



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
OP Výzkum, vývoj a vzdělávání



NÁVRH ROZVOJE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ VOŠ V PEDAGOGICKO-SOCIÁLNÍ OBLASTI

PROJEKT INOVACE VOV_PEDAGOGICKO-SOCIÁLNÍ OBLAST
CZ.02.3.68/0.0/0.0/16_041/0008052

VOŠ Svatojánská kolej

CARITAS – VOŠ sociální Olomouc

VOŠ JABOK

2021



O dokumentu

Předkládaný dokument představuje Návrh rozvoje dalšího vzdělávání vyšších odborných škol v pedagogicko-sociální oblasti (dále jen Návrh). Vznikl jako jeden z požadovaných výstupů klíčové aktivity 6 (KA 6) s názvem „Rozvoj dalšího vzdělávání na VOŠ“ projektu Inovace VOV_pedagogicko-sociální oblast (IVOV) s reg. č. CZ 02.3.68/0.0/0.0/16_041/0008052. Bylo tím splněno zadání klíčové aktivity „vytvořit Návrh rozvoje dalšího vzdělávání VOŠ v dané odborné oblasti, včetně finančního, personálního a organizačního zajištění.“

Materiál je připraven tak, aby pokrýval skupiny oborů vzdělávání označené jako 75 – Pedagogika, učitelství a sociální péče a 74 – Tělesná kultura, tělovýchova a sport. V době projektu tyto skupiny oborů zahrnovaly 29 VOŠ (existují i další školy s akreditovanými vzdělávacími programy spadající do daných skupin oborů vzdělání, ale v letech, kdy se tvořil tento materiál, neotevíraly výuku). Všechny tyto VOŠ byly pro potřeby projektu rozděleny do tří základních skupin podle jejich zaměření:

- Skupina Předškolní a mimoškolní pedagogika a Wellness – Balneo (zkráceně "pedagogika") – akreditované obory N75-31-N/03 Předškolní a mimoškolní pedagogika; N75-33-N/02 Tlumočnictví českého znakového jazyka; 74-41-N/01 Wellness – Balneo;
- Skupina Sociální práce – akreditované obory N75-32-N/01 Sociální práce; N75-32-N/03 Sociální a humanitární práce; N75-32-N/04 Charitativní a sociální práce; N75-32-N/05 Sociálně právní činnost; N75-32-N/07 Pastorační a sociální práce; N75-32-N/08 Sociální a diakonická práce;
- Skupina Sociální pedagogika – akreditované obory N75-32-N/06 Sociální pedagogika; N75-32-N/02 Sociální pedagogika a teologie.

Materiály byly připravovány tak, aby byly relevantní vždy pro celou oblast, se všemi skupinami oborů byla aktivita konzultována.

Materiál je určen MŠMT jako podklad pro vytváření nových strategií pro rozvoj vyšších odborných škol jako center dalšího odborného vzdělávání.

Návrh rozvoje dalšího vzdělávání v oblasti pedagogicko-sociální je jedním z klíčových výstupů projektu Inovace VOV. Navazuje a doplňuje vizi VOV a fakticky zasazuje VOV do celoživotního kariérního rozvoje pracovníků v pedagogicko-sociálních oborech. Obsahuje jak rozvoj absolventů VOŠ, tak pracovníků, kteří již v oboru pracují. Naznačuje cestu k rozvoji kariéry i osobního a profesního rozvoje. Provázáním na model EQF umožňuje porovnávání a kategorizaci odborných i profesních kurzů.

Návrh je záměrně rozpracován do obecné verze, která je přenositelná i na jiné obory a oblasti celoživotního profesního a odborného vzdělávání. Rozpracování do jednotlivých oborových verzí umožňuje reflektovat rozdílné podmínky jednotlivých profesí a skupin oborů. Specifický návrh dalšího vzdělávání pro pedagogy VOŠ vypichuje potřebné vazby obecného kariérního a profesního rozvoje na výuku a představuje i kompetenční model učitele VOŠ.

Finální znění Návrhu bylo posouzeno dvěma nezávislými posuzovateli (recenzenty), a to jednak odborníkem z vysoké školy/z praxe, který má VŠ vzdělání v relevantním oboru a min. 5 let praxe a nepodílel se v projektu na vypracovávání posuzovaných materiálů, jednak pedagogickým pracovníkem (učitel na VOŠ), který má VŠ vzdělání a min. 5 let praxe v oboru a nepodílel se v projektu na vypracovávání posuzovaných materiálů. Jejich připomínky byly do Návrhu zapracovány.

Obsah

1 Úvod	3
1.1 Shrnutí dokumentu	3
2.1 Vymezení pojmu <i>další vzdělávání</i>	5
2 Koncepční a institucionální rámec dalšího vzdělávání v pedagogicko-sociální oblasti	6
2.1 Koncepční rámec DV v pedagogicko-sociální oblasti	6
2.2 Institucionální a finanční rámec dalšího vzdělávání v pedagogicko-sociální oblasti	6
3 Shrnutí výchozího stavu, problémy a výzvy dalšího vzdělávání v pedagogicko-sociální oblasti	8
4 Představení koncepce rozvoje DV VOŠ v pedagogicko-sociální oblasti	10
5 Nároky na realizaci koncepce rozvoje DV	13
6 Předpoklady VOŠ pro realizaci dalšího vzdělávání	14
7 Náměty na řešení jednotlivých úprav systému DV podle koncepce	15
7.1 Rozlišení úrovně profesních kurzů DV a doplnění o náročnost v podobě kreditů	15
7.2 Rozšíření nabídky akreditovaných aktivit DV o další formy	15
7.3 Zavedení možnosti rozšíření kvalifikace absolvováním zkoušky	16
7.4 Vytvoření systému kvality a akreditací kurzů DV	16
7.4.1 Systém akreditací v návaznosti na jednotlivé úrovně DV	16
7.4.2 Personální a materiální nároky na instituce poskytující DV	17
7.4.3 Monitoring a kontrola kvality	18
7.5 Změny ve financování dalšího vzdělávání	18
TABULKY	20
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	24

1 Úvod

1.1 Shrnutí dokumentu

Návrh přináší koncepci rozvoje dalšího vzdělávání v pedagogicko-sociální oblasti. Jádrem koncepce je vytvoření logického systému profesních stupňů, který by umožňoval profesní růst pracovníků v pedagogicko-sociálních oborech. Navrhovaný systém profesních stupňů může být podkladem pro jasnou definici jednotlivých kariérních stupňů v různých oborech, s respektem k variabilitě cest k jejich získání. Otvírá také téma diverzifikace forem dalšího vzdělávání a jejich obsahu.

Mezi hlavní přínosy implementace Návrhu by patřilo:

- Zvýšení motivace pracovníků k dalšímu vzdělávání (dále jen DV) tím, že by dostali možnost si díky DV zvyšovat uznanou kvalifikaci, získat oprávnění k dalším činnostem, případně si zasloužit odpovídající odměnu.
- Zprůhlednění nabídky aktivit DV a možnosti jejich rozlišení podle náročnosti obsahu, tak aby pracovníci opakovaně neabsolvovali základní kurzy, pokud mají zájem o pokročilé znalosti.
- Zvýšení zájmu o aktivity DV zvyšováním úrovně kompetencí pracovníků v oboru a kontrolou kvality DV.
- Možnost lepšího zaměření na kvalitní kurzy a výcviky, které reagují na potřeby oboru.
- Identifikace odborníků s ověřenými kompetencemi a znalostmi potřebnými k výuce, aplikovanému výzkumu a podpoře profesionální úrovně pracovníků, včetně garantování kurzů, lektorství nebo výuky na VOŠ.
- Přímé provázání DV s potřebami regionu, ve kterém škola působí.

Navrhovaný systém navazuje na diskuse a návrhy profesního rozvoje v rámci připravovaných zákonů (například služebního zákona¹, zákona o pedagogických pracovnících², zákona o sociálních pracovnících³).

Návaznost na rámec EQF umožňuje provázání dalšího vzdělávání na profesní kvalifikační vzdělávání na terciární úrovni realizované vyššími odbornými školami v sociálně-pedagogických oborech (EQF 6) a v nižším sekundárním stupni středními odbornými školami (EQF 4), přičemž umožňuje zvýšení úrovně kvalifikace odpovídající úrovním EQF 5 až EQF 7. Zároveň dovolí mezinárodní spolupráci a výměnu studentů.

Vyšší odborné školy disponují řadou předpokladů pro poskytování kvalitního, na praxi napojeného specializačního vzdělávání – úzkou návazností na praxi, dlouhodobou spoluprací se zaměstnavateli, zapojováním externích lektorů – odborníků z praxe, sledováním nových trendů v oboru. Vyšší odborné školy tak mají vhodnou a jedinečnou výchozí pozici pro rozvoj dalšího profesního vzdělávání.

Návrh se věnuje i návrhům změn, které by bylo třeba realizovat v systému akreditací a kontroly kvality DV, definuje oblasti, které je třeba v návaznosti na tuto koncepci dořešit, viz podrobněji kapitola 3.

