

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA

Bakalářská diplomová práce

Olomouc 2024

Zuzana Erbanová

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ ANTROPOLOGIE

PROFESNÍ ROZVOJ FYZIOTERAPEUTŮ
prostřednictvím vzdělávacích akcí
Bakalářská diplomová práce

Studijní program: Andragogika maior/sociologie minor

Autor: Zuzana Erbanová

Vedoucí práce: doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D.

Olomouc 2024

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma „Profesní rozvoj fyzioterapeutů“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 30. března 2024

Zuzana Erbanová

Poděkování:

Chtěla bych upřímně poděkovat doc. Mgr. Miroslavu Dopitovi, Ph.D. za trpělivost, vedení a cenné rady při psaní této bakalářské práce.

Anotace

Jméno a příjmení:	<i>Zuzana Erbanová</i>
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Studijní program:	<i>Andragogika maior/sociologie minor</i>
Studijní program obhajoby práce:	<i>Andragogika</i>
Vedoucí práce:	doc. Mgr. Miroslav Dopita, Ph.D.
Rok obhajoby:	2024

Název práce:	Profesní rozvoj fyzioterapeutů
Anotace práce:	Cílem předkládané bakalářské práce je hodnocení vzdělávacích akcí v rámci dalšího vzdělávání fyzioterapeutů konkrétního zdravotnického zařízení. K dosažení cíle je použito dotazníkové šetření, které sleduje názory a zkušenosti fyzioterapeutů se vzdělávacími akcemi. Dotazník se také zaměřuje na další oblasti vzdělávání, které úzce souvisí s profesním rozvojem a nejde je proto opominout. Výsledky této práce poskytují užitečné poznatky a doporučení pro optimalizaci vzdělávacích programů a podporu profesního rozvoje fyzioterapeutů.
Klíčová slova:	rozvoj, učení, vzdělávání, fyzioterapeut, hodnocení vzdělávání, další vzdělávání, celoživotní učení, vzdělávací akce
Title of Thesis:	Professional development of physiotherapists
Annotation:	The aim of this bachelor thesis is to evaluate the educational events within the continuing education of physiotherapists in a specific healthcare facility. To achieve this aim, a questionnaire survey will be used to explore physiotherapists' views and experiences of educational events. The questionnaire will also focus on other areas of education that are closely related to professional development and therefore cannot be ignored. The results of this work should provide useful insights and recommendations for optimising educational programmes

	and supporting the professional development of physiotherapists.
Keywords:	development, learning, education, physiotherapist, evaluation of education, continuing education, lifelong learning, educational events
Názvy příloh vázaných v práci:	Dotazník
Počet literatury a zdrojů:	26
Rozsah práce:	64 s. (78 194 znaků s mezerami)

Obsah

Anotace	5
1 Profese fyzioterapeut.....	10
2 Celoživotní vzdělávání.....	12
2.1 Vzdělávání	12
2.2 Sebevzdělávání.....	14
2.3 Profesní rozvoj.....	14
3 Vzdělávání fyzioterapeutů ve zdravotnických zařízeních	17
3.1 Didaktické metody a formy vzdělávacích akcí	17
3.2 Strategie vzdělávání	19
3.3 Plán vzdělávání.....	20
3.4 Analýza vzdělávacích potřeb	21
3.5 Realizace vzdělávání.....	22
3.6 Evaluace vzdělávacích akcí	23
4 Cíl, popis a metoda šetření	26
5 Předvýzkum.....	29
6 Položky dotazníku a interpretace dat	30
6.1 Popis výzkumného souboru	31
6.2 Názory na celoživotní vzdělávání a vzdělávací akce	33
6.3 Formy vzdělávání.....	38
6.4 Zaměstnanecké vzdělávání ve vybrané organizaci	41
7 Diskuse a závěr šetření.....	48
Závěr	52
Literatura a zdroje	53
Seznam grafů	56
Seznam tabulek.....	57
Seznam příloh	58
Přílohy.....	59

Úvod

Podnětem k tématu profesní rozvoj fyzioterapeutů bylo poskytnutí informací osobou z oboru a zájem o rozvoj zaměstnanců. Motivací pro mě bylo i předchozí studium na střední zdravotnické škole. Profesní rozvoj fyzioterapeutů je důležitým tématem v oblasti zdravotnictví a poskytování péče pacientům. V souvislosti s technologickým pokrokem a přibýváním nových léčebných metod je nesmírně důležité, aby fyzioterapeuti průběžně zdokonalovali a zároveň obnovovali své dovednosti a znalosti, čehož lze dosáhnout různými typy vzdělávacích akcí.

Cílem práce je hodnocení těchto vzdělávacích akcí v rámci dalšího vzdělávání fyzioterapeutů konkrétní zdravotnické organizace. Zdokonalování a obnovování odborných kompetencí a znalostí představuje zásadní prvek profesního rozvoje. Prostřednictvím analýzy vzdělávání se pokusím ukázat, jak je profesní rozvoj klíčový. Poté se zaměřím na formy vzdělávacích akcí, jejichž prostřednictvím se fyzioterapeuti profesně rozvíjejí a které budou v závěru práce hodnoceny v rámci cíle a výzkumné otázky práce. Přesné znění výzkumné otázky je: „Jak fyzioterapeuti konkrétního zařízení hodnotí absolvované vzdělávací akce?“ Předmětem práce není hodnocení konkrétních vzdělávacích akcí či kurzů apod. Výsledkem práce má být všeobecné hodnocení vzdělávacích akcí, které v průběhu profese fyzioterapeuti absolvují. Součástí hodnocení budou preference vzdělávacích forem fyzioterapeutů.

Pro výzkum byla zvolena metoda dotazníkového šetření. Dotazník byl vybrán z důvodu většího počtu respondentů. I přesto, že výzkumný vzorek nebude čítat stovky jedinců, poskytuje větší množství respondentů, než je vhodné pro kvalitativní metody jako je například rozhovor (Disman, 2005). Dotazník byl rozeslán na e-mailové adresy fyzioterapeutů nejmenované zdravotnické organizace. Výzkumný vzorek tedy tvoří fyzioterapeuti jedné nejmenované organizace.

