

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2016-2019

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Miloslav Havelka**

**Rozdíly v dalším vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a  
sociálních službách**

Praha 2019

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Milan Demjanenko, Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES**

2016-2019

**BACHELOR THESIS**

**Miloslav Havelka**

**Differences in further education of workers in health and  
social services**

Prague 2019

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Milan Demjanenko, Ph.D.

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autora .....

## **Poděkování**

Děkuji vedoucímu bakalářské práce PhDr. Milanu Demjanenkovi, Ph.D. za spolupráci, vstřícnost, tematické připomínky a vynaložený čas při vedení bakalářské práce.

## **Anotace**

Práce se zabývá problematikou a rozdíly v dalším vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách. Cílem práce je v její teoretické části obecně přiblížit historii a vývoj vzdělávání dospělých, profesní vzdělávání, historii a vývoj vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách včetně právních rámců.

Část praktická je zaměřena na zjištění a vyhodnocení podmínek vzdělavatelů k akreditaci a realizaci dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách, dále zmapování a analýza efektivity, kontinuity a finanční náročnosti celoživotního vzdělávání pracovníků v těchto pomáhajících profesích.

## **Klíčová slova**

Akreditace, andragogika, celoživotní vzdělávání, edukace, nelékařský zdravotnický pracovník, pracovník v sociálních službách, vzdělávání dospělých, profesní vzdělávání, rozvoj lidských zdrojů, vzdělávací politika, vzdělávací proces.

### **Annotation**

The thesis deals with problems and differences in further education of health workers and social services. The aim of the thesis is to bring the history and development of adult education, professional education, history and development of education of health workers and social services including legislative frameworks in general.

The practical part is aimed at finding and evaluating the conditions of the educators for accreditation and implementation of further education of healthcare workers and social services, mapping and analyzing the effectiveness, continuity and financial demands of the lifelong training of workers in these helping professions.

### **Keywords**

Accreditation, adult education, andragogy, education, educational policy, educational process, human resources development, lifelong learning, non-medical healthcare worker, professional education, social services worker.

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>11</b>
<b>1 ÚVOD DO VZDĚLÁVÁNÍ A PEDAGOGIKY DOSPĚLÝCH .....</b>	<b>11</b>
1.1 Historické vymezování a současné pojetí termínu andragogika v ČR .....	12
<b>2 VYMEZENÍ CELOŽIVOTNÍHO A DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ .....</b>	<b>17</b>
2.2 Teoretické vymezení dalšího vzdělávání .....	18
2.3 Profesionální vzdělávání dospělých.....	22
<b>3 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ VE ZDRAVOTNICTVÍ.....</b>	<b>25</b>
3.1 Nelékařský zdravotnický pracovník a jeho způsobilost .....	25
3.2 Historický vývoj dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví.....	27
3.3 Současný systém dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví .....	29
<b>4 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH..</b>	<b>33</b>
4.1 Definice pracovníka v sociálních službách právním předpisem.....	33
4.2 Historický vývoj dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách .....	35
4.3 Současný systém dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách .....	36
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>40</b>
<b>5 CÍL A METODY PRAKTICKÉ ČÁSTI.....</b>	<b>40</b>
5.1 Cíl a zaměření praktické části .....	40
<b>6 VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE .....</b>	<b>43</b>
6.1 Analýza současných systémů dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách .....	43
6.1.1 Tematická SWOT analýza systémů dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách .....	46
6.2 Výsledky dotazníkového šetření a jejich interpretace .....	47
6.2.1 Oblast podpory pracovníků při dalším vzdělávání ze strany zaměstnavatele .....	49
6.2.2 Oblast vnímání dalšího vzdělávání pracovníky v daném oboru .....	54
6.2.3 Sociometrická data .....	59
<b>7 SOUHRN VÝZKUMU A POTVRZENÍ HYPOTÉZ .....</b>	<b>63</b>
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>67</b>

<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>69</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>73</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>75</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>78</b>



## ÚVOD

Pro svou bakalářskou práci autor zvolil téma „Rozdíly v dalším vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách“ neboť již od roku 2006 se jako vzdělavatel a lektor věnuje dalšímu vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví. Dále mu byla na základě žádosti ve správním řízení v roce 2010 udělena akreditace vzdělávací instituce od Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky pro další vzdělávání pracovníků v sociálních službách. V průběhu jeho osobního působení v oblasti celoživotního a dalšího vzdělávání pracovníků v těchto profesích, které jsou označovány jako profese pomáhající, zaznamenal tendence ke zvyšujícím se nárokům na rozvoj profesní odbornosti, dovedností, ale také na rozvoj osobnosti v oblasti tzv. měkkých dovedností.

Stěžejní činností těchto dvou profesí je pomáhat těm jedincům, nebo skupině jedinců, kteří pomoc potřebují, ať již z hlediska svého hendikepu zdravotního nebo z důvodů mentálního postižení, ale v dnešní poněkud hektické době také z hlediska sociálního či ekonomického. I když se může zdát, že do oboru poskytování zdravotních služeb nepatří péče o osoby v tíživé ekonomické či sociální situaci a tato oblast je hlavní činností sociální práce, opak je pravdou, neboť ekonomický rozmach posledních let a stárnutí populace vede k nutnosti propojení oblastí zdravotní a sociální péče, tedy i poskytovaných služeb.

Z tohoto důvodu je samotné celoživotní a další vzdělávání pracovníků v oblasti poskytování sociálních a zdravotních služeb nezbytné, neboť pouze díky němu bude do budoucna zajištěna odpovídající kvalita poskytované péče o potřebné osoby a samotnou populaci.

Na základě vlastních zkušeností autora jako vzdělavatele a lektora v dalším vzdělávání pracovníků v těchto pomáhajících profesích, mohl získat základní orientaci v jejich systémech dalšího celoživotního vzdělávání a profesního rozvoje, přičemž autor může konstatovat, že oba tyto systémy jsou značně odlišné, ale také se v mnohém prolínají a mají mnoho společného. Oba tyto systémy dalšího vzdělávání se také v čase vyvíjejí, a to zejména na základě změn právních předpisů, které z velké části určují jejich směřování. Neméně důležitým faktorem ovlivňujícím směřování dalšího a

celoživotního vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách je i samotný vývoj a rozvoj obou těchto odvětví lidské činnosti na základě nejnovějších poznatků vědy, na něž by samotné vzdělávání mělo reagovat, tak, aby bylo efektivní a přineslo vyšší kvalitu poskytované péče pro populaci.

Jako cíl bakalářské práce autor zvolil snahu porovnat rozdíly v dalším a celoživotním vzdělávání pracovníků v těchto dvou pomáhajících profesích z hlediska efektivity a účelnosti pro další profesní rozvoj, ale také z hlediska složitosti akreditačních procesů vzdělávacích akcí nebo programů pro samotné vzdělavatele a v neposlední řadě také významu právní opory.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části, kdy v části teoretické autor obecně popisuje vzdělávání a pedagogiku dospělých včetně jejího historického vývoje, dále celoživotní a další vzdělávání s důrazem na profesní rozvoj. Poslední dvě kapitoly této teoretické části jsou zaměřeny na historii, vývoj, současnost a právní oporu systémů dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách v České republice. V teoretické části vychází autor práce zejména z dostupné odborné literatury, právních předpisů a osobních zkušeností autora.

Praktická část bakalářské práce je orientována na porovnání rozdílů v těchto dvou systémech dalšího a celoživotního vzdělávání, kdy autor použil srovnání za pomoci tematické SWOT analýzy, která porovnává především jejich výhody a nevýhody. Dále autor práce použil vlastního kvantitativního výzkumu za využití metody dotazníkového šetření mezi pracovníky v daných oborech, jehož výsledky v této části autor prezentuje. Díky vyhodnocení těchto výsledků SWOT analýzy a kvantitativního výzkumu mohl autor zmapovat a analyzovat efektivitu obou těchto systémů celoživotního a dalšího vzdělávání, a to nejen pro vzdělavatele na straně jedné, ale také pro samotné pracovníky v těchto dvou pomáhajících profesích na straně druhé.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 ÚVOD DO VZDĚLÁVÁNÍ A PEDAGOGIKY DOSPĚLÝCH

Pojmem vzdělávání můžeme zpravidla označit proces, který není pevně ustálen a má několik pojetí, kdy pedagogové vedou spory soustředěné na vztah mezi výchovou a vzděláváním. Mezi veřejností je pak vzdělávání chápáno spíše jako jedna ze základních součástí výchovy v širším významu, tedy jako proces, který je racionálně zaměřen na osvojení si vědomostí, návyků a dovedností. Například podle Kohouta (2010, s. 23) je možné vzdělávání definovat jako jednu z možností při procesu humanizace a kultivace jedince, jehož součástí je socializace, enkulturace a personalizace. Kohout tedy v širším pojetí chápe vzdělávání nejen jako způsob hromadění vědomostí, ale také jako možnost osobního rozvoje osobnosti jedince, přičemž podstatné je jeho co nejvíce optimální zapojení se do společnosti s tím, že takovýto jedinec bude schopen pochopit nejen příčiny a následky svého chování v dané společnosti, ale zároveň tyto bude reflektovat vytvářením nových hodnot.

Oproti tomu Sychrová pak chápe vzdělávání jako: *„Pojem v logickém smyslu nadřazený pojům vyjadřující méně složitou pedagogickou činnost, jako je vyučování, výchova a učení. Tento pojem zahrnuje všechny činnosti, jimiž je člověk formován, tudíž i vyučování, výchova a učení. Zahrnuje i životní a společenské zkušenosti, jimiž člověk prochází“* (Sychrová, 1969, s.50). Z tohoto úhlu pohledu lze konstatovat, že vzdělávání je celistvým procesem, který je oproti výchově náročnější a vzdělaný jedinec by měl být všestrannou osobností, jenž nedisponuje pouhými vědomostmi či informacemi, nýbrž je také osobností s širokou schopností adekvátní přiměřené reakce na nejrůznější životní situace, s jistou mírou adaptability na ně.

Dle Hamburské deklarace (1997) se: *„vzdělávání dospělých stává více než právem; představuje jakýsi klíč k branám 21. století. Je jednak výsledkem aktivně uplatňovaného občanství a jednak podmínkou pro plné zapojení člověka do společnosti“*. V tomto smyslu pak pojem vzdělávání můžeme definovat jakožto výsledek dlouhodobého procesu výchovy jedince zaměřeného na veškeré činnosti vedoucí k jeho osobnímu rozvoji, a to za jeho aktivní spolupráce.

## 1.1 Historické vymezení a současné pojetí termínu andragogika v ČR

Termín andragogika je spojením pojmu „*andr-os*“ (muž, dospělý člověk) a pojmu „*agogé*“ (vedení, výchova z agó; agein-vésti, řídit), přičemž bylo použito vzoru „*pedagogika*“. Historickým předpokladem pro zavedení termínu byly myšlenky, které se zabývaly možnostmi využití metod a technik výuky dětí při vzdělávání dospělých jedinců. K terminologickému vymezení pojmu andragogika, respektive jeho obsahové stránky jakožto vědní disciplíny nebyly ještě koncem 20. století celosvětově jasné názory.

V šedesátých letech 20. století je vzdělávání dospělých chápáno jako: „*jeden ze speciálních oborů, zabývajícího se zvláště otázkami výchovy a vzdělávání dospělých v mimoškolních vzdělávacích zařízeních*“ Samotný systém vzdělávání dospělých v tomto období na území tehdejšího Československa tvořily tři základní složky: školskou soustavu, soustavu podnikových vzdělávacích institucí a mimoškolní soustavu (Hyhlík a Kněžů, 1969, s. 10). Tento systém fungoval až do roku 1989, kdy v důsledku změny politického režimu a tím i změnám v celospolečenském vnímání budoucnosti a směřování společnosti v ní, došlo k obnovení, respektive terminologickému vymezení pojmu andragogika, a to díky profesorovi Milanu Nakonečnému z FF UK Praha a docentovi Vladimíru Jochmannovi z FF UP v Olomouci, kteří se zasloužili o vznik nového a moderního studijního oboru andragogika, jehož idea byla položena v základech tehdejšího studijního oboru výchova a vzdělávání dospělých.

Druhé období můžeme datovat do roku 1999 s počátkem Lisabonského a boloňského procesu, jehož následkem bylo přijetí Memoranda o celoživotním učení (2001) a dále Národního programu rozvoje vzdělávání v ČR, tzv. Bílá kniha (2001). V tomto období je v České republice zakládáno několik navzájem si konkurujících vysokých škol a institucí, které se zabývají vzděláváním dospělých, přičemž dominantním prvkem je snaha o oddělení andragogiky od pedagogiky (Veteška, 2012).

V dnešním pojetí je andragogika charakterizována jako aplikovaná vědní disciplína pohybující se mezi interdisciplinarností a transdisciplinarností, jelikož se její poznatky

dají fakticky použít při dalším rozvoji formulovaných společenských věd, čímž přispívá k přijímání opatření ve společenských vztazích. Tímto ji můžeme označit také za vědu induktivní jejíž těžiště spočívá zejména v identifikování společenských problémů, které se vztahují ke vzdělávání dospělých a tím značně přispívá k rozvoji společnosti.

Například Průcha a Veteška (2012, 2014) definují andragogiku jako vědu, která se zaměřuje na vzdělávání dospělých takto: „*na vzdělávání dospělých a péče o ně se zaměřuje vědní obor andragogika, který se zabývá vývojem myšlení v oblasti výchovy a vzdělávání dospělých*“. Z tohoto pohledu lze andragogiku považovat také za vědu normativní, jelikož se při formulování vlastních cílů, metod a technik dosažení, mnohdy stávají společenské normy, avšak sama o sobě nemá z pohledu ostatních sociálních věd vlastní předmět, nýbrž jej má společný se společenskými vědními disciplínami, které se zabývají pohledem na učícího se dospělého jedince. Nicméně andragogika je ve své podstatě orientována na různé úhly pohledu na danou problematiku a vymezuje se spíše jako pohled na:

- Celoživotní vzdělávání a učení se dospělých
- Vyrovnavání se dospělého člověka se sociálními institucemi
- Mobilizaci lidského kapitálu v prostředí sociální změny
- Orientaci člověka v kritických uzlech jeho životní dráhy včetně problémů při průběhu životní dráhy
- Individuální a sociální souvislosti změn syntetického statusu
- Animaci dospělého člověka

Palán pak definuje andragogiku jako: „*vědu o výchově dospělých, vzdělávání dospělých a péči o dospělé, respektující všestranné zvláštnosti dospělé populace a zabývající se personalizací, socializací a enkulturací*“ (Palán, 1997, s. 11).

Obdobně také Prusáková odvážně definuje andragogiku jako: „*vědu o výchově dospělého člověka, která se zabývá intencionální socializací dospělého člověka, problematikou pomoci dospělému člověku andragogickými prostředky ve všech oblastech jeho života*“ (Prusáková, 2005, s. 8). Téměř stejnou definici volí v roce 2008 Palán, kdy zvolil spolupráci s Langerem a spolu zdůraznili jako hlavní cíl andragogiky rozvoj jedince ve všech fázích jeho života.

Současné pojetí andragogiky v České republice však nejlépe vystihuje Beneš, který definuje andragogiku jakožto: „*vědní obor v systému věd o výchově a vyučování, zabývající se veškerými aspekty vzdělávání a učení se dospělých. Současně jde o studijní obor v programu pedagogických věd, sloužící k přípravě odborníků v oblasti vzdělávání dospělých*“ (Beneš, 2009, s. 69).

Nicméně posléze tuto definici sám Beneš v roce 2014 upravil tak, že k původní definici přidává: „*Andragogika je specifická součást věd o výchově, vzdělávání a vyučování*“ (Beneš, 2014, s. 11).

### **Teoretické vymezení pedagogiky dospělých**

Pedagogika dospělých nebo také vzdělávání dospělých je jednou ze stěžejních oblastí celoživotního učení a nedílnou součástí vzdělávacího systému, přičemž z časového hlediska může zasahovat až do tří čtvrtin života jedince, má svoji vlastní koncepci a je chápáno jako propojení reálné praxe s vědomostmi. Samu pedagogiku dospělých je pak možné definovat jako soubor veškerých aktivit prováděných dospělými jedinci v rámci všech forem formálního a neformálního vzdělávání, kdy cílem formálního vzdělávání je získat určitý stupeň vzdělávání v rámci školského systému jakožto počátečního stupně, přičemž v neformálním vzdělávání jde spíše o rozšíření spektra, a to nejen znalostního, ale také dovednostního, osobnostního a morálního rozvoje jedince.

### **Objekt pedagogiky dospělých a přístupy k němu**

Různí teoretici andragogiky mají odlišné tendence pohledu na samotný objekt, kdy prvním z nich je striktní odlišení objektu andragogiky od objektu pedagogiky, druhou tendencí pak je pohlížet na objekt andragogiky jako na objekt pedagogiky, který kontinuálně přechází v objekt andragogiky. Pokud se však zaměříme na objekt andragogiky jako samostatné vědní disciplíny, je jím vždy objekt, tedy jedinec, jenž je zralý po stránce biologické, psychické, sociální a ekonomické. Tímto je pouze dospělý člověk, a to v celém průběhu své životní dráhy.

Pedagogika dospělých, chceme-li andragogika se v rámci operacionalizace opírá o tři základní přístupy, přičemž směr pedagogického působení a určení jejího charakteru

jako samostatné vědní disciplíny zůstává ukotveno v sociotechnickém paradigmatu, přičemž z hlediska operacionalizace se jedná o tyto typy přístupu:

- **Sociotechnický přístup:** na straně jedné stojí dospělý jedinec, který je poučený a ví tedy, jak by dané věci měli vypadat, na straně druhé stojí jedinec, který by měl být veden a poučován, jak tyto své postoje měnit a rozvíjet.
- **Emancipační přístup:** klade důraz na autonomii jedince a skupiny, kdy je uplatňováno právo na vlastní cestu rozvoje.
- **Komunikační přístup:** poznání komunikačního jednání pro optimalizaci mezilidských vztahů.

