



Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta

Katedra pedagogiky a psychologie

Celoživotní učení a vzdělávání zubních techniků

Bakalářská práce

Autor: Gisela Klimešová
Studijní program: B7507 – Specializace v pedagogice
Studijní obor: Učitelství praktického vyučování
Vedoucí práce: doc. Mgr. Kateřina Juklová, Ph.D.
Oponent práce: Mgr. Radka Skorunková, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci Celoživotní učení a vzdělávání zubních techniků vypracovala pod vedením vedoucí závěrečné práce samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 3. 3. 2022

Gisela Klimešová

Poděkování

Ráda bych poděkovala paní doc. Mgr. Kateřině Juklové, Ph.D., za cenné rady, věcné připomínky a trpělivost, jež mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnovala. Mé poděkování patří též respondentům – zubním technikům za spolupráci při získávání údajů pro výzkumnou část práce.

ANOTACE

Klimešová, Gisela. *Celoživotní učení a vzdělávání zubních techniků*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2022. 70 s. Bakalářská práce.

Bakalářská práce je zaměřena na celoživotní vzdělávání zubních techniků, na jejich motivaci seznamovat se s novými technologiemi, a na vnímání důležitosti dalšího profesního rozvoje. Motivem pro výběr tématu bakalářské práce je skutečnost, že v posledních letech prochází protetická stomatologie výraznými změnami v souvislosti s rozvojem moderních technologií a pro mnohé zubní techniky není jednoduché udržet tempo tohoto vývoje. Cílem práce je zjistit, zda zubní technik cítí potřebu autodidaxe, a jaký je vzájemný poměr vnější a vnitřní motivace.

Teoretická část se věnuje základnímu vzdělání v oboru zubní technik, následně se zaměřuje obecně na princip a význam celoživotního učení. Praktická část mapuje problematiku cíleného sebevzdělávání zubních techniků. Výzkumná část je zaměřena na faktory, které motivují k celoživotnímu učení, jaké formy dalšího vzdělávání jsou v tomto oboru nejčastěji využívány, a do jaké míry byl systém učení ovlivněn, dnes již zrušeným, tzv. kreditním systémem v rámci zákona o celoživotním vzdělávání.

Klíčová slova: vzdělávání, zubní technik, celoživotní učení, motivace, kreditní systém, školení, e-learning.

ABSTRACT

Klimešová, Gisela. Lifelong learning and education of dental technicians. Hradec Králové: Faculty of Education of the University of Hradec Králové, 2022. 70 s. Bachelor's thesis.

The bachelor's thesis is focused on lifelong learning of dental technicians, their motivation to familiarize themselves with new technologies, and the perception of the importance of further professional development. The motive for choosing the topic of the bachelor's thesis is the fact that in recent years prosthetic dentistry has undergone significant changes in connection with the development of modern technologies and for many dental technicians it is not easy to maintain the pace of this development. The aim of the thesis is to find out whether the dental technician feels the need for autodidax and what is the ratio of external and internal motivation.

The theoretical part is devoted to basic education in the field of dental technicians, then it focuses on the principle and importance of lifelong learning in general. The practical part maps the issue of targeted self-education of dental technicians. The research part is focused on the factors that motivate lifelong learning, what forms of further education are most often used in this field, and to what extent the learning system was influenced by the now abolished so-called credit system within the framework of the Lifelong Learning Act.

Keywords: education, dental technician, lifelong learning, motivation, credit system, training, e-learning.

OBSAH

ÚVOD.....	9
1 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ.....	11
1.1 Formální vzdělávání.....	12
1.2 Neformální vzdělávání.....	12
1.3 Informální učení.....	13
2 ETAPY CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ.....	15
2.1 Počáteční vzdělávání	15
2.2 Další vzdělávání.....	15
2.3 Vývoj koncepce celoživotního učení	16
3 MOTIVACE.....	19
3.1 Motivace vnitřní a vnější	20
3.2 Motivace a odměny	21
3.3 Motivace ke vzdělávání.....	22
4 ZUBNÍ TECHNIK.....	25
4.1 Asistent zubního technika.....	26
4.1.1 <i>Odborná způsobilost AZT.....</i>	<i>26</i>
4.2 Diplomovaný zubní technik.....	27
4.2.1 <i>Odborná způsobilost DZT.....</i>	<i>27</i>
5 VZDĚLÁVÁNÍ ZUBNÍCH TECHNIKŮ	28
5.1 Zavedení kreditního systému	28
5.2 Celoživotní vzdělávání v nelékařských zdravotnických povoláních	29
<i>Dle.....</i>	<i>29</i>
5.3 Formy celoživotního vzdělávání.....	30
5.3.1 <i>Specializační vzdělávání</i>	<i>30</i>
5.3.2 <i>Certifikované kurzy a inovační kurzy v akreditovaných zařízeních.....</i>	<i>30</i>
5.3.3 <i>Odborné stáže</i>	<i>31</i>
5.3.4 <i>Účast na školicích akcích, konferencích, kongresech a sympoziích.....</i>	<i>31</i>
5.3.5 <i>Publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost</i>	<i>32</i>
5.3.6 <i>Studium navazujících studijních programů</i>	<i>32</i>
5.3.7 <i>Samostatné studium odborné literatury.....</i>	<i>32</i>
5.4 Zrušení kreditního systému.....	33
5.5 Výkon povolání bez odborného dohledu.....	33

5.6	Registr zdravotnických pracovníků	34
6	MONITORING DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	36
7	SYSTEMATICKÝ PLÁN CELOŽIVOTNÍHO ROZVOJE	39
8	E-LEARNING	40
9	VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ	41
9.1	Teoretický úvod k výzkumu	41
9.2	Cíl výzkumného šetření	41
9.3	Metodika výzkumu	42
9.4	Charakteristika výzkumného vzorku	44
9.5	Názory zubních techniků na vzdělávání	54
9.6	Analýza a interpretace dat pro kvalifikované předpoklady	56
10	DISKUSE	58
11	ZÁVĚR	61
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	62
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	64
	PŘÍLOHY	65
	Dotazník Celoživotní vzdělávání zubních techniků	65

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

AZT – asistent zubního technika

CAD/CAM – computer aided design / computer aided manufacturing

DiS – diplomovaný specialista

DZT – diplomovaný zubní technik

Erasmus+ – vzdělávací program Evropské unie

IDV SZP – Institut dalšího vzdělávání středních zdravotnických pracovníků

Inovace VOV – inovace vyššího odborného vzdělávání

KZT – Komora zubních techniků

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

NCONZO – Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů

NRZP – Národní registr zdravotnických pracovníků

NÚV – Národní ústav pro vzdělávání

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

PC – personal computer

PZS – poskytovatelé zdravotních služeb

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

VOŠZ a SZŠ – vyšší odborná škola zdravotnická a střední zdravotnická škola

ÚVOD

„Neustále zjišťujeme, že je příšerně obtížné přimět zubní techniky k účasti na vzdělávacích akcích, kde se musejí něco nového naučit. Zubní lékaři jsou v tomto případě trochu jiná sorta, tam je většina akcí plně obsazena. Zdá se mi, že se chtějí naučit ještě něco více a stále více se též zajímají i o laboratorní technické vědomosti. Lenivost dalšího vzdělávání u zubních techniků existuje vlastně celosvětově a je velmi nebezpečná.“¹

Enrico Steger, majitel fy Zirkonzahn

Každá doba s sebou nese vývoj nových technologií, ovšem rychlost, s jakou zasáhla do výroby zubních náhrad, může být pro některé zubní techniky neudržitelná. V posledních deseti letech prochází tento obor výraznými změnami v souvislosti s rozvojem CAD/CAM technologií a pro mnohé zubní techniky není jednoduché udržet tempo tohoto vývoje. Změnily se po mnoho desetiletí osvědčené pracovní postupy výroby zubních náhrad, kdy velkou část manuálních fází nahradila digitalizace, což může mnohým zubním technikům práci zkomplikovat místo toho, aby se tato stala jednodušší. V důsledku těchto faktorů je tedy nezbytné se stále vzdělávat a reagovat tak na změny. I populace zubních techniků stárne a nahromaděné množství nových informací, technologií a materiálů může v každodenním pracovním procesu vyústit v problémy, které mohou vést až k ukončení pracovního působení technika doprovázeného frustrací z nezvládnutého přechodu na moderní styl výroby zubních náhrad. Je nezbytné si uvědomit, že vzdělávání nekončí získáním osvědčení či diplomem ve škole, ale je startovní čarou pro další, specializační a konkretizované učení tak, abychom díky aplikování nových poznatků zažívali úspěchy a radost z výkonu svého povolání a tento stav se také přirozeně odrazí v soukromém životě. Povinnost vzdělávání zubních techniků upravuje i zákon, není však přesně definováno, jaká forma a četnost jsou nejvhodnější.

¹ KRAMMER, Dan. „Nebojím se žádných změn...“ *Rozhovor se zubním technikem Enrico Stegerem, majitelem firmy Zirkonzahn.* [online] 3. 3. 2020 [cit. 2022-03-12]. Dostupné z [www: https://www.stomateam.cz/cz/interview/nebojim-se-zadnych-zmen-br-rozhovor-se-zubnim-technikem-enrico-stegerem-majitelem-firmy-zirkonzahn](https://www.stomateam.cz/cz/interview/nebojim-se-zadnych-zmen-br-rozhovor-se-zubnim-technikem-enrico-stegerem-majitelem-firmy-zirkonzahn).

Motivem pro výběr tématu bakalářské práce byl fakt, že autorka práce téměř dvacet let pracovala jako zubní technik v privátních zubních laboratořích, a ví, jak náročné bylo se v běžném provozu laboratoře uvolnit na školení, které se často konalo na druhém konci republiky. Dalším náročným momentem pak bylo aplikovat nové poznatky či změny v pracovních postupech do běžné praxe.

V současné době pracuje autorka práce jako vedoucí oborů Asistent zubního technika a Diplomovaný zubní technik na VOŠZ a SZŠ v Hradci Králové a podílí se na přípravě budoucích zubních techniků pro výkon jejich povolání. Je si vědoma skutečnosti, že svým vhodným přístupem může studenty ovlivnit a přivést je k cílenému sebevzdělávání a následně i jejich profesnímu růstu.

1 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ

Celoživotní učení je v ideálním pojetí považováno za nepřetržitý proces zahrnující všechny možnosti učení, tedy jak tradiční vzdělávací instituce v rámci vzdělávacího systému, tak i mimo něj. Tyto jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním, a umožňuje tak získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami kdykoli během života.²

Celoživotní učení chápe veškeré učení jako nepřerušenu kontinuitu od kolébky do zralého věku. Pevnou základnou je vysoce kvalitní základní a všeobecné vzdělávání pro všechny již od nejtělejšího dětství. Snahou je zajistit, že se člověk naučí učit se a že bude mít k učení pozitivní postoj. Jde tedy spíše o neustálou připravenost člověka učit se než o neustálé studium. Vychází se přitom ze zásady, že konkrétní získané kompetence nejsou tak cenné jako samotná schopnost a ochota učit se. Mluví se tedy spíše o celoživotním učení nikoliv vzdělávání, aby se tím zdůraznil význam i takových učebních aktivit každého jedince, které nemají organizovaný ráz, tzn. samostatného učení např. při práci, cestování, pobytu v přírodě či na kulturních akcích apod. Následující počáteční i další odborné vzdělávání by mělo vybavovat člověka dovednostmi a schopnostmi invenčně řešit novodobé problémy udržitelného rozvoje, sociální soudržnosti i ekonomiky založené na znalostech a nemělo by postrádat morální obsah.³

Celoživotní učení zahrnuje:

- formální vzdělávání,
- neformální vzdělávání,
- informální učení.⁴

² PALÁN, Z., LANGER, T. . *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

³ PALÁN, Z., LANGER, T. . *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

⁴ *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007. ISBN 978-80-254-2218-2.

1.1 Formální vzdělávání

Jedná se o vzdělávání, které je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Jeho funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou definovány a vymezeny právními předpisy. Zahrnuje získávání na sebe zpravidla navazujících stupňů vzdělání, jejichž absolvování je potvrzováno příslušným osvědčením (vysvědčením, diplomem apod.):

- základní vzdělání,
- střední vzdělání,
- střední vzdělání s výučním listem,
- střední vzdělání s maturitní zkouškou,
- vyšší odborné vzdělání v konzervatoři,
- vyšší odborné vzdělání,
- vysokoškolské vzdělání.

Formální vzdělávací systém vytváří pro toto pojetí celoživotního učení nezbytné základy, tvoří však jen jednu jeho část. Každému člověku by měly být poskytovány možnosti vzdělávat se v různých stádiích svého života v souladu se svými možnostmi, potřebami a zájmy.

1.2 Neformální vzdělávání

Vzdělávání je zaměřeno na získání **vědomostí, dovedností a kompetencí**, které mohou respondentovi zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění.

Neformální vzdělávání je poskytováno:

- v zařízeních zaměstnavatelů,
- v soukromých vzdělávacích institucích,
- v nestátních neziskových organizacích,
- ve školských zařízeních,
- v ostatních organizacích.

Patří sem např.:

- organizované volnočasové aktivity pro děti, mládež a dospělé,
- kurzy cizích jazyků,

- počítačové kurzy,
- rekvalifikační kurzy,
- krátkodobá školení,
- přednášky.

Nutnou podmínkou pro realizaci tohoto druhu vzdělávání je účast odborného lektora, učitele či proškoleného vedoucího. Absolvování jednotlivých kurzů a aktivit je potvrzeno certifikáty různého charakteru, nevede k získání stupně vzdělání. Jako příklad můžeme uvést např. Celoživotní vzdělávání Univerzity Hradec Králové, Erasmus+ či základní umělecké školy.

1.3 Informální učení

Informální učení je chápáno jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností získávaných

- v práci,
- v rodině,
- ve volném čase.

Zahrnuje také sebevzdělávání, kdy učící se nemá možnost ověřit si nabyté znalosti (např. televizní jazykové kurzy).

Informální učení je na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání

- neorganizované,
- zpravidla nesystematické,
- institucionálně nekoordinované.

Jedná se o systém přirozeného a spontánního učení v rámci běžných volnočasových aktivit. Příkladem akcí podporujících informální učení mohou být např. Noc kostelů, Muzejní noc či Celé Česko čte dětem.

Celoživotní učení předpokládá prolínání a komplementaritu všech uvedených forem učení v průběhu celého života, v podstatě vždy a všude. Vzhledem k tomu ani termín celoživotní plně nevyhovuje, protože zdůrazňuje pouze časovou dimenzi vzdělávání. V poslední době se proto uplatňuje i termín všeživotní (lifewide) učení, který zdůrazňuje, že učení probíhá ve všech životních situacích a prostředích.⁵

⁵ *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007. ISBN 978-80-254-2218-2.

2 ETAPY CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

Celoživotní učení lze členit do dvou základních etap, které označujeme jako počáteční a další vzdělávání.⁶

2.1 Počáteční vzdělávání

Počáteční vzdělávání probíhá zejména v mladém věku a může být ukončeno kdykoli po splnění povinné školní docházky vstupem na trh práce nebo přechodem mezi ekonomicky neaktivní obyvatele. Zahrnuje:

- základní vzdělávání (primární a nižší sekundární stupeň), které má všeobecný charakter a kryje se zpravidla s dobou plnění povinné školní docházky,
- střední vzdělávání (vyšší sekundární stupeň), které má všeobecný nebo odborný charakter, je ukončeno maturitní zkouškou, výučním listem nebo závěrečnou zkouškou,
- součástí středního vzdělání je v ČR i tzv. nástavbové studium pro absolventy středního vzdělání s výučním listem ukončené maturitní zkouškou,
- terciární vzdělávání poskytuje široký sektor vzdělávací nabídky následující zpravidla po vykonání maturitní zkoušky. Poskytuje specializované vzdělání odborné nebo umělecké. Náleží k němu vysokoškolské vzdělávání uskutečňované vysokými školami, vyšší odborné vzdělávání uskutečňované vyššími odbornými školami a částečně i vyšší odborné vzdělávání v konzervatořích.

2.2 Další vzdělávání

Další vzdělávání probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, resp. po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce a může být zaměřeno na různorodé spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě. Poskytovateli dalšího vzdělávání bývají často školy, privátní i státní vzdělávací instituce, neziskové organizace či profesní sdružení a asociace poskytující vzdělání svým členům.

⁶ *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007. ISBN 978-80-254-2218-2.

