



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Zdravotně sociální fakulta

Ústav ošetrovatelství, porodní asistence a neodkladné péče

Diplomová práce

Využití e-learningového vzdělávání všeobecných sester
v Ústřední vojenské nemocnici – Vojenské fakultní
nemocnici Praha

Vypracoval: Bc. Kamila Janků

Vedoucí práce: Mgr. Dita Nováková, Ph.D.

České Budějovice 2016

Abstrakt

Předkládaná diplomová práce, Využití e-learningového vzdělávání všeobecných sester v Ústřední vojenské nemocnici – Vojenské fakultní nemocnici Praha, se v teoretické části zabývá především významem e-learningu, distančním vzděláváním, historií vzdělávání sester v České Republice sester a e-learningem ve zdravotnictví. Dále se v práci objevují informace o ÚVN, popisuje její současný stav a využívání e-learningu v pracovním procesu.

Pro kvantitativní výzkumné šetření byly stanoveny 5 cílů a 4 hypotézy. Prvním cílem bylo zjistit časovou náročnost studia pomocí e-learningových kurzů. Druhým cílem bylo zjistit postoj všeobecných sester k e-learningovému vzdělávání. Třetí cíl se zaměřil na přínos e-learningového vzdělávání pro všeobecné sestry a pro management nemocnice. Čtvrtý cíl byl zaměřen na spokojenost všeobecných sester s formou, obsahem a rozmanitostí e-learningových kurzů a prostřednictvím čtvrtého cíle jsme zjišťovali důvody, které vedou ke vzniku e-learningových kurzů pro všeobecné sestry. Byly stanoveny čtyři hypotézy: H1- K absolvování studia e-learningového kurzu je zapotřebí méně času než u kurzu prezenčního. H2: Sestry do 30 let upřednostňují e-learningové vzdělávání na rozdíl od sester nad 30 let. H3 - Efektivita prezenčního vzdělávání je větší než u e-learningového vzdělávání. H4: Finanční náročnost e-learningového kurzu je menší než u kurzu prezenčního. Technikou sběru dat byl anonymní nestandardizovaný dotazník vlastní konstrukce, který obsahoval 32 položek. Výzkumný soubor tvořilo 212 všeobecných sester pracujících na klinických pracovištích ÚVN. Doplňkovou metodou byl rozhovor s vedoucí týmu pro výuku a vzdělávání ÚVN.

Výsledky šetření vztahující se k hypotézám ukazují, že k absolvování studia e-learningového kurzu není zapotřebí méně času než u kurzu prezenčního. Sestry do 30 let neupřednostňují e-learningové vzdělávání na rozdíl od sester nad 30 let. Dále byla potvrzena efektivita prezenčního vzdělávání na rozdíl od e-learningového vzdělávání a byla vyvrácena nižší finanční náročnost e-learningového kurzu než u kurzu prezenčního. Sestry stále preferují prezenční formy výuky, nejčastěji s pasivní účastí na vzdělávací akci, ovšem absolvování e-learningových kurzů považují za výhodnější.

Většina dotázaných se taktéž vyjádřila pozitivně k formě, obsahu a rozmanitost e-learningových kurzů. V kurzech je dostatek informací pro zpracování závěrečného testu a sestry považují počet kurzů potřebných k periodickému hodnocení za přiměřený. Jako limitující se jeví nemožnost opakování závěrečného testu, nejčastěji navrhované možnosti opakování jsou 2 – 3.

Z výzkumného šetření vyplynulo, že vyšší procento dotázaných respondentů věnuje kurzu libovolně času. Sestry stále preferují prezenční formy výuky s pasivní účastí před e-learningovou formou. Většina sester se vyjadřuje pozitivně k současnému obsahu kurzů v podobě textového formátu. Témata kurzů jsou z velké části vytvářena návrhy od členů týmu pro výuku a vzdělávání nelékařských profesí ÚVN.

Výsledky šetření budou referovány na příští řádné poradě členů týmu pro výuku a vzdělávání nelékařských profesí ÚVN. Předneseny a navrhnuty budou postupy pro zlepšení formy dosavadních kurzů, možnost vytvoření komunikace mezi autorem a studujícím, limitující nemožnost opakování závěrečných testů a návrhy na četnost opakování.

Klíčová slova: distanční vzdělávání, e-learning, kontinuální vzdělávání, sestra

Abstract

The diploma work submitted is called The Use of E-Learning Education of Nurses in the Central Military Hospital – Military University Hospital Prague. The theoretical part of the diploma work deals especially with the significance of e-learning, distance learning, history of education of nurses in the Czech Republic and e-learning in health care. In addition, the work includes information of the Central Military Hospital and describes its present circumstances and use of e-learning in the working process.

5 aims and 4 hypotheses were set for the quantitative research. The first aim was to determine the time demands of the e-learning courses study. The second aim was to determine the attitude of general nurses to e-learning education. The third one focused on contribution of e-learning education for general nurses and for the hospital management. The last aim focused on satisfaction of general nurses with the form, contents and diversity of e-learning courses. The fourth aim was used to determine reasons leading for development of e-learning courses for general nurses. Four hypotheses were determined: H1: It takes less time to complete e-learning course studies than regular studies. H2: Nurses younger than 30 years of age prefer e-learning education unlike nurses older than 30. H3: The effectiveness of regular studies is better than the effectiveness of e-learning education. H4: E-learning courses are not as financially demanding as regular courses. The data collection technique consisted in our own anonymous non-standardized questionnaire containing 32 items. The research file consisted of 212 general nurses working in clinical departments of the Central Military Hospital. An additional method was based on a dialogue with the Education Team Manager of the Central Military Hospital.

The research results related to the hypotheses show that completing e-learning course studies does not take less time than completing a regular course. Nurses younger than 30 years of age do prefer e-learning education contrary to nurses older than 30. The effectiveness of regular courses in contrast to e-learning education has not been confirmed as well as the fact that financial demands of an e-learning course are lower than financial

demands of a regular course. Further, nurses prefer regular forms of studies, mostly with their passive participation in an educational event; however, they find completion of e-learning courses more convenient. Most respondents also expressed a positive opinion on the form, contents and diversity of e-learning courses. Courses include enough information for preparation of a final test and nurses find the number of courses necessary for periodical evaluation adequate. What they consider limiting is the impossibility to retake the final test; they mostly suggested it should be allowed to take the final test twice or three times.

The research implies that a higher percentage of the respondents spend as much time as they want studying. Nurses still prefer regular forms of studies with passive participation to the e-learning form. Most nurses have a positive opinion on the current contents of courses in the form of a text format. The course topics are mostly based on suggestions by members of the Non-Medical Professions Education Team of the Central Military Hospital.

The research results will be presented at the next regular meeting of members of the Non-Medical Professions Education Team of the Central Military Hospital. Procedures for improvement of the form of the current courses will be presented and proposed as well as the possibility to develop communication between the author and students, the limiting impossibility to retake final tests and the suggestions concerning the number of possibilities to retake them.

Keywords: distance learning, e-learning, continuous education, nurse

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci s názvem Využití e-learningového vzdělávání sester v Ústřední vojenské nemocnici – Vojenské fakultní nemocnici Praha jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské/diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby bakalářské/diplomové práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé bakalářské/diplomové práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 18. 8. 2016

.....

Bc. Kamila Janků

Poděkování

Děkuji Mgr. Ditě Novákové, Ph.D. za cenné rady a připomínky při psaní diplomové práce a za její přístup, se kterým mě vedla. Dále děkuji Ing. Michalu Kubíkovi za pomoc při zpracování statistických dat.

Obsah

Úvod	11
1. Současný stav	12
1.1 E-learning	12
1.1.1 Základní pojmy v e-learningu	15
1.1.2 Základní formy e-learningu	17
1.1.3 Výhody využití e-learningu ve vyučovacím procesu	20
1.1.4 Nevýhody a omezení e-learningu ve vyučovacím procesu	20
1.1.5 Learning Management Systems	21
1.2 Distanční vzdělávání	23
1.2.1 Distanční vzdělávání u dospělých	24
1.2.2 Příprava distančního kurzu	26
1.3 Historie vzdělávání sester v České republice	29
1.3.1 Období od konce století do roku 1989	29
1.3.2 Ošetřovatelství po roce 1989	30
1.4 Ošetřovatelské školy	31
1.5 Právní předpisy	31
1.6 E-learning ve zdravotnictví	32
1.6.1 vybrané internetové učebny a webové portály pro kontinuální vzdělávání sester	34
1.7 ÚVN	35
1.7.1 Nemocnice současný stav	36
1.7.2 Elearning v ÚVN	37
2. Cíle práce a Hypotézy	38
2.1 Cíle práce	38
2.2 Hypotézy	38
3 Metodika	39
3.1 Metodika práce	39
3.2 Charakteristika výzkumného souboru	39
4. Výsledky	41

4.1 Vyhodnocení grafů, vycházejících z kvantitativního šetření	41
4.2 Testování hypotéz	59
4.3 Rozhovor	66
5 Diskuse	68
6 Závěr	77
7 Seznam použitých zdrojů	79
8 Přílohy	87

Seznam použitých zkratek

CBT	Computer – based training
CD ROM	Compact disc read- only memory
č.	číslo
DVD	Digital versatile disc
ICN	International council of nurses
ICQ	Instant messeging
IT	Informační technologie
LCMS	Lerning content management system
LMS	Lerning management systém
MP3	MPEG Audio Layer III
MZ ČR	Ministerstvo zdravotnictví České republiky
NCO NZO	Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů
PDA	Personal digital assistant
RSS	Rich site summary
Sb.	Sbírka
Str.	Strana
USA	United States of America
ÚVN	Ústřední vojenská nemocnice – Vojenská fakultní nemocnice Praha
WBT	Web-based training
WWW	World Wide Web

Úvod

E-learning je v současnosti velmi rychle se rozšiřující metoda k řízení studia. Výuková metoda využívající informační a komunikační technologie k tvorbě kurzů a pro distribuci studijního obsahu. Jeho možností je dodávání informací každému, kdo má přístup k internetové, nebo intranetové síti. Lze využívat mnoho zdrojů pro vyhledávání studijních materiálů, volit více variant učiva, možnost se k učivu vrátit, komunikovat s ostatními studenty případně vyučujícím a mnoho dalších možností. Lze jím velmi rychle publikovat nové informace a také dochází k rychlé aktualizaci současných dat. Dochází k individualizaci výuky, student má možnost studovat svým tempem, v době kdy má chuť a čas, k výuce se dostane kdykoli a kdekoli. Většina kurzů je zpřístupněna 24h denně 7 dní v týdnu. Každý dospělý se na rozdíl od dětí vzdělávat může, a proto je nejdůležitějším prvkem studující sám. Musí si ujasnit důvody, proč chce studovat. Také je důležitá vnitřní motivace a cílem je získávání informací a odborných informací. Beneš uvádí „Při kontinuálním vzdělávání není dospělý izolován od svých rolí v pracovním, společenském a privátním životě. Vzdělání mu pomáhá zvládat nároky života, nesnaží se ale vytvářet jeho osobnost“ (Beneš, 2014 str. 57).

Jako členka týmu pro výuku a vzdělávání nelékařských profesí v Ústřední vojenské nemocnici – Vojenské fakultní nemocnici Praha, mne zajímal přístup kolegyně a kolegů k možnosti studia pomocí e-learningu. Kurzy sestavují členové týmu, kteří jsou všichni zaměstnanci nemocnice, převážně každý z jiné kliniky, či pracoviště. Členové týmu na kurzech pracují ve svém volném čase a dobrovolně. Kurzy mají zaměstnanci zadarmo, některé z nich mohou být využity ke kontinuálnímu vzdělávání a některé jsou využity k periodickému hodnocení zaměstnance. Ve svém okolí jsem se s mnoha pozitivními ohlasy nesečkala, proto mne zajímal pohled zaměstnanců ostatních klinik a pracovišť naší nemocnice. A ze všeho nejvíce mne zajímalo, jaký mají postoj k práci svých kolegů a kolegyně. V současnosti je k dispozici na 90 kurzů, z nichž některé jsou ohodnoceny kreditními body dle ČAS a lze je zařadit do celoživotního vzdělávání všeobecných sester.

1 Současný stav

Trendy současného vzdělávání se koncem 20. a začátkem 21. století rozšířily o další fenomén, kterým je elektronické vzdělávání (Pejsar, 2007). E-learningové vzdělávání se přeměrovává od dřívějšího pojetí zaměřeného na výpočetní techniku, kdy jeho autory byly především IT specialisté, kteří většinou pracovali intuitivním způsobem, na oborové vzdělávání. Teorie podporující dnešní pojetí e-learningu jsou kognitivismus, behaviorismus a sociální konstruktivismus. V současné době vzdělávání pomocí e-learningu umožňuje studentům aktivní účast na učebním procesu, nabízí jim možnost zvolit si individuální tempo, dobu a rozsah studia a přináší v neposlední řadě zcela nové možnosti a zážitky ze studia (Barešová, 2011). Systém nastavení vzdělávání zdravotnických pracovníků se nyní postupně rozvíjí. Myšlenkou systému bylo motivování sester k vyhledávání informací, využití nabytých vědomostí a dovedností v praxi. Tímto postupem by se zvyšovala kvalita poskytované péče. V rámci kontinuálního vzdělávání není nutné studovat pouze na vysokých, či vyšších školách. Lze sem zahrnout i různé vzdělávací akce dle svého zaměření, vyhledávat informace v knihách, časopisech, účastnit se odborných stáží, publikovat v odborných časopisech, či navštěvovat různé vzdělávací akce (Pechová, 2006).

1.1 E-learning

E-learning lze definovat různě s ohledem na dané edukační prostředí. Pedagogický slovník uvádí „E-learning – termín se u nás používá v této anglické podobě nebo v překladu jako, elektronické učení/vzdělávání (Průcha, Walterová, 2009 str. 66)“. Označuje různé druhy učení podporovaného počítačem, zpravidla s využitím moderních technologických prostředků (Průcha, Walterová, 2009).

V současné době lze pozorovat velký rozvoj této metody vzdělávání v mnoha oborech, neboť přináší studentům a organizacím určité výhody. Jako výrazná přednost se ukazuje široká dostupnost ve všech věkových kategoriích. Dalším pozitivem je výrazná časová i finanční úspora. E-learning má také své nevýhody ke kterým patří např. absence osobního kontaktu. Tato forma výuky také vyžaduje od studujících více osobní disciplíny (Marková, Bártlová, 2008 s. 15). E-learning se stává prvkem, který může postupovat

všemi stupni a formami celoživotního vzdělávání a učení, způsob jeho využití je velmi flexibilní (Zounek, Sudlický, 2012). E-learning nabízí zajímavé příležitosti jak pro vyučující tak pro studující. Obohacuje výuku a učení prostřednictvím virtuálního prostředí, a tím podporuje nejen předávání informací ale i získávání nových znalostí (Bryn, Gardner, 2006).

E-learning dle Zounka „ Zahrnuje jak teorii a výzkum, tak i jakýkoliv reálný vzdělávací proces (s různým stupněm intencionality), v němž jsou v souladu s etickými principy používány informační a komunikační technologie pracující s daty v elektronické podobě. Způsob využívání prostředků ICT a dostupnost učebních materiálů jsou závislé především na vzdělávacích cílech a obsahu charakteru vzdělávacího prostředí, potřebách a možnostech všech aktérů vzdělávacího procesu (Zounek 2009, str. 37-38)“.

V širším slova smyslu se chápe e-learning jako jakékoli využití informačních multimediálních technologií ke zlepšení kvality a efektivity vzdělávání. Lze za e-learning považovat i použití CD-ROMů v rámci prezentační výuky. V užším slova smyslu se chápe jako vzdělávání, které je podporováno moderními technologiemi a je realizováno pomocí počítačových sítí intranetu (lokální počítačová síť) a převážně internetu (globální počítačová síť). Lze dodávat informace komukoli, kdo má přístup k počítačové síti. Je to vzdělávání, umožňující svobodný a neomezený přístup k informacím. Pro zjednodušení si lze e-learning představit jako soubor moderních postupů, procesů a nástrojů, s jejichž pomocí se může efektivně působit na co největší množství smyslů a realizovat funkční proces učení bez učitele. Lze působit na každý smysl zvlášť (na zrak- obrazová dokumentace, fotografie, na sluch - hudební ukázka, čtené slovo), nebo kombinovaně (multimediální ukázky, interaktivní animace, vizualizace). Tyto technologické možnosti nám na jednu stranu mohou zefektivnit studium a na stranu druhou jej mohou znehodnotit (Kopecký, 2006).

Dle Karla Květoně má e-learning tři různá pojetí – pedagogické, technologické a síťové. Lze jej nejuplněji charakterizovat spojením všech tří částí, nikoli pouze jednou z nich. E-learning je vzdělávací proces se složitou strukturou, který v první řadě zahrnuje aspekty pedagogické, aspekty technické jsou považovány za druhořadé. V současné době se většina autorů shoduje v tom, že nejperspektivnější forma E-learningu je Web-based

training (WBT). V *pedagogickém* pojetí, je e-learning vzdělávací proces, ve kterém lze používat multimediální technologie, Internet a další elektronická média pro zlepšení kvality vzdělávání. Díky multimédiím je umožněno používání obrazových, zvukových a textových informací k obohacení obsahu výuky. Internet poskytuje snadnější přístup ke studijním materiálům, k výměně informací a ke spolupráci studujících. V *technologickém pojetí* je e-learning souhrn aplikací a procesů jako je Web-based training (WBT), Computer-based training (CBT), virtuální třídy nebo digitální spolupráce. Zahrnuje přenos obsahu kurzů pomocí elektronických médií, jako jsou: Internet, Intranet, satelitní vysílání, interaktivní televizní pořady a výukové CD-ROM, často s podporou učitele. V *sít'ovém pojetí* e-learning spočívá v užití počítačových sítí pro přenos dovedností a znalostí. Je to úzké vymezení e-learningu, nezahrnuje například výuku pomocí CD-ROM (Květoň, 2003).

V současné době se e-learning spojuje především s osobními počítači. S rozvojem nových kategorií komunikačních prostředků, jako jsou osobní, kapesní počítače a organizéry, nebo také nová generace mobilních telefonů, které umožňují připojení k internetu, se začíná hovořit o M-learningu – mobilním vzdělávání. Současné mobilní telefony mají dostatečný výkon pro přehrávání videopořadů, není tudíž důvod, aby nemohly sloužit ke vzdělávání stejně, jako slouží k přístupu k informacím na internetu (Pejsar, 2007). Používání m-learningu přináší velké výhody pro uživatele ve 21. století. Pokročilé technologie zahrnují: zvýšenou mobilitu pro uživatele, elegantní design ruší potřebu tištění dokumentů, snížení času na získání dovedností s technologiemi, vyšší zájem o sdílení znalostí, flexibilita pro uživatele rozhodovat o jejich způsobu interakce, například sociální sítě (Jackson, 2015). Ve srovnání s e-learningem, který vyžaduje, aby uživatelé měli počítač připojený k internetu, umožňuje m-learning komunikovat se systémem snadněji. S m-learningem je snadnější manipulace, lze jej nosit kamkoli, je praktičtější a snadno použitelný pro každého. Jeho negativa jsou malá kapacita, která je u počítačů neomezená. Proto jsou ve vývoji aplikace m-learningu, které by měly být navrženy specificky, optimálně a efektivněji než aplikace na počítač (Hidayat, 2014).

1.1.1 Základní pojmy v e-learningu

Je třeba vysvětlit několik základních pojmů, týkajících se e-learningu a využití informačních technologií ve vzdělání (Rohlíková, Vejvodová, 2012).

Autorské systémy: v dnešní době nesmí učitel využívat jen výukové komerční programy, díky speciálně navrženým systémům si může vyučující vytvořit a připravovat vlastní materiály, pro něj nejvíce vyhovující. Nástrojem je šablona, do které je vyučující schopen vkládat své studijní texty, obrázky, fotky, animace, videonahrávky, audionahrávky. Na konci lze z materiálu vygenerovat interaktivní elektronickou učebnici, nebo data vložit do LMS a získat tak plnohodnotný on-line kurz. **Blended learning:** studující mají přístup ke studijním materiálům a zároveň on-line komunikují s vyučujícím. Kopecký uvádí „Blended learning (smíšené vzdělávání) je termín, kterého se užívá pro označení kombinace e-learningu a prezenčních forem výuky. Obě složky jsou pak použity různým způsobem. Blended learning lze však také chápat jako reálnou kombinovanou výuku – tedy kombinaci prezenční a distanční formy. V rámci kombinované výuky lze totiž jednoduše mísit například internetovou výuku, výuku prezenční („tváří v tvář“ = face to face F2F), výuku podporovanou offline multimédií (třeba výukovými programy, multimediálními encyklopediemi). Blended learning jako takový nemá hranice, je flexibilní a má velký potenciál (Kopecký 2006 str. 26)“. Kombinováním různých výukových metod, nebo forem není ve vyučovacím procesu ničím novým. Nové je propojení tradičních postupů s e-learningem, kdy moderní technologie přinášejí možnosti jiné od těch, které měli předchůdci bez technologií. Pokud jsou vzdělávací cíle efektivněji dosažitelné kombinací prostředků moderních technologií s tradičními výukovými metodami, ne jen pouze prostředky elektronickými, pak je možno uvažovat o blended learningu (Zounek, Sudlický, 2012). **Digitální knihovny:** některé materiály jsou uloženy v digitálních knihovnách. Ty jsou vytvářeny ve školách všech typů, odborných knihovnách, i v komerčních společnostech. Přístup do knihoven může být volný nebo po splnění určitých podmínek, jako jsou zaplacení poplatku, příslušnost k určité společnosti, nebo příslušnost k libovolné škole. **E-Book (interaktivní multimediální učebnice):** ucelený soubor výukových dat, který spojuje tištěnou a elektronickou formu učebnice, kdy elektronická forma doplňuje a oživuje

výuku podle této učebnice. Díky systému může vyučující s tímto obsahem pracovat dle svých potřeb. Dynamickou část tvoří systém multimédií promyšleně zakomponovaných do probíhajícího učiva, mohou to být videosekvence, 2D a 3D animace, zvukové nahrávky, odkazy na webové stránky, meziodborové sekvence, propojením se slovníky, další fotografie a ilustrace, internetové vyhledávače. **Google:** společnost poskytuje řadu služeb, které lze využít při vytváření kurzů. Jejich výhodou je jednoduché a uživatelsky vstřícné ovládání, rychlost odezvy, dostupnost a velké množství aktuálních informací, které google nabízí. Služby zvyšující atraktivnost, názornost a aktuálnost výuky, jsou například Google Earth, Google Maps, Google Docs. **Hot Potatoes:** slouží pro tvorbu doplňovaček, různých forem testů a kvízů. Výsledky lze expedovat do Moodle, nebo použít samostatně. Výsledný text lze exportovat do formátu pro webové stránky (html). **Chat:** komunikace dvou či více lidí prostřednictvím počítačové sítě, pomocí psaného textu. Některé systémy umožňují přenášení zvuku, popřípadě i obrazu. Mluví se pak o audiochatu, videochatu. Tato komunikace je aplikovatelná ve většině aplikací LMS. **WWW – Whenever Wherever Whatever (kdykoli, kdekoli, cokoli):** E-learningové on-line systémy jsou k dispozici nepřetržitě, tím umožňují přístup studentů v kteroukoliv dobu a na jakémkoli místě. Možnost přístupu je z jakéhokoli počítače připojeného k internetu. **Multimédia:** vzdělávací obsah se vytváří pomocí kombinace textových, obrazových, zvukových nebo animovaných a filmových dat. Využívání multimédií výrazně zlepšuje kvalitu vzdělávacího obsahu, jeho zapamatovatelnost a také i přitažlivost pro studenty. **Virtuální učebna, vzdálená laboratoř:** speciální systém pro on-line výuku. Studující a vyučující se připojí v určitém termínu ke svým počítačům ve virtuální učebně, kde poté může probíhat výuka, diskuze, testování, stejně jako v normální prezenční třídě. Probíhá to pomocí chatu, nebo audio konference. Vyučující má možnost ovládat různé nástroje virtuální třídy a například upřesnit důležitá slova při prezentaci. Při vyučování ve virtuální laboratoři se snímá zvuk a obraz a přenáší se to pomocí LMS studujícím. Velmi často se to využívá při výuce jazyků (přednes rodilého mluvčího, při demonstracích, nebo ukázkách fyzikálních, chemických či jiných pokusech). **Virtuální svět:** prostředí, které generuje počítač, vypadá a chová se podobně jako skutečný svět. Studující se stává jeho součástí a postupně

poznává jeho strukturu a chování. Výuka je velmi posílena pokud má studující možnost virtuální svět měnit, nebo dále vytvářet. **Wiki:** označení webů (hypertextových dokumentů), které umožňují přidávat a zároveň měnit stávající obsah. Aplikace pro wiki je součástí v některých LMS a umožňuje aktivní propojení obsahu wiki se vzdělávacím obsahem. Lze jej využít i jako nástroj pro samostudium, nebo týmovou práci. **Zpětná vazba:** vyučující monitoruje postup studentů například zapojení do diskuzí, zpracovávání zadaných prací, zvládnutí testů a podobně. Některé LMS systémy umožňují monitorovat veškerou aktivitu studenta jako je přihlášení, prohlížení stránek kurzů, doba strávená aktivně v kurzu a podobně. Zpětné informace umožňují vyučujícími hodnotit studenta, dle potřeby jej motivovat, reagovat na jeho problémy, nebo požadavky. Je vhodné vytvořit studujícím prostor pro vyjádření názoru na obsah, kvalitu, způsob řízení, a podobně. Jsou to impulzy pro autora k upravení, aktualizaci, nebo změně kurzu, pro jeho další využívání. (Rohlíková, Vejvodová, 2012).

