

Univerzita Palackého v Olomouci  
Pedagogická fakulta  
Katedra antropologie a zdravotní vědy

**Role mentora a tutora v bakalářském vzdělávacím programu  
Porodní asistence. Vliv na kvalitu a úroveň odborné praxe  
z pohledu studentů.**

**Diplomová práce**

Vedoucí práce: Mgr. Věra Vránová, Ph.D.

Bc. Jana Protivánková, DiS.  
UOPZŠ  
2. ročník  
Kombinované studium  
Olomouc 2014

Palacký Univerzity  
Faculty of Education  
Department of Anthropology

**The role of mentor and tutor in the undergraduate  
curriculum Midwifery. Impact on the quality and level  
of professional practice from the perspective of students.**

**Thesis**

Supervisor: Mgr. Věra Vránová, Ph.D.

Bc. Jana Protivánková, DiS.

UOPZŠ

2. year

Combined study

Olomouc 2014



**Jan Amos Komenský:**  
**„Teorie zůstane pouhou teorií,**  
**pokud nepřikročíme k činu.“**



Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně pod vedením Mgr. Věry Vránové, Ph.D. K práci jsem použila literatury a pramenů uvedených v seznamu.

V Olomouci dne 1. 4. 2014

Jana Protivánková



## Poděkování

Tímto chci poděkovat své vedoucí práce, paní Mgr. Věře Vránové, Ph. D. za cenné rady, odbornou spolupráci a poskytování materiálních podkladů.

Děkuji paní Mgr. Ludmile Reslerové Ph.D., paní doc. PhDr. Yvettě Vrublové, Ph.D. a paní PhDr. Radce Wilhelmové za umožnění zprostředkování a distribuci dotazníků na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, Ostravské Univerzitě v Ostravě a Masarykově Univerzitě v Brně.

Dále děkuji panu Mgr. Zdeňkovi Svobodovi za vyhotovení a zpracování statistických dat praktické části diplomové práce.

V neposlední řadě patří poděkování také respondentům za čas, který mi věnovali, za jejich otevřenost a upřímnost.



# OBSAH

ÚVOD .....	11
1 PORODNÍ ASISTENCE .....	14
1.1 Definice porodní asistentky.....	14
1.2 Odborná způsobilost k výkonu povolání porodní asistentky .....	15
1.3 Etický kodex porodních asistentek.....	16
1.4 Profesní organizace .....	19
1.5 Organizace studia porodní asistence v ČR.....	24
1.6 Odborná praxe v porodní asistenci.....	28
2 MENTOR.....	33
2.1 Historie mentoringu .....	33
2.2 Charakteristika mentora .....	35
2.3 Vzdělávací program .....	41
3 TUTOR .....	43
3.1 Historie tutoringu .....	43
3.2 Charakteristika tutora .....	44
4 METODIKA PRÁCE .....	48
5 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ .....	50
6 STATISTICKÉ ZPRACOVÁNÍ .....	77
7 DISKUZE .....	81
8 ZÁVĚR .....	86
9 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	88
10 SOUHRN .....	90
11 SUMMARY.....	91
REFERENČNÍ SEZNAM .....	92

SEZNAM TABULEK .....	98
SEZNAM GRAFŮ .....	100
SEZNAM ZKRATEK .....	102
SEZNAM PŘÍLOH.....	104
ANOTACE .....	122

# ÚVOD

**„Praxe je nejlepší učitelka.“**

**Marcus Tullius Cicero**

Vzdělávání ve zdravotnictví je dnes chápáno jako celoživotní proces neustálého osobnostního, sociálního i profesionálního rozvoje. (Gladkij, 2003, s. 232)

Pedagogika jednoznačně musí reagovat na změny politicko – ekonomických podmínek ve společnosti tak, aby dostatečně připravila absolventy pro měnící se společenské podmínky, požadavky a předávání kulturního dědictví na další generace. Vede je důsledně tak, aby je dovedla na vyšší úroveň. Učitel je rozhodující činitel ve výchově a vzdělávání, přestože v hodině nemusí vždy být aktivnější než studenti. Jeho osobnost výrazným způsobem ovlivňuje jak vyučovací proces, tak výsledky výuky. Ideální je, když se stane vzorem, který motivuje studenty ke zvýšení zájmu, nadšení a aktivity. Aby tomu tak bylo, má učitel velmi dobře ovládat didaktiku předmětů, které vyučuje, seznamovat se s různými filosofiemi výchovy a vzdělávání, koncepcemi a metodami vyučovacího procesu. Samostatnosti, odpovědnosti a řešení problémů se nelze naučit jen předáním teoretických informací o těchto nezbytných attributech moderního profesionála v oboru. Toto je možné pouze za předpokladu, že samostatnost, odpovědnost a řešení problémů se svěří do rukou studentů. Ti se snaží za pomoci a vedení vyučujícího – tutora, mentora, tyto atributy rozpoznat, porozumět jim a využít jich při své činnosti. Stejně důležité je, aby tutor (mentor) spolupracoval s ostatními učiteli a neustále prováděl zpětnou vazbu, reflexi, analýzu a hodnocení své práce pro její zkvalitnění a zefektivnění. (Bruffee, Kenneth, 1995, s. 87-98)

Vzdělávání sester a porodních asistentek v České republice je stále orientováno na ošetřovatelství založeném na zkušenostech a na akumulaci poznatků zdravotních věd. Současná zdravotnická praxe však vyžaduje flexibilního a kreativního odborníka poskytujícího kvalitní zdravotní péči, která je odůvodněna relevantními výsledky výzkumných studií, mentora. (Kozáková a kol., 2012, s. 152)

Klinická praxe pod odborným dohledem učitelů, tzv. mentorů je důležitou součástí kvalifikačního studia ošetrovatelství a porodní asistence.

Do popředí zájmu se dostává týmová spolupráce, učitel, mentor, tutor se na základě akceptace didaktických zásad andragogiky mění v rádce a průvodce. Multimediální podpora výuky a využívání moderních technologií je významným trendem vzdělávání v ošetrovatelství a porodní asistence, zejména v oborech zajišťujících kombinovanou formu studia. Při využívání této formy podpory výuky se zvyšuje aktivita studentů, schopnost participace na výukových činnostech i počítačová gramotnost účastníků a schopnost orientace v odborných zdrojích. (Barešová, 2003, s. 38)

Mentor je praktik s vlastními zkušenostmi v daném oboru, který pomáhá druhým dosáhnout žádaných dovedností a vědomostí. Povzbuzuje, vysvětluje, vede, naslouchá, radí a směřuje k požadovanému cíli. (Sloupová-Bürgerová, Hudáčková, 2005, s. 45)

Mentor je ten, který může a dokáže objevit a rozvíjet studentův talent. Mentorství je považováno za nejlepší cestu vedení odborné praxe.

Neméně významnou roli hraje tutor v odborné praxi, kde je studentům rádcem, kontrolorem i pomocníkem.

Je třeba si uvědomit, že multimediální podpora výuky neznamená „zbavit se práce se studenty z očí do očí“. Z odborných diskusí jednoznačně vyplývá, že být tutorem v plně funkčním interaktivním e-learningovém kurzu je nejen časově, ale i profesně a odborně náročnější než výuka frontální. Tutor musí být schopen reagovat na dotazy studentů, které vyplynou ze studia doma, výhodou je možnost vzájemné diskuse studentů a tutor koriguje odbornou diskusi a kontroluje výstupní znalosti studentů. (Barešová, 2003, s. 38)

Strategické dokumenty pro všeobecné sestry a porodní asistentky, dle kterých je sestaveno vzdělávání všeobecných sester a porodních asistentek v České republice, zdůrazňují, že pregraduální vzdělávání nemá pouze připravit tyto profese na samotný výkon povolání, ale také na možnosti celoživotního vzdělávání, doplňování znalostí, dovedností a uchování profesionálních schopností dle současné úrovně vědy. (WHO. Strategické dokumenty pro všeobecné sestry a porodní asistentky 2, 2002, s. 16)

Diplomová práce je sestavená jako teoreticko-praktická a zaměřuje se na problematiku prezenční i kombinované formy vzdělávání porodních asistentek.

Byl stanoven hlavní cíl:

**Zjistit vědomosti o mentoringu a tutoringu u studentek druhého a třetího ročníku porodní asistence ve čtyřech krajích ČR.**

Dílčí cíle:

1. Porovnat zjištěné vědomosti.
2. Zjistit, zda studentky porodní asistence zaznamenaly rozdíl v přístupu porodní asistentky a mentorky ke studentkám.
3. Zjistit preferované vlastnosti mentora a tutora studentkami porodní asistence.
4. Zjistit preferovaný přístup mentora ke studentkám porodní asistence.

**Vyhledávací strategie:**

Vyhledávací strategie zahrnovaly dvě metody. První metodou byla rešerše v Ústřední knihovně Univerzity Palackého, rešerši v Lékařské knihovně Fakultní nemocnice Ostrava a ve specializované knihovně Národního centra ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů. Druhou metodou bylo vyhledávání v on-line databázích PubMed, Medvik, ProQuest, NCBI, EBSCO a Link Springer.

Pro diplomovou práci bylo nalezeno 258 článků a publikací souvisejících s mentoringem a tutoringem v porodní asistenci, 100 z nich bylo v anglickém jazyce, 17 v jazyce slovenském, 10 v jazyce německém, 131 publikací v jazyce českém. Po prostudování všech materiálů bylo využito 62 článků, z toho 42 v českém jazyce, 15 v jazyce anglickém, 1 v jazyce německém a 1 v jazyce slovenském. Z důvodu nevhodnosti a opakování poznatků byly ostatní zdroje vyřazeny

Vyhledávací období: 2003 - 2014

# 1 PORODNÍ ASISTENCE

Porodní asistence je vědní disciplína zabývající se problematikou poskytování péče klientce, její rodině a komunitě (žena těhotná, při porodu a po porodu, novorozenec, žena v oblasti gynekologie po celou dobu jejího života) na základě uspokojování potřeb a využívání aliance 3 N (Nanda-International – klasifikace ošetrovatelských diagnóz, NIC – klasifikace ošetrovatelských intervencí a NOC – klasifikace výsledků ošetrovatelské péče) a její aplikace do procesu péče v porodní asistenci. Úzce spolupracuje s Ošetrovatelstvím, s jeho terminologií a metodologií poskytování péče klientům/klientkám. (Vránová, 2011, s. 11, Vránová, 2013, s. 4)

Tuto péči ženě v těhotenství, při porodu a péči novorozenci poskytuje porodní asistentka, která by měla být jejím rádcem a pomocníkem, aby ženy-klientky na toto výjimečné období svého života měly jen dobré vzpomínky. (Vránová, 2011, s. 11)

Dnes je registrováno celkem cca 6,5 tisíce porodních asistentek, v oboru porodní asistence jich však pracují pouze cca 4 tisíce (část dřívějších „ženských sester“ může pracovat v jiných oborech jako „všeobecné sestry“). [www.ckpa.cz](http://www.ckpa.cz) [2014-03-14]

## 1.1 Definice porodní asistentky

V roce 1972 vytvořily Světová zdravotnická organizace (WHO), Mezinárodní federace gynekologů a porodníků (FIGO) a Mezinárodní konfederace porodních asistentek (ICM) dokument pod názvem *Definition of the Midwife*, Jedná se o definici porodní asistentky. Znění tohoto dokumentu bylo poprvé doplněno v roce 1990, současné znění bylo přijato 19. července 2005 na kongresu Mezinárodní konfederace porodních asistentek v australském Brisbane.

Porodní asistentka je osoba, která úspěšně ukončila vzdělávací program, uznávaný v dané zemi, vycházející z dokumentů „Nezbytné dovednosti pro základní praxi porodní asistentky“ a z rámce „Globálních požadavků na vzdělávání porodních asistentek“; která dosáhla nezbytné kvalifikace. Porodní asistentka by měla být registrovaná, měla by mít získáno povolení k výkonu povolání porodní asistentky. Aby mohla používat

označení porodní asistentka; musí vykazovat potřebné znalosti a dovednosti pro praktický výkon povolání porodní asistentky. [www.ckpa.cz](http://www.ckpa.cz) [2014-03-04]

Porodní asistentka pracuje v partnerství se ženami tak, aby jim poskytla potřebnou podporu, péči a radu během těhotenství, porodu a v době poporodní, vede porod na svou vlastní zodpovědnost, poskytuje péči novorozencům a dětem v kojeneckém věku.

Její péče zahrnuje preventivní opatření, podporu normálního porodu, zjišťování komplikací u matky a dítěte, zprostředkování přístupu k lékařské péči nebo jiné vhodné pomoci, provedení nezbytných opatření při mimořádné naléhavé situaci

Porodní asistentka je schopna vykonávat svou profesi v jakémkoli prostředí, včetně prostředí domácího, ambulantních zařízení, klinik a nemocnic. Většina porodních asistentek je zaměstnaná ve státních zdravotnických zařízeních. Část porodních asistentek pracuje v soukromé sféře a tím poskytují jak ženám, tak jejich partnerům, dětem individuální péči v citlivém období, jakým je těhotenství, porod, šestinedělí a rané rodičovství. Velmi často péče porodní asistentky probíhá v domácím prostředí klientky. (Geist Harder, Stiefel, 2007, s. 189)

Porodní asistentka je uznávána jako plně zodpovědný pracovník. (Štormerová, 2010, s. 19)

## **1.2 Odborná způsobilost k výkonu povolání porodní asistentky**

Dle zákona 96/2004 Sb. §6 odborná způsobilost k výkonu povolání porodní asistentky se získává absolvováním:

- a) nejméně tříletého akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního oboru pro přípravu porodních asistentek,
- b) tříletého studia v oboru diplomovaná porodní asistentka na vyšších zdravotnických školách, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004,
- c) střední zdravotnické školy v oboru ženská sestra nebo porodní asistentka, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 1996/1997.

Porodní asistentka, která získala odbornou způsobilost podle odstavce 1 písm. c), může vykonávat své povolání bez odborného dohledu až po 3 letech výkonu povolání porodní asistentky na úseku péče o ženu během těhotenství, porodu a šestinedělí a péče o novorozence. Porodní asistentka musí prokázat činnost na každém z těchto úseků v minimální délce 1 měsíce, kromě úseku péče o ženu během porodu, kde musí prokázat činnost v minimální délce 6 měsíců. Do té doby musí vykonávat své povolání pouze pod odborným dohledem.

Za výkon povolání porodní asistentky se považuje poskytování zdravotní péče v porodní asistenci, to je zajištění nezbytného dohledu, poskytování péče a rady ženám během těhotenství, při porodu a šestinedělí, pokud probíhají fyziologicky, vedení fyziologického porodu a poskytování péče o novorozence; součástí této zdravotní péče je také ošetrovatelská péče o ženu na úseku gynekologie. Dále se porodní asistentka ve spolupráci s lékařem podílí na preventivní, léčebné, diagnostické, rehabilitační, neodkladné nebo dispenzární péči.

Pokud způsobilost k výkonu porodní asistentky získal muž, je oprávněn používat označení odbornosti porodní asistent. (Zákon 96/2004 Sb., § 6) [2014-03-24]

### **1.3 Etický kodex porodních asistentek**

Mezinárodní konfederace porodních asistentek (ICM, International Confederation of Midwives) si dala za cíl rozšířit pochopení a praktické užití Mezinárodního etického kodexu porodních asistentek (1999). Cílem a snahou Mezinárodní konfederace porodních asistentek (ICM) je zlepšit úroveň péče poskytované ženám, dětem a rodinám po celém světě tím, že vhodně využije profesních schopností, dovedností a vzdělání každé porodní asistentky. K dosažení tohoto cíle, k němuž patří zdraví žen a osobní rozvoj asistentek, má na poli výuky, praxe i výzkumu sloužit text kodexu. Tento Kodex uznává lidská práva žen, usiluje o spravedlnost pro všechny a ekvitu v přístupu ke zdravotní péči. Zakládá se na vzájemných vztazích úcty, důvěry a důstojnosti mezi všemi členy společnosti.

Podnět ke vzniku etického kodexu, který by definoval morální souvislosti porodnictví při naplňování potřeb žen – klientek, vzešel z představenstva Mezinárodní konfederace



porodních asistentek. Text Kodexu postupně vznikl při několika pracovních setkáních. První bylo setkání ve Vancouveru v roce 1986, další pak setkání v Haagu (1987) a ve Španělsku (1991). Konečná verze textu vznikla jako konsenzus Výkonného výboru v Madridu a byla předložena Radě ICM ve Vancouveru v Britské Kolumbii. Kodex byl definitivně přijat dne 6. května 1993. [www.ckpa.cz](http://www.ckpa.cz) [2014-03-14]

Kodex popisuje a podporuje vztahy v porodnictví:

- Porodní asistentky respektují právo ženy na informovanou volbu a snaží se ženy vést k tomu, aby přijaly odpovědnost za svá rozhodnutí.
- Součástí přístupu porodních asistentek je podporovat právo žen na aktivní účast v rozhodnutích, která se týkají poskytované péče. Porodní asistentky rovněž usilují o to, aby se ženy-klientky mohly samostatně vyjadřovat k otázkám zdraví a rodiny ve své společnosti a kultuře.
- Porodní asistentky i jejich klientky spolupracují s úřady a fondy na vymezení (definování) potřeb, které má zdravotní péče zajistit. Zároveň se snaží zajistit úměrné rozdělování dostupných zdrojů podle priorit.
- Porodní asistentky se vzájemně podporují ve svém pracovním kolektivu a aktivně u sebe i u jiných pěstují přiměřený pocit vlastní hodnoty.
- Porodní asistentky kooperují s dalšími zdravotnickými pracovníky. Podle potřeby se obracejí na jiné zdravotnické profese, využívají jejich kompetencí a konzultují s nimi stav svých klientek.
- Porodní asistentky si jsou vědomy vzájemné závislosti lidí ve své profesi a snaží se řešit vznikající konflikty.
- Porodní asistentky nesou odpovědnost i vůči své vlastní osobě jakožto jedinci s morálním vlastnictvím, sebeúctou a integritou.

Kodex zahrnuje i vztahy na pracovišti v porodnické praxi:

- Porodní asistentky poskytují ženám a rodinám péči zohledňující kulturní různorodost. Současně usilují o to, aby aplikací těchto kulturních pojetí nevnášely do své péče postupy, jež by mohly působit škodu.
- Porodní asistentky budují v ženách dané společnosti realistická očekávání, spojená s těhotenstvím, porodem a péčí o dítě. Minimálním optimistickým

očekáváním je to, že žena by početím, donošením a zaopatřením dítěte neměla utrpět žádnou újmu.

- Ve všech prostředích a kulturách porodní asistentky užívají svých znalostí z profese k zajištění bezpečného postupu při porodu.
- Za všech okolností porodní asistentky reagují na psychologické, tělesné, citové a duchovní potřeby žen, o něž pečují.
- Porodní asistentky jdou celoživotně mladým i starším ženám, rodinám i spolupracovníkům příkladem v účinné podpoře zdraví.
- Porodní asistentky se po celou dobu své profesní kariéry rozvíjejí po stránce osobnostní, intelektové a odborné. Tento rozvoj se snaží využít v praxi.

Kodex nabádá i k profesní odpovědnosti porodních asistentek:

- Porodní asistentky považují informace o klientkách za důvěrné a soukromé. Sdělují je pouze v odůvodněných případech.
- Porodní asistentky nesou odpovědnost za svá rozhodnutí a činy, včetně důsledků, které z nich vyplývají pro příjemce péče.
- Porodní asistentky mohou odmítnout účast na činnostech, s nimiž zásadním způsobem a z morálního přesvědčení nesouhlasí. Důraz na osobní svobodu svědomí by však neměl připravit klientky o základní zdravotnické služby.
- Porodní asistentky chápou negativní důsledky, které by mohlo na zdraví žen a dětí mít jakékoliv porušení etických zásad a lidských práv. Usilují o to, aby k takovému porušování nedocházelo.
- Porodní asistentky se podílejí na rozvoji zdravotní politiky a jejím zavádění do praxe, pokud se jedná o zájmy zdraví žen a rodin s dětmi.

Kodex také zajišťuje spojení pokroku v teorii s praxí:

- Porodní asistentky zajišťují, aby rozvoj v porodnictví vycházel z takových praktik, které chrání osobní práva žen.
- Porodní asistentky mnoha různými způsoby rozšiřují a předávají znalosti ve svém oboru.

- Porodní asistentky se podílejí na formálním vzdělávání a výchově studentek i absolventek porodnických oborů. [www.unipa.cz](http://www.unipa.cz) [2014-03-24]

## 1.4 Profesionální organizace

V roce 1997 vznikla profesní organizace porodních asistentek – Česká asociace porodních asistentek (ČAPA) odloučením z profesní organizace ČAS, která sdružuje všechny nelékařské obory. Část porodních asistentek zůstala v ČASu a velká většina přešla do organizace ČAPA. Tato profesní organizace v listopadu 2005 prošla několika změnami. Jednou z nich je rozdělení na dvě odnože, první změnila název na Českou konfederaci porodních asistentek (ČKPA). Její druhou odnoží se stala Unie porodních asistentek (UNIPA). Tato změna nabyla platnosti dne 1. 1. 2006. (Bubeníková, 2011, s. 16)

V čele organizace stojí prezidium, které má sídlo na Fakultě zdravotnických věd, Ústavu porodní asistence v Olomouci. Pozici prezidentky ČKPA zastává Mgr. Věra Vránová, Ph.D.

ČKPA je demokratickou profesní organizací, která na principu dobrovolného kolektivního členství sdružuje a zastřešuje jednotlivá profesní sdružení fyzických osob, porodních asistentek v ČR. ČKPA je právnickou osobou, která vystupuje svým jménem a nese odpovědnost za své jednání. [www.ckpa.cz](http://www.ckpa.cz) [2014-03-04]

Je členem ICM – Mezinárodní konfederace porodních asistentek a EMA – Evropské asociace porodních asistentek.

Program, cíle a návrhy ČKPA jsou dlouhodobě známé a všem přístupné:

- Koordinovat a zastřešovat činnost jednotlivých profesních sdružení porodních asistentek v ČR, vytvořit jednotnou reprezentaci českých porodních asistentek ve vztahu k orgánům státní správy v resortech zdravotnictví a školství, zdravotním pojišťovnám, organizacím ostatních zdravotnických pracovníků a organizacím porodních asistentek v jiných zemích.
- Vyjadřovat názory a hájit profesní zájmy porodních asistentek na celostátní úrovni jednání o vytváření a implementaci zdravotní politiky, legislativních,

administrativních a regulačních mechanismů, upravujících vzdělávání a výkon povolání porodní asistentky.

- Pozvednout a upevnit profesní hrdost, prestiž a postavení porodní asistentky v systému zdravotní péče v ČR jako samostatného zdravotnického pracovníka, jehož náplň činnosti, kompetence a odpovědnost vychází z mezinárodní definice porodní asistentky a směrnic EU.
- Dbát na odbornou způsobilost porodních asistentek a podílet se na systému jejich celoživotního vzdělávání, přitom šířit „umění“ být porodní asistentkou na základě dlouhodobých zkušeností z praxe i nových poznatků vědy a výzkumu.
- Dohlížet na kvalitu, komplexnost, dostupnost a hospodárnost zdravotní péče, posílit primární komunitní péči poskytovanou ženám, jejich dětem a rodinám, dbát na dodržování mezinárodního etického kodexu porodních asistentek.
- Dbát na dodržování kodexu práv pacientů, respektovat právo ženy na poskytnutí potřebných informací a na rozhodování o místě, způsobu a poskytovateli zdravotní péče, podporovat odpovědnost ženy za vlastní zdraví i za zdraví jejího dítěte. [www.ckpa.cz](http://www.ckpa.cz) [2014-03-05]

Další profesní organizací porodních asistentek fungující v České republice je Unie porodních asistentek (UNIPA). UNIPA je členskou organizací České ženské lobby (ČŽL) a Asociace veřejně prospěšných organizací (AVPO). Tato profesní organizace vznikla rozdělením profesní organizace ČAPA v listopadu 2005.

Sdružuje porodní asistentky na základě individuálního členství. Členkami se mohou stát ty porodní asistentky, které pracují ve státních i nestátních zdravotnických zařízeních, soukromé porodní asistentky, studentky oboru porodní asistence i porodní asistentky na mateřské dovolené.

V čele organizace stojí prezidium se sídlem v Praze. Pozici prezidentky UNIPA zastává Ivana Königsmarková.

Program, cíle UNIPA:

- Sdružovat porodní asistentky a studentky oboru porodní asistence v České republice.
- Propagovat obor porodní asistence směrem k veřejnosti.

- Podporovat a napomáhat uznání profese porodní asistentky jako vzdělaného a zodpovědného zdravotnického pracovníka, poskytovatele primární péče o ženu a dítě, jehož náplň činnosti, kompetence a odpovědnost vycházejí z mezinárodní definice porodní asistentky, doporučení WHO a směrnic EU.
- Prosazovat zájmy porodních asistentek, zejména v oblasti pracovních a sociálních podmínek.
- Podílet se na tvorbě a rozvoji koncepce primární péče o ženu a dítě.
- Podporovat odpovědnost ženy za vlastní zdraví i za zdraví jejího dítěte.
- Hájit zájmy žen a prohlubovat povědomí o rovných příležitostech a uplatnění žen ve společnosti.
- Podporovat členské aktivity.
- Informovat a podporovat studentky oboru porodní asistence a zájemkyně o studium tohoto oboru.
- Tvořit vzdělávací programy pro porodní asistentky, další osoby zabývající se péčí o ženy a jejich děti a pro rodiny v souvislosti s rodičovstvím.
- Pořádat vzdělávací akce zaměřené na těhotenství, rodičovství a péči o děti.
- Uskutečňovat programy zdravotní výchovy a poradenství pro ženy a jejich rodiny, obzvláště v souvislosti s rodičovstvím.
- Poskytovat ženám informace, na jejichž základě se mohou rozhodnout o místě, způsobu a poskytovateli zdravotní péče. Poskytovat poradenství a informace v oboru porodní asistence. [www.unipa.cz](http://www.unipa.cz) [2014-03-23]

Česká společnost porodních asistentek (ČSPA) je jednou z profesních organizací se sídlem v Praze 2. Počátek vzniku organizace se datuje na listopad 2013. V čele této organizace stojí Mgr. Ludmila Lukešová.

ČSPA je dobrovolným, nevládním, neziskovým sdružením, v němž se mohou sdružovat porodní asistentky a všechny ostatní nelékařské profese dle zákona 96/2004 Sb. § 5 písmeno d, f a § 18.

#### Platné cíle ČSPA:

- Podpora a propagace rozvoje gynekologie a porodnictví s cílem dosáhnout nejvyšší evropské úrovně.
- Obhajoba a prosazování řešení profesních, ekonomických a právních otázek svých členů.
- Všestranně se podílet na řešení otázek týkajících se preventivní, léčebné, ošetrovatelské, diagnostické a následné zdravotní a sociální péče.
- Podporovat vědeckovýzkumnou činnost v oblasti ošetrovatelství a dalších odborností. Zasazovat se o jejich uplatňování v praxi. S výsledky této činnosti seznamovat odbornou i laickou veřejnost.
- Zabezpečovat informovanost všech členů ČSPA o činnostech a stanoviscích ČSPA.
- Organizovat a zabezpečovat odbornou přípravu členů a funkcionářů ČSPA především formou vzdělávacích projektů důsledně směřujících k humanizaci gynekologie a porodnictví.
- Organizovat odborné přednášky, semináře, kurzy, pořádat kongresy, sympozia, konference a obdobná setkání v regionálním, celostátním a mezinárodním měřítku.
- Zaručovat svým členům práva a poskytovat výhody vyplývající z členství v ČSPA; aktivně pracovat a podílet se na tvorbě zdravotní politiky státu ve spolupráci se všemi institucemi, které mají toto v resortu své působnosti.
- Prostřednictvím delegovaných zástupců hájit zájmy členů sdružení v poradních orgánech legislativy a exekutivy ČR a v dalších orgánech a institucích zabývajících se problematikou zdravotní péče.
- Vytvářet a vydávat dokumenty, odborné publikace, standardy, informační brožury.
- Účastnit se výběrových, konkurzních, atestačních, i dohodovacích řízení prostřednictvím delegovaných zástupců.
- Podporovat a pomáhat realizovat studijní pobyty a stáže členů v rámci České republiky i v zahraničí, realizovat / účastnit se na vědeckovýzkumné činnosti/
- Vyhlašovat soutěže a udělovat ceny za mimořádné výsledky v oblasti nelékařské zdravotní péče.

- Vydávat stanoviska k požadovaným vzdělávacím aktivitám v souladu s platnou legislativou
- Vydávat stanoviska k požadovaným vzdělávacím aktivitám v souladu s platnou legislativou. <http://asistentky.porodnice.cz/node/1159> [2014-03-06]

Další profesní organizací tvoří členové Gynekologicko-porodnické sekce České asociace sester. Její vznik se datuje od roku 1991. V roce 2000 dochází ke sloučení české společnosti sester (ČSS) a české asociace sester (ČAS) a přebírají společný název ČAS, taktéž se stávají v tomto roce členem ICN – Mezinárodní konfederace zdravotních sester. V čele organizace stojí Mgr. Alena Šindelářová Ph.D.

