EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

# Návrh koncepce rozvoje dalšího vzdělávání na vyšších odborných školách

**Licence: Creative Commons BY-SA 4.0**
**Registrační číslo projektu: CZ.02.3.68/0.0/0.0/16_041/0008050**
**Inovace VOV_zdravotnická oblast**

Osnova:

1. Úvod
2. Vymezení pojmu další vzdělávání
3. Právní normy pro vzdělávání na vyšších odborných školách zdravotnických v České republice
4. Současný stav dalšího vzdělávání na vyšších odborných školách zdravotnických
5. Požadavky na další vzdělávání
6. Návrh rozvoje dalšího vzdělávání na vyšších odborných školách
7. Závěr

**Licence: Creative Commons BY-SA 4.0**
**Registrační číslo projektu: CZ.02.3.68/0.0/0.0/16_041/0008050**
**Inovace VOV_zdravotnická oblast**

## 1. Úvod

Návrh rozvoje vzdělávání vyšších odborných škol (VOŠ) vzniká na základě projektu Inovace VOV_zdravotnická oblast, č. CZ.02.3.68/0.0/0.0/16_041/0008050 jako jedna z jeho dílčích aktivit. Materiál má navrhnout rozvoj vzdělávání VOŠ zdravotnického typu. Na VOŠ zdravotnických se poskytuje vzdělávání pro výkon zdravotnických profesí, které jsou uvedeny v Zákoně č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů. Náplň práce zdravotnických profesí je doplňována prováděcími předpisy, zejména Vyhláškou č. 55/2011 Sb., o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků, ve znění pozdějších předpisů. Hlavním úkolem VOŠ zdravotnické je zajistit komplexní vzdělání budoucího profesionála dané profese. Studium je proto náročné, a to jak pro studenty, tak pro školy, které musejí trvale sledovat jak legislativní proces, tak nové trendy v jednotlivých zdravotnických oborech.

## 2. Vymezení pojmu další vzdělávání

Další vzdělávání (DV) je vyjádřeno školskými legislativními předpisy. Ty definují další vzdělávání jako všechny vzdělávací aktivity, které nejsou počátečním vzděláváním[1].

Koncept celoživotního učení byl poprvé vyjádřen v Memorandu o celoživotním učení (EK, 2001), kdy se pojmem celoživotní učení rozumí „veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů". Celoživotní učení v tomto kontextu obsahuje veškeré vzdělávací aktivity jedince, které mají za cíl rozvoj kompetencí, které umožňují jak jeho osobnostní rozvoj a růst, tak i jeho profesní, občanské a zájmové uplatnění[2].

Z myšlenky celoživotního učení vychází koncepční materiál „Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020“, která kromě formálního vzdělávání klade velký důraz na další formy vzdělávání, tedy i na neformální a informální vzdělávání. Tímto směrem se ubírá celá Evropa a ČR má stejný cíl.

**Licence: Creative Commons BY-SA 4.0**

V pracovním dokumentu Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030+ se píše: „Učení v průběhu celého života se stává nevyhnutelným požadavkem na jednotlivce v rámci společnosti, a tento trend bude ještě nabývat na významu. Vzdělávací systém musí vytvářet u žáků a studentů pozitivní vztah k učení, připravit je na to, že se budou kontinuálně učit v průběhu celého života novým věcem, a že úkolem vzdělávacích institucí je vést lidi v jakémkoliv věku k tomu, aby si osvojili dovednost samostatně se učit a v souladu se svými postoji vyhledávat příležitosti, jak tyto své nabyté dovednosti a znalosti uplatnit v praxi. Vzdělávací instituce působící ve formálním i neformálním vzdělávání by měly za tímto účelem lidem zprostředkovat dostupné zdroje, kterými jsou odborná literatura, tutoriály, odborná fóra, ale i on-line programy. Výzvou pro období po roce 2020 bude vznik a rozvoj komplexního a prostupného systému celoživotního učení zasazeného do evropského kontextu - systém celoživotního učení, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života. Je třeba, aby programy dalšího vzdělávání rozvíjely jak odborné, obecné, tak měkké dovednosti (jako jsou rozvoj logického myšlení, komunikace či finanční, občanskou či digitální a mediální gramotnost), tak i nové obsahy reflektující technologický vývoj. Měl by také podporovat formy distančního vzdělávání zejména prostřednictvím hromadných otevřených online kurzů (MOOC). Další vzdělávání by také mělo podporovat individualizaci nabídky tak, aby odpovídala náročnější a diverzifikovanější poptávce. Další vzdělávání musí být motivační a zvyšovat poptávku osob po tomto typu. Kromě spolupráce na rozvoji nabídky dalšího vzdělávání mezi sociálními partnery je výzvou i to, aby se instituce formálního vzdělávání stávaly čím dál více i poskytovateli neformálního vzdělávání, ať již formou modulárního vzdělávání, odbornými kurzy či akreditovanými rekvalifikacemi“[3].

