

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017-2018

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jitka Novotná

Aspekty uznávání odborné kvalifikace

Praha 2018

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Helena Lišková

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2017-2018

BACHELOR THESIS

Jitka Novotná

Aspects of recognition of professional qualification

Prague 2018

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Ing. Helena Lišková

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 1. 3. 2018

Jitka Novotná

Poděkování

Děkuji tímto vedoucí mé bakalářské práce paní Ing. Heleně Liškové za její cenné rady a připomínky. Dále bych chtěla poděkovat i všem osloveným respondentům za vstřícnost a spolupráci, díky které bylo možné získat informace pro výzkumnou část práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou uznávání odborné kvalifikace získané v zahraničí. V teoretické části jsou rozebrány hlavní pojmy z oblasti vzdělávání, stěžejní část je věnována analýze současné legislativy uznávání zahraniční kvalifikace, zaměřuje se na uznávání odborné způsobilosti potřebné k výkonu zdravotnických profesí. V praktické části je proveden empirický výzkum mezi adepty aprobačních zkoušek, které jsou prostředkem uznávání odborných kvalifikací k výkonu zdravotnických povolání získaných v zemích mimo Evropskou unii. Cílem bakalářské práce je vytvoření návrhu vzdělávacího programu.

Klíčová slova

Aprobační zkouška, cizinci, kvalifikace, lidské zdroje, odborná způsobilost, vzdělání, zdravotnictví.

Annotation

The Bachelor Thesis deals with the issue of recognition of professional qualifications obtained abroad. There are analysed the main concepts of education in the theoretical part, the main part is devoted to the analysis of the current legislation on the recognition of foreign qualifications, it is focused on the recognition of professional competences necessary to practice medical professions. In the practical part, the empirical research is done between applicants of approval tests, which are a means of recognition of professional qualifications for the performance of healthcare professions obtained in countries outside the European Union. The aim of the Bachelor Thesis is to create a schedule of the education program.

Keywords

Approval test, education, foreigners, healthcare, human resources, professional competences, qualification.

ÚVOD.....	9
1 VZDĚLÁVÁNÍ – VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....	11
1.1 Lidské zdroje.....	11
1.2 Vzdělání, kvalifikace	12
1.3 Celoživotní vzdělávání	13
1.4 Podnikové vzdělávání	15
1.5 Formy a metody podnikového vzdělávání.....	16
1.6 Plánování vzdělávání	19
2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ	21
2.1 Migrace	21
2.2 Cizinci a jejich postavení na trhu práce	23
2.3 Regulovaná povolání	25
2.4 Uznávání odborné kvalifikace a vzdělání	26
3 ODBORNÁ ZPŮSOBILOST VE ZDRAVOTNICTVÍ.....	29
3.1 Zdravotnictví, zdravotní péče, zdravotnické profese.....	29
3.2 Odborná způsobilost k výkonu zdravotnických povolání.....	30
3.3 Uznávání odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání u cizinců ..	32
3.3.1 Vzdělání získané v zemích EU	33
3.3.2 Vzdělání získané mimo území EU	36
4 PERSONÁLNÍ SITUACE VE ZDRAVOTNICTVÍ	39
4.1 Seznámení s profesní problematikou ve zdravotnictví	39
4.2 Aprobační zkouška lékařů v praxi	41
4.3 Základní informace o společnosti a zaměstnancích.....	44
5 VÝZKUM MEZI ADEPTY APROBAČNÍCH ZKOUŠEK.....	46
5.1 Charakteristika výzkumu	46
5.2 Analýza výzkumu	48
5.3 Vyhodnocení výzkumu	52
6 NÁVRH VZDĚLÁVACÍHO PROGRAM.....	53
6.1 Identifikace a definování potřeb vzdělávání	53
6.2 Návrh plánu činností	53

ZÁVĚR	57
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	58
SEZNAM ZKRATEK	64
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK, SCHÉMAT A GRAFŮ	65
SEZNAM PŘÍLOH.....	66

ÚVOD

Bakalářská práce Aspekty uznávání odborné kvalifikace se věnuje problematice, která vyvstává z trendů dnešní doby – globalizace a migrace. Lidé se v rámci otevření hranic a rozšiřování trhu stěhují za prací do jiných zemí. Chtějí využít svůj osobní potenciál ke zlepšení svého životního standardu. Nabízejí své služby, svou práci, vzdělání a kvalifikaci, avšak v každé zemi mohou být určeny jiné podmínky k výkonu některých profesí, které musí splnit.

Práce je situována do oblasti zdravotnictví, směřuje na výkon zdravotnických povolání a na odbornou způsobilost, která je k výkonu těchto povolání předepsaná v České republice. Zaměřuje se na vzdělání získané v zemích mimo Evropskou unii a na povinnost absolvování aprobační zkoušky. Rozvržení práce vychází z myšlenkové návaznosti. Práce nejprve seznamuje se základními pojmy, jako jsou lidské zdroje, vzdělání, celoživotní vzdělávání, podnikové vzdělávání, dále se věnuje cizincům a jejich vstupu na český trh práce. V následující části blíže představuje způsoby uznávání zahraničního vzdělání a podrobně rozebírá získávání a uznávání odborné způsobilosti k výkonu zdravotnických povolání. V praktické části je analyzován průběh aprobační zkoušky a proveden empirický výzkum u několika respondentů. V závěru práce jsou na základě provedených analýz navržena opatření ke zlepšení situace v dané organizaci.

Cílem práce bude navrhnout vzdělávací program pro adepty aprobačních zkoušek. Program bude vytvořen na základě podrobné deskripce problematiky uznávání zahraniční kvalifikace a odborné způsobilosti zdravotnických pracovníků, která umožní zjistit, které elementy situaci ovlivňují. Analýza výsledků kvalitativního výzkumu mezi respondenty, kterými jsou absolventi a adepty aprobačních zkoušek, a následná komparace dílčích výsledků tohoto výzkumu nasměruje vzdělávací program na oblast prohlubování odborných znalostí, jazykových dovedností a na odbourávání stresového zatížení adeptů.

Teoretickým východiskem výzkumu bude studium odborné literatury o vzdělávání a podnikovém vzdělávání a analýza legislativy platné pro získávání a uznávání odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání. Ze získaných informací bude vytvořen podklad pro následný kvalitativní výzkum. Metodou získávání dat ve výzkumu je zvolen polostrukturovaný rozhovor. Výhodou tohoto rozhovoru je, že pokládané otázky jsou

zaměřeny na jasný cíl, jsou efektivní a mohou poskytnout rychlé informace. Verbální komunikace mezi tazatelem a respondentem je přirozená. Rozhovor je flexibilní s možností reagovat na odpovědi případnou doplňující otázkou. Výzkum má přispět k porozumění problematice a zpracování výsledků výzkumu umožní zaměřit navrhovaný vzdělávací program správným směrem.

1 VZDĚLÁVÁNÍ – VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

První kapitola této práce se zabývá definicí základních pojmů z oblasti lidských zdrojů, vzdělávání, kvalifikace, podnikového vzdělávání a rozvoje zaměstnanců. Tato kapitola by měla objasnit způsob získávání kvalifikace, význam a cíle podnikového vzdělávání pro zaměstnance i pro organizaci.

1.1 Lidské zdroje

Základním předpokladem fungování jakéhokoli podniku, pracovního procesu jsou vedle materiálových a finančních zdrojů také lidské zdroje. Lidské zdroje nelze chápat pouze jako pasivní pracovní sílu, ale představují lidi, kteří jsou schopni seberealizace na základě vlastního rozhodnutí v činnosti, kterou vykonávají.¹

Jednotlivci, kteří představují lidské zdroje získávají, udržují a také používají znalosti, schopnosti a dovednosti, a tím vytváří lidský kapitál. Ten lze považovat za prvořadé bohatství organizace, která jej využívá a musí do něj také investovat. Cílem řízení lidských zdrojů je nejen získávání potřebných pracovních sil, ale musí také podnikat kroky ke zvyšování a rozvíjení schopností lidí, ke zvyšování jejich potenciálu, ke zhodnocování lidského kapitálu. Řízení lidských zdrojů se zabývá vším, co souvisí se zaměstnáváním a vedením lidí v organizaci. Zahrnuje různé činnosti, které se týkají strategického řízení lidských zdrojů, zabezpečování lidských zdrojů, jako je například plánování, získávání a výběr zaměstnanců. Jeho nedílnou součástí je řízení lidského kapitálu, řízení znalostí a společenské odpovědnosti organizace, rozvoje organizace. Zabezpečuje řízení vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, péči o zaměstnance, vytváří klima pro zaměstnanecké a pracovní vztahy. V neposlední řadě usiluje o zvyšování motivace, pracovní angažovanosti a oddanosti, řídí pracovní výkon a odměňování zaměstnanců.²

Řízení lidských zdrojů je zabezpečováno nejen prostřednictvím oddělení řízení lidských zdrojů a personalistů, ale stále více prostřednictvím všech manažerů organizace. Lidský

¹ PALÁN, Z. *Výkladový slovník: Lidské zdroje*. 1. vydání. Praha: Academia, 2002, s. 113. ISBN 80-200-0950-7.

² ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy: 10.vydání*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 29. ISBN 978-80-247-1407-3.

kapitál je součástí intelektuálního kapitálu organizace, zahrnuje znalosti, schopnosti a dovednosti lidí. Lidé je získávají učením se, vzděláváním a praktickou zkušeností.

1.2 Vzdělání, kvalifikace

Vzdělání je soubor znalostí, dovedností a zájmů, které vznikly jako výsledek procesu zaměřeného na utváření osobnosti – vzdělávání. Vzdělání je možné rozčlenit podle stupně školské soustavy na základní, střední, vyšší a vysokoškolské nebo podle vztahu k profesní orientaci na všeobecné a odborné.³

Vzdělávání je proces, cesta, během které vzdělávaná osoba získává a dále i rozvíjí nové znalosti, dovednosti, své schopnosti a postoje. Cílem vzdělávací politiky, vzdělávacích programů je připravit lidi na budoucí úkoly.⁴

Podle Hroníka je vzdělání jeden ze způsobů učení se. Bývá to organizovaný a institucionalizovaný způsob učení, který je časově ohraničený, je to vědomá činnost, při které jsou přijímány a využívány nové informace. Rozvoj je dosahování žádoucí změny pomocí vzdělání. Učení se je proces změny, který zahrnuje nové vědění a konání. Tento proces probíhá nejen organizovaně, ale také spontánně. Dá se říci, že jedna forma vytváří příležitost pro druhou formu učení. A právě organizované (záměrné) učení se je reprezentováno procesem vzdělávání.⁵

„Učením se rozšiřuje zděděné spektrum našeho chování a naše osobnost košatí.“ Učením i vzděláváním si člověk rozšiřuje svůj potenciál. Posiluje své zděděné vlastnosti, rozvíjí své schopnosti a osvojuje si své postoje. Díky tomu může lépe reagovat na rostoucí množství životních situací, stává se tedy úspěšnějším při překonávání potíží a hrozeb.⁶

Vzhledem k tomu, že každé vzdělání má zvyšovat potenciál, tedy i pracovní výkon, je nezbytně nutné vědět, jestli bylo dosaženo zamýšleného cíle. O tom podává informace

³ PALÁN, Z. *Výkladový slovník: Lidské zdroje*. 1. vydání. Praha: Academia, 2002, s. 233. ISBN 80-200-0950-7.

⁴ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy: 10.vydání*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 466. ISBN 978-80-247-1407-3.

⁵ HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 31. ISBN 978-80-247-1457-4.

⁶ PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2010, s. 18. ISBN 978-80-247-3235-0.

zpětná vazba, a to buď diagnostická, která pomáhá určit další postup, případně opakování vzdělávací sekvence, nebo kontrolní, která prověřuje získané znalosti. Účinnou zpětnou vazbou ve vzdělávání je bezprostřední interakce učitel – žák, nebo zkouška. Zkouška je metoda, která slouží k ověření kvality, rozsahu osvojených znalostí, vědomostí a dovedností. Zároveň dává zkoušejícímu náhled na zkoušeného, motivuje zkoušeného k dalšímu studiu a také napomáhá k upevňování učiva.⁷

Pojem vzdělání se často nahrazuje pojmem kvalifikace. Tu lze posuzovat ze strany subjektivní jako schopnosti, dovednosti, návyky, zkušenosti, postoje člověka, a to buď z všeobecného pohledu jako neformální kvalifikaci nebo z pohledu přípravy pro výkon určité konkrétní profese jako formální kvalifikaci. Z pohledu požadavků na výkon práce nahlížíme na kvalifikaci ze strany objektivní, kvalifikovanosti práce.⁸

Profesní kvalifikace je způsobilost řádně vykonávat určitou pracovní činnost, pracovní pozici nebo určité povolání. Zahrnuje znalosti, dovednosti a kompetence, které jsou pro vykonávání dané profese nezbytné. Kvalifikace nepředstavuje pouze jednorázově ukončené formální vzdělání, ale k jejímu udržení je nutná celoživotní aktivita, učení, které představuje celoživotní vzdělávání.⁹

1.3 Celoživotní vzdělávání

Moderní doba klade stále větší význam myšlence celoživotního učení. Pro stále více lidí je každodenní realitou, celoživotní učení se stává nutností v prostředí založeném na získávání a distribuci znalostí. Učení je pro lidi nikdy nekončícím procesem, stává se základním elementem života společnosti.

Celoživotní vzdávání je vnímáno jako nezbytný proces, který vede k aktivní zaměstnanosti a uplatnění jedince na pracovním trhu. Představuje proces adaptace na měnící se podmínky ekonomické, technické, sociální a je prostředkem trvalého rozvoje

⁷ PALÁN, Z. *Výkladový slovník: Lidské zdroje*. 1. vydání. Praha: Academia, 2002, s. 246. ISBN 80-200-0950-7.

⁸ Tamtéž, s. 107.

⁹ VETEŠKA, J. a M. TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 13. ISBN 978-80-247-1770-8.

osobnosti jedince. Důležitým mezníkem ve vývoji koncepce celoživotního učení byl rok 2000, kdy bylo vyhlášeno Memorandum o celoživotním učení. Tento dokument vymezuje tři způsoby učení – vzdělání získané formální, neformální a informální cestou.¹⁰

Formální cesta vzdělávání je realizována ve vzdělávacích institucích, především ve školách. Cíle těchto vzdělávacích aktivit bývají normativně stanoveny, stejně jako obsah, prostředky a způsoby hodnocení. Formální vzdělávání je plánované, systematické a strukturované. Výsledkem formálního vzdělání je oficiální, celospolečensky uznávaný certifikát – diplom, vysvědčení, osvědčení aj. – který potvrzuje získaný stupeň vzdělání. Za neformální učení se mohou považovat různé vzdělávací aktivity, které probíhají mimo oficiální vzdělávací instituce. Jsou zaměřené na specifické skupiny obyvatel. Typickým příkladem neformálního učení je zájmové vzdělávání nebo také podnikové vzdělávání. Naproti tomu informální učení je proces z velké části neorganizovaný a nesystematický. Probíhá v domácím i pracovním prostředí a vyznačuje se postupným, často také nezáměrným kumulováním vědomostí, dovedností, postojů a zkušeností. Přínos takového učení pro rozvoj lidské osobnosti je zásadní.¹¹

Všechny cesty učení jsou navzájem propojeny, jedna doplňuje druhou a jejich souhrn umožňuje získávat různé znalosti, schopnosti i postoje. Stejně tak nelze jednoznačně oddělit zájmové a profesní vzdělávání. I když je zájmové vzdělávání zaměřeno na rozvoj zálib, jsou kompetence získané v tomto vzdělávání využitelné i v profesní kariéře jednotlivce.¹²

Proces kontinuálního celoživotního vzdělávání je vyjádřen čtyř-cyklovým modelem. Jednotlivé cykly (stupně) by měly být vzájemně propojeny a měla by být zajištěna jejich návaznost a posloupnost. Primární a sekundární stupeň je zastoupen základním a středoškolským vzděláním. Terciální stupeň obsahuje pomaturitní vzdělání, a to jak vyšší odborné vzdělání, tak vysokoškolské, zahrnující bakalářské, magisterské

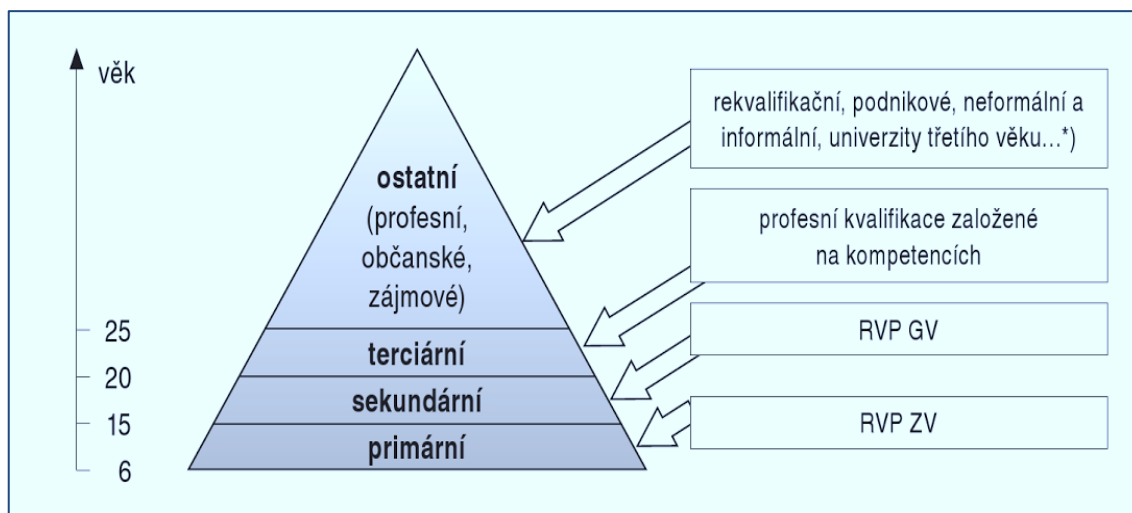
¹⁰ VETEŠKA, J. a M. TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 13. ISBN 978-80-247-1770-8.

¹¹ ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2017, s. 22-23. ISBN 978-80-271-9714-9.

¹² ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vydání. Praha: Portál, 2009, s. 15-16. ISBN 978-80-7367-551-6.

a doktorské vzdělání. Vrchol modelu (pyramidy celoživotního vzdělávání) představuje další vzdělávání dospělých, které představuje účast na formálních kurzech a programech celoživotního vzdělávání, rekvalifikační, profesní a podnikové vzdělávání, ale také neformální a informální vzdělávání, zájmové a občanské vzdělávání.¹³

Obrázek 1: Pyramida celoživotního vzdělávání



Zdroj¹⁴

1.4 Podnikové vzdělávání

Vzdělávání dospělých v organizacích mívá různé cíle. V první řadě je zaměřeno na zlepšování pracovního výkonu zaměstnanců, také na informovanost při uplatňování zákonů, pravidel a postupů a na podvědomí o širším kontextu. V druhé řadě na rozvíjení potenciálu zaměstnanců, na rozvoj odborných dovedností, směřující k získání či prohlubování příslušné kvalifikace.¹⁵

Cíle vzdělávání zaměstnanců ve firmě jsou očekávané výsledky procesu vzdělávání, které mají účastníci dosáhnout, měly by být odvozeny především od firemní strategie. Tyto cíle by měly být SMART, tedy specifické (zaměřené na potřeby zaměstnavatele),

¹³ VETEŠKA, J. a M. TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 76. ISBN 978-80-247-1770-8.

¹⁴ Tamtéž, s. 75.