### **Cíle pedagogiky dospělých**

Cíle pedagogiky dospělých jsou kategorií andragodidaktiky, která základně definuje samotné edukační záměry a postupy pro jejich dosažení ve vzdělávání dospělých jedinců. Jedná se o predikování výsledků a efektivity veškerých vzdělávacích aktivit, tedy toho, čeho chce daná organizace nebo vzdělavatel dosáhnout. Samotná problematika tohoto vzdělávacího procesu je složitým uceleným souborem hlavních a vedlejších cílů, které mají zpravidla hierarchickou strukturu. Z hlediska časového lze tyto cíle rozdělit na cíle krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé. Dalším dělením je míra obecnosti a konkrétnosti na celek a etapy. V neposlední řadě se nabízí rozdělení dle stránky obsahové, jako například poznávací, hodnotové, psychomotorické nebo psychosociální. Nedílnou součástí je také míra ztotožnění se účastníka, respektive jeho vnitřní motivace k účasti, která lze rozdělit na autonomní rozhodnutí, jakožto cíl vnitřní nebo na cíl vnější, tedy heteronomní rozhodnutí, kdy je cíl dán vnějším objektem, například státem, firmou apod.

### **Termín edukace a základní formy pedagogiky dospělých**

Pedagogika dospělých může mít mnoho forem a způsobů pojetí samotného procesu. Pro vzdělávání dospělých je však vhodnější používat termín edukace, neboť v sobě jako základní termín zahrnuje vzdělávání, ale také rovinu výchovnou. Například Průcha (2017) ve své knize „Moderní pedagogika“ zdůraznil, že pojmy vzdělávání a výchova

mají ne zcela jasný význam v běžném jazyce, a proto používá pojmy edukace, edukační proces apod. Takto chápe pedagogiku především jako vědu, jejíž součástí je edukační realita se svými procesy.

Yves Bertrand (1998, s. 11) pak zavedl používání pojmu edukace, a to ve své knize „*Soudobé teorie vzdělávání*“, kde dle přeloženého vydání uvádí: „*V souladu se současnými tendencemi ve vývoji české pedagogické terminologie, budeme překládat termín l'éducation českým výrazem vzdělávání, neboli proces nebo vzdělání, jakožto produkt, které podle dnešního chápání zahrnují jak dimenzi výchovy, tak vyučování*“.

Metody pedagogiky dospělých pak velmi výstižně vymezuje například Kohout (2010) do 4 základních forem takto:

- **Výchova:** všestranné a záměrné působení na jedince v oblastech vědomostí o světě, člověku, dovednostech sociální adaptace a osobního rozvoje.
- **Vyučování:** organizovaná a plánovaná činnost učitele vedoucí k zprostředkovanému předání informací nebo dovedností, která probíhá zejména v institucionalizované formě, a to v podobě vzdělávacích jednotek, jež jsou koncipovány v souladu s pravidly didaktiky za vzájemné interakce mezi studentem a vyučujícím.
- **Učení:** nepřesně samostudium je především z velké míry činností studenta zejména díky schopnosti adaptace, abstraktního myšlení, poznávání konkrétního, tvorbou pojmů, soudů a úsudků, přičemž efektivitu tohoto procesu určují faktory, jako jsou motivace, pevná vůle, aktivita a samotné podmínky pro studium včetně psychické pohody a intelektuálních schopností studenta.
- **Trénink:** jakákoli činnost směřující k odborné přípravě pracovníků, a to za účelem získávání návyků a dovedností, ale také rozvoji jejich intelektuální stránky zejména při nácviku dovedností komunikace a vyjednávání. (Kohout, 2010, s. 21-25).



## 2 VYMEZENÍ CELOŽIVOTNÍHO A DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Člověk se v průběhu svého života neustále vyvíjí a mění, a to jak z hlediska fyzického i z hlediska duševního, nejen po stránce kvantitativní, ale především také po stránce kvalitativní. Toto utváření člověka je velmi složitým souvislým a nezvratným procesem za působení mnoha zevních a vnitřních vlivů, který je však individuálně rozlišný. Z tohoto vyplývá, že člověk se vzdělává po celý svůj život a jde tedy spíše o formu nebo způsob, jakým se tak děje.

### **Teorie celoživotního vzdělávání**

Základní koncept zahrnuje jak formální, tak informální činnosti, které jsou průběžně realizovány za účelem dosažení zdokonalení nejen znalostí, ale také dovedností a v neposlední řadě kompetencí pro výkon profese. V ideálním případě se jedná o proces kontinuální, při němž dochází ke komplementaritě v prolínání formálních a informálních forem učení. Někteří teoretici vzdělávání jsou však přesvědčeni, že vzdělávání a učení je hodnotné samo o sobě a je podmíněno touhou všeobecné dostupnosti bez ohledu na věk, pohlaví a profesi. V souladu s konceptem OECD<sup>1</sup> lze chápat celoživotní učení jako proces uvědomělého se učení po celou dobu života. Tento koncept je zformulován v šedesátých letech 20. století, kdy cílem byl především rozvoj kulturní a sociální. V dnešní době je pak celoživotní vzdělávání považováno za priority společnosti a je na různých úrovních zapracováno do koncepčních materiálů pro udržitelný rozvoj společnosti. Například americký pedagog John Dewey zastával názor, že vzdělání společnosti je mimořádně důležité s ohledem na zachování a rozvoj demokracie.

### **Celoživotní učení**

Současná terminologie celoživotního vzdělávání spíše preferuje pojem celoživotní učení, neboť výrazným prvkem je zejména zodpovědnost za získání potřebného

---

<sup>1</sup> Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (zkráceně OECD z angl. *Organisation for Economic Co-operation and Development*) je mezivládní organizace 36 velmi ekonomicky rozvinutých států světa, které přijaly principy demokracie a tržní ekonomiky.

vzdělání na straně jednotlivce. Proto lze veškeré aktivity vzdělávání realizované v průběhu života označit za celoživotní učení, jež vede ke zvyšování kompetencí nejen v oblasti znalostí a know-how, ale také ke zlepšování dovedností a kompetencí pracovních i sociálních (Výstupní analytická zpráva o systému DVP<sup>2</sup> v ČR, 2015).

Podle Jarvise (2004) je pak celoživotní učení „*efektivním učením v celém čase života: učíme se na základě celku našeho života a učení je téměř synonymem vědomí. Jeho součástí jsou také procesy učení označované jako life-wide a lifetime, které znamenají, že učení je životem v jeho čase i šíři*“ (in Thelenová, 2014, s. 143).

### **Formy celoživotního vzdělávání a učení**

Průcha a Veteška (2014) v souladu s dokumentem *Strategie celoživotního učení ČR* (2007) definují 3 základní formy celoživotního vzdělávání a učení takto:

- a) **Formální vzdělávání** – organizovaná forma realizována vzdělávacími institucemi a vymezena právními předpisy.
- b) **Neformální učení** – zpravidla organizovaná forma s cílem osobního rozvoje nejen v oblasti znalostí, ale také dovedností.
- c) **Informální učení** – neorganizovaná a nesystematická forma procesu získávání znalostí, dovedností a osobního rozvoje z každodenních zkušeností

## **2.1 Teoretické vymezení dalšího vzdělávání**

Další vzdělávání neboli v anglickém jazyce „*continuing education*“ nebo také „*further education*“, patří mezi jednu ze dvou etap konceptu celoživotního vzdělávání, která přímo navazuje na vzdělávání počáteční po ukončení jakéhokoli stupně vzdělání školského. Tímto je z časového hlediska druhou větví celoživotního vzdělávání a v ohledu na etapy života jedince je zároveň časově delší. Dle Thelenové je další vzdělávání „*nejspíše označením administrativního rámce vzdělávání profesního*“ (Thelenová, 2014). Z hlediska propojení teorie s praxí je možné další vzdělávání vymezit jako nejvýznamnější oblast vzdělávání, a to zejména proto, že se týká celé populace a zasahuje až do tří čtvrtin aktivního života zdravého jedince. Samo kurikulum

---

<sup>2</sup> DVP – Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry.

dalšího vzdělávání je reflexí individuálních potřeb jedince, a proto je značně flexibilní ve své proměnlivosti, neboť by mělo reagovat na požadavky k rozvoji dospělých s ohledem na aktuální společenské a ekonomické podmínky.

V České republice je v právních předpisech, konkrétně v zákoně o uznávání výsledků dalšího vzdělávání z roku 2006<sup>3</sup> uvedena velmi vágní definice, která obecně uvádí, že dalším vzděláváním jsou konkrétní druhy vzdělávacích aktivit, jež nejsou vzděláváním počátečním. V roce 2007 pak byly ve *Strategii celoživotního učení* stanoveny a identifikovány jednotlivé oblasti rozvoje dalšího vzdělávání, mimo jiné včetně cest k získávání a uznávání kvalifikací při změně povolání. Následně se ČR v roce 2013 přijetím strategického rámce *Vzdělávání a odborná příprava 2020 (Education and Training 2020)* přihlásila k dosažení referenční úrovně s ostatními zeměmi EU. Cílem tohoto strategického rámce je, aby účast na dalším vzdělávání do roku 2020 dosáhla alespoň 15% dospělé populace (Strategický rámec evropské spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě, 2009).<sup>4</sup>

Produkt dosaženého vzdělání může mít podobu formální v získání dokladu o vzdělání, jako vysvědčení, diplom, certifikát, nebo podobu neformální, například v získání nových sociálních kompetencí (Palán a Langr, 2008, s. 95). Je nutné připomenout, že další vzdělávání je určeno všem dospělým, a proto jsou cílové skupiny velmi různorodé, čemuž by měla odpovídat také pestrost nabídek vzdělávání. Jak uvádí Veteška (2014, s. 109), tak mezi cílové skupiny, která mají svá specifika patří zejména: zaměstnanci, nezaměstnaní, odsouzení, migranti, senioři a jedinci v různých sociálních a komunitních rolích.

### **Členění dalšího vzdělávání**

Základní členění dalšího vzdělávání můžeme rozdělit dle zejména dle jeho formy a dále dle obsahové stránky. Obsahová stránka by u dalšího vzdělávání dospělých měla reflektovat již dosažené znalosti a kvalifikaci ve vzdělávání počátečním, dále by měl být brán zřetel na vzdělávací potřeby této skupiny s ohledem na konfrontaci s praktickými

---

<sup>3</sup> Ustanovení §2 zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů, Česko, 2006.

<sup>4</sup> V ČR byla v roce 2014 účast dospělé populace na dalším vzdělávání mezi 9-11%, a to s klesající tendencí, cílem EU je dosažení alespoň 15% do roku 2020.

zkušenostmi. Podle Výchové (2008, s. 20) mají dospělí jedinci oproti studentům počátečního vzdělávání daleko větší schopnost abstraktního myšlení na základě získaných zkušeností, čímž dovedou téměř okamžitě nově získané poznatky a dovednosti aplikovat v praxi, také mají vyšší míru motivace k učení a jsou ve svém přístupu zodpovědnější.

Palán a Langer (2008, s. 95) další vzdělávání rozdělují do dvou struktur:

**1. dle obsahové stránky:**

- a) profesní vzdělávání (kvalifikační, rekvalifikační a normativní)
- b) zájmové vzdělávání
- c) občanské vzdělávání

**2. z hlediska formy organizace a času jedince, v němž je vzdělávání realizováno:**

- a) organizované další vzdělávání (formální a neformální)
- b) neorganizované další vzdělávání (informální)

Další vzdělávání tedy může být realizováno také jako zcela dobrovolné.

**Poskytovatelé dalšího vzdělávání a jejich právní opora**

Díky nutnosti přizpůsobit a udělat nabídku vzdělávacích aktivit pro dospělé pestrou, dostupnou a na trhu konkurence schopnou, můžeme dle Vetešky (2016 s. 110) síť poskytovatelů dalšího vzdělávání v České republice uspořádat takto:

- a) **Veřejné instituce:** školská zařízení a vzdělávací instituce zřizované orgány státní správy a samosprávy.
- b) **Soukromé instituce:** komerční objekty, útvary firem, odborové organizace, církve a náboženská hnutí, politické strany a hnutí, neziskové, komunitní, dobrovolnické, zájmové a další organizace.

Z pohledu poskytovatelů dalšího vzdělávání v České republice neexistuje samostatný specifický zákon, který by jakkoli upravoval tuto problematiku. Nicméně existují systémové právní úpravy, které řeší další vzdělávání zaměstnanců obecně nebo přímo v daném oboru, jako jsou například:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti s příslušnými vyhláškami Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, které problematiku dalšího vzdělávání řeší alespoň částečně
- zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, který řeší problematiku dalšího vzdělávání pracovníků ve školských zařízeních a školách
- ostatní normativní vzdělávání upravené legislativou v daném pracovním odvětví

### **Sledování a hodnocení kvality dalšího vzdělávání**

Problematikou hodnocení efektivity a kvality v dalším vzdělávání se v České republice mezi roky 2007 až 2008 zabýval projekt Národního vzdělávacího fondu *Kvalita v dalším profesním vzdělávání*. Ten analyzoval certifikační a akreditační procesy vzdělávacích akcí v jednotlivých oborech, jakožto klíčového nástroje pro hodnocení kvality dalšího vzdělávání a jeho výstupem je publikace z roku 2008 *Přístupy ke kvalitě v dalším profesním vzdělávání ve vybraných zemích Evropy*.<sup>5</sup>

Takovéto ověřování kvality výstupu je žádoucí, neboť důležité je, zda účastník dalšího vzdělávání skutečně získal znalosti nebo dovednosti a umí s nimi disponovat v praxi. Nicméně kvalitu dalšího vzdělávání nelze pro jeho rozmanitost nejen v nabídce, zdrojů financování, obsahové stránky, strukturu poskytovatelů a cílových skupin, přesně definovat. Avšak na základě Národní soustavy kvalifikací, která umožňuje transparentní vymezení nutné kvalifikace pro dané povolání, včetně formulování vazeb mezi profesní a úplnou profesní kvalifikací, lze konstatovat, že do jisté míry je možné výsledky učení měřit. Bezděková a kol. (2011) však přímo uvádějí, že „*zákon sám o sobě je politika, která řeší otázku kvality v oblasti hodnocení výsledků dalšího vzdělávání*“.

Mezi klíčové hodnotitele kvality dalšího vzdělávání, které ji mohu ovlivnit patří zejména stát, který pomocí systému udělování akreditací a nastavení kvalitativních kritérií reguluje nabídku a účastník dalšího vzdělávání, jenž nejlépe dovede ohodnotit efektivitu dalšího vzdělávání z hlediska kvality jeho obsahové stránky, dostupnosti a

---

<sup>5</sup> Publikace je dostupná na webových stránkách Národního vzdělávacího fondu.

finanční náročnosti. Prvky kvality dalšího vzdělávání a jejího hodnocení se odvíjejí především od specifických potřeb a konkrétní strukturou systému dalšího vzdělávání v daném odvětví.

## 2.2 Profesionální vzdělávání dospělých

Dalším profesionálním vzděláváním dospělých se zabývá personální andragogika, například Prusáková (2005) uvádí, že sama personální andragogika se zabývá aplikováním teorií andragogiky v pracovním prostředí, tedy úzce souvisí s vzděláváním podnikovým, přičemž svá východiska čerpá především z andragogiky systematické.<sup>6</sup> Také Armstrong (2007) přímo specifikuje, že hlavní snahou personální andragogiky, je připravit jedince, jak efektivně využívat získané dovednosti a znalosti v praxi. Samo další profesionální vzdělávání zaměstnanců má za hlavní účel jejich odborný a osobní rozvoj, čímž patří mezi nejdůležitější úkoly personálního řízení, jelikož vede k rozvoji lidských zdrojů.

Podle Bartáka (2007) je toto vzdělávání zaměřeno zejména na rozšiřování znalostí a dovedností ke zvládnutí požadavků stanovených organizací, za účelem získat schopnost tyto prosadit v praxi, a to z důvodu nutnosti pružné reakce na častější změny vzniklé ve společnosti.

Vzdělávání zaměstnanců chápe Diačiková, Váchová a Vymětal (2006) jako systematický proces, jež má svůj vlastní cyklus vycházející zejména z podnikové politiky. Jednotlivé fáze cyklu dalšího vzdělávání zaměstnanců na sebe plynule navazují a jsou to:

- 1. Fáze identifikace potřeby vzdělávání:** analýza vzdělávacích potřeb
- 2. Fáze plánování vzdělávání:** pochopení potřeb a jejich individuální nastavení
- 3. Fáze realizace vzdělávacího procesu:** na základě sestavených plánů vzdělávání

---

<sup>6</sup> Termín systematická andragogika nahrazuje pojem andragogika obecná, snaha o „univerzalitu systému andragogického myšlení“.

#### **4. Fáze vyhodnocení výsledků vzdělávání:** kontinuální zlepšování procesu vzdělávání při jeho opětovném plánování

Další profesní vzdělávání zaměstnanců může být povinné, tedy určené právními předpisy nebo vzdělávání o produktu a jeho výrobě, ale také vzdělávání nepovinné, jako je například osobnostní rozvoj v komunikačních dovednostech či jazykové vybavenosti.

#### **Význam profesního vzdělávání dospělých**

Neustále se zvyšující nároky na nové znalosti, dovednosti a osvojování si kompetencí především v pracovním prostředí jsou hlavním důvodem rostoucího významu dalšího vzdělávání. Význam dalšího profesního vzdělávání lze rozdělit na význam pro organizaci a význam pro zaměstnance, přičemž jejich společným rysem je nejen proměnlivost vnějšího prostředí, ale především zvyšující se nároky na rychlost přizpůsobení se změnám. Podle Horvátha a Zlámala (2002) je sama možnost dalšího vzdělávání v organizaci přínosem, neboť jí samotné následně umožňuje vyšší míru pružnosti v přizpůsobování se novým podmínkám, kdy jsou zároveň vytvářeny individualizované způsoby pro schopnost rychlejší reakce na náhle vzniklé problémy.

Martin (2007) chápe význam a podstatu dalšího profesního vzdělávání v organizaci, jako souhrn mnoha činností, jehož výsledkem je především zajistit informovanost zaměstnanců se změnami, které se týkají nejen zavedených pravidel, ale také postupů, přičemž účelem je formování a rozvoj kvalifikace jednotlivých zaměstnanců. Z tohoto lze dovodit, že pro zaměstnavatele spočívá význam dalšího profesního vzdělávání vlastních zaměstnanců zejména ve zvyšování kvality vlastních lidských zdrojů, což s sebou nese vysokou schopnost pružně reagovat na překotné změny trhu.