Tato společnost ctí jako předchozí tři organizace pozici porodní asistentky, ale podporuje i další nelékařské zdravotnické obory. Profesní organizace vždy spolupracovala s vládními, státními a všemi důležitými organizacemi, které mají vztah ke vzdělávání. Tato organizace úzce spolupracuje s Komorou Slovenských sestier a porodných asistentiek. Členem se může stát každá sestra, porodní asistentka, laborant, farmaceutický asistent, asistent hygienické služby nebo jiný nelékař, který vykonává, nebo vykonával své povolání dle platných předpisů.

Aktuální a platné cíle ČAS:

- Podporovat aktivity zaměřených na realizaci národních a mezinárodních programů, jejichž cílem bude příprava sester, porodních asistentek a dalších nelékařských zdravotnických oborů na výkon povolání.
- Spolupracovat na změnách systému zdravotnických služeb v ČR.
- Spolupracovat s orgány státní správy a ostatních profesních i odborových organizací na podpoře volného pohybu pracovních sil v rámci EU i mimo ni.
- Vytvářet účinné nástroje k zajištění bezpečně a kvalitně poskytovaných ošetrovatelských služeb v souladu s potřebami osob, skupin i komunit.
- Podporovat aktivity vedoucí ke zvyšování uznání nelékařských profesí ve společnosti.
- Zastupovat poskytovatele ošetrovatelských služeb v domácí péči a vytvářet účinné nástroje na prosazování jejich práv. [www.cnaa.cz](http://www.cnaa.cz) [2014-03-24]

Dne 12. 3. 2014 se na půdě Ministerstva zdravotnictví ČR (MZČR) uskutečnilo pracovní jednání zástupců všech čtyř profesních sdružení porodních asistentek. Výstupem tohoto jednání je podpis „**Memoranda o spolupráci**“ které odsouhlasily zástupkyně všech čtyř sdružení. Záměr jednání byl dohodnout se na společných cílech a memorandum se stává prvním krokem k navázání úspěšné a dlouhodobé spolupráce. V memorandu se mimo jiné hovoří o potřebě vytvoření koncepce porodní asistence, dále o nutnosti úpravy pregraduálního a postgraduálního vzdělávání porodních asistentek nebo zajištění spolupráce s MZČR při úpravě legislativy spojené s výkonem povolání porodní asistentky. [www.mzcr.cz](http://www.mzcr.cz) [2014-03-14]

Na návrh ředitelky odboru vzdělávání a vědy MZČR paní Mgr. Aleny Schmídové vznikne pracovní skupina, která bude naplňovat body memoranda (příloha č. 1).

## **1.5 Organizace studia porodní asistence v ČR**

Základním kamenem každého povolání je odpovídající vzdělání.

Zákonem č. 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povoláních, došlo ve vzdělávání porodních asistentek k zásadní změně. Příprava porodních asistentek je zajišťována výhradně na vysokých školách, v bakalářském typu studia. Zákon upravuje vzdělávání porodních asistentek, a to dle směrnic Evropské unie a nařízení Mnichovské deklarace, kterou podepsali zástupci MZČR v roce 2000. (WHO. Strategické dokumenty pro všeobecné sestry a porodní asistentky 1, 2000, s. 15-17, Vránová, 2007, s. 90-91)

Podle vyhlášky č. 39/2005 Sb., o požadavcích na studijní programy nelékařských zdravotnických povolání, získávají porodní asistentky odbornou způsobilost k výkonu svého povolání absolvováním akreditovaného studijního programu na vysoké škole. Studium je realizováno v prezenční nebo kombinované formě a trvá nejméně 3 roky, z čehož nejméně 1200 hodin musí představovat praktická výuka. (Metodický pokyn k vyhlášce č. 39/2005 Sb. pro studijní obor porodní asistentka, s. 3) [2014-03-24]



#### Cíle studijního programu:

- Cíle týkající se vzdělání a získání profesní kvalifikace k poskytování přímé péče orientované na individuální potřeby jednotlivců, rodin a komunit ve zdraví i v nemoci.
- Cíle týkající se vývoje profese v přímém vztahu k Evropské strategii Světové zdravotnické organizace pro vzdělávání porodních asistentek v interdisciplinárním a multiprofesním pojetí, v účasti na rozhodovacích procesech, v přejímání odpovědností spojených s vedením týmu.
- Cíle týkající se vzdělání ve vztahu k jednotlivým úrovním systému zdravotní péče v České republice s přesahem do celoevropského měřítká a se zaměřením na rovný přístup jednotlivce k poskytovatelům zdravotní péče.
- Cíle studijního programu týkající se získání profesní kvalifikace zdravotnického pracovníka k oprávnění výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu.
- Cíle vedoucí k dosažení vzdělání ve zdravotnickém oboru jako základní předpoklad k celoživotnímu profesnímu vzdělávání.

#### Cíle týkající se přímého vztahu ke klientce/pacientce:

- Absolvent/ka je schopen/a na základě vědomostí a dovedností z porodní asistence, odborné praxe, základních vědních oborů a společenských věd rozpoznat holistické potřeby ženy v období zdraví, fyziologického těhotenství, porodu a šestinedělí, rovněž biopsychosociální potřeby vzniklé v průběhu nemoci.
- Absolvent/ka zná zdravý vývoj jedince a faktory, které jej ovlivňují.
- Absolvent/ka dokáže poskytnout kvalifikovaně první pomoc.
- Absolvent/ka je schopen/a použít diagnostické techniky v porodní asistenci v péči o těhotnou ženu.
- Absolvent/ka umí vést samostatně fyziologický porod.
- Absolvent/ka umí poskytnout péči v porodní asistenci rodičce i novorozenci při vedení porodu.
- Absolvent/ka umí reagovat na zjištěné somatické, psychické, sociální, behaviorální, kognitivní i duchovní problémy klientky.

- Absolvent/ka dokáže rozpoznat projevy a příznaky, které signalizují odchylky od zdravého vývoje jedince a příznaky nemoci.
- Absolvent/ka zná modely sexuální výchovy a plánovaného rodičovství.
- Absolvent/ka zná fáze procesu péče v porodní asistenci (aplikace ošetrovatelského procesu) a umí je využívat v klinické praxi, v komunitní praxi i v prostředí domácí péče.
- Absolvent/ka má vědomosti, dovednosti a morální postoje potřebné k realizaci jednotlivých ošetrovatelských činností

Cíle týkající se profesního vývoje porodní asistentky:

- Absolvent/ka dodržuje etické a mravní požadavky profesní činnosti porodní asistentky.
- Absolvent/ka uplatňuje empatický a profesionální přístup ke klientkám a jejich rodinám.
- Absolvent/ka je schopen/a používat všechny druhy a formy účinné komunikace.
- Absolvent/ka zná možnosti svého uplatnění v systému poskytované péče o ženu a dítě a postavení porodní asistentky ve společnosti.
- Absolvent/ka zná strukturu zdravotní péče o ženu a dítě.
- Absolvent/ka je schopen/a pozitivní sebereflexe a seberealizace.
- Absolvent/ka ovládá adaptační a relaxační techniky a základy psychoterapie v kontextu zdravotní péče.

Cíle týkající se profesní činnosti porodní asistentky v systému zdravotní péče:

- Absolvent/ka je schopen/a samostatného kvalifikovaného rozhodování v péči o zdraví, prevenci onemocnění, v péči o těhotnou ženu, rodičku, šestinedělku a novorozence, v ošetrovatelské péči o ženy s gynekologickým onemocněním.
- Absolvent/ka je schopen/a obhájit svá rozhodnutí a nést za ně odpovědnost.
- Absolvent/ka zná práva pacientů, matek a dětí, své kompetence i kompetence celého zdravotnického týmu.

- Absolvent/ka zná zdravotní a sociální politiku státu a hlavní rysy současných a vývojových trendů zdravotní a sociální péče.
- Absolvent/ka umí posoudit sociální prostředí, poskytnout kvalifikovanou radu při řešení obtížných životních situací.
- Absolvent/ka je schopen/a provádět výzkumnou činnost v oblasti porodní asistence (nebo se na ní podílet) a je schopen/a aplikovat výsledky vědeckého výzkumu ve své činnosti.
- Absolvent/ka ovládá cizí jazyk a je schopen/a studovat cizojazyčnou odbornou literaturu. (Akreditační spis, 2013, Vránová a kol., 2013, s. 6-8)

V České republice je deset vysokých škol, kde probíhají akreditované studijní programy pro porodní asistentky. Všechny programy jsou akreditované, tzn., že odpovídají Směrnici 2005/36/ES (dnes již novelizované Směrnicí 2013/55/EU), Mnichovské deklaraci z roku 2000 a v neposlední řadě i zákonu 96/2004 Sb.

Dle již dříve zmiňovaného „Memoranda o spolupráci“ bude nutno v připravené novelizaci požadavky související se studiem porodní asistentky novelizovat. Toho kse ujme pověřená pracovní skupina.

Mezi univerzity s tříletým bakalářským programem patří Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Masarykova univerzita Brno, Ostravská univerzita v Ostravě, Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, Vysoká škola zdravotnická Praha, Univerzita Palackého v Olomouci, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Univerzita Pardubice, Vysoká škola polytechnická Jihlava a Západočeská univerzita v Plzni. Pouze u šesti Univerzit lze toto studium absolvovat i kombinovanou formou studia. Jejich úspěšným ukončením získá absolvent odbornou způsobilost k výkonu povolání porodní asistentky. Jakmile požádá o registraci v Národním registru, má nárok být zapsán do registru zdravotnických pracovníků způsobilých k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu a může ke svému označení odbornosti připojit také označení "Registrovaný/á"

Navazující magisterské studium umožňují Ostravská univerzita v Ostravě a Univerzita Pardubice.

Absolvent/ka bakalářského studia oboru porodní asistentka získá v souladu s právními předpisy odbornou způsobilost k výkonu samostatné i týmové odborné činnosti v oblasti

porodní asistence o ženu, rodičku, šestinedělku i novorozence a odborné péče o ženu a dítě. Absolvent/ka bude připraven/a zajišťovat odbornou péči porodní asistentky v oboru porodnictví, gynekologie a neonatologie. Má uplatnění v prevenci, diagnostice, podílí se na terapii a ošetřování těhotných žen, rodiček a novorozenců, šestinedělek, gynekologicky nemocných žen i v oblasti dětské gynekologie metodou procesu péče v porodní asistenci. (Vránová a kol., 2013, s. 8)

## **1.6 Odborná praxe v porodní asistenci**

Odborná praxe v porodní asistenci je zařazena ve studijních plánech schválených Akreditační komisí ČR. Probíhá formou blokové výuky. Kdy jeden blok trvá nejméně jeden týden. Odborná praxe je orientována na oblast podpory zdraví a prevence vzniku onemocnění v ambulantní ošetrovatelské péči. Studenti se seznámí se strukturou ošetrovatelské péče, s jednotlivými formami ošetrovatelské péče a pomoci v ambulantních, jednodenních, lůžkových a domácích zdravotních službách, zvláště s organizací zdravotních služeb v rámci péče o ženu a dítě. Naučí se zhodnotit prostředí (materiální a společenské), ve kterém lidé žijí, rizika pro jejich zdraví, seznámí se s druhy onemocnění, která se v daném prostředí vyskytují, s potřebou preventivních opatření a metodami zdravotní výchovy – individuální i skupinové a aplikují je do praxe. Naučí se základním dovednostem v porodní asistenci. Pracoviště pro odbornou praxi jsou vybrána na základě stanovených požadavků kladených na výuku. Splňují stanovená kritéria včetně seznamu praktických výkonů. Jejich platnost a dodržování je smluvně zajištěno. Zaměření odborné praxe je na ambulantní ošetrovatelskou péči, ošetrovatelskou péči na porodním sále a v šestinedělí, na ošetrovatelskou péči o těhotné a o ženy s rizikovým těhotenstvím, ošetrovatelskou péči o novorozence na novorozeneckém oddělení, ošetrovatelskou péči na gynekologickém oddělení včetně operačních sálů. Výuka probíhá pod vedením akademického pracovníka vysoké školy nebo školitele odborné praxe - mentora odborné praxe. (Metodický pokyn k vyhlášce č. 39/2005 Sb. pro studijní obor porodní asistentka, s. 26 - 27) [2014-03-24]

Odborná praxe umožňuje studentům aplikovat v podmínkách klinických zdravotnických pracovišť teoretické vědomosti a praktické dovednosti, které získali studiem

teoretických a teoreticko praktických studijních disciplín v praktických učebnách. Poskytuje prostor pro zdokonalování zručnosti, dovedností a návyků, učí studenty samostatnosti, odpovědnosti a práci v týmu. Klinická pracoviště pro výuku jsou vybrána na základě stanovených standardů. Jejich platnost a dodržování je smluvně zajištěno. Rozsah a obsah odborné praxe je vymezen studijním plánem (časové rozvržení odborné praxe, hodinový rozsah a odborná pracoviště), charakterem studijní praxe a vnitřním předpisem, který stanoví formální a obsahové podmínky praktické výuky (Vrublová, 2011, s. 19-21).

Vybavení pracoviště odpovídá platným legislativním požadavkům, je k dispozici mentor odborné praxe, který splňuje kvalifikační a odborné požadavky, používané metody jsou v souladu s platnými předpisy a pedagogickými dokumenty, jsou k dispozici pomůcky potřebné pro provádění odborné praxe, pracoviště má k dispozici prostory pro studenty na převlékání a odpočinek. (Metodický pokyn k vyhlášece č. 39/2005 Sb. pro studijní obor porodní asistentka, s. 28) [2014-03-24]

Náplň odborné praxe v porodní asistenci:

Odborná praxe je pro povolání porodní asistentky stěžejní. Praxe tak tvoří významnou složku studijního programu Porodní asistence. Studenti/studentky uplatňují získané teoretické znalosti a praktické dovednosti v podmínkách klinických zdravotnických pracovišť. Pro studenty/studentky představuje odborná praxe prostor pro zlepšení zručnosti, osvojení dovedností a návyků a umožňuje studentům/studentkám kontakt s reálnými situacemi v porodní asistenci. Důležitý je také zdokonalení vlastností, jako je samostatnost, odpovědnost za vykonanou práci nebo týmová spolupráce.

Studenti/studentky oboru porodní asistentka se během své praxe setkávají s klientkami na všech typech pracovišť v oblasti porodní asistence. V rámci praxe musí studenti/studentky zpracovávat komplexní dokumentaci klientek i novorozenců. Studenti/studentky si osvojují nejnovější trendy:

V prenatální poradně - péče o těhotnou ženu, u které budou provádět komplexní vyšetření.

V komunitním prostředí - s vybranou porodní asistentkou se zapojí do péče o ženu při psychosomatických kurzech pro těhotné a v péči o ženu, matku a dítě v komunitním prostředí.

Na porodním sále - péče o rodičku, samostatné vedení porodů pod dohledem porodních asistentek – mentorek, první ošetření novorozence.

Na oddělení šestinedělí - péče o ženu po porodu, péče o novorozence.

Na novorozeneckém oddělení - péče o fyziologického novorozence na oddělení fyziologie a o novorozence s lehkými adaptačními potížemi na intermediárním oddělení.

Na gynekologickém oddělení - péče o ženy s gynekologickými chorobami na standardní ošetrovací jednotce a na JIP. Součástí praxe na gynekologickém oddělení je přihlížet a asistovat při malých gynekologických zákrocích. V operační den budou přihlížet operacím na operačním sále. Seznámí se hlavně s instrumentací při sectio caesarea. Na oddělení patologického těhotenství - péči o ženy s riziky a patologiemi v těhotenství. (Vránová a kol., 2013 s. 72)

Studentka porodní asistence při své odborné praxi pracuje tak, aby naplňovala kognitivní, afektivní i psychomotorické cíle.

Kognitivní cíle:

- Student/ka zná specifika péče v porodní asistenci na porodním sále, gynekologickém oddělení, dětském oddělení, novorozeneckém oddělení, jednotce intenzivní péče, v primární a komunitní péči.
- Student/ka zná legislativu spojenou s metodou procesu péče v porodní asistenci - ošetrovatelského procesu a dokumentací aplikovanou do porodní asistence.
- Student/ka umí pojmenovat fáze procesu péče v porodní asistenci - ošetrovatelského procesu a identifikovat je v dokumentaci klientky/pacientky.
- Student/ka umí aplikovat 3 N do procesu péče v porodní asistenci.
- Student/ka umí rekonstruovat zdravotní situaci z informací v dokumentaci klientky/pacientky a vytvořit k ní otázky pro rozhovor s klientkou.
- Student/ka zná pravidla chování při ošetrování klientek/pacientek.
- Student/ka zná specifika péče o jednotlivce, rodiny a komunity různých kultur a etnik.
- Student/ka zná pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany.

#### Afektivní cíle:

- Student/ka je vnímavá a respektuje individualitu jiných lidí, je schopen/na uvědomit si důležitost postoje klientky k provádění péči v porodní asistenci.
- Student/ka bere vážně potřeby klientky a dle toho zaměří péči o ni.
- Student/ka ve vztahu ke klientkám/pacientkám a ostatním zdravotníkům uplatňuje adekvátní způsoby chování a jednání dle platných norem a pravidel.
- Student/ka uplatňuje efektivní komunikaci s klientkami/pacientkami různých věkových skupin, etnik, kultur a náboženského vyznání.
- Student/ka uplatňuje efektivní komunikaci s klientkami/pacientkami s poruchami vědomí a vnímání.
- Student/ka efektivně komunikuje s ostatními zdravotníky a rodinnými příslušníky.

#### Psychomotorické cíle:

- Student/ka provádí zručně a precizně základní dovednosti a činnosti v oblasti porodní asistence spadající do kompetence porodní asistentky.
- Student/ka provádí adekvátní péči s rozpoznáním hrozících rizik u klientek/pacientek.
- Student/ka účinně využívá potenciálu klientky při upevňování zdraví a náviku soběstačnosti.
- Student/ka vede přesně a pečlivě zdravotnickou dokumentaci a dokumentaci v porodní asistenci.
- Student/ka umí vypracovat na profesionální úrovni plány základní péče v porodní asistenci u klientek, následně je realizovat i vyhodnocovat.
- Student/ka umí vypracovat a realizovat edukační program pro danou klientku, rodinu, komunitu.
- Student/ka umí poskytovat komplexní péči v porodní asistenci a orientovat se v gynekologii, porodnictví, neonatologii, pediatrii, intenzivní péči, komunitní a primární péči.
- Student/ka umí shromažďovat data a informace potřebná pro zpracování závěrečných bakalářských prací. (Vránová a kol., 2013, s 74-75)

Student/ka má povinnost si v průběhu odborné praxe vytvářet portfolio odborné praxe, které ve třetím ročníku odevzdává ke kontrole garantovi odborné praxe. Portfolio musí obsahovat porodní křivky a záznamové archy o vyšetřeních v počtech stanovených legislativou. Druhou nezbytnou součástí portfolio je dokumentace mentora, kde mentor hodnotí přidělenou studentu na odborné praxi. Odborná praxe v porodní asistenci probíhá na pracovištích dle rozpisu vytvořeného garantkou odborné praxe a schválené přednostou/tkou garantujícího pracoviště. Studenti/ky pracují v ranních a odpoledních, event. nočních službách spolu s mentorem/kou nebo kontaktní osobou.

Na začátku praxe proběhne rozhovor mezi studentem/tkou a mentorem/tkou a stanovení plánu aktivit a výukových cílů. Plán se má snažit upřednostnit dovednosti, které si student/ka chce a musí procvičit. Při jeho sestavování se ale nesmí zapomenout na opakování i ostatních základních dovedností. Vše se zaznamenává do dokumentace mentora. V polovině odborné praxe konzultuje mentor/ka spolu se studentem/kou plnění stanovených cílů a naplánovaných aktivit, případně si na zbývající období stanoví cíle nové. V posledních dnech praxe zhodnotí mentor/ka spolu se studentem/kou celý průběh praxe a splnění stanovených cílů. Vyplněný formulář, který je součástí portfolio stvrdí podpisem (příloha č. 3).

Praktická zkouška probíhá ve 3. ročníku v letním semestru na porodním sále. V den praktické zkoušky se dostaví garant odborné praxe v porodní asistenci, který bude studenta/tku zkoušet spolu s mentorem/kou. Po vzájemně dohodě vyberou klientku (po jejím písemném odsouhlasení), o kterou bude student/ka pečovat a u níž vypracuje kompletní dokumentaci. O průběhu a hodnocení zkoušky je veden podrobný protokol. (Vránová a kol., 2013, s. 76-79)



## 2 MENTOR

Mentora lze charakterizovat jako osobu, která je schopna předávat své znalosti, zkušenosti a dovednosti studentům a mladším kolegům. Je odborníkem ve svém oboru a jde příkladem studentům a studentkám. Dobrý mentor se snaží rozvíjet schopnosti a dovednosti svých svěřenců, tzv. mentee, být jim poradcem ve všech situacích, jak v profesních, studijních či osobnostních. Mentora lze popsat jako služebně starší, zkušenou a vysoce erudovanou osobu s vysokými standardy chování a morálními hodnotami. (Medlíková, 2010, s. 15)

### 2.1 Historie mentoringu

Mentoring je systematické, formalizované zprostředkovávání osvědčených přístupů, postupů, zkušeností a znalostí prováděné mentorem – služebně starším kolegou. Mentor je „osoba uvádějící do znalostí oboru prostřednictvím vedení v reálných situacích, provádějící supervizi“ (Průcha, Walterová, Mareš 2008, s. 120).

Termín mentor pochází z období klasické literatury. Ve starověkém Řecku bylo zvykem, že se mladí učili od starších a zkušenějších mužů, svých osobních mentorů. Mentori působili jako učitelé a rádci. Měli přímou odpovědnost za vývoj svých žáků. (Jarošová, Dušová, Vrublová, 2006, s. 101-102)

První zmínka o Mentorovi byla v období Trojské války, kdy Odysseus než odešel do války, pověřil Mentora, jenž byl učitelem a vychovatelem syna Telemacha, péčí o svou rodinu. Jeho úkolem nebyla jen výchova, ale hlavně byl pověřen naučit Telemacha zodpovědnosti za svůj život, činy a jednání. Při putování Telemacha za svým otcem byla po jeho boku bohyně Athéna, přestrojená za Mentora. Proto se v té době stalo slovo „mentor“ synonymem důvěrného rádce, přítele, učitele a zkušené a moudré osoby. (Jarošová, Dušová, 2008, s. 450 - 454)

V Řecku se mladí muži vzdělávali pod vlivem starších a zkušenějších mužů. Mentor se stal v této době synonymem moudrého věrného strážce a učitele.

Dříve byl ve své podstatě mentorem každý mistr, který měl svého tovaryše. Učil ho svému řemeslu a umění prodat své výrobky. Dále se za mentora dal považovat jakýkoliv lékař, který se věnoval medikovi, rodinný učitel pečující o děti svého zaměstnavatele, v asijských zemích se mentorem stal Mistr svému žákovi.

Ve starší literatuře není o mentorství moc zmínek. Jedním z prvních autorů, který se věnoval problematice mentorství, byl Levinson, který publikoval v roce 1978 svoji studii o rozvoji dospělého jedince. Mentora charakterizoval jako staršího muže s bohatými zkušenostmi, který byl vzorem pro rozvoj mladého muže. (Jarošová, Dušová, Vrublová, 2006, s. 102)

Mentorství v ošetrovatelství se pak objevuje v odborné literatuře až v posledních 25-30 letech. První mezinárodní konference o mentorství, která se konala ve Vancouveru v roce 1980, nastínila směr výzkumu v této oblasti a koncept mentorství v ošetrovatelství. (Murray, 2002, s. 42-51)

Také Strategické dokumenty se vyjadřují o mentorovi jako o všeobecné sestře či porodní asistenci, která má určitou odpovědnost za dohled nad studenty, ale její místo je v praxi. (Jarvis, Gibson, 2008, s. 126)

První začlenění mentora do praxe v Olomouckém kraji proběhlo po absolvování kurzu: „Didaktika klinické praxe v ošetrovatelství a porodní asistenci – mentor klinické praxe“. Pilotní kurz proběhl v rozmezí od 4. 3. 2005 do 26. 1. 2006. Do této doby odbornou praxi vedly vyučující z řad akademických pracovníků. Cílem tohoto kurzu bylo zavedení role mentora klinické praxe, a tím zkvalitnění výuky studentů. (Pospíšilová, Vránová, 2008, s. 29).

Již ve vzdělávacím programu porodní asistenci je začleněn studijní předmět Didaktika odborné praxe v porodní asistenci a tím se umožňuje již vystudovaným bakalářkám porodní asistenci vést studenty na odborné praxi.

## 2.2 Charakteristika mentora

Mentor splňuje způsobilost k výkonu povolání podle platných právních předpisů, má min. 2 roky praxe v oboru, je odborníkem se způsobilostí k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu a má vhodnou přípravu pro roli vyučujícího. (Metodický pokyn k vyhlášce č. 39/2005 Sb. pro studijní obor porodní asistentka, s. 28) [2014-03-24]

Mentor je praktik s vlastními zkušenostmi v daném oboru, který pomáhá druhým dosáhnout žádaných dovedností a vědomostí. Povzbuzuje, vysvětluje, vede, naslouchá, radí a směřuje k požadovanému cíli. (Sloupová-Bürgerová, Hudáčková, 2005, s. 45)

Mentori společně se sestrami či porodními asistentkami- učitelkami v příslušné odborné oblasti mají zodpovědnost za průběh klinické praxe studentů. Mentor je v oblasti praxe metodicky řízen vedoucím ústavu porodní asistence VŠ. Mentor aktivně vede odbornou praxi v souladu s kurikulem studijního programu. Předává poznatky a dovednosti v souladu s nejnovějšími poznatky porodní asistence, spolupracuje s pracovníky ústavu porodní asistence. Odpovídá za vedení výuky v souladu s učebním plánem. Výuka musí splňovat didaktické zásady (Vránová, 2006, s. 6).

Za rozvoj mentoringu mají shodnou odpovědnost mentor i mentee, oba se snaží o nekomplikovaný průběh a jejich společným cílem je dosažení vytyčeného cíle. Mentoring se soustřeďuje na rozvíjení se odbornosti a na profesní růst jednotlivce.

Na základě zkušeností z praktické výuky studentů ošetřovatelství Slezské univerzity v Opavě bylo zjištěno, že většina studentů podává kvalitnější výkon a je i lépe připravena pro výkon praktických odborných dovedností, pokud je odborně vedena mentorem/školicí. Náročnost praxe ve zdravotnických zařízeních si vyžaduje školený personál, který povede studenta k odbornosti, ale také k lidskému a etickému přístupu. (Archalousová, 2013, s. 9)

Mentor odborné praxe v porodní asistenci po absolvování certifikovaného kurzu je připraven na vedení studentů odborné praxe, účastníků specializačního studia a v adaptačním procesu nových zaměstnanců v oboru porodní asistence.

Mentor je v oblasti vedení odborné praxe metodicky řízen garantem oboru studenta na VŠ a při přípravě, v průběhu i při ukončení praxe studenta na zdravotnickém pracovišti je podřízen tutorovi. Při vedení odborné praxe je nadřízen přiděleným

studentům/tkám. (Metodický pokyn k vyhlášce č. 39/2005 Sb. pro studijní obor porodní asistentka, s. 30, Modernizace výuky praktických dovedností studentů FZV a LF UP v Olomouci, 2009, s. 8) [2014-03-24]

Postupy mentora lze rozdělit do dvou skupin:

1. Působení na intelektovou stránku: předávání vědomostí, rozvíjení zručností, motivovat k získávání informací a zkušeností
2. Ovlivnění vztahů a postojů: vzbuzovat nadšení a hrdost pro svoje povolání, rozvíjet porozumění a trpělivosti, naučit se laskavosti a vlídnosti. (Aggleton, Chalmers, 2000, s. 210).

Mentor:

- Umí aplikovat a využívat moderní poznatky andragogiky, psychologie, pedagogiky dospělých, ošetrovatelství a zdravotnického práva.
- Aktivně vede odbornou praxi v souladu s kurikulem studijního programu.
- Předává vědomosti a dovednosti v souladu s nejnovějšími poznatky oboru ošetrovatelství, porodní asistence a klinického oboru, v němž působí.
- Uplatňuje ošetrovatelskou péči založenou na důkazech (tzv. Evidence Based Nursing - EBN).
- Organizuje a řídí vykonávané činnosti studenta, které budou v rámci odborné praxe studenti, popř. účastníci vzdělávání vykonávat pod jeho vedením a které odpovídají akreditovanému oboru a ročníku daného studia a jsou v souladu s náplní činnosti studentů, popř. účastníků vzdělávání.
- Organizuje efektivní rozdělení studentů do směn tak, aby vyhovovalo a nenarušovalo chod oddělení, kde odborná výuka probíhá a bylo v souladu s platnými předpisy zdravotnického zařízení a Zákoníkem práce.
- Předává a zhodnocuje své zkušenosti, dovednosti a poznatky v souladu s nejnovějšími poznatky z oboru ošetrovatelství a porodní asistence.
- Průběžně hodnotí dovednosti a znalosti studentů, které zaznamenává do Záznamníku odborné praxe. Postupuje při procvičování péče tak, aby nedošlo k ohrožení zdravotního stavu pacienta nebo malpraxi.
- Společně s tutorem hodnotí studenta záznamem v protokolu praxe.