Další vzdělávání je přehledně klasifikováno v materiálu Národního ústavu pro vzdělávání „Rozvoj škol jako center celoživotního učení“(2019)[4]:

a. <u>Oblast profesního vzdělávání:</u>
   - Kvalifikační další vzdělávání – vzdělávací programy vedoucí k profesní kvalifikaci podle Národní soustavy kvalifikací (NSK), případně k dosažení kvalifikace a stupně vzdělání, včetně uznávání výsledků předchozího učení podle standardů NSK

**Licence: Creative Commons BY-SA 4.0**

- Doplňující vzdělávání – vzdělávání prohlubující, aktualizující již dosažené vzdělání. Vzdělávací programy doplňujícího vzdělávání vedou k:
  - získání dalších profesních kompetencí v daném oboru,
  - ke vzdělání, které přináší aktuální poznatky vedoucí k získání nových znalostí či aktualizaci stávajících (organizované buď jako nabídka pro zájemce z řad veřejnosti nebo na objednávku firem podle jejich specifikovaného zadání; nebo uvnitř samotné školy v případě dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků).

b. Oblast občanského vzdělávání:
   - Kurzy, které školy připravují ke zvyšování kompetencí občanů, např. získávání a zvyšování digitální gramotnosti, finanční či právní gramotnosti, cizojazyčné gramotnosti, apod.

c. Oblast zájmového vzdělávání:
   - Kurzy, které školy nabízejí proto, že danou problematiku znají ze svého počátečního vzdělávání, nebo mají pedagogy, kteří téma a obsah kurzu připraví ze svého zájmu. Cílem je podpořit aktivitu občanů, uživatelů a zvýšit jejich kvalitu života. Kurzy mohou vznikat i na základě přání potenciálních uživatelů.

d. Vzdělávání seniorů:
   - Toto vzdělávání je určeno specifické cílové skupině, která je vymezena jak věkem, tak dalšími charakteristikami této vývojové etapy lidského života. Tato skupina vyžaduje jiné vzdělávací přístupy a modifikované či zcela nové vzdělávací obsahy.

Další vzdělávání je nedílnou součástí výkonu povolání i všech zdravotnických pracovníků.

V Zákoně o nelékařských zdravotnických povoláních[5] je hned v úvodním § 1, pís. b) vymezeno celoživotní vzdělávání zdravotnických pracovníků, které je dále rozpracováno v Hlavě V, díl 2 celoživotní vzdělávání. Celoživotní vzdělávání je definováno jako povinné pro všechny zdravotnické pracovníky a může probíhat různými formami.
Ze všech dokumentů vyplývají důležité směry, kterými se vzdělávání bude i nadále ubírat a ve kterém by vyšší odborné školy zdravotnické měly mít nezastupitelnou roli.

## 3. Právní normy pro vzdělávání na vyšších odborných školách zdravotnických v České republice

Licence: Creative Commons BY-SA 4.0

Návrh rozvoje dalšího vzdělávání na vyšších odborných školách zdravotnických (VOŠZ) je vymezen právními normami a strategickými dokumenty České republiky (ČR) v oblasti školství i zdravotnictví, dále jen „normy“.

a. Školské normy:

- Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání
- Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání)
- Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020
- Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030

b. Zdravotnické normy:

- Zákon č. 96/2004 Sb., zákon o nelékařských zdravotnických povoláních, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 55/2011 Sb., o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků, ve znění pozdějších předpisů

    - Zákoník práce:

- § 230 Zákona č. 262/2006 Sb, Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

**Licence: Creative Commons BY-SA 4.0**
**Registrační číslo projektu: CZ.02.3.68/0.0/0.0/16_041/0008050**
**Inovace VOV_zdravotnická oblast**

# 4. Současný stav DV na VOŠZ

## 4.1 Odborné vzdělávání v rámci celoživotního učení zdravotnických pracovníků

Jak již bylo zmíněno v bodě 2 tohoto dokumentu, zdravotnická legislativa v § 53 zákona o nelékařských zdravotnických povoláních stanovuje povinnost celoživotního vzdělávání pro všechny zdravotnické pracovníky. Zákon říká, že celoživotním vzděláváním se rozumí průběžné obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků v příslušném oboru v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky v zájmu zachování bezpečného a účinného výkonu příslušného povolání po celou dobu výkonu zdravotnického povolání. Cílem celoživotního vzdělávání je dát profesnímu vzdělávání reálný a v praxi realizovatelný základ, přínosný pro kvalitu a bezpečnost poskytovaných zdravotních služeb. VOŠ zdravotnické se na celoživotním vzdělávání zdravotníků podílejí nemalou měrou.

### 4.1.1 Specializační vzdělávání

VOŠZ mohou realizovat celou řadu specializačních kurzů. Tyto programy specializačního vzdělávání pro nelékařské zdravotnické pracovníky se uskutečňují v souladu s platnou legislativou po předchozí akreditaci Ministerstva zdravotnictví ČR (MZ). Specializační vzdělávání je určeno široké škále zdravotnických pracovníků, jako jsou všeobecné sestry, dětské sestry, porodní asistentky, ergoterapeuti, zdravotní laboranti, zubní technici, asistenti ochrany a podpory veřejného zdraví, farmaceutičtí asistenti, zdravotničtí záchranáři, nutriční terapeuti a celá řada dalších.

K akreditaci tohoto vzdělávání je důležitá vazba na zdravotnické zařízení, které zajišťuje realizaci praktické výuky.
VOŠZ tak mohou být důležitým činitelem při realizaci specializačního vzdělávání nelékařských zdravotnických povolání (NLZP) ve spojení s nejlepšími klinickými pracovišti v daném regionu.