1.1.2 Základní formy e-learningu

Lze jej rozdělit do dvou forem na online e-learning a na offline e-learning. **Online e-learning** ke své funkci potřebuje počítačovou síť, intranet, internet, nebo i pomocí jiných typů sítí, například mobilní. Dále jej ještě můžeme rozdělit na synchronní a asynchronní. Synchronní online podoba vyžaduje nepřetržité připojení k síti, kde studující komunikuje se svým učitelem v reálném čase. Proto je nutné, aby byli všichni zúčastnění přítomni ve stejném čase, pak mezi sebou mohou komunikovat. Lze využívat několik možností komunikace. Audio a videokonference, chat, sdílený whiteboard, sdílená aplikace, Instant messaging (ICQ). Asynchronní online podoba je komunikační proces, při kterém nejsou v daném okamžiku a v reálném čase přítomni všichni studující. Komunikace probíhá pomocí diskusních fór, nebo posíláním emailů (Kopecký, 2006). **Offline e-learning** ke své funkci nepotřebuje počítačovou síť. Studijní materiály se získávají pomocí nosičů CD-ROM, DVD. Tento způsob se v současnosti využívá v domácím učení, či domácí přípravě žáků. Využívá se hojně na středních a základních školách, kde prezenční vzdělávání multimediální výuka doplňuje, lze jej nazvat jako smíšené vzdělávání (Kopecký, 2006).

Další možné dělení e-learningu. ***Learner-led e-learning*** (studentem vedený e-learning; také ho lze nazývat samostatný, nebo osobně vedený e-learning). Student si sám určuje, co a kdy bude konkrétně studovat. Neexistuje zde žádný učitel ani instruktor, který by studentům pomáhal a vedl je. Při tomto způsobu musí být všechny instrukce poskytovány prostřednictvím materiálů jednotlivých kurzů. Studenti mezi sebou nemohou nijak komunikovat, každý student pracuje opravdu samostatně. Cílem je co nejefektivněji předávat znalosti především nezávislým a samostatným studentům.

Instructor-led e-learning (Instruktorem vedený e-learning). Výuku distančních studentů vede instruktor prostřednictvím virtuálních tříd. Používá přitom různé technologie fungující v reálném čase, jako je video a audio konference, chat, atd. Tutor řídí prezentaci učební látky. Studenti se mohou při výuce ptát tutora na případné nejasnosti či odpovídat na dotazy pomocí chatu nebo e-mailu, může být využita i audio konference. Na diskusní nástěnce třídy studenti předkládají své vyhotovené úkoly a naleznou zde i jejich vyhodnocení. Tento typ e-learningu má stejnou strukturu jako běžné prezenční vzdělávání, které většina z nás zná ze školních lavic. Jen zde není přímý osobní kontakt s instruktorem a ostatními žáky, spojení je pouze virtuální.

Facilitated e-learning (e-learning s lektorem). Při této výuce student čerpá z materiálů na webu a lektor mu zadává úlohy a zodpovídá případné dotazy. Lektor skutečně nevyučuje a neprovádí přímo vzdělávací aktivity, je k dispozici "na zavolání" a studentům odpovídá na otázky a pomáhá jim řešit jejich problémy. Je vhodný především pro studenty, kterým nevyhovuje řád běžné výuky ve třídě, ale chtějí si rozšířit znalosti prostřednictvím diskuze s dalšími studenty nebo tutorem. Studenti úkoly dostávají ve třídní diskusi, kde také mohou hotové úkoly odevzdávat.

Embedded e-learning (integrovaný e-learning). Tato výuka pomocí e-Learningu je většinou přímo integrována v počítačových programech, souborech nápovědy, webových stránkách, nebo síťových aplikacích. Výuka je možná v reálném čase tedy ihned v případě potřeby. Tento e-learning je určen pro samostatné studenty, kteří potřebují ihned vyřešit nějaký problém. Je lokalizován na počítačích studentů a je instalován spolu s programem, ke kterému je přidružen. Pokud má například uživatel potíže s tiskárnou, hledá řešení problému prostřednictvím menu nápovědy. Zde může naléznout kromě dílčí odpovědi nabídku výukového programu,

který mu pomůže porozumět systému, vyřešit stávající problém a naučit ho, jak řešit případné potíže v této oblasti v budoucnu. **E-mentoring** používá video konferenci, on line posílání vzkazů, internetové telefony a další nástroje, které pomáhají instruktorovi při jeho snaze předat znalosti studujícím. Vztah mentora ke studentům je dlouhodobějšího charakteru a představuje vyspělejší partnerství. Mentor studujícímu poskytne zasvěcenější a praktičtější pohled na problematiku, zaměří se také na profesní vývoj studenta. E-mentoring zachycuje a přenáší znalosti a vědomosti na vyšší úrovni. **M-learning**, nebo také **M-training** patří k poměrně novým pojmům v oblasti výuky a vzdělávání. Využívá v procesu vzdělávání mobilních technologií, jako jsou kapesní počítače (PDA) či mobilní telefony. Mobilní e-learning má své klady ve snadné dostupnosti odkudkoli a kdekoli. Mobilní přístroje jsou v dnešní době snadno dostupné pro širokou vrstvu lidí a mohou tak přivést ke vzdělávání mnohem širší okruh zájemců všech věkových kategorií (Šiko, 2005).

Existuje více modelů, kde lze kombinovat prezenční a elektronickou formu vzdělávání.

Model 1: **prezenční – elektronická**: tento model umožňuje upevnit, zafixovat a rozšířit znalosti získané na prezenčním kurzu. Děje se tak prostřednictvím samostudia vhodných materiálů v elektronické podobě. Intenzita samostudia je závislá na motivaci a aktuální potřebě jednotlivého studenta. Znalosti lze průběžně ověřovat pomocí elektronických testů. Model 2: **elektronická–prezenční–elektronická**: tento model je rozšířením předchozího modelu, prezenčnímu školení předchází studium elektronického kurzu. V rámci přípravy na prezenční kurz mohou být studovány obecné informace k dané problematice, tak i samotná prezentace nebo materiály prezenčního kurzu. Model 3: **prezenční – elektronická – prezenční**: tento model je vhodný zejména pro školení softskills, tedy pro kategorii týmové práce. U těchto typů školení se klade veliký důraz na praktickou zkušenost a okamžitou interakci s lektorem, nebo s dalšími studenty. Model 4: **elektronická – prezenční**: tento model klade téměř nulové požadavky na připravenost studenta a předpokládá, že student nemá v dané oblasti žádné zkušenosti a znalosti. Tento model by bylo možné s úspěchem uplatnit například na univerzitách, kde by pomohl zorientovat se studentům s nedostatečnou znalostí problematiky (Šiko, 2003).

1.1.3 Výhody využití e-learningu ve vyučovacím procesu

Moderní způsob multimediálního vyučování prostřednictvím internetu. Lze komunikovat s vyučujícím a absolvovat jednotlivé části kurzu pomocí sítě. Klasické vyučování je mnohem víc finančně náročné. Stále se musí počítat s náklady, do kterých se zahrnuje 100% účast vyučujícího, nákup a financování pomůcek k výuce, prostory. Na e-learning jsou nutné vysoké jednorázové náklady na zařízení a investici do výpočetní techniky. Úspora přichází na mzdových nákladech pro vyučující, kteří nejsou využíváni v plné míře. Náklady za prostory a pomůcky mohou odpadnout úplně. Je zde také úspora času pro studenty a vyučující, na jejich přípravu na výuku a také časová flexibilita na vyučovacím procesu. Dochází k individualizaci výuky, student může studovat svým tempem a ve chvíli, kdy má chuť a čas studovat. Má možnost volit si více variant výkladu, nebo v případě potřeby i učivo zopakovat. Efektivní komunikace díky rychlému spojení, sbližuje studenta s pedagogem a jejich účast na vyučování je aktivnější. V e-learningu je všestrannost veliká, lze jej využít ve všech společenských oblastech, i v rámci dalšího vzdělávání ať už ve firmách, tak i školách a kurzech. Je zde vysoká úroveň znalostí a jejich rychlejší aktualizace, lze jím prezentovat nejnovější informace, které jsou již dostupné a zatím nepublikované. Také již neaktuální informace se mohou velmi rychle aktualizovat. Veškeré informace jsou online, a proto k nim mají studenti neustále okamžitý a rychlý přístup (Jurkovičová, 2012).

1.1.4 Nevýhody a omezení e-learningu ve vyučovacím procesu

Uživatel musí mít zajištěný přístup k programu, aby mohl efektivně a zcela využít funkce e-learningového systému. Pořízení takového vybavení může být příliš nákladné a může to způsobit limitovaný objem obsahu, nižší přenosovou rychlost a nemožnost využití multimediálních doplňků. Tyto aspekty mohou také být demotivující k e-learningu. Dalším problémem je dosažení úplné kompatibility kurzů s různými systémy. Nedodržování standardů, nejednotnost LMS i postupů při tvorbě kurzů způsobuje, že na každý kurz je použitelný ve všech systémech. V současné době chybí jasná platforma, která by byla všeobecně uznávaná a používaná všemi. E-learning není zcela vhodný pro všechny typy vzdělávání. Některé informace nelze předat studujícím

jen s pomocí technologií, ale je nutný lidský faktor (manuální – psychomotorické učení, přímé sdílení zkušeností s dalšími studujícími, vytváření rychlých rozhodnutí, motorické vnímání atd.). Možnosti e-learnigu jsou veliké, ale nedá se říci, že by byl e-learning opravdu pro každého. Je důležité, aby studující e-learningu byl schopný převádět své myšlenky a řešení praktických úkolů do slovní podoby. Mnoha lidem schází kontakt s ostatními studenty a při studiu se cítí osamoceni. Také není vhodný pro sluchové a pohybové typy studujících. Je zde také důležitá motivace, sebekázeň, a zda se studující opravdu chce něco naučit a obětovat tomu svůj čas a úsilí. Mnoho lidí zastává názor, že e-learnig poskytuje mnohem méně interaktivní metodu než prezenční vzdělávání. Z jejich ohledu je neosobní, liduprázdný, přináší do vzdělání pocit marnosti a izolovanosti. Také počáteční náklady na možnosti e-learningu jsou veliké, ať už technologické zázemí, tak i tvorba kurzů. Důležitá je také podpora kvalifikovaných osob z řad IT pracovníků, vývojářů e-learningových kurzů, konzultantů pro samotný e-learningový systém, manažerů, kteří motivují pracovníky k využívání e-learningu, lektorů a mnoho dalších. Dále je velkým problémem obsah e-learningových znalostních databází, který je zatím označován jako nedostatečný a ne příliš kvalitní, ve srovnání s materiály tradiční výuky (Barešová, 2011). I v dnešní době se stále klade největší důraz na vývojáře IT, potřeba obnovení ovšem není v technických záležitostech. Důležitá je inovace v pedagogickém obsahu, ve zvyšování jeho kvality z pohledu studenta (Littig, 2006).

1.1.5 Learning Management Systems

Moderní systémy pro řízení výuky (*Learning Management Systems – LMS*) je strategické řešení pro plánování, dodávání a řízení všech vzdělávacích aktivit probíhajících v organizaci (virtuální třídy, on-line vzdělávání). Základním úkolem je obsáhnout veškeré izolované vzdělávací programy, které v organizaci probíhají a jednotně je organizovat a řídit. Základem LMS je správa všech kurzů, uživatelů a jejich práv, sledování a zaznamenávání jejich studijních výsledků i jejich aktualizace. LMS může nabídnout curriculum, které umožní skombinovat klasické kurzy s kurzy online. Musí být schopen řídit po administrátorské stránce uživatelskou registraci

a profily, definovat role, přidělovat tutorý, řídit obsahy, zajišťovat platby uživatelům. Důležité také je, aby LMS poskytoval podporu třetí straně (dodavatelům vzdělávacího softwaru). Systém by měl dodržovat standardy, tím je míněno, že LMS dokáže importovat a řídit obsah a vzdělávací software, kterým standardům vyhovuje, bez ohledu na to kdo je jeho tvůrce (ze kterého systému pochází). Schopnost hodnocení jako je evaluace, testování a nástroje na hodnocení pomáhají vývojářům navrhnout programy, které budou mít nadčasovou hodnotu. Komponenty na řízení dovedností umožňují firmě zjišťovat vzdělávací potřeby a identifikovat možnosti zlepšení jednotlivých pracovníků. K hodnocení mohou být využity různé zdroje, například přímé hodnocení nadřízeným, nebo 360 – ti stupňový feedback (Barešová, 2011).

Learning Content Management Systém (LCMS) má na starosti obsah kurzu, poskytuje autorům a návrhářům prostředky pro efektivní tvorbu obsahu. Vytváří, uchovává, sestavuje a dodává personalizovaný e-learningový obsah ve formě vzdělávacích bloků. Vzdělávací blok je samostatná jednotka zahrnující tři komponenty. Cíl, kterého bude moci studující dosáhnout po projití kurzu, potřebný obsah k dosažení cíle, text, video, ilustrace,... a určitou formu hodnocení, sloužící k měření, zda bylo cíle dosaženo. Při rozložení obsahu kurzu na jednotlivé bloky mohou vývojáři dodávat ty správné kurzy ve správný čas a ve správném množství. To může znamenat nárůst produktivity, neboť studující nemusí ztrácet čas studováním irelevantních materiálů. LCMS má několik základních komponentů. **Skladiště bloků** – centrální databáze pro uskladnění jednotlivých bloků. Odtud jsou poté vyjímány a používány buď jednotlivě, nebo v kombinaci s dalšími bloky. Tím mohou vznikat větší moduly, nebo kurzy podle individuálních požadavků. **Automatizované aplikace pro autory** – využívají se k tvorbě vícenásobně využívaného obsahu, který je k dispozici ve skladišti. S použitím připravených šablon mohou autoři vyvíjet celý kurz s použitím již existujících bloků, nebo vytvářením bloků nových. Je možné tyto dva způsoby kombinovat. **Dynamické rozhraní** – umožňuje předávání bloků na základě uživatelských profilů, protestů a požadavků uživatele. **Aplikace pro administrativu** – umožňuje řízení záznamů o studujících, k zahajování kurzů, sledování pokroku studujících a k dalším administrativním funkcím (Barešová, 2011).

1.2 Distanční vzdělávání

Mezi základní principy distančního vzdělávání patří - princip sebevzdělávání, individualizace, interaktivity a využití multimédií. U *principu sebevzdělávání* si studující určuje kdy, kde a co bude studovat, sám se rozhoduje o tom, co bude studovat, důležitá je jeho samostatnost. *Princip individualizace* je zaměřen na stanovení individuálního plánu studia, tempa studia, komunikace studenta a vyučujícího, motivaci a demotivaci studujícího. *Princip interaktivity* se zaměřuje na malé dávky učiva, možnost časné zpětné vazby, možnost využívání testů s okamžitým vyhodnocením. Různé způsoby a prostředky prezentace, zapojení smyslů, zprostředkování efektivní komunikace jsou principy využití multimédií (Rohlíková, Vejvodová, 2012).

Distanční vzdělávání je učení o fyzické vzdálenosti a tím se odlišuje od přímé výuky a self-vzdělávacích programů. Ve vzdálenosti je učení se naučil na vlastní odpovědnost, ale s výrobcem didaktické a self-learningových programů (Großner, Fuchs-Bruninghoff, 2009). Vejvodová píše o vzdálenosti, „Nevnímejte vzdálenost jako oddálení vzdělavatele a vzdělaného, ale spíše opačně – jako přiblížení vzdělávací instituce k vzdělanému (Rohlíková, Vejvodová, 2012 str. 154).“ Při chápání vzdálenosti jako abstraktního pojmu, ji můžeme rozdělit do několika typů. *Prostorová vzdálenost* je neomezená, studijní plán a program jsou postaveny tak, aby studující nemusel dojíždět pravidelně do určité instituce, ale je postaven tak, aby se k výuce dostal kdykoli a kdekoli a mohl studovat tam, kde je to pro něj nejvýhodnější. Proto je nutné připravit studijní obory pro samostudium, seznámit studujícího se zásadami efektivního samostudia. Vypracovat studijní plán a vytvořit vhodné studijní prostředí. Charakteristickým rysem distančního vzdělávání je korespondenční komunikace, která nám udává *časovou vzdálenost*. Tím rozumíme, že mezi otázkou studujícího a odpovědí vyučujícího je určitý časový posun. Současný rozvoj moderních technologií umožňuje větší pružnost a dynamičnost této komunikace. Ani tyto možnosti nezaručují okamžitou odpověď vyučujícího, ten se může věnovat čtení elektronické pošty jen v určité dny, nebo hodiny. Rychlost a pravidelnost odpovědí je ale velmi důležitá pro úspěšnost studia. Proto je vhodné stanovit dostatečný způsob komunikace, jako je umožnit studujícímu více komunikačních kanálů (e-mail, chat, skype, diskusní fórum, ICQ, ...). Organizováním

průběžných prezenčních setkávání, on-line diskuzí, skupinovou prací, dispozicí kontaktů, nebo vzájemné představení studujících, řeší organizace nejen **sociální vzdálenost**, ale i sociální izolaci, která se při formě distančního vzdělávání může vytvořit. Přesto že je studující stále v kontaktu s vyučujícím a s ostatními studujícími, vytváří se mezi nimi **psychologická vzdálenost**. Často se neznají, nikdy se neviděli, nemají o sobě bližší informace a to může velmi ovlivnit jejich komunikaci. Každý studující se potýká s vlastními komplikacemi studia, ať už osobními, zdravotními, ani použití vzdělávací metody nemusí vyhovovat všem stejně. Vyučující má velmi sníženou možnost pozorování, musí se velmi věnovat jednotlivým studujícím a všimnout si náznaků problémů (změna komunikace, zvolnění tempa). Musí být také velmi opatrný v hodnocení studujících a komunikace nesmí být pouze jednostranná, vyučující by se měl, je-li to třeba, sám od sebe zajímat o jednotlivé studující. V distančním vzdělávání se také setkáváme s **kulturní vzdáleností**. Vzdělávací instituce distribuuji programy do různých zemí, do států s odlišnými kulturami a zvyklostmi. Studující si může špatně zvykat na pro něj neobvyklou studijní metodu, nemusí rozumět studijnímu textu a tak dále. Pro to je velmi důležitá adaptace studijních metod a ne pouze jejich překlad. V distančním vzdělávání studující studuje sám, ovšem není osamocen, neboť má k dispozici podporu tutora (Rohlíková, Vejvodová, 2012).

1.2.1 Distanční vzdělávání u dospělých

Nejdůležitějším prvkem v distančním vzdělávání je studující sám. Velmi výhodná je možnost studia kdykoli a kdekoli, i přes tyto velké výhody se ukazuje velmi náročné udržení motivace studujících. Velmi velkou roli stále hraje osobní kontakt s vyučujícím, studující skupinou, osobní účast na přednáškách. Rohlíková, Vejvodová uvádí zásadu v distančním vzdělávání, která říká „Je třeba stále hlídat, aby ono „ učit se kdykoli“ neznamenal ve skutečnosti „nikdy pořádně“ a ono „kdekoli“ neznamenal „nikdy v klidu“ (Rohlíková, Vejvodová, 2012 str. 165).“ V souvislosti s distančním vzděláváním se objevuje pojem tutor, lze jej definovat jako průvodce, zprostředkovatele, podporovatele a facilitátora distančního vzdělávání, který se liší od klasických vzdělavatelů dospělých, jako jsou učitel, či lektor. Je důležitý v souvislosti minimalizací

osamocení, izolaci studujících, podporuje sociální kontakty mezi nimi, zprostředkovává zpětnou vazbu o pokroku ve studiu jak u jednotlivce, tak u skupin (Bednaříková, 2013).

Při tomto vzdělávání se využívají studijní systémy, které zajistí sestavení studia dle potřeb a znalostí studujícího. Vyučování, kdy se využívá dřívějších zkušeností studujícího, se může dělit na několik typů. Prvním typem je vzdělávání *laterární*, zakládá se na zobecnění a napomáhá řešit stejné nebo podobné úrovně složitosti. Využívá se zkušeností a studenti se vedou k sebereflexi. *Vertikální* vzdělávání využívá nižší způsobilosti, která usnadňuje vyučování vyššího stupně. Možnost opakování a připomenutí dřívější látky. Distanční studující nesmí pouze číst nebo poslouchat. Také zde se využívá metod zkušenostního učení, nechat studujícího sáhnout si, vidět na vlastní oči, vyzkoušet v praxi, atd. Také je potřeba zpětná vazba, kterou se zjišťuje zpětná vazba od studujícího, mohou se používat analýzy, dotazníky, diskuze, test (Rohlíková, Vejvodová, 2012).

Cílem vzdělávání je zvyšování výkonnosti (kompetencí) za efektivního využití maximálního potenciálu zaměstnanců. Je možné použít čtyř úrovnovou stupnici pro určení úrovně kompetencí, která bude odpovídat vzdělávacím cílům. Úroveň 1 – *povědomí* – pracovník si je vědom existence základních prvků oboru, používání daných nástrojů. Jedná se o znalost základních termínů a schopnost vykonávat určité přesně vymezené praktické úkoly. Úroveň 2 – *znalost praxe a pracovních postupů* – pracovník je schopen číst a psát o jevech, které studuje, je schopen komunikovat s odborníky o záležitostech oboru. Dospělý je schopen zacházet se základními nástroji oboru, vykonávat specializované nebo jednotvárné úkony, předat jiné osobě praktické instrukce, je to první odborná úroveň. Úroveň 3 – *efektivní využití nástrojů* – pracovník si je vědom existence pracovních postupů a jejich efektivního využití. Je schopen analyzovat situaci, která vyžaduje kritické zhodnocení a úpravu pracovního postupu. Úroveň 4 – *efektivní využití metodologií* – pracovník daný postup používá, je schopen jej aplikovat v jiných podmínkách i jinými způsoby a je schopen nalézt nová pole pro jejich aplikaci. Pro jednotlivé úrovně je možné využít různé vzdělávací technologie (Barešová, 2011).

Při prezenční výuce je základním zprostředkovatelem učiva pedagog, v distančním vyučování studující využívá různých typů studijních opor. Ty obsahují

předem didakticky zpracované učivo. Studující používá dva základní typy materiálu. **Základní materiál**, jehož obsah je cíleně didakticky zpracován pro daný kurz, obsahuje pedagogické impulzy, metodické poznámky, interaktivní prvky. Doplnkovým studijním materiálem, jsou například pořady a ukázky určené pro širokou veřejnost, které jsou komentovány ve studijních textech. Mezi studijní opory můžeme zařadit **textové opory** (distanční studijní texty), tištěné dokumenty jsou i přes rozvoj multimédií základní studijní oporou při vzdělávání. Pokud sama instituce nezajistí tištěnou podobu materiálu, měla by upravit a poskytnout verzi pro možnosti tisku. Jsou to speciální texty k výuce, metodický plán studia, běžná skripta, učebnice a další literatura. Pokud jsou pro prezenční studium vypracovány kvalitní a dostupné materiály, lze je integrovat s dostatečným návodem jak je využít při distančním studiu. Při používání dalších materiálů, jako mohou být slovníky, atlasy, tabulky a tak dále, je nutno počítat a popřípadě zajistit jejich dostupnost. **Audiovizuální opory**, videokazety lze použít při prezentaci dějů a postupů jako například biologické procesy, ukázání neznámých krajů, míst a podobně. Televizní a rozhlasové vysílání lze využít při vzdělávání většího množství lidí najednou. Videokonference a audiokonference lze využít při kontaktu s odborníky, diskuzích, konzultacích a podobně. **E-learningové pomůcky**, CD-ROM lze využívat při poslechu v autě, během dne doma a podobně. Elektronické učebnice – e-book, digitální kniha, která umožní lepší dostupnost a možnost pro více studujících najednou. On-line kurz a podobně. Tyto opory se kombinují (Rohlíková, Vejvodová, 2012).

1.2.2 Příprava distančního kurzu

Při přípravě distančního kurzu se může vycházet z více možností. Bude se převádět existující kurz do distanční formy, bude se přebírat již hotový kurz vytvořený jinou vzdělávací institucí v ČR nebo v zahraničí za přesně stanovených podmínek – tzv. transfer kurzu, bude se vytvářet nový kurz (Zlámalová, 2008).

Nejdříve je třeba věnovat značnou pozornost zaškolení a motivaci autorů, kteří budou studijní materiály přepracovávat. Zkušenosti ukazují, že někteří učitelé, kteří mnoho let úspěšně učí prezenční formou, těžko přijímají fakt, že pro distanční studijní technologii nemají dostatečnou erudici, a že studium, může být realizováno jinak, než tradičním způsobem. Pokud se provádí transfer již vytvořeného kurzu, je nutné

věnovat velkou pozornost podmínkám jeho využití. Pokud se provádí transfer ze zahraničí, musí být velmi zváženy podmínky a musí být dokonale proveden překlad, neboť by některé části nemusely být použitelné pro naše podmínky. Vytváření vlastního kurzu je nejtěžší a nejnákladnější varianta. Její výhodou však je, že bude plně vyhovovat cíleným skupinám, možnostem vzdělávací instituce a využívat reálnou situaci v prostředí, kde vzdělávání probíhá (Zlámalová, 2008).

