

Univerzita Karlova v Praze

1. lékařská fakulta

Studijní program: Ošetrovatelství

Studijní obor: Všeobecná sestra



Veronika Baláčková

Identifikace vzdělávacích potřeb u všeobecných sester

Identification of Training needs for Nurses

Bakalářská práce

Vedoucí závěrečné práce: Mgr. Jana Novotná

Praha 2011

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci zpracovala samostatně a že jsem řádně uvedla a citovala všechny použité prameny a literaturu. Současně prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Souhlasím s trvalým uložením elektronické verze mé práce v databázi systému meziuniverzitního projektu Theses.cz za účelem soustavné kontroly podobnosti kvalifikačních prací.

V Praze, 14. 11. 2011

Veronika Baláčková

.....

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Janě Novotné za cenné rady a pokyny při psaní bakalářské práce.

Identifikační záznam:

BALÁČKOVÁ, Veronika. Identifikace vzdělávacích potřeb u všeobecných sester. [Identification of training needs for nurses]. Praha, 2011. 65s. 2 příl. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Karlova v Praze, 1. lékařská fakulta, Ústav teorie a praxe ošetrovatelství. Vedoucí práce Mgr. Novotná, Jana.

ABSTRAKT

BALÁČKOVÁ, Veronika. Identifikace vzdělávacích potřeb u všeobecných sester.

Bakalářská práce na téma Identifikace vzdělávacích potřeb u všeobecných sester se zabývá motivy a důvody všeobecných sester pro další vzdělávání. Věnuje se historii vzdělávání všeobecných sester ve světě a v České republice, mezinárodním kritériím pro kvalifikační přípravu všeobecných sester a jejich pohledem na současný systém vzdělávání. Analyzuje potřebu vzdělávání a motivy k učení, přibližuje také faktory ovlivňující učení. V závěru se věnuje formám celoživotního vzdělávání. V empirické části zkoumá důvody a motivy dalšího vzdělávání všeobecných sester v současnosti a zároveň hodnotí názor všeobecných sester na tuto problematiku.

Klíčová slova:

všeobecná sestra, vzdělávání, potřeba, motiv, učení, formy celoživotního vzdělávání

ABSTRACT

BALÁČKOVÁ, Veronika. Identification of Training needs for Nurses.

This Bachelor's thesis on the Identification of Training needs for Nurses deals with the reasons and motives for further education of nurses. It discusses the history of nursing education both internationally and in the Czech Republic, international criteria for nursing qualifications, and nurses' views of the current educational system. The thesis analyzes educational needs and motivations for training, and touches on factors affecting learning. The conclusion is devoted to forms of lifelong learning. The empirical section examines reasons and motivations for continuing nursing education at present and also assesses nurses' opinions on this issue.

Keywords:

Nurse, education, need, motive, learning, forms of continuing education

OBSAH

ÚVOD

TEORETICKÁ ČÁST

1 Historický vývoj vzdělávání sester 9

1.1 Historie vývoje vzdělávání sester v České republice 10

1.2 Mezinárodní kritéria pro kvalifikační přípravu sester 12

1.3 Pohled na současné vzdělávání sester 14

2 Potřeba vzdělávání 16

2.1 Identifikace vzdělávacích potřeb 17

2.2 Motivy k učení 19

2.3 Faktory ovlivňující učení 20

3 Profesní příprava sester 22

3.1 Regulační systém ošetrovatelské praxe 22

3.2 Celoživotní vzdělávání sester 23

3.3 Implementace vzdělání v praxi 25

EMPIRICKÁ ČÁST

4 Výzkumná otázka 28

4.1 Cíle výzkumu 28

4.2 Charakteristika výzkumného vzorku 28

4.3 Metody a prostředky výzkumného šetření, analýza dat 29

4.4 Organizace výzkumného šetření 29

4.5 Interpretace výsledků výzkumu 30

4.6 Diskuze 50

ZÁVĚR 55

LITERATURA 56

SEZNAM PŘÍLOH 58

ÚVOD

Proces osvojování si vědomostí a získávání nových dovedností nás provází nejen v raném věku, ale u každého jedince též po celý život. Zkušenosti získáváme učením, prohlubováním a předáváním poznatků, které jsme nabyli v prvopočátku našeho vzdělávání a které je potřeba neustále rozšiřovat a zdokonalovat.

Vzdělávání sester prošlo procesem dlouhého vývoje. Když se ohlédneme do historie jejich vzdělávání, můžeme poznamenat, že pracovní náplň všeobecných sester neboli sester, byla a je neustále rozvíjena. Kompetence sester, které v minulosti nebyly téměř žádné, se rozšířily do nebývalých rozměrů a v současné době se tato hranice neustále posouvá. Potřeba, která může být vnímána jako narušení vnitřní rovnováhy organismu, vyjadřuje stav určitého napětí, deficitu. Potřeba je také impulzem a motivem k nějaké činnosti. Motivace sester ke vzdělávání se liší. Dříve bylo povolání sestry, resp. prestiž této profese, vnímáno veřejností na poměrně vyšší úrovni, což bylo také jedním z motivů sester ke vzdělávání. Dnes je vzdělávání sester stanoveno zákonem. Sestry jsou v rámci celoživotního vzdělávání více méně nuceny doplňovat si a rozšiřovat své vědomosti, znalosti a dovednosti.

Motivací pro napsání této bakalářské práce bylo poukázat na vzdělávací potřeby všeobecných sester. V teoretické části bakalářské práce se proto zabýváme historickým vývojem vzdělávání sester ve světě a v České republice, popisujeme mezinárodní kritéria nutná pro kvalifikační přípravu sester a nahlížíme na současné vzdělávání sester. V následující kapitole se stručně zabýváme potřebou vzdělávání, motivy k učení a faktory, které učení ovlivňují. Poslední kapitola popisuje vzdělávání sester v současnosti. Cílem empirické části bylo zjistit, co motivuje sestry k dalšímu vzdělávání a jak hodnotí současný systém vzdělávání.

1 HISTORICKÝ VÝVOJ VZDĚLÁVÁNÍ SESTER

Péče o nemocné a raněné je známa od pradávna. V době pravěku a starověku si lidé nedokázali vysvětlit vznik a příčiny chorob a vše připisovali nadpřirozeným silám. Před nimi je mělo chránit nošení amuletů a uctívání bohů. K léčbě využívali přírodní materiály jako je například med nebo kůra stromů. Zkušenosti s léčbou byly předávány většinou pouze ústní formou z generace na generaci.

Dle Kutnohorské (2010, s. 13) „*Počátky ošetrovatelské péče sahají do raného středověku a jsou spojeny s šířením křesťanství. Péče o člověka má však historii mnohem starší a setkáváme se s ní v předkřesťanských kulturách. Pomoc druhému je přirozenou vlastností člověka. Křesťanství, které vneslo do filozofie bytí trpícího člověka a pomoc bližnímu, rozvoj ošetrovatelské péče podporovalo. Před vznikem křesťanství se zkušenosti s léčbou a ošetřováním nemocných předávali v rodech z generace na generaci jen ústním podáním. Proti nemocem se využívali zkušenosti z pozorování bylin, vody a slunce na lidský organizmus*“.

Farkašová (2005, s. 22) uvádí, že historický vývoj péče o zdraví, jehož součástí je i ošetrovatelská péče, ovlivňovaly společenské a sociálně – ekonomické podmínky. Značný vliv na ošetrovatelství měly kulturní tradice, náboženství, války, rozvoj medicíny, sociální a hospodářská situace a celkový stav zdraví obyvatelstva.

Vývoj ošetrovatelství je možné rozdělit do tří historických období, a to na období neprofesionálního ošetrovatelství, charitativního ošetrovatelství a profesionálního ošetrovatelství.

V neprofesionálním ošetrovatelství platil podle Musilové (1993, s. 8) starý tradiční systém ošetřování, ve kterém se člověk ošetřuje sám – tzv. sebestarání, péče o rodinu, péče v rodině a obecné komunitě.

Charitativní ošetrovatelství souvisí se zakládáním církevních řádů. O nemocné pečovaly řádové sestry ve špitálech, které byly zřizovány při klášterech. Existovaly i rytířské řády, které vznikaly zejména v době válek a světské řády, které vycházely z filozofie pomoci bližnímu svému. Kutnohorská (2010, s. 17) uvádí, že tato péče nevychází z filosofie nemoci, nýbrž ze služby Bohu.

Profesionální ošetrovatelství se rozvíjelo postupně s rozvojem medicíny. Jak uvádí Musilová (1993, s. 8), tak jako medicínu i ošetrovatelství ovlivnily mnohé vynálezy a změny ve zdravotnické péči. Úloha ošetrovatelství se začala měnit, kráčí po stopách medicíny, zabezpečuje úkoly výkony, činnosti, které doplňují jednotlivé medicínské

obory. Ošetřovatelství, které je starší než medicína, se stalo jejím doplňkem, nevyvíjelo se jako samostatný vědní obor.

Pokrok v ošetřovatelství přinesla i Krymská válka, která probíhala původně mezi Ruskem a Osmanskou říší v letech 1853 – 1856. V roce 1854 se do války zapojila i Velká Británie a Francie. Na popud významného moskevského chirurga Nikolaje Ivanoviče Pirogova se zde poprvé uplatnily ženy jako ošetřovatelky raněných vojáků. Jednou z ošetřovatelek byla i Florence Nightingelová, která je považována za zakladatelku moderního ošetřovatelství. Do války odjela spolu s dalšími 48 ošetřovatelkami v roce 1854 a v nemocnici ve Scutari pečovala o raněné vojáky. Po skončení války se vrátila do Londýna, kde v roce 1860 zřídila ošetřovatelskou školu při nemocnici sv. Tomáše. Podobná škola sice nebyla první ve světě, ale oproti jiným školám se v mnohém lišila. Budoucí ošetřovatelky zde vyučovali často lékaři a i přístup studentů k vyučujícím zde nebyl tak formální, jako tomu bylo v jiných školách.

1.1 HISTORIE VÝVOJE VZDĚLÁVÁNÍ SESTER V ČESKÉ REPUBLICĚ

Významným obdobím pro rozvoj ošetřovatelství u nás bylo devatenácté století. Do té doby u nás nebyla žádná škola pro vzdělávání ošetřovatelek a veškeré vzdělávání ošetřovatelek připadalo na církevní řády. Dle Kutnohorské (2010, s. 57-60) se devatenácté století vyznačuje vzednutím národnostního hnutí v Rakousku a do kontextu událostí zapadá také touha po vzdělání, včetně vzdělání žen, byť dobově omezená. Dále měl na rozvoj ošetřovatelství vliv rozvíjející se kladný vztah k hygieně a uvědomování si jejího vlivu na zdraví a prevenci onemocnění. Nejstarší zmínka o ošetřovatelském vzdělávání na území českých zemí je z roku 1620, kdy v Praze Na Františku byla otevřena nemocnice Milosrdných bratří, určená pouze pro mužské pacienty. Historii vzdělávání opatrovníků rozšířila nařízení Marie Terezie. Touha po vzdělání byla pod vlivem národnostně uvědomovacích snah stále intenzivnější. Již od roku 1859 se snažila Marie Riegrová založit ženský vzdělávací spolek, který by ženy seznamoval s péčí o děti, hygienou, psychologií, etikou aj. V roce 1871 vznikl v Praze Ženský výrobní spolek český. Vznikl s cílem provozovat Obchodnicko – průmyslovou školu Ženského výrobního spolku zaměřenou na výuku praktických předmětů.

V roce 1874 vznikla v Praze první česká ošetřovatelská škola. Nabízela bezplatnou, organizovanou, odbornou výuku podle učebního plánu a osnov ve formě krátkodobých

kurzů. Po sedmi letech trvání v roce 1881 činnost této školy skončila. Jedním z významných mezníků ve vzdělávání ošetřovatelek byl rok 1914. V tomto roce bylo schváleno otevření první České ošetřovatelské školy v Praze.

Kutnohorská (2010, s. 68) uvádí, že „*Spolek pro povznesení stavu „ošetřovatelek nemocných“*, především jeho jednatelka učitelka Františka Fajfrová, vynaložil velké úsilí k založení první České ošetřovatelské školy při c. k. Všeobecné nemocnici v Praze. Mezi získáním povolení k založení školy v roce 1914 a jejím otevřením v roce 1916 byla velká prodleva“. V roce 1920 přešla škola pod správu Československého červeného kříže. V této době byla jeho předsedkyní Dr. Alice Masaryková. Díky její iniciativě přijaly pozvání do Prahy tři americké sestry, díky jejichž pomoci byly na škole zavedeny zcela nové předměty, jako například etika nebo historie ošetřovatelství.

Dalším významným rokem pro vzdělávání v oblasti ošetřovatelství byl rok 1946. V tomto roce vznikla v Praze Vyšší ošetřovatelská škola pro přípravu vyučujících ošetřovatelství, hlavních a vrchních sester. Podle Farkašové (2005, s. 28) ošetřovatelství v tomto období dosáhlo značného pokroku. V nemocnicích, i když za poměrně nepříznivých podmínek, pracovaly i absolventky ošetřovatelských škol – diplomované sestry. Nemocniční ošetřovatelská péče se kromě zabezpečení základních potřeb nemocným orientovala především na asistenci. Pokrok v medicíně, především nové diagnostické a terapeutické výkony a jejich složitost, si vyžadovaly větší počet pracovníků ve funkci asistentů lékařů. Sestry se začaly specializovat například na asistenci při operacích jako instrumentářky, na práci v laboratořích, na rentgenu, na dietoterapii apod. Ošetřovatelství a ošetřovatelské vzdělávání po druhé světové válce reagovalo na velmi složitou ekonomickou a sociální situaci. Zdravotní stav a sociální podmínky převážné části obyvatelstva do značné míry negativně ovlivnila válka. Ošetřovatelství se orientovalo především na pomoc postiženým válkou, dětem bez rodičů, sociálně slabým, osamělým občanům a těm, kteří se vraceli z bojišť a koncentračních táborů.

Studium na těchto školách bylo až do roku 1948 dvouleté. Kutnohorská (2010, s. 107) uvádí, že v roce 1948 byl vydán zákon o jednotné škole a došlo k vytvoření jednotného systému obecného a odborného vzdělávání. Ošetřovatelské školy byly zařazeny do systému vyšších odborných škol jako vyšší školy sociálně zdravotní a byly řízeny ministerstvem školství. Výuka trvala čtyři roky a byli přijímáni žáci, kteří

ukončili povinnou školní docházku, zejména dívky. Učební plány měli předměty odborné a všeobecně vzdělávací.