### 4.1.2 Rekvalifikace

V oblasti rekvalifikací mají VOŠZ omezené možnosti. Pro vzdělávání NLZP jsou legislativně vymezeny požadavky na obsah vzdělání, které nelze splnit dílčími kvalifikacemi.
VOŠZ mohou akreditovat dlouhodobé rekvalifikační kurzy Ošetřovatel, Sanitář, Zubní instrumentářka, Zdravotník zotavovacích akcí k získání nové kvalifikace a podílet se na dalších

Licence: Creative Commons BY-SA 4.0

rekvalifikacích, jako je případně Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky a Chůva pro dětské koutky. U těchto dvou kurzů Chův mohou zdravotnické školy nabízet akreditované kurzy, ale nemohou se stát autorizovanou osobou pro výkon zkoušek, protože nesplňují kritéria daná pro hodnotitele.

### 4.1.3 Krátkodobé odborné kurzy

Krátkodobé kurzy realizované na VOŠZ vycházejí z potřeb zdravotnických vzdělávacích programů (kurzy prohlubující učivo určené studentům zdravotnických škol) nebo z potřeb zaměstnavatelů (určené absolventům na pozici NLZP). Mohou být zaměřené na poskytování přednemocniční první pomoci, edukační dovednosti, praktické nácviky některých specifických dovedností aj. Mohou reflektovat zájem zaměstnavatelů o prohlubování měkkých kompetencí, zejména v oblasti komunikačních dovedností.

### 4.1.4 Kurzy odborného cizího jazyka

VOŠZ mohou vzdělávat NLZP v oblasti cizích jazyků se zaměřením na odborný cizí jazyk. Kurzy mohou probíhat prezenční formou pod vedením jazykového lektora, ale také formou jinou, např. jako MOOC kurzy.

## 4.2 Vzdělávání dospělých a seniorů – občanské vzdělávání

VOŠZ mohou ve své nabídce poskytovat celoživotní vzdělávání veřejnosti v tom, co je profiluje, tedy v kurzech se zdravotnickou tematikou. Největší prostor je dán kurzům laické předlékařské pomoci, ale i oblastem zdravého životního stylu a dalším.

### 4.2.1 Předlékařská první pomoc

- Kurzy určené pedagogickým pracovníkům všech typů škol – Zdravotník zotavovacích akcí, Základní norma zdravotnických znalostí pro pedagogické pracovníky
- Kurzy pro zaměstnavatele – v rámci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) v souladu se Zákoníkem práce
- Kurzy pro širokou veřejnost
- Kurzy pro autoškoly

### 4.2.2 Zdravý životní styl, prevence onemocnění

Licence: Creative Commons BY-SA 4.0

- Kurzy se zaměřením na prevenci stresu, syndromu vyhoření
- Kurzy zdravotního cvičení
- Kurzy výživy
- Kurzy odvykání kouření
- Kurzy prevence HIV/AIDS
- Kurzy prevence onkologických onemocnění

#### 4.2.3 Pomoc rodinám pečujícím o chronicky nemocné, umírající, postižené členy rodiny

- Nácvik manipulace s nemocným, postiženým
- Komunikace s nemocným, umírajícím

### 4.3 Certifikační role

V rámci uznávání kvalifikací mohou VOŠZ provádět dílčí zkoušky, které jsou součástí nostrifikačního řízení pro uznávání kvalifikací cizincům.

### 4.4 Poradenská, informační role

VOŠZ mohou působit jako poradenské zařízení v rámci možných rekvalifikací v oblasti zdravotnických povolání.

## 5. Požadavky na další vzdělávání

Vzdělávací politika naší republiky se dlouhodobě zaměřuje na celoživotní vzdělávání a učení. Při tvorbě Strategie 2030+ jsou sledovány oblasti, jakými jsou „proměna obsahu a způsobu vzdělávání“, „podpora učitelů, ředitelů a dalších pracovníků ve vzdělávání“, „zvýšení odborných kapacit, důvěry a vzájemné spolupráce“, „zvýšení financování a zajištění jeho stability“[3].

Tento strategický materiál bude garantem rámce, který bude poskytnut ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) k zajištění pevných koncepčních rozhodnutí. Autorky tohoto návrhu rozvoje vzdělávání vycházejí z dosud navrhovaných směrů a analýz provedených na národní úrovni:

Licence: Creative Commons BY-SA 4.0
Registrační číslo projektu: CZ.02.3.68/0.0/0.0/16_041/0008050
Inovace VOV_zdravotnická oblast

## 5.1 SWOT analýza

NÚV[4] v roce 2018 vypracoval analýzu zaměřenou na „školy jako centra celoživotního učení (CŽU) – jde o moderní pojetí škol, které maximálně využívají svého personálního i materiálního potenciálu a stávají se otevřenými institucemi poskytujícími počáteční i nejrůznější druhy dalšího vzdělání (DV profesního, zájmového, občanského včetně uznávání výsledků předchozího učení) nejen žákům, ale i dospělým a seniorům, a to jak s ohledem na jejich možnosti, zájmy a předpoklady, tak s ohledem na potřeby regionálního trhu práce."