Na začátku je třeba vypracovat *projekt kurzu*, ten by měl posoudit odborný tým, složený ze zástupců vzdělavatele a ze zástupců zadavatele. Při tvorbě kurzu je třeba dle Zlámalové zachovat určitý postup:

1. „Analýza poptávky a výběr tématu (marketing)
2. Vytvoření realizačního týmu (manažer kurzu + autorský kolektiv)
3. Výběr a příprava potřebného množství tutorů
4. Organizační zajištění studia (administrátor)
5. Zpracování studijního „balíčku“ a jeho odborné posouzení po stránce obsahové i didaktické (oponentní řízení)
6. Realizace pilotního kurzu
7. Zhodnocení pilotního kurzu – hodnocení tutorů, studujícími, organizátory)
8. Provedení potřebných úprav a změn
9. Finanční kalkulace a stanovení výše školného
10. Atestace a certifikace
11. Zajištění nabídky a propagace studijního kurzu (promotion) (Zlámalová, 2008 str. 61).“

Některé aktivity na sebe navazují, jiné mohou probíhat současně. Přípravě kurzu je třeba věnovat dostatek pozornosti a času. Pro vytvoření kvalitního kurzu je nutná týmová spolupráce. Každý člen týmu je nezaměnitelný a nezastupitelný. Musí si také stanovit přesný cíl studia a musí být jasně stanovena cílová skupina. Každý tým by měl mít určitou podobu: *Manažer kurzu* – vybírá tým spolupracovníků, vypracovává projekt kurzu, uzavírá autorské smlouvy, sleduje termíny a finanční náklady, určuje oponenty, zodpovídá za výsledek. *Garant modulu* – vybírá kolektiv pro modul, spolupracuje s pedagogem, řídí a koordinuje práci kolektivu autorů, vybírá odborné oponenty. *Autor*,

spoluautor – vytváří odborný obsah kurzu, zodpovídá za odbornou kvalitu modulu. *Pedagog (metodik)* – kontroluje kurz po stránce didaktické. *Oponent* – odborník v daném předmětu, který posoudí odborný obsah. *Studující kritický čtenář* – neoborník, který průběžně testuje vznikající materiály, ze strany jejich sdělitelnosti, srozumitelnosti, uspořádání. *Grafik, SW technik* – odborní technici, řešící grafické úpravy textu a umístění textu do elektronického prostředí (Zlámalová, 2008).

Jsou-li vymezeny hlavní cíle, stanoví se určité základní požadavky na zájemce o studium. Nejdříve je stanovena osnova modulu, pak následuje psaní učebního textu, kde se musí pamatovat na dávkování učiva. Musí být připraveno ověřování správnosti pochopení učiva, které aktivizuje studující, pomáhá řídit studium a mělo by v nejvyšší míře využívat dosavadních zkušeností studujících. Již při psaní studijních textů, je třeba myslet na multimediální pomůcky a vybrat vhodné instalace např. mapy, obrázky, tabulky, diagramy atd. Naprosto nezbytnou součástí distančních textů je shrnutí kapitol, příklady. Větší úseky mohou být ukončeny výstupními testy, zadáním samostatných prací – esejí, projektů, jejichž řešení ověřuje integraci podstatných poznatků z daného modulu. Na závěr se uvádí dostupná literatura, rozšiřující prezentované učivo. Při hodnocení zpracovaných studijních textů se často využívá tzv. “kritický čtenář“. Text přečte neoborník v dané problematice, posoudí jeho srozumitelnost a sdělitelnost, určí obtížné či nesrozumitelné pasáže, kde byl problém s pochopením textu, kde bylo nutno se vracet k předchozímu textu či se s někým radit (Zlámalová, 2008).

Ověřování kvality kurzu a připravenosti vzdělávací instituce je organizace a vyhodnocení pilotního kurzu. Tím se rozumí první cyklus studia, realizovaný na menším počtu studujících (optimální je skupina 20 studujících rozdělených do dvou skupin, každá je vedena jedním tutorem). Tito studující neplatí náklady spojené se studiem, musí ovšem pravidelně a velmi pečlivě vyhodnocovat každou etapu svého studia, hodnotit kvalitu studijních pomůcek, srozumitelnost textu, kvalitu, množství a efektivnost testů, úroveň prezenčních částí studia a nezbytnost jejich zařazení do studijního programu, úroveň a činnost tutorů atd. K těmto účelům se většinou používá dotazník s konkrétními otázkami, nebo řízený rozhovor. Je důležité, aby byli pilotní studující dobře vybráni, byli začleněni do problému a byli přesvědčeni o důležitosti své

role v tvorbě studijního produktu. Je důležité je informovat o tom, že pokud jejich připomínky nebudou kladné, neponesou za to nepříjemné následky. Aby studium daného kurzu bylo finančně výhodné a krylo všechny náklady s ním spojené, je třeba alespoň 300 studujících. Proto je dobrá všeobecná informovanost o studijních příležitostech, naprosto nezbytnou součástí systémového přístupu k distančnímu vzdělávání. Počáteční náklady spojené s distančním vzděláváním jsou velmi vysoké, a proto se financují z více zdrojů (zahraniční podpůrné projekty, příprava pomůcek i pro jiné uživatele, školné). Většina studujících je ke studiu motivována získáním výstupného certifikátu, který je oficiálním potvrzením jejich získané odbornosti. Osvědčení musí být v souladu s platnou legislativou, je pozitivní, aby kurz byl akreditován státem a to Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, nebo nějakou jinou institucí např. profesní komorou, která se tím zaručí za jeho kvalitu. V ČR zajišťuje akreditaci vysokoškolských vzdělávacích programů Akreditační komise, jmenuje ji vláda a je nezávislá. Rekvalifikační programy akredituje komise na ministerstvu mládeže, tělovýchovy a sportu (Zlámalová, 2008).

1.3 Historie vzdělávání sester v České republice

Na území českých zemí je nejstarší zmínka z roku 1620, kdy se v Praze Na Františku otevírá nemocnice Milosrdných bratří, určená pouze pro mužské pacienty. Pro mnichy – novice byla zřízena škola pro vzdělání v opatrovnické činnosti. Vzdělávání opatrovníků rozšířila nařízení Marie Terezie. Přednášek na lékařské fakultě v Praze se mohli zúčastňovat i porodní báby a ranhojiči. Výuku se snažil prosadit Václav Joachim Vrabec (1740 – 1805) z řádu Milosrdných bratří. Ve výuce věnoval pozornost hygieně na pokojích a hygieně nemocných, stravě - jejímu podávání a oděvu nemocných. Nadále procedurám, které mohli opatrovníci a opatrovnice vykonávat (Kutnohorská, 2010).

1.3.1 Období od konce století do roku 1989

V této době je prudký rozvoj zakládání nemocnic. Nemocnice potřebovaly ošetrovatelské školy a ty zase byly na nemocnici hmotně závislé. Po první světové válce představovaly nemocniční personál hlavně řeholní sestry-ošetrovatelky. Nové pohledy na ošetrovatelství v československé republice přinesla Alice Masaryková z USA.

Na začátku 20. století se zjišťuje nutnost vysokoškolsky vzdělaných sester. To vytvořilo impulz pro vznik univerzitních ošetrovatelských škol. Ve 30. letech 20. století přichází myšlenka vzniku sestry specialistky. V českých zemích vychází roku 1914 nařízení rakouského ministerstva vnitra o ošetřování nemocných považovaného za povolání. Nařízení uznalo význam ošetrovatelské péče a legalizovalo zřízení ošetrovatelských škol. V meziválečném období jsou položeny dobré základy československého ošetrovatelství. Sestry vytvořily profesní organizaci a ta byla přijata do ICN (Kutnohorská, 2010).

Po odsunu německých lékařů a sester dochází k velkému nedostatku ošetrovatelského personálu. V tomto období dochází ke vzniku mnoha ošetrovatelských škol. Potřeba školit sestry ve vedoucích pozicích dává vzniknout v roce 1946 Vyšší ošetrovatelské škol. Bylo možno si zvolit ze dvou alternativ a to pedagogické vzdělávání sestrám-učitelkám na ošetrovatelských školách a příprava vrchních sester v terénu. Roku 1948 jsou školy sloučeny s rodinnými a sociálními školami a vzniká střední zdravotnická škola, studium bylo ukončeno maturitní zkouškou. V roce 1960 byly vytvořeny Střediska pro další vzdělávání v Brně a v Bratislavě. V 70. letech 20. století se mění pohled na Ošetrovatelství. „Ošetrovatelství je chápáno jako společenskovední disciplína, která se rozvíjí na základě společenského výzkumu (Kutnohorská, 2010 s. 117)“. Mění se postavení sester a nejdůležitější východiska pro změny jsou dokumenty Rady Evropy, které postupně ratifikovalo dvanáct evropských států (Kutnohorská, 2010).

1.3.2 Ošetrovatelství po roce 1989

Cílem změn je přispět ke zvýšení úrovně ošetrovatelské péče, upravit vzdělávání sester dle kritérií evropské unie a převedení vzdělávacích institucí z ministerstva zdravotnictví na ministerstvo školství, tělovýchovy a sportu. V roce 2007 jsou na středních zdravotnických školách poslední studenti s titulem všeobecná sestra a jsou nahrazeni asistenty. Roku 1960 vzniká na filozofické fakultě Univerzity Karlovy vysokoškolské studium v aprobační kombinaci psychologie a péče o nemocné, bylo kombinovanou formou a od roku 1980 probíhá také denní formou. V 90 letech dvacátého století vzniká forma bakalářského studia ošetrovatelství, s posléze navazující formou magisterského případně doktorandského studia (Kutnohorská, 2010).

1.4 Ošetrovatelské školy

Na vzniku ošetrovatelských škol se v devatenáctém století podílelo nejvíce Emancipační hnutí. To usilovalo, aby ženy dosáhly kvalifikace, která jim umožňovala výkon placené profese. V roce 1871 vznikl v Praze Ženský výrobní spolek český, iniciátorkou byla Karolina Světlá (1830 – 1899) a ve vedení spolku se uplatnila Eliška Krásnohorská (1847 – 1926). Tento spolek měl i vlastní časopis Ženské listy. Karolina Světlá v čele Ženského výrobního spolku vyzývala Společek českých lékařů, aby pomohl při organizaci ošetrovatelské školy. Tato myšlenka byla podpořena Spolkem lékařů českých, který vznikl v roce 1862 a hlavně jednatelem tohoto spolku lékařem Vítěslavem Janovským (1847 – 1925). Tak vzniká v roce 1874 první česká ošetrovatelská škola v Praze. Vzniká dříve než ve Vídni a je první svého druhu v Rakousku – Uhersku (Kutnohorská, 2010).

1.5 Právní předpisy pro vzdělávání sester

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

Vyhláška č.423/2004 Sb., kterou se stanoví kreditní systém pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků.

Zákon 105/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška 321/2008 Sb., kterou se mění vyhláška č. 423/2004 Sb., kterou se stanoví kreditní systém pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků.

Vyhláška 423/2004 Sb., kterou se stanoví kreditní systém pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků.

Vyhláška 4/2010 sb., kterou se mění vyhláška č. 423/2004 Sb., kterou se stanoví kreditní systém pro vydání svědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků, ve znění vyhlášky č. 321/2008 Sb.

Vyhláška 55/2011 Sb., o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků

Věstník MZ ČR č. 9/2004, koncepce ošetrovatelství

1.6 E-learning ve zdravotnictví

Zdravotnická problematika vytváří podmínky pro posun paradigmatu ve zdravotnictví a nepřímo i v ošetrovatelství. Ve vyspělých demokraciích je ošetrovatelský personál neustále motivován touhou udržet se na odborné špičce své profese a má zaujetí pro kontinuální vzdělávání. Využívá dovedností výpočetní technologie, jako jsou rychle získávané informace, využívá možnost komunikovat s ostatními profesionály ve světě prostřednictvím serverů věnovaných sestřám. Informatika hraje roli při vytváření univerzálních standardů, které umožňují rychlou a efektivní elektronickou výměnu informací a dat mezi jednotlivci, institucemi i národy. O zdravotní a ošetrovatelskou informatiku by se měla zajímat každá sestra, která se chce zapojit do budování moderního ošetrovatelství (Plevová, 2012). Mnoho evropských států realizovalo v devadesátých letech rozsáhlé reformy. Nová koncepce vzdělávání v ošetrovatelství představuje hlubokou změnu v ošetrovatelské praxi i nový způsob profesionální přípravy sester pro institucionalizovanou a individualizovanou ošetrovatelskou péči. Celoživotní vzdělávání sester zvyšuje jejich spokojenost, sebedůvěru a sebeúctu. Existence vzdělaných sester na každém oddělení zajišťuje určitou tzv. pomocnou síť pro nové pracovníky, také vytváří pozitivní klima pro udržení jak absolventů, tak nových zaměstnanců (Bártlová, 2006). V současné době se v západních zemích využívá nástroje Web 2. Sestry jej v nemocnicích mohou plně využívat a více spolupracovat mezi sebou, než sestry mimo nemocniční zařízení (Lau, 2011).

Jeho největší výhodou může být možnost aktivního zapojení studentů do přípravy i obsahu kurzů a snaha o sdílení studijního obsahu (Barešová, 2011).

Pracovníci ve zdravotnictví jsou povinni se účastnit celoživotního vzdělávání a to obnovováním, zvyšováním a doplňováním vědomostí, znalostí a způsobilosti. Ministerstvo zdravotnictví České republiky také vytváří projekty týkající se vzdělávání nelékařských profesí s využitím e-learningových kurzů. E-learningová forma vzdělávání je nejen trendem poslední doby, ale také přináší zvyšování kvality účastníků vzdělávání, schopnost účastnit na výukových činnostech. Také podporuje zvyšování počítačové gramotnosti zdravotníků a jejich prohlubování v možnostech vyhledávání odborných zdrojů. Nejedná se pouze o vystavování studijních materiálů, ale možnost aktivně se účastnit, podílet a vzájemně komunikovat (Hofštetřová Knotková, 2012).

Ministerstvo zdravotnictví České Republiky v individuálním programu vytváří kurzy nelékařských profesí. Od roku 2012 jsou zpřístupňovány e-learningové kurzy určené pro všeobecné sestry – edukátorky pacientů s různým druhem onemocnění. Sestry edukátorky i všeobecné sestry se seznámí s edukací pacientů obecně, s právními normami, s řízením kvality ve zdravotnictví a sociální péči, se zásadami komunikace s klienty a s normami etického chování. Dozvědí se jak komunikovat s klienty s určitým onemocněním, například a klienty s diabetem mellitem, neurologickým onemocněním a podobně. Tyto kurzy se budou nadále rozvíjet. Všechny testy budou mít souhlasné stanovisko České asociace sester. Budou zařazeny do vzdělávacích akcí e-learningových kurzů a budou jim přiděleny kredity. Tím pádem každý absolvent e-learningového kurzu získá potvrzení o účasti na e-learningovém kurzu s vyznačeným počtem kreditů (Hofštetřová Knotková, 2012).

Také Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů v Brně, dále jen NCONZO podporuje využívání e-learningového vzdělávání. V souvislosti s reformou specializačního vzdělávání ve zdravotnictví bude zařazen e-learning jako součást několika nově vzniklých programů. Tak vznikne 26 nových vzdělávacích kurzů a modulů, jejichž součástí bude i e-learning. K on-line výuce bude využit softwarový nástroj Modle, který má výhodu otevřeného výukového systému. Je možno zapojit neomezené množství studujících. Jsou také zajištěni vyškolení tutoři a

vedoucí jednotlivých kurzů. V současné době má za sebou projekt pilotní testování (Marková, 2011). I na zdravotně sociální fakultě jihočeské univerzity byl realizován projekt na tvorbu e-learningové výuky. Je zaměřen na předmět „ošetřovatelské postupy“. Vysoká přednost této možnosti výuky je prohloubení interaktivity v učení, nová možnost propojení vyučujícího a studentů a také možnost kvalitního samostudia (Michálková, 2014).

I organizace působící v afrických zemích, pomáhající elektronickému vybavení místních nemocnic. Zde zajišťují mimo jiné i programy formou e-learningu, které napomáhají sestřím k dosažení diplomu místo pouhého certifikátu. Toto napomáhá k řešení nových a znovuobjevujících se nemocí (HI-TECH HEALTHCARE, 2011).

1.6.1 Vybrané internetové učebny a webové portály pro kontinuální vzdělávání sester

Sestra-In - zde jsou poskytovány kurzy kontinuálního vzdělávání pro nelékařské zdravotnické profese (sestry, porodní asistentky a zdravotnické záchranáře) v souladu se zákonem č. 96/2004 Sb. a souvisejícími předpisy. Každý kurz je ukončen testem, po jehož úspěšném absolvování registrovaný studující dostane dle délky kurzu 2 nebo 3 kreditní body do kontinuálního vzdělávání. Kurzy jsou rozděleny orientačně dle odborností, proto mohou některé spadat do více kategorií (sestra-IN, 2015).

NCO NZO - cílem je zkvalitnění a rozšíření nabídky kontinuálního vzdělávání pro nelékařské zdravotnické pracovníky. E-learning bude také součástí několika nově vytvořených vzdělávacích programů, hlavně v Jihomoravském kraji (nconzo,).

Internetová učebna České asociace sester - je určena pouze pro řádné členy České asociace sester. Kurzy zde jsou ohodnoceny 2 nebo 3 kreditními body dle rozsahu, v souladu s vyhláškou 321/2008 Sb. Po úspěšně splněném testu je možno vystavit potvrzení o studiu a získaných kreditech. Od 1. 2. 2012 je pro členy české asociace sester studium zdarma (Internetová učebna české asociace sester, 2012).

E-univerzita.eu - tento webový portál je orientován na distanční vzdělávání v podobě e-learningových kurzů, poskytující možnost prohloubení odborné kvalifikace nelékařských zdravotnických pracovníků. Snaží se vhodným způsobem reagovat na

požadavky odborné veřejnosti a vycházet z potřeb zdravotnické praxe. Kurzy jsou zde ohodnoceny maximálním počtem kreditů, které umožňuje vyhláška 4/2010 Sb., která vstoupila v platnost 1. 2. 2011. E-univerzita umožňuje prohloubení odborné kvalifikace nelékařských zdravotnických pracovníků a je schopna vyškolit velké množství studujících v krátkém čase (e-univerzita.eu, 2012).

1.7 Ústřední vojenská nemocnice - Vojenská fakultní nemocnice Praha

Ústřední vojenská nemocnice – Vojenská fakultní nemocnice Praha navazuje na tradici vojenských nemocnic v Praze. V roce 1925 přijímá parlament zákon, kterým se zřizuje Masarykova vojenská nemocnice. Po dokončení měla Masarykova nemocnice disponovat 1235 lůžky za normálního stavu. Z nich bylo 370 určeno pro rotu pomocného zdravotnictva. V mimořádných situacích mohl být počet lůžek zvyšován na 1766 (zvýšený stav), nebo až na 2090 (nouzový stav). Slavnostní otevření se koná v nepříliš klidné politické atmosféře 1. července 1938 a měsíc poté nemocnice zahajuje svou činnost. V roce 1947 tu vzniká první anesteziologické oddělení v Československu a v roce 1949 jako jedno z prvních i transfuzní oddělení. Nemocnice také zajišťuje v poválečných letech školicí zdravotnické středisko. V roce 1950 se Masarykova nemocnice přejmenovává na Ústřední vojenskou nemocnici, spolu s celou vojenskou zdravotnickou službou je podřízena Hlavnímu týlu Ministerstva národní obrany. Nemocnice zahájila pravidelnou spolupráci s celostátními zdravotnickými složkami, plnila centrum postpromoční přípravy absolventů Vojenské lékařské akademie v Hradci Králové (Skála, 1988; Gojda, 2008).

Po roce 1989 se do dosud soustředěné nemocnice pro vojenskou klientelu a jejich rodinné příslušníky dostávají i obyvatelé spádové oblasti. Od roku 1994 nemocnice poskytuje komplexní péči veškerým civilním pacientům. V roce 1999 je zahájena příprava na mezinárodní akreditaci dle standardů Joint Commission International. Nemocnice se musela ve svých provozech vyrovnat s více než 1500 indikátorů kvality. Po čtyřech letech příprav se roku 2003 stává první nemocnicí v České republice, střední a východní Evropě, která dosahuje certifikátu. Ten v roce 2007 obhájila (Skála, 1988; Gojda, 2008).

K neurochirurgické klinice (vzniklé roku 1959) se připojuje i klinika oční a interní, jako pracoviště 1. Lékařské fakulty Univerzity Karlovy Praha. 1. září roku 2005 vzniká na chirurgickém oddělení chirurgická klinika 2. Lékařské fakulty Univerzity Karlovy Praha a Ústřední vojenské nemocnice. 1. Ledna 2007 dochází ke vzniku ORL kliniky 3. Lékařské fakulty Univerzity Karlovy Praha a Ústřední vojenské nemocnice. V lednu 2012 vznikají kliniky Traumatologie pohybového aparátu 1. Lékařské fakulty Univerzity Karlovy Praha, Onkologická klinika 1. Lékařské fakulty Univerzity Karlovy Praha, Všeobecné fakultní nemocnice a Ústřední vojenské nemocnice a také Klinika anestezie a resuscitace 1. Lékařské fakulty Univerzity Karlovy Praha. V únoru 2012 se stala Ústřední vojenská nemocnice fakultní nemocnicí Fakultního vojenského zdravotnictví Univerzity obrany (Skála, 1988; Gojda, 2008).

V roce 2015 obhájí certifikát Spokojený pacient. V roce 2015 získává certifikát Spojené akreditační komise České republiky platný do roku 2018 (UVN, 2015).

1.7.1 Nemocnice současný stav

V současné době má nemocnice osm klinických pracovišť (chirurgie, neurochirurgie, neuroonkologie, interní obory, ORL, oční, infekční nemoci, ortopedie, onkologie, anesteziologie a resuscitace) v rámci lékařských fakult. Na všech pracovištích probíhá celoročně výuka studentů, vyšších zdravotnických škol, vysokých škol a Fakulty tělesné výchovy a sportu. Nemocnice disponuje 664 lůžky, z toho je 469 lůžek standardní péče, 70 lůžek JIP, 78 lůžek následné péče a 39 lůžek sociální péče a 9 lůžek domova pro válečné veterány. Pro armádu zajišťuje mimo jiné oddělení nemocí z povolání, ústřední lékařsko-psychologické oddělení a přestupnou komisi. Je také výukovou základnou Fakulty vojenského zdravotnictví Univerzity obrany v Hradci Králové (UVN,2015).

1.7.2 E-learning v Ústřední vojenské nemocnici – Vojenské fakultní nemocnici Praha

Doposud má nemocnice spuštěných 78 kurzů, povinných pro zaměstnance je 32. Zaměstnanec je povinen při přijetí a zapracovávání v ÚVN absolvovat 11 kurzů. Každoročně musí zaměstnanec splnit minimálně 5-7 kurzů dle profese. Kardiopulmonální resuscitace, interakce léků s potravou, všeobecný test pro nelékařské profese, patofyziologie oboru, agresivní pacient a rehabilitační ošetřování - cesta k soběstačnosti. Každé oddělení si poté určuje několik dalších kurzů povinných pro ně samotné. Tyto povinné kurzy a jejich splnění slouží k periodickému hodnocení zaměstnanců a jsou zakládány do jeho osobní složky. Zpracování e-learningových kurzů je v kompetenci Týmu pro výuku a vzdělávání nelékařských profesí. Tým pro výuku a vzdělávání nelékařských profesí ÚVN vznikl v roce 2004 v době, kdy ÚVN akreditovala JCI, má osm členů, všichni jsou zaměstnanci ÚVN. Na tématu a studijním textu daných kurzů se podílejí členové týmu pro výuku a vzdělávání nelékařských profesí ÚVN a také zástupci profesí. Informace jsou předány formou kurzů ukončených závěrečným testem. Jsou to například kurzy týkající se bezpečnosti práce, požární ochrany a mnoho dalších. O veškerou agendu související s e-learningem se stará vedoucí týmu pro výuku a vzdělávání nelékařských profesí ÚVN.

2 Cíle práce a hypotézy

2.1 Cíle práce

1. Zjistit časovou náročnost studia pomocí e-learningových kurzů.
2. Zjistit postoj všeobecných sester k e-learningovému vzdělávání.
3. Zjistit přínos e-learningového vzdělávání pro všeobecné sestry a pro management nemocnice.
4. Zjistit spokojenost všeobecných sester s formou, obsahem a rozmanitostí e-learningových kurzů.
5. Zjistit důvody, které vedou ke vzniku e-learningových kurzů pro všeobecné sestry.

2.2 Hypotézy

- H1 - K absolvování studia e-learningového kurzu je zapotřebí méně času než u kurzu prezenčního.
- H2 - Sestry do 30 let upřednostňují e-learningové vzdělávání na rozdíl od sester nad 30 let.
- H3 - Efektivita prezenčního vzdělávání je větší než u e-learningového vzdělávání.
- H4 - Finanční náročnost e-learningového kurzu je menší než u kurzu prezenčního

3 Metodika

3.1 Metodika výzkumu

Pro diplomovou práci byla zvolena kvantitativní forma šetření. Pro nutnost zjištění velkého množství dat, byla zvolena forma šetření pomocí nestandardizovaného dotazníků. Respondenty byly sestry pracující na klinických pracovištích Ústřední vojenské nemocnice - Vojenské fakultní nemocnice Praha. Dotazník (viz příloha 2) obsahoval 27 otázek, kdy měli respondenti možnost vybrat jednu, nebo více možností odpovědí. U několika otázek měli respondenti možnost i na vlastní vyjádření. První část otázek byla zaměřena na informace o výzkumném souboru. Další otázky se týkaly názoru na kontinuální vzdělávání, na e-learningové a prezenční kurzy. V poslední části dotazníku se otázky zaměřovaly na kurzy v ÚVN. Několik otázek má možnost zvolit více odpovědí. Dotazník byl distribuován elektronickou formou. Pro neúspěch této varianty, byl v tištěné podobě roznesen na jednotlivá pracoviště ÚVN, byl zcela anonymní a dobrovolný. Pro zpracování dotazníku byla použita popisná statistika, hypotézy byly ověřovány pomocí statistických metod chí kvadrát testu. Chí kvadrát test je test významnosti, používaný při rozhodování, zda existují souvislosti mezi dvěma jevy (Chrástka, 2007). Informace byly zpracovány v programu Excel 2013, ve kterém byly vypracovány výsledné grafy. Doplňkovou metodou byl rozhovor s vedoucí týmu pro výuku a vzdělávání nelékařských profesí ÚVN, která je také vedoucí oddělení farmacie.