Hejduková (2010) se pak hlouběji zaměřila na význam dalšího vzdělávání zaměstnanců pro organizaci, kdy konstatuje, že v řadě oborů činností je další vzdělávání zaměstnanců nutností, neboť je nezbytné, aby trvale přijímali nové poznatky a dovednosti, protože se jejich obor neustále vyvíjí, takže pokud by nedocházelo jakkoli k dalšímu vzdělávání, mohla by se tato skupina zaměstnanců stát časem pro svého zaměstnavatele nepoužitelná a nepotřebná. Tedy účast zaměstnanců na dalším profesním vzdělávání je důležitá pro jejich vlastní profesní a osobní rozvoj, kdy se mohou stát daleko více samostatní při plnění některých pracovních úkolů, čímž dosahují

zvyšování vlastního osobnostního růstu a uspokojení vlastních potřeb jako je, zvýšení pocitu potřebnosti a prestiže v pracovním kolektivu.



### **3 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ VE ZDRAVOTNICTVÍ**

V České republice je celoživotní a další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví z časového hlediska poměrně krátké a z mnoha hledisek nesystematické, což je způsobeno několika změnami právních předpisů pro obor poskytování zdravotních služeb. Přímo péči o pacienta může provádět pouze osoba, která získala odbornou způsobilost k samostatnému výkonu zdravotnického povolání dle zvláštních právních předpisů, v tom oboru zdravotní péče, kterou bude poskytovat jako zdravotní službu u poskytovatele zdravotních služeb, jež má platné oprávnění k poskytování zdravotních služeb, je tedy jeho zaměstnancem nebo je sama poskytovatelem zdravotních služeb, a to v souladu s ustanoveními §12 a §16 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (Zákon č. 372/2011 Sb.).

#### **3.1 Nelékařský zdravotnický pracovník a jeho způsobilost**

Za zdravotnické pracovníky považujeme všechny pracovníky ve zdravotnictví, kteří nezískali odbornou způsobilost lékaře nebo zubního lékaře a souhrnně je označujeme jako nelékařské zdravotnické pracovníky (ve zkratce NLZP), kteří se dále dělí dle získané odborné způsobilosti pro daný obor zdravotní péče. Tato odborná způsobilost se získává úspěšným ukončením studia ve formálním stupni vzdělávání, a to dle kategorií činností, kterou daný pracovník bude vykonávat v souladu s ustanoveními zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních. Tento zákon vymezuje a upravuje:

- podmínky získávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče, a to i pro státní příslušníky členských států EU nebo státních příslušníků mimo států mimo EU
- celoživotní vzdělávání zdravotnických pracovníků a vzdělávání jiných odborných pracovníků

V následující tabulce, jsou souhrnně uvedeny kategorie jednotlivých NLZP a získání jejich odborné způsobilosti pro výkon zdravotnického povolání v ČR.

**Tabulka 1:** Získání odborné způsobilosti NLZP v ČR

<b>Kategorie NLZP</b>	<b>Získání odborné způsobilosti absolvováním:</b>
Sanitář, řidič vozidla DRN a ZZS, ošetřovatel, autoptický laborant, masér, zubní instrumentářka, dezinfektor apod.	Akreditovaného kvalifikačního kurzu (MZČR) zaměřeného na danou činnost výkonu zdravotnického povolání
Praktické sestry, zdravotničtí asistenti	Střední zdravotnické školy
Všeobecná sestry, porodní asistentka, radiologický a zdravotní laborant, ergoterapeut, zdravotničtí záchranář, nutriční asistent	Střední zdravotnické školy v daném oboru, pokud bylo studium zahájeno nejpozději v roce 2004/2005 Vyšší zdravotnické školy v daném oboru Vysoké školy v bakalářském nebo magisterském stupni vzdělání v daném oboru Dvou semestrů na vyšší nebo vysoké škole po absolvování střední zdravotnické školy v oboru praktická sestra nebo zdravotnický asistent pouze pro získání kvalifikace všeobecné sestry
Všeobecné sestry se specializovanou způsobilostí	Specializačního vzdělávání ukončeného atestační zkouškou v daném oboru péče
Ostatní jako: farmaceutický laborant, biomedicínský inženýr aj.	Střední škola v daném oboru Vyšší nebo vysoké školy v daném oboru

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

### **3.2 Historický vývoj dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví**

Z historického pohledu je další vzdělávání zdravotnických pracovníků teprve na svém počátku. Vlivem následků druhé světové války se ve světě stále více zvyšuje potřeba celoživotního vzdělávání lékařů a sester, kdy vzniká mnoho doškolovacích ústavů pro tyto dvě skupiny. Tehdejší Československo reagovalo na danou situaci vlivem politického uspořádání až v roce 1960, kdy byl v Brně založen tehdejší doškolovací ústav pro střední zdravotnický personál, který zahájil samotnou výuku až 1. ledna roku 1961. Již roku 1965 změnil tento ústav název na Ústav pro další vzdělávání středních zdravotnických pracovníků a během let jej ještě několikrát změnil, například v roce 1986 na tehdejší Institut pro další vzdělávání středních zdravotnických pracovníků, následně pak v roce 1991 na Institut dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví neboli IPVZ. V roce 2003 je zřizovací listinou ze dne 19. března zřízena příspěvková organizace MZ ČR s názvem Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů tedy NCO NZO, tímto však došlo k oddělení jeho pobočky v Praze, které zůstal název IPVZ. Tato se pak více zaměřuje na celoživotní vzdělávání lékařů.

Důležité je zmínit že po celou dobu probíhalo další vzdělávání všech kategorií zdravotnických pracovníků převážně formální formou, a to pomocí specializačního vzdělávání pro daný obor. Další profesní vzdělávání jako takové bylo více či méně uskutečňováno formou informálních seminářů v rámci provozních schůzí na vlastních pracovištích poskytujících danou zdravotní péči. V této době neexistoval žádný právní předpis, který by upravoval další a celoživotní vzdělávání zdravotnických pracovníků vyjma vzdělávání právě specializačního. Další vzdělávání tedy nebylo povinné a jeho realizace byla spíše dobrou vůlí jednotlivých vedoucích pracovníků v konkrétních zdravotnických zařízeních a jeho odděleních.

Nicméně roku 1973 byla založena Československá společnost sester, jež se snažila navázat na práci Spolku diplomovaných sester z dvacátých let minulého století, tedy pořádala nejrůznější symposia a konference. Tato společnost byla roku 1984 přizvána do Mezinárodní společnosti sester a po rozdělení tehdejšího Československa se v roce 1994 stává plnohodnotným členem Mezinárodní asociace sester za ČR a vzniká tak

název odborné, stavovské, nepolitické a neziskové organizace s jasnou právní subjektivitou Česká asociace sester (ve zkratce ČAS). Stěžejní činností ČAS je dobrovolně propojit odborníky a pracovníky z oblastí lékařské, zdravotní a sociální péče a podporovat v jejich odborném růstu pomocí pořádání odborných kurzů, symposií a konferencí. V pozdějších letech také díky zasílání připomínek k chystaným úpravám právních předpisů v daných oblastech pomocí připomínkových řízení. Z tohoto úhlu pohledu lze ČAS považovat za průkopníka dalšího vzdělávání pracovníků v pomáhajících profesích.

Až se vznikem NCO NZO Brno a také v důsledku vstupu České republiky do Evropské unie byl z důvodu nutnosti harmonizace národních právních úprav v oblasti získávání, uznávání kvalifikací a definování kompetencí jednotlivých nelékařských zdravotnických pracovníků přijat zákon č. 96 ze dne 4. února 2004 o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů.

Teprve tento zákon vymezuje povinnost celoživotního vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků a také povinnou registraci těchto pracovníků národním registru, aby mohli vykonávat danou činnost bez odborného dohledu. Registrací do tohoto systému získali na základě žádosti ve správním řízení tzv. *Osvědčení o výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu*, na dobu deseti let, kterým se prokazovaly u poskytovatelů zdravotní péče, tedy zaměstnavatelů. Bez tohoto osvědčení nebylo možné, aby zdravotnický pracovník vykonával svoje povolání, neboť by bylo nutné zajistit nad ním odborný dohled, tudíž nemohl samostatně vykonávat zdravotní péči v plném rozsahu a pro zdravotnická zařízení se tím stal nepotřebný.

Udržitelnost tohoto systému byla zajištěna vyhláškou č. 423 ze dne 30. června roku 2004, kterou se stanoví kreditní systém pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků, ve znění vyhlášky č. 321/2008 Sb. Tato vyhláška stanovovala povinnost získat účastí na vzdělávacích akcích celoživotního vzdělávání čtyřicet kreditů za období deseti let, přičemž každá akce byla povinně akreditována právě u ČAS a mohla být pořádána pouze na základě vydaného souhlasného stanoviska.

Vzdělavatel, respektive pořadatel vzdělávací akce byl povinen vydat účastníkům potvrzení o účasti s vyznačením počtu kreditů a uvedením čísla souhlasného stanoviska přiděleného ČAS, dále byl povinen po dobu deseti let od uskutečnění akce archivovat prezenční listiny pro případ zpětné kontroly, zda byla konkrétní osoba skutečně přítomna na vzdělávací akci. Výše kreditů uvedených vzdělavatelem na daném potvrzení se lišila dle typu akce, tedy zda se jednalo o odborný inovační kurz, seminář, konferenci apod. Výše kreditního hodnocení byla pro jednotlivé formy vzdělávání definována ve výše uvedené vyhlášce, přičemž získat kreditní body bylo možné i účastí v e-learningu nebo publikační či pedagogickou činností.

Zdravotnický pracovník, kterému končila platnost Osvědčení o výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu v souladu se zákonem č. 96/2004 Sb., v rámci žádosti o prodloužení dokládal soupis a kopie ze vzdělávacích akcí, kterých se účastnil. Tento systém byl novelizací zákona č 96/2004 Sb. dne 1. září 2017 zrušen.

### **3.3 Současný systém dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví**

Od 1. září roku 2017 nemusí zdravotnický pracovník dokládat svoji odbornou způsobilost pomocí Osvědčení o výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu, tuto získává automaticky absolvováním příslušného akreditovaného studijního programu v daném oboru a ani při přerušení výkonu povolání mu nezaniká, pouze je povinen účastnit se doškolení v délce 60 dní u poskytovatele zdravotních služeb, u nějž bude činnost vykonávat, a to pouze v případě, že přerušení výkonu povolání zdravotnického pracovníka bylo přerušeno na dobu delší než sedm let. Tímto dnem rovněž pozbyla platnost také zmiňovaná vyhláška č. 423/2004 Sb. a byl zrušen systém přidělování kreditů a potvrzení o účasti na vzdělávacích akcích.

Nicméně povinnost dále se celoživotně vzdělávat zůstala v zákoně č. 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povoláních zachována, a to v souladu s článkem 22 písm. B) směrnice 2005/36/ES. V souladu s §53 odst. 1 zákona č. 96/2004 Sb., se celoživotním vzděláváním rozumí: *„průběžné obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků v příslušném oboru v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky v zájmu zachování bezpečného a účinného výkonu příslušného*

povolání“ (Zákon 96/2004 Sb.). Dle odst. 2 §53 tohoto zákona je pak toto celoživotní vzdělávání povinné pro všechny zdravotnické pracovníky a jiné odborné pracovníky.

V §54 téhož zákona jsou vymezeny formy celoživotního vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků takto:

- Specializační vzdělávání a certifikované kurzy dle zvláštních právních předpisů
- Inovační kurzy a odborné stáže v akreditovaných zdravotnických zařízeních, které se podílí na praktické výuce
- Účast na školicích akcích, sympoziích, konferencích a kongresech
- Vlastní publikační, pedagogická a vědecká činnost
- E-learningové kurzy nebo samostudium odborné literatury
- Navazující studium na vyšší či vysoké škole ve všech stupních v daném oboru

### **Vzdělavatelé a realizace vzdělávací aktivity**

V následujících odstavcích tohoto paragrafu je uvedeno, kdo může dané formy celoživotního vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví realizovat. Konkrétně specializační vzdělávání, certifikované a inovační kurzy mohou realizovat pouze zařízení s udělenou akreditací MZ ČR pro daný obor, nejčastěji NCO NZO Brno, odborné stáže pak mohou realizovat zdravotnická zařízení nebo vyšší či vysoké školy, které se podílejí na praktické výuce zdravotnických pracovníků v rozsahu udělené akreditace pro daný obor. Ostatní formy vzdělávacích akcí celoživotního vzdělávání zdravotnických pracovníků pak mohou realizovat vzdělavatelé, tedy i fyzické osoby, které mají udělené tzv. *Souhlasné stanovisko profesní organizace*, nejčastěji ČAS, kdy tato garantuje odbornou úroveň.

Vzdělavatelem může být také fyzická osoba s příslušným živnostenským oprávněním, která získá k pořádání vzdělávací akce tzv. *Souhlasné stanovisko profesní organizace*, přičemž vzdělávací akcí může mít pouze formu školicí akce, konference, symposia, kongresu nebo e-learningu. V tzv. *Žádosti o vydání souhlasného stanoviska profesní organizace* uvede vzdělavatel svoje identifikační údaje, údaje o pořádané akci

jako je její název, typ, datum a místo konání, stručnou osnovu. Dále vyznačí skupinu nebo skupiny zdravotnických pracovníků, kterým je vzdělávací akce určena. Dle typu dané vzdělávací akce uhradí pořadatel správní poplatky na účet profesní organizace a přiloží podrobný program vzdělávací akce. Je-li akce opakována ve více termínech je nezbytné přiložit tzv. *Hromadnou žádost*, kde jsou konkrétní termíny uvedeny. Pokud tato žádost splňuje veškeré formální požadavky, pak přidělí profesní organizace vzdělávací akci registrační číslo, jež na tuto žádost viditelně vyznačí, opatří ji svým razítkem a podpisem odpovědné osoby. Takto zpracovaná žádost je do dvaceti jedna dní od podání vyřízena a odeslána zpět vzdělavateli, který může vzdělávací akci realizovat, a to v datu a místě konání, které uvedl v žádosti (*Příloha A*). Stanovení výše účastnického poplatku dle rozhodnutí konkrétního vzdělavatele a není nikterak omezena právními předpisy, jediným limitem je konkurenceschopnost na trhu a zájem účastníků. Po realizaci vzdělávací akce je v souladu s právními předpisy vystaveno potvrzení o účasti (*Příloha B*).

### **Sledování a hodnocení kvality**

Všichni vzdělavatelé jsou povinni o účasti na dané formě celoživotního vzdělávání vést evidenci o účastnících, kterou jsou na žádost MZČR nebo pověřené organizace předložit k nahlédnutí. Doba archivace této evidence však není zákonem nijak stanovena, a tak se v současnosti řídí dle jiných zvláštních právních předpisů, jako jsou nařízení Evropského parlamentu a Rady EU 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volném pohybu těchto údajů a zákon č. 101/200 Sb. o ochranně osobních údajů.

### **Význam dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví**

Další a celoživotní vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví má zásadní význam nejen pro ně samotné, ale především pro společnost. Zdravotní péče, respektive medicína a její postupy se velmi dynamicky vyvíjejí. Každý zdravotnický pracovník má mimo jiné právními předpisy stanovenou povinnost poskytovat zdravotní péči na náležité odborné a kvalitní úrovni. Pro samotné zdravotnické pracovníky není významné pouze vzdělávání se v odborných záležitostech, ale také vzdělávání v tzv. měkkých dovednostech, jazykové vybavenosti a základní znalosti v mnohdy překotně se

vyvíjejících právních předpisech, neboť každý zdravotnický pracovník by měl být schopen se bránit často neoprávněným žádostem pacientů o odškodnění, zaměstnavateli a také trestnímu stíhání.



## 4 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Pracovník v sociálních službách je z obecného a laického pohledu každý, kdo vykonává sociální práci, tedy pomáhá tomu, jenž tuto pomoc potřebuje tak, aby dosáhl na základní životní hodnoty, zejména je-li ohrožen nepříznivou sociální situací jako je nesoběstačnost, chudoba aj. Z tohoto úhlu pohledu by jím mohl být každý z nás, kdo nějakým způsobem pomáhá potřebným, nicméně ve skutečnosti tomu tak není, neboť skupiny jednotlivých pracovníků v sociální péči jsou jasně vymezené a diferenciované pro danou oblast poskytované sociální péče. Činnost a rozsah poskytovaných činností je velice široká a specifikovaná pro danou cílovou skupinu.

Matoušek (2003, s. 213) definuje pracovníky v sociálních službách takto: *„Sociální pracovníci pomáhají jednotlivcům, rodinám, skupinám i komunitám dosáhnout nebo navrátit způsobilost k sociálnímu uplatnění. Kromě toho pomáhají vytvářet pro jejich uplatnění příznivé společenské podmínky.“*

Důležité je také zmínit že sociální práce je: *„Společenskovední disciplína i oblast praktické činnosti, jejichž cílem je odhalování, vysvětlování, zmírňování a řešení sociálních problémů (chudoby, zanedbávání výchovy dětí, diskriminace určitých skupin, delikvence mládeže, nezaměstnanost aj.). Sociální práce se opírá jednak o rámec společenské solidarity, jednak o ideál naplňování individuálního lidského potenciálu.“* (Tamtéž, s. 213).

Neméně zajímavým vymezením pojmu pracovník v sociálních službách je, že pracovník v sociálních službách musí pracovat s klienty, kterým má pomáhat, přičemž tato pomoc je vymezena především v právních předpisech (Řezníček, 1994, s. 20).

### 4.1 Definice pracovníka v sociálních službách právním předpisem

Právní předpis, konkrétně zákon č. 108 ze dne 14. března 2006 o sociálních službách vymezuje v §115 okruh pracovníků vykonávajících odborné činnosti takto: sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, zdravotničtí pracovníci a pedagogičtí pracovníci. Dále jsou v tomto zákoně jasně definovány podmínky k získání kvalifikačních profesních předpokladů pro jednotlivé okruhy pracovníků vykonávajících sociální práci a poskytujících přímou sociální službu.

