

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO
PRAHA**

Magisterské kombinované studium
2010 – 2012

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Lucie Štědrá

Vzdělávání porodních asistentek v České republice
Srovnání s některými státy Evropské unie

Praha 2012

Vedoucí diplomové práce
PhDr. Veronika Blažková, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Master Combined Studies

2010 – 2012

DIPLOMA THESIS

Lucie Štědrá

Education of midwives in the Czech Republic
Comparison with some European Union Countries

Prague 2012

The Diploma Thesis Work Supervisor:

PhDr. Veronika Blažková, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce univerzitní knihovně.

V Praze dne

Lucie Štědrá

Poděkování

Touto cestou bych chtěla hlavně poděkovat vedoucí mé diplomové práce PhDr. Veronice Blažkové, Ph.D. za její neobyčejnou laskavost, čas, připomínky a cenné rady při zpracovávání mé diplomové práce.

Současně děkuji vrchní sestře Haně Rittsteinové a náměstkyní pro nelékařské zdravotnické povolání a kvalitu Mgr. Ditě Svobodové za umožnění realizace průzkumu a veškerému zdravotnickému personálu za trpělivost a vstřícnost při jeho vyplňování.

Speciální poděkování patří Ing. Michaela Mejzlíkové za neméně důležitou technickou pomoc, trpělivost a ochotu mi pomoci.

Anotace

ŠTĚDRÁ, Lucie. *Vzdělávání porodních asistentek v České republice: Srovnání s některými státy Evropské unie*. Univerzita Jana Amose Komenského Praha, stupeň kvalifikace magistr. Vedoucí práce: PhDr. Veronika Blažková, Ph.D. Praha 2012. s. 90.

Hlavním tématem diplomové práce je vzdělávání porodních asistentek v České republice s podtématem Srovnání s některými státy Evropské unie. Práce je rozdělena na část teoretickou a empirickou. V teoretické části je popsáno celoživotní vzdělávání v současnosti, vzdělávání českých porodních asistentek a srovnání s jinými státy Evropské unie konkrétně se Slovenskem a Spojeným královstvím Velké Británie a Severního Irska. Tato témata jsou rozvedena nejprve obecně a poté konkrétně s jejich vývojem a změnami buďto již uskutečněnými nebo plánovanými. Empirickou část tvoří kvantitativní průzkum, pomocí kterého jsme se snažili zjistit, jaký vliv má vstup České republiky do Evropské unie na vzdělávání porodních asistentek. Jaké faktory ovlivňují vzdělávání porodních asistentek, jaký mají porodní asistentky postoj k povinnému celoživotnímu vzdělávání a k získávání osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu a jakou roli tady hraje věk, motivace a již dosažené vzdělání.

Průzkumem jsme zjistili, že porodním asistentkám celoživotní vzdělávání zas až tak nevadí, ale nevyhovují jim podmínky, za kterých vzdělávání probíhá. Dále, že překážkou ke vzdělávání není věk nebo nedostatečná vnitřní motivace, ale časová a finanční náročnost, do jisté míry násilná forma vzdělávání a hlavně nedostatečná motivace od zaměstnavatele a celého systému.

Klíčové pojmy

Celoživotní vzdělávání. Motivace. Porodní asistentka. Registrace. Vzdělávání dospělých. Vzdělávání v Evropské unii. Znalostní společnost.

Annotation

ŠTĚDRÁ, Lucie. *Education of midwives in the Czech Republic: Comparison with some European Union Countries*. Jan Amos Komenský University Prague, Master Degree. Tutor: PhDr. Veronika Blažková, Ph.D. Prague 2012. 90 pages.

The underlying topic of this thesis is the education of midwives in the Czech Republic with a sub-topic comparison with some European Union countries. The thesis is divided into theoretical and empirical parts. The theoretical part describes lifelong learning in the present education of the Czech midwives and comparison with other European Union countries specifically with Slovakia and the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. These topics are described first generally and then specifically with their development. The changes of the topics have already been done or are just going to be done. The empirical part consists of a quantitative survey by means of using survey so that we can find out what is the effect the Czech Republic has become a member of the European Union for the training of midwives. What factors can influence the training of midwives, how they approach to mandatory lifelong learning and acquiring a certificate to practice without professional supervision and whether the age, motivation and education can play the key role.

In the survey we found that midwives do not mind lifelong learning so far, but they do not meet the conditions under which learning takes place. Furthermore, as an obstacle to education is not thought the age or lack of internal motivation, but time and financial demands, to some extent, violent form of education and especially the lack of motivation from the employer and the whole system.

Key words

Adult Education. Education in the European Union. Knowledge Society. Lifelong Learning. Midwife. Motivation. Registration.

Změna

Nedívejte se – mohli byste vidět.

Neposlouchejte – mohli byste slyšet.

Nepřemýšlejte – mohli byste se něco naučit.

Nerozhodujte se – mohli byste rozhodnout špatně.

Nechod'te - mohli byste klopýtnout.

Neběhejte – mohli byste upadnout.

Nežijte – mohli byste zemřít.

Neměňte se – mohli byste se změnit k lepšímu.

(BAREŠOVÁ, 2003)

OBSAH

ÚVOD	11
TEORETICKÁ ČÁST	12
1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ V SOUČASNOSTI	12
1.1 Znalostní společnost	12
1.2 Vzdělávání dospělých	15
1.3 Další vzdělávání.....	16
1.3.1 Profesní vzdělávání.....	16
1.3.2 Občanské vzdělávání	16
1.3.3 Zájmové vzdělávání.....	17
1.4 Vznik a rozvoj celoživotního vzdělávání.....	17
1.4.1 Formální vzdělávání	18
1.4.2 Neformální vzdělávání.....	18
1.4.3 Informální učení.....	19
1.5 Učení a věk	19
1.5.1 Motivace	20
1.6 Metody vzdělávání.....	20
1.6.1 Metody vzdělávání na pracovišti (on the job)	21
1.6.2 Metody vzdělávání používané jak na pracovišti, tak mimo pracoviště	21
1.6.3 Metody vzdělávání mimo pracoviště (off the job).....	22
1.7 Vzdělání je investice.....	23
1.8 Lisabonská strategie a kurikulum vzdělávání	24
1.9 Sociální politika organizace.....	26
2 VZDĚLÁVÁNÍ ČESKÝCH PORODNÍCH ASISTENTEK	28
2.1 Kdo je porodní asistentka?.....	28

2.1.1 Mezinárodní definice porodní asistentky (ICM 2005)	29
2.2 Celoživotní vzdělávání a registrace porodních asistentek	30
2.2.1 Vstupní vzdělání	31
2.2.2 Osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu a registrace.....	32
2.2.3 Specializační vzdělávání.....	33
2.3 Být „lepší“, nebo jen mít „vyšší plat“?	34
2.4 Zákon 96/2004 Sb.	38
2.4.1 Malá novela.....	39
2.4.2 Velká novela	39
3 SROVNÁNÍ S JINÝMI STÁTY EU	43
3.1 Srovnání vzdělávání porodních asistentek ve Slovenské a v České republice.	44
3.1.1 Vysokoškolské vzdělávání porodních asistentek na Slovensku	45
3.1.2 Celoživotní vzdělávání porodních asistentek na Slovensku	45
3.1.3 Komora sester a porodních asistentek na Slovensku	46
3.2 Vzdělávání porodních asistentek ve Spojeném království	47
3.2.1 Vysokoškolské vzdělávání porodních asistentek ve Spojeném království.....	49
3.2.2 Další vzdělávání porodních asistentek ve Spojeném království.....	49
3.2.3 Kurzy na zvýšení kvalifikace.....	50
3.2.4 Registrace.....	50
3.2.5 Porodní asistentka 2020	51
EMPIRICKÁ ČÁST	53
4 EMPIRICKÝ PRŮZKUM.....	53
4.1 Průzkumný problém.....	53
4.2 Metodika průzkumu.....	54

4.3 Organizace a zpracování průzkumu.....	54
4.4 Časový harmonogram sběru dat	54
4.5 Průzkumný soubor	55
4.6 Analýza výsledků průzkumu	56
4.7 Interpretace výsledků průzkumu.....	74
4.8 Diskuze	77
4.9 Doporučení pro praxi	78
ZÁVĚR	80
SEZNAM POUŽITÉ ČESKÉ LITERATURY A PRAMENŮ	82
SEZNAM POUŽITÉ ZAHRANIČNÍ LITERATURY A PRAMENŮ V ORIGINÁLE	87
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	89
SEZNAM PŘÍLOH.....	90

ÚVOD

Rozvoj a vzdělávání lidských zdrojů patří mezi hlavní témata Evropské unie. Se vstupem České republiky do Evropské unie se Česká republika zavázala sjednotit svůj vzdělávací systém zdravotnických pracovníků se systémem vzdělávání v Evropské unii.

Změnila se pro to legislativa. Vzdělávání pro porodní asistentky přešlo z vyšší odborné školy na školu vysokou, celoživotní vzdělávání se stalo povinným a porodní asistentky z České republiky dostaly možnost pracovat ve všech zemích Evropské unie jako plnohodnotné porodní asistentky.

Pro svou diplomovou práci jsem si vybrala téma *Vzdělávání porodních asistentek v České republice s podtématem Srovnání s některými státy Evropské unie*. Práce je členěna na část teoretickou a empirickou a rozdělena do 4 kapitol. V teoretické části práce jsou popsána teoretická východiska celoživotního vzdělávání v současnosti, vzdělávání českých porodních asistentek a srovnání s jinými státy Evropské unie konkrétně se Slovenskem a Spojeným královstvím Velké Británie a Severního Irska. Empirickou část tvoří kvantitativní průzkum, pomocí kterého jsme se snažili zjistit, jaký vliv má vstup České republiky do Evropské unie na vzdělávání porodních asistentek.

Tato práce vznikla ve snaze upozornit na problémy, které doprovází porodní asistentky při celoživotním vzdělávání. Upozornit, že někdy malý zájem ze strany porodních asistentek je způsoben nedokonalým systémem a špatnými podmínkami. A možná trochu naznačit, že zdravotnictví je obor, v kterém lidské zdroje, lidský kapitál a potenciál bohužel neznamena tolik kolik by měl.

Pracuji jako porodní asistentka a výběr tématu byl ovlivněn jak mou dosavadní praxí v oboru, tak studiem andragogiky. V rámci teoretické části jsem nejvíce informací čerpala z knižních a časopiseckých pramenů.

Práce je určena studentům andragogiky a stejně v ní mohou najít podnětné informace jak porodní asistentky pracující v praxi, tak zdravotnický personál pracující v nižším i vyšším managementu nemocnice či vzdělávání dospělých.

TEORETICKÁ ČÁST

1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ V SOUČASNOSTI

Stárnutí světové populace je věnována stále větší pozornost jako jednomu z určitých výzev 21. století. Ve dvacátém století došlo k prodloužení lidského života. Během uplynulých padesáti let se očekávaná délka života při narození zvýšila zhruba o dvacet let a díky pokroku lékařské vědy a technologií dosáhla průměru šedesáti šesti let. Podle Organizace spojených národů (dále jen OSN) bude mít tento zásadní demografický posun od stavu vysoké porodnosti a vysoké úmrtnosti k nízké porodnosti a nízké úmrtnosti poprvé v historii lidstva za následek, že se tradiční věková pyramida, ve které mladí značně převládají nad staršími, postupně měnit v opak.

Prodlužování lidského života lze považovat za úspěch v historii lidstva, na druhé straně se upozorňuje i na problémy na úrovni rodiny, komunity a státu. Rychlý nárůst velikosti starších věkových skupin znamená změny v osobních potřebách týkajících se zdravotnictví, bydlení, sociálních služeb a penzijních systémů. Životaschopnost dlouhověkých společností bude záviset na adaptabilitě trhu práce, investování do lidského kapitálu¹ a udržitelnosti systémů sociálního zabezpečení.

Obě příčiny stárnutí populace – prodloužení střední délky života i snížení porodnosti – nejsou signálem úpadku, nýbrž velkou výzvou pro andragogiku, která dokazuje, že investice do lidského kapitálu v průběhu celého života patří s ohledem na budoucí vývoj mezi „moudré investice“ (VACÍNOVÁ T., 2011).

1.1 Znalostní společnost

Zatímco 20. století bylo stoletím strojů, 21. století je stoletím člověka. Je to věk kreativity, neboť kreativita je přidanou hodnotou informací a znalostí. Posun

¹ Lidský kapitál můžeme charakterizovat jako souhrn vrozených a získaných schopností, vědomostí, dovedností, zkušeností, návyků, motivace a energie, jimiž lidé disponují, a které v průběhu určitého období mohou být využívány k výrobě produktů. Lidský kapitál představuje výrobní faktor dodávající podniku specifický charakter. Právě lidé tvoří ten prvek podniku, který je schopen se učit, inovovat, podněcovat a realizovat změny i kreativně myslet (VODÁK; KUCHARČÍKOVÁ, 2007).

k informační společnosti je doprovázen tvrdou mezinárodní konkurencí v boji o nové zdroje – přístup k informacím a znalostem (BAREŠOVÁ, 2003).

Proto také období v kterém žijeme, bývá charakterizováno jako „věk učení“. Moderní elektronika umožnila vznik a rozvoj celosvětových informačních sítí, bleskový přenos zpráv a informací, rozvoj vědy, průmyslu, obchodu, high-technologií.

O úspěšnosti organizace stále více rozhoduje její schopnost zdokonalovat svou výkonnost prostřednictvím učení. Organizace se musí nejprve naučit „vyrábět sebe sama“, aby mohla začít vyrábět pro druhé. Výroba sebe sama je v podstatě výrobou znalostí organizace. Znalost organizace je klíčová schopnost (kompetence) vyrábět a tuto znalost je třeba nejen vytvořit, ale neustále obnovovat, zlepšovat a řídit. Investice do cílevědomého učení zaměstnanců jsou pro učící se organizaci investicí do vlastní budoucnosti (BARTÁK, 2008a).

Učení lze definovat jako rozvoj, který vede k přetrvávající a efektivní změně v duševní činnosti a konání. Učení tedy zahrnuje nejen vědění, ale i konání. Učení zabezpečuje interakci mezi člověkem a jeho permanentně se proměňujícím prostředím. Učení se je změna, která má dvě různé kvality – přizpůsobení se a přizpůsobení sobě. Nelze se neučit. Kdo se neučí, není. Jde spíše o to, jestli se učíme dostatečně rychle. Člověk nebo firma, která zaostává v učení se, upadá (HRONÍK, 2007).

Lidé představují nejcennější zdroj každého podniku. Nestačí totiž, aby byl podnik vybaven kvalitními technickými prostředky a technologiemi. Přidanou hodnotu vytvářejí v organizaci lidé jako nositelé lidského kapitálu, bez nichž by jakéhokoli technické vymoženosti a řešení zůstaly nevyužité nebo by vůbec nevznikly (VODÁK; KUCHARČÍKOVÁ, 2007).

Prof. Barták společně s Dr. Palánem zastávají názor, že:

- učící se organizace vytváří příležitosti a stimuluje všechny své pracovníky ve všech funkcích, aby naplňovali svůj lidský potenciál²;

² Je-li lidský kapitál charakterizován jako souhrn vrozených a získaných vědomostí, dovedností, zkušeností a návyků, jimiž lidé disponují, pak lidské zdroje představují lidi v pracovním procesu, nositele lidského kapitálu a potenciálu. Lidský kapitál lidé vlastní bez ohledu na své pracovní zařazení v organizaci. V případě, že lidé cílevědomě aktivizují své schopnosti v činnostech vedoucích k rozvoji podniku, k jeho pohybu vpřed, hovoříme o lidském potenciálu. Lidský kapitál je možno pokládat za základnu lidského potenciálu (VODÁK; KUCHARČÍKOVÁ, 2007).

- inspiruje a motivuje zaměstnance ke sdílení firemní vize budoucnosti;
- integruje práci a učení, podněcuje všechny pracovníky k úsilí o kvalitu a dokonalost a o neustálé zlepšování;
- z procesu vyučování a školení se stává proces učení – s důrazem na kvalitativně vyšší úroveň dovedností v oblasti zpracování informací, řešení problémů, týmového osvojování znalostí a způsobilostí odborných i sociálních;
- pracovníci mají možnost rozvíjet se, rozšiřovat si svůj rozhled, a to takovým stylem, který jim nejlépe vyhovuje;
- využívá se moderních informačních technologií, efektivních forem a metod vzdělávání včetně distančního vzdělávání a e-learningu;
- organizace se neuzavírá do sebe, ale reaguje na širší potřeby svého okolí i společnosti;
- učení v organizaci, která je inovační, tvůrčí, dynamická, má permanentní charakter;
- jde o spirální vývoj, v němž učení přináší inovace a inovační přístupy jsou neustále podnětem k dalšímu učení (BARTÁK, 2008a).

Znalostní pracovník v informační společnosti musí disponovat třemi stupni gramotnosti: 1. stupeň představuje gramotnost v oblasti reálií (znalostí), 2. stupeň je gramotnost v oblasti technologií (vč. jejich využívání) a 3. stupeň gramotnost v oblasti soft skills (sociální gramotnost související s komunikací a mezilidskými vztahy).

Kompetentní člověk je tedy takový, který je odborně a sociálně vybaven pro výkon dané profese a je schopen využívat své znalosti, dovednosti a osobní vlastnosti k dosahování firemních cílů a standardů stanovených pro jeho pracovní pozici, funkci (BARTÁK, 2008a).

1.2 Vzdělávání dospělých

Vzdělávání³ dospělých⁴ představuje celoživotní proces, umožňující člověku „držet krok“ se změnami v oblasti ekonomického, kulturního, společenského a politického života. Propojuje zájmy jedince se zájmy společnosti – primárně v ekonomické oblasti. Hospodářská prosperita v období prohlubující se globalizace je přímo závislá na tom, zda se její členové chtějí, umějí a mohou vzdělávat. Nejde již zdaleka jen o rozvoj gramotnosti v klasickém slova smyslu (vyjádřený znalostí čtení, psaní a počítání), ale o modifikovaný obsah tohoto pojmu – rozšířený zejména o občanskou, informační, jazykovou a ekonomickou gramotnost, resp. gramotnost trvale udržitelného rozvoje (BARTÁK, 2007).

Proces enkulturace, socializace a resocializace i proces personalizace se stávají procesy neustálými, celoživotními a permanentními. Proto je vzdělávání dospělých pouze subsystémem celoživotního učení.

Právě podle doktora Palána dělíme celoživotní učení na vzdělávání dětí a mládeže a vzdělávání dospělých, přičemž vzdělávání dospělých je dále děleno na vzdělávání ve školách a další vzdělávání. To, že *vzdělávání na školách* se týká jak dětí a mládeže, tak i dospělých není nic neobvyklého. Řada zájemců o studium na vysokých škol v kombinované formě to jen potvrzuje. V tomto případě hovoříme o tzv. náhradním školním vzdělávání neboli druhé vzdělávací šanci (PALÁN; LANGER, 2008).

³ Vzdělávání je proces uvědomělého a cílevědomého zprostředkování a aktivního utváření a osvojování soustavy vědomostí, dovedností, zkušeností a návyků, utváření morálních rysů a osobitých zájmů a postojů člověka. Vzdělávání je však zároveň procesem utváření osobnosti, individualizaci společenského vědomí, považujeme jej tedy za součást socializace. Vzdělávání nevede jen k získávání konkrétních poznatků, ale slouží především široce k celkovému rozvoji, humanizaci a kultivaci člověka, a to právě prostřednictvím procesů socializace, enkulturace a personalizace (PALÁN; LANGER, 2008).

⁴ Dospělý je pojmem nejednoznačným, ale všeobecně je přijímán výklad, že dospělý je ten, kdo je vyspělý a zralý sociálně, psychicky, biologicky a ekonomicky a absolvoval minimálně základní vzdělání (PALÁN; LANGER, 2008).

1.3 Další vzdělávání

Další vzdělávání tedy probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, resp. po prvním vstupu vzdělávajícího se jedince na trhu práce. Další vzdělávání může být zaměřeno na různorodé spektrum vědomostí, dovedností, znalostí, zkušeností a kompetencí důležitých pro uplatnění nejen v pracovním, občanském, ale i osobním životě. Další vzdělávání je proces zaměřený na poskytování vzdělávání po absolvování určitého školského vzdělávacího stupně. Další vzdělávání se člení na občanské, zájmové vzdělávání a profesní vzdělávání (VETEŠKA, 2011).

1.3.1 Profesní vzdělávání

Označuje všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému. Profesní vzdělávání zahrnuje kvalifikační vzdělávání, periodické vzdělávací akce a rekvalifikační vzdělávání. Jeho cílem je rozvíjení postojů, znalostí a schopností, vyžadovaných pro výkon povolání. Má přímou vazbu na profesní zařazení a uplatnění dospělého, a tím i na jeho ekonomickou aktivitu. Jeho podstatou je vytváření a udržování pokud možno optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní (reálná pracovní způsobilost jednotlivce) a kvalifikací objektivní (nároky na výkon konkrétní profese), tedy stálé přizpůsobování kvalifikace pracovníka kvalifikovanosti práce. Kurikulum v profesním vzdělávání je orientováno na získání kvalifikací a kompetencí s cílem udržení zaměstnanosti (VETEŠKA, 2011).

1.3.2 Občanské vzdělávání

Občanským vzděláváním rozumíme vzdělávání zaměřené na formování vědomí práv a povinností osob v jejich rolích občanských, politických, společenských i rodinných a způsobů, jak tyto role zodpovědně a účinně naplňovat. Obsahuje problematiku etickou, estetickou, právní, ekologickou, všeobecně vzdělávací, zdravotnickou, tělovýchovnou, filozofickou, náboženskou, politickou, občanskou a sociální (PALÁN; LANGER, 2008).

1.3.3 Zájmové vzdělávání

Zájmové (sociokulturní) vzdělávání vytváří širší předpoklady pro kultivaci osobnosti na základě jejich zájmů, uspokojuje vzdělávací potřeby v souladu s osobním zaměřením jednotlivce. Dotváří osobnost a její hodnotovou orientaci a umožňuje seberealizaci ve volném čase (PALÁN; LANGER, 2008).

1.4 Vznik a rozvoj celoživotního vzdělávání

Učení vycházející z motivace, emocí a schopností člověka sleduje hlavní cíl vzdělávání dospělých – formovat trvalé změny v myšlení, chování a jednání člověka (BAREŠOVÁ, 2003).

Myšlenka celoživotního vzdělávání a učení⁵ je reakcí na požadavky znalostní společnosti, která vyžaduje nové kompetence svých členů. Klasické vzdělávací (školské) soustavy již nebyly schopny reagovat na změny obsahu a cílů vzdělávání, a proto se celoživotní vzdělávání a učení stalo cílem a koncepcí současné vzdělávací politiky a strategie rozvoje lidských zdrojů. Nejde o již dosaženou realitu, ale o postupný proces a uskutečňování jednotlivých elementů. Prosazení celoživotního učení a vzdělávání není jen pedagogickou a andragogickou záležitostí, ale vyžaduje celou řadu koordinovaných právních, administrativních, organizačních, didaktických a metodických rozhodnutí. V současném rámci Evropské unie (dále jen EU) jde především o zaměstnanost, konkurenční schopnost ekonomiky, sociální soudržnost a aktivní občanství. Jako přínos pro jedince se vyzdvihuje především možnost jeho seberealizace. Příležitosti, které celoživotní učení jedinci nabízí, nejsou ovšem chápány jako garance vysokého profesního a společenského statusu (VETEŠKA, 2011).

⁵ Pojem celoživotního učení definuje Memorandum o celoživotním učení (Evropská komise - EK, listopad 2000), jako pojem zahrnující veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů. V Memorandu se hovoří o celoživotním učení jako o celoživotní vzdělávací aktivitě a zavádí se navíc pojem všeživotní učení, které obrací pozornost na rozšíření učení tak, aby probíhalo stále – bez ohledu na životní etapu, místo, čas a formu učení. Dle Memoranda celoživotního učení zahrnuje vzdělávání formální, neformální a informální (BARTÁK, 2008b).

Celoživotní vzdělávání a učení (ang. lifelong learning) představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, změnu jeho organizačního principu, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních institucích v rámci vzdělávacího systému, či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním, a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoliv během života. Formalizovaný vzdělávací systém, jak jej známe dnes, vytváří pro pojetí celoživotního vzdělávání nezbytné základy, tvoří však jen jednu jeho část. Celoživotní učení má člověku poskytnout možnost vzdělávat se v různých stádiích jeho života až do úrovně jeho možností v souladu s jeho zájmy, úkoly a potřebami. Celoživotní učení chápe veškeré učení jako nepřerušenu kontinuitu „od kolébky do hrobu“.

Systém celoživotního učení tedy zahrnuje vzdělávání formální a neformální a informální učení (PALÁN; LANGER, 2008).