Strukturně je práce implicitně rozdělena na dvě hlavní části. První část je teoretická a druhá část je výzkumná. Teoretická část se skládá z tří větších kapitol, věnuje se

vzdělávání a profesnímu rozvoji fyzioterapeutů. Na začátku se zabývá profesí fyzioterapeuta za účelem prezentace zkoumané profesní skupiny. Dále je soustředěna pozornost na celoživotní vzdělávání a opomenuto není ani sebevzdělávání, které je jeho součástí. Povinnost celoživotního vzdělávání vytváří závazek k profesnímu rozvoji. V návaznosti na to se práce zaměřuje na samotný profesní rozvoj. Závěr teoretické části je spjat se vzděláváním v organizaci. Organizace svojí nabídkou vzdělávání zaměstnanců značně ovlivňuje i jejich profesní rozvoj. Tato kapitola se orientuje na formy vzdělávacích aktivit, které zprostředkovávají profesní rozvoj a další vzdělávání, vzdělávací strategie, plány a realizace vzdělávání, analýzy vzdělávacích potřeb a evaluace.

Výzkumná část obsahuje popis cíle a metody šetření, předvýzkum, interpretaci dat a diskusi, včetně doporučení pro další výzkum této oblasti. V první podkapitole uvádím výzkumnou otázku, cíl práce a popisuji, jak je samotný výzkum proveden. Další podkapitola obsahuje popis předvýzkumu, který byl uskutečněn pro ověření výzkumného nástroje. Třetí podkapitola obsahuje výsledky a interpretaci položek dotazníku. Poslední podkapitolou je diskuse a závěr šetření.

1 Profese fyzioterapeut

Záměrem první kapitoly je získat vědomosti o zkoumané profesi této práce a obeznámit se s nedávnou změnou v profesním vzdělávání fyzioterapeutů. Povolání fyzioterapeut, dřívějším názvem rehabilitační pracovník, je regulovaným zdravotnickým povoláním od padesátých let, kdy byl zaveden termín střední zdravotnický pracovník. To se rehabilitační pracovníci ještě dělili na fyzioterapeuty, cvičitele léčebního tělocviku a instruktory léčby prací. Později se z fyzioterapie oddělila a osamostatnila ergoterapie (Brůha & Prošková, 2011).

V současné době je možné získat odbornou způsobilost k výkonu tohoto povolání pouze absolvováním akreditovaného zdravotnického bakalářského nebo magisterského studijního oboru fyzioterapie nebo následovně oboru aplikovaná fyzioterapie. Fyzioterapeut vykonává své povolání bez odborného dohledu, ale zároveň musí spolupracovat s lékařem, který určuje diagnózu. Na jejím základě fyzioterapeut stanovuje vhodnou kombinaci fyzioterapeutických postupů tak, aby splnila požadovaný cíl lékaře. Fyzioterapeut může vykonávat profesi nezdravotnického maséra v rámci živnosti (Brůha & Prošková, 2011).

Nelékařská zdravotnická povolání (včetně fyzioterapeuta) musí splňovat tyto podmínky způsobilosti k výkonu zdravotnických povolání: příslušnou odbornou způsobilost, zdravotní způsobilost a bezúhonnost (Brůha & Prošková, 2011).

Od roku 2004 fungoval kreditní systém, který se vázal na problematiku prohlubování kvalifikace nelékařských zdravotnických povolání (Brůha & Prošková, 2011). Roku 2017 byl však zrušen, cílem upuštění od kreditního systému bylo dát profesnímu vzdělávání realizovatelný základ v praxi. Zrušení kreditního systému by mělo být přínosné pro kvalitu poskytování zdravotních služeb a v ideálním případě by to měly kladně vnímat obě zúčastněné strany. Celoživotní vzdělávání zůstává povinností zachováno v souladu s čl. 22 písm. b) směrnice 2005/36/ES a rozhodně se nepředpokládá, že by mělo být zrušeno. Každý poskytovatel zdravotních služeb musí

zajistit interní systém plánování a kontroly celoživotního vzdělávání svých zaměstnanců, a v této povinnosti by mělo být zejména zahrnuto hodnocení kvality poskytované zdravotní péče (MZČR, 2022).

Státní zdravotnická zařízení se označují právní formou jako příspěvkové organizace zřízené organizační složkou státu. Naopak nestátní zdravotnická zařízení jsou příspěvkové organizace územně samosprávných celků. V nestátních zdravotnických zařízeních se mohou vykonávat poradenské, ošetrovatelské, diagnostické, preventivní, rehabilitační, lázeňské, rehabilitační, léčebné i lékárenské činnosti zdravotní péče stejně jako ve státních nemocnicích (Brůha & Prošková, 2011). Dotazovaná zdravotnická organizace v druhé části práce spadá pod první zmiňovanou skupinu.

Zrušením kreditního systému došlo ke změně kritérií celoživotního vzdělávání. Každý zaměstnavatel sám rozhoduje o tom, kolik hodin je potřebné věnovat se vzdělávání v rámci povinnosti celoživotního vzdělávání a jak budou konkrétní formy vzdělávání ohodnoceny.

2 Celoživotní vzdělávání

Tato kapitola se k cíli práce vztahuje tím způsobem, že celoživotní vzdělávání a další profesní vzdělávání představují dva vzájemně propojené koncepty v oblasti vzdělávání a rozvoje kompetencí jednotlivců. Celoživotní vzdělávání může zahrnovat různé formy učení včetně dalšího profesního vzdělávání. Fyzioterapeuti se musejí profesně rozvíjet, jelikož je to součástí jejich povinnosti celoživotního vzdělávání.

Celoživotní vzdělávání je chápáno jako permanentní vzdělávání, které je zformováno souborem možností dalšího vzdělávání ve vzdělávacích institucích i mimo ně, proto sem patří i vzdělávací aktivity neorganizovaného charakteru, jako je sebevzdělávání a učení v praxi (Zormanová, 2017).

Fenomén celoživotní vzdělávání má být dostupný všem občanům v jakémkoliv věku, bez ohledu na nadání nebo společenské postavení v souladu s jejich zájmy a potřebami (Veteška & Tureckiová, 2008).

Celoživotní vzdělávání je společným rysem všech zdravotnických oborů a je považováno za prohlubování kvalifikace. Pro fyzioterapeuty je ze zákona povinné. Za celoživotní vzdělávání je považováno průběžné obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování znalostí, schopností a způsobilosti zdravotnických pracovníků v návaznosti na nové vědecké poznání (Brůha & Prošková, 2011).