Návrh byl vytvářen v období od února 2019 do března 2021. Dokument vznikl jako výsledek činnosti pracovních skupin projektu, na níž se podílely vyšší odborné školy Svatojánská kolej Vyšší odborné školy pedagogické, CARITAS – Vyšší odborná škola sociální Olomouc a Jabok – Vyšší odborná škola sociálně pedagogická a teologická. Pracovní verze dokumentu byly připomínkovány ze strany MŠMT, opakovaně diskutovány v pracovní skupině projektu k obecné části vzdělávání, na pracovních setkáních ředitelů VOŠ zapojených do projektu a na setkáních se zástupci profesních organizací, významných zaměstnavatelů a absolventů těchto oborů.

¹ Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, v platném znění

² Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění.

³ Zákon č. 108/2006, o sociálních službách, v platném znění.

Výsledné znění i strukturu Návrhu ovlivnil fakt relativně odlišných situací v oblasti dalšího vzdělávání ve všech třech oborech, které se liší například legislativním ukotvením DV či různou resortní příslušností v otázkách akreditace kurzů. Bylo proto nutné zohlednit jak specifika všech tří skupin oborů, tak také vytvořit strategii rozvoje, tak aby byla aplikovatelná napříč obory. Z tohoto důvodu se jevílo jako účelné rozdělit celou strategii rozvoje DV v pedagogicko-sociální oblasti na čtyři části. První část tvoří tento dokument, který obsahuje společné principy a inovace relevantní pro všechny tři skupiny oborů. Další tři části v podobě příloh tohoto dokumentu přináší podrobnější analýzu specifických problémů a výzev v jednotlivých oborech a na ně reagující konkrétní návrhy inovací. (Příloha 1 – *Návrh rozvoje dalšího vzdělávání VOŠ pro skupinu oborů Předškolní a mimoškolní pedagogika a Wellness*; Příloha 2 – *Návrh rozvoje dalšího vzdělávání VOŠ pro skupinu oborů Sociální práce*; Příloha 3 – *Návrh rozvoje dalšího vzdělávání VOŠ pro skupinu oborů Sociální pedagogika*.)

1.2 Vymezení pojmu *další vzdělávání*

Další vzdělávání lze vymezit následujícími způsoby. Například autoři jedné z významných strategií definují DV jako nedílnou součást konceptu celoživotního učení, která se dynamicky vyvíjí s ohledem na stále větší nutnost lidí umět reagovat na rychle se měnící potřeby současného světa⁴.

Zároveň upozorňují, že předpokladem efektivního celoživotního vzdělávání je ochota a schopnost zvyšovat průběžně svoji kvalifikaci a osvojovat si nové dovednosti. Čtvrtá průmyslová revoluce se svým dynamickým nástupem s sebou nese změny ve způsobech a organizaci práce. Vznikají tak nová povolání, jejichž specifika není možné identifikovat v rámci počátečního vzdělávání. Samozřejmostí se stává fakt, že v průběhu života bude nutné měnit kvalifikaci⁵.

„Další vzdělávání probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, respektive po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce. Další vzdělávání může být zaměřeno na různorodé spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě.“⁶

Další vzdělávání je dle zákona č. 179/2006 Sb⁷, o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) vymezeno jako vzdělávací aktivity, které nejsou počátečním vzděláváním.

Další vzdělávání tedy chápeme jako prostředek rozvíjení postojů, znalostí, schopností, vědomostí, dovedností a kompetencí klíčových pro konkurenceschopnost vzdělaného nebo pro jeho lepší uplatnění ve společnosti. Podstatou prohlubování odborné způsobilosti pro výkon profese je vytváření a udržování, pokud možno optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní (reálná způsobilost jednotlivce) a kvalifikací objektivní (aktuální nároky na výkon profese).

Velký vliv na podobu dalšího vzdělávání má aktuální společensko-ekonomický vývoj. Mezi hlavní faktory patří globalizace, digitalizace, měnící se trh práce. Vznikají tak nové profese, specializace, a tím i požadavky na jiné, nové kompetence. Velký důraz je kladen na self-management, celoživotní učení, rozvoj lidského potenciálu⁸, dále na flexibilitu, adaptabilitu, efektivní komunikaci, připravenost na změny, vysokou informační gramotnost a schopnost řešit neočekávané nestrukturované problémy⁹, ochotu se neustále vzdělávat, schopnost kritického myšlení. Tyto kompetence bývají označovány jako „klíčové kompetence“¹⁰, někdy nazývané jako kompetence 4.0.

Tyto kompetence jsou vysoce relevantní také pro sociálně pedagogické obory a měly by se stát součástí jak kompetenční výbavy jejich absolventů, tak také předmětem rozvoje v rámci dalšího vzdělávání.

V zahraničí se pro pojem další vzdělávání používají dva výrazy s mírně odlišným obsahem. Je to jednak *profesní vzdělávání* (Continuing Professional Education – CPE), kde se jedná zejména o vzdělávací kurzy. Často o nich rozhoduje zaměstnavatel, aby byly v souladu s cíli a zaměřením organizace. Může se ale také jednat o (další)

⁴ MŠMT. Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2019–2023. [online] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v Praze, 2019. [vid. 2021-07-17]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/file/51673/>

⁵ dtto

⁶ Další vzdělávání / kvalifikace / uznávání vzdělání. In: NUV.cz [online]. NUV [vid 2021-09-09]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/dv>

⁷ Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

⁸ JANÍKOVÁ, Markéta. Vzdělávání v sociální práci ze sociologické perspektivy. In: *Časopis Sociální práce/Sociální práce*. 2019 (2), str. 43–52. ISSN: 1213-6204. Str. 44

⁹ Levy and Murnanne 2013. In: JANÍKOVÁ, Markéta. Vzdělávání v sociální práci ze sociologické perspektivy. In: *Časopis Sociální práce/Sociální práce*. 2019 (2), str. 43–52. ISSN: 1213-6204. Str. 44

¹⁰ Belz, Siegrist, 2001. In: MLČÁK, Zdeněk. *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty*. Ostrava: FF OU, 2005. ISBN: 80-7368-129-3.

profesní rozvoj (Continuing Professional Development – CPD), který další vzdělávání pojímá širěji. Počítá se zde s větší variabilitou aktivit, které mají potenciál rozvíjet profesní znalosti a dovednosti, vzdělávací kurzy jsou jen jednou z různorodých aktivit. Mezi další patří publikování, výzkum, mentoring, projektová činnost, samostudium atd. Dalším znakem je také flexibilita pracovníka při jejich výběru¹¹.

¹¹ MÁTEL, Andrej, KUZYŠIN, Bohuslav, SCHAVEL Milan. Reflexia ďalšieho vzdelávania a profesijného rozvoja sociálnych pracovníkov na Slovensku a v Českej republike. In: *Časopis Sociálna práca/Sociálna práca*. 2019 (2), str. 21–24. ISSN: 1213-6204.

2 Koncepční a institucionální rámec dalšího vzdělávání v pedagogicko-sociální oblasti

Předkládané inovace v rámci tohoto Návrhu vychází jednak z existujících významných národních i nadnárodních koncepcí, jednak také zohledňují národní institucionální, legislativní a finanční specifika.

2.1 Koncepční rámec DV v pedagogicko-sociální oblasti

Návrh je v souladu s ambicemi národních a nadnárodních koncepcí a strategií, jako je například **Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky (2019–2023)**¹², dále **Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030 neboli Strategie 2030+**¹³ nebo také koncepční studie upravující přímo oblast dalšího vzdělávání **Systémový rozvoj dalšího vzdělávání**.¹⁴ Významným dokumentem, který formuluje vzdělávací cíle EU je **Usnesení o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání a další vývoj po jeho dosažení (2021–2030)**¹⁵.

Společným heslem těchto dokumentů je snaha o reakci vzdělávání na současné dynamické společenské, demografické, technologické, ale i environmentální změny. Touto reakcí mají být změny ve vzdělávání, zejména pak v oblasti tzv. klíčových kompetencí. Strategie 2030+ definuje klíčové kompetence takto: *„Klíčové kompetence jsou to kompetence, jež všichni potřebují ke svému osobnímu naplnění a rozvoji, zaměstnatelnosti, sociálnímu začlenění, udržitelnému způsobu života, úspěšnému životu v pokojných společnostech, zvládnání životních nároků s vědomím významu zdraví a aktivnímu občanství. Jsou rozvíjeny v rámci perspektivy celoživotního učení, od raného dětství po celý život v dospělém věku, a to prostřednictvím formálního, neformálního a informálního učení ve všech kontextech, včetně rodiny, školy, pracoviště, blízkého okolí a jiných prostředí.“*¹⁶

Konkrétně jde např. o digitální či občanské kompetence, schopnost kritického myšlení, týmovou práci, kreativitu apod. Začlenění těchto kompetencí do vzdělávání implikuje změny v obsahu a způsobech vzdělávání, stejně jako v metodách hodnocení. To vše s ohledem na naplňování rovných příležitostí, cílenou podporu pedagogů a vedení škol, prohlubování spolupráce všech aktérů vzdělávání i stabilizaci financování.