Studie analyzovala silné i slabé stránky škol, které se promítají do budování Center celoživotního učení, kterými by VOŠ ve svém regionu měly být. Mezi silné stránky škol patří napojení na místní instituce, zaměstnavatele, další sociální partnery, školy mají přehled o potřebách regionu. Učitelé škol mají zkušenosti se vzděláváním dospělých, mají vybavení, umí realizovat projektové záměry včetně využití finančních zdrojů ESF. Vzdělávací aktivity jsou přínosné pro kraje, obce a jednotlivce (SŠ a VOŠ poskytují DV přímo v místě – dostupnost DV pro občany kraje, regionu).

Mezi slabé stránky patří nezájem některých škol o DV, nízká míra spolupráce se sociálními partnery, nezájem veřejnosti, nezájem pedagogů, nízká míra kreativity, škol, propagace DV aj. Rizikové je také financování sebevzdělávání veřejností z vlastních zdrojů, legislativní rámec DV, přílišná administrativní náročnost aj.

## 5.2 Studie „Analýza stavu a možného vývoje sektoru vyššího odborného vzdělávání"

Studie popisuje další vzdělávání absolventů, a to nejen vyššího odborného vzdělávání[6]. Studie např. uvádí, že u otázky, u kterých poskytovatelů se jací absolventi (podle dosaženého vzdělání) vzdělávají, se jeví zajímavý přístup mezi bakaláři, magistry a absolventy VOŠ ve vztahu k dalšímu vzdělávání na VOŠ nebo VŠ. Zatímco magistři a bakaláři se vzdělávají ze jmenovaných školských institucí výhradně na VŠ, absolventi VOŠ upřednostňují vzdělávání na VOŠ, byť o poznání méně. Nejvíce se absolventi VOŠ vzdělávají – kromě u zaměstnavatele – v jiném vzdělávacím zařízení (33 % z celého objemu absolvovaných kurzů). To není případ bakalářů ani magistrů, kteří se kromě vzdělání organizovaného zaměstnavateli obrací nejčastěji na instituce neformálního vzdělávání, opírajíc se tak patrně o své schopnosti učení se rozvinuté vysokoškolským vzděláním. Tato studie také sděluje, že téměř polovinu kurzů pokrývají

Licence: Creative Commons BY-SA 4.0

zaměstnavatelé (46 %), jiné vzdělávací instituce pak něco přes 20 %. Další poskytovatelé zabírají z celkového objemu poskytovatelů kurzů již jen méně než třetinový podíl. Podle tohoto šetření se střední školy, VOŠ a VŠ podílejí celkově jen z 9 % na objemu poskytovaných kurzů. VOŠ zaujímají 3 %. To je jistě údaj, který ukazuje prostor k dalšímu rozvoji[6].

Školám se nabízí příležitost k tomu, aby se staly centry celoživotního učení. Mohly by se vydat tou cestou, že by poskytovaly relativně krátké vzdělávací programy, které by napomohly profilaci a odborné specializaci absolventů středoškolského a vyššího odborného vzdělávání a prohloubení již nabyté kvalifikace.

Populační propad však velmi komplikuje odhad zájemců o vzdělávání na VOŠ a tím i existenci VOŠ. Praxe jednoznačně dokládá, že v ČR se stále více maturantů rozhoduje pro studium na vysokých školách (VŠ) než na VOŠ.

Pro účely tohoto návrhu byla zadána dvě dotazníková šetření. První šetření bylo určeno všem cílovým skupinám projektu VOV (vyššího odborného vzdělávání), tedy učitelům VOŠ, studentům VOŠ a odborníkům z praxe. Druhé šetření bylo zaměřené na zaměstnavatele v rámci zdravotnických a sociálních služeb.

### 5.3 Názory na DV učitelů a studentů VOŠZ a odborníků z praxe

Pro zjištění názorů na DV a zmapování potřeb v oblasti forem, obsahů a možností DV byl koncipován dotazník, který byl vyhodnocován anonymně a administrován on-line daným cílovým skupinám. Na dotazník odpovědělo celkem 212 respondentů.

Celkem 78 % respondentů využívá v rámci DV kurzy a semináře, tedy organizované formy DV.

60,3 % respondentů udává, že nabídka kurzů DV je dostatečně široká, 90 % preferuje prakticky zaměřené DV.

V 70 % určuje směr DV zaměstnavatel. 62,5 % respondentů využívá spolupráce s kolegy v oboru, formou sdílení zkušeností.

Celkem 64,2 % respondentů by přivítalo širší využívání informačních a komunikačních technologií (ICT) – zejména ve formě distančního vzdělávání ve formě e-learningu a MOOC kurzů.

84,4 % respondentů by se rádo vzdělávalo i v dalších oblastech, nejen v odbornosti, např. v cizích jazycích, ICT.

92 % respondentů by uvítalo jednotný portál s ucelenou nabídkou DV a 90 % respondentů by preferovalo jednotnou databázi vzdělavatelů.