- Společně s tutorem zajišťuje organizaci a průběh praktické zkoušky z odborné praxe.
- Podporuje metody stimulující zvědavost, kritické myšlení, klinický úsudek a rozhodování studenta založené na odborných důkazech.
- Vytváří atmosféru spolupráce, partnerství a vede studenty k analýze procvičovaných dovedností s využitím zpětné vazby a sebereflexe.
- Motivuje studenty k profesionalitě, důslednosti, vhodné komunikaci a je jim správným příkladem.
- Respektuje stupeň vývoje studenta v návaznosti na ročník studia a procvičování dovedností zdravotnické péče vede v návaznosti na tuto skutečnost.
- Konzultuje se studenty výsledek posouzení stavu potřeb a ošetrovatelský diagnostický závěr u vybraného pacienta/klienta.
- Konzultuje obsah ošetrovatelské dokumentace vedené dle zadání FZV u vybraného pacienta, hodnotí plán péče.
- Písemně vypracovává závěrečné hodnocení studentů, úzce spolupracuje a účastní se evaluace s odbornými zástupci školy, tutory nebo odpovědnými zaměstnanci akreditovaného zařízení.
- Spolupracuje s příslušnými pracovníky fakulty, katedry, ústavu ošetrovatelství a porodní asistence.
- Spolupracuje s odborným zástupcem akreditovaného zařízení a ostatními účastníky vzdělávacího procesu.
- Účastní se obhajob bakalářských prací a státních závěrečných zkoušek bakalářského studia ošetrovatelství nebo porodní asistence jako externí člen komise.
- Vede evidenci docházky a absolvování odborné praxe studentům porodní asistence, zajišťuje náhradní termín při omluvené absenci studentů.
- Udržuje a prohlubuje vlastní klinickou kompetentnost a odbornost. (Věstník MZČR č. 2, 2011, s. 431, Modernizace výuky praktických dovedností studentů FZV a LF UP v Olomouci, 2009, s. 5-6, Vrublová, 2013, s. 4-8)

Cílem práce mentorů je úspěšná a pozitivní adaptace mentorovaného studenta, či kolegy na nové pracovní prostředí včetně adaptace sociální, což má vliv na kvalitu poskytované péče, která je prokazatelně vyšší v zařízeních, kde působí mentoři. Ošetrovatelská péče je na těchto pracovištích efektivněji organizována a přináší kvalitnější terapeutické prostředí pro pacienty/klienty. Sestry, které pracují s podporou a podle rad mentorů, uvádí vyšší míru sebeaktualizace, větší spokojenost s pracovním prostředím a náplní práce, lepší týmovou spolupráci a méně stresujících situací. (Jarošová, Dušová, 2006, s. 451)

Mentor by měl směřovat své studenty k přesvědčení, že péče o pacientky/klientky musí vycházet z ošetrovatelského procesu. (Aggleton, Chalmers, 2000, s. 210)

Mentor vyučuje, řeší problémy, vede a nabízí profesionální návrhy a rady, aby rozvíjel znalosti a kompetence mentorovaného. (Hillman, 2001, s. 265)

Úkolem mentora je docílit u studenta splnění stanovených cílů, činností, které vyžadují praktické dovednosti. Při tomto zaškolování musí mentor dodržovat určité pedagogické a didaktické zásady. Mezi nejdůležitější potřebné zásady využívající se na praxi patří zásada názornosti, zásada přiměřenosti, zásada soustavnosti a zásada trvalosti a operativnosti.

Prospěšnost a nutnost mentora na pracovišti bylo již prokázáno několika průzkumnými šetřeními a studii nejen v Čechách, ale i v zahraničí.

Názorný příklad nutnosti a prospěšnosti mentora na pracovišti přinesla studie z roku 2009 v Latinské Americe, vedená Brettem William. Tato studie srovnávala učební proces, kdy studenti pomocí simulace se pod dohledem sestry - školitelky pokoušeli převazovat centrální venózní katétr (CVC). 51 % studentů převazovalo pod dohledem školitelky a 49 % bez dohledu a pomoci sestry školitelky. Následně v otevřeném dialogu studenti rozebírali, zda se jim lépe a přesněji převazovalo a zda rozuměli zadanému tématu. V první skupině při podpoře mentorky byla 100% spokojenost, ve druhé skupině 6 studentek (35,6 %) nevidělo rozdíl, kdežto 11 studentek (64,4 %) by raději převaz prováděly pod dohledem a s pomocí zkušené sestry, která ji je schopna ihned poradit a hlavně vysvětlit vše potřebné. (Willians, French, Brown, 2012, s. 1-8)

Také v Nizozemí proběhla studie mezi 119 studenty, kdy studentům porodní asistence byli přiděleni mentorky. Studenti po odborné praxi odpovídali na názor a prospěšnost mentorů na pracovišti a naprostá většina studentů se vyjádřila, že mentor na rasovišti

je přínosem. Jediné, kde se nacházela rozdílnost názorů, byly odpovědi ohledně vlastností mentora. Zde se 86 % studentů se shodlo, že mentor musí být profesionál a odborník ve své profesi. Ale ve velké míře se opakovaly odpovědi, že mentor musí být ohleduplný, ctižádostivý, tolerantní, dobrý pedagog. (Rooke, 2014, s. 43-48)

Do budoucna je snaha převést praktickou výuku studentů na mentory namísto dosavadního trendu, kdy praktickou výuku zajišťují odborní asistenti. Toto tvrzení se opírá o studii provedenou v lednu 2005, které se účastnilo 29 sester z klinické praxe a 46 studentů oboru všeobecná sestra. Z průzkumu vyplývá, že odborné asistenty kladně vnímá 30 studentů (65,2 %) a 15 dotázaných sester (51,7 %), snahu katedry ošetřovatelství převést praktickou výuku na mentory vítá 97 % studentů a 76% sester z klinických pracovišť. Studenti vidí jako velký přínos, mohou-li pracovat pod přímým dohledem odborného pracovníka, který má přehled o chodu a specifikách oddělení a může jim poskytnout řadu cenných informací. (Sloupová, Bürgerová, Hudáčková, 2005, s. 45-46)

Důležitým posláním mentorů je efektivní komunikace, neboť mají za úkol studenty/ky vést, řídit, usměrňovat, motivovat a chápat. (Lajdová, Uríčková, Ondrušková, 2010, s. 25-26)

Předpoklady pro mentorskou činnost:

- Strukturální: dohoda na cílech, výuce, vzájemné spolupráci a podpoře mezi učiteli a mentory.
- Osobnostní: odborné znalosti, dovednosti, zkušenosti, vědomosti z oblasti psychologie, pedagogiky, didaktiky, sociologie.
- Didaktické: schopnost řešení problémů, hledání postupů, vedení studentů k cílům, motivace, komunikace.
- Vztahové: schopnost navázat vztah, jednání s ostatními lidmi, empatie, ochota spolupráce, přizpůsobivost. (Anastasiadou, 2006, s. 5-8)

Kognitivní složka předkládá vědomostní základ, představy a názory, životní zkušenosti a dovednosti, které mentor může a umí nabídnout. Mentor řeší problémy, vyučuje, vede, nabízí profesionální návrhy a rady tak, aby rozvíjel znalosti a kompetence mentorovaného. (Hillman, 2001, s. 215)

Afektivní složka se týká osobnosti mentora a jeho emotivních charakteristik a projevuje se v jeho vnějším chování a jednání.

Behaviorální složka vypovídá o důslednosti a stálosti jednání a aktivit, kterými se mentor projevuje. Mentor dokazuje, že je důvěryhodným vzorem, rozumným vzorem, kterému mentorovaný věří a který je oddaný své profesi. (Boman, 2000, s. 252, Hillman, 2001, s 215)

Budování pozitivního vztahu mezi mentorem a mentee je ovlivněno mimo jiné také osobními charakteristikami mentorů, jako jsou například trpělivost při práci, nadšení pro profesi, vysoké odborné znalosti dovednosti, komunikační schopnosti, znalosti z psychologie a pedagogiky, organizační schopnosti, řídicí schopnosti, empatie, kongruence, kreativita, motivační schopnosti, vzájemné respektování a uznávání, smysl pro humor.

Tyto uvedené předpoklady hrají velmi významnou roli v procesu formování přirozené autority mentora a jejich vzájemných vztahů mezi studentem a mentorem. Mentor ovlivňuje studenta a působí na jeho postoje k pracovním úkolům, je pro něj určitým vzorem a v období praxe pracovním partnerem. Způsob práce a komunikace mentora může pomocí senzomotorického učení ovlivňovat studenta a vést k vytváření postojů k práci, k úkolům, ke kolegům, k pacientům/klientům. Během své mentorské činnosti by měl cíleně působit na studenty v principu autoregulace každého studenta tak, že studenti by se měli pokoušet řídit svou praktickou výuku a stanovovat si specifické, hierarchicky uspořádané cíle. Cíle by měli být stanovány od jednoduššího ke složitějším a časově náročnějším, od základních po specifické. K tomuto způsobu je nutné studenty dostatečně motivovat a naučit je vlastní kontrolu včetně sebereflexe. (Vrublová, 2013, s. 4-5.)

Ve studii Zeleníkové a Šrubařové z roku 2012 se autorky zaměřují na hodnocení mentorů z pohledu studentů ošetrovatelství v oblastech: vztah mezi mentorem a studentem, osobnost mentora, styl vedení odborné praxe. Z výsledků vyplývá, že za nejsilnější stránku mentorů studenti považují jejich odbornost oproti tomu, jako nejslabší oblast u mentorů vidí v „nadšení z klinické výuky“. Mezi nejvýznamnější požadavky na mentora považují jejich ochotu věnování se studentům, podpoře k samostatnosti, motivaci a vedení k pozitivnímu postoji k získávání vědomostí a dovedností (Zeleníková, Šrubařová, 2012, s. 138-143).



Každý student může preferovat rozdílný druh vedení a to:

- demokratický typ vedení – mentor má vedoucí postavení, ale spolupracuje se studenty, diskutuje s nimi, je objektivní, méně přikazuje a trestá, je studenty pozitivně hodnocen,
- autokratický – autoritativní typ – nedůvěra mentora ve studenta, poskytuje jim málo samostatnosti, netoleruje jejich nápady, vyvolává u studentů nepřátelský postoj k sobě,
- liberální typ vedení – mentor studenty/ky nevede, nedůvěřuje jim, je nerozhodný, nepromýšlí cíle své činnosti, z počátku je lépe hodnocen, později žáci poznají chaos, neorganizovanost. (Vránová, 2008, s. 38-44, Modernizace výuky praktických dovedností studentů FZV a LF UP v Olomouci, 2009)

### **2.3 Vzdělávací program**

Cílem projektu je vzdělávání mentorů a vytvoření sítě mentorů pro zajištění a vedení odborných ošetrovatelských praxí studentů bakalářských studijních oborů všeobecná sestra a porodní asistentka. (<http://projekty.osu.cz/mentor/index.html>) [2014-03-15]

MZČR zveřejnilo podmínky vzdělávacího programu certifikovaného kurzu Mentor klinické praxe ošetrovatelství a porodní asistence, kde pro akreditovaná pracoviště přesně uvádí cíle certifikovaného kurzu, profil absolventa, určení kurzu, vstupní a další požadavky, celkovou délku vzdělávacího programu, počet účastníků, počet kreditů, rozsah a obsah kurzu, učební plán, způsob ukončení, činnosti, ke kterým bude získána zvláštní odborná způsobilost, uplatnění absolventa, organizační a pedagogické zajištění a seznam doporučené studijní literatury. ([www.mzcr.cz](http://www.mzcr.cz))

Nově vytvořená kurikula studijního programu pro vzdělávání mentorů mohou být využitelná také na jiných vysokých školách a v akreditovaných školících centrech. Vzdělávání mentorů klinické praxe probíhá podle schváleného vzdělávacího programu certifikovaného kurzu, který realizuje akreditované zařízení. (Věstník MZČR č. 2, 2011, s. 431)

Cílem vzdělávacího kurzu je předání nových informací v oblasti andragogiky, pedagogiky, didaktiky, práva, psychologie, managementu a vedení odborné praxe

studentů. Účastníci si rozšíří znalosti na úroveň současného poznání a požadavků pro zajištění kvalitního vedení klinické praxe. Získané informace v následujících oblastech budou umět využívat a aplikovat v praxi. (Ajgllová, 2009, s. 339-341) Cílem tohoto vzdělávání je tedy, že absolvent certifikovaného kurzu Mentor klinické praxe ošetrovatelství a porodní asistence bude připraven na vedení studentů odborné praxe, účastníků specializačního studia a v adaptačním procesu nových zaměstnanců v oboru ošetrovatelství a porodní asistence.

Hlavním přínosem absolvování kurzu je rozšíření základny kvalifikovaných odborníků z praxe, kteří přispějí ke zvýšení kvality klinických praxí studentů ošetrovatelství a porodní asistenci v souladu s českou legislativou a požadavky Evropské strategie pro vzdělávání sester a porodních asistentek. (Halmo, Kudlová, 2009, s. 116)

Mentor klinické praxe má odbornou způsobilost, osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu (§ 67 zákon 96/2004 Sb.) a je povinen se dle platné legislativy nadále vzdělávat a prohlubovat své vědomosti ve svém oboru.

Obsah kurzu školitelů klinické praxe v ČR je rozdílný dle regionů, ale v podstatných bodech a legislativou určený základ musí splňovat všechny kurzy.

Celková délka kurzu je 100 hodin - 60 teoretických a 32 praktických hodin. Zbývajících 8 hodin je věnováno konzultacím a hodnocení znalostí účastníků kurzu. Kurz je rozdělen do čtyř teoretických bloků a jednoho praktického. (Ajgllová, 2009, s. 339-341)

V souladu s vyhláškou č. 321/2008 Sb. mohou obdržet sestry a porodní asistentky, které vedou studenty potvrzení, na jehož základě jsou jim přiznány kredity v celoživotním vzdělávání, a to deset kreditů za absolvování celého kurzu a úspěšné složení závěrečné zkoušky. (Krátká, 2009, s. 500)

Z převážné většiny si kurzy hradí zájemkyně o tento kurz, ale je možné absolvovat kurz zdarma, pokud se jedná o kurz financovaný v rámci projektu „Prohlubování a zvyšování úrovně odborných znalostí nelékařských zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků ve zdravotnictví se zaměřením na vzdělávání v manažerských dovednostech“ v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na Ústavu zdravotnických studií Technické univerzity v Liberci. ([www.uzs.tul.cz](http://www.uzs.tul.cz))

Dnes je uděleno jedenácti akreditovaným pracovištím v ČR licence pro vedení mentorského kurzu pro všeobecné sestry a porodní asistentky.

## 3 TUTOR

Tutor je osoba, která poskytuje „tutoriál“. Je velmi schopným organizátorem a řídicím pracovníkem, specialistou počítačové technologie. Tutor je osoba ve vedoucí funkci, patří do top managementu v podniku. I ve školství zastává významnou roli.

### 3.1 Historie tutoringů

Anglické slovo tutor pochází ze starověkého Říma, hovoří se o něm již koncem 14. století, kde byl tutor opatrovník nebo poručník nezletilých dětí. Ve středověkých školách, kde pohromadě studovali jak mladší tak starší žáci, byl tutor obvykle starší student pověřený tím, aby pomáhal učitelům, staral se o určitou skupinu žáků, uváděl je do vlastního studia, procvičoval s nimi, co se naučili, a také dbal na pořádek a disciplínu. Roli tutora velice zdůrazňoval Jan Amos Komenský, který pro názornost ve „Velké didaktice“ vysvětluje, že zejména začínající studenti potřebují osobní pomoc a radu, ale že také starší studenti si upevňují a prohlubují své vzdělání a získávají své první učitelské zkušenosti. Funkce tutora se udržela zejména tam, kde studenti středních a vysokých škol nežijí v rodinách, ale ve školních ubytovnách a kolejích. Peer tutor, obvykle starší student, uvádí své mladší kolegy do studia, pomáhá jim s domácími úlohami a samostatným studiem, procvičuje s nimi látku a podobně. Tato forma studia v menších a stálých skupinách se nazývá tutoring nebo také tutoriál a je samozřejmostí na elitních britských a amerických kolejích a univerzitách. Velmi se osvědčuje na současných vysokých školách s velkým počtem studentů, kde při přednáškách nebývá příležitost ke konzultacím a zejména studenti ze sociálně slabších vrstev potřebují individualizovanou pomoc ve studiu. (Brooks, 2007, s. 169-175, Horská, 2010, s. 24)

Kromě vysokých škol se o tutorech hovoří i v individuálním a soukromém vzdělávání a někdy i při profesním vzdělávání ve firmách. Tutor je zde individuální funkce, jako průvodce studiem a odpovídá za řádné procvičení toho, co se žáci mají naučit.

## 3.2 Charakteristika tutora

Převážně ve školním prostředí se hovoří o tutoringu, tutorem je zkušenější osoba, která má na starosti určitou skupinu začínajících žáků či studentů. Může jí být jak pedagog, tak starší spolužák. Institut tutoringu vyzdvihoval například ve své monografii „Didactica magna“ i Jan Amos Komenský, který v něm spatřoval přínos jak pro začínající, tak pro starší studenty, kteří tímto způsobem získávali pedagogické zkušenosti. V supervizi zahrnované do procesů mentoringu, případně tutoringu, převládá především vzdělávací a podpůrná funkce. (Horská, 2010, s. 24)

Tutor je osoba, která poskytuje „tutoriál“. Náplň této činnosti je velmi podobná mentoringu, ale je poskytována ne na klinických pracovištích při klinické praxi, ale při studiu teorie a v odborných učebnách. Samozřejmě tutor má právo zasahovat i do praktické výuky, či provést kontrolu studentů na vybraném pracovišti. Ale větší část své náplně práce je na ústavu porodní asistence, kde komunikuje se studentky převážně pomocí LMS systému (Learning Management System).

Tutor musí mít vysoké odborné znalosti v daném oboru, který zastává. Také jeho komunikační schopnosti, znalosti z psychologie a pedagogiky musí být na vysoké úrovni. Je velmi schopným organizátorem a řídicím pracovníkem, specialistou počítačové technologie. Tutorovi není cizí empatie, tolerantnost, kreativita, ale také nekompromisnost zejména ve vypjatých situacích. Jedinou vlastnost, kterou tutor nesmí vlastnit, je benevolentnost, což činí tutora zásadovým a spolehlivým. Ve většině případů tuto funkci zastává vedoucí pracovník daného ústavu.

Neposlední funkcí tutora je supervize nad mentory a mentee. Je mnoho definicí supervize, ale všechny pojmy se mohou shrnout na fakt, že supervize je nástrojem, který slouží k zajištění kvality práce v pomáhajících profesích podporou, vzděláváním a vedením pracovníků a který jim umožňuje odpovídající profesní růst v adekvátním prostředí.

Řídicí funkce zdůrazňuje nesporný fakt, že úkolem supervize je dohlížet na kvalitu práce pracovníků v pomáhajících profesích. Supervizoři většinou nesou určitou odpovědnost za práci vykonávanou supervidovanými, a to i v případě, že nejsou jejich nadřízenými. Funkci řízení v supervizi je tedy možné vysvětlit jako manažerské či odborné vedení ve výkonu profesionální role s cílem naplňování profesních

standardů, zákonných norem, etických kodexů, hodnot profese, oboru i organizace apod. tak, aby byla zajištěna kvalita poskytovaných služeb. (Horská, 2010, s. 41)

V současné době se slovo tutor užívá pro vzdělavatele. Tutor je nejbližší spolupracovník studujícího, vyškolený pracovník pověřený vzdělávací institucí pro řízení studujících. Průběžně konzultuje se studujícími dle jejich potřeby a hodnotí průběžně jejich práce.

Náročnost praxe ve zdravotnických zařízeních si vyžaduje školený personál, který povede studenta k odbornosti, ale také k lidskému a etickému přístupu. Tento školící personál, mentorky/ři jsou funkčně podřízeni a vedeni tutorem dané fakulty. (Archalousová, 2013, s. 9)

V kognitivní oblasti pak tutor má ovládat svůj předmět, metodiku předmětů a hlavně heuristické metody. Sám rozvíjí kognitivní funkce studentů, vnímání, pozornost, paměť, analýzu, syntézu, indukci, dedukci, zevšeobecnování, analogické myšlení, hodnotící, kritické a tvořivé myšlení. Stále učí studenty i sebe kontinuálnímu sebepoznání s cílem zlepšení se. Dbá na přísun nových užitečných informací pro sebe a své studenty ze všech oblastí života.

Rozvíjí citovou zralost, emocionální inteligenci. Cílevědomě a systematicky aktivizuje studenty, formuje prosociální chování, osvojuje si asertivitu, buduje sebevědomí svoje i studentů, zajímá se o zpětnou vazbu. Věří sobě, studentům a své práci, je kreativní a pozitivně laděný. Učitel budoucnosti studuje charakter vyučování a učení. Sám věří, že všechny osoby jsou vzdělavatelné a snaží se najít všechny možnosti jejich vzdělávání. Má dostatečné vědomosti, cíle a intelektuálně kognitivní procesy spojené s disciplínou, kterou učí. Chápe individuální rozdíly a oceňuje hodnoty každého jednotlivce.

Snaží se co nejlépe profesionálně působit v různém prostředí tak, aby zvyšoval image profese pedagoga a profesionála v oboru. Nezbytné je, aby moderní učitel, tutor, měl vysokou motivaci, zodpovědnost, entuziasmus pro učitelské povolání, chápal práci jako svoje povolání, měl lásku a pozitivní vztah ke studentům. (Bruffee, Kenneth, 1995, s. 87-98)

Tutor:

- Seznamuje nové studenty se systémem studia na ústavu porodní asistence, je nápomocen jejich adaptaci ve vysokoškolském prostředí.

- Je schopen pomoci studentům konzultacemi a radami při problémech s plněním studijních povinností.
- Informovat studenty o nezbytnosti studia v zahraničí během jejich studia a akcentovat výhody z toho plynoucí.
- Je připraven pomoci studentům při řešení jejich dalších problémů, v případě, že se na ně obrátí.
- Zajišťuje shodu s termínem praxe studenta se službou mentora tak, aby po celou dobu studia studenta byla jeho odborná praxe vedená totožným mentorem.
- Komunikuje nejen přes LMS systém.
- Řeší jakékoliv potíže studenta na praxi, ať s ošetřujícím personálem, či s přiděleným mentorem.
- Podílí se na kontrole uplatňování Evidence Based – midwifery (EBM).
- Spolupracuje s příslušnými pracovníky jednotlivých výukových pracovišť.
- Podporuje metody stimulující zvědavost, kritické myšlení, klinický úsudek a rozhodování studenta založené na odborných důkazech.
- Vytváří atmosféru spolupráce, partnerství a vede studenty k analýze procvičovaných dovedností s využitím zpětné vazby a sebereflexe.
- Motivuje studenty k profesionalitě, důslednosti, vhodné komunikaci.
- Společně s mentorem zajišťuje organizaci a průběh praktické zkoušky z odborné praxe.
- Společně s mentorem hodnotí studenta záznamem v protokolu praxe.
- Spolupracuje s odborným zástupcem akreditovaného zařízení a ostatními účastníky vzdělávacího procesu.
- Účastní se obhajob bakalářských prací a státních závěrečných zkoušek bakalářského studia ošetrovatelství nebo porodní asistence.
- Provádí průběžnou kontrolu evidence docházky o absolvování odborné praxe studentům porodní asistence, zajišťuje náhradní termín při omluvené absenci studentů.

- Udržuje a prohlubuje vlastní klinickou kompetentnost a odbornost.
- Dbá na přísun nových užitečných informací pro sebe a své studenty ze všech oblastí života. (Modernizace výuky praktických dovedností studentů FZV a LF UP v Olomouci, 2009, Věstník MZČR č. 2, 2011, s. 431, <http://nf.vse.cz/doktorske-studium/manual-tutor/> [2014-03-15])

## 4 METODIKA PRÁCE

### Výběr metody

Pro výzkumné šetření byl vytvořen anonymní dotazník o 24 položkách (příloha č. 7). Dotazník můžeme charakterizovat jako: „*soustavu předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny a na které dotazovaný (respondent) odpovídá písemně.* (Chráška, 2006, s. 14.)

Nespornou výhodou dotazníkového šetření je nižší náročnost organizace sběru dat, vyloučení vlivu tazatele na odpovědi, dotazovaný má dostatek času na zodpovězení otázek. (Punch, 2008, s. 46)

Pro vyloučení nízké návratnosti bylo upřednostněno osobní distribuce dotazníků a vyčkání na vyplnění respondentkami.

Dotazník pro budoucí porodní asistentky obsahoval kromě otázek uzavřených, dichotomických i polynomických také otázky otevřené, ve kterých mohly respondentky vyjádřit svůj vlastní názor a svoje zkušenosti vztahující se k danému zkoumanému problému.

### Výběr respondentek

Zkoumaný soubor respondentek tvořily studentky porodní asistence druhého a třetího ročníku prezenční i kombinované formy ve čtyřech krajích ČR. Dotazníky byly distribuovány osobně mezi studentky studující na Univerzitě Palackého v Olomouci, na Ostravské univerzitě v Ostravě, na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně a Masarykově univerzitě v Brně.

### Průběh výzkumu

Ve všech výše zmiňovaných univerzitách byla podána oficiální žádost vedení univerzit o dotazníkové šetření prostřednictvím emailové korespondence. V Olomouci byla žádost podána osobně. Žádosti byly schváleny (přílohy č. 3 - 6).

Pouze na Univerzitě Palackého v Olomouci bylo možno distribuovat dotazníky i kombinované formě studia porodní asistence, v ostatních třech u univerzit nebylo možné dotazníky rozdat z důvodu právě probíhající souvislé odborné praxe na pracovištích.



Celkem bylo rozdáno 160 dotazníků. S respondentkami byla velmi dobrá spolupráce. Návratnost dotazníků byla 100%. Výzkum probíhal od ledna do března 2014. Pro statistické účely bylo vybráno 152 dotazníků, vyřazeno bylo 8 dotazníků pro neúplnost odpovědí. Po výběru získaného materiálu je procentuelní hodnota použitelných dotazníků 95 %.

Výsledky dotazníků byly zpracovány pomocí formy Microsoft Excel 2010. Výsledky výzkumného šetření jsou vyjádřeny absolutní a relativní četností pomocí tabulek, grafů a prostého textu. Relativní četnost (f) byla vypočítána dle vzorce:  $f = n_i / n \times 100$  (kde  $n_i$  je absolutní četnost a  $n$  je celková četnost) a zpracovány do jednotlivých tabulek a grafů.

## 5 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

Položky dotazníkového šetření.

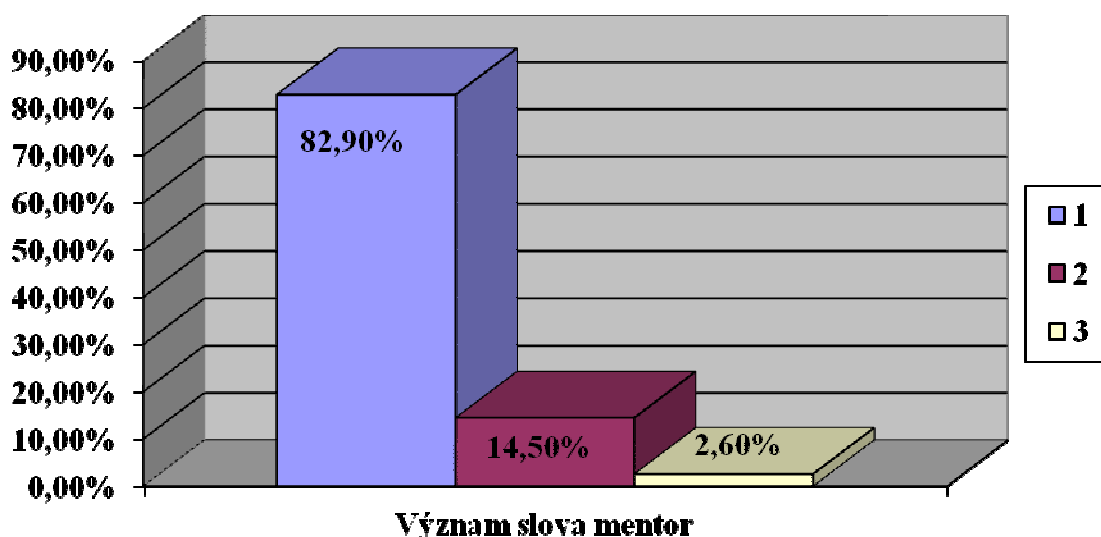
### 1 Správný význam slova mentor klinické praxe

- 1. Zkušený odborník ve své profesi (registrovaná porodní asistentka), který absolvoval kurz „Mentor klinické praxe“ a vede odbornou praxi studentů na jednom z akreditovaných pracovišť zdravotnického zařízení, kde se uskutečňuje praktická výuka.**
2. Zkušený odborník ve své profesi (registrovaná porodní asistentka), pracující na oddělení déle než 5 let, který vede odbornou praxi na jednom z akreditovaných pracovišť.
3. Zkušený odborník ve své profesi (registrovaná porodní asistentka), pracující na oddělení déle než 10 let, který vede odbornou praxi na jednom z akreditovaných pracovišť.