Všechny výše zmíněné dokumenty a koncepce deklarují vzdělávání jako svou strategickou prioritu, která výrazně ovlivňuje kvalitu života jedinců i společnosti a je prostředkem konkurenceschopnosti v regionálním i nadnárodním měřítku. Například Strategie 2030+ velmi komplexně vymezuje cíl, ke kterému mají změny ve vzdělávání vést: *„Implementace Strategie 2030+ povede k vytvoření a rozvoji otevřeného vzdělávacího systému, který reaguje na měnící se vnější prostředí a poskytuje relevantní obsah vzdělávání v celoživotní perspektivě. Cílem vzdělávání v následující dekádě je základními a nepostradatelnými kompetencemi vybavený a motivovaný jedinec,*

¹² MŠMT. Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2019–2023. [online] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v Praze, 2019. [vid. 2021-07-17]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/file/51673/> nebo <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/dz-cr-2019-2023>

¹³ MŠMT. Strategie 2030+. Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+. [vid. 2021-07-17]. ISBN: 978-80-87601-47-1. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/file/54104/> nebo <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030>

¹⁴ Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Národní ústav pro vzdělávání. Praha, 2013. [vid. 2021-07-17] Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/KONCEPT/publikace/koncepce.pdf>

¹⁵ Usnesení o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání a další vývoj po jeho dosažení (2021–2030). Rada EU. [vid. 10.06.2021]. Dostupné z:

https://www.msmt.cz/uploads/231/Dokumenty_o_dalsim_vzdelavani_a_celozivotnim_uceni/Usneseni_Rady_o_strategicke_m_ramci_evropske_spoluprace_v_oblasti_vzdelavani_a_odborne_pripavy_2021_2030_15.3.2021.pdf

¹⁶ MŠMT. Strategie 2030+. Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+. [vid. 2021-07-17]. ISBN: 978-80-87601-47-1. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/file/54104/> Str. 11

který dokáže v co nejvyšší míře využít svůj potenciál v dynamicky se měnícím světě ve prospěch jak svého vlastního rozvoje, tak s ohledem na druhé a ve prospěch rozvoje celé společnosti.“¹⁷

2.2 Institucionální a finanční rámec dalšího vzdělávání v pedagogicko-sociální oblasti

Další vzdělávání v pedagogických a sociálních oborech je v různé míře institucionalizované, zejména pak z pohledu legislativního ukotvení, financování nebo institucionálního zabezpečení. Státem je další vzdělávání regulováno tam, kde přímo ovlivňuje výstup ze vzdělávání nebo definuje kvalifikaci, přičemž je v gesci více resortů, např. MŠMT, MPSV¹⁸.

Tento aspekt DV je nejvíce svázán s akreditačními nároky, které se liší u jednotlivých ministerstev (blíže Tabulka 2). Tento, ale i další institucionální aspekty DV se výrazně liší v rámci jednotlivých skupin oborů. Jejich podrobnější popis je uveden v dílčích Návrzích pro každou skupinu oborů zvláště, které navazují na tento zastřešující dokument.

Další vzdělávání dospělých je poskytováno řadou subjektů – jedná se zejména o komerční společnosti, jejichž hlavní či vedlejší činností je zajišťování vzdělávacích aktivit, dále společnosti, které mají primárně jiné poslání, ale nabízejí také realizaci dalšího vzdělávání (například školy, sociální služby apod.). Vzdělavateli mohou být právnické osoby, které jsou akreditovanou institucí (další vzdělávání v gesci MŠMT, MV) a mají akreditované vzdělávací programy.

Pro garanci odborné úrovně a kvality vzdělávání funguje systém udělování akreditací vzdělávacích programů, případně i vzdělávacích institucí.

Odbornými gestory pro udělování akreditací jsou:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí – pro sociální pracovníky, pracovníky v sociálních službách, vedoucí pracovníky v sociálních službách, neformální pečovatele
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy – pro pedagogické pracovníky
- Ministerstvo vnitra – pro úředníky samosprávných územních celků, vedoucí úředníky (tj. i pro sociální pracovníky obcí a krajských úřadů)
- Ministerstvo zdravotnictví (nezdravotničtí pracovníci – sociální pracovníci ve zdravotnictví)

Akreditační komise vychází při posuzování žádostí o akreditaci z předložených zpracovaných žádostí (posuzuje formálně žádost na základě názvu, anotace, struktury kurzu, definovaných cílových kompetencí absolventa, příp. předložené ukázky učebního textu pro účastníky), dále vychází z posouzení kompetence lektora/lektorského týmu, kdy posuzuje dosažené vzdělání a pracovní zkušenosti lektorů. Dále provádí kontroly realizace vzdělávacích programů u vzdělatelů – kontrola opět vychází z doložených materiálů (prezenční listiny, počet účastníků v kurzu, výukové materiály, osvědčení, evaluační dotazníky). Tj. kontroly jsou zaměřeny zejména na to, zda vzdělávání probíhá podle požadavků akreditace. Činnost akreditačních oddělení ministerstev není příliš zaměřena např. na mapování, zda a jak vzdělatel reaguje na problémové či nové situace v oboru, na vzdělávací potřeby pracovníků či na potřeby organizací (sociálních služeb, škol, pracovníků úřadů).

Financování činnosti dalšího vzdělávání je zajišťováno:

¹⁷ MŠMT. Strategie 2030+. Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+. [vid. 2021-07-17]. ISBN: 978-80-87601-47-1. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/file/54104/>. Str. 16

¹⁸ MŠMT. Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2019–2023. [online] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v Praze, 2019. [vid. 2021-07-17]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/file/51673/>

- z výnosů činnosti z otevřené nabídky vzdělavatele a vzdělávání „na klíč“ realizovaného v zařízeních;
- dodáváním vzdělávacích aktivit ve veřejných zakázkách (veřejné zakázky na služby) a dalších výzev k podávání nabídek, které nepodléhají režimu veřejných zakázek – v případě úspěchu ve výběrovém řízení;
- účasti na dotačních výzvách a následné realizaci projektů, v nichž je vzdělávací instituce oprávněným žadatelem dotace.

3 Shrnutí výchozího stavu, problémy a výzvy dalšího vzdělávání v pedagogicko--sociální oblasti

V oblasti DV v pedagogicko-sociální oblasti byly identifikovány následující problémy a výzvy:

- Základním problémem současného stavu v mnoha oborech je chybějící perspektiva profesního růstu. Přitom se ale mění obsah práce, většina oborů se specializuje a vnitřně strukturuje. Proto tato strategie reflektuje také potřebu zajištění kvalitního výkonu profese v souladu s etickými zásadami a potřebu profesního rozvoje daného oboru.
- Česká republika se potýká s relativně nízkým počtem dospělých zapojených do dalšího vzdělávání v porovnání s referenční hodnotou EU, která činí 15 %. V roce 2011 to bylo 11,6 % populace, v roce 2018 počet klesl až na 8,5 %, v roce 2018 činil 11,1 %¹⁹.
- Dle výstupů narůstající nesoulad mezi očekáváními jednotlivce, vzdělávacím systémem, nabídkou ze strany zaměstnavatelů a trhem obecně.
- Na celospolečenské úrovni chybí jasná koncepce celoživotního vzdělávání pedagogických a sociálních pracovníků s perspektivou kariérního růstu. Snahy zavést kariérní řád nebo postup formou profesních zákonů zatím nezískaly dostatečnou podporu a zdá se, že jejich zavedení má řadu rizik.
- Pracovníci nemají možnost kvalifikačního růstu mimo akademické prostředí. Absolventi profesního vzdělávání by měli mít stejný nárok na zvýšení kvalifikačního stupně jako absolventi akademického vzdělání, včetně finančního ocenění.
- Další vzdělávání a profesní rozvoj je pro absenci systému a reálného dopadu na profesní dráhu často vnímáno jako formalita – ze strany pracovníků i jejich zaměstnavatelů; případně chybí podpora zaměstnavatelů v oblasti tvorby koncepce dalšího vzdělávání pro své pracovníky.²⁰
- Nabídka kurzů je nahodilá a nepřehledná. Chybí analýza vzdělávacích potřeb pracovníků, vzdělavatelé nezohledňují potřeby pracovníků při sestavování nabídek DV, v nabídce vzdělávání se tak vyskytují po řadu let stejná témata s nezměněnými formami vzdělávání²¹.
- Výzkumy v oblasti hodnocení profesního vzdělávání ukazují na skutečnost, že další vzdělávání je často poskytováno formou krátkodobých (zpravidla jednodenních) vzdělávacích aktivit, které nerozeznávají míru vstupních znalostí účastníka, často jsou nabízeny pouze kurzy pro začínající pracovníky s úvodním vhladem do problematiky, chybí propojenost teorie a práce v praxi, u řady vzdělavatelů převládá frontální výukový styl bez využití dalších, zejména interaktivních či sebezpůsobných metod výuky.
- Absentuje systém preciznějšího monitorování a vyhodnocování kvality (viz např. výstupy konference Vysokoškolské vzdělávání sociálních pracovníků v ČR v rámci projektu PROSO 2020)²². Vzdělavatelé mají sice povinnost u akreditovaných programů provádět evaluace účastníky kurzů, nicméně tato zpětná vazba slouží primárně lektorům a vzdělavatelům, dále pak pro účel (formální) kontroly ze strany ministerstva jako gestora kvality vzdělávání. Objektivizované výsledky se nedostávají k potenciálním zájemcům při výběru vzdělávacích programů. Ministerstva jako gestoři kvality akreditovaných vzdělávacích programů s výsledky evaluací systematicky nepracují. Hodnocení vzdělávacích programů je většinou prováděno účastníky kurzů,

¹⁹ Monitor vzdělávání a odborné přípravy 2019, Česko, Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2019 [online]. ISBN 978-92-76-08665-9. [vid. 10.06.2021]. Dostupné z: [Monitor vzdělávání a odborné přípravy 2019 - Česko \(europa.eu\)](http://europa.eu)

²⁰ Vyplývá z diskusí účastníků Kulatého stolu, který byl realizován v listopadu 2020 v rámci projektu IVOV s cílem identifikovat základní překážky, výzvy a potřeby významných aktérů v dalším vzdělávání v oblasti sociální práce, včetně zaměstnavatelů.