2.3 Vývoj koncepce celoživotního učení

Požadavek, aby se člověk vzdělával v etapách, které pokrývají celý lidský život, se odkazuje již na návrhy J. A. Komenského. V průběhu vývoje společnosti se odůvodnění, proč by se člověk měl permanentně vzdělávat, proměňovaly a měnila se též očekávání, která jedinec i společnost do celoživotního učení vkládali. Jednotlivé zpracované koncepce celoživotního učení sledují rozmanité cíle, od korekcí existujícího stavu vzdělávání změnou vzdělávací politiky až po změny celkového sociálního, ekonomického a environmentálního kontextu.

Koncepty celoživotního učení byly zformulovány mezinárodními organizacemi (Rada Evropy, UNESCO, OECD) v 60. a 70. letech 20. století a sledovaly především cíle nového humanismu, tedy sociokulturního rozvoje společnosti zpřístupněním vzdělání všem bez jakékoliv diskriminace. V tomto duchu jsou formulovány i mezinárodní úmluvy a doporučení přijatá UNESCO v tomto období. Tyto koncepty si kladly především sociální a kulturní cíle, zatímco cíle vztahující se k práci hrály přinejlepším druhotnou roli a environmentální cíle byly zcela opomíjeny.

Koncept permanentního vzdělávání Rady Evropy zdůrazňoval především podporu rovnosti vzdělávacích příležitostí. Práce UNESCO Learning to be byla orientována na globální vzdělávací politiku a sociokulturní poslání této organizace zejména se zřetelem k pozvednutí celkové vzdělanostní úrovně v zemích na různém stupni společenského a ekonomického rozvoje. Koncept periodického vzdělávání OECD byl veden snahou prolomit cyklus neustále se prodlužujícího a málo efektivního a nákladného počátečního vzdělávání. Tato představa byla ze strany OECD v roce 1973 definována takto:

„Periodické vzdělávání je komplexní vzdělávací strategie pro veškeré vzdělávání navazující na povinné, resp. základní vzdělávání, přičemž jeho základním rysem je rozložení vzdělávání do celého času života jednotlivce periodickým způsobem, tj. tak, že se střídá s jinými formami aktivního života, především s prací, ale též s volným časem a důchodem“.⁷

⁷ Strategie celoživotního učení ČR. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007. ISBN 978-80-254-2218-2.

Především byla zdůrazňována možnost přecházet mezi školním vzděláváním a zaměstnáním v průběhu celého života jako alternativa k prodlužování školního vzdělávání na počátku života. V uvedených pojetích celoživotního učení, resp. vzdělávání hrály základní úlohu školské instituce, tedy veřejné vzdělávání financované z veřejných zdrojů. S tím souvisela i významná úloha státu při organizování, řízení i financování systému. Zaměstnavatelé projevovali v té době jen nepatrný zájem o vzdělávání dospělých jako o prostředek udržování nebo zlepšování profesní kvalifikace, ačkoliv vzdělávání dospělých bylo např. v Baťových závodech osvědčenou cestou k úspěchu již v předválečné době. Zásady celoživotního učení byly ve vyspělých zemích přijaty spíše v rovině politické. Ve skutečnosti však došlo na realizaci pouze ve velmi redukované podobě, a tedy bez zamýšlených výsledků vzdělávací politiky.⁸

Současný koncept celoživotního učení má své základy v 90. letech minulého století. Rozvíjí se v jiném environmentálním, ekonomickém i politickém klimatu, než tomu bylo v 70. letech, preferuje realističtější cíle spojené s programy celoživotního učení zaměřenými na rozvoj lidských zdrojů, zejména ve vztahu k potřebám efektivního fungování ekonomiky. Těžiště tohoto konceptu se přesouvá k problematice odborného vzdělávání a přípravy, k uplatnění v pracovním životě. Zásadní myšlenky ze 70. let zůstávají, ale mění se chápání jejich společenské funkce. Změny oproti pojetí 70. let spočívají především v tom, že se přikládá menší význam školským institucím a zdůrazňuje se naopak význam institucí mimo formální vzdělávací soustavu a význam neformálního vzdělávání a informálního učení v různých prostředích. Základem se tedy stává rozložení odpovědnosti mezi státem, zaměstnavateli, obcemi, občanskými sdruženími apod. Místo dalšího vzdělávání financovaného z veřejných zdrojů a střídání vzdělávání a práce se dává přednost např. učení na pracovišti a pracovnímu začlenění během učení. Některé firmy a podniky si vybíraly budoucí pracovníky již během jejich studia, motivovaly je získáním práce i dalšími benefity.

⁸ *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007. ISBN 978-80-254-2218-2.

Do popředí zájmu se dostává snaha zrealizovat u co největšího počtu jedinců úplný cyklus sekundárního vzdělávání tak, aby zůstávali ve škole nejméně do věku 17–18 let. Vytvoření této základny celoživotního učení je jedním ze základů strategie rozvoje celoživotního učení pro všechny. To má také zásadní důsledky pro koncepci počátečního vzdělávání na vyšší sekundární úrovni.⁹

⁹ *Strategie celoživotního učení ČR*. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007. ISBN 978-80-254-2218-2.

3 MOTIVACE

Jakmile se dostaneme k pojmu všeživotní vzdělávání, je jedním z nejdůležitějších aspektů motivace.

Pojem motivace je získán odvozením z latinského slova *movere* značícího v překladu pohybovat, hýbat. Z velmi obecné charakteristiky lze tedy motivaci chápat jako souhrn hybných momentů vyskytujících se v různých činnostech, v prožívání a chování osobnosti jako celku. Vágnerová popisuje motivaci jako souhrn faktorů aktivizujících lidské chování, které se zaměřují na určitý cíl a po určitou dobu jsou v tomto směru udržovány. Cíleně směřují k uspokojení určité potřeby. Na příkladu uvádí, že nepříjemný prožitek hladu aktivizuje člověka k činnosti směřující k pozitivní emoci tím, že se zaměří na aktivitu vedoucí po určitém úsilí a přiměřeném trvání k uspokojení potřeby. Tedy rozhodne se uvařit si konkrétní jídlo, které v přiměřeném čase a výkonu uspokojí jeho hlad.¹⁰

Představitel humanistické psychologie A. H. Maslow rozlišil lidské potřeby podle jejich vývojové závislosti. Jeho teorie vychází z představy, že jednotlivé okruhy potřeb vytvářejí hierarchizovanou strukturu, a uvádí, že určité potřeby mají prioritu před ostatními. Hlavním smyslem Maslowovy teorie je uspokojení nejprve fyziologických potřeb a až poté se dostávají na řadu potřeby další. Potřeby rozčleňuje na nižší deficitní, do kterých řadí potřeby fyziologické, a potřeby bezpečí vycházející z nějakého nedostatku, jež umožňují fyziologické přežití jedince. Dalším stupněm vyšších potřeb je kategorie, kam spadá potřeba lásky, přijetí a úcty zajišťující především duševní pohodu. Na úplném vrcholu celé hierarchie lze najít potřeby růstové, které podporují rozvoj osobnosti, tzv. seberealizaci či sebeaktualizaci. Ta se projevuje tendencí rozvinout a uplatnit své osobní předpoklady, tedy stát se tím, čím se daný jedinec stát může.¹¹

¹⁰ VÁGNEROVÁ, M. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0841-3.

¹⁰ VÁGNEROVÁ, M. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0841-3.

3.1 Motivace vnitřní a vnější

Nezbytné je nalezení a pojmenování důvodů, proč je důležité se neustále vzdělávat. Jestliže si určíme základní motivační faktory ve vzdělávání dospělých, dostaneme se do konfrontace s vnitřní a vnější motivací. Motivaci lze dále klasifikovat v časovém horizontu podle bezprostředního, krátkodobého a dlouhodobého zisku a v poslední řadě může být motivací i odměňování.

Motivaci můžeme dělit na vnitřní a vnější. **Vnitřní motivace** vychází především z touhy dosáhnout vytyčeného cíle z vlastní iniciativy. V rámci učení se jedná se o nejhodnotnější motivaci. Největší hodnotu má pro jedince vždy to, co mu přinese radost a dobrý pocit. Může se jednat jak o činnost samotnou, konkrétní výsledek práce nebo stále se zlepšující výkon daného jedince. Výsledek a smysl motivace musí mít vždy markantní význam. Jen tehdy bude vzdělávání věnován dostatek času a náležitá příprava. V rámci vnitřní motivace dospělých je motivujícím činitelem, jestliže se dospělý jedinec může podílet na výběru cílů, metod a hodnocení výsledků v rámci dalšího vzdělávání.

Vnější motivace vychází většinou z požadavků a potřeb podniku či organizace, která vyžaduje po zaměstnanci zvýšení kvalifikace nebo podstoupení rekvalifikace v zájmu zachování nebo zvýšení postu v rámci pracovního zařazení. Zaměstnanec sleduje převážně potencionální možnosti, jež bude po absolvování vzdělávací činnosti mít. Zaměřuje se na změny v platovém zařazení, kariérní růst, systém hodnocení, možnost specializace či uznání kvalifikace v zastávané pozici.¹²

Hartl též ve své publikaci uvádí, že motivaci lze členit podle potencionálních zisků, které můžeme rozdělovat na zisky bezprostřední, krátkodobé a dlouhodobé.

¹² HARTL, P. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých*. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-841-7.

Bezprostřední zisk je charakterizován probuzením zájmu v jedinci na popud aktuálně probíraného tématu, látky, učiva nebo na základě minulé zkušenosti, která byla oživena. Dalším bezprostředním ziskem je sociální reakce ve třídě, do které jedinec zapadá. Vzdělávání na sociálním poli zastává funkci určité participace. Dospělý jedinec je ochoten pro dobře fungující vztahy ve třídě věnovat určitý čas k dosažení uspokojivého studijního výsledku.

Krátkodobé zisky si jedinec osvojuje v rámci vzdělávání a začne je aktivně užívat v zaměstnání, při konfrontaci s přáteli či rodinou ve svém volném čase. Tyto zisky lze charakterizovat jako okrajové, nepříliš zasahující do studijního úsilí. Větší efekt má praktické využití naučeného. Převážná část dospělých jedinců dává přednost různým kurzům či seminářům, které budou po jejich absolvování přínosem pro dané zaměstnání. Objevuje se zájem nejen o získání smysluplných informací, ale také o získání různých druhů osvědčení a certifikátů, kterými mohou doložit získanou kvalifikaci. Takové kurzy mívají vysokou motivační hodnotu a většinovou účast.

Pro ucelený výčet zisků zbývá zmínit **dlouhodobé zisky** podněcující k růstu prestiže, profesionální mobility a zvýšení finančního ohodnocení. Tento druh zisků lze odkládat, oddalovat, a přesto se nám dostane uznání, které je však většinou úměrné délce vzdělávací akce či programu.¹³

3.2 Motivace a odměny

Motiv je vytvořen na základě potřeby a obojí bývá uspokojeno na podkladu odměny. Systém ohodnocení neboli systém odměňování bývá dělen zpravidla na hmotný a nehmotný. Hmotné odměny a výhody bývají členěny na přímé a nepřímé odměny a výhody finančně vyjádřené.

¹³ HARTL, P. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých*. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-841-7.

U přímých odměn se jedná převážně o základní mzdu s případnými prémie, podíly na zisku, příplatky za přesčasy a práci v době pracovního klidu. Nepřímé odměny a výhody se ve finančním vyjádření vztahují na příplatky na pojištění, na poskytované služby, a to buď zcela zdarma, nebo za snížené ceny, do kterých lze řadit např. zapůjčení služebního vozu apod.

Pod nepřímými odměnami a výhodami v nefinančním vyjádření si lze představit např. zvláštní ustanovení v pracovní smlouvě, a to např. prestižní název vykonávané funkce, kvalitu vybavení pracoviště, přednostní parkování osobního vozu nebo poskytování služeb, např. mateřská škola, zdravotní péče atd. Maximálně účinný systém odměňování a výhod ve své podstatě kombinuje několik možností současně. Součástí motivace v rámci pracovního zařazení není pro jedince pouze finanční ohodnocení, ale též rozvoj jeho schopností, možnost seberealizace a profesní růst. Samostatné zvýšení finančních prostředků jedince motivuje pouze krátkodobě, a to není v rámci profesního růstu adekvátní.¹⁴

3.3 Motivace ke vzdělávání

Jestliže si uvědomíme, že celý náš systém vzdělávání je u nás historicky založen na principu odměňování, kdy za projevení znalostí je udělena příslušná známka, nacházíme se generačně ve velmi hluboce zakořeněném principu vnější motivace. K tomu, aby se mohla projevit potřeba vnější motivace, je zapotřebí, aby člověk na základě pocítění nějakého informačního nedostatku, který mu brání ve výkonu práce, sám dospěl k potřebě si nezbytné znalosti či dovednosti doplnit a osvojit. Svou roli zde může sehrát i konkurenceschopnost nejen ve vztahu k trhu, ale i ke kolegům. To je v souladu s Rabušicovými odkazujícími na Howarda, který považuje za základ motivace benefit, jenž jedinec očekává za to, že se bude vzdělávat.^{15,16}

¹⁴ KOHOUTEK, R., ŠTĚPANÍK, J. *Psychologie práce a řízení*. Brno: Akademické nakladatelství, 1999. ISBN 80-214-1552-5.

¹⁵ RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. (eds.). *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

¹⁶ HOWARD, K. W. A Comprehensive Expectancy Motivation Model: Implications for Adult Education and Training. *Adult Education Quarterly*, 1989, v. 39, n. 4, pp. 199–210.

Ze zákona vyplývá, že celoživotní vzdělávání je povinné. Jak se ale cítíte, když vám někdo něco příkáže, zkrátka když něco musíte? Většině z nás to asi nenavodí příjemné pocity. Je to něco, co musíme dělat navíc, nad rámec našich běžných pracovních povinností. Proto by tato motivace měla být přiměřená. Problém může nastat, když je člověk motivován nedostatečně. V takovém případě bývají výsledky jeho práce velmi málo uspokojivé. Opakem je potom motivace nadměrná, která může limitovat jednání člověka a vést až k destrukci jeho činnosti. Motivace osob, ať už k práci či k celoživotnímu vzdělávání, však není vůbec lehkým úkolem. Hlavním důvodem je fakt, že lidé mají různé potřeby, a tím pádem nemůže na všechny fungovat stejný přístup k motivování.

Proces učení si v dospělém věku žádá výraznou motivaci, která vychází z předem jasných a vytyčených cílů, ke kterým jsou motivy zaměřeny. Každý cíl, na který je jedinec zaměřen, musí být jasný a konkrétní. Vlastní motiv se opírá o potřeby dospělého jedince. Mezi nejvýznamnější potřeby patří např. potřeba odstraňovat vlastní nedostatky, kdy nedostatek znalostí je chápán jako osobní slabina. Společnost se neustále vyvíjí a potřeba jedince rozvíjet se je s tím v souladu. Potřeba sebeuplatnění je charakteristická tím, že jedinec touží použít veškeré své získané poznatky, schopnosti a dovednosti a pomocí tohoto se uplatnit ve své praxi. U potřeby ocenění lze konstatovat, že největší motivací pro jedince je samotný úspěch. Dále se setkáváme s velkou ctižádostí, touhou vyniknout, být lepší a nemalou úlohu zde hrají osobní zájmy jedince. Potřeba smysluplné náplně obsahuje z pohledu motivace odstranění neuspokojení, pocitu osamění a nepotřebnosti.¹⁷

Bočková uvádí nejdůležitější motivy k celoživotnímu vzdělávání:

- únik, stimulace – snaha uniknout stereotypu, nudě, kompenzace nedostatků ve vzdělání,
- profesní růst – potřeba získat znalosti a dovednosti pro kariérní postup, lepší pracovní zařazení nebo pro získání lepšího zaměstnání,
- společenský prospěch – vzdělávání vedoucí k realizaci společensky prospěšných cílů,
- společenský kontakt – navázání nových kontaktů, vidina nových přátel,

¹⁷ HARTL, P. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých*. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-841-7.

- vnější očekávání – snaha a odhodlání splnit očekávání nějaké autority (nadřízeného, partnera, lékaře),
- poznávací potřeby a zájmy – ochota učit se jen pro svou vlastní potřebu, pro radost, ze zájmu, jako hobby.¹⁸

¹⁸ BOČKOVÁ, V. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?* Olomouc: UP, 2000. ISBN 80-244-01550-X.