Celoživotní vzdělávání poskytuje oporu profesnímu rozvoji. Zaměstnanci se účastní vzdělávacích akcí, které spadají pod celoživotní vzdělávání a tím získávají nebo si doplňují určité dovednosti, což je profesně rozvíjí.

2.1 Vzdělávání

Tato kapitola bude zaměřena na pojem vzdělávání a jeho rozlišení na různé formy. Cílem práce je hodnotit vzdělávací akce v rámci dalšího vzdělávání, proto je důležité stanovit si přesný význam pojmu vzdělávání.

Vzdělávání lze definovat jako proces, ve kterém jedinec zpracovává nové poznatky a činnosti prostřednictvím vyučování. Ty poté vlastním vnitřním uchopením přemění na vědomosti, znalosti a dovednosti. Vzdelávání probíhá mezi vzdělavatelem a vzdělávaným. Z perspektivy vzdělavatele se jedná o vyučování a z perspektivy vzdělávaného se jedná o učení (Veteška & Tureckiová, 2008).

Pedler a kolektiv (1989) zase pokládají vzdělávání za něco, co se týká nárůstu znalostí nebo vyššího stupně již získaných dovedností a v návaznosti na to představuje profesní rozvoj změnu stavu bytí. Jedná se o permanentní a přirozenou činnost (Reay, 1994).

Vzdělávání dospělých navazuje na ukončené počáteční vzdělávání. Přispívá k lepšímu sociálnímu začlenění a zaměstnatelnosti na trhu práce. Jeho úlohou je zlepšit dovednosti a prohloubit znalosti jedince (Veteška & Tureckiová, 2008).

Vzdělávání lze dále dělit na formální, neformální a informální vzdělávání. Formální vzdělávání se odehrává ve vzdělávacích institucích a je cele vymezeno podle platné legislativy. Zároveň je po celou dobu systematicky evaluováno. Po absolvování formálního vzdělávání jedinec obdrží vysvědčení, diplom nebo certifikát (Zormanová, 2017).

Neformální vzdělávání nevede k dosažení celistvého školského vzdělání a jeho cílem je rozvoj dovedností, vědomostí a zkušeností, které si vzdělávané osoby již osvojily (MŠMT). Mezi charakteristické rysy patří nárazové působení, zaměřenost na určitou skupinu populace a flexibilita vzhledem k dovednostem, potřebám a očekáváním dospělých účastníků vzdělávání. Konkrétně se v praxi jedná například o rekvalifikační kurzy, přednášky a krátkodobá školení (Zormanová, 2017), ale může se jednat i o církevní nebo literární skupiny, které často vedou dobrovolníci (Editors of Salem Press, 2014).

Informální vzdělávání je neorganizované a odvíjí se od zájmu jedince. Probíhá skrze koučing nebo mentoring a vede k osvojování dovedností a postojů z každodenního života (Zormanová, 2017).

Jak je uvedeno výše, vzdělávání se dělí na tři formy. Tato práce se zabývá především neformálním vzděláváním, do něž spadají vzdělávací akce celoživotního vzdělávání. Dále se okrajově zaměřuje na sebevzdělávání, které je zahrnuto v informálním vzdělávání.

2.2 Sebevzdělávání

Fyzioterapeuti mají mnoho možností sebevzdělávání, které pak mohou využít a praktikovat ve své profesi. Sebevzdělávání zároveň může být součástí dalšího profesního vzdělávání a profesního rozvoje, proto je nezbytné ho zde uvést.

Sebevzdělávání je chápáno jako forma vzdělávání, ve které se ztotožňují role studenta a učitele. Dospělý jedinec v tomto případě dokončil předchozí etapy vzdělání a je dostatečně zralý na vedení svého vzdělávání, které směřuje ke zdokonalování a rozvoji, jak osobnostního, tak profesního. Jedinec se sám rozhoduje, jaké bude mít tempo nebo studijní pomůcky. Ty se dají rozdělit na literární (knihy, časopisy), prostředky masové komunikace (televize, rádio), neliterární (zvukové záznamy), elektronická média (internet) a klasické trenažéry (návik sensorických a motorických dovedností) (Zormanová, 2017).

Sebevzdělávání je dobrovolná forma vzdělávání, přestože je zařazováno do celoživotního vzdělávání. Zaměstnavatel při této formě vzdělávání nepředkládá svým zaměstnancům seznam literatury nebo jiný list vzdělávacích činností, které by měli splnit ve svém volném čase.

2.3 Profesní rozvoj

Podkapitola o profesním rozvoji je věnována jeho definici a charakteristice. Dále se v ní pojednává o osobnostním rozvoji, který také zasahuje do profesního života. Tato

práce se zabývá specifickým profesním rozvojem, a proto bližší vysvětlení tohoto pojmu nemůže být opomenuto.

Jak uvádí Vu a kolektiv (2014, s. 121), profesní rozvoj spočívá „v procesu učení se a aktualizaci oblasti vlastní expertízy pro osobní rozvoj a pokrok ve vlastní kariéře.“ Realizuje se v podobě celoživotního vzdělávání (Veteška, 2019). Cílem profesního rozvoje je prohlubování a zvyšování odborných znalostí pro lepší uplatnění v profesi. Pojímá oblasti kariéry a odborného vzdělávání (Douděra). A naplňuje se skrze semináře, sebevzdělávání, kurzy a další vzdělávací techniky (Cihlář, 2023).

Konkrétně profesní rozvoj ve fyzioterapii spočívá v posílení obecných i odborných dovedností a získání specializovaných vědomostí prostřednictvím aktivního zapojení do vzdělávacích aktivit a praktických situací fyzioterapeuta (Kurunsaari et al., 2022).

Profesní rozvoj existuje v kontextu celoživotního vzdělávání, proto je důležité hodnocení vzdělávacích akcí v rámci celoživotního vzdělávání. Toto hodnocení indikuje nejen názory na vzdělávací akce, ale i úroveň profesního rozvoje a spokojenost s ním samotným.

