

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra celoživotního vzdělávání a podpory studia



## **Didaktické formy a metody v podnikovém vzdělávání**

Bakalářská práce

Autor: **Aneta Chalupová**

Vedoucí práce: PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

2017

Zadávací list

Zadávací list

## PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

### **Didaktické formy a metody v podnikovém vzdělávání**

vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Jsem si vědoma, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

.....  
(podpis autora)

V..... dne .....

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat PhDr. Jitce Jirsákové, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce, za užitečné rady, připomínky a za čas, který mi věnovala při její tvorbě. Dále bych chtěla poděkovat celému týmu anesteziologického oddělení Thomayerovy nemocnice a manažerce centra pro celoživotní vzdělávání za ochotu, vstřícnost a poskytnutí důležitých informací, které jsem mohla uplatnit ve své práci.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce s názvem „**Didaktické formy a metody v podnikovém vzdělávání**“ se zabývá metodami a formami využívanými v podnikovém vzdělávání, konkrétně ve vzdělávání anesteziologických sester zdravotnického zařízení. Cílem práce je zjistit, které konkrétní didaktické metody a formy jsou využívány v jejich vzdělávání, jak na tyto metody a formy nahlíží z hlediska vhodnosti k osvojení potřebných znalostí a dovedností, a jaké výhody a nevýhody tyto metody a formy obnášejí.

Práce je rozdělena do dvou částí, části teoretické a praktické. Teoretická část obsahuje definování základních pojmů souvisejících s podnikovým vzděláváním a rozdělení a popsání vybraných didaktických metod a forem. Praktická část obsahuje definici kvalitativního výzkumu a zvolené metody šetření, která sloužila ke sběru dat. Dále charakterizuje zvolenou organizaci, respondenty a následně jsou zobrazeny výsledky výzkumného šetření. Na závěr praktické části jsou navrženy změny ze zjištěných výsledků, které pramení z nedostatků v realizaci metod a forem vzdělávání a z nespokojenosti respondentů s určitými faktory.

### **Klíčová slova:**

metody, formy, podnik, zaměstnanec, podnikové vzdělávání, andragogika

## **Abstract**

The Bachelor thesis called "Teaching methods and forms of business education" deals with the methods and forms used in business education, concretely in anesthetic nurses medical facility education. The aim of the thesis is to find which specific teaching methods and forms are used in their education, how these methods and forms consult in terms of suitability for adoption of necessary knowledge and skills, and what advantages and disadvantages of these methods and forms involve.

The thesis is divided into two parts, theoretical and practical. The theoretical part contains definitions of basic concepts related to business education and the distribution and presentation of selected teaching methods and forms. The practical part contains the definition of qualitative research and the chosen method of investigation, which was used to collect data. It also characterizes the chosen organization, respondents, and then displays the results of the research. At the end of the practical part of the proposed changes to the findings that result from deficiencies in the implementation of methods and forms of education and the dissatisfaction of respondents with specific factors.

### **Keywords:**

methods, forms, business, employee, corporate training, andragogy

## Obsah

ÚVOD.....	8
CÍL A METODIKA.....	9
TEORETICKÁ ČÁST .....	10
1. Vymezení základních pojmů .....	10
1.1 Didaktika .....	10
1.2 Andragogika .....	10
1.3 Podnik a zaměstnanec .....	12
1.4 Personalistika .....	12
2 Podnikové vzdělávání.....	13
2.1 Pojem.....	13
2.2 Systematické vzdělávání .....	13
2.3 Funkce vzdělávání v organizaci .....	14
2.4 Cíle podnikového vzdělávání.....	14
2.5 Výhody a nevýhody podnikového vzdělávání .....	14
3 Legislativa .....	15
4 Metodika vzdělávání dospělých .....	16
5 Didaktické metody.....	17
5.1 Postup výběru metod vzdělávání dospělých .....	17
5.2 Klasifikace metod.....	18
5.3 Zvolené metody podnikového vzdělávání .....	19
5.3.1 Metody vzdělávání na pracovišti .....	20
5.3.2 Metody vzdělávání mimo pracoviště .....	22
6 Didaktické formy.....	26
6.1 Zvolené formy podnikového vzdělávání.....	26
PRAKTICKÁ ČÁST .....	30
7 Metodika práce .....	30
7.1 Kvalitativní výzkum.....	30
7.2 Zvolená metoda šetření .....	30
7.2.1 Průběh rozhovoru.....	30
7.3 Cíle výzkumu .....	31
7.4 Výzkumné otázky.....	32
8 Charakteristika zařízení .....	32



9	Charakteristika respondentů .....	33
10	Výsledky a jejich hodnocení.....	34
10.1	Interpretace dat zjištěných řízeným rozhovorem .....	34
10.2	Ověření výzkumných otázek.....	44
10.3	Hodnocení .....	46
11	Návrhy na zlepšení.....	46
	ZÁVĚR .....	48
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	49
	SEZNAM PŘÍLOH.....	52

## ÚVOD

V současné době je pro podniky prioritou mít vzdělané zaměstnance, tudíž se snaží v průběhu pracovního působení je stále vzdělávat a rozvíjet. Přináší to nejen výhody zaměstnavatelům, jako jsou kvalifikovaní zaměstnanci, lepší pracovní výkon, konkurenceschopnost podniku, ale také to přináší značné výhody zaměstnancům. Pomocí neustálého vzdělávání se sami rozvíjejí a stávají se atraktivnějšími pro současného i budoucího zaměstnavatele. Existuje mnoho metod a forem výuky a další metody stále vznikají. Bakalářská práce je zaměřena na didaktické metody a formy podnikového vzdělávání, které jsou důležitou součástí celého vzdělávacího procesu. Správné použití daných metod a výběr formy výuky vede ke snadnějšímu osvojení učiva a k získání úspěšných výsledků vzdělávání.

V teoretické části bakalářské práce jsou nejdříve definovány hlavní pojmy týkající se tohoto tématu, jako jsou didaktika, andragogika, podnik a zaměstnanec, personalistika a podnikové vzdělávání. V navazující části jsou rozděleny a popsány vybrané metody a formy výuky.

Praktická část se zabývá analýzou didaktických metod a forem využívaných ve vzdělávání anesteziologických sester, konkrétně v Thomayerově nemocnici. Nejprve je definován kvalitativní výzkum a použitá metoda sběru dat a následně je charakterizováno vybrané zařízení a respondenti. Hlavní oblast praktické části se zabývá výsledky hloubkových rozhovorů s anesteziologickými sestrami a manažerkou oddělení pro celoživotní vzdělávání. Na základě získaných informací budou navrženy změny, které povedou k lepšímu a účinnějšímu vzdělávání anesteziologických sester.

## **CÍL A METODIKA**

Cílem práce je zjistit, které konkrétní didaktické metody a formy vzdělávání se používají ve vybrané organizaci. Definovat podnikové vzdělávání a pojmy s ním související, popsat vybrané didaktické metody a formy podnikového vzdělávání.

Bude proveden kvalitativní výzkum vzdělávacích forem a metod využívaných v podnikovém vzdělávání formou hloubkových rozhovorů se zaměstnanci vybrané organizace a rozhovoru s manažerkou centra celoživotního vzdělávání. Cílem výzkumu je zjistit nejčastěji využívané formy a metody ve vzdělávání zaměstnanců dané organizace, včetně jejich výhod a nevýhod. Na základě zjištěných výsledků budou vytvořeny případné návrhy na zlepšení.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1. Vymezení základních pojmů

Nejprve budou vymezeny základní pojmy, které souvisí s tématem „Didaktické formy a metody podnikového vzdělávání“.

### 1.1 Didaktika

Prvotním pojmem je didaktika, tento pojem spadá pod vědu o výchově a vzdělávání-pedagogiku. Dle Výkladového slovníku (Palán, 2002, s. 47) je didaktika definována jako: „Teorie vzdělávání a vyučování. Objasňuje podstatu výchovně-vzdělávací činnosti, zabývá se problematikou cílů, obsahů, metod, forem, didaktických prostředků, učebních pomůcek a jejich efektivním využíváním ve vzdělávacím procesu“. Dále se zabývá vztahy mezi lektorem a účastníkem, pojetím a uspořádáním vyučovacího procesu (Palán, 2002, s. 47).

### 1.2 Andragogika

Vzdělávání dospělých se značně liší od vzdělávání dětí, proto vznikla nová vědní disciplína nazývaná andragogika (Langer, 2016, s. 128).

Andragogika je především vědní obor, který se zabývá výchovou, vyučováním a péčí o dospělé. Andragogika má své zastoupení i jako studijní obor v programu pedagogických věd, kde se připravují budoucí andragogové na své povolání v oblasti vzdělávání dospělých (Beneš, 2008, s. 11). Tato věda bere v potaz zvláštnosti dospělých (Palán, 2002, s. 16).

Jestliže andragogika je věda, která se zabývá vzděláváním a výchovou dospělých, definujme si pojem dospělý jedinec. Každý autor má na dospělost jiný pohled. Podle Palána (2002, s. 51) a Langer (2016, s. 129) je jedinec dospělý, pokud dosáhl zralosti sociální, citové, biologické, psychické a ekonomické. Sociální zralost znamená, že je dospělý jedinec schopen začlenit se do společnosti, navázat a udržet sociální vztahy s ostatními. Citové zralosti dosáhne v okamžiku, kdy není citově závislý na svých rodičích. S tím souvisí i psychická zralost, ta se vyznačuje tím, že má dospělý jedinec stabilně rozvinutou osobnost, je schopný sám rozhodovat o svém životě, přijímat odpovědnost. U biologické zralosti má jedinec vyvinuty

všechny biologické funkce a je schopen být rodičem. V neposlední řadě potřebuje k životu, aby byl ekonomicky zralý, finančně a materiálně soběstačný.

### **Specifika vzdělávání dospělých**

Tomáš Langer (2016, s. 128-130) poukázal na 7 nejzákladnějších specifíků dospělých. S tím souvisí i problematika jejich vzdělávání:

- Zkušenost: spadá pod nejvýraznější odlišnost mezi dospělými a dětmi. Oproti dětem mají dospělí získané zkušenosti z dřívějšího studia, práce a běžného života. Lektor musí s tímto počítat a také při vzdělávání jinak k dospělým přistupovat. Například při závěrečných diskuzích je třeba více času a prostoru, účastníci rádi do výkladu zahrnou i své praktické příklady a své zkušenosti.
- Životní priority: životní prioritou u dětí, i když nepříliš oblíbenou je povinnost vzdělávat se, zatímco u dospělých je to rodinný a pracovní život. Vzdělávání je doplněk k jejich nynějšímu životu. Pokud mají v osobním, či pracovním životě problémy, může se to odrazit na aktivitě a soustředěnosti při výuce.
- Zralost: zralost se dělí na *biologickou*, *sociální*, *psychickou* a *ekonomickou*. Ty byly již definovány. Dospělý jedinec by měl dosáhnout zralosti v každém ohledu. Oproti dítěti, které se postupně vyvíjí a jednotlivých zralostí dosahuje během života.
- Motivace: motivace je rozdělena na vnitřní a vnější. Vnitřní motivace je neefektivnější, to znamená, že se chce jedinec vzdělávat, přináší mu to radost, uspokojuje tím své potřeby, chce se rozvíjet, chce být například povýšen v práci. Zatímco vnější motivace znamená, že se jedinec musí vzdělávat. Z vnější motivace obvykle plyne povinnost. Například nadřízený přikáže svému zaměstnanci zúčastnit se vzdělávacího kurzu. S druhem motivace se liší přístup dospělého ke vzdělávání. Pokud na kurz jde s tím, že se chce vzdělávat, výsledky vzdělávání jsou pro něj úspěšné.
- Záměrnost vzdělávání: rozdíl ve vzdělávání dětí a dospělých je také v určení vzdělávacího cíle. Dospělí si tyto cíle stanovují předem. Vznikl nový pojem *andragogický utilitarismus*, což znamená, že se lidé učí jen to, co potřebují

a následně využijí. A tímto pojmem se dospělí lidé řídí, vstupují do vzdělávání s tím, že získají nové znalosti a dovednosti, které budou moci co nejdříve využít.

- Změny fyziologických a psychických funkcí: s přibývajícím věkem dospělých se zhoršují jejich fyziologické a psychické funkce. Lektor na tyto skutečnosti musí být připraven a přizpůsobit se daným změnám. U dospělých dochází ke zhoršení zraku, sluchu, paměti a rychleji se unaví. S únavou u nich klesá pozornost při výuce.
- Charakteristika osobnosti: každý člověk je povahově jiný a lektor musí ke každému účastníkovi přistupovat individuálně a respektovat jeho osobnost. Dospělí se často stýkávají s pocitem obavy ze selhání, zesměšňování, jsou k sobě více kritičtí. Lektor by měl účastníkovi dodat odvalu a vyvrátit jeho negativní pocity.

### **1.3 Podnik a zaměstnanec**

Srpová; Řehoř a kol. (2010, s. 35-37) definují podnik jako: „ekonomicky a právně samostatnou jednotku, která existuje za účelem podnikání“. Podnik se dělí dle počtu zaměstnanců na malý, střední a velký.

Podle zákoníku práce: „Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba. Způsobilost fyzické osoby coby zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, stejně jako způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v zákoníku práce stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku“ (Šikýř, 2012, s. 20).

### **1.4 Personalistika**

Personalistika je nauka o práci s lidmi (Palán, 2002, s. 151). Tato nauka obsahuje mnoho podsložek jako je personální řízení, personální vztahy, personální práce a personální management.

V každém podniku existuje personální oddělení. Toto oddělení má mnoho úkolů, jako je plánování potřeb personálu, získávání personálu, výběr a přijímání, řízení personálu, odměňování, hodnocení, rozvoj, uvolňování personálu a personální controlling (Kaesler, Kaesler-Probstová, 2013, s. 18-20).

## Personální andragogika

Základní činností personální andragogiky je péče o zaměstnance, výchova a jejich vzdělávání. Rozvoj zaměstnanců nastává při soustavné péči (Palán, 2002, s. 151).

## **2 Podnikové vzdělávání**

### **2.1 Pojem**

Je to systematický vzdělávací proces, při kterém nastává vzdělávání zaměstnanců v daném podniku (Palán, 2002, s. 157). Průcha (2009, s. 508) definuje podnikové vzdělávání jako: „souhrn vzdělávacích aktivit zajišťovaných podnikem se záměrem doplnit (rozšířit, prohloubit, zvýšit) nebo změnit kvalifikační strukturu pracovníků a odstranit tak rozdíl mezi aktuální (subjektivní) kvalifikací pracovníků a požadavky, které na ně klade výkon pracovních činností“. Vzdělávání zaměstnanců má na starost personální útvar daného podniku.

V dnešní moderní době požadavky na znalosti a dovednosti zaměstnanců stále rostou, nestačí pouze znalosti získané ve středoškolském a vysokoškolském vzdělávání. Aby byl člověk snadno zaměstnatelný, musí své znalosti a dovednosti, co nejvíce rozšiřovat a zdokonalovat (Koubek, 2001, s. 237). Dle Koubka (2001) se „vzdělávání a formování pracovních schopností v moderní společnosti stává celoživotním procesem“.

### **2.2 Systematické vzdělávání**

Podle Koubka (2001, s. 244) „nejefektivnějším vzděláváním pracovníků v organizaci je dobře organizované systematické vzdělávání. Je to neustále se opakující cyklus, vycházející ze zásad politiky vzdělávání“.