4 ZUBNÍ TECHNIK

Zubní technik, dříve nazývaný zubní laborant, je nelékařský zdravotnický pracovník s odbornou způsobilostí k výrobě zubních náhrad a ortodontických léčebných pomůcek. Zhotovuje je na základě indikace zubního lékaře, zubního chirurga nebo ortodontisty. V úzké spolupráci s nimi se podílí na řešení nejen defektů zubních korunek, ale i ztrát jednotlivých zubů či celého chrupu.

Zubní technici zhotovují rozsáhlou škálu různých typů fixních a snímatelných zubních náhrad, jako jsou korunky, můstky, částečné a celkové snímatelné náhrady, ortodontické aparátky či protetické práce na implantáty.

Při výrobě těchto náhrad používá zubní technik celou řadu hlavních a pomocných materiálů. Z hlavních materiálů jsou to dentální plasty, kovy a jejich slitiny a dentální keramika. Z pomocných materiálů jsou to různé modelové a modelovací materiály, formovací hmoty, izolační prostředky či brusné a lešticí prostředky a nástroje.

Zubní technik obvykle pracuje ve státních nebo soukromých zubních laboratořích, které mohou působit jak samostatně, tak v rámci stomatologických klinik, nemocnic a specializovaných pracovišť.

Dle zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ze dne 4. února 2004 je dle § 16 zdravotnický pracovník způsobilý k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu po získání odborné způsobilosti, kterou získává absolvováním akreditovaného zdravotnického studijního oboru pro přípravu zubních techniků, nejméně tříletého studia v oboru diplomovaný zubní technik na vyšších zdravotnických školách, nebo střední zdravotnické školy v oboru zubní technik, zubní technik pro sluchově postižené nebo zubní laborant, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2004/2005.

Zubní technik, který získal odbornou způsobilost podle odstavce 1 písm. c), může vykonávat své povolání bez odborného dohledu až po třech letech výkonu povolání zubního technika. Do té doby musí vykonávat své povolání pouze pod odborným dohledem. Za výkon povolání zubního technika se považuje činnost v rámci léčebné a preventivní péče, kdy na základě indikace a návrhu zubního lékaře zhotovuje a opravuje všechny druhy stomatologických protéz a ortodontických pomůcek.¹⁹

4.1 Asistent zubního technika

Za výkon povolání asistenta zubního technika (AZT) se považuje činnost v rámci léčebné a preventivní péče, kdy na základě indikace a návrhu zubního lékaře a pod odborným dohledem zubního technika nebo zubního lékaře zhotovuje, upravuje a opravuje všechny druhy stomatologických protéz, ortodontických pomůcek a dalších stomatologických výrobků.

4.1.1 Odborná způsobilost AZT

Odborná způsobilost k výkonu povolání asistenta zubního technika se dle § 33 zákona č. 96/2004 Sb. získává absolvováním střední zdravotnické školy v oboru asistent zubního technika nebo asistent zubního technika pro sluchově postižené.

Absolvent oboru **AZT** se uplatní na stomatologických pracovištích nemocnic, klinik a privátních zubních laboratoří. **Pod odborným dohledem** vykonává práci v rámci léčebné a preventivní péče v rozsahu své odborné způsobilosti stanovené vyhláškou č. 55/2011 Sb., o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků, ve znění pozdějších předpisů.²⁰

^{19, 22} Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). In: *Sbírka zákonů*. 3. 3. 2004. ISSN 1211-1244.

4.2 Diplomovaný zubní technik

Jedná se o pomaturitní studium na vyšších odborných školách, kdy ke vzdělávání v oboru mohou být přijati uchazeči, kteří úspěšně ukončili středoškolské vzdělání maturitní zkouškou a splnili podmínky přijímacího řízení. Studenti během vzdělávání získávají širší obecné znalosti z oblasti humanitních oborů a odborné vědomosti a dovednosti pro další vzdělávání a uplatnění na trhu práce. Učí se zhotovovat a opravovat všechny typy zubních náhrad, zpracovávat hlavní a vedlejší stomatologické materiály užívané v zubním lékařství, obsluhovat zdravotnické přístroje a zařízení zubní laboratoře, přejímat a kontrolovat zdravotnické prostředky a zajišťovat jejich zásobu. Jsou připravováni pro další osobní profesní růst a kvalitou své práce zvyšují prestiž povolání zubního technika.

4.2.1 Odborná způsobilost DZT

Absolvent vzdělávacího oboru **Diplomovaný zubní technik** (DZT) se uplatní na stomatologických pracovištích nemocnic, klinik a v soukromých zubních laboratořích. Za výkon povolání zubního technika se považuje **samostatná činnost** v rámci léčebné a preventivní péče, kdy na základě indikace a návrhu zubního lékaře zhotovuje, upravuje a opravuje všechny druhy stomatologických výrobků, včetně stomatologických náhrad a ortodontických pomůcek.²¹

Dále se může uplatnit ve výzkumu, výrobě a propagaci protetických materiálů odborných firem. Absolvent se může následně vzdělávat v rámci dalšího vzdělávání zdravotnických pracovníků, v odborných kurzech pro zdravotnické pracovníky nebo studiem na vysokých školách. Má předpoklady pro samostatné zvládnutí řídicích prací, vedení asistenta zubního technika a pro spolupráci v týmech stomatologických pracovišť. Po ukončení vzdělávání a úspěšném absolutoriu získává absolvent titul diplomovaný specialista (DiS.). Je připraven k výkonu práce zdravotnického pracovníka.²²

²¹ Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). In: *Sbírka zákonů*. 3. 3. 2004. ISSN 1211-1244.

²² MŠMT. *Výstupy projektu inovace vzdělávacích programů VOŠ pro některé zdravotnické obory vzdělání*. [online]. © 2013–2022 MŠMT [cit. 2022-02-14]. Dostupné z www.msmt.cz/vzdelavani/vyssi-odborne-vzdelavani/vystupu-projektu-inovace-vzdelavacich-programu-vos-pro

5 VZDĚLÁVÁNÍ ZUBNÍCH TECHNIKŮ

V současné době je uchazeč po čtyřletém studiu ukončeném maturitní zkouškou asistentem zubního technika. Aby mohl samostatně vykonávat povolání bez odborného dohledu, je nutné úspěšně absolvovat další tříleté vzdělání na vyšší odborné škole – obor Diplomovaný zubní technik (Dis.) Poté si po 1,5 roce může zažádat o osvědčení k výkonu povolání.

Do roku 2008 bylo pro výkon povolání samostatně pracujícího zubního technika bez odborného dohledu nutné mít nejprve tři roky praxe v oboru a v rámci dalšího vzdělání absolvovat některý z kurzů na NCONZO (Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů), dříve IDV SZP (Institut dalšího vzdělávání středních zdravotnických pracovníků) v Brně. (Tyto tři roky praxe jsou nyní zohledněny studiem na VOŠ).²³

V případě vzniku samostatného pracoviště zubní laboratoře se následně podala žádost o registraci osvědčení na Komoru zubních techniků (KZT) a po schválení se postupovalo dle legislativy živnostenského zákona. Získání licence bylo tedy přímo podmíněno dalším vzděláváním, spojeným již s výkonem povolání.

5.1 Zavedení kreditního systému

Na základě vyhlášky č. 339. v úplném znění zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), došlo od srpna 2008 k zavedení kreditního systému vzdělávání (viz ustanovené § 53 a § 54). Tato vyhláška zásadně změnila systém vzdělávání nejen zubních techniků.²⁴

²³ MŠMT. *Výstupy projektu inovace vzdělávacích programů VOŠ pro některé zdravotnické obory vzdělání.* [online]. © 2013–2022 MŠMT [cit. 2022-02-14]. Dostupné z [www: https://www.msmt.cz/vzdelavani/vyssi-odborne-vzdelavani/vystupu-projektu-inovace-vzdelavacich-programu-vos-pro](https://www.msmt.cz/vzdelavani/vyssi-odborne-vzdelavani/vystupu-projektu-inovace-vzdelavacich-programu-vos-pro)

²⁴ Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). In: *Sbírka zákonů*. 3. 3. 2004. ISSN 1211-1244.

Kreditní systém znamenal pro mnohé zdravotnické pracovníky veliký zásah do výkonu jejich povolání a byl z velké části vnímán negativně.

Pro každého nelékařského pracovníka obnášel registraci, na jejímž základě měl během následujících šesti let (později byla lhůta prodloužena na deset let), absolvovat tolik školení, aby nasbíral 40 kreditů a tím si obhájil osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu. Celodenní školení měla např. 3–5 kreditů, přednášky 1–3 kredity. Poněkud výrazněji se systém co do možnosti získání kreditů promítl majitelům zubních laboratoří, kteří přijetím studenta na praxi získali 20 kreditů. Tuto možnost mohli čerpat pouze jednou za uvedených deset let. Nebyla zde vyjasněna pozice zaměstnavatele vůči zaměstnanci ve věci financování jednotlivých školení. Pro mnohé pak znamenala komplikaci i časová dotace a dojíždění na školení v rámci celé republiky. Dobrý záměr se tak většinou stával jen lovem kreditů a někdy se tematicky zcela míjel a byla využívána např. školení s všeobecnou zdravotnickou tematikou bez většího odborného přínosu, pouze s příslibem vyššího počtu kreditů.

Vyhláška č. 423/2004 Sb. podmiňovala vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků právě registrací a splněním podmínek kreditního systému. Účast v jednotlivých formách celoživotního vzdělávání se dokládala záznamy do průkazu odbornosti, případně jiným potvrzením účastníka na vzdělávací akci.²⁵

5.2 Celoživotní vzdělávání v nelékařských zdravotnických povoláních

Dle § 53 se celoživotním vzděláváním rozumí průběžné obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků v příslušném oboru v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky a je ze zákona povinné.²⁶

^{25, 28} Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). In: *Sbírka zákonů*. 3. 3. 2004. ISSN 1211-1244.

5.3 Formy celoživotního vzdělávání

Formy celoživotního vzdělávání mohou být s odkazem na § 54 různé, záleží vždy na tom, co je jeho cílem. Jsou to především různé specializační, certifikované a inovační kurzy, dále pak odborné stáže v akreditovaných zařízeních, účast na konferencích či pedagogická a publikační činnost. Zaměření je již přímo na obor zubní technik.

5.3.1 Specializační vzdělávání

Specializační vzdělávání nabízí například NCONZO (Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů), kde je možné se dalším 2,5letým studiem specializovat na výrobu jednotlivých typů stomatologických náhrad, tedy fixní, snímatelné. Další možností specializace v oboru zubní technik je ortodontická léčba. Potvrzením o absolvování specializačního vzdělávání je osvědčení, které vystavuje pořádající vzdělávací zařízení.

5.3.2 Certifikované kurzy a inovační kurzy v akreditovaných zařízeních

Certifikované kurzy a inovační kurzy probíhají v akreditovaných zařízeních, která jsou příslušným ministerstvem akreditována pro vzdělávací program, jímž se získává odborná, specializovaná nebo zvláštní odborná způsobilost pro konkrétní činnosti, v nichž si má zdravotnický pracovník obnovit znalosti a dovednosti; jde také o inovační kurzy pro činnosti, které jsou součástí odborné způsobilosti, a mohou je pořádat také zdravotnická zařízení, jež zajišťují praktické vyučování pro střední, vyšší odborné nebo vysoké školy v příslušném oboru.

Příkladem může být kurz zubní instrumentářky, který momentálně probíhá na VOŠZ a SZŠ v Hradci Králové, na jehož akreditaci pro roky 2021–2026 se autorka práce aktivně podílela, a který může být a je pro zubní techniky další možností, jak se v příbuzném oboru vzdělat a může být například pro některé techničky řešením návratu do pracovního procesu po mateřské dovolené, kdy z časových důvodů ukončují práci zubního technika a nastupují do ordinace jako zubní instrumentářky. Po absolvování kurzu je účastníkovi opět vystaveno osvědčení vydané vzdělávacím zařízením, které další vzdělávání pořádalo.

5.3.3 Odborné stáže

Stáž se uskutečňuje na základě písemné smlouvy, která se uzavírá mezi zaměstnavatelem a zařízením, jež tuto stáž zajišťuje. Může se zde jednat o laboratoře, které jsou akreditovány pro vzdělávací program, jímž se získává odborná, specializovaná nebo zvláštní odborná způsobilost pro konkrétní činnosti, ale také může být stáž realizována jako výměnná, přátelské či kolegiální sdílení zkušeností a dovedností. Přestože je prostředí zubních laboratoří zatíženo poměrně velkým konkurenčním třením, ukazuje se, že odborné stáže mohou být přínosem pro obě zúčastněné strany, a to na základě sdělování zkušeností, postřehů a inovativních metod do zavedených stereotypů, vedoucích ke zkvalitnění či zefektivnění práce zubních techniků.

5.3.4 Účast na školicích akcích, konferencích, kongresech a sympoziích

Profesní sdružení vede evidenci školicích akcí, konferencí, kongresů a sympozií, ke kterým vydalo souhlasné stanovisko, a tyto informace poskytuje ministerstvu, popřípadě pověřené organizaci, do 30 dnů ode dne vydání souhlasného stanoviska.

Školicí akce se nejčastěji zaměřují na získání způsobilosti práce s jednotlivými materiály či získání dovednosti ovládat nové technologie. Pořádají je nejčastěji výrobci a prodejci protetických materiálů či přístrojů pro výrobu zubních náhrad jako podporu distribuce těchto produktů. Školení může také zorganizovat zaměstnavatel jako pracovní poradou nebo může pozvat na školicí akci nějakého odborníka. V neposlední řadě pak tato školení, stejně tak i účast na odborných konferencích či kongresech bývají osvěžující společensko-pracovní setkání důležitá pro udržení se v aktuálním profesním dění.

5.3.5 Publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost

Za celoživotní vzdělávání se pro účely tohoto zákona považuje také publikační, pedagogická či vědecko-výzkumná činnost, kdy technici mohou přispívat články do odborných časopisů či se podílet na vědecko-výzkumné práci např. ve Stomatologickém výzkumném centru na Masarykově univerzitě v Brně. V dnešní době je také podporováno velké množství projektů, kdy je možné se podílet např. na výrobě digitálních výukových zdrojů. Za všechny jmenujme např. projekt Inovace VOV, kde se autorka práce aktivně podílela na výrobě výukového materiálu pro zubní techniky Keramické hmoty a jejich zpracování v protetické stomatologii.

5.3.6 Studium navazujících studijních programů

Navazujícím studijním programem se pro účely tohoto zákona rozumí akreditovaný doktorský studijní program, akreditovaný magisterský nebo akreditovaný bakalářský studijní obor nebo studijní obor vyšší odborné školy, který je zdravotnického zaměření nebo svým zaměřením úzce souvisí s odborností příslušného zdravotnického pracovníka a je absolvován po předchozím získání odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání.

5.3.7 Samostatné studium odborné literatury

Samostudium odborné literatury řadíme mezi pasivní vzdělávání, není tak dynamické a je podmíněno aktuálností jednotlivých zdrojů.

5.4 Zrušení kreditního systému

V současné době se vzdělávání zubních techniků řídí novelou zákona o nelékařských zdravotnických povoláních, kdy dne 1. září 2017 nabyl účinnosti zákon č. 201/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 96/2004 Sb. Byl zrušen kreditní systém spjatý s vydáváním osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu. Cílem upuštění od kreditního systému bylo dát profesnímu vzdělávání reálný a v praxi realizovatelný základ, aby bylo fakticky přínosné pro kvalitu poskytování zdravotních služeb a bylo tak zúčastněnými stranami také vnímáno. Povinnost celoživotního vzdělávání zůstává zachována v souladu s čl. 22 písm. b) směrnice 2005/36/ES. Vnitřní systém plánování a kontroly celoživotního vzdělávání svých zaměstnanců musí zajistit každý poskytovatel zdravotních služeb a tato povinnost by měla být kontrolována zejména v rámci hodnocení kvality poskytované zdravotní péče.

5.5 Výkon povolání bez odborného dohledu

Novela zákona č. 96/2004 Sb. zrušila vydávání osvědčení k výkonu zdravotnického pracovníka bez odborného dohledu. Režim výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu však zůstává zachován. Výkon povolání bez odborného dohledu se řídí podle ustanovení § 4 odst. 3 zákona č. 96/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kde je uvedeno, že se za výkon povolání bez odborného dohledu považuje výkon činností, ke kterým je zdravotnický pracovník způsobilý. Tento zákon a prováděcí právní předpis stanoví činnosti, které zdravotnický pracovník může vykonávat bez indikace, které vykonává na základě indikace a které pod přímým vedením.

Ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. 96/2004 Sb. stanoví, že způsobilost k výkonu povolání zdravotnického pracovníka a jiného odborného pracovníka má ten, kdo má odbornou způsobilost podle tohoto zákona, nebo jemuž byla uznána způsobilost k výkonu zdravotnického povolání nebo k výkonu povolání jiného odborného pracovníka v souladu s ustanoveními hlavy VII nebo VIII tohoto zákona je zdravotně způsobilý a je bezúhonný.²⁷

5.6 Registr zdravotnických pracovníků

Registr zdravotnických pracovníků byl na základě novely zákona vyřazen z provozu a na jeho místo byl zřízen **Národní registr zdravotnických pracovníků** (dále jen NRZP). Více informací k registru je k dispozici na webových stránkách Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR.²⁸

NRZP byl zřízen v roce 2017 podle přechodných ustanovení zákona o zdravotních službách (§ 77 a § 76) a obsahuje údaje o zdravotnických pracovnících, včetně hostujících osob a osob, které způsobilost k výkonu zdravotnického povolání získaly mimo území České republiky. Novela zákona č. 372/2011 Sb. z roku 2019 mimo jiné rozšiřuje seznam povinných položek NRZP. Níže je uveden dopad na jednotlivé instituce, které dle zákonné povinnosti předávají údaje do Národního registru zdravotnických pracovníků: Vzdělavatelé (např. vysoké, střední a vyšší odborné školy a akreditovaná zařízení):

- bez dopadu, není třeba hlásit žádné nové položky.

Poskytovatelé zdravotních služeb (PZS) musí povinně hlásit následující položky:

- druh pracovně právního vztahu,
- týdenní pracovní doba,
- vyloučení pracovníka z komory,
- údaj o členství pracovníka v komoře.

Ministerstvo práce a sociálních věcí a Česká správa sociálního zabezpečení:

²⁷ Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). In: *Sbírka zákonů*. 3. 3. 2004. ISSN 1211-1244.

²⁸ ÚZIS. *Národní registr zdravotnických pracovníků (NR-ZP)*. [online] 2022 [cit.2022-04-24]. Dostupné z www: <http://www.uzis.cz/node/7131>

- získají přístup k veškerým údajům Národního registru zdravotnických pracovníků.²⁹

²⁹ ÚZIS. *Národní registr zdravotnických pracovníků (NR-ZP)*. [online] 2022 [cit.2022-04-24]. Dostupné z www: <http://www.uzis.cz/node/7131>

6 MONITORING DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Zrušení kreditního systému uvítali mnozí pracovníci ve zdravotnictví, pro které bylo velkou administrativní či organizační překážkou.

Zůstala zachována povinnost celoživotního vzdělávání, ovšem bez jakékoliv bližší konkretizace. V praxi to znamená, že pouze v případě státních zaměstnanců, kteří jsou motivováni platovou třídou (4.–5. skupina), může zaměstnavatel další vzdělávání podmiňovat tímto zařazením. V privátních praxích pak záleží opravdu jen na zaměstnavateli, zda bude další učení po svých zaměstnancích požadovat.

Na základě informací, které má Komora zubních techniků (KZT) od pořadatelů vzdělávacích programů pro zubní techniky k dispozici, byl od zrušení kreditního systému v roce 2017 do roku 2020 zaznamenán pokles zájmu o školicí akce o téměř 70 %.³⁰

Pro systém dalšího vzdělávání je nutné zachovat pravidla a jakousi řízenou povinnost. Je ovšem nezbytné tuto činnost monitorovat.

Podpora systémového prostředí na celostátní úrovni by mohla být naplňována např. konsorciem institucí, které v současné době již existují a danou problematikou se zabývají nebo k ní mají blízko. Vzhledem k tomu, že systémovou podporou dalšího vzdělávání je pověřeno MŠMT, navrhuje NÚV (Národní ústav pro vzdělávání) jako jeho přímo řízená organizace, aby byl také pověřen koordinační rolí mezi institucemi, které se sdruží do konsorcia či do jiné formy koordinační spolupráce.

Posláním tohoto pracoviště je systematická podpora rozvoje systémového prostředí všech oblastí dalšího vzdělávání v ČR. Soustřeďuje, analyzuje a interpretuje relevantní informace z oblasti dalšího vzdělávání, je iniciátorem a nositelem inovačních přístupů, metod a systémových změn v oblasti dalšího vzdělávání. Podílí se na přípravě legislativy a navrhuje možnosti financování rozvoje dalšího vzdělávání z různých zdrojů. Zajišťuje také odbornou spolupráci s příslušnými institucemi EU a dalšími mezinárodními organizacemi.³¹

³⁰ Vlastní zdroj z KZT.

³¹ SOMR, Z. a kol. *Systémový rozvoj dalšího vzdělávání: Koncepční studie*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2013. ISBN 978-80-7481-000-8.

Dále rovněž spolupracuje s orgány veřejné správy, sociálními partnery a především s krajskými koordinačními orgány a dalšími partnery. K hlavním činnostem NÚV patří:

- monitorovat a vyhodnocovat podmínky a rozvoj vzdělávání dospělých z hlediska potřeb a možností rozvoje společnosti a z pohledu kvality a mezinárodní srovnatelnosti,
- podílet se na formulaci národních priorit v oblasti dalšího vzdělávání,
- poskytovat návrhy a expertní stanoviska příslušným orgánům v otázkách politiky dalšího vzdělávání,
- navrhovat legislativní, daňová a další opatření zajišťující realizaci národních priorit v dalším vzdělávání formou přípravy a předkládání koncepčních dokumentů a legislativních návrhů,
- propagovat a šířit koncept celoživotního učení, učící se společnosti, učící se organizace,
- zajišťovat informační a metodickou pomoc všem klíčovým partnerům,
- iniciovat podporu výzkumu a vývoje v oblasti dalšího vzdělávání.

V České republice dosud neexistoval komplexní systém monitoringu dalšího vzdělávání. Existovaly pouze dílčí informace o jednotlivých aspektech dalšího vzdělávání, které byly roztrženy z hlediska datových zdrojů. Jejich výsledky však byly publikovány odděleně, nebyly dány do souvislostí, nebyly provazovány se souvisejícími informacemi a nedávaly proto dostatečně ucelený pohled na vývoj v oblasti dalšího vzdělávání a na jeho výsledky a přínosy pro populaci. Komplexní pohled na vývoj dalšího vzdělávání a jeho průběžný monitoring je však nezbytný zejména pro tvůrce politik v oblasti dalšího vzdělávání, neboť jen tak lze zajistit dostatečnou zpětnou vazbu a provádět opatření na principu evidence based policy, tj. opatření založená na objektivních informacích a analýzách, s využitím kvantitativního sledování validních dat. Kromě institucí odpovědných za rozvoj dalšího vzdělávání na národní i regionální úrovni je získávání spolehlivých informací o různých aspektech dalšího vzdělávání (např. vývoji nabídky kurzů, vývoji poptávky po vzdělávání, zapojení specifických skupin populace do dalšího vzdělávání apod.) užitečné i pro vzdělavatele, poradce a další instituce působící v dané oblasti. Potřeba vytvoření komplexního systému monitoringu dalšího vzdělávání je zmiňována v mnohých strategických a koncepčních dokumentech na mezinárodní, národní i regionální úrovni. V rámci národních dokumentů je tento požadavek formulován již v Bílé knize – Národním programu rozvoje vzdělávání. Explicitně ji vyjádřil zejména Implementační plán strategie celoživotního učení. V rámci projektu Koncept byly realizovány zásadní kroky k vytvoření a zavedení systémového prostředí pro monitoring dalšího vzdělávání (DV). Jejich obsahem bylo vytvoření souboru ukazatelů pro komplexní sledování a vyhodnocování vývoje oblasti DV a dále také zajištění systému spolupráce při zjišťování, předávání, zpracování a sdílení těchto informací.³²

³² SOMR, Z. a kol. *Systémový rozvoj dalšího vzdělávání: Koncepční studie*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2013. ISBN 978-80-7481-000-8.

7 SYSTEMATICKÝ PLÁN CELOŽIVOTNÍHO ROZVOJE

Jako velmi přínosné se jeví vytvoření jakéhosi konceptu vzdělávání, které by mělo směřovat jedince i organizace ke smysluplnému vzdělávání. Základní přikázání pro systematický a přínosný rozvoj jsou pak následující:

- Vytvoření vlastní strategie vzdělávání. Školení pro školení nemá smysl.
- Vzdělávání musí mít jasnou koncepci a vazbu na konkrétní cíle.
- Zmapování a systematický rozvoj dovedností v zaměstnání.
- Důraz na kvalitu vzdělávání. Lepší žádné než nekvalitní vzdělávání.
- Sledování efektivity vzdělávání. Pokud investujeme, měli bychom znát dopady investice.
- Motivace zaměstnanců, kolegů. Dostatek prostoru a důvěry v jejich schopnosti.³³

³³ SOMR, Z. a kol. *Systémový rozvoj dalšího vzdělávání: Koncepční studie*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2013. ISBN 978-80-7481-000-8.

8 E-LEARNING

V celoživotním učení je elektronické vzdělávání (e-learning) formou využívající k výuce informační a komunikační technologie. Nabízí výukové metody podporované moderními elektronickými prostředky (počítače, multimédia, internet), umožňuje neomezený a svobodný přístup ke vzdělávání, jakož i časově nezávislé a individuální studium. Jde o moderní vzdělávací technologii samostatného studia bez přímé účasti učitele. E-learning se v současné době stal nedílnou součástí vzdělávacího systému. Elektronické výukové a vzdělávací systémy tak pozitivně podporují aktivní přístup ke vzdělávání, rozvíjejí počítačovou gramotnost, rozšiřují technické dovednosti studentů, přičemž nejsou časově náročné a finanční náklady jsou výrazně nižší než náklady spojené s klasickými vzdělávacími kurzy. Základním předpokladem pro využívání e-learningu je dostupnost PC, kvalitního internetového připojení a základní počítačová gramotnost. V současné době je tímto způsobem realizováno velké množství vzdělávacích aktivit – kurzů, seminářů, konferencí i workshopů. Elektronické vzdělávání tak otevřelo mj. prostor i pro zkvalitnění celoživotního vzdělávání zubních techniků, kteří tak mohou prostřednictvím počítačových portálů nejen absolvovat celou řadu kurzů, ale i získávat informace o připravovaných vzdělávacích akcích, konferencích či o novinkách. V neposlední řadě také umožňuje sdílení zkušeností, případně návodů i tipů, jak s jednotlivými materiály efektivně pracovat. Díky zvýšené e-learningové aktivitě, ovlivněné v posledních dvou letech nemožností realizovat školení prezenčně, se tak dostávají informace i k těm, kteří by prezenční kurz nenavštívili. Jsou však aktivity, které e-learning nahradit nemůže, a zde je nutné absolvovat odborné kurzy ve specializovaných laboratořích s možností praktické výuky. Portály také umožňují uživatelům psát a publikovat články. Velmi se též rozmohla komunikace na sociálních sítích, kde má skupina s názvem Zubní technik 4500 členů a Komora zubních techniků 2300 členů. Zde je také prostor pro informální vzdělávání, často jsou zde sdíleny fotografie výrobků či zodpovídány dotazy k materiálům.

PRAKTICKÁ ČÁST

9 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

9.1 Teoretický úvod k výzkumu

Výzkum je zaměřen na dospělou populaci zubních techniků, ve které nám půjde o zmapování jejich vztahu k celoživotnímu vzdělávání v této profesi. V souboru respondentů je zahrnut vzorek zubních techniků z celé České republiky. Osloveni byli prostřednictvím dotazníku na facebookových stránkách v profesní skupině Zubní technici čítající přibližně 4500 členů.

Výzkum se konkrétně zabývá vztahem dospělé populace zubních techniků k celoživotnímu vzdělávání. Nejprve zjišťujeme základní údaje týkající se identifikace a následně nás zajímá názor respondentů na dnes již zrušený kreditní systém či na aktuální výběr školení. Na tyto skutečnosti výzkum navazuje a snaží se zmapovat, jaký druh celoživotního vzdělávání zubní technici preferují, jak je ovlivněn systém vzdělávání ve vztahu k moderním CAD/CAM technologiím, případně, zda jim e-learning vyhovuje. Dále se zajímáme o motivaci, podporu vzdělávání v rodinném zázemí, postoj zaměstnavatele k dalšímu vzdělávání a případný nezájem participovat na celoživotním vzdělávání. Zjišťujeme také, jaké jsou překážky ve vzdělávání a co zubní techniky demotivuje.

9.2 Cíl výzkumného šetření

Cílem empirické části je zjistit, jakými motivy jsou zubní technici vedeni k dalšímu vzdělávání, pro jakou četnost se vyslovili či jaké uvádějí důvody neúčasti v dalším profesním vzdělávání a jaké jeho formy upřednostňují. Dále pak zjistit názor na zrušený kreditní systém a promítnutí moderních technologií do vzdělávání zubních techniků.

K tomuto cíli byly stanoveny následující **kvalifikované předpoklady (KP)**:

1. Většina respondentů bude mít dosažené vzdělání úplné střední s maturitou s jasným rozhodnutím si jej již dále nezvyšovat.

2. Zubní technici podnikatelé budou mít zodpovědnější přístup ke vzdělávání a budou navrhovat četnost školení minimálně 2x ročně.
3. Respondenti registrovaní v kreditním systému se shodnou na tom, že rozhodoval počet bodů, ne kvalita či téma školení.
4. Většina respondentů se shodne na tom, že celoživotní vzdělávání je nezbytné pro výkon tohoto povolání a navrhovaná frekvence školení bude alespoň dvakrát ročně.
5. Technici pracující v oboru více než 15 let nebudou aplikovat novinky získané na školení s odůvodněním, že nechtějí měnit zaběhnuté postupy.
6. Většině respondentů pracujících s CAD/CAM systémem budou vyhovovat online školení.
7. Hlavním motivem účasti na školení bude snaha lépe vykonávat svou práci.
8. Při úhradě vzdělávacích akcí z vlastních prostředků si budou zubní technici více vážit získaných informací.
9. Nezbytná bude účast na školení při pořízení nové technologie.
10. Zdrojem hledání vzdělávacích akcí jsou nejčastěji sociální sítě.

9.3 Metodika výzkumu

Jedná se o dotazníkové šetření, ve kterém pro získání potřebných údajů byly využity sociální sítě. Dotazník, který respondenti vyplňovali, byl sestaven s většinovým výčtem uzavřených otázek a byl koncipován zcela anonymně. Byl větvením upraven tak, že na některé otázky mohli odpovídat pouze respondenti, kterých se týkalo členství v tzv. kreditním systému vzdělávání.

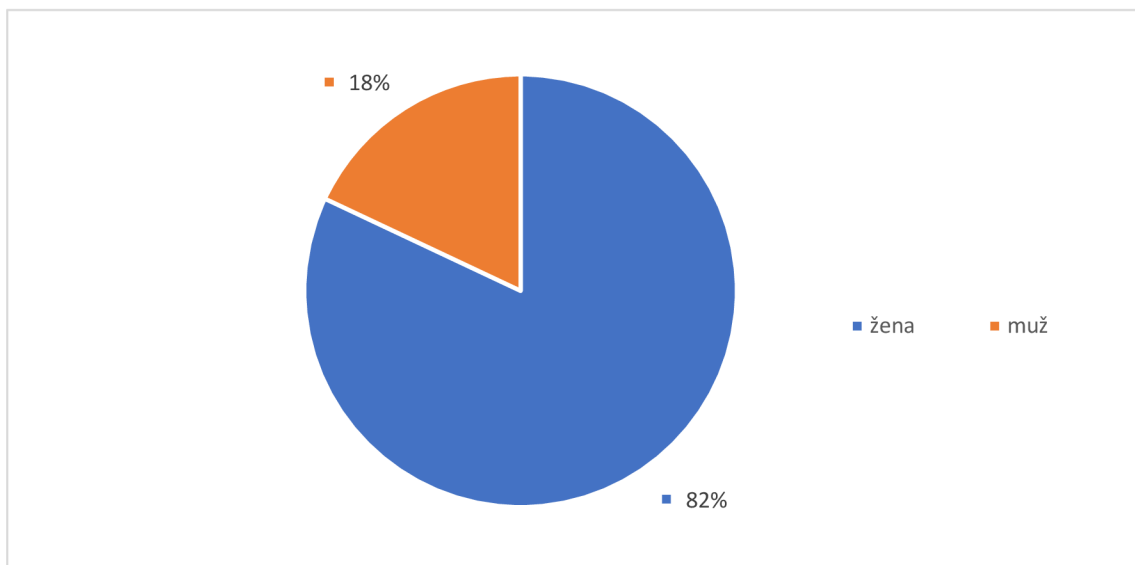
Výzkum byl proveden v období od 1. 1. 2022 – 30. 3. 2022. Dotazník byl vložen na Facebook do profesní skupiny Zubní technici.