Nedílnou součástí profesního rozvoje jsou strategie rozvoje zaměstnanců a didaktické metody, které jsou při jejich realizaci využívány. Strategie rozvoje zaměstnanců se dělí na tři typy: vytvoření kultury učení, organizační učení a individuální učení se. Všechny typy lze nakombinovat podle potřeby. V říjnu až prosinci 2019 bylo uskutečněno výzkumné šetření, které zkoumalo, jak různí pracovníci stejného typu organizace vnímají různé strategie a metody vzdělávání. Šetření se zúčastnilo 42 pracovníků a jejich odpovědi byly anonymizovány. Data byla analyzována s následujícími výsledky: respondenty byly převážně preferovány praktické a aktivizující metody, což nebylo překvapující; ve vzdělávání dospělých bývají preferovány z důvodu možného využití naučených dovedností v praxi. Z analýzy dat bylo dále zjištěno, že většina organizací, které byly do šetření zapojeny, užívá strategii individuálního učení se v kombinaci se strategií vytváření kultury učení. To poskytuje

možnost rozvoje nejen uvnitř vlastní organizace, ale i učení se od pracovníků z jiných organizací. U teoretických metod jako použité způsoby vzdělávání uvedli respondenti přednášku a seminář. Při nich respondenti zdůrazňovali výhodu většího počtu účastníků (Veteška, 2019). Strategie vzdělávání a rozvoje budou zanalyzovány později v samostatné podkapitole.

Profesní rozvoj úzce souvisí s osobnostním rozvojem. Osobnostní rozvoj ovlivňuje profesní výkony zaměstnanců. Celý život procházíme osobnostním rozvojem, nepřetržitě se nám v průběhu života mění chování a osobnost. Armstrong ve své knize uvedl dva modely přístupů k rozvoji dospělých od Sheehyho a Levinsona. Sheehy navrhl model s pěti fázemi, které nazývá vytrhávání kořenů, zatěžkávací zkouška dvacetiletých, zádrhel třicetiletých, mezní dekáda a obroda nebo rezignace. Každá fáze je něčím charakteristická pro danou skupinu. Vytrhávání kořenů se týká dospívající mládeže, která touží po svobodě a často prožívá krizi identity. (dát do poznámek pod čarou, co je krize identity) Druhá fáze je obdobím experimentování, hledání příležitostí a zároveň budování základní jistoty. Ve fázi zádrhel třicetiletých lidé opouštějí vzdušné zámky a přehodnocují svůj dosavadní život, chtějí se odklonit od rutin pracovního života. Další fáze je charakteristická pro věkovou skupinu pětatřicetiletých a jejím hlavním rysem je přehodnocování sebe sama. Poslední fází je obroda nebo rezignace, v níž se rozhodne, jakou cestou se jedinec vydá. Má na výběr buď proces obnovy a obrody, nebo rezignaci. Finální rozhodnutí bývá založeno na úspěchu/selhání předchozí fáze (Armstrong, 1999).

Druhý model rozvoje dospělých od Levinsona tvrdí, že životní struktura jedince je tvořena třemi typy vnějších faktorů. Mezi ně patří sociokulturní prostředí, role a vztahy, které člověk má a omezení/příležitosti, které mu zamezují/napomáhají v rozvoji osobnosti (Armstrong, 1999).

Modely osobnostního rozvoje ukazují, jak moc se od sebe navzájem lidé liší v různých věkových obdobích, a že existují vnější faktory, které determinují životní strukturu jedince. Tyto dva prvky dohromady představují velký vliv na profesní kariéru.

3 Vzdělávání fyzioterapeutů ve zdravotnických zařízeních

Cílem práce je hodnocení vzdělávacích akcí, které absolvují fyzioterapeuti, z toho důvodu je potřebné se seznámit s jejich dělením a charakteristikou. Vzhledem k cíli práce je také nezbytné popsat, jak probíhá volba strategie ve vzdělávání a jeho plán, analýza vzdělávacích potřeb, realizace vzdělávání a následná evaluace.

3.1 Didaktické metody a formy vzdělávacích akcí

Součástí výsledného hodnocení jsou preference forem vzdělávacích akcí. Vzhledem k této skutečnosti je podstatné znát rozlišení didaktických metod a vzdělávacích forem.

Mužík (2005) rozčlenil didaktické metody podle kritéria vztahu k praxi. Tím metody rozdělil na teoretické, teoreticko-praktické a praktické (Mužík, 2005):

- Teoretické metody – Lektor v podstatě vede monolog. Aktivní účast jedince je zde limitována přísnými pravidly a slouží spíše jako doplněk vzdělávací akce. Patří mezi ně přednáška, seminář a cvičení.
- Teoreticko-praktické metody – Soustředí se více na řešení situací, na které účastníci mohou narazit v praxi. Spadají pod ně tzv. problémové metody (inscenační metody a manažerské hry).
 - Inscenační metody – Simulovaný problém je řešen účastníky akce.
 - Manažerské hry – Představují vyšší úroveň inscenačních her. Problém je řešen na úrovni pracoviště.
- Praktické metody – Tyto metody počítají s tím, že účastník má vzdělanostní a znalostní základnu, na kterou lze navázat. Uskutečňují se v praxi a řadí se mezi ně například exkurze.
 - Exkurze – Metoda, která dovoluje opustit učebnu a umožňuje tak navštívit prostředí praxe.

Mezi univerzální formy vzdělávání dospělých patří přednáška, seminář, cvičení, kurz, konference a stáž (Zormanová, 2017).

Přednáška je typ vzdělávací akce, kdy lektor vede monolog a zaujímá aktivní roli, zatímco účastníci pasivně poslouchají a přijímají nové vědomosti. Charakteristické pro ni je využití pro vysoký možný počet posluchačů a také důležitost vstupu a přednesu lektora (Mužík, 2005).

V semináři, na rozdíl od přednášky, se aktivně zapojují účastníci, a to většinou formou diskuse nebo referátů. Seminář vždy vede odborník na danou problematiku. Například v odborném semináři jsou účastníci nejdříve informováni o dané problematice a následně je zahájena diskuse, při které se probírají možné postupy a řešení. Účastníci v tomto případě mají znalosti o dané oblasti ještě před začátkem vzdělávací akce, jelikož se o ni zajímají nebo se v ní profesně pohybují (Zormanová, 2017). U semináře Mužík (2005) doporučuje, aby se lektor zaměřil především na volbu tématu semináře, přípravu účastníků na semináře a vlastní realizaci a řízení semináře.

Ve cvičení si účastníci nacvičují dovednosti a zkoušejí si praktické činnosti. Upevňují je opakováním úkolů (Průcha & Veteška, 2014).