Systematické vzdělávání pracovníků formuje pracovní schopnosti zaměstnanců dle specifických potřeb podniku, zlepšuje jejich kvalifikaci, dovednosti, znalosti i jejich charakter. Vzniká pozitivní vztah zaměstnance k podniku, zlepšují se pracovní i mezilidské vztahy. Zaměstnanec je motivován k lepším výkonům a přináší do podniku nové poznatky (Koubek, 2001, s. 244-245; Kucharčíková, Vodák, 2011, s. 82-83).

### **2.3 Funkce vzdělávání v organizaci**

Mezi nejhlavnější funkce vzdělávání v organizaci patří rozvoj způsobilostí všeho druhu a zvýšení krátkodobé a dlouhodobé výkonnosti (Hroník, 2007, s. 127).

U vzdělávání zaměstnanců dochází ke změně pracovního chování, úrovně znalostí a dovedností. Díky vzdělanosti zaměstnanců se podnik stává konkurenceschopnějším oproti ostatním podnikům, proto se podnikové vzdělávání řadí k základním personálním činnostem (Palán, 2002, s. 157). Dále se rozvíjí kompetence zaměstnanců a jejich vzdělávání vede ke zvyšování, prohlubování a následnému udržování kvalifikací (Bartoňková, 2010, s. 11).

Dle Petříkové a kol. (2002, s. 59) nedochází ke vzdělávání zaměstnanců, nýbrž dochází spíše k jejich zdokonalování. V praxi jsou využívány místo klasického učení jiné způsoby, při kterých dochází ke zvyšování jejich kompetencí.

### **2.4 Cíle podnikového vzdělávání**

Podnikové vzdělávání považuje za nejdůležitější cíl předání znalostí zaměstnancům, ale také se snaží vytvořit podmínky pro seberealizaci zaměstnance (Palán, 2002, s. 157). Pokud podnikové vzdělávání je úspěšné, dochází k růstu produktivity práce zaměstnanců, k vyšší kompetenci, k většímu uspokojení, rozvoji a k lepším výsledkům práce týmu (Petržílková a kol., 2002, s. 62).

Naopak Armstrong (2002, s. 491) pohlíží na cíl podnikového vzdělávání z hlediska organizace, nikoli z pohledu uspokojení potřeb pracovníka. Organizace uspokojují své potřeby tím, že investují do vzdělávání svých zaměstnanců. Vzdělaní zaměstnanci jsou přínosní pro podnik tím, že se zlepší jejich výkon a podnik se poté stane konkurenceschopnějším.

### **2.5 Výhody a nevýhody podnikového vzdělávání**

Mužik (1998, s. 84-85) poukázal i na možné výhody i nevýhody vzdělávání zaměstnanců. Mezi přínosy spadá rozvoj zaměstnanců, jejich následná produktivita vede ke zkvalitňování produktů, služeb. Formulují se cíle podniku, jeho politika a kultura. Podnik si může pomocí vzdělávání formulovat schopnosti svých zaměstnanců podle aktuálních potřeb. Na druhou stranu vzdělávání zaměstnanců



bývá finančně náročné a podnik nemá jistotu užitečnosti a návratu vynaložených prostředků na vzdělávání v podobě schopností zaměstnance.

### 3 Legislativa

Jelikož se praktická část bude zabývat vzděláváním všeobecných sester, je třeba definovat získání způsobilosti zdravotních pracovníků dle legislativy.

Jejich způsobilost je zakotvena v Zákoně č. 96/2004 Sb. Zákon o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních).

Odborná způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry je definována takto:

„(1) Odborná způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry se získává absolvováním

- a) nejméně tříletého akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního oboru pro přípravu všeobecných sester,
- b) nejméně tříletého studia v oboru diplomovaná všeobecná sestra na vyšších zdravotnických školách,
- c) vysokoškolského studia ve studijních programech a studijních oborech psychologie – péče o nemocné, pedagogika - ošetřovatelství, pedagogika - péče o nemocné, péče o nemocné nebo učitelství odborných předmětů pro střední zdravotnické školy, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději v akademickém roce 2003/2004,
- d) tříletého studia v oboru diplomovaná dětská sestra nebo diplomovaná sestra pro psychiatrii na vyšších zdravotnických školách, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004,
- e) studijního oboru všeobecná sestra na střední zdravotnické škole, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004,
- f) studijního oboru zdravotní sestra, dětská sestra, sestra pro psychiatrii, sestra pro intenzivní péči, ženská sestra nebo porodní asistentka na střední

zdravotnické škole, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 1996/1997, nebo

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

(2) Všeobecná sestra, která získala odbornou způsobilost podle odstavce 1 písm. e) až g), může vykonávat své povolání bez odborného dohledu až po 3 letech výkonu povolání všeobecné sestry. Do té doby musí vykonávat své povolání pouze pod odborným dohledem. Povinnost podle věty první se nevztahuje na všeobecné sestry, které po získané odborné způsobilosti absolvovaly vysokoškolské studium ošetrovatelského zaměření nebo které získaly specializovanou způsobilost podle § 96 odst. 3.

(3) Za výkon povolání všeobecné sestry se považuje poskytování ošetrovatelské péče. Dále se všeobecná sestra ve spolupráci s lékařem nebo zubním lékařem podílí na preventivní, léčebné, diagnostické, rehabilitační, neodkladné nebo dispenzární péči.

(4) Pokud způsobilost k výkonu všeobecné sestry získal muž, je oprávněn používat označení odbornosti všeobecný ošetrovatel (Zákon č. 96/2004 Sb.; on-line; [www. portal.gov.cz](http://www.portal.gov.cz))“.

#### **4 Metodika vzdělávání dospělých**

Metodika podle Jana Bartáka (2008) je: „naukou o zákonitostech a zvláštlostech výchovy a vzdělávání dospělých s oporou v cíli, obsahu, vyučovacích zásadách, metodách, formách a didaktických prostředcích, jimiž lektor působí na vzdělávané“. Bakalářská práce se zabývá didaktickými metodami a formami, proto si je v další části přiblížíme.

## 5 Didaktické metody

Jan Barták (2015) definuje metodu slovy: „Metoda (řecky *methodos*) znamená cestu či postup směřující k určitému cíli“.

Metody jsou nástroje, které se používají ve výuce a slouží k nabývání a rozvíjení znalostí, postojů a dovedností účastníků edukační reality. V procesu vzdělávání dospělých metody zastávají důležitou roli, vycházejí z potřeb a zájmů účastníků (Langer, 2016, s. 149).

Rozvoj vzdělávacích metod nastal až od 60. let 20. století. Do 60. let vedle tradičních metod byla využívána jen případová situace. Poté vznikaly nové moderní metody, z důvodu zabývání se procesem učení a zájmem o aktivizaci účastníků vzdělávání (Bartoňková, 2010, s. 151).

### 5.1 Postup výběru metod vzdělávání dospělých

Pro výběr vhodných metod je důležité se řídit několika faktory. Kritéria shrnuli autoři Bartoňková (2010, s. 151-152) a Langer (2016, s. 150-151).

- Cíl vzdělávací akce: stanovení cíle je nejdůležitějším faktorem celé vzdělávací akce. Musíme si stanovit, zda chceme trénovat dovednosti, předat znalosti či změnit postoje účastníků vzdělávání. Důležité je držet se cíle během celé vzdělávací akce a snažit se ho dosáhnout (Langer, 2016, s. 150). Ke stanovení cíle nám pomůže položení otázky začínající **proč** (Hroník, 2007, s. 144).
- Cílová skupina: se stanovením cíle souvisí také cílová skupina, musíme zvážit její velikost, složení a charakteristiku účastníků. Pro každou cílovou skupinu zvolíme jiné metody.
- Stupeň aktivizace metod a jejich rytmus: jakou metodu použijeme pro aktivizaci účastníků? Je zapotřebí mít připravených více didaktických metod a stanovit si v jaké fázi učebního procesu danou metodu využijeme. Metody by měly být pestré a pomocí nich dosahovat předem stanoveného cíle vzdělávací akce.

- Obsah výuky: výběr optimálních metod souvisí se zaměřením kurzu, zda jde o kurz komunikačních dovedností, či kurz opravy motorových vozidel. Kurzy z obsahového hlediska dělíme na *hard skills* (tvrdé, odborné dovednosti) a *soft skills* (měkké, přenositelné dovednosti). Z hlediska hard skills se jedná o vědomostní a technické dovednosti. Do soft skills spadají komunikační dovednosti, manažerské dovednosti apod.
- Prostředí výuky: zde se řeší velikost, typ a počet prostorů. Důležitou součástí k efektivnosti výuky je vybavenost dané místnosti, tj. didaktická technika, učební pomůcky, rozmístění nábytku či osvětlení prostoru. Zde je třeba vybrat vhodnou metodu, aby bylo v prostředí výuky k dispozici vše potřebné.
- Čas: čas potřebujeme nejprve na přípravu kurzu, poté na realizaci a následné vyhodnocení metody. Nejvíce časově náročné, ale za to nejprínosnější jsou metody interaktivní.
- Finance: metody samy o sobě finanční nároky netvoří, ale finančně náročné mohou být k dané metodě potřebné učební pomůcky či didaktická technika, softwarové vybavení a vzdělávací programy.
- Lektor: výběr lektora je důležitým faktorem nejprve pro volbu metod a poté její následný průběh. Zvažme lektorovy předchozí zkušenosti, zvyklosti, znalosti, dovednosti a jeho osobnost. Lektor musí být didakticky schopný výuku připravit a následně realizovat.

## 5.2 Klasifikace metod

Klasifikace metod je poměrně komplikovaná, každý z autorů člení metody podle jiného hlediska. Pro účely práce bylo zvoleno členění metod dle místa realizace od autora Koubka (2001, s. 250).

### a) Vzdělávací metody na pracovišti („on the job“)

1. Instruktaž při výkonu práce
2. Coaching
3. Mentoring
4. Counselling
5. Asistování
6. Rotace práce

## b) Vzdělávací metody mimo pracoviště („off the job“)

1. Přednáška
2. Seminář
3. Demonstrování
4. Případové studie
  - a. Workshop
  - b. Brainstorming
5. Hraní rolí

Metody na pracovišti jsou stanoveny pro vzdělávání dělníků, zatímco mimo pracoviště jsou určeny pro vzdělávání specialistů, manažerů. Pokud jsou metody upraveny dle náplně práce jednotlivých zaměstnanců, jsou obě skupiny metod používány pro všechny kategorie zaměstnanců (Koubek, 2001, s. 251).

Například můžeme uvést i další členění dle Langer (2016, s. 152), který metody rozděluje do tří kategorií:

- a) **Metody výkladové ilustrativní:** tyto metody se používají, když je zapotřebí předat nové či složité informace většímu počtu vzdělávaných. Zástupcem této metody je nejčastěji *přednáška*.
- b) **Dialogické:** pod dialogické metody spadá *rozhovor* a *diskuze*. Použití těchto metod vede k rozvoji myšlení jedinců, úsudku, identifikaci problémů, argumentaci a následné navrhování jejich řešení. Tyto metody vyžadují vyšší aktivitu účastníků než při použití ostatních metod.
- c) **Problémové:** základním prvkem u těchto metod je interaktivita ve výuce, opět je zvýšená míra aktivity vzdělávacích jedinců. Účastníci pracují v menších skupinách, každá skupina dostane zadání a společně se snaží co nejlépe, nejrychleji a hlavně nejpřesněji vyřešit daný problém. Zástupci těchto metod jsou *případové studie, brainstorming, brainwriting, hraní rolí*.

### 5.3 Zvolené metody podnikového vzdělávání

K účelu zpracování tématu bakalářské práce jsou vybrány tyto metody. Jsou zvoleny na základě vhodnosti metod k výzkumu vzdělávání všeobecných zdravotních sester, který je součástí praktické části bakalářské práce.

### **5.3.1 Metody vzdělávání na pracovišti**

#### **Instruktaž při výkonu práce**

Instruktaž při výkonu práce je používána při zaučování nového zaměstnance, či méně zkušeného pracovníka. Tato metoda spočívá v tom, že vedoucí pracovník nebo zkušenější zaměstnanec ukáže pracovní postup novému zaměstnanci. Ten si pozorováním daný postup osvojuje a následně ho vyzkouší. Při zaučování zaměstnance vzniká vztah mezi pracovníky. Praktickými ukázkami si nový zaměstnanec dříve osvojí danou činnost. Instruktaž se používá u jednodušších pracovních postupů (Koubek, 2001, s. 252). Při instruktaži dochází také k seznámení organizace práce na pracovišti, zásad bezpečnosti práce, ochrany zdraví a protipožárních pravidel. Instruktaže se provádí jednotlivě či hromadně ve skupině (Palán, 2002, s. 84).

#### **Coaching (koučování)**

Tato metoda má dlouhou historii, ale rozvíjet a využívat se začala teprve v nedávných letech (Nieuwerburgh, 2012, p. 17). Základem této populární metody je kladení systému otevřených otázek, které vedou účastníka k nalezení řešení problému. Důležitou roli má kouč, Langer (2016, s. 187) ho definuje takto: „kouč je specialistou na motivování a zvyšování výkonnosti koučovaného tak, že se snaží jej naučit maximálně využívat svůj vlastní potenciál“. Koučovaný si nejdříve musí stanovit cíle, kterých chce dosáhnout, prostředky k jejich dosažení a kouč mu s tímto napomáhá pomocí kladení otázek. Kouč je pouze průvodcem, odpovědným řešitelem problému musí být sám koučovaný. Během této metody vzniká mezi koučem a koučovaným důvěrný vztah (Langer, 2016, s. 187-188). Tato interakce má dlouhodobější charakter, nelze dosáhnout cílů pomocí jednoho sezení (Petržilková a kol., 2002, s. 59).

#### **Mentoring**

Mentoring je podobnou metodou jako coaching, s tím rozdílem, že vzdělávaný zaměstnanec si svého mentora neboli rádce zvolí sám a ten mu napomáhá, provází ho a dává mu přímé rady ohledně jeho kariéry, je pro zaměstnance vzorem (Koubek, 2001, s. 252). Vzniká dlouhodobá spolupráce mezi mentorem a zaměstnancem.

Často se mezi nimi vytvoří neformální, pozitivní vztah (Palán, 2002, s. 118). Za nevýhodu se považuje možnost výběru špatného mentora (Koubek, 2001, s. 252).

### **Counselling**

Tato metoda spočívá v konzultování mezi vzdělávaným a vzdělavatelem. Při konzultaci se formují pracovní schopnosti vzdělávaného. Opět vzniká vztah mezi podřízeným a nadřízeným, ve kterém vzdělávaný konzultuje své náměty k řešení určitých problémů s konzultantem. Konzultant mu poskytne zpětnou vazbu a sám si tím procvičuje a rozvíjí schopnost jednání s lidmi. Míra aktivity a iniciativy u vzdělávaného je vysoká. Nevýhodou této formy je časová náročnost (Koubek, 2001, s. 253).

Kromě v zaměstnání je tato metoda velmi využívána při studiu, kdy vzniká vztah mezi studentem a profesorem. Konzultant (vyučující) konzultuje se studentem poznatky, kterým student nerozumí. Poskytuje návody a rady k samostudiu. Konzultace se využívají v náročnějších částech studia (Palán, 2002, s. 104).

### **Asistování**

Patří k tradičním metodám, při které je nový zaměstnanec přidělen ke zkušenějšímu zaměstnanci. Nový zaměstnanec postupně rozvíjí své pracovní schopnosti tím, že pomáhá plnit povinnosti zkušenějšího zaměstnance. Nejprve se nový zaměstnanec podílí na jednodušších úkolech, které jsou postupem času náročnější. Samostatným zaměstnancem se stane, až získá potřebné dovednosti a znalosti.