Podle Kutnohorské (2010 s. 113-115) ošetřovatelství a ošetřovatelské vzdělávání po roce 1948 přímo ovlivnily některé legislativní normy:

- Zákon č. 95/1948 Sb. o základní úpravě jednotného školství (školský zákon),
- Zákon č. 150/1948 Sb. Ústava 9. května, která zaručovala právo na zdravotní péči všem občanům,
- Zákon č. 77/1951 Sb. o zdravotnických povoláních, na něj navazovalo vládní nařízení o středních zdravotnických zařízeních, které řešilo s konečnou platností zařazení „středně zdravotnický pracovník“, a jejich povinnosti,
- Vyhláška č. 70/1953 Sb. o odborné způsobilosti a odborné výchově středních a nižších zdravotnických pracovníků ve zdravotnictví, která určuje podmínky odborné způsobilosti k vykonávání práce sestry a způsoby doplnění si vzdělání,
- Vládním nařízením č. 80/1955 Sb. bylo studium na zdravotnických školách prodlouženo na čtyři roky,
- Zákon č. 20/1966 Sb. o péči o zdraví lidu,
- Vyhláška č. 79/1981 Sb. o zdravotnických pracovnících a jiných odborných pracovnících ve zdravotnictví.

1.2 MEZINÁRODNÍ KRITÉRIA PRO KVALIFIKAČNÍ PŘÍPRAVU SESTER

Celosvětové změny v přístupu k vlastnímu zdraví se začaly projevovat i v ošetřovatelské praxi, z čehož vyplývá i nový způsob profesionální přípravy sester. Sestry musely zaujmout odlišný postoj ke své práci, pochopit význam svého povolání, rozšíření role a zodpovědnosti. Podle Mastiliakové (2003, s. 31) „v roce 1989 Evropská komise doporučila, aby byly sestry v 21. století vzdělávány na vysokoškolské úrovni“.

Mastiliaková (2003, s. 31-32) uvádí, že mezinárodní kritéria pro kvalifikační přípravu sester vyžadují:

- v každé zemi musí být profese sestry součástí základní legislativy a regulačního rámce pro zdravotnické profese

- vzdělání a praxe musí být založena na hodnotách a cílech, které vedou k podpoře a udržení zdraví, musí respektovat individuální a holistický přístup k nemocnému a veškerá péče musí být realizovaná na základě stanovených standardů pro kvalitu
- předpokladem pro přijetí do studijního programu v oboru ošetřovatelství je úspěšné dokončení všeobecného – středního vstupně vzdělání
- studium je výhradně odborné
- délka odborného studia činí 4600 hodin, kdy teoretická část představuje 35% - 50% výuky, podíl praktické výuky je minimálně 50%
- minimální akademická úroveň kvalifikace v oboru ošetřovatelství musí být univerzitní bakalář
- učební plány a osnovy jsou zaměřeny na samostatnou práci sestry v péči o zdravého a nemocného jedince
- v předmětech klinického a komunitního ošetřovatelství se klade důraz na koncepci individuální péče, komunikaci, zručnost, ošetřovatelskou etiku
- výuka zahrnuje hodnocení kvality péče a rozvoj kontinuálního vzdělávání
- odborná praxe zahrnuje praktickou zkušenost v základních a specializovaných oborech
- studium poskytuje sestře zkušenosti s vedením pacienta i jeho rodiny k aktivní účasti a spolupráci
- absolventka je připravena nést odpovědnost a samostatně pracovat v nemocniční a terénní péči
- všechny studijní programy je nutné převést na kreditní systém v teoretické i praktické výuce
- univerzity, jejich školy nebo fakulty, ústavy, oddělení ošetřovatelství a místa pro praktickou výuku musí být formálně akreditovány; na těchto místech musí fungovat kontrolní systémy pro neustálé zvyšování a udržování vysoké kvality výuky
- vzdělávací programy pro ošetřovatelství musí být rovněž akreditovány, pravidelně revidovány a musí mít validní systémy pro evaluaci, kontrolu a zlepšování kvality na místní, regionální a národní úrovni

Pro vzdělávání sester je velmi významná i koncepce pro pregraduální vzdělávací program pro sestry, který je používán evropskou strategií. Jak uvádí Mastiliaková (2003, s. 33-34), obsahuje předměty, výchovně vzdělávací cíle, plány, popis praktických

schopností a dovedností učit se a vyučovat jiné, způsoby využívání strategií hodnocení a metod vyhodnocování výsledků a vzdělávacích cílů. Toto kurikulum musí připravit osoby kvalifikované, které budou schopny plnit své role a funkce v rámci svých kompetencí. Plán kurikula musí být integrovaný z hlediska struktury, procesu a výsledku. Hlavním předmětem učení musí být teorie a praxe ošetřovatelství a jejich obsah musí být v souladu s nejnovějšími poznatky výzkumu.

Vyhodnocování všech aspektů kurikula je nutné naplánovat a pravidelně provádět. Klinická prostředí, kde probíhá praktická výuka sester, musí být pravidelně auditována podle předem stanovených a přijatých standardů.

1.3 POHLED NA SOUČASNÉ VZDĚLÁVÁNÍ SESTER

Vzdělávání sester doznalo změn zejména na konci 20. století a na počátku 21. století. Významný podíl na změně systému vzdělávání měl vstup České republiky do Evropské unie. Kutnohorská (2010, s. 159) uvádí, že „zásadní změnou ve vzdělávání sester v ČR bylo přijetí zákona č. 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povoláních“. Cílem bylo sjednotit systém vzdělávání s ostatními zeměmi Evropské unie.

Zákon č. 96/2004 Sb. upravuje:

- a) podmínky získávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče,
- b) celoživotní vzdělávání zdravotnických pracovníků a vzdělávání jiných odborných pracovníků,
- c) podmínky uznávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání pro státní příslušníky členských států Evropské unie, kteří získali odbornou způsobilost k výkonu zdravotnického povolání v jiném členském státě než v České republice, a podmínky uznávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání a činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče pro státní příslušníky mimo členské státy Evropské unie a pro absolventy akreditovaných zdravotnických studijních programů v České republice v jiném jazyce než českém.

Způsobilost k výkonu povolání zdravotnického pracovníka a jiného odborného pracovníka má ten, kdo

- a) má odbornou způsobilost podle tohoto zákona,
- b) je zdravotně způsobilý,

c) je bezúhonný.

Odborná způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry se získává absolvováním:

a) nejméně tříletého akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního oboru pro přípravu všeobecných sester,

b) nejméně tříletého studia v oboru diplomovaná všeobecná sestra na vyšších zdravotnických školách,

c) vysokoškolského studia ve studijních programech a studijních oborech psychologie – péče o nemocné, pedagogika – ošetřovatelství, pedagogika – péče o nemocné, péče o nemocné nebo učitelství odborných předmětů pro střední zdravotnické školy, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději v akademickém roce 2003/2004,

d) tříletého studia v oboru diplomovaná dětská sestra nebo diplomovaná sestra pro psychiatrii na vyšších zdravotnických školách, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004,

e) studijního oboru všeobecná sestra na střední zdravotnické škole, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004,

f) studijního oboru zdravotní sestra, dětská sestra, sestra pro psychiatrii, sestra pro intenzivní péči, ženská sestra nebo porodní asistentka na střední zdravotnické škole, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 1996/1997, nebo

g) tříletého studia v oboru diplomovaná porodní asistentka na vyšších zdravotnických školách, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004.

Podle zákona č. 96/2004 Sb. může všeobecná sestra, která takto získala odbornou způsobilost, vykonávat své povolání bez odborného dohledu až po 3 letech výkonu povolání všeobecné sestry. Do té doby musí vykonávat své povolání pouze pod odborným dohledem. Tato povinnost se nevztahuje na všeobecné sestry, které po získané odborné způsobilosti absolvovaly vysokoškolské studium ošetřovatelského zaměření.

2 POTŘEBA VZDĚLÁVÁNÍ

Potřeba vzdělávání je nevyhnutelná pro jedince z hlediska zachování psychických, ale i fyzických funkcí. Je nezbytná pro udržení rovnováhy mezi schopnostmi jedince a požadavky trhu práce.

Tomagová (2008, s. 14) definuje potřebu jako stav fyziologického deficitu, stav narušení vnitřní rovnováhy organismu, určitého napětí. Vzniká při jakékoliv fyziologické odchylce od ideální hodnoty; jak tato odchylka nemůže být automaticky upravená, je aktivovaný pud a organismus začne činnost na znovuoobnovení homeostázy. Pociťování nedostatku ovlivňuje celou psychickou činnost jednotlivce (pozornost, myšlení, city, vůli), a tím vytváří určitý vzorec chování. Potřeba na rozdíl od přání je určená životní nezbytností člověka jako biologického druhu a její dlouhodobé neuspokojení se nepříznivě odráží na zdraví a pocitu dobré pohody. Potřeba se považuje (v psychologické terminologii) za základní formu motivu ve smyslu nějakého nedostatku (nutnost něco získat), resp. nadbytku (něčeho se zbavit). Motiv podněcuje a usměrňuje chování a činnost jednotlivce k dosažení určitého cíle anebo uspokojení potřeby.

Potřeba vzdělávání se objevuje ve větší či menší míře u každého člověka a to během celého života.

Beneš (2008, s. 82) uvádí, že „z hlediska efektivity vzdělávání dospělých se mnohdy považuje za rozhodující faktor úspěšného vzdělávání síla a zaměření motivů účastníka, tedy pohnutek jeho jednání a prožívání“.

Vágnerová (2010, s. 168) definuje motivy takto: „Motivy jsou faktory, které aktivizují lidské chování, zaměřují je na určitý cíl a v tomto směru je udržují po určitou dobu. Takto navozené jednání směřuje k uspokojení určité potřeby“.

Vágnerová (2010, s. 168) uvádí motivaci jako signál určité potřeby, jako prostředek hodnocení aktuálního stavu nebo situace, a stimuluje jednání, zaměřené na její uspokojení.

Podle ní motivy určují:

- Směr, zaměření aktivity a tím i její obsah, průběh určitého chování
- Intenzitu této aktivity, míru úsilí vynaloženého na dosažení cíle
- Délku trvání této činnosti, obvykle jí ukončuje uspokojení potřeby, která jí vyvolala.

Motivy mohou existovat jako latentní dispozice, která může být za určitých okolností aktualizována. Aktuální motivy vznikají v závislosti na interakci vnitřních a vnějších podnětů.

- Z hlediska vnitřního stavu je zdrojem motivu potřeba, která se stává impulzem k jednání
- Z hlediska vnějšího prostředí může působit motivačně popud nazvaný incentiva, který vyvolá vznik potřeby a z něj vyplývajícího motiv.

2.1 IDENTIFIKACE VZDĚLÁVACÍCH POTŘEB ČLOVĚKA

Bartoňková (2010, s. 119) tvrdí, že vzdělávací potřeby vznikají jako hypotetický stav (uvědomovaný nebo neuvědomovaný), kdy jedinci chybí znalosti nebo dovednosti, které mají význam pro jeho další existenci, zachování psychických (i fyzických) nebo společenských funkcí. Také je možno je charakterizovat jako interval mezi aktuálním výkonem a předem definovaným standardem výkonnosti. Potřeba je tedy představována jakoukoliv disproporcí mezi znalostmi, dovednostmi, přístupem, porozuměním problému na straně pracovníka a tím, co požaduje pracovní místo nebo co vyplývá z organizačních či jiných změn.

Vzdělávací potřeby dělí na dva druhy:

- **reaktivní** – výkonnostní: jsou aktuální v případě, že je na pracovišti zaznamenán okamžitý pokles výkonnosti nebo produkce, pro který byl nalezen nedostatek ve vzdělávání
- **proaktivní** – mají vztah k podnikové strategii organizace a plánu lidské síly – očekávaný technický vývoj, výsledky vývoje managementu apod.

Vzdělávací potřeby můžeme identifikovat různým způsobem. Hroník (2007, s. 136) tyto potřeby identifikuje ze tří úhlů pohledu:

- **subjektu vzdělávání** (individuální potřeby a přání)
- **požadavků vyplývajících z funkce** (hodnocení, nesoulad mezi nároky práce a reálnými způsobilostmi – mezera)
- **budoucnosti** (očekávání, plánovaného profesního růstu)

Podle něho se tyto úhly pohledu spojují v rozvojovém plánu, do něhož ovšem vstupuje i hledisko organizace.

Koubek (2007, s. 238-239) považuje vzdělávání pracovníků za personální činnosti, které zahrnují tyto aktivity:

- Přizpůsobování pracovních schopností pracovníků měnícím se požadavkům pracovního místa
- Zvyšování použitelnosti pracovníků tak, aby zvládli znalosti a dovednosti potřebné k vykonávání dalších, jiných pracovních míst či prací
- Rozšiřování pracovních schopností pracovníků usnadňuje případné rekvalifikační procesy
- Formování osobnosti pracovníka
- Doškolení nových pracovníků – ne vždy jsou nově přijatí pracovníci dostatečně vyškoleni a pouhé zaučení potom nestačí
- Formování pracovních schopností člověka

V závislosti s poslední uvedenou aktivitou, tj. formování pracovních schopností člověka se obvykle rozlišují tři oblasti:

- Oblast všeobecného vzdělávání - zde se formují základní a všeobecné znalosti a dovednosti člověka
- Oblast odborného vzdělávání – zde se uskutečňuje proces přípravy na povolání. Tato oblast je tedy orientována na zaměstnání a zahrnuje jak přípravu na povolání, tak doškolení, tedy prohlubování kvalifikace
- Oblast rozvoje – je orientována na rozšíření znalostí a dovedností, které jsou nezbytné pro vykonávání současného povolání

Koubek (2007, s. 243-244) zahrnuje do systému vzdělávání pracovníků doškolení, přeškolení iniciované organizací a rozvoj iniciovaný organizací. Podle něho je *„nejefektivnějším vzděláváním pracovníků dobře organizované systematické vzdělávání. Je to neustále se opakující cyklus, vycházející ze zásad politiky vzdělávání a opírající se o pečlivě vytvořené organizační a institucionální předpoklady vzdělávání“*.

V systematickém vzdělávání spatřuje Koubek (2007, s. 244-245) několik předností:

- Dodává organizaci náležitě odborně připravené odborníky
- Umožňuje průběžné formování schopností pracovníků
- Soustavně zlepšuje kvalifikaci, znalosti, dovednosti i osobnost pracovníků
- Přispívá ke zlepšování pracovního výkonu
- Zlepšuje vztah pracovníků k organizaci

- Zvyšuje kvalitu, a tím i tržní cenu pracovníka
- Přispívá ke zlepšování mezilidských vztahů

Jak dále Koubek (2007, s. 246) uvádí, v rámci systematického vzdělávání pracovníků mají zásadní postavení tři fáze. Mezi tyto fáze patří identifikace vzdělávání, plánování vzdělávání a vyhodnocování výsledků vzdělávání.

2.2 MOTIVY K UČENÍ

Jak již bylo uvedeno dříve, motivy hrají v učení a vzdělávání velkou roli a ovlivňují i samotný výsledek. Samotná síla motivů může za úspěšnost nebo neúspěšnost a v nemalé míře se podílí na dosažení cíle, tedy na získání a uchování nových poznatků.