¹⁵ BARTÁK, J. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa Publishing, 2007, s. 17. ISBN 978-80-86851-68-6.

měřitelné (kontrolovatelné), aktivizující, reálné a termínované; také by měly směřovat nejen k dosažení kvalifikace, ale i k celkovému rozvoji osobnosti vzdělávaných.¹⁶

Ze vzdělávání zaměstnanců vyplývají konkrétní cílové funkce:

- základní kvalifikační – doplňování znalostí nebo dovedností,
- adaptační – vzdělávání nových zaměstnanců, zacvičování na pracovní pozici,
- doplňkové – doplnění konkrétních znalostí a dovedností, např. jazyky, práce s výpočetní technikou, stres, vyhoření,
- integrační – sladění lidských a profesních aspektů,
- kontinuální adaptace – přizpůsobování se předpokládaným změnám,
- sociální – adaptace na práci v týmu a přizpůsobování se změnám při práci v týmu,
- humanizační – zajišťování lidských hodnot a individuálních zájmů,
- civilizačně-koordinační – doplňování znalostí i dovedností v souladu s úrovní vývoje společenských věd, kultury, umění a vědecko-technické úrovně práce.¹⁷

Podle Šeráka slouží podnikové vzdělávání nejen k předávání poznatků a zkušeností, ale hlavně jako průběžné zkvalitňování lidských zdrojů. Při této činnosti je potřeba postupovat synergicky a používat různé druhy a možnosti vzdělávacích aktivit. Potom se otevře prostor pro integraci zájmového vzdělávání.¹⁸

1.5 Formy a metody podnikového vzdělávání

Proces firemního vzdělávání většinou zahrnuje nejdůležitější oblasti, kterými jsou udržování a zvyšování profesní kvalifikace, případně rekvalifikace. Samostatnou oblastí, především u vedoucích pracovníků, je trénink sociálních dovedností, jako je schopnost jednání s lidmi, řešení konfliktů, motivování zaměstnanců, vedení týmů, prezentační dovednosti.

Způsobů a forem vzdělávání a profesního rozvoje zaměstnanců je široké spektrum. To dává organizaci příležitost ke zvolení nejvhodnějšího způsobu vzhledem ke stanoveným

¹⁶ KALNICKÝ, J. *HRM – řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Ostrava: Repronis, 2012, s. 116. ISBN 978-80-7329-300-0.

¹⁷ Tamtéž, s. 117.

¹⁸ ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál, 2009, s. 23. ISBN 978-80-7367-551-6.

cílům. Z hlediska toho, kde se učení odehrává – zda na pracovišti nebo mimo něj můžeme rozpoznávat tyto metody:

- na pracovišti – demonstrování, koučování, mentoring, asistování, rotace práce, pracovní metody;
- na pracovišti i mimo něj – instruktáž, projekty, učení se akcí, pověření úkolem, e-learning;
- mimo pracoviště – přednášky, semináře, případové studie, workshopy, simulace, sebevzdělávání.¹⁹

Formální programy

Organizované projekty externích školitelů nebo i zainteresovaných interních zaměstnanců, jimiž jsou přednášky, semináře, projekty, případové studie, interaktivní programy s využitím IT nebo virtuální vzdělávání prostřednictvím internetu. Programy formálního vzdělávání jsou užitečné, ale nikoliv v dostatečné míře. Je dobré je doplnit dalšími různými metodami vzdělávání.²⁰

Instruktáž, demonstrování, učení se akcí, rotace práce

Výkon skutečné činnosti vede k přirozenému získávání pracovních zkušeností, účastníci se učí jeden od druhého. Instruktáž umožňuje rychlý zácvik u jednodušších pracovních postupů. Při demonstrování se lidem říká a ukazuje, jak mají dělat svou práci a mohou si ji okamžitě zkusit. Při učení se akcí pracovník vykonává skutečnou činnost a může klást otázky pro doplnění informací. Při rotaci práce pracovník poznává svou budoucí práci v širším kontextu, seznamuje se s problematikou různých pracovišť. Nevýhodou těchto metod je, že probíhají pod tlakem pracovních úkolů.²¹

Workshopy

Jde o formu vzdělávání, při které se prohlubují znalosti a dovednosti pod vedením lektora, který zastává roli moderátora. Program workshopu je připravený lektorem tak, aby

¹⁹ BARTÁK, J. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa Publishing, 2007, s. 143. ISBN 978-80-86851-686.

²⁰ ARMSTRONG, M. *Řízení pracovního výkonu v podnikové praxi: cesta k efektivitě a výkonnosti*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Fragment, 2011, s. 305. ISBN 978-80-253-1198-1.

²¹ PALÁN, Z. *Výkladový slovník: Lidské zdroje*. 1. vydání. Praha: Academia, 2002, s. 246. ISBN 80-200-0950-7.

účastníci pomocí vlastních zkušeností a znalostí došli k výstupu, který je pro ně užitečný a využitelný v jejich další práci, program je situován na předem daný cíl a téma.²²

Sebevzdělávání

Vzdělání spočívá v sebereflexi a sebehodnocení vzdělávaného, kdy si jednotlivec sám stanoví cíle a způsob vzdělávání, sám sebe motivuje, hodnotí. Sám přebírá odpovědnost za své vzdělávání.²³

Koučování

Aby bylo koučování úspěšné, musí se použít ve správné situaci a u člověka, který na to má. Vedení lidí není jednoduchá činnost, souvisí to s tím, že se zvyšuje úroveň pracovníků. Rostou jejich znalosti, dovednosti, míra samostatnosti. Dalším důležitým faktorem pro vedení lidí je, že se nároky na firmy rok od roku zvětšují. Při řízení lidí musíme uvažovat ne z hlediska jejich aktuálního výkonu, ale z hlediska jejich potenciálu. Vedení musí směřovat k tomu, aby se u pracovníka rozvíjel zejména jeho potenciál. Účinnou metodou pro rozvoj potenciálu schopných pracovníků je koučování.²⁴

Koučování je nezbytnou a důležitou aktivitou, která využívá příležitostí k rozvíjení znalostí, dovedností a schopností lidí. Příležitosti ke koučování jsou buď neformální, vycházející z každodenního života nebo formální, které identifikují potřeby vzdělávání a rozvoje pracovního potenciálu. Koučování je osobním přístupem, který má v rámci výkonu práce pomoci lidem rozvíjet jejich dovednosti a úroveň odborné způsobilosti.²⁵

Koučování je podle Armstronga nejefektivnější tehdy, když kouč chápe svou úlohu pomáhat lidem se učit, a tím je zároveň k učení motivovat. Pracovníkům by mělo být poskytnuto nejen vedení v tom, co by se měli učit, ale také zpětná vazba, jak si vedou.

²² KALNICKÝ, J. *HRM – řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Ostrava: Repronis, 2012, s. 129. ISBN 978-80-7329-300-0.

²³ BARTÁK, J. *Quo vadis, personalistiko?* Praha: Alfa Nakladatelství, 2010, s. 81-82. ISBN 978-80-87197-356.

²⁴ DAŇKOVÁ, M. *Koučování – Kdy, jak a proč*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2047-0.

²⁵ ARMSTRONG, M. *Řízení pracovního výkonu v podnikové praxi: cesta k efektivitě a výkonnosti*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Fragment, 2011, s. 184-191. ISBN 978-80-253-1198-1.

Dobrym koucem je ten, kdo se ptá a také naslouchá. Kouč může v určitých situacích působit i jako mentor – někdo, kdo předává své zkušenosti druhým.²⁶

Mentoring

Lze jej chápat jako vztah zkušenějšího, často staršího mentora, který pomáhá svému svěřenci při orientaci v dané problematice, rozvíjet dovednosti, rozšiřovat znalosti. Mentor předává své zkušenosti formou rad, diskuse, poskytováním zpětné vazby. Svěřenec naopak může pozorovat mentora při činnosti a vyvolávat diskusi, rozhovor bývá ukončen doporučením mentora a na svěřenci je, jak s touto informací naloží.²⁷

1.6 Plánování vzdělávání

Jak již bylo uvedeno, řízením vzdělávání a rozvoje zaměstnanců se v organizaci zabývá oddělení řízení lidských zdrojů. Rozvoj lidských zdrojů z pohledu podnikového vzdělávání spočívá v poskytování příležitosti k učení a odbornému rozvoji. Stejně jako jiné procesy vedení, i řízení vzdělávání je nutné plánovat. Je důležité pečlivě zvážit cíle vzdělávacího programu, tedy očekávané výsledky celého učení. Je nutné definovat, co by měla vzdělávaná osoba být schopna dělat po absolvování vzdělávání. Je třeba pečlivě zvážit délku vzdělávacího programu, určit formu a metodu vzdělávání, je také třeba se zamyslet nad tím kde by se mělo vzdělávání uskutečňovat.²⁸

Proces plánovaného vzdělávání se skládá z následujících kroků:

- Identifikace a definování potřeb vzdělávání – na základě analýzy současného stavu a potřeb rozvoje, analýzy současných problémů i budoucích potřeb. V této fázi se rozhoduje o tom, jaké vzdělání bude pro řešení problému nejlepší a z hlediska nákladů nejefektivnější.

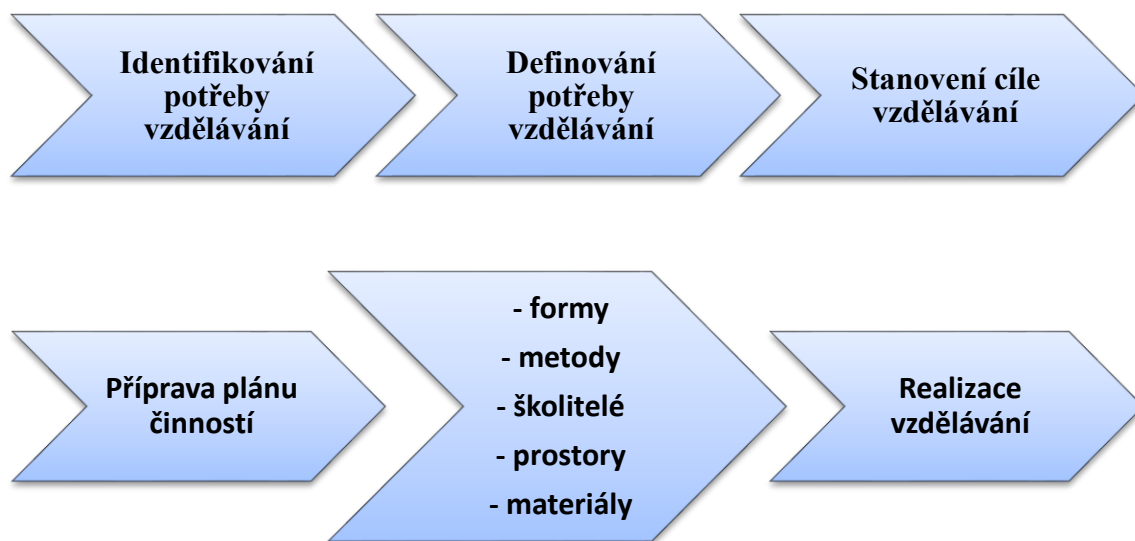
²⁶ ARMSTRONG, M. *Řízení pracovního výkonu v podnikové praxi: cesta k efektivitě a výkonnosti*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Fragment, 2011, s. 184-191. ISBN 978-80-253-1198-1.

²⁷ PODANÁ, R. *Koučování pro manažery*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2012, s. 21-22. ISBN 978-80-247-4519-0.

²⁸ KALNICKÝ, J. *HRM – řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Ostrava: Repronis, 2012, s. 139-140. ISBN 978-80-7329-300-0.

- Stanovení cíle – definování cílů vzdělávání, určení toho, co se mají lidé naučit a také jaké dovednosti mají získat.
- Příprava plánu činností – plánování vzdělávací programů, které by pomocí vhodné kombinace a propojení různých metod a forem vzdělávání zabezpečily splnění cílů vzdělávání. Mimo to je také nutno rozhodnout, do jaké míry se bude vzdělávání zabezpečovat v organizaci a do jaké mimo ni, které zdroje studijních materiálů se použijí.
- Realizace vzdělávání – podnikání plánovaných kroků. Kromě započetí realizace vytvořeného programu je nutné probíhající vzdělání soustavně monitorovat, aby bylo zabezpečeno, že probíhá podle plánu a schváleného rozpočtu. Každé vzdělávání by mělo také být po ukončení vyhodnoceno, aby byl zjištěn dopad vzdělávání, zjištěna míra splnění cílů vzdělávání.²⁹

Schéma 1: Proces plánovaného vzdělávání



Zdroj³⁰

²⁹ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy: 10.vydání*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007, s. 470. ISBN 978-80-247-1407-3.

³⁰ Autor práce, 2017.

2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

Rozvoj lidského kapitálu je důležitý pro všechny oblasti. Nejen vyspělé státy vidí v budování lidského kapitálu největší potencial svého růstu, také rozvojové země investují nemalé finanční prostředky do vzdělávání. V posledních letech však dochází k velkému deficitu lidského kapitálu. Mnohé vyspělé státy pocítují nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, snaží se tedy získat vzdělané lidi z jiných zemí.³¹

2.1 Migrace

Lidskou migraci lze vyjádřit jako pohyb lidí z jednoho místa na druhé, kde se chtějí usadit. Lidé migrují již od svých počátků. Russell King vyjádřil ve své knize, že migrace je historií světa a lidská evoluce je neoddelitelně spjata se samotným procesem přesouvání se z jednoho místa na druhé a následné adaptace na nové prostředí.³²

Z pohledu směru pohybu můžeme migraci vidět jako emigraci – vystěhování nebo imigraci – nastěhování. Každý pohyb osob ale nabývá současně obou forem. Z hlediska prostorového můžeme vidět migraci vnitrostátní anebo mezinárodní. Dalším kritériem posuzování migrace je, zda je dobrovolná, z vlastní iniciativy migranta nebo nucená, z důvodu vyhoštění nebo naopak evakuace.³³

Důvody pro migraci se v průběhu dějin měnily. Může ji spustit přelidnění nebo nějaká závažná příčina jako je válka, hladomor nebo přírodní neštěstí. Podle důvodu můžeme migranty rozdělit na uprchlíky a ekonomické migranty. Uprchlík je člověk, který má opodstatněný strach z pronásledování z důvodu rasy, náboženství, národnosti, příslušnosti k určité sociální skupině nebo politickému přesvědčení. Uprchlík může požádat o azyl. Ekonomický migrant naopak ze své země odjíždí dobrovolně v očekávání zlepšení své ekonomické situace, v očekávání lepšího vzdělání.³⁴

³¹ TOTH, D. *Personální management*. 1. vydání. Praha: Powerprint, 2010, s.36. ISBN 978-80-87415-05-4.

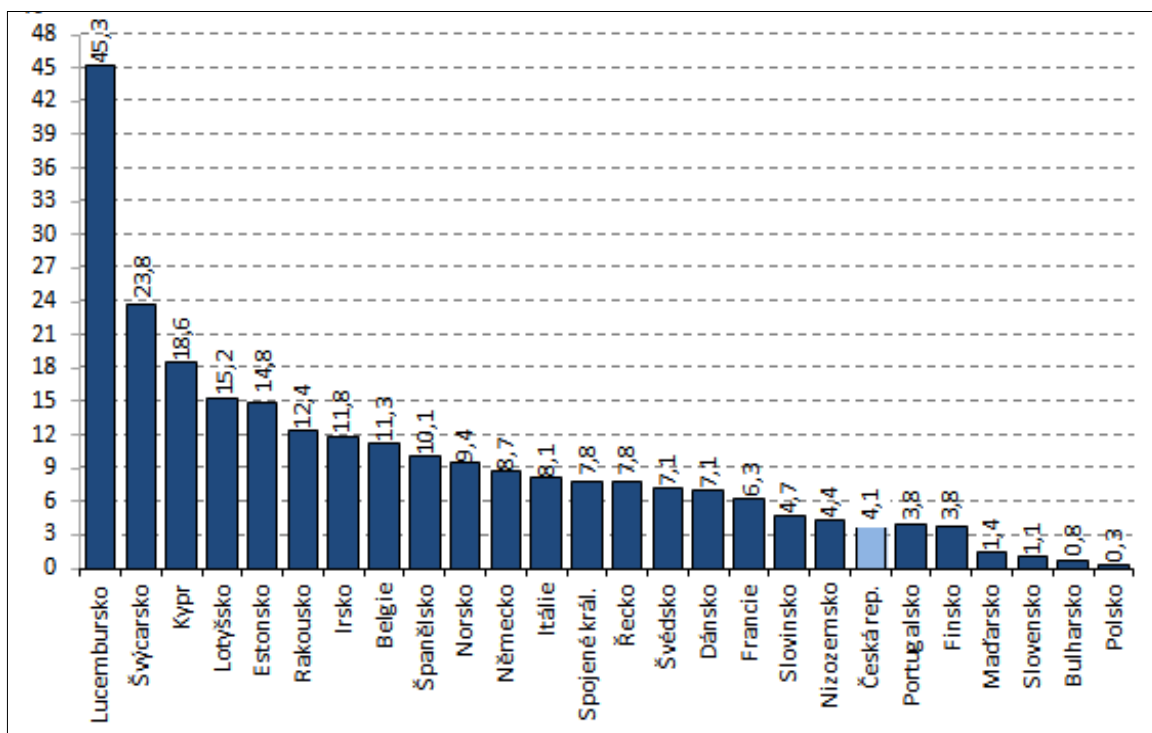
³² KING, R. *Atlas lidské migrace*. 1. vydání. Praha: Mladá fronta, 2008, s. 8. ISBN 978-80-204-1706-0.

³³ Vzdělávací program Varianty, společnost Člověk v tísni [online]. [cit. 2017-12-05] Dostupné z: <https://www.varianty.cz/slovnicek-pojmu/25-migrace>

³⁴ Sdělení ministerstva zahraničních věcí č. 208/1993 Sb., Úmluva o právním postavení uprchlíků. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 1993, částka 52. Dostupné z: <http://www.zmenyzakonu.cz/zakon.aspx?id=7338>

Je také dobré si položit otázku, zda a pro koho je lidská migrace prospěšná. Při přesunu lidí z chudších oblastí do bohatších mají cílové země prospěch v přísunu pracovních sil, na které nemusí vydávat náklady na vzdělání a často je tato pracovní síla i levnější. Také země, ze kterých migranti odcházejí, mají často výhodu z příjmů, které emigranti posílají rodinám zpět do vlasti, ve které by jinak zůstali nezaměstnaní. Na druhou stranu mohou tyto země trpět odlivem talentovaných a vzdělaných mladých lidí. Co se migrantů týká, jsou jejich přínosy nebo zápory individuální. Záleží na důvodech emigrace a na jejich přání a očekávání.³⁵

Graf 1: Podíl cizinců na obyvatelstvu ve vybraných evropských státech k 1.1.2014 (v %)



Zdroj³⁶

³⁵ KING, R. *Atlas lidské migrace*. 1. vydání. Praha: Mladá fronta, 2008, s. 12. ISBN 978-80-204-1706-0.