Jako každá metoda i tato má své výhody i nevýhody. Mezi výhody patří praktická stránka, kdy si nový zaměstnanec může vše prakticky vyzkoušet a nejde jen o pouhou teorii. Jelikož je přidělen jednomu ze zkušenějších zaměstnanců, získává informace a učí se pouze od jednoho člověka. Některé informace a instrukce mohou být chybné, či ne zcela úplné. Tato metoda také potlačuje tvůrčí schopnost účastníka plnit úkoly jinak (Koubek, 2001, s. 253).

### **Rotace práce**

Neboli cross training, je dle Langer (2016, s. 187) „metodou při níž je účastník vzdělávání postupně pověřován pracovními úkoly v různých částech podniku (pracovních místech, pracovištích, úsecích), a to vždy na určené období“. Metoda se

používá nejen při vzdělávání řídicích zaměstnanců, ale i u řadových pracovníků. Výhodou je skupinová spolupráce, získání nových znalostí, či posílení již stávajících (Langer, 2016, s. 187). Zaměstnanec během rotace získává nové zkušenosti a má možnost otestovat si své schopnosti. Ne každému pracovníkovi musí daná pozice vyhovovat. Zaměstnanec může pociťovat obavu z neúspěchu, tato obava se projeví na jeho psychické stránce v podobě stresu a snížení sebevědomí (Koubek, 2001, s. 254).

### **5.3.2 Metody vzdělávání mimo pracoviště**

#### **Přednáška, přednáška s diskuzí**

Přednáška spadá pod nejpoužívanější, avšak nejméně vhodnou metodu ve vzdělávání dospělých. Ve většině případů lektor vede monolog k posluchačům, při kterém sděluje poznatky z daného oboru. Tato metoda se často používá, pokud je třeba předat informace velkému množství posluchačů, co v nejkratším čase. Přednáška představuje výhody i nevýhody, mezi výhody spadá právě předání mnoho informací v krátkém čase, dále k přednášce lektor nepotřebuje náročné prostorové podmínky, ani vybavení. Na druhou stranu není zcela vhodná pro aktivizaci účastníků, posluchač pouze poslouchá a následkem toho je ztráta pozornosti a motivace k učení (Palán, 2002, s. 176-177; Langer, 2016, s. 154-155).

Efektivita přednášky závisí na lektorovi, jak přednášku zpracuje a jakou bude mít strukturu. Dobrý lektor je předem připravený. Rozvrhne si jednotlivé části přednášky, z hlediska času a obsahu. Pro odpočinek posluchačů stanoví přestávky. Lektor může přednášku obohatit a zpestřit praktickými příklady, tím lektor posluchače zaujme a vrátí jejich pozornost (Langer, 2016, s. 155).

Přednášku můžeme rozdělit na přednášku čtenou, při které lektor čte předem připravený text a na přednášku s diskuzí, která je efektivnější, vzhledem k pozornosti účastníků a jejich následné zpětné vazbě (Palán, 2002, s. 176-177).

#### **Struktura přednášky**

Předem stanovená struktura je základním prvkem pro správný průběh přednášky.

1. Úvod: v úvodu lektor seznámí účastníky s tématem přednášky, namotivuje účastníky k pozornosti a stanoví přesně daný cíl přednášky.



2. Jádro: v jádru lektor vede výklad informací k danému tématu, může použít buď postup lineární, nebo cyklický. V lineárním postupu lektor vede výklad postupně, informace předává krok za krokem, zatímco u cyklického postupu se lektor vrací k již vyložené látce a rozšiřuje jí o další informace.
3. Závěr: v závěru je důležité shrnout hlavní body přednášky, vrátit se k formulaci cíle, zda byl splněn. Nechat prostor pro diskuzi, poté se rozloučit a poděkovat účastníkům za pozornost (Langer, 2016, s. 155-156).

### **Seminář**

Seminář je velmi obdobnou metodou jako přednáška, akorát s tím rozdílem, že jsou do výuky více zapojeni účastníci. Tato metoda je nejvíce využívána na vysokých školách, kdy studenti prakticky procvičují téma, které studovali na přednášce. Seminář je náročný jak z hlediska přípravy lektora, tak i aktivity účastníků. Méně používaná je tato metoda ve vzdělávání dospělých, jelikož na seminář je důležité se předem připravit, a to pro dospělé není prioritou. Seminář je rozdělen do dvou částí, nejprve lektor uvede účastníky do tématu a poté následuje diskuze. Diskuze zdokonaluje komunikační dovednosti účastníků. Při správném vedení semináře účastníci rozvíjí myšlení, naučí se vyjadřovat své názory a poté je také obhájit (Langer, 2016, s. 159; Palán, 2002, s. 190).

### **Demonstrování**

Neboli praktické, názorné vyučování. Demonstrováním vzdělávaný získává dovednosti a znalosti praktickým vyučováním s pomocí audiovizuální techniky, počítačů a trenažerů. Tato metoda je založena na praktickém vyzkoušení získaných znalostí, zaměřuje se hlavně na dovednosti účastníků. Vzdělávaný si může vyzkoušet funkčnost jednotlivých zařízení, pracovní postupy. Demonstrování se provádí ve výukových dílnách, či podnicích, kde se zařízení vyrábějí. Výhodou je, že má účastník při zkoušce zařízení kvalifikovaný dozor a nehrozí zdravotní úraz (Koubek, 2001, s. 255). Nevýhodou dle Langera (2016, s. 191) jsou podmínky, při kterých si činnost vzdělávaný zkouší, bývají rozdílné ve vzdělávací organizaci a na skutečném pracovišti.

## **Případové studie**

Případové studie jsou velmi oblíbenou metodou ve vzdělávání. Spočívají v předložení problémové situace účastníkům a ti musí naleznout řešení. Problém může být fiktivní, či reálný z minulosti. Pokud je reálný, navržené řešení účastníků můžeme porovnat se skutečným vyřešením problému. Lektor sdělí účastníkům přesná fakta týkající se problémové situace, popřípadě přiloží materiály k případu, jako jsou grafy, obchodní dopisy apod., aby si účastníci mohli, co nejkonkrétněji situaci představit a měli možnost vcítit se do role řešitele problému (Koubek, 2001, s. 255; Langer, 2016, s. 171; Palán, 2002, s. 177).

K výhodám patří zapojení účastníků do výuky, jejich vysoká aktivizace. Při řešení problému účastník rozvíjí analytické myšlení tím, že vymýšlí různé alternativy řešení. Posiluje se jeho odvaha vyjádřit svůj názor. Mezi nevýhody patří náročnost pro lektora na přípravu případové studie. Role lektora je u této metody důležitá, případovou studii musí vymyslet, pokud není reálná. Dále musí účastníkům problém vysvětlit, předložit fakta, moderovat jeho řešení a následně vyhodnotit celou situaci a poskytnout účastníkům zpětnou vazbu. Ale i přes náročnost je tato metoda často užívána (Koubek, 2001, s. 255; Langer, 2016, s. 171).

### **A. Workshop**

Workshop je variantou metody případové studie. Dle Langer (2016, s. 161.) je workshop „uzavřené setkání nad určitým problémem, jehož úkolem je tyto problémy vyřešit“. K vyřešení problému workshop využívá vzdělávací aktivity. Problémy se řeší ve skupině a výstup by měl být buď formou dokumentu, kdy účastníci společně sepiší zápis z workshopu, strategii řešení problému, či formou hotového výrobku. Tato metoda rozvíjí skupinovou spolupráci a komunikační dovednosti účastníků (Koubek, 2001, s. 255; Langer, 2016, s. 161-162).

### **B. Brainstorming**

Další variantou případových studií je brainstorming, neboli v překladu „bouří mozků“. Jedná se o metodu, při které účastníci předkládají nápady pro vyřešení daného problému. Metoda se využívá ve skupině, tudíž jsou s tím spojená určitá pravidla. Účastníci se musí navzájem respektovat a brát v potaz, že jsou si rovni, tudíž nekritizovat a neopovrhovat nápady ostatních. Brainstorming rozvíjí kreativní

myšlení, spolupráci ve skupině, probouzí vzájemnou inspiraci k nápadům a uvolňuje fantazii. Každý nápad, který se v počátku zdá nesmyslný, může nakonec být ten nejvhodnější (Koubek, 2001, s. 255; Langer, 2016, s. 175-176; Palán, 2002, s. 27).

### **Průběh brainstormingu**

Kromě skupiny se brainstormingu účastní moderátor a zapisovatel. Aby byl dodržen správný průběh této metody, je důležité postupovat podle těchto kroků:

1. Rozcvička: pro uvolnění atmosféry moderátor položí skupině otázku, která nemá souvislost s tématem, zapisovatel zapíše všechny odpovědi na tabuli či flipchart.
2. Zadání řešeného problému: objasnění tématu.
3. Brainstormingová diskuze: samotné jádro, předkládání nápadů. Zapisovatel zapisuje veškeré řečené nápady.
4. Průběžná stimulace diskuze moderátorem: tento krok nastává, pokud účastníkům dochází nápady a průběh brainstormingu se zasekne. Moderátor může dané nápady přečíst, zopakovat otázku, aby se v účastnících probudila další inspirace.
5. Ukončení: pokud účastníci nemají žádné nápady, moderátor diskusi ukončí s poděkováním.
6. Vyhodnocování výsledků: nápady se vyfiltrují a vyberou se ty nejvhodnější, popřípadě se dají dále upravovat (Langer, 2016, s. 176-177).

Jinou variantou brainstormingu je brainwriting, tato metoda se liší v tom, že se nápady neříkají ústně, ale účastníci je píšou do předem připraveného formuláře nebo zvlášť na lístečky. Tato varianta je vhodnější pro stydlivější účastníky a vylučuje se kritika nápadů ostatních účastníků, ale také klesá jejich kreativita (Langer, 2016, s. 177-178; Palán, 2002, s. 27).

### **Hraní rolí (manažerské hry)**

Hraní rolí a manažerské hry spadají pod didaktické hry, při kterých se rozvíjí praktická stránka účastníků, jejich kreativita, hravost a samostatnost. U metody „hraní rolí“ účastník dostane za úkol zahrát určitou roli s danými vlastnostmi. Účastník si osvojuje různé charakteristiky osobnosti, učí se ovládat své emoce (Koubek, 2001, s. 256). Tyto metody jsou určeny spíše pro vedoucí pracovníky.

Langer (2016, s. 182) popisuje manažerské hry takto: „principem těchto „her“ je simulace a díky ní nácvik strategických manažerských rolí a procesů, především plánování, organizování, vedení či kontrolování. Důraz je přitom kladen na proces manažerského rozhodování“. K řešení vymyšleného problému ve hře manažeri použijí získané znalosti a dovednosti, dochází k rozvoji kritického myšlení (Langer, 2016, s. 182).

## **6 Didaktické formy**

Didaktické formy dle Bartáka (2008, s. 79) můžeme definovat jako: „relativně trvalý, ustálený komplex didakticko-organizačních opatření, jimiž se realizuje vzdělávání ve vymezeném čase, prostoru a ve vztahu k didaktickým systémům živým (lektor-účastník) a neživým (metody, pomůcky, technika).

Jednodušeji řečeno forma výuky se zabývá organizačním uspořádáním, jaký má daná výuka řád z hlediska času, prostoru a počtu účastníků (Langer, 2016, s. 146).

### **6.1 Zvolené formy podnikového vzdělávání**

#### **Prezenční výuka**

U této formy je účastník fyzicky přítomen ve vyučování (Palán, 2002, s. 170).

#### **Kombinovaná**

Tato forma spočívá v samostudiu dospělého jedince, které je korigováno lektorem. Na úvodu studia bývá vstupní seminář, při kterém lektor vysvětlí témata látky. Dále jim poradí, jak s učivem pracovat a pochopit ho. Stanoví si závěrečné ověření dosažených znalostí. To může být například testem, ústní zkouškou či obhajobou projektu (Barták, 2008, s. 92).

#### **Distanční**

Distanční vzdělávání spadá pod multimediální individuální formu studia, v které dospělý účastník studuje samostatně pomocí studijních audio, video, textových materiálů. Student komunikuje pomocí e-mailů, telefonu s lektorem, který mu napomáhá při studiu (Barták, 2015, s. 154). Přes veškeré výhody studovat kdykoliv a kdekoliv má tato forma i nevýhody. Studující se často potýká se ztrátou motivace

k učení a chybí mu osobní kontakt s vyučujícím i ostatními studenty (Rohlíková, Vejvodová, 2012, s. 165).

### **Sebevzdělávání**

Sebevzdělávání je celoživotní záměrný i nezáměrný, permanentní proces, který vede k obohacení člověka. Ke vzdělávání účastník této formy používá například četbu knih a práci s internetem (Kolář, 2012, s. 122).

Ve formě sebevzdělávání si účastník sám určí učivo, které chce znát, sám si stanovuje cíle, metody a techniky učení. Důležitá je jeho motivace a průběžná kontrola kvality jeho učení. „Sebevzdělávání závisí na osobnosti jedince, na jeho věku, životních zkušenostech, vytrvalosti, motivaci a sebepojetí“ (Průcha, 2014, s. 70).

### **E-learning**

E-learning je poměrně nová forma výuky, která probíhá interaktivně v globálním výukovém prostředí. K výuce jsou využívány elektronické prostředky, internet a vzdělávací server, kde jsou připravené vzdělávací programy. Tato forma je netradiční oproti klasické výuce, ale za to se stala velmi využívanou a oblíbenou (Barták, 2008, s. 94; Palán, 2002, s. 54; Podlahová a kol., 2012, s. 120).

Výuka probíhá synchronně či nesynchronně. Při synchronní výuce je student připojen k internetu a úkony probíhají v reálném čase, obvykle společně s jinými studenty, například videokonference. Zatímco u asynchronní výuky není třeba v danou chvíli, aby byl připojen. Studijní materiály si může stáhnout na svůj počítač a pokračovat ve studiu offline formou (Barták, 2008, s. 94).

Tato forma má řadu výhod. Mezi výhody patří:

- vzdělávání vysokého počtu zaměstnanců najednou;
- rychlé a efektivní vzdělávání;
- méně náročné na náklady;
- není třeba pronajímat prostory k výuce;
- možnost volby studia v jakémkoliv čase a místě;
- obousměrné proudění informací od lektora ke studentovi i naopak;
- interaktivní vyučování;

- snadná aktualizace studijních materiálů;
- propojení studentů mezi sebou;
- volba míry náročnosti studia (Barták, 2008, s. 94-96; Palán, 2002, s. 54).

Výhody plynou i pro organizace, které potřebují zaškolit nové zaměstnance, či přeškolit ty stávající. Zaměstnavatel okamžitě vidí výsledky získaných vědomostí pomocí e-learningových testů. Účastník e-learningových kurzů může získat po úspěšném zvládnutí testu certifikát (Barták, 2008, s. 94-96; Palán, 2002, s. 54).

Dále můžeme formy dělit dle Bartáka (2015, s. 85-125) na:

#### **a) Monologické**

„Jsou založeny především na ústním podání lektora a na bezprostředním – přímém vztahu lektora a účastníka vzdělávacího procesu.“ Při této formě musí být předem daná struktura, aby účastník věděl, jaké je téma a jaké jsou cíle hodiny. Pro tuto formu výuky je typická metoda přednášky.

#### **b) Dialogické**

Jedná se o aktivní formu, kdy vzniká dialogický vztah mezi lektorem a účastníkem vzdělávání, či mezi účastníky. Charakteristickými metodami pro tuto formu jsou rozhovory a diskusní setkání. Lektor během dialogu pokládá účastníkům lektorské otázky, na které on zná odpovědi. Pomocí otázek se snaží účastníky navést k cíli daného učiva.