Podle Beneše (2008, s. 83) se „*motivы k učení začínají vyvíjet již v rané socializaci a jsou výsledkem učení a zkušenosti s učením. Právě zkušenosti s učením se ve škole, mnohé potenciální účastníky vzdělávání dospělých odrazují. Motivы mají také vždy sociální zázemí, motivace lidí z různých sociálních vrstev není stejná. Rozhodující fakt je, že učení se dospělých probíhá ne hlavně za účelem uspokojení poznávacích zájmů, ale v důsledku potřeby řešit konkrétní problémy*“. Ne všichni jedinci mají motivы k učení stejné. U někoho motivace pramení z prestiže, u někoho je to motivace finanční a někteří jedinci nemají ke vzdělávání motivaci žádnou.

Učení považuje Vacínová et al. (2007, s. 61) za poznávací činnost, která je reakcí na úkolové a problémové situace, které mohou být

- **přirozené** – vzniklé v běžném životě, bez vytyčeného výchovně vzdělávacího cíle;
- **uměle vytvořené a navozené** – s předem stanoveným výchovně vzdělávacím cílem.

Z hlediska vzdělávání lze stanovit čtyři oblasti motivace:

Tabulka 1 Oblasti motivace vzdělávání

Zdroj: (Vacínová et al. 2007, s. 61)

získávání nových znalostí, vědomostí a dovedností	→ poznávací potřeby
emocionální a citové stavy v průběhu procesu učení	→ citové potřeby
obtížnost úkolů a problémů, které má jedinec řešit	→ výkonové potřeby
sociálních vztahů aktérů pedagogických situací	→ sociální potřeby

Existuje několik způsobů, jak lze jedince motivovat k učení. Vacínová et al. (2007, s. 61) uvádí, že jedince k učení je možné motivovat dvojitou formou. Jednak je možné vycházet při motivaci ve výuce z dominujících potřeb v subjektivní hierarchii jedince, např. volit téma se zřetelem na zájmové zaměření učícího se. Druhou možností je vytvářet vnější podmínky s obsahem tak silných incentív pro konkrétní skupiny potřeb. Tím se tyto potřeby aktivují a tak vyvolají motivaci směřující k požadované učební činnosti.

Jak bude realizace daných motivačních postupů úspěšná, závisí podle Vacínové et al. (2007, s. 62) zejména na znalosti úrovně uvedených potřeb, principu jejich fungování, projevech těchto potřeb ve vyučování a charakteristice jedince s danou hierarchií potřeb. V řadě zemí světa byly provedeny rozsáhlé výzkumy, podle kterých se dá relativně přesně určit struktura motivů účasti na dalším vzdělávání. Beneš (2008, s. 83-84) sem řadí:

- **sociální kontakt** – účastníci se snaží navázat nebo rozvinout kontakty, chtějí pochopit osobní problémy, zlepšit svou sociální pozici,
- **sociální podněty** – účastníci se snaží o získání prostoru nezatěžovaného každodenními tlaky a frustracemi,
- **profesní důvody** – jde o zajištění nebo rozvoj vlastní pozice v zaměstnání,
- **vnější očekávání** – účastník následuje doporučení zaměstnavatele, přátel atd.,
- **kognitivní zájmy** – tato motivace odpovídá klasické představě vzdělávání dospělých, která vycházela z vlastní hodnoty znalostí a jejich získávání.

Motivy nejsou u všech stejné, naopak se u jednotlivých skupin značně liší. Podle Beneše (2008, s. 84) „*se poměrně lehce dají zjistit motivační rozdíly podle věku, podle socioekonomického statusu, dosaženého vzdělání, podle pohlaví a životních okolností (počet dětí, rodinný stav, město – vesnice). Mladší lidé mají spíše pragmatickou a utilitaristickou motivaci spojenou s výkonem profese, u starších lidí se více objevuje motivace spojená s trávením volného času. S vyšším věkem a sociálním statusem dochází k orientaci na uspokojování vyšších potřeb (podle Maslowova); výše statusu, příjmů a vzdělání pozitivně ovlivňuje vznik kognitivních motivů atd.*“.

2.3 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ UČENÍ

Učení je složitý proces, při kterém dochází k záměrnému i náhodnému předávání znalostí, vědomostí a různých dovedností. Je to proces celoživotní, neboť člověk se učí od narození až do konce života. Existují dokonce i názory, že k učení dochází již v prenatálním období.

Podle Boroše (1999, s. 82) lze obecně říci „že učením se vysvětlují všechny změny, kterými přechází genotyp (soubor dědičných informací) a stává se z něho fenotyp (genetické vlohy ovlivněné učením a prostředím)“.

Učení ovlivňují různé podmínky, vyplývající z vnějšího prostředí, organismu jedince, materiálu anebo jiných faktorů.

Šútovec (1994, s. 108-110) řadí mezi hlavní faktory ovlivňující proces učení:

- **tělesný stav** – na učení dobře působí dobrý zdravotní stav. Průběh a výsledek učení negativně ovlivňuje například únava, neuspokojení tělesné potřeby, nemoc,
- **psychický stav** – důležitou roli hraje zejména pozornost a nálada. Příznivě působí také stavy mírně kladných citů. Příliš intenzivní city působí negativně. Pozornost je nevyhnutelnou podmínkou učení. Pokud je rozptýlována, negativně ovlivní výsledek učení,
- **charakterové a volní vlastnosti** – jejich vliv se projevuje v postoji k učení (např. svědomitost),
- **typové osobitosti učícího se** – výhodou je, když někdo dokáže využít své vlastní typové osobitosti (např. typ představitosti, paměti),
- **motivace** – je velmi důležitým faktorem při učení. Při silné pozitivní motivaci se materiál naučíme rychleji a lépe si ho pamatujeme,
- **mikroklima** – prostředí, ve kterém se člověk učí, může též ovlivnit proces učení. Jde například o kvalitu vzduchu, kvalitu osvětlení, hluk,
- **organizace činnosti a denního pořádku** – představuje správné střídání práce a odpočinku. Vhodnější je učit se v období nejvyšší výkonnosti, pravidelně. Důležitá je přiměřená délka učení,
- **opakování** – je jednou ze základních podmínek dobrého osvojení si materiálu. Čím více se materiál opakuje, tím lépe si ho zapamatujeme. Mezi opakováními mají být přestávky, ne však příliš dlouhé,

- **metody učení** – mohou být celkové, rozdělené na části a kombinované. Při celkové metodě se čte celý materiál, u metody rozdělené na části se materiál rozdělí na části a potom se učí jednotlivě. Kombinovaná metoda znamená, že se po přečtení materiál učí po částech a potom se celý opakuje. Výběr metody závisí na druhu materiálu, ale i inteligenci a motivaci učícího se,
- **činnost** vykonávaná před učením anebo těsně po něm. Není vhodné, aby se střídaly podobné činnosti, např. učení dvou jazyků.

3 PROFESNÍ PŘÍPRAVA SESTER

Jen málokterá profese prošla za poslední roky tolika změnami, jako tomu bylo u povolání sester. S rozvojem nových medicínských technologií a získáním nových poznatků jsou na ně kladeny stále vyšší nároky. Role sester se postupem času mění.

Sestra dnes již není pouze „pečovatelkou“ a asistentkou lékaře, ale plnohodnotnou členkou zdravotnického týmu. Sestry získávají nové kompetence, které ale musí korelovat s patřičným vzděláním.

Profesní příprava sester v České republice je stanovena zákonem č. 96/2004 Sb. V profesní přípravě sester, kromě teoretických a odborných znalostí, je nutné věnovat zvýšenou pozornost komunikaci, která se v mnohém liší od běžné komunikace mezi lidmi. Vhodný způsob komunikace zásadním způsobem ovlivní další vztah s pacientem. Pro navození důvěry mezi sestrou a pacientem je správně zvolený způsob komunikace dokonce naprosto nezbytný.

Během své profesní přípravy se budoucí sestry musí naučit zvládat též stresové situace. Jak uvádí Simonová (2010, s. 24) ve svém článku *„Role stresu v práci zdravotnických pracovníků“*, práce ve zdravotnictví dává zdravotníkům další informace, přináší nové podněty, ale přináší také stresující situace.

Pokud se sestra nenaučí vhodným způsobem tyto situace zvládat, hrozí u ní po několika letech psychická únava nebo až syndrom vyhoření.

3.1 REGULAČNÍ SYSTÉM OŠETŘOVATELSKÉ PRAXE

Požadavky na zvyšování kvality ošetrovatelské péče si vyžádaly legislativně upravit vzdělávání i další profesní růst nelékařských zdravotnických pracovníků.

Mastiliaková (2003, s.61) tvrdí: *„Regulační systém přináší ošetrovatelské profesi a všem jejím členům pevné postavení, soudržnost a integritu“*. Podle Hofštetrové-Knotkové (2007, s. 78) je *„Prvořadým úkolem regulace ve zdravotnictví ochrana veřejnosti na jedné straně a zároveň umožnit nelékařským zdravotnickým pracovníkům ujmout se nových rolí a chránit je před obviněním, že překračují zákon. Regulační systémy by měly být koncipovány tak, aby jednotliví zástupci uznali důležitost udržení a prohlubování vědomostí, dovedností, etických zásad a odborné způsobilosti během celé profesní dráhy, využili veškerých příležitostí ke zlepšení kvality a úrovně ošetrovatelské péče a souvisejících činností. Aby přijali tuto zodpovědnost jako nedílnou součást osobní zodpovědnosti za profesionální výkon své praxe. Regulovaná povolání můžeme*

chápat jako náročná, odpovídající kritériím vymezenými zákonnými a podzákonnými normami, které musí člověk vykonávající profesi splnit“.

Mastiliaková (2003, s. 62-64) uvádí dva druhy regulace:

STATUTÁRNÍ REGULACE (externí, vládní regulace)

Primární úlohou vlády je uzákonění příslušné legislativy. Je třeba, aby statutární regulace podporovala schopnost sester reagovat na potřeby společnosti a podporovala úlohu ošetrovatelské profese. Sekundární úlohou vlády je ochrana práva profesí na titul, výkon praxe a odměnu za práci. V ošetrovatelské praxi existuje několik způsobů uplatňování zákonů. Nejčastějším způsobem je vytvoření specifických ošetrovatelských rad, výborů nebo komisí, které vyplývá ze zákona.

Cílem statutární regulace je chránit veřejnost. V regulaci ošetrovatelské profese mají většinou hlavní role čtyři skupiny:

- Vláda
- Profesní organizace
- Zdravotní sestry
- Zaměstnavatel

PROFESNÍ SEBEREGULACE (vnitřní regulace)

Je to způsob regulace v rámci profese. Může existovat na několika úrovních, např. na úrovni jednotlivých sester, pracovní profesní skupiny, zdravotnické nebo vzdělávací instituce, národní nebo mezinárodní profesní organizace, apod.

Cílem profesní seberegulace je zajistit kvalitní péči a zároveň zlepšit ošetrovatelskou praxi rozvojem základny dovedností a poznatků. Příkladem profesní seberegulace je vytváření a aktualizace standardů pro praxi a vzdělání.

3.2 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ SESTER

Zákon č. 96/2004Sb. definuje celoživotní vzdělávání jako 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.

Celoživotní vzdělávání je povinné pro všechny zdravotnické pracovníky a jeho cílem je zvýšit odbornost pracovníků ve zdravotnictví, zlepšit kvalitu poskytované ošetrovatelské péče a v neposlední řadě i zvýšit prestiž sesterského povolání.

Zákon č. 96/2004 Sb. považuje za **formy celoživotního vzdělávání:**

- a) specializační vzdělávání navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání zdravotnického pracovníka,
- b) certifikované kurzy,
- c) inovační kurzy,
- d) odborné stáže v akreditovaných zařízeních,
- e) účast na školicích akcích, odborných konferencích, kongresech nebo sympoziích,
- f) publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost, kromě činnosti, která je předmětem výkonu povolání na základě pracovního poměru nebo obdobného pracovního vztahu nebo
- g) samostatné studium odborné literatury

Za celoživotní vzdělávání je podle tohoto zákona považováno i navazující vysokoškolské studium v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu.

V roce 2005 provedlo Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů v Brně výzkum, jehož cílem bylo zjistit, jaké formy celoživotního vzdělávání sestry upřednostňují. Bártlová (2005, s. 16-17) k tomu ve svém článku „*Sociologické aspekty vzdělávání sester*“ uvádí, že významným faktorem při rozhodování jakou formu celoživotního vzdělávání zvolit, je věk. Výzkum prokázal, že mladší sestry by volily spíše vysokoškolské studium, zatímco starší sestry upřednostňují spíše semináře a odborné konference.

Podle Juráskové (2006, s. 251) zákon č. 96/2004 Sb. váže splnění podmínek celoživotního vzdělávání na vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu. Vydávání osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu ve vazbě na celoživotní vzdělávání má svá jasná pravidla, která byla také upravena v zákoně č. 96/2004 Sb. Splnění 40 kreditních bodů, jako jedné z podmínek získání osvědčení, upravuje vyhláška č. 423/2004 Sb., kterou se stanoví kreditní systém pro vydání osvědčení.

V Konceptu ošetrovatelství (2004, s. 4) je uvedeno, že v průběhu aktivního výkonu ošetrovatelské profese se zdravotničtí pracovníci registrují v Registru zdravotnických pracovníků způsobilých k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu. Registr poskytuje informace o počtu a odborném zaměření zdravotnických pracovníků poskytujících ošetrovatelskou péči.

Registrace sester není v naší zemi ničím novým. Již ve třicátých letech 20. století zavedly diplomované sestry ze Spolku diplomovaných sester registrační systém, který však zanikl spolu se spolkem v průběhu druhé světové války. Snaha o znovuoobnovení registrace připadá až na rok 1998, kdy Česká asociace sester začíná usilovat o vytvoření nového systému registrace. Dobrovolná registrace sester byla zahájena dne 12. 5. 2001. V roce 2004 skončilo „přechodné období“ a registrace se stala povinnou pro sestry, které tak mohou pracovat bez odborného dohledu.

Zápis v tomto registru motivuje sestry k dalšímu a celoživotnímu vzdělávání, usnadní jejich profesní uplatnění v rámci Evropské unie. Dokladem o registraci zdravotnických pracovníků je osvědčení, které se v současné době vydává již na období 10 let.

V současné době jsou připravovány novely zákona č. 96/2004 Sb. Malá novela zákona č.96/2004 Sb. vešla v platnost a nabyla účinnosti 22. 4. 2011.

Dle Škubové (2011, s. 3) přináší několik změn:

1. změny ve výkonu povolání v oboru zdravotnický záchranář, zdravotnický asistent a sanitář,
2. změny ve výkladu výkonu zdravotnických povolání – novela umožňuje nelékařům vykonávat některé činnosti ještě před získáním specializované způsobilosti,
3. změny vztahující se k registraci – např. prodloužení registrace z 6 na 10 let,
4. změny v celoživotním vzdělávání, e-learningový kurz a vypracování metodiky této formy vzdělávání obsahuje novela vyhlášky č. 423/2004 Sb. o kreditním systému.