Analýzou dat bylo zjištěno, že 126 (82,9 %) respondentek označilo správnou definici mentora klinické praxe; 22 (14,5 %) respondentek uvedlo, že mentor musí pracovat na oddělení, kde vede studentky nejméně 5 let a 4 (2,6 %) respondentky uvedly, že mentor musí na daném oddělení pracovat déle než 10 let (tabulka 1, graf 1).

Tab. 1 Význam slova mentor

		Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Platné	1	126	82,9	82,9	82,9
	2	22	14,5	14,5	97,4
	3	4	2,6	2,6	100,0
	Celkem	152	100,0	100,0	



Graf. 1 Význam slova mentor

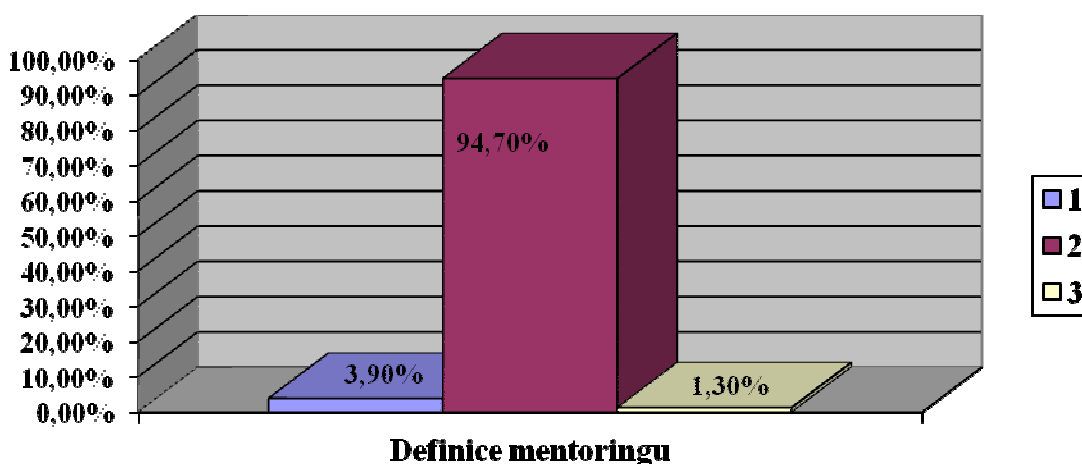
## 2 Správná definice pojmu mentoring

1. Proces, kde školená a zkušená osoba nedobrovolně, příkazem podporuje, pomáhá a předává zkušenosti méně zkušené osobě.
2. **Proces, při němž speciálně vybraná, školená a zkušená osoba dobrovolně podporuje, pomáhá a předává zkušenosti méně zkušené osobě.**
3. Proces, kde školená a zkušená osoba vyhodnocuje praktické dovednosti porodních asistentek, dle jejího hodnocení se snižuje či zvyšuje finanční ohodnocení.

Analýzou dat bylo zjištěno, že 144 (94,7 %) respondentek uvedlo správnou definici mentoringu; 6 (3,9 %) respondentek uvedlo, že mentoring je nedobrovolným procesem předávání informací a 2 (1,3 %) respondentky uvedly, že mentoringem je proces, na kterém závisí finanční ohodnocení porodních asistentek v práci (tabulka 2, graf 2).

Tab. 2 Definice pojmu mentoring

		Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Platné	1	6	3,9	3,9	3,9
	2	<b>144</b>	<b>94,7</b>	<b>94,7</b>	<b>98,7</b>
	3	2	1,3	1,3	100,0
	Celkem	152	100,0	100,0	



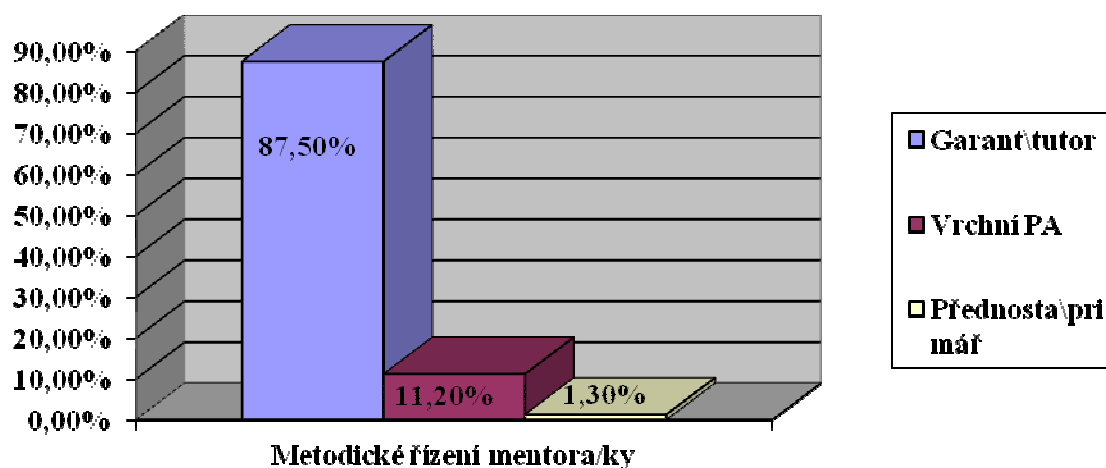
Graf 2 Definice pojmu mentoring

### 3 Kým je mentor/ka metodicky řízen?

Analýzou dat bylo zjištěno, že 133 (87,5 %) respondentek uvedlo, že mentor odborné praxe je řízen garantem oboru či tutorem odborné praxe v porodní asistenci. 17 (11,2 %) respondentek si myslí, že mentora vede vrchní porodní asistentka oddělení a 2 (1,3 %) respondentky uvedly, že řízením mentorů na odborné praxi je pověřen přednosta či primář oddělení (tabulka 3, graf 3).

Tab. 3 Metodické řízení mentora/ky

		Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Platné	<b>Garantem/tutorem odborné praxe v porodní asistenci</b>	<b>133</b>	<b>87,5</b>	<b>87,5</b>	<b>87,5</b>
	Vrchní porodní asistentka oddělení	17	11,2	11,2	98,7
	Přednostka kliniky, či primář oddělení	2	1,3	1,3	100,0
	Celkem	152	100,0	100,0	



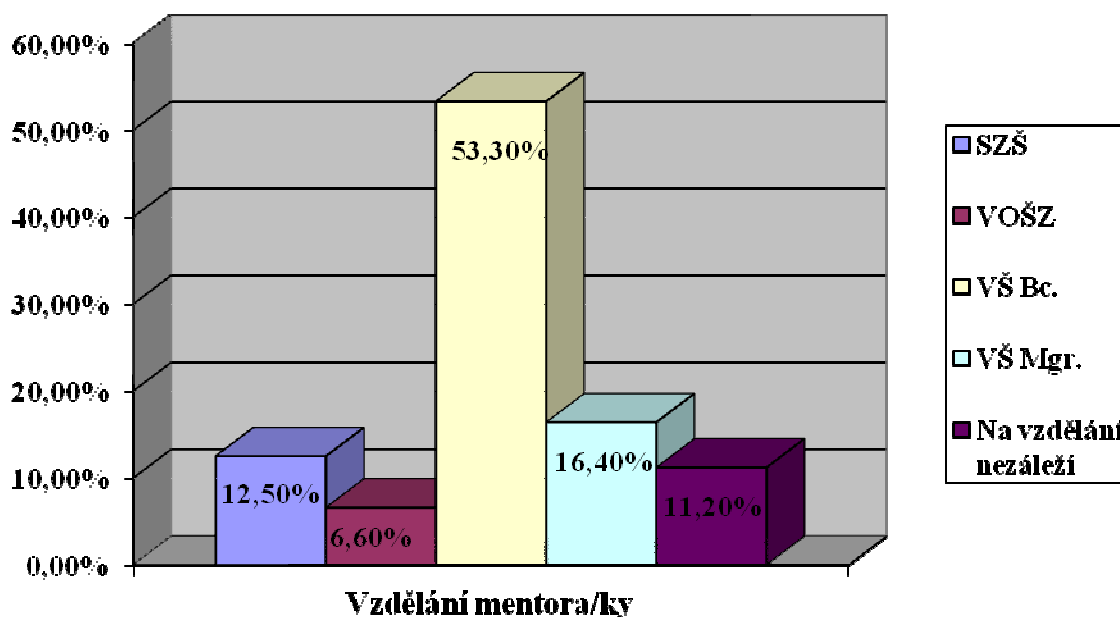
Graf 3 Metodické řízení mentora/ky

#### 4 Jaké minimální vzdělání by, podle Vás, měl mít mentor/ka?

Analýzou dat bylo zjištěno, že 19 (12,5 %) respondentek uvedlo, že mentorce odborné praxe stačí středoškolské vzdělání, 10 (6,6 %) respondentek uvedlo, že mentorka musí mít alespoň vyšší odborné vzdělání, 81 (53,3 %) respondentek uvedlo nutnost vysokoškolského vzdělání bakalářského stupně, 25 (16,4 %) respondentek uvedlo nutnost vysokoškolského vzdělání magisterského stupně. Naopak 17 (11,2 %) respondentek se domnívá, že na vzdělání mentora nezáleží. (tabulka 4, graf 4).

Tab. 4 Vzdělání mentora/ky

		Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Platné	SZŠ	19	12,5	12,5	12,5
	VOŠZ	10	6,6	6,6	19,1
	<b>VŠ Bc.</b>	<b>81</b>	<b>53,3</b>	<b>53,3</b>	<b>72,4</b>
	VŠ Mgr.	25	16,4	16,4	88,8
	Na vzdělání nezáleží	17	11,2	11,2	100,0
	Celkem	152	100,0	100,0	



Graf 4 Vzdělání mentora/ky

## 5 Jaké jsou kladeny požadavky na mentora/ku, aby mohl/a vykonávat tuto roli?

V této otázce byly zvoleny čtyři podobné odpovědi, které by měly prozkoumat pozornost respondentek, zda otázky pečlivě pročítají. Odpovědi do tabulky byly zkráceny na numerické hodnoty:

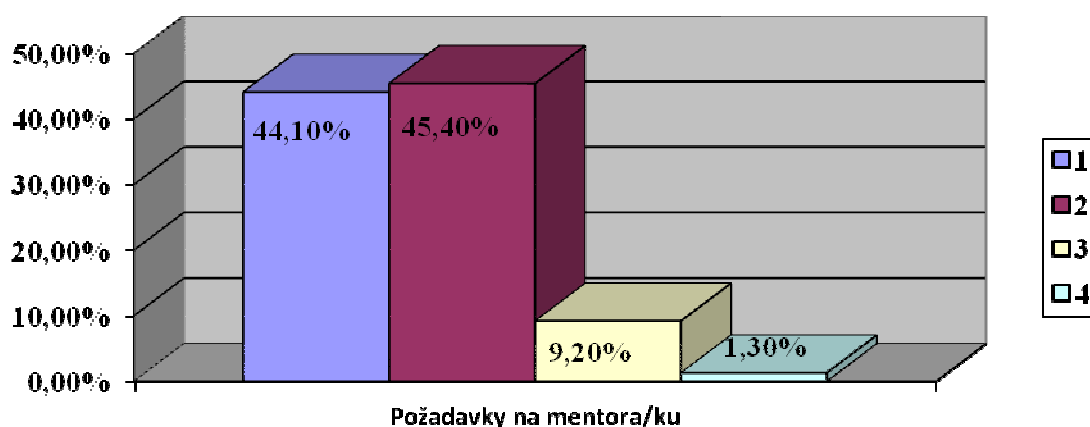
1. Má min. 2 roky praxe v oboru, je odborníkem se způsobilostí k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu a má vhodnou přípravu pro roli vyučujícího.
2. Má min. 5 let praxe v oboru, je odborníkem se způsobilostí k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu a má vhodnou přípravu pro roli vyučujícího.
3. Má min. 5 let praxe v oboru, je odborníkem se způsobilostí k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu a nemá vhodnou přípravu pro roli vyučujícího.
4. Má min. 2 roky praxe v oboru, je odborníkem se způsobilostí k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu a nemá vhodnou přípravu pro roli vyučujícího.

Analýzou dat bylo zjištěno, že 67 (44,1 %) respondentek označilo správnou odpověď, 69 (45,4 %) respondentek se domnívá, že mentorka musí splňovat alespoň pětiletou praxi u lůžka. 14 (9,2 %) respondentek se domnívá, že mentorka je porodní asistentka s nejméně pětiletou zkušeností bez absolvovaného mentorského kurzu. 2 (1,3 %) respondentek se domnívá, že mentorka musí splňovat alespoň pětiletou praxi u lůžka.

respondentky uvedly, že mentorce stačí dvouletá praxe bez absolvovaného mentorského kurzu (tabulka 5, graf 5).

Tab. 5 Požadavky na mentora/ku

		Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Platné	1	67	44,1	44,1	44,1
	2	69	45,4	45,4	89,5
	3	14	9,2	9,2	98,7
	4	2	1,3	1,3	100,0
	Celkem	152	100,0	100,0	



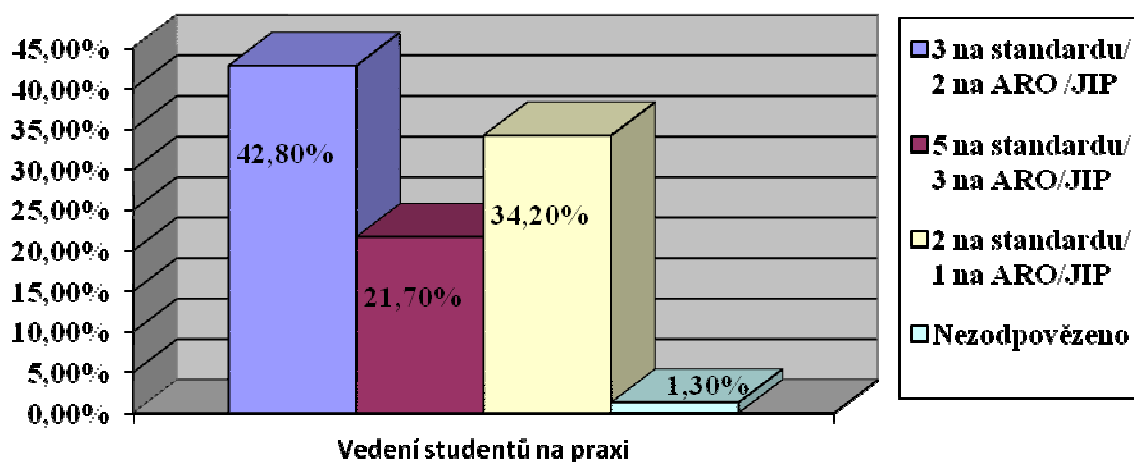
Graf 5 Požadavky na mentora/ku

## 6 Kolik studentů mentor/ka klinické praxe může vést dle Metodického pokynu k Vyhlášce č.39/2005 Sb. pro studijní obor Porodní asistentka?

Analýzou dat bylo zjištěno, že 65 (42,8 %) respondentek se domnívá, že mentorky mohou vést na lůžkových odděleních a ambulantních částech 3 studentky a na oddělení ARO/JIP a porodním sále (PS) 2 studentky. 33 (21,7 %) respondentek odpovědělo, že mentorka je schopna vést a plně se věnovat na lůžkovém pracovišti až pěti studentkám a na PS by zvládla 3 v jedné souvislé praxi. Správnou odpověď zaznamenalo 52 (34,2 %) respondentek, 2 (1,3 %) respondentky tuto odpověď záměrně vynechalo (tabulka 6, graf 6).

Tab. 6 Vedení studentů mentorem/kou

Počet studentek na oddělení		Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Platné	3 na standardu/ 2 na ARO/JIP	65	42,8	43,3	43,3
	5 na standardu/ 3 na ARO/JIP	33	21,7	22,0	65,3
	<b>2 na standardu/ 1 na ARO/JIP</b>	<b>52</b>	<b>34,2</b>	<b>34,7</b>	<b>100,0</b>
	Celkem	150	98,7	100,0	
Chybějící		2	1,3		
Celkem		152	100,0		



Graf 6 Vedení studentů mentorem/kou



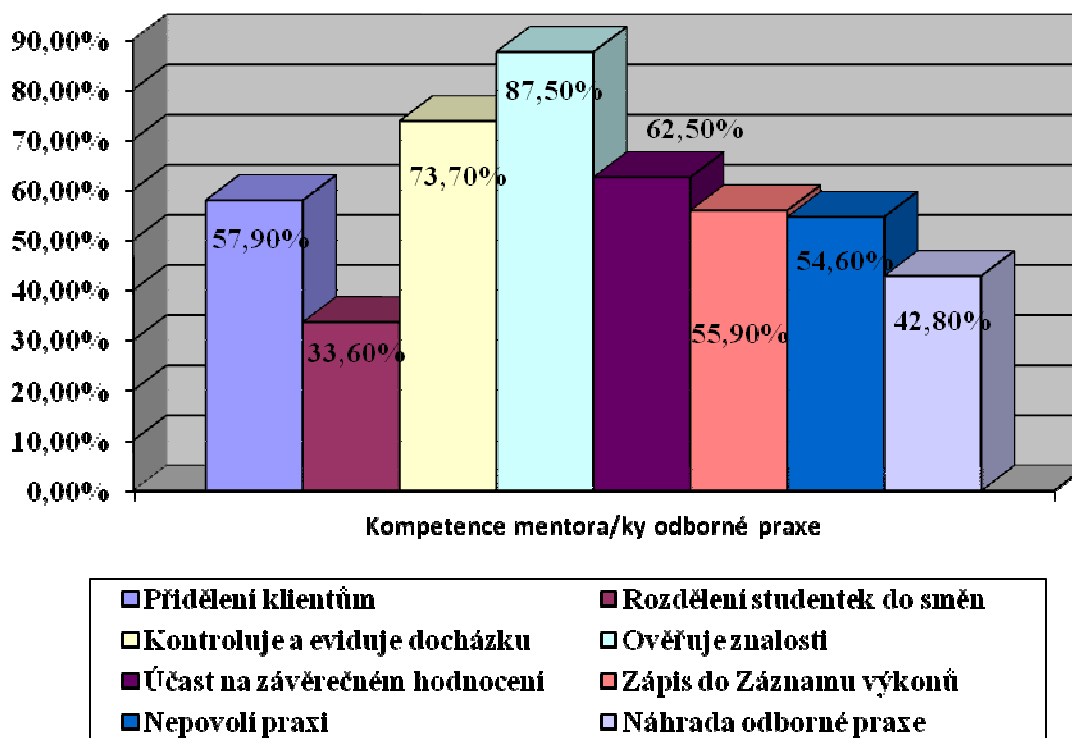
## 7 Uved'te správné kompetence mentora/ky odborné praxe v porodní asistenci.

U této položky respondentky měly možnost uvést více možností.

Analýzou dat bylo zjištěno, že 88 (57,9 %) respondentek vybíralo průběžné ověřování znalostí a dovedností studujících, 112 (73,7 %) respondentek uvedlo kontrolu a evidenci docházky studentek. Možnost účasti na závěrečném hodnocení odborné praxe s pracovníky VŠ zaznačilo 95 (62,5 %) respondentek, 88 (57,9 %) respondentek označilo přidělování studentkám vhodné klientky. Možnost, že mentor provádí zápisy do Záznamníku výkonů praxe studentky, zvolilo 85 (55,9 %) respondentek, také 83 (54,6 %) respondentek označilo, že porodní asistentky mají právo studentku vykázat z odborné praxe pro nesplňující pracovní požadavky. 65 (42,8 %) respondentek uvedlo, že v kompetenci mentora je domluva náhradního termínu za absenci na odborné praxi studentky, 51 (33,36 %) respondentek popisuje v kompetencích i rozdělení studentek ve spolupráci s vedoucí porodní asistentkou (tabulka 7, graf 7).

Tab. 7 Kompetence mentora/ky odborné praxe

	Odpovědi		Absolutní četnost (%)
	N	Relativní četnost (%)	
Přiděluje studujícím vhodné klientky	88	12,4%	57,9%
Rozděluje ve spolupráci s vedoucí porodní asistentkou/staniční sestrou studující do směn.	51	7,2%	33,6%
Kontroluje a eviduje docházku studujících a zaznamenává splněné výkony, popřípadě počet hodin.	112	15,7%	73,7%
Průběžně si ověřuje znalosti a dovednosti studujících.	133	18,7%	87,5%
Účastní se závěrečného hodnocení odborné praxe studujících s pracovníky fakulty VŠ	95y	13,3%	62,5%
Provádí zápisy do Záznamníku výkonů praxe studenta/ky	85	11,9%	55,9%
Nepovolí vykonávání odborné praxe u studujících nesplňujících požadavky vymezené pracovními předpisy	83	11,7%	54,6%
Podle potřeby domlouvá se studujícím náhradu odborné praxe	65	9,1%	42,8%
Celkem	712	100,0%	468,4%



Graf 7 Kompetence mentora/ky odborné praxe

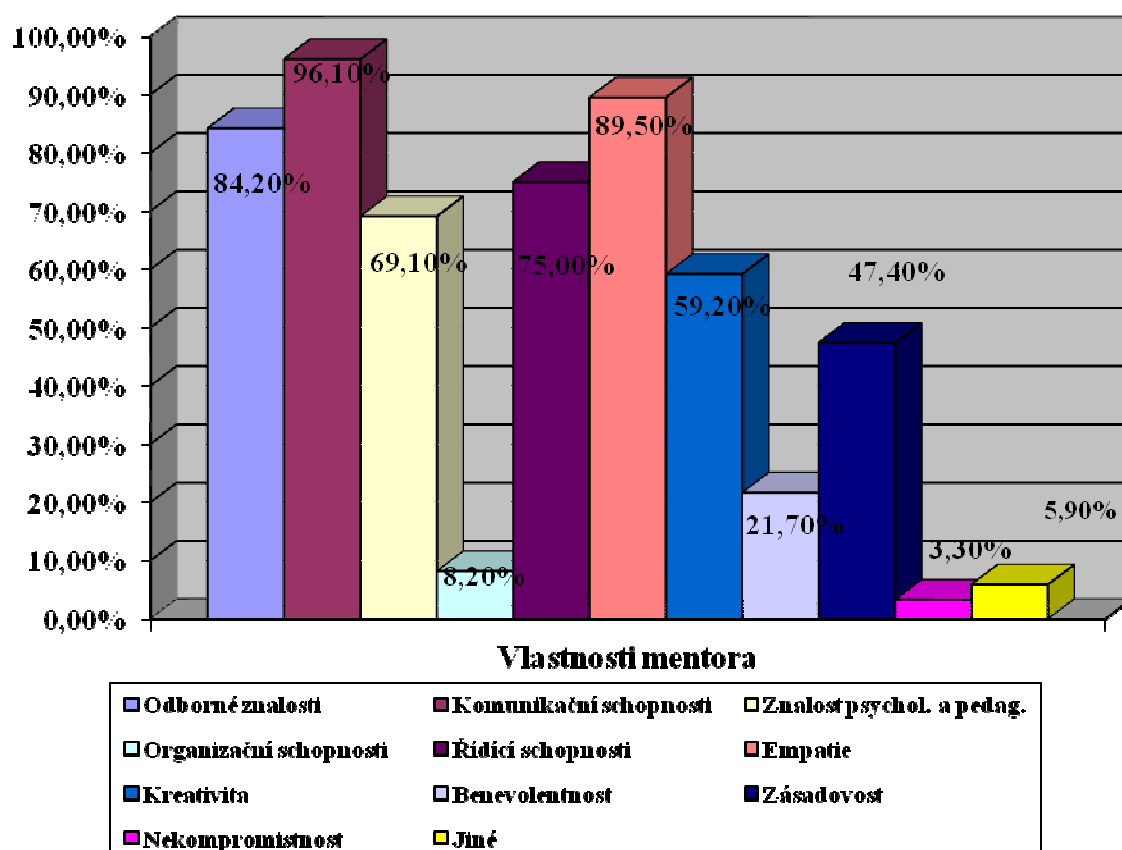
## 8 Jaké vlastnosti by měl mentor/ka mít?

V této otázce měly respondentky možnost vyjádřit svůj názor, mohly také uvést více možností.

Analýzou dat bylo zjištěno, že 146 (96,1 %) respondentek vybralo komunikační schopnosti, 136 (89,5 %) respondentek uvedlo empatii, organizační schopnosti označilo 134 (88,2 %) respondentek, vysoké odborné znalosti uvedlo 128 (84,2 %) respondentek. Řídící schopnosti zvolilo 114 (75,0 %) respondentek, 105 (69,1 %) respondentek se domnívá, že mentorka by měla mít znalosti z oboru psychologie a pedagogiky. Kreativitu potvrdilo 90 (59,2 %) respondentek, 72 (47,4 %) respondentek zvolilo zásadovost. 5 (3,3 %) respondentek se domnívá, že mezi vlastnosti mentorky by neměla chybět i nekompromisnost. 33 (21,7 %) respondentek uvedlo i benevolentnost. Další vlastnosti připsalo 9 (5,9 %) respondentek, z toho 5 (3,3 %) respondentek uvedlo lidskost a 4 (2,6 %) respondentky laskavost (tabulka 8, graf 8).

Tab. 8 Preferované vlastnosti mentora/ky

	Odpovědi		Absolutní četnost (%)
	N	Relativní četnost (%)	
Vysoké odborné znalosti	128	13,2%	84,2%
Komunikační schopnosti	146	15,0%	96,1%
Znalosti z psychologie a pedagogiky	105	10,8%	69,1%
Organizační schopnosti	134	13,8%	88,2%
Řídící schopnosti	114	11,7%	75,0%
Empatie	136	14,0%	89,5%
Kreativita	90	9,3%	59,2%
Benevolentnost	33	3,4%	21,7%
Zásadovost	72	7,4%	47,4%
Nekompromisnost	5	0,5%	3,3%
Jiné	9	0,9%	5,9%
Celkem	972	100,0%	639,5%



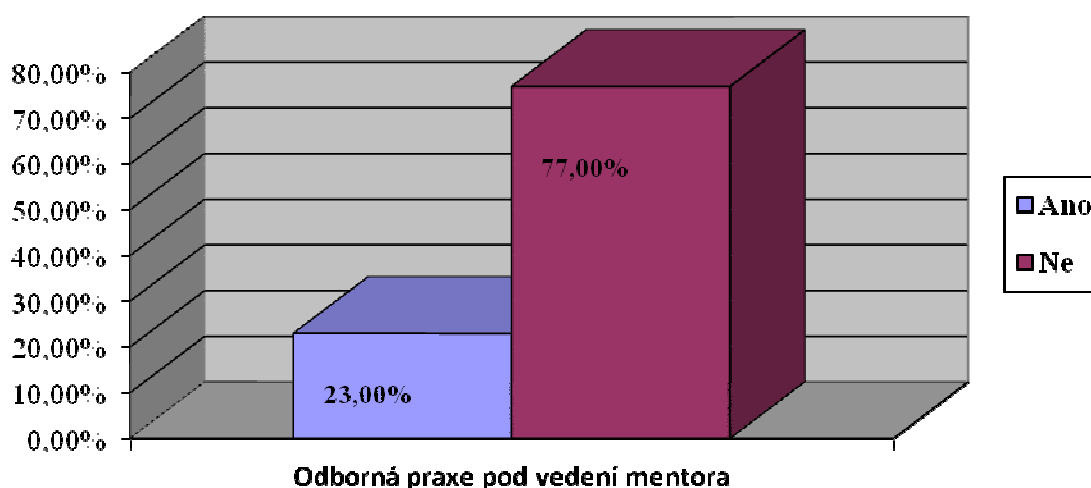
Graf 8 Preferované vlastnosti mentora/ky

## 9 Pracovala jste po celou dobu Vaší odborné praxe pod vedením mentora/ů?

Analýzou dat bylo zjištěno, že 35 (23,0 %) respondentek pracovalo po celou dobu souvislé praxe pod odborným vedením mentorky, 117 (77,0 %) respondentek uvedlo, že při souvislé odborné praxi je vedla porodní asistentka bez mentorského kurzu (tabulka 9, graf 9).