Kurz je forma vzdělávací akce, která se skládá z více lekcí. K naplnění cíle využívá přednášky, semináře i cvičení. Kurz má časové ohraničení, kdy jedna časová jednotka trvá 45–60 minut. Pro zakončení kurzu musí účastník projít zkouškou a v případě jejího úspěšného absolvování dostane certifikát, potvrzení o účasti nebo osvědčení (záleží na typu kurzu a jeho cíli) (Zormanová, 2017).

Konference představuje setkání účastníků za účelem diskuse o otázkách vyplývajících z každodenní práce účastníků. Má vymezený cíl a obsah (Zormanová, 2017).

Stáž probíhá v prostředí podniku, firmy atd. Cílem je získání nových zkušeností z jiného pracoviště (Zormanová, 2017).

Všechny metody a formy vzdělávání jsou zmíněny opodstatněně. Každá metoda a forma má svou vlastní charakteristiku a je vhodná pro určitou příležitost nebo specifické účastníky.

3.2 Strategie vzdělávání

Dobře navržená strategie vzdělávání zajišťuje správnou orientaci v rámci rozvoje zaměstnanců. Strategie vzdělávání jsou klíčové při podpoře profesního rozvoje skrze vzdělávací akce tím, že umožňují nasměrovat cílené vzdělávání. Hodnocení vzdělávacích akcí může být právě ovlivněné správnou nebo chybnou volbou strategie vzdělávání.

Strategie vzdělávání je přizpůsobována potřebám organizace, které mají být naplněny skrze výkony jejich zaměstnanců. Rozvoj a vzdělávání jsou v ideálním případě nedílnou součástí řízení pracovního výkonu. Od manažerů a vedoucích je očekávána průběžná kontrola výkonu a s ním spojených stanovených cílů. Současně je od nich vyžadováno zkoumání faktorů, které by mohly ovlivňovat výkon zaměstnanců, což přispívá k odhalení mezer ve vzdělávání a rozvoji (Bartoňková, 2013a).

Tvorba strategie spočívá ve formulaci vize, poslání a cíle. Rozvoj a vzdělávání pracovníků je podstatné pro řízení pracovního výkonu, proto se na ně specializuje konkrétní strategie. Strategie rozvoje a vzdělávání pracovníků bývá vytvářena na tři až pět let. Využívá schéma strategického staffingu, ze kterého vyplývá, kdo má/nemá vysokou přidanou hodnotu nebo kteří zaměstnanci jsou/nejsou těžce nahraditelní. Nejvíce pozornosti se dostane pracovníkům, kteří přinášejí vysokou přidanou hodnotu a ve stejnou dobu jsou obtížně nahraditelní (Bartoňková, 2013a).

Strategie rozvoje a vzdělávání zaměstnanců se dále člení na (Bartoňková, 2013a):

- Strategie rozvoje organizace a jedince – rozvoj musí probíhat na obou stranách, aby vedl ke zvýšení výkonnosti firmy a jejích zaměstnanců.
 - Strategie organizačního vývoje (od organizace k jedinci) – Orientace na změnu fungování organizace a všech jejích částí. Cílem této strategie je zvýšení výkonu celé organizace.

- Strategie rozvoje jednotlivců (od jedince k organizaci) – Hlavním úkolem je zvýšení výkonu jedinců, jelikož na nich je postaven výkon celku (organizace).
- Strategie diferenciaci a integraci – Spojením diferenciaci a integraci vzniká účinná strategie, jelikož diferenciaci usnadňuje dosažení vysoké výkonnosti a integraci vytváří prostor pro vzájemné propojení znalostí. Diferencující přístup vytváří rozvojový program, který je založený na různých kritériích. Ta se určují podle potřeb organizace nebo samotného příjemce. Podle tohoto přístupu se strategie diferenciaci a integraci rozděluje na tři typy.
 - Strategie minimální laťky – Pozornost je věnována těm, kteří mají obtíže splnit minimální požadavky. Jejím úkolem je odstranit odhalené nedostatky.
 - Strategie maximální laťky – Středem pozornosti jsou ti nejvíce nadaní a výkonní jedinci. Tato strategie se nezajímá o méně výkonné jedince.
 - Strategie obou laťek – V praxi se většinou uplatňují obě strategie, je téměř nemožné využívat pouze strategii maximální či minimální laťky.

Strategie vzdělávání stanovuje přístup ke vzdělávání v rámci organizace (v tomto případě vzdělávání fyzioterapeutů v rámci státní zdravotnické organizace). To znamená, že určuje směr v prioritizaci určitého vzdělávání, výběru metod a technik a plánování cílů profesního rozvoje zaměstnanců.

3.3 Plán vzdělávání

V plánu vzdělávání jsou stanoveny klíčové cíle vzdělávacího programu. Vzdělávací program se skládá ze vzdělávacích akcí, které mají být v rámci cíle práce hodnoceny. Proto je nezbytné se o něm zmínit.

Plán vzdělávání představuje seznam vzdělávacích aktivit organizace, které mají být v určité době realizovány. Jeho tvorba probíhá na základě nalezených nedostatků ve výkonu zaměstnanců. Tyto nedostatky lze eliminovat právě vzděláváním (Bartoňková, 2013a).

Plán vzdělávání musí znát odpovědi na následující otázky (Bartoňková, 2013a):

- Koho školíme?
- Kdy je školíme?
- Jaké metody jsou vhodné k použití?
- Jaký bude obsah u jednotlivých školení?
- Jaké pomůcky a zařízení se budou používat?
- Jak se bude kurz vyhodnocovat?

Výše uvedené otázky se vztahují k vzdělávacím akcím a školením, které realizuje samotný zaměstnavatel. Pokud jsou realizovány jinou organizací, tak plán vzdělávání představuje pouze souhrn informací, jako je například kolik takových akcí musejí zaměstnanci absolvovat nebo jaké vzdělávání je požadováno.

3.4 Analýza vzdělávacích potřeb

Vzdělávací potřeby by měly být naplněny během absolvování vzdělávacích akcí. Proto správná analýza vzdělávacích potřeb představuje důležité kritérium vzdělávacích akcí.