³⁶ Český statistický úřad. Cizinci: cizinci v ostatních zemích EU [online]. © 23.8.2017 [cit. 2017-12-05] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/1-ciz_zahranici

2.2 Cizinci a jejich postavení na trhu práce

„Cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.“³⁷

V rámci Evropské unie jsou možnosti přestěhování do jiného státu jednoduché. Volný pohyb osob je jedním ze základních práv v Evropské unii. Je zformulován ve Směrnici Evropského parlamentu a Rady: *„Občanství Unie přiznává každému občanu Unie základní a osobní právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států s výhradou omezení a podmínek stanovených ve Smlouvě a v opatřeních přijatých k jejímu provedení. Volný pohyb osob představuje jednu ze základních svobod vnitřního trhu, který zahrnuje prostor bez vnitřních hranic, ve kterém je v souladu se Smlouvou zajištěna tato svoboda.“³⁸*

Pobyt občanů Evropské unie, a jejich rodinných příslušníků, který nepřesáhne dobu tři měsíců, nepodléhá žádným podmínkám a formalitám. Právo pobytu přesahující dobu tři měsíců mají občané EU, především ti, kteří jsou v hostitelském členském státě, tedy v České republice, zaměstnanými osobami nebo osobami samostatně výdělečně činnými. Právo trvalého pobytu je ustanoveno pro všechny občany EU a jejich rodinné příslušníky, kteří v ČR pobývají v souladu s podmínkami ustanovenými v uvedené směrnici nepřetržitě po dobu pěti let.³⁹

Podmínky zaměstnávání cizinců v České republice jsou stanoveny zákonem o zaměstnanosti. Podle tohoto zákona není občan země Evropské unie považován za cizince.⁴⁰

³⁷ Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999, o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 1999, § 1 odst. 2. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>

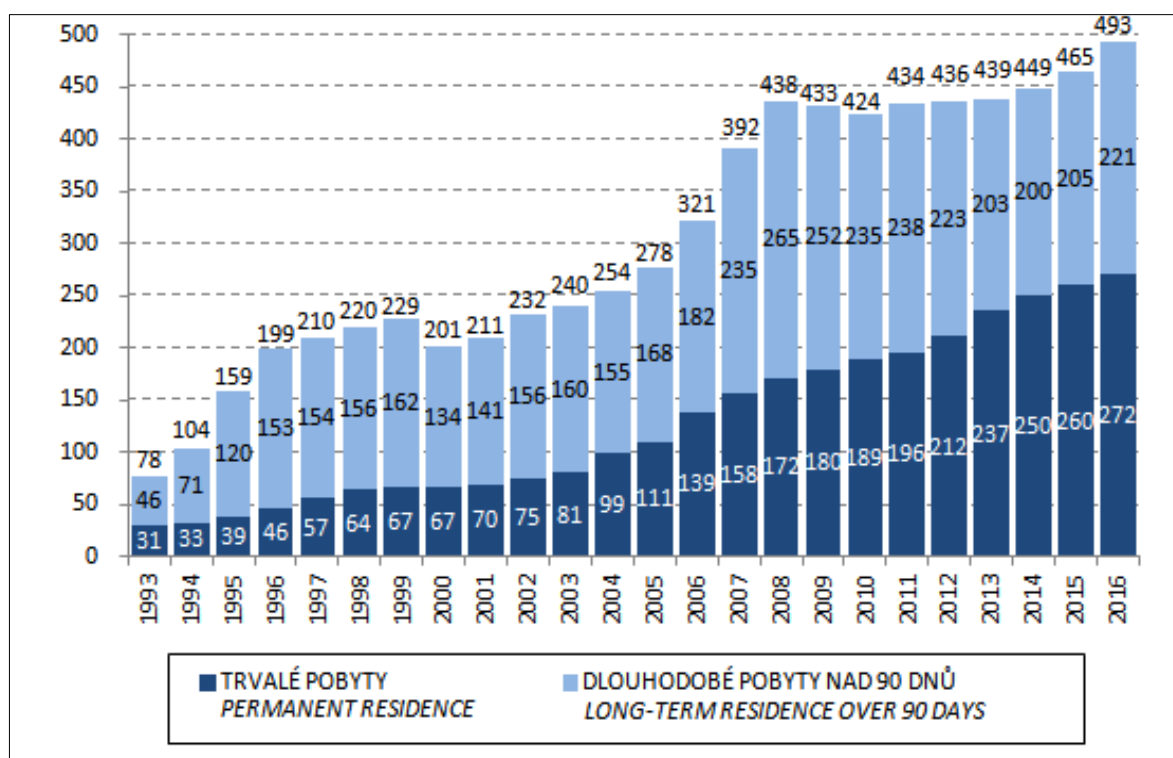
³⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS. In: *Úřední věstník L 158, 30/04/2004*, s. 0077–0123. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2004/38/oj>

³⁹ Ministerstvo vnitra České republiky. *Občané EU a jejich rodinní příslušníci* [online]. [cit. 2017-12-05] Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici.aspx>

⁴⁰ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů české republiky*, 2004, § 85. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

Oproti tomu cizinec ze třetí země může pracovat v České republice, pokud je držitelem platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo držitelem modré karty. Tyto karty jsou povolením k dlouhodobému pobytu na území ČR, kdy účelem dlouhodobého pobytu cizince je zaměstnání. Cizinec, který má některou tuto kartu, je oprávněn pobývat na území ČR a zároveň pracovat na pracovní pozici, pro kterou byla karta vydána. Dále může být zaměstnán, pokud má platné povolení k zaměstnání vydané Úřadem práce a platné oprávnění k pobytu na území České republiky.⁴¹

Graf 2: Vývoj počtu cizinců v České republice podle typu pobytu 1993–2016
(v tis.)



Zdroj⁴²

⁴¹ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, § 89. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

⁴² Český statistický úřad. *Cizinci: Počet cizinců* [online]. © 23.01.2017 [cit. 2017-12-05] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>

2.3 Regulovaná povolání

Vstup cizinců, ať se již jedná o občany zemí Evropské unie nebo o státní příslušníky třetích zemí, na trh práce, je dále omezen, pokud se jedná o výkon povolání, které je v České republice regulováno.

Regulovaným povoláním nebo činností se rozumí takové povolání nebo činnost, pro jejichž výkon jsou právními předpisy členského státu EU předepsány určité požadavky, bez jejichž splnění nemůže osoba toto povolání či činnost vykonávat. Jsou to například stupeň a obor vzdělání, splněná praxe, bezúhonnost, zdravotní způsobilost, pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou výkonem takové činnosti.⁴³

Právní úpravu regulovaných povolání stanovuje Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 7. září 2005 o uznávání odborných kvalifikací, která vstoupila v platnost v roce 2007 a od té doby byla již několikrát změněna a doplněna. Tato směrnice se vztahuje na každého státního příslušníka členského státu Evropské unie, který chce vykonávat regulované povolání v jiném členském státě, než ve kterém získal svou odbornou kvalifikaci, a to buď jako osoba samostatně výdělečně činná, nebo jako zaměstnanec. Která povolání a činnosti budou regulované v jednotlivých členských státech, je v působnosti těchto států. Důsledkem toho každý členský stát reguluje jiný počet povolání a činností, má jiný rozsah této regulace a u každého povolání a činnosti se požadavky liší. Pokud není povolání v hostitelské zemi regulováno, je možné jej vykonávat za stejných podmínek jako občané této země. Pokud je regulováno, bude osoba, která chce povolání vykonávat, pravděpodobně muset prokázat výkon profese ve své zemi po dobu minimálně dvou let za posledních deset let. Je také možné, že v domovské zemi některé povolání regulováno není, ale v hostitelské zemi ano.⁴⁴

Česká republika reguluje okolo 330 povolání a odborných činností. Informace o regulovaných povoláních v ČR, včetně požadovaného vzdělání nebo praxe a jiné

⁴³ Vaše Evropa: *Regulovaná povolání* [online]. [cit. 2018-01-16] Dostupné z: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/regulated-professions/index_cs.htm

⁴⁴ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Databáze regulovaných povolání a činností* [online]. [cit. 2018-01-16] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/databaze-regulovanych-povolani>

způsobilosti, poskytuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v Databázi regulovaných povolání a činností v České republice.⁴⁵

2.4 Uznávání odborné kvalifikace a vzdělání

V zásadě se rozlišuje uznávání dosaženého odborného vzdělání (tzv. akademické uznávání) a uznávání odborné kvalifikace (tzv. profesní uznávání).

Akademické uznávání

Uznávání dosaženého vzdělání je možné definovat jako uznávání diplomů, kvalifikací nebo studijních programů zahraniční vzdělávací instituce jinou (domácí) vzdělávací institucí. Jeho základem je detailní porovnávání studijních plánů, výsledkem je rozhodnutí o rovnocennosti vzdělání.

Uznávání základního, středoškolského nebo vyššího odborného zahraničního vzdělání je v kompetenci odboru školství příslušného krajského úřadu. V případě, že existuje mezinárodní smlouva o vzájemném uznávání rovnocennosti dokladů o vzdělání, vydává se osvědčení. V případě, kdy mezinárodní smlouva o vzájemném uznávání rovnocennosti dokladů neexistuje, je vydáváno rozhodnutí.⁴⁶

O uznání zahraničního vysokoškolského vzdělání, tzv. nostrifikaci, rozhodují dle ustanovení § 89 - 90b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, zásadně veřejné vysoké školy, které uskutečňují obsahově obdobný studijní program. Soukromé vysoké školy tuto pravomoc nemají. Vysoká škola porovnává obsah a rozsah studijního programu s obdobným, akreditovaným programem. Při uznávání vysokoškolského vzdělání se postupuje odlišně v případě, když Česká republika sjednala bilaterální dohodu o uznávání

⁴⁵ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Databáze regulovaných povolání a činností* [online]. [cit. 2018-01-16] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/databaze-regulovanych-povolani>

⁴⁶ Zákon č. 561 ze dne 24. září 2004, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, § 108-108a. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

rovnocennosti dokladů o vzdělání a dokladů o vědeckých hodnostech a akademických titulech (tzv. ekvivalenční dohodu) se zemí, v níž je zahraniční vysoká škola.⁴⁷

Platnost vysokoškolských diplomů vydaných ve Slovenské republice se řídí Smlouvou mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o vzájemném uznávání rovnocennosti dokladů o vzdělání vydávaných v České republice a ve Slovenské republice. Z té vyplývá, že diplomy vydané vysokými školami ve Slovenské republice se, až na výjimky (mj. doklady o vysokoškolském vzdělání získané na vysokých školách ve Slovenské republice absolvováním studijního programu mimo území Slovenské republiky) uznávají v České republice za rovnocenné. Zároveň platí, že všechny doklady o vzdělání uvedené v této Dohodě platí na území České republiky a na území Slovenské republiky bez dalšího úředního ověření. Držitelé slovenských dokladů mohou nicméně žádost o uznání zahraničního vysokoškolského vzdělání podat na veřejné vysoké škole v České republice, která uskutečňuje obsahově obdobný studijní program. Držitelé maďarských, polských nebo slovinských dokladů, na něž se vztahují ekvivalenční dohody, mohou doklady používat na území České republiky přímo, aniž by bylo nutné předkládat osvědčení o uznání zahraničního vysokoškolského vzdělání. Ekvivalenční dohoda o uznávání rovnocennosti dokladů o vzdělání v oblasti vysokého školství byla uzavřena i se Spolkovou republikou Německo, ale o uznání vzdělání získaného v Německu musí držitelé dokladu požádat veřejnou vysokou školu.⁴⁸

Profesní uznávání

Uznávání odborné kvalifikace se zaměřuje na posouzení znalostí a schopností konkrétní osoby, které jsou doloženy doklady o formální kvalifikace nebo také dokladem o výkonu posuzované činnosti. Profesní uznání je rozhodnutím o tom, zda osoba může vykonávat určitou činnost, konkrétní povolání.⁴⁹

⁴⁷ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Uznávání zahraničního vzdělávání v ČR, tzv. "Nostrifikace"* [online]. [cit. 2018-01-20] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/nostrifikace>

⁴⁸ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Postup podle ekvivalenčních dohod*. [online]. [cit. 2018-01-20] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/a-postup-podle-ekvivalencnich-dohod-madarsko-polsko>

⁴⁹ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Uznávání kvalifikací* [online]. [cit. 2018-01-25] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznani-odborne-kvalifikace>

Uznávání odborných kvalifikací v rámci Evropské unie je nezbytnou součástí dobrého fungování vnitřního trhu práce, zejména s ohledem na volný pohyb pracovníků a služeb. Oblast uznávání odborných kvalifikací byla v České republice upravena v souladu s požadavky Evropského společenství v zákoně č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států (zákon o uznávání odborné kvalifikace).⁵⁰

Tento zákon upravuje postup správních úřadů, profesních komor a veřejnoprávních zaměstnavatelů při uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti vyžadované pro výkon regulované činnosti na území České republiky, pokud byla odborná kvalifikace získána v jiném státě. Podle tohoto zákona se uznává odborná kvalifikace a jiná způsobilost státního příslušníka členského státu Evropské unie, jiného smluvního státu Dohody o Evropském hospodářském prostoru nebo Švýcarské konfederace nebo osoby s trvalým pobytem na území České republiky a jejich rodinného příslušníka. Ustanovení zákona lze dále použít pro státního příslušníka jiného než členského státu, bylo-li mu v České republice nebo jiném členském státě přiznáno právní postavení dlouhodobě pobývajících rezidenta v Evropské unii, nebo byl-li mu na území České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie povolen pobyt za účelem vědeckého výzkumu, studia, neplacené odborné přípravy nebo dobrovolné služby. V neposlední řadě se podle tohoto zákona uznává odborná kvalifikace a jiná způsobilost žadatele o vydání modré karty Evropské unie, žadatele o vydání zaměstnanecké karty, držitele některé této karty nebo držitele povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky.⁵¹

Ustanovení tohoto zákona se použijí, pokud problematiku uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti pro výkon konkrétní regulované činnosti neupravují ustanovení některého zvláštního zákona jinak. Tímto způsobem je například upraveno uznávání odborné kvalifikace zdravotnických povolání.⁵²

⁵⁰ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Uznávání kvalifikací* [online]. [cit. 2018-01-25] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznani-odborne-kvalifikace>

⁵¹ Zákon č. 18 ze dne 10. prosince 2003, o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, § 1. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-18>

⁵² Tamtéž, § 1 odst. 3.

3 ODBORNÁ ZPŮSOBILOST VE ZDRAVOTNICTVÍ

Každá z oblastí podnikání má svá specifika. Každá má různý cíl, vyžaduje různé materiální předpoklady, prostory a vybavení, v každé je nutné se řídit různými právními předpisy. Liší se činnostmi, které zaměstnanci vykonávají a ke kterým potřebují specifickou kvalifikaci. Tato kapitola je zaměřena na specifika zdravotnictví a poskytování zdravotní péče. Analyzuje zdravotnická povolání, profesní požadavky potřebné k výkonu těchto povolání v České republice a způsoby uznávání odborné způsobilosti získané mimo hranice České republiky.

3.1 Zdravotnictví, zdravotní péče, zdravotnické profese

Zdravotnictví je soubor opatření, podmínek, postupů, ale také zařízení tvořící systém organizace zdravotnických služeb a ochrany veřejného zdraví. Ústředním orgánem státní správy v České republice na úseku zdravotní péče a ochrany veřejného zdraví je Ministerstvo zdravotnictví České republiky. Poskytování zdravotních služeb je upraveno zákonem o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování.⁵³

Zdravotnická péče je zdravotní službou poskytovanou fyzickým osobám. Podle účelu poskytování se jí rozumí preventivní, diagnostická, dispenzární, léčebná, posudková, léčebně rehabilitační, ošetrovatelská, paliativní nebo lékárenská péče. Podle časové naléhavosti jejího poskytnutí se poskytuje neodkladná, akutní, nezbytná nebo plánovaná péče. Formami, kterými je zdravotní péče poskytována, jsou ambulantní péče, jednodenní péče, lůžková péče a zdravotní péče poskytovaná ve vlastním sociálním prostředí pacienta.⁵⁴

Poskytovatelem zdravotních služeb je fyzická nebo právnická osoba, která má k poskytování zdravotních služeb příslušné oprávnění, udělené příslušným krajským úřadem, a může poskytovat pouze služby v tomto oprávnění uvedené. Zdravotní služby lze poskytovat pouze prostřednictvím osob, které jsou k výkonu zdravotnického povolání

⁵³ Zákon č. 372 ze dne 6. listopadu 2011, o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2011. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-372>

⁵⁴ Tamtéž, § 5-6.

nebo k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotních služeb způsobilé. Zdravotnické zařízení, ve kterém jsou zdravotní služby poskytovány, musí být uvedeno v uděleném oprávnění a musí být pro účely poskytování zdravotních služeb technicky a materiálně vybaveno.⁵⁵

Personální zabezpečení zdravotních služeb musí odpovídat oborům, druhu a formě poskytované zdravotní péče a zdravotním službám. Minimální personální zabezpečení zdravotních služeb, tj. počet zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků, včetně jejich odborné, specializované, popřípadě zvláštní odborné způsobilosti, stanoví vyhláška Ministerstva zdravotnictví České republiky.⁵⁶

3.2 Odborná způsobilost k výkonu zdravotnických povolání

Poskytování zdravotních služeb je podmíněno způsobilostí poskytující osoby k výkonu zdravotnického povolání. Tím se rozumí způsobilost k výkonu povolání lékaře, zubního lékaře nebo farmaceuta nebo způsobilost k výkonu zdravotnického pracovníka nelékařského povolání. Způsobilost k výkonu zdravotnického povolání má osoba, která je odborně způsobilá, zdravotně způsobilá a bezúhonná.

Zdravotní způsobilost se dokládá lékařským posudkem vydaným na základě lékařské prohlídky. Bezúhonnost se dokládá výpisem z trestního rejstříku nebo podobným dokladem, který potvrdí, že osoba nebyla pravomocně odsouzena k nepodmíněnému trestu odnětí svobody pro úmyslný trestný čin spáchaný v souvislosti s poskytováním zdravotních služeb. Odbornou způsobilost řeší pro povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta; pro nelékařská zdravotnická povolání zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických

⁵⁵ Zákon č. 372 ze dne 6. listopadu 2011, o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2011, § 11. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-372>

⁵⁶ Vyhláška MZČR č. 99 ze dne 22. března 2012, o požadavcích na minimální personální zabezpečení zdravotních služeb. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2012. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-99>

povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních).

Povolání lékaře, zubního lékaře, farmaceuta

Odbornou způsobilost získá lékař nejméně šestiletým prezenčním studiem, které obsahuje teoretickou a praktickou výuku ve studijním programu všeobecné lékařství. Zubní lékař získá odbornou způsobilost nejméně pětiletým prezenčním studiem ve studijním programu zubní lékařství nebo stomatologie. Farmaceut nejméně pětiletým prezenčním studiem studijního programu farmacie. Specializovanou způsobilost získávají úspěšným ukončením specializačního vzdělávání složením atestační zkoušky, toto vzdělávání probíhá ve specializačních oborech a za podmínek daných zákonem.⁵⁷

Nelékařská povolání

Nelékařskými zdravotnickými povoláními jsou činnosti při poskytování zdravotní péče, zejména ošetrovatelská péče, preventivní péče, porodní asistence, diagnostická péče, léčebná péče, léčebně rehabilitační péče, paliativní péče, lékárenská péče, neodkladná péče nebo také posudková péče. Odbornou způsobilost k výkonu těchto povolání získá zdravotnický pracovník absolvováním odborného studia v oborech určených zákonem. Většinou se jedná o tříleté bakalářské vysokoškolské studium nebo studium oboru na vyšší odborné škole.