Vavrochová a Kuš (2012, s. 14) dělí formy využívané při vzdělávání dospělých na:

#### **a) Hromadné (frontální) vyučování**

Frontální vyučování se využívá při potřebě předat mnoho informací většímu počtu účastníků. Lektor si předem stanoví cíle výuky a snaží se je dle časového harmonogramu naplnit. Nejčastější metodou hromadné výuky je přednáška. Nevýhodou je velké množství studujících, chybí individuální přístup k jedincům a nedochází k jejich rozvoji tvořivosti a samostatnosti.

#### **b) Skupinové a kooperativní vyučování**

Účastníci jsou rozděleni do skupin a pracují společně na daném úkolu. Lektor má možnost u této metody k účastníkům přistupovat individuálně. Výhodou je tvořivost

a rozvoj týmové spolupráce mezi účastníky. Mezi nevýhody patří náročnost pro lektora na přípravu úkolů, organizaci a samotný průběh výuky.

### **c) Individuální a individualizované vyučování**

Individuální forma spočívá ve spolupráci lektora s jedním účastníkem. Je zde zcela individuální přístup a možnost výběru vzdělávacích postupů, které studujícímu nejvíce vyhovují. Tato forma je velmi časově náročná a méně vhodná při potřebě vyučovat velké množství účastníků. „V případě individualizovaného vyučování pracuje studující na úlohách samostatně a lektor do jeho činnosti zasahuje minimálně“.

## PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část bakalářské práce je rozdělena do tří oblastí. První oblast je zaměřena na metodiku práce, charakteristiku zkoumaného zařízení a respondentů. Hlavní oblast zahrnuje výsledky výzkumu, v kterém jsem zkoumala, jaké didaktické metody a formy jsou využívané ve vzdělávání anesteziologických sester. Na základě zjištěných informací jsou navrženy případné změny v jejich vzdělávání.

### 7 Metodika práce

#### 7.1 Kvalitativní výzkum

Pro účel zjištění potřebných informací o vzdělávání všeobecných sester jsem zvolila metodu kvalitativního výzkumu. Ten je definován podle Hendla (2005, s. 46) jako „proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách“. Na začátku výzkumu si výzkumník tvoří na zvolené téma výzkumné otázky, které během výzkumu může upravovat či doplňovat, proto se tato metoda považuje za pružnou.

#### 7.2 Zvolená metoda šetření

Ke sběru dat jsem použila techniku hloubkového rozhovoru. Hloubkový rozhovor je nejvíce používanou metodou v kvalitativním výzkumu. Můžeme ho definovat jako dotazování jednoho účastníka výzkumu, s účelem porozumět jeho pohledu na danou věc. Rozhovor většinou provádíme v jeho přirozeném prostředí. Tudíž v mém případě rozhovory probíhaly v nemocnici. Existují dva typy rozhovorů, **polostrukturovaný**, který vychází z předem připravených otázek a **nestrukturovaný**, ten je založen na jedné předem připravené otázce, či tématu a další vychází z průběhu rozhovoru (Šed'ová, Švaříček, 2014, s. 159-160). Pro účel mého výzkumu jsem zvolila polostrukturovaný hloubkový rozhovor.

##### 7.2.1 Průběh rozhovoru

Za základě pilotáže, která proběhla formou rozhovoru se zdravotní sestrou, jsem vybrala dané metody a formy vzdělávání, na které se dotazuji v rozhovoru. Ve výzkumu jsem se zabývala metodami, které autor Koubek rozděluje dle místa



realizace, na metody na pracovišti a mimo pracoviště. Těmi metodami jsou *Instruktaž při výkonu práce, Mentoring, Asistování, Rotace práce, Přednáška, Demonstrování* a *Workshop*. Mezi zkoumané formy patří *Individuální, Hromadná, Skupinová* a *E-learning*. Z důvodu neznalosti prvků jednotlivých metod a forem jsem se rozhodla pro tvorbu dokumentu didaktických metod a forem, ve kterém jsem je vysvětlila a před rozhovorem rozeslala dotazovaným k nastudování.

Otázky jsou zaměřeny na didaktické formy a metody používané ve vzdělávání všeobecných zdravotních sester. Účelem bylo zjistit pohled zdravotních sester na jednotlivé formy a metody, co vnímají jako výhody a nevýhody těchto metod a forem.

Na začátku rozhovoru jsem se představila a seznámila dotazované s tématem a účelem tohoto rozhovoru. Rozhovor byl členěn na identifikační otázky, kde jsem zjistila jméno, pracovní pozici, délku působení na dané pracovní pozici a ukončené vzdělání dotazované. Poté následovala úvodní otázka, která sloužila k odstranění ostychu dotazované a k navázání vztahu a příjemné atmosféry. Nejdůležitější částí byly hlavní otázky, které obsahovaly podotázky. Připravila jsem si varianty otázek na základě kladných či záporných odpovědí dotazovaných. Hlavní otázky jsou členěny do dvou částí. V první jsem se zabývala metodami výuky a v druhé částí formami výuky. Poté následovaly ukončovací otázky, kde jsem dala prostor dotazovaným doplnit své odpovědi a položit otázku mně. Na závěr jsem jim poděkovala a nabídla možnost informování o výsledcích výzkumu.

Během rozhovoru jsem si dělala vlastní poznámky a celý rozhovor nahrávala pomocí diktafonu. Pro záznam rozhovoru a následném zveřejnění v mé bakalářské práci jsem předem získala souhlas dotazovaných.

Struktura rozhovoru vycházela od autorů Šed'ová a Švaříček (2007, s. 162-169).

### **7.3 Cíle výzkumu**

Na základě Šed'ové a Švaříčka (2007, s. 62-64) jsem se rozhodla pro rozdělení cílů dle účelu.

### **Cíl intelektuální**

Cílem je zjistit jaké metody, formy jsou nejčastěji využívány ve vzdělávání anesteziologických sester, jaké výhody a nevýhody pro ně plynou z jednotlivých forem a metod, a které z nich považují za nejpřínosnější vzhledem k získaným znalostem a dovednostem.

### **Cíl praktický**

Získané informace mohou být využity k výběru vhodných forem a metod vzdělávání všeobecných sester na pracovišti. Nemocniční oddělení pro celoživotní vzdělávání může spolupracovat s lektory, kteří vzdělávají nemocniční personál a na základě výsledcích výzkumu přizpůsobit výuku tak, aby byla co nejpřínosnější pro účastníky.

### **Cíl personální**

Jelikož po dokončení studia oboru „Poradenství v odborném vzdělávání“ se mohou podílet na tvorbě vzdělávacích programů, či vést samotné školení například zaměstnanců. Výsledky výzkumu mohou prakticky využít v poradenství či ve svém budoucím zaměstnání.

## **7.4 Výzkumné otázky**

- 1) Jakými formami jsou zdravotní anesteziologické sestry vzdělávány?
  - a. Jak na tyto formy nahlíží, jaký mají názor na dané formy?
- 2) Jaké metody jsou využívány ve vzdělávání zdravotních anesteziologických sester?
  - a. Jak na tyto metody nahlíží?
  - b. Jakou metodu považují za nejpřínosnější z hlediska získaných znalostí a dovedností?

## **8 Charakteristika zařízení**

Jako výzkumné prostředí mi sloužila Thomayerova nemocnice, konkrétně Anesteziologické oddělení a Centrum pro celoživotní vzdělávání. Anesteziologické oddělení vzniklo roku 1965 a poskytuje anestezii na všech operačních sálech nemocnice. Součástí anesteziologického oddělení je také resuscitační oddělení.

Anesteziologicko-resuscitační klinika je také výukovou základnou pro 1. lékařskou fakultu Univerzity Karlovy v Praze. Tato klinika je složena z několika kvalifikovaných zdravotních sester (Anesteziologicko-resuscitační klinika; on-line; cit. 26-1-2017).

Druhým výzkumným prostředím pro mě bylo Centrum pro celoživotní vzdělávání v Thomayerově nemocnici. Centrum nabízí mnoho vzdělávacích aktivit nejen zaměstnancům nemocnice, ale i veřejnosti. Jejich kurzy jsou zaměřeny na přípravu profesní dráhy účastníků, na rozvoj dovedností, vědomostí v rámci celoživotního vzdělávání, rozvoj osobnosti a předcházení syndromu vyhoření. Zajišťuje odborné praxe studentům zdravotních škol, odborné kurzy, povinné kurzy ze zákona pro zdravotnické pracovníky a další (Thomayerova nemocnice; on-line; cit. 26-1-2017).

## **9 Charakteristika respondentů**

Provedla jsem rozhovory s pěti respondenty. Jeden rozhovor byl s manažerkou centra pro celoživotní vzdělávání a další čtyři byly provedeny se všeobecnými sestrami anesteziologického oddělení. Společným znakem všech respondentů je, že to jsou zaměstnanci Thomayerovy nemocnice. Z důvodu porovnání postojů k jednotlivým formám a metodám výuky jsem se rozhodla udělat rozhovor právě i s manažerkou centra pro celoživotní vzdělávání, dále jen CCV. Vzdělání jednotlivých respondentů se lišilo, nejvyšší dosažené vzdělání bylo magisterské a nejnižší střední vzdělání s maturitou. Všechny anesteziologické sestry musí mít specializaci buď ve formě vyšší odborné školy oboru „intenzivní péče“ nebo dokončené dálkové studium takzvané ARIP „anesteziologická, resuscitační, intenzivní péče“. Průměrná délka rozhovoru byla 25 minut.

## 10 Výsledky a jejich hodnocení

### 10.1 Interpretace dat zjištěných řízeným rozhovorem

Doslovný přepis rozhovorů je obsažen v přílohách č. 2 a 3.

#### A. Rozhovor s manažerkou centra pro celoživotní vzdělávání

##### Otázka č. 1.

Zdravotní sestry se musí stále vzdělávat, jakým způsobem se vzdělávají?

*„Sestry mají povinné vzdělávání ze zákona, to je definováno dle pozice a něco mají dobrovolné. Například u anesteziologických sester, ty mají specializační studium, takzvané ARIP. Zákon definuje přesně daný obsah tohoto studia.“*

##### Otázka č. 2.

Když nastoupí zdravotní sestra na novou pozici, má možnost zaučení se?

*„Ano, je to povinný adaptační proces, který trvá 3 měsíce.“*

2.1. Kdo se o ní během zaučování stará?	<i>„Školitel, nadřízený.“</i>
2.2. Jak toto zaučování probíhá?	<i>„Školitel má na starosti nového zaměstnance a provádí ho celou dobu jednotlivými úkony.“</i>
2.3. Mají možnost asistovat, či hned pracují samostatně?	<i>„Je to individuální na odděleních. Snaží se, aby dotyčný pracoval hned samostatně, z důvodu stálého podstavu zaměstnanců.“</i>
2.4. Jaké výhody a nevýhody mají tyto metody?	<i>„Tyto metody jsou důležité u zaučování absolventů, kteří nemají praxi. Pomáhá to s adaptací na pracoviště a snižuje to jejich stres.“</i>

##### Otázka č. 3.

Vybírají si během svého vzdělávání mentora?

*„Mentor je většinou přidělen.“*

3.1. Kdo je obvykle pro ně mentorem?	<i>„Nadřízený“.</i>
3.2. Jaké výhody a nevýhody jim přináší mít mentora?	<i>„Mají se na koho obrátit. Nevýhodu v tom nevidím žádnou.“</i>

#### Otázka č. 4.

Mají možnost rotace práce? Zkusit si náplň práce i ostatních zdravotních sester?

*„Opět to záleží na oddělení. Pokud je potřebná specializace, tak tam rotace práce není.“*

4.1. Proč tuto metodu využíváte? Jaké výhody, či nevýhody má tato metoda?	<i>„Výhody: zaměstnanec může porovnat jednotlivá oddělení, pozná jinou práci, prospívá to vztahům na pracovišti, multifunkčnost člověka. Nevýhody: je to časově a organizačně náročné.“</i>
---	---

#### Otázka č. 5.

Účastní se sestry vzdělávacích akcí i mimo nemocnici, či pouze tady?

*„I mimo nemocnici.“*

#### Otázka č. 6.

Chodí na přednášky v rámci svého pracovního vzdělávání?

*„Ano chodí a mají možnost i sami přednášet.“*

6.1. Jakých přednášek se například účastní?	<i>„Velmi oblíbená jsou psychologická témata. Ale máme i specializované přednášky na zakázku.“</i>
6.2. Přijde Vám tato metoda vhodná z hlediska získaných znalostí?	<i>„Z hlediska statistiky přínosu pro účastníky se metoda přednášky umísťuje na spodních místech, ale z hlediska času je to pro nás nejlepší metoda, jak předat mnoho informací za krátký čas. U nás převládají přednášky i z důvodu nízké nákladnosti.“</i>

#### Otázka č. 7.

Používá lektor během vzdělávací akce praktické, názorné vyučování?

*„Ano.“*

7.1. V jakém případě to používá, uveďte prosím příklad.	<i>„Při nácviku na modelech.“</i>
7.2. Jaký přínos má pro ně názorná ukázka, či si myslíte, že to pro ně není vhodná metoda výuky?	<i>„Výhody: pod dohledem si vyzkouší například práci na modelu. Nevýhody: stále je to zkrácená situace, v reálné situaci se mohou vyskytnout komplikace.“</i>

**Otázka č. 8.**

Konají se tady v nemocnici workshopy?

„Moc ne.“

8.1. Proč se nekonají?	„Workshop je příliš specifický a nemáme na to takové odborníky, pro lektora je to náročné z hlediska přípravy a organizace lidí.“
8.2. Co si myslíte o této metodě vzdělávání?	„Naši zaměstnanci o to nemají zájem. Chtějí, aby výuka nebyla časově náročná, pokud by to lektor vedl špatně, viděli by to jako ztrátu času. Záleží na tématu a druhu výstupu.“

**Otázka č. 9.**

Z těchto uvedených metod vzdělávání, která je podle Vás nejvhodnější z hlediska získaných znalostí a dovedností a naopak která nejméně?

„Záleží opět na člověku, každý má rád něco jiného. Z mého hlediska je nejpřínosnější praktický nácvik.“

**Otázka č. 10.**

Napadají Vás ještě jiné metody výuky, pomocí kterých se u Vás vzdělávají zdravotní sestry a nemluvily jsme zde o nich?

„Ne.“

**Otázka č. 11.**

Vzdělávají se spíše hromadně, ve velkém počtu účastníků, ve skupině nebo individuálně?

„Převládá forma hromadná, musíme myslet i na ekonomickou stránku a hromadná výuka je pro nás nejvýhodnější. U specifických témat se snažíme tvořit skupinky, například u získávání měkkých dovedností.“

11.1. Jaká forma je podle Vás nejvhodnější z hlediska získaných znalostí a dovedností?	„Mně přijde nejlepší individuální výuka, ta je vedena dle vašeho tempa.“
11.2. Ve které formě se naopak naučí nejméně?	„Záleží na typu člověka, každý si vezme z dané formy něco jiného.“

11.3. Co si myslíte o jednotlivých formách?	<i>„Opět záleží na člověku. Ten, který se chce schovat, půjde na hromadnou výuku. Ten, který se chce podělit o poznatky a komunikovat, půjde na skupinovou.“</i>
---	--

### **Otázka č. 12.**

Používají zdravotní sestry ke vzdělávání formu e-learningu?