Z dotazníku vyplynulo, že téměř všichni respondenti 99,5 %) považují další vzdělávání za důležité bez ohledu na to, jestli jsou ještě aktivně studenty a vzdělávají se v akreditovaném programu, nebo již pracují. Uvědomují si, že vzdělávací nabídky jsou roztříštěné a také poskytované různými vzdělavateli v jedné oblasti, proto by chtěli adresář s komplexním přehledem vzdělávání a vzdělavatelů. Respondenti této skupiny preferují prakticky zaměřené kurzy, ale také zároveň v oblasti získávání nových vědomostí by upřednostnili distanční vzdělávání formou e-learningu či MOOC. Vysoké procento respondentů by se rádo vzdělávalo i v jiných oblastech, než je odborné vzdělávání, které vyžaduje jejich profese. Uvádějí např. vzdělávání v ICT a v cizích jazycích.

## 5.2 Názory na DV zaměstnavatelů zdravotnických zařízení a sociálních služeb

Pro zjištění názorů na DV a zmapování potřebnosti, četnosti a dostupnosti DV byl koncipován dotazník, který byl vyhodnocován anonymně a administrován on-line dané cílové skupině. Na dotazník odpovědělo celkem 33 subjektů.

71,9 % zaměstnavatelů považuje DV za nezbytné a 25 % ho vítá.

56,3 % zaměstnavatelů udává, že se DV účastní 80-100 % zaměstnanců alespoň 1x ročně, 28,1% zaměstnavatelů pak odpovídá, že se ho ročně zúčastňuje 40-50% zaměstnanců.

Zaměstnavatelé preferují vzdělávání v místě (34,4 %) nebo do vzdálenosti 50 km (31,3 %) a tzv. na klíč, tedy v souladu s potřebami organizace (odpovědělo tak více než 83 %).

Kromě odborných nabídek uvítají vzdělávání v kurzech s právní tematikou (9,4 %), v kurzech vedení týmu a managementu (9,4%) a ojediněle v kurzech PC a cizích jazyků.

Z celkového počtu uvádí 50 % respondentů, že zaměstnavatel zajišťuje vzdělávání sám vlastními pracovníky.

V rámci poskytovatelů DV jsou nejvíce preferována krajská vzdělávací zařízení (25 %), dále VOŠ (21,9 %), VŠ (15,6, %) a v menší míře SŠ.

**Licence: Creative Commons BY-SA 4.0**

Moderní způsoby celoživotního učení s využitím ICT by preferovalo 53,1 %, 46,9 % tuto formu odmítá.

68,8 % respondentů by přivítalo vznik jednotné instituce nabízející další vzdělávání.

Šetření nereprezentuje významný soubor, ale dává představu o vnímání DV zaměstnavateli.
I tato skupina respondentů považuje DV za důležité a téměř nezbytné. Zaměstnavatelé ve většině případů po svých zaměstnancích požadují, aby se každý rok nějaké formy DV zúčastnili. Dávají přednost místní nabídce a polovina zaměstnavatelů si vzdělává svoje zaměstnance vlastními lektory, kolegy. Pokud zaměstnavatelé využívají další vzdělavatele, jednu čtvrtinu tvoří krajská vzdělávací zařízení a následují školy – VOŠ, VŠ a SŠ. Zaměstnavatelé si také uvědomují, že by bylo dobré kromě odborného vzdělávání rozvíjet i další vědomosti, a to především právní povědomí a vedení lidí, dále pak dovednosti v ICT a v cizích jazycích. Zaměstnavatelé by přivítali jednotnou instituci nabízející DV. V oblasti forem DV je větší polovina respondentů nakloněna moderním způsobům (ICT), ale velká část tuto formu odmítá.

### 5.3 Výsledky průzkumu

Výsledky našich dotazníkových šetření do jisté míry korespondují s prvky, které jsou uvedeny ve Strategie 2020 i 2030+. Respondenti si jsou vědomi nutnosti trvalého DV a preferují DV jak odborné, zaměřené na praktické kompetence a dovednosti, tak obecné dovednosti (jako jsou rozvoj právního vzdělávání, jazykového vzdělávání, komunikace, digitální a mediální gramotnosti). Preferují nové formy v souladu s technologickým vývojem ve formě distančního vzdělávání zejména prostřednictvím hromadných otevřených online kurzů (MOOC).
Respondenti upozorňují na skutečnost, že vzdělávací nabídka je až překotná, ale chybí jí ucelený přehled, aby se v ní lépe orientovali.
Z tohoto dotazníkového šetření nevycházejí VOŠZ zcela bez šancí, i když většina zaměstnavatelů si organizuje DV svými prostředky, mnohde fungují celá vzdělávací oddělení, která připravují nabídku dle aktuálních potřeb.
Absolventi VOŠ představují skupinu, která je do jisté míry odlišná jak od dalších terciárně vzdělaných osob, bakalářů a magistrů, tak od středoškoláků. Mají velkou snahu o profesní rozvoj. Jejich účast na dalším vzdělávání je vyšší než u bakalářů, ačkoli je na ně vytvářen nižší tlak než na bakaláře, aby se dále vzdělávali.[6]

**Licence: Creative Commons BY-SA 4.0**

Potřeba praktických forem DV je dokládána jak samotnými absolventy VOŠ, tak i odborníky z praxe. Zároveň, zejména mladší generace, žádá DV v oblastech, které zaměstnavatel nepreferuje, ale je si toho též vědom. Těmito oblastmi jsou především ICT a cizí jazyky.