1.4.1 Formální vzdělávání

Formální vzdělávání představuje cílevědomý, řízený proces směřující k rozvoji poznání a budoucímu praktickému uplatnění poznaného v sociálních a pracovních vztazích. Realizuje se ve vzdělávacích institucích, jejichž funkce, cíl, obsah, prostředky a způsoby hodnocení jsou definovány a legislativně vymezeny, a jejichž absolvování je potvrzováno příslušným osvědčením (vysvědčení, diplom). Takovouto typickou vzdělávací institucí je škola. Zvláštní formu představuje distanční vzdělávání (BARTÁK, 2008b).

1.4.2 Neformální vzdělávání

Neformální vzdělávání je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou vzdělávajícímu se jedinci zlepšit jeho pracovní i společenské uplatnění. Realizují se mimo formální vzdělávací systém. Nevede k ucelenému školskému vzdělání. Je zaměřené na určitou skupinu populace a organizují ho různé instituce (instituce pro vzdělávání dospělých, podniky, kulturní zařízení, nadace, kluby apod.) působící na „trhu vzdělání“. Patří sem např. kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy atd. (BARTÁK, 2008b).

1.4.3 Informální učení

Informální učení chápeme jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a postojů z každodenních činností v pracovním prostředí, v rodině a ve volném čase. Na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání je neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované. Typickým příkladem může být sledování televize, kdy se při sledování zpráv, historie či geografie dozvídáme také řadu informací, aniž bychom tyto pořady sledovali vedeni záměrem se sebevzdělávat (PALÁN; LANGER, 2008).

Dalo by se říci, že v dnešní době se potencionálně může nebo spíše musí učit takřka každý. Ve skutečnosti se ale značná populace systematicky neučí a nevzdělává, i když nutnost celoživotního vzdělávání většina občanů uznává. Souhlas tedy neznamená aktivní účast.

Podle docenta Beneše účast na dalším vzdělávání ovlivňuje několik faktorů a to:

- společenské klima a společenský rámec ve vztahu k učení;
- epochální témata a výzvy;
- okolí a vztahy;
- životní situace;
- osobnostní charakteristika (BENEŠ, 2008).

1.5 Učení a věk

Problém, jak stárnutí ovlivňuje schopnost učit se, zůstával dlouhá léta sporný. Učení je schopnost, a proto ji lze rozvíjet nebo při nepoužívání nechat zakrtnět. Nejnovější nálezy dokazují, že učení je nejlepší údržba psychiky, přičemž platí, že větší výhodu z učení mají osoby nadanější a s vyšším vzděláním. Mnoho však závisí na tzv. učení počátečním, iniciálním, tedy na učení v období základní školní docházky, na které může navazovat další studium (HARTL, 1999).

Úspěšnost učení v dospělosti tedy závisí na délce iniciálního učení, přičemž platí vztah: čím delší, tím lepe, na jeho zaměření a kvalitě a dále na délce přestávky před začátkem dalšího učení. Ideální je, když propast mezi iniciálním a dalším učením netrvá

déle než jedny prázdniny. Čím trvá déle a zvláště jde-li o dlouhé roky, tím hůře. Přizpůsobit se učení je pak mnohem obtížnější a trvá to déle (HARTL, 1999).

Z výzkumů plyne důležitý závěr, že eventuelní deficit ve schopnosti učit se není primárně vyvolán procesem stárnutí, ale že jde o vliv somatických, sociálních, psychických, pedagogických a biografických činitelů. Zdá se, že rozhodující pro míru energie pro učení a připravenost pro učení je motivace a emoční podpora okolí. Pro dospělé je to zvláště důležité, protože jejich motivace pro učení musí být nalezena nebo vytvořena jako podnět k dalšímu učení (VACÍNOVÁ M., 2011).

1.5.1 Motivace

Motivace bývá definována jako všechny vnitřní hnací síly člověka, např. přání, touhy, úsilí apod. Je to vnitřní stav duše člověka, který jej aktivuje nebo uvádí do pohybu (DONNELLY et al., 1997).

Lidé se budou učit efektivněji, budou-li k tomu motivováni. Sklony a odhodlání učící se osoby – její motivace se učit – jsou jedním z rozhodujících faktorů ovlivňujících efektivnost učení a vzdělávání. Za správných podmínek může vést sklon a odhodlání se učit obohacené navíc solidními zkušenostmi a pozitivními postoji k vynikajícím výkonům (ARMSTRONG, 2007).

A proto dělíme motivaci na motivaci vnitřní a vnější. *Vnitřní motivace* vychází z touhy jedince dosáhnout cíle z vlastního pohnutku. Je považována pro učení za nejhodnotnější. Nejúčinnější pobídkou je vždy to, co v člověku vyvolá příjemné očekávání a radost. *Vnější motivace* většinou vyplývá z potřeb podniku či organizace, která potřebuje, aby si její zaměstnanec zvýšil kvalifikaci nebo se rekvalifikoval. Podřídí-li se jedinec tlaku či potřebám zaměstnavatele, rodiny nebo sociálnímu okolí, lze mluvit o motivaci vnější (HARTL, 1999).

1.6 Metody vzdělávání

Při vzdělávání pracovníků je možné využít řady metod. Volba vhodné metody je závislá na možnostech konkrétní organizace a na požadovaných výsledcích. Michael Armstrong ve své knize „*Řízení lidských zdrojů*.“ dělí tyto metody do tří skupin:

- metody vzdělávání při výkonu práce (na pracovišti);
- metody vzdělávání používané jak při výkonu práce (na pracovišti), tak mimo pracoviště;
- metody vzdělávání mimo pracoviště (ARMSTRONG, 2002).

1.6.1 Metody vzdělávání na pracovišti (on the job)

Metody vzdělávání na pracovišti jsou všechny metody vzdělávání, které probíhají v průběhu pracovního procesu přímo na pracovišti. Patří sem demonstrování (ukázka pracovního postupu), koučování, mentoring, rotace práce (ARMSTRONG, 2002).

Demonstrování je metoda, při níž se lidem říká a ukazuje, jak mají dělat svoji práci, a okamžitě se jim umožní, aby si to sami zkusili (ARMSTRONG, 2002).

Koučování je metoda založena na vztahu dvou lidí a používá se k rozvoji individuálních dovedností, znalostí a postojů. Nadřízený učí podřízeného všem znalostem a dovednostem potřebným pro danou práci. Instruuje jej, řídí, usměrňuje a hodnotí (DONNELLY et al., 1997).

Mentoring. Pracovník si sám volí svého mentora z lidí, kterých si pro jeho odborné a lidské vlastnosti váží, což vnáší do vzdělávání výraznější prvek participace vzdělávaného pracovníka. Tato volba odlišuje mentoring od koučování, kdy právě kouč je pracovníkovi přidělen (ARMSTRONG, 2002).

Rotace práce/plánované zážitky (plánované získání zkušeností). Cílem rotace práce je rozšiřovat zkušenosti lidí tím, že budou postupně pracovat na různých pracovních místech nebo v různých útvarech organizace (ARMSTRONG, 2002).

1.6.2 Metody vzdělávání používané jak na pracovišti, tak mimo pracoviště

K těmto metodám patří učení se akcí, instruktáž, metoda otázek a odpovědí, pověření úkolem, projekty, studium doporučené literatury, vzdělávání pomocí počítačů, pomocí videa či instruktážního videa, multimediální vzdělávání.

Studium doporučené literatury a usměrňování při výběru literatury. Znalosti lidí lze zvýšit také tím, že jim poskytneme knihy, sylaby nebo podnikovou literaturu a požádáme je, aby si tyto písemnosti přečetli a komentovali je. K usměrňování při výběru literatury může dojít před nějakým kurzem, kdy požádáme účastníky, aby si přečetli literaturu, na kterou kurz naváže (ARMSTRONG, 2002).

Vzdělávání pomocí počítačů nebo-li e-Learning je definován jako vzdělávací proces, využívající informačních a komunikačních technologií. Jeho obliba stále stoupá. Uživatel přestává být pasivním účastníkem, jako je tomu po většinu času při tradičním kurzu. Naopak je interaktivním systémem donucen informace vyhledávat a nacházet v nich potřebné znalosti. Probíraná látka již nezáleží na možnostech lektora, ale na požadavcích studenta (BAREŠOVÁ, 2003).

Multimediální vzdělávání používá řady médií, včetně audia, videa, textu, grafiky, fotografie a animace, které jsou vzájemně propojeny, aby vytvořily interaktivní program, který pak zprostředkovává osobní počítač (ARMSTRONG, 2002).

1.6.3 Metody vzdělávání mimo pracoviště (off the job)

Vzdělávací proces nemusí nutně probíhat pouze na pracovišti. Neméně významnou složkou vzdělávání jsou i aktivity provozované mimo prostory firmy. Tato forma je většinou organizována externími firmami a vzdělávacími zařízeními. Vzdělávání je zde koncipováno většinou jako rozšíření znalostí, dovedností a sociálních vlastností účastníků. Mezi metody vzdělávání mimo pracoviště řadíme přednášky, přednášky spojené s diskusí, diskuse, případové studie, hraní rolí, simulace, skupinová cvičení, skupinovou dynamiku, výcvikové skupiny, výcvik interaktivních dovedností, nácvik asertivity, neuro-lingvistické programování, distanční vzdělávání, učení se hrou (outdoor learning). Uvedeme jen některé z nich (ARMSTRONG, 2002).

Přednáška je metoda vzdělávání s malým nebo žádným zapojením účastníka. Používá se k přenášení informací k posluchačům a vyznačuje se tím, že přednášející má pod svou kontrolou jak obsahovou, tak časovou strukturu přednášky. Efektivnost přednášky závisí na schopnosti přednášejícího (ARMSTRONG, 2002).

Přednáška spojená s diskusí je méně formální přednáška pro malou skupinu, max. 20 lidí, se spoustou času věnovaného diskusi. Vedení lidí k aktivní účasti

a povzbuzování jejich zájmu znamená, že si lidé uchovají více poznatků, než je tomu u obyčejné přednášky (ARMSTRONG, 2002).

Diskuse. Účelem této metody je přimět posluchače, aby se aktivně zapojili do učení, poskytnout lidem možnost se učit ze zkušeností ostatních, pomoci lidem aby pochopili jiné názory a rozvíjet schopnost sebevyjadřování (ARMSTRONG, 2002).

Skupinová dynamika má za úkol zlepšit efektivitu fungování skupiny (team building), zvýšit sebepochopení a uvědomování si sociálních procesů a rozvinout dovednosti orientované na vzájemnou součinnost a vzájemné působení, které umožňuje lidem, aby ve skupinách fungovali efektivněji (ARMSTRONG, 2002).

Nácvik asertivity (sebeupravování) má pomoci lidem, aby byli efektivnější při vyjadřování svých názorů, svého přesvědčení, svých přání a pocitů přímým, poctivým a přiměřeným způsobem. Týká se hlavně interpersonálních dovedností a spočívá do značné míry na hraní rolí a simulacích (ARMSTRONG, 2002).

Distanční vzdělávání je multimediální forma řízeného samostatného studia, které je koordinováno vzdělávací institucí, a v němž jsou vyučující resp. konzultanti (tutoři) v průběhu vzdělávání trvale nebo převážně fyzicky odděleni od vzdělávaných. Multimediálnost zde znamená využití všech dostupných a účelných didaktických prvků a technických prostředků, kterými lze prezentovat učivo, komunikovat se studujícími, provádět průběžné hodnocení studijních pokroků a případně také hodnotit závěrečné výsledky studia. Aktuální a efektivní technologickou podporou distančního studia je metoda eLearning (ZLÁMALOVÁ, 2008).

Neuro-lingvistické programování je to, že pojetí reality je u každé osoby ve skutečnosti její subjektivní interpretací, protože myšlení je vlastně jakýmsi filtračním zařízením. Lidé se učí programovat své reakce na jiné lidi a vytvářet podvědomé strategie pro interakce s nimi (ARMSTRONG, 2002).

1.7 Vzdělání je investice

Když se člověk rozhoduje o investici, zvažuje své budoucí, tedy soukromé výnosy a užitky. Ty zahrnují zejména budoucí zvýšení výdělku, které získá až bude na trhu práce nabízet kvalifikovanější služby práce, neboť lepší vzdělání je cestou k lepšímu pracovnímu místu a vyšším příjmům. Zabezpečuje rovněž přístup

k informacím a zvyšuje schopnost komunikace. Výnosem však není jen zvýšení příjmu, které lze poměrně úspěšně statisticky vyjádřit, výnosem jsou i „nepeněžní“ zisky spojené s lepším pracovním místem. Představují např. vyšší společenskou prestiž budoucí práce, jakož i nové pracovní a společenské prostředí, do něhož člověk vstupuje, v němž se pohybuje a z něhož vyrůstají i jeho nové společenské vztahy a kontakty. Tyto výnosy, které jsou mnohem méně exaktně uchopitelné, také spoluutvářejí kvalitu celé jeho osobnosti a jejího multidimenziálního života. Investice do vzdělání jsou zároveň investicemi do společenské pozice: vzdělání ji pomáhá dosáhnout a ona sama je potom nástrojem – prostřednictvím společenských kontaktů a přístupů k informacím – např. dalšího zvyšování budoucích příjmů (BROŽOVÁ, 2003).

Lidský kapitál má vedle svého ekonomického aspektu i aspekt sociální a kulturní. *Sociální kapitál*: Vzdělání přináší spolu s lepším pracovním místem a vyšším příjmem i nové společenské vztahy. Lepší pracovní místo bývá obvykle spojeno s vyšší společenskou prestiží, odpovídá jí i určitý životní styl. Sociologové hovoří o vzdělání jako o „výťahu do vyšších pater sociálního statusu a životní úrovně“. Vzdělání zlepšuje kvalitu lidského života, přispívá k životnímu úspěchu. *Kulturní kapitál*: Vzdělání lidé si osvojují určitý standard chování, jednání a vyjadřování a vytvářejí tak vztahy a kulturní prostředí, v němž žijí oni, jejich děti, jejich nejbližší a přátelé. Šíří kolem sebe hodnoty kultury, které předávají další generaci.

A kdo má užitek s těchto výnosů, jejichž hodnotu lze jen stěží vyjádřit peněžním ekvivalentem? Je to člověk sám, jeho rodina, konec konců i celá společnost. Tady už jde o výnosy společenské (veřejné) (BROŽOVÁ, 2003).

1.8 Lisabonská strategie a kurikulum vzdělávání

Lisabonská strategie⁶, vytyčila do roku 2010 velmi náročné strategické směry a cíle Evropské unie ve vzdělávání. Jedním z cílů bylo učinit EU atraktivním místem pro investice i práci, vytvořit jak více pracovních příležitostí, tak i lepších pracovních

⁶ Lisabonská strategie, přijatá v březnu 2000 v Portugalsku, definuje strategický cíl EU a cestu k jeho naplnění pro období do roku 2010. Cílem je stát se konkurenceschopnou a nejvíce dynamickou znalostní ekonomikou světa, která bude schopná dosáhnout udržitelného ekonomického rozvoje s vyšším počtem a lepší kvalitou pracovních míst a zároveň vyšší sociální soudržností. Jejím hlavním smyslem je tedy podpora ekonomického růstu a konkurenceschopnosti EU zejména ve vztahu ke Spojeným státům americkým (dále jen USA) (VETEŠKA, 2010).

příležitostí a jako klíčový faktor růstu podporovat rozvoj znalostí. To znamená podporovat výzkum a vývoj, inovace a vzdělávání. Základní nezbytností je realizovat celoživotní učení. Akční program do roku 2010 stanovil jako cíl, aby evropské systémy vzdělávání a odborné přípravy dosáhly světové úrovně. Paralelně se rozvíjejí procesy vymezující nadnárodní úroveň akce, tzv. evropské prostory – celoživotního učení, vysokoškolského vzdělávání (boloňský proces), odborné vzdělávání a přípravy (kodaňský proces) a samozřejmě i oblast vědy a výzkumu (VETEŠKA, 2010).

Myšlenka učící se společnosti jako předstupně znalostní, potřeba uplatnění a rozvoje koncepce celoživotního vzdělávání a učení a vytváření podmínek pro celoživotní učení jsou nejen součástí hlavních mezinárodních či národních vzdělávacích dokumentů (Memorandum Evropské komise k celoživotnímu učení, Národní program rozvoje vzdělávání v České republice – Bílá kniha, Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku), ale představují i možnost využívání strukturálních fondů EU v období 2007-2013. Dva samostatné operační programy (Vzdělávání pro konkurenceschopnost a Rozvoj lidských zdrojů) umožňují využívat finanční podpory poskytované v rámci politiky hospodářské a sociální soudružnosti, která je těsně propojená s cíli Lisabonské strategie.

V rámci českého prostředí byl vládou České republiky (dále jen ČR) přijat významný koncepční dokument – Strategie celoživotního učení ČR. Tato strategie byla přijata vládou v červenci 2007 a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) připravilo v roce 2008 Implementační plán. Tento dokument zahrnoval rozpracované jednotlivé návrhy a opatření do konkrétních úkolů pro zainteresované aktéry (ministerstva, vysoké školy) včetně finančních nároků a možností jejich pokrytí (VETEŠKA, 2010).

Programovým dokumentem, který určuje cíle vzdělávání v České republice, je Národní program rozvoje vzdělávání, tzv. Bílá kniha. Je zpracována v souladu se závěry Zprávy mezinárodní komise Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu (dále jen UNESCO) *Učení je skryté bohatství*, „Vzdělávání pro 21. století“. Hlásí se ke třem okruhům široce koncipovaných vzdělávacích cílů, jimiž jsou „naučit se poznávat“, „naučit se jednat a žít společně“ a „naučit se být“.

Vzdělání je v dokumentu v souladu s Všeobecnou deklarací a mezinárodními pakty o lidských právech, Evropskou chartou lidských práv, Úmluvou o právech dítěte,

Ústavou ČR a Listinou základních práv a svobod považováno za „jedno ze základních lidských práv poskytovaných všem lidským bytostem bez rozdílu za nezcizitelnou a univerzální lidskou hodnotu“ (LORENCOVÁ, 2011).

Česká Bílá kniha je pojata jako systémový projekt, formulující myšlenková východiska, obecné záměry a rozvojové programy, které mají být směrodatné pro vývoj vzdělávací soustavy ve střednědobém horizontu. Má se stát závazným základem, z něhož budou vycházet konkrétní realizační plány rezortu, s přesahem do širší sféry vzdělávání, jak je předpokládají zákony o školství a vládní strategické plánování sociálně ekonomického rozvoje. Zároveň je však česká Bílá kniha otevřeným dokumentem, který by měl být v pravidelných intervalech kriticky zkoumán a v souladu se změnami společenské situace revidován a obnovován (MŠMT, 2001).

1.9 Sociální politika organizace

Základem sociální politiky organizace je soubor zásad, odvozených ze sociální politiky státu a přijatých organizací v oblastech péče o zaměstnance. Tou se rozumí ta oblast činnosti zaměstnavatelské organizace, která se zaměřuje na zajištění potřeb zaměstnanců, jež nejsou vázány bezprostředně na pracovní výkon, respektive na výsledky práce. Součástí povinné (tzv. zákonné) péče o zaměstnance je pak i vytváření a udržování takových podmínek pro zaměstnance, které zajišťují jejich odborný rozvoj.

V ČR je péče o zaměstnance podstatnou a nedílnou součástí pracovněprávních vztahů a jsou jí věnovány některá ustanovení zákoníku práce (Zákon 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Celkem zahrnuje zákonná péče o pracovníky čtyři oblasti: 1. zajištění takových pracovních podmínek pro zaměstnance, které umožňují bezpečný výkon práce, 2. se jedná o péči o odborný rozvoj zaměstnanců, jež zahrnuje zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol a péči o prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců, 3. je povinností zaměstnavatelů umožnit stravování zaměstnanců ve všech směnách a 4. upravuje zákoník práce zvláštní pracovní podmínky některým zaměstnancům, konkrétně se jedná o osoby se zdravotním postižením, zaměstnankyně a mladistvé. Kromě toho je některými organizacemi poskytována ještě tzv. dobrovolná péče o zaměstnance, jdoucí nad rámec zákonem daných povinností, a konečně – u organizací, ve kterých působí některá z odborových organizací, je ještě

součástí kolektivního vyjednávání a následné kolektivní smlouvy tzv. smluvní péče, s podobnými charakteristikami a obsahem, jakou má péče dobrovolná (TURECKIOVÁ, 2009).

Dá se tedy říci, že realizace sociální politiky organizace, respektive péče o zaměstnance, plní zároveň funkci sociální či socializační a rozvojovou a může se podílet na vytváření a udržování dobrého jména a pověsti organizace. A to nejen jako dobrého zaměstnavatele, ale také jako významného sociálního partnera v místním či širším sociálním prostředí (TURECKIOVÁ, 2009).

2 VZDĚLÁVÁNÍ ČESKÝCH PORODNÍCH ASISTENTEK

Česká republika se se vstupem do Evropské unie zavázala harmonizovat svoje předpisy, které upravují vzdělávání i výkon činnosti tzv. regulovaným povoláním, mezi které patří všeobecná sestra a porodní asistentka (JURÁSKOVÁ, 2006).

Některá povolání jsou velmi náročná na odborné znalosti, jejich výkon je spojen s možností ohrožení zdraví a životů jiných lidí, a proto je nemůže vykonávat kdokoliv. Kompetentní orgány na národní i mezinárodní úrovni tato povolání přísně kontrolují stanovením zákonných a podzákonných norem, kterými je regulují – proto tedy název regulovaná povolání.

Regulace uvedených povolání je dána stanovením některých závazných kritérií – stanovených v zákonných a podzákonných normách, která musí člověk, vykonávající profesi, splnit. Týkají se:

- oprávnění k výkonu povolání. Zákon určuje, jak musí být člověk k povolání vzdělán – v řadě zemí je celé ošetrovatelství ošetřeno samostatným zákonem;
- celoživotního vzdělávání. Týká se toho, jak člověk během profesního života udržuje svoji odbornost. Celoživotní vzdělávání pracovníků v regulovaných profesích je sledováno a cyklicky kontrolováno zpravidla systémem centrální registrace;
- odborné náplně práce. Zákonné a podzákonné normy určují, za jakých podmínek je odborný pracovník oprávněn provádět odborné činnosti.

V současné době je u nás regulace povolání sestry a porodní asistentky určována jednak na národní úrovni ministerstvem zdravotnictví, jednak se vstupem ČR do EU také na mezinárodní úrovni Radou Evropy (ČÍM JE REGULOVÁNO POVOLÁNÍ SESTER A PORODNÍCH ASISTENTEK, 2000).

2.1 Kdo je porodní asistentka?

Porodní asistentka je osoba se zdravotnickým vzděláním, která se specializuje

na péči o ženu v průběhu normálního (nekomplikovaného) těhotenství, porodu a šestinedělí, včetně péče o zdravého novorozence a kojence.

V roce 1972 vytvořily Světová zdravotnická organizace (dále jen WHO), Mezinárodní konfederace porodních asistentek (ICM – International Confederation of Midwives) a Mezinárodní federace gynekologů a porodníků (FIGO – International Federation of Gynecology and Obstetrics) dokument nazvaný Definition of the Midwife (Definice porodní asistentky). Znění tohoto dokumentu bylo poprvé upraveno v roce 1990. Současné znění bylo přijato v roce 2005 na kongresu Mezinárodní konfederace porodních asistentek konaném v Austrálii (KDO JE PORODNÍ ASISTENTKA, 2010).

2.1.1 Mezinárodní definice porodní asistentky (ICM 2005)

„Porodní asistentka je osoba, která byla přijata do vzdělávacího programu pro porodní asistentky, který byl řádně uznán v zemi v níž se nachází, a úspěšně dokončila předepsaná studia v tomto oboru, a tím získala požadovanou kvalifikaci a byla řádně zaregistrována nebo obdržela legální licenci k praxi porodní asistentka.

Porodní asistentka je uznávána jako zodpovědný profesionál, který pracuje v partnerství se ženami, je jim potřebnou podporou, poskytuje jim péči a poradenství během těhotenství, porodu a šestinedělí, vede porody na vlastní odpovědnost a zajišťuje péči o novorozence a kojence. Tato péče zahrnuje preventivní opatření, podporu normálního porodu, zjišťování komplikací u matky i dítěte, přístup lékařské péče nebo jiné vhodné pomoci a provedení nouzových opatření.

Porodní asistentka má důležitou úlohu ve zdravotním poradenství a vzdělávání, a to nejen pro ženy, ale také v rodině a společnosti. Tato práce by měla zahrnovat předporodní přípravu a přípravu k rodičovství a může být rozšířena na zdraví žen, sexuálního a reprodukčního zdraví a péči o děti.

Porodní asistentka může vykonávat svojí profesi v jakémkoliv prostředí, včetně domácího prostředí, ambulantních zdravotnických zařízeních, nemocnic, klinik a zdravotních středisek“ (FRASER; COOPER, 2009, s.5).