## Kvalifikační předpoklady pro pracovníky v sociálních službách

Akreditovaný kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách je složen z obecné a zvláštní části o rozsahu 150 hodin. Dalšími podmínkami pro výkon profese pracovníka v sociálních službách je v souladu s §111 zákona o sociálních službách povinnost dalšího vzdělávání, která platí pro kategorie: sociální pracovník, pracovník v sociálních službách. Pedagogičtí a zdravotničtí pracovníci se dále vzdělávají dle jiných zvláštních právních předpisů (Zákon č. 108/2006 Sb.). Tyto kvalifikační předpoklady jsou uvedeny v následující tabulce:

**Tabulka 2:** Kvalifikační předpoklady pro pracovníky v sociálních službách

Kategorie pracovníka	Získání kvalifikace absolvováním:
Sociální pracovník	Akreditovaného studijního oboru na vyšší škole  Akreditovaného studijního oboru v bakalářském, magisterském nebo doktorském programu na vysoké škole
Pracovník v sociálních službách pro přímou obslužnou péči a pečovatelskou činnost v domácnosti	Akreditovaného kvalifikačního kurzu MPSV ČR, přičemž postačuje základní vzdělání
Pracovník v sociálních službách pro základní výchovnou nepedagogickou činnost	Akreditovaného kvalifikačního kurzu MPSV ČR, přičemž postačuje střední vzdělání s výučním listem
Pedagogický pracovník	Nutné vzdělání dle jiného zvláštního právního předpisu
Zdravotnický pracovník	Nutné vzdělání dle jiného zvláštního právního předpisu

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

## **4.2 Historický vývoj dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách**

Do roku 1990 téměř neexistovalo další vzdělávání pracovníků v sociálních službách, které by bylo jakkoli vyžadováno právními předpisy, existovalo pouze vzdělávání formálního charakteru ke splnění kvalifikačních předpokladů pro výkon činností pracovníků poskytujících sociální služby. Od devadesátých let 20. století se objevují prvotní pokusy o legitimizaci a zavedení systému dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách, které jsou více či méně úspěšné. Další vzdělávání probíhalo náhodně především z iniciativy poskytovatelů sociálních služeb a jejich vedoucích zaměstnanců, a to realizací nejrůznějších seminářů, symposií a kongresů.

K samotnému získání opory pro další vzdělávání pracovníků v sociálních službách v právních předpisech dochází až v roce 2006, kdy byl přijat zákon č. 108 ze dne 14. března o sociálních službách, který v §111 zavádí povinnost dalšího vzdělávání skupiny pracovníků v okruhu kvalifikace: sociální pracovník, pracovník v sociálních službách pro přímou obslužnou péči, pracovník v sociálních službách pro pečovatelskou činnost v domácnosti a pracovník v sociálních službách pro základní výchovnou nepedagogickou činnost. Ostatní pracovníci v sociálních službách s kvalifikací zdravotnických nebo pedagogických pracovníků se dále vzdělávají dle jiných zvláštních předpisů pro dané profesní zaměření (Zákon 108/2006 Sb.).

Další vzdělávání je také ukotveno ve standardu kvality č. 10, který se zabývá profesním rozvojem zaměstnanců, konkrétně v jeho kritériu b). Tyto standardy kvality jsou součástí zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, jejich kritéria pak vymezuje vyhláška MPSV č. 505/2006 Sb., která je přílohou č. 2 zákona o sociálních službách. Poskytovatel sociálních služeb ve všech formách a druzích, jenž má uděleno oprávnění k poskytování těchto služeb, je povinen dodržovat a plnit kritéria těchto standardů kvality, kontrolu prováděla opět místně příslušná IKSS. dodržovat každý poskytovatel sociálních služeb, který má k této činnosti uděleno oprávnění.

Od této doby musel každý tímto zákonem vymezený pracovník v sociálních službách absolvovat každý rok další vzdělávání v rozsahu 24 hodin, a to účastí na vzdělávacím programu, který měl vzdělavatel, jenž získal ve správním řízení statut

akreditované vzdělávací instituce MPSV ČR, samostatně akreditovaný s příslušnou hodinovou dotací na dobu 5 let. Další možností maximálně však v rozsahu 8 hodin za kalendářní rok byla stáž u jiného poskytovatele sociálních služeb v dané oblasti poskytované služby, jakou poskytoval zaměstnavatel konkrétního pracovníka.

Pokud se ze závažných důvodů např. dlouhodobá nemoc nemohl daný pracovník vzdělávání účastnit, bylo toto zkráceno každý měsíc o 2 hodiny. Vzdělavatel pořádající programy dalšího vzdělávání po absolvování daného programu vystavil účastníkovi osvědčení o absolvování akreditovaného vzdělávacího programu, na kterém bylo uvedeno číslo jednací přidělené MPSV ČR, název vzdělávacího, počet absolvovaných hodin, datum a místo účasti.

Povinností vzdělavatele jakožto akreditované vzdělávací instituce bylo pro potřeby kontroly, kterou prováděl příslušný orgán IKSS (inspekce kvality sociálních služeb) při místně příslušném KÚ jakožto správním orgánu, povinen po dobu 10 let uchovávat prezenční listiny. Sama kontrola však probíhala přímo u konkrétního poskytovatele sociálních služeb, jelikož ten měl zákonnou povinnost další vzdělávání svých pracovníků zajistit, umožnit a doložit případné kontrole, jinak by jeho daní zaměstnanci ztratily odbornou kvalifikaci pro výkon dané činnosti.

### **4.3 Současný systém dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách**

Od 1. ledna 2014, kdy vstoupila v platnost novela zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách došlo k dílčím změnám v oblasti dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách takto:

- Formy dalšího vzdělávání pro sociální pracovníky byly rozšířeny o účast na konferencích s odbornou tematikou k výkonu sociální práce, přičemž se započte max. 8 hodin ročně
- Forma účasti na školících akcích pořádaných zaměstnavatelem nebo odborovou organizací, jejíž je členem se započítá v rozsahu max. 8 hodin ročně, přičemž tato školící akce nemusí mít udělenou akreditaci MPSV ČR

Další formy dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách jako je odborná stáž u jiného poskytovatele sociálních služeb, účast na kurzech s akreditovaným programem, specializační vzdělávání zajišťované vyššími a vysokými školami, které navazuje na získanou odbornou způsobilost sociálního pracovníka zůstávají beze změn. Pokud bude v kalendářním roce účastník absolvovat vzdělávací akce a programy se stejnou problematikou, nebudou mu tyto do dalšího vzdělání uznány.

Bez úpravy zůstává také povinnost zaměstnavatele zajistit, dle §111 téhož zákona sociálním pracovníkům a dle §116 pracovníkům v sociálních službách, další vzdělávání v rozsahu 24 hodin ročně, kterým se obnovuje, upevňuje nebo doplňuje jejich kvalifikace. Tato povinnost se nevztahuje na zaměstnance ve zkušební době. Časovou dotaci lze nadále zkrátit o jednu dvanáctinu za kalendářní měsíc v případě, že zaměstnanec není přítomen více jak jeden kalendářní měsíc nebo jeho poměr u tohoto zaměstnavatele není po celý kalendářní rok.

Pro vzdělavatele se ruší statut akreditované vzdělávací instituce, avšak zůstává zachována povinnost dle §117a odst. 1 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů žádat o udělení akreditace vzdělávacího programu v rámci rozhodnutí ve správním řízení MPSV ČR. Pokud je akreditace udělena má pro daný program platnost 4 let od nabytí právní moci rozhodnutí (*Příloha C*).

Sama žádost o udělení akreditace vzdělávacího programu je podávána přes webové rozhraní MPSV ČR, konkrétně AKRIS, do kterého se vzdělavatel nejprve zaregistruje, poté vyplní požadované informace jako jsou:

- identifikace vzdělavatele,
- název vzdělávacího programu,
- osnova a časová dotace vzdělávacího programu včetně uvedení lektorů, technického a materiálního zabezpečení,
- určení okruhu cílové skupiny a druhu jí poskytované sociální služby.

Poté vzdělavatel nahraje požadované dokumenty a materiály v elektronické podobě jejichž výčet je:

- živnostenské oprávnění
- doklad o vzdělání lektorů a jejich životopis
- čestné prohlášení vzdělavatele o tom, že nebude na vzdělávací akci prezentovat konkrétní výrobky
- vzor evaluačního dotazníku
- vzor osvědčení
- vzor prezenční listiny
- studijní materiály (vzorovou prezentaci, tištěnou formu)
- soupis doporučené literatury
- doklad o zaplacení správního poplatku ve výši 1.000 Kč

Následně vzdělavatel potvrdí odeslání do systému. V tento okamžik je zahájeno správní řízení se zvláštní lhůtou, neboť akreditační komise složená z odborníků na danou problematiku zasedá pouze 4 krát ročně a termíny jsou vyvěšeny na webových stránkách MPSV ČR.

Je-li vzdělavateli akreditace udělena není nikterak omezena počtem a místem pořádaných vzdělávacích akcí. Vzdělavatel je povinen vydat účastníkům *Osvědčení o absolvování vzdělávacího programu* s vyznačením čísla udělené akreditace, názvu vzdělávacího programu, počtu hodin a místa realizace (*Příloha D*).

Vzdělavatel zajišťující odbornou stáž nemusí mít udělenou akreditaci a účastníkovi na základě smlouvy s jeho zaměstnavatelem vystaví pouze potvrzení.

System kontrol a hodnocení výsledků vzdělávání zůstává nadále zachován a je plně v kompetenci IKSS při místně příslušném KÚ, přičemž účast svých zaměstnanců na dalším vzdělávání má nadále za povinnost prokázat poskytovatel sociálních služeb.

### **Význam dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách**

MPSV ČR dlouhodobě vnímá další vzdělávání v rámci individuální a systematické práce se zaměstnanci, kdy jsou zohledněny jejich vzdělávací potřeby tak, aby došlo k rozšíření profesní znalosti a dovednosti, jako velmi významný prvek pro udržení

kvality poskytovaných služeb. Proto je oblast personálních Standardů kvality sociálních služeb zaměřena také na profesní rozvoj zaměstnanců.

Povinností poskytovatele sociálních služeb je pak stanovit a zpracovat pravidla pro hodnocení zaměstnanců, která obsahují zejména osobní profesní cíle zaměstnanců, jejich vývoj a rozvoj včetně potřeb další odborné kvalifikace. Poskytovatel je zároveň povinen písemně zpracovat program dalšího vzdělávání zaměstnanců podle zákonem stanovených požadavků vzdělávání pracovníků v sociálních službách.

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 5 CÍL A METODY PRAKTICKÉ ČÁSTI

V prvních kapitolách teoretické části bakalářské práce autor na základě dostupné odborné literatury popsal problematiku vzdělávání a pedagogiky dospělých, včetně popisu historického vývoje andragogiky a jejímu současnému pojetí v České republice. Dále autor práce popsal teoretická východiska, formy a cíle celoživotního vzdělávání, přičemž následně se zaměřil na popis problematiky dalšího vzdělávání včetně profesního vzdělávání zaměstnanců a jeho významu. Také zde autor čerpal z dostupné odborné literatury.

V dalších kapitolách bakalářské práce se autor zabýval definicí a vymezením pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách, popisem systémů dalšího a vzdělávání v těchto dvou pomáhajících profesích, a to od historického vývoje po současnost. Dostupnými zdroji pro tyto kapitoly byly odborná literatura a současné znění právních předpisů v těchto oblastech.

### 5.1 Cíl a zaměření praktické části

Prvním cílem praktické části bakalářské práce je analýza současných systémů celoživotního, respektive dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách a následně na popis základních rozdílů se zaměřením zejména na vymezení nastavení právními předpisy, jako je například povinnost účasti, formy vzdělávacích aktivit a jejich roční časová dotace, povinnosti vzdělavatelů apod.

Druhým cílem je zjištění míry efektivity těchto dvou systémů dalšího vzdělávání tak, jak ji vnímají sami pracovníci v daném oboru.

Ve svém výzkumu autor vychází z následujících hypotéz:

- **Hypotéza č. 1:** Systém dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách je v současnosti lépe nastaven než systém dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví.



- **Hypotéza č. 2:** Podpora zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů v oblasti dalšího vzdělávání je výrazně vyšší u poskytovatelů sociálních služeb než u poskytovatelů služeb zdravotních.
- **Hypotéza č. 3:** Pracovníci v sociálních službách vnímají efektivitu systému dalšího vzdělávání lépe než pracovníci ve zdravotnictví.

### **Metodika práce**

Data potřebná pro splnění prvního cíle získal autor práce analýzou současného nastavení systému dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách popsaných v teoretické části bakalářské práce a dále z vlastních zkušeností jako vzdělavatele v obou oblastech, načež autor uvedl základní rozdíly v nastavení těchto systémů do přehledných tabulek. Na základě takto získaných údajů autor práce provedl a sestavil tematickou SWOT analýzu<sup>7</sup> vyhodnocení obou daných systémů se zaměřením na silné a slabé stránky, hrozby a příležitosti.

Údaje pro splnění druhého cíle praktické části bakalářské práce získal autor práce na základě vlastního dotazníkového šetření<sup>8</sup> mezi zaměstnanci ve zdravotních a sociálních službách. Samotný dotazník obsahuje celkem 9 uzavřených položek, přičemž základní sociometrická data jsou zařazena v jeho závěru.

### **Organizace dotazníkového šetření**

Distribuci samotného dotazníku a sběr získaných dat provedl autor na jednotlivých pracovištích osobně za pomoci vedoucích pracovníků. Průzkumnou skupinou dotazovaných zaměstnanců pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví tvořily všeobecné sestry a ostatní nelékařští zdravotničtí pracovníci pracující na oddělení lůžek dlouhodobě nemocných a v ambulancích praktických nebo odborných lékařů v Nemocnici následné péče Moravská Třebová. V oblasti dalšího vzdělávání pracovníků

---

<sup>7</sup> SWOT analýza se řadí mezi základní metody strategické analýzy, a to právě z důvodu jejího integrujícího charakteru získaných, sjednocených a vyhodnocených poznatků, ze kterých jsou generovány alternativy strategií dalšího rozvoje organizace.

<sup>8</sup> Dotazníkové šetření je jedna z kvantitativních metod výzkumu veřejného mínění, která je hojně využívána v sociologii. Výzkumy prováděné pomocí dotazníkového šetření se dají měřit sociologické jevy a také jejich analýzu za použití matematických modulů a statistických technik.

v sociálních službách tvořily průzkumnou skupinu zejména pracovníci přímé obslužné péče, sociální pracovníci a ostatní pracovníci v sociálních službách v Domově pro seniory Moravská Třebová. Celkově bylo rozdáno 100 dotazníků v poměru 50 u poskytovatelů zdravotních služeb a 50 u poskytovatele služeb sociálních.

### **Struktura dotazníkového šetření**

Autor práce stanovil v rámci vlastního dotazníkového šetření dvě základní kategorie, a to kategorii pracovníků ve zdravotnictví a kategorii pracovníků v sociálních službách, jejichž výsledky odpovědí na položené uzavřené otázky v předem stanovených oblastech navzájem porovnává.

Jako jeden z cílů dotazníkového šetření a tím první oblast zvolil autor práce analýzu míry podpory dalšího vzdělávání pracovníků jejich zaměstnavatelem, respektive poskytovatelem služeb v daném oboru. V tomto případě se jednalo o otázky číslo 2 až 4.

Druhým stanoveným cílem tedy i oblastí dotazníkového šetření bylo autorem práce analyzovat, jak samotní pracovníci v dané kategorii vnímají další vzdělávání ve svém oboru. V dotazníkovém šetření se jednalo o otázky číslo 5 až 7.

## **6 VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE**

V této kapitole praktické části bakalářské práce se autor zaměřuje na splnění stanovených cílů, tedy analýzu současného nastavení systémů dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách, která je souhrnně shrnuta do přehledné tabulky. Následně autor práce vypracoval tematickou SWOT analýzu, v níž porovnává oba současné systémy dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách s ohledem na jejich silné a slabé stránky, hrozby a příležitosti.

Pro zjištění míry vnímání obou současných systémů dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách autor uvádí a interpretuje výsledky provedeného vlastního dotazníkového šetření přímo mezi zaměstnanci poskytovatelů těchto služeb.

### **6.1 Analýza současných systémů dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách**

K potvrzení hypotézy č. 1 použil autor práce provedení vlastních srovnávacích analýz nastavení parametrů systémů dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách, jejichž výsledky zde uvádí a interpretuje. V těchto vlastních srovnávacích analýzách se autor práce zaměřuje zejména na konkrétní parametry z hlediska právních předpisů, pro samotné pracovníky a vzdělavatele v daném oboru činnosti, jako jsou:

- určující právní předpis a vymezení druhu dalšího vzdělávání
- vymezení povinné účasti pracovníků a povinnosti zaměstnavatele zajistit účast
- vymezení časové dotace vzdělávání za jeden kalendářní rok a vymezení forem dalšího vzdělávání
- vymezení způsobu akreditace jednotlivých vzdělávacích aktivit, formy rozhodnutí, doby platnosti a formy výstupního produktu

Následně autor práce zvolil porovnání obou daných systémů dalšího vzdělávání pomocí tematicky zaměřené SWOT analýzy.

**Tabulka 3:** Analýza nastavení systému dalšího vzdělávání pro pracovníky ve zdravotnictví a sociálních službách

<b>Parametry nastavení pro pracovníky</b>	<b>Pracovníci ve zdravotnictví</b>	<b>Pracovníci v sociálních službách</b>
Určující právní předpis	Zákon č. 96/2004 Sb., o NLZP	Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
Druh dalšího vzdělávání	Celoživotní vzdělávání	Další vzdělávání
Povinná účast pracovníků	Ano	Ano
Časová dotace dalšího vzdělávání v jednom roce a povinnost zajištění zaměstnavatelem	Není vymezena Zaměstnavatel není povinen zajistit účast	24 hodin ročně (možnost krácení o 1/12) Zaměstnavatel je povinen zajistit účast
Formy dalšího vzdělávání	Specializační vzdělávání a certifikované kurzy Inovační kurzy a odborné stáže, školící akce, sympozia, konference, kongresy E-learning, publikační a pedagogická činnost Navazující studium na vyšší nebo vysoké škole	Akreditované vzdělávací programy Konference s odbornou tematikou max. 8 hodin ročně (pouze sociální pracovníci) Odborné stáže nebo školící akce pořádané zaměstnavatelem nebo odborovou max. 8 hodin ročně

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Tabulka 4:** Analýza nastavení systému dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách pro vzdělavatele

Parametry nastavení systému dalšího vzdělávání pro vzdělavatele	Systém dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví	Systém dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách
Akreditace jednotlivých forem vzdělávacích aktivit, způsob rozhodnutí o jejím udělení a délka platnosti	<p>Rozhodnutí ve správním řízení MZČR pro specializační vzdělávání a certifikované kurzy, platnost 5 let</p> <p>Rozhodnutím ve správním řízení MŠMT ČR pro navazující vyšší odborné nebo vysokoškolské studium, platnost 5 let</p> <p>Odborná garance profesní organizace pro ostatní formy vzdělávacích aktivit, platnost pro konkrétní vzdělávací aktivitu a její termíny v daném roce.</p>	<p>Rozhodnutí ve správním řízení MPSV pro akreditované vzdělávací programy, platnost 4 roky</p> <p>Ostatní formy vzdělávacích aktivit jsou neakreditované u MPSV ČR a nepodléhají odborné garanci profesních organizací.</p>
Výstupní produkt u jednotlivých forem vzdělávacích aktivit	<p>Pro akreditované formy diplom nebo certifikát.</p> <p>Pro ostatní formy potvrzení o účasti</p>	<p>Pro akreditované formy osvědčení o účasti.</p> <p>Pro ostatní formy potvrzení o účasti</p>

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

### 6.1.1 Tematická SWOT analýza systémů dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách

Na základě výsledků vlastních srovnávacích analýz nastavení jednotlivých parametrů systémů dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách provedl autor následující porovnání pomocí vlastní tematické SWOT analýzy.