# 6. Návrh rozvoje dalšího vzdělávání na vyšších odborných školách

## 6.1 Oblasti dalšího vzdělávání

VOŠZ mají do budoucna největší prostor v těchto oblastech:

a. Oblast profesního vzdělávání:

Tato oblast je doménou VOŠZ a k tomuto účelu jsou zřízeny.

Bude žádoucí, aby VOŠZ spolupracovaly se školami všech stupňů a s dalšími mimoškolními organizacemi, zaměstnavateli, firmami a odbornými pracovišti, včetně nabídky vzdělávacích služeb a programů, (odborná soustředění, přípravné kurzy, on-line vzdělávání, aj.). Školy by měly tyto aktivity zakotvit do svých vzdělávacích programů. Snahou by mělo být potřebné propojení s praxí a větší interakce škol a terénu s jeho aktuálními nároky[3].

Strategie 2030+ klade velký důraz na změnu pohledu na kariérové poradenství a jeho obsah: „Nezbytnou součástí vzdělávání a profesní přípravy zůstává kariérové poradenství jako podpora lidí v jakémkoliv věku k tomu, aby se ve složité situaci dynamicky se měnícího světa dokázali zodpovědně rozhodovat o své vzdělávací a profesní dráze. Kariérové poradenství je významným nástrojem vzdělávací i sociální politiky, protože má potenciál rozvíjet každého jednotlivce v průběhu jeho života, stejně tak jako přispívat k sociálně spravedlivější společnosti“ [3].

Tento prvek je čím dál více oprávněn. Kariérové poradenství je novou potřebou, která, jak již vidíme, nepatří jen na základní či střední školy. Věříme, že vzdělávací potřeby, které Strategie 2030+ definitivně přijme, budou v sobě obsahovat i tuto oblast.

VOŠZ jistě vnímají, že tato oblast je podstatou motivace potenciálních zájemců o jejich obory a profese k tomu, aby je uchazeči nejen vystudovali, ale i vykonávali a posléze z nich se zklamáním z různých důvodů neodcházeli. Kariérové poradenství by studenty naučilo orientaci v možnostech jejich dalšího profesního rozvoje a širšímu pohledu na trh práce a jeho vzájemné vztahy.

**Licence: Creative Commons BY-SA 4.0**

Doplňující vzdělávání bude na VOŠZ možné poskytovat uživatelům formou kurzů. Vzdělávací programy mohou nabízet jak další profesní kompetence, tak obnovu či zvyšování znalostí a dovedností v dané profesi. Doplňující vzdělání nemusí byt určeno jen profesionálům v oboru, které škola vzdělává, ale i svým pedagogům. K uspokojivé výtěžnosti kurzů je nutné znát trendy v oboru a reagovat na potřeby zaměstnavatelů a vědy. Kurzy lze realizovat různými formami, bude zřejmě nutný průzkum v řadách uživatelů, či znalost místních zvyklostí, aby byly zvoleny formy efektivní, ale i příjemné pro uživatele. Možná to bude vyžadovat rozdělení do variant kurzu podle věku, podle toho, zda jde o zaměstnavatele, který si kurz objednal, či zaměstnance, který hledá především orientaci v novinkách, apod.

b. Oblast občanského vzdělávání:

V této oblasti mohou VOŠZ využít informace z průzkumů, které si samy ve své komunitě zajistí. Mohou reagovat na deficit místní vzdělávací nabídky a připravit kurzy, které by obohatily obyvatele města, okresu, malé spádové oblasti o různé poznatky. VOŠZ disponují jak odbornými učiteli, tak učiteli s aprobací všeobecných předmětů. Z našich dotazníkových šetření vzešla potřeba vzdělávání v ICT, v cizích jazycích, v právní problematice, v problematice managementu. Jednalo by se o vzdělávací programy, které by vzdělávaly občany a také je socializovaly, např. napříč profesemi, věkem, sociálními rolemi apod.

c. Oblast zájmového vzdělávání:

V této oblasti mohou VOŠZ nabízet DV v tématech, o kterých se domnívají, že by uživatele zaujala, a která znají ze svého počátečního vzdělávání. Mohou to být nejrůznější zdravotnické „kapitoly“, které by vzbudily zájem veřejnosti a které by napomohly k tomu, aby se jednotlivci či skupiny lidí dobrovolně a s chutí o problematiku zajímali. Zájmové vzdělávání ale může být i jiného typu, podobně jako u občanského vzdělávání, může i u tohoto druhu vzdělání škola nabízet jakýkoli „kroužek“, pokud k tomu má vhodného lektora a předpokládá, že bude o obsah zájem. I na VOŠZ si můžeme představit DV v oblasti dějin, zeměpisu, literatury, apod. VOŠZ při své spolupráci se sociálními partnery mohou zachytit i jejich vzdělávací přání a přizpůsobit program konkrétní cílové skupině. Tou mohou být obyvatelé léčeben dlouhodobě nemocných, ale i děti z různých typů škol, apod.

d. Vzdělávání seniorů:

**Licence: Creative Commons BY-SA 4.0**

Toto vzdělávání bude do budoucna jistě více a více nutné a vyžadované. VOŠZ v něm mohou mít nezastupitelnou roli. Skupina seniorů se bude postupem času stále rozrůstat, mladších lidí v produktivním věku bude čím dál méně, a jestli bude přetrvávat trend, kdy lidé po 50. roce, kteří ztratí práci, ji již jen těžko dostanou, budou do této věkové kategorie patřit i „vynucení senioři“. Již nyní sledujeme, že náš stát se dlouhodobě zabývá problémem sociální izolace a osamělostí seniorů, stejně tak i jejich problémy, kterými jsou obsluha domácího vybavení či malá nebo žádná znalost a dovednost využívání nových technologií, se kterými se již běžně setkávají, např. v různých službách pro občany, úřadech, apod..