2.2 Celoživotní vzdělávání a registrace porodních asistentek

V současné době probíhá transformace vzdělávání sester a porodních asistentek a rozvíjejí se vysokoškolské formy studia. Pryč jsou doby, kdy mladé zdravotní sestřičky, nabité znalostmi ze školy, byly vhozeny do vody praxe, aby zjišťovaly, jak šedá je teorie proti zelenému stromu života. Sesterské heslo dnešní doby zní: celoživotní vzdělávání (KURKOVÁ, 2006).

Na začátku 21. století začalo Ministerstvo zdravotnictví České republiky (dále jen MZ ČR) připravovat dokument Koncepte ošetřovatelství, který vychází z Koncepte ošetřovatelství České republiky z roku 1998, respektuje doporučení Organizace spojených národů - WHO, směrnice EU, doporučení EK, Mezinárodní organizace práce, ICN (International Council of Nurses) a ICM. Tyto dokumenty určují další vývoj a směr ošetřovatelství a porodní asistence v 21. století (BITTNEROVÁ, 2009).

Přelomový zákon pro ošetřovatelství č. 96/2004 Sb., umožnil vznik centrálního registru nelékařských povolání a sestry tímto zákonem získaly legislativní rámec systematického celoživotního vzdělávání a možnost získat „Osvědčení o výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu“ a k označení své odbornosti připojit také označení „Registrovaný/á“ (BITTNEROVÁ, 2009).

Zákon č. 96/2004 Sb. stanovil definici celoživotního vzdělávání pro nelékařské zdravotnické profese. Celoživotním vzděláváním je rozuměno průběžné obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti zdravotnických pracovníků v příslušném oboru v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky. Celoživotní vzdělávání je pro zdravotnické pracovníky a jiné odborné pracovníky povinné. Plnění povinnosti celoživotního vzdělávání se prokazuje na základě kreditního systému (SPECIALIZAČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ, 2009).

Výše zmíněný zákon o nelékařských zdravotnických povoláních také stanovil formy celoživotního vzdělávání: studium navazujících vysokoškolských studijních programů, specializační vzdělávání; certifikované kurzy; inovační kurzy; školicí akce, konference, kongresy; sympozia; odborné stáže; publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost; samostatné studium odborné literatury. Aby mohla být absolvovaná každá z těchto uvedených akcí sestrou evidována a použita k obnovení získání

osvědčení ke způsobilosti k výkonu povolání, musí mít přidělené kredity prostřednictvím kreditní komise při České asociaci sester (MÁDLOVÁ, 2005).

2.2.1 Vstupní vzdělání

V současné době probíhá transformace vzdělávání sester převážně na vysokoškolskou úroveň. Je to v souladu s požadavky EU a WHO a důvodem je kromě jiného ohled na věk - aby náročnost prostředí, ve kterém se praktická výuka odehrává, neúměrně nezatěžovala psychiku nedospělého studenta, a aby větší duševní zralost absolventa vysokoškolského studia dávala lepší předpoklad zvládnání situací spojených s ošetřováním pacientů. Ve studijních programech ošetřovatelství na vysokých školách je uveden profil absolventa, podle kterého má být osobností natolik zralou po stránce morální, psychické, emoční a sociální, aby byl schopen posoudit stav pacienta, uskutečňovat samostatná rozhodnutí, obhájit tato rozhodnutí a nést za ně plnou odpovědnost. Očekává se, že bude kromě svých praktických dovedností schopen diskutovat s kolegy i ostatními zdravotnickými pracovníky o odborných tématech, používat kritické myšlení, obhajovat své názory i svá rozhodnutí, dodržovat postupy „Evidence based nursing“ (Ošetřovatelství založené na důkazech), přednášet na odborných akcích a publikovat v odborném tisku a tím přispívat ke zvyšování úrovně ošetřovatelství (MÁDLOVÁ, 2006).

Odborná způsobilost k výkonu povolání porodní asistentky se podle zákona č. 96/2004 Sb. získává:

- dvouletým nástavbovým studiem v oboru „ženská sestra“ na středních zdravotnických školách (po ukončení středního vzdělání), pokud bylo zahájeno nejpozději v roce 1996;
- tříletým studiem na vyšších zdravotnických školách (po ukončení středního vzdělání) v oboru „diplomovaná porodní asistentka“, pokud bylo zahájeno nejpozději v roce 2003;
- tříletým bakalářským studiem na vysokých školách v oboru „porodní asistentka“.

V současné době se porodní asistentky v ČR vzdělávají na 11 vysokých školách, kde získávají titul bakalář jak v prezenční tak v kombinované formě studia.

Na bakalářské studium by mělo navazovat magisterské (případně doktorské) studium, jehož absolvování by v budoucnu mělo být podmínkou pro výkon následujících funkcí: management nelékařských zdravotnických pracovníků porodnicko-gynekologických a novorozeneckých oddělení nemocnic a klinik, vzdělávání porodních asistentek a práce porodní asistentky ve vědě a výzkumu. Bohužel v ČR je prozatím jen jedna univerzita, na které je magisterský studijní obor pro porodní asistentky a to na Ostravské Univerzitě v Ostravě. Doktorské studium pro porodní asistentky v ČR neexistuje (NÁVRH PROGRAMU ČESKÉ KONFERENCE PORODNÍCH ASISTENTEK „CO CHTĚJÍ ČESKÉ PORODNÍ ASISTENTKY“, 2010).

2.2.2 Osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu a registrace

Po ukončení studia, které v současné době probíhá pouze na vysokých školách v ČR, je porodní asistentka k výkonu svého povolání sice odborně způsobilá, ovšem neopravňuje ji to k práci bez odborného dohledu. Nastupuje tedy na ošetrovací jednotku a minimálně šest měsíců prodělává „adaptační proces absolventky“, dříve by se řeklo nástupní praxi. Kdy a za jakých podmínek může porodní asistentka vykonávat své povolání už „bez dohledu“, je definováno v paragrafu 5 zákona č. 96/2004 Sb. a její kompetence jsou dány prováděcími předpisy, tj. vyhláškou č. 424/2004 Sb.

Jedním z předpokladů pro získání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu je doložení účasti na celoživotním vzdělávání, včetně počtu získaných kreditních bodů (KURKOVÁ, 2006).

Vznik Registru zdravotnických pracovníků způsobilých k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu (dále jen Registr) je dán zákonem č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních, který vstoupil v platnost dne 1. 4. 2004 a byl novelizován 1. 7. 2008 a 22. 4. 2011. Vedení Registru delegovalo ministerstvo zdravotnictví na Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů (NCO NZO dále jen Centrum) Brno. V Registru jsou zpracovávány údaje, které slouží k vydání Osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu (má podobu Rozhodnutí) a jejich držitelé jsou zapsáni do Registru zdravotnických pracovníků způsobilých k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu.

Hlavním cílem registrace nelékařských zdravotnických povolání je ochrana veřejnosti. Ochrana veřejnosti spočívá na principu celoživotního vzdělávání, průběžného obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti, což vede ke zvyšování kvality ošetrovatelské péče a jiných činností s tím souvisejících. Vysoká kvalita poskytované péče napomáhá ke zvyšování úrovně a prestiže nelékařských zdravotnických profesí (O REGISTRU, 2011).

Celoživotní vzdělávání přispívá tedy nejen ke kvalitnější práci, ale také rozšiřuje obzor, umožňuje vstupovat do odborných diskusí, upevňuje sebevědomí. Celoživotní vzdělávání je deviza, která otevírá cestu k řadě zajímavých věcí (MÁDLOVÁ, 2005).

2.2.3 Specializační vzdělávání

Účelem Specializační vzdělávání (dále jen SV) zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků je získání specializované způsobilosti k výkonu specializovaných činností příslušného zdravotnického povolání podle § 48-145, vyhlášky č. 424/2004 Sb.

Obory specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků po získání specializované způsobilosti stanoví Nařízení vlády č. 463/2004 Sb. SV uskutečňuje akreditované zařízení podle vzdělávacího programu. Základní struktura vzdělávacích programů pro konkrétní SV se řídí vzdělávacími programy uveřejněnými ve věstnících MZ ČR.

Modulový systém (dále jen MS) můžeme charakterizovat jako formu studia, která podstatně mění způsob získávání vědomostí, uplatňování již dosažených znalostí v praktické činnosti, získávání nových praktických dovedností a návyků v oboru.

MS je studijní program složený z jednotlivých modulů - bloků, které na sebe přirozeně a plynule navazují. Současně každý modul tvoří samostatný celek zahrnující těsné sepětí teoretické a praktické výuky a je ukončený dílčím hodnocením teorie i praxe.

Všechny moduly mají následující strukturu: teorii, praxi na vybraném pracovišti a hodnocení. Studijní program obsahuje modul základní, modul odborný a moduly speciální.

Některé speciální moduly mohou být i samostatně akreditovány jako certifikované kurzy. Moduly jsou ohodnoceny kredity, které vyjadřují kvantitativní míru zátěže účastníka při studiu daného modulu. Účastník získává kredity úspěšným absolvováním modulu. Za daný modul lze získat kredity pouze jednou (KURKOVÁ, 2006).

Ukončení specializačního vzdělávání je úspěšné složení atestační zkoušky a tou absolvent získává specializovanou způsobilost k výkonu specializovaných činností, které jsou uvedeny ve vyhlášce č. 424/2004 Sb., ministerstvo vydá zdravotnickým pracovníkům diplom o specializované způsobilosti v příslušném oboru. Součástí diplomu je dodatek, který vymezuje zaměření příslušného oboru (SPECIALIZAČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ, 2009).

Sestry mnohdy mluví o nízké prestiži svého povolání. Mají pocit, že toto povolání neuznávají lékaři ani širší veřejnost. Cestou, která může prohloubit úctu k jejich práci, je vzdělání. Specifickou roli v něm hraje specializační vzdělávání, které sestry připravuje na vysoce specializované ošetrovatelské činnosti. Je však třeba si uvědomit, že specializace se již netýká jen činností, ale především kompetencí, které úzce souvisejí s praktickými zkušenostmi z výkonu povolání v tom kterém oboru (KURKOVÁ, 2006).

2.3 Být „lepší“, nebo jen mít „vyšší plat“?

„Systém dalšího vzdělávání daného platnou legislativou je přijímán pozitivně i negativně,“ hodnotí PhDr. Ivana Mádlová, jak samotné sestry přijímají nutnost celoživotního vzdělávání. „Sestry, které byly zvyklé na sobě pracovat a profesně růst, systém přijímají jako samozřejmou věc, bez níž člověk v době neustálého pokroku těžko obstojí. Jsem přesvědčená, že většina sester si uvědomuje, že se bez kontinuálního sebevzdělávání neobejde. Důvody, proč bývají nespokojené, jsou spíše v nastavení systému - malé nabídce akcí, problémech s uvolňováním ze zaměstnání a podobně“ (KURKOVÁ, 2006, s.17).

S tím souhlasí i Dita Vlasáková: „Z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že na povinnost nelékařů celoživotně se vzdělávat reaguje zhruba polovina sester pozitivně, polovina negativně. Trochu se ale obávám, že účast na vzdělávacích akcích

někdy spíše přerůstá v honbu za kreditními body, než aby byl naplněn cíl daný zákonodárcem - zajistit erudované profesionály“ (KURKOVÁ, 2006, s.18).

Samozřejmě se vždy najdou lidé, kteří se budou vzdělávat jenom proto, že jim to ukládá legislativa a musí „sbírat kredity“. S tím asi nikdo nic nenadělá.

Ivana Mádlová je optimistka: „Většinu sester, které se do vzdělávacích akcí zapojují, motivuje touha být profesně stále lepší a lepší, rozhodovat se v péči o pacienta na základě hlubších znalostí, být rovnocenným partnerem v ošetřujícím týmu“ (KURKOVÁ, 2006, s.18).

Dlužno poznamenat, že ruku v ruce s celoživotním vzděláváním sester jdou peníze - výše platu na jedné straně, finanční výdaje na vzdělání na straně druhé. Pokud se sestra nebude kontinuálně vzdělávat, nezíská patřičný počet kreditních bodů, nesplní tím podmínky registrace a může pracovat pouze pod odborným dohledem. Její kompetence jsou omezené, od čehož se samozřejmě odvíjí i její platové zařazení a výše mzdy.

Ovšem sebevzdělávání s sebou také nese poměrně velkou finanční zátěž. „Ze zkušeností vím, že v mnohých nemocnicích zaměstnavatel sestrám nehradí účastnické poplatky ani cestovní výlohy. Plat sestry přitom u nás nepatří k nejvyšším, a tak někdy vysoké finanční náklady na dopravu, stravu a ubytování znemožňují účast na kurzech,“ konstatuje Dita Vlasáková (KURKOVÁ, 2006, s.19).

Podle Pírkové jsou u nás zaměstnavatelé zvyklí investovat spíše do přístrojového vybavení než do personálu, přitom i investice do vzdělávání se jim může velmi vyplatit. „Vždycky se investovalo do přístrojů, což samozřejmě není špatné, ale žijeme v 21. století a musíme investovat rovněž do lidských zdrojů a vzdělávání“ (KÚT CITORES, 2011, s.6).

Kontinuální vzdělávání zvyšuje schopnost sester plnit své povinnosti efektivně a dobře. Zlepšuje klinické dovednosti a znalosti, ale také chování a postoje, které jsou nutné ke změně prostředí zdravotnické péče. Vzdělávání má potenciál rozvíjet schopnost analýzy, kritického myšlení, komunikace, týmové práce, flexibility a schopnost přizpůsobovat se změnám. Pokud není vzdělávání personálu stanoveno jako priorita organizace, bude mít nemocnice zvýšený počet kritických pochybení a problémů, zapříčiněných zaměstnanci, kteří nevědí, co mají dělat nebo jak to dělat dobře (BÁRTLOVÁ, 2006a).

V roce 2006 provedl Mužík analýzu silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb (SWOT) z hlediska andragogických aspektů vzdělávání sester u studentek magisterského a bakalářského studia 1. lékařské fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Rozhodl se tak učinit po dvou letech praxe se systémem celoživotního vzdělávání. Položil si otázky, zda tento systém vzdělávání přispěl ke zkvalitnění péče, jestli jsou sestry motivovány k dalšímu vzdělávání. V analýze jsou uvedeny nejčastěji se opakující názory.

Z výsledků SWOT analýzy vyplývá, že sestry nepochybují o smysluplnosti a nutnosti celoživotního vzdělávání, ale vyslovily pochybnost o systému realizace vzdělávání. Současně negativně hodnotí finanční a časovou náročnost tohoto systému.

Dále z výzkumu vyšlo že mezi:

- silné stránky patří – stanovení kategorií nelékařských pracovníků a jejich kompetence, registrace všech sester aktivně působících v oboru, převádění poznatků z vědy a výzkumu a zobecněných zkušeností předních odborníků do ošetrovatelské praxe;
- slabé stránky – do jisté míry násilná podoba zapojení do celoživotního vzdělávání, někdy jen průměrná úroveň vzdělávacích akcí, některé vzdělávací akce jsou jen formální;
- příležitosti – podpora volného pohybu zdravotnických pracovníků v EU, přispění k prestiži českých zdravotníků v zahraničí, zkušenosti našich sester získané v zahraničí lze v budoucnu aplikovat u nás doma;
- hrozby – honba za kredity, ztráta vnitřní motivace ke vzdělávání, nároky na čas (osobní volno) účastníků kursů, soukromé výdaje na vzdělávání.

PhDr. Jaroslav Mužík dodává: „ze svého hlediska, neboť se zabývám andragogikou didaktikou, bych dodal tyto náměty:

- posílit vnější i vnitřní motivaci sester k dalšímu zdokonalování a vzdělávání. Sestry by neměly k celoživotnímu vzdělávání přistupovat jako k nutnému zlu stanovenému nějakým zákonem. Mělo by jim přinášet uspokojení z profesního růstu, duševní růst, sebevědomí, širší pohled na život apod.;

- věnovat větší prostor kvalitě a hodnocení efektivnosti vzdělávacích akcí v rámci systému. V tomto směru lze učinit mnohé: od kvalitnější přípravy programu školení, přípravy školitelů, studijní podpory kursů po měření spokojenosti účastníka“ (MUŽÍK, 2006, s. 48).

Každá nová změna přináší vlnu kritiky a nepochopení. Nevyhnulo se jí ani celoživotní vzdělávání. Je nutné si ale uvědomit, že v této profesi představuje celoživotní vzdělávání nezbytný nástroj, jak si udržet praktické dovednosti a přehled o nejnovějším vývoji. Často k tomu stačí pouhá účast na konferencích nebo seminářích, někde jsou požadovány další úrovně vzdělávání. Vše závisí na tom, jak si každý jednotlivec stanoví (po dohodě se zaměstnavatelem) svůj osobní plán rozvoje. Zda se řadí mezi úspěšné, nebo jen mezi průměrné, závisí na tom, jak přistupuje ke změnám a přizpůsobuje se novinkám. Celoživotní vzdělávání je nejen trend, ale i nezbytnost (HOFŠTÉTROVÁ-KNOTKOVÁ, 2007).

Podle statistik jsou lidé s vyšším a vysokoškolským vzděláním nejméně nezaměstnanými. A i když vzdělání neznamena automaticky nejvyšší výdělků a uplatnění, lze říct, že schopnosti a aktivní přístup v kombinaci se vzděláním jsou vstupenkou k dobrému uplatnění. V případě všeobecných sester a dalších nelékařských povoláních jde především o to, aby se ty, které se nerozhodnou pro další vzdělávání na vysokých školách, vzdělávaly v rámci celoživotního vzdělávání, a to nejen ve svém oboru. Udržení kvalifikace a vysoké odbornosti do budoucna nebude pouze záležitostí absolvování studia a získání způsobilosti k výkonu povolání, ale také celoživotním úsilím udržení si odborné způsobilosti. Systém terciárního a celoživotního vzdělávání musí projít dalším vývojem, aby bylo možné pracovníkům ve zdravotnictví umožnit nová studia nebo účastnit se celoživotního vzdělávání. V České republice máme velkou výhodu: k systému celoživotního vzdělávání jsme již přistoupili. A ačkoli se to může někomu zdát zbytečně zatěžující pro již pracující zdravotníky, opak je pravdou. Skutečně kvalitní celoživotní vzdělávání pomůže najít uplatnění bez problémů a stresů z obavy ztráty zaměstnání (MERHAUTOVÁ, 2006).

2.4 Zákon 96/2004 Sb.

Zákon 96/2004 Sb. ze dne 4. února 2004 o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních).

- Změna: 125/2005 Sb.;
- Změna: 111/2007 Sb.;
- Změna: 124/2008 Sb., 189/2008 Sb.

Tento zákon zpracovává příslušné předpisy práva Evropských společenství a upravuje:

- podmínky získávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče v České republice;
- celoživotní vzdělávání zdravotnických pracovníků a vzdělávání jiných odborných pracovníků;
- uznávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče;
- volné poskytování služeb hostující osoby.

Tento zákon se vztahuje na uznávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání nebo činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče, vykonávaných fyzickou osobou, která hodlá realizovat povolání na území České republiky jako osoba samostatně výdělečně činná nebo jako zaměstnanec anebo jako osoba usazená nebo hostující.

Na vzdělávání zdravotnických pracovníků podle tohoto zákona se nevztahuje zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Tento zákon se nevztahuje na podmínky získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře,

zubního lékaře a farmaceuta, které jsou upraveny zvláštním právním předpisem (LEGISLATIVA, 2011).

2.4.1 Malá novela

„Malá novela zákona 96/2004 Sb.“ neboli zákon 105/2011 Sb., kterým se mění zákon 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), ve znění pozdějších předpisů, a zákony 634/ 2004 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, vstoupil v platnost a nabyl účinnosti dnem 22. dubna 2011. Jeho vydáním sledovalo Ministerstvo zdravotnictví cíle, které jsou vesměs aktuální i v dlouhodobější perspektivě, a to zejména:

- přispět ke zvýšení samostatnosti a kompetenci nelékařských zdravotnických pracovníků a podpořit jejich stabilizaci ve zdravotnictví;
- zjednodušit a zpřesnit právní úpravu a snížit administrativní náročnost, a to zejména s přihlédnutím k řízením o žádosti o prodloužení platnosti osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu;
- prodloužit registrační období z 6 na 10 let;
- výrazně snížit správní poplatek při podání žádosti o vydání osvědčení nebo prodloužení platnosti osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu z 500 Kč na 100 Kč a
- odstranit některé technické chyby, které nastaly novelou z roku 2008 („MALÁ“ NOVELA ZÁKONA č. 96/2004 Sb., 2011).

2.4.2 Velká novela

„Devadesátšestka“, která po sedm let rámcovala praxi sester, byla ve své době tím nejlepším, co mohly české sestry mít. Podle jejich zákonných norem vznikl a fungoval registr zdravotnických pracovníků způsobilých k výkonu zdravotnických povolání bez odborného dohledu a hostujících osob, obsahovala pravidla pro celoživotní

vzdělávání, byl specifikován a zpřesněn výkon povolání. Ve své době moderní zákon však časem začal stárnout a posléze se stal brzdou vývoje ošetrovatelství. Proto nastal čas novelizovat jej.

Nejprve to byla tzv. „malá novela“, která hlavně změnila délku registrace, ale podmínky pro registraci zůstaly stejné, provedla změny týkající se např. zvýšení kompetencí zdravotnického asistenta, celoživotního vzdělávání a další změny, kupříkladu vložení výjimky zákona (ŠKUBOVÁ, 2011).

Ministerstvo zdravotnictví připravuje tzv. velkou novelu zákona č. 96/2004 Sb., která by měla nabýt účinnosti 1. 1. 2013. Na přípravě novely spolupracuje tzv. Pracovní komise k transformaci nelékařských zdravotnických povolání v České republice. Tato komise začala pracovat před rokem, oficiálně byla ustanovena příkazem ministra zdravotnictví v září 2010. Je sestavena ze 16 stálých členů, kterými jsou zástupci z řad managementu zdravotnických zařízení (fakultních, krajských i soukromých), vysokých škol, středních a vyšších zdravotnických škol, České asociace sester, pověřených organizací a zástupci lékařů. Protože v této komisi nejsou zastoupeni představitelé všech nelékařských povolání, byli v rámci dílčích jednání přizváni zástupci ostatních povolání. Na jednání komise jsou zváni i další odborníci z řad lékařů (ŠMÍDOVÁ, 2011).

Jaké jsou důvody změny základní legislativy pro nelékařská zdravotnická povolání? Zákon je platný od roku 2004 a za dobu jeho sedmileté existence se při aplikaci zákona v praxi objevila řada problémů, které se ministerstvo rozhodlo řešit a zároveň uplatnit nové trendy a reagovat na současnou potřebu praxe a vývoje nelékařských povolání. V době svého vzniku přinesl zákon určitý řád do požadavků na vzdělávání všech nelékařských povolání, usměrnil celoživotní vzdělávání včetně registrace, zavedl požadavky na akreditace, nastolil podmínky pro výkon nelékařských povolání. Kromě pozitivních opatření se ale objevila i řada negativních dopadů, které v současné době již nevyhovují a spíše se jeví jako překážka pro praxi a též jsou ekonomicky náročné (ŠKUBOVÁ, 2011).

Ministerstvo se rozhodlo revidovat zákon hlavně v těchto oblastech: výkon povolání bez odborného dohledu a s odborným dohledem; kvalifikační vzdělávání; kompetence nelékařských zdravotnických povolání (dále jen NLZP); úpravy počtu zdravotnických profesí; registr a registrace zdravotnických pracovníků; specializační

a celoživotní vzdělávání; zpřesnění a zjednodušení znění zákona; definování role profesních organizací.

Návrhy, které byly představeny odborné veřejnosti a dotýkají se všech nelékařských povolání:

- zrušení institutu výkonu povolání pod odborným dohledem: celoživotní vzdělávání ovšem zůstane povinností pro všechny NLZP a bude též povinností pro zaměstnavatele, aby vzdělávání umožnil, uplatnění tzv. adaptačního procesu při nástupu do zaměstnání;
- registr NLZP bez vazby na výkon povolání bez odborného dohledu: první registrace se uskuteční na základě získání odborné způsobilosti a dále bude obnovována při splnění podmínky výkonu povolání a celoživotního vzdělávání, které ale nebude kontrolováno tak jako dnes ministerstvem složitou administrativní cestou. Dojde ke zjednodušení kontrolního systému a úpravě celého registru. Uvažuje se např. po třech letech o obnovení údajů a náhodná kontrola celoživotního vzdělávání počítačově vybraných jedinců, které by mohlo být úkolem pro profesní organizaci;
- zrušení kreditů a nahrazení celého kreditního systému celoživotního vzdělávání minimálním počtem hodin vzdělávání za rok (obdobně jako v sociálních službách), s tím souvisí i zrušení vyhlášky o kreditním systému a zrušení zkoušky a zkušební komise k vydání osvědčení pro výkon povolání;
- zrušení vyhlášky č. 55/2011 Sb., o činnostech: tato vyhláška je jako legislativní norma nevhodná (doporučení Legislativní rady vlády, aby byla nahrazena jinou formou, protože uvádí výčet činností, které určuje zaměstnavatel), nahradit tuto vyhlášku definicemi činností absolventů všech oborů v národních rámcových vzdělávacích programech, rozšířit obsah dosud definovaných činností v zákoně a vydat seznam činností jako materiál doporučující, např. jako metodický pokyn ve Věstníku MZ ČR;
- zřízení komory NLZP: o povinném či nepovinném členství se diskutuje - jaké by byly úkoly komory, např. sledování a kontrola celoživotního vzdělávání, jednotné zastupování a prosazování zájmů nelékařských povolání, právní poradna a pomoc aj. (ŠMÍDOVÁ, 2011).