**Tabulka 5:** Tematická SWOT analýza systémů dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách

	<b>Systém dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví</b>	<b>Systém dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách</b>
<b>Silné stránky (Strengths)</b>	Odborná garance profesní organizace (pružnost systému)  Povinná účast	Jednoduchý systém akreditací  Povinná účast a povinnost zaměstnavatele ji zajistit  Roční časová dotace a maximální hodinová dotace na vzdělávací aktivitu
<b>Slabé stránky (Weaknesses)</b>	Složitější systém akreditací  Chybí roční časová dotace a povinnost zaměstnavatelů zajistit účast	Chybí možnost odborné garance profesní organizace (menší pružnost systému)
<b>Příležitosti (Opportunities)</b>	Zjednodušit systém akreditací a zavést povinnost zaměstnavatelů zajistit účast	Zavést možnost odborné garance profesní organizace
<b>Hrozby (Threats)</b>	Není dodržována povinná účast	Zaměstnavatelé nepořádají vzdělávací aktivity

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

## 6.2 Výsledky dotazníkového šetření a jejich interpretace

Ke zjištění míry vnímání efektivity dalšího vzdělávání samotnými pracovníky, míry jejich podpory ze strany zaměstnavatele, tedy k potvrzení hypotéz č. 2 a 3, použil autor práce vlastní dotazníkový šetření., jež provedl přímo mezi zaměstnanci v daném oboru a jehož výsledky zde uvádí a interpretuje.

### Návratnost distribuovaných dotazníků v jednotlivých kategoriích

Celkem autor práce osobně mezi pracovníky v daných oborech distribuoval 100 dotazníků, z čehož přesnou polovinu, tedy 50, což je vyjádřeno v procentech 50 % tvořili pracovníci ve zdravotnictví a 50, vyjádřeno v procentech 50 % pracovníci v sociálních službách.

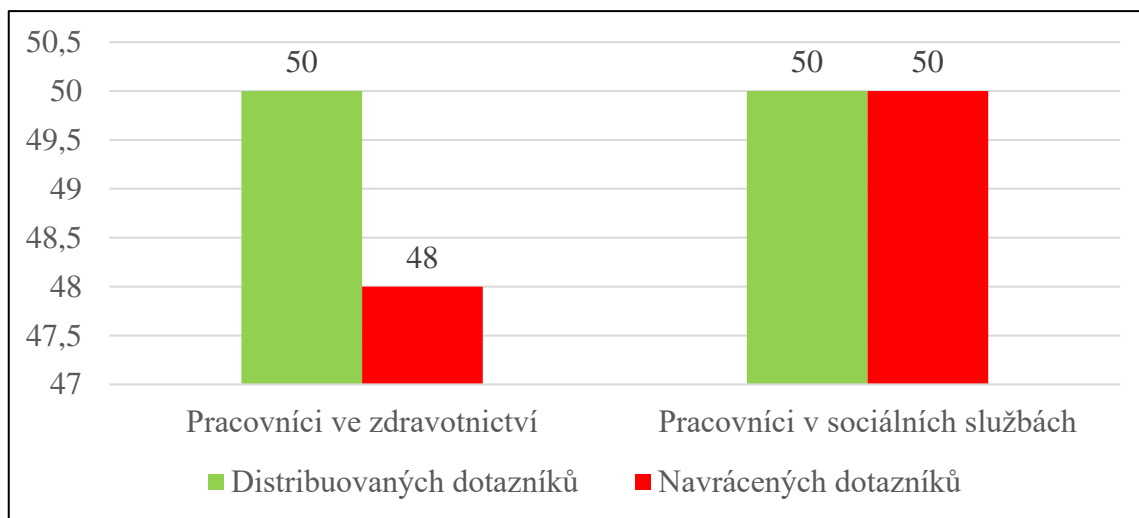
Počet navracených dotazníků byl 98, což je 98 % z celkového počtu dotazníků distribuovaných, z čehož od pracovníků ve zdravotnictví se jednalo o 48 dotazníků tj. 48, 98 % a od pracovníků v sociálních službách bylo navraceno všech 50 dotazníků, což dosahuje 51, 02 % v celkové počtu navracených dotazníků.

**Tabulka 6:** Návratnost dotazníků v jednotlivých kategoriích

Počet dotazníků	Distribuovaných		Navracených	
	$n_i$	$f_i$ [%]	$n_i$	$f_i$ [%]
Pracovníci ve zdravotnictví	50	50 %	48	48, 98 %
Pracovníci v sociálních službách	50	50 %	50	51, 02 %
<b>Celkem</b>	100	100 %	98	98 %

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Graf 1:** Návratnost dotazníků v jednotlivých kategoriích



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

### Úplnost vyplnění dotazníků

Z celkového počtu 98 navracených dotazníků dosáhl podíl úplně vyplněných dotazníků 80, což je vyjádřeno v procentech 82 % a podíl částečně vyplněných dotazníků dosáhl 18, což je vyjádřeno v procentech 18 %.

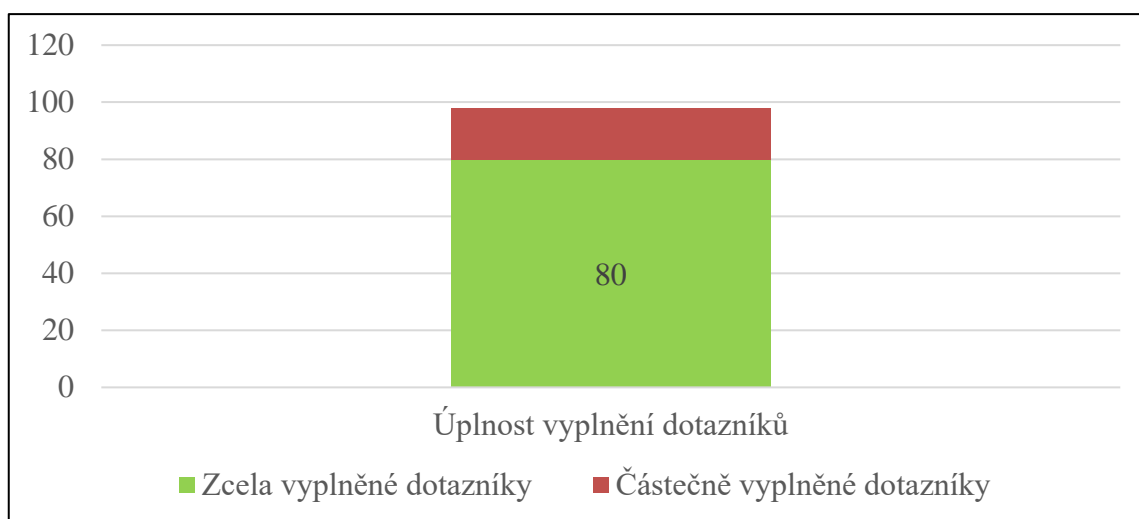
**Tabulka 7:** Úplnost vyplnění dotazníků

Počet dotazníků	$n_i$	$f_i$ [%]
Zcela vyplněných	80	82 %
Částečně vyplněných	18	18 %
<b>Celkem</b>	98	100 %

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)



**Graf 2: Úplnost vyplnění dotazníků**



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

### 6.2.1 Oblast podpory pracovníků při dalším vzdělávání ze strany zaměstnavatele

**Otázka č. 2:** Jak často Vám zaměstnavatel zajišťuje další vzdělávání ve Vašem oboru?

#### Kategorie pracovníci ve zdravotnictví

**Tabulka 8:** Zajištění dalšího vzdělávání zaměstnavatelem ZP

Odpověď	$n_i$	$f_i$ [%]
Pravidelně	5	10 %
Jen občas	10	21 %
Nikdy	33	69 %
<b>Celkem</b>	<b>48</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Pouze 5 respondentů, tj. vyjádřeno v procentech 10 % odpovědělo na tuto otázku, že jim zaměstnavatel zajišťuje další vzdělávání pravidelně, dalších 10 respondentů tedy 21 % uvedlo jako odpověď občasné zajištění dalšího vzdělávání zaměstnavatelem, avšak

33, což je celých 69% respondentů uvedlo jako odpověď nikdy, což znamená, že zaměstnavatel nezajišťuje svým pracovníkům další vzdělávání.

### Kategorie pracovníci v sociálních službách

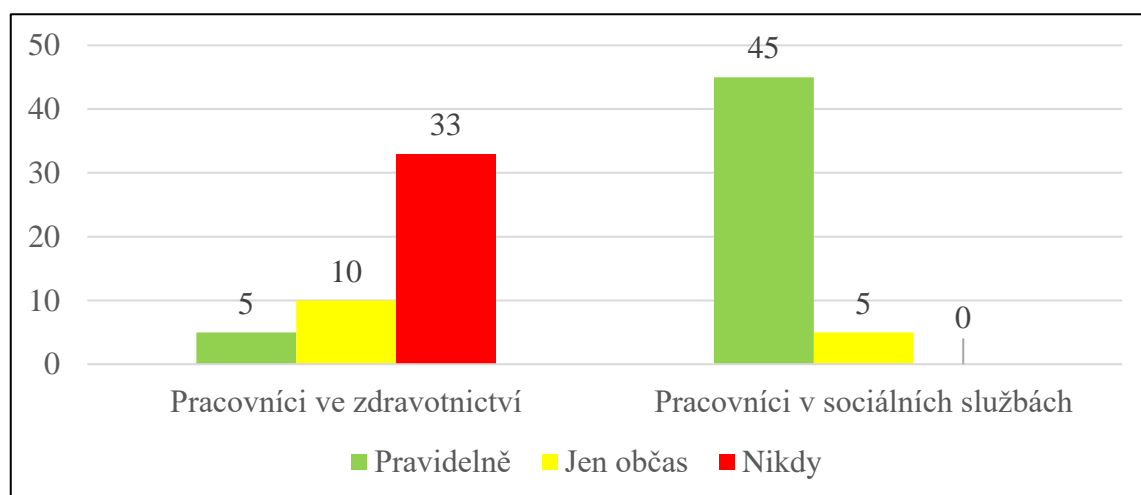
**Tabulka 9:** Zajištění dalšího vzdělávání zaměstnavatelem PSS

Odpověď	n <sub>i</sub>	f <sub>i</sub> [%]
Pravidelně	45	90 %
Jen občas	5	10 %
Nikdy	0	0 %
<b>Celkem</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

V kategorii pracovníků v sociálních službách celkem 45 dotazovaných, což je celých 90 %, uvedlo jako odpověď pravidelně a pouhých 5 tj. 10 % respondentů uvedlo, že jim zaměstnavatel zajišťuje vzdělávání jen občas, zápornou odpověď pak nezvolil žádný dotázaný z této kategorie.

**Graf 3:** Zajištění dalšího vzdělávání zaměstnavatelem



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Otázka č. 3:** Jaké náklady Vám zaměstnavatel proplácí při účasti v dalším vzdělávání?

Obdobné odpovědi v obou kategoriích byly také u této otázky, jejímž cílem bylo zmapovat, zda se zaměstnavatel podílí na podpoře dalšího vzdělávání pracovníků také finančně.

#### **Kategorie pracovníci ve zdravotnictví**

V kategorii pracovníků ve zdravotnictví jsou plně propláceny veškeré vynaložené náklady včetně náhrady mzdy při účasti v dalším vzdělávání pouhým 4, tedy vyjádřeno v procentech 8 % respondentů a 15 tj. 31 % je proplácen pouze účastnický poplatek, bohužel 29 dotázaným, což je celých 61 % není zaměstnavatelem proplácen vůbec žádný vynaložený náklad.

**Tabulka 10:** Proplácení nákladů dalšího vzdělávání zaměstnavatelem ZP

<b>Odpověď</b>	<b>n<sub>i</sub></b>	<b>f<sub>i</sub> [%]</b>
Veškeré vynaložené náklady včetně mzdy	4	8 %
Pouze účastnický poplatek	15	31 %
Žádné	29	61 %
<b>Celkem</b>	48	100 %

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

#### **Kategorie pracovníci v sociálních službách**

V kategorii pracovníků v sociálních službách je účast na dalším vzdělávání zaměstnavatelem proplácena 50 respondentům, což je 100 %, a to včetně náhrady mzdy.

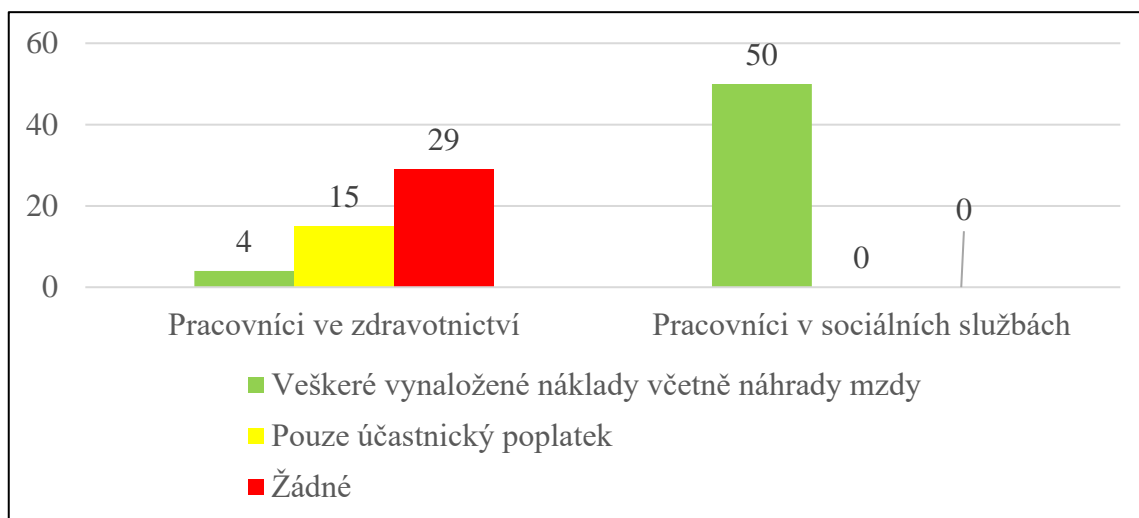
**Tabulka 11:** Proplácení nákladů dalšího vzdělávání zaměstnavatelem PSS

<b>Odpověď</b>	<b>n<sub>i</sub></b>	<b>f<sub>i</sub> [%]</b>
Veškeré vynaložené náklady včetně mzdy	50	100 %
Pouze účastnický poplatek	0	0 %
Žádné	0	0 %
<b>Celkem</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

V následujícím grafickém znázornění autor práce souhrnně interpretuje výsledky odpovědí na tuto otázku, a to v porovnání jednotlivých kategorií pracovníků.

**Graf 4:** Proplácení nákladů na další vzdělávání zaměstnavatelem



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Otázka č. 4:** Umožňuje Vám zaměstnavatel účast na dalším vzdělávání ve v rámci pracovní doby?

Téměř shodné odpovědi jako u předchozích otázek byly v obou kategoriích i u této otázky, jež měla za cíl analyzovat míru podpory pracovníků v daném oboru zaměstnavatelem, a to z hlediska umožnění účasti na dalším vzdělávání v rámci pracovní doby.

#### **Kategorie pracovníci ve zdravotnictví**

**Tabulka 12:** Umožnění účasti na dalším vzdělávání v pracovní době ZP

<b>Odpověď</b>	<b>n<sub>i</sub></b>	<b>f<sub>i</sub> [%]</b>
Ano	5	10 %
Ne	43	90 %
<b>Celkem</b>	48	100 %

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Pouze 5 dotázaných tedy 10 % v kategorii pracovníků ve zdravotnictví má zaměstnavatelem umožněno účastnit se vzdělávacích aktivit dalšího vzdělávání v rámci své pracovní doby, bohužel celých 90 % dotazovaných, což je 43 pak uvedlo, že tuto možnost nemá.

#### **Kategorie pracovníci v sociálních službách**

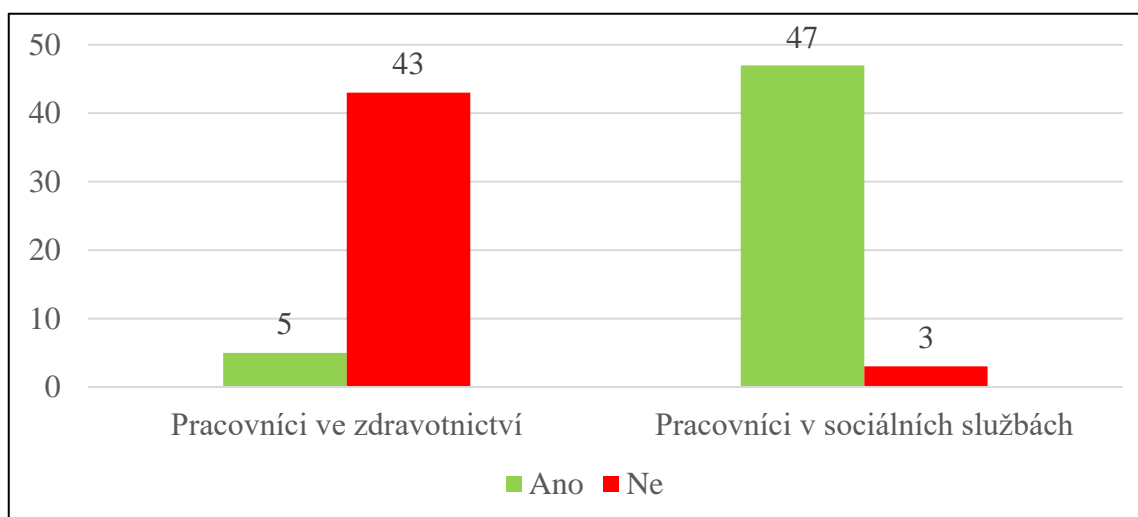
V kategorii pracovníků v sociálních službách je účast na dalším vzdělávání v rámci jejich pracovní doby umožněna 47 dotázaným, což je 94 % a pouze 3 respondenti uvedli, že tuto možnost nemá, což je 6 %.