²¹ Např. JANÍKOVÁ, Markéta. Vzdělávání v sociální práci ze sociologické perspektivy. In: *Časopis Sociální práce/Sociálna práca*. 2019 (2), str. 43–52. ISSN: 1213-6204.

²² MATOUŠEK, Oldřich, HEJNOVÁ, Kateřina. Profesiogram jako podklad pro konstrukci vzdělávacích programů. In: *Sociální práce/Sociálna práca*, 2019 (2), str. 106–117. ISSN: 1213-6204.

a to na základě jejich subjektivního hodnocení, není zpravidla prováděno zjišťování účinnosti nabytého vzdělávání ve vztahu ke kvalitě a efektivitě jeho práce.

- Systém akreditací kurzů DV u MŠMT i MPSV nerozlišuje úroveň získaných nebo vstupních znalostí a kompetencí.
- Kvalifikační vzdělávání většinou nevěnuje dostatečnou pozornost tvorbě pozitivního postoje a zodpovědnosti k DV u svých budoucích absolventů. Vycházíme právě ze statistických dat velmi nízkého počtu zapojených dospělých do dalšího vzdělávání v ČR, stejně jako z informací od zaměstnavatelů či zaměstnanců ohledně jejich nízké nebo účelové motivace pro další nebo celoživotní učení.
- Spektrum uznávaných vzdělávacích aktivit je omezené a nezahrnuje činnosti či aktivity, které významně přispívají ke zvyšování profesní způsobilosti – například mentoring, koučink, supervize, publikování apod.
- Existují také omezené možnosti uznání kvalifikace/profesní úrovně – v současnosti nelze do kvalifikace započítat například výcviky, neexistuje způsob zahrnutí dosažené praxe. V jiných evropských zemích je běžné, že ke kvalifikaci může jedinec dospět buď cestou systematického studia ve školském systému, nebo lze k získání či upevnění znalostí a dovedností dojít víceletou praxí v konkrétním oboru, doplňovanou průběžně dílčím specifickým vzděláváním. V obou případech může jedinec dojít ke srovnatelným výsledkům, jež by mohlo být v případě získání kvalifikace praxí a doplňujícím vzděláním možné ověřit zkouškou, která by potvrdila získanou kvalifikaci. Dosažená úroveň kvalifikace ale musí být jasně definovaná. V podobném duchu usiluje také Rada EU v *Usnesení o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání a další vývoj po jeho dosažení (2021–2030)* o: „...vyšší flexibilitu vzdělávacích drah a prostupnosti různých forem a úrovní vzdělávání a odborné přípravy, jakož i uznávání výsledků neformálního a informálního učení. Systémy vzdělávání a odborné přípravy by měly být pružnější, odolnější a přitažlivější a měly by být více zaměřené na budoucí potřeby, oslovovat rozmanitější skupiny účastníků a nabízet uznávání a validaci výsledků předchozího učení, jakož i příležitosti k prohlubování dovedností a změnám kvalifikace, a to i na vyšších úrovních kvalifikace a v průběhu celého pracovního života, ...“²³
- Problémem pro podporu rozvoje kvalitního profesního vzdělávání je fakt, že při realizaci vzdělávání ve veřejných zakázkách či jiných výběrových řízeních je často jediným nebo nejvýznamnějším kritériem výběru vhodného dodavatele vzdělávání nejnižší cena. Příjemce vzdělávání má možnost stanovit si i další kritéria pro zvolení nejvhodnějšího dodavatele vzdělávání, jako je co největší shoda náplně kurzu s poptávkou, interaktivní formy vedení výuky apod., prokazatelné praktické zkušenosti lektora s přednášeným tématem, ale nastavení a následné hodnocení dle kritéria kvality je při výběrových řízeních velmi problematické. Ukazuje se, že kritérium nejnižší ceny vede k tomu, že vzdělávání není zajišťováno v požadované kvalitě, vede k zajišťování kurzů nepřilíživě odborně erudovanými lektory, neumožňuje realizovat efektivnější formy výuky – např. tandemovou výuku, která je dražší než výuka vedená jedním lektorem, vede k navýšení počtu účastníků v jednom běhu kurzu, což snižuje opět kvalitu a přínos vzdělávání.

²³ Usnesení o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání a další vývoj po jeho dosažení (2021–2030). Rada EU. [vid. 10.06.2021]. Dostupné z: https://sdv.msmt.cz/uploads/231/Dokumenty_o_dalsim_vzdelavani_a_celozivotnim_uceni/Usneseni_Rady_o_strategickem_ramci_evropske_spoluprace_v_oblasti_vzdelavani_a_odborne_pripravy_2021_2030_15.3.2021.pdf str. 12.

4 Představení koncepce rozvoje DV VOŠ v pedagogicko-sociální oblasti

V návaznosti na problémy uvedené v kapitole 1.2 navrhujeme **otevřený systém** schopný neustále rozšiřovat a inovovat nabídku vzdělávacích příležitostí, která bude reflektovat aktuální vzdělávací potřeby a trendy. Navrhujeme **zavedení systému profesních stupňů – „úrovni dalšího vzdělávání“** jako základního rámce pro celou oblast dalšího vzdělávání.

Systém profesních stupňů by měl poskytovat přehledný a transparentní systém kariérního růstu s prokazatelným rozvojem profesních kompetencí pracovníka.

Navržené úrovně profesního vzdělávání vychází z definic úrovní **Evropského rámce kvalifikací**²⁴ (EQF – European Qualification Framework), který nabízí uznatelnost kvalifikací napříč evropskými státy. EQF obsahuje osm úrovní, do nichž je možné zařadit všechny kvalifikace. Profesní úrovně jsou definovány z hlediska obecných požadavků na absolventy jednotlivých úrovní vzdělávání. Úrovně EQF jsou popsány znalostmi, dovednostmi a kompetencemi absolventa.

V následující tabulce uvádíme řazení jednotlivých profesních stupňů, včetně jejich vazby na EQF úrovně. Jedná se o následující profesní stupně: **profesní pomocník** (EQF 4), **profesní specializovaný pomocník** (EQF 5), **profesní pracovník** (EQF 6), **profesní odborník** (EQF 7), **licencovaný pracovník** (EQF 8). Označení pozic na stupních by se mohlo lišit v rámci používané aktuální terminologie v jednotlivých skupinách oborů.

Řešení profesních stupňů profesní pomocník (EQF 4), profesní specializovaný pomocník (EQF 5) není obsahem tohoto návrhu, který se zabývá řešením dalšího vzdělávání absolventů VOŠ. Jsou zde zmiňovány, protože kompletují představu a na jejich výuce se absolventi VOŠ mohou a mají podílet.

Moduly absolvované v rámci EQF 5 lze uznávat za okolností uvedených v akreditačním spisu EQF 6. Avšak nelze uznávat moduly získané v EQF 4 v EQF 5. Jedná se o typově jiný druh studia (střední a terciární).

V následující tabulce č. 1 uvádíme detailní rozpracování jednotlivých kategorií v návaznosti na EQF, požadavky na vzdělání a praxi, oprávněné činnosti jak v oboru, tak v pedagogické činnosti. Uvedené časové dotace jsou orientační, jejich konečné určení by mělo být předmětem další cílené odborné diskuse.

²⁴ Evropský rámec kvalifikací. EQF [online]. NUV. [vid. 2021-07-17] Dostupné z: <http://www.nuv.cz/eqf/co-je-eqf>

Profesní stupně kvalifikací v sociální práci ve vazbě na EQF

Profesní stupeň, výstupní úroveň, platová třída	Vstupní úroveň	Požadavky na vzdělání a praxi	Oprávněné činnosti
Profesní pomocník Ekvivalent EQF 4 (Platová třída: 8) Pro udržení kvalifikace nutné DV v aktuálních znalostech jako dosud.	EQF 4 (SOŠ např. sociální péče, pedagogická s praxí)	SOŠ např. sociální péče, pedagogická s praxí	Práce pod vedením kvalifikovaného profesního pracovníka.
	EQF 4 (SŠ) v jiném oboru nebo gymnázium	EQF 4 (SŠ) + kurz s praxí zakončený odbornou zkouškou by měl doplnit odborné vzdělání	
	Pro vybrané úzké pomocné profese, výjimečně nižší vzdělání než EQF 4	Specializovaný kurz zakončený zkouškou (alespoň 80 hodin s podílem supervidované praxe)	Úzce zaměřená práce realizovaná pod vedením kvalifikovaného profesního pracovníka – např. asistent pedagoga nebo pracovník v sociálních službách.
Profesní specializovaný pomocník Ekvivalent EQF 5 (Platová třída: 9) Pro udržení kvalifikace nutné DV v aktuálních znalostech jako dosud.	EQF 4	Absolvování jednoletého nebo dvouletého programu v EQF 5 (minimálně 80 kreditů). Možno získat též absolvováním části studia na EQF 6 – min. 80 ECTS, praxe v rozsahu 160 hodin. Výjimečně možnost připustit ke zkouškám při doložení dlouholeté praxe a různých forem celoživotního a neformálního vzdělání.	Práce v oboru pod vedením kvalifikovaného profesního pracovníka a samostatná specializovaná práce ve vymezeném rozsahu – například aktivizační činnosti, volnočasové aktivity apod. Výpomoc s výukou profesního pracovníka u kurzů pro asistenty (EQF 4) – např. působení ve výuce, sdílení zkušeností z praxe, spolupráce na hodnocení studentů ve výuce a na praxích *).
	Pro vybrané pomocné profese výjimečně nižší vzdělání než EQF 4	Nadstavbový specializační výcvik/kurz zakončený praktickou zkouškou, s podílem supervidované praxe v rozsahu minimálně 80 hodin – navíc ke kvalifikačnímu kurzu.	Samostatná úzce zaměřená práce (např. doučování nebo asistence u specifické cílové skupiny).

