnog života te sigurnost radnog mjesta za sva radna mjesta. Najniži rezultati su pokazani u području napredovanja na radnom mjestu, zatim autonomija, mogućnost društveno korisnog djelovanja te društveni ugled. Socijalni radnici centara socijalne skrbi i domova socijalne skrbi iskazuju manje mogućnosti napretka u karijeri i niži društveni ugled u usporedbi s drugim radnim mjestima. S druge strane, socijalni radnici u državnim upravama iskazuju veću sigurnost radnog mjesta i raspoloživost slobodnog vremena, ali nižu autonomiju na poslu. Najmanju sigurnost radnog mjesta su iskazali socijalni radnici zaposleni u organizacijama civilnog društva (Matković i sur., 2015).

Izveštaj Matkovića i suradnika (2015) navodi kako postoje određene razlike u samoprocjeni vlastitih kompetencija socijalnih radnika s obzirom na sektor u kojem su zaposleni, međutim nisu izrazite. Samoprocjena vlastitih stručnih kompetencija u području prepoznavanja društvenih rizika i primjene mjera socijalne politike se pokazala nešto višom kod socijalnih radnika zaposlenih u tijelima lokalne i državne uprave (Matković i sur., 2015). Veće razlike su se pokazale kod procjene potreba radnog mjesta u usporedbi s vlastitim kompetencijama. Socijalni radnici koji su zaposleni u centrima za socijalnu skrb (danas Hrvatskom zavodu za socijalni rad) i domovima socijalne skrbi procjenjuju potrebu visoke razine kompetencija u primjeni metoda socijalnog rada za izravan kontakt s korisnicima te kompetencija vezanih za planiranje, provedbu i evaluaciju provedenih intervencija u radu s korisnikom (Matković i sur., 2015). Kod njih je također izrađen deficit između procjene vlastitih kompetencija i procjene potrebe radnog mjesta. S druge strane, zaposlenici u lokalnim i državnim tijelima procjenjuju svoje stručne kompetencije višim od onih koje zahtijeva njihovo radno mjesto, posebice u području kompetencija za izravan

rad s korisnicima. Osim toga, socijalni radnici zaposleni u lokalnim i državnim tijelima te organizacijama civilnog društva procjenjuju potrebu za višom razinom kompetencija u području prepoznavanja trenutnih društvenih rizika i primjene mjera socijalne politike na svojem radnom mjestu (Matković i sur., 2015).

8. Zaključak

Iz raznih definicija se može zaključiti da profesionalna kompetentnost predstavlja krovni naziv za različite sposobnosti koje se zahtijevaju ovisno o profesionalnom usmjerenju, odnosno radnom mjestu unutar kojega se primjenjuju. Jedan od pristupa kojima se nastoji unaprijediti sustav obrazovanja je obrazovanje utemeljeno na kompetentnosti (eng. *competency-based education*). Vrijednosti ovog pristupa su usmjerenost na znanja i vještine potrebne u svijetu rada te primjena metoda poboljšanja nastave i pristupa učenju studenata. Slabostima ovog pristupa se smatra orijentiranost na funkcionalne pokazatelje kompetentnosti te zanemarivanje vremenskih ograničenja koja postoje u sustavu visokog obrazovanja. Za prepoznavanje i razumijevanje kvalifikacija između nacionalnih razina je važan Europski kvalifikacijski okvir. Ciljevi ovog instrumenta su promicanje mobilnosti građana te poticanje cjeloživotnog učenja. Europski kvalifikacijski okvir ujedno uvodi važnost ishoda učenja kao oblika vrednovanja stečenih kvalifikacija, neovisno o institucijama u kojima su stečene. Taj instrument je predstavio temelj za uvođenje Hrvatskog kvalifikacijskog okvira u Republici Hrvatskoj, odnosno za donošenje Zakona o Hrvatskom kvalifikacijskom okviru. Hrvatskim kvalifikacijskim okvirom su uređene službene liste standarda zanimanja i kvalifikacija te reformiran sustav obrazovanja koji se usmjerava na ishode učenja i potrebe tržišta rada. Zakon o kvalifikacijskom okviru definira standard zanimanja kao popis poslova koje pojedinac obavlja u određenom zanimanju te popis kompetencija koji je potreban za njihovo obavljanje. Osim toga, socijalni rad spada pod regulirane profesije te je uređen Zakonom o djelatnosti socijalnog rada. Njime se također uređuje organizacija važna za djelovanje u području socijalnog rada, a to je Hrvatska komora socijalnih radnika. Njezina je ključna uloga u razvoju, stručnosti, etičnosti, zakonitosti i ugleda djelatnosti socijalnog rada na teritoriju Republike Hrvatske (NN 16/2019, 18/2022).