Nejčastějším nelékařským povoláním je všeobecná sestra, která získá odbornou způsobilost absolvováním tříletého bakalářského studijního oboru pro přípravu všeobecných sester nebo studia v oboru diplomovaná všeobecná sestra na vyšších zdravotnických školách. V dikci zákona jsou i další možnosti získání odborné způsobilosti všeobecné sestry, například studium střední zdravotnické školy v oboru všeobecná sestra podle zákonných opatření účinných před platností zákona o nelékařských povoláních.⁵⁸

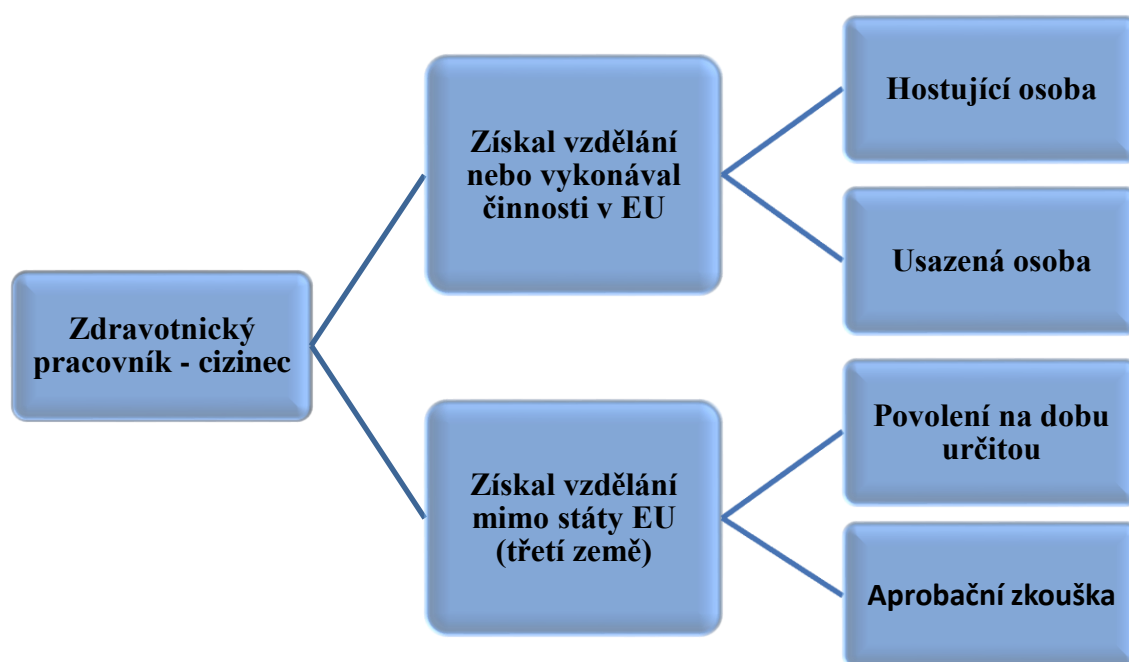
⁵⁷ Zákon č. 95 ze dne 29. ledna 2004, o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, § 4. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-95>

⁵⁸ Zákon č. 96 ze dne 4. února 2004, 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). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, § 5. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>

3.3 Uznávání odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání u cizinců

Pokud chce na území České republiky vykonávat některé zdravotnické povolání cizinec, musí mu být odborná způsobilost k výkonu tohoto povolání uznána. O uznání odborné způsobilosti rozhodne Ministerstvo zdravotnictví České republiky na základě žádosti. Způsob uznání odborné způsobilosti se liší, pokud se jedná o žadatele, který získal vzdělání v zemi Evropské unie, který je státním příslušníkem některého ze států EU a vykonává zdravotnické povolání na území tohoto státu nebo jestli se jedná o žadatele ze státu mimo EU.

Schéma 2: Schéma uznávání odborné způsobilosti cizinců ve zdravotnictví



Zdroj⁵⁹

⁵⁹ Autor práce, 2017.

3.3.1 Vzdělání získané v zemích EU

Uchazeč, který získal odbornou kvalifikaci pro výkon odborné zdravotnické činnosti v jiném členském státě Evropské unie nebo tuto odbornou činnost vykonával v souladu s právními předpisy v jiném členském státě než v České republice, může v České republice vykonávat zdravotnické povolání jako hostující osoba nebo jako usazená osoba. Odbornou činností se rozumí výkon povolání nebo výkon odborné činnosti odpovídající výkonu zdravotnického povolání nebo výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče, podle zákonů platných pro tato povolání.⁶⁰

Osoba hostující

Hostující osobou se pro účely tohoto zákona rozumí uchazeč, který je usazen na území jiného členského státu než České republiky za účelem výkonu zdravotnického povolání a na území České republiky vykonává odpovídající zdravotnické povolání dočasně nebo příležitostně v rámci volného poskytování služeb. Skutečnost, zda je služba poskytována dočasně nebo příležitostně, se posuzuje individuálně s ohledem na dobu trvání, četnost, pravidelnost a nepřetržitost poskytování této služby.

Hostující osoba může vykonávat zdravotnické povolání, aniž požádá o uznání odborné kvalifikace, pouze na základě oznámení.

Oznámení je hostující osoba povinna učinit před tím, než začne vykonávat zdravotnické povolání na území České republiky. Oznámení je podáváno písemně Ministerstvu zdravotnictví České republiky. V oznámení uvede hostující osoba začátek předpokládaného výkonu zdravotnického povolání na území České republiky, druh zdravotní služby, kterou na území České republiky hodlá vykonávat, a adresu zdravotnického zařízení. K oznámení přiloží doklady osvědčující její totožnost, státní příslušnost, bydliště, dále doklad o oprávnění vykonávat zdravotnické povolání, doklad

⁶⁰ Zákon č. 95 ze dne 29. ledna 2004, o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, §25; Zákon č. 96 ze dne 4. února 2004, 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), § 74. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-95>; <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>

o bezúhonnosti, znalosti českého jazyka a o pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu zdravotnického povolání. Oznámení platí po dobu 12 měsíců od jeho podání.

Ministerstvo ověří po obdržení oznámení ještě před prvním poskytnutím služby odbornou kvalifikaci hostující osoby. Nepřistoupí-li ministerstvo k ověření odborné kvalifikace hostující osoby z důvodů uvedených v tomto zákoně, nejpozději do 1 měsíce od obdržení oznámení tuto skutečnost hostující osobě sdělí.

Považuje-li ministerstvo za nezbytné ověřit odbornou kvalifikaci před prvním poskytnutím služby, rozhodnutí o ověření odborné kvalifikace hostující osobě doručí do 1 měsíce od obdržení oznámení. Vyskytnou-li se překážky, které by mohly vést k prodlení, uvědomí o tom uchazeče.

V případě, že hostující osobou je lékař, zubní lékař nebo farmaceut, zapíše hostující osobu Česká lékařská komora, Česká stomatologická komora nebo Česká lékárnická komora na základě oznámení ministerstva do seznamu hostujících osob na dobu 12 měsíců a vyškrtne ze seznamu hostujících osob hostující osobu, zanikne-li jí oprávnění vykonávat v České republice zdravotnické povolání anebo dozví-li se od příslušného orgánu členského státu původu, že jí bylo oprávnění k výkonu zdravotnického povolání v členském státě původu odňato nebo dočasně pozastaveno.⁶¹

Pokud je hostující osobou nelékařský zdravotník, zapíše ji ministerstvo na základě oznámení hostující osoby, případně za základě ověření její odborné kvalifikace do Registru zdravotnických pracovníků způsobilých k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu a hostujících osob, který je součástí Národního zdravotnického informačního systému.⁶²

⁶¹ Zákon č. 95 ze dne 29. ledna 2004, o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, § 27. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-95>

⁶² Zákon č. 96 ze dne 4. února 2004, 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). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, § 76. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>

Usazená osoba

Usazenou osobou se rozumí uchazeč, který vykonává na území České republiky soustavně zdravotnické povolání na základě uznání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti k výkonu povolání.

Odborná kvalifikace osob, které jsou v jiném členském státě způsobilé k výkonu zdravotnického povolání, se uznává na základě koordinace minimálních požadavků na odbornou přípravu (automatické uznávání odborné kvalifikace), na základě nabytých práv nebo podle zákona o uznávání odborné kvalifikace.

Ministerstvo zdravotnictví České republiky automaticky uzná doklad o dosažené kvalifikaci získaný ve státě EU, který je uveden v seznamu dokladů o dosažené kvalifikaci obsaženém ve Směrnici 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací. Může automaticky uznat i doklad, který není uveden v seznamu dokladů, pokud uchazeč předloží potvrzení o tom, že splnil minimální požadavky na odbornou přípravu v souladu s příslušnou směrnicí a členský stát původu tomuto dokladu přiznává stejné účinky jako dokladům uvedeným v seznamu.

Nabytým právem je právo k výkonu zdravotnického povolání v členském státě původu za stejných podmínek, jaké má držitel automaticky uznatelných dokladů. Uchazeč musí předložit potvrzení o tom, že v tomto státě vykonával příslušné zdravotnické povolání po dobu alespoň tří po sobě následujících let v průběhu pěti let přecházejících vydání potvrzení.

Pro uznání odborné způsobilosti si uchazeč podává žádost. K žádosti o uznání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání uchazeč přiloží rozhodnutí o uznání odborné kvalifikace (nostrifikaci diplomu), potvrzení o bezúhonnosti, o zdravotní způsobilosti a ověření znalosti českého jazyka.⁶³

Zdravotně způsobilý je ten, kdo předloží doklad o zdravotní způsobilosti požadovaný pro výkon příslušného zdravotnického povolání v členském státě původu. Pro prokázání podmínky bezúhonnosti se považuje za dostačující předložení výpisu z rejstříku trestů

⁶³ Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Uznávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání v České republice na dobu neurčitou* [online]. [cit. 2018-01-31] Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/uznani-zpusobilosti-k-vykonu-zdravotnickeho-povolani-v-ceske-republice-na-dobu-neurcitou_4015_954_3.html

nebo obdobné evidence trestů členského státu původu nebo odpovídající doklad vydaný příslušným orgánem členského státu původu. Oba tyto doklady nesmí být při předložení starší než 3 měsíce. Doklad o schopnosti vyjadřovat se v českém jazyce se nevyžaduje, pokud bylo vzdělání dosaženo v češtině nebo slovenštině.

Na základě rozhodnutí o uznání odborné kvalifikace, rozhodnutí o uznání jiné způsobilosti a po ověření, ve kterém uchazeč prokáže, že ovládá český jazyk v rozsahu nezbytně nutném k výkonu příslušného zdravotnického povolání, ministerstvo vydá rozhodnutí o uznání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání, které žadatele opravňuje k výkonu zdravotnického povolání na území České republiky.

Usazená osoba, které byla uznána odborná kvalifikace pro výkon zdravotnického povolání, je oprávněna užívat označení odbornosti podle tohoto zákona.⁶⁴

3.3.2 Vzdělání získané mimo území EU

Cizinci, kteří nezískali vzdělání v jiném státě EU, ani v žádném státě EU nevykonávali odborné činnosti, musí svou způsobilost doložit složením aprobační zkoušky. Dále musí také prokázat svou trestní bezúhonnost a zdravotní způsobilost k výkonu zdravotnického povolání. Schopnost vyjadřovat se v českém jazyce jim bude prověřena v rámci skládané aprobační zkoušky.

Bez prokázání odborné způsobilosti složením aprobační zkoušky může Ministerstvo zdravotnictví České republiky vydat rozhodnutí o povolení k výkonu zdravotnického povolání nebo činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče na území České republiky na dobu určitou s vymezením činností, které lze na základě tohoto rozhodnutí vykonávat. Povolení je možné získat v celkovém součtu maximálně na dobu dvou let. Po dobu výkonu zdravotnického povolání na základě tohoto povolení je cizinec pod přímým

⁶⁴ Zákon č. 95 ze dne 29. ledna 2004, o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, §28-33; Zákon č. 96 ze dne 4. února 2004, 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), § 76-83. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-95>, <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>

odborným vedením zdravotníka, který má specializovanou způsobilost a splňuje podmínku tříleté odborné praxe po získání specializované způsobilosti. Praxe musí probíhat na akreditovaném pracovišti.

Povolení může ministerstvo vydat:

- žadateli, který je pozván k předávání nebo nabývání odborných nebo praktických zkušeností, a to organizační složkou státu, právnickou osobou vykonávající činnost školy, výzkumnou institucí nebo akreditovaným zařízením podle zákona,
- žadateli, který hodlá absolvovat praktickou část aprobační zkoušky, a to na dobu trvání praktické části aprobační zkoušky.⁶⁵

Aprobační zkouška

Aprobační zkouškou prokazuje zdravotnický pracovník své odborné znalosti, praktické dovednosti, znalosti legislativy českého zdravotnictví a také svou schopnost odborně se vyjadřovat v českém jazyce slovem i písmem.

Aprobační zkoušku skládá zdravotnický pracovník před zkušební komisí. Komisi zřizuje ministr zdravotnictví jako svůj poradní orgán. Komise má nejméně tři členy, z nichž se volí předseda, který řídí jednání komise a odpovídá za činnost komise. O výsledku zkoušky nebo její části rozhoduje zkušební komise hlasováním, při nerozhodném výsledku má rozhodující hlas předseda komise.

Aprobační zkouška se koná každoročně nejméně ve dvou termínech pro lékaře, zubní lékaře a farmaceuty, v jarním a podzimním. Pro nelékařské pracovníky vyhláší termín MZČR nebo pověřená organizace. Z neúčasti na aprobační zkoušce, odstoupení od zkoušky nebo její části je uchazeč povinen se omluvit. Pokud tak neučiní, je hodnocen jako neúspěšný. Část aprobační zkoušky, kterou uchazeč úspěšně složil, je platná po následující dva roky.

Aprobační zkouška se skládá ze tří, na sebe navazujících částí – písemné, praktické a ústní. Písemná část je složena z dvoudílného testu. První test prověřuje znalost

⁶⁵ Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Uznávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání v České republice na dobu určitou* [online]. [cit. 2018-01-31] Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/povoleni-k-vykonu-zdravotnickeho-povolani-na-uzemi-ceske-republiky-na-dobu-urcitou_1785_952_3.html

legislativy ve zdravotnictví, etických a morálních aspektů zakotvených v českých právních předpisech, týkajících se zdravotnictví. Druhý test je složen z otázek odborného charakteru. Praktickou část zkoušky vykonává zdravotník na základě povolení od MZČR v libovolném zdravotnickém zařízení, které je pro výkon takové praxe akreditováno. Odborná praxe lékaře, zubního lékaře nebo farmaceuta je vykonávána v trvání šesti měsíců, v průběhu praxe uchazeč vypracuje pět případových studií, z nichž jednu nadále obhájí u ústní zkoušky. Délka odborné praxe nelékařských zdravotnických pracovníků je dána vyhláškou a trvá 14 až 60 dnů. Ústní zkouška zahrnuje ověření odborných znalostí a schopnosti vyjadřovat se v českém jazyce. Začíná obhajobou případové studie, poté uchazeč odpovídá na vylosované otázky. Průběh ústní zkoušky se zaznamenává do protokolu o aprobační zkoušce.

Na základě osvědčení o vykonané aprobační zkoušce, která je přílohou žádosti, vydá Ministerstvo zdravotnictví rozhodnutí o uznání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání na území České republiky. O uchazečích, o vykonání aprobačních zkoušek a o vykonaných aprobačních zkouškách vede Ministerstvo zdravotnictví České republiky evidenci.⁶⁶

⁶⁶ Vyhláška MZČR č. 188 ze dne 10. června 2009, o atestační zkoušce, aprobační zkoušce a závěrečné zkoušce certifikovaného kurzu a o postupu ověření znalosti českého jazyka pohovorem lékařů, zubních lékařů a farmaceutů (o zkouškách lékařů, zubních lékařů a farmaceutů), § 8-12; Vyhláška MZČR č. 189 ze dne 10. června 2009, o atestační zkoušce, zkoušce k vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu, závěrečné zkoušce akreditovaných kvalifikačních kurzů a aprobační zkoušce a o postupu při ověření znalosti českého jazyka (vyhláška o zkouškách podle zákona o nelékařských zdravotnických povoláních), § 17-21. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2009. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-188>; <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-189>

4 PERSONÁLNÍ SITUACE VE ZDRAVOTNICTVÍ

Úvodem do praktické části je seznámení s personální situací ve zdravotnictví, detailní představení průběhu a náležitostí aprobačních zkoušek v praxi a stručné obeznámení s prostředím organizace, ve které byl proveden výzkum. Výzkum je úzce zaměřen na adepty aprobačních zkoušek v lékařských povoláních, proto je již tento úvod specifikován na tuto profesní skupinu.

4.1 Seznámení s profesní problematikou ve zdravotnictví

Migrační trendy ovlivnily také české zdravotnictví. Setkat se v české nemocnici s lékařem z ciziny je v posledních letech stále běžnější. Nahrazují české lékaře, kteří pro změnu dávají přednost práci v zahraničí. Práci v cizině hledají nejčastěji mladí lékaři, nejvíce odcházejí do Velké Británie, do Německa nebo do Rakouska. „*Základním důvodem k odchodu jsou peníze, podle dostupných dat je nástupní plat v těchto zemích až pětkrát vyšší, dalším důvodem je velice složité a pro lékaře nepřátelské specializační vzdělávání,*“ uvádí Milan Kubek, prezident České lékařské komory.⁶⁷

Nejenže lékařů ubývá kvůli vyšším platům za hranicemi, ale klesá jejich počet i celkově. Podle Registru lékařů ČLK byly ještě v roce 2013 po promoci čtyři tisíce lékařů, v roce 2015 jich však bylo o tisíc méně. Mezi absolventy navíc výrazně převládají ženy. Výsledkem je rostoucí počet lékařek na mateřské a stoupající průměrný věk lékařů. Průměrný věk českého lékaře je 48 let, a zatímco v roce 1995 tvořili lékaři starší 60 let jen okolo deseti procent, v roce 2013 to bylo už téměř 23 procent.⁶⁸

Již nyní v Česku chybí přibližně tisíc lékařů. Na místa chybějících lékařů shánějí české nemocnice lékaře cizince. Nejde přitom jen o lékaře ze Slovenska, kterých je u nás přes dva tisíce (2224), stovky lékařů k nám přicházejí také z Ukrajiny a Ruska. Nová statistika České lékařské komory ukazuje, že každý devátý lékař v tuzemské nemocnici je cizinec. Její vedení zároveň varuje, že bez pomoci zahraničních lékařů by zdravotnictví

⁶⁷ KOUBOVÁ, M. V Česku roste počet lékařů z ciziny. *Zdravotnický deník* [online]. © 15.3.2016 [cit. 2018-02-05]. Dostupné z: <http://www.zdravotnickydenik.cz/2016/03/v-cesku-roste-pocet-lekaru-z-ciziny-vedle-slovenska-hlavne-z-ukrajiny-a-ruska/>

⁶⁸ Tamtéž.

zkolabovalo. Ještě před dvaceti lety pracovalo v Česku zhruba 518 cizinců, dnes jich je pětkrát více. „Řada nemocnic je závislá na práci cizinců a kvůli nedostatku personálu jsou v nich zavírána klíčová oddělení,“ prohlásil prezident České lékařské komory Milan Kubek.⁶⁹

Tabulka 1: Počet zahraničních lékařů v České republice (r. 2016)

Slovensko	2224	Kazachstán	13
Ukrajina	342	Bulharsko	13
Ruská federace	156	Německo	11
Bělorusko	38	Polsko	23
Uzbekistán	18	Chorvatsko	2

Zdroj⁷⁰

Studie německé socioložky Petry Meyerové, která se zabývala důsledky celosvětové migrace lékařů, prokázala, že nedostatek lékařů a jejich stěhování za lepšími podmínkami nejsou jen problémem Česka. Týká se všech ekonomicky vyspělých států.

Německo se potýká s nedostatkem lékařů a nové síly musí hledat v zahraničí. V tamních nemocnicích lze vídat doktory z Rumunska, Řecka i Česka, v posledních letech jim zdatně konkurují Syřané. Statistika Německé lékařské komory ukazuje, že cizinci tvoří asi 10 procent všech lékařů v Německu. Nejvíce zahraničních lékařů v Německu pochází z Rumunska (3857), Řecka (3011) a Rakouska (2695), v roce 2014 pracovalo v Německu 1656 Syřanů a 942 českých lékařů.⁷¹

⁶⁹ KUBEK, M. Zdravotnictví udržují při životě cizinci. *Časopis české lékařské komory Tempus medicorum*. 2017, ročník 26, č. 02, s. 18. ISSN 1214-7524.