Návrhy, které se dotýkají ošetrovatelských povolání:

- změna struktury ošetrovatelského týmu: sanitář - zdravotnický asistent - všeobecná sestra. Je navrženo ukončení vzdělávání profese ošetrovatele/ky. Je nutné definovat strukturu lidských zdrojů ve zdravotnictví a odstranit neefektivní procesy, které se nyní vyskytují. Neplýtvat vzdělanou pracovní silou pro činnosti, které může provádět pracovní síla s nižším vzděláním a tím i nižšími náklady;
- definice kategorií zaměstnanců v ošetrovatelství: sanitář pro obslužné činnosti, zdravotnický asistent pro základní ošetrovatelskou péči, všeobecná sestra bakalářka, sestra magistra nebo specialistka pro specializované činnosti, sestra PhDr., Ph.D. - pedagog, vědec. U ostatních NLZP: obslužné činnosti, asistentské činnosti, odborná kvalifikace, VŠ - specialista, VŠ - pedagog, vědec;
- studium všeobecné sestry: je navrženo odstranění dvoukolejnosti vzdělávání, bude ponechán pouze výstup s bakalářským stupněm vzdělávání, návrh na úpravu národního vzdělávacího kurikula - modulový systém výuky;
- přepracování koncepce ošetrovatelství a porodní asistence a jejich oddělení (porodní asistentky chtějí samostatnou koncepci) (ŠKUBOVÁ, 2011).

Další související úpravy:

- modernizace kurikul a sylabů vzdělávacích a studijních programů, vznik národních rámcových vzdělávacích programů pro všechny obory, nutná spolupráce s MŠMT a návaznost na jejich reformy;
- přehodnocení specializačního vzdělávání, navýšení možností certifikovaných kurzů se získáním zvláštní odborné způsobilosti (kratší, cílené a ekonomicky méně náročné);
- přehodnocení činnosti NLZP;
- úprava dalších prováděcích předpisů, včetně spolupráce s Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) nad katalogem práce (ŠMÍDOVÁ, 2011).

Celoživotní vzdělávání bude i nadále povinností každého zdravotnického pracovníka, i když nebude vázáno na povinnou registraci (ŠMÍDOVÁ, 2011).

3 SROVNÁNÍ S JINÝMI STÁTY EU

Za posledních dvacet let prošlo vzdělávání v oboru ošetrovatelství v členských státech Evropské unie mnohými změnami, které vyplývají z kritérií EU pro vzájemné uznávání kvalifikace zdravotnických pracovníků. Transformační změny nastaly nejen v rozsahu a obsahu vzdělávání budoucích sester, ale i ve vzdělávacích institucích, kde se výchova a vzdělávání sester přesunuly ze středních zdravotnických škol na univerzitní půdu (KURIPLACHOVÁ; MAGUROVÁ; CIPRÍKOVÁ, 2011).

Evropa se v posledních letech sjednocuje a platí to samozřejmě i pro studium ošetrovatelství. Existence evropských standardů ve všech státech EU vedla bezpochyby ke zlepšení vzdělávání. V Evropě vzniklo skoro homogenní vzdělávání sester. Mnoho členských států EU realizovalo v 90. letech obsáhlé vzdělávací reformy. Nová koncepce vzdělávání v ošetrovatelství představuje hlubokou změnu v ošetrovatelské praxi i nový způsob profesionální přípravy sester pro institucionalizovanou a individualizovanou ošetrovatelskou péči. Při studiu, které trvá minimálně 4600 hodin, se využívá teoretická a praktická část. Nové státy EU rovněž přizpůsobily své vzdělávací programy (BÁRTLOVÁ, 2006b).

Na základě směrnic Evropské unie pro vzdělávání sester jsou povolání sestra a porodní asistentka zařazena mezi regulované profese s automatickým uznáváním v rámci EU, které předpokládají koordinaci vzdělávání a odborné přípravy. V zájmu dosažení vzájemného uznávání kvalifikačních diplomů sester a porodních asistentek směrnice stanovují požadavky na minimální standardy základní kvalifikace, implementované do platné legislativy daného státu (FARKAŠOVÁ, 2006).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES má za cíl odstraňovat překážky v mobilitě sester a ostatních zdravotnických pracovníků, vyplývající z existence rozdílů v národních vzdělávacích systémech. Uznávání vzdělání anebo odborné kvalifikace v příslušném státě má podle postupů právních norem dané země význam pro toho, kdo plánuje studovat anebo vykonávat povolání v jiném státě než ve kterém nabyl svého vzdělání (KURIPLACHOVÁ; MAGUROVÁ; CIPRÍKOVÁ, 2011).

3.1 Srovnání vzdělávání porodních asistentek ve Slovenské a v České republice

Jaké jsou v současné době minimální požadavky a systém vzájemného uznávání odborné kvalifikace v povolání sestra ve smyslu platné legislativy Slovenské a České republiky?

Nariadenie vlády SR č. 742/2004 Z. z. o odbornej spôsobilosti pro výkon zdravotníckého povolání a zákon MZ ČR 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, přesně vymezují podmínky získávání a uznávání odborné způsobilosti pro výkon povolání pro kategorii sestra a porodní asistentka ve Slovenské a České republice (KURIPLACHOVÁ; MAGUROVÁ; CIPRÍKOVÁ, 2011).

Podle § 9 odst. 1 nařízení vlády SR č. 742/2004 Z. z. o odborné způsobilosti pro výkon zdravotníckého povolání (dále nařízení) porodní asistentka splňuje minimální požadavky pro výkon povolání porodní asistentky, pokud „Porodní asistentka splňuje odbornou způsobilost pro výkon odborných pracovních činností získáním vysokoškolského vzdělání I. stupně v bakalářském studijním programu, který trvá v denní formě studia nejméně tři roky a zahrnuje 4600 hodin, je poměrně rozdělený na teoretickou část a praktickou část, splňuje minimální požadavky na obsah studijního programu a je zaměřený na získání vědomostí podle přílohy č. 3 ve studijním oboru uvedeném v příloze č. 2 pro kategorii sestra“ (KURIPLACHOVÁ; MAGUROVÁ; CIPRÍKOVÁ, 2011).

Zákon MZ SR č. 293/2007 Z. z. o uznávání odborných kvalifikací ustanovuje podmínky uznávání dokladů o odborné kvalifikaci regulovaného povolání vydaných školami anebo jinými oprávněnými orgány podle právních předpisů států EU anebo států, které jsou smluvními stranami Dohody o Evropském hospodářském prostoru a Švýcarské konfederace pro účely výkonu regulovaných povolání a regulovaných odborných činností a pro účely volného poskytování služeb ve Slovenské republice. Tedy pokud zdravotnický pracovník získal svoji odbornou kvalifikaci pro výkon regulovaného povolání v jiném členském státě než ve Slovenské republice, má podle zákona o odborné kvalifikaci stejné právo na další studium anebo výkon povolání, jako kdyby svoji kvalifikaci získal na Slovensku. Na uznávání dokladů o specializaci

zdravotnických pracovníků pro výkon zdravotnického povolání se vztahuje zvláštní zákon, kde podle tohoto předpisu odbornou praxi uznává příslušný orgán (Zákon MZ SR č. 293/2007 Z. z.).

Doklad o vysokoškolském vzdělání třetího stupně nabytý v členském státě na vysoké škole uznané členským státem uzná na Slovensku Ministerstvo školstva SR automaticky (UZNÁVANIE UKONČENÉHO VZDELANIA ZO ZAHRANIČIA SR, 2007).

Závodná (2003) také upozorňuje, že všechny uvedené kroky týkající se vzájemného uznávání odborné kvalifikace v členských státech EU v kategorii sestra jsou zapracované do přístupové smlouvy Slovenska a přístupové smlouvy České republiky (EU, 2003) do Evropské unie (KURIPLACHOVÁ; MAGUROVÁ; CIPRÍKOVÁ, 2011).

3.1.1 Vysokoškolské vzdělávání porodních asistentek na Slovensku

Na Slovensku je podobný systém jako v ČR. Porodní asistentky jsou vzdělávány v bakalářských studijních programech v prezenční i kombinované formě na 4 univerzitách a mají možnost pokračovat v navazujícím magisterském programu pro porodní asistentky jen na jedné univerzitě. Doktorský obor pro porodní asistentky na Slovensku stejně jako v ČR neexistuje, ale porodní asistentky mohou studovat stejně jako v ČR magisterský i doktorský obor ošetřovatelství. Střední zdravotnické školy připravují pouze zdravotnické asistenty. Všechny sestry, jež nesplňují odbornou způsobilost, jsou povinny si vzdělání doplnit do roku 2012 (PÔRODNÁ ASISTENTKA, 2011).

3.1.2 Celoživotní vzdělávání porodních asistentek na Slovensku

Směrnice Evropské unie kladou důraz na zabezpečení celoživotního vzdělávání zdravotnických pracovníků, a to z pochopitelných důvodů, prevence potencionálního poškození pacienta. Proto ustanovuje povinnost členských států zabezpečit soustavné vzdělávání zdravotnických pracovníků a ponechala na nich zodpovědnost jakým způsobem tuto povinnost zabezpečit.

V koncepčních a strategických materiálech a právních předpisech Slovenské republiky se tento závazek jako závazek jednoho z členských států Evropské unie promítá. Podle zákona o poskytování zdravotní péče (č. 578/2006 Z.z. ve znění pozdějších přepisů) je celoživotní vzdělávání povinností každého zdravotnického pracovníka. Může ho naplnit specializačním vzděláváním nebo certifikovanými kurzy v akreditovaných vzdělávacích institucích, které naplňují jednotlivé složky celoživotního vzdělávání, a které jsou definovány nařízením vlády SR o způsobu dalšího vzdělávání zdravotnických pracovníků (č. 322/2006 Z.z. ve znění pozdějších přepisů).

Citovaný zákon též upravuje, že celoživotní vzdělávání zdravotnických pracovníků by mělo být průběžně evidováno a ve stanoveném intervalu hodnoceno příslušnou zdravotnickou stavovskou organizací. V případě zjištění nedostatků může stavovská organizace požádat zaměstnavatele zdravotnického pracovníka o jejich odstranění nebo upozornit Úřad pro dohled nad zdravotní péčí, aby navrhl možnost přezkoušení nebo uložil sankci v podobě dočasného pozastavení pracovní činnosti až zrušení licence (při zjištění opakovaných nedostatků) (SÚSTAVNÉ VZDELÁVANIE ZDRAVOTNÍCKYCH PRACOVNÍKOV, 2011).

3.1.3 Komora sester a porodních asistentek na Slovensku

Registraci na Slovensku zajišťuje Slovenská komora sester a porodních asistentek,⁷ jež na základě zápisu v registru vydává licenci k výkonu samostatného zdravotnického povolání. Licence se vydává na dobu neurčitou a je zpoplatněna 4€. Povinnost uhradit tento poplatek za průběžnou aktualizaci vzniká poprvé následující kalendářní rok od zápisu do registrace. Soustavné vzdělávání zajišťuje zaměstnavatel a příslušná komora, vyhodnocuje se v pětiletých cyklech (HOFŠTETROVÁ-KNOTKOVÁ, 2008).

⁷ V roce 2002 vznikla na Slovensku ze zákona profesní komora sester a porodních asistentek. Dalšími samosprávnými organizacemi (kromě lékařských povolání) jsou komora zubních techniků a komora středních zdravotnických pracovníků (laboranti aj.) (SESTRY A PORODNÍ ASISTENTKY V SR, 2002).

Po rozhodnutí zákonodárců došlo na Slovensku k nové profilaci profesních organizací s povinným členstvím včetně rozdělení majetku původní společné komory pro střední zdravotnické pracovníky - část z něho získala dnes už samostatná komora sester a porodních asistentek. Nový zákon, který se týká těchto dvou povolání, svěřuje jejich příslušníkům mnoho úkolů. Sestry a porodní asistentky nyní musí předložit doklady, že splňují formulované požadavky, k nimž mimo jiné patří povinné trvalé vzdělávání, odborná a zdravotní způsobilost a doklad o bezúhonnosti (SESTRY A PORODNÍ ASISTENTKY V SR, 2002).

Komora zmíněných dvou povolání vede registr členů, jehož údaje poskytuje ministerstvu zdravotnictví a za poplatek také občanům. Tato profesní organizace má zvláštní registrační výbor pro sestry a obdobný výbor pro porodní asistentky. Příslušný zákon podrobně specifikuje postupy při vedení různých administrativních agend včetně termínů pro řešení sporů a disciplinárních opatření. Sestry i porodní asistentky mohou pracovat samostatně, anebo za asistence lékaře. Jejich komora deleguje své zástupce do vědecké rady a zkušebních komisí Slovenské postgraduální akademie medicíny a dalších vzdělávacích institucí. Ty se mimo jiné podílejí na zařazování zájemců o zmíněné profese do specializačních oborů. Komora rovněž spolupracuje s ministerstvem zdravotnictví i dalšími subjekty při tvorbě standardů péče (SESTRY A PORODNÍ ASISTENTKY V SR, 2002).

Příloha zákona o povolání sestry, porodní asistentky a jejich komoře obsahuje závazné etické kodexy, do nichž byla mimo jiné promítnuta Úmluva o lidských právech a biomedicíně. Například porodní asistentka má podle pravidel etiky povolání udržovat v tajnosti informace o klientce a její rodině, respektovat právo žen na sebeurčení a měla by spolupracovat s nevládními organizacemi při definování potřeb žen - klientek. Etický kodex dále vyžaduje, aby asistentka respektovala „kulturní rozmanitost“ názorů či zvyků žen a jejich rodin. Lze však odmítnout podíl na výkonech, k nimž má asistentka „hluboký morální odpor“ (SESTRY A PORODNÍ ASISTENTKY V SR, 2002).

3.2 Vzdělávání porodních asistentek ve Spojeném království

Studium ošetrovatelství a porodní asistence ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska (dále jen Spojené království nebo UK) se dělí na studium

předběžné registrace (před nabytím kvalifikace) a studium následné registrace (s již nabytou kvalifikací). Předběžná registrace je vlastně studium, které vede k nabytí kvalifikace sestry nebo porodní asistentky a studium následné registrace je vlastně celoživotní vzdělávání.

Všechny porodní asistentky pracující v UK musí být registrovány u NMC (Nursing and Midwifery Council), a před požádáním o registraci musí úspěšně absolvovat schválený program vzdělávání pro porodní asistentky. Zároveň musí splňovat požadavky NMC – dobré zdraví a dobrý charakter (BECOMING A MIDWIFE IN THE UK, 2010).

Po úspěšném ukončení předregistračního vzdělávání se účastníkům uděluje kvalifikace dvěma způsoby:

- akademickými oceněními – diplom *DipHE (Diploma of Higher Education)* nebo titul *BMid (Bachelor of Midwifery)*, *BSc (Bachelor of Science)* a
- profesním oceněním, které jim umožní požádat o registraci v příslušné části ošetrovatelství a porodní asistence Rady (NMC), a tím se zařadit do profesního rejstříku.

Co se týče následné registrace (post-kvalifikační) existuje mnoho klinických kurzů v mnoha oblastech ošetrovatelství a porodní asistence (např. intenzivní ošetrovatelská péče, onkologie, gynekologie, neonatologie atd.). Tyto kurzy zvyšují kvalifikaci porodních asistentek.

Porodní asistentky mohou dále studovat postgraduální kurzy. A to buďto 9měsíční kurzy – ukončené diplomem a 12měsíční kurzy ukončené magisterským titulem *MMid (Master of Midwifery)* zaměřené na jednotlivé odborné předměty, anebo na výzkumné programy 2leté a 3leté ukončené magisterským nebo doktorským titulem *MPhils (Master of Philosophy)* a *PhD (Doctor of Philosophy)*, v širokém rozsahu ošetrovatelství a porodní asistence (např. ošetrovatelský management, vzdělávání, pokročilé porodnictví, atd.) (NURSING AND MIDWIFERY, 2005).

3.2.1 Vysokoškolské vzdělávání porodních asistentek ve Spojeném království

Jak už bylo výše řečeno v UK se ošetrovatelství a porodní asistence vyučuje na vysoké škole univerzitního typu. Většina studentek ošetrovatelství je starší, než je běžné v České republice, dívky obvykle začínají studovat okolo 30. roku věku. Na školu nejsou vypisovány žádné přijímací zkoušky. Uchazečky jsou zvány na pohovory a podle jejich výsledků jsou přijímány ke studiu. Předchozí zkušenosti z praxe, ať už přímo v určeném povolání nebo například v péči o staré lidi prostřednictvím dobrovolné práce na klinikách nebo v osobním životě, jsou výraznou výhodou.

Existuje více možností pro kvalifikaci porodní asistentky. Studium je 3-4leté a může být ukončeno diplomem (3leté studium - vlastní kvalifikace) anebo bakalářským stupněm vzdělání (4leté, ukončeno bakalářskou zkouškou). Po tomto bakalářském stupni mohou sestry studovat magisterský stupeň vzdělání a dále pak doktorandské studium (KOLÁČNÁ, 2006).

Pokud student již má ukončené předchozí vzdělání zdravotních sester, může nastoupit na 18měsíční post-registrační kurz a získat kvalifikaci – porodní asistentka. Tato možnost je otevřena pouze pro zdravotní sestry pro dospělé, pro jiné obory ne. Z oborů jako např. dětská sestra, psychiatrická sestra atd. se lze kvalifikovat jen pomocí tříletého studia (KOLÁČNÁ, 2006).

Vzdělávání sester a porodních asistentek je v partnerství mezi vysokými školami a Národní zdravotní služby (NHS) a jinými organizacemi, které poskytují možnosti praxe a učení. Tyto instituce musí mít schválené studijní programy z NMC a patří k nezávislým a neziskovým sektorům. Studijní programy obsahují 4600 hodin po dobu nejméně 3 let. Studium musí být dokončeno maximálně do 5 let, s výjimkou studentů kteří již pracují na částečný úvazek - zde je limit 7 let. Studium je rovnoměrně rozděleno rovným dílem na teoretickou část na univerzitě a praktickou část v klinické praxi. Klinická praxe je zaměřena nejen na praxi na klinikách jako v ČR, ale hlavně na komunitní péči (PRE-REGISTRATION NURSING EDUCATION IN THE UK, 2010).

3.2.2 Další vzdělávání porodních asistentek ve Spojeném království

Druhou oblast vzdělávání tvoří vzdělávání pro nastupující porodní asistentky ze školy do praxe. Pro ně je připraven program nazvaný *Bridging the Gap* -

Překlenování mezer. Pomáhá nastupujícím porodním asistentkám překlenout *mezeru* - tj. volný prostor mezi školou a nemocniční praxí a trvá jeden rok (KOLÁČNÁ, 2006).

Další program je zaměřený na porodní asistentky z praxe. Jmenuje se *Return to Practice* a je zaměřený na porodní asistentky, které přerušily vykonávání povolání a nyní chtějí nastoupit zpět do praxe. Přestávka v praxi je podle MNC definována jako přerušování praxe na dobu delší nežli 100 pracovních dní nebo 750 hodin. Cílem kurzu je dodat porodním asistentkám vědomosti a dovednosti, které by jim mohly scházet. Součástí je poučení o současných vyučovacích a vzdělávacích možnostech, dále uvedení do vzdělávání dospělých, do schopností reflexe a schopností akademického psaní (KOLÁČNÁ, 2006).

3.2.3 Kurzy na zvýšení kvalifikace

Kurzy jsou určené zejména pro porodní asistentky, mají se jich ale zúčastňovat také lékaři, popřípadě celý zdravotnický tým. Jednotlivé kurzy jsou různě dlouhé, od tří hodin do celého dne. Bez absolvování těchto kurzů porodní asistentky nesmí vykonávat uvedené procedury.

Témata kurzů např.: péče o pacienta s centrálním žilním katétrem; podávání léků do žíly; dokumentace a vedení záznamů, odebírání krevních vzorků a kanylace periferních žil atd. (KOLÁČNÁ, 2006).

Všechny sestry a porodní asistentky se musí po celou dobu své praxe dále vzdělávat, aby udržely krok nejen s vědeckým vývojem v nových léčebných postupech, ale také pokroku v genetice a farmakologii. Jedna z dalších možností zvyšování kvalifikace je možnost získat znalosti a oprávnění k předepisování některých léků v programu předběžné registrace (WHAT NURSES DO, 2010).

3.2.4 Registrace

Všeobecné sestry a porodní asistentky, které mají zájem vykonávat svou profesi ve Spojeném Království, musejí před samotnými pohovory u potenciálních zaměstnavatelů požádat o vystavení registrace. Zaměstnavatel považuje za rozhodující

právě doklad o udělení licence neboli registrace, který je nutné si přinést na pohovor. Tento doklad je pro něj dokladem o kvalifikaci žadatele (KOLÁČNÁ, 2006).

Registračním úřadem pro Spojené království je NMC sídlící v Londýně. NMC je nezávislý regulátor ošetrovatelství a porodní asistence pro Anglii, Wales, Skotsko, Severní Irsko a ostrovy a je zodpovědný za regulaci těchto povolání. NMC byla založena s cílem chránit zdraví a blaho veřejnosti, což je podle zákona dosaženo mnoha způsoby, včetně následujících:

- registrací všech sester a porodních asistentek a zajištěním, aby byly řádně kvalifikované a oprávněné pracovat v UK;
- vydáním standardů vzdělávání, odborné přípravy a chování sester a porodních asistentek, aby poskytovaly vysoce kvalitní péči po celou dobu své kariéry;
- zaručuje, že odborné znalosti a dovednosti sester a porodních asistentek jsou aktuální;
- zaručuje dodržování standardů profesního kódu a vyšetřuje obvinění proti sestřím a porodním asistentkám, které ho nedodržují (BECOMING A MIDWIFE IN THE UK, 2010).

Získání registrace pro nové žadatele po nabytí kvalifikace sestry nebo porodní asistentky je zpoplatněno £ 76, další kvalifikace £ 26. Tato registrace se musí každé 3 roky obnovovat a každý rok se platí členský poplatek. Sestry v praxi nesbírají kredity, kreditní systém existuje pouze na univerzitě. Sestra musí prokázat informovanost o nejnovějších poznatcích z teorie i praxe, pokud toto nemůže prokázat, má možnost se zapsat do přípravného kurzu na univerzitě (MIDWIFERY REGISTRATION, 2011).

3.2.5 Porodní asistentka 2020

Ošetrovatelské vzdělávací programy musejí být dostatečně flexibilní, aby odrážely rozdílné potřeby a očekávání. Musí být dostatečně pružné, aby rychle reagovaly na vývoj a změny ve zdravotnictví, stejně aby splňovaly různé potřeby jednotlivých skupin a organizací. Špičková kvalita vzdělávání a odborné přípravy jsou nezbytnou přípravou porodní asistentky pro budoucnost.

NMC se proto v roce 2008 rozhodla, že minimální akademická úroveň pre-registrace bude v budoucnu pro sestry a porodní asistentky bakalářský titul a toho by chtěla dosáhnout do září 2013. NMC věří, že vysokoškolsky vzdělané porodní asistentky budou moci poskytnout lepší péči, budou samostatnější, budou myslet analyticky, za použití vyšší úrovně odborného úsudku a rozhodování ve stále složitějších podmínkách péče, budou využívat nejmodernější technologii, řídit se standardy, vést a delegovat další zdravotníky atd. (PRE-REGISTRATION NURSING EDUCATION IN THE UK, 2010).

Porodnictví 2020 je projekt, který vznikl v UK. Tento projekt byl nastaven tak, aby se díval dopředu, jak asi bude vypadat porodní asistentka v roce 2020, jaké změny jsou zapotřebí a jak by měly asi vypadat.

První část programu skončila v roce 2010 a z výsledků byla vytvořena podrobná zpráva s doporučením pro realizaci dalších změn v průběhu dalších deseti let. Projekt se dále zaměří na těchto 5 bodů:

- jádro a rozvoj role porodní asistentky;
- vzdělání a kariérní postup;
- měření kvality veřejného zdraví;
- role porodní asistentky;
- pracovníky a pracovní zátěž.