3.2 Charakteristika výzkumného souboru

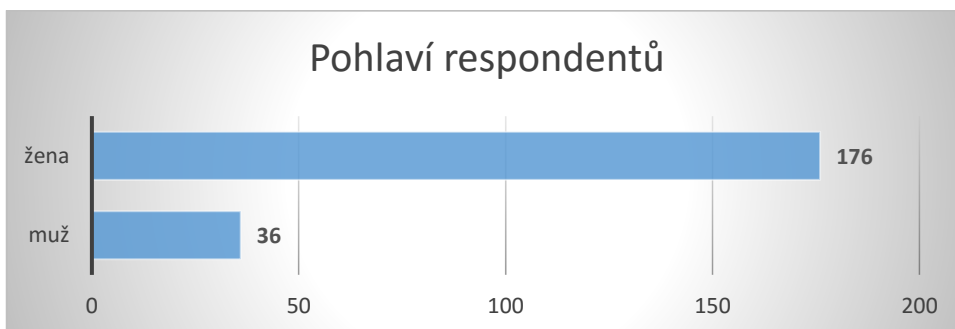
Výzkumný soubor byl tvořen sestrami na pracovištích Ústřední vojenské nemocnice-Vojenské fakultní nemocnice Praha. Dotazník byl schválen etickou komisí Ústřední vojenské nemocnice – vojenské fakultní nemocnice Praha (viz příloha 1). Pro možnost distribuce elektronickou formou, byla zvolena možnost odeslání dotazníku pomocí emailu vrchním sestrám pracovišť. V emailu byly informovány o dané problematice a také s prosbou o odeslání jejich podřízeným. Tento způsob rozdáání dotazníků, nebyl zcela úspěšný, návratnost byla pouhých 55 vyplněných dotazníků. Proto byl dotazník osobně roznesen po pracovištích v tištěné podobě. Sestry byly

informovány, pokud již dotazník vyplňovaly elektronickou formou, neměly již tištěný dokument vyplňovat. Osobní formou jsem roznesla 200 dotazníků, návratnost byla 189 dotazníků (94,5 %). Z 55 dotazníků vrácených elektronickou podobou, bylo neúplně vyplněno 6 a z osobní formy distribuce bylo neúplně, nebo zcela nevyplněno 29 (15,5 %). Celkový počet vrácených dotazníků byl 255, pro výzkumné šetření jich bylo použito 212 (83 %). Při osobní distribuci jsme se setkaly v některých případech s velkou neochotou o vyplnění, z důvodu nevyjadřování se k problematice, či s neochotou přečíst a vyplnit dotazník. Také se objevovaly informace o množství dotazníků, které musejí sestry v nemocnici vyplňovat, přesněji řečeno „ Jsou již přehluceny“. Šetření probíhalo od června do září 2015 na klinikách ÚVN.

4 Výsledky

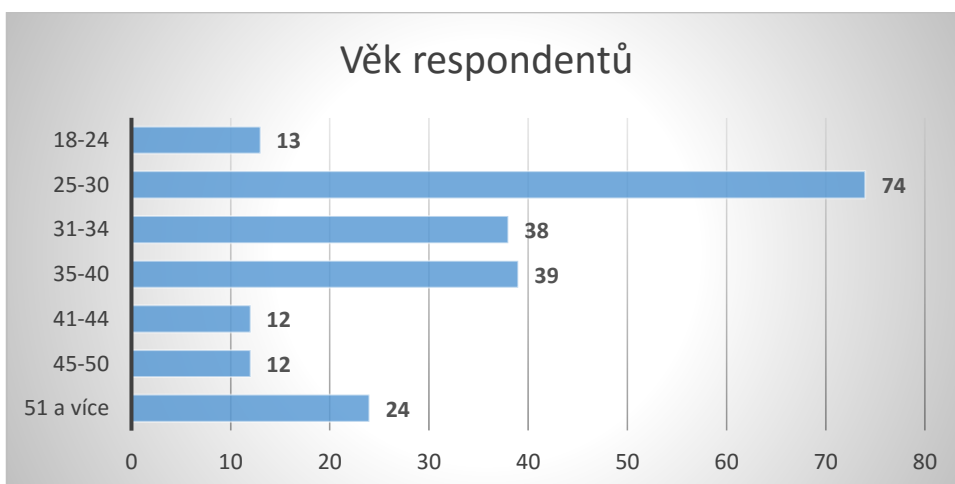
4.1 Vyhodnocení grafů, vycházejících z kvantitativního šetření

Graf 1 Pohlaví respondentů



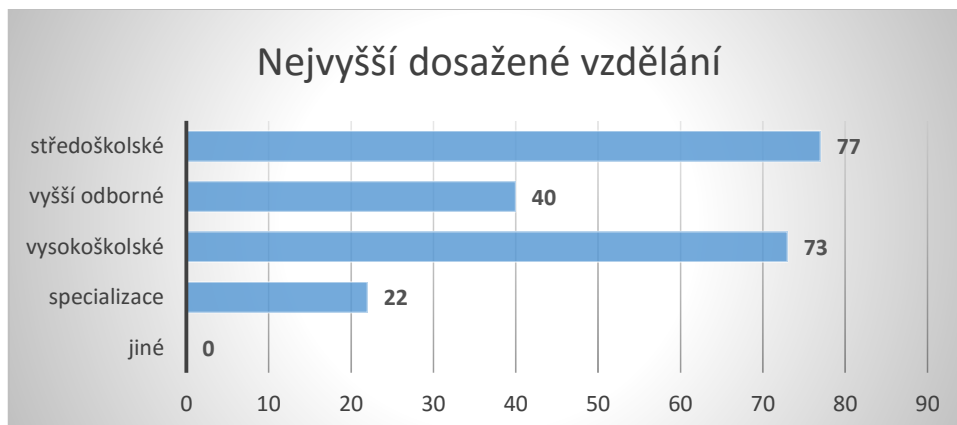
Celkový počet respondentů byl 212 (100 %), 176 (83,0 %) žen a 36 (17,0 %) mužů.

Graf 2 Věk respondentů



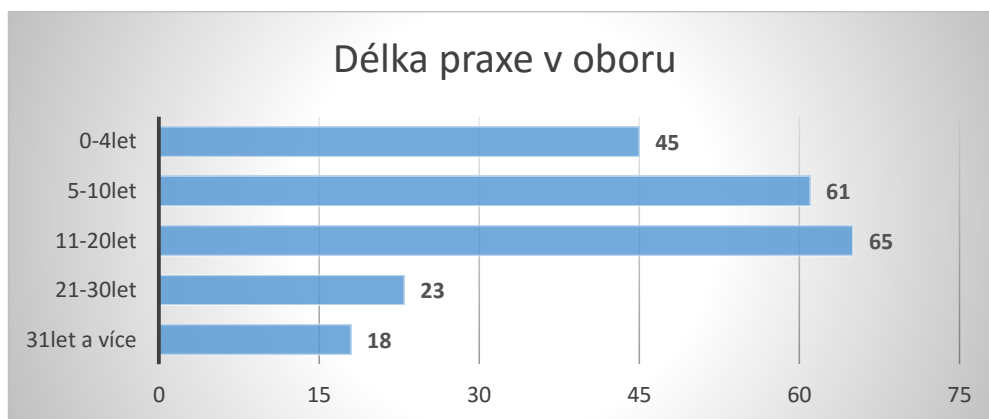
Z celkového počtu 212 (100 %) respondentů je zastoupeno ve věku 18-24 let 13 (6,1 %), ve věku 25-30let 74 (34,9 %) respondentů. Skupinu ve věku 31-34 let tvoří 38 (17,9 %) respondentů, ve věku 35-40 let 39 (18,4 %). Ve skupině 41- 44 let je 12 (5,7 %) a ve věku 45-50 je 12 (5,7 %) respondentů. V poslední skupině ve věku 51 a více je 24 (11,3 %) respondentů.

Graf 3 Nejvyšší dosažené vzdělání



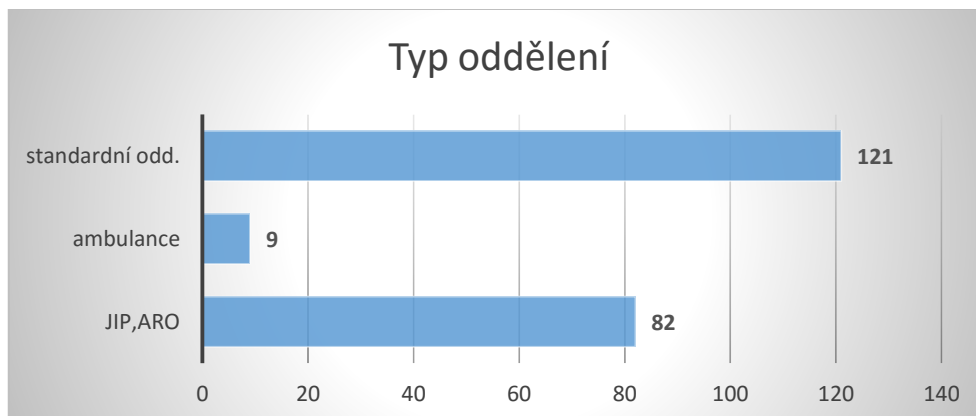
Na tuto otázku odpovědělo 212 (100 %) respondentů, ukončené středoškolské vzdělání má 77 (36,3 %), ukončené vyšší odborné vzdělání má 40 (18,9 %) respondentů, vysokoškolské vzdělání řádně ukončilo 73 (34,4 %) a specializaci ve vzdělání má ukončeno 22 (10,4 %) respondentů.

Graf 4 Délka praxe v oboru



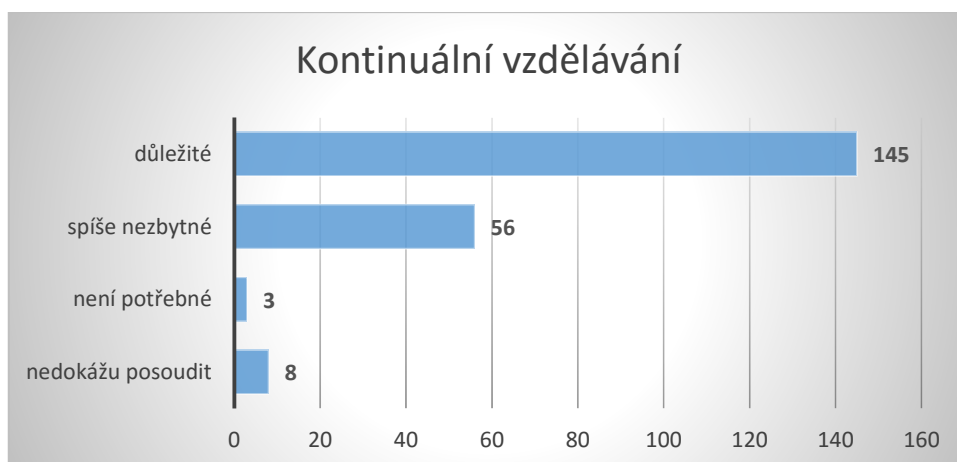
Z celkového počtu 212 (100 %) respondentů, pracuje ve skupině 0-4 let 45 (21,2 %) respondentů, druhou skupinu tvoří 61 (28,8 %) respondentů pracujících v oboru 5-10 let. Třetí skupina je zastoupena 65 (30,7 %) respondenty pracujících v oboru 11-20 let, čtvrtá skupina je tvořena 23 (10,8 %) respondenty pracujících v oboru 21 -30 let, pátou skupinu zastupuje 18 (8,5 %) respondentů pracujících v oboru 31 a více let.

Graf 5 Typ oddělení



Celkový počet respondentů je 212 (100 %), na standardním oddělení pracuje 121 (57,1 %) respondentů, Z oddělení ARO, JIP odpovědělo 82 (38,7 %) respondentů a z ambulantních oddělení odpovědělo 9 (4,2 %) respondentů.

Graf 6 Kontinuální vzdělávání



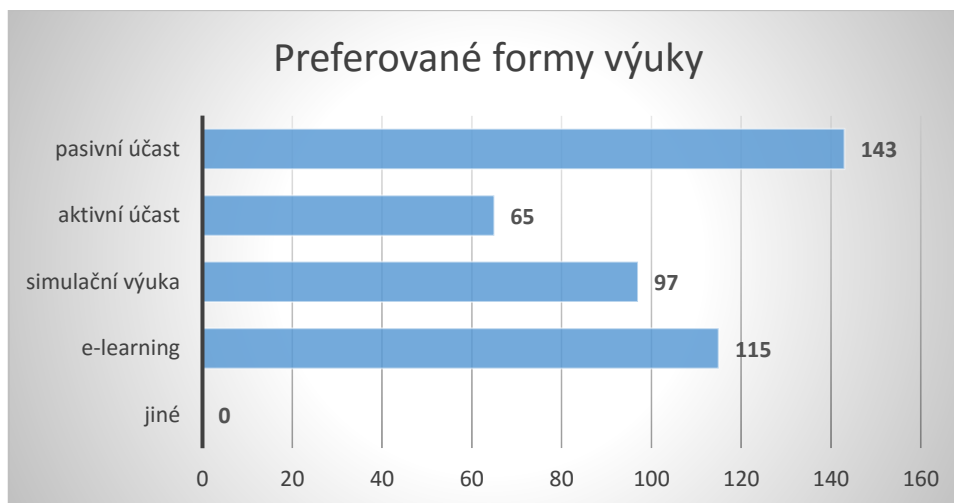
Na otázku „Kontinuální vzdělávání považujete ve vaší profesi“, odpovědělo v celkovém počtu 212 (100 %) respondentů. Za důležité považuje kontinuální vzdělávání 145 (68,4 %) a za spíše nezbytné 56 (26,4 %) respondentů, pro 3 (1,4 %) není potřebné a 8 (3,8 %) respondentů nedokázalo tuto otázku posoudit.

Graf 7 Vliv na kontinuální vzdělávání



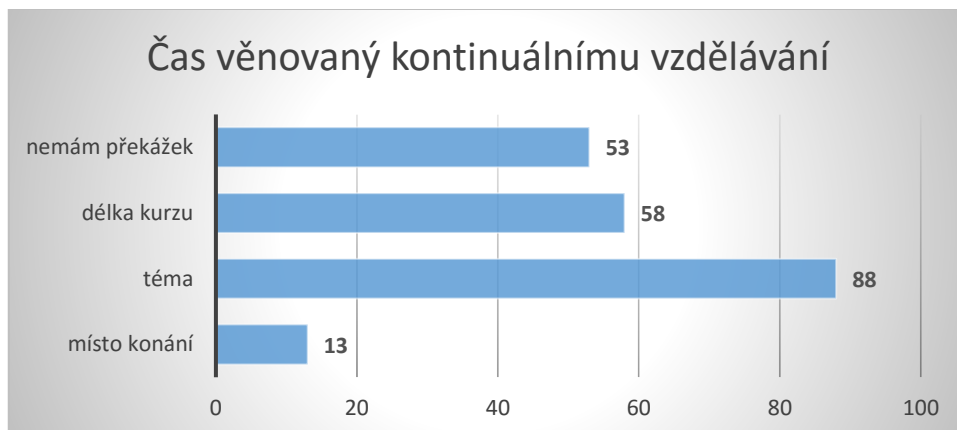
Na otázku „Co podle vás ovlivňuje kontinuální vzdělávání“ byla možnost více odpovědí, celkový počet je 294 (100 %), čas odpovědělo 131 (44,6 %) respondentů, finance 78 (26,5 %), místo konání 41 (13,9 %) a téma 44 (15,0 %) respondentů.

Graf 8 Preferované formy výuky



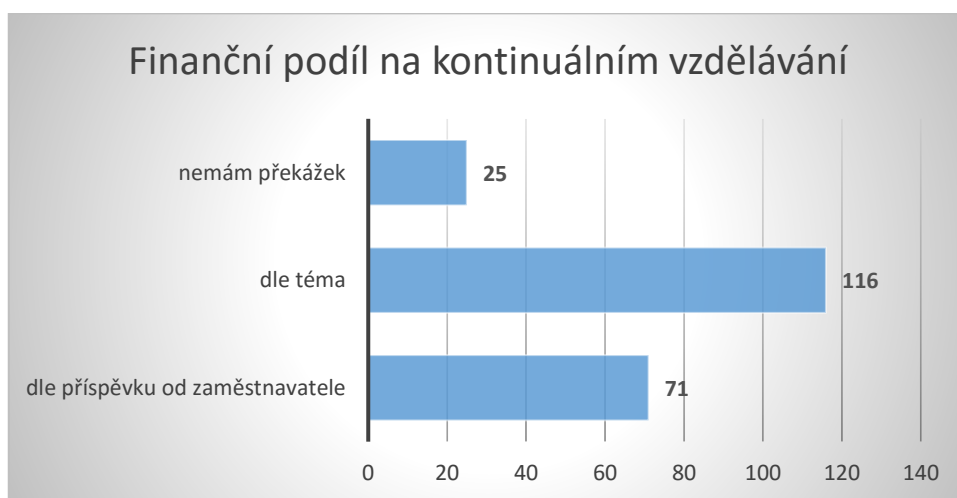
Na tuto otázku měli respondenti možnost zvolit více odpovědí, celkový počet odpovědí je 420 (100 %), 143 (34,0 %) respondentů preferuje při výuce prezenční formu výuky s pasivní účastí, 65 (15,5 %) prezenční formu výuky s aktivní účastí, simulační výuky by se zúčastnilo 97 (23,1 %) a e-learning jako formu výuky by preferovalo 115 (27,4 %) respondentů. Jinou možnost výuky ne zvolil nikdo.

Graf 9 Čas věnovaný kontinuálnímu vzdělávání



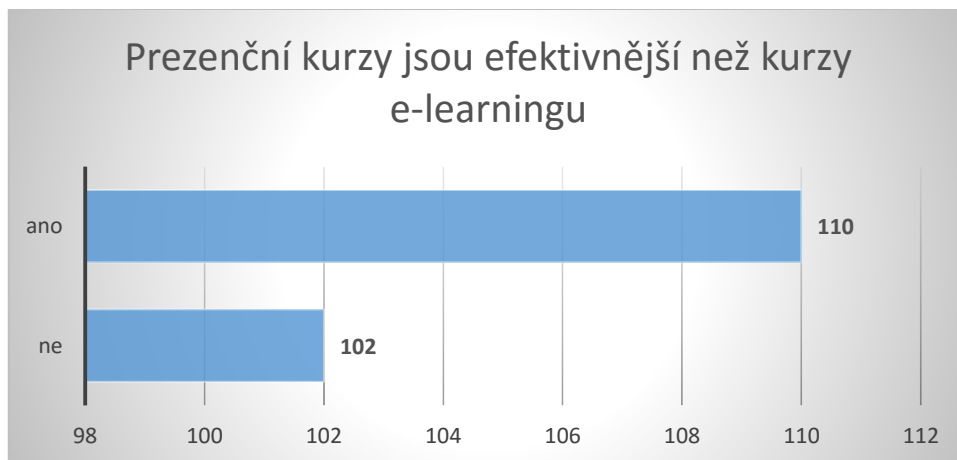
Na otázku „Kolik času jste ochoten/a věnovat kontinuálnímu vzdělávání?“ odpovědělo 212 respondentů, 53 (25,0 %) dotazovaných nemá překážek, dle délky kurzu uvedlo 58 (27,4 %), podle témat zapsalo 88 (41,5 %) a místo konání vyznačilo 13 (6,1 %) respondentů.

Graf 10 Finanční podíl na kontinuálním vzdělávání



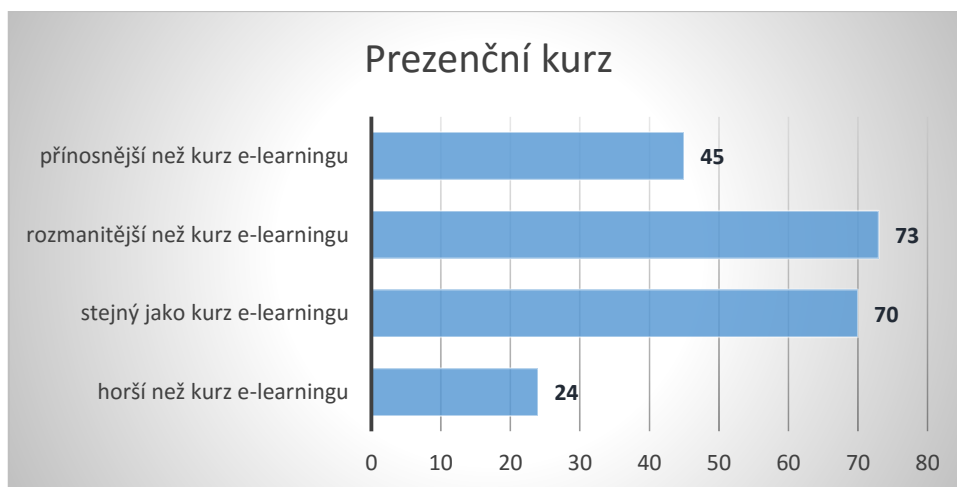
Celkový počet respondentů odpovídajících na otázku „Jste ochoten/a se finančně podílet na kontinuálním vzdělávání“ je 212 (100 %), s financemi nemá překážek 25 (11,8 %) respondentů, dle témat vybírá 116 (54,7 %) a dle příspěvku od zaměstnavatele finanční stránku řeší 71 (33,1 %) respondentů.

Graf 11 Prezenční kurzy jsou efektivnější než kurzy e-learningu



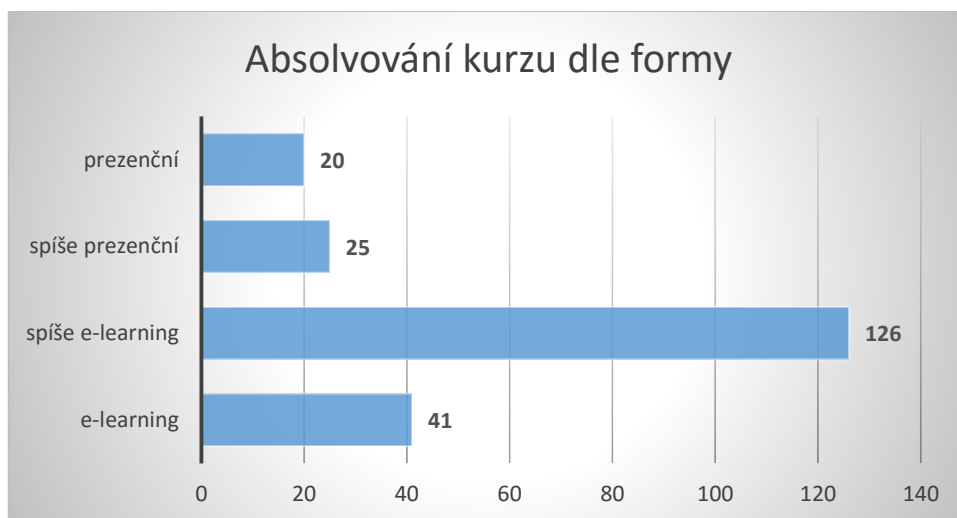
Otázka „Zdají se Vám prezenční kurzy efektivnější, než kurzy e-learningové“ měla 212 (100 %) odpovědí. Ano odpovědělo 110 (51,9 %), ne odpovědělo 102 (48,1 %) respondentů.