*„Ano. Tato forma se nám osvědčila u odborných témat, kde si mohou zaměstnanci dané téma procvičit, vyzkoušet test a pak jít na zkoušku, a také to používáme u povinných školeních.“*

12.1. Čím si myslíte je pro ně přínosný?	<i>„Nemusí nikam chodit, není na ně vyvíjen takový tlak a mohou e-learningové kurzy dělat kdykoliv i během pracovní doby.“</i>
12.2. Co má tato forma naopak za nevýhody?	<i>„Není takový dohled nad tím, že to vykonává daný člověk, může to za něj vyplnit někdo jiný. Mohou se dívat do materiálů při testu.“</i>

### **Otázka č. 13.**

Napadají Vás další formy, o kterých jsme nemluvily a ráda byste je zmínila?

*„Napadá mě metoda. U psychologů využíváme supervize.“*

## **B. Rozhovory s anesteziologickými sestrami**

### **Otázka č. 1.**

Jako zdravotní sestra se určitě musíte stále vzdělávat. Vzděláváte se nad rámec svého povinného vzdělávání? A jakým způsobem?

*„Ano, vyhledávám si sama vzdělávací kurzy.“*

*„Nyní jsem po mateřské dovolené, tudíž v tuto chvíli ne. Před mateřskou jsem se vzdělávala, probíhaly i dlouhodobější kurzy.“*

*„Co jsem ukončila vysokou školu, tak se moc nevzdělávám, jen pokud mě zaujme nějaké téma e-learningu například.“*

„Nad rámec se nevzdělávám, z důvodu nedostatku času.“

## Otázka č. 2.

Když jste nastoupila na tuto pozici, zaučili Vás?

Všechny odpověděly ano. Je to takzvaný adaptační proces, který trvá 3 měsíce.

2.1. Kdo se o Vás během zaučování staral?	„Dostala jsem přidělenou školitelku sestru.“ „Starší zaměstnanec.“ „Pokaždé se o mě staral někdo jiný. Starší sestry, školitelka.“
2.2. Jak toto zaučování probíhalo?	„Školitelka mě zaučovala podle manuálu, provedla mě oddělením.“ „Starší sestra mě doprovázela na sály.“ „Radila mi s úkony, hodně mě nechala samostatně pracovat. Naučila mě, jak si zorganizovat práci.“
2.3. Asistovala jste zkušenějšímu zaměstnanci, či jste hned pracovala samostatně?	Ano: „Nejdříve jsem asistovala, než jsem mohla pracovat samostatně.“ Ne: „Neasistovala jsem, jen při zaučování jsem asistovala starší sestře.“ „Po zaučení jsem pracovala samostatně.“
2.4. Jak Vám tyto metody vzdělávání vyhovovaly, co na nich považujete za přínosné a naopak?	„Zrychlují proces zacvičování. Jsem ráda, že jsem se mohla obrátit na školitele, když jsem něco nevěděla.“ „Obojí bylo v pořádku, nenásilnou formou vpravení do práce. Dalo mi to jistotu v práci.“ „Lepší by bylo, kdybych měla jednu školitelku, takhle to bylo zmatené. Zaškolením by měl projít každý.“ „Přineslo mi to zkušenosti. Vše mi na tom vyhovovalo.“

## Otázka č. 3.

Měla jste, či stále máte svého mentora?

Ano:

„Mentor mi byl přidělen.“

„Nyní nemám, když jsem nastoupila měla jsem mentora přidělené.“

3.1. Kdo je pro Vás mentorem?	„Nadřízená, moje staniční sestra a sestry, které mají přímo mentorský kurz.“ „Byla to zkušenější sestra.“
-------------------------------	--



3.2. Jaké výhody a nevýhody Vám tato metoda přinesla, či stále přináší?	„Aktuálně mi to nepřináší nic.“ „Předávala mi své zkušenosti, takže je to přínosné. Ale nevýhoda je, že ty zkušenosti jsou jen z jednoho pohledu, od jednoho člověka.“
---	---

Ne:

„Svého mentora přímo nemám, pokud jsem potřebuju poradit, pokaždé jdu za někým jiným.“

„Ne, ani jsem neměla.“

3.3. Chtěla byste mít svého mentora vzdělávání?	„V začátcích by bylo vhodné mít jednu osobu, za kterou bych mohla jít.“ „Ani bych nechtěla mít. Nejsem typ člověka, který by se na něco stále ptal, když potřebuji zeptám se kolegyně.“
3.4. Jaké výhody a nevýhody by Vám tato metoda přinesla?	„Za výhodu považuji, že mám jednu osobu, na kterou se mohu obrátit, ale ne vždy si ti lidé sednou, to vidím jako nevýhodu.“ „Myslím si, že je lepší, když se člověk může obrátit na více lidí a dostane několik názorů. Nevýhodou je, že pokud máte jednoho mentora, říká vám pouze jeho zkušenosti.“

#### Otázka č. 4.

Zkusila jste si během svého působení tady v nemocnici náplň práce jiných sester? Takzvanou rotaci práce.

„Působím občas i jako mentor pro studenty.“

„Dříve jsem pracovala na jiném oddělení, takže jsem si zkusila i práci jiných sester. Tady rotace práce nefunguje.“

„Rotace práce tady nefunguje, pouze pracujeme pokaždé na jiném sále, ale máme stejnou náplň práce.“

„Byla jsem i sestra na lůžkovém oddělení, ale tady přímo rotace práce nefunguje.“

4.3. Jaké výhody a nevýhody podle Vás tato metoda obnáší?	Výhody: „Porovnání práce na různých odděleních.“ „Získané zkušenosti, různorodost.“ „Velký rozhled.“ „Nenastává stereotyp.“ „Vyhoření nenastává tak rychle.“
---	---

	Nevýhody: <i>„Časová náročnost.“</i> <i>„Každé oddělení má jinou organizaci.“</i> <i>„Přizpůsobení se daným lidem z oddělení, komunikace s nimi.“</i>
--	--

### Otázka č. 5.

Účastníte se vzdělávacích akcí i mimo nemocnici, či pouze tady?

*„I mimo nemocnici.“*

*„Nyní se neúčastním žádných akcí. Jinak i mimo nemocnici.“*

### Otázka č. 6.

Účastníte se přednášek týkajících se Vašeho oboru? Chodíte na přednášky v rámci svého pracovního vzdělávání?

Ano:

*„Chodím na přednášky i mimo můj obor, například seminář O týraných ženách, O zneužívání.“*

6.1. Dává lektor během přednášky i prostor na diskuzi?	<i>„Ano, vždy je prostor na diskuzi.“</i>
6.2. Co Vám vyhovuje a naopak nevyhovuje na přednášce, na této metodě výuky?	<i>„Záleží na osobnosti lektora, jak tu přednášku vede.“</i> Výhody: <i>„Mohu jen sedět a poslouchat přednášejícího. Je to pro mě i forma odpočinku.“</i> <i>„Velký přísun informací.“</i> <i>„Pokud něčemu nerozumím, mohu se hned zeptat.“</i> Nevýhody: <i>„Nic.“</i>

Ne:

*„Poslední dobou už ne.“*

6.3. Žádné přednášky se nekonají? Nebo z jakého důvodu se jich neúčastníte?	<i>„Nemám čas a nejsou na to finance.“</i>
---	--

6.4. Pokud byste se jich účastnila, co by Vám to přineslo?	<i>„Dozvěděla bych se nové informace, které se jinak nedozvím než od odborníka.“</i>
6.5. Přejde Vám tato metoda vhodná z hlediska získaných znalostí?	<i>„Ano.“</i>

### Otázka č. 7.

Používá lektor během vzdělávací akce praktické, názorné vyučování?

*„Ano.“*

*„Není to standard, ale pokud se učíme na pomůckách, tak ano.“*

7.1. V jakém případě to používá, uveďte prosím příklad.	<i>„Například při vyučování, jak se má člověk obléci na sál, jak si zavázat ústenku, jak si správně umýt ruce.“ „Učíme se s novými stroji, pomůckami.“ „Jaké přístroje mají na záchrance, ukázka, jak se používají.“</i>
7.2. Jaký přínos má pro Vás názorná ukázka, či to pro Vás přínosné není?	<b>Výhody:</b> <i>„Přináší mi to pohled, jak se to dělat má, ale i jak se to dělat nemá.“ „Lépe si to zapamatuji.“ „Mohu si na danou věc sáhnout a vyzkoušet si to.“</i> <b>Nevýhody:</b> <i>„Žádné.“</i>

### Otázka č. 8.

Účastníte se i pracovních workshopů?

*„Nabídky jsou, ale neúčastním se.“*

*„Ne.“*

*„Myslím si, že to tady ani nefunguje.“*

8.2. Z jakého důvodu se jich neúčastníte?	<i>„Je třeba mít tým a nemám s kým bych ho vytvořila.“ „Neměla jsem tu příležitost.“ „Nemám na to čas, z důvodu péče o děti.“</i>
8.3. Co si myslíte o této metodě vzdělávání? Proč byste jí chtěla popřípadě vyzkoušet?	<i>„Určitě bych to chtěla někdy zažít, je to dobrá zkušenost.“ „Kdyby bylo zajímavé téma workshopu, určitě bych do toho šla.“</i>

### Otázka č. 9.

Z těchto uvedených metod vzdělávání, která je pro Vás nejvhodnější z hlediska získaných znalostí a dovedností a naopak která nejméně a proč?

„Nejvíce přínosná mi přijde **demonstrace**. Z důvodu zapamatování, vyzkoušení si daného procesu. Naopak nejméně přínosná je pro mě **rotace práce**. Na tu je třeba více času na nacvičení si dané práce a je to pro mě stresující.“

„Nejvíce mi přináší, když je například **přednáška** spojená s **praktickým vyučováním**, kdy si mohu něco vyzkoušet, když jsem zapojena do té výuky.“

„Nejpřínosnější si myslím, že je **přednáška** s tou **praktickou ukázkou** a pro nové zaměstnance určitě **zaškolování**. Myslím si, že záleží na člověku a na tématu.“

„Nejvíce mi přijde přínosná **přednáška**, když je dobrý přednášející a dokáže mě zaujmout, tak si toho hodně zapamatuji.“

### Otázka č. 10.

Napadají Vás ještě jiné metody výuky, pomocí kterých se vzděláváte a nemluvíly jsme zde o nich?

„Vzdělávání pomocí četby.“

„Ne.“

### Otázka č. 11.

Vzděláváte se ráda hromadně, ve velkém počtu účastníků, ve skupině nebo raději individuálně?

„S kamarádkami, ve skupině.“

„Ve skupině.“

„Hromadná výuka by mi vyhovovala, kdyby tam byl dostatečný prostor na komunikaci.“

11.1. Proč jste uvedla zrovna tuto formu, co Vám na ní vyhovuje?	„Můžeme se spolu bavit o tématu.“ „Spolupráce s lidmi.“ „Konzultace názorů lidí ve skupině.“ „Více si toho odnesu, když jsme v malém počtu lidí.“ „Ideální počet lidí, kdy se dá spolu komunikovat.“
--	--

11.2. Jaká forma vzdělávání je pro Vás nejméně vhodná? Proč?	<i>„Individuální, protože nejsem ráda sama, nemám si s kým povídat a podělit se o poznatky.“ „Hromadná forma, mnoho lidí.“</i>
---	--

### Otázka č. 12.

Používáte ke vzdělávání formu e-learningu?

*„Ano.“*

12.1. Čím je pro Vás e-learning přínosný?	<i>„Šetří čas, nemusím nikam chodit.“ „Mohu e-learningové kurzy dělat na pracovišti.“ „Používáme ho z donucení, je to pro mě strojená forma, nic mi to nepřináší.“ „Mohu to dělat v klidu, mám na to prostor.“ „Většina z nás má rodinu, nejlepší forma.“</i>
12.2. Co Vám naopak u této formy vzdělávání chybí, nevyhovuje?	<i>„Je nabízen malý okruh témat, stále stejná témata.“ „Příliš odborných témat.“ „Pouze si to přečtu a nic z toho nemám, hned to zapomenou.“ „Chybí mi slyšet a vidět toho vyučujícího.“ „Chybí mi tam ten člověk, na kterého se můžu obrátit a dá mi zpětnou vazbu.“ „Text není psán laicky, nerozumím tomu, pouze to přečtu.“</i>

### Otázka č. 13.

Napadají Vás další formy, o kterých jsme nemluvily a ráda byste je zmínila?

*„Ne.“*

### Otázka č. 14.

Chtěla byste se na něco zeptat Vy?

*„Ne.“*

### Otázka č. 15.

Stačí Vám tato nabídka vzdělávání, či byste byla ráda, kdybyste měla ve svém pracovním vzdělávání více možností?

*„Nestačí mi nabídka témat. A také mi nevyhovuje, že si kurzy z většiny platíme samy. Ráda bych, kdyby se vzdělávací akce konaly na našem pracovišti a nemusely bychom dojíždět.“*

*„Vadí mi nepřehlednost té nabídky, člověk musí pátrat hodně po zajímavých tématech, a také je to hodně o financích. Často si to člověk musí platit sám a dostupnost je špatná.“*

*„Nabídka je vyhovující, akorát bych uvítala více témat k našemu oboru.“*

*„Stačí mi to.“*

## **10.2 Ověření výzkumných otázek**

### **1. Jakými formami jsou zdravotní anesteziologické sestry vzdělávány?**

Na základě rozhovorů jsem zjistila, že se sestry vzdělávají buď formou skupinovou či hromadnou. Dále využívají ke svému vzdělávání formu e-learningu.

#### **a) Jak na tyto formy nahlíží, jaký mají názor na dané formy?**

CCV upřednostňuje formu hromadnou z důvodu nízkých nákladů na tuto formu. 3 respondentky uvedly za nejvhodnější formu skupinovou a 1 respondentka formu hromadnou, pokud by v ní měla dostatečný prostor na komunikaci. U skupinové formy uvedly výhody jako jsou, možnost spolupráce, konzultace názorů několika lidí, lepší komunikace mezi sebou. Naopak za nejméně vhodnou považují formu individuální a hromadnou. Individuální z důvodu toho, že nejsou rády samy, nemají si s kým povídat, podělit se o poznatky. U hromadné formy nejsou spokojeny s velkým množstvím lidí. Formu e-learningu používají všechny respondentky. U této formy jsem viděla rozpor v oblíbenosti použití. CCV tuto formu vyžívá při vyučování odborných témat či povinných školeních. Za výhody považují úsporu času, vykonávání e-learningových kurzů na pracovišti, mají na to klid. Naopak za nevýhody považují malý okruh nabízených témat, používání odborného jazyka v e-learningových kurzech, chybějící lidský faktor a zpětná vazba od vyučujícího. Vedoucí CCV vidí nevýhody u nemožnosti kontroly účastníků, například mohou využívat materiály, či opisovat při vyplňování e-learningového testu.

### **2. Jaké metody jsou využívány ve vzdělávání zdravotních anesteziologických sester?**

Ve vzdělávání zdravotních anesteziologických sester v Thomayerově nemocnici jsou nejvíce využívány metody instruktáž při výkonu práce, demonstrování a přednášky. Méně využívány jsou metody asistování a mentorování. Tyto metody využívaly

2 ze 4 respondentek. Rotace práce není na tomto oddělení pojata klasickým způsobem, jako je definována v teoretické části bakalářské práce. Anesteziologické sestry pracují každou směnu na jiném oddělení, ale vykonávají stále stejnou činnost. Metodu workshopu nevyužívá žádná z respondentek, z důvodu nevědomosti o této možnosti vzdělávání.