Vzdělávání hraje klíčovou roli pro adaptaci na změny prostředí, občanské a osobní kompetence, flexibilitu na trhu práce a účast na dalším rozvoji a růstu v průběhu života, stejně jako udržení nezávislosti v seniorském věku. Představa, že vzdělání je doménou dětství a mládí, je již překonána. Délka vzdělávání se prodlužuje, ale současně v důsledku inovací, technologických změn a rostoucí globální konkurence získané vědomosti rychleji zastarávají[7].

VOŠZ, které poskytují sesterské vzdělávání, mají jak pedagogy, tak i studenty, kteří problematiku stáří kompetentně ovládají a znají jak potřeby, tak i fyziologii a odchylky od zdraví u této skupiny lidí. Mladí studenti jsou zdatní jak v nových technologiích, tak spolu s pedagogy i v sociálních rolích a komunikaci. VOŠZ mohou být z toho důvodu velice prospěšným edukátorem. Tato oblast musí hledat jiné formy DV, než ty, které byly uvedeny dříve. Nabízí se takové formy, které by mohly být aplikované v přirozeném prostředí seniora, čili nejlépe v domácím prostředí. Školy by mohly motivovat více svoje studenty k dobrovolnické práci a více využívat dalších možností odborných praxí v domácí péči, či působit na seniory – klienty v nemocnicích a zařízeních, kde studenti sami nebo se svými pedagogy vykonávají odbornou praxi. Při tomto DV se bude jistě hledat i jiný rozsah obsahu a také didaktický přístup.

## 6.2 Podmínky VOŠZ k rozvoji dalšího vzdělávání

VOŠZ mají všechny předpoklady a podmínky stát se výraznými centry celoživotního učení (CŽU). Mnohé jsou již nyní součástí krajských sítí škol – center celoživotního učení.
Pro poskytování dalšího vzdělávání jsou VOŠZ vybaveny všemi potřebnými prostředky, tj. učebnami s odpovídajícím didaktickým zázemím, materiálním vybavením i personálním zajištěním odbornými vyučujícími VOŠZ.

**Licence: Creative Commons BY-SA 4.0**

Mohou být nositeli moderních výukových metod v kombinaci s digitálním vzděláváním. Mohou se podílet na vzniku e-learningových akreditovaných odborných kurzů, MOOC kurzů aj.

Odborné vyučující na VOŠZ jsou svojí profesí sestry. Mají magisterské vzdělání, některé z nich i doktorandské. Školy nemají nedostatek těchto vyučujících. Změnou vzdělávání sester je i ve zdravotnickém terénu dostatek sester – magister, které mají o práci na zdravotnických školách velký zájem a které školy nemohou zaměstnat. V tom spatřujeme velký potenciál při rozvoji dalšího vzdělávání na VOŠZ, kdy by bylo zapotřebí zvýšit počet vyučujících.

Oblasti neprofesního vzdělávání mohou rovněž zajišťovat pedagogové škol, neboť vetší část VOŠZ v naší republice má jako svoji součást střední školu. Pedagogové škol v dané lokalitě již nyní přecházejí i ze školy na školu, aby si buď doplnili svůj pracovní úvazek, nebo aby se realizovali v oblasti, kterou jim stávající škola není schopna zajistit. Tato adaptabilita pedagogů je v praxi využívána a do budoucna by se s ní mohlo nadále pracovat.

Po stránce organizačního zajištění spatřujeme důležitost v motivační sféře. Problémem není otázka prostoru a ani času konání dalších forem vzdělávání. Setkáváme se s malým zájmem o další vzdělávání. Školy mnohdy nabízejí velmi kvalitní programy, kurzy a školení. Tato oblast je ovšem úzce spjatá s finanční stránkou jejich zajištění.

Otázkou proto zůstává financování těchto forem DV.

Nyní mají školy DV v kurzech zpoplatněné a školy ho mají jako vedlejší hospodářskou činnost na základě živnostenského oprávnění k mimoškolní výchově a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti. Na toto DV musí mít škola tolik účastníků, aby vzdělávání v kurzu bylo pokryto účastnickými poplatky a nebylo pro školu ztrátové.

U jiných forem, např. u DV seniorů, by školy tuto činnost nemohly zřejmě tímto způsobem zajišťovat.

Předpokládáme, že nový koncepční materiál MŠMT bude na tyto potřeby pamatovat.

V návrhu Strategie 2030+ se uvádí: „K dosažení strategických cílů uvedených v úvodní části předkládaného dokumentu je nezbytné zvýšit financování, provést změny struktury způsobu financování směřující k cílené podpoře strategických priorit a potřeb v oblasti vzdělávání, zajistit transparentnost, stabilitu a předvídatelnost financování pro všechny úrovně řízení vzdělávacího systému. Zvýšení financování tedy není cílem samo o sobě, ale je nutným (a nikoli postačujícím) předpokladem k dosažení cílů ostatních.