Graf 12 Prezenční kurz považujete



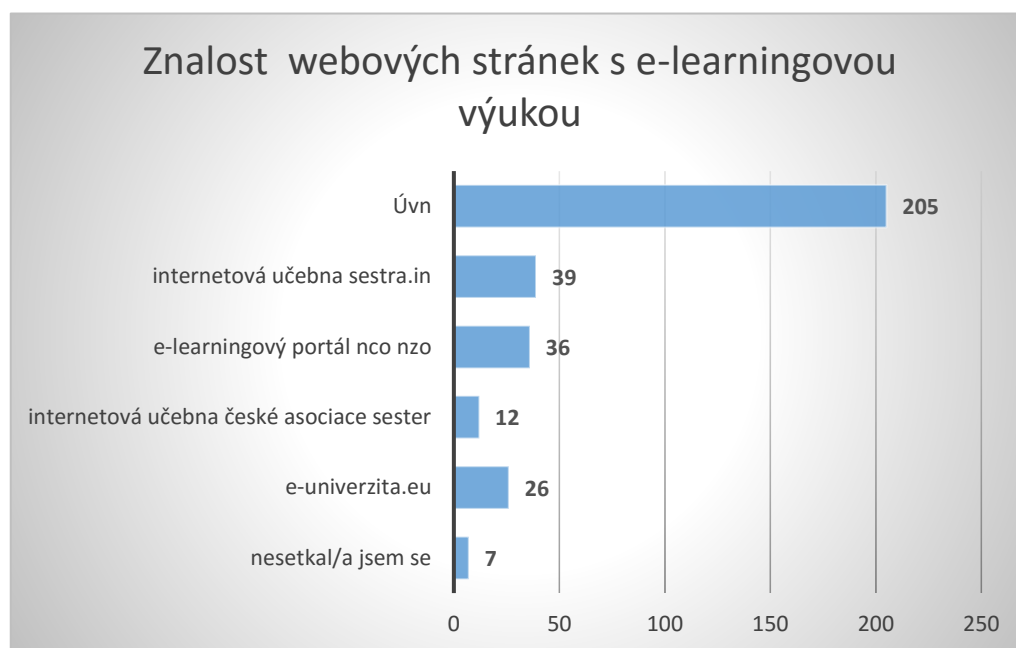
Na otázku „Prezenční kurz považujete za“ odpovědělo 212 (100 %) dotázaných. Odpověď „přínosnější než kurz e-learningový“ uvedlo 45 (21,2 %), „rozmanitější než kurz e-learningový“ 73 (34,4 %), „stejný jako kurz e-learningový“ 70 (33,0 %) a „horší než kurz e-learningový“ 24 (11,4 %) respondentů.

Graf 13 Absolvování kurzu dle formy



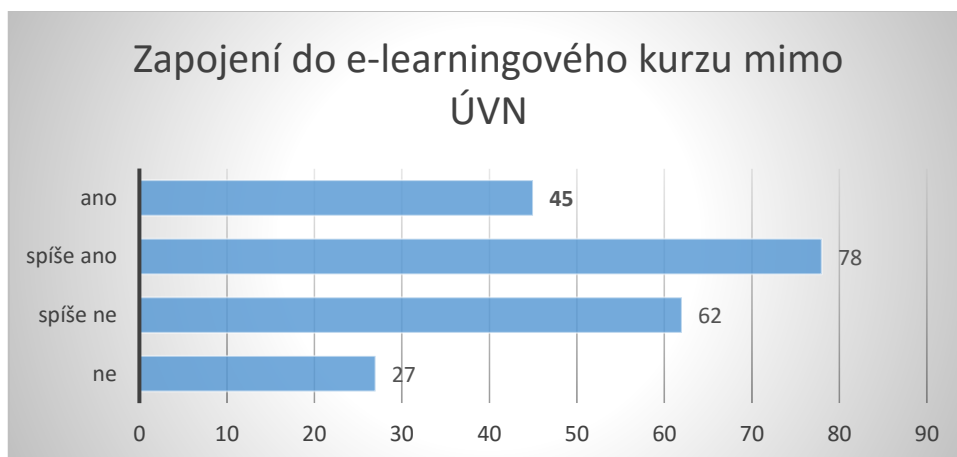
Otázka „Absolvoval/a byste raději prezenční kurz v ÚVN se závěrečným testem, nebo kurz formou e-learningu“ měla 212 (100 %) odpovědí. Prezenční formu by zvolilo 20 (9,5 %) respondentů, spíše prezenční 25 (11,8 %), spíše e-learning 126 (59,4 %) a e-learning 41 (19,3 %) respondentů.

Graf 14 Znalost webových stránek s e-learningovou výukou



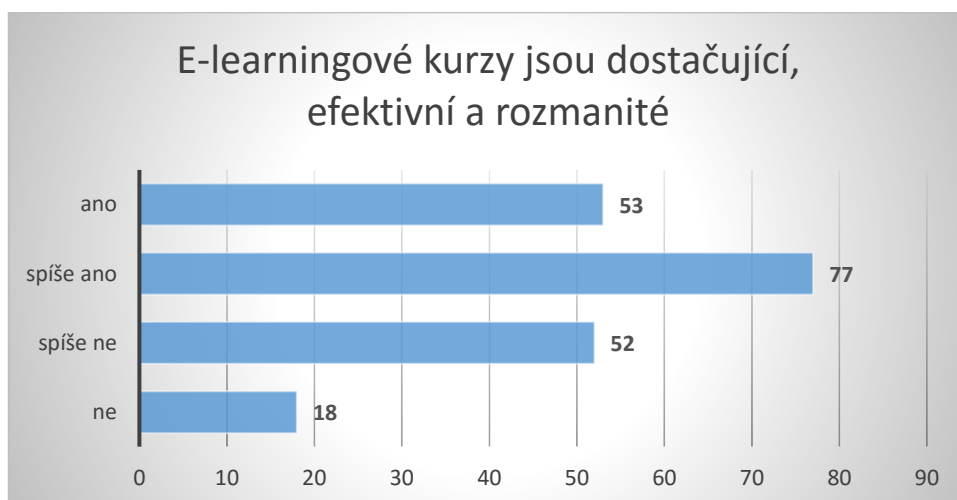
U této otázky „Setkal/a jste se s kurzem formou e-learningu na některé z internetových stránek“, měli respondenti možnost zvolit více odpovědí, celkový počet 325 (100 %). E-learning v ÚVN zná 205 (63,1 %) a internetovou učebnu sestra. IN uvedlo 39 (12,0 %) respondentů. E-learningový portál NCO NZO zapsalo 36 (11,1 %) respondentů. Internetovou učebnu České asociace sester uvedlo 12 (3,7 %) a E-univerzita.eu je známa 26 (7,9 %) respondentům. 7 (2,2 %) dotázaných se s webovými stránkami nesetkaly.

Graf 15 Zapojení do e-learningového kurzu mimo ÚVN



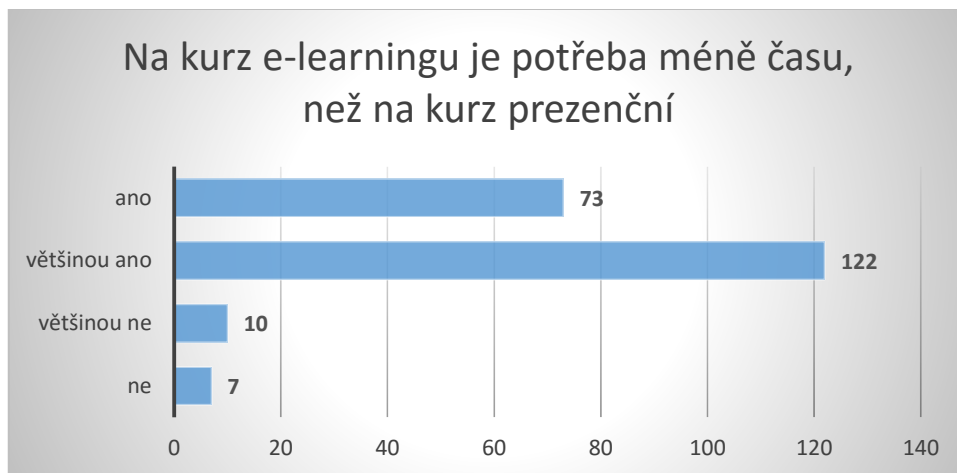
Na otázku „Zapojil/a byste se do e-learningového kurzu mimo ÚVN v rámci svého kontinuálního vzdělávání“ odpovědělo 212 (100 %) respondentů, ano uvedlo 45 (21,3 %), spíše ano zapsalo 78 (36,8 %) respondentů. Odpověď spíše ne uvedlo 62 (29,2 %) a ne označilo 27 (12,7 %) respondentů.

Graf 16 E-learningové kurzy jsou dostačující, efektivní a rozmanité



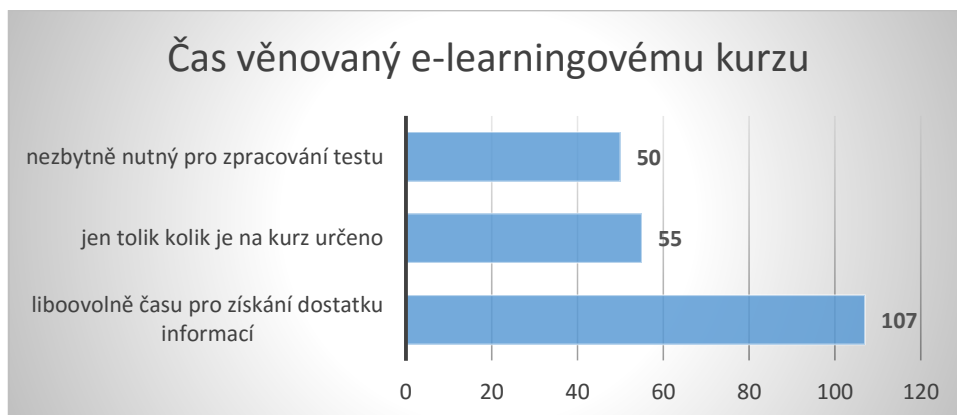
Odpovědi na otázku „Jsou podle Vás e-learningové kurzy dostačující, efektivní a rozmanité“ bylo 200 (100 %). Ano odpovědělo 53 (26,5 %), spíše ano 77 (38,5 %), spíše ne 52 (26,0 %) a ne 18 (9 %) respondentů.

Graf 17 Na kurz e-learningu je potřeba méně času, než na kurz prezenční



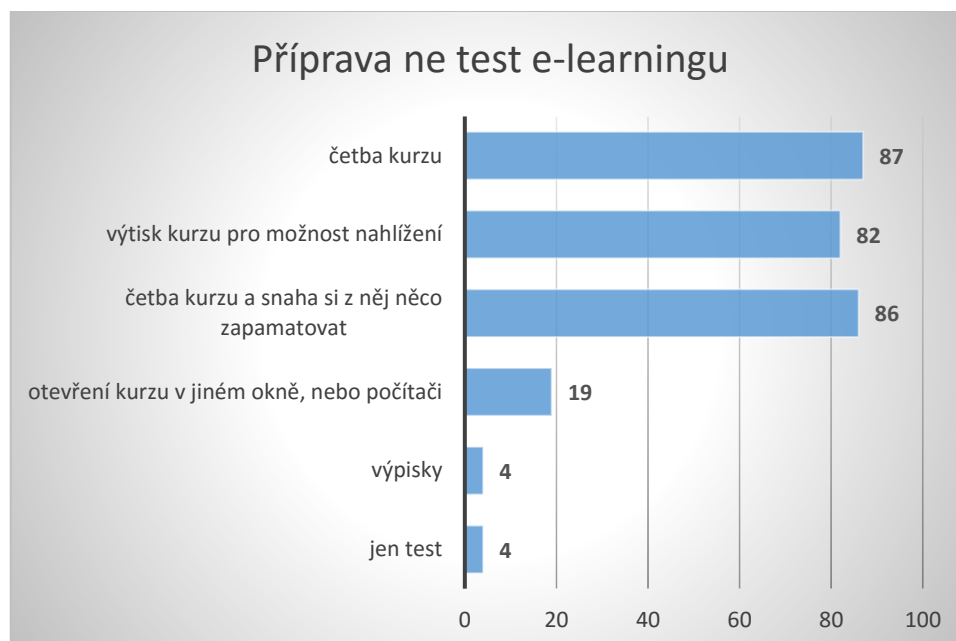
Na otázku „Myslíte, že k absolvování studia e-learningového kurzu je zapotřebí méně času, než u kurzu prezenčního“ odpovědělo v celkovém počtu 212 (100 %) respondentů. Ano odpovědělo 73 (34,4 %) respondentů, 122 (57,5 %) většinou ano. 10 (4,7 %) respondentů uvádí většinou ne a 7 (3,3 %) zapsalo ne.

Graf 18 Čas věnovaný e-learningovému kurzu



Na otázku „Kolik času jste ochoten/a věnovat e-learningovému kurzu „ odpovědělo 212 (100 %) respondentů. Nezbytně nutný čas pro zpracování testu odpovědělo 50 (23,6 %) respondentů, jen tolik kolik je na kurz určeno uvedlo 55 (25,9 %) a libovolně času pro získání informací zapsalo 107 (50,5 %) respondentů.

Graf 19 Příprava na test e-learningu



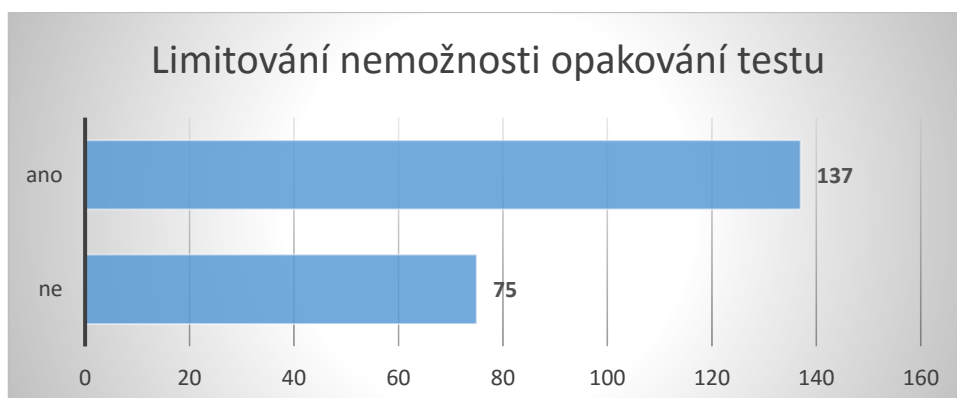
U otázky „Jak se připravujete na test e-learningu“ měli respondenti možnost zvolit více možností. Celkově bylo 282 (100 %) odpovědí. Pouze četbu kurzu uvádí 87 (30,9 %) a výtisk kurzu pro možnost nahlížení uvedlo 82 (29,1 %) respondentů. 86 (30,5 %) respondentů uvádí možnost si kurz přečíst a něco si z něj zapamatovat, možnost otevření v jiném okně, nebo počítači uvádí 19 (6,7 %) respondentů. 4 (1,4 %) respondenti si dělají výpisky a 4 (1,4%) vypracovávají jen test.

Graf 20 Vypracovávání závěrečného kurzu



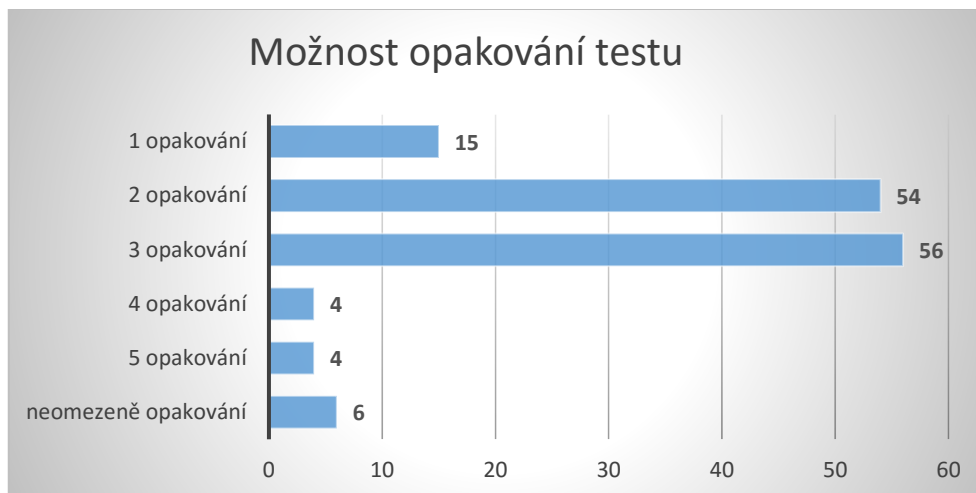
Na otázku „Závěrečný test kurzu vypracováváte“ odpovědělo 212 (100 %) respondentů. Samostatně 106 (50,0 %), s koleginí/kolegou 106 (50,0 %) a jinou možností odpovědi ne zvolil nikdo.

Graf 21 Limitování nemožnosti opakování testu



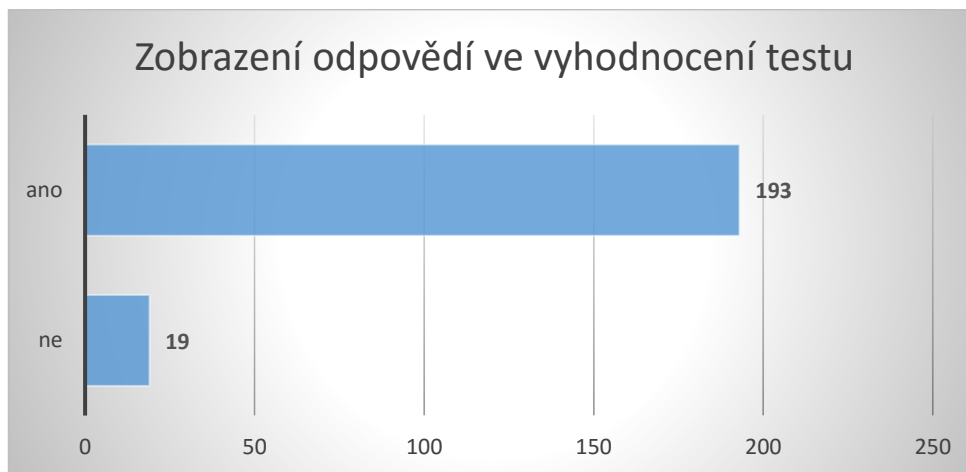
Otázka „Limituje Vás nemožnost opakování testu“ měla 212 (100 %) odpovědí. Ano odpovědělo 137 (64,6 %) a ne uvedlo 75 (35,4 %) respondentů.

Graf 22 Možnosti opakování testu



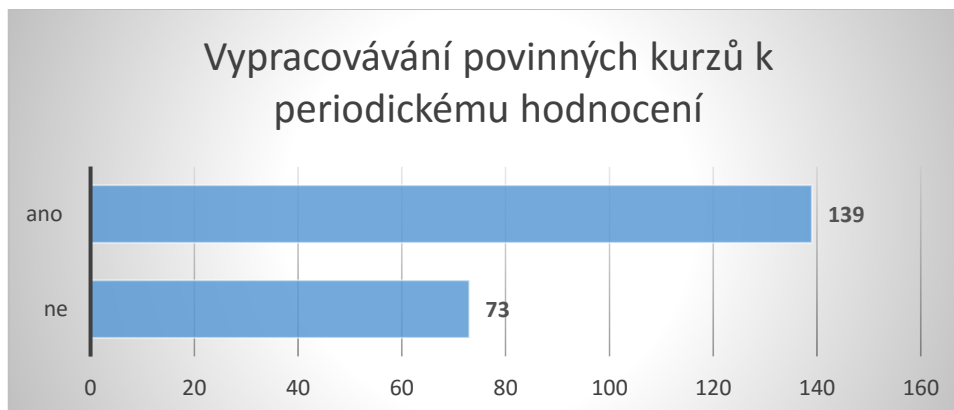
Respondentů odpovídajících na otázku „Kolik byste navrhl/a možností opakování testu“ odpovědělo 139 (100 %) respondentů. Jedno opakování uvedlo 15 (10,8 %), dvě opakování 54 (38,8 %), tři opakování 56 (40,3 %), čtyři opakování 4 (2,9 %), pět opakování 4 (2,9 %) a neomezeně opakování uvedlo 6 (4,3 %) respondentů.

Graf 23 Zobrazení odpovědí ve vyhodnocení testu



Odpovědí na otázku „ Je pro Vás pozitivní vidět všechny odpovědi (správné i špatné) ve vyhodnocení testu“, odpovědělo 212 (100 %) respondentů. Z toho uvedlo 193 (91 %) ano a 19 (9 %) ne.

Graf 24 Vypracovávání povinných kurzů k periodickému hodnocení



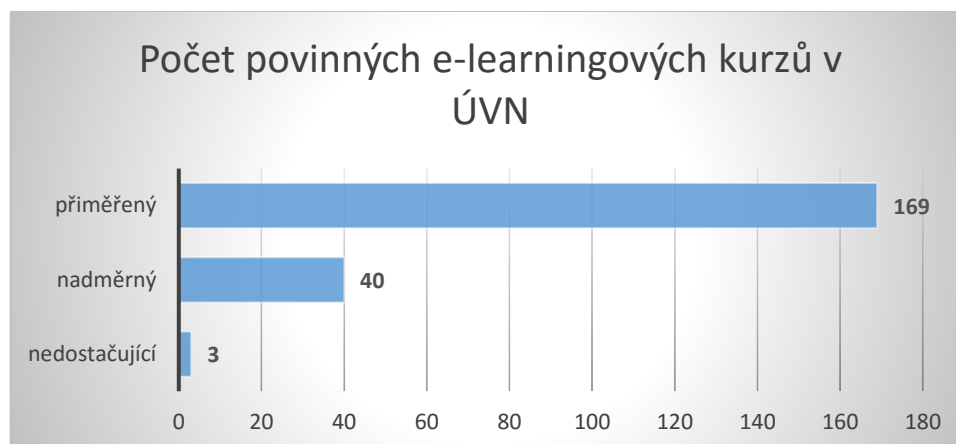
Na otázku zda respondenti vypracovávají pouze kurzy určené k periodickému hodnocení, odpovědělo 212 (100 %) respondentů. Kurzy určené k periodickému hodnocení vypracovává 139 (65,6 %) a nejen povinné uvedlo 73 (34,4 %) respondentů.

Graf 25 Počet vypracovaných kurzů mimo povinných k periodickému hodnocení



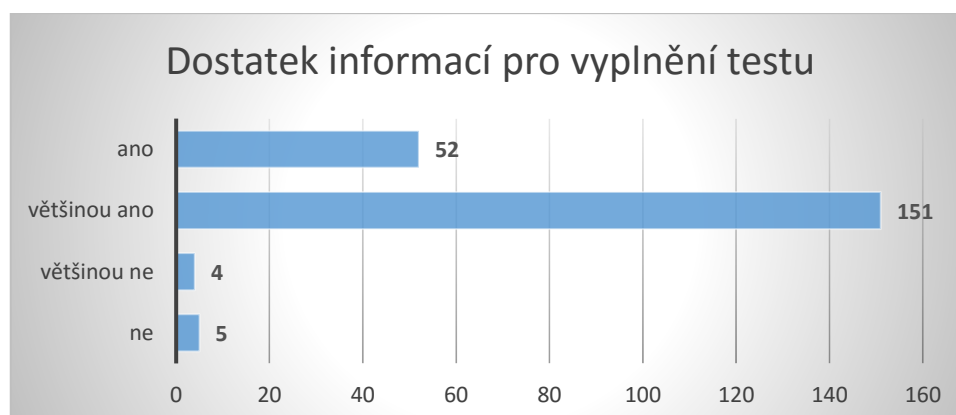
Na otázku „Kolik vypracujete kurzů mimo periodické hodnocení“ odpovědělo 73 (100 %) respondentů. 1 kurz uvedly 4 (5,5 %), 2 kurzy 16 (21,9 %), 3 kurzy 21 (28,8 %), 4 kurzy 12 (16,4 %), 5 kurzů (11,0 %), 6 kurzů 6 (8,2 %), 8 kurzů 2 (2,7 %), 9 kurzů 2 (2,7 %), 10 kurzů 2 (2,7 %) respondentů.

Graf 26 počet povinných e-learningových kurzů v ÚVN



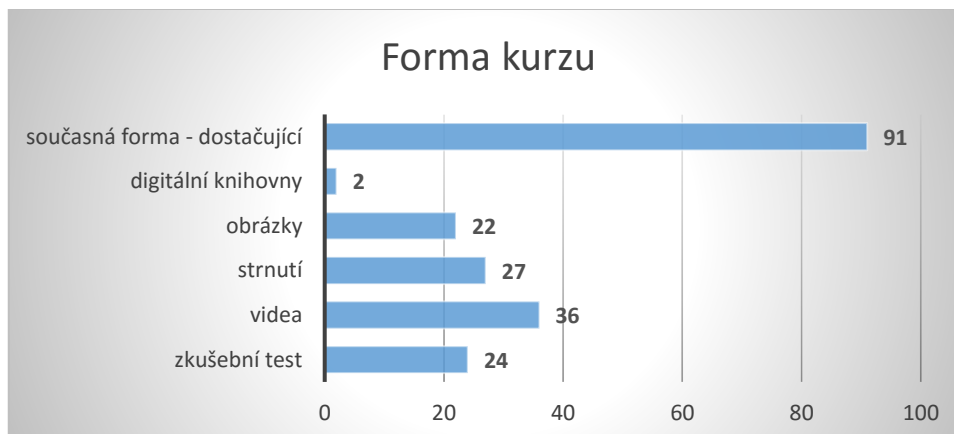
Na otázku „Počet povinných kurzů k periodickému hodnocení vnímáte“ odpovědělo 212 (100 %) respondentů. Odpověď přiměřený uvedlo 169 (79,7 %) respondentů, nadměrný považuje 40 (18,9 %) a nedostačující 3 (1,4 %) respondentů.

Graf 27 Dostatek informací pro vyplnění testu



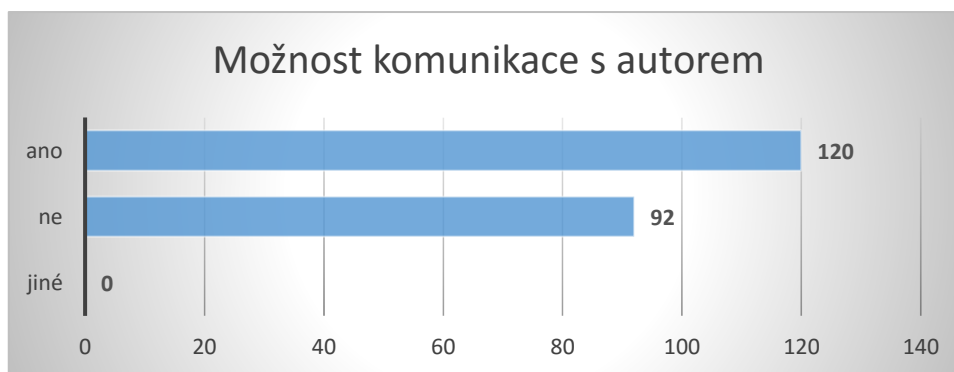
Celkový počet respondentů odpovídající na otázku „Je v obsahu kurzu e-learningu dostatek informací pro vyplnění testu“ bylo 212 (100 %). Ano odpovědělo 52 (24,5 %), většinou ano 151 (71,2 %), většinou ne 4 (1,9 %) a ne 5 (2,4 %) respondentů.