Projektem byly pověřeny vedoucí porodní asistentky zdravotních odborů Anglie, Severního Irska, Skotska a Walesu, a jeho vedení se ujal programový ředitel Noreen Kent.

Carmel Lloyd, vedoucí porodnictví v NMC, je členem správní rady Programu UK, spolu s celou řadou zúčastněných stran zastupujících porodní asistentky – pedagogové, uživatelé služeb, výzkumníci, odborníci o péči o matku a dítě, stratégové a veřejnost (MIDWIFERY 2020, 2010).

EMPIRICKÁ ČÁST

4 EMPIRICKÝ PRŮZKUM

4.1 Průzkumný problém

Vliv vstupu České republiky do Evropské unie na vzdělávání porodních asistentek v České republice.

Průzkumné cíle

Cíl 1. Zjistit stupeň vzdělání porodních asistentek a jak se dále vzdělávají.

Cíl 2. Zjistit jakou roli hraje věk v dalším vzdělávání porodních asistentek.

Cíl 3. Zjistit jak povinná registrace ovlivňuje vzdělávání porodních asistentek.

Cíl 4. Zjistit, jestli jsou porodní asistentky dostatečně motivovány.

Průzkumné hypotézy

Hypotéza 1. Předpokládáme, že na gynekologicko-porodnické klinice převládají porodní asistentky s minimálně vyšším odborným vzděláním.

Hypotéza 2. Předpokládáme, že porodní asistentky nad 45 let preferují k dalšímu vzdělávání kurzy, přednášky a konference před specializačním či vysokoškolským studiem.

Hypotéza 3. Předpokládáme, že 75 % porodních asistentek nevidí souvislost mezi dalším vzděláváním a dosažení prestiže na pracovišti.

Hypotéza 4. Předpokládáme, že povinná registrace je mezi porodními asistentkami vnímána spíše negativně než pozitivně.

Hypotéza 5. Předpokládáme, že postoj zaměstnavatele vůči dalšímu vzdělávání porodních asistentek je ze 75 % demotivující.

4.2 Metodika průzkumu

Průzkumné šetření bylo provedeno na gynekologicko-porodnické klinice Všeobecné fakultní nemocnice (dále jen Apolinář). Tato klinika patří k největším v České republice.

Jedná se o kvantitativní průzkum. Jako průzkumnou metodu k získání informací jsme zvolili nestandardizovaný dotazník.

Dotazník obsahoval 17 položek. Všechny položky byly uzavřené. Pouze u jedné položky (č. 3) mohly respondentky zvolit více odpovědí, u zbylých bylo možno zvolit pouze jednu odpověď.

Každá položka byla zpracována do tabulky a grafu s přiřazením příslušného komentáře.

K hypotéze 1 a 2 se vztahovaly položky 4, 5, 6, 7. Hypotézu 3 jsme ověřovali položkami 8, 9, 10, 11. K hypotéze 4 se vztahovaly položky 12, 13, 14 a k hypotéze 5 15, 16 a 17. Položky 1, 2, 3 byly zaměřené na sběr demografických údajů.

4.3 Organizace a zpracování průzkumu

V pilotní studii, kde bylo rozdáno 15 dotazníků a byla provedena u spolupracovnic na porodním sále č. 2 u Apolináře, byly zadány jiné možnosti odpovědi u položky 14 než je stanovené v definitivní verzi. Jak se ukázalo zvolené odpovědi byly špatně pochopitelné a nejasné, a proto byly upřesněny. Dále byla změněna položka 3, která byla v pilotní studii rozdělena do dvou samostatných položek, což se ukázalo jako zbytečné. Jiné změny v dotazníku provedeny nebyly.

4.4 Časový harmonogram sběru dat

Průzkumné šetření bylo realizováno v období od 18. 1. 2012 do 25. 1. 2012. Žádost k průzkumnému šetření byla povolena vrchní sestrou Hanou Rittsteinovou a náměstkyní pro nelékařské zdravotnické povolání a kvalitu Mgr. Ditou Svobodovou. Vrchní sestra byla seznámena s důvodem tohoto šetření, dalším postupem

a zpracováním dat. Ke zpracování výsledků jsem použila program Microsoft Office Excel 2003.

4.5 Průzkumný soubor

Mezi respondentky patřily porodní asistentky pracující na většině oddělení u Apolináře.

Jednalo se konkrétně o tato oddělení: 2 porodní sály, 3 šestinedělí, oddělení rizikového těhotenství, 3 pooperační oddělení - JIP, oddělení těhotenské a gynekologické ambulance, oddělení ultrazvukové diagnostiky a 3 gynekologická oddělení (pooperační oddělení, oddělení konzervativní a onkologické oddělení).

Dotazníky jsem rozdávala osobně. Při rozdávání jsem se nesetkala s neochotou vyplnit dotazník. Všechny oslovené respondentky byly ochotné spolupracovat a projevily zájem o můj průzkum.

Celkem bylo rozdáno 150 dotazníků, navraceno jich bylo také 150, to znamená že návratnost byla 100%. Bohužel 29 dotazníků muselo být z důvodu absence dat vyloučeno. Takže pouze 121 dotazníku bylo použito k analýze. Průzkumný vzorek tedy tvořilo 121 porodních asistentek pracujících u Apolináře.

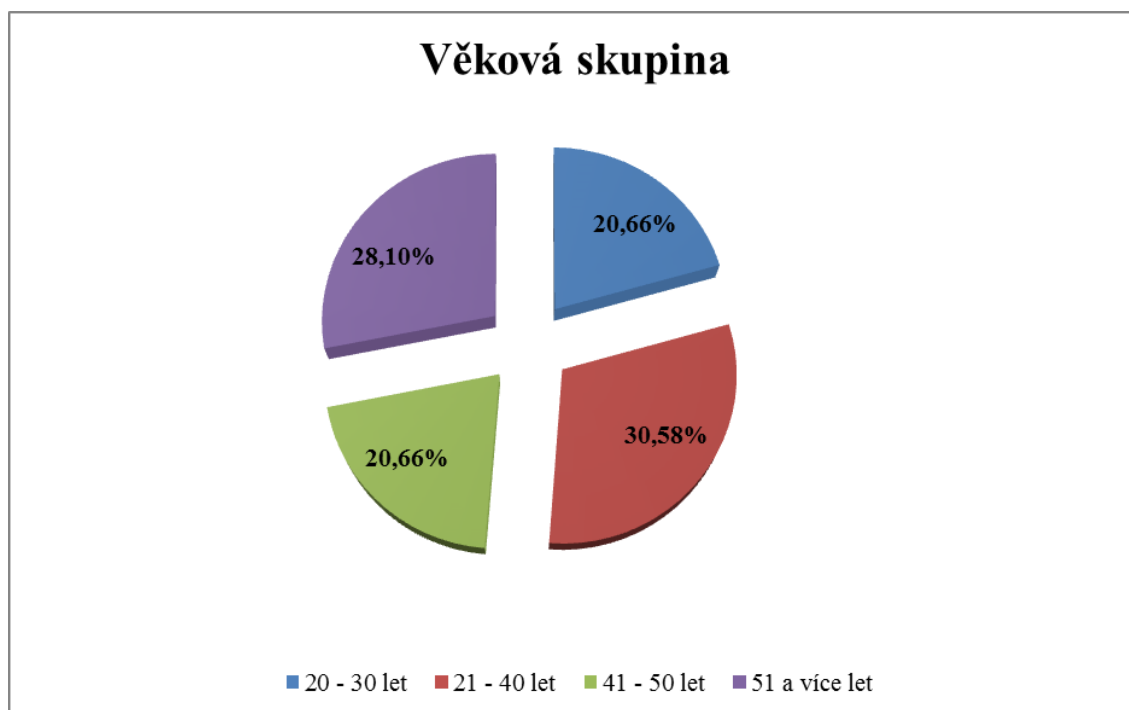
4.6 Analýza výsledků průzkumu

Položka 1 Do jaké věkové skupiny patříte?

Tabulka 1 Věková skupina respondentek

Odpovědi	n	r (%)
20 – 30 let	25	20,66%
31 – 40 let	37	30,58%
41 – 50 let	25	20,66%
51 a více let	34	28,10%
Celkem	121	100,00%

Graf 1 Věková skupina respondentek



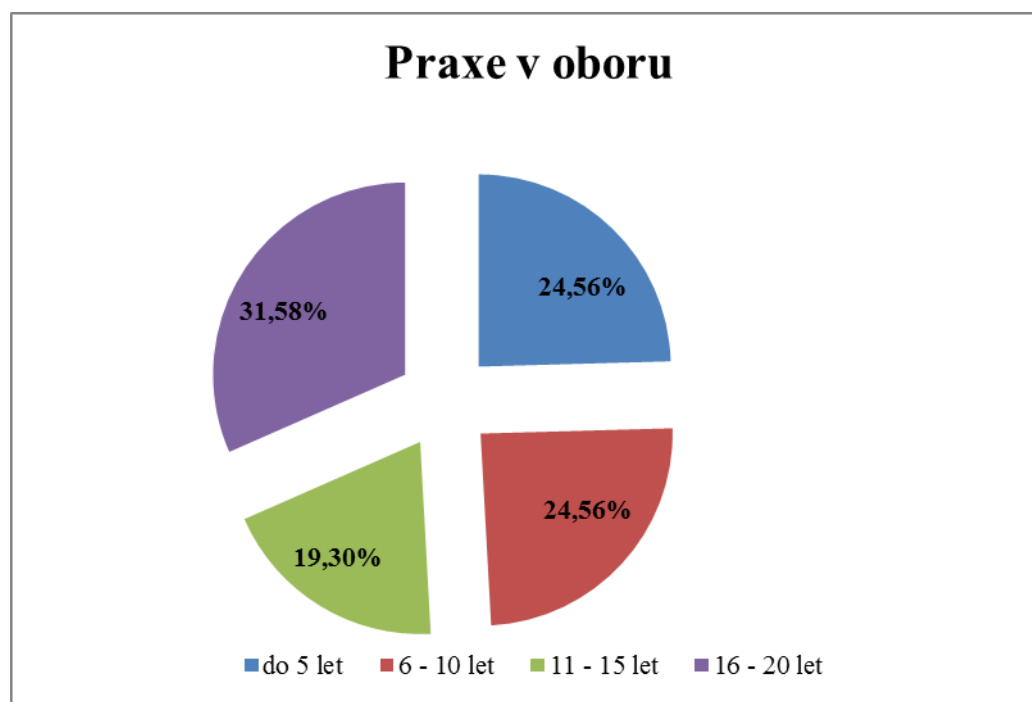
První položka byla zaměřena na zjištění věkové skupiny respondentek. Mezi lety 20-30 let bylo celkem 25 (20,66 %) porodních asistentek a věk 31-40 mělo celkem 37 porodních asistentek (30,58 %). Ve věku 41–50 let bylo 25 (20,66 %) porodních asistentek a 51 a více let mělo 34 (28,10 %) porodních asistentek.

Položka 2 Kolik let pracujete ve zdravotnictví (praxe v oboru)?

Tabulka 2 Praxe v oboru respondentek

Odpovědi	n	r (%)
do 5 let	14	11,57%
6 - 10 let	14	11,57%
11 - 15 let	11	9,09%
16 - 20 let	18	14,88%
21 a více let	64	52,89%
Celkem	121	100,00%

Graf 2 Praxe v oboru respondentek



V druhé položce nás zajímala délka odborné praxe respondentek. Praxi do pěti let mělo 14 (11,57 %) dotázaných porodních asistentek. 6-10 let praxe bylo u 14 (11,57 %) porodních asistentek, 11-15 let praxe mělo 11 (9,09 %) porodních asistentek, 16-20 let 18 porodních asistentek (14,88 %) a nejvíce dotázaných porodních asistentek mělo praxi delší než 21 let 64 (52,89 %).

Položka 3 Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

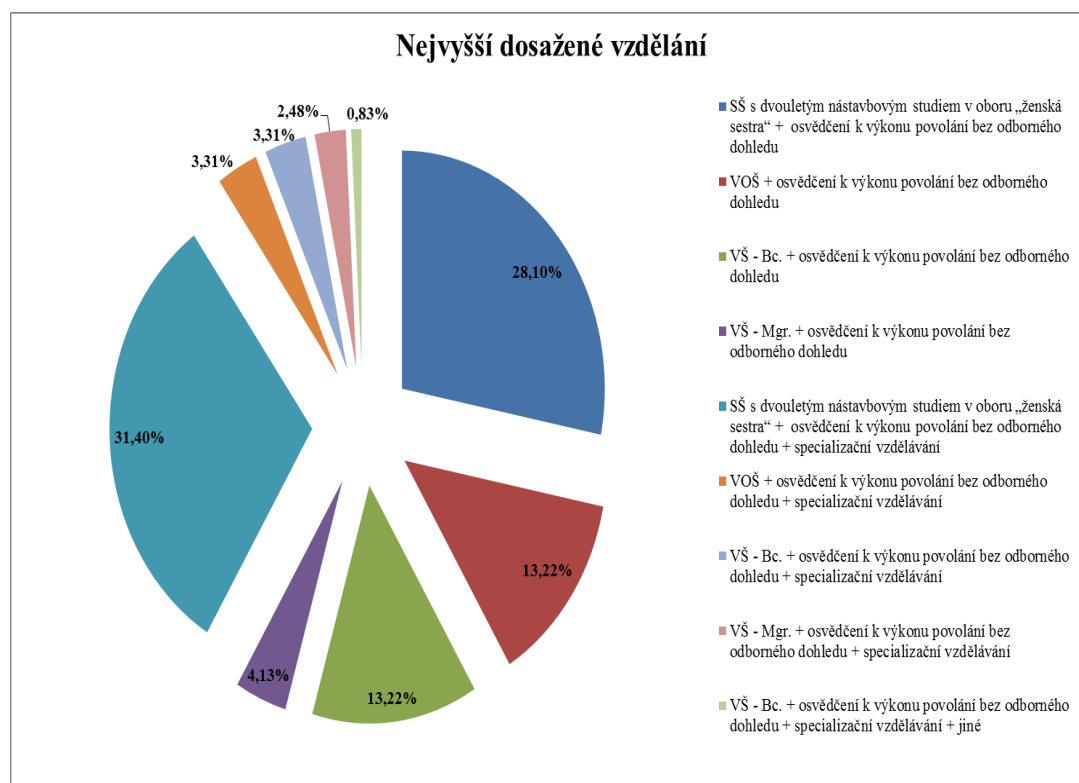
Tabulka 3 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentek

Odpovědi	n	r (%)
SŠ s dvouletým nástavbovým studiem v oboru „ženská sestra“ + osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu	34	28,10%
VOŠ + osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu	16	13,22%
VŠ - Bc. + osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu	16	13,22%
VŠ - Mgr. + osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu	5	4,13%
SŠ s dvouletým nástavbovým studiem v oboru „ženská sestra“ + osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu + specializační vzdělávání	38	31,40%
VOŠ + osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu + specializační vzdělávání	4	3,31%
VŠ - Bc. + osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu + specializační vzdělávání	4	3,31%
VŠ - Mgr. + osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu + specializační vzdělávání	3	2,48%
VŠ - Bc. + osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu + specializační vzdělávání + jiné	1	0,83%
Celkem	121	100,00%

Položka 3 byla zaměřena na nejvyšší dosažené vzdělání respondentek a na to, jestli všechny mají osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu, a tím pádem se aktivně účastní celoživotního vzdělávání, které je s tím spojené, a dále jestli absolvovaly specializační studium v Brně (PSS – pomaturitní specializační studium). Jak z tabulky i grafu vyplývá osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu měly všechny respondentky. Největší zastoupení zaujímaly respondentky se středoškolským vzděláním a něj navazujícím dvouletým nástavbovým studiem 34 (28,10 %) a 38 (31,40 %), které k tomu absolvovalo PSS. Vyšší odborné vzdělání mělo 16 (13,22 %) respondentek a VOŠ s PSS 4 (3,31 %) respondentky. První stupeň vysokoškolského bakalářského vzdělání mělo 16 (13,22 %) respondentek, Bc. s PSS měly 4 (3,31 %) respondentky a magisterského mělo vzdělání 5 (4,13 %)

respondentek a Mgr. s PSS 3 (2,48 %) respondentky. 1 (0,83 %) respondentka absolvovala bakalářské studium, PSS a roční pedagogické minimum.

Graf 3 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentek

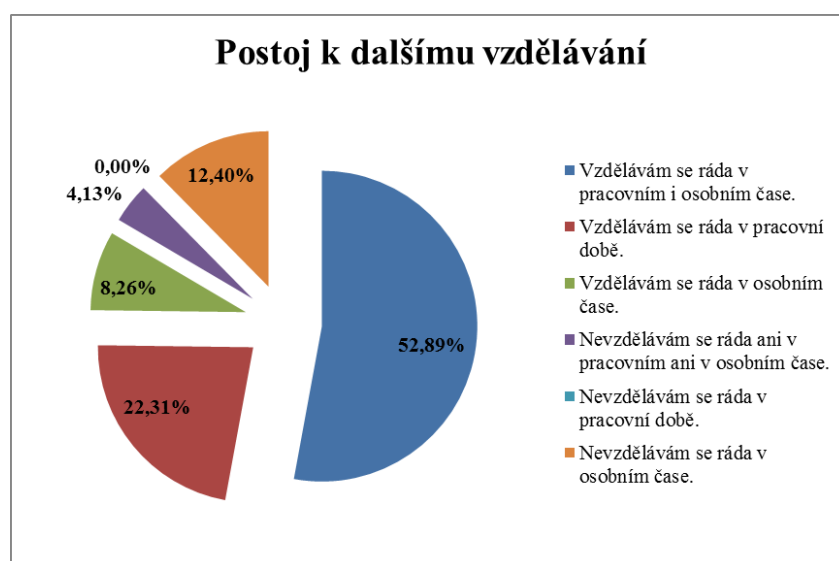


Položka 4 Jaký postoj máte k dalšímu vzdělávání?

Tabulka 4 Postoj respondentek k dalšímu vzdělávání

Odpovědi	n	r (%)
Vzdělávám se ráda v pracovním i osobním čase.	64	52,89%
Vzdělávám se ráda v pracovní době.	27	22,31%
Vzdělávám se ráda v osobním čase.	10	8,26%
Nevzdělávám se ráda ani v pracovním ani v osobním čase.	5	4,13%
Nevzdělávám se ráda v pracovní době.	0	0,00%
Nevzdělávám se ráda v osobním čase.	15	12,40%
Celkem	121	100,00%

Graf 4 Postoj respondentek k dalšímu vzdělávání



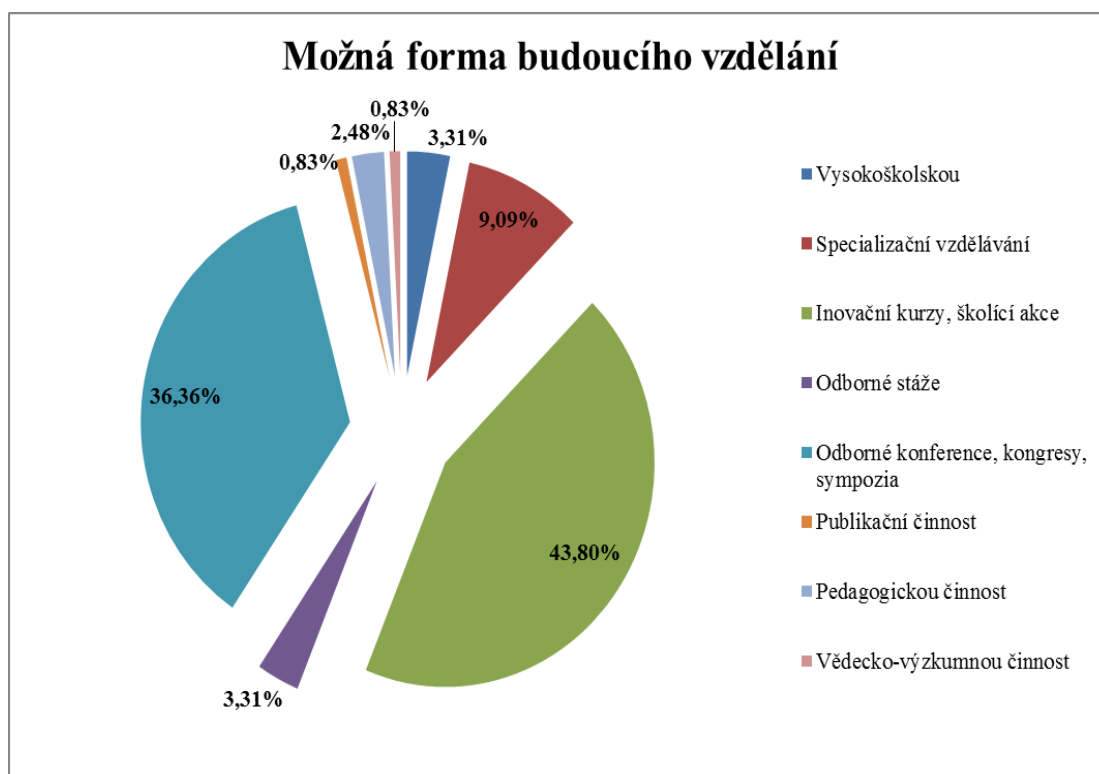
Preferovaný postoj k dalšímu vzdělávání zobrazuje tabulka a graf 4. Jak vyplývá z výsledků 64 (52,89 %) respondentek se vzdělává ráda v pracovním i osobním čase, 27 (22,31 %) respondentek se vzdělává ráda v pracovní době a 10 (8,26 %) respondentek se vzdělává ráda v osobním čase. 5 (4,13 %) respondentek se nevzdělává ráda ani v pracovním ani v osobním čase, žádná respondentka se nevzdělává ráda v pracovní době a 15 (12,40 %) respondentek se nevzdělává ráda v osobním čase.

Položka 5 Jakou formu vzdělávání budete v následujícím období pravděpodobně preferovat?

Tabulka 5 Možná forma budoucího vzdělávání respondentek

Odpovědi	n	r (%)
Vysokoškolskou	4	3,31%
Specializační vzdělávání	11	9,09%
Inovační kurzy, školicí akce	53	43,80%
Odborné stáže	4	3,31%
Odborné konference, kongresy, sympozia	44	36,36%
Publikační činnost	1	0,83%
Pedagogickou činnost	3	2,48%
Vědecko-výzkumnou činnost	1	0,83%
Celkem	121	100,00%

Graf 5 Možná forma budoucího vzdělávání respondentek



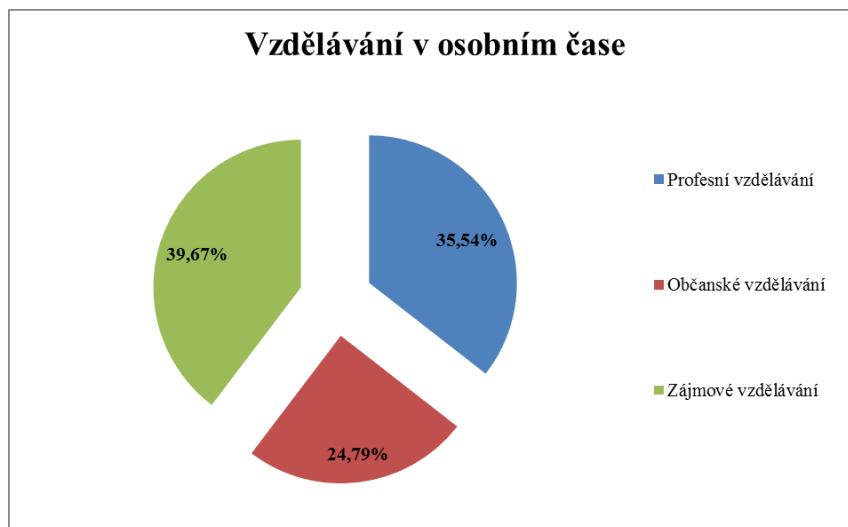
Preferovanou formu budoucího vzdělávání zobrazuje položka 5. Jak vyplývá z výsledků, respondentky v první řadě preferují inovační kurzy a školicí akce 53 (43,80 %), po té 44 (36,36 %) odborné konference, kongresy a sympozia, 11 (9,09 %) specializační vzdělávání, 4 (3,31 %) odborné stáže a vysokoškolské studium, 3 (2,48 %) pedagogickou činnost a 1 (0,83 %) publikační činnost a vědecko-výzkumnou činnost.

Položka 6 Ve svém osobním čase preferujete?