<p>Profesní pracovník Ekvivalent EQF 6 (Platová třída: 10) Pro udržení kvalifikace nutné DV v aktuálních znalostech jako dosud.</p>	<p>EQF 4 s maturitou</p>	<p>Vzdělání v akreditovaných oborech na úrovni EQF 6 (Dis., Bc.) – 180 ECTS, zahrnuje min. 300 hodin hodnocené praxe, absolventskou práci a zkoušku na úrovni EQF 6.</p>	<p>Samostatná odborná práce Vedení a rozvoj asistentů/pomocníků Lektorství kurzů úrovní asistent (EQF 4) a specializovaný asistent (EQF 5) *</p>
<p>Profesní odborník Ekvivalent EQF 7 (Platová třída 11–12)</p>	<p>EQF 6 v oboru (zahrnující alespoň 2 roky praxe)</p>	<p>Obhajoba odborné práce a zkoušky na úrovni EQF 7 po doložení: - 120 ECTS v kurzech DV, z toho aspoň 20 ECTS na odpovídající úrovni, - doložení supervidované praxe na dané úrovni kompetencí v rozsahu min. 200 hodin. Nebo Mgr. (EQF 7) v oboru s doložením min. 200 hodin supervidované praxe na dané úrovni. Rozšířená možnost – akceptovat k obhajobě absolventské práce a zkoušce absolventy po doložení významné praxe a portfolia studijních aktivit v neformálním nebo celoživotním vzdělávání nebo tvůrčí činnosti.</p>	<p>Vedení a rozvoj profesních pracovníků Výuka na EQF 6, vedení a hodnocení praxí nebo lektorství kurzů v úrovni profesní pracovník Lektorství kurzů do EQF 6</p>
<p>Licencovaný pracovník Ekvivalent EQF 8 (Platová třída: 13–14)</p>	<p>Profesní odborník</p>	<p>Obhajoba vlastní tvůrčí činnosti před expertní komisí.</p>	<p>Výuka na profesní EQF 5–8 Garantování vzdělávacích programů v profesní EQF 7 a nižší, podíl na hodnocení expertů, lektorství kurzů do EQF 8, publikační a grantová činnost, základní i aplikovaný výzkum v oboru.</p>

5 Nároky na realizaci koncepce rozvoje DV

Představená strategie rozvoje dalšího vzdělávání navrhuje **návaznost dalšího specializačního vzdělávání pro profesní růst, specifikuje požadavky vedoucí k získání profesního stupně profesní odborník (a výše)**, konkretizuje způsob získání kompetencí (znalostí, dovedností, postojů), včetně definování rámcových obsahů zkoušek, dále pak nastavení funkčních mechanismů pro zajištění kvality dalšího vzdělání.

V návaznosti na tuto koncepci je třeba dořešit následující úkoly:

- Upravit, případně rozpracovat **systém akreditací** vzdělávacích programů a institucí, a to jak pro **oprávnění** poskytovat vzdělání, tak pro **garanci a udržení kvality DV pro různé úrovně**, včetně otevřeného kreditního systému, tak aby si mohl absolvent skládat svůj vzdělávací program (cestu) dle individuálních potřeb.
- Stanovit podmínky pro získání jednotlivých profesních stupňů a vytvořit organizační a personální zajištění pro potřeby ověřování úrovně – kdo bude zkoušet a vydávat osvědčení o naplnění stupně.
- Podpořit vznik a rozvoj **kompetenčních modelů a znalostních standardů pro různé specializace** v rámci jednotlivých úrovní.
- Podpořit akreditaci a tvorbu vhodných kurzů **granty a projekty**.
- Podpořit vznik komplexních kvalifikačních kurzů, mentorských programů, výcviků a supervizí, včetně systému kreditů pro konference a další činnosti.
- Podpořit poptávky po pokročilých kurzech a zvyšování kvalifikace **podporou zaměstnavatelů**, ať už finanční, projektovou nebo poradenskou činností.
- **Propagovat systém profesních stupňů napříč odbornou komunitou i celou společností**. Součástí aktivit může být i zvážení existence škály neakademických titulů (za jménem) pro motivaci a rozlišení profesních úrovní.
- Promítnout profesní stupně do katalogu prací.
- Zajistit vytvoření navrženého systému prostřednictvím **přechodného období**.

Výše uvedené nebude možné bez **součinnosti resortů státní správy, zřizovatelů a zaměstnavatelů a konsenzu odborné veřejnosti**. Vyšší odborné školy v tomto procesu mohou sehrát zásadní roli nejen jako vzdělavatelé se zkušenostmi z profesního a dalšího vzdělávání, ale také jako školy připravující studenty, kterým je tento systém dalšího vzdělávání určen, a disponující kvalifikovanými odborníky.

6 Předpoklady VOŠ pro realizaci dalšího vzdělávání

Další vzdělávání dospělých je poskytováno řadou subjektů – jedná se mj. o komerční společnosti, jejichž hlavní činností je zajišťování vzdělávacích aktivit, ale i o organizace, které mají primárně jiné poslání, vedle kterého nabízejí i další vzdělávání. **Vyšší odborné školy jsou v této oblasti významným aktérem. Mají řadu výhod a předpokladů – jedná se o profesně zaměřené odborné školy, které propojují „svět vzdělání a svět práce“,** přičemž mohou čerpat z následujících předností:

- **Úzká návaznost VOŠ na praxi.** Ve srovnání s jinými typy vzdělávacích institucí (jako jsou univerzity, střední a základní školy) mají velmi těsné spojení se zaměstnavateli prostřednictvím praxe studentů. VOŠ mají dobrý **vhled do praxe, znají aktuální problémy a s tím související vzdělávací potřeby pracovníků organizací.**
- **Na rozdíl od většiny komerčních vzdělávacích institucí je u VOŠ větší návaznost či napojení na odborné poznání, sledování nových trendů v oboru prostřednictvím účasti na konferencích či odborných workshopech** a dalších vzdělávacích aktivitách, sledování odborné literatury, výsledků nových výzkumů a inovativních poznatků.
- VOŠ vytvářejí prostor a platformy pro **nejrůznější fóra a panelové diskuse** významných aktérů, zejména profesních organizací a zaměstnavatelů k aktuálním tématům v oboru, ze kterých vyplývají vzdělávací potřeby pracovníků v regionu, a tím mohou přispět k efektivní vzdělávací nabídce.
- **Účast na národních i mezinárodních projektech** – přenos know-how, aktuálních trendů, poznatků, evidence-based practice.
- VOŠ mají díky systematickému pedagogickému působení silnou **devizu v oblasti implementace inovativních forem, metod a technik vzdělávání,** přičemž nezřídka čerpají ze zkušeností tuzemských i zahraničních partnerských institucí.
- **Působení externích lektorů – odborníků z praxe, kteří do výuky implementují nejnovější poznatky,** dokáží identifikovat příklady dobré, ale i špatné praxe, mají zkušenosti z multidisciplinární spolupráce a z účasti na systémových řešeních na makro, mezo i mikro úrovni daného oboru.
- Výhodou VOŠ je také jejich napojení na praxi v kontextu **práce s peer pracovníky či organizacemi zastupujícími zájmy klientských skupin** (uživatelé sociálních služeb u sociální práce, žáky, resp. jejich zákonnými zástupci, či studenty v oblasti pedagogiky). Na přínos zapojení peer zástupců ukazuje řada studií ze zahraničí i počáteční zkušenosti se zapojováním peer členů z českého prostředí²⁵. **Peer zástupci mohou korigovat jak témata pro vzdělávání, tak také vhodné formy vzdělávání.**
- VOŠ má velký potenciál pracovat s absolventy, neboť mnohé školy je systematicky doprovází nejenom v průběhu řádného studia, ale i v průběhu další profesní kariéry.

²⁵ K zapojení peer pracovníků viz např. FOITOVÁ, Zuzana a kol. Zapojení peer konzultantů do péče o duševní zdraví. Praha: Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví, 2014. [vid. 2021-07-17]. Dostupné z: https://www.cmhcd.cz/CMHCD/media/Media/Ke%20stazeni/Centrum/Manual_ZPK_web.pdf.