⁷⁰ Tamtéž, s.18.

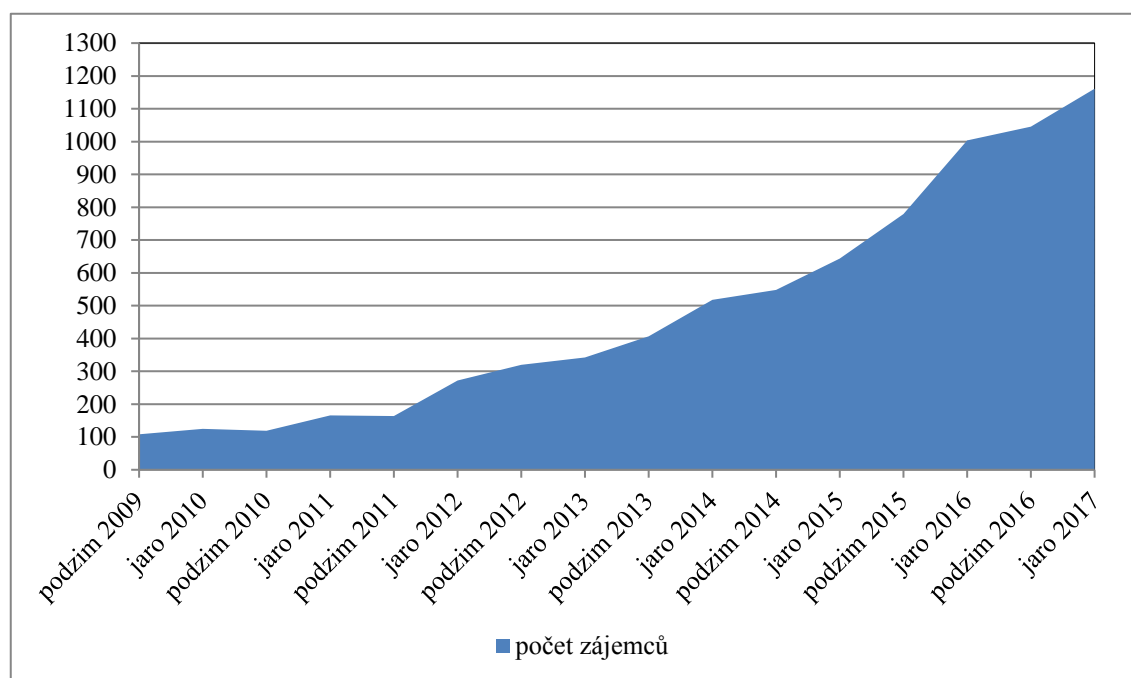
⁷¹ MÁNERT, O. Němci těží z přílivu syrských lékařů. *Zprávy i-DNES.cz* [online]. © 9.3.2016 [cit. 2018-02-05] Dostupné z: https://zpravy.idnes.cz/lekari-syrie-nemecko-0r2-/zahranicni.aspx?c=A160309_133235_zahranicni_ert

V porovnání s dalšími velmocemi se však stále jedná o zanedbatelné číslo. Ve Spojených státech a Velké Británii až čtvrtinu zdravotníků tvoří cizinci, ve Francii je téměř 19 procent všech lékařů z ciziny.⁷²

4.2 Aprobační zkouška lékařů v praxi

Odborné lékařské vzdělání ani specializace získané ve státech mimo Evropskou unii nejsou v České republice uznávány. Cizinec musí úspěšně složit aprobační zkoušku, tím získá odbornou způsobilost a je na něj v tu chvíli z hlediska výkonu lékařského povolání nahlíženo stejně jako na absolventa české lékařské fakulty, přestože již předtím často vykonával praxi ve svém domovském státě. Svou praxi může uplatnit teprve po zařazení do specializačního vzdělávání.

Graf 3: Vývoj počtu zájemců o aprobační zkoušku (v letech 2009-2017)



Zdroj⁷³

⁷² MÁNERT, O. Němci těží z přílivu syrských lékařů. *Zprávy i-DNES.cz* [online]. © 9.3.2016 [cit. 2018-02-05] Dostupné z: https://zpravy.idnes.cz/lekari-syrie-nemecko-0r2-/zahranicni.aspx?c=A160309_133235_zahranicni_ert

⁷³ ŠPLÍCHALOVÁ, T. *Vývoj počtu zájemců o aprobační zkoušku*, 2017. Studijní oddělení IPVZ.

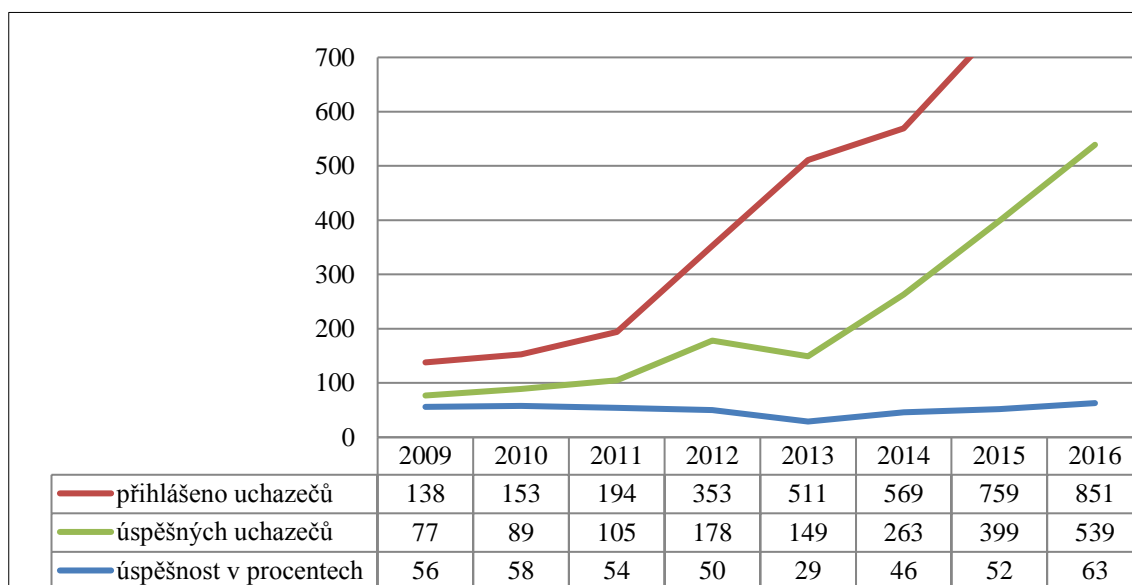
Aprobační zkouška není snadná, o její náročnosti svědčí i skutečnost, že podle statistických údajů se úspěšnost uchazečů pohybuje okolo 10 % (11 % v roce 2015 a 8 % v roce 2016). Zkouška svým rozsahem a obsahem odpovídá akreditovaným studijním programům, uskutečňovaným českými vysokými školami. Od 1. 7. 2017 je v platnosti novela zákona 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, která průběh aprobačního řízení dále zpřísňuje.⁷⁴

Přihlášky k aprobační zkoušce je možné podat dvakrát ročně – do 28. února a 28. srpna. Pro přihlášení je nutné vyplnit předepsanou žádost (formulář žádosti viz Příloha A) a doložit veškeré předepsané doklady. Těmi jsou v první řadě ověřená kopie dokladu o získání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání s českým překladem (tj. diplom) a kopie osvědčení o uznání vysokoškolského vzdělání (nostrifikace), dále doklad o zdravotní způsobilosti a o bezúhonnosti, doklady o totožnosti. Ke zkoušce je přihlášený uchazeč pozván písemně.

Písemné testy, které jsou první částí aprobační zkoušky, se skládají elektronicky. Od původních papírových testů se ustoupilo, nyní jsou otázky do testu generovány počítačem na základě tematických okruhů. Testy je možné od podzimu 2017 vykonat pouze v českém jazyce, do té doby bylo možné testy skládat také v angličtině, francouzštině, ruštině nebo němčině. Předpokládá se, že se těmito opatřeními úspěšnost složení písemné části značně poklesne. Pro úspěšné absolvování písemné části je nutné získat minimálně 70 % bodů v každém testu.

⁷⁴ Zákon č. 67 ze dne 31. ledna 2017, kterým se mění zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2017. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2017&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=16>

Graf 4: Písemná část aprobační zkoušky (v letech 2009-2016)



Zdroj⁷⁵

Po úspěšném absolvování písemné části následuje praktická část aprobační zkoušky. Absolvovat praxi je možné pouze na pracovišti akreditovaném k tomuto účelu a pod přímým odborným vedením lékaře se specializovanou způsobilostí a nejméně tříletou praxí bez odborného dohledu. Praktická část je dlouhá šest měsíců a probíhá v pěti základních oborech, tj. na pracovištích vnitřního lékařství, chirurgie, gynekologie a porodnictví, na dětském oddělení a oddělení anesteziologickoresuscitačním. Praktickou část absolvuje uchazeč nejčastěji v rámci pracovněprávního vztahu. Je tedy nutné, aby před jejím nástupem měl vyřešenu otázku povolení k pobytu a k zaměstnání.

Absolvování praktické části a vypracování pěti případových studií je podmínkou a předpokladem k vykonání třetí – ústní – části aprobační zkoušky. Tato zkouška nejen prověřuje odborné znalosti uchazečů, ale také jejich schopnost komunikace v českém jazyce. Okruhy otázek ze všech základních oborů jsou uchazeči k dispozici, při zkoušce z nich losuje.⁷⁶

⁷⁵ ŠPLÍCHALOVÁ, T. *Písemná část aprobační zkoušky*, 2017. Studijní oddělení IPVZ.

⁷⁶ Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví: *Základní informace o aprobačních zkouškách* [online]. [cit. 2018-02-05] Dostupné z: <https://www.ipvz.cz/lekari-zubni-lekari-farmaceuti/aprobačni-zkousky/zakladni-informace-o-aprobačních-zkouskách>

K ústní zkoušce se uchazeč přihlašuje po ukončení praktické části. Na přihlášce určené pro ústní část aprobační zkoušky (formulář přihlášky viz Příloha B) je potvrzeno absolvování praktické části v konkrétní organizaci. Stejnou přihlášku uchazeč použije, pokud je zaměstnán v ČR na základě výjimky udělené Ministerstvem zdravotnictví a dosud neabsolvoval písemnou zkoušku nebo mu platnost písemných testů vypršela.

4.3 Základní informace o společnosti a zaměstnancích

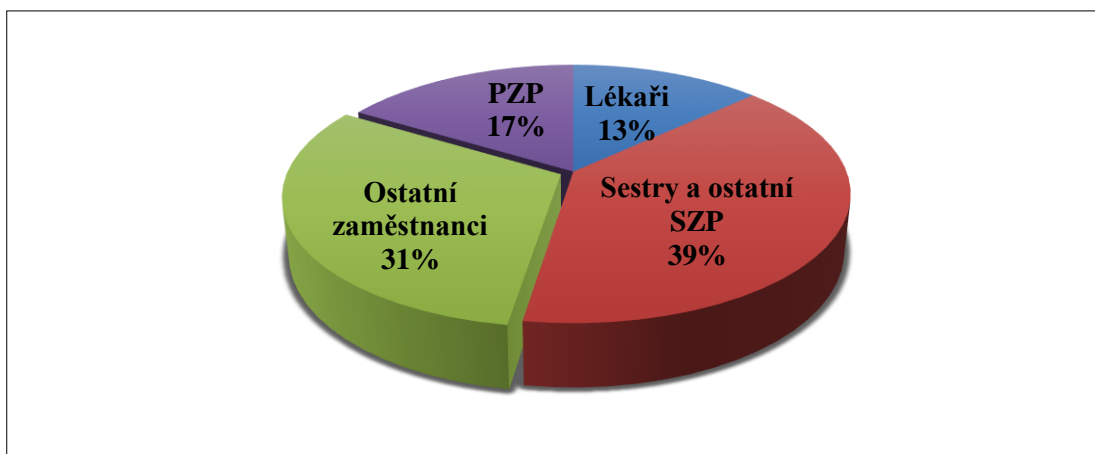
Nemocnice Kutná Hora je lůžkové a ambulantní zdravotnické zařízení ve městě Kutná Hora. Je odloučeným pracovištěm Oblastní nemocnice Kolín, a.s. a jednou z šesti nemocnic Středočeského kraje.

Nemocnice v Kutné Hoře poskytuje péči ve dvou základních akutních lůžkových oborech. Jsou to oddělení chirurgické a interní, včetně všech nezbytných služeb komplementu, kterými jsou anesteziologicko-resuscitační oddělení, oddělení radiodiagnostiky, počítačový tomograf, ultrazvukové vyšetřovny, oddělení klinické biochemie a hematologie a rehabilitační oddělení. V nemocnici poskytuje zdravotní služby rovněž oddělení LDN a sociálních lůžek. Přímo v areálu nemocnice je umístěna záchranná a pohotovostní služba, heliport, lékárna a řada specializovaných ambulancí jak nemocniční, tak privátní sféry. Nedílnou součástí nemocnice jsou technické provozy, zajišťující chod nemocnice. Jsou jimi stravovací provoz, prádelna, údržba, kotelna a technické oddělení. Administrativní fungování nemocnice zajišťuje obchodně-ekonomický úsek.

V každé nemocnici, tedy i v té kutnohorské, denně pracuje velké množství lidí od lékařů, přes zdravotnický personál (zdravotní sestry, laboranti, asistenti, sanitáři) až po lidi zajišťující provoz nemocnice (úředníci, údržbáři, kuchaři, dělníci). Profesní rozložení zaměstnanců v Nemocnici v Kutné Hoře se odvíjí od jejího zaměření na poskytování zdravotní péče. Téměř 70 % zaměstnanců tvoří zdravotnický personál. Minimální počet zdravotnického personálu je sice stanoven vyhláškou o požadavcích na minimální zabezpečení zdravotních služeb, ale skutečná potřeba zdravotnického personálu se odvíjí od nutnosti zabezpečení provozu oddělení ve všech směnách, v dostupnosti zdravotní péče pro všechny pacienty hospitalizované v nemocnici na lůžkových odděleních.

Další zdravotníci zajišťují provoz odborných ambulancí, lékařské pohotovostní služby a oddělení odborného komplementu, jejichž služeb využívá nejen nemocnice pro své pacienty, ale i soukromé ambulance, které fungují v budově polikliniky.

Graf 5: Rozložení personálu v Nemocnici v Kutné Hoře podle profesí



Zdroj⁷⁷

Rovněž v Nemocnici v Kutné Hoře se projevuje celorepublikový nedostatek zdravotnického personálu, především lékařů a sester. Z důvodu zmírnění jeho dopadu dochází k reorganizacím na odděleních lůžkové péče, volná místa jsou nabízena a inzerována nejen v České republice, ale také v zahraničí. V řadách zdravotnických odborníků je také v Nemocnici v Kutné Hoře zaměstnáno několik cizinců. V současné době tvoří cizinci necelých 5 % zaměstnanců, každý šestý lékař je původem ze zahraničí.

⁷⁷ Autor práce, 2018, interní zdroj.

5 VÝZKUM MEZI ADEPTY APROBAČNÍCH ZKOUŠEK

Plánovaný program vzdělávání bude navržen podle následujících kroků:

- Identifikace a definování potřeb vzdělávání
- Stanovení cíle
- Návrh plánu činností

Ke stanovení prvních dvou bodů bude použito analýzy výsledků kvalitativního výzkumu.

Jsou kladeny výzkumné otázky:

Co je příčinou malé úspěšnosti lékařů při absolvování aprobační zkoušky?

Co ovlivňuje přípravu lékařů k této zkoušce?

Jakým směrem zaměřit vzdělávání této skupiny zaměstnanců?

Předpokládá se, že důvodem pro malou úspěšnost lékařů při aprobačních zkouškách je nedostatečná znalost českého jazyka.

5.1 Charakteristika výzkumu

Představení respondentů

Respondenty výzkumu byli lékaři cizinci, zaměstnaní ve společnosti ONK, a.s., Nemocnice Kutná Hora. Výzkumu se zúčastnilo sedm (7) lékařů, z toho tři ženy a čtyři muži. Státní příslušnost cizinců byla ve čtyřech případech Ukrajina, ve dvou případech Běloruská republika a v jednom případě Ruská federace. Všichni respondenti získali vzdělání na lékařské fakultě univerzity v domovské zemi. Jejich vzdělání bylo nostrifikováno ve čtyřech případech Univerzitou Karlovou v Praze a ve třech případech Masarykovou univerzitou v Brně.

Průběh výzkumu

Údaje od respondentů byly získány na základě individuálních rozhovorů. Rozhovory byly vedeny po předchozím souhlasu respondentů. Otázky byly pokládány tak, aby respondenti mohli odpovídat na základě svých zkušeností. V případě, že některé otázky byly bezpředmětné, byly vypuštěny. Někdy naopak byla položena doplňující otázka, upřesňující odpověď. Záznam rozhovorů – přímé citace – byly ručně zaznamenávány do

archu s připravenými otázkami přímo za přítomnosti respondenta, tento postup byl s nimi předem dohodnut. Průměrná délka rozhovoru byla 15 minut. Výzkum byl prováděn od prosince 2017 do ledna 2018.

Interpretace výzkumu

Na základě dat získaných podkládáním předem připravených otázek byly stanoveny okruhy, které byly postupně vyhodnoceny. Okruhy odpovídají jednotlivým fázím průběhu aprobačních zkoušek, tj. celkový pohled na průběh zkoušky, písemná zkouška, praktická část zkoušky, ústní zkouška a závěrečné zhodnocení zkoušek a důvodů, proč adept byl ve zkoušce úspěšný nebo neúspěšný. Výsledky výzkumu byly posouzeny na základě obsahu odpovědí jednotlivých respondentů a doloženy citací některých z těchto odpovědí.

Základní rámec otázek pokládaných v rozhovoru

1. V jaké fázi je průběh vaší aprobační zkoušky?
2. Skládáte zkoušku poprvé?
3. Kolikrát jste skládal písemné testy?
4. V jakém jazyce a proč?
5. Bylo složité skládat testy v českém jazyce, případně jak byste ohodnotil své šance, kdybyste zkoušky v českém jazyce skládal?
6. Co bylo nejtěžší na praktické části?
7. Kolikrát jste skládal ústní zkoušky?
8. Jak dlouho trvala ústní zkouška?
9. Kolik otázek jste zodpovídal a kolika oborů se zkouška týkala?
10. Co bylo na zkouškách nejtěžší?
11. Co ovlivnilo váš úspěch (neúspěch) při zkoušce – co bylo, podle vašeho mínění hlavním důvodem?

5.2 Analýza výzkumu

Dosažená fáze aprobační zkoušky

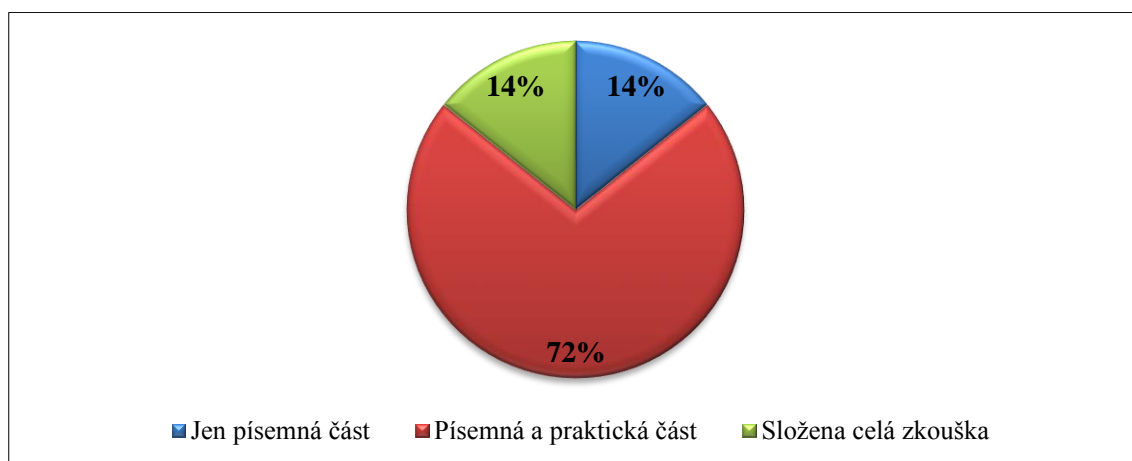
Z celkového počtu sedmi lékařů pouze jeden má složený aprobační zkoušky celé, včetně ústní zkoušky.