3.3 IMPLEMENTACE VZDĚLÁNÍ V PRAXI

Podle Šamánkové (2003) je v současnosti cílem ošetrovatelské péče poskytování vysoké kvality služeb a její neustálé zvyšování. Pojem standard je chápán jako určitá úroveň, která by měla být dosažena při našich činnostech a při naplňování našich osobních potřeb. Rozeznáváme kvalitu a úroveň všeobecného, osobního a normativního standardu. Ty vyjadřují uspokojivou, dostačující úroveň a míru naplnění každé z potřeb kteréhokoliv jedince.

Standards ošetrovatelské péče vznikly jako reakce na potřebu zvyšování kvality péče. Poskytují:

- Právní jistotu sestrám a zároveň nenásilnou formu jejich kontinuálního vzdělávání
- Informují pacienta, na jakou péči má zákonné i morální právo a chrání ho před nesprávným realizováním výkonu.

Poukazují i nato, že profese sestry se stala samostatným povoláním s přesným vymezením kompetencí a připravenosti sester převzít zodpovědnost za svoje rozhodnutí. Standard představuje dohodnutou profesní úroveň kvality, stanovuje normu pro kvalitní ošetrovatelskou péči a umožňuje i objektivní hodnocení poskytnuté ošetrovatelské péče. Určuje specifické činnosti, které sestry vykonávají na rozdíl od jiných zdravotnických pracovníků.

Začátek 21. století s sebou přinesl volný a rychlý přesun odborníků po celém světě, včetně sester. Výsledkem vstupu do Evropské unie je mezinárodní uznávání odborné kvalifikace a s ní související kompetence.

Jak uvádí Alexandr a Runciman (2003, s. 54) kompetence můžeme charakterizovat jako: *„úroveň výkonu, při kterém se projevuje efektivní aplikace znalostí, dovedností i úsudku. Při plnění ošetrovatelských rolí podle norem vyžadovaných touto profesí zahrnuje kompetence následující prvky:*

- *Znalosti, pochopení a úsudek*
- *Řadu dovedností-kognitivních, technických nebo psychomotorických a komunikačních*
- *Řadu osobních vlastností a postojů*

Jak uvádí ve své diplomové práci Baranová (2005, s. 20) kompetence sester by měly být dostatečně široké, aby je bylo možné uplatňovat i v mezinárodním měřítku a zároveň dostatečně specifické, aby se jimi mohly řídit i sestry, u kterých ještě přesné hranice kompetencí vymezeny nebyly.

V posledních letech se u nás mění poskytování zdravotnických služeb, změnilo se i vymezení profesních kompetencí sestry, celková struktura i tradiční způsoby organizace práce. Profese sestry se řídí předem danými standardy a za svoji činnost je sestra i plně zodpovědná. Kompetence mohou být:

- Vertikální, kde nedochází k zasahování do pravomocí profese, je zabezpečený přehledný systém profesních kompetencí a zodpovědnosti
- Horizontální, kde v centru zájmu jsou potřeby pacienta

VÝHODY STRUKTUR KOMPETENCÍ

- poskytují přesné vymezení role a povinnosti sestry

- informují o zabezpečení ochrany veřejnosti
- ulehčují volný pohyb sester mezi státy
- posilňují profesionální zodpovědnost
- objasňují přínos sestry v rámci multidisciplinárního týmu
- poskytují základ pro přípravu osnov vzdělávání sester a tím záruku pro požadavky na zdravotnickou péči
- poskytují základ pro stanovení kritérií, specifických pro dané povolání

NEDOSTATKY STRUKTUR KOMPETENCÍ

- jsou redukcionistické
- mají tendenci zaměřovat se na jednotlivé úkoly nebo chování
- záznamy kompetencí jsou dlouhé a velmi podrobné
- někdy nevěnují dostatečnou pozornost osobnostním vlastnostem sestry

Je nutné si uvědomit, že žádné kompetence nebudou platné stále, protože vývoj postupuje stále dopředu. Proto Mezinárodní rada sester zabezpečuje pravidelné posuzování a aktualizaci kompetencí podle potřeby.

EMPIRICKÁ ČÁST

4 VÝZKUMNÁ OTÁZKA

Co motivuje všeobecné sestry k dalšímu vzdělávání a jak hodnotí současný systém vzdělávání?

4.1 CÍLE VÝZKUMU

Ve vztahu k výzkumné otázce jsme si zvolili následující cíle:

- C1 Zjistit hlavní důvody/motivy dalšího vzdělávání z pohledu všeobecných sester
- C2 Zjistit, jak všeobecné sestry hodnotí současný systém vzdělávání
- C3 Zjistit, zda se liší potřeba vzdělávání u všeobecných sester na jednotlivých pracovištích
- C4 Zjistit, jakou formu vzdělávání všeobecné sestry upřednostňují
- C5 Zjistit, zda jsou všeobecné sestry dostatečně informovány o novele zákona č. 96/2004 Sb.

4.2 CHARAKTERSTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU

Výzkumné šetření jsme prováděli mezi respondenty z řad všeobecných sester. Účelem tohoto šetření bylo nejen zjistit postoje všeobecných sester k současnému systému vzdělávání, ale také jejich informovanost o změnách v legislativě. Výzkumný vzorek tvořily všeobecné sestry různých věkových kategorií pracující na standardních odděleních, odděleních JIP a ARO. Výzkum byl prováděn v jedné z pražských fakultních nemocnic.

4.3 METODY A PROSTŘEDKY VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ, ANALÝZA DAT

Ke zjištění údajů jsme zvolili metodu kvantitativního dotazníku. Dotazník vlastní konstrukce, který se nachází v příloze B, je anonymní a skládá se z 15 otázek. Je rozdělen na dotazníkovou část A a dotazníkovou část B. Dotazníkovou část A tvoří čtyři otázky (otázka č. 1-4), které jsou zaměřeny na zjištění identifikačních údajů. Dotazníková část B obsahuje jedenáct otázek (otázka č. 5-15) týkajících se vybraného tématu.

K cíli č. 1 se z dotazníku pro všeobecné sestry vztahovaly otázky č. 5-6, **k cíli č. 2** otázky č. 7- 8, **k cíli č. 3** otázky č. 9-10, **k cíli č. 4** otázky č. 11-12 a **k cíli č. 5** otázky č. 13-15.

Data získaná prostřednictvím dotazníku byla zpracována v programu Microsoft Excel. Z těchto dat jsme vytvořili základní statistické zpracování. Výsledky jsou zaznamenány v tabulkách a grafech, které byly vytvořeny v programu Microsoft Word. Výsledky uvádíme v tabulkách v absolutní četnosti (ni) a relativní četnosti (%), v grafech je uvádíme v relativní četnosti (%). Získaná data u jednotlivých otázek hodnotíme jako celek. Výjimku tvoří otázky č. 9 a č. 10, které se vztahují k cíli č. 3. Zde jsme výsledky hodnotili dle jednotlivých pracovišť a to z důvodu očekávání velkých rozdílů na jednotlivých pracovištích.

4.4 ORGANIZACE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Výzkumné šetření probíhalo v říjnu 2011. Celkem bylo rozdáno 110 dotazníků, z toho jich bylo vráceno 92. Návratnost dotazníků byla 83,64%. 9 dotazníků muselo být vyřazeno pro nevyplnění většího počtu otázek. Do výzkumného šetření je proto zahrnuto 83 dotazníků, které tedy tvoří 100% výzkumného souboru.

Dotazníky byly rozdány se souhlasem náměstkyně pro ošetrovatelskou péči a souhlasem vrchních sester jednotlivých pracovišť. Po domluvě se staničními sestrami byly dotazníky osobně po dvou týdnech vyzvednuty.

4.5 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

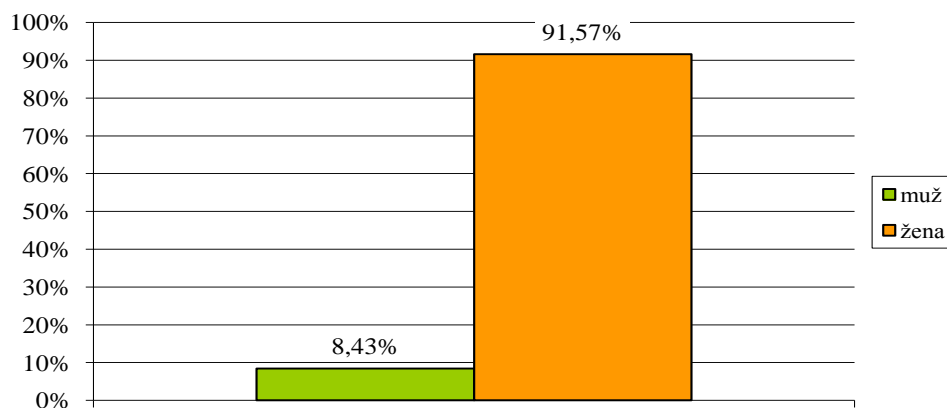
Výsledky jsou zaznamenány v tabulkách a grafech, uvádíme je v absolutní četnosti (ni) a relativní četnosti (%).

Analýza identifikačních údajů:

Otázka č. 1: **Jaké je Vaše pohlaví?**

Tabulka 1 Pohlaví respondentů

Pohlaví	ni	fi (%)
muž	7	8,43
žena	76	91,57
celkem	83	100,00



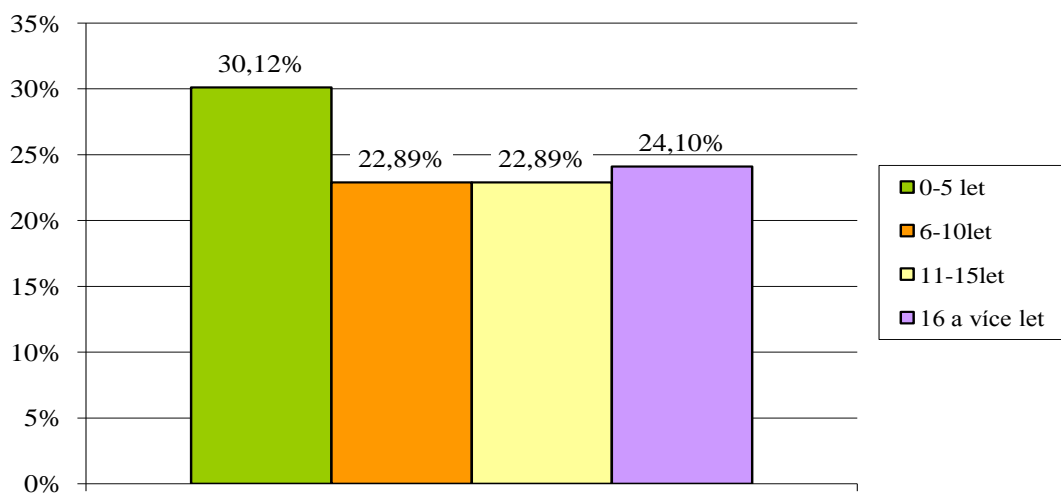
Graf 1 Pohlaví respondentů

Výzkumu se zúčastnilo 83 respondentů (100,00%), z toho 7 respondentů byli muži (8,43%) a 76 respondentů tvořily ženy (91,57%).

Otázka č. 2: Jaká je délka Vaší praxe?

Tabulka 2 Délka praxe

Délka praxe	ni	fi (%)
0-5 let	25	30,12
6-10 let	19	22,89
11-15 let	19	22,89
16 a více let	20	24,10
celkem	83	100,00



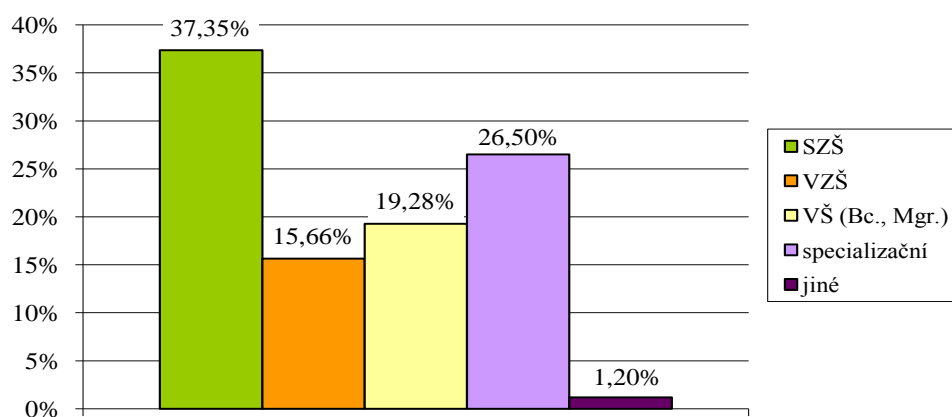
Graf 2 Délka praxe

Z celkového počtu 83 respondentů (100,00%) dosáhlo praxe 0-5 let 25 dotazovaných (30,12%), 19 respondentů mělo praxi mezi 6-10 lety (22,89%) a stejný počet respondentů dosáhlo praxe 11-15 let (22,89%). 20 respondentů (24,10%) spadalo do kategorie 16 let praxe a více.

Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka 3 Nejvyšší dosažené vzdělání

Dosažené vzdělání	ni	fi (%)
SZŠ	31	37,35
VZŠ	13	15,66
VŠ (Bc., Mgr.)	16	19,28
specializační	22	26,50
jiné	1	1,20
celkem	83	100,00



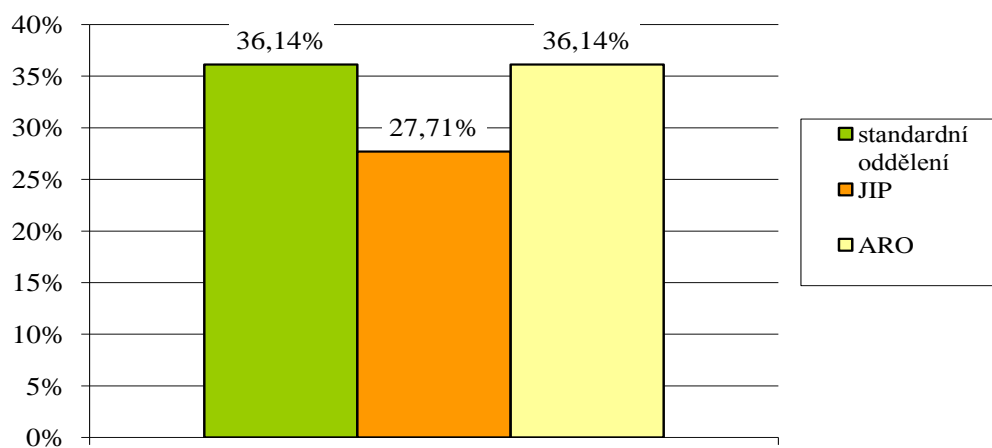
Graf 3 Nejvyšší dosažené vzdělání

Z oslovených 83 respondentů (100,00%) absolvovalo SZŠ 31 respondentů (37,35%), VZŠ 13 respondentů (15,66%), VŠ 16 respondentů (19,28%) a specializační vzdělání ukončilo 22 respondentů (26,50%). Kolonku „jiné“ označil 1 respondent (1,20%). Dotazovaný absolvoval školu s farmaceutickým zaměřením.