**a) Jak na tyto metody nahlíží?**

Všechny respondentky metodu instruktáž při výkonu práce považují za přínosnou. Tato metoda jim umožňuje rychlejší adaptaci na pracoviště, snížení prvotního stresu při nástupu do zaměstnání, dodání jistoty a získání zkušeností. Metoda demonstrování je využívána ve vzdělávání zdravotních sester například při nácvičce na strojích, modelech. Respondentky uvedly, že v této metodě vidí pouze výhody. Naopak vedoucí centra pro celoživotní vzdělávání uvedla, že demonstrování vzdělávaným ukazuje pouze simulaci dané situace a v reálné situaci je to mnohdy jiné. U metody přednáška respondentky uvedly pouze výhody, líbí se jim velký přísun informací a možnost obrátit se na lektora. Vedoucí CCV pohlížela na tuto metodu ze statistického hlediska, že není příliš vhodná z hlediska získaných znalostí. Ale z ekonomického hlediska je to pro ni nejpoužívanější metoda výuky. Asistování respondentky zahrnovaly do instruktáže při výkonu práce, tudíž názor na tuto metodu je totožný. U metody mentorování se u respondentek projevil rozpor. Některé uvedly za výhodu, že se mohou obrátit na jednu osobu, která jim předává zkušenosti a rady. Naopak zbytku respondentek chybí v této metodě pohled od více osob. Rotaci práci v pojetí, střídání se na různých odděleních si všechny respondentky velmi vychvalovaly, z důvodu získání velkého rozhledu a nedocházení ke stereotypu. Obtížnější je pro ně si na daném oddělení zvyknout a přizpůsobit se chodu. Z rozhovoru vyplývá, že pokud by respondentky měly více informací o možnosti účastnit se workshopu a bylo by k dispozici zajímavé téma, rády by si tuto metodu někdy vyzkoušely.

**b) Jakou metodu považují za nejpřínosnější z hlediska získaných znalostí a dovedností?**

Všechny respondentky se shodly na metodě přednáška, která je spojená s praktickou ukázkou, tudíž demonstrováním. U těchto metod uvedly, že si toho nejvíce

zapamatují, když je dokáže lektor zaujmout a danou teorii si poté mohou vyzkoušet v praktických ukázkách.

### **10.3 Hodnocení**

Respondentka z CCV odpovídala na otázky velmi obecně z hlediska celé nemocnice a bylo vidět, že má o jednotlivých metodách a formách teoretický přehled. Ze všech rozhovorů s respondentkami z anesteziologického oddělení mi vychází, že respondentky nejeví příliš zájem o další vzdělávání, postačuje jim jejich specializace a předchozí vzdělávání. Je to dáno tím, že většina z nich má rodiny a nemají na další vzdělávání dostatek času a financí. Z důvodu neabsolvování vzdělávacích kurzů, nemají přehled o aktivizačních metodách a spíše se přiklání k metodě, kterou znají i ze svých škol, tedy k přednášce.

## **11 Návrhy na zlepšení**

Z výsledků rozhovorů s respondentkami jsem se rozhodla pro návrhy na zlepšení, tam kde respondentky vyjádřily svou nespokojenost. Co se týče metod vzdělávání, nejvíce se mi shodly u nevědomí o možnostech účastnit se workshopu. Vedoucí CCV uvedla, že workshopy se u nich v nemocnici nekonají, z důvodu nezájmu zaměstnanců se jich účastnit. Zatímco respondentky z anesteziologického oddělení by tuto metodu uvítaly, pokud by téma workshopu bylo pro ně zajímavé. Tudíž bych navrhla navázání spolupráce s ostatními nemocnicemi a zkusit nějaký workshop zorganizovat. Uspořádat anketu, jaká témata by nejvíce zaujmuly zaměstnance nemocnice a poté zvýšit propagaci této metody, například formou letáčků, stránek nemocnice, e-mailů staničním sestřím, které by následně o tom informovaly své podřízené – zdravotní sestry. U ostatních zkoumaných metod byly respondentky spokojené nebo nepožadovaly touto metodou být vzdělávány. S formou e-learningu jsou některé respondentky spokojené a některé nespokojené. U nespokojenosti se objevily důvody příliš odborného textu, chybějící zpětná vazba. Z rozhovoru s respondentkou z CCV jsem se dozvěděla, že e-learningové kurzy jsou hlavně používané v povinném školení. Navrhla bych tyto povinná školení udělat spíše metodou přednášky, při které se mohou účastníci obrátit na lektora a nebude použit příliš odborný jazyk. Myslím si, že i e-learningové kurzy mohou být zábavné



a aktivizační pro účastníka, tudíž záleží pouze na zpracování jednotlivých kurzů. Na zlepšení formátu e-learningových kurzů by mohlo zapracovat CCV.

Je rozporuplné navrhnout změny v metodách a formách vzdělávání anesteziologických sester, jelikož z rozhovorů vyplývá, že nemají na vzdělávání čas, finance ani motivaci, pokud se nejedná o povinné vzdělávání. V tomto vidím největší problém. Myslím si, že kdyby byla nabídka témat pro respondentky pestřejší, například mezi odbornými tématy by se objevovaly i psychosociální témata („Práce s agresivními pacienty, Boj proti stresu, Time management v životě“) a kurzy by byly z části hrazeny zaměstnavatelem, rády by si čas našly a takových kurzů se účastnily. Docházelo by k jejich profesnímu rozvoji a mnohé z poznatků by mohly uplatnit ve své praxi.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývala didaktickými metodami a formami podnikového vzdělávání. V teoretické části byly rozděleny a popsány vybrané didaktické metody, formy a definovány základní pojmy týkající se podnikového vzdělávání. V praktické části bylo zjišťováno, jaké metody a formy jsou využívány ve vzdělávání konkrétně anesteziologických sester v Thomayerově nemocnici, jak na tyto metody nahlízejí, co považují za výhody a nevýhody u vybraných metod a forem.

Na základě zjištění názorů respondentek na vybrané metody a formy vzdělávání jsem se rozhodla pro návrh zlepšení. Ten vycházel zejména z jejich nespokojenosti s jednotlivými metodami, formami a faktory v jejich vzdělávání. Návrh proběhl u metody workshop, s kterou respondentky neměly možnost se setkat a rády by se workshopu účastnily. Dále se návrh změny týkal formy e-learningu, v které respondentkám chybí osobní přístup, příliš odborný jazyk a nezajímavá témata. Nejdůležitějším důvodem méně častého vzdělávání respondentek je nedostatek času, financí a nezajímavá témata vzdělávacích kurzů. Na tuto oblast jsem také navrhla změnu, jelikož si myslím, že z těchto důvodů pramení celková ztráta motivace ke vzdělávání, která je u vzdělávání dospělých důležitým faktorem k získání úspěšných výsledků vzdělávacího procesu. Cíl bakalářské práce byl tímto naplněn a jednotlivé výzkumné otázky zodpovězeny.

Bakalářská práce mě obohatila v nahlédnutí na reálné vzdělávání v podniku. Měla jsem možnost porovnat teorii jednotlivých metod a forem se skutečným průběhem a jejich použitím ve vzdělávání. Věřím, že navržené změny by mohly být realizovány a pomohly by ke zlepšení přístupu anesteziologických sester ve vzdělávání i v celkovém vzdělávacím systému Thomayerovy nemocnice.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### 1. Knižní zdroje:

- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Přeložil Josef KOUBEK. Praha: GRADA Publishing, 2002. ISBN 80-247-0469-2.
- BARTÁK, Jan. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015. ISBN 978-80-7452-113-3.
- BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008. Management studium. ISBN 978-80-87197-12-7.
- BARTOŇKOVÁ, Hana. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada Publishing, 2010. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5.
- BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Dotisk 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. Pedagogika. ISBN 978-80-247-2580-2.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.
- HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: GRADA Publishing, 2007. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-1457-8.
- KAESLER, Clemens a Frauke KAESLER-PROBST. *Praktická podniková personalistika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-913-5.
- KOLÁŘ, Zdeněk. *Výkladový slovník z pedagogiky: 583 vybraných hesel*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3710-2.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3.
- LANGER, Tomáš. *Moderní lektor: průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých*. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-271-0093-4.
- MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. [1. vyd.]. Praha: ASPI Publishing, s. r. o., 2000. ISBN 80-85963-93-0.
- NIEUWERBURGH, Christian van. *Coaching in education: getting better results for students, educators and parents*. London: Karnac Books, c2012. Professional coaching series. ISBN 1780490798.

- PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník lidské zdroje: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.
- PETŘÍKOVÁ, Růžena. *Lidé - zdroj kvality, znalostí a podnikových výkonů: (znalostní dimenze jakosti)*. Ostrava: Dům techniky Ostrava spol. s r. o., 2002. ISBN 80-02-01490-1.
- PODLAHOVÁ, Libuše. *Didaktika pro vysokoškolské učitele: vybrané kapitoly*. Praha: Grada Publishing, 2012. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4217-5.
- PRŮCHA, Jan (ed.). *Pedagogická encyklopedie*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-546-2.
- PRŮCHA, Jan. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 2014. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5232-7.
- ROHLÍKOVÁ, Lucie a Jana VEJVODOVÁ. *Vyučovací metody na vysoké škole: praktický průvodce výukou v prezenční i distanční formě studia*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4152-9.
- SRPOVÁ, Jitka a Václav ŘEHOŘ. *Základy podnikání: teoretické poznatky, příklady a zkušenosti českých podnikatelů*. Praha: Grada Publishing, 2010. Expert. ISBN 978-80-247-3339-5.
- ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4151-2.
- ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.
- VAVROCHOVÁ, Simona a Petr KUŠ. *Slabikář začínajícího lektora*. Praha: Institut pro veřejnou správu Praha, 2012. Skripta (Institut pro veřejnou správu). ISBN 978-80-86976-25-9.
- VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců. 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2011. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3651-8.

## 2. Online zdroje:

Anesteziologicko-resuscitační klinika 1. LF UK a TN. *Profil kliniky*. [online]. Univerzita Karlova v Praze a Thomayerova nemocnice, ©2017 [cit. 26.1.2017]. Dostupné z: <http://www.arkftn.cz/clanek/profil-kliniky>

Portál veřejné správy. *Zákon 96/2004 Sb.* [online]. Ministerstvo vnitra, ©2017 [cit. 18.2.2017]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=57523&nr=96~2F2004&rpp=15#local-content>

Thomayerova nemocnice. *Centrum pro vzdělávání*. [online]. Thomayerova nemocnice, ©2016 [cit. 26.1.2017]. Dostupné z: <http://www.ftn.cz/centrum-pro-vzdelavani-6/>

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č. 1 – Otázky rozhovorů

Příloha č. 2 – Přepis rozhovoru manažerka CCV

Příloha č. 3 – Přepis rozhovorů zdravotní sestry

## **Příloha č. 1 - Otázky rozhovorů**

### **Úvodní řeč v rozhovoru:**

Dobrý den, jsem studentkou 3. ročníku IVP oboru „Poradenství v odborném vzdělávání“. Jsem ráda, že jste souhlasila provést se mnou rozhovor na téma „Didaktické formy a metody využívané ve vzdělávání zdravotních anesteziologických sester“. Tento rozhovor je tvořen pro účely praktické části mé bakalářské práce na téma „Didaktické metody a formy v podnikovém vzdělávání“. Ráda bych s Vaším souhlasem pořídila audio záznam z rozhovoru, tento záznam bude využit jen pro mé účely. Souhlasíte s provedením audio záznamu? Děkuji můžeme začít.

### **Rozloučení a poděkování:**

Chtěla bych Vám poděkovat za rozhovor, Vaše odpovědi jsou pro mě velmi přínosné a pokud budete mít zájem, ráda bych Vás poté informovala o výsledcích výzkumu. Kdyby Vás ještě cokoliv napadlo k tomuto tématu, nechám Vám můj kontakt.

### **A. Pilotní šetření, rozhovor:**

#### **1. Které z těchto metod znáte a používají se ve vzdělávání anesteziologických sester?**

- a) Instruktaž při výkonu práce (spočívá v zaškolování nového zaměstnance)
- b) Coaching (základem této metody je kladení systému otevřených otázek, které vedou účastníka k nalezení řešení problému)
- c) Mentoring (založeno na výběru svého mentora, který radí a předává zkušenosti ohledně kariéry a vzdělávání)
- d) Counselling (konzultace mezi vzdělávaným a vzdělávatelem)
- e) Asistování (nový zaměstnanec je přidělen ke zkušenějšímu zaměstnanci a pomáhá mu plnit jeho úkoly)
- f) Rotace práce (účastník vzdělávání je postupně pověřován pracovními úkoly v různých částech podniku)
- g) Přednáška (lektor vede monolog k posluchačům, při kterém sděluje poznatky z daného oboru)
- h) Seminář (obdobné jako přednáška, účastníci zapojeni do výuky)

- i) Demonstrování (praktické názorné vyučování)
- j) Workshop (uzavřené setkání nad určitým problémem, jehož úkolem je tyto problémy vyřešit)
- k) Brainstorming, brainwriting (účastníci předkládají nápady pro vyřešení daného problému, brainwriting psanou formou)
- l) Hraní rolí (účastník dostane za úkol zahrát určitou roli s danými vlastnostmi)

## **2. V jakých formách z těchto uvedených se vzdělávají anesteziologické sestry?**

- a) Prezenční výuka (účastník fyzicky přítomen ve vyučování)
- b) Kombinovaná (samostudiu dospělého jedince, které je korigováno lektorem)
- c) Distanční (účastník studuje samostatně pomocí studijních audio, video, textových materiálů)
- d) Sebevzdělávání (samoučení pomocí textových opor, e-learningu, informačních internetových opor, CD)
- e) E-learning (k výuce jsou využívány elektronické prostředky, internet a vzdělávací server, kde jsou připravené vzdělávací programy)
- f) Hromadné (frontální) vyučování (větší počet účastníků)
- g) Skupinové a kooperativní vyučování
- h) Individuální a individualizované vyučování

## **B. Rozhovor zdravotní sestry:**

### Identifikační otázky:

1. Jak se jmenujete?
2. Jak se nazývá vaše pracovní pozice?
3. Jak dlouho tam pracujete?
4. Jaké je Vaše ukončené vzdělání?

### Úvodní otázka:

- 1. Jako zdravotní sestra se určitě musíte stále vzdělávat. Vzděláváte se nad rámec svého povinného vzdělávání? A jakým způsobem?**



Hlavní otázky:

**2. Když jste nastoupila na tuto pozici, zaučili Vás?**

*Pokud ano:*

- 2.1. Kdo se o Vás během zaučování staral?
- 2.2. Jak toto zaučování probíhalo?
- 2.3. Asistovala jste zkušenějšímu zaměstnanci, či jste hned pracovala samostatně?
- 2.4. Jak Vám tyto metody vzdělávání vyhovovaly, co na nich považujete za přínosné a naopak?

*Pokud ne:*

- 2.5. Chybělo Vám zaučení? Narušilo to schopnost plně vykonávat tuto pracovní pozici?

**3. Měla jste, či stále máte svého mentora?**

*Pokud ano:*

- 3.1. Kdo je pro Vás mentorem?
- 3.2. Jaké výhody a nevýhody Vám tato metoda přinesla, či stále přináší?

*Pokud ne:*

- 3.3. Chtěla byste mít svého mentora vzdělávání?
- 3.4. Jaké výhody a nevýhody by Vám tato metoda přinesla?

**4. Zkusila jste si během svého působení tady v nemocnici náplň práce jiných sester? Takzvanou rotaci práce.**

*Pokud ano:*

- 4.1. Co pro Vás znamenalo zkusit si práci ostatních sester? Jaké výhody a nevýhody z toho plynuly?

*Pokud ne:*

- 4.2. Chtěla byste si vyzkoušet, co obnáší práce ostatních sester například na jiném oddělení?
- 4.3. Jaké výhody a nevýhody podle Vás tato metoda obnáší?