Ostatních šest lékařů má úspěšně složenou písemnou část aprobační zkoušky, pět již prošlo praktickou částí a připravují se ke složení ústní zkoušky, dva z nich na druhý (opravný) termín. Jeden lékař v současné době absolvuje praktickou část.

Dva z lékařů procházejí cyklem aprobačních zkoušek již podruhé. Poprvé se jim nepodařilo úspěšně složit ústní část zkoušky a potom jim z osobních důvodů vypršela lhůta, ve které mohli ústní zkoušku skládat v opravném termínu. Musí tedy skládat zkoušku znovu, všechny tři části.

„ ... už jsem jednou zkoušky skládal, když jsem pracoval v Teplicích, složil jsem písemné testy, taky jsem prošel praktickou částí – připravoval jsem si studie, ale pak mi skončilo povolení, a já se nestihl přihlásit na ústní část. Vrátil jsem se na Ukrajinu, mezitím mi vypršela platnost písemné zkoušky, tak musím vše absolvovat znovu. “ (viz Příloha C)

Graf 6: Úspěšnost složení jednotlivých částí aprobační zkoušky



Zdroj⁷⁸

⁷⁸ Autor práce, 2018, vlastní šetření.

Písenná část aprobační zkoušky

Jak již bylo řečeno, všichni ze skupiny respondentů mají již složeny písemné testy. Všechny sedm lékařů bylo úspěšných již při prvním pokusu, písemné testy tedy složili s více než 70% úspěšností.

Další otázka se týkala jazyka, ve kterém byla písemná část zkoušky skládána. Pouze dva respondenti udali, že zkoušku skládali v českém jazyce, jeden v angličtině a ostatní v ruštině.

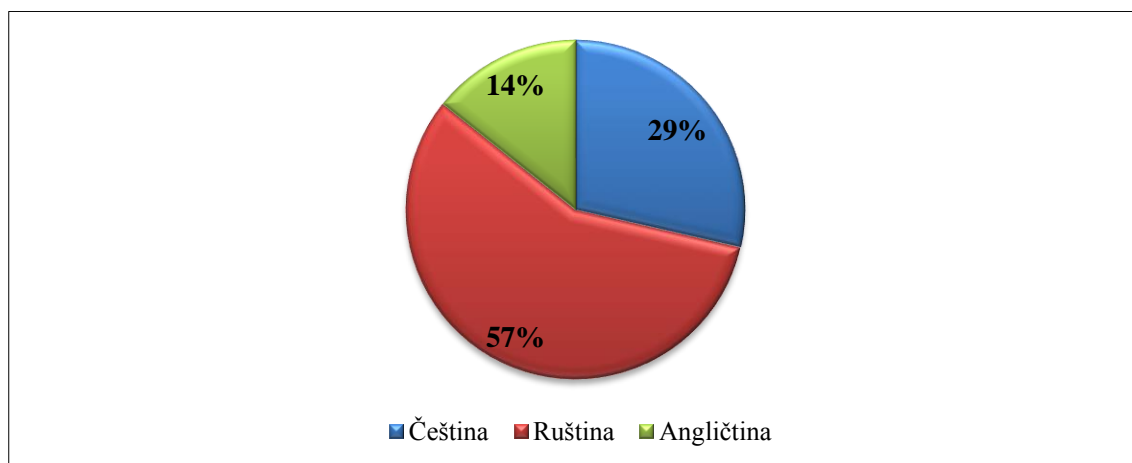
„Vzhledem k tomu, že jsem v České republice již dva roky, neměla jsem s češtinou při zkoušce problémy.“ (viz Příloha H)

Důvodem pro volbu jiného jazyka, než češtiny byla nepřipravenost na komunikaci v cizím jazyce nebo obava z nepochopení. Všichni ale připouštějí, že po určité době učení a procvičování češtiny by byli schopni písemný test v českém jazyce složit.

„Zkoušku jsem skládala raději v ruštině, nebyla jsem si jistá, jestli bych všemu rozuměla, když jsem měla možnost, využila jsem ji.“ (viz Příloha E)

„...kdybych měl nějakou dobu na učení jazyka, tak bych určitě ty testy napsal i v češtině...“ (viz Příloha G)

Graf 7: Jazyk, ve kterém byla složena písemná část zkoušky



Zdroj⁷⁹

⁷⁹ Autor práce, 2018, vlastní šetření.

Praktická část aprobační zkoušky

Složení praktické části zkoušky na první pohled nečinilo lékařům potíže. Pokud se ale shlédne na tuto část zkoušky jako na nedílnou součást ústní zkoušky (obhajoba případové studie), pak je vidět určité rezervy i zde.

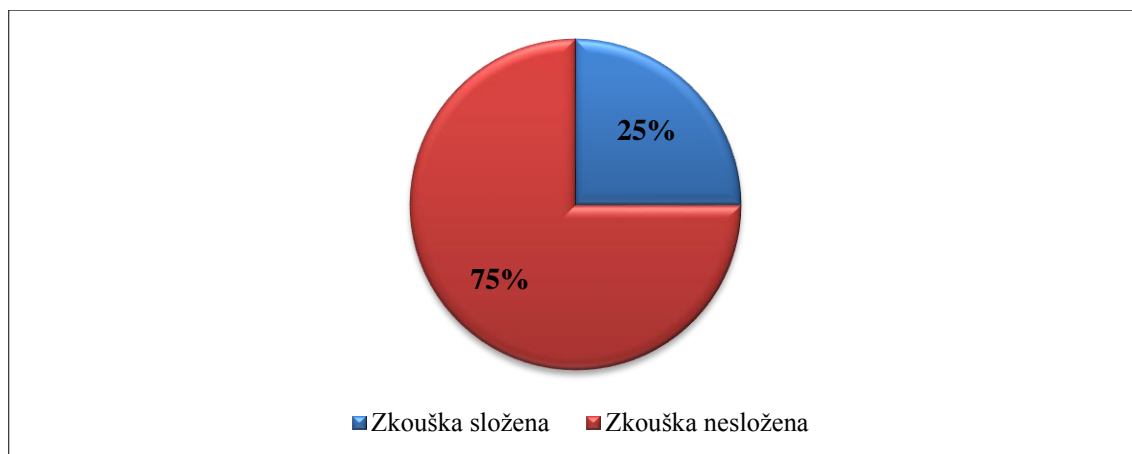
Jeden z lékařů z důvodu nedostatečně zpracované studie nesložil ústní část zkoušek: „... při obhajobě studie mi pokládali otázky, které jsem nedovedl dostatečně zodpovědět, tak jsem ani k losování otázek z odborných okruhů nepostoupil.“ (viz Příloha G)

Další vyjadřuje svůj pohled na praktickou část pocitem nedostatečného zájmu od vedoucího a spolupracovníků: „Nejtěžší bylo, že jsem se neměla moc koho zeptat, na oddělení je dost rušno, každý má svoji práci dost a nemá čas zaučovat nováčka.“ (viz Příloha C).

Ústní část aprobační zkoušky

K ústní části zkoušky se přihlásili a již absolvovali čtyři lékaři. Jeden z nich uspěl napoprvé, dva se připravují na opravnou zkoušku a jeden neuspěl v předchozím cyklu, nyní se připravuje podruhé na první termín zkoušky. Další tři lékaři půjdou k ústní zkoušce poprvé. Úspěšnost složení ústní zkoušky byla pro vzorek respondentů stanovena na 25 %.

Graf 8: Úspěšnost při ústní zkoušce



Zdroj⁸⁰

⁸⁰ Autor práce, 2018, vlastní šetření.

Ústní část zkoušky považují všichni respondenti za nejobtížnější fázi zkoušek. Problematický vidí nejen průběh v českém jazyce: „... a ještě navíc v češtině. I když říkáte, že mluvím dobře, ono to není tak jednoduché se vyjádřit o nějakém problému dobře česky.“ (viz Příloha H), ale také celkový objem zkoušené látky: „Nejtěžší je zvládnout tak velký objem učení. Je to asi 120 otázek, ale každá je spíš takovým okruhem, který v sobě zahrnuje další podotázky...“ (viz Příloha G).

Ústní zkouška zahrnuje již zmiňovanou obhajobu praktického případu a následovně otázky losované z 30 až 35 z každého ze čtyř základních oborů – interního, chirurgického, dětského lékařství a gynekologie.

„Celkem čtyři otázky. Každá otázka byla z jednoho oboru – z interny, chirurgie, gynekologie a z pediatrie. Myslím, že se mohou dávat i doplňující otázky...“ (viz Příloha C).

Důvody neúspěchu

Za hlavní důvod neúspěchu určili shodně všichni adepti velký rozsah odborných znalostí, požadovaných při zkoušce: „Nejtěžší byl rozsah učiva, bylo to jako bych se učila na všechny zkoušky na fakultě najednou ...“ (viz Příloha C)

Za druhý negativní faktor, který ovlivnil průběh a následný výsledek zkoušky byl stres, strach z neúspěchu, který byl navíc umocněn délkou zkoušky a jistým pocitem osamocení.

„Nejvíce asi stres, protože jsem byla hrozně nervózní, bála jsem se, že nebudu rozumět...“ (viz Příloha E).

„Trvalo to hrozně dlouho, protože nás tam bylo hodně a než jsme se postupně vystřídali, tak skoro celý den.“ (viz Příloha F).

„... Neměla jsem si tam s kým promluvit, jen jsem viděla, jak ostatní postupně končí – protože jakmile nedopadla jedna otázka, tak byl konec.“ (viz Příloha. C)

V neposlední řadě neúspěch adeptů ovlivnila nutnost komunikace v českém jazyce: „Kombinace odborných výrazů a češtiny...“ (viz Příloha E).

5.3 Vyhodnocení výzkumu

Výzkum byl proveden z důvodu získání odpovědí na otázky:

Co je příčinou malé úspěšnosti lékařů při absolvování aprobační zkoušky?

Co ovlivňuje přípravu lékařů k této zkoušce?

Jakým směrem zaměřit vzdělávání této skupiny zaměstnanců?

Předpokladem před provedením výzkumu bylo, že důvodem pro malou úspěšnost lékařů při aprobačních zkouškách je nedostatečná znalost českého jazyka.

Tento předpoklad nebyl potvrzen, neboť většina lékařů ve svých odpovědích vyjádřila přesvědčení, že za jejich neúspěchem u zkoušky nedostatečná znalost jazyka nestála. Dokládají, že to byl jistě jeden z hlavních stresových faktorů, nicméně ve všech případech za neúspěchem stála nedostatečná připravenost na odborné otázky, chybějící teoretické znalosti, případně praktické zkušenosti, které by umožnily náhled na odbornou záležitost. Dalším důležitým faktorem stojícím za neúspěchem byl již zmíněný stres. Tento výsledek výzkumu také dává odpověď na otázku, kterým směrem zaměřit vzdělávání, jaké použít metody a formy při vzdělávání.

6 NÁVRH VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU

Na základě deskripce problematiky a analýzy výzkumu bude nastaven plán programu vzdělávání a navržen plán činností.

Před návrhem plánu konkrétních činností bude stanovena cílová skupina pro vytvářený vzdělávací program a definován cíl vzdělávání.

6.1 Identifikace a definování potřeb vzdělávání

Stanovení cílové skupiny

Cílovou skupinou pro vytvářený vzdělávací program jsou cizinci, pocházející ze zemí mimo Evropskou unii, kteří pracují v organizaci na pozici lékaře a kteří jsou adepty aprobačních zkoušek. Aprobační zkoušky byly zhodnoceny jako velmi náročné. Cizinci, kteří se přihlásili ke složení zkoušek musí obsáhnout širokou oblast znalostí, která rámcově odpovídá studiu na lékařské fakultě.

Stanovení cíle vzdělávání

Z provedeného výzkumu vyplynulo, že nejvíce problematickou oblastí jsou v první řadě odborné teoretické otázky pokládané při ústní části aprobační zkoušky, s tím jsou spojené i odborné praktické dovednosti. Druhou oblastí, na kterou je nutné se zaměřit je jazyková vybavenost těchto zaměstnanců, tedy schopnost komunikace slovem i písmem v českém jazyce. Třetí, také velmi diskutovanou otázkou, je odolnost vůči stresovému zatížení při skládání ústní části aprobační zkoušky.

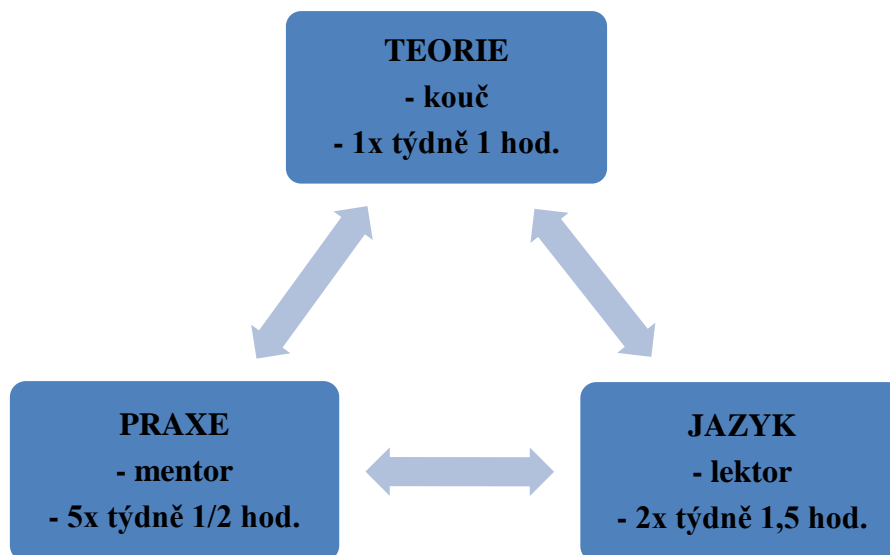
Cílem vzdělávacího programu je vytvoření programu přípravy ke zkouškám, které povede prvotně ke zkvalitnění odborné přípravy adeptů na aprobační zkoušku, a v důsledku toho i ke zvýšení úspěšnosti při jejím skládání.

6.2 Návrh plánu činností

Vytyčený cíl bude možné naplnit kombinovaným vzděláváním, a to na jedné straně intenzivní přípravou na jednotlivé obory zkoušek, na prohlubování teoretických znalostí v kontextu odpovědí na konkrétní odborné otázky a rozšiřováním praktických dovedností

a návyků, a na druhé straně procvičováním jazykové přípravy. Dalším cílem je zvýšit odolnost adeptů vůči vnějším vlivům – nejvíce vůči stresu.

Schéma 3: Navržený vzdělávací program



Zdroj⁸¹

Praxe, mentor

Každému z adeptů aprobační zkoušky bude přidělen odborný vedoucí, který mu bude k dispozici v každodenním pracovním procesu. Tento vedoucí bude mentorem, který bude předávat své zkušenosti a také odpovídat na doplňující otázky adepta. Jelikož všichni adepti již prošli (jeden v současnosti prochází) praktickou částí, mají tedy základní zácvik již za sebou, prošli praxí na všech základních odděleních. Při práci však každodenně získávají nové zkušenosti, které je potřeba konzultovat se zkušenějším mentorem. Pro vzdělávací program si mentor vyčlení každý den půl hodiny na tuto konzultaci.

⁸¹ Autor práce, 2018.

Pro další případné nové uchazeče, kteří ještě praktickou část nesplnili, bude určen takový mentor na každém základním oddělení. Jak budou uchazeči procházet praxí, budou se obracet se svými otázkami vždy k zainteresovanému vedoucímu.

Mentory, kteří budou souhlasit se vzdělávací praxí adeptů zkoušek je nutné motivovat, a to nejen pravidelnou odměnou, ale případně i jistým bonusem při úspěchu adepta. Mentorem nemusí být v zásadě vedoucí oddělení, který má jiné povinnosti, ale měl by jím být zkušený lékař, který má vzdělávání tzv. v krvi. Je jisté, že pozice mentora je náročná, protože má vedle svých pracovních povinností navíc odpovědnost za odborné vedení další osoby.

Teorie, kouč

Dalším bodem vzdělávání budou pravidelná setkání k prověřování odborných znalostí, které adepti získávají samostudiem. Podle otázek, které MZČR zveřejnilo pro účely aprobačních zkoušek, se adepti připravují a školící osoba je zpětně z nich zkouší, případně dovysvětlí nepochopené. Tento školitel by měl být dobrým koučem. Jeho úkolem bude stimulovat adepty ke vzdělávání a dávat jim zpětnou vazbu, kde se nachází případné mezery a nedostatky. Vzhledem k tomu, že adepti budou zkoušeni, prověřování v pravidelných intervalech, zvýší se jejich odolnost vůči stresu z mluveného projevu, z pocitu nedostatečných znalostí. Při těchto setkáních také školitel s adeptem prodiskutuje praktické případové studie, bude pokládat doplňující otázky nejen k danému případu, ale také k teoretickým základům týkajících se případu. Tím opět připraví zkoušeného na prostředí zkoušek a posílí jeho sebevědomí. Časový rámec tohoto vzdělávacího bloku by měl trvat cca 1 hodinu týdně.

Protože okruh znalostí, které musí adept aprobačních zkoušek získat, je velmi široký, je možné, že si školitel, nebo i školený pracovník, vyžádá konzultaci dalších odborníků z různých oborů specializace.

Jazyková příprava, lektor

Přestože obě předchozí části vzdělávání budou probíhat v českém jazyce, je nutné také jazykové doučování. Jisté nuance v mluveném slově mohou zapříčinit nepochopení pokládané otázky při zkoušce a potom i nechtěný neúspěch. Pro procvičování českého jazyka budou zavedeny pravidelné jazykové kurzy, pod vedením odborného lektora. Při

kurzech bude dobré preferovat výuku zdravotnické terminologie. Důležitá je nejen konverzace, ale i písemný projev. Přestože je zkouška ústní, předkládá zkoušený vypracované případové studie. Je nutné, aby dokázal tyto studie přečíst a následně interpretovat. Písemný projev je nadále potřebný v reálné praxi. Intenzivní výuka češtiny by měla probíhat alespoň dvakrát týdně po dobu dvou vyučovacích hodin. Při tomto kurzu je možná účast více osob, naopak vzájemná komunikace v češtině pod dohledem zkušeného lektora by mohla být přínosem.

ZÁVĚR

Vzdělání je jedním ze základních faktorů, který zvyšuje hodnotu lidských zdrojů. Je proto důležité nejen pro společnost, ale i pro jednotlivé podniky do vzdělání investovat, organizovat jej a podporovat. Tato investice se mnohonásobně vrátí zvýšením konkurenceschopnosti a profesionality vykonávané práce. V některých profesích, jako jsou zdravotnická povolání, je proces vzdělávání celoživotní cestou. Nekončí absolutoriem nebo poslední rigorózní zkouškou, ale je nutné neustálé doplňování teoretických znalostí, prohlubování praktických dovedností a získávání odborného přehledu o vývoji v konkrétní zdravotnickém oboru.