Drugi pravni izvori važni za profesiju socijalnog rada su Zakon o socijalnoj skrbi te Etički kodeks za djelatnost socijalnog rada. Zakonom o socijalnoj skrbi se uređuju naknade i usluge u sustavu socijalne skrbi, načela djelovanja, sadržaj i način obavljanja djelatnosti skrbi, tijela nadležna za provedbu nadzora i sl. Važnost Etičkog kodeksa za djelatnost socijalnog rada se nalazi u uređenju samih vrijednosti profesije. Iako Kazneni zakon ne uređuje djelovanje u području socijalnog rada, njegova važnost se nalazi u izmjeni prema kojoj su svi socijalni radnici u sustavu socijalne skrbi stekli status službene osobe (Vlada Republike Hrvatske, 2019). S obzirom da se socijalni radnici nerijetko nalaze u neugodnim, ponekad i opasnim situacijama s korisnicima, status službene osobe im daje veću razinu pravne zaštite u području njihovog djelovanja. Standard zanimanja socijalni radnik se nalazi na 6. razini kvalifikacijskog okvira te sadrži 13 skupova kompetencija. Opis same djelatnosti obuhvaća proces djelovanja socijalnih radnika s ciljem rješavanja problema pojedinaca, obitelji, skupina i zajednica. Nadalje, naglasak se stavlja na zaštitu i pomaganje posebno osjetljivih skupina poput starijih osoba, osoba s invaliditetom i drugih. Osim toga, opis navodi sudjelovanje socijalnih radnika u kreiranju socijalne politike. Na temelju izvještaja Matkovića i suradnika (2015), socijalni radnici procjenjuju različite potrebe kompetencija ovisno o radnom mjestu unutar kojeg djeluju. Socijalni radnici zaposleni u centrima socijalne skrbi i domovima socijalne skrbi iskazuju potrebu za visokom razinom kompetencija u području primjene metoda rada s pojedincem uz kompetencije za planiranje, provedbu i evaluaciju intervencija provedenih u radu s pojedincem. S druge strane zaposlenici u lokalnim i državnim tijelima te organizacijama civilnog društva procjenjuju potrebu za visokom razinom kompetencija u području razumijevanja trenutnih društvenih rizika te primjene mjera socijalne politike. Iako skupovi kompetencija standarda zanimanja ne stavljaju naglasak na kompetencije u području socijalne politike te određena istraživanja pokazuju da studenti te kompetencije ne smatraju dovoljno relevantnima, njihova primjena se pokazuje važnom u određenim područjima djelatnosti socijalnog rada.

9. Literatura

1. Buljevac, M., Opačić, A., Podobnik, M. (2020). Profesionalne kompetencije socijalnih radnika: temelj identiteta jedne pomažuće profesije. *Ljetopis socijalnog rada* 27(1), 31-56.
2. Burke, J. (1989). *Competency based education and training*. Psychology Press.
3. Cameron, C. (2009). Što znači 'kompetencija'?. *Dijete, vrtić, obitelj: Časopis za odgoj i naobrazbu predškolske djece namijenjen stručnjacima i roditeljima*, 15(55), 2-3.
4. Curry, L., & Docherty, M. (2017). *Implementing competency-based education. Collected Essays on Learning and Teaching*, 10, 61-73.
5. Europass (2023). *Opis osam razina Europskog kvalifikacijskog okvira*. Posjećeno 15.8.2023. na mrežnoj stranici: [Description of the eight EQF levels | Europass](#)
6. Grgić, A. (2018). *Procjena profesionalnih kompetencija, obima i organizacije poslova edukacijskih rehabilitatora stručnih suradnika u redovnim osnovnim školama*. Diplomski rad. Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet.
7. Gruppen, L. D., Burkhardt, J. C., Fitzgerald, J. T., Funnell, M., Haftel, H. M., Lypson, M. L., ... & Vasquez, J. A. (2016). Competency-based education: programme design and challenges to implementation. *Medical education*, 50(5), 532-539.
8. Guerrero, D., & De los Ríos, I. (2012). Professional competences: a classification of international models. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1290-1296.
9. Hrvatski kvalifikacijski okvir (2022). *Standard zanimanja – Socijalni radnik/Socijalna radnica*. Posjećeno 9.8. na mrežnoj stranici: [Registar HKO: Detalji standarda zanimanja \(srce.hr\)](#)
10. Hrvatska komora socijalnih radnika (2023). *Medijske objave 2023*. Posjećeno 18.8. na mrežnoj stranici: <https://www.hksr.hr/medijske-objave-2023>
11. Hrvatska komora socijalnih radnika (2021). *Etički kodeks za djelatnost socijalnog rada*. Posjećeno 18.8. na mrežnoj stranici: <https://hksr.hr/dokumenti>
12. Hrvatska udruga socijalnih radnika (2020). *Tragedija koju ne zaboravljamo*. Posjećeno 20.8. na mrežnoj stranici: [Tragedija koju ne zaboravljamo | Hrvatska udruga socijalnih radnika \(husr.hr\)](#)