7 Náměty na řešení jednotlivých úprav systému DV podle koncepce

Navrhované změny v rámci představené koncepce s sebou ruku v ruce nesou také nutnost úprav v několika dílčích oblastech dalšího vzdělávání. Jde o potřebu rozlišit úrovně **profesních kurzů** DV (5.1) vedoucí k získání odbornosti profesní odborník, rozšířit nabídku akreditovaných aktivit DV o další formy (5.2), diskutovat zavedení možnosti rozšíření kvalifikace absolvováním zkoušky (5.3), nastavit systém garance kvality DV, včetně systému akreditací kurzů i institucí poskytujících DV (5.4), navrhnout změny ve financování dalšího vzdělávání. Konkrétní změny v jednotlivých oblastech pojednáváme v následujících kapitolách.

7.1 Rozlišení úrovně profesních kurzů DV a doplnění o náročnost v podobě kreditů

V současném režimu DV neexistuje odlišení úrovně kurzů DV tak, aby bylo možné odlišit začátečnický kurz od komplexního výcviku odborníků.

Měl by tedy vzniknout systém, který by umožnil kurzy rozdělit podle úrovně EQF. Pracovník by v rámci udržení své aktuální znalosti nebo k rozšíření kvalifikace mohl absolvovat i kurzy s nižší úrovní, než které již dosáhl. Ke zvýšení kvalifikace by ale musel využít předepsaný podíl kurzů se stanovenou úrovní náročnosti.

7.2 Rozšíření nabídky akreditovaných aktivit DV o další formy

Pro realizaci efektivního vzdělávání je důležité využití všech vhodných forem vzdělávání: od prezenčních kurzů, přes odborné stáže, praktické workshopy, e-learningové programy, konference až po konzultační služby či audity kvality a dlouhodobé výcviky. Z hlediska šíře uznatelných vzdělávacích aktivit by se v duchu CPD (*Continuing Professional Development*) počítala účast na aktivitách, jako je například výzkum, projektová činnost, publikování, výuka apod.

Typy aktivit vedoucí k rozvoji kompetencí v rámci DV, které by měly být uznatelné:

- odborné workshopy, konference na aktuální témata, diskusní panely, odborná fóra a kulaté stoly
- krátkodobé kurzy
- dlouhodobější, specializované kurzy
- **výcviky a seberozvojové aktivity**, které umožňují oproti krátkodobým, zpravidla jednodenním kurzům, nácviky zajišťující praktické osvojení dovedností včetně získání větší jistoty při implementaci metod do praxe a schopnost reflexe vlastní práce
- **mentoring** – zaškolování a podpora nových pracovníků
- **supervize** – skupinové supervize či supervize individuální, popř. kombinace obou forem
- **koučink** – zejména pro vedoucí pracovníky, má velký přínos nejen pro začínající řídicí pracovníky (a to jak v oblasti sociální, tak u ředitelů škol)
- **(zahraniční) stáže a výměnné pobyty** – zahraniční zkušenosti, nové impulsy v profesní práci
- **účast na mezinárodních i lokálních projektech a** zapojení do širší spolupráce v rámci projektů
- **stínování (shadowing)** – stínování kolegy z jiné instituce umožňuje sledovat a reflektovat metody práce, pracovní postupy v každodenní praxi a přenášet účinné postupy do vlastní praxe
- **job rotation** (rotace práce) – pracovník poznává fungování organizace na různých pozicích (na jednotlivých pracovištích organizace nebo v jiné organizaci), což mu dává možnost nových pohledů a posiluje také sociální vazby s dalšími kolegy
- **samostudium**
- **publikování**
- **výzkum**
- **výuka, lektorská činnost**
- **odborné konzultace, audity**

Kromě akreditovaných vzdělávacích programů může poskytovatel dalšího vzdělávání nabízet **neakreditované kurzy**, kterými může pružně reagovat na aktuální vzdělávací potřeby na trhu, může v relativně krátké době připravit semináře, odborné konzultace či audity zaměřené organizacím „na míru“.

7.3 Zavedení možnosti rozšíření kvalifikace absolvováním zkoušky

Možností, jak získat daný profesní stupeň EQF by kromě formálního studia bylo složení profesní zkoušky pro danou úroveň, která nemusí být nutně podmíněna získáním potřebného počtu kreditů. Uchazeč by svou nabytou způsobilost prokazoval formou portfolia a přezkoušení. Takový přístup by bylo vhodné doplnit mentorským programem, který by uchazeče na zkoušku připravil – pomohl by mu doložit potřebné portfolio, vedl ho při doplnění chybějících znalostí, doplnil hodnocení praxe. Formou přezkoušení je také obhajoba vlastní práce, která by splňovala stanovenou úroveň a obsah.

Uvedené možnosti uznání profesní způsobilosti umožňují akceptovat neformální učení a praktické zkušenosti studenta, samostudium nebo například dlouholetou osobní, pracovní a odbornou zkušenost.

7.4 Vytvoření systému kvality a akreditací kurzů DV

Pro garanci odborné úrovně a kvality vzdělávání funguje systém udělování akreditací vzdělávacích programů, případně i vzdělávacích institucí. Odbornými gestory pro udělování akreditací DV jsou v současné době příslušná ministerstva.

Akreditační komise vychází při posuzování žádostí o akreditaci z předložených zpracovaných žádostí (posuzuje formálně žádost na základě názvu, anotace, struktury kurzu, definovaných cílových kompetencí absolventa, případně předložené ukázky učebního textu pro účastníky), dále vychází z posouzení kompetence lektora/lektorského týmu, kdy posuzuje dosažené vzdělání a pracovní zkušenosti lektorů. Dále provádí kontroly realizace vzdělávacích programů u vzdělavatelů – kontrola opět vychází z doložených materiálů (prezenční listiny, počet účastníků v kurzu, výukové materiály, osvědčení, evaluační dotazníky). Kontroly jsou zaměřeny zejména na to, zda vzdělávání probíhá podle požadavků akreditace. Činnost akreditačních oddělení ministerstev není zaměřena na to, zda a jak vzdělavatel reaguje na problémové či nové situace v oboru, na vzdělávací potřeby pracovníků či na potřeby organizací (sociálních služeb, škol, pracovníků úřadů).

7.4.1 Systém akreditací v návaznosti na jednotlivé úrovně DV

Systém akreditací DV je základním kamenem zajištění kvality a možnosti skládat si individuálně své profesní vzdělávání, včetně jeho uznání.

Rozšíření o určování úrovní kurzů a kreditů zvýší nároky na pracovníky ministerstva a síť partnerů, kteří se na akreditaci podílí. Centrálně zajistit celou oblast z úrovně ministerstva, ať už se jedná o MŠMT v případě pedagogiky nebo MPSV v případě sociální práce, je velmi náročné a je otázkou, jestli je to i žádoucí.

Nabízí se dvě možnosti úpravy systému z důvodu jeho kvality a kapacity:

a) Zachování a rozšíření kapacity centrální akreditace kurzů DV, tak jako dosud Ministerstvem školství a Ministerstvem práce a sociálních věcí. Výhodou je rychlost změn. Z pohledu kapacity systému by to znamenalo jeho rozšíření – zajištění náročnějších a vysoce specializovaných kurzů by to ale především u kurzů a zkoušek zvyšujících kvalifikaci kladlo velké nároky na kapacitu systému a na zajištění odborníků z praxe a profesního vzdělávání.

b) Zavedení decentralizovaného modelu akreditací DV (jako v zahraničí), včetně kontroly kvality DV, která by byla svěřena určité instituci nebo profesní organizaci, případně školám – včetně VOŠ – v oboru. Ministerstva (v našem případě MŠMT a MPSV) by vzdělávací instituce vybíralo na základě splnění podmínek

personálního zajištění, provázání na praxi a výsledků jejich vzdělávací činnosti. Akreditované školy by tak poskytovaly kurzy DV ve svém oboru a garantovaly by jejich kvalitu. Podpořilo by to VOŠ, případně další instituce ve vzniku regionálních nebo oborových center dalšího vzdělávání. Ministerstvo by bylo odvolací instancí a zajišťovalo by kontrolu.

Oboje vyžaduje, aby během přechodného období (do doby profesních expertů a výše) v akreditačních orgánech byli zástupci příslušných ministerstev, odborníci zastupující zaměstnavatele a odborníci z oblasti vzdělávání (z VOŠ i VŠ profesně orientovaných). Po ukončení přechodného období by se na akreditacích měli podílet profesní experti (EQF 7).

V souvislosti s tím by bylo potřeba **nastavit obsah akreditační žádosti**, respektive rozšířit jej o následující kategorie:

Pro kurzy úrovně EQF 4–6:

- Úroveň a kredity kurzu
- Odborný garant kurzu, lektor, příp. mentor
- Které kompetence kurz rozvíjí a na jakou úroveň absolventi dosáhnou
- Obsah, rozsah kurzu, metodologie
- Rozsah a forma hodnocení – absolvování

Pro kurzy úrovně EQF 6–8:

- Úroveň a kredity kurzu
- Odborný garant kurzu, specializovaný lektor, mentor, příp. supervizor
- Stanovení minimálního standardu znalostí nutných k absolvování této úrovně
- Odborná komise
- Obsah a forma přípravného kurzu k expertní zkoušce (důraz na individuální přístup)

7.4.2 Personální a materiální nároky na instituce poskytující DV

Při aplikování nového systému profesních úrovní by profesní kurzy mohl pořádat pouze subjekt, který má akreditovaný systém DV. VOŠ nebo VŠ (s garantem na úrovni profesní expert) automaticky, ostatní subjekty by musely prokázat personální a materiální zabezpečení.