V dnešní moderní době je globalizace a s ní spojená rostoucí migrace osob fenoménem, narůstá tedy i počet cizinců zaměstnaných ve zdravotnických zařízeních. Protože je zdravotnictví specifickou službou, ve které mohou být zaměstnáváni pouze lidé splňující odbornou způsobilost, je nutné posuzovat tuto způsobilost i u zaměstnaných cizinců. Vzhledem k začlenění České republiky do Evropské Unie jsou cizinci pocházející ze zemí Unie ve výhodnějším postavení, protože jejich dosažené vzdělání se posuzuje na základě ekvivalenčních dohod a ve většině případů bývá bez dalšího uznáno.

Cílem bakalářské práce bylo vytvoření návrhu vzdělávacího programu pro adepty aprobačních zkoušek. Aprobační zkoušky jsou prostředkem k uznávání odborných kvalifikací, potřebných k výkonu zdravotnického povolání, získaných v zemích mimo Evropskou unii. Vzhledem k tomu, že úspěšnost absolvování aprobační zkoušky byla ve výsledku výzkumu shledána jako velmi nízká, byl vytvořen vzdělávací program, který bude nástrojem kompletní detailní přípravy ke složení této zkoušky.

V rámci výzkumu provedenému v této práci bylo zjištěno, že největší problémy přináší odborná náročnost při odpovědích na pokládané otázky v rámci aprobační zkoušky, a to v kombinaci s používáním českého jazyka, což je pro adepty zkoušek – cizince – velmi komplikované. Vytvořený vzdělávací program se tedy zaměřuje v první řadě na odbornou přípravu adeptů po teoretické i praktické stránce a v druhé řadě na prohlubování znalostí českého jazyka.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M. *Řízení pracovního výkonu v podnikové praxi: cesta k efektivitě a výkonnosti*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Fragment, 2011, 400 s.

ISBN 978-80-253-1198-1.

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy: 10.vydání*.

1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007, 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁK, J. *Quo vadis, personalistiko?* Praha: Alfa Nakladatelství, 2010, 116 s.

ISBN 978-80-87197-356.

BARTÁK, J. *Vzdělávání ve firmě*. Praha: Alfa Publishing, 2007, 164 s.

ISBN 978-80-86851-686.

DAŇKOVÁ, M. *Koučování – Kdy, jak a proč*. 1.vydání. Praha: Grada Publishing.

2008, 107 s. ISBN 978-80-247-2047-0.

HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. 1. vydání. Praha: Grada, 2007, 233 s.

ISBN 978-80-247-1457-4

KALNICKÝ, J. *HRM – řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Ostrava: Repronis, 2012,

190 s. ISBN 978-80-7329-300-0.

KING, R. *Atlas lidské migrace*. 1. vydání. Praha: Mladá fronta, 2008, 192 s.

ISBN 978-80-204-1706-0.

KUBEK, M. Zdravotnictví udržují při životě cizinci. *Časopis české lékařské komory*

Tempus medicorum. 2017, ročník 26, č. 02. ISSN 1214-7524.

PALÁN, Z. *Výkladový slovník: Lidské zdroje*. 1. vydání. Praha: Academia, 2002, 280 s.

ISBN 80-200-0950-7

PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*.

1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2010, 320 s. ISBN 978-80-247-3235-0.

PODANÁ, R. *Koučování pro manažery*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2012, 112 s. ISBN 978-80-247-4519-0.

ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vydání. Praha: Portál, 2009, 208 s. ISBN 978-80-7367-551-6.

TOTH, D. *Personální management*. 1. vydání. Praha: Powerprint, 2010, 475 s. ISBN 978-80-87415-05-4.

VETEŠKA, J. a M. TURECKIOVÁ. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, 160 s. ISBN 978-80-247-1770-8.

ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2017, 224 s. ISBN 978-80-271-9714-9.

Seznam použitých legislativních zdrojů

Sdělení ministerstva zahraničních věcí č. 208/1993 Sb., Úmluva o právním postavení uprchlíků. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 1993, částka 52, s. 1035-1049. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=1993&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=4>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS. In: *Úřední věstník L 158, 30/04/2004*, s. 0077–0123. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2004/38/oj>

Vyhláška MZČR č. 99 ze dne 22. března 2012, o požadavcích na minimální personální zabezpečení zdravotních služeb. In: *Sbírka zákonů ČR*, 2012, částka 39, s. 1686-1730. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-99>

Vyhláška MZČR č. 188 ze dne 10. června 2009, o atestační zkoušce, aprobační zkoušce a závěrečné zkoušce certifikovaného kurzu a o postupu ověření znalosti českého jazyka pohovorem lékařů, zubních lékařů a farmaceutů (o zkouškách lékařů, zubních lékařů

a farmaceutů). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2009, částka 56, s. 2730-2734.
Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-188>

Vyhláška MZČR č. 189 ze dne 10. června 2009, o atestační zkoušce, zkoušce k vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu, závěrečné zkoušce akreditovaných kvalifikačních kurzů a aprobační zkoušce a o postupu při ověření znalosti českého jazyka (vyhláška o zkouškách podle zákona o nelékařských zdravotnických povoláních). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2009, částka 56, s. 2735-2744. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-189>

Zákon č. 18 ze dne 10. prosince 2003, o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 7, s. 290-333. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-18>

Zákon č. 67 ze dne 31. ledna 2017, kterým se mění zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2017, částka 22, s. 723-752. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2017&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=16>

Zákon č. 95 ze dne 29. ledna 2004, o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 30, s. 1434-1451. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-95>

Zákon č. 96 ze dne 4. února 2004, o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 30, s. 1452-1479. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>

Zákon č. 326 ze dne 30. listopadu 1999, o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 1999, částka 106, s. 7406-7447. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>

Zákon č. 372 ze dne 6. listopadu 2011, o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2011, částka 131, s. 4730-4801. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-372>

Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 143, s. 8270-8316. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

Zákon č. 561 ze dne 24. září 2004, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*, 2004, částka 190, s. 10262-10324. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

Seznam použitých internetových zdrojů

Český statistický úřad. *Cizinci: cizinci v ostatních zemích EU* [online]. © 23.8.2017 [cit. 2017-12-05] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/1-ciz_zahranici

Český statistický úřad. *Cizinci: Počet cizinců* [online]. © 23.1.2017 [cit. 2017-12-05] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>

Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví. *Základní informace o aprobačních zkouškách* [online]. [cit. 2018-02-05] Dostupné z: <https://www.ipvz.cz/lekari-zubni-lekari-farmaceuti/aprobačni-zkousky/zakladni-informace-o-aprobačních-zkouskách>

KOUBOVÁ, M. V Česku roste počet lékařů z ciziny. *Zdravotnický deník* [online]. © 15.3.2016 [cit. 2018-02-05]. Dostupné z: <http://www.zdravotnickydenik.cz/2016/03/v-cesku-roste-pocet-lekaru-z-ciziny-vedle-slovenska-hlavne-z-ukrajiny-a-ruska/>

MÁNERT, O. Němci těží z přílivu syrských lékařů. *Zprávy i-DNES.cz* [online]. © 9.3.2016 [cit. 2018-02-05] Dostupné z: https://zpravy.idnes.cz/lekari-syrie-nemecko-0r2-/zahranicni.aspx?c=A160309_133235_zahranicni_ert

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Databáze regulovaných povolání a činností* [online]. [cit. 2018-01-16] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/databaze-regulovanych-povolani>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Uznávání zahraničního vzdělání v ČR, tzv. "Nostrifikace"* [online]. [cit. 2018-01-20] Dostupné z:

<http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/nostrifikace>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Postup podle ekvivalenčních dohod*

[online]. [cit. 2018-01-20] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/a-postup-podle-ekvivalencnich-dohod-madarsko-polsko>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Uznávání kvalifikací* [online]. [cit. 2018-01-25] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/uznani-odborne-kvalifikace>

Ministerstvo vnitra České republiky. *Občané EU a jejich rodinní příslušníci* [online].

[cit. 2017-12-05] Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/obcane-eu-a-jejich-rodinni-prislusnici.aspx>

Ministerstvo zdravotnictví české republiky. *Aprobační zkoušky* [online]. [cit. 2018-02-06] Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/aprobačni-zkousky_1784_952_3.html

Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Uznávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání v České republice na dobu určitou* [online]. [cit. 2018-01-31] Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/povoleni-k-vykonu-zdravotnickeho-povolani-na-uzemi-ceske-republiky-na-dobu-urcitou_1785_952_3.html

Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Uznávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání v České republice na dobu neurčitou* [online]. [cit. 2018-01-31] Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/uznani-zpusobilosti-k-vykonu-zdravotnickeho-povolani-v-ceske-republice-na-dobu-neurcitou_4015_954_3.html

Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Uznávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání v České republice na dobu neurčitou* [online]. [cit. 2018-01-31] Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/uznani-zpusobilosti-k-vykonu-zdravotnickeho-povolani-v-ceske-republice-na-dobu-neurcitou_4015_954_3.html

Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Uznávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání v České republice na dobu neurčitou* [online]. [cit. 2018-01-31] Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/uznani-zpusobilosti-k-vykonu-zdravotnickeho-povolani-v-ceske-republice-na-dobu-neurcitou_4015_954_3.html

3.html

Vaše Evropa. *Regulovaná povolání* [online]. [cit. 2018-01-16] Dostupné z:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/regulated-professions/index_cs.htm

Vzdělávací program Varianty, společnost Člověk v tísní [online]. [cit. 2017-12-05] Dostupné z: <https://www.varianty.cz/slovnicek-pojmu/25-migrace>

Dostupné z: <https://www.varianty.cz/slovnicek-pojmu/25-migrace>

Seznam ostatních zdrojů

ŠPLÍHALOVÁ, T. *Písemná část aprobační zkoušky*, 2017. Studijní oddělení IPVZ.

ŠPLÍHALOVÁ, T. *Vývoj počtu zájemců o aprobační zkoušku*, 2017. Studijní oddělení IPVZ.

SEZNAM ZKRATEK

ČLK – Česká lékařská komora

ČR – Česká republika

EU – Evropská Unie

IPVZ – Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MVČR – Ministerstvo vnitra České republiky

MZČR – Ministerstvo zdravotnictví České republiky

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK, SCHÉMAT A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Pyramida celoživotního vzdělávání	15
--	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet zahraničních lékařů v České republice (r. 2016)	40
--	----

Seznam schémat

Schéma 1: Proces plánovaného vzdělávání	20
---	----

Schéma 2: Schéma uznávání odborné způsobilosti cizinců ve zdravotnictví.....	32
--	----

Schéma 3: Navržený vzdělávací program	54
---	----

Seznam grafů

Graf 1: Podíl cizinců na obyvatelstvu ve vybraných evropských státech k 1.1.2014.....	22
---	----

Graf 2: Vývoj počtu cizinců v České republice podle typu pobytu 1993–2016.....	24
--	----

Graf 3: Vývoj počtu zájemců o aprobační zkoušku (v letech 2009-2017)	41
--	----

Graf 4: Písemná část aprobační zkoušky (2009-2016)	43
--	----

Graf 5: Rozložení personálu v Nemocnici v Kutné Hoře podle profesí.....	45
---	----

Graf 6: Úspěšnost složení jednotlivých částí aprobační zkoušky.....	48
---	----

Graf 7: Jazyk, ve kterém byla složena písemná část zkoušky	49
--	----

Graf 8: Úspěšnost při ústní zkoušce	50
---	----

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Žádost o aprobační zkoušku	I
Příloha B – Žádost o aprobační zkoušku (ústní část).....	III
Příloha C – Rozhovor s respondentem 1	V
Příloha D - Rozhovor s respondentem 2	VII
Příloha E – Rozhovor s respondentem 3.....	IX
Příloha F – Rozhovor s respondentem 4.....	XI
Příloha G – Rozhovor s respondentem 5	XIII
Příloha H – Rozhovor s respondentem 6	XV
Příloha I – Rozhovor s respondentem 7.....	XVII

Příloha A – Žádost o aprobační zkoušku⁸²



MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ
ČESKÉ REPUBLIKY

Místo pro
kolek
v hodnotě
2000,- Kč

ŽÁDOST

o uznání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání a vykonání aprobační zkoušky
lékaře/zubního lékaře/farmaceuta v České republice
podle § 34 zákona č. 95/2004 Sb.

Pro lékaře, zubní lékaře a farmaceuty, kteří nejsou osobami uvedenými v § 24 odst. 2 zákona
č. 95/2004 Sb. nebo pro osoby, které nezískaly odbornou kvalifikaci v členském státě EU,
tj. pro státní příslušníky České republiky a cizí státní příslušníky, kteří získali odbornou způsobilost ve
státě mimo Evropskou unii, mimo smluvní stát Dohody o Evropském hospodářském prostoru či mimo
Švýcarskou konfederaci

LÉKAŘ*

ZUBNÍ LÉKAŘ*

FARMACEUT*

Titul, jméno, příjmení **) (uvést v souladu se zněním uvedeném v průkazu totožnosti)

popř. dřívější příjmení Stát příslušnost

Datum a místo narození **)

Adresa trvalého bydliště **) (uvedená v dokladu totožnosti)

Ulice Město

Země PSČ telefon **)

Kontaktní/Doručovací adresa **)

Ulice Město

Země PSČ Český telefon

Český e-mail **)

* vyberte jednu z možností
** Povinný údaj

Palackého náměstí 4, 128 01 Praha 2
Tel.: +420 224 872 802, email: vlp@mzcr.cz, www.mzcr.cz

⁸² Ministerstvo zdravotnictví české republiky. *Aprobační zkoušky* [online]. [cit. 2018-02-06] Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/aprobačni-zkousky_1784_952_3.html

Název školy, fakulty

Oboru studia, rok ukončení

Název státu, kde bylo studium ukončeno

Vyberte jednu z možností:

a) Písemná část

b) Ústní část

Přílohy k žádosti:

- stejnopis nebo ověřenou kopii (ne originál) překladu dokladu o získání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání (diplom)
- úředně ověřenou kopii osvědčení o uznání vysokoškolského vzdělání (tzv. nostrifikaci) podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, v platném znění
- doklad o zdravotní způsobilosti (od praktického lékaře) - nesmí být při předložení starší 3 měsíců
- doklad o bezúhonnosti - nesmí být při předložení starší 3 měsíců
- kopii dokladu totožnosti, vízum
- úředně ověřenou kopii oddacího listu či doklad o změně příjmení (v případě, že žadatel změnil příjmení)
- kolek v hodnotě 2000,- Kč

Veškeré výše uvedené doklady musí být doloženy v českém jazyce a musí být opatřeny úředně ověřeným překladem, tj. překladem provedeným tlumočnickem zapsaným do seznamu znalců a tlumočnicků ve smyslu zákona č. 36/1967 Sb., o znalcích a tlumočnících, v platném znění

Tímto výslovně prohlašuji, že souhlasím se zpracováním mnou poskytnutých osobních údajů pro účely této žádosti Ministerstvem zdravotnictví, jakož i s tím, že mé osobní údaje mohou být poskytnuty třetím osobám, a to v souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, v platném znění.

Prohlašuji, že všechny údaje uvedené v této žádosti jsou správné, úplné a zakládají se na pravdě:

Jméno a příjmení: []	Podpis: []	Datum: []	Místo: []
---------------------------------	-----------------------	----------------------	----------------------

Upozornění: Žádost vyplňte prosím čitelně, hůlkovým písmem. Nesprávně, neúplně nebo nečitelně vyplněná žádost (včetně potvrzení) bude vrácena.

Kompletní žádost zašlete na adresu Ministerstva zdravotnictví uvedenou v zápatí žádosti.

Příhláška k aprobační zkoušce

Příhláška je určena pouze pro uchazeče, kteří se omluvili z účasti na písemné či ústní části nebo mají již úspěšně složenou praktickou část

Lékař Zubní lékař Farmaceut

Písemná část (pouze v případě neabsolvování či uplynutí platnosti písemných testů)

Ústní část (pouze v případě platnosti písemných testů a absolvování praktické části)

Období: Jaro Podzim

Titul, jméno, příjmení (uvést v souladu s platným zněním v průkazu totožnosti pasu):

.....

Popř. dřívější příjmení:

Datum a místo narození:

Kontaktní adresa (doručování písemností doporučně Českou poštou)

Jméno a příjmení (je-li adresátem jiná osoba, musí být doložena plná moc), případně název zdravotnického zařízení:

.....

.....

Ulice a č. popisné/č. orientační:

Město: **PSČ:**

Země:

⁸³ Ministerstvo zdravotnictví české republiky. *Aprobační zkoušky* [online]. [cit. 2018-02-06] Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/aprobačni-zkousky_1784_952_3.html

Telefon: E-mail:

Adresa zaměstnavatele (vyplňujte pouze v případě přihlášení se na ústní část!):

Název zdravotnického zařízení:

Oddělení:

Ulice:

Město: PSČ:

Datum nástupu na praktickou část

Výše pracovního úvazku

Jméno a příjmení školitele na praktickou část

Razítko a podpis školitele

Prohlašuji, že všechny údaje uvedené v tomto formuláři jsou správné, úplné a zakládají se na pravdě:

<i>Jméno a příjmení:</i> ■	<i>Podpis:</i> ■	<i>Datum:</i> ■	<i>Místo:</i> ■
-------------------------------	---------------------	--------------------	--------------------

Upozornění:

Přihlášku vyplňte čitelně hůlkovým písmem nebo na počítači. Nesprávně, neúplně nebo nečitelně vyplněný formulář nebude akceptován.

Podepsaný formulář zašlete na adresu: Ministerstvo zdravotnictví ČR, Palackého náměstí 4, 128 01, Praha 2, k rukám Terezy Krafkové.

Příloha C – Rozhovor s respondentem 1

- lékařka K.Ž., Běloruská republika

1. V jaké fázi je průběh vaší aprobační zkoušky?

„Mám složené celé zkoušky.“

2. Skládáte zkoušku poprvé?

„Ano skládala jsem je poprvé, všechno mi vyšlo při prvním pokusu.“

3. Kolikrát jste skládal písemné testy?

„Jednou.“

4. V jakém jazyce a proč v něm?

„Testy jsem psala v angličtině, na češtinu jsem si ještě netroufala a angličtinu jsem se učila již jako dítě, byla to varianta k ruštině.“

5. Bylo složité skládat testy v českém jazyce, případně jak byste ohodnotil své šance, kdybyste zkoušky v českém jazyce skládal?