Samotný dotazník je členěn na část identifikační a část specializační. V první identifikační části byli respondenti tázáni na pohlaví, délku působení v oboru a na nejvyšší dosažené vzdělání. Specializační část byla koncipována tak, že respondent byl nejprve tázán, jaký vztah zaujímá k celoživotnímu vzdělávání, dále pak, jakou formu celoživotního vzdělávání respondent nejčastěji využívá, jaký je jeho názor na e-learning, zda jej zaměstnavatel motivuje či jaké vnímá překážky ve vztahu ke vzdělávání.

9.4 Charakteristika výzkumného vzorku

Výzkum se zaměřuje na pracující populaci zubních techniků. Graf 1 znázorňuje celkový počet respondentů participujících na výzkumu. Celkem se dotazování zúčastnilo 100 respondentů, z toho 82 žen a 18 mužů, jak zobrazuje graf 1.

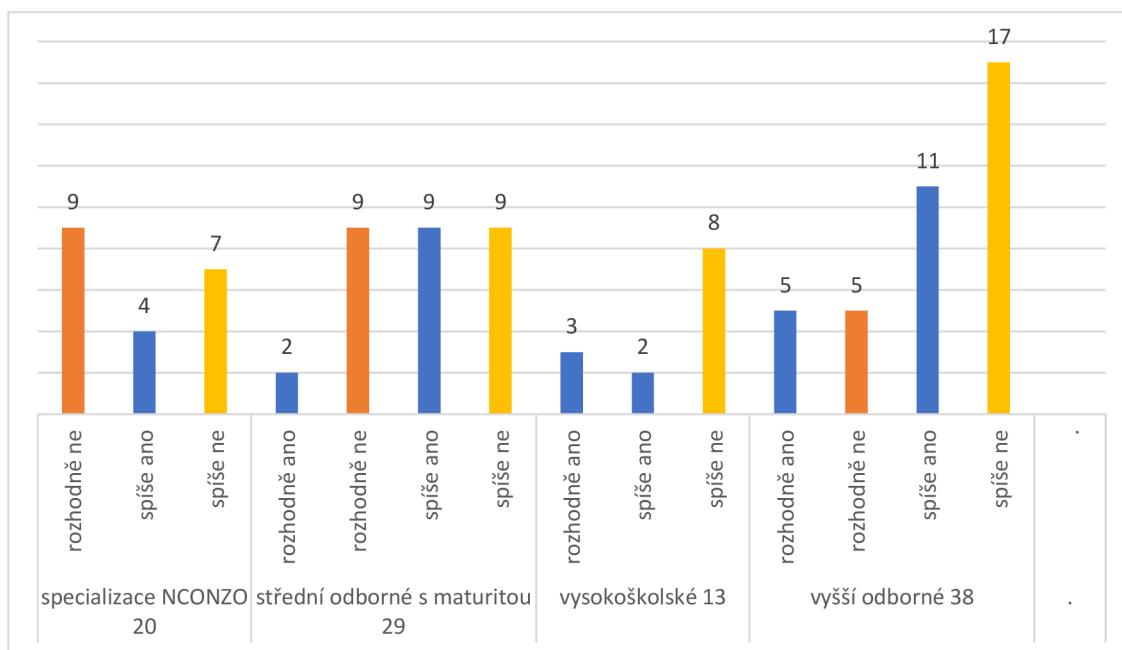
Graf 1 Rozdělení respondentů podle pohlaví



Zdroj: Autorka práce.

Prvním předpokladem bylo, že většina respondentů bude mít dosažené vzdělání úplné střední s maturitou s jasným rozhodnutím si jej již dále nezvyšovat. Nejvíce dotazovaných bylo absolventy VOŠ, a to v počtu 38, přičemž 17 z nich uvedlo, že spíše neuvažuje o dalším vzdělávání a pět respondentů o něm rozhodně neuvažuje. Ze všech uvedených odpovědí se pro možnost dalšího vzdělávání kladně vyjádřilo pouze 36 respondentů.

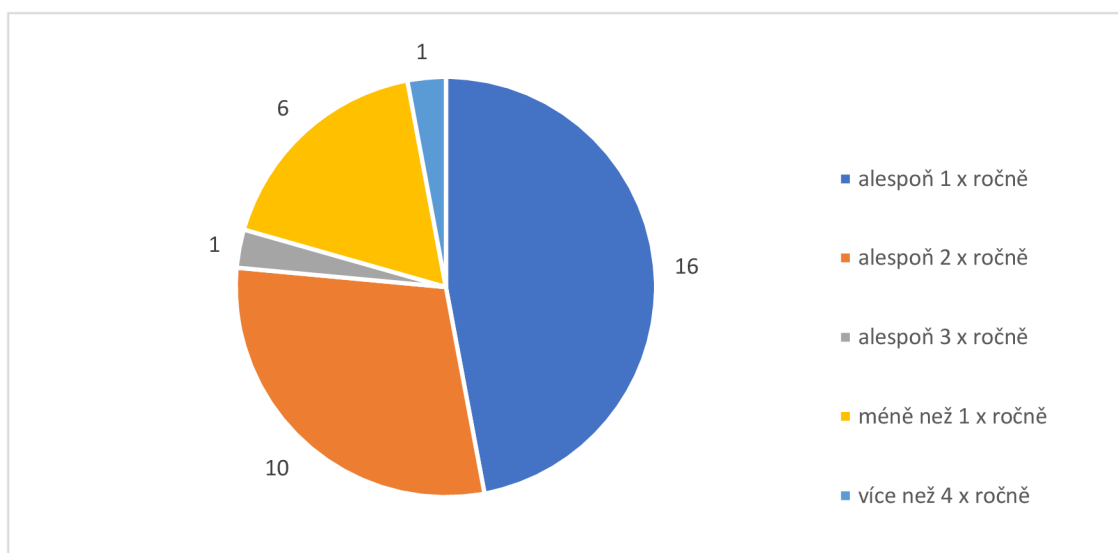
Graf 2 Nejvyšší dosažené vzdělání a plán dalšího vzdělávání



Zdroj: Autorka práce.

Předpokladem č. 2 je názor, že zubní technici podnikatelé budou mít zodpovědnější přístup ke vzdělávání a budou navrhovat četnost školení minimálně 2x ročně. Podnikatelů bylo ve zkoumaném vzorku 34 % a nejvíce navrhovaná četnost školení byla 1x ročně, takto odpovědělo 16 respondentů. Pouze deset z nich navrhovalo školení ve frekvenci alespoň 2x ročně.

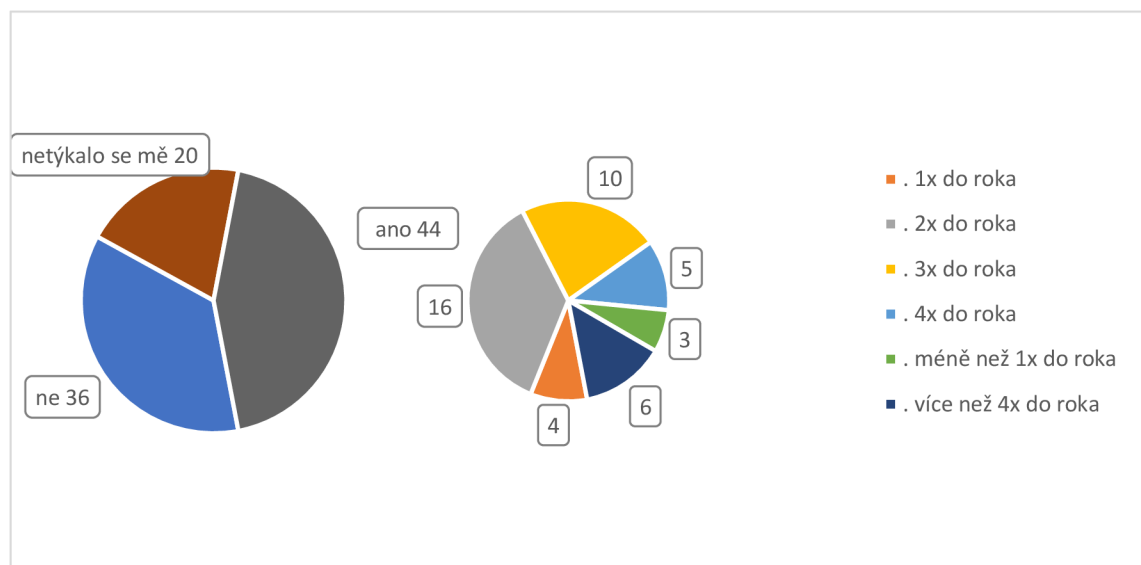
Graf 3 Technici – podnikatelé navrhuji četnost školení



Zdroj: Autorka práce.

Graf 4 poskytuje přehled o zubních technících registrovaných v kreditním systému a frekvenci absolvovaných školení. Z celkového vzorku 100 respondentů bylo v kreditním systému registrováno 44 techniků. Z tohoto počtu byli nejpočetnějším vzorkem technici účastníci se školení 2x do roka, a to v zastoupení 16 osob. Dále pak ti, kteří se školili 3x do roka, šlo o 10 osob, další skupinou v pořadí byli technici jezdící na vzdělávací akce více než 4x ročně následováni pěti respondenty, kteří se vzdělávali 4x v rámci jednoho roku. Poslední skupiny, čítající čtyři a tři respondenty, představují technici navštěvující vzdělávací akce 1x ročně a méně.

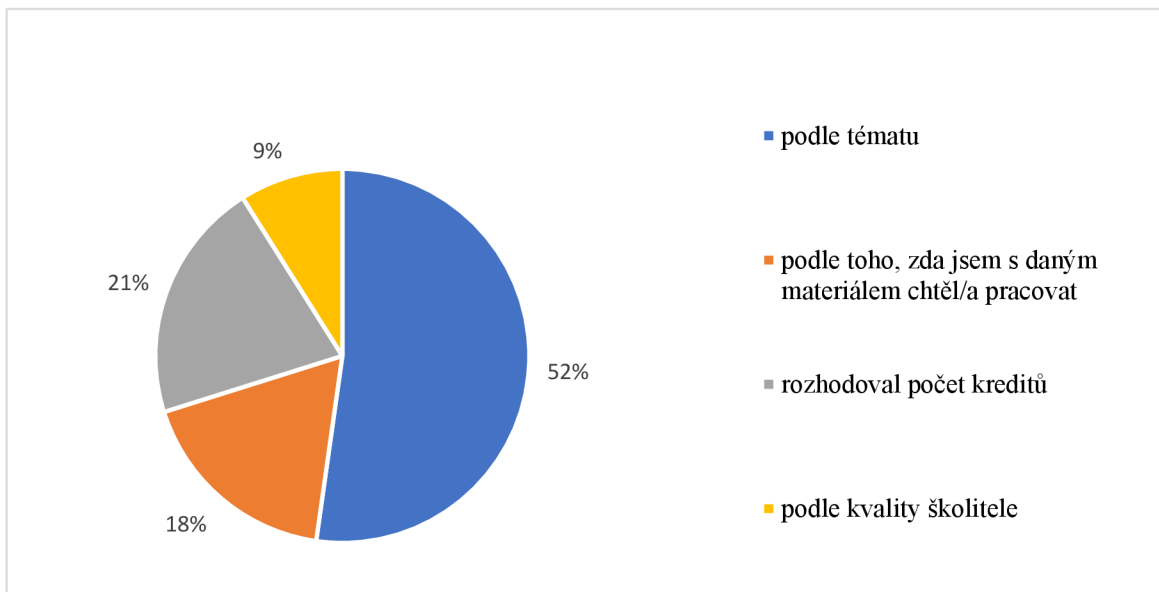
Graf 4 Počet techniků registrovaných v kreditním systému a jejich četnost účasti na školeních



Zdroj: Autorka práce.

Předpoklad č. 3, že výběr školení v době platnosti kreditního systému byl ovlivněn počtem kreditů a až na dalším místě bylo téma školení, se nepotvrdil. V této otázce mohli respondenti označit více odpovědí. Téma bylo nejdůležitějším faktorem pro výběr školení u 51 % respondentů. Počet kreditů pak převládá u 21 % respondentů. Pro 18 % bylo školení důležité, jen když pořizovali novou technologii a chtěli se naučit s daným materiálem pracovat. Pouze 9 % se zaměřovalo na kvalitu školitele.

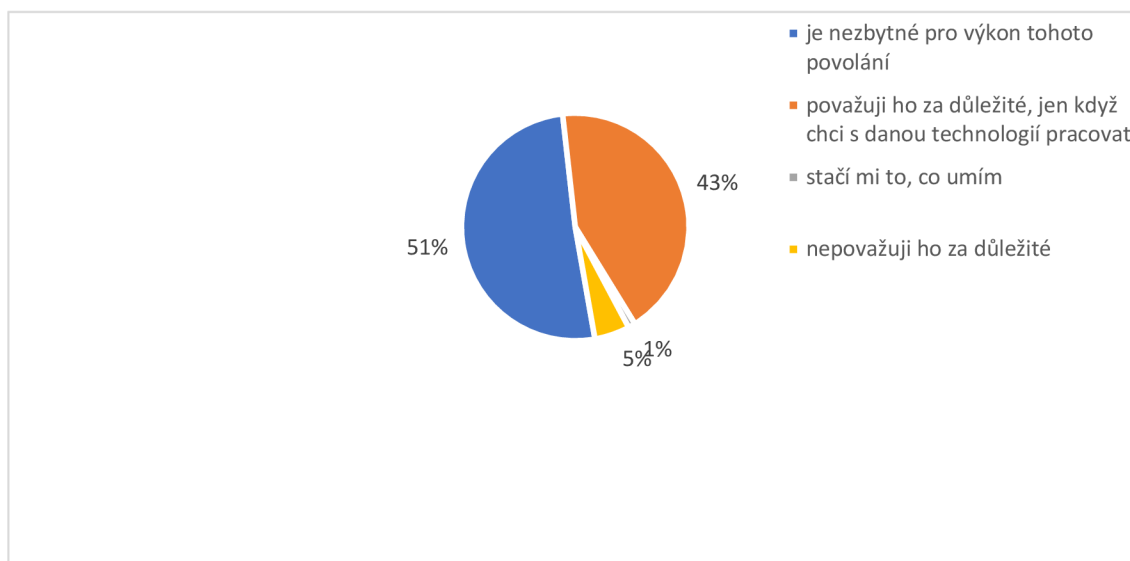
Graf 5 Výběr školení v kreditním systému



Zdroj: Autorka práce.

Čtvrtým předpokladem v pořadí bylo, že většina respondentů se shodne na tom, že celoživotní vzdělávání je pro výkon tohoto povolání nezbytné a navrhovaná frekvence školení bude alespoň dvakrát ročně. Tento předpoklad se potvrdil, 51 % dotazovaných považuje další vzdělávání za nezbytné, 43 % jej považuje za nezbytné pouze v návaznosti na pořízení nové technologie. Pouze 5 % respondentů ho za důležité nepovažuje a jeden technik z výzkumného vzorku se dále vzdělávat nechce.