Profesní kurzy mají poskytovat vzdělání potřebné pro vykonávání profesí stupně EQF 6 a 7 (podle tabulky č. 1), jedná se o profese „profesní pracovník“, „profesní odborník“ a „licencovaný pracovník“. Podle standardů v nařízení vlády č. 274/2016 Sb. je třeba, aby se na výuce podíleli odborníci z praxe, kteří budou zajišťovat prakticky zaměřené předměty/moduly.

Stávající legislativa by se tedy měla změnit o doplnění vyznačené kurzívou takto:

Kvalifikačním předpokladem je nejméně střední odborné vzdělání s maturitou a nejméně pětiletá praxe v oboru, který mají zajišťovat. Odborné/teoretické předměty by měli zajišťovat pedagogové s magisterským vysokoškolským vzděláním (případně i s vyšším) *nebo v souladu s tímto dokumentem profesní odborník či expert*. Máme za to, že v těchto intencích by personální zabezpečení kurzů bylo analogické jako u stávajících magisterských programů.

Pro akreditaci kurzů (vedoucí k získání odbornosti profesní odborník) z toho vyplývají následující kvalifikační předpoklady pro:

- a) garanta kurzu: profesní expert (po přechodné období specializovaný odborník);
- b) ostatní (např. lektor, mentor, supervizor): může se podílet maximálně na úrovni, které sám dosáhl.
- c) Předsedou komise závěrečné zkoušky nutné pro získání odbornosti profesní odborník by měl být pedagog s vědeckou hodností *nebo profesní expert*, členem komise by měl být též odborník z praxe.

- d) V závěrečných nejvyšších kurzech vedoucích k závěrečné zkoušce (a obhajobě) odbornosti profesní odborník (EQF 7) by se měli na výuce rovněž podílet odborníci z praxe s kvalifikací "profesní expert". Část odborných/teoretických předmětů by měli zajišťovat pedagogové s vědeckou hodností.

(Poznámka: Vzhledem k tomu, že absolventům expertních kurzů nebude udělován akademický titul magister, není třeba vyžadovat, aby předsedou komise byl pracovník, který byl jmenován docentem.)

Během **přechodného období** může roli garanta plnit specializovaný odborník (nejméně absolvent VOŠ či příslušného Bc. programu s praxí, který získal specializaci absolvováním odborných kurzů či jiným druhem studia a tvůrčí činností). Během tohoto období si specializovaní odborníci mohou doplnit vzdělání (na úroveň EQF 7 "profesní expert") absolvováním expertních profesních kurzů a odpovídající zkoušky.

Požadavky na **materiální zabezpečení** kurzu odpovídají současné praxi a neshledali jsme potřebu navrhovat v této oblasti další změny.

7.4.3 Monitoring a kontrola kvality

Evaluace poskytovaného vzdělávání je velmi důležitá jak pro lektory, tak pro organizaci vzdělavatele. Je tedy třeba otevřít širší diskuse, jak systémově pracovat s monitorováním kvality dalšího vzdělávání, včetně toho, kdo by měl kvalitu vzdělávání nastavit, sledovat, vyhodnocovat a dávat podněty k jejímu dalšímu rozvoji. Zde se otevírá prostor pro profesní asociace, jež by tuto roli mohly plnit.

Pro komplexní řešení zajištění kvality DV, včetně jeho efektivního hodnocení, se jako nejvhodnější forma jeví již zmiňovaný **decentralizovaný model akreditací DV**, přičemž kontrola kvality DV by byla v gesci dané profesní organizace, případně vzdělavatelů samotných. Kontrolní funkci by zajišťovalo příslušné ministerstvo (v našem případě MŠMT a MPSV). Inspirací může být fungující systém *Standardů kvality sociálních služeb*²⁶, kde jako kontrolní instance *funguje Inspekce kvality sociálních služeb* při MPSV, která monitoruje dodržování standardů kvality v daném zařízení.²⁷

Kromě toho by kvalitu DV sledoval trh sám – lektori i účastníci by si aktivity DV vybírali podle toho, kde jsou akreditovány a jaké je hodnocení účastníků vzdělávání.

Vidíme jako velmi potřebné **zintenzivnění spolupráce ministerstev, vzdělavatelů a příjemců dalšího vzdělávání**. Pro rozvoj spolupráce by bylo přínosné častější pořádání diskusních panelů, pravidelné zjišťování vzdělávacích potřeb, implementace inovativních metod a technik vzdělávání, vytváření strategických dokumentů pro rozvoj dalšího vzdělávání a podpora aktivit směřujících k rozvoji a zvyšování kvality dalšího vzdělávání.

7.5 Změny ve financování dalšího vzdělávání

Práce absolventů pedagogických a sociálních oborů není příliš ekonomicky hodnocena, není tedy možné, aby tíha financování DV ležela na samotných účastnících, respektive na jejich zaměstnavatelích. Tato situace je problematická pro státní i nestátní organizace, které zde působí. Jsou tak výrazně limitováni v možnostech žádat po svých zaměstnancích profesní odborný rozvoj.

Nedostatek finanční podpory se pak odráží na kvalitě poptávaného DV, kdy při realizaci vzdělávání ve veřejných zakázkách či jiných výběrových řízeních je často jediným nebo nejvýznamnějším kritériem výběru vhodného dodavatele vzdělávání nejnižší cena.

²⁶ Standardy kvality sociálních služeb. In: MPSV.cz [online]. [vic. 2021-09-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/standardy-kvality-socialnich-sluzeb>

²⁷ Kvalita sociálních služeb, inspekce, kontrola. In: MPSV.cz [online]. [vic. 2021-09-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/kvalita-socialnich-sluzeb-inspekce-kontrola>

Doporučujeme následující řešení:

- **Poskytnutí přímé finanční podpory zaměstnanci** – každý student profesního vzdělání by mohl mít jakýsi „index“, který mu umožňuje čerpat určitý počet kreditů (cca 150 ECTS) dotovaných státem.
- **Zavedení systémové podpory personálních kapacit zaměstnavatele** na zajištění kvalitního personálního managementu s ohledem na oblast dalšího vzdělávání pracovníků.
- **Poskytnutí přímé finanční podpory zaměstnavateli** na realizaci profesního rozvoje svých zaměstnanců.
- **Granty pro vzdělavatele.**

TABULKY

Tabulka 1 – Evropský kvalifikační rámec – EQF. ²⁸

EQF	Deskriptory popisující úroveň kvalifikací		
	Znalosti	Dovednosti	Kompetence
Úroveň 4	faktické a teoretické znalosti v širokých souvislostech v oboru práce nebo studia	řada kognitivních a praktických dovedností požadovaných při řešení specifických problémů v oboru práce nebo studia	schopnost řídit sebe samého v rámci pokynů v oblastech práce nebo studia, které jsou obvykle předvídatelné, ale mohou se měnit dohlížet na běžnou práci jiných osob a nést určitou odpovědnost za hodnocení a zlepšování pracovních či vzdělávacích činností
Úroveň 5	rozsáhlé a specializované faktické a teoretické znalosti v oboru práce nebo studia a uvědomování si hranic těchto znalostí	rozsáhlá škála kognitivních a praktických dovedností požadovaných při rozvíjení tvůrčích řešení abstraktních problémů	řídit a kontrolovat pracovní či vzdělávací činnosti, při nichž dochází k nepředvídatelným změnám posuzovat a rozvíjet své vlastní výkony a výkony ostatních
Úroveň 6	pokročilé znalosti v oboru práce nebo studia zahrnující kritické chápání teorií a zásad	pokročilé dovednosti prokazující zvládnutí oboru a smysl pro inovace, jež jsou požadovány při řešení složitých a nepředvídatelných problémů ve specializované oblasti práce nebo studia	řídit složité technické nebo odborné činnosti či projekty a nést odpovědnost za rozhodování v kontextu nepředvídatelné pracovní nebo vzdělávací náplně nést odpovědnost za řízení odborného rozvoje jednotlivců a skupin
Úroveň 7	vysoce specializované znalosti, z nichž některé jsou v popředí znalostí v oboru práce nebo studia, sloužící jako základ originálního myšlení nebo výzkumu kritické uvědomování si znalostí v oboru	speciální dovednosti požadované při řešení problémů ve výzkumu a/nebo při inovacích s cílem rozvíjet nové znalosti a postupy a integrovat poznatky z různých oblastí	řídit a transformovat pracovní nebo vzdělávací kontexty, které jsou složité, nelze je předvídat a vyžadují nové strategické přístupy nést odpovědnost za přispívání k profesním znalostem a postupům a/nebo za posuzování strategických výkonů týmů

²⁸ Evropský rámec kvalifikací. EQF [online]. NUV. [vid. 2021-07-17] Dostupné z: [http://www.nuv.cz/eqf/co-je-
eqf](http://www.nuv.cz/eqf/co-je-
eqf)

	a na rozhraní mezi různými oblastmi		
Úroveň 8	znalosti na špičkové úrovni v oboru práce nebo studia a na rozhraní mezi obory	vysoce pokročilé a specializované dovednosti a techniky, včetně syntézy a hodnocení, požadované při řešení kritických problémů ve výzkumu a/nebo inovacích a při rozšiřování a novém definování stávajících znalostí nebo odborných postupů	vykazovat značnou autoritu, inovační potenciál, samostatnost a akademickou a odbornou integritu a trvalé odhodlání přicházet s novými myšlenkami a vyvíjet nové postupy na špičkové úrovni v oboru práce nebo studia, včetně výzkumu