13. Ilijaš, A., Podobnik, M. (2018). Nestabilnost zakona o socijalnoj skrbi – kako utječe na rad socijalnih radnika u centrima za socijalnu skrb?. *Ljetopis socijalnog rada* 25(3), 427-450.
14. Johnstone, S. M., & Soares, L. (2014). Principles for developing competency-based education programs. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 46(2), 12-19.
15. Knežević, M. (2003). Neka razmišljanja o identitetu profesije socijalnog radnika. *Ljetopis socijalnog rada*, 10(1), 45-60.
16. Lučić, R. B., Rogić, A. B., Šigir, M. D., Dželalija, M., Hitrec, S., Kovačević, S., ... & Štajduhar, M. (2009). *Hrvatski kvalifikacijski okvir - uvod u kvalifikacije*. Vlada Republike Hrvatske: Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa.
17. Matković, T., Ogresta, J., Zrinščak, S., Rimac, I., Grubišić, K. (2015). *Zapošljivost i razvoj karijere osoba koje su diplomirale na Studijskom centru socijalnog rada Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu između 2004. i 2010. godine*. Sveučilište u Zagrebu: Sveučilišno obrazovanje i tržište rada: istraživanje o karijerama i zapošljivosti osoba koje su diplomirale pri Pravnom fakultetu.
18. Ministarstvo rada i mirovinskog sustava (2023). *Metodologija za izradu standarda zanimanja*. Posjećeno 15.8.2023. na mrežnoj stranici: [Metodologija za izradu standarda zanimanja.pdf \(kvalifikacije.hr\)](#)
19. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (2023). *Zakon o reguliranim profesijama i priznavanju inozemnih stručnih kvalifikacija*. Posjećeno 16.8.2023. na mrežnoj stranici: [Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike - Zakon o reguliranim profesijama i priznavanju inozemnih stručnih kvalifikacija \(gov.hr\)](#)
20. Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu (2023). *Ishodi učenja*. Posjećeno 25.8. na mrežnoj stranici: [Ishodi učenja - Preddiplomski sveučilišni studij socijalnog rada \(unizg.hr\)](#)
21. Pravos (2023). *Preddiplomski sveučilišni studij socijalni rad*. Posjećeno 26.8. na mrežnoj stranici: [Preddiplomski sveučilišni studij Socijalni rad | Pravni fakultet Osijek \(unios.hr\)](#)

22. Ricijaš, N., Huić, A. i Branica, V. (2006). Zadovoljstvo studijem i samoprocjena kompetentnosti studenata nekih pomagačkih profesija. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 42(2), 51-68.
23. Sertić, M. (2022). Bolonjska reforma sveučilišta i pitanje sreće u visokom obrazovanju. *Bogoslovska smotra*, 92(4), 671-695.
24. Sokol, T., & Staničić, F. (2021). Europski pravni okvir u području obrazovanja: treba li nam uopće zakon o hrvatskom kvalifikacijskom okviru?. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 42(1), 1-19.
25. Statut Hrvatske komore socijalnih radnika. *Narodne novine*, br. 99/2021.
26. Španiček, Đ. (2005). Bolonjski proces u Hrvatskoj. *Polimeri: časopis za plastiku i gumu*, 26(2), 76-78.
27. Vidak, I. (2016). Pregled ključnih pojmova Hrvatskog kvalifikacijskog okvira. *Praktični menadžment: stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta*, 7(1), 63-65.
28. Vlada Republike Hrvatske (2019). *Bedeković: Od 1. siječnja 2020. socijalni radnici dobivaju status službene osobe*. Posjećeno 20.8. na mrežnoj stranici: [Vlada Republike Hrvatske - Bedeković: Od 1. siječnja 2020. socijalni radnici dobivaju status službene osobe \(gov.hr\)](https://www.vlada.hr/vlada-republike-hrvatske-bedekovic-od-1-sjecnja-2020-socijalni-radnici-dobivaju-status-sluzbene-osobe)
29. Žiljak, T. (2007). Europski okvir za nacionalne obrazovne politike. *Analiza Hrvatskog politološkog društva*, 3(1), 261-281.
30. World Bank Group (2020). *License to Compete: Reforming the Regulation of Professions in Croatia*. World Bank, Washington, DC.
31. Zakon o djelatnosti socijalnog rada. *Narodne novine*, br. 16/2019, 18/2022.
32. Zakon o reguliranim profesijama i priznavanju inozemnih stručnih kvalifikacija. *Narodne novine*, br. 82/2015, 70/2019, 47/2020.
33. Zakon o socijalnoj skrbi. *Narodne novine*, br. 18/2022, 46/2022, 119/2022, 71/2023.
34. Žganec, N. (1999.) Croatia, Social work education and practice. *European Journal of Social Work*, 2(3), 341-345.