**5. Účastníte se vzdělávacích akcí i mimo nemocnici, či pouze tady?**

**6. Účastníte se přednášek týkajících se Vašeho oboru? Chodíte na přednášky v rámci svého pracovního vzdělávání?**

*Pokud ano:*

- 6.1. Dává lektor během přednášky i prostor na diskuzi?
- 6.2. Co Vám vyhovuje a naopak nevyhovuje na přednášce, na této metodě výuky?

*Pokud ne:*

- 6.3. Žádné přednášky se nekonají? Nebo z jakého důvodu se jich neúčastníte?
- 6.4. Pokud byste se jich účastnila, co by Vám to přineslo?
- 6.5. Přijde Vám tato metoda vhodná z hlediska získaných znalostí?

**7. Používá lektor během vzdělávací akce praktické, názorné vyučování?**

*Pokud ano:*

- 7.1. V jakém případě to používá, uveďte prosím příklad:
- 7.2. Jaký přínos má pro Vás názorná ukázka, či to pro Vás přínosné není?

*Pokud ne:*

- 7.3. Byla byste ráda, kdyby lektor během vzdělávací akce využíval i tuto metodu?
- 7.4. Co by Vám přinesla názorná ukázka?

**8. Účastníte se i pracovních workshopů?**

*Pokud ano:*

- 8.1. Co Vám přináší účast na daném workshopu, uveďte příklad.

*Pokud ne:*

- 8.2. Z jakého důvodu se jich neúčastníte?
- 8.3. Co si myslíte o této metodě vzdělávání? Proč byste jí chtěla popřípadě vyzkoušet?

**9. Z těchto uvedených metod vzdělávání, která je pro Vás nejvhodnější z hlediska získaných znalostí a dovedností a naopak která nejméně a proč?**

**10. Napadají Vás ještě jiné metody výuky, pomocí kterých se vzděláváte a nemluvily jsme zde o nich?**

Teď bych se ráda zabývala v následujících otázkách formami vzdělávání:

**11. Vzděláváte se ráda hromadně, ve velkém počtu účastníků, ve skupině nebo raději individuálně?**

11.1. Proč jste uvedla zrovna tuto formu, co Vám na ní vyhovuje?

11.2. Jaká forma vzdělávání je pro Vás nejméně vhodná? Proč?

**12. Používáte ke vzdělávání formu e-learningu?**

*Pokud ano:*

12.1. Čím je pro Vás e-learning přínosný?

12.2. Co Vám naopak u této formy vzdělávání chybí, nevyhovuje?

*Pokud ne:*

12.3. Proč tuto formu vzdělávání nevyužíváte?

**13. Napadají Vás další formy, o kterých jsme nemluvily a ráda byste je zmínila?**

*Ukončovací otázka:*

**14. Chtěla byste se na něco zeptat Vy?**

**15. Stačí Vám tato nabídka vzdělávání, či byste byla ráda, kdybyste měla ve svém pracovním vzdělávání více možností?**

**C. Rozhovor oddělení celoživotního vzdělávání:**

*Úvodní otázka:*

**1. Zdravotní sestry se musí stále vzdělávat, jakým způsobem se vzdělávají?**

*Hlavní otázky:*

**2. Když nastoupí zdravotní sestra na novou pozici, má možnost zaučení se?**

*Pokud ano:*

2.1. Kdo se o ně během zaučování stará?

2.2. Jak toto zaučování probíhá?

2.3. Mají možnost asistovat zkušenějšímu zaměstnanci, či hned pracují samostatně?

2.4. Jaké výhody a nevýhody mají tyto metody?

*Pokud ne:*

2.5. Proč nemají tu možnost zaučení se?

### **3. Vybírají si během svého vzdělávání mentora?**

*Pokud ano:*

3.1. Kdo je obvykle pro ně mentorem?

3.2. Jaké výhody a nevýhody jim přináší mít mentora?

### **4. Mají možnost rotace práce? Zkusit si náplň práce i ostatních zdravotních sester?**

*Pokud ano:*

4.1. Proč tuto metodu využíváte? Jaké výhody, či nevýhody tato metoda má?

*Pokud ne:*

4.2. Uvažujete o zavedení této metody vzdělávání?

4.3. Proč nemají sestry možnost zkusit si práci ostatních sester?

### **5. Účastní se sestry vzdělávacích akcí i mimo nemocnici, či pouze tady?**

### **6. Chodí na přednášky v rámci svého pracovního vzdělávání?**

*Pokud ano:*

6.1. Jakých přednášek se například účastní?

6.2. Přijde Vám tato metoda vhodná z hlediska získaných znalostí?

*Pokud ne:*

6.3. Žádné přednášky se nekonají? Nebo z jakého důvodu se jich neúčastní?

### **7. Používá lektor během vzdělávací akce praktické, názorné vyučování?**

*Pokud ano:*

7.1. V jakém případě to používá, uveďte prosím příklad:

7.2. Jaký přínos má pro ně názorná ukázka, či si myslíte, že to není vhodná metoda výuky?

*Pokud ne:*

7.3. Byla byste ráda, kdyby lektor ve své výuce využíval i metodu názorných ukázek?

7.4. Co by se tím naučily, jaký přínos by to pro ně byl?

## **8. Konají se tady v nemocnici workshopy?**

*Pokud ano:*

8.1. Účastní se jich zdravotní sestry?

8.2. Co si myslíte o přínosech workshopu do vzdělávání sester?

*Pokud ne:*

8.2. Proč se nekonají?

8.3. Co si myslíte o této metodě vzdělávání?

## **9. Z těchto uvedených metod vzdělávání, která je podle Vás nejvhodnější z hlediska získaných znalostí a dovedností a naopak která nejméně?**

## **10. Napadají Vás ještě jiné metody výuky, pomocí kterých se u Vás vzdělávají zdravotní sestry a nemluvily jsme zde o nich?**

Teď bych se ráda zabývala v následujících otázkách formami vzdělávání:

## **11. Vzdělávají se spíše hromadně, ve velkém počtu účastníků, ve skupině nebo individuálně?**

11.1. Jaká forma je podle Vás nejvhodnější z hlediska získaných znalostí a dovedností?

11.2. Ve které formě se naopak naučí nejméně?

11.3. Co si myslíte o jednotlivých formách?

## **12. Používají zdravotní sestry ke vzdělávání formu e-learningu?**

*Pokud ano:*

12.1. Čím si myslíte je pro ně přínosný?

12.2. Co má tato forma naopak za nevýhody?

*Pokud ne:*

12.3. Proč tuto formu vzdělávání nevyužívají, nemají k dispozici e-learningové kurzy?

**13. Napadají Vás další formy, o kterých jsme nemluvily a ráda byste je zmínila?**

Ukončovací otázka:

**14. Chtěla byste se na něco zeptat Vy?**

## **Příloha č. 2 - Přepis rozhovoru manažerka CCV**

### **Otázka č. 1.**

Zdravotní sestry se musí stále vzdělávat, jakým způsobem se vzdělávají?

*„Sestry mají povinné vzdělávání ze zákona, to je definováno dle pozice a něco mají dobrovolné. Například u anesteziologických sester, ty mají specializační studium, takzvané ARIP (anesteziologická, resuscitační, intenzivní péče), to je dálkové studium dané ze zákona. Zákon definuje přesně daný obsah tohoto studia, je to metodou přednášek a formou e-learningu.“*

### **Otázka č. 2.**

Když nastoupí zdravotní sestra na novou pozici, má možnost zaučení se?

*„Ano, je to povinný adaptační proces, který trvá 3 měsíce.“*

2.1. Kdo se o ně během zaučování stará?

*„Školitel, nadřízený“*

2.2. Jak toto zaučování probíhá?

*„Školitel má na starosti nového zaměstnance a provádí ho celou dobu jednotlivými úkony.“*

2.3. Mají možnost asistovat zkušenějšímu zaměstnanci, či hned pracují samostatně?

*„Je to individuální na různých odděleních, ale myslím si, že to moc běžné není. Snaží se většinou, aby dotyčný pracoval hned samostatně, z důvodu stálého podstavu zaměstnanců.“*

2.4. Jaké výhody a nevýhody mají tyto metody?

*„Myslím si, že tyto metody jsou důležité u zaučování absolventů, kteří nemají praxi z dřívějšího zaměstnání. Pomáhá to a adaptaci na pracoviště a dotyčný není pod takovým stresem.“*

### **Otázka č. 3.**

Vybírají si během svého vzdělávání mentora?

*„Mentor je většinou přidělen. Bývá to jejich nadřízený.“*

3.1. Jaké výhody a nevýhody jim přináší mít mentora?

*„Mají se na koho obrátit v případě potřeby. Nevýhodu v tom nevidím žádnou.“*

### **Otázka č. 4.**

Mají možnost rotace práce? Zkusit si náplň práce i ostatních zdravotních sester?

*„Opět to záleží na oddělení, někde rotace funguje, jinde ne. Pokud je potřebná specializace na tu pozici, tak tam rotace práce není.“*

4.1. Proč tuto metodu využíváte? Jaké výhody, či nevýhody tato metoda má?

*„Za výhody považuji, že zaměstnanec pozná práci jiného oddělení, rozšíří mu to rozhled, má možnost porovnání jednotlivých oddělení, prospívá to vztahům na pracovišti, člověk je multifunkční. Ale naopak je to časově a organizačně náročné.“*

#### **Otázka č. 5.**

Účastní se sestry vzdělávacích akcí i mimo nemocnici, či pouze tady?

*„I mimo nemocnici.“*

#### **Otázka č. 6.**

Chodí na přednášky v rámci svého pracovního vzdělávání?

*„Ano chodí a mají možnost i sami přednášet.“*

6.1. Jakých přednášek se například účastní?

*„Velmi oblíbená jsou psychologická témata, například Práce s agresivním pacientem. Ale máme i specializované přednášky na zakázku pro určité oddělení.“*

6.2. Přijde Vám tato metoda vhodná z hlediska získaných znalostí?

*„Z hlediska statistiky přínosu pro účastníky se metoda přednášky umísťuje na spodních místech, ale z hlediska času je to pro nás nejlepší metoda, jak předat mnoho informací za krátký čas. Dříve zaměstnanci neměli rádi aktivizační metody, nyní je i vyhledávají. U nás převládají přednášky i z důvodu nízké nákladnosti.“*

#### **Otázka č. 7.**

Používá lektor během vzdělávací akce praktické, názorné vyučování?

*„Ano.“*

7.1. V jakém případě to používá, uveďte prosím příklad:

*„Například při nácviku na modelech.“*

7.2. Jaký přínos má pro ně názorná ukázka, či si myslíte, že to pro ně není vhodná metoda výuky?

*„Bezpečně si to vyzkouší, jsou pod dohledem. Ale má to i nevýhodu v tom, že práce na modelech může obsahovat zkreslenou situaci, v reálné situaci je práce jiná a mohou se vyskytnout možné komplikace.“*

#### **Otázka č. 8.**

Konají se tady v nemocnici workshopy?



„Moc ne.“

8.1. Proč se nekonají?

„Workshop je příliš specifický a nemáme na to takové odborníky, pro lektora je to náročné z hlediska přípravy a organizace lidí.“

8.2. Co si myslíte o této metodě vzdělávání?

„Myslím si, že naši zaměstnanci o to tolik nestojí. Pokud by to lektor vedl špatně, přišla by jim to ztráta času. Zaměstnanci nemocnice dbají na to, aby výuka nebyla časově náročná a aby z ní měli nějaký výstup. Záleží také na zvoleném tématu.“

### **Otázka č. 9.**

Z těchto uvedených metod vzdělávání, která je podle Vás nejvhodnější z hlediska získaných znalostí a dovedností a naopak která nejméně?

„Záleží opět na člověku, každý má rád něco jiného. Z mého hlediska je nejprínosnější praktický nácvik.“

### **Otázka č. 10.**

Napadají Vás ještě jiné metody výuky, pomocí kterých se u Vás vzdělávají zdravotní sestry a nemluvily jsme zde o nich?

„Ne.“

### **Otázka č. 11.**

Vzdělávají se spíše hromadně, ve velkém počtu účastníků, ve skupině nebo individuálně?

„Převládá forma hromadná, musíme myslet i na ekonomickou stránku a hromadná výuka je pro nás nejvýhodnější. U specifických témat se snažíme tvořit skupinky, například u získávání měkkých dovedností.“

11.1. Jaká forma je podle Vás nejvhodnější z hlediska získaných znalostí a dovedností?

„Mně přijde nejlepší individuální výuka, ta postupuje podle vás.“

11.2. Ve které formě se naopak naučí nejméně?

„Záleží na typu člověka, každý si vezme z dané formy něco jiného.“

11.3. Co si myslíte o jednotlivých formách?

„Opět záleží na člověku, kdo se chce schovat, půjde na hromadnou výuku. Ten, který se chce podělit o poznatky a komunikovat půjde na skupinovou.“

### **Otázka č. 12.**

Používají zdravotní sestry ke vzdělávání formu e-learningu?

*„Ano. Tato forma se nám osvědčila u odborných témat, kde si mohou zaměstnanci dané téma procvičit, vyzkoušet test a pak jít na zkoušku a také to používáme u povinných školeních.“*

12.1. Čím si myslíte, že je pro ně přínosný?

*„Nemusí nikam chodit, není na ně vyvíjet takový tlak a mohou e-learningové kurzy dělat kdykoliv i během pracovní doby, když mají čas.“*

12.2. Co má tato forma naopak za nevýhody?

*„Není tak kontrola, dohled nad tím, že to vykonává daný člověk, může to za něj vyplnit někdo jiný. Mohou se dívat do materiálů při testu například.“*

**Otázka č. 13.**

Napadají Vás další formy, o kterých jsme nemluvily a ráda byste je zmínila?

*„U psychologů využíváme supervize. Tam záleží hodně na osobnosti lektora.“*

**Otázka č. 14.**

Chtěla byste se na něco zeptat Vy?

*„Co Vás motivovalo k tomuto tématu?“*

## **Příloha č. 3 – Přepis rozhovorů zdravotní sestry**

### **Otázka č. 1.**

Jako zdravotní sestra se určitě musíte stále vzdělávat. Vzděláváte se nad rámec svého povinného vzdělávání? A jakým způsobem?

Respondent 1. *„Ano, vyhledávám si sama vzdělávací kurzy.“*

Respondent 2. *„Nyní jsem po mateřské dovolené, tudíž v tuto chvíli ne, ale před ano. Probíhaly i dlouhodobější kurzy, jako například kurz komunikace, který byl veden ve skupinkách.“*

Respondent 3. *„Co jsem ukončila vysokou školu, tak se moc nevzdělávám, jen pokud mě zaujme nějaké téma e-learningu například.“*

Respondent 4. *„Nad rámec se nevzdělávám, z důvodu nedostatku času.“*

### **Otázka č. 2.**

Když jste nastoupila na tuto pozici, zaučili Vás?