Otázka č. 4: Na jakém oddělení pracujete?

Tabulka 4 Současné pracoviště

Pracoviště	ni	fi (%)
standardní oddělení	30	36,14
JIP	23	27,71
ARO	30	36,14
celkem	83	100,00



Graf 4 Současné pracoviště

Z celkového počtu 83 respondentů (100,00%) byl zastoupen stejný počet respondentů, tedy 30 (36, 14%), na standardním oddělení a ARO. Zbýlý počet, 23 respondentů (27,71%), pracuje na JIP.

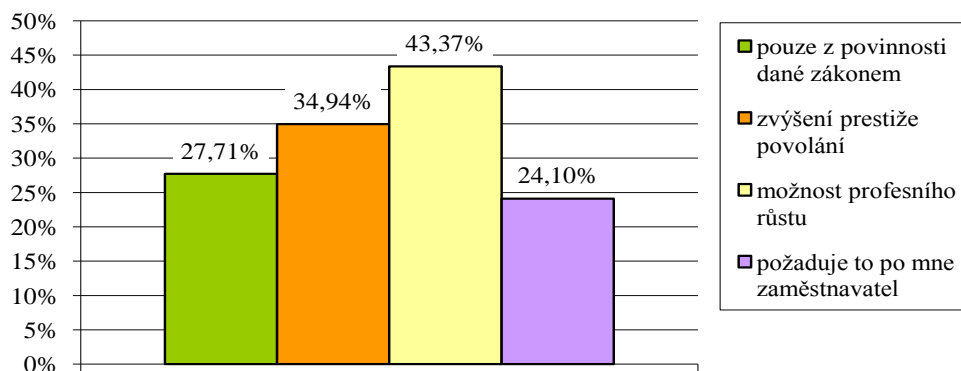
Cílem č. 1 bylo zjistit hlavní důvody/motivy dalšího vzdělávání z pohledu všeobecných sester.

K cíli č. 1 se z dotazníku pro všeobecné sestry vztahovaly otázky č. 5 a 6.

Otázka č. 5: Z jakého důvodu se dále vzděláváte?

Tabulka 5 Důvody dalšího vzdělávání

Důvody vzdělávání	ni	fi (%)
pouze z povinnosti dané zákonem	23	27,71
zvýšení prestiže povolání	29	34,94
možnost profesního růstu	36	43,37
požaduje to po mne zaměstnavatel	20	24,10



Graf 5 Důvody dalšího vzdělávání

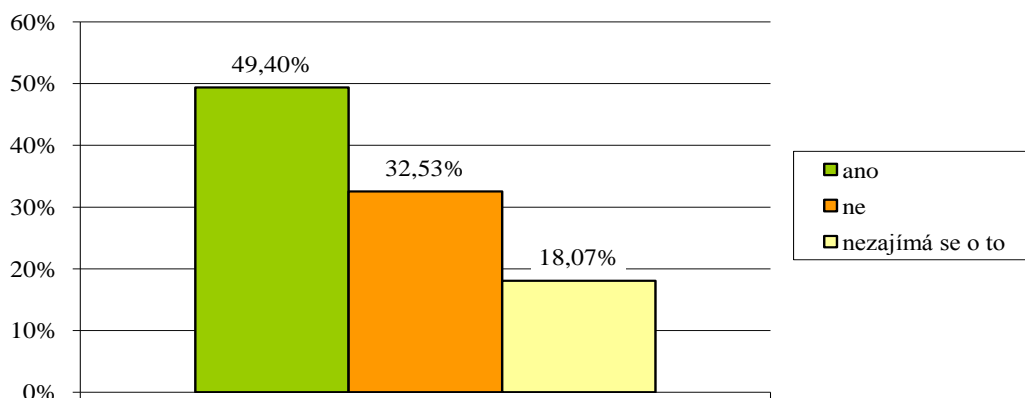
V této otázce mohli respondenti označit více odpovědí. Nejvíce respondentů z 83 (100,00%) oslovených, a to 36 respondentů (43,37%), označilo jako nejčastější důvod dalšího vzdělávání možnost profesního růstu. Druhou nejčastější odpovědí bylo zvýšení prestiže povolání. Tuto možnost zvolilo 29 respondentů (34,94%). Pouze z povinnosti

dané zákonem se vzdělává 23 respondentů (27,71%) a 20 oslovených (24,10%) udává jako důvod požadavek zaměstnavatele.

Otázka č. 6: Požaduje po Vás zaměstnavatel další vzdělávání?

Tabulka 6 Požadavky zaměstnavatele na další vzdělávání

Požadavky zaměstnavatele	ni	fi (%)
ano	41	49,40
ne	27	32,53
nezajímá se o to	15	18,07
celkem	83	100,00



Graf 6 Požadavky zaměstnavatele na další vzdělávání

Podle 83 oslovených respondentů (100,00%), ve 41 případech (49,40%) zaměstnavatel požaduje po svém zaměstnanci další vzdělávání. U 27 respondentů (32,53%) zaměstnavatel nepožaduje další vzdělávání po svém zaměstnanci a 15 respondentů (18,07%) uvádí nezájem zaměstnavatele o další vzdělávání svých zaměstnanců.

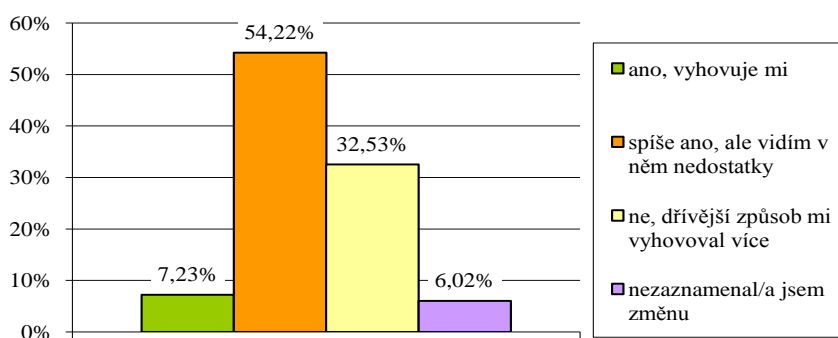
Cílem č. 2 bylo zjistit, jak všeobecné sestry hodnotí současný systém vzdělávání.

K cíli č. 2 se vztahovaly z dotazníku pro všeobecné sestry otázky č. 7 a 8.

Otázka č. 7: Jste spokojen/a se současným systémem vzdělávání všeobecných sester?

Tabulka 7 Spokojenost všeobecných sester se současným systémem vzdělávání

Spokojenost se vzděláváním	ni	fi (%)
ano, vyhovuje mi	6	7,23
spíše ano, ale vidím v něm nedostatky	45	54,22
ne, dřívější způsob mi vyhovoval více	27	32,53
nezaznamenal/a jsem změnu	5	6,02
celkem	83	100,00



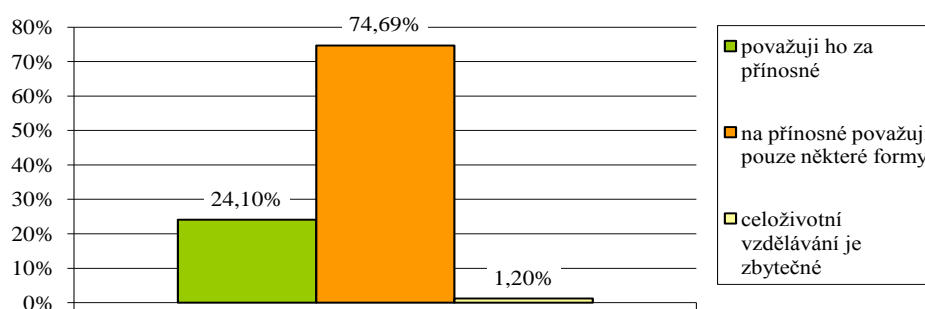
Graf 7 Spokojenost všeobecných sester se současným systémem vzdělávání

6 respondentům (7,23%) z oslovených 83 (100,00%) vyhovuje současný systém vzdělávání. 45 respondentům (54,22%) spíše vyhovuje současný systém vzdělávání všeobecných sester, ale vidí v něm i nedostatky. Dřívější způsob vzdělávání všeobecných sester upřednostňuje 27 respondentů (32,53%) a 5 respondentů (6,02%) nezaznamenalo v systému vzdělávání všeobecných sester žádnou změnu.

Otázka č. 8: Jaký je Váš názor na celoživotní vzdělávání sester?

Tabulka 8 Názor všeobecných sester na celoživotní vzdělávání

Názor všeobecných sester na celoživotní vzdělávání	ni	fi (%)
považují ho za přínosné	20	24,10
za přínosné považují pouze některé formy	62	74,69
celoživotní vzdělávání je zbytečné	1	1,20
celkem	83	100



Graf 8 Názor všeobecných sester na celoživotní vzdělávání

Z celkového počtu 83 respondentů (100,00%) považuje celoživotní vzdělávání za přínosné 20 respondentů (24,10%). 62 respondentů (74,69%) považuje za přínosné pouze některé formy celoživotního vzdělávání a 1 respondent (1,20%) považuje celoživotní vzdělávání za zbytečné.

Cílem č. 3 bylo zjistit, zda se liší potřeba vzdělávání u všeobecných sester na jednotlivých pracovištích.

K cíli č. 3 se vztahovaly z dotazníku pro všeobecné sestry otázky č. 9 a 10.

Otázka č. 9: Vyžaduje po Vás zaměstnavatel konkrétní formu dalšího vzdělávání?

Tabulka 9 Požadavek zaměstnavatele na další vzdělávání (standardní oddělení)

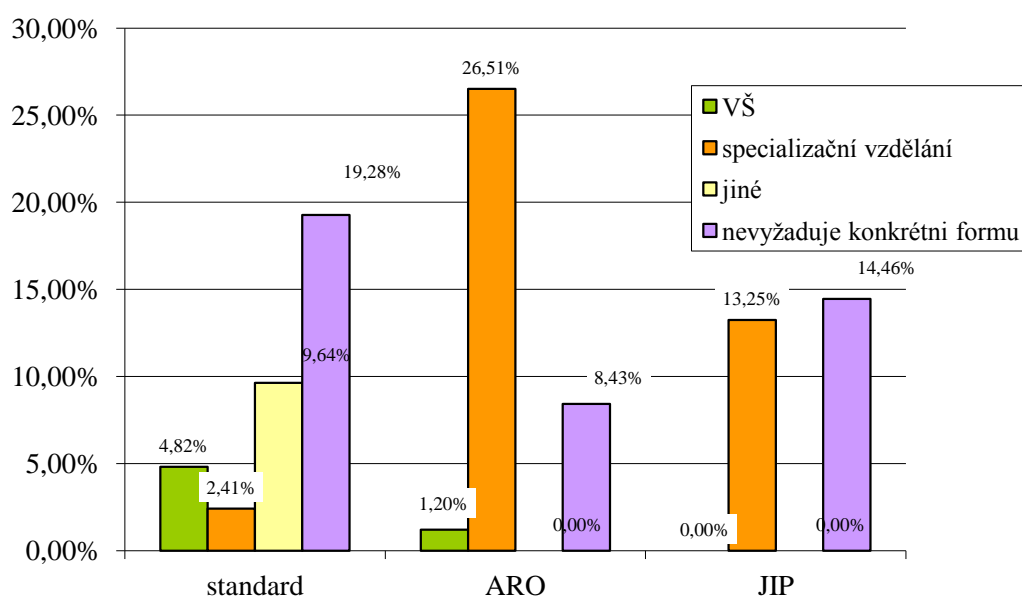
Požadavek zaměstnavatele	ni	fi (%)
VŠ	4	13,33
specializační vzdělání	2	6,67
jiné	8	26,67
nevyžaduje konkrétní formu	16	53,33
celkem	30	100,00

Tabulka 9a Požadavek zaměstnavatele na další vzdělávání (ARO)

Požadavek zaměstnavatele	ni	fi (%)
VŠ	1	3,33
specializační vzdělání	22	73,33
jiné	0	0,00
nevyžaduje konkrétní formu	7	23,33
celkem	30	100,00

Tabulka 9b Požadavek zaměstnavatele na další vzdělávání (JIP)

Požadavek zaměstnavatele	ni	fi (%)
VŠ	0	0,00
specializační vzdělání	11	47,83
jiné	0	0,00
nevyžaduje konkrétní formu	12	52,17
celkem	23	100,00



Graf 9 Požadavek zaměstnavatele na další vzdělávání (standardní oddělení, ARO, JIP)

Požadavky zaměstnavatele na konkrétní formu dalšího vzdělávání vyjádřili respondenti na pracovištích ARO, JIP a na standardním oddělení. Každé toto pracoviště jsme hodnotili jako samostatný celek, tedy 100,00%.

Výběrový soubor na standardním oddělení tvořilo 30 respondentů (100,00%).

VŠ vzdělání na standardním oddělení požaduje zaměstnavatel u 4 respondentů (13,33%). Specializační vzdělání bylo požadováno u 2 respondentů (6,67%), u 8 respondentů (26,67%) požaduje zaměstnavatel jiné formy vzdělávání a u 16 respondentů (53,33%) zaměstnavatel na standardním oddělení nevyžaduje konkrétní formu dalšího vzdělávání.

Výběrový soubor na oddělení ARO tvořilo 30 respondentů (100,00%).

Na oddělení ARO požaduje VŠ vzdělání zaměstnavatel u 1 respondenta (3,33%). Specializační vzdělání bylo požadováno u 22 respondentů (73,33%), u 0 respondentů (0,00%) požaduje zaměstnavatel jiné formy vzdělávání a u 7 respondentů (23,33%) zaměstnavatel na ARO nevyžaduje konkrétní formu dalšího vzdělávání.

Výběrový soubor na oddělení JIP tvořilo 23 respondentů (100,00%).

Na oddělení JIP požaduje VŠ vzdělání zaměstnavatel u 0 respondentů (0,00%). Specializační vzdělání bylo požadováno u 11 respondentů (47,83%), u 0 respondentů (0,00%) požaduje zaměstnavatel jiné formy vzdělávání a u 12 respondentů (52,17%) zaměstnavatel na JIP nevyžaduje konkrétní formu dalšího vzdělávání.

Otázka č. 10: Byl/a jste nebo jste nucen/a doplnit si vzdělání pro práci na Vašem současném pracovišti?