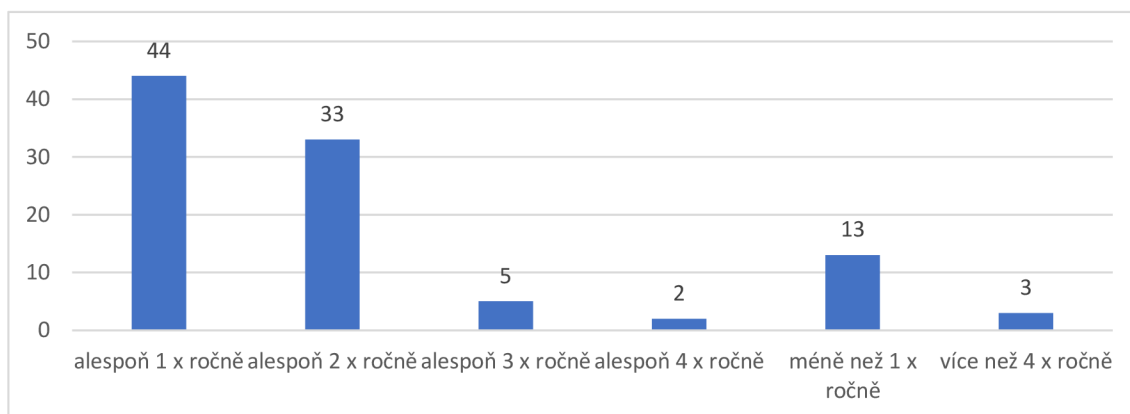
Graf 6 Důležitost vzdělávání dle zubních techniků



Zdroj: Autorka práce.

Nejvíce zastoupená, v počtu 44 %, byla navrhovaná četnost účasti na vzdělávacích akcích alespoň 1x ročně, viz graf 8 níže. Tato část předpokladu se tedy nepotvrdila, ale předpokládaná četnost 2x ročně byla druhým největším počtem dotazovaných, a to v počtu 33 %.

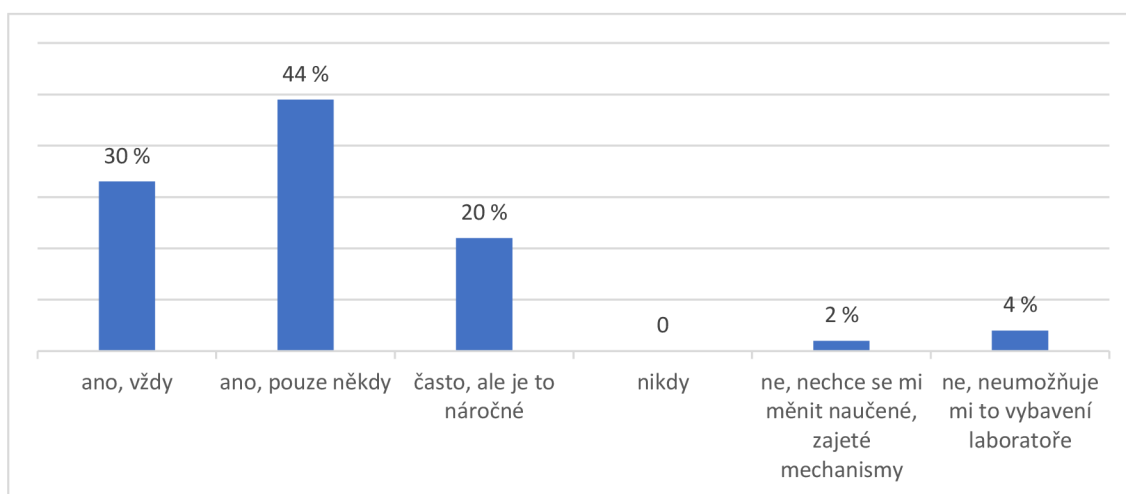
Graf 7 Navrhovaná četnost školení



Zdroj: Autorka práce.

Předpokladem č. 5 byl názor, že technici pracující v oboru více než 15 let nebudou aplikovat novinky získané na školení s odůvodněním, že nechtějí měnit zaběhnuté postupy. V grafu 10 máme celkový přehled vyčíslen percentuálně, jak jsou zubní technici ochotni měnit zaběhnuté pracovní postupy, pokud se na školení naučí jinou metodu, na základě které mohou vylepšit či urychlit proces výroby náhrad. V této otázce měli respondenti možnost označit více odpovědí a jednoznačnou ochotu změnit proces výroby zubních náhrad prokázalo 30 % zubních techniků. Celých 44 % se kladně vyjádřilo, že někdy k této možnosti přistoupí. Ochotu, ale i náročnost takového procesu označilo 22 % respondentů. Pouze 4 % techniků uvedla, že jim to neumožňuje vybavení zubní laboratoře a pouze 2 % respondentů nechce měnit zaseté mechanismy.

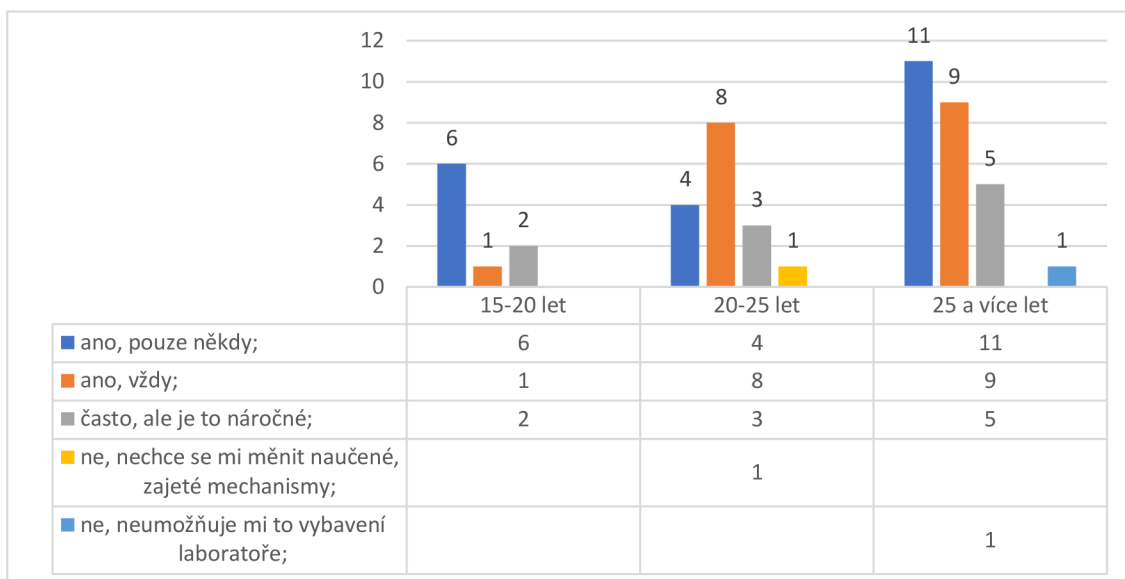
Graf 8 Aplikace získaných poznatků do praxe – všechny kategorie



Zdroj: Autorka práce.

Při následné selekci doby působení v zubní laboratoři, viz graf 11, se zubní technici pracující v zubní laboratoři déle než 15 let vyjádřili v nejvyšším počtu 21, že novinky urychlující či vylepšující proces výroby zubních náhrad aplikují pouze někdy. Celkem 18 respondentů je ochotno změnit své návyky vždy a deset přiznává, že přesto, že je tento proces náročný, často k němu přistoupí. Pouze jeden technik z celkového počtu 51 se vyjádřil, že nechce měnit zaseté mechanismy, a jednomu to neumožňuje vybavení laboratoře.

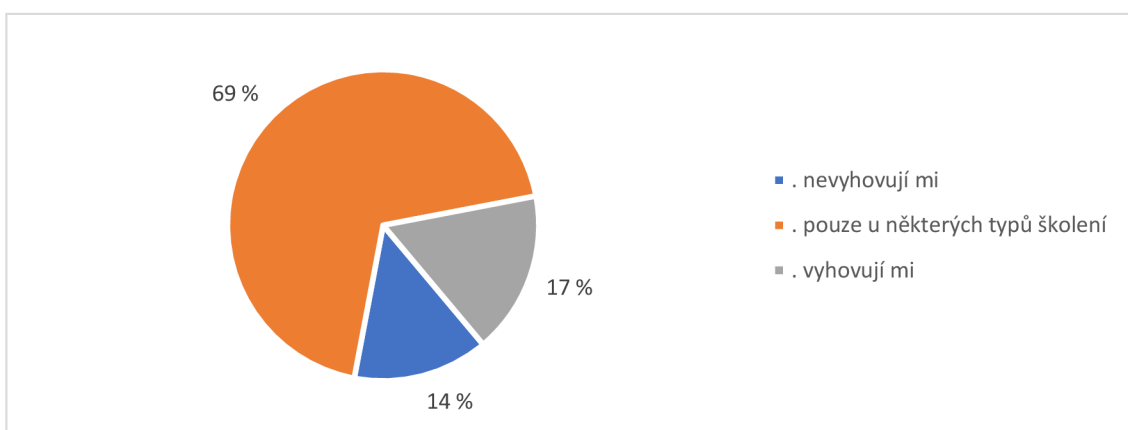
Graf 9 Aplikace poznatků ze školení v závislosti na délce působení v laboratoři



Zdroj: Autorka práce.

Přestože je v současné době výroba zubních náhrad velmi ovlivněna využíváním moderních technologií, pro jednoznačnou preferenci e-learningu se vyjádřilo pouze 17 % respondentů. Většina dotazovaných, konkrétně 69 %, volí tuto možnost omezeně, pouze u některých typů školení a 14 % techniků nevyhovují vůbec, tzn. ani v teoretické rovině.

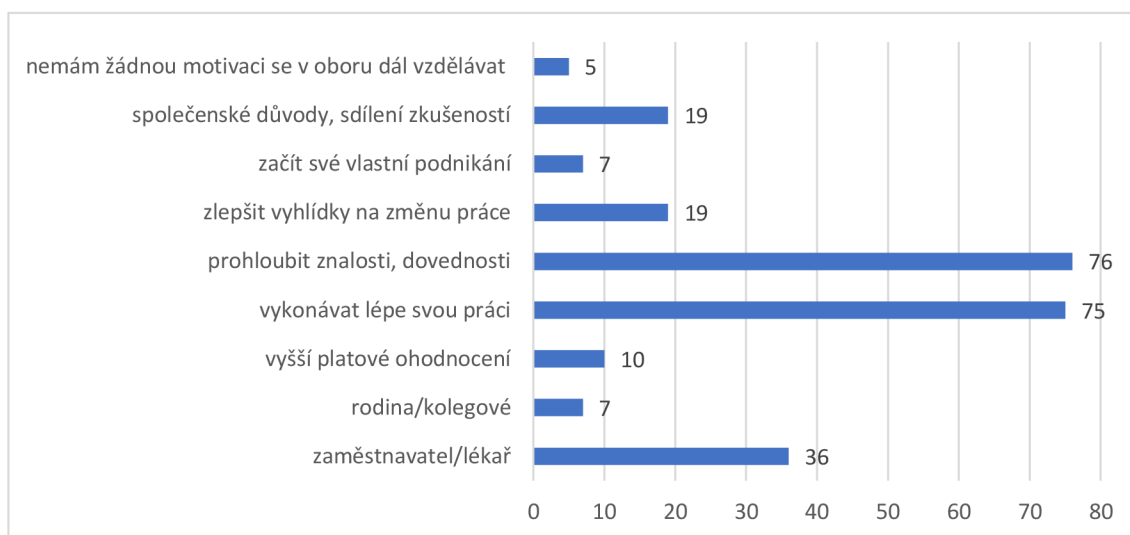
Graf 10 Vztah k on-line školení techniků pracujících s CAD/CAM



Zdroj: Autorka práce.

Otázka na konkrétní motivaci vzdělávání zubních techniků měla v odpovědi více možností, což mnozí využili. Hlavním motivem účasti na školení je u dotazovaných prohloubení znalostí. Snaha lépe vykonávat svou práci se ukázala být druhou nejdůležitější v počtu 75. Zaměstnavatel motivuje zubní techniky k účasti na školeních až na třetí pozici a společné sdílení zkušeností je na stejné úrovni se zlepšením vyhlídek na změnu zaměstnání v počtu 19 odpovědí. Vyšší platové ohodnocení je důvodem pouze v deseti případech. Rodina jako výchozí motivace a možnost samostatného podnikání jsou menšinovým důvodem, obojí pouze v počtu sedm odpovědí. Bez motivace se dál vzdělávat jen pět respondentů.

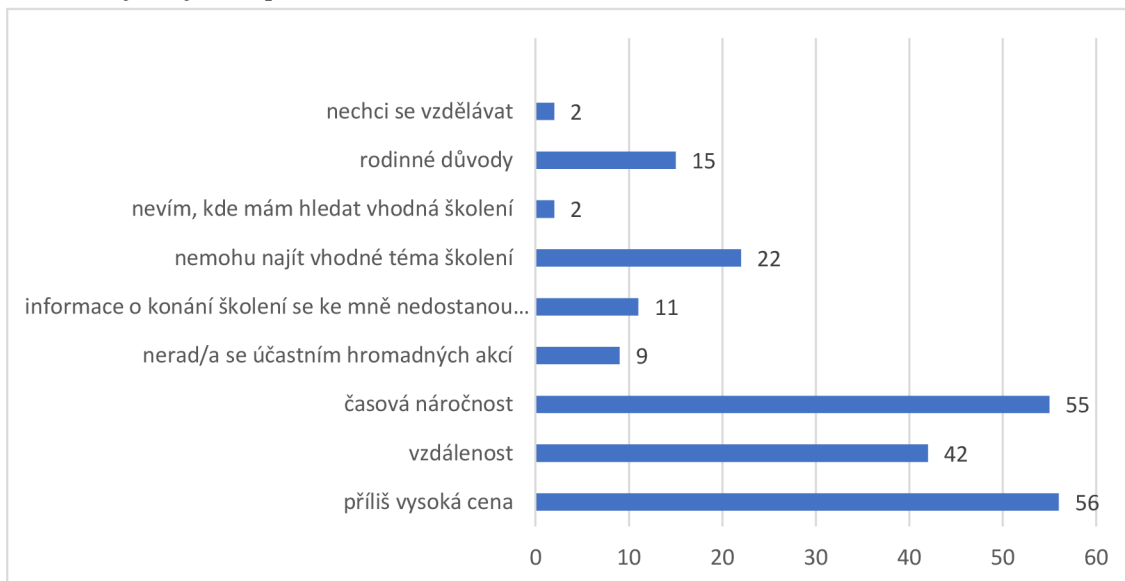
Graf 11 Motivace zubních techniků pro další vzdělávání



Zdroj: Autorka práce.

Graf 14 znázorňuje důvody komplikující účast zubních techniků na vzdělávacích akcích. Z více možností zvolili jako nejčastější překážku příliš vysokou cenu, tuto možnost uvedlo 56 osob, v těsném závěsu 55 odpovědí se umístila časová náročnost. Vzdálenost pak byla problémem ve 42 případech, 22 dotazovaných nemůže najít vhodné školení, 15 respondentům komplikují účast rodinné důvody, k 11 dotazovaným se informace o konání školení nedostanou včas a v devíti případech je pak neochota účastnit se hromadných akcí. Ve stejném počtu dvou osob je důvodem neznalost, kde potřebná školení hledat a úplná neochota se dál vzdělávat.

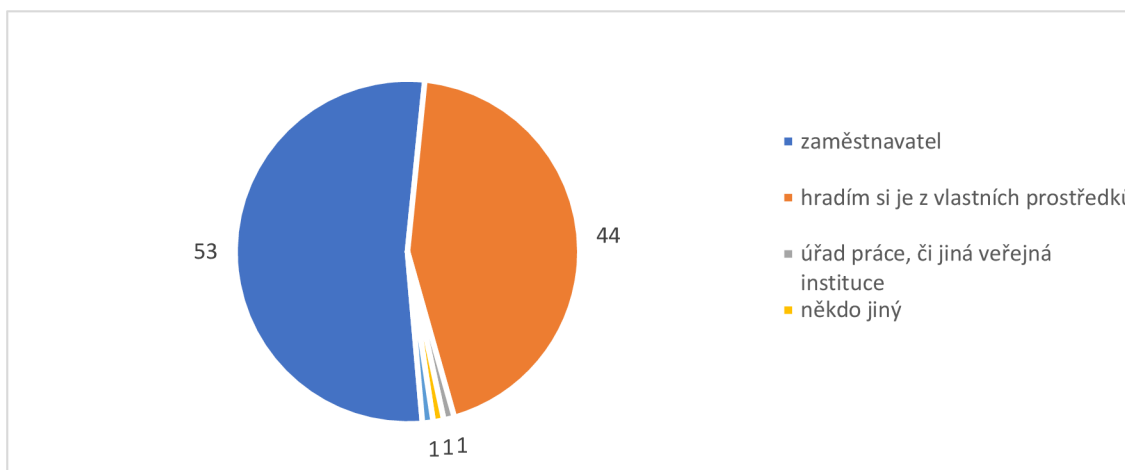
Graf 12 Nejčastější komplikace účasti na školení



Zdroj: Autorka práce.