Graf 28 Forma kurzu



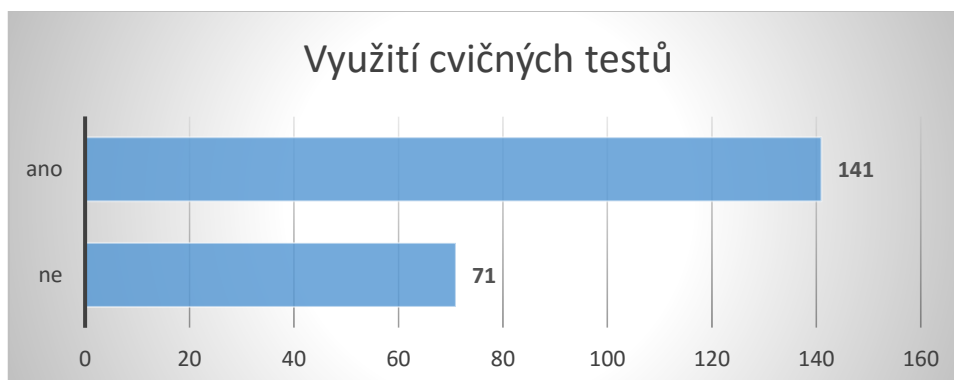
Na otázku „Je pro Vás forma kurzu (psaný text) vyhovující, nebo byste zvolil/a jiné formy, např. (videa, obrázky, nahlížení do digitálních knihoven, možnost za každou částí kurzu vypracování zkušebního testu, shrnutí nejdůležitějších údajů atd.)“ mohl každý respondent odpovědět volně. Celkem bylo 202 (100 %) odpovědí. Se současným psaným textem bylo spokojeno 90 (44,7 %) respondentů. Jako další možnosti byly uvedeny „digitální knihovny“ 2 (1,1 %), obrázky 22 (10,9 %), shrnutí nejdůležitějších údajů 27 (13,5 %), videa 36 (17,9%), zkušební testy 24 (11,9 %).

Graf 29 Možnost komunikace s autorem



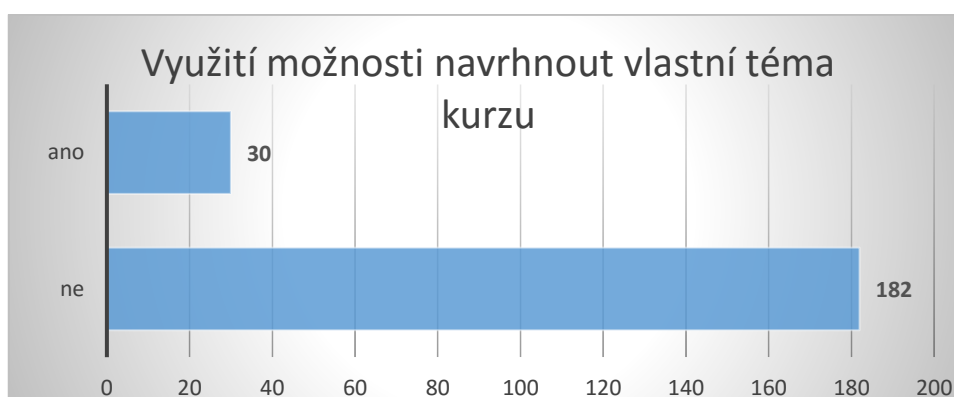
Otázka „ Pomohlo by Vám ve studiu kurzu možnost kladení otázek pro autora kurzu, například při nejasnostech“ měla 212 (100 %) odpovědí. Ano odpovědělo 120 (56,6 %), ne 92 (43,4 %) a jinou odpověď z respondentů neměl nikdo.

Graf 30 Využití cvičných testů



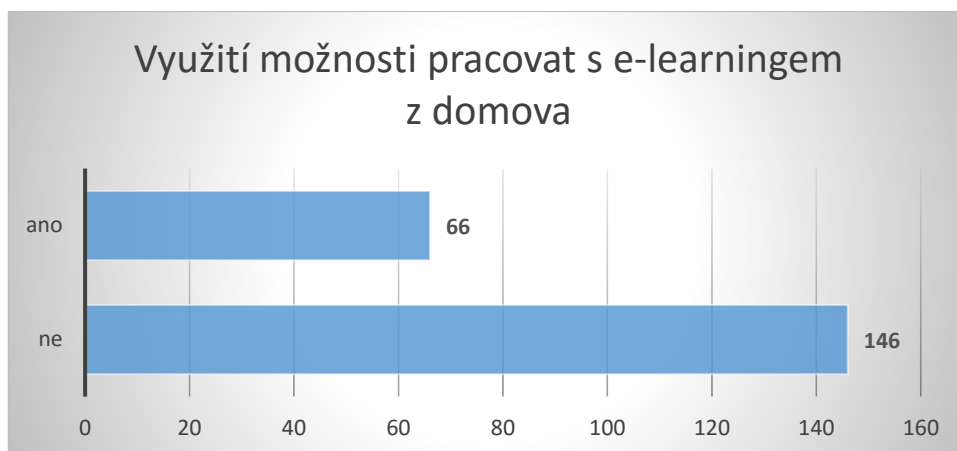
Na otázku „Využil/a byste možnost cvičných testů k danému kurzu“, odpovědělo 212 (100 %) respondentů. Ano uvedlo 141 (66,5 %), ne zapsalo 71 (33,5 %) respondentů.

Graf 31 Využití možnosti navrhnout vlastní téma kurzu



Na otázku „Využil/a jste možnost navrhnout téma pro tvorbu kurzu“ odpovědělo celkem 212 (100 %) respondentů, ano 30 (14,2 %) a ne 182 (85,8 %) respondentů.

Graf 32 Využití možnosti pracovat s e-learningem z domova



Otázka „Využíváte možnost pracovat s e-learningem z domova“ měla 212 (100 %) odpovědí, ano uvedlo 66 (31,1 %), ne 146 (68,9 %) respondentů.

4.2 Hypotézy

H1 K absolvování studia e-learningového kurzu je zapotřebí méně času než u kurzu prezenčního.

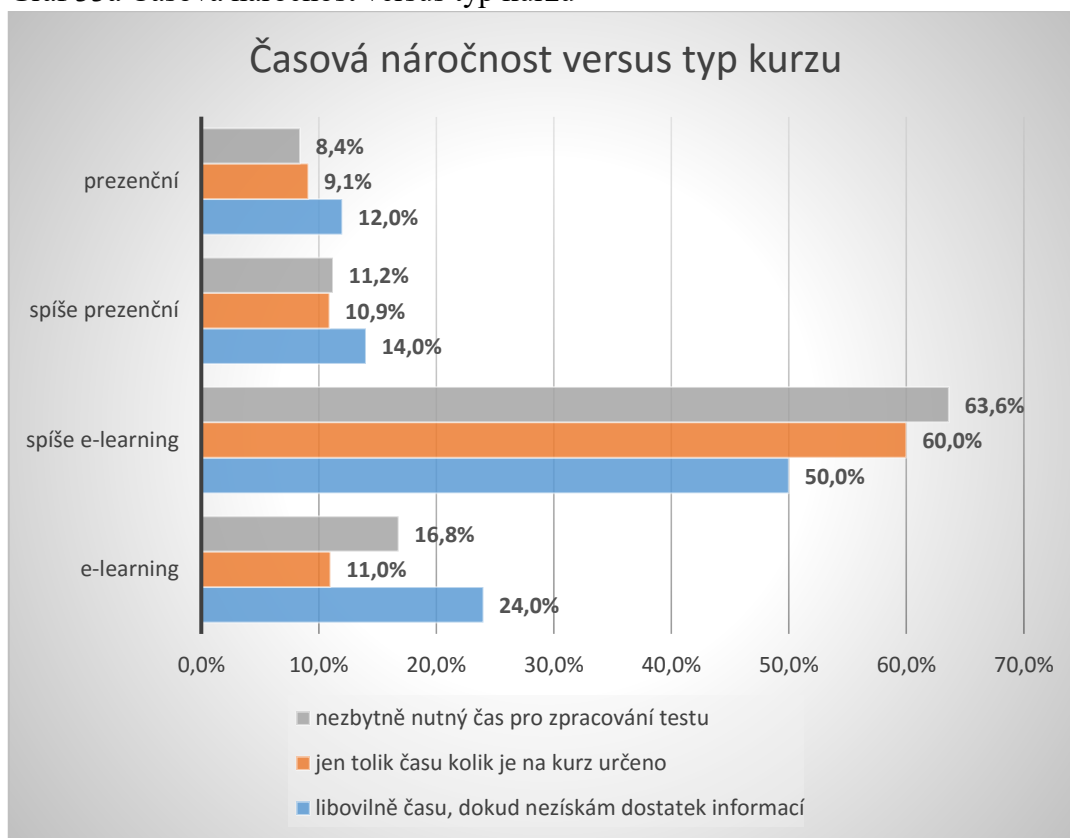
H0 K absolvování studia e-learningového kurzu je zapotřebí méně času než u kurzu prezenčního

HA K absolvování studia e-learningového kurzu není zapotřebí méně času než u kurzu prezenčního

Kontingenční tabulka 1a

Časová náročnost versus typ kurzu					
	Prezenční	Spíše prezenční	Spíše e-learning	E-learning	Celkem
Nezbytně nutný ...	9	12	68	18	107
Jen tolik kolik je na kurz určeno	5	6	33	11	55
Libovolně času	6	7	25	12	50
Celkem	20	25	126	41	212
Nezbytně nutný ...	8,4%	11,2%	63,6%	16,8%	100%
Jen tolik kolik je na kurz určeno	9,1%	10,9%	60,0%	11,0%	100%
Libovolně času	12,0%	14,0%	50,0%	24,0%	100%

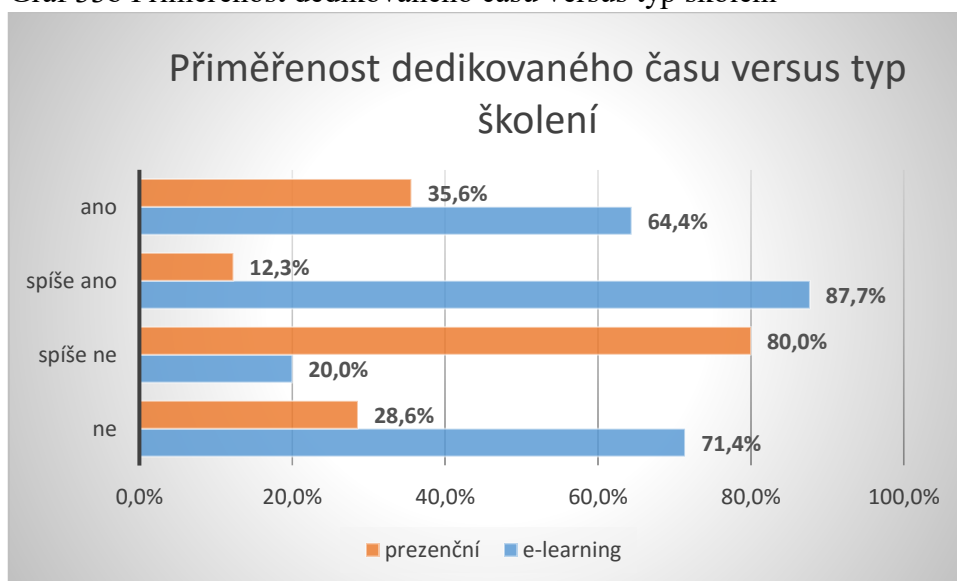
Graf 33a Časová náročnost versus typ kurzu



Kontingenční tabulka 1b

Přiměřenost dedikovaného času versus typ školení			
	Prezenční	E-learning	Celkem
Ano	26	47	73
Spíše ano	15	107	122
Spíše ne	2	8	10
Ne	2	5	7
Celkem	45	167	212
Ano	35,6%	64,4%	100,0%
Spíše ano	12,3%	87,7%	100,0%
Spíše ne	20,0%	80,0%	100,0%
Ne	28,6%	71,4%	100,0%

Graf 33b Přiměřenost dedikovaného času versus typ školení



Dosažená hladina významnosti $p=46,5$ %. Porovnání četností odpovědí potvrzuje předpoklad H1: K absolvování studia e-learningového kurzu je zapotřebí méně času než u kurzu prezenčního.

H2 sestry do 30 let upřednostňují e-learningové vzdělávání na rozdíl od sester nad 30 let.

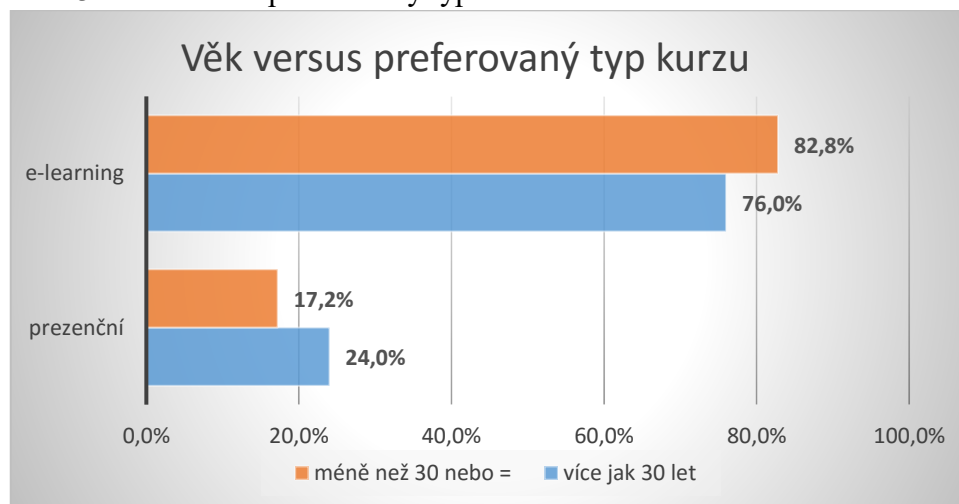
H0 Sestry do 30 let upřednostňují e-learningové vzdělávání na rozdíl od sester nad 30 let.

HA Sestry do 30 let neupřednostňují e-learningové vzdělávání na rozdíl od sester nad 30 let.

Kontingenční tabulka 2

Věk versus preferovaný typ kurzu			
	Prezenční	E-learning	Celkem
Méně než 30 nebo =	15	72	87
Více jak 30 let	30	95	125
Celkem	45	167	212
Méně než 30 nebo =	17,2%	82,8%	100%
Více jak 30 let	24,0%	76,0%	100%

Graf 34 Věk versus preferovaný typ kurzu



Dosažená hladina významnosti $p = 23,6 \%$ ukazuje neupřednostňování e-learningu sestrami do 30 let. Porovnání četností odpovědí potvrzuje předpoklad H2: Sestry do 30 let upřednostňují e-learningové vzdělávání na rozdíl od sester nad 30 let.

H3 Efektivita prezenčního vzdělávání je větší než u e-learningového vzdělávání.

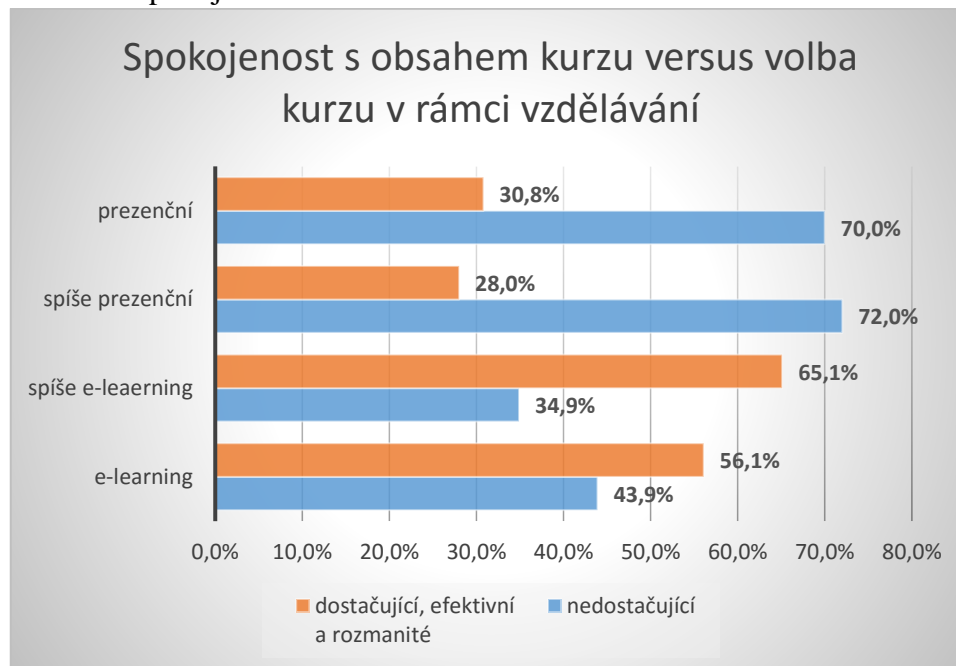
H0 Efektivita prezenčního vzdělávání je větší než u e-learningového vzdělávání.

HA Efektivita prezenčního vzdělávání není větší než u e-learningového vzdělávání.

Kontingenční tabulka 3

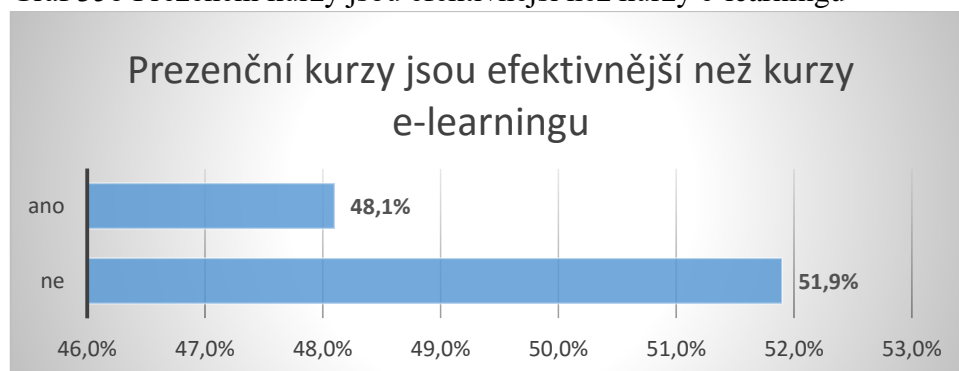
Spokojenost s obsahem kurzu versus volba kurzů v rámci vzdělávání			
	Dostačující, efektivní a rozmanité	Nedostačující	Celkem
Prezenční	6	14	20
Spíše prezenční	7	18	25
Spíše e-learning	82	44	126
E-learning	23	18	41
Celkem	118	94	212
Prezenční	30,0%	70,0%	100%
Spíše prezenční	28,0%	72,0%	100%
Spíše e-learning	65,1%	34,9%	100%
E-learning	56,1%	43,9%	100%

Graf 35a Spokojenost s obsahem kurzu versus volba kurzu v rámci vzdělávání



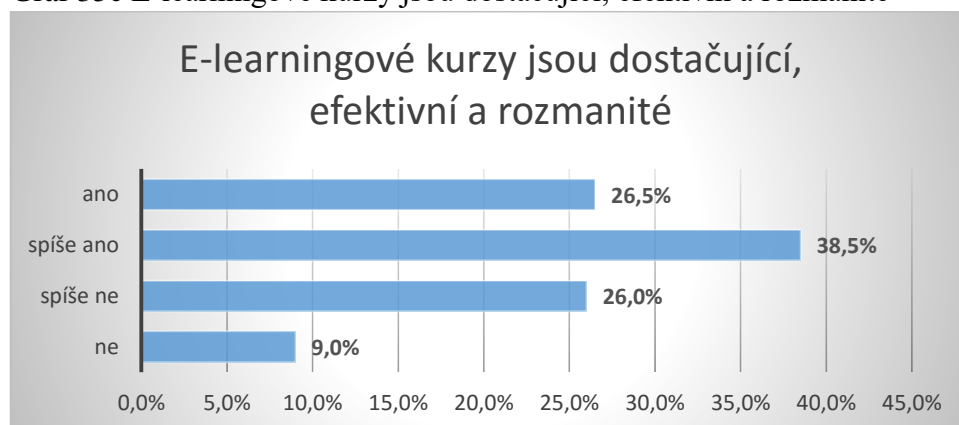
Dosažená hladina významnosti $p < 0,5\%$ neznázorňuje větší efektivitu prezenčního vzdělávání, než u vzdělávání e-learningového. Porovnávání četností nepotvrzuje předpoklad H3: Efektivita prezenčního vzdělávání je větší než u e-learningového vzdělávání.

Graf 35b Prezenční kurzy jsou efektivnější než kurzy e-learningu



Tento graf také ukazuje možné výsledky podporující H3. Z celkového počtu 100 % respondentů odpověď ano uvádí 51,9 %, odpověď ne uvedlo 48,1% respondentů.

Graf 35c E-learningové kurzy jsou dostačující, efektivní a rozmanité



Tento graf také ukazuje možné výsledky podporující H3. Z celkového počtu 100 % ano odpovědělo 26,5 %, spíše ano 38,5 %, spíše ne 26,0 % a ne 9 % respondentů.

H4 Finanční náročnost e-learningového kurzu je menší než u kurzu prezenčního.

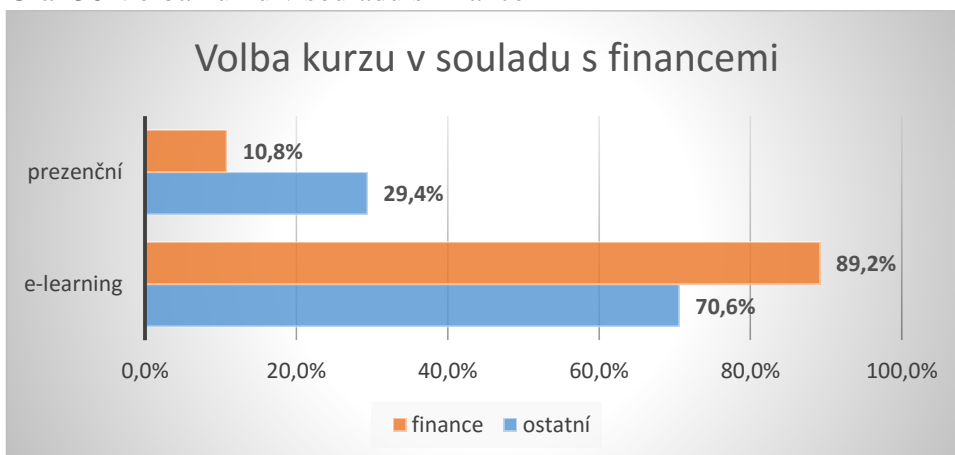
H0 Finanční náročnost e-learningového kurzu je menší než u kurzu prezenčního

HA Finanční náročnost e-learningového kurzu je větší než u kurzu prezenčního

Kontingenční tabulka 4

Volba kurzu v souladu s financemi			
	Prezenční	E-leaening	Celkem
Finance	10	83	93
Ostatní	35	84	119
Celkem	45	167	212
Finance	10,8%	89,2%	100,0%
Ostatní	29,4%	70,6%	100,0%

Graf 36 Volba kurzu v souladu s financemi



Dosažená hladina významnosti $p < 0,9$ % neznázorňuje menší finanční náročnost e-learningového kurzu, než u kurzu prezenčního. Porovnávání četností nepotvrzuje předpoklad H4: Finanční náročnost e-learningového kurzu je menší než u kurzu prezenčního.

4.3 Rozhovor

Respondentka si na tento rozhovor udělala čas po skončení porady týmu pro výuku a vzdělání nelékařských profesí ÚVN. Respondentka je vedoucí daného týmu.

Jak dlouho se věnujete práci v týmu pro výuku a vzdělávání nelékařských profesí v ÚVN?

„ Vedení týmu se věnuji již 8 let, převzala jsem to po první vedoucí“.

Ovlivnila Vás práce v týmu?

„ Ano, tato práce mi ukázala nové možnosti, proto jsem chtěla mít přehled o problematice, které jsem se začala věnovat a začala jsem studovat vysokou školu se zaměřením na vzdělávání dospělých“.

Jaký to pro Vás má význam?

„ Seznámila jsem se s problematikou e-learningu a také jsem se seznámila s e-learningem jako takovým. Týká se to tvorby kurzů, jejich sestavení a podobně.

Pomáhá Vám vzdělávání při vedení týmu pro výuku a vzdělávání nelékařských profesí?

„ V určitém slova smyslu ano. Je důležité, aby tým vedl někdo, kdo problematice rozumí a v daném tématu se orientuje“. Ale k samotnému vedení členů týmu to zase takový význam nemá“.

Jak práci týmu vnímá management nemocnice?

„ Nemocnice má několik pracovních týmů s různým zaměřením. A každý je pro nemocnici přínosný. Náš jediný se zaměřuje na zaměstnance a tím je výjimečný“.