*„Ano.“*

*„Ano, 3 měsíce probíhal adaptační proces.“*

2.1. Kdo se o Vás během zaučování staral?

Respondent 1. *„Dostala jsem přidělenou školitelku sestru.“*

Respondent 2. *„Starší zaměstnanec“*

Respondent 3. *„Pokaždé se o mě staral někdo jiný. Starší sestry, školitelka.“*

Respondent 4. *„Na starost si mě vzala dlouholetá sestra.“*

2.2. Jak toto zaučování probíhalo?

Respondent 1. *„3 měsíce jsem byla pod dohledem školitelky, zaučovala mě, provedla mě oddělením. Po 3 měsících jsem pracovala sama.“*

Respondent 2. *„Starší sestra mě doprovázela na sály, byla jsem pod dohledem, učila mě vše, jak to tu probíhá.“*

Respondent 3. *„Školitelka měla papíry k mému zaučení, to se mnou probrala a na sály se mnou chodily starší sestry, pokaždé jiná.“*

Respondent 4. *„Radila mi s úkony, hodně mě nechala samostatně pracovat. Naučila mě, jak si zorganizovat práci.“*

2.3. Asistovala jste zkušenějšímu zaměstnanci, či jste hned pracovala samostatně?

Respondent 1. *„Ano.“*

Respondent 2. *„Nejdříve jsem asistovala, než jsem mohla pracovat samostatně.“*

Respondent 3. *„Neasistovala jsem sestřičce, jen při zaučování.“*

Respondent 4. *„Po zaučení jsem pracovala samostatně.“*

2.4. Jak Vám tyto metody vzdělávání vyhovovaly, co na nich považujete za přínosné a naopak?

Respondent 1. *„Zrychlují proces zacvičování. Jsem ráda, že jsem se mohla obrátit na školitele, když jsem něco nevěděla.“*

Respondent 2. *„Obojí bylo v pořádku, nenásilnou formou vpravení do práce. Dalo mi to jistotu v práci.“*

Respondent 3. *„Lepší by bylo, kdybych měla jednu školitelku, takhle to bylo zmatené. Jinak si myslím, že tato metoda je v pořádku a měl by tím projít každý při nástupu do zaměstnání.“*

Respondent 4. *„Přineslo mi to zkušenosti. Hlavně od sestry školitelky, která má 40 ti letou praxi. Vše mi na tom vyhovovalo. Možná v tu chvíli, když mě učila, tak jsem si říkala, že by to mohlo být jinak, ale postupem času jsem zhodnotila, že měla pravdu.“*

### **Otázka č. 3.**

Měla jste, či stále máte svého mentora?

#### **Ano:**

Respondent 1. *„Mentor mi byl přidělen.“*

Respondent 2. *„Už nemám, dříve když jsem nastoupila, jsem měla přiděleného.“*

3.1. Kdo je pro Vás mentorem?

Respondent 1. *„Nadřízená, moje staniční sestra a sestry, které mají přímo mentorský kurz.“*

Respondent 2. *„Byla to zkušenější sestra.“*

3.2. Jaké výhody a nevýhody Vám tato metoda přinesla, či stále přináší?

Respondent 1. *„Aktuálně mi to nepřináší nic.“*

Respondent 2. *„Předávala mi své zkušenosti, takže je to přínosné. Ale naopak je to jen z jednoho pohledu.“*

#### **Ne:**

Respondent 3. *„Svého mentora přímo nemám, pokud jsem potřebovala poradit, pokaždé jdu za někým jiným.“*

Respondent 4. „*Ne, ani jsem neměla.*“

3.3. Chtěla byste mít svého mentora vzdělávání?

Respondent 3. „*V začátcích by bylo vhodné mít jednu osobu, za kterou bych mohla jít.*“

Respondent 4. „*Ani bych nechtěla mít. Nejsem typ člověka, který by se na něco stále ptal, když potřebuji zeptám se kolegyň.*“

3.4. Jaké výhody a nevýhody by Vám tato metoda přinesla?

Respondent 3. „*Za výhodu považuji, že mám jednu osobu, na kterou se mohu obrátit, ale ne vždy si ti lidé sednou, to vidím jako nevýhodu.*“

Respondent 4. „*Myslím si, že je lepší, když se člověk může obrátit na více lidí a dostane několik názorů na danou situaci a vezme si z toho, co potřebuje. Nevýhodou je, že pokud máte jednoho mentora, říká vám pouze jeho zkušenosti.*“

#### **Otázka č. 4**

Zkusila jste si během svého působení tady v nemocnici náplň práce jiných sester? Takzvanou rotaci práce.

**Ne:**

Respondent 1. „*Rotace práce tu není, ale působím občas i jako mentor pro studenty.*“

Respondent 2. „*Dříve jsem pracovala na jiném oddělení, takže jsem si zkusila i práci jiných sester, ale tady rotace práce nefunguje, my pracujeme na různých odděleních, ale děláme stále stejně svou práci.*“

Respondent 3. „*Rotace práce tady nefunguje, pouze pracujeme pokaždé na jiném sále, ale máme stejnou náplň práce.*“

Respondent 4. „*Byla jsem i sestra na lůžkovém oddělení, ale tady přímo rotace práce nefunguje. Děláme stále stejnou práci, jen na různých oddělení.*“

4.3. Jaké výhody a nevýhody podle Vás tato metoda obnáší?

Respondent 1. „*Je to časově náročné, člověk poté nestíhá svou práci, ale naopak je výhodou ta různorodost, získané zkušenosti.*“

Respondent 2. „*To, že se střídáme na různých odděleních mi přináší velký rozhled. Není to stereotyp, jsem ráda, že to můžu střídat, vidím pokaždé jiné lidi. Vyhoření nebude tak rychlé.*“

Respondent 3. „*Přínosné je porovnat práci na různých odděleních. Každé oddělení má jinou organizaci a určitě mi to přináší zkušenosti ta různorodost práce. Práci mám stále stejnou, pouze problém je přizpůsobit komunikaci s tím daným oddělením.*“

Respondent 4. „*Vyhovuje mi, že každou směnu jsem na jiném oddělení, podle potřeby anestezie na sále a vyhovuje mi ta různorodost, nenastává stereotyp.*“

#### **Otázka č. 5**

Účastníte se vzdělávacích akcí i mimo nemocnici, či pouze tady?

Respondent 1. „*I mimo nemocnici.*“

Respondent 2. „*I mimo nemocnici. I já přednáším.*“

Respondent 3. „*Když jsem neměla děti, tak ano.*“

Respondent 4. „*Nyní se neúčastním žádných akcí. Jinak i mimo nemocnici.*“

#### **Otázka č. 6**

Účastníte se přednášek týkajících se Vašeho oboru? Chodíte na přednášky v rámci svého pracovního vzdělávání?

##### **Ano:**

Respondent 1. „*Chodím na přednášky i mimo můj obor, například seminář O týraných ženách, O zneužívání.*“

Respondent 2. „*Ano.*“

Respondent 4. „*Ano.*“

6.1. Dává lektor během přednášky i prostor na diskuzi?

Respondent 1. „*Ano, vždy je prostor na diskuzi.*“

Respondent 2. „*Ano.*“

Respondent 4. „*Ano.*“

6.2. Co Vám vyhovuje a naopak nevyhovuje na přednášce, na této metodě výuky?

Respondent 1. „*Libí se mi, že můžu jen sedět a poslouchat, je to pro mě i forma odpočinku. Nic mi na této metodě nevadí.*“

Respondent 2. „*Záleží na osobnosti lektora, jak tu přednášku vede. Vyhovuje mi velký přínos informací. Nic mi na této metodě nevadí.*“

Respondent 4. „*Vyhovuje mi, že pokud něco nevím, něčemu nerozumím, mohu se na to lektora zeptat. Nevýhody v tom nevidím.*“

##### **Ne:**

Respondent 3. „*Poslední dobou už ne.*“

6.3. Žádné přednášky se nekonají? Nebo z jakého důvodu se jich neúčastníte?

Respondent 3. „*Nemám čas a nejsou na to finance.*“

6.4. Pokud byste se jich účastnila, co by Vám to přineslo?

Respondent 3. „*Dozvěděla bych se nové informace, které se jinak nedozvím než od odborníka.*“

6.5. Přijde Vám tato metoda vhodná z hlediska získaných znalostí?

Respondent 3. „*Ano.*“

### **Otázka č. 7**

Používá lektor během vzdělávací akce praktické, názorné vyučování?

Respondent 1. „*Ano.*“

Respondent 2. „*Není to standard, ale pokud se učíme na pomůckách, tak ano.*“

Respondent 3. „*Ano.*“

Respondent 4. „*Ano.*“

7.1. V jakém případě to používá, uveďte prosím příklad.

Respondent 1. „*Například při vyučování, jak se má člověk obléci na sál, jak si zavázat ústenku, jak si správně umýt ruce.*“

Respondent 2. „*Když se učíme na strojích, pomůckách.*“

Respondent 3. „*Když nám přijdou nové přístroje, učíme se na nich. Technik nám předvede, jak přístroj funguje a následně my si to vyzkoušíme.*“

Respondent 4. „*Například nám ukazovali, jaké přístroje používají na záchrance, co my tu nemáme, jak se dané stroje používají.*“

7.2. Jaký přínos má pro Vás názorná ukázka, či to pro Vás přínosné není?

Respondent 1. „*Přináší mi to pohled, jak se to dělat má, ale i jak se to dělat nemá. Vidím v tom pouze výhody.*“

Respondent 2. „*Lépe si to zapamatuji.*“

Respondent 3. „*Největší přínos, to že si na to mohu sáhnout a vyzkoušet si to. Lépe si to zapamatuji.*“

Respondent 4. „*Člověk si to může vyzkoušet, vždy byl na to prostor. Když je názorná ukázka, člověk si to osahá.*“

### **Otázka č. 8.**

Účastníte se i pracovních workshopů?

Respondent 1. „*Nabídky jsou, ale neúčastním se.*“

Respondent 2. „*Ne.*“

Respondent 3. „*Ne. Myslím si, že to tady ani nefunguje.*“

Respondent 4. „*Ne.*“

8.2. Z jakého důvodu se jich neúčastníte?

Respondent 1. „*K účasti na workshopu je třeba mít tým, například máme workshop na resuscitaci a je potřeba sehraný tým lékařů a sestry. Neumím si představit, že bych do toho s nějakým z našich lékařů šla.*“

Respondent 2. „*Neměla jsem tu příležitost.*“

Respondent 3. „*Nemáme tu možnosti.*“

Respondent 4. „*Nemám na to čas, z důvodu péče o děti.*“

8.3. Co si myslíte o této metodě vzdělávání? Proč byste jí chtěla popřípadě vyzkoušet?

Respondent 1. „*Určitě bych to chtěla někdy zažít, je to dobrá zkušenost.*“

Respondent 2. „*Určitě bych to chtěla někdy vyzkoušet.*“

Respondent 3. „*Kdyby bylo zajímavé téma workshopu, určitě bych do toho šla.*“

Respondent 4. „*Jako mladší jsem měla touhu se účastnit různých aktivit, ale nyní to není pro mě prioritou. Kdyby bylo něco, co by mě hodně zajímalo, asi bych do toho šla.*“

#### **Otázka č. 9.**

Z těchto uvedených metod vzdělávání, která je pro Vás nejvhodnější z hlediska získaných znalostí a dovedností a naopak která nejméně a proč?

Respondent 1. „*Nejvíce přínosná mi přijde demonstrace. Z důvodu zapamatování, vyzkoušení si daného procesu. Naopak nejméně přínosná je pro mě rotace práce. Na tu je třeba více času na nacvičení si dané práce a je to pro mě stresující.*“

Respondent 2. „*Nejvíce mi přináší, když je například přednáška spojená s praktickým vyučováním, kdy si mohu něco vyzkoušet, když jsem zapojena do té výuky.*“

Respondent 3. „*Nejpřínosnější si myslím, že je přednáška s tou praktickou ukázkou a pro nové zaměstnance určitě zaškolování. Myslím si, že záleží na člověku a na tématu.*“

Respondent 4. „*Nejvíce mi přijde přínosná přednáška, když je dobrý přednášející a dokáže mě zaujmout, tak si toho hodně zapamatuji.*“



### **Otázka č. 10**

Napadají Vás ještě jiné metody výuky, pomocí kterých se vzděláváte a nemluvily jsme zde o nich?

Respondent 1. *„Vzdělávání pomocí četby. Pomocí odborných knih.“*

Respondenti 2., 3., 4. *„Ne.“*

### **Otázka č. 11**

Vzděláváte se ráda hromadně, ve velkém počtu účastníků, ve skupině nebo raději individuálně?

Respondenti 1., 2., 3., 4. *„Ve skupině.“*

11.1. Proč jste uvedla zrovna tuto formu, co Vám na ní vyhovuje?

Respondent 1. *„Můžeme se spolu pobavit o tématu, spolupracujeme společně.“*

Respondent 2. *„Líbí se mi na ní, že se dá spolupracovat s více lidmi, konzultovat jejich názory.“*

Respondent 3. *„Když jsme ve skupině, tudíž v menším počtu lidí, více si z toho odnesu, můžeme společně spolupracovat.“*

Respondent 4. *„Je to takový střed, ideální počet lidí, kdy se dá spolu komunikovat. Ostatní se mohou zeptat a otázky toho lektora, které mě ani nenapadnou. Hromadná výuka by mi vyhovovala, kdyby tam byl dostatečný prostor na komunikaci.“*

11.2. Jaká forma vzdělávání je pro Vás nejméně vhodná? Proč?

Respondent 1. *„Individuální, protože nejsem ráda sama, chci si povídat s ostatními.“*

Respondent 2. *„Nejméně mi vyhovuje individuální. Nemám se s kým podělit o poznatky.“*

Respondent 3. *„Hromadná forma, mnoho lidí.“*

Respondent 4. *„Individuální, nejsem individualista, nejsem ráda sama.“*

### **Otázka č. 12**

Používáte ke vzdělávání formu e-learningu?

Respondenti 1., 2., 3., 4. *„Ano.“*

12.1. Čím je pro Vás e-learning přínosný?

Respondent 1. *„Šetří čas, nemusím nikam chodit. Mohu kurzy dělat na pracovišti, když je čas.“*

Respondent 2. „*Používáme ho z donucení, je to pro mě strojená forma, nic mi to nepřináší.*“

Respondent 3. „*Šetří čas a mám na to klid. Můžu si to v soukromí udělat, mám na to prostor. Většina z nás už má rodinu, tak pro nás je to nejlepší forma.*“

Respondent 4. „*Jedině to, že šetří čas. Mohu si ho udělat v práci, když to jde.*“

12.2. Co Vám naopak u této formy vzdělávání chybí, nevyhovuje?

Respondent 1. „*Je nabízen malý okruh témat, stále stejná témata. Zajímaly by mě spíše psychosociální témata než odborná.*“

Respondent 2. „*Pouze si to přečtu a nic z toho nemám, hned to zapomenou. Mám ráda, když mi někdo přednáší a vidím a slyším toho člověka.*“

Respondent 3. „*Chybí mi tam ten člověk, na kterého se můžu obrátit a dá mi zpětnou vazbu.*“

Respondent 4. „*Nemám u toho osobu, nemám se koho zeptat. Není to většinou psáno laicky, ale odborně a nerozumím tomu, tak to většinou jen přečtu.*“

### **Otázka č. 13.**

Napadají Vás další formy, o kterých jsme nemluvily a ráda byste je zmínila?

Respondenti 1., 2., 3., 4. „*Ne.*“

### **Otázka č. 14**

Chtěla byste se na něco zeptat Vy?

Respondenti 1., 2., 3., 4. „*Ne.*“

### **Otázka č. 15**

Stačí Vám tato nabídka vzdělávání, či byste byla ráda, kdybyste měla ve svém pracovním vzdělávání více možností?

Respondent 1. „*Už jak jsem říkala, nestačí mi nabídka témat. A také mi nevyhovuje, že si kurzy z většiny platíme samy. Ráda bych, kdyby se vzdělávací akce konaly na našem pracovišti a nemusely bychom dojíždět.*“

Respondent 2. „*Vadí mi nepřehlednost té nabídky, člověk musí pátrat hodně po zajímavých tématech a hodně je to o financích. Často si to člověk musí platit sám a dostupnost je špatná.*“

Respondent 3. „*Nabídka je vyhovující, akorát bych uvítala více témat k našemu oboru.*“

Respondent 4. „*Stačí mi to.*“