Tab. 9 Odborná praxe pod vedením mentora/ky

		Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Platné	Ano	35	23,0	23,0	23,0
	Ne	117	77,0	77,0	100,0
	Celkem	152	100,0	100,0	



Graf 9 Odborná praxe pod vedením mentora/ky

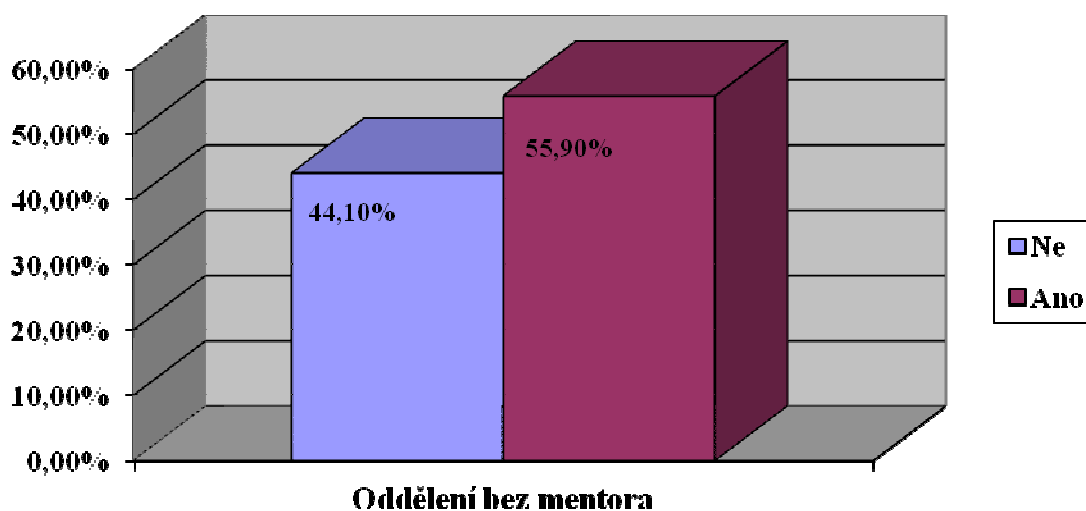
## 10 Byli jste na odborné praxi na oddělení, na kterém Vám mentor/ka nebyl přidělen?

Analýzou dat bylo zjištěno, že 67 (44,1 %) respondentek uvedlo, že neexistovalo oddělení, kde by jim nebyla mentorka odborné praxe přidělena. 85 (55,9 %) respondentek uvedlo, že jim alespoň na jednom oddělení z gyn.-por. kliniky nebyla mentorka přidělena a pracovaly pod dohledem porodní asistentky, či dětské sestry (tabulka 10, graf 10).

Ve 34 případech respondentky uvedly oddělení gynekologie, 55 respondentek zaznamenalo nepřítomnost mentora na oddělení šestinedělí a 53 respondentek si poznamenalo nepřítomnost mentorky na novorozeneckém oddělení.

Tab. 10 Praxe bez přiděleného mentora/ky

		Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Platné	Ne	67	44,1	44,1	44,1
	Ano	85	55,9	55,9	100,0
	Celkem	152	100,0	100,0	



Graf 10 Praxe bez přiděleného mentora/ky

### 11 Pokud Vás na oddělení nevedl mentor/ka klinické praxe, chybělo Vám toto vedení?

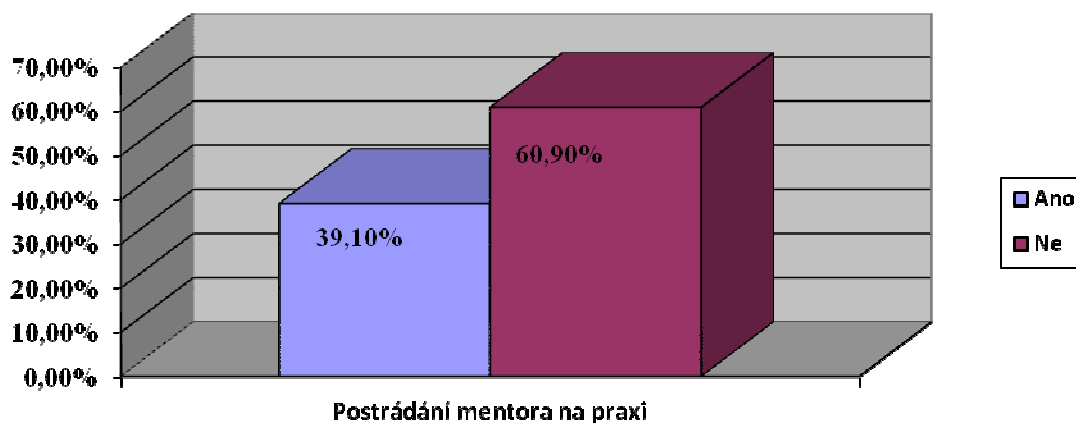
Zde mělo možnost odpovídat pouze 85 (55,9 %) respondentek, které nebyly vedeny na odborné praxi mentorem.

Analýzou dat bylo zjištěno, že 36 (39,1 %) respondentek, že jim toto vedení chybělo a raději by pracovaly pod dohledem mentorky odborné praxe. Mezi nejčastější argumenty padaly, že sestry „nementorky“ dávaly značně najevo jejich nadbytečnost, zdržování od práce, či přímo neochotu něco vysvětlit. 49 (60,9 %) respondentek

bez přidělené mentorky uvádí, že jim tato samostatnost maximálně vyhovovala (tabulka 11, graf 11).

Tab. 11 Postrádání mentora/ky na praxi

		Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Platné	Ano	36	23,7	39,1	39,1
	Ne	49	32,2	60,9	100,0
	Celkem	85	55,9	100,0	
Chybějící		67	44,1		
Celkem		152	100,0		



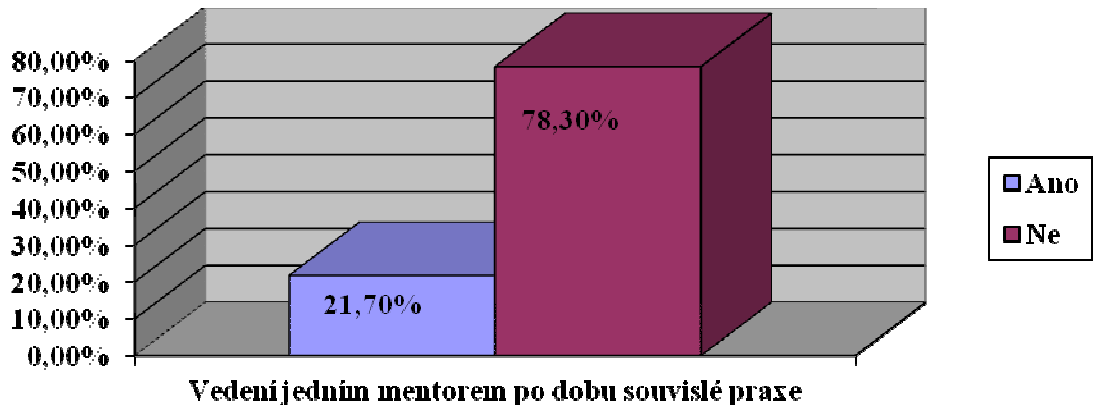
Graf 11 Postrádání mentora/ky na praxi

**12 Vedl Vás po celou dobu Vaší souvislé odborné praxe na porodním sále jeden mentor/ka (ve všech Vašich službách)?**

Analýzou dat bylo zjištěno, že 33 (21,7 %) respondentek odpovědělo kladně, zápornou odpověď uvedlo 119 (78,3 %) respondentek (tabulka 12, graf 12)

Tab. 12 Vedení jedním mentorem po dobu souvislé praxe

		Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Platné	Ano	33	21,7	21,7	21,7
	Ne	119	78,3	78,3	100,0
	Celkem	152	100,0	100,0	



Graf 12 Vedení jedním mentorem po dobu souvislé praxe

### 13 Zaznamenala jste rozdíl v přístupu porodní asistentky bez mentorského kurzu a mentora/ky k Vám?

Analýzou dat bylo zjištěno, že 37 (24,3 %) respondentek zaznamenalo rozdílný přístup porodní asistentky a mentorky k jejich osobě (tabulka 13, graf 13)

V podotázce studentky uvádí, v čem rozdíl spočíval. Uvedené doslovné citace:

„Více nám věci vysvětlovaly a více se staraly, abychom všechno pochopily.“(2. PPA, Olomouc)

„Mentorka se mnou pracovala a zapojovala mě do všeho, co na oddělení vykonávala. Ostatní sestry mě přehlížely, byla jsem nadbytečná“.(3. PPA, Olomouc)

„Mentorka si nás více všímala, zadávala nám více úkolů, pracovala s námi“.(3. PPA, Brno)

„Porodní asistentky nebyly tak empatické jako porodní asistentky – mentorky.“(2. PPA Brno)

„PA se nám absolutně nevěnovaly, jen nám nadávaly, že nevíme, co se zrovna teď má dělat.“ (3. PPA, Zlín)

„PA nebyly tak empatické a ochotné nám pomoci a vysvětlit jim věci, které pro ně byly banální, ale pro nás to byly novinky z oboru.“ (2 PPA, Zlín)

„PA se mnou neměla trpělivost.“ (2. PPA Ostrava)

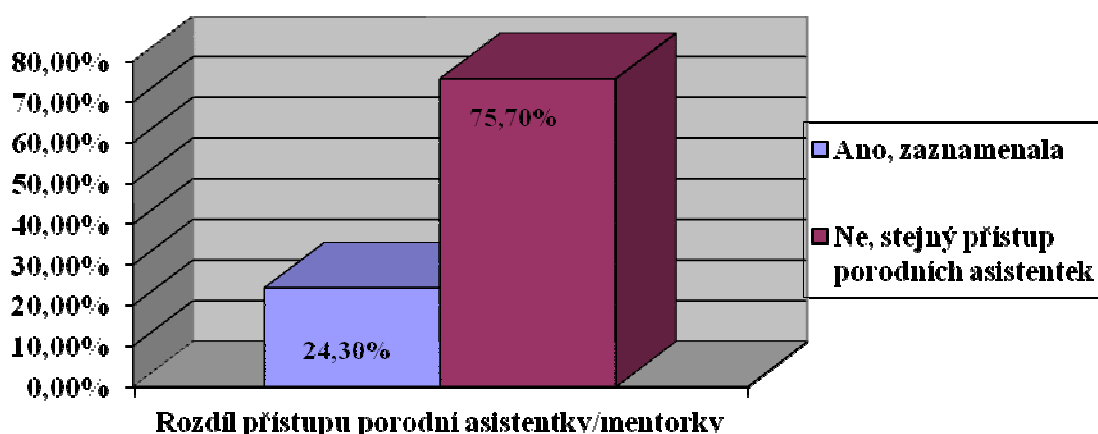
„PA bez mentorského kurzu mě ponižovala před pacientkami“.(3. PPA Ostrava).

„Mentor má zájem nás něčemu naučit a přiučit, zatímco ostatní porodní asistentky studenty opovrhují a povyšují se nad ně-tzn. že skoro nic nenaučí, spíš studenty potápí, ztrapňují.“  
(3. PPA Olomouc)

„Starší porodní asistentky bez mentorského kurzu jsou častokrát sdílnější, komunikativnější a podávají lépe praktické zkušenosti než mladé porodní asistentky s mentorským kurzem.“(3. PPA Olomouc)

Tab. 13 Rozdíl v přístupu porodní asistentky/mentorky

		Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Platné	Ano, zaznamenala	37	24,3	24,3	24,3
	Ne, přístup porodních asistentek byl stejný	115	75,7	75,7	100,0
	Celkem	152	100,0	100,0	



Graf 13 Rozdíl v přístupu porodní asistentky/mentorky

#### 14 Myslíte, že by na porodním sále měly pracovat pouze porodní asistentky s absolvovaným mentorským kurzem?

Analýzou dat bylo zjištěno, že 35 (23,0 %) respondentek je přesvědčeno, že na porodním sále je nutné, aby pracovaly porodní asistentky s absolvovaným mentorským kurzem.

V podotázce studentky uvádí, proč se tak domnívají. Uvedené doslovné citace:



„Protože, když právě na porodním sále není student, kterého by měl mentor vést, tak je tam rodička, která také potřebuje informace, empatický přístup a vysvětlení požadovaných úkonů.“ (3. PPA, Zlín)

„Jejich vztah k nám by byl lepší a hlavně by se snažily nám být oporou a my věděly, že se můžeme kdykoliv zeptat na cokoliv.“ (2. PPA, Olomouc)

„Protože na porodním sále je náročné pracovní tempo a pro studentky je obzvlášť ze začátku obtížné se zapojit, potřebují trpělivost, atd.“ (3. PPA, Brno)

Aby věděly, jak nás mají vést, aby neměly problémy s vyplňováním naší dokumentace a byly seznámeny s dokumentací, kterou musíme vyplňovat.“ (3KPA Olomouc)

Z analýzy dat dotazníku vyplývá, že 117 respondentek (77,0 %) nepožaduje přítomnost porodní asistentky – mentorky. V podotázce studentky uvádí, proč se tak domnívají. Uvedené doslovné citace:

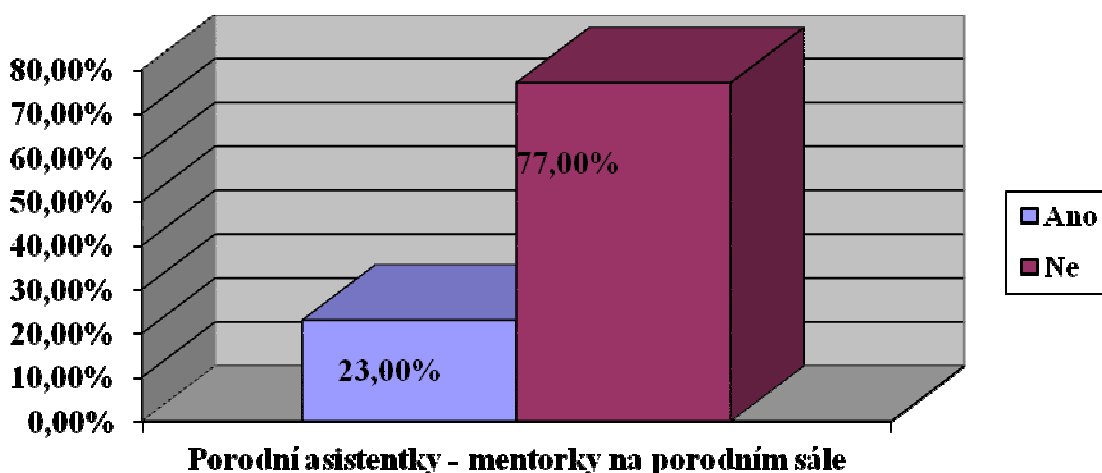
„Mentoring není pro každého.“ (2. PPA Ostrava)

„Některé porodní asistentky se chovali lidštěji více než porodní asistentky s mentorským kurzem.“ (2. PPA Zlín)

„Jelikož i porodní asistentka bez mentorského kurzu může mít výborné vzdělání a znalosti a empatii.“ (2. PPA Olomouc)

Tab. 14 Porodní asistentky-mentorky na porodním sále

		Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Platné	Ano	35	23,0	23,0	23,0
	Ne	117	77,0	77,0	100,0
	Celkem	152	100,0	100,0	



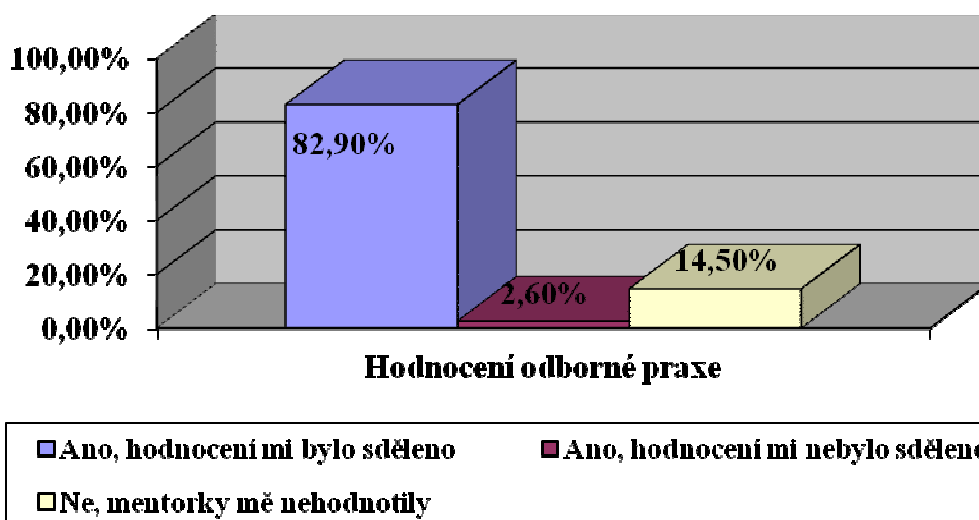
Graf 14 Porodní asistentky- mentorky na porodním sále

### 15 Hodnotily Vás mentorky na odborné praxi?

Analýzou dat bylo zjištěno, že 130 (85,5 %) respondentek bylo hodnoceno, z toho 126 (82,9 %) bylo hodnocení sděleno při průběhu souvislé odborné praxe, 4 (2,6 %) respondentky byly hodnoceny na odborné praxi, ale hodnocení jim nebylo sděleno. Zápornou odpověď konstatovalo 22 (14,5 %) respondentek. (tabulka 15, graf 15)

Tab. 15 Hodnocení odborné praxe

		Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Platné	Ano, hodnocení mi bylo sděleno	126	82,9	82,9	82,9
	Ano, ale hodnocení mi nebylo sděleno	4	2,6	2,6	85,5
	Ne, mentorky mě nehodnotily	22	14,5	14,5	100,0
	Celkem	152	100,0	100,0	



Graf 15 Hodnocení odborné praxe

### 16 Pokud by mentorky hodnotily a nesdělily hodnocení, chtěla byste vidět své hodnocení?

Analýzou dat bylo zjištěno, že 151 (99,3 %) respondentek by chtěla vědět své hodnocení ihned po absolvování souvislé praxe, pouze jedna respondentka (0,7 %) by ponechala hodnocení až na závěrečný pohovor ve školním prostředí. (tabulka 16)

Tab. 16 Sdělení hodnocení odborné praxe

	Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Ano, chtěla	151	99,3	99,3	99,3
Ne, zjistila bych to u závěrečného hodnocení ve škole	1	0,7	0,7	100,0
Celkem	152	100,0	100,0	

### 17 Chtěla byste sama zastávat pozici mentora na pracovišti?

Analýzou dat bylo zjištěno, že 80 (52,6 %) respondentek by využilo možnosti vedení praxe budoucích studentek z pozice mentora (tabulka 17, graf 16)

Nejčastěji uvedené doslovné citace - pozitivní:

„Bavilo by mě to, nemám problém předávat své znalosti, ba naopak, ráda pomůžu budoucím porodním asistentkám.“ (3. PPA, Brno)

„Moje špatné zkušenosti, nechtěla bych, aby někdo zažil něco podobného jako já.“ (3. PPA Zlín)

„Protože je to krásné, leč náročné poslání a velmi mne baví předávat své znalosti a dovednosti.“ (3 PPA, Olomouc)

„Chtěla bych si to zkusit, abych pochopila občasné chování porodních asistentek – mentorek“ (3. PPA Ostrava)

„Díky mentoringu budu mít víc zodpovědnosti, a také více peněz“ (2 PPA, Brno)

#### **Nejčastěji uvedené doslovné citace - negativní:**

„Nemám trpělivost!“ (3. KPA, Olomouc)

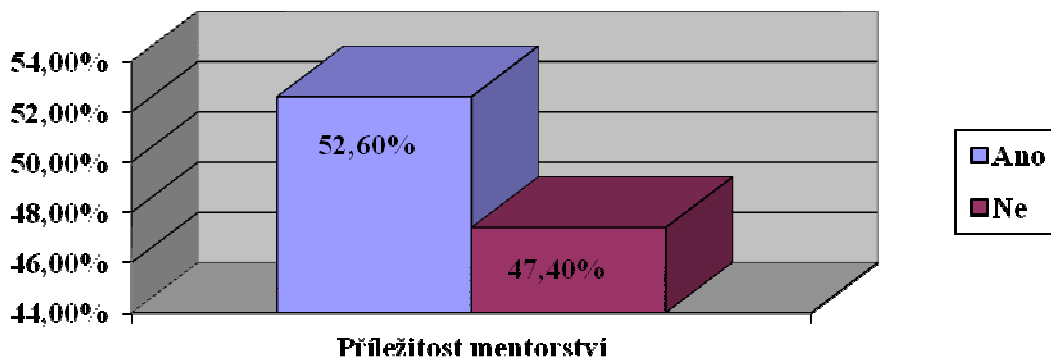
„Je to velká zodpovědnost, mentorka se nestará jen o klientky, ale navíc musí dohlížet na práci studentek.“ (2. PPA Zlín)

„Měla bych více práce.“ (2. PPA Ostrava)

„Je tam moc dokumentace, hodnocení navíc.“ (2. PPA Zlín)

Tab. 17 Příležitost mentorství

		Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Platné	Ano	80	52,6	52,6	52,6
	Ne	72	47,4	47,4	100,0
	Celkem	152	100,0	100,0	



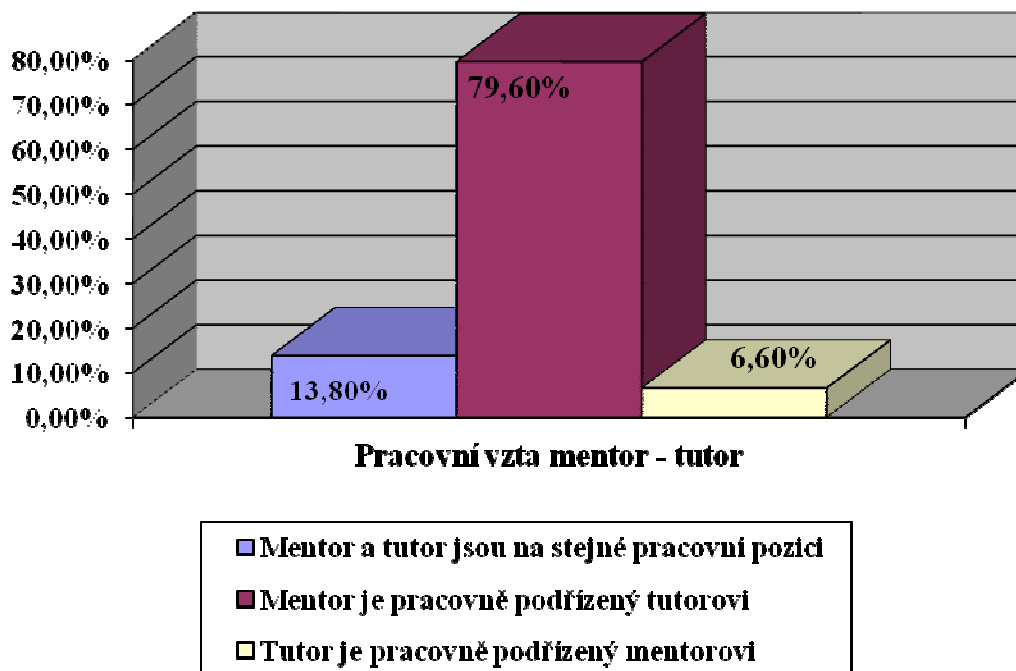
Graf 16 Příležitost mentorství

### 18 Správnost tvrzení vztahu mentor – tutor

Analýzou dat bylo zjištěno, že 21 (13,8 %) respondentek se domnívá, že mentor a tutor jsou na stejné pracovní pozici, 121 (79,6 %) respondentek zvolilo tvrzení, že mentor je pracovníně podřízený tutorovi a 10 (6,6 %) respondentek si myslí, že podřízený pracovníně je tutor (tabulka 18, graf 17).

Tab. 18 Pracovní vztah mentor - tutor

	Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Mentor a tutor jsou na stejné pracovní pozici	21	13,8	13,8	13,8
<b>Mentor je pracovníně podřízený tutorovi</b>	<b>121</b>	<b>79,6</b>	<b>79,6</b>	<b>93,4</b>
Tutor je pracovníně podřízený mentorovi	10	6,6	6,6	100,0
Celkem	152	100,0	100,0	



Graf 17 Pracovní vztah mentor - tutor

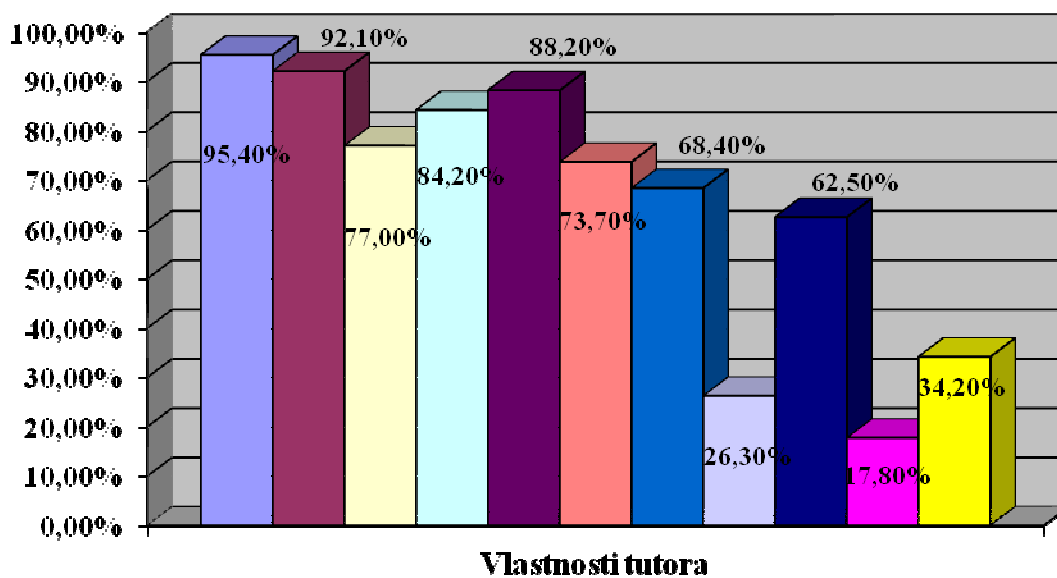
## 19 Jaké vlastnosti by měl tutor mít?

U této položky respondentky měly možnost uvést více možností.

Analýzou dat bylo zjištěno, že 145 (95,4 %) respondentek vybíralo vysoké odborné znalosti, 140 (92,1%) respondentek preferuje komunikační dovednosti, 134 (88,2 %) respondentek označilo řídicí schopnosti. 128 (84,2 %) respondentek vybralo organizační vlastnosti jako důležitou vlastnost tutora. 117 (77,0 %) respondentek označilo za důležité, aby tutor měl znalosti z pedagogiky a psychologie. 112 (73,7 %) respondentek by si představovalo empatického tutora, 104 (68,4 %) respondentek označilo kreativitu. 95 (62,5 %) respondentek zadrželo zásadovost. 52 (34,2 %) respondentek se rozhodla pro variantu, že tutor je počítačově gramotný. Rázného nekompromisního tutora by si představovalo 27 (17,8 %) respondentek. 40 (26,3 %) respondentek by tutora viděly jako benevolentního člověka (tabulka 19, graf 18).

Tab. 19 Vlastnosti tutora

	Odpovědi		Absolutní četnost (%)
	N	Relativní četnost (%)	
Vysoké odborné znalosti	145	13,3%	95,4 %
Komunikační schopnosti	140	12,8%	92,1 %
Znalosti z psychologie a pedagogiky	117	10,7%	77,0 %
Organizační schopnosti	128	11,7%	84,2 %
Řídící schopnosti	134	12,2%	88,2 %
Empatie	112	10,2%	73,7 %
Kreativita	104	9,5%	68,4%
Benevolentnost	40	3,7%	26,3%
Zásadovost	95	8,7%	62,5%
Nekompromisnost	27	2,5%	17,8%
Počítačový specialista	52	4,8%	34,2%



■ Vysoké odborné znalosti	■ Komunikační schopnosti
■ Znalosti z psychologie a pedagogiky	■ Organizační schopnosti
■ Řídící schopnosti	■ Empatie
■ Kreativita	■ Benevolentnost
■ Zásadovost	■ Nekompromisnost
■ Počítačový specialista	

## Graf 18 Vlastnosti tutora

### 20 Uved'te správné kompetence tutora?

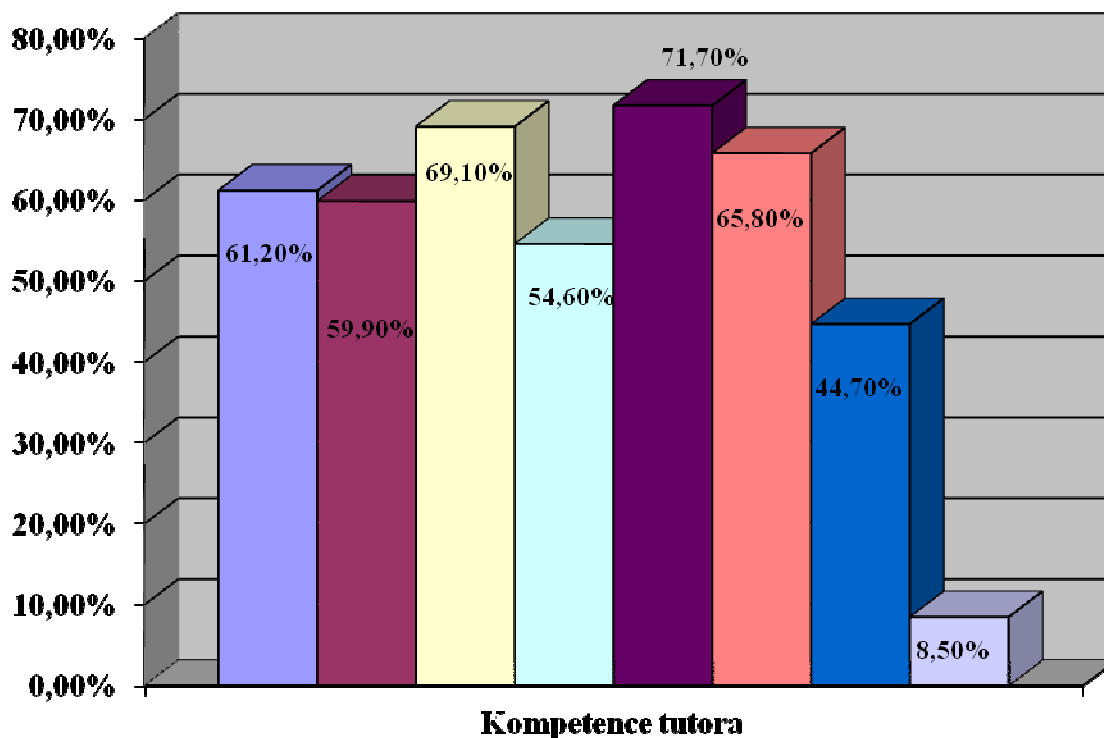
U této položky respondentky měly možnost uvést více možností.