Jak byste to upřesnila?

„Tým je důležitou součástí při vzdělávání zaměstnanců. Je jim nápomocný pro získávání informací při svém zaměstnání a také jim napomáhá plnit jejich povinnosti dané zaměstnavatelem. Výsledky některých kurzů jsou také součástí periodického hodnocení zaměstnance, zaměstnavatel tak má přehled o splnění určitých školení a podobně. Je také velmi pozitivní zpracování několika kurzů tak, že splnily podmínky pro ohodnocení kreditními body“.

Kurzy ohodnoceny kreditními body byly připravovány pro tento účel?

„ Ne, tyto kurzy byly zpočátku stejné jako jakýkoli jiný kurz. Po zjištění možnosti kreditovat kurzy, byly vybrány a upraveny tak, aby splňovaly nutné parametry pro ohodnocení kredity“.

Jsou tyto kurzy upravovány?

„ Ano, kurzy se musí pravidelně opravovat, aby byly stále aktuální a poskytovaly plnohodnotné informace“.

Jakým způsobem se vybírají témata kurzů?

„ Každoročně na konci roku jsou členové týmu vyzváni, aby se zamyslely nad tématy, které by si mohly stanovit pro rok následující. Tyto témata napíše vedoucí týmu a na další poradě jsou zkonzultovány a zapsány každému členu do ročního plánu“.

Jsou témata vytvářeny i jiným způsobem?

„ Ano, některé kurzy jsou vytvářeny pro potřebu určitých pracovišť. Ty dávají návrh na téma pro ně důležité. Pověštinou je již stanovený zaměstnanec, který by tento kurz připravil a je tedy důležité napomoci mu s přípravou. Pro tuto činnost se po dohodě stanoví člen týmu a ten je zaměstnanci nápomocný. Některé oddělení si kurz vytvoří samy a vedoucí pracovník pak osloví přímo mne. Po konzultaci a spíše technické kontrole jsou kurzy přidány do systému. I tyto kurzy musí být aktualizovány“.

Jaké přednosti mají e-learningové kurzy pro management nemocnice?

Určitě to bude přehled o zaměstnancích a jejich plnění povinností daných zaměstnavatelem. Týká se to povinných školení, jako je například požární ochrana, bezpečnost práce a jiné. E-learningové kurzy v těchto případech nahrazují školení, která musí být pravidelně provedena a tím se šetří zaměstnancům čas. Také vlastní tvorba kurzů je určitě pro nemocnici finančně pozitivní. Je kladné mít vlastní systém a nemuset kurzy pro zaměstnance kupovat od jiných firem. Dále je to přehled o vzdělávání zaměstnanců a jejich zaměření. V neposlední řadě kurzy poskytují zaměstnancům možnost získávání kreditních bodů“.

5 Diskuse

Vzdělávání sester je v současné době velmi aktuální téma. Je mnoho názorů na možnosti vzdělávání, ať už v oblasti profesního nebo kontinuálního vzdělávání. V této práci jsme si zvolili vzdělávání sester v nemocnici, kde pracují, tj. Ústřední vojenská nemocnice – Vojenská fakultní nemocnice Praha. Sestry mají možnost se pomocí e-learningu vzdělávat již od roku 2004. Proto nás zajímalo, jaký je jejich názor na tento druh vzdělávání a výuky a zda se za období dvanácti let, co s tímto druhem vzdělávání pracují, ztotožnily.

System nastavení kontinuálního vzdělávání zdravotnických pracovníků se postupně rozvíjí. Cílem vzdělávání bylo motivovat sestry k vyhledávání informací, využití nabytých informací a dovedností v praxi, čímž by se zvýšila kvalita poskytované péče (Pechová, 2006). Pro 94,8 % sester je kontinuální vzdělávání důležité nebo spíše nezbytné. To ukazuje, že i samy sestry mají ke vzdělávání kladný vztah, což je velmi důležitý výsledek. Dle mého názoru je kvalifikační vzdělání základním vzděláním pro vykonávání tohoto povolání a je nadále velmi nezbytné další vzdělávání během praxe. Jak také uvádí Bártlová (2006), celoživotní vzdělávání sester zvyšuje jejich spokojenost, sebedůvěru a sebeúctu. Kontinuální vzdělávání považuje za důležité 68,4 % sester, spíše nezbytné 26,4 % sester a jen 1,4 % respondentů uvádí nepotřebnost vzdělávání, graf 6. Peterková (2014), která se problematikou také zabývala, uvádí rovněž velmi kladný postoj sester ke kontinuálnímu vzdělávání a jen nepatrná část sester se vyjadřovala negativně. Naše výsledky se také shodují s výsledky Pechové (2006). Uvedené poznatky ukazují vyšší procento sester s motivací pro další vzdělávání, získávání nových informací a osobní rozvoj. V menším procentu je motivací sběr odborných kreditů, které jsou pro sestry také velmi důležité. I s těmito informacemi souhlasím a označuji je jako kladný postoj ke kontinuálnímu vzdělávání.

Z mého pohledu je kontinuální vzdělávání důležité. Z vlastní zkušenosti však vím, z jakého důvodu některé kolegyně navštěvují vzdělávací akce, vypracovávají testy, či se zúčastňují jiných vzdělávacích aktivit. Některé z nich se vzdělávacích akcí účastní pouze kvůli sběru kreditních bodů pro jejich profesní postavení a pro dobré osobní ohodnocení v zaměstnání. Tyto důvody jsou pro ně důležitější, než poznatky získané na

vzdělávacích akcích. Já se domnívám, že jakákoli návštěva vzdělávací akce, kterou si sestry zvolí, i když pouze z důvodu získání kreditních bodů, je velmi pozitivní, neboť jistě zanechá v podvědomí posluchačky alespoň nějaké informace o dané problematice. Sestra je pak schopna tyto informace při určitých příležitostech aplikovat. Proto velmi oceňuji snahu všech sester, které se vzdělávají pro vlastní potřebu a z vlastní vůle. Také souhlasím s často kritizovaný kreditním systémem, který nutí některé sestry alespoň do nějaké aktivity a ty se byť možná jen v malém množství seznamují s novými možnostmi a trendy ve svém oboru.

Veškeré kontinuální vzdělávání je silně ovlivněno časovou náročností studia, finančními možnostmi a výběrem témat dané vzdělávací akce či kurzu, a to v tomto procentním zastoupení: čas uvedlo 44,6 % sester, finanční stránku 26,5 % a dle témat si vzdělávací akci vybírá 54,7 % sester, graf 7. I další zdroje uvádí nutnost sester obětovat pro další vzdělávání svůj čas i finance. Na výběru vzdělávacích akcí se velmi často podílí pracovní povinnosti a místo konání (Mužík, 2006). Dle Pechové (2006) si sestry nejčastěji vybírají akce pořádané zaměstnavatelem nebo takové, které se nacházejí v místě či nedaleko bydliště. Dále je důležitým aspektem výše registračního poplatku a v neposlední řadě se výběr akcí řídí podle nabízených témat.

Jak již bylo uvedeno i v naší práci vychází výběr vzdělávacích aktivit s ohledem na čas, finance a témat na vzdělávací akci. E-learningové kurzy lze zařadit jako součást vzdělávacích aktivit. Ve vysokém procentu sester je volba e-learningového kurzu upřednostňována v souvislosti s časovou nenáročností. Tyto výsledky prezentuje graf 17, kdy na otázku „Zda je na kurz e-learningu zapotřebí méně času než na kurz prezenční“, odpovědělo ano 34,4 % sester a většinou ano odpovědělo 57,5 % sester. Podobné výsledky také můžeme číst v práci Peterkové (2014), kde se podobně na předních místech ukazuje pozitivní vztah k e-learningovým kurzům k získávání odborných znalostí. Dle našich průzkumů je část sester ochotna věnovat kurzu libovolné množství času. Tuto informaci uvedlo 50,5 % dotázaných. Nižší procento zastoupení v našem průzkumu mají sestry, které věnují e-learningovému kurzu pouze tolik času, kolik je na kurz přiděleno. Tuto variantu uvedlo 25,9 %. Téměř srovnatelné procento sester zastupují ty, které věnují čas pouze na zpracování závěrečného testu. Tuto možnost uvedlo 23,6 % graf

18. Na jedné straně souhlasím s názorem časové náročnosti kontinuálního vzdělávání. Na straně druhé je viditelné, jak některé sestry nejsou ochotny věnovat na vzdělávání příliš volného času, i když mají na pracovišti možnost využít pro vzdělávání e-learningové kurzy. Ty jsou pro ně přístupné 24 hodin denně 7 dní v týdnu. Sestry mají také možnost studovat a vypracovávat kurzy z domova a to vše zcela bez omezení. Možnost využívání přístupu k e-learningovým kurzům z domova využívá pouze 31,1 % sester, graf 32. V rámci problematiky byla stanovena H1: *K absolvování studia e-learningového kurzu je zapotřebí méně času než u kurzu prezenčního.* Porovnání četností odpovědí potvrzuje předpoklad H1: *K absolvování studia e-learningového kurzu je zapotřebí méně času než u kurzu prezenčního.* Tudíž oslovené sestry uvádí, že čas strávený nad e-learningovým kurzem je kratší než klasický prezenční kurz.

Financování kontinuálního vzdělávání je rovněž velkým mezníkem pro výběr vzdělávacích akcí. S finanční stránkou nemá potíže pouze 11,8 % dotazovaných. Kolik financí vloží sestry do vzdělávání, je velkou měrou ovlivněno tématem daného kurzu. Pokud bych na tuto problematiku pohlédla svými očima, v případě kdy pro mne bude téma vzdělávací akce přínosné, zajímavé a nabyté informace využiji i ve své praxi, jsem ochotny tuto akci zafinancovat i větší částkou. Pokud je dané téma pro mne sice zajímavé, ale nejsem si jista, zda informace využiji, budu finanční investici zvažovat. V ÚVN mají sestry možnost využití příspěvku na vzdělávací akci od zaměstnavatele. Každé oddělení má každoročně přidělenou určitou částku a z té jsou příspěvky čerpány. Pokud je příslušný fond vyčerpán, musí si již zaměstnanec hradit poplatky sám. Proto je dobré již na začátku roku zhruba vědět, jakou vzdělávací akci chce sestra navštívit a nahlásit tyto informace vrchní sestře, která tuto agendu spravuje. Dále musí informace postoupit na Úsek náměstka ředitele pro nelékařské zdravotnické profese a řízení kvality zdravotní péče. Výsledky našeho průzkumu také ukazují, kolik sester volí vzdělávací akci podle toho, zda jim přispěje zaměstnavatel nebo ne. Ve 33,1 % sestry uvedly důležitost příspěvku od zaměstnavatele, graf 10. E-learningové kurzy, které se vytváří v rámci týmu pro vzdělávání v ÚVN, mají sestry pracující v této nemocnici zcela zdarma. Sestry mají k dispozici 78 kurzů, z toho je 47 ohodnoceno kreditními body. Pro srovnání, jeden kurz na portálu sestra-IN stojí 150Kč (ucebna.net,

2015). Na portálu e-univerzita.eu je roční předplatné kurzů za 1800 Kč (e-univerzita.eu, 2015). Tyto portály přiřazují za jeden kurz tři kreditní body. Tolik kreditních bodů kurzy v ÚVN nemají, ty jsou ohodnoceny pouze jedním kreditní bodem. V porovnání jednodenní kurz v ÚVN je za 300kč pro členy ČAS, pro ostatní 500 Kč, pro zaměstnance je zdarma (UVN.cz, 2016). V rámci problematiky byla stanovena H4: *Finanční náročnost e-learningového kurzu je menší než u kurzu prezenčního*. Porovnávání četností nepotvrzuje předpoklad H4: *Finanční náročnost e-learningového kurzu je menší než u kurzu prezenčního*. Tudíž by se dalo říci, že setry uvádějí nižší finanční náročnost e-learningového kurzu, než u kurzu prezenčního. Ovšem statistické výpočty a hodnoty tyto údaje nepotvrdily. Kurzy v ÚVN, za které lze získat kreditními body jsou schvalovány náměstkem ředitele pro nelékařské zdravotnické profese a řízení kvality zdravotní péče dle vyhlášky 55/2011 Sb., nebo ČAS, či jinou odbornou institucí.

Další výsledky ukazují postoj sester ke způsobu a formě vzdělávání. Stále je upřednostňována prezenční výuka s pasivní účastí, to uvedlo 34 % dotazovaných sester. K výuce formou e-learningu se přiklonilo 27,4 % sester, další možnosti jako aktivní účast a simulační výuku uvedlo 15,5 % a 23,1 % sester, graf 8. K tomuto výsledku se přiklání i výsledky Peterkové (2014), kdy větší procento dotazovaných ohodnocuje kladně klasickou formu výuky. Ovšem je důležité zmínit, že mnohé sestry preferují při absolvování výuky v rámci ÚVN e-learningovou formu. K e-learningovému kurzu se přiklonilo 78,7 % dotázaných a klasickou formu výuky s vypracováním závěrečného testu zaznamenalo pouze 21,3 % sester. Přínosnost e-learningu oproti klasickým metodám vzdělávání uvádí i Peterková (2014). Z těchto výsledků je také patrná nesourodost odpovědí, sestry stále upřednostňují klasickou formu výuky, ale kurzy formou e-learningu, jsou pro ně výhodnější. V rámci problematiky byla stanovena H3 - *Efektivita prezenčního vzdělávání je větší než u e-learningového vzdělávání*. Porovnávání četností nepotvrzuje předpoklad H3: *Efektivita prezenčního vzdělávání je větší než u e-learningového vzdělávání*. Tudíž oslovené sestry uvádějí dostatečný obsah současných e-learningových kurzů v ÚVN. Zároveň vyjádřily názory na možnosti zlepšení této formy vzdělávání v jejich nemocnici.

Sestry se s e-learningovými kurzy setkávají na intranetu ÚVN. Proto nás zajímalo, jaké jiné portály ještě navštěvují nebo ví o jejich existenci. Portál ÚVN uvádí 63,1 %. Jiné vzdělávací portály jako sestra-IN zná 12 % sester, e-univerzita.eu 7,9 % sester, portál NCO NZO 11,1 % sester, internetovou učebnu České asociace sester 3,7 % sester a 2,2 % sester se s webovými stránkami nesešlo, graf 14. V rámci tohoto bloku otázek nás zajímalo, zda by byly sestry ochotny využívat tyto portály ke vzdělávání. Do vzdělávacího kurzu mimo ÚVN by bylo ochotno se zapojit 58,1 % sester, graf 15. To považujeme za velmi pozitivní postoj. Pro upřesnění uvádíme, že náš průzkum zohledňuje pouze informovanost sester ohledně ostatních vzdělávacích portálů. Náš průzkum nezpracovává údaje o tom, v jaké míře sestry ostatní vzdělávací portály využívají.

V souvislosti s věkem a vzděláváním pomocí e-learningu jsou z našeho pohledu výsledky průzkumu také velmi pozitivní. Je viditelné, že pro sestry není e-learningové vzdělávání náročné v žádné věkové skupině. Ve věkové skupině do 30 let nebo rovno 30let možnost využití e-learningu uvádí 82,8 % respondentů a ve věkové skupině nad 30 let tuto možnost uvádí 76,0 % respondentů. Je tedy patrné, že IT a věk nejsou v takovém rozporu a používání informačních technologií není pro sestry ve vyšším věku omezujícím faktorem, jako tomu bývalo v počátcích využívání IT ve zdravotnictví. Pro mne není problém IT využívat, a proto je nutné velmi pozitivně hodnotit sestry starší 30 let, které se kladně staví k této formě vzdělávání. Zajisté tomuto trendu napomáhá nutnost využívat IT i v běžném pracovním prostředí, kdy sestry již běžně používají počítače pro např. evidenci pacientů v ordinacích, vypracovávání sesterských diagnóz, zpracovávání ordinací, atd. a tudíž tato technologie pro ně není zcela neznáma. V rámci problematiky byla stanovena H2: *Sestry do 30 let upřednostňují e-learningové vzdělávání na rozdíl od sester nad 30 let.* Porovnání četností odpovědí potvrzuje předpoklad H2: *Sestry do 30 let upřednostňují e-learningové vzdělávání na rozdíl od sester nad 30 let.* Tudíž tyto výsledky ukazují, že sestry do 30 let upřednostňují e-learningové vzdělávání. Sama za sebe bych chtěla velmi pozitivně hodnotit sestry starší 30 let, které nemají s IT žádný problém a orientují se v tomto směru velmi zdatně.

Kurzy v ÚVN jsou přístupné kdykoli a kdekoli v zaměstnání a také, je lze vypracovávat z domova. Tato možnost je využívána v menším procentu, než možnost kurzy vypracovávat v zaměstnání. Z domova využívá e-learning pouze 31,1 % sester, graf 32. Jedním z faktorů přispívající k tomuto výsledku může být i možnost vypracovávání závěrečných testů u kurzů. V tomto případě 50,5 % dotazovaných sester vypracovává své závěrečné testy za pomoci kolegyně, nebo kolegy, graf 20. Ze svých zkušeností bych u tohoto bodu čísla nepovažovala za zcela adekvátní, podle mého pohledu vypracovává společně s kolegyní či kolegou kurzy mnohem více jak 50 % dotazovaných. Při přípravě na test využívá 29,1 % sester možnost si kurz vytisknout a při testu do těchto poznámek nahlížet. Kurz si pouze přečte 30,9 % sester a 30,5 % dotazovaných se snaží si kurz přečíst a něco si z něj zapamatovat.

Obsah a forma kurzu je pro 44,7 % sester dostačující, graf 28. Někteří respondenti by kurz doplnily o videa, obrázky 28,8 % a pro 25,4 % by bylo vyhovující umístit na konec kurzu shrnutí nejdůležitějších údajů, nebo na konec kurzu umístit vzorový test. I v současné době má vícero kurzů pouze textovou podobu. I v tomto směru dochází ke zlepšení. Vše se odvíjí od získávání nových informací o způsobech a možnostech vytváření kurzů. I v tomto směru dochází v týmu pro výuku a vzdělávání nelékařských profesí ÚVN, ke vzdělávání jeho členů a v současné době má již členy vzdělané v tomto oboru, což se projevuje i na kvalitě kurzů. Je ovšem stále nutné kurzy obnovovat a snažit se je vytvářet v souladu s trendem současné doby. Je to ale práce velmi náročná a zdoluhavá. Barešová (2011) uvádí nedostatečnost obsahu e-learningových znalostních databází, označuje je jako nedostatečné a ne příliš kvalitní. Tímto by se dalo říci, že se tyto výsledky rozcházejí. Namísto toho Jurkovičová (2012) uvádí, že v kurzech e-learningu je vysoká úroveň znalostí a je zde rychlejší aktualizace. Tento názor se s výsledkem práce shoduje. Lze také říci, že kreditované kurzy musejí mít dostatečný obsah v souladu s požadavky ČAS, či jiných odborových organizací.

Možnosti zpracovávání testů je také velmi diskutované téma. Pro mnoho dotazovaných je velmi limitující mít jen jednu možnost na vypracování testu, což uvádí 64,6 % dotázaných sester, graf 21. Tento limit jednoho provedení testu se ukazuje jako neoblíbený z pohledu zaměstnance neboť některé testy jsou dokládány k periodickému

hodnocení zaměstnance. Ze svých zkušeností víme, jak je ne příliš pozitivní předkládat u periodického hodnocení nesplněný test. Každý zaměstnanec je informován o tom, že výsledky těchto testů nejsou pro hodnocení důležité. Jsou z velké části pro to, aby se mohly založit do složky zaměstnance a bylo patrné, že dotyčný splnil požadavky, které jsou určeny pro jeho postavení. Ale i přes tyto informace je tento stav pro mnoho sester velmi limitující. Pro možnost opakování testu se vyjádřilo 139 oslovených respondentů, z tohoto počtu by nejčastěji preferovalo 2 opakování 38,8 % a 3 opakování 40,3 % sester.

Kurzy vytvářené týmem pro výuku a vzdělávání nelékařských profesí ÚVN jsou z velké části vytvářené návrhy od členů týmu, kteří jsou z různých pracovišť. Pokud jsem já, jako členka týmu měla za úkol vytvořit kurz, vždy jsem se ptala sester na našich odděleních, zda jim mnou navržené téma vyhovuje, nebo zda by chtěly zpracovat téma jiné. Samozřejmě mají všechny sestry i ostatní zdravotnický personál možnost navrhnout týmu pro vzdělávání vlastní téma. Tuto možnost však zaměstnanci moc nevyužívají. V dotazníku tuto variantu zvolilo pouze 14,2 % dotázaných.

Pokud jsou kurzy vytvářeny pro pracoviště, které nemá v týmu pro vzdělávání nelékařských profesí ÚVN žádné zastoupení, je zvolen člen, kterému je problematika nejbližší nebo si ji sám vybere. Tento člen má k dispozici odborníka z daného oddělení. Zaměstnanec oddělení kurz připraví z odborné stránky, je zodpovědný za obsah a následnou aktualizaci kurzu. Člen týmu pro vzdělávání nelékařských profesí ÚVN pouze kontroluje a připraví kurz tak, aby obsahoval všechna kritéria pro něj určená a mohl být zanesen do databáze kurzů využívaných zaměstnanci ÚVN. Konzultant je u kurzu uveden jako autor, či spoluautor a pokud kurz splňuje daná pravidla, má možnost získat kreditní body do celoživotního vzdělávání. Za celý tým pro vzdělávání nelékařských profesí ÚVN zodpovídá vedoucí týmu. Ten úzce spolupracuje se svými členy a zároveň s vedením nemocnice.

Kurzy vznikají i pro nutnost informovanosti sester a pro splnění nároků vyžadovaných zaměstnavatelem. Počet těchto kurzů je pět až sedm a jsou povinné. Mezi ně lze zahrnout převážně kurzy týkající se bezpečnosti práce, požární ochrany, postupů při určitých onemocněních, práce s různě hendikepovanými pacienty, atd.

Každé oddělení má ještě několik vlastních kurzů, které jsou nad rámec povinných navrhnutých zaměstnavatelem. Výběry těchto kurzů jsou v kompetenci vrchních sester jednotlivých oddělení, které je určují dle svého uvážení a zaměření oddělení. Jejich počet je stanoven v průměru na šest a vrchní sestry jednotlivých oddělení je vybírají z nabídky, která obsahuje vždy okolo patnáct-ti kurzů.

Počty kurzů nutné studovat k periodickému hodnocení vyhodnotilo 79,7 % sester jako přiměřené. Pro 18,9 % je jejich počet nadměrný a 1,4 % sester je hodnotí jako nedostačující. To zobrazuje graf 26. Z mého pohledu zaměstnance Ústřední vojenské nemocnice – Vojenské fakultní nemocnice Praha, je množství kurzů přiměřené a jejich výběr je rozumný. Je pravda, že některé kurzy vytvářené odborníky z daných pracovišť se mohou zdát velmi obsáhlé a náročné, ale i tak je možno po dostatečném prostudování materiálů obstát v příslušném závěrečném testu.

V neposlední řadě je třeba zdůraznit, že e-learningové kurzy mají přínos nejen pro zaměstnance, ale i pro management nemocnice. Vedení nemocnice má díky e-learningovým kurzům přesný přehled a evidenci o stavu erudovanosti svých zaměstnanců a kontrolu zda jednotliví pracovníci splnily podmínky dané zaměstnavatelem a dalšími institucemi. Toto uvádí i vedoucí týmu pro výuku a vzdělávání nelékařských profesí, které jsem se v rámci rozhovoru ptala na přednosti e-learningových kurzů pro management nemocnice. *„Určitě to bude přehled o zaměstnancích a jejich plnění povinností daných zaměstnavatelem. Týká se to povinných školení, jako je například požární ochrana, bezpečnost práce a jiné. E-learningové kurzy v těchto případech nahrazují školení, která musí být pravidelně provedena a tím se šetří zaměstnancům čas. Také vlastní tvorba kurzů je určitě pro nemocnici finančně pozitivní. Je kladné mít vlastní systém a nemuset kurzy pro zaměstnance kupovat od jiných firem. Dále je to přehled o vzdělávání zaměstnanců a jejich zaměření. V neposlední řadě kurzy poskytují zaměstnancům možnost získávání kreditních bodů“.*

Pro zařízení je důležité partnerství mezi managementem a studiem, což je rozhodující pro úspěch. Úkolem managementu je poskytnout vzdělání v kontextu s výkonností, to má za následek ochotu zaměstnanců dělat to co je třeba, jak je třeba

a kdy je třeba udělat. Trénink je důležitý pro umožnění ochotných pracovníků dělat správnou věc ve správný čas, vidět příležitost a být efektivní a produktivní. Výsledkem jsou ochotní a schopní pracovníci (Allen, 2003). Také Bártlová (2006) uvádí pozitivní výhody kontinuálního vzdělávání u zaměstnanců ve vztahu k zaměstnavateli. Z ekonomického hlediska je efektivnější a rozumnější se soustředit na udržení stávajícího personálu. U tohoto personálu roste vstřebávání základních znalostí rychleji než stálé zaměstnávání čerstvě vzdělaných sester. Do nově příchozích pracovníků je investováno mnoho financí i času a není zde jistota, že dotyčný v daném oboru setrvá a bude pro nemocnici přínosný. Poslední výhodou vlastních e-learningových kurzů z pohledu zaměstnavatele jsme se rozhodly zmínit ekonomickou stránku. Pokud zaměstnavatel provozuje vlastní e-learningové kurzy, znamená to pro něj nemalou úsporu finančních prostředků, které by jinak byl nucen vynaložit na vzdělávací kurzy svých zaměstnanců u externích vzdělávacích firem.