Vzdělávání v ČR je trvale podfinancované, a to jak v prostorovém srovnání se zeměmi OECD, tak při časovém srovnání v rámci ČR“[3].

**Licence: Creative Commons BY-SA 4.0**

Strategie 2030+ představuje v kapitole *Financování v oblasti proměny obsahu a způsobu vzdělávání* tyto kroky:

„-Vytvořit finanční nástroje pro podporu vzdělávacích inovací a jejich ověřování.

– Finančně podpořit celoživotní učení a využití potenciálu mimoškolního a neformálního vzdělávání.

– Vytvořit finanční nástroje pro podporu proměny kariérového poradenství“[3].

V úvaze by mohly být i rozpočtové kapitoly odborů školství krajských úřadů. KÚ by mohl mít kompetence k regulaci financí a rozhodování o tom, která vzdělávací centra by byla podpořena. Školy pracují i s financemi získanými z projektů. Školy dotačních titulů využívají a mohly by je v případě nastaveného konkrétního čerpání pro oblast dalšího vzdělávání určených cílových skupin využít.

## 7. Závěr

Žijeme v převratné době. Jsme svědky prudkého nárůstu objevů, změn, informací nejrůznějšího druhu. Rozmach vědy a nových poznatků ve všech oborech vyžaduje stálé hledání efektivnějších způsobů učení a vzdělávání. Vzdělávání jako trvalý stav musí provázet každého člověka po celou dobu jeho funkčního stavu mysli.

VOŠZ mají zájem na tom, aby poskytovaly kvalitní vzdělávání a nebrání se novým požadavkům a trendům. S některými typy vzdělávání již nyní pracují a mají s nimi zkušenosti. V nich budou pokračovat. Jiné nabídky DV budou VOŠZ jistě zvažovat a zařazovat. Jejich forma a finanční náročnost však musejí být reálné. ČR má v připravovaném materiálu Strategie 2030+ ucelenou a moudrou vizi. VOŠZ se na této vizi chtějí podílet a přejí si, aby vize byla naplněna.

**Licence: Creative Commons BY-SA 4.0**
**Registrační číslo projektu: CZ.02.3.68/0.0/0.0/16_041/0008050**
**Inovace VOV_zdravotnická oblast**

**Zdroje:**

1) Zákon 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), § 2, písm. b)

2) Memorandum o celoživotním učení; zdroj: http://old.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm#pozn1, leden 2019

3) Hlavní směry vzdělávací politiky ČR do roku 2030+, zdroj: http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/strategie-2030

4) Rozvoj škol jako center celoživotního učení, zdroj: http://www.nuv.cz/uploads/P_KAP/ke_stazeni/pojeti_decizni_sfera/CZU_II_manazerske_shrnuti_III_SWOT_analyza.pdf, leden 2019

5) Zákon 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních)

6) Autorský tým: Michal Karpíšek (vedoucí projektu), Michaela Kleňhová, Milena Kolářová, Jan Koucký, Jan Machytka, Radim Ryška a Zdeněk Vršník, „Analýza stavu a možného vývoje sektoru vyššího odborného vzdělávání“, MŠMT, Praha, srpen 2009 (Studie byla vypracovaná v rámci veřejné zakázky Analýza stavu a možného vývoje sektoru vyššího odborného vzdělávání, kterou vypsalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, s využitím prostředků Operačního programu Vzděláváni pro konkurenceschopnost v období od února do července 2009.)

7) Strategie přípravy na stárnutí společnosti 2019-2025, zdroj: http://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/08/Strategie-p%C5%99%C3%ADpravy-na-st%C3%A1rnut%C3%AD-spole%C4%8Dnosti-2019-2025-ma_ALBSBADJYUA2.pdf

**Licence: Creative Commons BY-SA 4.0**
**Registrační číslo projektu: CZ.02.3.68/0.0/0.0/16_041/0008050**
**Inovace VOV_zdravotnická oblast**

**Seznam zkratek:**

| | |
|---|---|
| BOZP | Bezpečnost a ochrana zdraví při práci |
| CR | Česká republika |
| CŽU | Centrum celoživotního učení |
| DV | Další vzdělávání |
| EK | Evropská komise |
| ICT | Informační a komunikační technologie |
| MOOC | Massive Open Online Course, hromadný otevřený online kurz |
| MŠMT | Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy |
| MZ | Ministerstvo zdravotnictví |
| NLZP | Nelékařská zdravotnická povolání |
| NSK | Národní soustava kvalifikací |
| OECD | Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (z anglického Organisation for Economic Co-operation and Development) |
| PC | Osobní počítač (z anglického personal computer) |
| VOŠ | Vyšší odborné školy |
| VOŠZ | Vyšší odborné školy zdravotnické |
| VOV | Vyšší odborné vzdělávání |
| VŠ | Vysoké školy |

**Licence: Creative Commons BY-SA 4.0**
**Registrační číslo projektu: CZ.02.3.68/0.0/0.0/16_041/0008050**
**Inovace VOV_zdravotnická oblast**