Tabulka 10 Nutnost doplnění vzdělání (standardní oddělení)

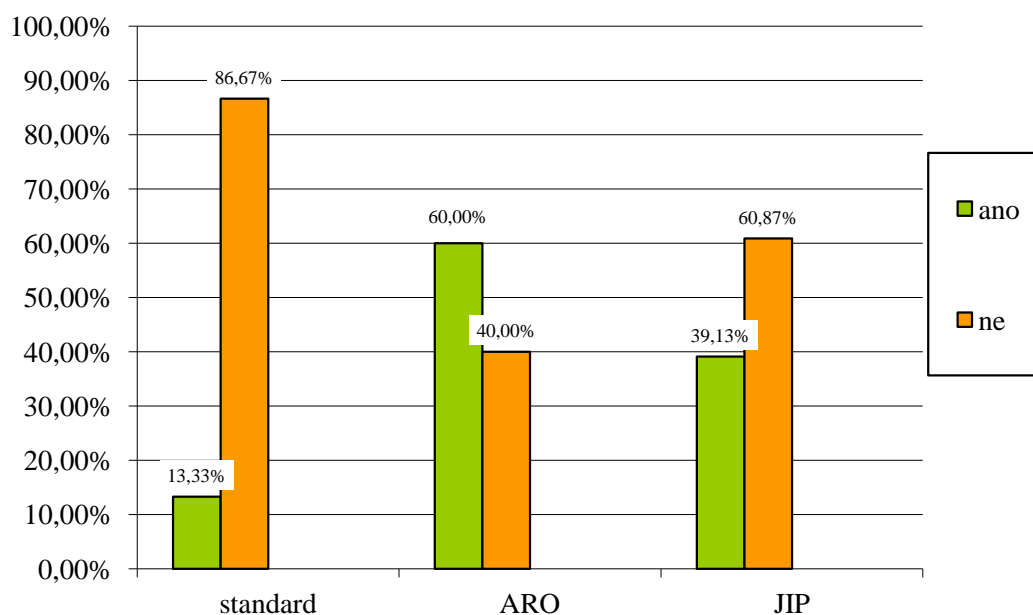
Nutnost doplnění vzdělání	ni	fi (%)
ano	4	13,33
ne	26	86,67
celkem	30	100,00

Tabulka 10a Nutnost doplnění vzdělání (ARO)

Nutnost doplnění vzdělání	ni	fi (%)
ano	18	60,00
ne	12	40,00
celkem	30	100,00

Tabulka 10b Nutnost doplnění vzdělání (JIP)

Nutnost doplnění vzdělání	ni	fi (%)
ano	9	39,13
ne	14	60,87
celkem	23	100,00



Graf 10 Nutnost doplnění vzdělání (standardní oddělení, ARO, JIP)

Nutnost doplnění vzdělání pro práci na současném pracovišti jsme zjišťovali u respondentů na pracovištích ARO, JIP a na standardním oddělení. Každé toto pracoviště jsme hodnotili jako samostatný celek, tedy 100,00%.

Výběrový soubor na standardním oddělení tvořilo 30 respondentů (100,00%). Výběrový soubor na oddělení ARO tvořilo 30 respondentů (100,00%). Výběrový soubor na oddělení JIP tvořilo 23 respondentů (100,00%).

Na současném pracovišti, konkrétně na standardním oddělení bylo u 4 respondentů (13,33%) požadováno doplnění vzdělání a u 26 respondentů (86,67%) požadováno nebylo. Od 18 respondentů (60,00%) na ARO vyžadoval zaměstnavatel doplnění vzdělání a od 12 respondentů (40,00%) doplnění vzdělání nepožadoval. Požadavek zaměstnavatele na doplnění dalšího vzdělání na oddělení JIP uvedlo 9 respondentů (39,13%) a 14 respondentů (60,87%) se vyjádřilo negativně.

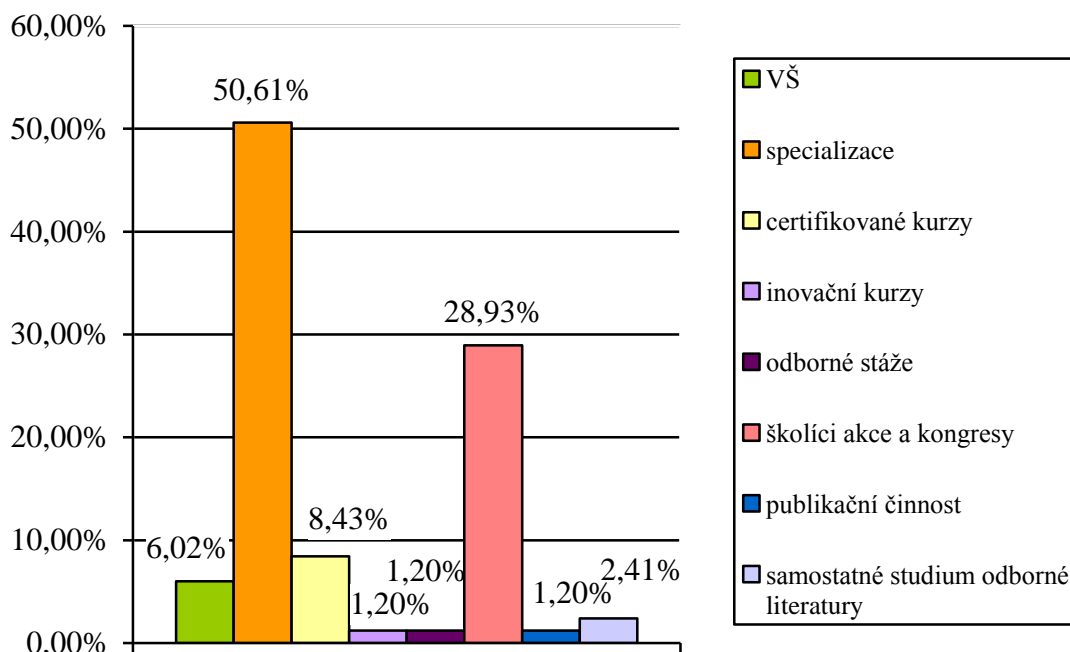
Cílem č. 4 bylo zjistit, jakou formu vzdělávání všeobecné sestry upřednostňují.

K cíli č. 4 se vztahovaly z dotazníku pro všeobecné sestry otázky č. 11 a 12.

Otázka č. 11: Jaké formy celoživotního vzdělávání považujete za nejpřínosnější?

Tabulka 11 Nejpřínosnější formy vzdělávání

Nejpřínosnější formy vzdělávání	1	2	3	4	5	6	7	8	n
VŠ vzdělání	5	8	8	9	17	9	17	10	83
specializační vzdělání	42	25	6	3	2	2	2	1	83
certifikované kurzy	7	7	8	9	16	9	16	11	83
inovační/zdokonalovací kurzy	1	2	2	5	8	15	19	31	83
odborné stáže	1	0	0	6	8	13	25	30	83
účast na školících akcích, kongresech	24	12	9	8	11	8	7	4	83
publikační, pedagogická činnost....	1	1	0	2	3	8	25	43	83
samostatné studium odborné literatury	2	4	16	13	10	8	12	18	83



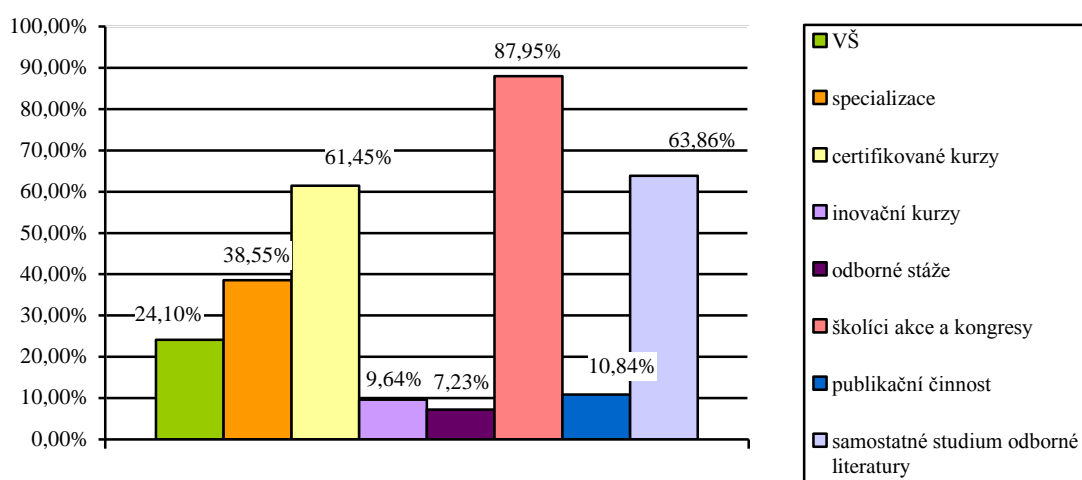
Graf 11 Nejpřínosnější formy vzdělávání

V této položce hodnotili respondenti formy celoživotního vzdělávání formou škály od 1 - 8 (1 - nejpřínosnější, 8 - bez přínosu). Podle výsledků výzkumu je nejpřínosnější formou celoživotního vzdělávání pro všeobecné sestry specializační vzdělání. Uvedlo to 42 respondentů (50,61%). Jako druhou nejpřínosnější formu celoživotního vzdělávání uvedlo 24 respondentů (28,93%) účast na školicích akcích, konferencích a kongresech. Hned za kongresy a konferencemi následovaly certifikované kurzy v počtu 7 respondentů (8,43%) a vzdělávání na VŠ uvedlo 5 respondentů (6,02%). 2 respondenti (2,41%) preferovali samostatné studium odborné literatury. Inovační kurzy, odborné stáže a publikační činnost označili za nejméně přínosné respondenti shodně v počtu 1 (1,20%).

Otázka č. 12: **Jaké formy celoživotního vzdělávání jste již absolvovala?**

Tabulka 12 Absolvované formy celoživotního vzdělávání všeobecnými sestrami

Absolvované formy vzdělávání	ni	fi (%)
VŠ vzdělání	20	24,10
specializační vzdělání	32	38,55
certifikované kurzy	51	61,45
inovační/zdokonalovací kurzy	8	9,64
odborné stáže	6	7,23
účast na školicích akcích, kongresech....	73	87,95
publikační, pedagogická činnost....	9	10,84
samostatné studium odborné literatury	53	63,86



Graf 12 Absolvované formy celoživotního vzdělávání všeobecnými sestrami

V této položce měli respondenti možnost výběru z více odpovědí.

Nejvíce respondentů z celkového počtu 83 (100,00%) se účastnilo školicích akcí, konferencí a kongresů. Uvedlo tak 73 respondentů (87,95%). Jako druhou nejčastěji absolvovanou formu označilo 53 respondentů (63,86%) samostatné studium odborné literatury. Certifikovaných kurzů se zúčastnilo 51 respondentů (61,45%), specializačního studia 32 respondentů (38,55%). Vysokoškolské studium absolvovalo 20 respondentů (24,10%). Publikační, pedagogické a vědecko-výzkumné činnosti se věnovalo 9 respondentů (10,84%). Inovační kurz absolvovalo 8 respondentů (9,64%) a 6 respondentů (7,23%) bylo na odborné stáži.

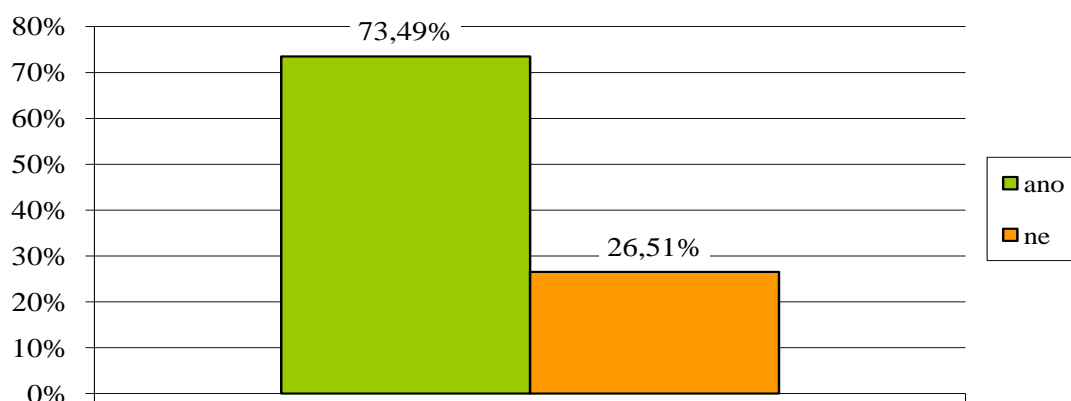
Cílem č. 5 bylo zjistit, zda jsou sestry dostatečně informovány o novele zákona č. 96/2004 Sb.

K cíli č. 5 se vztahovaly z dotazníku pro všeobecné sestry otázky č. 13, 14 a 15.

Otázka č. 13: Zaznamenal/a jste změny související se zákonem č. 96/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu povolání nelékařských zdravotnických pracovníků?

Tabulka 13 Registrace novely zákona č. 96/2004 Sb.

Registrace novely	ni	fi (%)
ano	61	73,49
ne	22	26,51
celkem	83	100,00



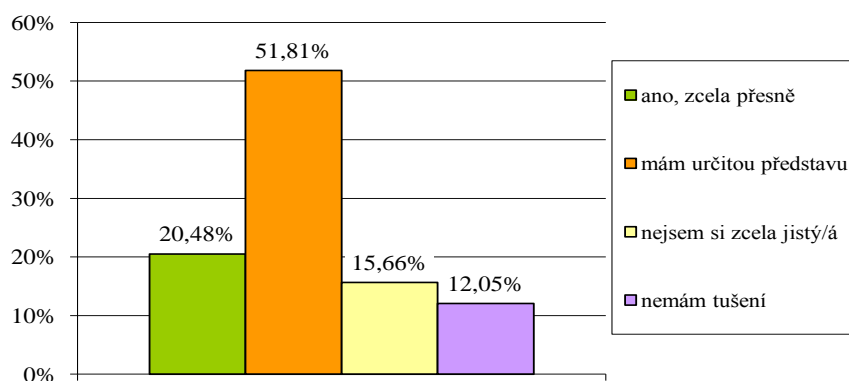
Graf 13 Registrace novely zákona č. 96/2004 Sb.

61 respondentů (73,49%) z celkového počtu 83 (100,00%) uvedlo, že zaregistrovalo změnu související se zákonem č. 96/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu povolání nelékařských zdravotnických pracovníků. Tuto změnu nezaznamenalo 22 respondentů (26,51%).

Otázka č. 14: Víte, čeho se týká novela tohoto zákona?

Tabulka 14 Informovanost o novele zákona č. 96/2004Sb.