Tabulka 2 – Institucionální rámec akreditací vzdělávacích programů MPSV, MŠMT a MV

Resort	Legislativní rámec	Akreditace
MPSV	<p>Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (§ 117a–e)</p>	<p>Žádost o akreditaci vzdělávacího programu, kromě náležitostí podání obsahuje mj. oprávnění ke vzdělávací činnosti; název, druh, formu, obsah a časový rozsah vzdělávacího programu, který žadatel hodlá uskutečňovat; doklady o materiálním a technickém zabezpečení vzdělávacího programu; seznam lektorů, kteří se budou podílet na vzdělávání, včetně dokladů o jejich odborné způsobilosti.</p> <p>Žádosti o akreditaci vzdělávacích programů jsou podávány prostřednictvím elektronického systému AKRIS ve lhůtách stanovených MPSV. Žádosti o akreditaci jsou MPSV předány k posouzení akreditační komisi, která je zřízena jako poradní orgán MPSV k posouzení žádosti o udělení akreditace či posouzení návrhu na odejmutí akreditace. Členy akreditační komise jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí. Akreditační komise zpracuje stanovisko k žádosti o akreditaci, které ve lhůtě 60 dnů od posledního dne kalendářního čtvrtletí, ve kterém byla tato žádost podána, předloží ministerstvu. Ministerstvo rozhodne o akreditaci ve lhůtě 30 dnů po obdržení stanoviska komise a při rozhodování přihlíží ke stanovisku akreditační komise. Akreditace vzdělávacího programu se uděluje na dobu 4 let. Vzdělávací zařízení je povinno vést evidenci osvědčení vydaných v rámci realizace akreditovaného vzdělávacího programu. Poplatek za akreditaci jednoho vzdělávacího programu činí 1.000 Kč.</p> <p>Ministerstvo zveřejňuje v elektronické podobě v IS AKRIS seznam akreditovaných vzdělávacích programů, dobu, na kterou byla akreditace udělena, a seznam vzdělávacích zařízení, kterým byla akreditace vzdělávacího programu odejmuta.</p> <p>Procedurální postup při podávání akreditací u MŠMT a MV je obdobný jako u akreditací MPSV, detailně je popsán v níže uvedených právních předpisech.</p>
MŠMT	<p>Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a provádějící vyhlášky o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických</p>	<p>Akreditace v systému dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků se řídí ustanoveními zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a provádějící vyhlášky o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů.</p> <p>Ministerstvo akredituje vzdělávací instituce a jejich vzdělávací programy zaměřené na další vzdělávání pedagogických pracovníků. Akreditace vzdělávací instituce se uděluje na dobu 6 let; tato doba se automaticky prodlužuje, dokud trvá akreditace alespoň jednoho vzdělávacího programu téhož žadatele. Akreditace vzdělávacího programu se uděluje</p>

	pracovníků, ve znění pozdějších předpisů.	na dobu 3 let. Podávání žádostí o akreditaci vzdělávacích programů dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je bez správního poplatku.
MV	Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů, vyhláškou č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů a vyhláškou č. 511/2002 Sb., resp. č. 304/2012 Sb., o uznání rovnocennosti vzdělání úředníků územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů.	<p>Postup pro akreditaci vzdělávací instituce a vzdělávacích programů MV, tj. vzdělávání úředníků územních samosprávných celků (dále také „ÚSC“), se řídí zákonem č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů, vyhláškou č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů a vyhláškou č. 511/2002 Sb., resp. č. 304/2012 Sb., o uznání rovnocennosti vzdělání úředníků územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů. Zákon o úřednících stanoví úředníkovi povinnost prohlubovat si kvalifikaci účastí na třech typech vzdělávání (vstupním, průběžném, přípravě a ověření zvláštní odborné způsobilosti). Vedoucí úředník a vedoucí úřadu jsou povinni prohlubovat si kvalifikaci též účastí na vzdělávání vedoucích úředníků. Akreditace se uděluje na tři roky, před uplynutím tříleté lhůty může vzdělávací instituce požádat o obnovení akreditace vzdělávací instituce nebo vzdělávacího programu. Podávání žádostí o akreditaci není zpoplatněno.</p> <p>Formální náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávací instituce upravuje zákon o úřednících v § 30, v případě akreditace vzdělávacího programu pak v § 31. Vzdělávací instituce dále mají v § 39 zákona o úřednících stanovenou zákonnou povinnost vypracovat každoročně písemnou zprávu obsahující základní údaje o vzdělávání, poskytovaném podle tohoto zákona v uplynulém kalendářním roce. Zprávu akreditované vzdělávací instituce zasílají Ministerstvu vnitra vždy do 31. května roku následujícího.</p> <p>Akreditované vzdělávací programy jsou osvobozeny od DPH.</p>

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Další vzdělávání / kvalifikace / uznávání vzdělání. In: NUV.cz [online]. NUV [vid 2021-09-09]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/dv>

Evropský rámec kvalifikací. EQF [online]. NUV. [vid. 17.06.2021] Dostupné z: <http://www.nuv.cz/eqf/co-je-eqf>

FOITOVÁ, Zuzana a kol. Zapojení peer konzultantů do péče o duševní zdraví. Praha: Centrum pro rozvoj péče o duševní zdraví, 2014. [vid. 2021-07-17]. Dostupné z: https://www.cmhcd.cz/CMHCD/media/Media/Ke%20stazeni/Centrum/Manual_ZPK_web.pdf

JANÍKOVÁ, Markéta. Vzdělávání v sociální práci ze sociologické perspektivy. In: *Časopis Sociální práce/Sociální práce*. 2019 (2), str. 43–52. ISSN: 1213-6204.

Kvalita sociálních služeb, inspekce, kontrola. In: MPSV.cz [online]. [vic. 2021-09-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/kvalita-socialnich-sluzeb-inspekce-kontrola>

MATOUŠEK, Oldřich, HEJNOVÁ, Kateřina. Profesiogram jako podklad pro konstrukci vzdělávacích programů. In: *Sociální práce/Sociální práce*, 2019 (2), str. 106–117. ISSN: 1213-6204.

MLČÁK, Zdeněk. *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty*. Ostrava: FF OU, 2005. ISBN: 80-7368-129-3.

Monitor vzdělávání a odborné přípravy 2019, Česko, Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2019 [online]. ISBN 978-92-76-08665-9. [vid. 10.06.2021]. Dostupné z: [Monitor vzdělávání a odborné přípravy 2019 - Česko \(europa.eu\)](http://europa.eu)

MŠMT. Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2019–2023. [online] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v Praze, 2019. [vid. 2021-07-17]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/file/51673/>

MŠMT. Strategie 2030+. Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+. [vid. 2021-07-17]. ISBN: 978-80-87601-47-1. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/file/54104/>

Standardy kvality sociálních služeb. In: MPSV.cz [online]. [vic. 2021-09-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/standardy-kvality-socialnich-sluzeb>

Systémový rozvoj dalšího vzdělávání. Národní ústav pro vzdělávání. Praha, 2013. [vid. 2021-07-17] Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/KONCEPT/publikace/koncepce.pdf>

Usnesení o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání a další vývoj po jeho dosažení (2021–2030). Rada EU. [vid. 10.06.2021]. Dostupné z: https://sdv.msmt.cz/uploads/231/Dokumenty_o_dalsim_vzdelavani_a_celozivotnim_uceni/Usneseni_Rady_o_strategickem_ramci_evropske_spoluprace_v_oblasti_vzdelavani_a_odborne_pripravy_2021_2030_15.3.2021.pdf

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění.

Zákon č. 108/2006, o sociálních službách, v platném znění.

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, v platném znění.

Rozšiřující literatura

Desatero kvalitního lektora. Desatero kvalitní vzdělávací instituce. Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, o. s. [vid. 28.5.2019]. Dostupné z: <http://www.aivd.cz/soubor-doc2725/>

MÁTEL, Andrej, KUZYŠIN, Bohuslav, SCHAVEL Milan. Reflexia ďalšieho vzdelávania a profesijného rozvoja sociálnych pracovníkov na Slovensku a v Českej republike. In: *Časopis Sociální práce/Sociálna práca*. 2019 (2), str. 21–24. ISSN: 1213-6204.

MLEJNKOVÁ, Kristýna., GIOVAGNONIOVÁ, Romana. Návrh nového systému vzdělávání pracovníků v sociálních službách v ČR. Výstup projektu *Vzdělávání pracovníků v sociálních službách*, CZ.2.63/0.0/0.0/15_017/0006952.

[vid. 27.10.2020]. Dostupné z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/Konference_prezentace_FD_V_Giovagnoniov%C3%A1_Mlejnkov%C3%A1.pdf/24e2b631-1b85-95c7-4dc6-e2b38a493ded

MŠMT. Hlavní směry vzdělávací politiky ČR do roku 2030. Pracovní verze ze dne 31. 10. 2019 určená k diskusi.

[vid. 17.07.2021]. Dostupné z: [https://www.eduin.cz/wp-](https://www.eduin.cz/wp-content/uploads/2019/11/brozura_HSVP_04_11_2019.pdf)

[content/uploads/2019/11/brozura_HSVP_04_11_2019.pdf](https://www.eduin.cz/wp-content/uploads/2019/11/brozura_HSVP_04_11_2019.pdf)