**Tabulka 13:** Umožnění účasti na dalším vzdělávání v pracovní době PSS

Odpověď	n <sub>i</sub>	f <sub>i</sub> [%]
Ano	47	94 %
Ne	3	6 %
<b>Celkem</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Graf 5:** Umožnění účasti na dalším vzdělávání v pracovní době



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

### 6.2.2 Oblast vnímání dalšího vzdělávání pracovníky v daném oboru

**Otázka č. 5:** Je pro Vás další vzdělávání v oboru přínosné?

Otázka č. 5 měla za cíl analyzovat, zda pracovníci v daném oboru vnímají další vzdělávání v něm jako přínosné.

## Kategorie pracovníci ve zdravotnictví

**Tabulka 14:** Vnímání přínosu dalšího vzdělávání z pohledu ZP

<b>Odpověď</b>	<b>n<sub>i</sub></b>	<b>f<sub>i</sub> [%]</b>
Ano	22	46 %
Ne	26	54 %
<b>Celkem</b>	<b>48</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

V kategorii pracovníků ve zdravotnictví uvedlo jako odpověď ano 22 dotázaných tedy vyjádřeno v procentech 46 %, odpověď ne v této kategorii pak zvolilo 26 respondentů, což je v procentuálním vyjádření 54 %.

## Kategorie pracovníci v sociálních službách

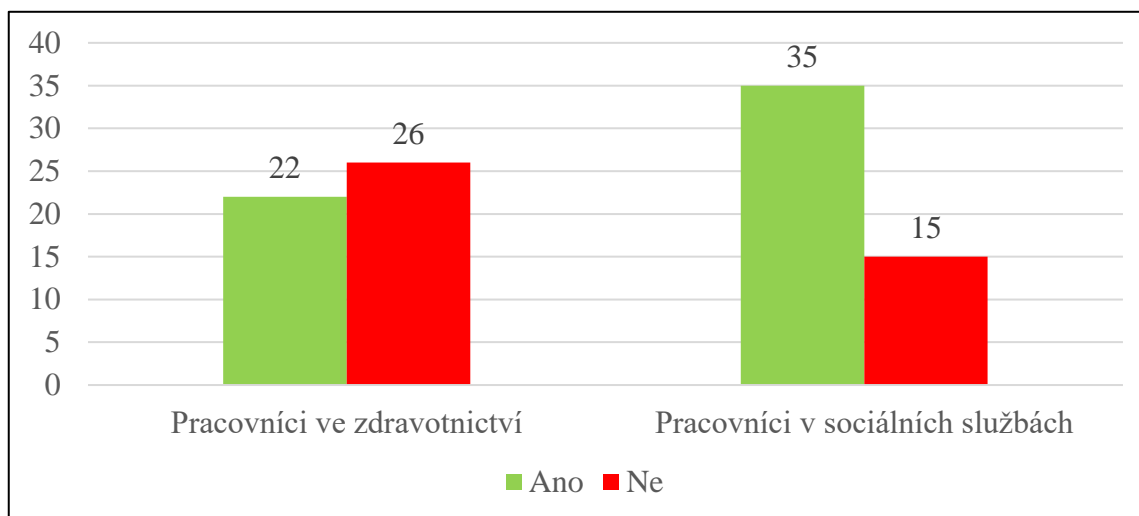
**Tabulka 15:** Vnímání přínosu dalšího vzdělávání z pohledu PSS

<b>Odpověď</b>	<b>n<sub>i</sub></b>	<b>f<sub>i</sub> [%]</b>
Ano	35	70 %
Ne	15	30 %
<b>Celkem</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Jako přínosné vnímá další vzdělávání ve svém oboru celých 35 dotázaných z kategorie pracovníků v sociálních službách, respektive 70 % a pouhých 30 %, tedy 15 respondentů v této kategorii vnímá další vzdělávání jako nepřínosné.

**Graf 6:** Přínos dalšího vzdělávání z pohledu pracovníků v daném oboru



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Otázka č. 6:** Jaký přínos pro Vás má účast v dalším vzdělávání?

**Kategorie pracovníci ve zdravotnictví**

**Tabulka 16:** Vnímání přínosu dalšího vzdělávání ZP pro rozvoj

Odpověď	$n_i$	$f_i$ [%]
Pro osobní rozvoj	12	24 %
Pro praxi a profesní rozvoj	22	45 %
Pro obě možnosti	15	31 %
<b>Celkem</b>	48	100 %

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

V kategorii pracovníků ve zdravotnictví byl jimi přínos účasti v dalším vzdělávání z hlediska jejich rozvoje vnímán takto: 12 dotázaných tj. 24 % vnímá svoji účast přínosnou pro vlastní osobní rozvoj, 22 respektive 45 % dotázaných pak vnímá přínos pro praxi a profesní rozvoj a pouhých 15 respondentů z této kategorie, což je 31 %



vnímá svoji účast v dalším vzdělávání přínosnou jak pro osobní rozvoj, tak i pro rozvoj v oblasti praktických dovedností a profesních kompetencí.

### Kategorie pracovníci v sociálních službách

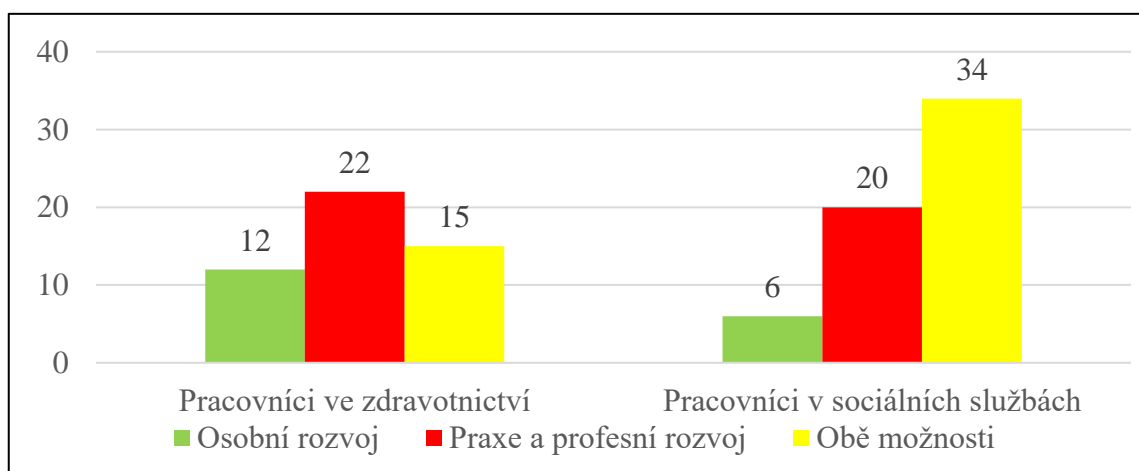
**Tabulka 17:** Vnímání přínosu dalšího vzdělávání PSS pro rozvoj

Odpověď	n <sub>i</sub>	f <sub>i</sub> [%]
Pro osobní rozvoj	6	10 %
Pro praxi a profesní rozvoj	20	33 %
Pro obě možnosti	34	57 %
<b>Celkem</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Přínos účasti v dalším vzdělávání vnímali respondenti v kategorii pracovníků v sociálních službách tak, že celých 57 % tedy 34 uvedlo svoji účast jako přínosnou pro osobní rozvoj. Přínos učasti v dalším vzdělávání pouze pro svůj osobní rozvoj vnímá v této kategorii jen 6 tj. 10 % dotázaných a 20 dozázaných, což je 33 % vnímá účast v dalším vzdělávání přínosnou pro praxi a profesní rozvoj.

**Graf 7:** Vnímání přínosu dalšího vzdělávání pracovníky v daném oboru



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Otázka č. 7:** Je podle Vás systém dalšího vzdělávání v oboru, v němž pracujete efektivní?

#### **Kategorie pracovníci ve zdravotnictví**

**Tabulka 18:** Vnímání efektivity systému dalšího vzdělávání ZP

<b>Odpověď</b>	<b>n<sub>i</sub></b>	<b>f<sub>i</sub> [%]</b>
Ano	17	35 %
Ne	31	65 %
<b>Celkem</b>	<b>48</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

V kategorii pracovníků ve zdravotnictví považuje systém dalšího vzdělávání v tomto oboru za efektivní pouze 17 dotázaných, což je pouhých 35 %, zbylých 31 respondentů, tj. celých 65 % pak považuje systém dalšího vzdělávání ve svém oboru za neefektivní.

#### **Kategorie pracovníci v sociálních službách**

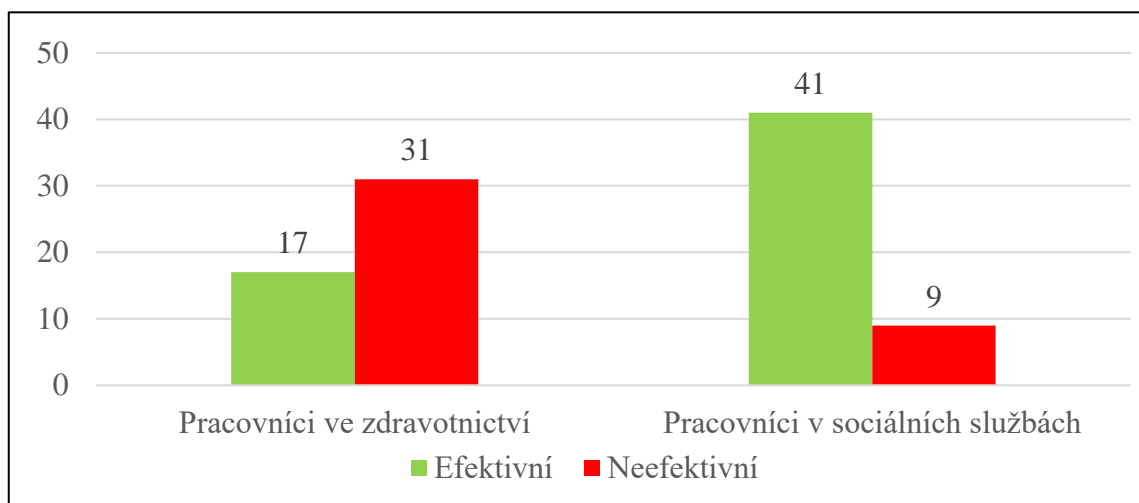
**Tabulka 19:** Vnímání efektivity systému dalšího vzdělávání PSS

<b>Odpověď</b>	<b>n<sub>i</sub></b>	<b>f<sub>i</sub> [%]</b>
Ano	41	82 %
Ne	9	18 %
<b>Celkem</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Pracovníci v sociálních službách vnímají efektivitu systému dalšího vzdělávání ve svém oboru tak, že celkem 41 odtázaných, což je 82 % považuje tento systém za efektivní a jen zbylých 9 respondentů, tedy 18 % jej považuje za neefektivní.

**Graf 8:** Vnímání efektivity systému dalšího vzdělávání pracovníky v daném oboru



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

### 6.2.3 Sociometrická data

Závěrečné uzavřené otázky uvedené v dotazníku se zaměřují na zjištění základních sociometrických dat, konkrétně se jedná o otázky č. 7 až 9.

#### Podíl mužů a žen v dotazníkovém šetření

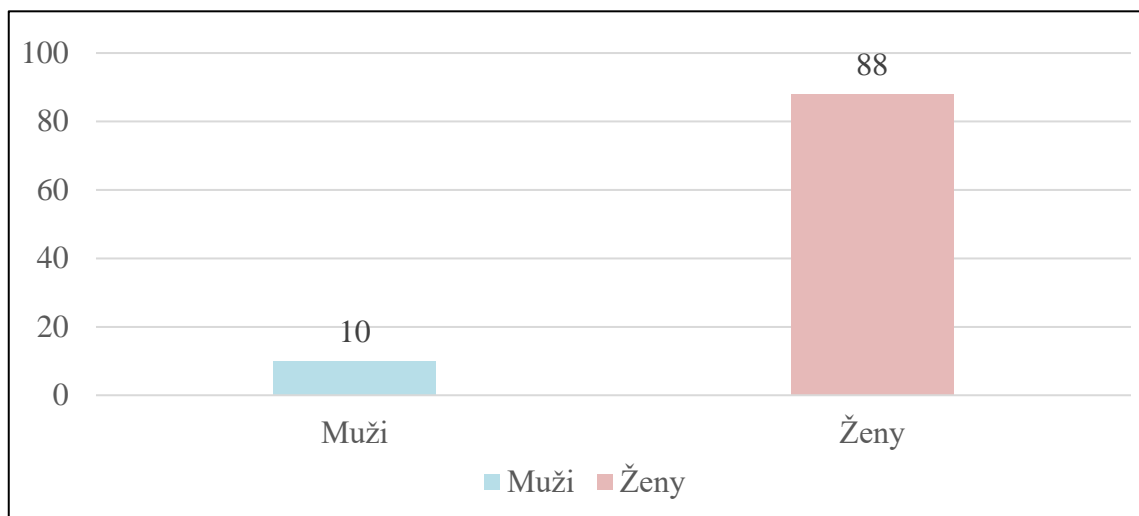
Dotazníkového šetření se účastnilo celkem 98 respondentů, kteří odevzdali vyplněný dotazník zpět autorovi k jeho zpracování, z čeho podíl mužů činil 10 a žen 88, vyjádřeno v procentech se jednalo o 10 % mužů a 90 % žen.

**Tabulka 20:** Podíl mužů a žen v dotazníkovém šetření

Počet	$n_i$	$f_i$ [%]
Mužů	10	10 %
Žen	88	90 %
<b>Celkem</b>	98	100 %

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Graf 9:** Podíl mužů a žen v dotazníkovém šetření



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

### Věk respondentů

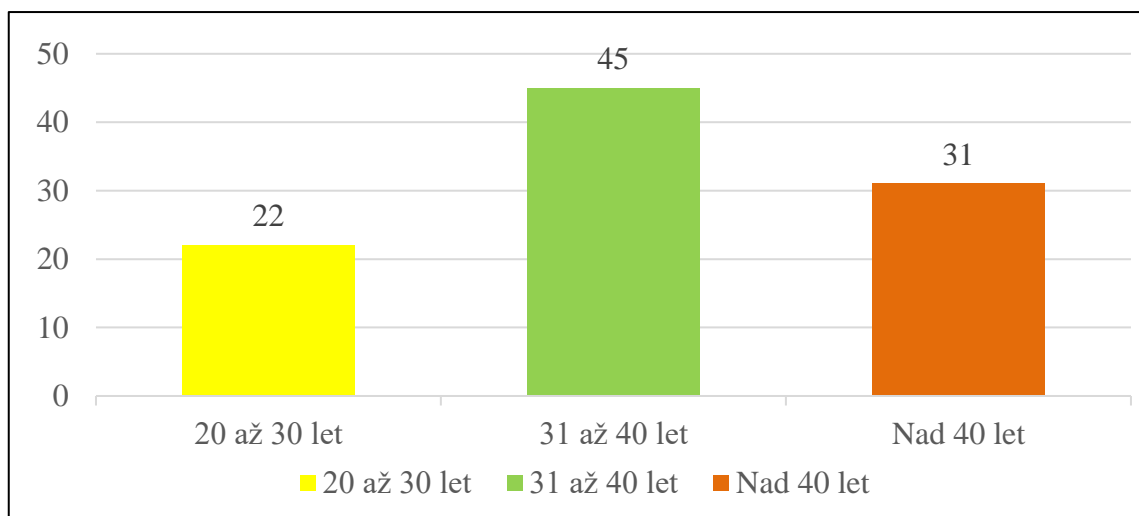
Největší skupinu dotazovaných z hlediska věku tvořila kategorie mezi 31 až 40 lety, která dosáhla díky 45 odpovědím na 46 %, další nejčastější skupinu tvořili dotazovaní, kteří spadají do věkové kategorie nad 40 let, jichž bylo celých 31 tedy 32 %. Poslední skupinu tvořili respondenti ve věku mezi 20 až 30 lety. Těchto bylo 22 tj. 22 %.

**Tabulka 21:** Věk respondentů

Počet	$n_i$	$f_i$ [%]
20 až 30 let	22	22 %
31 až 40 let	45	46 %
Nad 40 let	31	32 %
<b>Celkem</b>	98	100 %

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Graf 10: Věk respondentů**



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

### **Nejvyšší dokončené vzdělání respondentů**

V kategorii pracovníků ve zdravotnictví byly nejvíce zastoupeni dotazovaní s nejvyšším dokončeným vzděláním středoškolským, a to v počtu 25, což bylo celých 52 %, vysokoškolský stupeň vzdělání mělo 8 tj. 17 % dotazovaných, vyšší odborné vzdělání pak 6 respondentů tedy 13 %. Střední odborné vzdělání mělo v této kategorii 5 respektive 10 % respondentů a základní vzdělání pouze 4 dotazovaní, což je 8 %.