Informovanost o novele zákona	ni	fi (%)
ano, zcela přesně	17	20,48
mám určitou představu	43	51,81
nejsem si zcela jistý/á	13	15,66
nemám tušení	10	12,05
celkem	83	100, 00



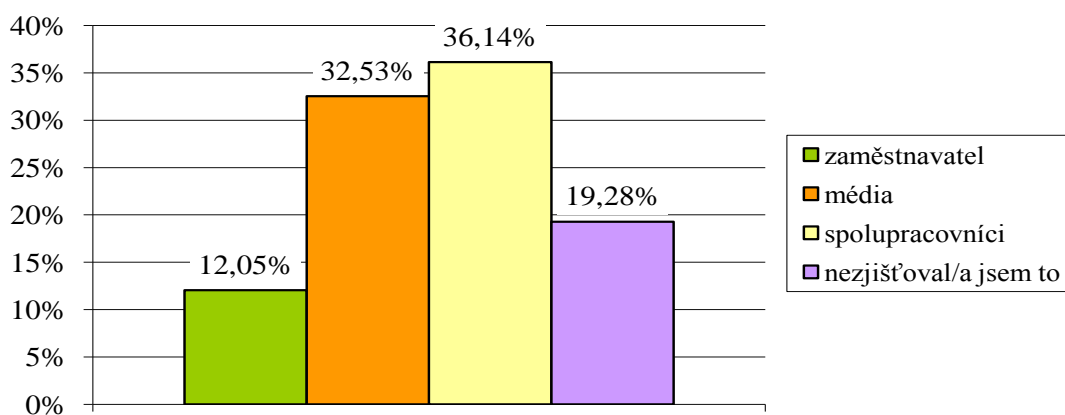
Graf 14 Informovanost o novele zákona č. 96/2004Sb.

17 respondentů (20,48%) z celkového počtu 83 (100,00%) ví zcela přesně, čeho se týká novela zákona č. 96/2004Sb. Určitou představu má 43 respondentů (51,81%). 13 respondentů (15,66%) si není zcela jistých a 10 respondentů (12,05%) nemá tušení, o čem novela pojednává.

Otázka č. 15 Odkud jste zjistil/a o této novele nejvíce informací?

Tabulka 15 Získávání informací

Získávání informací	ni	fi (%)
zaměstnavatel	10	12,05
média	27	32,53
spolupracovníci	30	36,14
nezjišťoval/a jsem to	16	19,28
celkem	83	100,00



Graf 15 Získávání informací

Nejvíce informací o novele zákona č. 96/2004 Sb. zjistili respondenti od spolupracovníků. Tuto odpověď označilo 30 respondentů (36,14%). Odpověď „z médií“ uvedlo 27 respondentů (32,53%). 16 respondentů (19,28%) žádné informace nezjišťovalo a 10 respondentů (12,05%) získalo nejvíce informací od zaměstnavatele.

4.6 DISKUZE

Naším cílem č. 1 bylo zjistit hlavní důvody/motivy dalšího vzdělávání z pohledu všeobecných sester. K cíli č. 1 se z dotazníku pro všeobecné sestry vztahovaly otázky č. 5 a 6. Otázky měly zjistit důvody dalšího vzdělávání sester, a vyžaduje-li po nich zaměstnavatel další vzdělávání. V otázce č. 5 mohli respondenti označit více odpovědí.

Vzdělávání všeobecných sester postoupilo v současné době značně kupředu. Motivace sester ke vzdělávání se liší. Zákonnou povinností sester je získat osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu a z toho vyplývá i nutnost dalšího vzdělávání. Jak uvádí Psotová (2007, s. 26) ve své bakalářské práci, z výzkumného souboru 148 respondentů je 144 oslovených sester registrováno. Přestože některé výzkumy poukazují na registraci většiny sester, z našeho výzkumu vyplývá, že nejvíce respondentů z 83 oslovených, a to 36 respondentů (43,37%) označilo jako nejčastější důvod dalšího vzdělávání možnost profesního růstu. Druhou nejčastější odpovědí bylo zvýšení prestiže povolání. Tuto možnost zvolilo 29 respondentů (34,94%). Pouze z povinnosti dané zákonem se vzdělává 23 respondentů (27,71%) a 20 oslovených (24,10%) udává jako důvod požadavek zaměstnavatele. I přesto, že sestry jsou „povinny“ doplňovat své vzdělání podle příslušného zákona, motivací k jejich stálému doplňování vědomostí a znalostí je možnost profesního růstu a zvýšení prestiže povolání. Přestože z našeho výzkumu vyplynulo, že sestry se vzdělávají z důvodu možnosti profesního růstu a zvýšení prestiže povolání, domníváme se, že všeobecné sestry „sbírají kredity“ jenom z důvodu registrace dané zákonem. Utvrzuje nás v tom častá zkušenost z praxe při komunikaci se sestrami.

Jedním z motivů pro další vzdělávání sester jsou také požadavky zaměstnavatele. Podle 83 oslovených respondentů, ve 41 případech (49,40%) zaměstnavatel požaduje po svém zaměstnanci další vzdělávání. U 27 respondentů (32,53%) zaměstnavatel nepožaduje další vzdělávání po svém zaměstnanci a 15 respondentů (18,07%) uvádí nezájem zaměstnavatele o další vzdělávání svých zaměstnanců.

Cílem č. 2 bylo zjistit, jak všeobecné sestry hodnotí současný systém vzdělávání. K cíli č. 2 se vztahovaly z dotazníku pro všeobecné sestry otázky č. 7 a 8, kde jsme zjišťovali, zda jsou sestry spokojeny se současným systémem vzdělávání všeobecných sester. V otázce č. 8 jsme se ptali na názor respondentů na celoživotní vzdělávání sester.

Z našeho výzkumu vyplynulo, že 6 respondentům (7,23%) z oslovených 83 vyhovuje současný systém vzdělávání. 45 respondentům (54,22%) spíše vyhovuje současný systém vzdělávání všeobecných sester, ale vidí v něm i nedostatky. Dřívější způsob vzdělávání všeobecných sester upřednostňuje 27 respondentů (32,53%) a 5 respondentů (6,02%) nezaznamenalo v systému vzdělávání všeobecných sester žádnou změnu. Dá se říci, že většině sester vyhovuje současný systém vzdělávání, ale spatřují v něm i nedostatky. U této otázky se musíme pozastavit nad tím, že 5 respondentů nezaznamenalo žádnou změnu v systému vzdělávání, i když ke změnám tohoto systému dochází již několik let. Domníváme se, že tuto skupinu tvoří všeobecné sestry, které si studium doplnily již v předchozím období a v současné době splňují požadavky na vzdělání na svém pracovišti, proto podle našeho mínění další změny ve vzdělávání již nezaznamenávají.

V otázce č. 8 jsme se ptali respondentů na přínos celoživotního vzdělávání. Předpokládali jsme, že toto vzdělávání budou všeobecné sestry považovat ve většině za přínosné. Z celkového počtu 83 respondentů (100,00%) považuje celoživotní vzdělávání za přínosné 20 respondentů (24,10%). 62 respondentů (74,69%) považuje za přínosné pouze některé formy celoživotního vzdělávání a 1 respondent (1,20%) považuje celoživotní vzdělávání za zbytečné.

Celoživotní vzdělávání sester se stále vyvíjí. Roškotová (2009, s. 91-92) ve své diplomové práci uvádí, že Česká asociace sester spolupracuje při tvorbě nástrojů ke vzdělávání nelékařských povolání, sleduje intenzitu práce a pracovní zátěž sester a hledá řešení v případě vzniklých problémů. Zastáváme názor, že celoživotní vzdělávání je přínosem pro všechny zúčastněné. Tak jako jiné obory odvětví, vyvíjí se i ošetrovatelství. Je potřeba neustále doplňovat své znalosti a vědomosti a zdokonalovat již naučené. Výsledky výzkumu ukazují, že až na výjimky považují všeobecné sestry celoživotní vzdělávání za přínosné pro praxi.

Cílem č. 3 bylo zjistit, zda se liší potřeba vzdělávání u všeobecných sester na jednotlivých pracovištích. K cíli č. 3 se vztahovaly z dotazníku pro všeobecné sestry otázky č. 9 a 10. V otázce č. 9 jsme se respondentů dotazovali, zda po nich zaměstnavatel vyžaduje konkrétní formu dalšího vzdělávání.

Požadavky zaměstnavatele na konkrétní formu dalšího vzdělávání vyjádřili respondenti na pracovištích ARO, JIP a na standardním oddělení.

Výběrový soubor na standardním oddělení tvořilo 30 respondentů (100,00%).

VŠ vzdělání na standardním oddělení požaduje zaměstnavatel u 4 respondentů (13,33%). Specializační vzdělání bylo požadováno u 2 respondentů (6,67%), u 8 respondentů (26,67%) požaduje zaměstnavatel jiné formy vzdělávání a u 16 respondentů (53,33%) zaměstnavatel na standardním oddělení nevyžaduje konkrétní formu dalšího vzdělávání.

Výběrový soubor na oddělení ARO tvořilo 30 respondentů (100,00%).

Na oddělení ARO požaduje VŠ vzdělání zaměstnavatel u 1 respondenta (3,33%). Specializační vzdělání bylo požadováno u 22 respondentů (73,33%), u 0 respondentů (0,00%) požaduje zaměstnavatel jiné formy vzdělávání a u 7 respondentů (23,33%) zaměstnavatel na ARO nevyžaduje konkrétní formu dalšího vzdělávání.

Výběrový soubor na oddělení JIP tvořilo 23 respondentů (100,00%).

Na oddělení JIP požaduje VŠ vzdělání zaměstnavatel u 0 respondentů (0,00%). Specializační vzdělání bylo požadováno u 11 respondentů (47,83%), u 0 respondentů (0,00%) požaduje zaměstnavatel jiné formy vzdělávání a u 12 respondentů (52,17%) zaměstnavatel na JIP nevyžaduje konkrétní formu dalšího vzdělávání.

Z našich zjištění vyplývá, že nejvíce zaměstnavatel požaduje po zaměstnanci formu specializačního vzdělávání a to na ARO a JIP. Poukazuje to na požadavky, které vyplývají z náročnosti odborné ošetrovatelské péče u pacientů. Pozastavujeme se však nad tím, proč všeobecné sestry na ARO a JIP mají mít specializační vzdělávání přednostně a sestry na standardním oddělení nikoliv. Odborná ošetrovatelská péče se sice ve zvýšené míře vyskytuje na odděleních ARO a JIP, ovšem to neznamená, že na standardním oddělení ji nemůžeme nalézat a že specializační vzdělávání všeobecné sestry samy na standardním oddělení nepožadují.

Potvrzuje nám to i otázka č. 10 kde jsme se dotazovali, jestli sestry byly nebo jsou nuceny doplnit si vzdělání pro práci na současném pracovišti.

Nutnost doplnění vzdělání pro práci na současném pracovišti jsme zjišťovali u respondentů na pracovištích ARO, JIP a na standardním oddělení. Každé toto pracoviště jsme hodnotili jako samostatný celek, tedy 100,00%.

Výběrový soubor na standardním oddělení tvořilo 30 respondentů (100,00%). Výběrový soubor na oddělení ARO tvořilo 30 respondentů (100,00%). Výběrový soubor na oddělení JIP tvořilo 23 respondentů (100,00%).

Na současném pracovišti, konkrétně na standardním oddělení bylo u 4 respondentů (13,33%) požadováno doplnění vzdělání a u 26 respondentů (86,67%) požadováno nebylo. Od 18 respondentů (60,00%) na ARO vyžadoval zaměstnavatel doplnění vzdělání a od 12 respondentů (40,00%) doplnění vzdělání nepožadoval. Požadavek zaměstnavatele na doplnění dalšího vzdělání na oddělení JIP uvedlo 9 respondentů (39,13%) a 14 respondentů (60,87%) se vyjádřilo negativně.

Jsme toho názoru, že určitá odlišnost ve vzdělávání mezi intenzivní péčí a ošetrovatelskou na standardním oddělení musí být. Avšak zdá se nám neadekvátní upřednostňování všeobecných sester ve specializačním vzdělávání podle druhu pracoviště.

Cílem č. 4 bylo zjistit, jakou formu vzdělávání všeobecné sestry upřednostňují. K cíli č. 4 se vztahovaly z dotazníku pro všeobecné sestry otázky č. 11 a 12. V otázce č. 11 jsme se dotazovali, jaké formy celoživotního vzdělávání považují sestry za nejpřínosnější.

Podle výsledků výzkumu je nejpřínosnější formou celoživotního vzdělávání pro všeobecné sestry specializační vzdělání. Uvedlo to 42 respondentů (50,60%). Jako druhou nejpřínosnější formu celoživotního vzdělávání uvedlo 24 respondentů (28,92%) účast na školících akcích, konferencích a kongresech. Hned za kongresy a konferencemi následovaly certifikované kurzy v počtu 7 respondentů (8,43%) a vzdělávání na VŠ uvedlo 5 respondentů (6,02%). 2 respondenti (2,41%) preferovali samostatné studium odborné literatury. Inovační kurzy, odborné stáže a publikační činnost označili za nejméně přínosné respondenti shodně v počtu 1 (1,20%).

Psotová (2007, s. 44) ve své bakalářské práci uvádí, že za nejčastější formu celoživotního vzdělávání respondenti uvádějí odborné konference a kongresy. V jejím

výzkumu tak uvedlo 94 respondentů (64,00%) z celkového počtu 148 respondentů (100,00%). Z našeho výzkumu však vyplynulo, že všeobecné sestry nejvíce upřednostňují před odbornými konferencemi a kongresy specializační vzdělávání. Ovšem musíme podotknout, že specializačním studiem se autorka ve svém výzkumu nezabývá.

V otázce č. 12 jsme zjišťovali, které formy celoživotního vzdělávání již respondenti absolvovali. V této položce měli respondenti možnost výběru z více odpovědí. Z výzkumu vyplynulo, že sestry se nejčastěji účastní školících akcí, konferencí a kongresů bez ohledu na jejich pracoviště. Tato skutečnost je zřejmě dána tím, že sestry navštěvují tento typ vzdělávacích akcí účelně a často pouze „sbírají kredity“ potřebné pro registraci. V diplomové práci Roškotová (2009, s. 90-91) uvádí, že: *„povinnost čtyřiceti kreditů je pro všechny stejná-bez ohledu na pozici, zastávanou funkci, na dosavadní vzdělání, na požadavky pracoviště, na vývoj v dané oboru, bez ohledu na potřeby praxe. Sestry jsou posílány bezmyšlenkovitě kamkoliv za účelem tzv. vzdělání.(...)...ve vzdělání nelékařských pracovníků v současné době vládne chaos. Akce ve velkém počtu nevznikají v důsledku potřeby předání informací a novinek pracovníkům v oboru. Akce vzniká především kvůli kreditům...Pozoruhodné je, že téma a kvalita přednášek se neposuzují. Počet kreditů určuje délka vzdělávací akce.“* Domníváme se, že všeobecné sestry preferují odborné konference a kongresy také z důvodu nízké časové náročnosti a možnosti volby při výběru jednotlivých témat školících akcí nebo kongresů.