Analýzou dat bylo zjištěno, že 109 (71,7 %) respondentek zaznačilo, že tutor je kompetentní řešit rozpory mezi studentem a mentorem, 105 (69,1 %) respondentek označilo, že tutor spolu s mentorem zajišťuje organizaci praktické zkoušky z odborné praxe. 100 (65,8 %) respondentek označilo možnost, že tutor přiděluje studentům mentory. 93 (61,2 %) respondentek označilo možnost, že se tutor podílí se na přípravě studijní smlouvy mezi studentem, mentorem a tutorem. 91 (59,9 %) respondentek připisuje tutorovi úlohu podílení se společně s tutorem na hodnocení studenta. 83 (54,6 %) respondentek uvedlo, že tutor vede společně s mentorem praktickou zkoušku za účasti pracovníka FZV, a podílí se na klasifikaci. 68 (44,7 %) respondentek uvedlo, že tutor kontroluje a eviduje docházku studujících a zaznamenává splněné výkony. 13 (8,5 %) respondentek zaznačilo, že tutor nic z toho nedělá, je pouze e-learningový učitel. Jiné možnosti nevyužila žádná respondentka (tabulka 20, graf 19).

Tab. 20 Kompetence tutora

	N	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost (%)
Spolu s mentorem se podílí na přípravě studijní smlouvy mezi studentem, mentorem a tutorem.	93	14,0%	61,2%
Podílí se na hodnocení studenta.	91	13,7%	59,9%
Spolu s mentorem zajišťuje organizaci praktické zkoušky z odborné praxe.	105	15,9%	69,1%
Vede praktickou zkoušku za účasti pracovníka FZV, a podílí se na klasifikaci.	83	12,5%	54,6%
Je kompetentní řešit rozpory mezi studentem a mentorem.	109	16,5%	71,7%
Přiděluje studentům mentory.	100	15,1%	65,8%
Kontroluje a eviduje docházku studujících a zaznamenává splněné výkony.	68	10,3%	44,7%
Nic z toho tutor nedělá, je pouze e-learningový učitel	13	2,0%	8,5%
Celkem	662	100,0%	435,5%





- Podíl se na přípravě studijní smlouvy mezi studentem, mentorem a tutorem.
- Podíl se na hodnocení studenta
- Zajišťuje organizaci praktické zkoušky z odb.praxe
- Vede praktickou zkoušku
- Řeší spory studenta a mentorů
- Přiděluje mentory studentům
- Eviduje docházku studentek
- Pouze e-learningový učitel

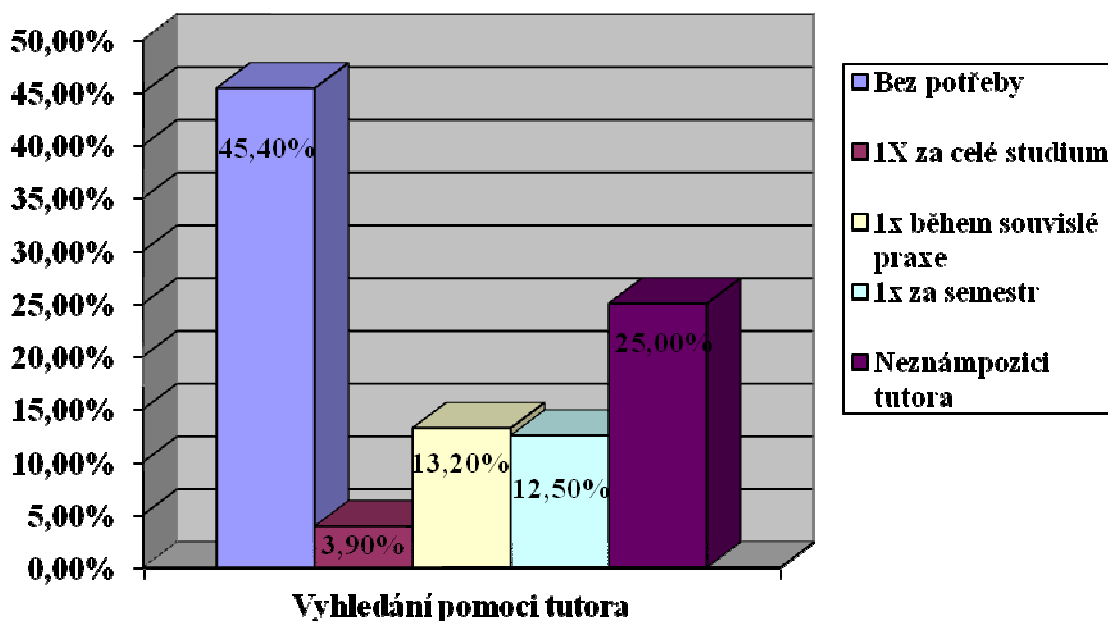
Graf 19 Kompetence tutora

## 21 Jak často jste vyhledali pomoc u tutora?

Analýzou dat bylo zjištěno, že 69 (45,4 %) respondentek negovalo pomoc od tutora. 6 (3,9 %) respondentek uvedlo, že tutora kontaktovala pouze jednou za období studia. 19 (12,5 %) respondentek odpovědělo, že vyhledalo pomoc od tutora jednou za semestr. 20 (13,2 %) respondentek vyhledalo tutora alespoň jednou za dobu souvislé praxe (tabulka 21, graf 20).

Tab. 21 Pomoc tutora

	Četnost	Relativní četnost (%)	Kumulativní četnost (%)	
Nepotřebovala jsem pomoc.	69	45,4	45,4	45,4
Tutora jsem kontaktovala jedenkrát za celé období studia.	6	3,9	3,9	49,3
Tutora kontaktuji nejméně 1x během souvislé praxe.	20	13,2	13,2	62,5
Tutora kontaktuji nejméně 1x za semestr.	19	12,5	12,5	75,0
Neznám pozici tutora.	38	25,0	25,0	100,0
Celkem	152	100,0	100,0	



Graf 20 Pomoc tutora

## 22 Preferovaný styl vedení mentora

Analýzou dat bylo zjištěno, že 152 (100 %) respondentek se shodlo na stejné odpovědi, že by jim vyhovoval demokratický styl vedení mentorem. (tabulka 22).

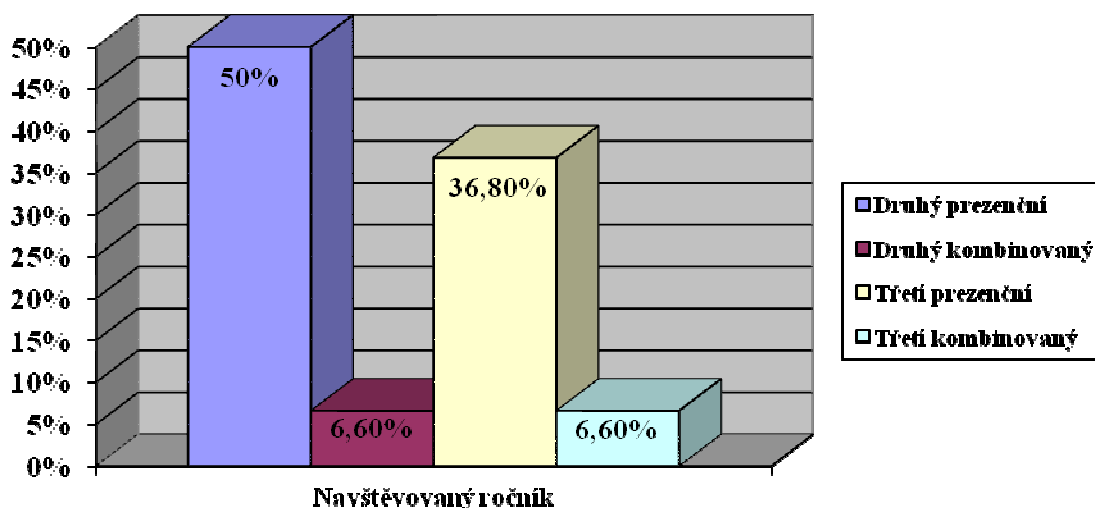
Tab. 22 Preferovaný styl vedení

	Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Demokratický styl vedení	152	100,0	100,0	100,0

### Demografická data

Tab. 23 Navštěvovaný ročník

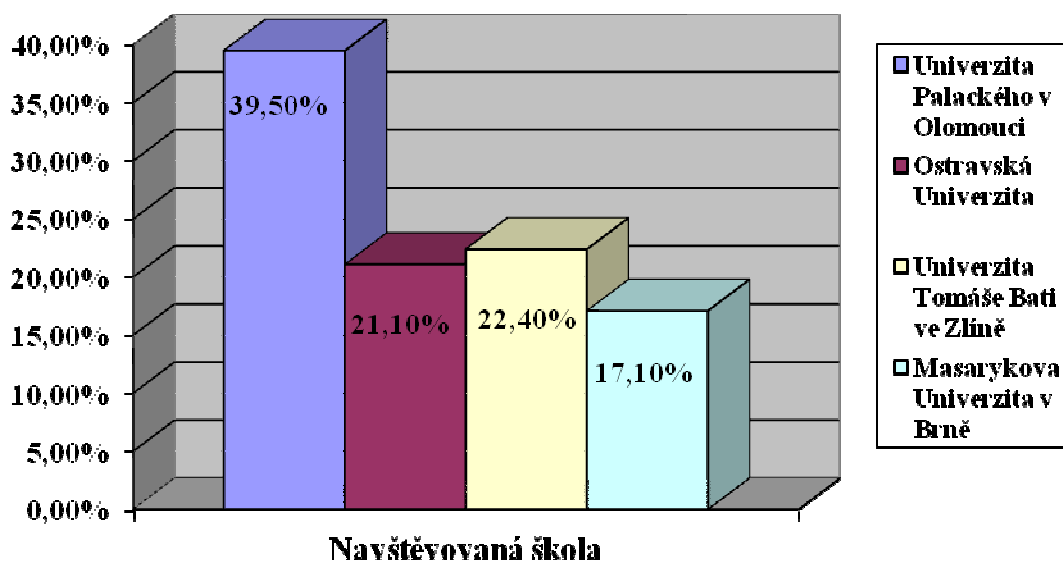
	Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Druhý prezenční	76	50,0	50,0	50,0
Druhý kombinovaný	10	6,6	6,6	56,6
Třetí prezenční	56	36,8	36,8	93,4
Třetí kombinovaný	10	6,6	6,6	100,0
Celkem	152	100,0	100,0	



Graf 21 Navštěvovaný ročník

Tab. 24 Navštěvovaná škola

		Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Platné	Univerzita Palackého v Olomouci	60	39,5	39,5	39,5
	Ostravská Univerzita	32	21,1	21,1	60,5
	Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně	34	22,4	22,4	82,9
	Masarykova Univerzita v Brně	26	17,1	17,1	100,0
	Celkem	152	100,0	100,0	



Graf 22 Navštěvovaná škola

## 6 STATISTICKÉ ZPRACOVÁNÍ

Statistické hypotézy byly testovány na hladině významnosti  $\alpha=0,05$ . Pro každou testovací statistiku byla vypočítána dosažená hladina významnosti (p-value). Nulovou hypotézu zamítáme, je-li dosažená hladina významnosti nižší než předem stanovená hladina významnosti. K výpočtům bylo použito programů Microsoft Excel 2010 a IBM SPSS v. 20.

Test nezávislosti chí-kvadrát pro kontingenční tabulku

Tohoto statistického testu významnosti je možno využít např. v případech, kdy rozhodujeme, zda existuje souvislost (závislost) mezi dvěma jevy, jež byly změřeny na úrovni nominálního (popř. ordinálního) měření (Chráska, 2006, s. 91).

U-test Manna a Whitneyho

Je to neparametrický test, který lze použít v případech, kdy máme rozhodnout, zda dva výběry mohou pocházet ze stejného základního souboru, tj. zda mají stejné rozdělení četnosti (Chráska, 2006, s. 109).

Otázka:

**Existuje vztah mezi potřebou profesionálního uplatnění v oblasti mentorství s tím, zda respondenti byli na praxi vedení mentory?**

**H<sub>0</sub>**: Mezi četnostmi odpovědí na otázku 17 a 9 není závislost

**H<sub>1</sub>**: Mezi četnostmi odpovědí na otázku 17 a 9 je závislost

Ke zjištění vztahu mezi odpověďmi respondentů byl vypočítán test nezávislosti chí-kvadrát. Na základě vypočítaných hodnot ( $\chi^2=0,301$ , stupně volnosti=1, p-value=0,583) nelze na hladině významnosti  $\alpha=0,05$  zamítnout nulovou hypotézu.

**To, zda by respondenti chtěli zastávat pozici mentora, tak nesouvisí s tím, zda pracovali pod vedením mentorů během praxe.**

Tab. 25 Vztah mezi vedením mentorem/přáním být mentorem

		17. Chtěla byste sama zastávat pozici mentora na pracovišti		Celkem
		Ano	Ne	
9. Pracovala jste po celou dobu Vaší odborné praxe pod vedením mentora/ů	Ano	17	18	35
	Ne	63	54	117
Celkem		80	72	152

Otázka

**Existuje rozdíl ve vědomostech o práci mentorů mezi studenty druhého a třetího ročníku?**

**H0:** Mezi bodovým ohodnocením vědomostí studentů druhého a třetího ročníku nejsou rozdíly

**H1:** Mezi bodovým ohodnocením studentů jsou rozdíly

Správné odpovědi na otázky 1,2,3,5,6,18 byly ohodnoceny jedním bodem a nesprávné nula body. Takto mohl každý respondent získat od nuly (žádná otázka nebyla zodpovězena správně) do šesti bodů (všechny otázky byly zodpovězeny správně). Takto vytvořené bodové ohodnocení bylo použito ke zjišťování úrovně vědomostí respondentů. Pro další zpracování byli respondenti rozděleni do dvou skupin - druhý ročník, obsahující prezenční i kombinovanou formu, a třetí ročník, obsahující rovněž prezenční a i kombinovanou formu studia.

Ke zjištění rozdílu mezi vědomostmi byl vypočítán U-test Manna a Whitneyho. **Mezi bodovým ohodnocením respondentů ve druhém a třetím ročníku jsou statisticky významné rozdíly** ( $U=2324,5$ ,  $N_1=86$ ,  $N_2=66$ ,  $p\text{-value}=0,045$ ).

Rozdělení četností jednotlivých ročníků je uvedeno v grafech.

Tab. 26 Souhrn

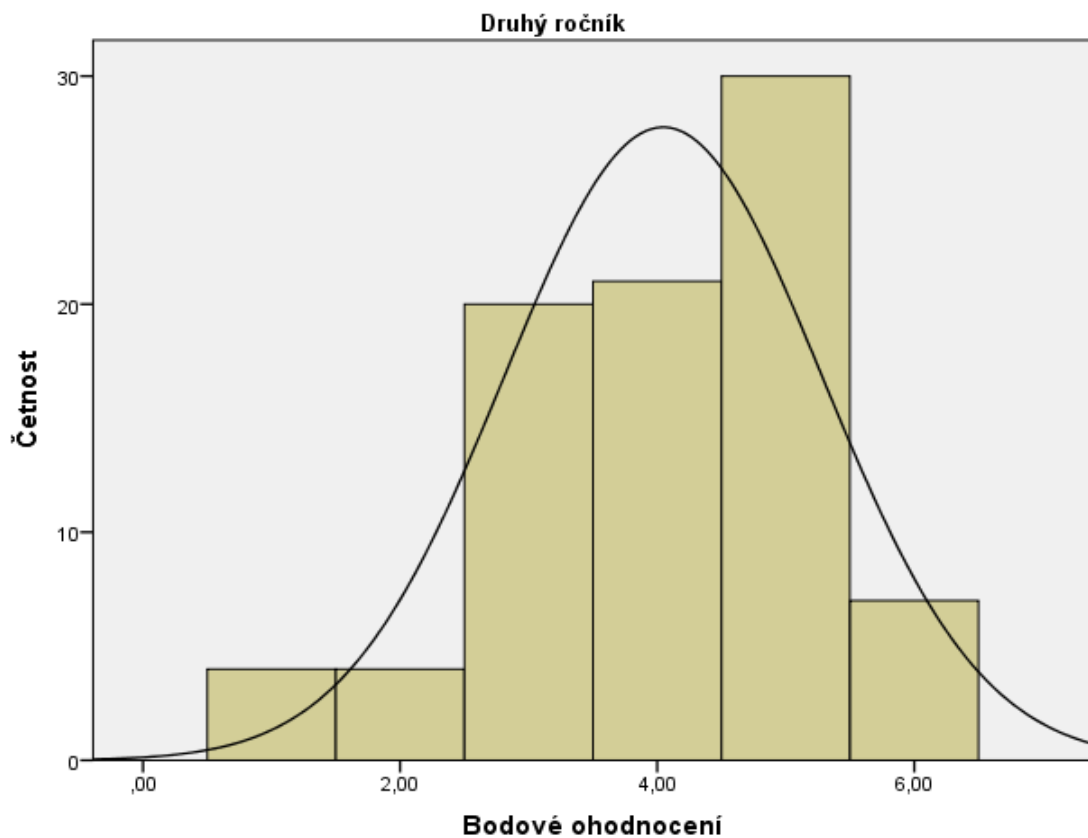
ročník	N
2	86
3	66
Celkem	152

Tab. 27 U test

Mann-Whitney U	2324,500

Tab. 28 Bodové ohodnocení – druhý ročník

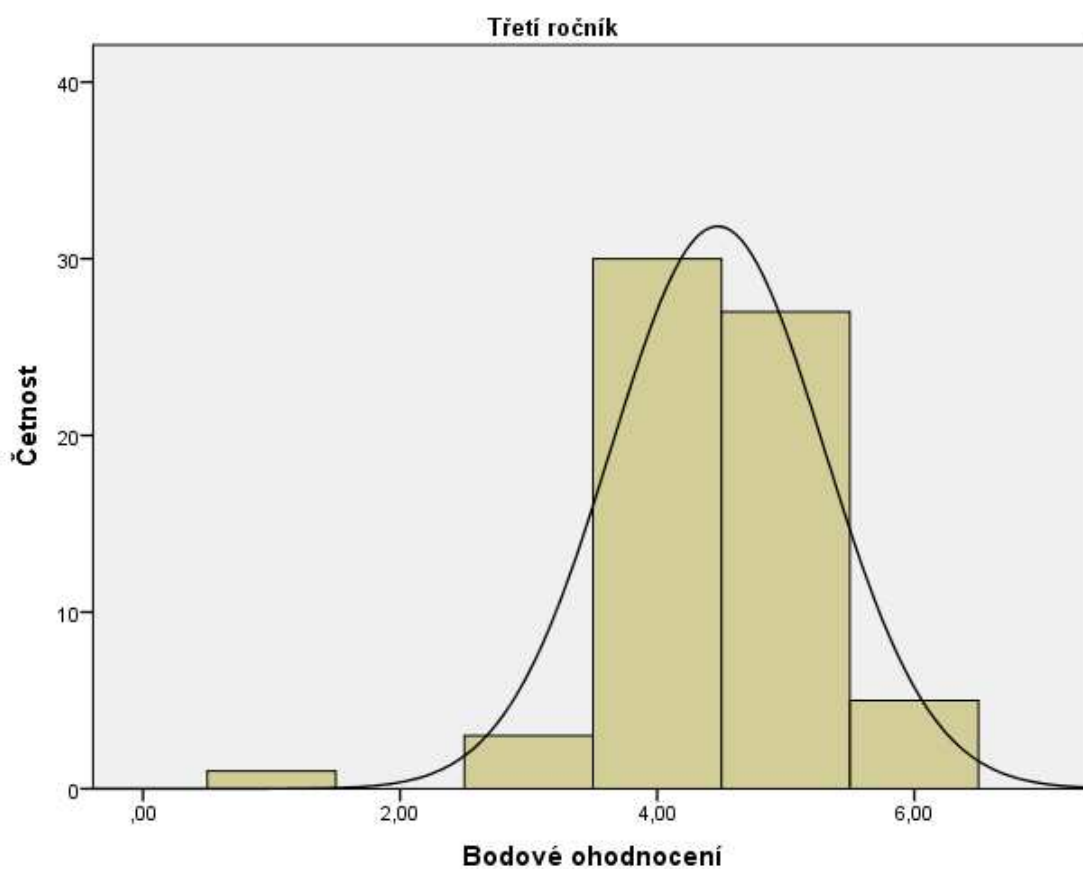
		Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
	1	4	4,7	4,7	4,7
	2	4	4,7	4,7	9,3
	3	20	23,3	23,3	32,6
	4	21	24,4	24,4	57,0
	5	30	34,9	34,9	91,9
	6	7	8,1	8,1	100,0
	Celkem	86	100,0	100,0	



Graf 23 Bodové ohodnocení – druhý ročník

Tab. 29 Bodové ohodnocení – třetí ročník

		Četnost	Relativní četnost (%)	Relativní četnost platných (%)	Kumulativní četnost (%)
Valid	1	1	1,5	1,5	1,5
	2	3	4,5	4,5	6,1
	3	30	45,5	45,5	51,5
	4	27	40,9	40,9	92,4
	5	5	7,6	7,6	100,0
	6	66	100,0	100,0	



Graf 24 Bodové ohodnocení – třetí ročník



## 7 DISKUZE

Průzkumné šetření bylo zaměřeno na zjištění vědomostí a postojů studentek porodní asistence k mentorovi a tutorovi. Dále se zaměřuje na jejich požadavky na povahové vlastnosti mentora a tutora, styl vedení praxe a názoru na odbornost mentora/ky. Výzkum probíhal od ledna do března 2014. Průzkumu se zúčastnilo 160 respondentů z řad studentů. Pro statistické účely bylo vybráno 152 dotazníků, vyřazeno bylo 8 dotazníků pro neúplnost odpovědí.

Z analýzy výsledků průzkumu bylo zjištěno, že nejvíce respondentek bylo z 2. ročníku - 56,6 %, z 3. ročníku se zúčastnilo 33,4 % respondentek. Nejvíce respondentek pocházelo z Univerzity Palackého v Olomouci (39,5 %), 22,1 % respondentek z Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, podobné procentuelní zastoupení měla Ostravská Univerzita v Ostravě. Nejméně respondentek pocházelo z Masarykovy Univerzity v Brně (17,1 %).

Při zaměření na definice pojmů mentor a mentoring studentky porodní asistence odpovídaly uspokojivě. 82,9 % respondentek zná pojem mentor klinické praxe, 94,7 % studentek zná správný význam pojmu mentoring. Také 87,5 %, studentek ví, že mentor je vedený tutorem či garantem oboru.

Rozpor již přišel v legislativní otázce, kde studentky se rozcházely odpověďmi na podmínky a požadavky na vykonávání mentorské funkce. V této otázce byly zvoleny čtyři podobné odpovědi, které by měly prozkoumat pozornost respondentek, zda otázky pečlivě pročítají. V 99,5 % odpovědí jsou studentky přesvědčeny, že mentor/ka musí mít vhodnou přípravu pro výkon mentorského povolání (nejčastěji absolvováním mentorského kurzu), ale 45,4 % studentek se domnívá, že mentorka musí mít nejméně pětiletou praxi u lůžka, kdežto dle legislativy postačí 2letá praxe, kterou zaznačilo 44,1 % respondentek.

Otázka týkající se zjišťování vhodných povahových vlastností mentora již přímo souvisí s tématem diplomové práce. Zde byla možnost označit více odpovědí.

Z vysokého počtu kladných vlastností, které by měly být mentorovi vlastní, vybíraly respondentky nejvíce komunikační schopnosti (96,1 %), empatii (89,5 %), organizační schopnosti (88,2 %), vysoké odborné znalosti (84,2 %). Také řídicí schopnosti zvolilo

poměrně vysoký počet respondentek (75,0 %). Na druhé straně 33 studentek (21,7 %) by rády viděly benevolentní mentorku. Tudíž ideální mentorka by měla mít všechny zmiňované vlastnosti. Toto zjištění koresponduje i s názory studentů z diplomové práce studentky Holcové, 2012, která ve své práci *„Postoj studentů ošetrovatelství a porodní asistence k mentorovi“* také zjistila, že studenti jednotlivých fakult volí v nejvyšším počtu stejné povahové vlastnosti, tedy odbornost, trpělivost a komunikativnost. Rozdílné názory přišly pouze u benevolentnosti, Holcová vysledovala u studentů pouze 9% přání benevolentního mentora oproti nyníjším 33 % zaznamenaných možností.

Také Nikodémová, Hlaváčová a Tomová ve své práci z roku 2010 *„Klinická ošetrovatelská praxe pohledem studentů“* uvádí, že studenti si přejí mentora nejen profesionálního, expertního, kompetentního, ale také lidského, trpělivého, vstřícného, motivujícího (Nikodémová, Hlaváčová, Tomová, 2010, s. 62)

V Nizozemí proběhla studie mezi 119 studenty *„An evaluation of nursing and midwifery sign off mentors, new mentors and nurse lecturers' understanding of the sign off mentor role“*, kdy studentům porodní asistence přidělili sestry školitelky. Studenti po odborné praxi odpovídali na názor a prospěšnost mentorů na pracovišti a naprostá většina studentů se vyjádřila, že mentor na pracovišti je přínosem. Jediné, kde se nacházela rozdílnost názorů, byly odpovědi ohledně vlastností mentora. Zde se 86 % studentů shodlo, že mentor musí být profesionál a odborník ve své profesi. Ale ve velké míře se opakovaly odpovědi, že mentor musí být ohleduplný, ctižádostivý, tolerantní, dobrý pedagog. (Rooke, 2014, s. 43-48)

Při zaměření na rozdíl přístupu porodní asistentky mentorky a porodní asistentky bez mentorského kurzu lze dodat, že 115 (75,30 %) respondentek nezaznamenalo rozdíl v přístupu porodní asistentky s mentorským kurzem a porodní asistentky bez absolvovaného mentorského kurzu. Ale 37 (24,30 %) respondentek zaznamenalo rozdílný přístup mezi porodní asistentkou bez mentorského kurzu a mentorkou k jejich osobě. Respondentky se shodly v tom, že mentorka se studentům více věnuje, je ochotnější, empatičtější, trpělivější než porodní asistentka bez mentorského kurzu.

Podobné výsledky u studentek zaznamenala Vavroušková; 2010, *„Využití mentorského kurzu v práci sestry se studenty v klinické praxi“*, která uvádí, že 37 % respondentek nezaznamenalo rozdíl v chování porodních asistentek, dokonce studentky převážně

uváděly pozitivní hodnocení jak mentorek, tak porodních asistentek bez mentorského kurzu.

Při srovnání poznatků u Holcové, 2012, „*Postoj studentů ošetrovatelství a porodní asistence k mentorovi*“ kde respondentky průzkumu ve více než 60 % případů zaznamenaly rozdíl v přístupu ke studentkám na praxi. Holcová zde uvádí, že respondentky nejvíce poukazyvaly na „překážení a přehlížení“ sestrami bez mentorského kurzu.

Neméně důležitou otázkou průzkumu byl dotaz na postoj studentů k mentorovi, tedy jakému dávají přednost vedení praxe. Z průzkumu vyplynula jednoznačná odpověď, že 100 % respondentek preferuje demokratický styl vedení. Mentorka na souvislé praxi studentky podporuje, povzbuzuje iniciativu, dohlíží, je jí rádce, zkouší, ale i upozorňuje na chyby, či nedostatky.

Toto zjištění koresponduje i s názory studentů z diplomové práce studentky Holcové, 2012, která ve své práci „*Postoj studentů ošetrovatelství a porodní asistence k mentorovi*“ potvrdila v 97 % odpovědí nejvíce preferovaný styl vedení, a to demokratický.