Výsledky námi provedeného průzkumu budou předány ve Vojenské nemocnici na pracoviště vzdělávání ÚVN. Také budou předneseny na první nadcházející poradě týmu pro vzdělávání. Pevně věřím, že výsledky budou přínosné a podnětné jak pro členy týmu pro vzdělávání ÚVN, tak pro odpovědné členy vedení nemocnice. Dle mých dostupných informací jsou toto první výsledky, které komplexněji monitorují a hodnotí názory a požadavky zaměstnanců nemocnice na problematiku e-learningu a tím nám, jako členům týmu pro vzdělávání poskytují podnětnou zpětnou vazbu na práci, která je mnohdy vykonávána ve volném čase.

6 Závěr

E-learning je v současnosti velmi rychle se rozšiřující metoda k řízení studia. Výuková metoda využívající informační a komunikační technologie k tvorbě kurzů a pro distribuci studijního obsahu. Jako členka týmu pro výuku a vzdělávání nelékařských profesí v Ústřední vojenské nemocnici – Vojenské fakultní nemocnici Praha, mne zajímal přístup kolegyně a kolegů k možnosti studia pomocí e-learningu.

Práce měla několik cílů: 1. Zjistit časovou náročnost studia pomocí e-learningových kurzů. 2. Zjistit postoj všeobecných sester k e-learningovému vzdělávání. 3. Zjistit spokojenost všeobecných sester s formou, obsahem a rozmanitostí e-learningových kurzů. 4. Zjistit důvody, které vedou ke vzniku e-learningových kurzů. Šetření bylo prováděno formou kvantitativního výzkumu s použitím dotazníků. Dotazníky byly rozdány v Ústřední vojenské nemocnici - Vojenské fakultní nemocnici Praha. Doplňkovou metodou byl rozhovor s vedoucí týmu pro výuku a vzdělávání nelékařských profesí ÚVN. Na základě cílů, byly vytvořeny hypotézy, ty byly testovány chí kvadrát testem v kontingenční tabulce, hladina významnosti α byla zvolena 5%. H1: K absolvování studia e-learningového kurzu je zapotřebí méně času než u kurzu prezenčního, byla potvrzena. H2: Sestry do 30 let upřednostňují e-learningové vzdělávání na rozdíl od sester nad 30 let, také byla potvrzena. H3: Efektivita prezenčního vzdělávání je větší než u e-learningového vzdělávání, nebyla potvrzena a H4: Finanční náročnost e-learningového kurzu je menší než u kurzu prezenčního, také nebyla potvrzena.

Z výzkumného šetření vyplynulo, že vyšší procento dotázaných respondentů věnuje kurzu libovolně času. V nižším procentu uvádějí pouze čas, který je na kurz určený a také pouze čas na vypracování závěrečného testu. Sestry rovněž uvádějí časovou náročnost u e-learningového kurzu nižší než u kurzu prezenčního a dedikovaný čas ve srovnání s typem kurzu je také kladný pro e-learning. Z další části výzkumného šetření, byla zjištěna preference prezenční formy výuky s pasivní účastí. Ovšem je důležité zmínit, že mnohé sestry preferují při absolvování výuky v rámci ÚVN e-learningovou formu. Z výsledků je také patrná nesourodost odpovědí, sestry stále upřednostňují klasickou formu výuky, ale kurzy formou e-learningu, jsou pro ně výhodnější. Větší procento sester by spíše absolvovalo, nebo se zapojilo do e-learningového kurzu

na internetových učebnách, nebo portálech mimo ÚVN, než do kurzu prezenčního. Ve výzkumném šetření byla zjišťována spokojenost sester s formou, obsahem a rozmanitostí e-elarningových kurzů. Většina sester se vyjadřuje pozitivně k současnému obsahu v podobě textového formátu. Některé sestry by obsah a formu kurzu doplnily o pomocná videa a obrázky. Pro další dotázané sestry by bylo vyhovující umístit na konec kurzu shrnutí nejdůležitějších údajů. Za pozitivní sestry uvádějí možnost zpracování cvičného testu na konci kurzu. Také postupy, při kterých by byla možná komunikace s autorem při studiu kurzu, jsou kladně referovány. Jistě by bylo možno stanovit určité podmínky, aby tato služba mohla být založena a využívána. V další části výzkumného šetření týkající se čtvrtého cíle, jsou ukázány důvody vedoucí ke vzniku a tvorbě kurzů. Z velké části jsou témata vytvářena návrhy od členů týmu pro vzdělávání nelékařských profesí ÚVN, kteří jsou z různých oborů. Dále jsou kurzy vytvářeny v souladu s potřebou vzdělávání z jiných klinik, nebo pracovišť. Kurzy vznikají i pro nutnost informovanosti sester a pro splnění nároků vyžadovaných zaměstnavatelem. Možnost navrhnout vlastního tématu ze strany sester je téměř nevyužívána.

Výsledky šetření budou referovány na příští řádné poradě členů týmu pro vzdělávání nelékařských profesí ÚVN. Předneseny a navrhnuty budou postupy pro zlepšení formy dosavadních kurzů, týkající se možného doplnění o obrázky, videa, zařazení shrnutí nejdůležitějších údajů na konec kurzu a také možnost vypracování zkušebního testu. Dále bude přednesena navrhovaná možnost o vytvoření komunikace mezi autorem a studujícím. Členové budou také seznámeni o limitování respondentů nemožností opakování závěrečných testů a jejich návrhy na četnost opakování.

7 Seznam použitých zdrojů

ALLEN, Michael W. 2003. *Michael Allen's guide to e-learning: building interactive, fun, and effective learning programs for any company* [online]. Hoboken, N.J.: John Wiley, [cit. 2016-05-17]. Dostupné z: <http://site.ebrary.com/lib/natl/Doc?id=10747436>.

BAREŠOVÁ, Andrea. 2011. *E-earning ve vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: 1.VOX, 197s. ISBN 978-80-87480-00-7.

BÁRTLOVÁ, Sylva. 2006. Význam celoživotního vzdělávání pro sestry a zdravotnické organizace (srovnání s ostatními státy EU). In: *Dny Marty Staňkové III: Vzdělávání sester: současnost a očekávání. Sborník z mezinárodní konference Praha, 30. března 2006*. Praha: Galén, s. 61-68. ISBN 80-7262-434-2.

BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. 2013. *Tutor a jeho role v distančním vzdělávání a v e-learningu*. 1.vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 140s. ISBN 978-80-244-3795-8.

ČESKO. Vyhláška 4/2010 sb., kterou se mění vyhláška č. 423/2004 Sb., kterou se stanoví kreditní systém pro vydání svvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků, ve znění vyhlášky č. 321/2008 Sb. [online]. [cit. 2016-3-1]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=70089&nr=4~2F2010&rpp=15#local-content>

ČESKO. Vyhláška 55/2011 Sb., o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků[online]. [cit. 2016-3-1]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=73877&nr=55~2F2011&rpp=15#local-content>

ČESKO. Vyhláška 321/2008 Sb., kterou se mění vyhláška č. 423/2004 Sb., kterou se stanoví kreditní systém pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků [online]. [cit. 2016-3-1]. Dostupné z:

<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=67346&nr=321~2F2008&rpp=15#local-content>

ČESKO. Vyhláška 423/2004 Sb., kterou se stanoví kreditní systém pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků [online]. [cit. 2016-3-1]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=3&idBiblio=57523&recShow=56&nr=96~2F2004&rpp=15#parCnt>

ČESKO. Zákon 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských a zdravotnických povolání a výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních) [online]. [cit. 2016-3-1]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=57523&nr=96~2F2004&rpp=15#local-content>

ČESKO. Zákon 105/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů [online]. [cit. 2016-3-1]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=74154&nr=105~2F2011&rpp=15#local-content>

E-learningové vzdělávání. *NCO NZO: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů* [online]. [cit. 2015-10-10]. Dostupné z: <http://elearning.nconzo.cz/course/index.php?categoryid=3>

E-univerzita.eu: *Celoživotní vzdělávání online. Kurzy pro nelékařské zdravotnické profese*. [online]. [cit. 2015-10-20].

Dostupné z: <http://kurzy.euniverzita.eu/mod/resource/view.php?id=17>

GOJDA, Josef. 2008. *Příběh nemocnice*. 1.vyd. Praha: Ministerstvo obrany ČR – Agentura vojenských informací a služeb, ISBN 978-80-72789-461-5.

GROÑNER, Horst a Elisabeth FUCHS-BRUNINGHOFF. 2009. *Expert-Praxislexikon Berufsausbildung: über 1.500 Begriffe für Ausbilder, Führungskräfte und Personalentwickler*. 2 nově vypracované a aktualizované vydání. Renningeen: Expert verlag. s. 263 ISBN 3816928382.

HIDAYAT, Arief a Victor Gayuh UTOMO. 2014. Open Source Based M-Learning Application for Supporting Distance Learning. *Telkomnika* [online]. **12**(3), 657-664 [cit. 2016-07-31]. DOI: 10.12928/TELKOMNIKA.v12i3.104. ISSN 16936930. Dostupné z: <http://web.a.ebscohost.com.ez.svkk1.cz:8080/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=7d8636eb-120c-4bdb-a9dc-02668ce34e7f%40sessionmgr4010&vid=5&hid=4204>

HI-TECH HEALTHCARE: Q&A Low-tech health. 2011. *Design Week (Online Edition)* [online]. , 16-16 [cit. 2016-05-30]. Dostupné z: <http://web.b.ebscohost.com.ez.svkk1.cz:8080/ehost/detail/detail?vid=5&sid=d875ceee-60a5-4f1d-9e6a-d81467bd709f%40sessionmgr104&hid=123&bdata=Jmxhbmc9Y3Mmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=79582733&db=bth>

HOFŠTETROVÁ KNOTKOVÁ, Michaela. 2012, E-learning v celoživotním vzdělávání zdravotníků *Sestra: odborný dvouměsíčník pro zdravotní sestry*. Praha: Mladá fronta, 22(5), 18-19. ISSN 1210-0404.

HOLMES, Bryn and John GARDEN. 2006. *E-Learning: Concepts and Practice*, London: SAGR Publication Ltd, 200s. ISBN 10 1-4129-1111-7.

CHRÁSTKA, Miroslav. 2007. *Metody pedagogického výzkumu*. 1.vyd. Praha: Grada, 272s. ISBN 978-80-247-4.

Internetová učebna české asociace sester. [online]. [cit. 2015-11-10]. Dostupné z: <http://cas.ucebna.net/>

JACKSON, Emerson Abraham. 2015. M-Learning Devices and their Impact on Postgraduate Researchers Scope for Improved Interaction in the Research Community. *International Journal of Advanced Corporate Learning* [online]. 8(4), 27-31 [cit. 2016-05-19]. DOI: 10.3991/ijac.v8i4.5024. ISSN 18675565. Dostupné z: <http://web.a.ebscohost.com.ez.svkk1.cz:8080/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=111&sid=>

JURKOVIČOVÁ, Lujza. 2011. *Perspektívy využitia e-learningu vo vzdelávaní*. [online]. č. 4 str.1-7 [cit.2013-9-28]. Dostupné z: http://of.euba.sk/zbornik2011/ZBORNIK%20VEDECKYCH%20STATI%202011-PDF/KTKT/JURKOVI%20C4%8COV%20C3%81_L._KTKT.pdf

KOPECKÝ, Kamil. 2006. *E-learning (nejen) pro pedagogy*. 1.vyd. Olomouc: Hanex, 125s. ISBN 80-85783-50-9.

KUTNOHORSKÁ, Jana. 2010. *Historie ošetrovatelství*. 1.vyd. Praha: Grada, 208s. ISBN 798-80-247-3224-4.

Kvalita očima pacientů. Ocenění a certifikáty. 2016. *uvn.cz* [online]. [cit. 2016-03-10]. Dostupné

http://uvn.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=4628%3Akvalita-oima-pacient&catid=188%3Aocenni-a-certifikaty&Itemid=1554&lang=cs

KVĚTOŇ, Karel. *Základy e-learningu*. [online]. [cit. 2013-11-10]. Dostupné z: http://cit.osu.cz/dokumenty/elearning_kkveton.pdf

LAHTI, Mari, Heli HÄTÖNEN a Maritta VÄLIMÄKI. 2014. Impact of e-learning on nurses' and student nurses knowledge, skills, and satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Studies* [online]. **51**(1), 136-149 [cit. 2016-05-22]. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2012.12.017. ISSN 00207489. Dostupné z: <http://web.a.ebscohost.com.ez.svkk1.cz:8080/ehost/detail/detail?vid=33&sid=8e20eed0-37fb-4490-9dd4-8004bbc56389%40sessionmgr4006&hid=4204&bdata=Jmxhbmc9Y3Mmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=92600917&db=a9h>

LAU, Adela and Eric TSUI. 2009. Application of Web 2.0 technology for clinical training. In: *Social web evolution: integrating semantic applications and Web 2.0 technologies* [online]. Hershey: Information Science Reference. [cit. 2015-10-08]. ISSN 978-1-60566-273-2. Dostupné z: <http://repository.lib.polyu.edu.hk/jspui/handle/10397/1452>.

Learning differently: e-learning in nurse education. 2006. *Nursing Management - UK* [online]. **13**(6), 14-17 [cit. 2016-05-19]. ISSN 13545760. Dostupné z: <http://web.a.ebscohost.com.ez.svkk1.cz:8080/ehost/command/detail?sid=8e20eed0-37fb-4490-9dd4-8004bbc56389%40sessionmgr4006&vid=106&hid=4204&bdata=Jmxhbmc9Y3Mmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=22572693&db=bth>

LITTIG, Peter. 2006. New media-supported learning today and tomorrow: recommendations for the next generation of education and training concepts supported by new learning media. *Industrial* [online]. **38**(2/3), 86-92 [cit. 2016-05-30]. DOI: 10.1108/00197850610653153. ISSN 00197858. Dostupné z: <http://web.a.ebscohost.com.ez.svkkk.cz:8080/ehost/detail/detail?vid=93&sid=8e20eed0-37fb-4490-9dd4-8004bbc56389%40sessionmgr4006&hid=4204&bdata=Jmxhbmc9Y3Mmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=21197895&db=bth>

MARKOVÁ, Marie. 2011, Projekty NCO NZO Brno-E-laerning ve zdravotnictví. *Sestra: odborný dvouměsíčník pro zdravotní sestry*. Praha: Mladá fronta, **21**(2), 20. ISSN 1210-0404.

MARKOVÁ, Marie a Sylva BÁRTLOVÁ. 2008. Specializační vzdělávání sester a porodních asistentek ve formě e-learningu. *Sestra: odborný dvouměsíčník pro zdravotní sestry*. Praha: Mladá fronta, **18**(4), 15. ISSN 1210-0404.

MICHÁLKOVÁ, Helena, 2014. E-learning ve výuce ošetrovatelských postupů na ZSF JČU. Florence: Odborný časopis pro ošetrovatelství a ostatní zdravotnické profese [online]. 6. 1. [cit. 2015-07-13]. Dostupné z: <http://www.florence.cz/odborneclanky/florence-plus/elerning-ve-vyuce-oseetrovatelskych-postupu-na-zsf-jcu/>

MUŽÍK, Jaroslav. 2006. Andragogické aspekty celoživotního vzdělávání sester. In: *Dny Marty Staňkové III: Vzdělávání sester: současnost a očekávání. Sborník z mezinárodní konference Praha, 30. března 2006*. Praha: Galén, s. 69-71. ISBN 80-7262-434-2.

PECHOVÁ, Alena. 2006. Vzdělávací potřeby sester. In: *Dny Marty Staňkové III: Vzdělávání sester: současnost a očekávání. Sborník z mezinárodní konference Praha, 30. března 2006*. Praha: Galén, s. 50-54. ISBN 80-7262-434-2.

PEJSAR, Zdeněk. 2007. *Elektronické vzdělávání*. 1.vyd. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 108s. ISBN 978-80-7044-968-4.

PETERKOVÁ, Blanka. 2014. *Možnosti a perspektivy e-learningového vzdělávání v celoživotním vzdělávání sester*. České Budějovice, Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Fakulta zdravotně sociální, Ústav ošetrovatelství.

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jan MAREŠ. 2009. *Pedagogický slovník, nové, rozšířené a aktualizované vydání*. 6.vyd. Praha: Portál, 400s. ISBN 978-80-7367-647-6.

ROHLÍKOVÁ, Lucie a Jana. VEJVODOVÁ. 2012. *Vyučovací metody na vysoké škole*. 1.vyd. Praha: Grada, 288s. ISBN 978-80-247-4152-9.

SAK ČR. Akreditace v ÚVN. 2016. *uvn.cz* [online]. [cit. 2016-1-10]. Dostupné z: http://uvn.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=2256&Itemid=1552&lang=cs

SKÁLA, Evžen. 1988. *50 let ÚVN Praha*. 1.vyd. Praha: Naše vojsko, nakladatelství a distribuce knih, n. p. v Praze, 120s. 24 příloh.

ŠIKO, Petr. 2003. Moderní formy elektronického vzdělávání. *IT SYSTEM* [online]. [cit. 2013-10-30]. Dostupné z: <http://www.systemonline.cz/clanky/e-learning-jako-dalsi-varianta-vzdelavani.htm>

ŠIKO, Petr. 2005. Moderní formy elektronického vzdělávání. *Moderní řízení* [online]. [cit. 2013-10-30]. Dostupné z: <http://modernirizeni.ihned.cz/c1-22676725-moderni-formy-elektronickeho-vzdelavani>

Učebna.net: *Učebna.net internetová učebna pro sestry, porodní asistentky a zdravotnické záchranáře*. [online]. [cit. 2015-11-5]. Dostupné z: <http://ucebna.net/>

ZLÁMALOVÁ, Helena. 2008. *Distanční vzdělávání a e-Learning*. 1. vyd., Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 144s. ISBN 978-80-86723-56-3.

ZOUNEK, Jiří. 2009. *E-learning jedna z podob učení v moderní společnosti*. Filosofická fakulta svazek 386, Spisy M. U. v Brně FF, Masarykova Univerzita, 161s. ISBN 978-80-210-5123-2.

Věstník MZ ČR č. 9/2004, koncepce ošetrovatelství[online]. [cit. 2016-3-1]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Legislativa/dokumenty/vestnik_3648_1778_11.html

Vítejte na stránkách Ústřední vojenské nemocnice – Vojenské fakultní nemocnice. 2015 *uvn.cz* [online]. [cit. 2016-1-10]. Dostupné z: http://www.uvn.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=953&Itemid=657&lang=c

8 Seznam příloh

Příloha 1: Schválení etické komise Ústřední vojenské nemocnice – Vojenské fakultní nemocnice Praha

Příloha 2: Dotazník pro sestry

Příloha 1: Schválení etické komise Ústřední vojenské nemocnice – Vojenské fakultní nemocnice Praha

Mgr. Lenka Gutová, MBA
Náměstkyně ředitele pro nelékařské profese a řízení kvality zdravotní péče
Ústřední vojenská nemocnice – Vojenská fakultní nemocnice Praha

Věc: Žádost o umožnění dotazníkového šetření

Vážená paní náměstkyně,

chtěla bych Vás požádat o spolupráci. Jsem studentkou navazujícího magisterského studia na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

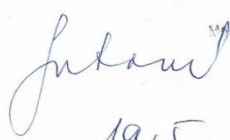
Ve své diplomové práci se věnuji problematice e-learningu v ÚVN, především postoj sester k této formě výuky. Žádám Vás o umožnění šetření v rámci celé nemocnice. Výzkum bude realizován formou dotazníku elektronickou formou. Výzkumný vzorek budou sestry na odděleních v ÚVN. Výsledky výzkumu Vám po zpracování dat ráda poskytnu.

Děkuji za spolupráci

S pozdravem


Bc. Kamila Janků
Vydří 7, Stráž nad Nežárkou
Telefon: +420 777 844 229
e-mail: kamila.janku@uvn.cz




19.5.15

Mgr. Lenka Gutová, MBA

Příloha 2: Dotazník pro sestry

Vážené kolegyně, kolegové,

v naší nemocnici pracuji jako zdravotní sestra a dokončuji studium na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Ve své diplomové práci, se zabývám problematikou e-learningu v ÚVN. Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění dotazníku, který je nedílnou součástí mé práce. Velice oceňuji, jestliže mi přes své pracovní vytížení pomůžete a vyplníte tento zcela anonymní dotazník. Odpovědi na otázky jsou dvojího typu: výběr pouze jedné odpovědi, případně doplnění vlastními slovy, anebo volba více možných odpovědí (vždy je uvedeno v zadání otázky).

Bc. Kamila Janků

•Muž •Žena

•Věk •18-24 •25-30 •31-34 •35-40 •41-45 •46-50 •51 a více

Nejvyšší dosažené vzdělání:

Středoškolské Vyšší odborné Vysokoškolské Specializace

Jiné (uveďte jaké)

Délka praxe v oboru: 0 – 4let 5 – 10let 11 - 20let 21 – 30let 31let a více

Pracujete na oddělení: Standardní lůžkové oddělení, Ambulance, JIP, ARO

1) Kontinuální vzdělávání považujete ve Vaší profesi za:

- důležité
- spíše nezbytné
- není potřebné
- nedokážu posoudit

2) Co podle Vás ovlivňuje kontinuální vzdělávání?

Je možné zvolit více odpovědí:

- časová náročnost
- finanční náročnost
- místo konání
- téma

3) Jakou formu výuky v rámci kontinuálního vzdělávání preferujete?

Je možné zvolit více odpovědí:

- pasivní účast (na seminářích, přednáškách, konferencích)
- aktivní účast (na seminářích, přednáškách, konferencích)
- simulační výuku (možnost trénování činností)
- e-learning
- jiné – uveďte

4) Kolik času jste ochoten/a investovat do kontinuálního vzdělávání?

- nemám překážek
- dle délky kurzu
- dle témat
- dle místa konání

5) Jste ochoten/a se finančně podílet na kontinuálním vzdělávání?

- nemám překážek
- dle témat
- dle příspěvku od zaměstnavatele

6) Zdají se Vám prezenční kurzy efektivnější než kurzy e-learningové?

- ano
- ne

7) Prezenční kurz považujete za?

- přínosnější než kurz e-learningový
- rozmanitější než kurz e-learningový
- stejný jako kurz e-learningový
- horší než kurz e-learningový

8) Absolvoval/a byste raději prezenční kurz v ÚVN, nebo kurz formou e-learningu

- prezenční
- spíše prezenční
- spíše e-learning
- e-learning

9) Setkal/a jste se s kurzem formou e-learningu na některé z internetových stránek?

Je možné zvolit více odpovědí:

- ÚVN
- Internetová učebna Sestra.IN
- e-learningový portál NCO NZO
- Internetová učebna České asociace sester
- E-univerzita.eu
- nesetkal/a jsem se

10) Zapojil/a byste se do e-learningového kurzu mimo ÚVN v rámci svého kontinuálního vzdělávání?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

11) Jsou podle Vás e-learningové kurzy dostačující, efektivní a rozmanité?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

12) Myslíte, že k absolvování studia e-learningového kurzu je zapotřebí méně času, než u kurzu prezenčního?

- ano
- většinou ano
- většinou ne
- ne

13) Kolik času jste ochoten/a věnovat e-learningovému kurzu?

- nezbytně nutný pro zpracování testu
- jen tolik kolik je na kurz určeno
- libovolně času, pro získání dostatečného množství informací

14) Jak se na test e-learnigu připravujete?

Je možné zvolit více odpovědí:

- pouze četba kurzu
- vytisknutí kurzu, aby se do něj mohlo při testu nahlížet
- četba kurzu a snaha si z něj něco zapamatovat
- otevření kurzu v druhém okně, nebo na jiném počítači

15) Závěrečný test kurzu vypracováváte?

- samostatně
- s kolegyní (kolegou) radíme si
- jiné – uveďte

16) Limituje Vás pravidlo, že nelze test opakovat?

- ano
- ne

17) Pokud ano, kolik byste navrhl/a možností opakování e-learningových testů?

.....

18) Je pro Vás pozitivní vidět všechny odpovědi, (správné i špatné) ve vyhodnocení testu?

- ano
- ne

19) Vypracováváte pouze e-learningové kurzy povinné k periodickému hodnocení?

- ano
- ne

20) Pokud na otázku č. 19 odpovíte ano, přejděte rovnou na otázku č. 21

Kolik vypracujete kurzů mimo povinných k periodickému hodnocení?

.....

21) Počet povinných kurzů k periodickému hodnocení vnímáte jako?

- přiměřený
- nadměrný
- nedostačující

22) Je v obsahu kurzu e-learningu dostatek informací pro vyplnění testu?

- ano
- většinou ano
- většinou ne
- ne

23) Je pro Vás forma kurzu (psaný text) vyhovující, nebo byste zvolil/a jiné formy,

např. (videa, obrázky, nahlížení do digitálních knihoven, možnost za každou částí kurzu vypracování zkušebního testu, shrnutí nejdůležitějších údajů atd.) Prosím vypište:

.....

.....

24) Pomohlo by Vám ve studiu kurzu možnost kladení otázek pro autora kurzu např. při nejasnostech?

- ano
- ne
- jiné – uveďte

.....

25) Využil/a byste možnost cvičných testů k danému kurzu?

- ano
- ne

26) Využil/a jste možnost navrhnout téma pro tvorbu kurzu?

- ano
- ne

27) Využíváte možnost pracovat s e-learningem ÚVN z domova?

- ano
- ne