Cílem č. 5 bylo zjistit, zda jsou sestry dostatečně informovány o novele zákona č. 96/2004 Sb. K cíli č. 5 se vztahovaly z dotazníku pro všeobecné sestry otázky č. 13, 14 a 15. V otázce č. 13 jsme zjišťovali, jestli sestry zaznamenaly změny související se zákonem č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu povolání nelékařských zdravotnických pracovníků. 61 respondentů (73,49%) z celkového počtu 83 uvedlo, že zaregistrovalo změnu související se zákonem č. 96/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu povolání nelékařských zdravotnických pracovníků. Tuto změnu nezaznamenalo 22 respondentů (26,51%). V otázce č. 14 jsme zjišťovali, jestli sestry mají vědomosti, čeho se tato novela týká. 17 respondentů (20,48%) z celkového počtu 83 ví zcela přesně, čeho se týká novela zákona č. 96/2004Sb. Určitou představu má 43 respondentů (51,81%). 13

respondentů (15,66%) si není zcela jistých a 10 respondentů (12,05%) nemá tušení, o čem novela pojednává. Dále jsme zjišťovali, odkud sestry mají o této novele nejvíce informací. Nejvíce informací o novele zákona č. 96/2004 Sb. zjistili respondenti od spolupracovníků. Tuto odpověď označilo 30 respondentů (36,14%). Odpověď „z médií“ uvedlo 27 respondentů (32,53%). 16 respondentů (19,28%) žádné informace nezjišťovalo a 10 respondentů (12,05%) získalo nejvíce informací od zaměstnavatele.

Naším výzkumem jsme zjistili, že i když se jedná o novelu poměrně novou, sestry mají dostatek poznatků a určitou představu o tom, čeho se týká. Domníváme se, že většina sester, která má určitou představu o novele tohoto zákona, má informace týkající se především změn v souvislosti s registrací nelékařských zdravotnických pracovníků.

Vzdělávání sester oproti minulým letům postupuje dopředu, vyvíjí se a doznává rozsáhlých změn. Vzdělání bylo, je a bude nutností. Na základě výzkumu se nám potvrdilo, že sestry se ve většině případů zajímají o své další vzdělávání, o způsob jak ho získají, a o změny v legislativě, které jsou s jejich dalším vzděláním spojeny. Otázkou zůstává, zda se všeobecné sestry o své další vzdělávání zajímají pouze z vlastní iniciativy nebo je jejich motivace k novým znalostem ovlivněna zákonem.

ZÁVĚR

Cílem naší bakalářské práce bylo zjistit, co motivuje všeobecné sestry k jejich dalšímu vzdělávání a jak hodnotí jeho současný systém. Na základě našeho výzkumu jsme zjistili, že nejčastějším důvodem/motivem dalšího vzdělávání všeobecných sester je možnost profesního růstu a zvýšení prestiže jejich povolání. Všeobecné sestry jsou ve většině spokojeny se současným systémem vzdělávání, ale za přínosné považují pouze některé formy celoživotního vzdělávání. Podle druhu pracoviště se potřeba vzdělávání u všeobecných sester neliší. Liší se pouze v preferenci jednotlivých forem vzdělávání. Na oddělení ARO je spíše upřednostňováno specializační vzdělávání a na standardních odděleních odborné semináře a konference. Za nejpřínosnější formu celoživotního vzdělávání považují všeobecné sestry specializační vzdělávání, konference a odborné semináře. Též informovanost o novele zákona č. 96/2004 Sb. je uspokojivá.

Závěrem můžeme zkonstatovat, že vzdělávání všeobecných sester je rozhodně přínosem v dalším růstu a zvyšování prestiže povolání všeobecných sester. Poznatky, vědomosti a dovednosti jsou neustálým zdokonalováním ne jenom profese všeobecných sester, ale každého jedince.

LITERATURA

- ALEXANDR, Margaret. F.-RUNCIMAN, Phyllis J. 2003. *Struktura kompetencí všeobecné sestry podle ICN*. Brno: NCONZO, 2003. 57s. ISBN 80-7013-392-9.
- BARANOVÁ, Lenka. *Povolanie sestry a jej status v súčasnej spoločnosti*. Trnava, 2005. 84s. Diplomová práce. Trnavská univerzita v Trnave.
- BÁRTLOVÁ, Sylva. *Sociologické aspekty vzdelávani sester*. In: *Sestra*. 2005, 11, s. 16-17. ISSN 1210-0404.
- BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdelávani*. Praha: Grada, 2010. 208s. ISBN 978-80-247-2914-5.
- BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada, 2008. 136s. ISBN 978-80-247-2580-2.
- BOROŠ, Július; ONDRIŠKOVÁ, Edita; ŽIVČICOVÁ, Eva. 1999. *Psychológia*. Bratislava: Iris, 1999. 270s. ISBN 80-88778-87-5.
- FARKAŠOVÁ, Dana. et al. *Ošetrovatel'stvo- teória*. Martin: Osveta, 2005. 216s. ISBN 80-8063-182-4.
- HOFŠTETROVÁ-KNOTKOVÁ, Michaela. Regulační a standardizační proces. In: *Cesta k profesionálnímu ošetrovatel'ství II: Sborník příspěvků II. Slezské vědecké konference ošetrovatel'ství s mezinárodní účastí, Opava 10. Května 2007: Filozoficko-přírodovědecká fakulta, Ústav ošetrovatel'ství, 2007. 170s. ISBN 978-80-7248-413-3.*
- HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdelávani pracovníků*. Praha: Grada, 2007. 240s. ISBN 978-80-247-1457-8.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 4. Vydání. Praha: Management Press, 2007. 400s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- KUTNOHORSKÁ, Jana. *Historie ošetrovatel'ství*. Praha: Grada, 2010. 208s. ISBN 978-80-247-3224-4.
- MASTILIAKOVÁ, Dana. *Úvod do ošetrovatel'ství. 1. díl Systémový přístup*. Praha: Karolinum, 2003. 187s. ISBN 80-246-0429-9.
- MUSILOVÁ, Mária et al. *Vybrané kapitoly z ošetrovatel'stva*. Martin: Osveta, 1993. 226s. ISBN 80-217-0573-6.
- PSOTOVÁ, Alexandra. *Celoživotní vzdelávani všeobecných sester v souvislosti se změnami právních norem*. Brno, 2007. 63 s. Bakalářská práce. Masarykova univerzita.

ROŠKOTOVÁ, Markéta. *Specializační a celoživotní vzdělávání lékařů a sester v ČR v kontextu změn společnosti a zdravotnického systému*. Praha, 2009. 114 s. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Fakulta sociálních věd.

SIMONOVÁ, Iveta. *Role stresu v práci zdravotnických pracovníků*. In: *Sestra*. 2010, 07-08, s.24. ISSN 1240-0404.

ŠAMÁNKOVÁ, Marie et al. 2003. *Základy ošetrovatelství 1. a 2. díl*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, 275s. ISBN 80-246-0477-9.

ŠKUBOVÁ, Jarmila. *Malá a velká novela ošetrovatelského zákona. Odkdy a o čem?*. In: *Florence*. 2011, VII, 2, s. 3. ISSN 1801-464X.

ŠÚTOVEC, Ján. et al. 1994. *Psychológia a pedagogika*. Martin: Osveta, 1994. 368s. ISBN 80-217-0575-2.

TOMAGOVÁ, Martina; BÓRIKOVÁ, Ivana et al. *Potreby v ošetrovatel'stve*. Martin: Osveta, 2008. 196s. ISBN 978-80-8063-270-0.

VACÍNOVÁ, Marie; LANGOVÁ, Marta et al. *Kapitoly z psychologie učení a výchovy*. 2. vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. 140s. ISBN: 978-80-86723-42-6.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum, 2010. 356s. ISBN 978-80-246-0841-9.

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

Internetové stránky:

JURÁSKOVÁ, Dana. Celoživotní vzdělávání sester a kreditní systém. *Medicína pro praxi* [online]. 2006, 5, s. 251 [cit. 2011-03-24]. Dostupný z WWW: <solen.cz>

Koncepce ošetrovatelství [online]. 2004. [cit. 2011-03-25]. Dostupné z WWW: <nemocnice.susice.net>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Žádost a povolení k distribuci dotazníku

Příloha B: Dotazníkové šetření

PŘÍLOHA A

Veronika Baláčková, Musílkova 967/2, Praha 5, 150 00

Mgr. Jana Nováková, MBA

FN Motol

V Úvalu 84

Praha 5, 150 06

Věc: žádost o povolení k distribuci dotazníků ve FN Motol.

Vážená paní náměstkyně pro ošetrovatelskou péči, hlavní sestro,

dovoluji si Vás požádat o možnost rozdáni dotazníků „Identifikace vzdělávacích potřeb u všeobecných sester“. Dotazníky mají zjistit pohled všeobecných sester na jejich další vzdělávání.

Zároveň Vás žádám o povolení k použití informací v rámci mé bakalářské práce a k prezentaci výsledků u státních zkoušek.

Za kladné vyřízení předem děkuji.

V Praze

Veronika Baláčková, studentka 1. LF UK

.....



FN MOTOL



FAKULTNÍ NEMOCNICE v MOTOLE

Náměstkyně pro účetní a ošetrovatelskou péči

150 06 Praha 5 - Motol, V úvalu 84

☎ 22443 1050, Fax: 22443 1020

E-mail: jana.novakova@fnmotol.cz

V Praze dne 23.9.2011

Vážená paní
Veronika Paláčková
Musílkova 967/2
150 00 Praha 5

Věc: Žádost o umožnění provádění výzkumu

Vážená paní Baláčková,

vyhovuji Vaší žádosti a **souhlasím** s prováděním výzkumu pro Vaši bakalářskou práci na téma „Identifikace vzdělávacích potřeb u všeobecných sester“. Kontaktujte prosím všechny sestry, které potřebujete oslovit.

S pozdravem

Mgr. Jana Nováková, MBA
Náměstkyně pro účetní a ošetrovatelskou péči

FAKULTNÍ NEMOCNICE V MOTOLE
150 06 Praha 5 - Motol, V úvalu 84
účetní a ošetrovatelská péče
IČO: 00064203 DIČ: CZ00064203

PŘÍLOHA B

DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

ráda bych Vás požádala o vyplnění krátkého dotazníku, jehož cílem je zjistit potřebu vzdělávání u všeobecných sester. Dotazník je anonymní a slouží k výzkumu, který je součástí mé bakalářské práce na téma „Identifikace vzdělávacích potřeb u všeobecných sester“. Prosím Vás o pečlivé přečtení jednotlivých otázek a označení těch odpovědí, které nejvíce vystihují Váš názor. Pokud není napsáno jinak, označte jen jednu odpověď. Veškeré informace získané z tohoto dotazníku, budou zpracovány v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Předem Vám děkuji za čas, který mi věnujete při vyplňování tohoto dotazníku.

Veronika Baláčková

Dotazníková část A

1. Jaké je Vaše pohlaví?
 - a) žena
 - b) muž

2. Jaká je délka Vaší praxe?
 - a) 0 – 5 let
 - b) 6 – 10 let
 - c) 11 – 15 let
 - d) 16 a více let

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a) SZŠ
 - b) VZŠ
 - c) VŠ (Bc., Mgr.)
 - d) specializační
 - e) jiné

4. Na jakém oddělení pracujete? (upřesněte – př. chirurgie, interna)
 - a) standardní oddělení
 - b) JIP
 - c) ARO
 - d) ambulantní složka

Dotazníková část B

5. Z jakého důvodu se dále vzděláváte? (můžete označit více odpovědí)
- a) pouze z povinnosti dané zákonem
 - b) zvýšení prestiže povolání
 - c) možnost profesního růstu
 - d) požaduje to po mě zaměstnavatel
6. Požaduje po Vás zaměstnavatel další vzdělávání?
- a) ano
 - b) ne
 - c) nezajímá se o to
7. Jste spokojen/a se současným systémem vzdělávání sester?
- a) ano, vyhovuje mi
 - b) spíše ano, ale vidím v něm i nedostatky
 - c) ne, dřívější způsob mi vyhovoval více
 - d) nezaznamenal/a jsem změnu
8. Jaký je Váš názor na celoživotní vzdělávání sester?
- a) považuji ho za přínosné
 - b) za přínosné považuji pouze některé formy celoživotního vzdělávání
 - c) celoživotní vzdělávání je zbytečné
9. Vyžaduje po Vás zaměstnavatel konkrétní formu dalšího vzdělávání? (nutnou pro práci na současném pracovišti)
- a) VŠ
 - b) specializační vzdělávání
 - c) jiné
 - d) nevyžaduje
10. Byla jste nebo jste nucena doplnit si vzdělání pro práci na vašem současném pracovišti?
- a) ano
 - b) ne

11. Jaké formy celoživotního vzdělávání považujete pro Vás za nejpřínosnější?
(očísľujte prosím od 1 do 8; 1 – nejpřínosnější, 8 – bez přínosu)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> VŠ vzdělání | <input type="checkbox"/> odborné stáže v akreditovaných zařízeních |
| <input type="checkbox"/> specializační vzdělávání | <input type="checkbox"/> účast na školících akcích, odborných konferencích a kongresech |
| <input type="checkbox"/> certifikované kurzy | <input type="checkbox"/> publikační, pedagogická a vědeckovýzkumná činnost |
| <input type="checkbox"/> inovační /zdokonalovací/ kurz | <input type="checkbox"/> samostatné studium odborné literatury |

12. Jaké formy celoživotního vzdělávání jste již absolvoval/a? (můžete označit více odpovědí)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> VŠ vzdělání | <input type="checkbox"/> odborné stáže v akreditovaných zařízeních |
| <input type="checkbox"/> specializační vzdělávání | <input type="checkbox"/> účast na školících akcích, odborných konferencích a kongresech |
| <input type="checkbox"/> certifikované kurzy | <input type="checkbox"/> publikační, pedagogická a vědeckovýzkumná činnost |
| <input type="checkbox"/> inovační /zdokonalovací/ kurzy | <input type="checkbox"/> samostatné studium odborné literatury |

13. Zaznamenal/a jste změny související se zákonem č. 96/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu povolání nelékařských zdravotnických pracovníků?

- a) ano
- b) ne

14. Víte, čeho se týká novela tohoto zákona?

- a) ano, zcela přesně
- b) mám určitou představu
- c) nejsem si zcela jistá/ý
- d) nemám tušení

15. Odkud jste zjistil/a o této novela nejvíce informací?

- a) od zaměstnavatele
- b) z médií
- c) od spolupracovníků
- d) nezjišťoval/a jsem to

Ještě jednou Vám děkuji za čas, který jste mi věnovali při vyplňování tohoto dotazníku.

**Univerzita Karlova v Praze, 1. lékařská fakulta
Kateřinská 32, Praha 2**

**Prohlášení zájemce o nahlédnutí
do závěrečné práce absolventa studijního programu
uskutečňovaného na 1. lékařské fakultě Univerzity Karlovy v Praze**

Jsem si vědom/a, že závěrečná práce je autorským dílem a že informace získané nahlédnutím

do zpřístupněné závěrečné práce nemohou být použity k vředlečným účelům, ani nemohou být vydávány za studijní, vědeckou nebo jinou tvůrčí činnost jiné osoby než autora.

Byl/a jsem seznámen/a se skutečností, že si mohu pořizovat výpisy, opisy nebo kopie závěrečné práce, jsem však povinen/a s nimi nakládat jako s autorským dílem a zachovávat pravidla uvedená v předchozím odstavci.

Příjmení, jméno (hůlkovým písmem)	Číslo dokladu totožnosti vypůjčitele (např. OP, cestovní pas)	Signatura závěrečné práce	Datum	Podpis