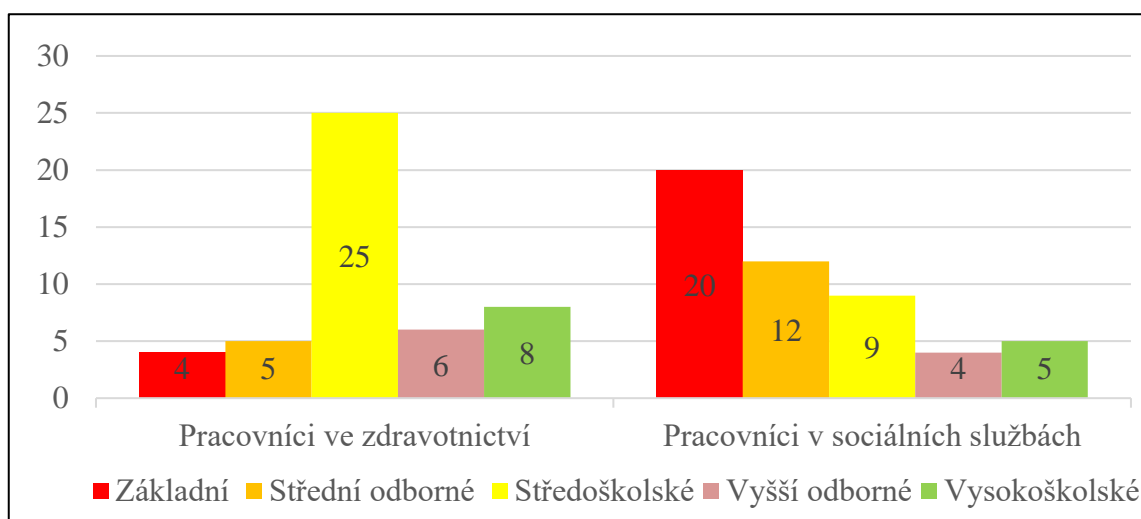
Naopak v kategorii pracovníků v sociálních službách byla skladba dotazovaných se základním vzděláním celých 40 % tj. 20 respondentů a se středním odborným vzděláním se jednalo o 12 dotazovaných, což je 24 %. Středoškoláků pak v této kategorii bylo zastoupeno 9 tj. 18 %, dotazovaní s vyšším odborným vzděláním byly 4 a vysokoškoláků bylo zastoupeno 5, což v procentuálním vyjádření je 10 % vysokoškoláků a 8 % dotazovaných s vyšším odborným vzděláním.

**Tabulka 22:** Nejvyšší dokončené vzdělání respondentů

Je podle Vás systém dalšího vzdělávání v oboru, v němž pracujete efektivní?	Pracovníci ve zdravotnictví		Pracovníci v sociálních službách	
	n <sub>i</sub>	f <sub>i</sub> [%]	n <sub>i</sub>	f <sub>i</sub> [%]
Základní	4	8 %	20	40 %
Střední odborné	5	10 %	12	24 %
Středoškolské	25	52 %	9	18 %
Vyšší odborné	6	13 %	4	10 %
Vysokoškolské	8	17 %	5	8 %
<b>Celkem</b>	<b>48</b>	<b>100 %</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Graf 11:** Nejvyšší dokončené vzdělání respondentů



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

## 7 SOUHRN VÝZKUMU A POTVRZENÍ HYPOTÉZ

V této kapitole autor shrnuje výsledky výzkumného šetření, jež v praktické části práce interpretoval a potvrzuje tak stanovené hypotézy.

### Potvrzení hypotézy č. 1

Hypotézu č. 1: „Systém dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách je v současnosti lépe nastaven než systém dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví“, autor práce na základě výsledků provedených analýz nastavení parametrů systémů dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a výsledků srovnávací tematické SWOT analýzy těchto dvou systémů zcela potvrzuje.

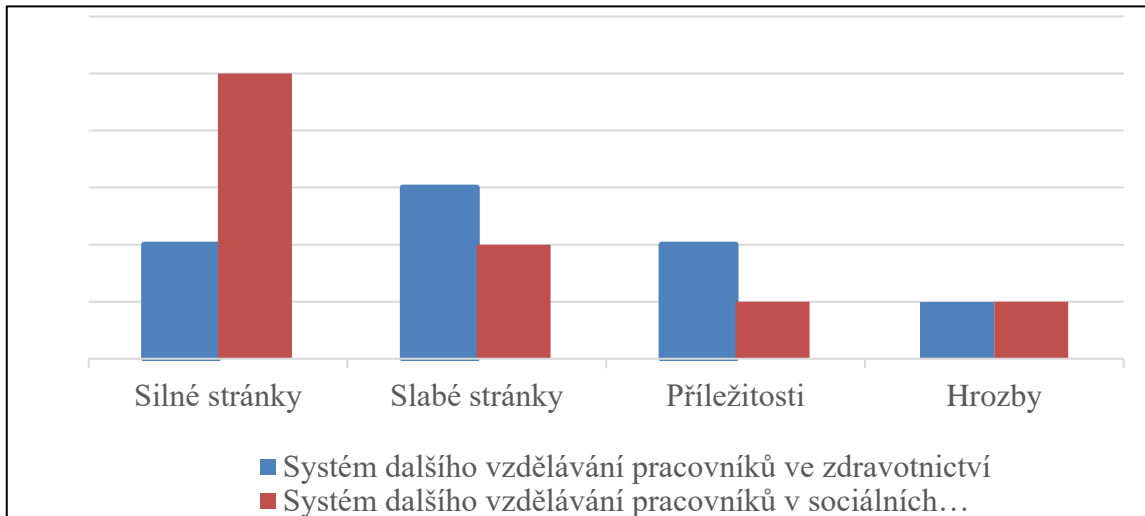
V následující souhrnné tabulce a grafickém vyjádření je vyjádřena podpora pro toto autorovo tvrzení.

**Tabulka 23:** Potvrzení hypotézy č. 1

<b>Počet bodů ve SWOT analýze</b>	<b>Systém dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví</b>	<b>Systém dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách</b>
Silné stránky	2	5
Slabé stránky	3	2
Příležitosti	2	1
Hrozby	1	1
<b>Celkem</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Graf 12:** Potvrzení hypotézy č. 1



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Z tohoto uvedeného tabulkového vyjádření a grafického znázornění zcela jasně vyplývá, že systém vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví má méně silných stránek a více stránek slabých ve srovnání se systémem dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách.

### **Potvrzení hypotézy č. 2**

Hypotézu č. 2 ve znění: „Podpora zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů v oblasti dalšího vzdělávání je výrazně vyšší u poskytovatelů sociálních služeb než u poskytovatelů služeb zdravotních“, považuje autor práce na základě interpretovaných výsledků vlastního dotazníkového šetření za potvrzenou.

V následující souhrnné tabulce je vyjádřena podpora pro toto autorovo tvrzení počtem kladných odpovědí na otázky č. 2 až 4 provedeného dotazníkového šetření, jejichž cílem bylo zmapovat míru podpory zaměstnavatelů pracovníkům v jednotlivých kategoriích při jejich účasti v dalším vzdělávání.



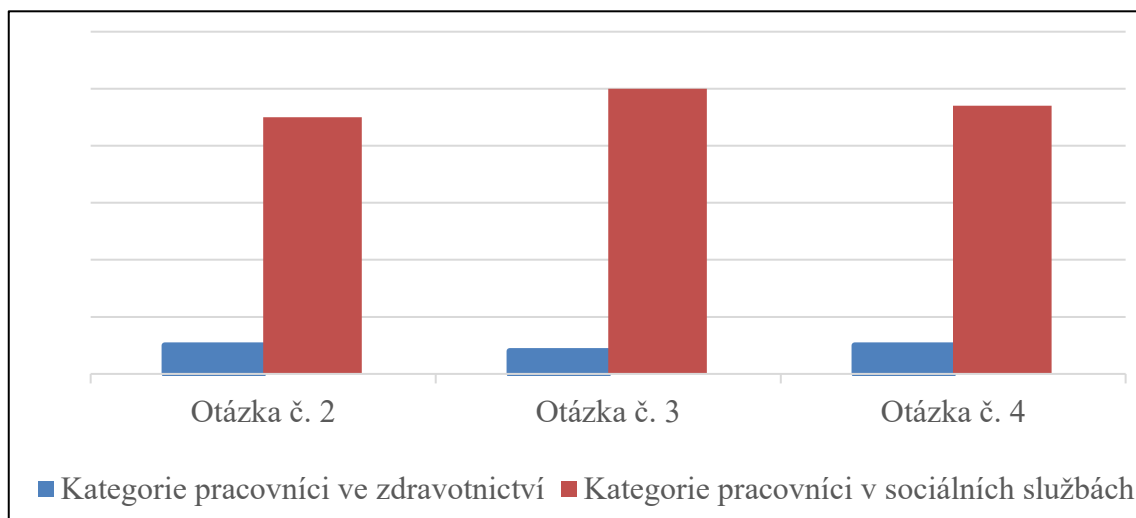
**Tabulka 24:** Počet kladných odpovědí v otázkách č. 2 až 4

Otázky v dotazníkovém šetření	Kategorie pracovníků ve zdravotnictví	Kategorie pracovníků v sociálních službách
Otázka č. 2	5	45
Otázka č. 3	4	50
Otázka č. 4	5	47
<b>Celkem</b>	14	142

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

Autor práce tento počet kladných odpovědí pro lepší přehlednost uvádí v následujícím grafickém znázornění, v němž jej porovnává.

**Graf 13:** Porovnání počtu kladných odpovědí v otázkách č. 2 až 4



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

### **Potvrzení hypotézy č. 3**

Rovněž hypotézu č. 3: „Pracovníci v sociálních službách vnímají efektivitu systému dalšího vzdělávání lépe než pracovníci ve zdravotnictví“ považuje autor práce za zcela potvrzenou, neboť na základě porovnání interpretace výsledků provedeného

dotazníkového šetření a srovnáním počtu kladných odpovědí v otázkách č. 5 až 7 bylo toto autorovo tvrzení bezezbytku prokázáno.

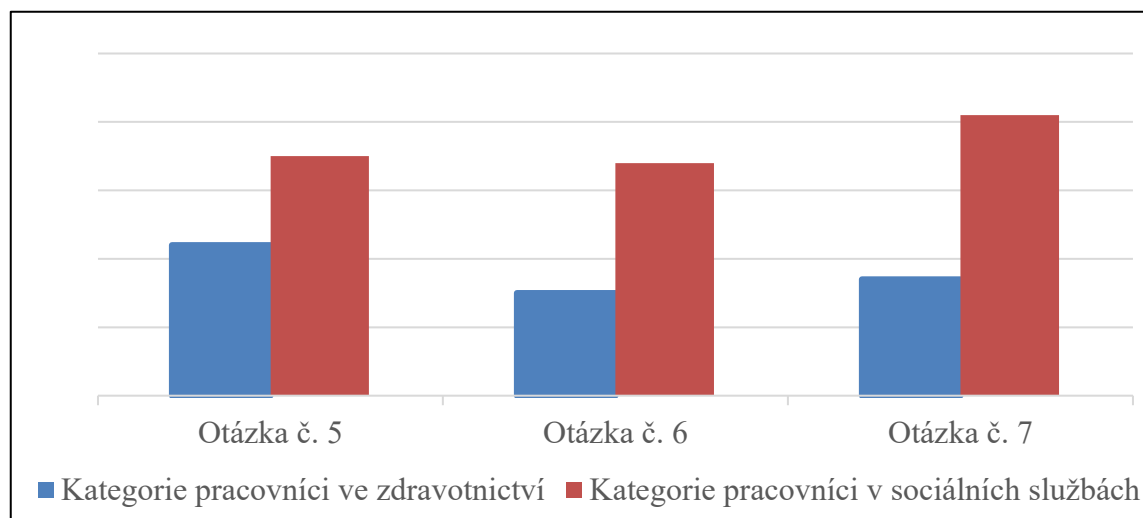
V následující tabulce a grafickém znázornění toto prokázání autor práce interpretuje.

**Tabulka 25:** Počet kladných odpovědí v otázkách č. 5 až 7

Otázky v dotazníkovém šetření	Kategorie pracovníků ve zdravotnictví	Kategorie pracovníků v sociálních službách
Otázka č. 5	22	35
Otázka č. 6	15	34
Otázka č. 7	17	41
<b>Celkem</b>	14	142

Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

**Graf 14:** Porovnání počtu kladných odpovědí v otázkách č. 5 až 7



Zdroj: autor práce, 2018 (vlastní šetření)

## ZÁVĚR

Autor práce konstatuje, že cíle bakalářské práce byly zcela splněny a její hypotézy jednoznačně prokázány jako pravdivé, jelikož ze samotné interpretace výsledků provedeného výzkumného šetření vyplynulo, že systém dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách je v současnosti lépe nastaven než systém dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví.

Toto je dáno definováním a vymezením příslušných právních předpisů pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a pracovníků v sociálních službách. Konkrétně právní předpis pro další vzdělávání pracovníků v sociálních službách daleko lépe a jasně vymezuje jednotlivé parametry v této oblasti nežli příslušný právní předpis pro vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví.

Konkrétně je lépe definována povinná účast pracovníků v sociálních službách v jejich dalším vzdělávání za účelem udržení kvalifikace včetně povinnosti zaměstnavatele tuto účast zajistit, dále celková roční hodinová dotace a maximální započítatelná hodinová dotace pro jednotlivé formy dalšího vzdělávání, jsou vymezeny jednotlivé kategorie zaměstnanců, kteří se mohou účastnit jednotlivých forem dalšího vzdělávání, je definován jednotný kontrolní systém hodnocení účasti na dalším vzdělávání a hodnocení kvality jeho jednotlivých forem, je vymezen jednotný systém akreditací vzdělávacích aktivit.

Oproti tomu právní předpis definující další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví sice vymezuje povinnou účast, avšak bez určení celkové roční hodinové dotace a dále bez vymezení výše uvedených parametrů. Také systém akreditací je pro vzdělavatele složitější, neboť je roztrženo mezi více orgánů státní správy a profesní organizaci, jež poskytuje odbornou garanci. Tímto je neefektivně zajištěna i kontrola hodnocení účasti na dalším vzdělávání a kvality jeho jednotlivých forem.

Takto můžeme chápat základní rozdíly v dalším vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách.

Také na základě interpretovaných výsledků provedeného dotazníkového šetření jasně vyplynulo, že podpora samotných pracovníků v sociálních službách v jejich dalším vzdělávání ze strany zaměstnavatelů je daleko výraznější a významnější, než je podpora zaměstnavatelů pracovníků ve zdravotnictví.

Důvodem takto výrazné podpory pracovníků v sociálních službách jsou povinnosti poskytovatelů sociálních služeb definované v příslušném právním předpisu.

K tomuto se Váše také míra pozitivního vnímání samotného dalšího vzdělávání v daném oboru, kdy z interpretace výsledků dotazníkového šetření jasně vyplynulo, že pracovníci v sociálních službách vnímají efektivitu a přínos dalšího vzdělávání daleko lépe než pracovníci ve zdravotnictví.

Závěrem se autor domnívá, že výsledky této bakalářské práce by mohly být prakticky použity a zohledněny při úpravě příslušných ustanovení právního předpisu, jež vymezuje a definuje parametry dalšího vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, Jan, 2007a. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1407-3

BARTÁK, Jan, 2007b. *Vzdělávání ve firmě*. Vyd. 1. Praha: Alfa publishing. ISBN 978-80-86851-86-6

BENEŠ, Milan, 2008a. *Andragogika*. Vyd. 1. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2580-2

BENEŠ, Milan, 2014b. *Andragogika*. Vyd. 2. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4824-5

BEZDĚKOVÁ, Klára a kol., 2011. *Kvalita dalšího vzdělávání: koncepční část. Materiál pro analyticko-koncepční studii IPN KONCEPT*. Praha: Národní vzdělávací fond. ISBN 80-211-0372-8

DIAKOVIČOVÁ, Anna, Jan VYMĚTAL a Miriam VÁCHOVÁ, 2006. *Informační a znalostní management v praxi*. Praha: Jaroslav Šprongl. ISBN 80-86920-01-1

HEJDUKOVÁ, Klára, 2010. *Výcviky koučů v praxi. Moderní řízení*. Ročník XLV. s. 58 (59). ISSN 0026-8720

HYHLÍK, František a Věra KNĚŽŮ, 1969. *Základy pedagogiky dospělých*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství. ISBN nevedeno

HORVÁTH, Martin a Jaroslav ZLÁMAL, 2009. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 2. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-2287-9

KOHOUT, Karel, 2010. *Základy obecné pedagogiky*. Vyd. 2. Praha: Univerzita J.A. Komenského. ISBN 978-80-7452-009-9

MARTIN, David, 2007. *Personalistika od A do Z*. Vyd. 1. Brno: Computer Press. ISBN 978-80-251-1496-4

- MATOUŠEK, Oldřich, 2003. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, s.r.o. ISBN 80-7178-549-0
- PALÁN, Zdeněk, 1997. *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Praha: DAHA. ISBN 80-902232-1-4
- PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER, 2008. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita J.A. Komenského. ISBN 978-80-86723-58-7
- PRŮCHA, Jan, 2017. *Moderní Pedagogika*. Vyd. 6. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1228-7
- PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2012a. *Andragogický slovník*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3960
- PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2014b. *Andragogický slovník*. Vyd. 2. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4748-4
- PRUSÁKOVÁ, Viera, 2005. *Základy andragogiky I*. Bratislava: Gerlach Print. ISBN 80-89142-05-02
- ŘEZNÍČEK, Ivo, 1994. *Metody sociální práce*. Vyd. 3. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-85850-00-1
- SAKSLOVÁ, Věra a Eva ŠIMKOVÁ, 2006. *Základy řízení lidských zdrojů: Systematický přehled základní personální problematiky*. Vyd. 2. Hradec Králové: GAUDEAMUS Univerzita Hradec Králové. ISBN 80-7041-212-7
- SYCHROVÁ, Hana, 1969. *O smyslu vzdělávání*. Praha. ISBN nemá.
- THELENOVÁ, Kateřina, 2014. *Sociologie, andragogika a teorie učení Petra Jarvise*. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 978-80-244-4309-6
- VETEŠKA, Jaroslav, 2014. *Celoživotní učení pro všechny - výzva 21. století*. Praha: Univerzita J.A. Komenského. ISBN 978-80-7452-047-1

VETEŠKA, Jaroslav, 2016. *Přehled andragogiky*. Praha: Portál, s.r.o. ISBN 978-80-1026-9

VÝCHOVÁ, Helena, 2008. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-017-2

### **Seznam použitých zahraničních zdrojů**

AMSTRONG, Michael, 2007. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1407-3

BELCOURT, Monica a Phillip C. WRIGHT, 1998. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. Vyd. 1. Praha: Grada. ISBN 80-7169-459-2

BERTRAND, Yves, 1998. *Soudobé teorie vzdělávání*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-216-5

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

HAMBURG. *Hamburská deklarace a agenda pro budoucnost, 1997* [online]. [cit. 2018-12-12]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/hamburska-deklarace>

ČESKO. *Zákon č. 372 ze dne 6. listopadu 2011, o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování* [online]. Poslední revize 2018-07-01 [cit. 2018-12-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-372>

ČESKO. *Zákon č. 96 ze dne 4. února 2004, zákon o nelékařských zdravotnických povoláních* [online]. Poslední revize 2017-09-01 [cit. 2018-12-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>