Tabulka 6 Vzdělávání v osobním čase respondentek

Odpovědi	n	r (%)
Profesní vzdělávání	43	35,54%
Občanské vzdělávání	30	24,79%
Zájmové vzdělávání	48	39,67%
Celkem	121	100,00%

Graf 6 Vzdělávání v osobním čase respondentek



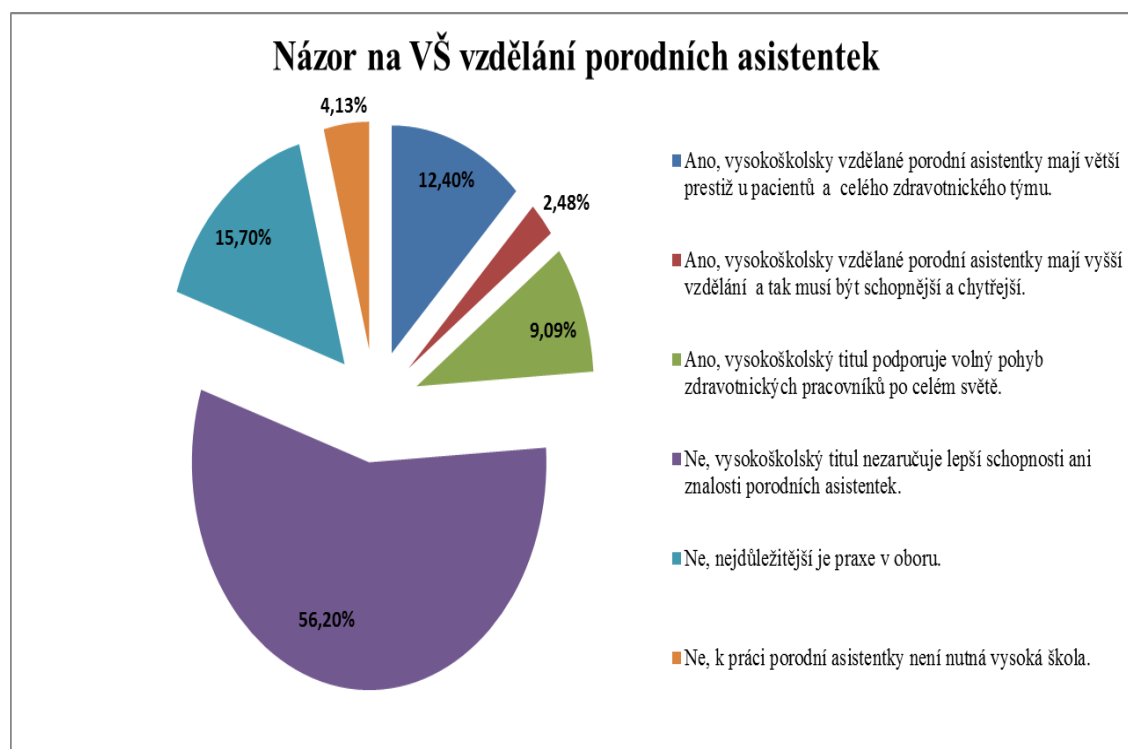
V položce 6 jsme se respondentek ptali jaké vzdělávání preferují ve svém osobním čase. Nejvíce z nich 48 (39,67 %) preferuje zájmové vzdělávání, 43 (35,54 %) profesní a 30 (24,79 %) občanské vzdělávání.

Položka 7 Myslíte si, že je důležité, aby porodní asistentky měly vysokoškolské vzdělání? Proč?

Tabulka 7 Názor respondentek na vysokoškolské vzdělání porodních asistentek

Odpovědi	n	r (%)
Ano, vysokoškolsky vzdělané porodní asistentky mají větší prestiž u pacientů a celého zdravotnického týmu.	15	12,40%
Ano, vysokoškolsky vzdělané porodní asistentky mají vyšší vzdělání a tak musí být schopnější a chytřejší.	3	2,48%
Ano, vysokoškolský titul podporuje volný pohyb zdravotnických pracovníků po celém světě.	11	9,09%
Ne, vysokoškolský titul nezaručuje lepší schopnosti ani znalosti porodních asistentek.	68	56,20%
Ne, nejdůležitější je praxe v oboru.	19	15,70%
Ne, k práci porodní asistentky není nutná vysoká škola.	5	4,13%
Celkem	121	100,00 %

Graf 7 Nábor respondentek na vysokoškolské vzdělání porodních asistentek



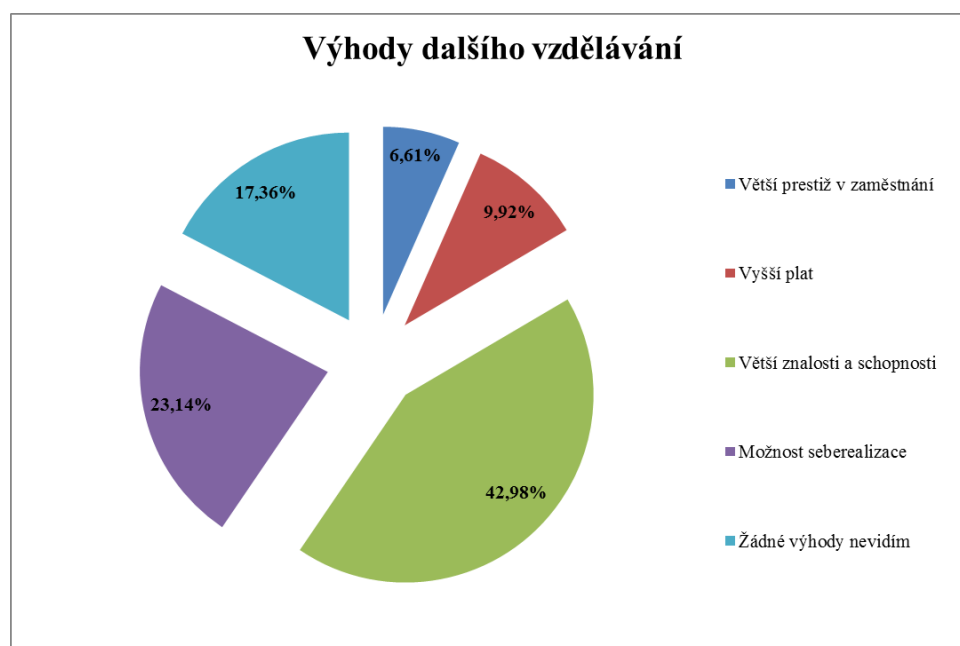
Položka 7 zobrazuje názor respondentek na to, jestli by podle nich měly být porodní asistentky vysokoškolsky vzdělané a proč. Nejvíce respondentek 68 (56,20 %) je toho názoru, že porodní asistentky nemusí mít vysokoškolský titul, protože nezaručuje lepší schopnosti ani znalosti. 19 (15,70 %) respondentek si myslí, že nejdůležitější je praxe v oboru a 15 (12,40 %) respondentek si myslí, že vysokoškolsky vzdělané porodní asistentky mají větší prestiž u pacientů a celého zdravotnického týmu. 11 (9,09 %) respondentek zastává názor, že vysokoškolský titul podporuje volný pohyb zdravotnických pracovníků po celém světě a 5 (4,13 %) si myslí, že k práci porodní asistentky vysoká škola nutná není, naopak 3 (2,48 %) respondentky si myslí, že vysokoškolské porodní asistentky mají vyšší vzdělání a tak musí být chytřejší a schopnější.

Položka 8 Jaké si myslíte, že jsou největší výhody dalšího vzdělávání?

Tabulka 8 Největší výhody dalšího vzdělávání podle respondentek

Odpovědi	n	r (%)
Větší prestiž v zaměstnání	8	6,61%
Vyšší plat	12	9,92%
Větší znalosti a schopnosti	52	42,98%
Možnost seberealizace	28	23,14%
Žádné výhody nevidím	21	17,36%
Celkem	121	100,00%

Graf 8 Největší výhody dalšího vzdělávání podle respondentek



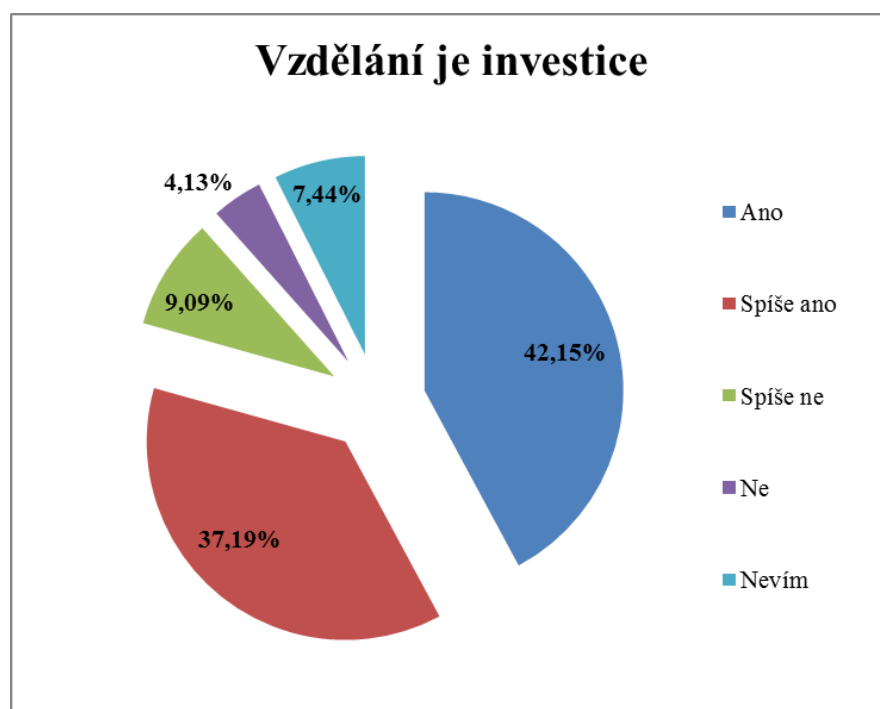
V položce 8 jsme se respondentek ptali jaké jsou podle nich největší výhody dalšího vzdělávání. Podle 52 (42,98 %) respondentek jsou to větší znalosti a schopnosti, podle 28 (23,14 %) je to možnost seberealizace, 21 (17,36 %) žádné výhody nevidí, pro 12 (9,92 %) je to vyšší plat a pro 8 (6,61 %) je to větší prestiž v zaměstnání.

Položka 9 Myslíte si, že vzdělání je investice, která se vyplatí?

Tabulka 9 Vzdělání je investice

Odpovědi	n	r (%)
Ano	51	42,15%
Spíše ano	45	37,19%
Spíše ne	11	9,09%
Ne	5	4,13%
Nevím	9	7,44%
Celkem	121	100,00%

Graf 9 Vzdělání je investice



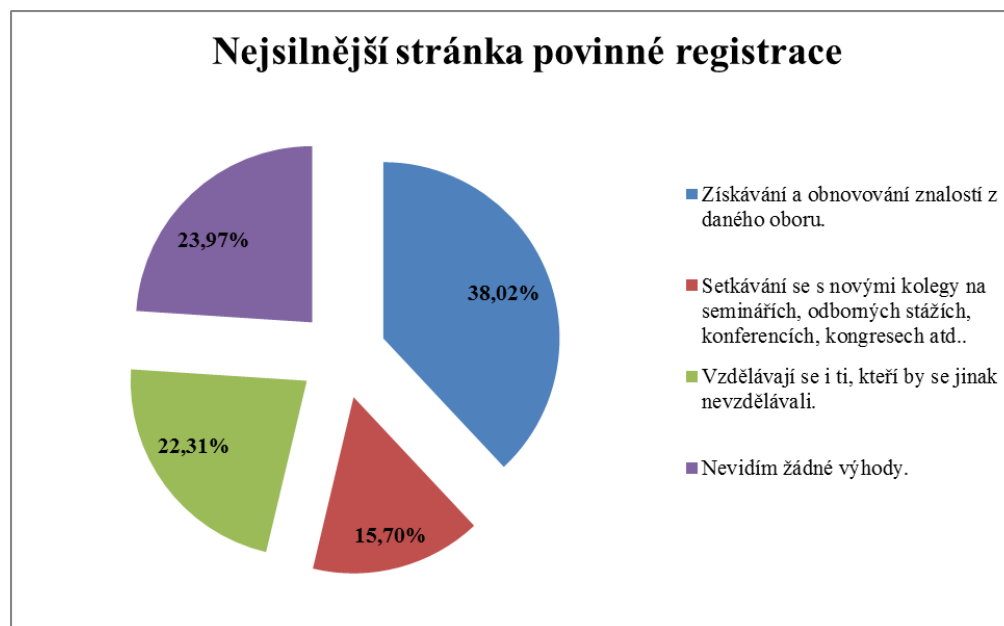
Na otázku, jestli je vzdělání investice, která se vyplatí, odpovědělo 51 (42,15 %) respondentek ano, 45 (37,19 %) spíše ano, 11 (9,09 %) spíše ne, 5 (4,13 %) ne a 9 (7,44 %) nevědělo.

Položka 10 V čem vidíte nejsilnější stránku povinné registrace a s ní spojenou povinnost celoživotního vzdělávání?

Tabulka 10 Nejsilnější stránka povinné registrace

Odpovědi	n	r (%)
Získávání a obnovování znalostí z daného oboru.	46	38,02%
Setkávání se s novými kolegy na seminářích, odborných stážích, konferencích, kongresech atd..	19	15,70%
Vzdělávají se i ti, kteří by se jinak nevzdělávali.	27	22,31%
Nevidím žádné výhody.	29	23,97%
Celkem	121	100,00%

Graf 10 Nejsilnější stránka povinné registrace



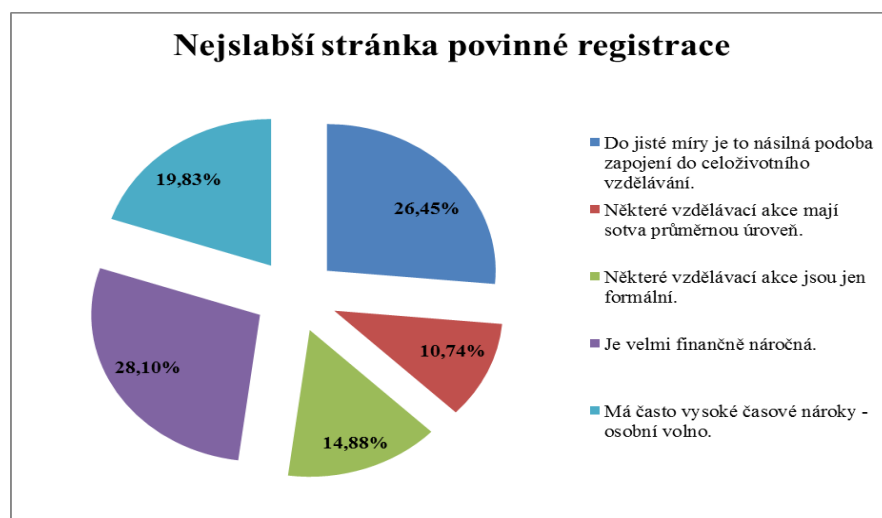
Zde jsme se ptali na nejsilnější stránku povinné registrace a s ní spojenou povinnost celoživotního vzdělávání. Pro 46 (38,02 %) respondentek je to získávání a obnovování znalostí z daného oboru, pro 19 (15,70 %) je to setkávání s novými kolegy na seminářích, odborných stážích, konferencích a kongresech, pro 27 (22,31 %) je to to, že se vzdělávají i ti, kteří by se jinak nevzdělávali a 29 (23,97 %) žádné výhody nevidí.

Položka 11 Co vidíte jako nejslabší stránku povinné registrace a s ní spojenou povinnost celoživotního vzdělávání?

Tabulka 11 Nejslabší stránka povinné registrace

Odpovědi	n	r (%)
Do jisté míry je to násilná podoba zapojení do celoživotního vzdělávání.	32	26,45%
Některé vzdělávací akce mají sotva průměrnou úroveň.	13	10,74%
Některé vzdělávací akce jsou jen formální.	18	14,88%
Je velmi finančně náročná.	34	28,10%
Má často vysoké časové nároky – osobní volno.	24	19,83%
Celkem	121	100,00%

Graf 11 Nejslabší stránka povinné registrace



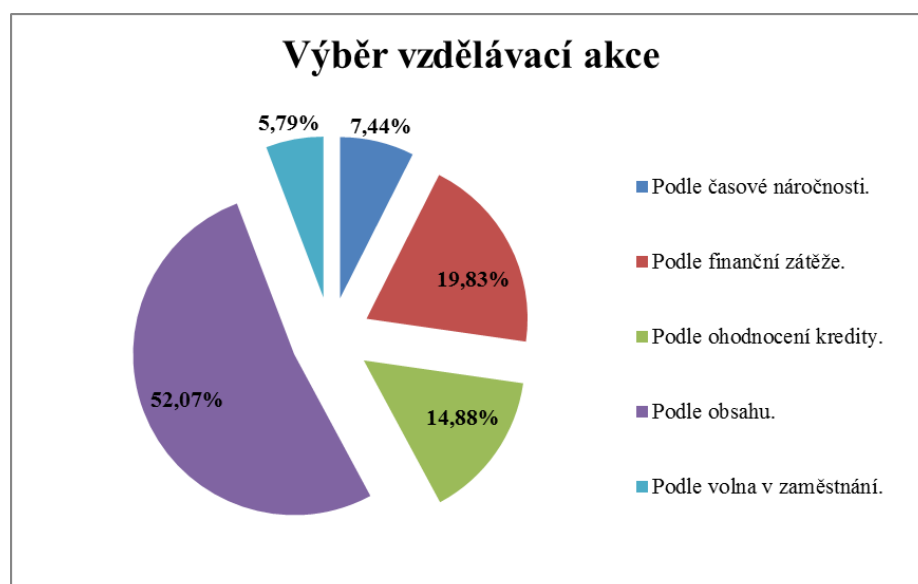
Položka 11 nám ukazuje nejslabší stránku povinné registrace podle respondentek. Podle 34 (28,10 %) respondentek je to její finanční náročnost, podle 32 (26,45 %) respondentek je to do jisté míry násilná podoba zapojení do celoživotního vzdělávání. 18 (14,88 %) respondentek si myslí, že některé vzdělávací akce jsou jen formální, 13 (10,74 %) si myslí, že některé vzdělávací akce mají sotva průměrnou úroveň a 24 (19,83 %) respondentek není spokojena s vysokými nároky na osobní volno.

Položka 12 Podle čeho si vybíráte vzdělávací akci?

Tabulka 12 Výběr vzdělávací akce

Odpovědi	n	r (%)
Podle časové náročnosti.	9	7,44%
Podle finanční zátěže.	24	19,83%
Podle ohodnocení kredity.	18	14,88%
Podle obsahu.	63	52,07%
Podle volna v zaměstnání.	7	5,79%
Celkem.	121	100,00%

Graf 12 Výběr vzdělávací akce



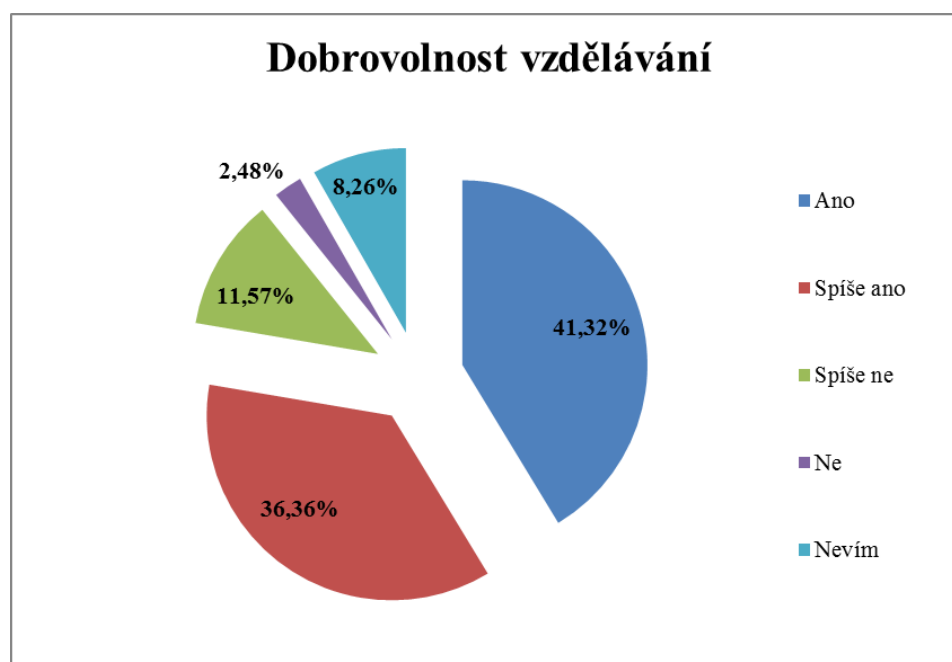
Podle čeho si respondentky vybírají vzdělávací akce ukazuje položka 12. 9 (7,44 %) podle časové náročnosti, 24 (19,83 %) podle finanční zátěže, 18 (14,88 %) podle ohodnocení kredity, 63 (52,07 %) podle obsahu a 7 (5,79 %) podle volna v zaměstnání.

Položka 13 Kdyby bylo další vzdělávání dobrovolné, vzdělávala byste se?

Tabulka 13 Dobrovolnost vzdělávání

Odpovědi	n	r (%)
Ano	50	41,32%
Spíše ano	44	36,36%
Spíše ne	14	11,57%
Ne	3	2,48%
Nevím	10	8,26%
Celkem	121	100,00%

Graf 13 Dobrovolnost vzdělávání



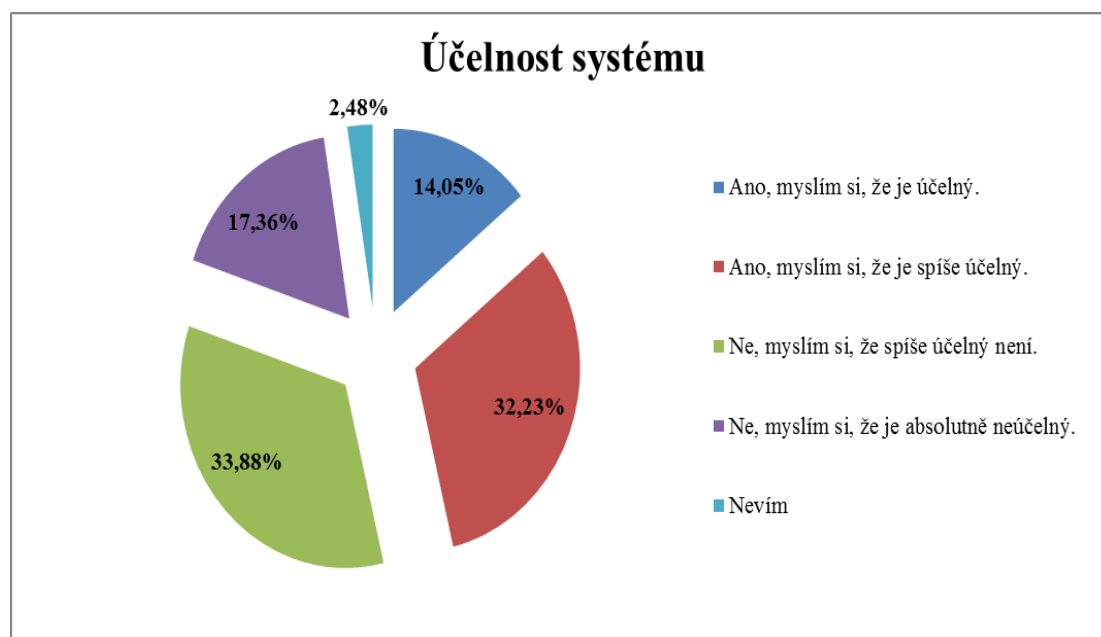
V položce 13 nás zajímalo, jestli kdyby bylo vzdělávání dobrovolné by se respondenty vzdělávaly. 50 (41,32 %) odpovědělo ano, 44 (36,36 %) odpovědělo spíše ano, 14 (11,57 %) spíše ne, 3 (2,48 %) ne a 10 (8,26 %) nevědělo.

Položka 14 Myslíte, že tento systém je účelný (zvyšuje znalosti, rozšiřuje obzory), nebo že je to jen honba za kredity?