„Analýza potřeb vzdělávání v podstatě spočívá ve shromažďování informací o současném stavu znalostí, schopností a dovedností pracovníků, o výkonnosti jednotlivců, týmů a podniku a v porovnávání zjištěných údajů s požadovanou úrovní“ (Bartoňková, 2013b, s. 11).

Vzdělávací potřeby jsou v podstatě chybějící dovednosti nebo vědomosti jedince, které jsou zásadní pro jeho další existenci. Vlivný faktor zde zastupuje trh práce (Bartoňková, 2013b). V tomto pojetí je vzdělávací potřeba rozdílem mezi nynějším stavem a tím, co je žádoucí pro organizaci (Armstrong, 2002).

Proces analýzy potřeb se skládá z tří fází (Bartoňková, 2013b):

1. Přípravná fáze – z vnějšího a vnitřního prostředí firmy se určí zdroje pro sběr dat.
2. Sběr dat – identifikují se potřeby a zanalyzují se informace.

3. Návrh opatření – vytvoření plánu vzdělávání.

Analýza vzdělávacích potřeb zajišťuje, že vzdělávací akce, které zaměstnanci absolvují, budou obsahovat žádané tematické okruhy a problematiky.

3.5 Realizace vzdělávání

Cílem práce je hodnocení vzdělávacích akcí, což náležitě vyžaduje pochopení procesu jejich realizace v praxi. Tato podkapitola slouží k ucelení znalostí o praktickém provádění vzdělávacích akcí.

Jakmile je plán vzdělávání hotový, je na řadě jeho realizace. Fáze realizace obsahuje tyto prvky (Vodák & Kucharčíková, 2011):

- Cíle
- Program
- Motivace
- Metody
- Účastníky
- Lektory
- Organizační zabezpečení vzdělávací akce

Skládá se z přípravy, vlastní realizace a transferu (Hroník, 2007):

1. Příprava – fáze, která obstarává přípravu všech výše uvedených prvků realizace
2. Vlastní realizace – fáze, která zahrnuje příjezd lektora a monitorování vzdělávání
3. Transfer – fáze, která se zaměřuje na dobu po skončení kurzu, kdy mají být absolventi motivováni vyzkoušet nabyté, nové poznatky v praxi

Realizace vzdělávání poskytuje samotnou vzdělávací akci. Je složena z několika prvků, které jsou uvedeny výše. V druhé části práce budou některé ze zmíněných prvků hodnoceny na základě dotazníkového šetření.

3.6 Evaluace vzdělávacích akcí

Výsledkem této práce je hodnocení neboli evaluace vzdělávacích akcí, proto je tato kapitola významným segmentem teoretické části. Výzkumná otázka této práce zní: Jak fyzioterapeuti konkrétního zařízení hodnotí absolvované vzdělávací akce? Samotní respondenti budou hodnotit vzdělávací akce a budou dotazováni, jestli jim je v průběhu konání vzdělávací akce umožněna zpětná vazba.

V této práci „evaluace znamená totéž co hodnocení a oba pojmy se používají synonymně jako ekvivalenty anglických termínů evaluation/assessment“ (Průcha & Veteška, 2014, s. 399).

Podstatné jméno evaluace pochází z latinského slova valere (mít platnost) a znamená obecně stanovení hodnoty. Účastníci akcí podávají druhé straně evaluaci o tom, jak vnímají absolvovaný kurz (pozitivně/negativně), jestli byla splněna jejich očekávání ohledně kurzu a jestli aktivně využívají nabyté znalosti a dovednosti v praxi (Dvořáková, 2013).

Evaluace vzdělávání má mnoho výhod. Pokud se správně realizuje, může mít velkou výpovědní hodnotu o daném kurzu, včetně informace, jestli došlo k naplnění stanovených cílů. Ukáže, jak vzdělávací aktivita doopravdy funguje, pohledem účastníků a napomáhá identifikovat její silné a slabé stránky. Dále umožňuje objevit možnosti vylepšení vzdělávací aktivity a zjistit vzdělávací potřeby. Podle těchto zjištění se mohou upravovat a vylepšovat další nadcházející vzdělávací aktivity. Evaluace jsou však naproti tomu časově a finančně náročné. Mnozí vzdělavatelé a organizátoři takových akcí považují evaluace za nepotřebné anebo se obávají jejich možných negativních výsledků (Dvořáková, 2013).

„Vzdělávání vyvolává reakce, které vedou k učení, které vede ke změnám v pracovního chování, které vedou k výsledkům v organizační jednotce i celé organizaci“ (Armstrong, 2002, s. 515).

Hodnotit vzdělávací aktivitu můžeme před jejím zahájením, v jejím průběhu, anebo na konci. V případě ideálního modelu proběhnou všechny uvedené varianty. Takový model zajistí celistvější výsledky (Dvořáková, 2013).

Před začátkem vzdělávací akce nebo na jejím začátku vyplní účastníci stručný dotazník ohledně jejich očekávání (může být přiložený u přihlášky do kurzu). Lektor se skrze dotazník dozví potřebné informace k přípravě a vedení vzdělávací akce (Dvořáková, 2013).

Průběžné hodnocení se uskutečňuje u aktivit, které trvají delší dobu. Používanými metodami jsou v tomto případě rozhovory (individuální, skupinové) a pozorování. Tyto rozhovory a pozorování slouží k dodatečným úpravám obsahu vzdělávací aktivity. Kromě informací o vnímání obsahu účastníky se lektor může dozvědět o dalších připomínkách, jako je např. spokojenost s místností (teplota/viditelnost/dýchateľnosť), rychlost mluvy lektora, technické vybavení. Pokud je lektor schopen ovlivnit nedostatky, tak by je měl do konce aktivity odstranit anebo se pokusit o jejich zmírnění (Dvořáková, 2013).

V závěrečné evaluaci na konci akce se obvykle vyplňuje dotazník. Jedná se o nejčastěji využívaný typ evaluace. Otázky jsou tematizované na spokojenost s kurzem a získávají se z nich reakce účastníků. Konkrétně se zaměřují např. na využití metody/techniky, názor na lektora, délku aktivit a přestávek mezi nimi, prostředí/místnost, kde se akce konala. Z odpovědí je možné získat názor účastníků na průběh kurzu, ale samotnou realitu nezjistíme, proto je vhodné nechat vyplnit dotazník i lektora (obzvláště pokud byly reakce negativní). Výsledky neovlivní již ukončenou akci, ale lze je zohlednit při přípravě další vzdělávací akce (Dvořáková, 2013).