Dle statistického zpracování výsledků a stanovení hypotézy  $H_0$  „*Existuje vztah mezi potřebou profesionálního uplatnění v oblasti mentorství s tím, zda respondenti byli na praxi vedené mentory?*“ bylo potvrzeno, že mezi četnostmi odpovědí na otázku 17 a 9 není závislost.

Respondentky, které odpověděly negativně, že by nechtěly vést studentky na praxi, jsou v rozporu se stanovenými cíli etického kodexu porodní asistentky. Porodní asistentky mnoha různými způsoby rozšiřují a předávají znalosti ve svém oboru. Porodní asistentky se podílejí na formálním vzdělávání a výchově studentek i absolventek porodnických oborů.

Poslední otázkou průzkumu bylo statistické zpracování rozdílů vědomostí mezi studentkami druhého a třetího ročníku jak prezenční i kombinované formy studia. Byla stanovena otázka: „*Existuje rozdíl ve vědomostech o práci mentorů mezi studenty druhého a třetího ročníku?*“ Správné odpovědi na otázky 1,2,3,5,6,18 byly ohodnoceny jedním bodem a nesprávné nula body.

Ke zjištění rozdílu mezi vědomostmi byl vypočítán U-test Manna a Whitneyho, byla potvrzená hypotéza H1: Mezi bodovým ohodnocením studentů jsou rozdíly (graf 23, graf 24). Studentky třetích ročníků vykazovaly větší vědomosti než studentky ročníků druhých.

V závěru dotazníkového šetření byl poskytnut prostor, otevřená otázka, pro sdělení poznatků k dotazníkovému šetření, postřehům z praxe, či k dotazníku samotnému. Tyto postřehy by měly posloužit pro zamyšlení se nad situací s mentory/kami na souvislé praxi v porodní asistenci.

Na poslední otevřenou otázku dotazníku se respondentky vyjádřily následovně:

„Setkala jsem se s mentorkou jen na jednom oddělení, na jiných asi nebyla. Mělo by být více mentorů a mělo by být kontrolováno, zda se opravdu studentům věnují.“ (3. PPA, Zlín)

„Záleží na osobnosti mentora či porodní asistentky. Bude-li mít mentor negativní vlastnosti a porodní asistentka bude vstřícná, ochotná předat své zkušenosti, tak pro mě bude cennější porodní asistentka bez mentorského kurzu.“ (3. PPA, Ostrava)

„Připadala jsem si na praxi tak, jako bych někoho obtěžovala, tak proč tyto porodní asistentky dělají mentorky, když je to očividně nebaví. To za nás studentky dostávají tak vysoké finanční ohodnocení, že nás na sílu musí vést a dát nám to vychutnat se vším všudy...“ (2. PPA Olomouc)

„S praxí na porodním sále jsem byla z přístupu porodních asistentek velice spokojená, přesně takto si představuji vedení souvislé praxe. Má mentorka mi byla neustále k dispozici. Asi jsem měla velké štěstí, když to slyším od ostatních studentek, jak jsou nespokojené.“ (3. PPA, Zlín)

„Ráda bych se stala také mentorkou a ukázala bych těm rádobý mentorkám, jak se má vést studentka porodní asistence. Že toto povolání je poslání a ne, že musím, je mi někdo na obtíž... Všech takových chyb bych se vyvarovala!“ (2. PPA Brno)

„Chci být přínosem pro porodní asistenci a ráda budu dál předávat zkušenosti, které nadobudu praxí.“ (2. KPA Olomouc)

„Obdivuji porodní asistentky mentorky, někdy to s námi mají těžké.“ (3. PPA, Olomouc)

Respondentky se vyjádřily i k samotnému dotazníku:

„Dotazník byl moc dlouhý“(2. PPA, Brno)

„Dotazník je moc těžký, neznám přesně pozici tutora, jen jsem si tipla, ale myslím, že takovéto vědomosti nemáme, nikdo nám nesdělil hodně faktů.“(2. PPA, Ostrava)

„Doufám, že Vám dotazník vyjde a že reakcí na toto šetření bude zkvalitnění výuky porodních asistentek. Budu velmi ráda, když budu vědět, co vše smím a na co mám jako studentka nárok a právo a na koho se obrátit při potížích“ (3. PPA, Olomouc)

„Chci být inspirací pro budoucí generace porodních asistentek.“ (3. PPA, Zlín)

**„Průměrný učitel vypráví.**

**Dobry učitel vysvětluje.**

**Výborný učitel ukazuje.**

**Nejlepší učitel inspiruje.“**

Charles Farrar Browne

## 8 ZÁVĚR

Diplomová práce je koncipovaná jako teoreticko-praktická a zaměřuje se na prezenční i kombinovanou formu pregraduálního vzdělávání porodních asistentek. Teoretická část popisuje vzdělávání porodních asistentek po roce 2002 a podává přehled o osobnosti porodní asistentky, o předpokladech pro výkon povolání, o odborné praxi vedené mentorem a jejích výhodách, a také o nové funkci tutora ve vzdělávacím procesu porodních asistentek.

Empirická část navazuje na poznatky z teoretické části, kde se pomocí dotazníkového šetření podařilo zjistit, zda jsou studenti porodní asistence dostatečně vybaveni vědomostmi týkajícími se znalosti pojmů mentoringu a tutoringu, kompetencemi mentora a tutora a jejich požadovanými vlastnostmi. Také poukázala na spokojenost studentů s praktickým vedením odborné praxe.

Byl stanoven hlavní cíl: **Zjistit vědomosti o mentoringu a tutoringu u studentek druhého a třetího ročníku porodní asistence ve čtyřech krajích ČR**

Odpověď: Mezi bodovým ohodnocením znalostí respondentů ve druhém a třetím ročníku jsou statisticky významné rozdíly.

**Dílčí cíl č. 1: Porovnat zjištěné vědomosti.**

Odpověď:

K porovnání vědomostí posloužily otázky 1, 2, 3, 4, 5, 6, 18, 20.

Znalost pojmu mentor klinické praxe prokázalo 82,9 % respondentek. Znalost pojmu mentoring 98,7 % respondentek. 87,5 % respondentek zná kým je mentor metodicky veden, 72,4 % studentek se orientuje i v oblasti požadovaného vzdělání mentora. Znalostní otázky pomohly odhalit, že respondentky si nejsou jisty v otázce kladení požadavků na porodní asistentku. Pouze 44,1 % respondentek vykazuje znalost v podmínkách způsobilosti porodní asistentky, aby mohla vykonávat funkci mentorky. Také v počtu přidělení studentek jednotlivému mentorovi na určitém oddělení (standardní oddělení X ARO/JIP) měly respondentky rozpory, pouze 34,7 % označilo pravdivé tvrzení.

Studentky porodní asistence umí vysvětlit pojmy mentor, mentoring, ale v oblasti znalosti kompetencí a splnění předpokladů pro vykonávání této funkce v praxi jsou nejisté. Také 25,0 % studentek nezná funkci tutora.

**Dílčí cíl č. 2: Zjistit, zda studentky Porodní asistence zaznamenaly rozdíl v přístupu porodní asistentky a mentorky ke studentkám.**

Odpověď:

U 24,30 % respondentek byl zaznamenán rozdílný přístup mezi porodní asistentkou bez mentorského kurzu porodní asistentkou - mentorkou k jejich osobě.

**Dílčí cíl č. 3: Zjistit preferované vlastnosti mentora a tutora studentkami porodní asistence.**

Odpověď:

Studentky nejvíce preferují u mentora/ky komunikační schopnosti 96,1 %, empatii 89,5 %, organizační schopnosti 88,2 %, vysoké odborné znalosti 84,2 %. Také řídicí schopnosti zvolilo 75,0 %. Ale 21,7 % respondentek zvolilo benevolentnost a 5,9 % respondentek připsalo lidskost a laskavost.

Mezi nejžádanější vlastnosti tutora patří vysoké odborné znalosti 95,4 %, komunikační schopnosti 92,1 %, řídicí schopnosti 88,2 %, organizační schopnosti 84,2 %, také je preferovaný dobrý pedagog a psycholog 77,0 %. Nejméně volenou vlastností tutora byla volena nekompromisnost 17,8 %.

**Dílčí cíl č. 4: Zjistit preferovaný přístup mentora ke studentům.**

Odpověď:

Studenti jednotně odpověděli (100 %), že dávají přednost demokratickému typu vedení výuky a odborné praxe.

**Na základě vyhodnocení dotazníků lze konstatovat, že cíle v kvantitativním průzkumu byly splněny.**

## 9 DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Na základě zjištěných poznatků z dotazníkového šetření vyplynulo, že je potřebné:

- zvýšit informovanost studentek porodní asistence o práci mentora,
- vést studentky porodní asistence k pozitivnímu přístupu k mentorovi a podporovat k absolvování pedagogického vzdělání v kurzu pro mentory,
- zvýšit informovanost studentek porodní asistence o funkci tutora,
- začlenit vysvětlení a výuku pojmů mentor, mentoring, požadavky, právní vymezení, kompetencí mentora již do studia v prvním ročníku porodní asistence,
- začlenit vysvětlení a výuku pojmů tutor, tutoriál, požadavky, právní vymezení, kompetencí, funkci tutora již do studia v prvním ročníku porodní asistence,
- zvýšit počet mentorů klinické praxe v řadách porodních asistentek,
- motivovat porodní asistentky k absolvování kurzu mentora,
- umožnit porodním asistentkám, které mají zájem o práci mentora, další vzdělávání v tomto směru, prohlubovat pedagogickou kvalifikaci,
- zajistit podporu mentorek při vedení studentů ze strany fakulty,
- finančně motivovat mentory za dobré ohodnocení z řad studentů,
- zvýšit povědomí mentorek o funkci tutora na katedře,
- zajistit pravidelné konzultace mentora a tutora před konáním souvislé odborné praxe,
- kontrolovat, zda se mentoři aktivně podílí na vedení studentů na praxi,
- vyhodnocovat a aktivně reagovat na připomínky z řad studentů,
- pravidelně pořádat informativní schůzky zástupců tříd a tutorů k celkovému zhodnocení vstřícnosti, postupů mentorů na praxi.

Z mnohých výzkumů vyplývá, že vedením praxe mentory dochází ke zkvalitnění výuky studentů. Aby toto tvrzení bylo i nadále platné, je důležité, aby mentory byli lidé, kteří mají zájem o vedení studentů. Aby byli nadšení svou prací a chtěli zkušenosti předávat dál a byli schopni autoevaluace ke zlepšení své praxe a činnosti mentora. Povolání mentora je náročné, klade vysoké nároky na odbornost porodní asistentky, ale hlavně na osobnost mentora a psychickou stránku člověka. Nicméně je velmi důležité předávat vědomosti a praktické dovednosti dalším generacím studentů. Odměnou za to je pozitivní pocit, že jako mentor dal do své práce opravdu všechno a zjištění,



že se studenti po absolvování studia rádi vracejí na pracoviště, kde absolvovali praxi pod vedením tohoto mentora a šíří dál pozitivní zážitky z vedení dobrého mentora.

Ty samé podmínky a pravidla platí o práci tutora na fakultě porodní asistence. Tutorem musí být člověk erudovaný, vysoce empatický, ale spravedlivý s pevnými a vysokými morálními zásadami. Tutor je člověk, který je schopen rozlišit poctivou práci mentora nad nekvalitním vedením. Tutor je schopný plně podporovat spolupráci mezi mentorem a studentkou porodní asistence.

Odměnou správného tutora je pozitivní pocit, že student se na něj obrací rád a nemá ostych vyjádřit své vnitřní pocity. Že se na tutora studenti neobrací pouze pro řešení vztahů na pracovišti, ale třeba pro uznání, pochvalu z dobře vykonané souvislé praxe. Ale také proto, že tutor je dobrým rádcem po celou dobu studia budoucích porodních asistentek.

## 10 SOUHRN

Diplomová práce koncipovaná jako teoreticko-praktická, je věnována problematice znalostí studentek druhého a třetího ročníku Porodní asistence o mentorské a tutorské činnosti, znalosti pojmů mentor, mentoring, tutor, tutoring, kompetencí a právního vymezení těchto pojmů. Práce je dále zaměřena na postoj studentek porodní asistence k porodním asistentkám, mentorům a tutorům, kteří je vedou na pracovišti, kde tyto studentky vykonávají souvislou odbornou praxi.

Teoretická část se zabývá historií a legislativou vztahující se k práci porodní asistentky, definici porodní asistentky. Také je věnována pozornost analýze vzdělávání mentorů a porodních asistentek a objasnění pojmu tutor klinické praxe a jeho kompetence v oblasti vzdělávání studentů porodní asistence.

Empirická část navazuje na poznatky z teoretické části, kde se pomocí dotazníkového šetření podařilo zjistit, zda jsou studenti porodní asistence dostatečně vybaveni vědomostmi týkajícími se znalosti pojmů mentoringu a tutoringu, kompetencemi mentora a tutora a jejich požadovanými vlastnostmi. Také poukázala na spokojenost studentů s praktickým vedením odborné praxe, postojích těchto studentek k mentorům a tutorům odborné praxe. Dotazníkové šetření bylo provedeno u studentek druhého a třetího ročníku porodní asistence ve čtyřech krajích České republiky.

## 11 SUMMARY

The thesis conceived as theoretical- practical knowledge is dedicated to the students the second and third year of Midwifery mentoring and mentoring activities , knowledge of concepts mentor, mentoring , tutor, tutoring , skills and the legal definition of these terms . Work is also focused on the attitude of students towards Midwifery midwives , mentors and tutors who lead the workplace where these students engaged in continuous professional practice.

The theoretical part deals with the history and legislation related to the work of midwives , midwives definition and meaning midwifery. Also, attention is paid to the analysis of learning mentors and midwives and clearing of tutor clinical practice and competence in the field of education students Midwifery .

The empirical part builds on the theoretical part, which is managed through a questionnaire survey to determine whether students are adequately equipped midwifery knowledge concerning the knowledge of the concepts of mentoring and tutoring , tutor and mentor competencies and their desired properties. She also pointed to the satisfaction of students with the practical guidance of professional experience, the attitudes of these students to mentors and tutors professional practice. The questionnaire survey was conducted among students of second and third year of midwifery in four regions of the Czech Republic.

## REFERENČNÍ SEZNAM

1. AGGLETON, F., CHALMERS, H. *Nursing Models and Nursing Practice*. London: MacMillan Press LTD, 2000, s. 210. ISBN 0-333-4822-9.
2. AJGLOVÁ, J. Zkušenosti s klinickou výukou mentorů, *Teória, výskum a vzdielávanie v ošetrovatel'stve a v porodnej asistencii*. 1. vyd. Univerzita Komenského v Bratislave, Jesseniova lekárska fakulta v Martine, 2009. s. 339-341. ISBN 978-80-88866-61-9
3. ANASTASSIADOU, H. *Mentorská činnosť v klinickej praxi*. In.: Cesta k profesionálnému ošetrovatel'ství. Sborník příspěvků I. Slezské vědecké konference ošetrovatel'ství s mezinárodní účastí. Slezská univerzita, Opava 2006, s. 5-8. ISBN 80-7248-388-9.
4. ARCHALOUSOVÁ, A. *Metodologie ošetrovatelské praxe s využitím ošetrovatelských teorií a modelů*. 1. vyd. Praha: Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, 2013. 64 s. ISBN 978-80-87023-28-0.
5. AYOOLUWA, O. *Personality and gender type as factors inmentor-protégé relationship: a psychologist's insight*. *IFE Psychologia*. 2011, roč. 20, č. 2, s. 448-468. ISSN: 1117-1421
6. BAREŠOVÁ, A. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: VOX, 2003. 174 s. ISBN 8086324273
7. BOMAN, J.: Passing the torch. *Reflection on Nursing Leadership*. 2000, 26 (3), 35-37.
8. BROOKS, J. 'Women in-between' (): The ambiguous position of the sister tutor. *Nurse Education Today Volume: 27 Issue: 2*, 2007. p. 169-175. ISSN: 0260-6917
9. BRUFFEE, KENNETH A. *"Peer Tutoring and the 'Conversation of Mankind."* Landmark Essays on Writing Centers. Eds. Christina Murphy and Joe Law. Davis, California: Hermagoras Press, 1995. 87-98.
10. BRUMOVSKÁ, T., MÁLKOVÁ, G. *Mentoring: výchova k profesionálnímu dobrovolnictví*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010. 150 s. ISBN 978-80-7367-772-5.
11. BUBENÍKOVÁ, Š. *Kulturní antropologie v porodní asistenci*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2011, 99 s. Diplomová práce.

12. ČESKO. Metodický pokyn k Vyhlášce č.39/2005 Sb. pro studijní obor Porodní asistentka. In: 39/2005 Sb. 2005. Dostupné z: <[http://mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/metodicky-pokyn-porodni-asistentka\\_2304\\_947\\_3.html](http://mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/metodicky-pokyn-porodni-asistentka_2304_947_3.html)>
13. ČESKO. Věstník Ministerstva zdravotnictví České republiky č. 2 (2011), s. 429-443, ISSN 1211-0868
14. ČESKO. Zákon č. 96 ze dne 4. února 2004 o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004. [online] [cit. 2014-3-24]. Dostupné z: <<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=57523&fulltext=&nr=96~2F2004&part=&name=&rpp=15#local-content>>
15. DUŠOVÁ, B.: *Pedagogika a didaktika*. Distanční texty, Ostrava: Ostravská univerzita, 2006. 42 s.
16. GEIST, CH., HARDER, U., STIEFEL, A. *Hebammenkunde*. 4. Auflage, Germany: Hippokrates, 2007. ISBN 998-3-8304-5388-8.
17. GLADKIJ, Ivan, aj. *Management ve zdravotnictví*. 1.vyd. Brno: Computer Press, 2003, 393 s. ISBN 80-7226-996-8.
18. HALMO, R. KUDLOVÁ, P. *Ošetrovateľská praxe vedená mentorem, Teória, výskum a vzdelávanie v ošetrovatel'stve a v porodnej asistencii*. 1. vyd. Univerzita Komenského v Bratislave, Jesseniova lekárska fakulta v Martine, 2009. s. 111-121. ISBN 978-80-88866-61-9
19. HOLCOVÁ, J. *Postoj študentů ošetrovatel'ství a porodní asistence k mentorovi*, Olomouc: Univerzita Palackého, 2012, 60 s. Diplomová práce.
20. HORSKÁ, B. *Supervize jako nástroj růstu pracovníků v pomáhajících profesích*, Brno, Masarykova Univerzita, 2010, 114 s. Diplomová práce.
21. HILLMAN, M.: Mentoring committee. The risc of mentoring. *Annals of the American Psychotherapy Association*. 2001, 4 (1), 27.

22. CHRÁSKA, M. *Úvod do výzkumu v pedagogice*. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006. 168 s. Skripta. ISBN 80-244-1367-1.
23. JAROŠOVÁ, D., DUŠOVÁ, B. *Mentor klinické praxe ošetrovatelství a porodní asistence*. Sociokulturní kontexty v ošetrovatelství a porodní asistenci, příspěvek k podpoře humánnější péče o člověka. Olomouc: Univerzita Palackého, 2006. s. 450-454. ISBN 80-244-1424-4.
24. JAROŠOVÁ, D., DUŠOVÁ, B., VRUBLOVÁ, Y. *Projekt mentor na Zdravotně sociální fakultě Ostravské univerzity*. In KALUŽOVÁ, N., VOLNÁ, J. (ed.). V. Mezinárodní symposium ošetrovatelství. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Zdravotně sociální fakulta, 2006. s. 101-102
25. JAROŠOVÁ, D., DUŠOVÁ, B., VRUBLOVÁ, Y. *Prezentace: Mentor klinické praxe ošetrovatelství a porodní asistence*. Olomouc: Mezinárodní konference ošetrovatelství a porodní asistence, 2006.
26. JARVIS, P.; GIBSON, S., *The teacher practitioner and mentor in nursing, midwifery, health visiting and social services*, 2nd ed., Cheltenham: Nelson Thornes, 2001. 171 s. ISBN 0-7487-3338-8.
27. KRÁTKÁ, A. *Mentorka v praxi aneb jak rozvíjet spolupráci univerzity a nemocnice? Teória, výskum a vzdelávanie v ošetrovatelstve a v porodnej asistencii*. 1. vyd. Univerzita Komenského v Bratislave, Jesseniova lekárska fakulta v Martine, 2009. s. 497-501. ISBN 978-80-88866-61-9
28. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2009. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
29. LAJDOVÁ, A., URÍČKOVÁ, A., ONDRUŠKOVÁ, S. *Význam osobnostních předpokladů při výběru sester mentorek*. *Sestra*. Praha: 2010, roč. 20, č. 2, s. 25-26. ISSN 1210-0404.
30. MCLURKIN, D., L. *Challenges for Supporting the Development of Afterschool Tutors Who Tutor Children With Learning Disabilities*. *New Educator*. 2013, roč. 9, č. 4, s. 346-360. DOI: 10.1080/1547688X.2013.841508.
31. MEDLÍKOVÁ, O. *Lektorské dovednosti: manuál úspěšného lektora*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 168 s. Komunikace. ISBN 978-80-247-3236-7.
32. MURRAY, R., B.: *Mentoring: Perceptions of the process and its significance*. *Journal of Psychological Nursing*. 2002, 40 (4), 42-51.

33. NIKODEMOVÁ, H., HLAVÁČOVÁ, M., TOMOVÁ, Š., Klinická ošetrovatelská praxe pohledem studentů, In *Cesta k modernímu ošetrovatelství XII. Sborník příspěvků z konference*, Motol 2010, s. 62-63, ISBN 978-80-97347-03-4.
34. NOCAR, *E-learning v distančním vzdělávání*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2004. 77 s. ISBN 8024408023
35. Ošetrovatelská praxe a odborná praxe v porodní asistenci. Všeobecná sestra a porodní asistentka, prezenční forma studia, FZV UP Olomouc, Modernizace výuky praktických dovedností studentů FZV a LF UP v Olomouci [online], [2014-03-10], dostupné z:  
<[http://modernizace\\_vyuky.fzvad.upol.cz/downloads/45\\_info\\_praxe\\_fzv\\_fnol.pdf](http://modernizace_vyuky.fzvad.upol.cz/downloads/45_info_praxe_fzv_fnol.pdf)>
36. PATALIAH, B., A. *Mentorship in Nursing. Nursing Journal of India*. 2002, vol. 93, no 6, p. 125.
37. POSPÍŠILOVÁ, A., VRÁNOVÁ, V. Praktická výuka vedená pomocí lektora klinické praxe. In *Diagnóza v ošetrovatelství 2*. ISSN1801-1349, 2008, ročník IV, č. 2, s. 29
38. PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 4., aktualiz. vyd. [i.e. Vyd. 5.]. Praha: Portál, 2008. 322 s. ISBN 978-80-7367-416-8.
39. PUNCH, K., F. *Základy kvantitativního šetření*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7367-381-9.
40. ROOKE, N. An evaluation of nursing and midwifery sign off mentors, new mentors and nurse lecturers' understanding of the sign off mentor role. *Nurse Education In Practice* Volume: 14 Issue: 1 2014. [online] [cit. 2014-03-25] p. 43-48. ISSN: 1471-5953
41. ROZTOČIL, A. a kol. *Porodnictví*. Vyd. 1. Brno: Institut pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví, 2001. 333 s. ISBN 80-7013-339-2.
42. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 7. 9. 2005 o uznávání odborných kvalifikací. In Úřední věstník Evropské unie L 255 ze dne 30. 9. 2005, s. 22—142. [online] [cit. 2014-03-05]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:CS:PDF>>

43. SLOUPOVÁ-BÜRGEROVÁ, H., HUDÁČKOVÁ, A. Význam školních sester/mentorek pro zajištění kvality výuky na klinických pracovištích. *Kontakt* [online] 1-2. 2005, s. 45- 46. [cit. 2014-03-05]. ISSN 1804-7122. Dostupné z: <<http://casopis-zsfju.zsf.jcu.cz/kontakt/administrace/clankyfile/20120321132418583187.pdf>>
44. ŠTROMEROVÁ, Z a kol. *Porodní asistentkou krok za krokem: praktický rádce pro porodní asistentky (a zvědavé rodiče)*. Vyd. 1. Praha: Argo, 2010. 313 s. ISBN 978-80-257-0324-3.
45. VAVROUŠKOVÁ, M., *Využití mentorského kurzu v práci sestry se studenty v klinické praxi*, Pardubice, Univerzita v Pardubicích, Fakulta zdravotnických studií, 2010, 60 s. Diplomová práce.
46. VRÁNOVÁ, V. *Historie babictví a současnost porodní asistence*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007. 203 s. Monografie. ISBN 978-80-244-1764-6.
47. VRÁNOVÁ, V. Mentor klinické praxe. In *Diagnóza*, 2006, ročník II, 2006. č. 1, s. 6, ISSN 1801-1349
48. VRÁNOVÁ, V. *Porodní asistence I.: (žena s fyziologickým těhotenstvím, porodem a novorozencem v péči porodní asistentky)*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2011. 149 s. Skripta. ISBN 978-80-244-2917-5.
49. VRÁNOVÁ, V. a kol. *Porodní asistence II.: (základní dovednosti porodní asistentky, odborná praxe v porodní asistenci)*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. 115, xiv s. Skripta. ISBN 978-80-244-3854-2.
50. VRÁNOVÁ, V. Porodní asistence v České republice, *Kontakt*, Roč. 10, 2008. č. 1, s. 38-44, ISSN 1212-4117
51. VRÁTNÁ, R. *Mentoring ve Fakultní nemocnici Ostrava – porovnání znalostí úrovně mentorů a studentů o mentorské činnosti*, Olomouc: Univerzita Palackého, 2012, 92 s. Diplomová práce.
52. VRUBLOVÁ, Y. *Průvodce mentora klinické praxe*, Studijní program Ošetřovatelství, ZSF Ostravské univerzity, Ostrava, 41 s.[online], [cit. 2014-03-10].