Ve výčtu odpovědí na dotaz, kdo hradí školení, je v mírné převaze 53 % zastoupen zaměstnavatel, ve 44 % případů investuje do vzdělání sám technik z vlastních prostředků. Zbylé tři možnosti, tedy úhrada vzdělávání z Úřadu práce, jiným zdrojem či využití vzdělávacích aktivit bez nároku na finanční úhradu, jsou zastoupeny pouze jednou odpovědí.

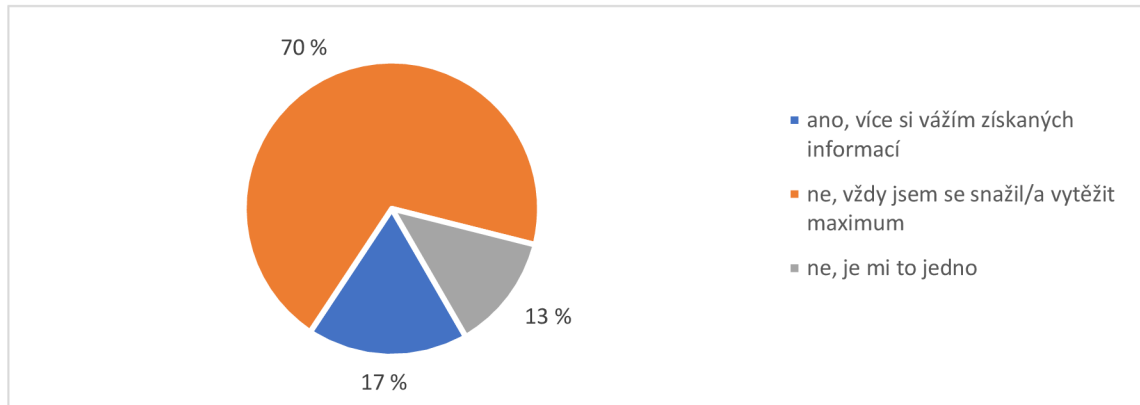
Graf 13 Financování školení



Zdroj: Autorka práce.

Zda úhrada školení z vlastních zdrojů výrazně ovlivní přístup a zodpovědnost technika ke vzdělávání je zobrazeno v grafu 16. Výrazně nejvíce odpovědí (70 %) vyjadřuje názor, že snaha vytěžit ze školení maximum není závislá na tom, kdo školení financuje. Celých 17 % dotazovaných má ke vzdělávání zodpovědnější přístup, jestliže na něm finančně participuje. Zbývajících 13 % respondentů uvádí, že nepřistupuje ke vzdělání na základě těchto okolností rozdílně.

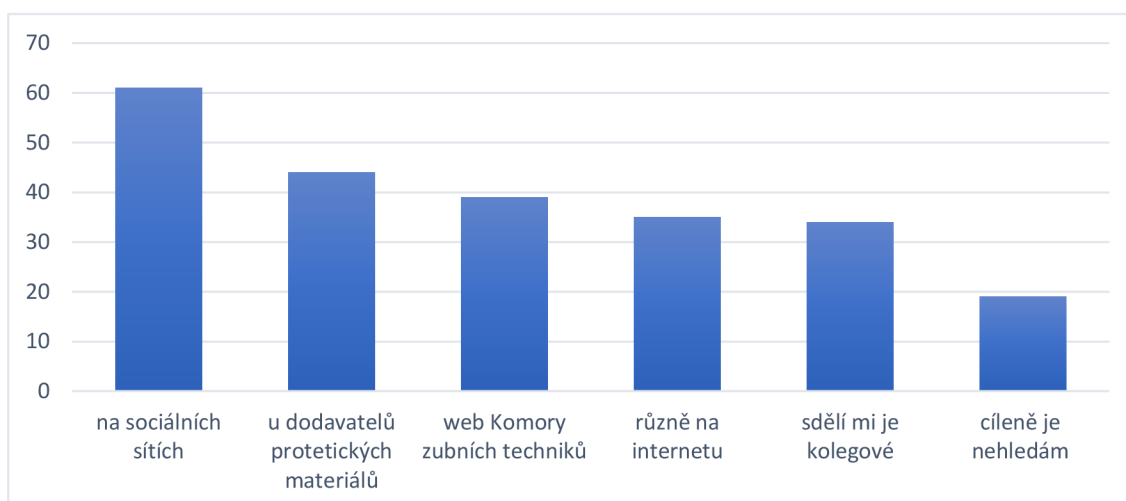
Graf 14 Hodnota školení v případě úhrady nákladů účastníkem



Zdroj: Autorka práce.

Sociální sítě jako nejvhodnější místo vyhledávání školicích akcí pro zubní techniky byly posledním předpokladem. Tuto možnost z více možných odpovědí zvolilo 61 respondentů. Dodavatelé protetických materiálů – dealeři byli druhou nejčastěji zmiňovanou skupinou v počtu 44 dotazovaných. Na webu profesního sdružení Komory zubních techniků nachází školení 39 respondentů, různě na internetu je nalezne 35 zubních techniků a v rámci kolegiální konverzace si je sdělí 34 dotazovaných. Zbývajících 19 techniků pak vzdělávací akce cíleně nehledá.

Graf 15 Hledání vhodných školení



Zdroj: Autorka práce.

9.5 Názory zubních techniků na vzdělávání

Poslední otázka byla otevřená a jako námět k zamyšlení zde uvádíme i několik názorů zubních techniků a jejich vyjádření k celoživotnímu vzdělávání.

- „Školenia sú drahé, sú ďaleko, mám doma malé bábätko a hlavne mám veľa práce v labáku. Keď niečo neviem, hľadám na youtube/google a keď nenájdem, tak volám kolegom-kamarátom. Inokedy oni volajú zas mne. Vždy sa tie informácie a skúsenosti a čo funguje/nefunguje nejak rozšíria, pokiaľ má človek dobré vzťahy s kolegami z oboru.“
- „Vzdělávání zubních techniků je pro tento obor velice důležité, v dnešní době rychlého pokroku to ani není jinak možné.“
- „Ráda bych se dále vzdělávala, ale bohužel školení, přednášky a workshopy bývají cenově velice přestřelené. Z výplaty toto nehodlám hradit a zaměstnavatel není ochoten takové vysoké částky též vynaložit. Byla by zde možnost úhrady půl napůl, ale to je pro mě také nepřijatelné.“

- „Pracuji v Německu, a tam je jiný systém vzdělávání. Tady je to šaškárna. V Německu je to učňovský obor. Učni se vyučí přímo v procesu laboratoře. U nás se zubní technici drtí hlouposti na střední škole, místo toho mají sedět v laboratoři a učit se tam. V Německu jsou mnohem efektivnější a šikovnější zubní technici a bohužel musím říct, že máme mnoho co dohánět i kvalitou běžných protetických výrobků. Školení jsou fajn. Mám jich mnoho, i kreditů, ale co s tím ... Měli bychom zubní techniky osvobodit od teoretických hloupostí a chce to více praxe!!“
- „Pokud má být jakýmkoliv způsobem organizovaný státem, tak to je nehorázný nesmysl. Jsme svobodné podnikání, ti dobří prosperují. Školení je nástroj k úspěchu, nemělo by být honbou za kredity.“
- „Myslím, že je každého věc, jak často se chce nebo nechce vzdělávat. Technik, co dělá neustále to samé, třeba snímání protetiky, nepotřebuje každý rok jezdit na školení, co by tam dělal?...Teď, jak jsou nepovinné, je to ok. Když uděláte řidičák, také nechodíte každý rok na školení, prostě jezdíte a to vás naučí nejvíce. Kdyby se zase zavedl kreditový systém nebo povinná školení, bylo by to jen tahání peněz ze zubních techniků a nadbytečné parazitování na nich.“
- „Mladší generace cca 95 % jede hlavně vzdělávání z internetu. Co nejde najít online, tak potom i fyzicky. (Hlavně CAD/CAM + 3d tisk).“
- „Je to potřeba a mělo by být povinné a kontrolované. Jde o zdraví pacientů.“
- „Je potřebné, ale nie tlakom a zákonom... kvalita sa selektuje trhom.“
- „Je nutné se vzdělávat celou dobu při vykonávání naší profese, nejlépe prezenčně s praktickou ukázkou. Nebát se objevovat nové materiály a technologie a vybrat si ty nejlepší.“
- „Je málo školení, hlavně pro lidi po škole (protože za 7 let na SZŠ a VOŠ jste se o novodobé technologie a materiály sotva otřeli). Také je málo cenově dostupných školení. Určitě bych uvítala více školení i na témata související s naším povoláním jako ekonomie, ergonomie a estetika...“
- „Celoživotní vzdělávání je důležité u jakéhokoliv oboru, nejen u zubních techniků.“
- „Chybí přehledný seznam školení na konkrétním místě. Asi Komora zubních techniků.“

9.6 Analýza a interpretace dat pro kvalifikované předpoklady

1. Většina respondentů bude mít dosažené vzdělání úplné střední s maturitou s jasným rozhodnutím si jej již dále nezvyšovat.

Největší počet dotazovaných byli absolventi VOŠ v počtu 38, z toho 17 z nich uvedlo, že spíše neuvažuje o dalším vzdělávání a pět respondentů o něm rozhodně neuvažuje. Ze všech uvedených odpovědí se pro možnost dalšího vzdělávání kladně vyjádřilo pouze 36 respondentů. **Tento předpoklad se potvrdil částečně.**

2. Zubní technici podnikatelé budou mít zodpovědnější přístup ke vzdělávání a budou navrhovat četnost školení minimálně 2x ročně.

Podnikatelů bylo ve zkoumaném vzorku 34 % a nejvíce navrhovaná četnost školení byla 1x ročně, a to v počtu 16 respondentů. Pouze deset z nich navrhovalo školení ve frekvenci alespoň 2x ročně. **Tento předpoklad se nepotvrdil.**

3. Respondenti registrovaní v kreditním systému se shodnou na tom, že rozhodoval počet bodů, ne kvalita či téma školení.

V této otázce mohli respondenti označit více odpovědí. Téma bylo nejdůležitějším faktorem pro výběr školení u 52 % respondentů. Počet kreditů pak převládá u 21 % respondentů. Pro 18 % bylo školení důležité, jen když pořizovali novou technologii a chtěli se naučit s daným materiálem pracovat. Pouze v 9 % se technici primárně zaměřovali na kvalitu školitele. **Tento předpoklad se tedy nepotvrdil.**

4. Většina respondentů se shodne na tom, že celoživotní vzdělávání je nezbytné pro výkon tohoto povolání a navrhovaná frekvence školení bude alespoň dvakrát ročně.

Celých 51 % dotazovaných, tedy většina, což potvrzuje předpoklad, považuje další vzdělávání za nezbytné, pouze 5 % ho za důležité nepovažuje a jeden technik z výzkumného vzorku se dále vzdělávat nepotřebuje. Nejvíce zastoupená, v počtu 44 %, byla navrhovaná četnost účasti na vzdělávacích akcích alespoň 1x ročně. **Tato část předpokladu se tedy nepotvrdila**, ale předpokládaná četnost 2x ročně byla druhým největším počtem dotazovaných, a to v počtu 33 % odpovědí.

5. Technici pracující v oboru více než 15 let nebudou aplikovat novinky získané na školení s odůvodněním, že nechtějí měnit zaběhnuté postupy.

Při selekci z odpovědí podle doby působení v zubní laboratoři vyšlo najevo, že i zubní technici pracující v zubní laboratoři déle než 15 let jsou změnám nakloněni. Nejvíce z nich, 21 dotázaných, aplikuje novinky urychlující či vylepšující proces výroby zubních náhrad jen někdy. Celých 18 respondentů je ochotno změnit své návyky vždy a deset přiznává, že přesto, že je tento proces náročný, často k němu přistoupí. Pouze jeden technik z celkového počtu 51 se vyjádřil, že nechce měnit zaseté mechanismy a jednomu to neumožňuje vybavení laboratoře. **Tento předpoklad se tedy nepotvrdil.**

6. Většině respondentů pracujících s CAD/CAM systémem budou vyhovovat online školení.

Předpoklad, že zubním technikům pracujícím s CAD/CAM systémem bude jednoznačně vyhovovat e-learning, **se nepotvrdil**, tuto možnost preferuje pouze 17 % respondentů. Celých 69 % dotazovaných volí tuto možnost pouze u některých typů školení, 14 % techniků nevyhovují vůbec.

7. Hlavním motivem účasti na školení bude snaha lépe vykonávat svou práci.

Otázka na konkrétní motivaci vzdělávání zubních techniků měla v odpovědi více možností, což mnozí využili. Jednoznačnost tohoto předpokladu se nepotvrdila. Nejvíce dotazovaných, v počtu 76 odpovědí, bylo důvodem prohloubení znalostí. V těsném závěsu 75 hlasů byl motiv lépe vykonávat svou práci. Zaměstnavatel motivuje zubní techniky k účasti na školeních pouze menšinou, ve 36 případech, a společné sdílení zkušeností je na stejné úrovni se zlepšením vyhlídek na změnu zaměstnání, a to v počtu 19 odpovědí. Rodina ani vyšší platové ohodnocení nepatří mezi hlavní motivy dalšího vzdělávání.

8. Při úhradě vzdělávacích akcí z vlastních prostředků si budou zubní technici více vážit získaných informací.

Tento předpoklad se nepotvrdil, výrazně nejvíce odpovědí (70 %) vyjadřuje názor, že snaha vytěžit ze školení maximum není závislá na tom, kdo školení financuje. Pouze 17 % dotazovaných má ke vzdělávání zodpovědnější přístup, jestliže na něm finančně participuje. Zbývajících 13 % respondentů uvádí, že nepřistupuje ke vzdělání na základě těchto okolností rozdílně.

9. Nezbytná bude účast na školení při pořízení nové technologie.

Tento předpoklad se ukázal být správným. Školení opravdu často využívají technici v případě zakoupení nové technologie tak, aby se s ní naučili co nejlépe pracovat.

10. Zdrojem hledání vzdělávacích akcí jsou nejčastěji sociální sítě.

Mezi možnostmi, kde nejčastěji hledají zubní technici přehled vzdělávacích akcí, byly nejčastěji uvedeny sociální sítě, což **potvrdilo předpoklad**. Na druhém místě jsou zastoupeni dealeri stomatologických materiálů, jejichž firmy často školení organizují, a až na třetím místě je uveden web Komory zubních techniků.

10 DISKUSE

Hlavní myšlenkou a cílem empirické části práce bylo zjistit, zda zubní technici cítí potřebu autodidaxe. Pro dosažení tohoto cíle byly stanoveny kvalifikované předpoklady (KP). Prvním z nich (KP č. 1) bylo, že většina respondentů bude mít dosažené vzdělání úplné střední s maturitou s jasným rozhodnutím si jej již dále nezvyšovat. Vzhledem k tomu, že nejvíce dotazovaných byli absolventi VOŠ v počtu 38, z toho v součtu 22 z nich se k dalšímu vzdělávání vyjádřilo negativně a ze všech uvedených odpovědí se pro možnost dalšího vzdělávání kladně vyjádřilo pouze 36 respondentů, se tento předpoklad potvrdil částečně. Zajímavostí je, že v otázce č. 5, zda uvažovali o tom, že si zvýší své dosavadní vzdělání (tedy bez předchozí návaznosti na dosažené vzdělání), odpovědělo téměř 64% respondentů negativně.

KP č. 2, že zubní technici podnikatelé budou mít zodpovědnější přístup ke vzdělávání a budou navrhopvat četnost školení minimálně 2x ročně se na základě odpovědí zkoumaného vzorku nepotvrdil. Podnikatelů, kterých bylo 34 %, navrhovali četnost školení 1x ročně, a to v počtu 16 respondentů. Pouze deset z nich navrhovalo školení ve frekvenci alespoň 2x ročně.

KP č. 3, kdy se respondenti registrovaní v kreditním systému shodnou na tom, že rozhodoval počet bodů, ne kvalita či téma školení se ukázal být lichým. V této otázce mohli respondenti označit více odpovědí. Téma bylo nejdůležitějším faktorem pro výběr školení u 52 % respondentů. Počet kreditů byl určujícím faktorem pouze u 21 % respondentů. Pro 18 % bylo školení důležité, jen když pořizovali novou technologii a chtěli se naučit s daným materiálem pracovat, což by vysvětlovalo všeobecně menší zájem zubních techniků o vzdělávání, pokud přímo nenavazuje na novou technologii, či nové výrobní materiály (KP č. 9). Obecně vzato mají naučené výrobní procesy zubních náhrad a domnívají se, že není příliš mnoho věcí, jež by mohly být pro ně přínosem. Pouze v 9 % se technici primárně zaměřovali na kvalitu školitele.