„Nevím, jestli bych to zvládla, když jsem skládala písemné zkoušky, tak jsem ještě nebyla v Čechách, sem jsem přijela až po jejich složení, vlastně jsem dostala práci díky tomu, že mám již první část složenou. Češtinu jsem si zdokonalila až tady. Myslím, že teď bych to už zvládla – kdybych teda dostala otázky, které znám.“

6. Co bylo nejtěžší na praktické části?

„Nejtěžší bylo, že jsem se neměla moc koho zeptat, na oddělení je dost rušno, každý má svoji práce dost a nemá čas zaučovat nováčka.“

7. Kolikrát jste skládal ústní zkoušky?

„Jednou.“

8. Jak dlouho trvala ústní zkouška?

„Bylo to dost náročné, celá zkouška trvala asi 6 hodin – teda ne v jednom kuse, vždycky jsem zodpověděla otázku, pak čekala až na mě přijde řada, a pak zodpovídala další.“

9. Kolik otázek jste zodpovídal a kolika oborů se zkouška týkala?

„Celkem čtyři otázky. Každá otázka byla z jednoho obor – z interny, chirurgie, gynekologie a z pediatrie. Myslím, že se mohou dávat i doplňující otázky, ale tu jsem nedostala.“

10. Co bylo na zkouškách nejtěžší?

„Nejtěžší byl rozsah učiva, bylo to jako bych se učila na všechny zkoušky na fakultě najednou. Na měsíc jsem úplně odstavila rodinu, nevařila a neuklízela, jenom jsem se učila. A potom taky ten hrozný stres na zkouškách, člověk neví, jakou dostane otázku a dlouho čeká, než se na něj dostane řada. Neměla jsem si tam s kým promluvit, jen jsem viděla, jak ostatní postupně končí – protože jakmile nedopadla jedna otázka, tak byl konec.“

11. Co ovlivnilo váš úspěch (neúspěch) při zkoušce – co bylo, podle vašeho mínění hlavním důvodem?

„Asi štěstí, jinak si to nedovedu představit, že jsem si vytáhla otázky, které jsem uměla opravdu dobře, taky mi chválili případovou studii, ta mi dala teda opravdu hodně práce a zabrala hodně času. Když jsem viděla, jak všichni přede mnou končí, tak jsem byla docela překvapená, že zrovna já jsem to zvládla. Bylo nás na zkoušce dvanáct a uspěli jsme jenom tři.“

Čeština vám nedělala při zkoušce potíže? (doplňující otázka)

„Ne, myslím, že jsem na tom nebyla nejhůř, někteří tam mluvili hůř – tedy nevím, jestli zrovna oni uspěli. Ze začátku mi trochu dělalo potíže překonat strach, že budu mluvit špatně, ale pak jsem se zabrala do přemýšlení o otázce a na mluvení jsem zapomněla. Tak jim to asi stačilo, když jsem zkoušku udělala, zkouší se přece i jazyk.“

Příloha D - Rozhovor s respondentem 2

- lékař S.K., Ukrajina

1. V jaké fázi je průběh vaší aprobační zkoušky?

„Mám složenou písemnou část, teď zrovna absolvuji praktickou část.“

2. Skládáte zkoušky poprvé?

„Ne, už jsem jednou zkoušky skládal, když jsem pracoval v Teplicích, složil jsem písemné testy, taky jsem prošel praktickou částí – připravoval jsem si studie, ale pak mi skončilo povolení, a já se nestihl přihlásit na ústní část. Vrátil jsem se na Ukrajinu, mezitím mi vypršela platnost písemné zkoušky, tak musím vše absolvovat znovu.“

3. Kolikrát jste skládal písemné testy?

„Vždycky jenom jednou.“

4. V jakém jazyce a proč?

„Poprvé jsem je skládal v ruštině, ale teď už to nešlo, muselo se v češtině.“

5. Bylo složité skládat testy v českém jazyce, případně jak byste ohodnotil své šance, kdybyste zkoušky v českém jazyce skládal?

„Teď už to složité nebylo, vzhledem k tomu, že už jsem delší dobu v Čechách, ale poprvé jsem je skládal v ruštině, to bych asi češtinu ještě nezvládnul.“

6. Co bylo nejtěžší na praktické části?

„Jak jsem řekl, praktickou částí teď procházím, ale jsem už tady v nemocnici víc než půl roku, tak už vím, co a jak, tak doufám, že to nějak dám dohromady. Pan primář mi pomáhá s případovými studiemi. Naštěstí ještě nemusím absolvovat praxi na všech odděleních, to by bylo asi trochu náročné na přizpůsobení se, ale zase na druhou stranu by se člověk trochu přiučil i k ústní zkoušce.“

7. Kolikrát jste skládal ústní zkoušky?

„Ještě jsem je neskládal.“

otázky 8-9 nepoloženy

10. Co vidíte na zkouškách nejtěžší?

„Celý proces najednou. V první řadě čeština – když musíte komunikovat v cizím jazyce (i když musím uznat, že třeba v němčině by to bylo horší), tzn. neustálé překládání z češtiny do ukrajinštiny a naopak – potom se naučit na všechny obory, to je naprosto nepředstavitelné zvládnout. Navíc všichni říkají, že komise je hrozně přísná, že se ptá i na maličkosti, a jakmile něco člověk nezodpoví, tak jak chtějí, tak vyletí.“

Otázka 11 nepoložena

Příloha E – Rozhovor s respondentem 3

- lékařka M.K., Ukrajina

1. V jaké fázi je průběh vaší aprobační zkoušky?

„Mám složenou písemnou a praktickou část.“

2. Skládáte zkoušku poprvé?

„Ano, poprvé.“

3. Kolikrát jste skládal písemné testy?

„Testy jsem skládala jednou“

4. V jakém jazyce a proč?

„V ruštině.“

5. Bylo složité skládat testy v českém jazyce, případně jak byste ohodnotil své šance, kdybyste zkoušky v českém jazyce skládal?

„Zkoušku jsem skládala raději v ruštině, nebyla jsem si jistá, jestli bych všemu rozuměla, když jsem měla možnost, využila jsem ji.“

6. Co bylo nejtěžší na praktické části?

„Vybrat takové případy, aby je komise přijala a dobře ohodnotila. Slyšela jsem, že občas někoho vyhodili jen proto, že případy byly příliš jednoduché. Nebo naopak že někdo předložil sice dobře vypracované případy, ale nedovedl odpovědět na doplňující otázky. Tak jsem chtěla vybrat takové případy, které bych dobře znala a věděla o nich všechno.“

7. Kolikrát jste skládal ústní zkoušky?

„Ústní zkoušky jsem skládala zatím jednou, bohužel jsem napoprvé neuspěla.“

8. Jak dlouho trvala ústní zkouška?

„Bylo to hrozně dlouhé, strávila jsem tam skoro celý den – začínalo to někdy dopoledne a pokračovalo se i odpoledne – střídalo se nás tam asi 12, a to jsem skončila po třetí otázce.“

9. Kolik otázek jste zodpovídal a kolika oborů se zkouška týkala?

„Já tři, nezodpověděla jsem podle jejich představ otázku z gynekologie, to je obor, ve kterém jsem nikdy nepracovala, měla jsem ho vlastně jenom ve škole. Otázky byly ze základních oborů – interny, chirurgie, dětského lékařství a gynekologie.“

10. Co bylo na zkouškách nejtěžší?

„Kombinace odborných výrazů a češtiny. Taky velký rozsah učení. Všechny ty obory, protože i když jsem to všechno měla ve škole, od té doby pracuji jenom na interně, tak se samozřejmě snažím naučit všechno, co patří do interny a ostatní obory mi trochu utíkají.“

11. Co ovlivnilo váš úspěch (neúspěch) při zkoušce – co bylo, podle vašeho mínění hlavním důvodem?

„Nejvíce asi stres, protože jsem byla hrozně nervózní, bála jsem se, že nebudu rozumět. Nakonec jsem na to asi doplatila, protože jsem si vůbec nemohla vzpomenout, jak se řekne ...“ (následoval odborný výraz, který se nepodařilo zachytit). „Asi jsem neměla moc štěstí, protože ten den nás vyhodili skoro všechny, komise byla dost náročná. Byl se mnou kamarád, který tam byl již podruhé a prvně se ho zeptali, pokolikáté tam je – a přímo mu řekli, že si tedy může přijít ještě jednou.“

Příloha F – Rozhovor s respondentem 4

- lékař A.N., Ruská federace

1. V jaké fázi je průběh vaší aprobační zkoušky?

„Mám složenou písemnou a praktickou část, teď jsem podal přihlášku k ústní části.“

2. Skládáte zkoušku poprvé?

„Ne, už jsem jednou zkoušky skládal, ale bohužel jsem tenkrát neudělal ústní zkoušku. Pak jsem měl nějaké rodinné problémy, narodilo se mi dítě, sháněl jsem bydlení, v práci nás bylo málo, tak jsem dost často sloužil, takže jsem k opravné zkoušce nešel a potom mi vypršela platnost i písemné části, takže to všechno musím absolvovat od začátku.“

3. Kolikrát jste skládal písemné testy?

„Teď? Teď jsem je skládal jednou, už jsem věděl do čeho jdu, tak jsem se dost připravoval. Ale celkem dvakrát, když vezmu předchozí pokus.“

4. V jakém jazyce a proč?

„Tentokrát jsem je skládal v češtině, prvně v ruštině.“

5. Bylo složité skládat testy v českém jazyce, případně jak byste ohodnotil své šance, kdybyste zkoušky v českém jazyce skládal?

„Nebylo to složité, protože jsem v Čechách už dlouhou dobu. Ale je pravda, že tam bylo hodně lidí, kteří přijeli skládat v ruštině, bylo to naposledy, od podzimu se píšou testy už jenom v češtině, slyšel jsem, že mnoho lidí od zkoušek radši odstoupilo.“

6. Co bylo nejtěžší na praktické části?

„Praktická část byla v pohodě, pracuji v nemocnici už dost dlouho, tak mi to vůbec nepřišlo jiné. Jen jsem si z té doby musel vybrat případové studie, abych měl co předložit u ústní zkoušky.“

7. Kolikrát jste skládal ústní zkoušky?

„Jak jsem řekl, skládal jsem je jednou, ale to už bylo před třemi lety. Teď jsem přihlášený na jarní termín.“

8. Jak dlouho trvala ústní zkouška?

„Trvalo to hrozně dlouho, protože nás tam bylo hodně a než jsme se postupně vystřídali, tak skoro celý den.“

9. Kolik otázek jste zodpovídal a kolika oborů se zkouška týkala?

„Já jsem tenkrát odpovídal na čtyři otázky, poslední bylo dětské lékařství, ale to je složité, tak jsem zkouškou neprošel.“

10. Co bylo na zkouškách nejtěžší?

„Nejtěžší byl rozsah učení. Všechny základní obory. Takové zkoušky nejsou ani na univerzitě, tam se každý obor skládá zvlášť a někdy ještě rozdělený na určité oblasti.“

11. Co ovlivnilo váš úspěch (neúspěch) při zkoušce – co bylo, podle vašeho mínění hlavním důvodem?

„Byla to úžasná zkušenost, doufám, že při letošní zkoušce obstojím, hlavně proto, že se hodně učím. Můj neúspěch – trochu jsem podcenil přípravu v detailech, zaměřil jsem se na obhajobu případových studií. Otázky z odborných oborů jsem se taky učil, ale bylo toho moc a dětské lékařství není můj obor.“

Příloha G – Rozhovor s respondentem 5

- lékař E.A., Ukrajina

1. V jaké fázi je průběh vaší aprobační zkoušky?

„Mám za sebou písemné testy a praktickou část. Jednou jsem už byl na ústní zkoušce, ale neprošel jsem, teď jsem se přihlásil na jarní termín na opranou ústní zkoušku.“

2. Skládáte zkoušku poprvé?

„Skládám ji poprvé, jenom tu ústní část teď půjdu na druhý termín. Doufám, že naposledy...“

3. Kolikrát jste skládal písemné testy?

„Jednou.“

4. V jakém jazyce a proč?

„Skládal jsem je v ruštině, protože je mi nejbližší a měl jsem za to, že nebudu mít problém porozumět otázce, což by se mohlo v jiném jazyce stát.“

5. Bylo složité skládat testy v českém jazyce, případně jak byste ohodnotil své šance, kdybyste zkoušky v českém jazyce skládal?

„Nedokážu říci, jaké bych měl šance. Je pravda, že teď už jsem nějakou dobu v Čechách, tak už i jazyk zvládám dobře. Takže, kdybych měl nějakou dobu na učení jazyka, tak bych určitě ty testy napsal i v češtině, po odborné stránce mi nečinily potíže.“

6. Co bylo nejtěžší na praktické části?

„Myslel jsem si, že to je jednoduché, že si při práci vyberu některé případy, které zpracuji do případových studií. Ale při ústní zkoušce se z těch případů vybere jeden a ten se pak obhájí. Nakonec jsem ale vlastně kvůli praktické části neudělal ústní zkoušku, protože při obhajobě studie mi pokládali otázky, které jsem nedovedl dostatečně zodpovědět, tak jsem ani k losování otázek z odborných okruhů nepostoupil.“

7. Kolikrát jste skládal ústní zkoušky?

„Vzhledem k tomu, že jsem neobhájil praktickou část, tak jsem vlastně ústní ještě nedělal, ale prakticky teď půjdu na druhý termín.“

8. Jak dlouho trvala ústní zkouška?

„Zkouška začínala ráno v 9 hodin prezentací, pak se obhajovaly praktické části a potom se losovaly postupně otázky z jednotlivých oborů. Po každé části je zhodnocení, kdo udělal a kdo ne – ten může odjet, protože automaticky musí opakovat celou zkoušku – nic se mu nezapočítává do další. Myslím, že to trvá až do odpoledne, bylo nás tam asi 10-12, každý nějaký čas před komisí strávil, taky je nějaký čas na přípravu otázky.“

9. Kolik otázek jste zodpovídal a kolika oborů se zkouška týkala?

„Zkouška je z praxe a potom ze čtyř základních oborů, z každého si vytáhnete jednu otázku asi z 30 až 35 možných, odpovídáte a komise se vás ptá na různé doplnění.“

10. Co bylo na zkouškách nejtěžší?

„Nejtěžší je zvládnout tak velký objem učení. Je to asi 120 otázek, ale každá je spíš takovým okruhem, který v sobě zahrnuje další podotázky. Času na přípravu je taky hodně málo, protože přes den jste v práci a taky se musí zpracovat 5 případových studií, a to zabere hodně času.“

11. Co ovlivnilo váš úspěch (neúspěch) při zkoušce – co bylo, podle vašeho mínění hlavním důvodem?

„Absolutně jsem nebyl připravený na to, co mě čeká. Myslel jsem, že ty studie jsou jen takový vzorek práce, kterou dělám. Netušil jsem, že je budu muset dopodrobna vysvětlovat, taky mi tam u toho chyběly nějaká vyšetření. Komise byla hodně přísná.“

Příloha H – Rozhovor s respondentem 6

- lékař U.K., Běloruská republika

1. V jaké fázi je průběh vaší aprobační zkoušky?

„Chystám se na závěrečné kolo – na ústní zkoušky.“

To znamená, že testy a praktickou část už máte splněné, skládal jste zkoušky už někdy předtím?
(doplňující otázka)

„Ano písemné testy i praktickou část mám už hotovou. Ne, nikdy předtím jsem aprobační zkoušky neskládal, jsem v Čechách poprvé. Přijel jsem na písemné testy a pak jsem sháněl místo, kde by mi umožnili pracovat na zaměstnaneckou kartu. Teď jsem tady u vás, udělal jsem si praxi, tak můžu i k ústní zkoušce.“

2. Skládáte zkoušku poprvé?

„Ano, poprvé.“

3. Kolikrát jste skládal písemné testy?

„Jednou, testy jsem složil napoprvé.“

4. V jakém jazyce a proč?

„Skládal jsem v ruštině, jsem z Běloruska, tak je ruština nejpodobnější.“

5. Bylo složité skládat testy v českém jazyce, případně jak byste ohodnotil své šance, kdybyste zkoušky v českém jazyce skládal?

„Asi by to bylo složité, ale já to nezkusil... Asi by to bylo o štěstí, jaké by byly otázky a taky bych se předtím musel víc učit češtinu. Já jsem se začal učit pořádně až potom, víceméně jsem na ty testy jel na zkoušku, kdybych je nezvládnul, asi bych víckrát nepřijel.“

6. Co bylo nejtěžší na praktické části?

„Nejtěžší bylo najít zařízení, kde mi praxi vůbec umožní. Je spousta omezení, musí mít na to oddělení akreditaci, a to spousta nemocnic v mém oboru nemá.“

7. Kolikrát jste skládal ústní zkoušky?

„Zatím jsem je neskládal – jak jsem říkal chystám se na jaře. Původně jsem se chtěl přihlásit už na podzimní termín, ale pan primář mi to nedoporučil, kvůli češtině a že bych to ještě nemusel

zvládnout. Říkal, ať si dám ještě půl roku na přípravu, že si alespoň nevyplývám opravný termín.“

Otázky 8-9 nepoloženy

10. Co vidíte na zkouškách nejtěžší?

„Jak to vidím, nejtěžší bude ta ústní zkouška. Ta spousta otázek, toho učení..., a ještě navíc v češtině. I když říkáte, že mluvím dobře, ono to není tak jednoduché se vyjádřit o nějakém problému dobře česky. Taky je problém s časem, není kdy se připravovat, na oddělení je hodně práce, a ještě chodím i na služby.“

Otázka 11 nepoložena

Příloha I – Rozhovor s respondentem 7

- lékařka O.M., Ukrajina

1. V jaké fázi je průběh vaší aprobační zkoušky?

„Napsala jsem písemné testy, a právě před měsícem jsem dokončila praktickou část. Ted' jsem poslala přihlášku k ústním zkouškám, ale nevím, jestli to vyjde napoprvé. To asi nebude tak snadné jako byly písemné testy.“

2. Skládáte zkoušku poprvé?

„Ano, přijela jsem z Ukrajiny, abych složila testy, na turistické vízum a potom jsem hledala, kde budu moci absolvovat praktickou část, tak jsem tady u vás. Ale trvalo to docela dlouho, než jsem dostala zaměstnaneckou kartu, tak už uplynulo hodně času od písemných testů. Musela jsem si prodloužit platnost povolení na praktickou část, taky mám už málo času na přípravu na ústní zkoušky“

3. Kolikrát jste skládal písemné testy?

„Zatím všechno jednou, byla bych moc ráda, kdyby to tak zůstalo, ale všichni mě tu straší, že jsou ústní zkoušky těžké, a tak se lehko může stát, že mi to všechno propadne a já budu muset psát i testy znovu. Ale snad bych to zvládla i podruhé, i když to už bych musela psát v češtině, a to by bylo asi horší.“

4. V jakém jazyce a proč?

„Já jsem je psala v ruštině, přijela jsem z Ukrajiny přímo na zkoušky a česky jsem se teprve v té době začínala učit, psaná podoba mi pořád ještě dělá potíže, mluvení je jednodušší.“

5. Bylo složité skládat testy v českém jazyce, případně jak byste ohodnotil své šance, kdybyste zkoušky v českém jazyce skládal?

„No právě, asi bych měla potíže.“

6. Co bylo nejtěžší na praktické části?

„To teda bylo moc hektické. Nastoupila jsem do práce – noví lidé, nové prostředí, čeština, počítače – skoro jsem se nezastavila, ani v noci jsem kvůli tomu nespala. Já jsem předtím na Ukrajině v nemocnici nepracovala, byla jsem v ambulanci, to není tak časově náročné, tady už sloužím i noční služby.“

7. Kolikrát jste skládal ústní zkoušky?

(otázka zodpovězena v předchozích odpovědích)

Otázky 8-9 nepoloženy

10. Co vidíte na zkouškách nejtěžší?

„Jak všichni říkají, prý jsou nejtěžší ústní zkoušky. Tak mám teda to nejhorší ještě před sebou. Ale moc se mi tu v nemocnici líbí, tak doufám, že to nakonec nějak zvládnou a budu tady moci zůstat. Úplně nejhorší na ústních zkouškách je ta spousta otázek, které se musím naučit. A taky se musím určitě pořádně doučit češtinu.“

Chodíte někde na české kurzy? (doplňující otázka)

„Ano, začala jsem už na Ukrajině, byla tam paní, která mě učila, hlavně jsem s ní konverzovala, proto mi dělá větší problém psaní. Tady chodím do jazykové školy, ze začátku jsem měla intenzivní kurzy, ale bylo to náročné na čas – třikrát týdně – a taky dost drahé. Nejvíce mi pomáhá, když mi někdo vysvětluje nějaký odborný termín v češtině a já se můžu ptát, ale na kurzech paní někdy neumí takovou věc vysvětlit.“

Otázka 11 nepoložena

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jitka Novotná

Obor: Bc. EHS Voš

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Aspekty uznávání odborné kvalifikace

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh: 49

Celkový počet stran příloh: 18

Počet titulů českých použitých zdrojů: 29

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 15

Vedoucí práce: Ing. Helena Lišková