53. WHO. *Strategické dokumenty pro všeobecné sestry a porodní asistentky 1*. Praha: MZ ČR, 2000. 95 s. ISBN 80-85047-20-9.
54. WHO. *Strategické dokumenty pro všeobecné sestry a porodní asistentky 2*. Praha: MZ ČR, 2002. 271 s. ISBN 80-85047-21-7.
55. WILLIAMS B, FRENCH J, BROWN T. Can interprofessional education DVD simulations provide an alternative method for clinical placements in nursing? *Nurse Educ Today*. 2012; 29(6):666-70.
56. ZELENÍKOVÁ, R., ŠRUBAŘOVÁ, V. Hodnocení mentorů z pohledu studentů ošetrovatelství. *Kontakt* [online]. 14-2 2012, s. 137–144. [cit. 2014-03-05]. ISSN 1804-7122. Dostupné z: <http://casopis-zsfju.zsf.jcu.cz/kontakt/administrace/clankyfile/20120620085610702412.pdf>
57. ZELINKOVÁ, J. Péče o novorozence v rukou porodní asistentky. Brno, 2009. Masarykova univerzita Brno, Lékařská fakulta, katedra porodní asistence. 62 s. Bakalářská práce.
58. Mentor v klinické praxi v ošetrovatelství a porodní asistenci, projekt, [online]. [cit. 2014-3-15]. Dostupné z: <http://projekty.osu.cz/mentor/index.html>
59. Technická univerzita v Liberci, *Certifikovaný kurz „Celoživotní vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků – SPECIFIKA PRÁCE SESTRY MANAŽERKY“* [online]. [cit. 2014-03-15]. Dostupné z: <http://www.uzs.tul.cz/cs/aktualni/otevren-certifikovany-kurz-2014>
60. <http://asistentky.porodnice.cz/node/1159>
61. [http://www.eamos.cz/amos/kat\\_ped/externi/kat\\_ped\\_33136/10.doc](http://www.eamos.cz/amos/kat_ped/externi/kat_ped_33136/10.doc).
62. [www.ckpa.cz](http://www.ckpa.cz)
63. [www.cnns.cz](http://www.cnns.cz)
64. [www.unipa.cz](http://www.unipa.cz)

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Význam slova mentor .....	47
Tabulka 2 Definice pojmu mentoring.....	48
Tabulka 3 Metodické řízení mentora .....	49
Tabulka 4 Vzdělání mentora .....	50
Tabulka 5 Požadavky na mentora.....	52
Tabulka 6 Vedení studentů mentorem.....	53
Tabulka 7 Kompetence mentora/ky odborné praxe.....	54
Tabulka 8 Preferované vlastnosti mentora.....	56
Tabulka 9 Odborná praxe pod vedení mentora.....	57
Tabulka 10 Praxe bez přiděleného mentora.....	58
Tabulka 11 Postrádání mentora na praxi.....	59
Tabulka 12 Vedení jedním mentorem po dobu souvislé praxe.....	59
Tabulka 13 Rozdíl v přístupu porodní asistentky/mentorky.....	61
Tabulka 14 Porodní asistentky- mentorky na porodním sále.....	62
Tabulka 15 Hodnocení souvislé praxe.....	63
Tabulka 16 Sdělení hodnocení odborné praxe.....	64
Tabulka 17 Příležitost mentorství.....	65
Tabulka 18 Pracovní vztah mentor - tutor.....	65
Tabulka 19 Vlastnosti tutora.....	67
Tabulka 20 Kompetence tutora.....	68
Tabulka 21 Pomoc tutora.....	70
Tabulka 22 Preferovaný styl vedení.....	71
Tabulka 23 Absolvovaný ročník.....	71

Tabulka 24 Navštěvovaná škola.....	72
Tabulka 25 Vztah mezi vedením mentorem/přáním být mentorem.....	74
Tabulka 26 Souhrn.....	74
Tabulka 27 U-test.....	75
Tabulka 28 Bodové ohodnocení – druhý ročník.....	75
Tabulka 29 Bodové ohodnocení – třetí ročník.....	76

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Význam slova mentor .....	48
Graf 2 Definice pojmu mentoring .....	49
Graf 3 Metodické řízení mentora .....	50
Graf 4 Vzdělání mentora .....	51
Graf 5 Požadavky na mentora.....	52
Graf 6 Vedení studentů mentorem.....	53
Graf 7 Kompetence mentora/ky odborné praxe.....	55
Graf 8 Preferované vlastnosti mentora.....	56
Graf 9 Odborná praxe pod vedení mentora.....	57
Graf 10 Praxe bez přiděleného mentora.....	58
Graf 11 Postrádání mentora na praxi.....	59
Graf 12 Vedení jedním mentorem po dobu souvislé praxe.....	60
Graf 13 Rozdíl v přístupu porodní asistentky/mentorky.....	61
Graf 14 Porodní asistentky - mentorky na porodním sále.....	62
Graf 15 Hodnocení souvislé praxe.....	63
Graf 16 Příležitost mentorství.....	65
Graf 17 Pracovní vztah mentor - tutor.....	66
Graf 18 Vlastnosti tutora.....	67
Graf 19 Kompetence tutora.....	69
Graf 20 Pomoc tutora.....	70
Graf 21 Absolvovaný ročník.....	71
Graf 22 Navštěvovaná škola.....	72
Graf 23 Bodové ohodnocení – druhý ročník.....	75

Graf 23 Bodové ohodnocení – třetí ročník.....	76
---	----

## SEZNAM ZKRATEK

ARO	Anesteziologicko – resuscitační oddělení
AVPO	Asociace veřejně prospěšných organizací
Bc.	Bakalář
CVC	Centrální venózní katétr
ČAS	Česká asociace sester
ČAPA	Česká asociace porodních asistentek
ČKPA	Česká konfederace porodních asistentek
ČR	Česká Republika
ČSPA	Česká společnost porodních asistentek
ČSS	Česká společnost sester
ČŽL	České ženské lobby
EMA	Evropské asociace porodních asistentek
EU	Evropská Unie
f	relativní četnost
FHS	Fakulta humanitních studií
FIGO	Mezinárodní federace gynekologů a porodníků
FZV	Fakulta zdravotních věd
ICM	Mezinárodní konfederace porodních asistentek
JIP	Jednotka intenzivní péče
KPA	Kombinovaná forma porodní asistence
LF	Lékařská fakulta
Mgr.	Magister
MZČR	Ministerstvo zdravotnictví České republiky

n	celková četnost
$n_i$	absolutní četnost
NIC	Klasifikace ošetrovatelských intervencí
NOC	Klasifikace výsledků ošetrovatelské péče
OL	Olomouc
OU	Ostravská Univerzita
PPA	Prezenční forma porodní asistence
SZŠ	Střední zdravotnická škola
UNIPA	Unie porodních asistentek
UP	Univerzita Palackého
UPA	Ústav porodní asistence
UTB	Univerzita Tomáše Bati
VOŠZ	Vyšší odborná zdravotnická škola
VŠ	Vysoká škola
WHO	Světová zdravotnická organizace

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha 1 Tisková zpráva MZČR

Příloha 2 Dokumentace – hodnocení odborné praxe

Příloha 3 Povolení průzkumného šetření na Univerzitě Palackého v Olomouci

Příloha 4 Povolení průzkumného šetření na Ostravské Univerzitě

Příloha 5 Povolení průzkumného šetření na Univerzitě Tomáš Bati ve Zlíně

Příloha 6 Povolení průzkumného šetření na Masarykově Univerzitě v Brně

Příloha 7 Dotazník pro studentky



12. 3. 2014

Zástupkyně profesních sdružení porodních asistentek podepsaly memorandum  
o spolupráci

Dnes (12. 3. 2014) se na půdě Ministerstva zdravotnictví ČR uskutečnilo pracovní jednání zástupců profesních sdružení porodních asistentek (Česká konfederace porodních asistentek, Unie porodních asistentek, Česká společnost porodních asistentek a Gynekologicko-porodnická sekce České asociace sester). Za Ministerstvo zdravotnictví se schůzky zúčastnila hlavní sestra ČR Alena Šmídová.

Výstupem tohoto jednání je podpis memoranda o spolupráci, které odsouhlasily zástupkyně všech čtyř sdružení. „Jsem velice ráda, že se nám podařilo dohodnout se na společných cílech a v memorandu spatřuji první krok k navázání úspěšné a dlouhodobé spolupráce,“ říká Alena Šmídová. V memorandu se mimo jiné hovoří o potřebě vytvoření koncepce porodní asistence, dále o nutnosti úpravy pregraduálního a postgraduálního vzdělávání porodních asistentek nebo zajištění spolupráce s ministerstvem zdravotnictví při úpravě legislativy spojené s výkonem povolání porodní asistentky.



Podpis memoranda, zleva: Mgr. Ludmila Lukešová (Česká společnost porodních asistentek), Ivana Königsmarková (Unie porodních asistentek), Mgr. Věra Vránová (Česká konfederace porodních asistentek), Ph.D., Mgr. Alena Šindelářová (Gynekologicko-porodnická sekce České asociace sester)



Příloha č.3

Bc. Jana Protivánková, DiS.  
Brněnská 46  
Olomouc, 779 00

Mgr. Věra Vránová, Ph.D.  
přednostka ústavu Porodní asistence  
Univerzita Palackého v Olomouci

**Věc: Žádost o povolení průzkumného šetření na Ústavu Porodní asistence na Univerzitě Palackého v Olomouci**

V ážená paní doktorko,  
Jmenuji se Jana Protivánková, jsem studentkou druhého ročníku oboru Učitelství odborných předmětů pro zdravotnické školy na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého.

Pod vedením paní Mgr. Věry Vránové, PhD. zpracovávám diplomovou práci na téma: **"Role mentora a tutora v bakalářském studijním programu Porodní asistence. Vliv na kvalitu a úroveň odborné praxe v porodní asistenci z pohledu studentů"**.

Toto průzkumné šetření je velmi důležité součástí pro úspěšné ukončení studia na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v oboru Učitelství odborných předmětů pro zdravotnické školy.

Výsledky budou zpracovány anonymně a použity pouze pro účel mé diplomové práce. Prosím o umožnění distribuce dále přiloženého dotazníku studentkám porodní asistence druhého a třetího ročníku prezenční i kombinované formy. Vyplnění dotazníku by nemělo zabrat déle než 15 minut.

Děkuji za ochotu a spolupráci,  
Jana Protivánková



.....  
V Olomouci dne 17. 2. 2014

Vyjádření přednostky ústavu:.....



#### Příloha č. 4

Emailové potvrzení LF Ostravská Univerzita, Ústav ošetřovatelství a porodní asistence

Re: Žádost o povolení průzkumného šetření

Odesílatel **Darja Jarosova**

Adresát **jana.protivankova@upol.cz**

Kopie **Yvetta Vrublova**

Datum **15.2.2014 13:00**

Dobry den,

souhlasim se sberem dat pro Vas výzkum v ramci diplomove práce. V příloze zasílám rozvrh hodin 2. roc. porodnich asistentek. V ucebnach oznacenyh písmenem X nebude možné provádět sber dat; v ucebnach oznacenyh Z po domluve s garantem oboru. Studenti tretihho rocniku jsou po cely letni semestr na praxich v ruznych zdravotnických zarizenich. Pro domluvu konkretniho terminu sberu dat u druhých rocniku, kontaktujte, prosim, garanta oboru doc. Vrublovou ([yvetta.vrublova@osu.cz](mailto:yvetta.vrublova@osu.cz)).

S pozdravem,  
darja jarosova

doc. PhDr. Darja Jarošová, Ph.D.  
proděkanka pro zahraniční vztahy LF OU  
vedoucí Ústavu ošetřovatelství a porodní asistence  
Lékařská fakulta Ostravské univerzity  
Syllabova 19  
703 00 Ostrava-Zábřeh  
<http://lf.osu.cz/uom/> <http://www.osu.cz>

Ass. Prof. Darja Jarosova, RN. MSc. PhD.  
Head of Department of Nursing and Midwifery  
Vice-Dean for Foreign Affairs  
Faculty of Medicine University of Ostrava  
Syllabova 19  
703 00 Ostrava-Zabreh  
Czech Republic

phone: +420/597091600, +420/775761558

fax: +420/596635998

e-mail: [Darja.Jarosova@osu.cz](mailto:Darja.Jarosova@osu.cz)

<http://lf.osu.eu/uom/> <http://www.osu.cz/>

Jana Protivánková<[jana.protivankova@upol.cz](mailto:jana.protivankova@upol.cz)> 14.2.2014 22:46 >>>

Vážená paní docentko,

jmenuji se Jana Protivánková, jsem studentkou druhého ročníku kombinované formy učitelství zdravotnických předmětů pro SZŠ a VOZŠ na Univerzitě Palackého v Olomouci.

Pod vedením paní Mgr. Věry Vránové, PhD. zpracovávám diplomovou práci na

téma: „Role mentora a tutora v bakalářském studijním programu Porodní asistence. Vliv na kvalitu a úroveň odborné praxe v porodní asistenci z pohledu studentů“.

Toto průzkumné šetření je velmi důležité pro úspěšné ukončení studia na UP již výše zmíněného oboru.

Dotazník bych ráda osobně distribuovala mezi studenty porodní asistence druhých a třetích ročníků, jak prezenčního, tak kombinovaného studia. Dotazník bych distribuovala po předchozí domluvě s Vámi a mluvčími

těchto tříd.

Výsledky budou zpracovány anonymně a použity pro účel diplomové práce.

Touto cestou Vás žádám zda bych mohla toto průzkumné šetření u porodních asistentek provést. Na koho se obrátit, či sdělení termínu, kdy bych mohla dotazníky rozdat, abych Vám nenarušovala rozvrh hodin. (Zda je možné i ve výuce, dotazník nezabere více než 15 minut)

Vypracovanou práci s výsledky Vám ráda poskytnu.

V příloze posílám výše uvedený anonymní dotazník, jsou zde uvedené i cíle tohoto šetření.

Děkuji za ochotu.

S pozdravem Jana Protivánková

Příloha č. 5

Emailové potvrzení FHS Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Re: Žádost o povolení průzkumného šetření

Odesílatel **Ludmila Reslerová** +

Adresát **Jana Protivánková** +

Datum **17.2.2014 15:33**

Vážená diplomantko,  
jsem ochotná Vaše dotazníky vytisknout a předat k vyplnění studentkám v oboru PA.

1. ročník - studentky půjdou na praxi až poslední 4 týdny v semestru (od 22. 4. 2014) a zatím nemají s vedením odborných praxí mentorkami žádné zkušenosti, takže tyto studentky bych asi vynechala (rozhodněte se sama).
2. ročník právě vykonává odbornou praxi - ukončení 28. 2. 2014 - od 3. 3. 2014 lze zahájit rozdávání dotazníků.
3. ročník - studentky jsou přítomny ve výuce, požádám a vyplnění dotazníků co nejdříve.

Pokud mi sdělíte adresu, vyplněné dotazníky Vám zašlu poštou.

Ludmila Reslerová

## Příloha č. 6

Emailové potvrzení LF Masarykova Univerzita v Brně

Žádost o povolení průzkumného šetření

Odesílatel [icrha@fnbrno.cz](mailto:icrha@fnbrno.cz)

Adresát [Jana Protivánková](mailto:Jana.Protivankova@upol.cz)

Kopie [btrojan@med.muni.cz](mailto:btrojan@med.muni.cz), [rwilhelm@med.muni.cz](mailto:rwilhelm@med.muni.cz)

Datum 17.2.2014 9:49

Dobrý den,  
navrhované šetření je možné, postup prosím upřesněte přímo s kolegyněmi, kterým posílám v kopii. Přiložený dotazník se bohužel nepodařilo otevřít nikomu z nás.

S pozdravem,  
I.Crha

Žádost o povolení průzkumného šetření

Odesílatel [Radka Wilhelmová](mailto:Radka.Wilhelmova@upol.cz)

Adresát [Jana Protivánková](mailto:Jana.Protivankova@upol.cz)

Datum 7.3.2014 10:46

Dobrý den,

rozhodnutí o metodickém postupu je naprosto ve Vaší kompetenci a dohodě s vedoucí práce. Já jsem Vám sdělila pouze svůj postřeh, který ovlivní to, co zjistíte dost významným způsobem.

Dotazníky si zde můžete rozdat, problém je pouze v tom, že v jednom termínu nebudou současně na katedře oba požadované ročníky. Druhý ročník je na katedře přítomen od příštího týdne každý čtvrtek cca od 8:00 do 16:00 hodin. Výuka třetího ročníku v tomto semestru na katedře neprobíhá (jsou v kampuse a na klinice) - mohla bych Vám poskytnout jejich mailovou adresu.

S pozdravem  
Radka Wilhelmová

-----Original Message-----

From: Jana Protivánková [mailto:[jana.protivankova@upol.cz](mailto:jana.protivankova@upol.cz)]

Sent: Thursday, February 27, 2014 11:07 PM

To: Radka Wilhelmová

Subject: RE: Odp: Žádost o povolení průzkumného šetření

Dobrý večer paní doktorko,

probrala jsem Vaše připomínky s vedoucí diplomové práce. Tak i přesto jsem chtěla poprosit, zda bych mohla tento dotazník distribuovat mezi studentky druhého a třetího ročníku porodní asistence beze změny otázek či cílové skupiny dotazovaných.

Ve vyhodnocení dotazníků budu více přihlížet k otázkám vhodnějším studentkám.

Dalším důvodem ponechat otázky již v tomto znění je, že velkou část dotazníků mám již vyplněnou a připravenou k hodnocení.

Doufám, že vás tímto nijak neurazím a distribuci dotazníků mi umožníte.

Prosím o sdělení Vám vhodného data, popř. hodiny, kdybych mohla dotazníky distribuovat. Zda bych Vám mohla "narušit" výuku.

Děkuji, s pozdravem Jana Protivánková

Dne 18.2.2014 9:39, Radka Wilhelmová napsal:  
Dobrý den paní bakalářko,

po prostudování Vašeho dotazníku jsme se s kolegyní shodly na následujícím:

- otázky č. 1-7 a 18 a 20 nejsou formulovány pro cílovou skupinu studentek, ale spíše pro ty, kdo organizují odbornou praxi, či se na její organizaci podílejí (doporučujeme přeformulovat dotazník nebo změnit cílovou skupinu na PA a management nemocnice);
- ostatní otázky bychom mohly studentkám předat k vyplnění.

Dejte vědět, jak jste se rozhodla.

Přeji Vám hezký den.  
S pozdravem R. Wilhelmová



## Příloha č. 7

Vážené studentky/porodní asistentky bakalářského studijního programu Porodní asistence.

Jmenuji se Jana Protivánková, jsem studentkou oboru Učitelství odborných zdravotnických předmětů pro střední a vyšší zdravotnické školy na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci. Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění anonymního dotazníku, který se stane součástí diplomové práce na téma „Role mentora a tutora v bakalářském studijním programu Porodní asistence. Vliv na kvalitu a úroveň odborné praxe v porodní asistenci z pohledu studentů“.

Prosím o vyplnění tohoto dotazníku a vyjádření Vašich podnětů, připomínek a dalších nápadů, které by mohly přispět ke zvýšení profesionální úrovně praktického vzdělávání. Správné odpovědi, v jednotlivých položkách dotazníku zakroužkujte. V otázkách číslo 7, 8, 19, 20 je možné zakroužkovat více nabízených odpovědí. Poslední položka se zaměřuje

na Váš konkrétní názor, připomínky a podmínky.

Předem děkuji za ochotu a čas strávený při vyplňování dotazníku.

Bc. Jana Protivánková, DiS.

### 1. Označte pravdivý význam slova mentor klinické praxe.

- € Zkušený odborník ve své profesi (registrovaná porodní asistentka), který absolvoval kurz „Mentor klinické praxe“ a vede odbornou praxi studentů na jednom z akreditovaných pracovišť zdravotnického zařízení, kde se uskutečňuje praktická výuka.
- € Zkušený odborník ve své profesi (registrovaná porodní asistentka), pracující na oddělení déle než 5 let, který vede odbornou praxi na jednom z akreditovaných pracovišť.
- € Zkušený odborník ve své profesi (registrovaná porodní asistentka), pracující na oddělení déle než 10 let, který vede odbornou praxi na jednom z akreditovaných pracovišť.

2. Označte správnou definici pojmu mentoring.

- € Proces, kde školená a zkušená osoba nedobrovolně, příkazem podporuje, pomáhá a předává zkušenosti méně zkušené osobě
- € Proces, při němž speciálně vybraná, školená a zkušená osoba dobrovolně podporuje, pomáhá a předává zkušenosti méně zkušené osobě.
- € Proces, kde školená a zkušená osoba vyhodnocuje praktické dovednosti porodních asistentek, dle jejího hodnocení se snižuje či zvyšuje finanční ohodnocení zaměstnanců

3. Kým je mentor/ka metodicky řízen?

- € Garantem či tutorem odborné praxe v porodní asistenci.
- € Vrchní porodní asistentka oddělení.
- € Přednostou kliniky, či primářem oddělení.

4. Jaké minimální vzdělání by, podle Vás, měl mít mentor/ka?

- € střední zdravotnickou školu
- € vyšší odbornou školu zdravotnickou
- € vysokou školu bakalářského studijního programu
- € vysokou školu magisterského studijního programu
- € na vzdělání nezáleží
- € jiné (prosím uveďte)

.....  
.....  
.....

5. Jaké jsou kladeny požadavky na mentora/ku, aby mohl/a vykonávat tuto roli?

- € Má min. 2 roky praxe v oboru, je odborníkem se způsobilostí k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu a má vhodnou přípravu pro roli vyučujícího.
- € Má min. 5 let praxe v oboru, je odborníkem se způsobilostí k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu a má vhodnou přípravu pro roli vyučujícího.

- € Má min. 5 let praxe v oboru, je odborníkem se způsobilostí k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu a má vhodnou přípravu pro roli vyučujícího.
- € Má min. 2 roky praxe v oboru, je odborníkem se způsobilostí k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu a nemá vhodnou přípravu pro roli vyučujícího.

6. Kolik studentů mentor/ka klinické praxe může vést dle Metodického pokynu k Vyhlášce č.39/2005 Sb. pro studijní obor Porodní asistentka:

- € Max. 3 studentky na lůžkovém pracovišti nebo ambulantním zařízení, max. 2 studentky na porodním sále, JIP/ARO a operačním sále.
- € Max. 5 studentek na lůžkovém pracovišti nebo ambulantním zařízení, max. 3 studentky na porodním sále, JIP/ARO a operačním sále.
- € Max. 2 studentky na lůžkovém pracovišti nebo ambulantním zařízení a 1 studentku na porodním sále, JIP/ARO a operačním sále.

7. Uveďte správné kompetence mentora/ky odborné praxe v porodní asistenci (možno označit více odpovědí):

- € Přiděluje studujícím vhodné klientky /pacientky s ohledem na jejich vědomosti a dovednosti.
- € Rozděluje ve spolupráci s vedoucí porodní asistentkou/staniční sestrou studující do směn.
- € Kontroluje a eviduje docházku studujících a zaznamenává splněné výkony, popřípadě počet hodin.
- € Průběžně si ověřuje znalosti a dovednosti studujících. Hodnotí studentky/ty individuálně dle kritérií stanovených vzdělávací institucí; vždy sděluje pokroky studentky/studenta a případné konkrétní nedostatky při hodnocení.
- € Účastní se závěrečného hodnocení odborné praxe studujících s pracovníky fakulty (katedry, ústavu) vysokých škol.
- € Provádí zápisy do Záznamníku výkonů praxe (Logbooku) studenta/ky.

- € Nepovolí vykonávání odborné praxe u studujících nesplňujících požadavky vymezené pracovními předpisy (vliv alkoholu a omamných látek, zřetelná únava a nedostatek spánku, zdravotní problém bránící vykonávat odbornou praxi).
- € Podle potřeby domlouvá se studujícím náhradu odborné praxe.
- € Nic z toho mentor nedělá.
- € Jiné, vypište  
.....  
.....  
.....  
.....

8. Jaké vlastnosti by měl mentor/ka mít? (možno označit více odpovědí)

- € vysoké odborné znalosti
- € komunikační schopnosti
- € znalosti z psychologie a pedagogiky
- € organizační schopnosti
- € řídicí schopnosti
- € empatii
- € kreativitu
- € benevolentnost
- € zásadovost
- € nekompromisnost
- € jiné, vypište  
.....  
.....  
.....  
.....

9. Pracovala jste po celou dobu Vaší odborné praxe pod vedením mentora/ů?

- € ano
- € ne, vedly mě i porodní asistentky bez mentorského kurzu

10. Byli jste na odborné praxi na oddělení, na kterém Vám mentor/ka nebyl přidělen?

€ ne

€ ano, prosím vypište, o které oddělení se jednalo

.....  
.....  
.....

11. Pokud Vás na oddělení nevedl mentor/ka klinické praxe, chybělo Vám toto vedení?

€ ano, vypište v čem

.....  
.....  
.....

€ ne, vyhovovala mi samostatnost

12. Vedl Vás po celou dobu Vaší souvislé odborné praxe na porodním sále jeden mentor/ka (ve všech Vašich službách)?

€ Ano

€ Ne

13. Zaznamenala jste rozdíl v přístupu porodní asistentky bez mentorského kurzu a mentora/ky k Vám?

€ Ano, zaznamenala jsem nejméně jednou rozdíl v přístupu.

€ Ne, porodní asistentky bez mentorského kurzu i mentorky přistupovaly stejně

Pokud Ano, prosím popište rozdíl v přístupu, popř. popište jednotlivé situace, které se odehrály.

.....  
.....  
.....  
.....

14. Myslíte, že by na porodním sále měly pracovat pouze porodní asistentky s absolvovaným mentorským kurzem?

€ Ano, proč?

.....  
.....  
.....  
.....

€ Ne, proč?

.....  
.....  
.....  
.....

15. Hodnotily Vás mentorky na odborné praxi?

€ Ano, hodnocení mi bylo sděleno.

€ Ano, ale hodnocení mi nebylo sděleno.

€ Ne, mentorky mě nehodnotily.

16. Pokud mentorky hodnotily a nesdělily hodnocení, chtěla byste vidět své hodnocení?

€ Ano, chtěla.

€ Ne, zjistím to u závěrečného hodnocení ve škole.

17. Chtěla byste sama zastávat pozici mentora na pracovišti?

€ Ano, proč?

.....  
.....  
.....  
.....

€ Ne, proč?

.....  
.....  
.....  
.....

18. Uveďte správné tvrzení.

€ Mentor a tutor jsou na stejné pracovní pozici.

€ Mentor je pracovně podřízený tutorovi.

€ Tutor je pracovně podřízený mentorovi.

19. Jaké vlastnosti by měl tutor mít? (možno označit více odpovědí)

€ vysoké odborné znalosti

€ komunikační schopnosti,

€ znalosti z psychologie a pedagogiky

€ organizační schopnosti

€ řídicí schopnosti

€ empatii

€ kreativitu

€ benevolentnost

€ zásadovost

€ nekompromisnost

€ počítačový specialista

€ jiné, vypište

.....  
.....  
.....  
.....

20. Uveďte správné kompetence tutora (možno označit více odpovědí)

€ Podílí se na přípravě studijní smlouvy mezi studentem, mentorem a tutorem.

- € Spolu s mentorem se podílí na hodnocení studenta a jeho ošetrovatelskou dokumentací za každou vykonanou praxi.
- € Spolu s mentorem zajišťuje organizaci praktické zkoušky z odborné praxe.
- € Spolu s mentorem vede praktickou zkoušku za účasti pracovníka FZV, a podílí se na klasifikaci.
- € Je kompetentní řešit rozpory mezi studentem a mentorem.
- € Přiděluje studentům mentory.
- € Kontroluje a eviduje docházku studujících a zaznamenává splněné výkony, popřípadě počet hodin.
- € Nic z toho tutor nedělá, je pouze e-learningový učitel.
- € Jiné, vypište

.....

.....

.....

.....

21. Jak často jste vyhledali pomoc u tutora?

- € Nepotřebovala jsem pomoc.
- € Tutora jsem kontaktovala jedenkrát za celé období studia.
- € Tutora kontaktuji nejméně 1x během souvislé praxe.
- € Tutora kontaktuji nejméně 1x za semestr.
- € Neznám pozici tutora.

Pokud jste požádala o pomoc tutora, prosím popište situaci, se kterou Vám byl tutor nápomocen:

.....

.....

.....

.....



22. Jaký přístup mentora by vám vyhovoval?

- € Demokratický (podporuje studenty, diskutuje s nimi, podporuje iniciativu).
- € Liberální (nevede studenty, studenti mají volnost v rozhodování, studentům se věnují pouze na výslovné požádání).
- € Autoritativní (neustále studenty kontroluje, nevede k samostatnosti, nepodporuje iniciativu).

23. Navštěvovaný ročník

- € Druhý prezenční
- € Druhý kombinovaný
- € Třetí prezenční
- € Třetí kombinovaný

24. Škola

- € Univerzita Palackého v Olomouci
- € Ostravská univerzita v Ostravě
- € FHS UTB ve Zlíně
- € Masarykova univerzita Brno

Prostor k připomínkám a vyjádření se k tématu:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Děkuji za spolupráci, Jana Protivánková

## ANOTACE

<b>Název práce</b>	Role mentora a tutora v bakalářském vzdělávacím programu Porodní asistence. Vliv na kvalitu a úroveň odborné výuky z pohledu studentů.
<b>Název v angličtině</b>	The role of mentor and tutor in the undergraduate curriculum Midwifery. Impact on the quality and level of professional practice from the perspective of students.
<b>Příjmení a jméno</b>	Bc. Jana Protivánková, DiS.
<b>Fakulta</b>	Pedagogická fakulta, Katedra antropologie a zdravotní vědy
<b>Obor studia</b>	Učitelství odborných předmětů pro střední a vyšší zdravotnické školy
<b>Vedoucí práce</b>	Mgr. Věra Vránová, Ph.D.
<b>Počet stran</b>	92 s.
<b>Počet příloh</b>	6 příloh
<b>Rok obhajoby</b>	2014
<b>Klíčová slova</b>	mentor, kompetence, mentoring, historie mentoringu, tutor, tutoring, historie tutoring, porodní asistence, student, evaluace, historie porodní asistence, odborná praxe
<b>Klíčová slova v AJ</b>	mentor, competence, mentoring, history of mentoring, tutor, tutoring, tutoring history, midwifery, student, evaluation, midwifery history, professional practice

Diplomová práce je věnována problematice znalostí studentek druhého a třetího ročníku Porodní asistence o mentorské a torské činnosti, znalosti pojmů mentor, mentoring, tutor, tutoring, kompetencí a právního vymezení těchto pojmů. Práce je dále zaměřena na postoj studentek Porodní asistence k porodním asistentkám, mentorům a tutorům, kteří je vedou na pracovišti, kde tyto studentky vykonávají souvislou odbornou praxi.

Teoretická část se zabývá historií a legislativou vztahující se k práci porodní asistentky, definici porodní asistentky a významem antropologie v porodní asistenci. Také je věnována pozornost analýze vzdělávání mentorů a porodních asistentek a objasnění pojmu tutor klinické praxe a jeho kompetence v oblasti vzdělávání studentů Porodní asistence.

Praktická část práce analyzuje průzkumné šetření pomocí anonymního dotazníkového šetření, které bylo provedeno u studentek druhého a třetího ročníku porodní asistence ve čtyřech krajích České republiky. Analýza a interpretace získaných dat poskytuje informace o znalostech studentek Porodní asistence o mentoringu a tutoringu, postojích těchto studentek k mentorům a tutorům klinické praxe.

The thesis deals about the knowledge of the students second and third year of Midwifery study about mentoring and mentoring activities , knowledge of the terms mentor, mentoring , tutor, tutoring , skills and the legal definition of mentoring and tutoring . Work is also focused on the attitude of students towards Midwifery midwives, mentors and tutors who lead the workplace where these students engaged in continuous professional practice.

The theoretical part deals with the history and legislation related to the work of midwives , midwives definition and meaning of anthropology in midwifery . Further attention is paid to the analysis of learning mentors and midwives and clearing of tutor clinical practice and competence in the field of education students Midwifery .

The practical part is devoted to research using an anonymous questionnaire survey , which was conducted by the students of the second and third year of midwifery in four regions of the Czech Republic. Analysis and interpretation of the data provides information about Midwifery students knowledge about mentoring and tutoring , and attitudes of these students to mentors and tutors clinical practice.