U KP č. 4 o většinové shodě respondentů na tom, že celoživotní vzdělávání je nezbytné pro výkon tohoto povolání a navrhovaná frekvence školení bude alespoň dvakrát ročně, panovala mezi respondenty shoda pouze v první části a to v 51 %, zatímco v druhé části byla nejvíce zastoupená odpověď navrhuující četnost účasti na vzdělávacích akcích alespoň 1x ročně (44 %), ovšem druhým největším počtem odpovědí byla předpokládaná četnost 2x ročně, a to v počtu 33 % odpovědí.

KP č. 5 odkazujícím se na rigiditu zubních techniků pracujících v oboru více než 15 let, že nebudou aplikovat novinky získané na školení s odůvodněním, že nechtějí měnit zaběhnuté postupy, se nepotvrdil. Po selekci odpovědí nejvíce z nich, 41 % dotázaných, aplikuje novinky urychlující či vylepšující proces výroby zubních náhrad pouze někdy. 35 % respondentů je ochotno změnit své návyky vždy a téměř 20 % k němu často přistoupí i přesto, že je tento proces náročný. Zbývající 4 % jsou přesně rozdělena mezi odpovědi, kdy technik nechce měnit zaseté mechanismy, nebo mu to neumožňuje vybavení laboratoře.

Předpoklad jednoznačné preference e-learningu u KP č.6 nebyl vůbec v souladu se 14 % respondentů, kterým nevyhovuje ani pro teoretické poznatky. Nejpočetnější skupina zubních techniků, zastoupená v 69 % se i přes hojné využívání moderních technologií stále ve většině případů odkazuje k jiným formám výuky. Na základě informací získaných z tohoto šetření je e-learning metodou zcela vyhovující pouze 17 % respondentů.

Jedním z nosných témat bakalářské práce je motivace a výsledkem KP č. 7 je zjištění, že motivem účasti na školení bude snaha lépe vykonávat svou práci. Jednoznačnost tohoto předpokladu se nepotvrdila. Díky možnosti zvolit více odpovědí byla téměř shoda v důvodech prohloubení znalostí (v počtu 76) a se 75 hlasy bylo motivem lépe vykonávat svou práci. Zaměstnavatel ani rodina jako motivační faktor nezastávají významné místo a motivují zubní techniky k účasti na školeních pouze menšinově. Ani vyšší platové ohodnocení nepatří mezi hlavní motivy dalšího vzdělávání. Zajímavostí je zjištění, co bývá nejčastější překážkou účasti na vzdělávacích akcích. S využitím možnosti více odpovědí se na předních pozicích umístily téměř se shodným počtem příliš vysoká cena (56 respondentů) a časová náročnost (v počtu 55 odpovědí). Vzdálenost je pak důvodem neúčasti ve 42 případech, následována nemožností najít vhodné téma školení, což uvádí 22 dotazovaných. Rodinné důvody jsou překážkou pro 15 respondentů, k 11 se informace o konání školení nedostanou včas a devět techniků má problém s účastí na hromadných akcích. Shodně po dvou respondentech nevědí, kde mají hledat vhodná školení a také se nechtějí vzdělávat.

Zcela jednoznačným zdrojem hledání vzdělávacích akcí se ukázaly být sociální sítě. (KP č. 10) Díky možnosti prezentovat svá díla fotografiemi na sociálních sítích si každý školitel vytváří okruh „sledujících“, kteří se pak stávají potenciálními zájemci o školení. Sociální sítě, konkrétně Facebook, byly také místem zveřejnění dotazníkového šetření. Z uzavřené skupiny Zubní technik, čítající 4500 členů se dotazníku účastnilo pouze 102 respondentů. Takto malý vzorek je přičítán obecné neochotě vyplňovat dotazníky, jelikož v době zveřejnění dotazníku probíhala obdobná šetření i od studentů z jiných vysokých škol, či v rámci absolventských prací studentů na VOŠ. Také existuje předpoklad, že už samotná účast na dotazníkovém šetření naznačuje kladný vztah ke vzdělávání, jelikož to vypovídá o určité aktivitě ve vztahu k zájmu o obor. Podobná dotazníková šetření vhodná k porovnání výsledků dohledána nebyla. Jako další budoucí skupinu respondentů je možné považovat zubní techniky, poskytující žákům a studentům tohoto oboru odbornou praxi ve svých laboratořích, kam studenti nosí k vyplnění deník odborné praxe, jehož součástí by mohl být i výše zmiňovaný dotazník.

Z odpovědí na otázku, kterou měli zubní technici otevřenou pro své názory na téma dalšího vzdělávání, byly často zmiňovány osobní zodpovědnost každého jednotlivce a také nepřiměřeně vysoké částky za školení. Také zazněly názory na přílišné teoretické vzdělávání na úkor praktického, ovšem pokud nebude technikovi zcela jasné proč a jak zhotovuje některé fáze výroby náhrad zubní lékař, nemůže navázat praktickou výrobou funkční (fungující) zubní náhrady. Z odpovědí také vyplývá, že v souvislosti s dynamikou rozvoje digitálních technologií je nezbytná pro přípravu zubních techniků-studentů spolupráce s externími vyučujícími, kteří pokryjí znalosti a hlavně každodenní praktické zkušenosti s těmito technologiemi.

11 ZÁVĚR

Technologický rozmach, který již na přelomu tisíciletí zaznamenal obor zubní technik např. v oblasti manuálního frézování zirkonových konstrukcí a rozšířením výroby celokeramických náhrad, se v posledních letech ještě znásobil s nástupem digitalizace oboru CAD/CAM technologií a metodami 3D tisku. Po analýze jednotlivých dat získaných na základě empirického výzkumu z pozice pracujícího zubního technika je možné vnímat další vzdělávání buď jako **aktivní** zvyšování kvalifikace např. postgraduální studium, vzdělávání se při práci s novou technologií (absolvování kurzu) a snahou uspět na trhu práce (školení, e-learning). **Pasivní** vzdělávání poskytují zubním technikům např. dealeři dentálních materiálů, kteří je při nabídce nových produktů, či technologií informují o jejich složení a výhodách. Další variantou pasivního vzdělávání je přebírání zkušeností od kolegů (sdílení, stáže), a také různé dentální výstavy či veletrhy, kde bývají představovány absolutní novinky v oboru, a které bývají také důležitou společenskou událostí. Zubní technici jsou si vědomi toho, že vzdělávání nekončí jen získáním odborné způsobilosti, ale pokračuje vzděláváním celoživotním. Cílem práce bylo zjistit, jaké motivační faktory se jeví jako podstatné a jaké formy celoživotního vzdělávání jsou zubními techniky upřednostňovány. Z provedeného výzkumu se lze domnívat, že zubní technici přijali celoživotní vzdělávání jako nedílnou součást své profese potřebné k udržení odborného přehledu a ke zhotovení kvalitních protetických náhrad, ale považují vzdělávání za časově a finančně náročné.

Zásadní by mělo být, aby každá vzdělávací aktivita přinesla zubním technikům nové a v praxi aplikovatelné poznatky, obohatila jejich znalosti a ne, aby jim dodala jen potřebné kredity, jako tomu bývalo v některých případech v době kreditního systému. Jelikož je nařízení o celoživotním vzdělávání zdravotnických pracovníků velmi obecné a prozatím není zcela upraven monitoring, prakticky se jedná o individuální profesní zodpovědnost každého jednotlivce. Přistoupením na princip celoživotního učení přijímáme odpovědnost nejen za svůj profesní, ale také osobní život. Přirozené všeživotní učení je prevencí proti stagnaci a důležité nejen pro jedince, ale i pro celou společnost. Pouze informovaný a vzdělaný jedinec má možnost se aktivně uplatnit v moderním světě, plném technologických změn a neustále vzrůstajících požadavků společnosti.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

BOČKOVÁ, V. *Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost?* Olomouc: UP, 2000. ISBN 80-244-01550-X.

HARTL, P. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých.* Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-841-7.

HOWARD, K. W. A Comprehensive Expectancy Motivation Model: Implications for Adult Education and Training. *Adult Education Quarterly*, 1989, v. 39, n. 4, pp. 199–210.

KOHOUTEK, R., ŠTĚPANÍK, J. *Psychologie práce a řízení.* Brno: Akademické nakladatelství, 1999. ISBN 80-214-1552-5.

KRAMMER, D. „*Nebojím se žádných změn...*“ *Rozhovor se zubním technikem Enrico Stegerem, majitelem firmy Zirkonzahn.* [online] 3. 3. 2020 [cit. 2022-03-12]. Dostupné z www: <https://www.stomateam.cz/cz/interview/nebojim-se-zadnych-zmen-br-rozhovor-se-zubnim-technikem-enrico-stegerem-majitelem-firmy-zirkonzahn>.

MŠMT. *Výstupy projektu inovace vzdělávacích programů VOŠ pro některé zdravotnické obory vzdělání.* [online]. © 2013–2022 MŠMT [cit. 2022-02-14]. Dostupné z www: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/vyssi-odborne-vzdelavani/vystupu-projektu-inovace-vzdelavacich-programu-vos-pro>

PALÁN, Z., LANGER, T. *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. (eds.). *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

SOMR, Z. a kol. *Systémový rozvoj dalšího vzdělávání: Koncepční studie*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2013. ISBN 978-80-7481-000-8.

Strategie celoživotního učení ČR. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, c2007. ISBN 978-80-254-2218-2.

ÚZIS. *Národní registr zdravotnických pracovníků (NR-ZP)*. [online] 2022 [cit.2022-04-24]. Dostupné z www: <http://www.uzis.cz/node/7131>

VÁGNEROVÁ, M. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0841-3.

Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). In: *Sbírka zákonů*. 3. 3. 2004. ISSN 1211-1244.

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Graf 1 Rozdělení respondentů podle pohlaví	44
Graf 2 Nejvyšší dosažené vzdělání a plán dalšího vzdělávání	45
Graf 3 Technici – podnikatelé navrhuji četnost školení	45
Graf 4 Počet techniků registrovaných v kreditním systému a jejich četnost účasti na školeních	46
Graf 5 Výběr školení v kreditním systému	Chyba! Záložka není definována.
Graf 6 Výběr školení v kreditním systému	47
Graf 6	Chyba! Záložka není definována.
Graf 8 Důležitost vzdělávání dle zubních techniků	48
Graf 9 Navrhovaná četnost školení	48
Graf 10 Aplikace získaných poznatků do praxe – všechny kategorie	49
Graf 11 Aplikace poznatků ze školení v závislosti na délce působení v laboratoři	49
Graf 12 Vztah k on-line školení techniků pracujících s CAD/CAM	50
Graf 13 Motivace zubních techniků pro další vzdělávání	51
Graf 14 Nejčastější komplikace účasti na školení	52
Graf 15 Financování školení	52
Graf 16 Hodnota školení v případě úhrady nákladů účastníkem	53
Graf 17 Hledání vhodných školení	54

PŘÍLOHY

Dotazník Celoživotní vzdělávání zubních techniků

Vážení zubní technici,

tématem mé bakalářské práce je celoživotní vzdělávání zubních techniků, prosím pomozte mi zmapovat situaci v terénu. Zajímá mě Váš názor na toto téma, byť jsem si naprosto vědoma úskalí, jež komplikují účast na školeních. Dotazník Vám nezabere víc než 5 minut času. Velice Vám děkuji a přeji Vám mnoho spokojených pacientů.

1. Jste žena/muž?

- žena
- muž

2. Jak dlouho pracujete v oboru?

- 1–3 roky
- 3–5 let
- 5–10 let
- 10–15 let
- 15–20 let
- 20–25 let
- 25 a více let
- jsem student

3. Jaké je Vaše postavení v laboratoři?

- zaměstnanec
- podnikatel bez zaměstnanců
- podnikatel se zaměstnanci
- student/ka

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- specializace NCONZO (dříve IDV Brno)

- střední odborné s maturitou
- vyšší odborné (DiS.)
- vysokoškolské (Bc., Mgr.)

5. Uvažoval/a jste o tom, že si zvýšíte své dosavadní vzdělání?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

6. Byl/a jste registrován/a v kreditním systému?

- ne
- netýkalo se mě to
- ano

7. Jak často jste jezdili na školení?

- 1x do roka
- 2x do roka
- 3x do roka
- 4x do roka
- více než 4x do roka
- méně než 1x do roka

8. Podle čeho jste školení vybírali?

- podle tématu
- podle toho, zda jsem s daným materiálem chtěl/a pracovat
- rozhodoval počet kreditů
- podle kvality školitele

9. Jaký je váš názor na celoživotní vzdělávání zubních techniků?

- je nezbytné pro výkon tohoto povolání
- považuji ho za důležité, jen když chci s danou technologií pracovat

- stačí mi to, co umím
- nepovažuji ho za důležité

10. Ze zákona je stále povinné celoživotní vzdělávání zubních techniků, není ale určeno, v jakém rozsahu se má zubní technik vzdělávat. Jakou frekvenci byste navrhli?

- alespoň 1 x ročně
- alespoň 2 x ročně
- alespoň 3 x ročně
- alespoň 4 x ročně
- méně než 1 x ročně
- více než 4 x ročně

11. Jaký je Váš názor na formy školení? Možnost více odpovědí.

- vždy prezenční formou
- možné kombinovat prezenčně s on-line formou
- nutné pouze k novému materiálu či technologii
- důležité, ale často stačí on-line
- není důležité, lze se naučit z manuálů a videí

12. Používáte pro výrobu stomatologických náhrad systém CAD/CAM?

- ano
- ne
- ne, ale plánuji to
- ne, neplánuji to

13. Myslíte si, že systém výroby náhrad CAD/CAM ovlivní/ Váš přístup ke vzdělání?

- rozhodně ano, je důležité
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

14. Kde hledáte vhodná školení? Možnost více odpovědí.

- web Komory zubních techniků
- na sociálních sítích
- u dodavatelů protetických materiálů
- různě na internetu
- sdělí mi je kolegové
- cíleně je nehledám

15. Jaký je váš názor na online školení?

- vyhovují mi
- nevyhovují mi
- pouze u některých typů školení

16. Co rozhoduje o výběru školení? Možnost více odpovědí.

- téma
- zda chci s daným materiálem pracovat
- cena
- kvalita školitele
- neškolím se

17. Pokud se dozvíte na školení novinky, které mohou vylepšit, či urychlit proces výroby náhrad, začnete je používat? Možnost více odpovědí.

- ano, vždy
- ano, pouze někdy
- často, ale je to náročné
- nikdy
- ne, nechce se mi měnit naučené, zaseté mechanismy
- ne, neumožňuje mi to vybavení laboratoře

18. Co Vám nejčastěji komplikuje účast na školení? Možnost více odpovědí.

- příliš vysoká cena

- vzdálenost
- časová náročnost
- nerad/a se účastním hromadných akcí
- informace o konání školení se ke mně nedostanou včas
- nemohu najít vhodné téma školení
- nevím, kde mám hledat vhodná školení
- rodinné důvody
- nechci se vzdělávat

19. Kdo nebo co Vás motivuje k účasti na školení? Možnost více odpovědí.

- zaměstnavatel/lékař
- rodina/kolegové
- vyšší platové ohodnocení
- vykonávat lépe svou práci
- prohloubit znalosti, dovednosti
- zlepšit vyhlídky na změnu práce
- začít své vlastní podnikání
- společenské důvody, sdílení zkušeností
- nemám žádnou motivaci se v oboru dál vzdělávat

20. Kdo Vám školení platí?

- zaměstnavatel
- hradím si je z vlastních prostředků
- úřad práce, či jiná veřejná instituce
- někdo jiný
- nevznikly žádné náklady

21. Při úhradě školení z vlastních zdrojů byste je absolvovali?

- ano, často
- ano, zřídka
- ano, ale pečlivě vybírám
- ne, nechci za školení platit

22. Máte ke vzdělání zodpovědnější přístup, když si ho hradíte z vlastních zdrojů?

- ano, více si vážím získaných informací
- ne, vždy jsem se snažil/a vytěžit maximum
- ne, je mi to jedno

23. Zde můžete napsat svůj názor na celoživotní vzdělávání zubních techniků.

.....