Tabulka 14 Účelnost systému

Odpovědi	n	r (%)
Ano, myslím si, že je účelný.	17	14,05%
Ano, myslím si, že je spíše účelný.	39	32,23%
Ne, myslím si, že spíše účelný není.	41	33,88%
Ne, myslím si, že je absolutně neúčelný.	21	17,36%
Nevím	3	2,48%
Celkem	121	100,00%

Graf 14 Účelnost systému



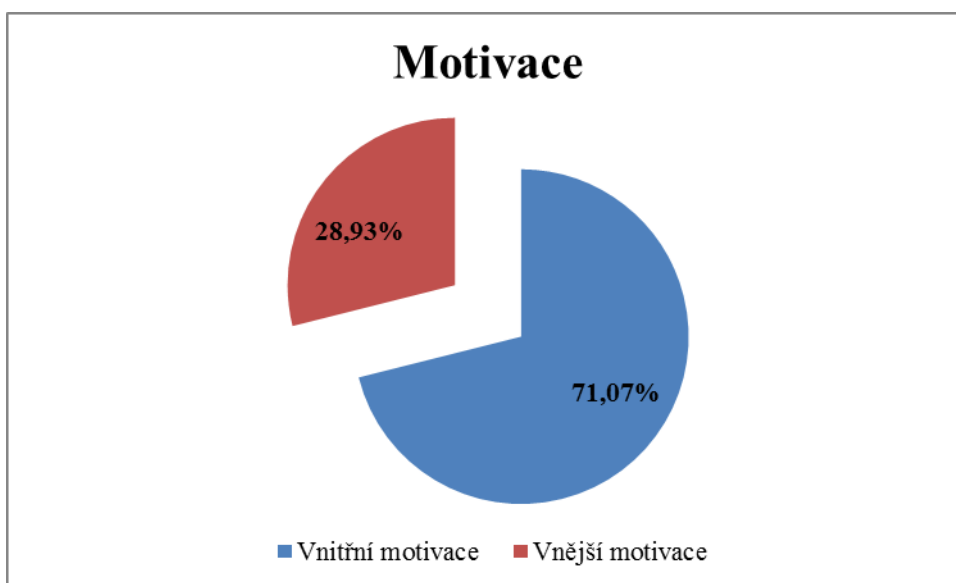
V položce 14 jsme se respondentek ptali, jestli je podle nich tento systém účelný (zvyšuje znalosti a rozšiřuje obzory), nebo že je to jen honba za kredity. 17 (14,05 %) z nich odpovědělo ano, že si myslí že je účelný, 39 (32,23 %) odpovědělo, že je spíše účelný, nejvíce z nich 41 (33,88 %) si myslí, že je spíše neúčelný, 21 (17,36 %) si myslí, že je absolutně neúčelný a 3 (2,48 %) nevěděly.

Položka 15 Je pro vás důležitější vnitřní nebo vnější motivace?

Tabulka 15 Vnitřní nebo vnější motivace

Odpovědi	n	r (%)
Vnitřní motivace	86	71,07%
Vnější motivace	35	28,93%
Celkem	121	100,00%

Graf 15 Vnitřní nebo vnější motivace



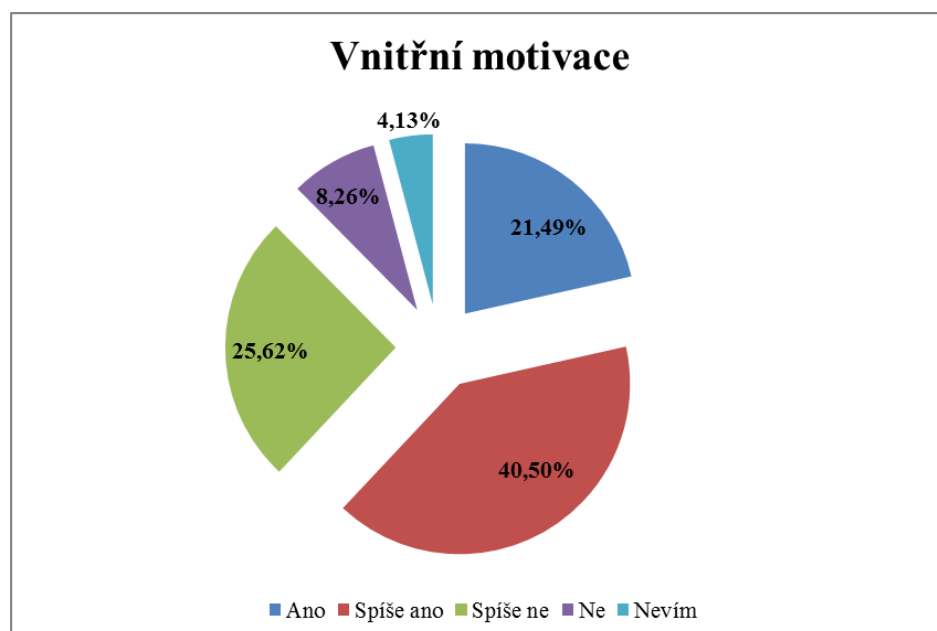
V této položce jsme se respondentek ptali, jestli je pro ně důležitější vnitřní nebo vnější motivace. Pro většinu z nich 86 (71,07 %) respondentek je důležitější vnitřní motivace, pro 35 (28,93 %) je naopak důležitější motivace vnější.

Položka 16 Cítíte se být vnitřně dostatečně motivována, máte chuť a touhu k celoživotnímu vzdělávání?

Tabulka 16 Vnitřní motivace

Odpovědi	n	r (%)
Ano	26	21,49%
Spíše ano	49	40,50%
Spíše ne	31	25,62%
Ne	10	8,26%
Nevím	5	4,13%
Celkem	121	100,00%

Graf 16 Vnitřní motivace



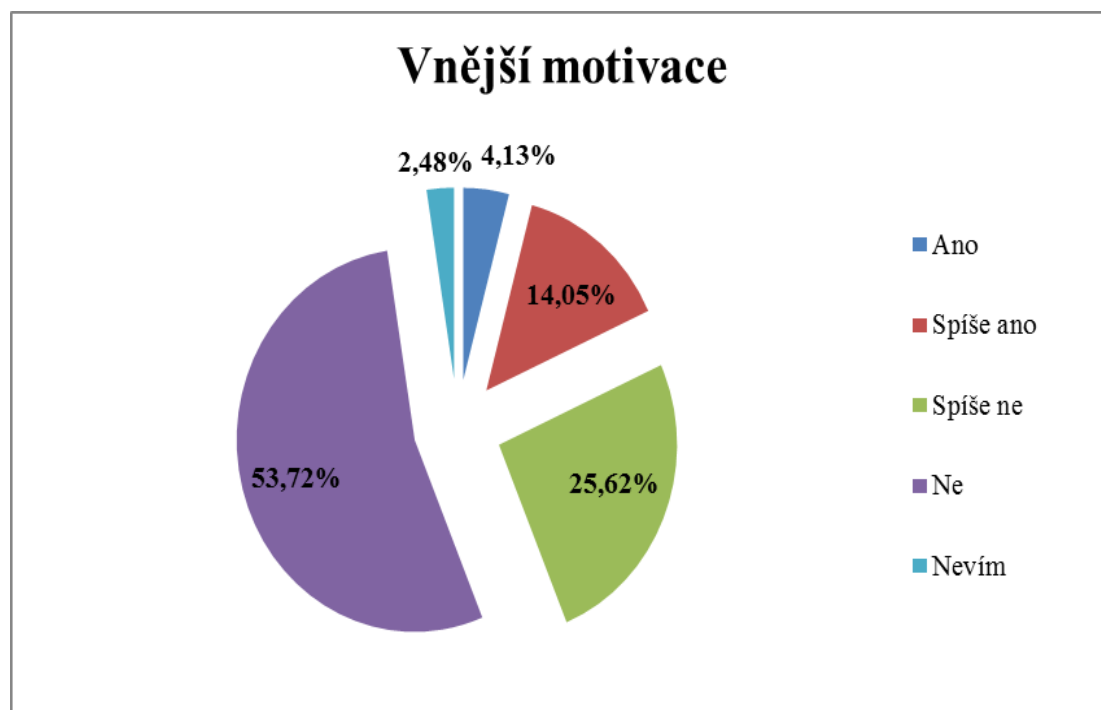
Na otázku, jestli se respondenty cítí vnitřně dostatečně motivovány k celoživotnímu vzdělávání, odpovědělo 26 (21,49 %) ano, 49 (40,50 %) spíše ano, 31 (25,62 %) spíše ne, 10 (8,26 %) ne a 5 (4,13 %) nevědělo.

Položka 17 Cítíte se být od zaměstnavatele a celého systému dostatečně motivována k celoživotnímu vzdělávání (finančním ohodnocením, získanou prestiží či různými zaměstnaneckými benefity)?

Tabulka 17 Vnější motivace

Odpovědi	n	r (%)
Ano	5	4,13%
Spíše ano	17	14,05%
Spíše ne	31	25,62%
Ne	65	53,72%
Nevím	3	2,48%
Celkem	121	100,00%

Graf 17 Vnější motivace



Položka 17 byla zaměřena na to, jestli se respondentky cítí být dostatečně motivovány od zaměstnavatele a celého systému k celoživotnímu vzdělávání. Na tuto otázku odpovědělo 5 (4,13 %) respondentek ano, 17 (14,05 %) spíše ano, 31 (25,62 %) spíše ne, 65 (53,72 %) ne a 3 (2,48 %) nevěděly.

4.7 Interpretace výsledků průzkumu

Průzkum nám objasnil vliv vstupu České republiky do Evropské unie na vzdělávání porodních asistentek v České republice.

Cíle a hypotézy byly vyhodnoceny takto:

Cíl 1. Zjistit stupeň vzdělání porodních asistentek a jak se dále vzdělávají.

Hypotéza 1. Předpokládáme, že na gynekologicko-porodnické klinice převládají porodní asistentky s minimálně vyšším odborným vzděláním.

Hypotéza 2. Předpokládáme, že porodní asistentky nad 45 let preferují k dalšímu vzdělávání kurzy, přednášky a konference před specializačním či vysokoškolským studiem.

K těmto hypotézám se vztahovaly položky 4, 5, 6, 7. V položce 4 jsme se respondentek ptali jaký mají postoj k dalšímu vzdělávání. 52,89 % z nich odpovědělo, že se rády vzdělávají v pracovním i osobním čase; 22,31 % se vzdělávají rády jen v pracovní době a 8,26 % jen v osobním čase. 4,13 % z nich se nevzdělávají rády ani v pracovním ani osobním čase; 0 % se nevzdělává ráda v pracovní době a 12,40 % v osobním čase. V položce 5, kde jsme se ptali jakou formu vzdělávání budou respondentky v následujícím období pravděpodobně preferovat, odpovědělo 3,31 % vysokoškolskou; 9,09 % specializační vzdělávání; 43,80 % inovační kurzy, školicí akce; 3,31 % odborné stáže; 36,36 % odborné konference, kongresy, sympozia; 0,83 % publikační činnost; 2,48 % pedagogickou činnost a 0,83 % vědecko-výzkumnou činnost. V položce 6 si měly respondentky vybrat jaké vzdělávání preferují ve svém volném čase. 33,54 % z nich zvolilo profesní vzdělávání; 24,79 % občanské vzdělávání a 39,67 % zájmové vzdělávání. V položce 7 se respondentky měly vyjádřit k tomu, jestli je podle nich důležité, aby porodní asistentky měly vysokoškolské vzdělání a proč. 12,40 % odpovědělo ano, vysokoškolsky vzdělané porodní asistentky mají větší prestiž u pacientů a celého zdravotnického týmu; 2,48 % odpovědělo ano, vysokoškolsky vzdělané porodní asistentky mají vyšší vzdělání a tak musí být schopnější a chytřejší; 9,09 % si myslí ano, vysokoškolský titul podporuje volný pohyb zdravotnických pracovníků po celém světě. 56,20 % odpovědělo ne, vysokoškolský titul nezaručuje lepší schopnosti ani znalosti porodních asistentek; 15,70 % odpovědělo ne,

nejdůležitější je praxe v oboru a 4,13 % odpovědělo ne, k práci porodní asistentky není nutná vysoká škola.

Závěr: Hypotéza 1 se nepotvrdila.

Hypotéza 2 se potvrdila.

Cíl 2. Zjistit jakou roli hraje věk v dalším vzdělávání porodních asistentek.

Hypotéza 3. Předpokládáme, že 75 % porodních asistentek nevidí souvislost mezi dalším vzděláváním a dosažení prestiže na pracovišti.

Tuto hypotézu jsme ověřovali položkami 8, 9, 10, 11. V položce 8 se měly respondenty vyjádřit k tomu, co považují za největší výhody dalšího vzdělávání. Pro 6,61 % z nich je to větší prestiž v zaměstnání; pro 9,92 % z nich je to vyšší plat; pro 42,98 % jsou to větší znalosti a schopnosti; pro 23,14 % možnost seberealizace a 17,36 % žádné výhody nevidí. V položce 9 nás zajímalo, jestli je pro respondenty vzdělání investicí, která se vyplatí. Pro 42,15 % ano; pro 37,19 % spíše ano; pro 9,09 % spíše ne, pro 4,13 % ne a 7,44 % neví. V položce 10 jsme se ptali na nejsilnější stránku povinné registrace a s ní spojenou povinnost celoživotního vzdělávání. Pro 38,02 % je to získávání a obnovování znalostí z daného oboru; pro 15,70 % to je setkávání se s novými kolegy na seminářích, odborných stážích, konferencích, kongresech; 22,31 % si myslí, že se vzdělávají i ti, kteří by se jinak nevzdělávali a 23,97 % nevidí žádné výhody. Naopak v položce 11 jsme ptali na nejslabší stránku povinné registrace a s ní spojenou povinnost celoživotního vzdělávání. 26,45 % si myslí, že je to do jisté míry násilná podoba zapojení do celoživotního vzdělávání; 10,74 % odpověděli, že některé vzdělávací akce mají sotva průměrnou úroveň; pro 14,88 % jsou některé vzdělávací akce jen formální; pro 28,10 % je velmi finančně náročná a 19,83 % si myslí, že má často vysoké časové nároky na osobní volno.

Závěr: Hypotéza 3 se potvrdila.

Cíl 3. Zjistit jak povinná registrace ovlivňuje vzdělávání porodních asistentek.

Hypotéza 4. Předpokládáme, že povinná registrace je mezi porodními asistentkami vnímána spíše negativně než pozitivně.

K této hypotéze se vztahovaly položky 12, 13, 14. V položce 12 nás zajímalo podle čeho si respondentky vybírají vzdělávací akci. Podle časové náročnosti si vybírá 7,44 % respondentek; podle finanční zátěže 19,83 % respondentek. 14,88 % vybírá podle ohodnocení kredity; 52,07 % podle obsahu a 5,79 % podle volna v zaměstnání. Položkou 13 jsme zjišťovali, jestli by se respondentky vzdělávaly, kdyby bylo další vzdělávání dobrovolné. 41,32 % by se vzdělávala; 36,36 % by se spíše vzdělávala; 11,57 % by se spíše nevzdělávala; 2,48 % by se nevzdělávala; 8,26 % neví. V položce 14 jsme se ptali na to, jestli si respondentky myslí, že je tento systém účelný, nebo že je to jen honba za kredity. 14,05 % si myslí ano, je účelný; 32,23% si myslí ano, je spíše účelný; 33,88 % si myslí, že je spíše neúčelný; 17,36 % se myslí, že absolutně neúčelný a 2,48 % neví.

Závěr: Hypotéza 4 se potvrdila.

Cíl 4. Zjistit, jestli jsou porodní asistentky dostatečně motivovány.

Hypotéza 5. Předpokládáme, že postoj zaměstnavatele vůči dalšímu vzdělávání porodních asistentek je ze 75 % demotivující.

K této hypotéze se vztahovaly položky 15, 16 a 17. V položce 15 jsme se respondentek ptali, jestli je pro ně důležitější vnitřní nebo vnější motivace. Pro 71,07 % je důležitější vnitřní motivace a pro 28,93 % je důležitější vnější motivace. Položka 16 nám odpovídala na to, jestli se respondentky cítí být vnitřně dostatečně motivovány k celoživotnímu vzdělávání. 21,49 % odpovědělo ano; 40,50 % odpovědělo spíše ano; 25,62 % spíše ne; 8,26 % ne a 4,13 % neví. V položce 17 jsme se ptali, jestli se respondentky cítí být od zaměstnavatele a celého systému dostatečně motivovány k celoživotnímu vzdělávání. 4,13 % odpovědělo ano; 14,05 % odpovědělo spíše ano; 25,62 % spíše ne; 53,72 % ne a 2,48 % neví.

Závěr: Hypotéza 5 se potvrdila.

4.8 Diskuze

Výsledky našeho průzkumu jsme porovnali s teoretickou částí a dospěli jsme k tomuto závěru.

Výsledky našeho průzkumu pro nás byly někdy překvapující, někdy očekávané. Jak už jsme zmiňovali v teoretické části tak podobný průzkum provedl PhDr. Jaroslav Mužík v roce 2006, kdy udělal analýzu silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb (SWOT) z hlediska andragogických aspektů vzdělávání sester u studentek magisterského a bakalářského studia 1. lékařské fakulty UK v Praze (viz 2. kapitola teoretické části). My jsme nedělali průzkum u vysokoškolských studentek, u nichž se předpokládá, že se vzdělávat chtějí, ale u porodních asistentek v praxi, které již nějaké vzdělání mají a podle nastaveného systému by se nadále vzdělávat měly.

Z průzkumu vyšlo, že zkoumaný vzorek porodních asistentek byl víceméně vyrovnaný ve všech věkových skupinách, ale nadpoloviční většina porodních asistentek byla v praxi více než 21 let a dvě třetiny porodních asistentek měly nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské. Přes 70 % porodních asistentek se podle průzkumu vzdělává víceméně ráda což byla příjemná zpráva. Dále téměř 80 % porodních asistentek k dalšímu vzdělávání preferuje inovační kurzy, školicí akce, odborné konference, kongresy a sympózia na vzdory vysokoškolskému, specializačnímu a publikačnímu vzdělávání a odborným stážím či pedagogické nebo vědecko-výzkumné činnosti, tedy vzdělávání, které je nejméně finančně a hlavně časově náročné.

56 % porodních asistentek zastává názor, že vysokoškolský titul není pro porodní asistentky zase tak důležitý jak se propaguje, že vysokoškolský titul nezaručuje lepší schopnosti ani znalosti. Na této odpovědi je vidět, že mnoho porodních asistentek si myslí, že vzdělávání na vysokých školách je pro porodní asistentky spíše krokem vzad než vpřed. Je otázkou, jestli tento názor mezi porodními asistentkami převládá spíše ze žárlivosti, protože vysokoškolský titul je prozatím výjimkou než samozřejmostí, anebo jestli tento názor nepodporují svým nevhodným chováním právě vysokoškolské porodní asistentky ať už mladé či starší.

Dále je zajímavé, že téměř 80 % porodních asistentek odpovědělo, že vzdělání je pro ně investice, která se vyplatí. 38 % porodních asistentek vidí nejsilnější stránku povinné registrace v získávání a obnovování znalostí z daného oboru, což je velmi pozitivní, protože to je jeden z hlavních úkolů celoživotního vzdělávání. 22 %

porodních asistentek vidí největší výhodu v tom, že se vzdělávají i ti, kteří by se jinak nevzdělávali, a bohužel 24 % porodních asistentek žádné výhody nevidí. Nejslabší stránkou povinné registrace je pro nadpoloviční většinu porodních asistentek velká finanční zátěž a do jisté míry násilná podoba zapojení do celoživotního vzdělávání.

Velmi příjemné bylo zjištění, že 52 % porodních asistentek si vybírá vzdělávací akci podle obsahu a ne podle časové nebo finanční náročnosti. Velkým pozitivem celého průzkumu bylo zjištění, že přes 77 % porodních asistentek by se vzdělávala, i kdyby bylo vzdělávání pouze dobrovolné. Na účelnost systému byly velmi rozdílné odpovědi. Polovina dotázaných porodních asistentek odpověděla, že účelný je a polovina že není. Velmi zajímavé byly odpovědi na motivační otázky. Pro 71 % porodních asistentek je důležitější vnitřní motivace než vnější, 62 % porodních asistentek se cítí být vnitřně dostatečně motivována a 80 % porodních asistentek má pocit, že vnější motivace od zaměstnavatele a celého systému je naprosto nedostatečná.

4.9 Doporučení pro praxi

V teoretické části jsme několikrát upozorňovali na to, že ve vzdělávání dospělých hraje největší roli motivace. Z výsledků průzkumu jasně vyplývá, že porodní asistentky se cítí být vnitřně dostatečně motivovány a vzdělávat se chtějí, ale že vidí velký problém v motivaci vnější, ať už ve své rodině tak hlavně od zaměstnavatele a celého systému.

Pro porodní asistentky je velice těžké prosadit si vzdělávání ve své rodině, když je tak velmi finančně a časově náročné. Většina zaměstnavatelů je ani v nejmenším nepodporuje ani jim nepomáhá. Porodní asistentka, která chce dále studovat a zvyšovat si svou kvalifikaci, je potencionální hrozbou pro svého nadřízeného. Velkým důvodem pro tyto rekce je také to, že velmi často nadřízení porodních asistentek (staniční a vrchní setry) vysokoškolské vzdělání stále nemají. Zaměstnavatel často neposkytuje žádné studijní volno ani volno za účelem docházky do školy a po absolvování nejsou porodní asistentky ani patřičně platově ohodnocené, s okomentováním že pro práci kterou dělají, vyšší vzdělání nepotřebují a nikdo je po nich nechtěl. Veškeré finanční náklady si musejí porodní asistentky samozřejmě také hradit samy.

Vzhledem k tomuto závěru si myslíme, že je velmi důležité zlepšit přístup zaměstnavatelů. Je důležité, aby si zaměstnavatelé začali uvědomovat, že je i pro ně velmi přínosné investovat nejen do lepšího vybavení klinik, ale také do lidských zdrojů.

Dále vidíme velký problém v dostupnosti a výběru oborů pro porodní asistentky na vysokých školách a to v magisterských a doktorských oborech, které přímo pro porodní asistentky v ČR téměř neexistují. Nadále je důležité specifikovat kompetence porodních asistentek a odstupňovat jejich práci podle nabytého vzdělání.

Nadále si myslíme, že by schopným a zkušeným porodním asistentkám bez vysokoškolského vzdělání měla být od zaměstnavatele nabídnuta možnost dodělání si vzdělání a poskytnuty k tomuto účelu příslušné podmínky. Aby také ony rozšířily své znalosti a měly vzdělání k tomu, aby do budoucna mohly své zkušenosti předávat dál, ať už v pedagogické nebo managementské funkci.

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo zjistit vliv vstupu ČR do EU na vzdělávání porodních asistentek. Vstupem ČR do EU se pro porodní asistentky změnilo mnoho věcí, mezi ty nejdůležitější patří hlavně vznik registrace a s ní spojená povinnost celoživotního vzdělávání a obnovování kvalifikace a změna v systému vzdělávání z vyšší odborné školy na univerzitní půdu. Jaké vlastně mají porodní asistentky dnes nejčastěji vzdělání, jak vnímají a přijímají tyto změny, jak jsou či nejsou motivovány případně jakou roli tady hraje věk bylo předmětem průzkumu této diplomové práce.

Žijeme v době, která bývá označována jako věk učení, rozvoje lidské mysli a inteligence. Za jednu z nejdůležitějších vlastností je dnes považována schopnost a ochota se dále a hlavně neustále vzdělávat. Pryč je doba, v které byl vzdělaný člověk něčím výjimečným, něčím čím se odlišoval od ostatních. Heslo dnešní doby zní „vzdělavatelny je každý a vzdělávat se může každý“. Vzdělání je čím dál více přístupné všem, bez ohledu na věk, předešlé vzdělání, původ či společenské postavení.

Pro mnohé z nás zní krásně, když se řekne celoživotní vzdělávání pro všechny, ale už ne tak krásně, když se řekne povinné celoživotní vzdělávání pro všechny.

Nastává doba změn a ty se nikdy nepřijímaly s radostí, natož s vděčností. Tento rok 2012 je to přesně 238 let co Marie Terezie vyslovila přání, aby všichni rodiče posílali své děti do školy, s ideou že každé dítě a později i dospělý bude umět číst psát a počítat. Tenkrát stejně jako dnes se tento nápad nesetkal s příliš kladnou odezvou a trvalo mnoho dalších let než lidé tuto změnu přijali.

Věřím, že tentokrát nám to nebude trvat tak dlouho než všichni pochopíme, že této změně se nevyhneme, a že ji všichni potřebujeme.

Závěrem je nutné říct, že zdravotnictví je odvětvím, ve kterém dochází k rychlému rozvoji technologií, zdravotnické techniky, vyšetřovacích a zobrazovacích metod a pracovních postupů, a z tohoto důvodu patří zdravotnická povolání mezi ta nejnáročnější. Vzdělávání nelékařů patří mezi regulovaná povolání, která byla harmonizována v souladu s požadavky Evropské unie a dále legislativně upravena zákonem č. 96/2004 Sb., a když v oblasti zákonné úpravy nastávají velké změny, nutnost se dále vzdělávat bude i nadále, ať už povinně nebo dobrovolně. Nezbývá než se s touto situací smířit a hledat na ní co nejvíce pozitivních stránek. Systém dalšího

vzdělávání není dokonalý, ale z průzkumu jasně vyplývá že je účelný a pro porodní asistentky má nemalý význam. Stejně jako z průzkumu vyplývá, že porodní asistentky se vzdělávat chtějí, ale nevyhovují jim nastavené podmínky.

Co se týče Slovenska a Spojeného království, bohužel nemám možnost posoudit jak tam vnímají porodní asistentky povinnost celoživotně se vzdělávat. Ale jak už jsem se zmiňovala v teoretické části, systém celého vzdělávání porodních asistentek u nás a na Slovensku je velmi podobný, za to značný rozdíl vidím v UK. Když porovnáme vzdělávací systém, kompetence a prestiž celého povolání „porodní asistentka“ se Spojeným královstvím, má se Česká republika opravdu ještě co učit.