ČESKO. Zákon č. 108 ze dne 14. března 2006, o sociálních službách [online]. Poslední revize 2014-01-01[cit. 2018-12-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

ČESKO. Vyhláška č. 505 ze dne 14. března 2006, vyhláška, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách [online]. Poslední revize 2014-01-01[cit. 2018-12-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-505>

*Přístupy ke kvalitě v dalším profesním vzdělávání ve vybraných zemích Evropy. Národní vzdělávací fond* [online]. [cit. 2018-12-12]. Dostupné z: [https://www.old.nvf.cz/dokumenty/pristupy\\_kekvalite\\_evropa.pdf](https://www.old.nvf.cz/dokumenty/pristupy_kekvalite_evropa.pdf)

ČESKO. Zákon č. 179 zákona ze dne 30. března 2006, o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů [online]. [cit. 2018-12-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-179>



## SEZNAM ZKRATEK

- aj. - a jiné
- apod. - a podobně
- atd. - atak dále
- ČAS - Česká asociace sester, název profesního sdružení
- ČR - Česká republika
- DRN - doprava raněných a nemocných
- DVP - Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry
- EU - Evropská unie
- FF UK - Filosofická fakulta Univerzity Karlovy
- FF UP - Filosofická fakulta Univerzity Palackého
- IKSS - Inspekce kvality sociálních služeb
- IPVZ - Institut pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví
- Kč - Korun českých, označení měny
- KÚ - Krajský úřad
- MPSV ČR - Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
- MŠMT ČR - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky
- MZ ČR - Ministerstvo zdravotnictví České republiky
- NCO NZO - Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických  
Oborů
- NLZP - nelékařský zdravotnický pracovník

OECD - Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

PSS - pracovník v sociálních službách

SWOT - označení základní metody strategické analýzy

ZP - zdravotničtí pracovníci

ZZS - Zdravotnická záchranná služba

tj. - to je

tzn. - to znamená

tzv. - tak zvaně

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam obrázků

0

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Získání odborné způsobilosti NLZP pracovníků v ČR.....	26
Tabulka 2: Kvalifikační předpoklady pro pracovníky v sociálních službách.....	34
Tabulka 3: Analýza nastavení systému dalšího vzdělávání pro pracovníky ve zdravotnictví a sociálních službách.....	44
Tabulka 4: Analýza nastavení systému dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách pro vzdělavatele .....	45
Tabulka 5: Tematická SWOT analýza systémů dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách .....	46
Tabulka 6: návratnost dotazníků v jednotlivých kategoriích .....	47
Tabulka 7: Úplnost vyplnění dotazníků.....	48
Tabulka 8: Zajištění dalšího vzdělávání zaměstnavatelem ZP.....	49
Tabulka 9: Zajištění dalšího vzdělávání zaměstnavatelem PSS.....	50
Tabulka 10: Proplácení nákladů dalšího vzdělávání zaměstnavatelem ZP.....	51
Tabulka 11: Proplácení nákladů dalšího vzdělávání zaměstnavatelem PSS.....	52
Tabulka 12: Umožnění účasti na dalším vzdělávání v pracovní době ZP.....	53
Tabulka 13: Umožnění účasti na dalším vzdělávání v pracovní době ZP.....	54
Tabulka 14: Vnímání přínosu dalšího vzdělávání z pohledu ZP.....	55

Tabulka 15: Vnímání přínosu dalšího vzdělávání z pohledu PSS.....	55
Tabulka 16: Vnímání přínosu dalšího vzdělávání ZP pro rozvoj.....	56
Tabulka 17: Vnímání přínosu dalšího vzdělávání PSS pro rozvoj.....	57
Tabulka 18: Vnímání efektivity systému dalšího vzdělávání ZP.....	58
Tabulka 19: Vnímání efektivity systému dalšího vzdělávání PSS.....	58
Tabulka 20: Podíl mužů a žen v dotazníkovém šetření .....	59
Tabulka 21: Věk respondentů.....	60
Tabulka 22: Nejvyšší dokončené vzdělání respondentů.....	62
Tabulka 23: Potvrzení hypotézy č. 1 .....	63
Tabulka 24: Počet kladných odpovědí v otázkách č. 2 až 4.....	65
Tabulka 25: Počet kladných odpovědí v otázkách č. 5 až 7.....	66

### **Seznam grafů**

Graf 1: návratnost dotazníků v jednotlivých kategoriích .....	48
Graf 2: Úplnost vyplnění dotazníků.....	49
Graf 3: Zajištění dalšího vzdělávání zaměstnavatelem .....	50
Graf 4: Proplácení nákladů na další vzdělávání zaměstnavatelem.....	52
Graf 5: Umožnění účasti na dalším vzdělávání v pracovní době .....	54
Graf 6: Přínos dalšího vzdělávání z pohledu pracovníků v daném oboru.....	56
Graf 7: Vnímání přínosu dalšího vzdělávání pracovníky v daném oboru.....	57

Graf 8: Vnímání efektivity systému dalšího vzdělávání pracovníky v daném oboru.....	59
Graf 9: Podíl mužů a žen v dotazníkovém šetření.....	60
Graf 10: Věk respondentů.....	61
Graf 11: Nejvyšší dokončené vzdělání respondentů.....	62
Graf 12: Potvrzení hypotézy č. 1.....	64
Graf 13: Počet kladných odpovědí v otázkách č. 2 až 4.....	65
Graf 13: Počet kladných odpovědí v otázkách č. 5 až 7.....	66

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Žádost o vydání souhlasného stanoviska profesní organizace.....	I
Příloha B - Vzor potvrzení o účasti na dalším vzdělávání ZP .....	III
Příloha C - Rozhodnutí MPSV ČR o udělení akreditace.....	IV
Příloha D - Vzor osvědčení o účasti na dalším vzdělávání PSS.....	V
Příloha E - Dotazník .....	VI

## Příloha A - Žádost o vydání souhlasného stanoviska profesní organizace



### Žádost o vydání souhlasného stanoviska profesní organizace

Garant vzdělávací akce: Česká asociace sester, z.s.  
Londýnská 15, 120 00 Praha 2, Česká Republika E-mail: komise@cna.cz

**Upozornění:** tuto žádost odešlete ve dvou písemných vyhotoveních na výše uvedenou adresu ČAS. Jedna kopie Vám bude vrácena spolu se stanoviskem uvedeným na konci této žádosti a druhá bude archivována.

#### Údaje o pořadateli akce

Název (jméno) pořadatele..... Miloslav Havelka..... IČO..... 76502571.....

Adresa ..... Svitavská 480/25, Moravská Třebová, 571 01..... (ordinace Dr. Klug).....  
(ulice, obec, PSČ)

Telefon/fax..... 608 837 727.....

E – mail... info@kurzy-havelka.cz..... Kontaktní osoba..... Havelka Miloslav.....

#### Údaje o pořádané akci

Název akce..... NEODKLADNÁ RESUSCITACE DĚTÍ-GUIDELINES ERC 2015.....

**Školící akce typu (zaškrtněte):** seminář, webinář, odborný kurz, odborná konference, kongres, pracovní den, sjezd nebo sympozium v délce alespoň 2 hodin, jehož program se týká oboru činnosti nelékařského zdravotnického pracovníka.  
E-learning v délce alespoň 15 stran studijního materiálu.

Termín konání Nonstopmedi, s.r.o., Staré Místo, 7.12.2018 do 12:30 do 16:30  
(Datum, začátek a konec akce, uveďte pro každý den hodiny zvlášť)

1. **ZÁKLADNÍ ANATOMICKÉ A FYZIOLOGCKÉ ROZDÍLY** – 0 až 2 roky, 2 roky, 6 let – 1 hodina – Miloslav Havelka, sestra specialista ARIP
2. **HPOTERMIE A GCS MODIFIKACE U DĚTÍ** – hypotermie, modifikace GSC 2 roky, modifikace GCS větší děti – 1 hodina – Miloslav Havelka, sestra specialista ARIP
3. **ROZDÍLY NR U DĚTÍ A DOSPĚLÝCH** – příčiny, dávkování léků – 1 hodina - Miloslav Havelka, sestra specialista ARIP
4. **ALGORITMUS NEODKLADNÉ RESUSCITACE U DĚTÍ** – novorozenci, děti, komprese hrudníku, ventilace, léky, návčik na modelu – 1 hodina - Miloslav Havelka, sestra specialista ARIP

Celkový počet dnů / celkový počet hodin vzdělávání: .....1.....dnů /...4.....hodin (CELKEM).

Počet stran textu studijního materiálu u e-learningu.....

#### Komu je akce určena zaškrtněte:

- |  |   |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Všeobecná sestra | <input type="checkbox"/> Zubní technik                                |
| <input checked="" type="checkbox"/> Praktická sestra | <input type="checkbox"/> Dentální hygienista                          |
| <input type="checkbox"/> Porodní asistentka          | <input checked="" type="checkbox"/> Asistent ochrany veřejného zdraví |
| <input type="checkbox"/> Zdravotní laborant          | <input checked="" type="checkbox"/> Zdravotnický záchranář            |
| <input type="checkbox"/> Laboratorní asistent        | <input type="checkbox"/> Farmaceutický asistent                       |
| <input type="checkbox"/> Nutriční terapeut           | <input type="checkbox"/> Zdravotně sociální pracovník                 |
| <input type="checkbox"/> Ortopedista                 | <input type="checkbox"/> Radiologický asistent                        |

Pořadatel prohlašuje, že:

1. Umožní kontrolní účast zástupci ČAS na pořádané akci.
2. Souhlasí se zaplacením správního poplatku za náhradu nákladů vzniklých při zpracování této žádosti na účet ČAS číslo 27033021/0100, variabilní symbol 111111.
3. K žádosti je přiložen program akce, včetně místa konání, jmen přednášejících, spoluautorů, časový rozvrh pořádané akce a doklad o zaplacení správního poplatku.

Po dodržení všech náležitostí vám bude do 21-ti dnů vystaveno rozhodnutí o výsledku vyřízení žádosti.

Jméno a příjmení odpovědné osoby..... Havelka Miloslav..... Datum..... 12.11.2018.....

Podpis a razítko pořadatele akce

**Miloslav Havelka**  
vzdělávací kurzy - poradenská činnost  
Svitavská 480/25, 571 01 Moravská Třebová  
IČ: 765 02 571

### **Údaje o zpracování žádosti ČAS**

(níže uvedené údaje na této straně žadatel nevyplňuje, tyto údaje vyplní pověřená osoba ČAS)

Číslo (označení) žádosti, pod kterým je žádost vedena v archivu ČAS:.....

Datum přijetí žádosti do kanceláře ČAS .....

### **Stanovisko ČAS k pořádání této akce:**

Česká asociace sester: souhlasí – nesouhlasí\* se zařazením akce do celoživotního vzdělávání dle platných zákonů a předpisů souvisejících.

(\*nehodící se škrtněte)

### **Potvrzujeme úhradu registračního poplatku ve výši:**

200 Kč

250 Kč

300 Kč

500 Kč

Datum vyřízení žádosti:

Podpis osoby pověřené ČAS a razítko:

### **Informace pro žadatele**

- A. Vzdělávací akcí je akce, jejíž program se týká výkonu příslušného zdravotnického povolání nelékařského zdravotnického pracovníka a je v trvání alespoň 2 hodin v každém dni.
- B. E-learningovým kurzem je forma vzdělávání, jehož program se týká příslušného nelékařského povolání, má minimálně 15 stran textu a je zakončen závěrečným testem. Souhlasné stanovisko je vydáváno na dobu 1 roku.

### **Manipulační poplatek**

- A. Vzdělávací akce pořádané prezidiem ČAS a odbornými sekcemi a regiony jsou osvobozeny od manipulačního poplatku.
- B. Vzdělávací akce pořádané ve spolupráci s prezidiem nebo odbornými sekcemi a regiony jsou zpoplatněny manipulačním poplatkem ve výši 200 Kč za každý termín.
- C. Jednotlivé akce pořádané fyzickými nebo právníckými osobami jsou zpoplatněny manipulačním poplatkem ve výši 300 Kč., opakované vzdělávací akce na stejné téma v témže roce, jsou zpoplatněny manipulačním poplatkem ve výši 200 Kč za každý termín (první termín vždy 300 Kč).
- D. Odborný kurz nebo školicí akce, kdy odborný program na sebe navazuje s několika termíny v průběhu roku, je manipulační poplatek ve výši 500 Kč. (první termín vždy 500 Kč, opakovaná akce 250 Kč).

F-KVA-01



**MILOSLAV HAVELKA**  
Certifikovaná vzdělávací instituce  
Svitavská 480/25, Moravská Třebová 571 01  
IČ: 765 02 571  
www.kurzy-havelka.cz

## POTVRZENÍ O ÚČASTI NA ODBORNÉM KURZU

PODLE ZÁKONA Č. 96/2004 SB., O ZDRAVOTNICKÝCH PŮVOLÁNÍCH, VE ZNĚNÍ POZDĚJŠÍCH PŘEDPISŮ A V SOULADU S ČL. 22 PÍSM. B) SMĚRNICE 2005/36/ES PŮVINNOSTI CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

### ÚVOD DO ARYTMOLOGIE – EKG PRO SESTRY

**Miloslav Havelka**  
**1.10.1980**

Vzdělávací akce je registrována a odborně garantována ČAS pod číslem: 476/2018

Vzdělávací akce proběhla dne 5.11.2018 v Ústí nad Labem, v délce 4 hodin.

MUDr. Jana Ledvinová, CSc.  
odborný garant kurzu



MUDr. Ledvinová Jana CSc.

Miloslav Havelka  
vystavil lektor

*Miloslav Havelka*  
**Miloslav Havelka**  
vzdělávací kurzy - zdravotnická škola  
Svitavská 480/25, 571 01 Moravská Třebová  
IČ: 765 02 571



**Ministerstvo práce a sociálních věcí**  
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2

V Praze dne 17.12.2013  
Č. j. : 2013/70390-222/1

**ROZHODNUTÍ**

Ministerstvo práce a sociálních věcí jako správní orgán věcně příslušný podle § 117a zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, v řízení o udělení akreditace zahájeném podle § 44 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, rozhodlo podle § 117a zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, takto:

**Miloslav Havelka, Alešova 1425/5, Svitavy**  
**IČ: 76502571**

**se uděluje akreditace vzdělávací instituce č. 2013/1651-I**

a pověřuje se k uskutečňování akreditovaných vzdělávacích programů s celostátní platností.

**Platnost akreditace se stanoví do 17.12.2017.**

**Odůvodnění**

Žadatel splnil podmínky pro udělení akreditace stanovené v § 117a zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ověřilo způsobilost uvedeného subjektu k uskutečňování akreditovaných vzdělávacích programů.

**Poučení**

Proti tomuto rozhodnutí může účastník řízení podat podle § 152 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, rozklad ve lhůtě 15 dnů ode dne jeho oznámení.

Rozklad musí mít náležitosti uvedené v § 37 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů a musí obsahovat údaje o tom, proti kterému rozhodnutí

**Příloha D - Vzor osvědčení o účasti na dalším vzdělávání PSS**

**MILOSLAV HAVELKA**  
**Certifikovaná vzdělávací instituce**  
Svitavská 480/25, Moravská Třebová 571 01  
IČ: 765 02 571  
[www.kurzycavelka.cz](http://www.kurzycavelka.cz)

---

**OSVĚDČENÍ Č.: ...../.....**

**o absolvování akreditovaného vzdělávacího programu**

**ZÁKLADY PRVNÍ POMOCI PRO PRACOVNÍKY V  
SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH**

(Číslo akreditace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR udělené vzdělávacímu programu: .....)

**Rozsah vzdělávacího programu: 6 vyučovacích hodin**

**Termín realizace: .....**

---

**titul, jméno, PŘÍJMENÍ, titul**

---

**den, měsíc, rok a místo narození**

**V.....dne .....**

.....  
*lektor*

.....  
*statutární zástupce organizace*

**Miloslav Havelka**  
vzdělávací kurzy - poradenská činnost  
Svitavská 480/25, 571 01 Moravská Třebová  
IČ: 765 02 571

*razítko vzdělávací instituce*

## **DOTAZNÍK**

### **Vážení respondenti,**

velmi rád bych Vás požádal o vyplnění následujícího dotazníku, který bude použit v rámci zpracování praktické části mé bakalářské práce na Univerzitě J. A. Komenského, s.r.o. v Praze. Tento dotazník je zaměřen na zjištění vnímání efektivity současného systému celoživotního a dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách, včetně jeho flexibility, finanční náročnosti a dalších kritérií. Údaje, jež uvede do tohoto dotazníku jsou důvěrné. Vaše odpovědi, s nimiž se ztotožňujete prosím zakřížkujte, není-li uvedeno jinak.

Předem Vám děkuji za vyplnění

Havelka Miloslav

### **1. Jak často Vám zaměstnavatel zajišťuje další vzdělávání ve Vašem oboru?**

- pravidelně
- jen občas
- nikdy

### **2. Jaké náklady Vám zaměstnavatel proplácí při účasti na dalším vzdělávání?**

- veškeré vynaložené náklady včetně náhrady mzdy
- pouze účastnický poplatek
- žádné

- 3. Umožňuje Vám zaměstnavatel účast na dalším vzdělávání v rámci pracovní doby?**
- ano
  - ne
- 4. Je pro Vás další vzdělávání v oboru přínosné?**
- ano
  - ne
- 5. Jaký přínos pro Vás má účast v dalším vzdělávání ve Vašem oboru?**
- pro osobní rozvoj
  - pro praxi a profesní rozvoj
  - pro obě uvedené možnosti
- 6. Je podle Vás systém dalšího vzdělávání v oboru, v němž pracujete efektivní?**
- ano
  - ne
- 7. Jaké je Vaše pohlaví?**
- muž
  - žena
- 8. Jaký je Váš věk?**
- 20 až 30 let
  - 31 až 40 let
  - 41 a více let

**9. Jaké je Vaše nejvyšší dokončené vzdělání?**

- základní
- střední odborné
- středoškolské
- vyšší odborné
- vysokoškolské

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Miloslav Havelka

**Obor:** Vzdělávání dospělých

**Forma studia:** kombinované

**Název práce:** Rozdíly v dalším vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách

**Rok:** 2019

**Počet stran textu bez příloh:** 59

**Celkový počet stran příloh:** 8

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 25

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 3

**Počet internetových zdrojů:** 7

**Vedoucí práce:** PhDr. Milan Demjanenko, Ph.D.