Posledním typem evaluace z hlediska času její realizace je evaluace po skončení vzdělávací aktivity. Probíhá po uplynutí delší doby (měsíc, půl roku, rok – individuální podle dané aktivity) a návratu absolventů zpátky do praxe/práce. Je

důležité vědět, jestli absolventi využívají v praxi dovednosti a znalosti nabyté z kurzu (Dvořáková, 2013). Evaluace je v podstatě zpětná vazba o účinnosti vzdělávání, spokojenosti účastníků a naplnění naplánovaných cílů.

4 Cíl, popis a metoda šetření

Tématem práce je profesní rozvoj fyzioterapeutů prostřednictvím vzdělávacích akcí. V návaznosti na téma práce, je cílem práce hodnocení vzdělávacích akcí v rámci dalšího vzdělávání fyzioterapeutů konkrétního zdravotnického zařízení. Fyzioterapeuti mají povinnost celoživotního vzdělávání. Tuto povinnost naplňují absolvováním vzdělávacích akcí, které je profesně rozvíjejí. Tyto akce byly do roku 2017 řízeny kreditním systémem, nyní si řídí organizaci a bodování akcí sám zaměstnavatel. Zrušení kreditního systému mělo vést k reálnějšímu základu profesního vzdělávání a se záměrem zlepšit kvalitu zdravotnické péče (MZČR, 2022). Jako indikátory profesního rozvoje jsem, z výše uvedených důvodů, určila vztah k celoživotnímu vzdělávání a vzdělávací akce.

Jako výzkumný nástroj a metoda výzkumu byl zvolen anonymní elektronický dotazník (realizovaný systémem „Formuláře Microsoft“). Tento výzkumný nástroj umožňuje získat poměrně hodně informací od velkého počtu jedinců (Disman, 2005). Dotazník vychází z teoretické části práce. Sběr dat proběhl formou online dotazníku, který byl rozeslán na e-mailové adresy všech fyzioterapeutů osloveného zdravotnického zařízení prostřednictvím zástupce zaměstnavatele. Sběr dat se konal v prosinci 2023. V úvodu dotazníku byli respondenti seznámeni s cílem výzkumu a byli informováni o dobrovolnosti a anonymitě dotazníkového šetření. V daném zdravotnickém zařízení bylo osloveno 50 fyzioterapeutů. Dotazník vyplnilo a úspěšně odeslalo celkem 31 fyzioterapeutů, z toho 18 respondentů má více než 21 let praxe v oboru. Návratnost dotazníku činí 62 %. Katriakovo schéma uvádí, že při výzkumném vzorku do 100 respondentů by měla být návratnost alespoň 80 % z celkového počtu (Schneider & Koudelka, 1993). Vzhledem k počtu možných respondentů se nejedná o výzkum, který by mohl být generalizován, vztahuje se pouze k oslovené organizaci. Při interpretaci dat je vhodné zohlednit výsledky a interpretaci kvůli omezenému rozsahu výzkumného vzorku a snížené návratnosti dat (Schneider & Koudelka, 1993). Tato skutečnost vyžaduje obezřetnost při formulaci

závěrů a doporučení. Přestože malý vzorek a menší návratnost mohou poskytovat omezené informace, lze na jejich základě stále získat cenné poznatky, které mohou posloužit jako podklad pro další výzkum.

Ačkoliv se jedná o výzkum kvantitativní povahy, nebyly formulovány hypotézy. Názornou ukázkou ve formě kontingenčních tabulek chci prokázat, že hypotézy by nemohly být ověřeny v testech vyšší statistické analýzy vzhledem k nízkým počtům odpovědí. Jako teoretický příklad zde poslouží hypotéza „Fyzioterapeuti s vysokoškolským vzděláním budou mít nižší míru účasti na vzdělávacích akcích než ti, kteří vysokoškolské vzdělání nemají“. V kontingenčních tabulkách (viz níže kontingenční tabulky 1 a 2) je zaznamenáno rozčlenění stupně vzdělání podle ISCED 2011 jako nezávislé proměnné a četnost účasti na vzdělávacích akcích jako závislé proměnné (Český statistický úřad [ČSÚ], 2016). Tyto tabulky ukazují výskyt nul a malých čísel při zkřížení proměnných, což přináší obtíže při analýze dat. Je to způsobeno malým výzkumným souborem a nízkou návratností dotazníku. Všechny ostatní demografické údaje o výzkumném vzorku kromě stupně vzdělání vykazují homogenitu. Tyto skutečnosti vylučují formulaci hypotéz.

		Klasifikační úroveň vzdělání				Celkem
		Isced 4	Isced 5	Isced 6	Isced 7	
Četnost účasti na vzdělávacích akcích za jeden kalendářní rok	1 vzdělávací akce	3	0	2	1	6
	2 vzdělávací akce	3	1	1	3	8
	3 vzdělávací akce	2	2	0	2	6
	4 vzdělávací akce	2	1	0	0	3
	5 vzdělávacích akcí	0	0	1	1	2
	6 vzdělávacích akcí	0	0	1	0	1
	8 vzdělávacích akcí	1	0	0	0	1
	9 vzdělávacích akcí	0	0	0	1	1
	11 vzdělávacích akcí	0	1	0	0	1
	12 vzdělávacích akcí	0	2	0	0	2
	Celkem	11	7	5	8	31

Kontingenční tabulka 1 – vztah mezi četností účasti na vzdělávacích akcích za jeden kalendářní rok a klasifikační úrovní vzdělání podle ISCED 2011¹

¹ ISCED 2011 klasifikuje stupně vzdělání následovně: ISCED 4 představuje postsekundární neterciární vzdělávání (středoškolská úroveň s maturitou). ISCED 5 je krátký cyklus terciárního vzdělávání (vyšší odborná škola). ISCED 6 je bakalářská úroveň a ISCED 7 je magisterská úroveň (ČSÚ, 2016).