SEZNAM POUŽITÉ ČESKÉ LITERATURY A PRAMENŮ

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Z angl. orig. přel. Josef KOUBEK. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Z angl. orig. přel. Josef KOUBEK. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-0469-2.

BAREŠOVÁ, Andrea. *E-Learning ve vzdělávání dospělých*. Praha: VOX, 2003. ISBN 80-86324-27-3.

BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008b. ISBN 978-80-87197-12-7.

BARTÁK, Jan. *Od znalostí k inovacím*. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008a. ISBN 978-80-87197-03-5.

BARTÁK, Jan. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: UJAK, 2007. ISBN 978-80-86723-34-1.

BÁRTLOVÁ, Sylva. Význam celoživotního vzdělávání pro sestry a zdravotnické organizace. *Florence*. 2006a, č. 4, s. 48-49. ISSN 1801-464X.

BÁRTLOVÁ, Sylva. Vzdělávání a profesionalizace sester v ČR. *Florence*. 2006b, č. 1, s. 53-54. ISSN 1801-464X.

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

BITTNEROVÁ, Zuzana. Postoj sester k „registraci v ČR. *ZDN: Sestra* [online]. 2009, roč. 11, č. 10 [cit. 2011-10-5]. ISSN 1210-0404. Dostupné z: <http://www.zdn.cz/clanek/sestra/postoj-sester-k-registraci-v-cr-447336>.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

ČESKO. „MALÁ“ NOVELA ZÁKONA č. 96/2004 Sb. *MZČR: Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. MZČR, ©2010, akt. 2011 [cit. 2011-10-1]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/mala-novela-zakona-96_4912_949_3.html.

ČÍM JE REGULOVÁNO POVOLÁNÍ SESTER A PORODNÍCH ASISTENTEK. *ZDN: Sestra* [online]. 2001, roč. 2, č. 1 [cit. 2011-10-1]. ISSN 1210-0404. Dostupné z:

<http://www.zdn.cz/clanek/sestra/cim-je-regulovano-povolani-sester-a-porodnich-asistentek-131780>.

DONNELLY, James H. et al. *Management*. Z angl.orig. přel. Václav DOLANSKÝ a Josef KOUBEK. Praha: Grada, 1997. ISBN 80-7169-422-3.

FARKAŠOVÁ, Dana et al. *Ošetrovatelství – teorie*. Martin: Osveta, 2006. ISBN 80-8063-227-8.

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

HOFŠTÉTROVÁ-KNOTKOVÁ, Michaela. Jak se registrují slovenské sestry a porodní asistentky?, *Florence*. 2008, č. 1, s.13. ISSN 1801-464X.

HOFŠTÉTROVÁ-KNOTKOVÁ, Michaela. Vzděláváním investujeme sami do sebe. *Florence*. 2007, č. 3, s.110. ISSN 1801-464X.

HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8.

JURÁSKOVÁ, Dana. Celoživotní vzdělávání sester a kreditní systém. *Medicína pro praxi*. 2006, č. 5, s. 251. ISSN 1214-8687.

KDO JE PORODNÍ ASISTENTKA. *UNIPA: Unie porodních asistentek* [online]. UNIPA, ©2010 [cit. 2011-08-20]. Dostupné z: http://www.unipa.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=54&Itemid=61.

KLUGEROVÁ, J., I. PRÁZOVÁ a T. VACÍNOVÁ. *Jak vypracovat bakalářskou, diplomovou, rigorózní a disertační práci*. 3. přeprac. vyd. Praha: UJAK, 2010. ISBN 978-80-7452-004-4.

KOLÁČNÁ, Tereza. *Zážitky z Anglie*. *ZDN: Sestra* [online]. 2006, roč. 8, č. 4 [cit. 2011-09-14]. ISSN 1210-0404. Dostupné z: <http://www.zdn.cz/clanek/sestra/mgr-tereza-kolacna-zazitky-z-anglie-277573>.

KURIPLACHOVÁ, G., D. MAGUROVÁ a S. CIBRÍKOVÁ. Vzájemné uznávání odborné kvalifikace v kategorii sestra v členských státech EU. *ZDN: Sestra* [online]. 2013, roč. 8, č. 10 [cit. 2011-08-20]. ISSN 1210-0404. Dostupné z: <http://www.zdn.cz/clanek/sestra/vzajemne-uznavani-odborne-kvalifikace-v-kategorii-sestra-v-clenskyh-statech-eu-461757>.

KURKOVÁ, Marie. Celoživotní vzdělávání není jen honba za kredity. *ZDN: Zdravotnické noviny* [online]. 2006, roč. 8, č. 48 [cit. 2011-09-11]. ISSN 1214-7664. Dostupné z: <http://www.zdn.cz/clanek/zdravotnicke-noviny/celozivotni-vzdelavani-neni-jen-honba-za-kredity-280035>.

KŮT CITORES, Filip. Podpora vzdělávání zdravotníků z fondů EU. *ZDN: Zdravotnické noviny* [online]. 2011, roč. 13, č. 13 [cit. 2011-09-13]. ISSN 1214-7664. Dostupné z: <http://www.zdn.cz/clanek/zdravotnicke-noviny/podpora-vzdelavani-zdravotniku-z-fondu-eu-460445>.

LEGISLATIVA. *NZO NZO: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů* [online]. NZO NZO Brno, ©2008-2012, akt. 2011 [cit. 2011-10-1]. Dostupné z: <http://www.nconzo.cz/web/registr/11>.

LORENCOVÁ, Jitka. Etická výchova. In: VALIŠOVÁ, Alena a Hana KASÍKOVÁ., eds. *Pedagogika pro učitele*. 2. rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2011, s. 289-310. ISBN 978-80-247-3357-9.

MÁDLOVÁ, Ivana. Výchova samostatné a zodpovědné sestry na terciální úrovni vzdělávání.

ZDN: Sestra [online]. 2006, roč. 8, č. 4 [cit. 2011-08-25]. ISSN 1210-0404. Dostupné z: <http://www.zdn.cz/clanek/sestra/vychova-samostatne-a-zodpovedne-sestry-na-tercialni-urovni-vzdel-277581>.

MÁDLOVÁ, Ivana. Vzdělávání všeobecných sester v České republice po vstupu do Evropské unie. *Multidisciplinární péče* [online]. 2005, roč. 0, č. 1 [cit. 2011-09-11]. ISSN 1801-0199. Dostupné z: <http://www.mpece.com/modules.php?name=News&file=article&sid=9>.

MERHAUTOVÁ, Iva. Bez celoživotního vzdělávání se neobejdeme. *ZDN: Sestra* [online]. 2006, roč. 8, č. 5 [cit. 2011-09-12]. ISSN 1210-0404. Dostupné z: <http://www.zdn.cz/clanek/sestra/bez-celozivotniho-vzdelavani-se-neobejdeme-276649>.

MŠMT (kol. autorů). *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha*. Praha: ÚIV – nakladatelství Tauris, 2001. ISBN 80-211-0372-8.

MUŽÍK, Jaroslav. Andragogické aspekty celoživotního vzdělávání sester. *Florence*. 2006, č. 11, s. 48. ISSN 1801-464X.

NÁVRH PROGRAMU ČESKÉ KONFERENCE PORODNÍCH ASISTENTEK „CO CHTĚJÍ ČESKÉ PORODNÍ ASISTENTKY“. ČKPA: *Česká konference porodních asistentek* [online]. ČKPA, ©2010 [cit. 2011-10-1]. Dostupné z: http://www.ckpa.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=54:navrh-programu-eske-konfederace-porodnich-asistentek-co-htji-eske-porodni-asistentky&catid=3:kpa-home&Itemid=20.

O REGISTRU. NZO NZO: *Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů* [online]. NZO NZO Brno, ©2008-2011, akt. 2011 [cit. 2011-10-1]. Dostupné z: <http://www.nconzo.cz/web/registr/5>.

PALÁN, Zdeněk a Tomáš LANGER. *Základy andragogiky*. Praha: UJAK, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

SESTRY A PORODNÍ ASISTENTKY V SR. ZDN: *Zdravotnické noviny* [online]. 2002, roč. 4, č. 35 [cit. 2011-09-17]. ISSN 1214-7664. Dostupné z: <http://www.zdn.cz/clanek/zdravotnicke-noviny/sestry-a-porodni-asistentky-v-sr-147708>.

SPECIALIZAČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ. ZDN: *Sestra* [online]. 2009, roč. 11, č. 3 [cit. 2011-09-1]. ISSN 1210-0404. Dostupné z: <http://www.zdn.cz/clanek/sestra/specializacni-vzdelavani-415918>.

ŠKUBOVÁ, Jarmila. Velká novela zákona 96/2004 Sb. *Florence*. 2011, č. 7- 8, s.3. ISSN 1801-464X.

ŠMÍDOVÁ, Alena. Velká novela zákona 96/2004 Sb. ZDN: *Sestra* [online]. 2011, roč. 13, č. 8 [cit. 2011-09-13]. ISSN 1210-0404. Dostupné z: <http://www.zdn.cz/clanek/sestra/velka-novela-zakona-c-96-2004-sb-460957>.

TURECKIOVÁ, Michaela. *Rozvoj a řízení lidských zdrojů*. Praha: UJAK, 2009. ISBN 978-80-86723-80-8.

VACÍNOVÁ, Marie. Psychologické aspekty vzdělávání dospělých. In: VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ, eds. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: UJAK, 2011, s.69-82. ISBN 978-80-7452-012-9.

VACÍNOVÁ, Tereza. Rozvoj andragogického myšlení v 21. století. In: VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ, eds. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: UJAK, 2011, s.9-24. ISBN 978-80-7452-012-9.

VETEŠKA, Jaroslav. *Kompetence ve vzdělávání dospělých: Pedagogické, andragogické a sociální aspekty*. Praha: UJAK, 2010. ISBN 978-80-86723-98-3.

VETEŠKA, Jaroslav. Rozvoj andragogického myšlení v 21. století. In: VETEŠKA, Jaroslav a Tereza VACÍNOVÁ, eds. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: UJAK, 2011, s. 99-120. ISBN 978-80-7452-012-9.

VODÁK, Josef a Alžběta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1904-7.

ZLÁMALOVÁ, Helena. *Distanční vzdělávání a e-Learning*. Praha: UJAK, 2008. ISBN 978-80-86723-74-7.

SEZNAM POUŽITÉ ZAHRANIČNÍ LITERATURY A PRAMENŮ V ORIGINÁLE

FRASER, Diane M. a Margaret A. COOPER. *Myles textbook for midwives*. 15th ed./. New York: Churchill Livingstone, 2009. ISBN 978-0-443-06939-0.

SLOVENSKO. PÔRODNÁ ASISTENTKA . *MZSR: Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky*[online]. MZSR, ©2011 [cit. 2011-10-15]. Dostupné z:

<http://www.health.gov.sk/?porodna-asistentka>.

SLOVENSKO. SÚSTAVNÉ VZDELÁVANIE ZDRAVOTNÍCKYCH PRACOVNÍKOV. *MZSR: Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky*[online]. MZSR, ©2011 [cit. 2011-10-15]. Dostupné z:

<http://www.health.gov.sk/?sustavne-vzdelavanie-zdravotnickych-pracovnikov>.

SLOVENSKO. UZNÁVANIE UKONČENÉHO VZDELANIA ZO ZAHRANIČIA SR. *MŠVVaŠ SR: Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky* [online]. MŠVVaŠ SR, ©2007 [cit. 2011-09-16]. Dostupné z: <http://www.minedu.sk/index.php?lang=sk&rootId=869>.

UK.BECOMING A MIDWIFE IN THE UK. *NMC: Nursing and Midwifery Council* [online]. NMC, ©2010 [cit. 2011-10-16]. Dostupné z: <http://www.nmc-uk.org/Nurses-and-midwives/Midwifery/Becoming-a-midwife-in-the-UK--/>.

UK.MIDWIFERY 2020. *NMC: Nursing and Midwifery Council* [online]. NMC, ©2010 [cit. 2011-10-16]. Dostupné z: <http://www.nmc-uk.org/Nurses-and-midwives/Midwifery/Midwifery-2020/>.

UK.MIDWIFERY REGISTRATION. *NMC: Nursing and Midwifery Council* [online]. NMC, ©2010 [cit. 2011-10-16]. Dostupné z: <http://www.nmc-uk.org/Nurses-and-midwives/Midwifery/Midwifery-registration/>.

UK.NURSING AND MIDWIFERY.*BRITISH COUNCIL* [online]. British council, ©2005 [cit. 2011-10-16]. Dostupné z: <http://www.britishcouncil.org/learning-infosheets-nursing.pdf>.

UK. PRE-REGISTRATION NURSING EDUCATION IN THE UK. *NMC: Nursing and Midwifery Council* [online]. NMC, ©2010 [cit. 2011-10-16]. Dostupné z: <http://standards.nmc-uk.org/Documents/Pre-registration%20nursing%20education%20in%20UK%20FINAL%2006092010.pdf>

UK. WHAT NURSES DO. *NMC: Nursing and Midwifery Council* [online]. NMC, ©2010 [cit. 2011-10-16]. Dostupné z: <http://www.nmc-uk.org/Get-involved/Consultations/Past-consultations/By-year/Pre-registration-nursing-education-Phase-2/What-do-nurses-do/What-nurses-do/>.

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1 Věková skupina respondentek	56
Tabulka 2 Praxe v oboru respondentek	57
Tabulka 3 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentek	58
Tabulka 4 Postoj respondentek k dalšímu vzdělávání	59
Tabulka 5 Možná forma budoucího vzdělávání respondentek	60
Tabulka 6 Vzdělávání v osobním čase respondentek	61
Tabulka 7 Názor respondentek na vysokoškolské vzdělání porodních asistentek	62
Tabulka 8 Největší výhody dalšího vzdělávání podle respondentek	64
Tabulka 9 Vzdělání je investice	65
Tabulka 10 Nejsilnější stránka povinné registrace	66
Tabulka 11 Nejslabší stránka povinné registrace	67
Tabulka 12 Výběr vzdělávací akce	68
Tabulka 13 Dobrovolnost vzdělávání	69
Tabulka 14 Účelnost systému	70
Tabulka 15 Vnitřní nebo vnější motivace	71
Tabulka 16 Vnitřní motivace	72
Tabulka 17 Vnější motivace	73

Seznam grafů

Graf 1 Věková skupina respondentek	56
Graf 2 Praxe v oboru respondentek	57
Graf 3 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentek	59
Graf 4 Postoj respondentek k dalšímu vzdělávání	60
Graf 5 Možná forma budoucího vzdělávání respondentek	61
Graf 6 Vzdělávání v osobním čase respondentek	62
Graf 7 Názor respondentek na vysokoškolské vzdělání porodních asistentek	63
Graf 8 Největší výhody dalšího vzdělávání podle respondentek	64
Graf 9 Vzdělání je investice	65
Graf 10 Nejsilnější stránka povinné registrace	66
Graf 11 Nejslabší stránka povinné registrace	67
Graf 12 Výběr vzdělávací akce	68
Graf 13 Dobrovolnost vzdělávání	69
Graf 14 Účelnost systému	70
Graf 15 Vnitřní nebo vnější motivace	71
Graf 16 Vnitřní motivace	72
Graf 17 Vnější motivace	73

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A Dotazník.....	I
Příloha B Žádost na provedení průzkumu ve zdravotnickém zařízení	V

PŘÍLOHY

Příloha A Dotazník

číslo dotazníku

Vážená kolegyně,

jmenuji se Lucie Štědrá a pracuji na této klinice (GPK VFN) na porodním sále II jako porodní asistentka. V rámci mé diplomové práce provádím průzkum na téma „Vzdělávání porodních asistentek v České republice“. Součástí průzkumu je i tento vám předložený dotazník, o jehož vyplnění vás moc prosím. Dotazník je zcela anonymní a výsledky tohoto průzkumu budou využity pouze pro studentské účely diplomové práce. Vámi vybranou odpověď, prosím, označte křížkem. U každé otázky, prosím, vyberte pouze jednu odpověď, kromě otázky č. 3 kde může být odpovědí více.

Za vyplnění a vrácení mého dotazníku Vám předem děkuji, *Lucie Štědrá*.

- 1 Do jaké věkové skupiny patříte?
 - a) 20 – 30 let
 - b) 31 - 40 let
 - c) 41 - 50 let
 - d) 51 a více let

- 2 Kolik let pracujete ve zdravotnictví (praxe v oboru)?
 - a) do 5 let
 - b) 6 - 10 let
 - c) 11 - 15 let
 - d) 16 - 20 let
 - e) 21 a více let

- 3 Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a) SŠ s dvouletým nástavbovým studiem v oboru „ženská sestra“
 - b) VOŠ
 - c) VŠ – Bc.
 - d) VŠ – Mgr.
 - e) Specializační vzdělávání (NCO ZO – PSS)
 - f) Osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu
 - g) Jiné.....

- 4 Jaký postoj máte k dalšímu vzdělávání?
- a) Vzdělávám se ráda v pracovním i osobním čase.
 - b) Vzdělávám se ráda v pracovní době.
 - c) Vzdělávám se ráda v osobním čase.
 - d) Nevzdělávám se ráda ani v pracovním ani v osobním čase.
 - e) Nevzdělávám se ráda v pracovní době.
 - f) Nevzdělávám se ráda v osobním čase.
- 5 Jakou formu vzdělávání budete v následujícím období pravděpodobně preferovat?
- a) Vysokoškolskou
 - b) Specializační vzdělávání
 - c) Inovační kurzy, školicí akce
 - d) Odborné stáže
 - e) Odborné konference, kongresy, sympozia
 - f) Publikační činnost
 - g) Pedagogickou činnost
 - h) Vědecko-výzkumnou činnost
- 6 Ve svém osobním čase preferujete?
- a) *Profesní vzdělávání* (př. kvalifikační vzdělávání, periodické vzdělávací akce a rekvalifikační vzdělávání)
 - b) *Občanské vzdělávání* (obsahuje problematiku etickou, estetickou, právní, ekologickou, všeobecně vzdělávací, zdravotnickou, tělovýchovnou, filozofickou, náboženskou, politickou, občanskou a sociální)
 - c) *Zájmové vzdělávání* (umožňuje seberealizaci ve volném čase – např. jazykové kurzy, taneční kurzy, kurzy vaření atd..)
- 7 Myslíte si, že je důležité, aby porodní asistentky měly vysokoškolské vzdělání? Proč?
- a) Ano, vysokoškolsky vzdělané porodní asistentky mají větší prestiž u pacientů a celého zdravotnického týmu.
 - b) Ano, vysokoškolsky vzdělané porodní asistentky mají vyšší vzdělání a tak musí být schopnější a chytřejší.
 - c) Ano, vysokoškolský titul podporuje volný pohyb zdravotnických pracovníků po celém světě.
 - d) Ne, vysokoškolský titul nezaručuje lepší schopnosti ani znalosti porodních asistentek.
 - e) Ne, nejdůležitější je praxe v oboru.
 - f) Ne, k práci porodní asistentky není nutná vysoká škola.

- 8 Jaké si myslíte, že jsou největší výhody dalšího vzdělávání?
- a) Větší prestiž v zaměstnání
 - b) Vyšší plat
 - c) Větší znalosti a schopnosti
 - d) Možnost seberealizace
 - e) Žádné výhody nevidím
- 9 Myslíte si, že vzdělání je investice, která se vyplatí?
- a) Ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Ne
 - e) Nevím
- 10 V čem vidíte nejsilnější stránku povinné registrace a s ní spojenou povinnost celoživotního vzdělávání?
- a) Získávání a obnovování znalostí z daného oboru.
 - b) Setkávání se s novými kolegy na seminářích, odborných stážích, konferencích, kongresech atd..
 - c) Vzdělávají se i ti, kteří by se jinak nevzdělávali.
 - d) Nevidím žádné výhody.
- 11 Co vidíte jako nejslabší stránku povinné registrace a s ní spojenou povinnost celoživotního vzdělávání?
- a) Do jisté míry je to násilná podoba zapojení do celoživotního vzdělávání.
 - b) Některé vzdělávací akce mají sotva průměrnou úroveň.
 - c) Některé vzdělávací akce jsou jen formální.
 - d) Je velmi finančně náročná.
 - e) Má často vysoké časové nároky - osobní volno.
- 12 Podle čeho si vybíráte vzdělávací akci?
- a) Podle časové náročnosti.
 - b) Podle finanční zátěže.
 - c) Podle ohodnocení kredity.
 - d) Podle obsahu.
 - e) Podle volna v zaměstnání.
- 13 Kdyby bylo další vzdělávání dobrovolné, vzdělávala byste se?
- a) Ano
 - b) Spíše ano

- c) Spíše ne
- d) Ne
- e) Nevím

14 Myslíte, že tento systém je účelný (zvyšuje znalosti, rozšiřuje obzory), nebo že je to jen honba za kredity?

- a) Ano, myslím si, že je účelný.
- b) Ano, myslím si, že je spíše účelný.
- c) Ne, myslím si, že spíše účelný není.
- d) Ne, myslím si, že je absolutně neúčelný.
- e) Nevím

15 Je pro vás důležitější vnitřní nebo vnější motivace?

- a) Vnitřní motivace (vychází z touhy jedince dosáhnout cíle z vlastního pohnutku).
- b) Vnější motivace (vyplývá z potřeb podniku či organizace).

16 Cítíte se být vnitřně dostatečně motivována, máte chuť a touhu k celoživotnímu vzdělávání?

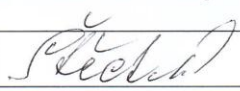
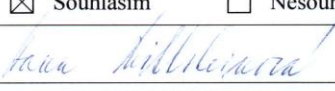
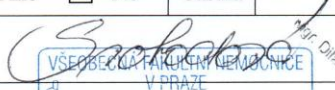
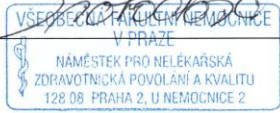
- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne
- e) Nevím

17 Cítíte se být od zaměstnavatele a celého systému dostatečně motivována k celoživotnímu vzdělávání (finančním ohodnocením, získanou prestiží či různými zaměstnaneckými benefity)?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Ne
- e) Nevím

Příloha B Žádost na provedení průzkumu ve zdravotnickém zařízení

	Všeobecná fakultní nemocnice v Praze U nemocnice 2, 128 00 Praha 2 Žádost o dotazníkovou akci	F-VFN-075 Strana 1 z 1 Verze číslo: 2

Žádost o umožnění dotazníkové akce v souvislosti s odbornou prací			
Příjmení a jméno žadatele		Štědrá Lucie, Bc.	
Kontaktní adresa		Gynekologicko-porodnická klinika VFN Praha, Apolinářská 18, 128 00 Praha 2	
Telefon	224967420	e-mailová adresa	lucie.stedra@vfn.cz
Škola / fakulta	Univerzita Jana Amose Komenského Praha s.r.o., Roháčova 89 Praha 3		
Obor studia	management		
Téma závěrečné práce			
Vzdělávání porodních asistentek (dále PA) v České republice			
Termín sběru dat	leden, únor, březen 2012		
Pracoviště, kde bude sběr probíhat			
Gynekologicko-porodnická klinika VFN Praha			
Zjišťované informace			
vztah ke vzdělávání PA v ČR			
Forma prezentace dat:			
dotazníkové šetření		Diplomová práce	
Poučení žadatele:			
1. Žadatel se zavazuje, že zachová mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozví v souvislosti s prováděným výzkumem a sběrem dat. 2. Dotazníky použité při sběru dat musí být anonymní. 3. Po zpracování výsledků je žadatel povinen je předložit příslušnému náměstkovi, který dotazníkové šetření povolil. 4. Prezentace výsledků s uvedením jména Všeobecné fakultní nemocnice v Praze je možná pouze se souhlasem ředitele VFN.			
Datum:	12.1.2012	Podpis žadatele	
Vyjádření vedení pracoviště			
Vyjádření vrchní sestry / primáře / přednosta		☒ Souhlasím ☐ Nesouhlasím	
Datum	12.1.2012	Podpis	
Vyjádření vedení Všeobecné fakultní nemocnice v Praze			
Odpovědný náměstek / ředitel			
Vyjádření příslušného náměstka / ředitele		☒ Souhlasím ☐ Nesouhlasím	
Bude za šetření vyžadována úhrada		☐ Ano ☒ Ne Částka	
Datum		Podpis	 

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Lucie Štědrá

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Vzdělávání porodních asistentek v České republice: Srovnání s některými státy Evropské unie

Rok: 2012

Počet stran textu bez příloh: 90

Celkový počet stran příloh: 5

Počet titulů české literatury a pramenů: 30

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 1

Počet internetových zdrojů: 26

Vedoucí práce: PhDr. Veronika Blažková, Ph.D.