		Klasifikační úroveň vzdělání		Celkem
		Bez vysokoškolského vzdělání	S vysokoškolským vzděláním	
Četnost účasti na vzdělávacích akcích za jeden kalendářní rok	1 vzdělávací akce	3	3	6
	2 vzdělávací akce	4	4	8
	3 vzdělávací akce	4	2	6
	4 vzdělávací akce	3	0	3
	5 vzdělávacích akcí	0	2	2
	6 vzdělávacích akcí	0	1	1
	8 vzdělávacích akcí	1	0	1
	9 vzdělávacích akcí	0	1	1
	11 vzdělávacích akcí	1	0	1
	12 vzdělávacích akcí	2	0	2
	Celkem	18	13	31

Kontingenční tabulka 2 – vztah mezi četností účasti na vzdělávacích akcích za jeden kalendářní rok a klasifikační úrovní vzdělání (diferenciace na základě dokončení vysokoškolského vzdělání)

Výzkum má proto deskriptivní charakter. Popisuje názory vztahující se k povinnosti absolvovat celoživotního vzdělávání ve vztahu k profesnímu rozvoji a hodnocení vzdělávacích akcí, které v rámci celoživotního vzdělávání fyzioterapeuti absolvují. Výsledky mohou posloužit oslovenému zdravotnickému oddělení, potencionálně i zaměstnavateli jako návrh, na co se v dalším vzdělávání fyzioterapeutů zaměřit, aby se fyzioterapeuti mohli lépe profesně rozvíjet.

5 Předvýzkum

Předvýzkum má dvě etapy. První etapou je pilotáž, která slouží ke zformulování dotazníku. Probíhá v terénu a uskutečňuje se rozhovory. Otázky jsou všeobecného rázu a jejich výsledkem jsou určité vzory odpovědí, které lze využít při tvoření konečného dotazníku. Po pilotáži přichází na řadu pretest, který představuje druhou etapu předvýzkumu. Pretest ověřuje už vytvořený výzkumný nástroj. Ke kontrole dochází ve stejném prostředí, v jakém se bude konat výzkum (Schneider & Koudelka, 1993).

Dotazník byl po vytvoření ověřen pretestem na čtyřech respondentech formou rozhovoru. Stejní respondenti před vytvořením dotazníku participovali v pilotáži. V rozhovoru se ověřovala srozumitelnost položek dotazníku. V závislosti na tyto rozhovory byly přeformulovány tři položky a u jedné položky byla rozšířena nabídka možností.

6 Položky dotazníku a interpretace dat

Profesní rozvoj má úzkou vazbu na všechny činnosti, které se uskutečňují v průběhu výkonu profese a souvisejí s osobnostním rozvojem, se vztahem k povinnosti celoživotního vzdělávání, včetně sebevzdělávání, s povědomím o strategii rozvoje zaměstnance a se vztahem zaměstnance k didaktickým metodám a formám vzdělávání. Také je nutností uspokojovat vzdělávací potřeby zaměstnanců. Ty lze identifikovat evaluacemi vzdělávacích akcí, z tohoto důvodu jsou obsaženy v dotazníku. Otázky byly rozděleny do čtyř sekcí: popis výzkumného souboru, názory na celoživotní vzdělávání a vzdělávací akce, formy vzdělávání a zaměstnanecké vzdělávání a vzdělávání ve vybrané organizaci.

Dotazník obsahoval 26 položek a následující typy otázek:

- čtyři úvodní demografické otázky.
- jednu otázku na míru souhlasu zaměstnance s uvedenými výroky na čtyřbodové škále: naprosto souhlasím, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím, naprosto nesouhlasím.
- jednu otázku na identifikaci názoru na čtyřbodové škále: naprosto užitečný, spíše užitečný, spíše zbytečný, naprosto zbytečný.
- šest otázek s výběrem jedné odpovědi.
- tři otevřené otázky.
- jednu otázku se čtyřbodovou škálou odpovědí: rozhodně ano, spíše ano, spíše ne, rozhodně ne.
- jednu otázku se čtyřbodovou škálou odpovědí: velmi často, docela často, méně často, skoro vůbec.
- jednu otázku se čtyřbodovou škálou odpovědí: naprosto dostačující, spíše dostačující, spíše nedostačující, naprosto nedostačující.
- jednu otázku s výběrem více možností.

Otázky, které používají pro sběr odpovědí škály, využívají techniku nucené volby (Disman, 2005). Respondenti neodpovídají na otázky, u kterých by museli využívat

své odborné znalosti, tudíž nemůže nastat situace, kdy by respondent měl pochybnosti o správnosti svých odpovědí. Z tohoto důvodu škály neobsahovaly možnost „nevím“ nebo jeho jinou alternativu. Dalším důvodem vynechání neutrální možnosti odpovědi byla minimalizace příklonu k ní u respondentů (Disman, 2005). Vzhledem k nízkému počtu respondentů jsou výsledky výzkumu prezentována převážně v absolutních číslech.

6.1 Popis výzkumného souboru

Tato sekce se zaměřuje na představení a popis výzkumného souboru, který byl použit při zkoumání profesního rozvoje fyzioterapeutů a vzdělávacích akcí, které v průběhu profese absolvují. Charakteristika je klíčová pro formulaci adekvátních závěrů.

1. Pohlaví

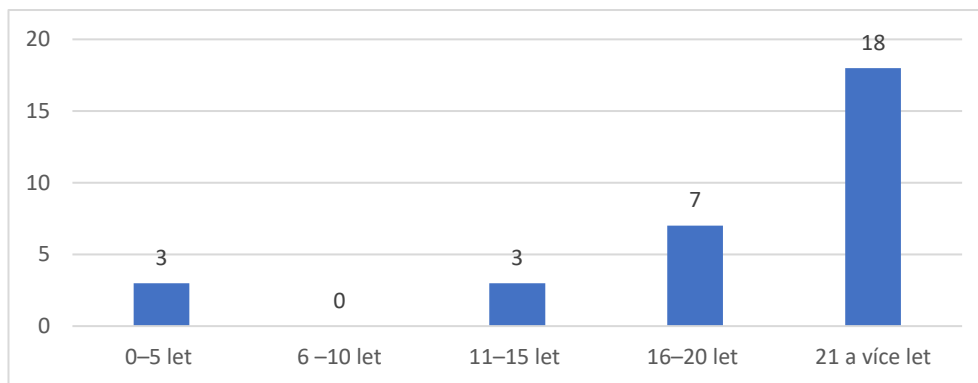
Dotazník vyplnilo 29 žen a 2 muži. Toto rozložení představuje silnou převahu osob ženského pohlaví v šetření.

2. Věková kategorie

Všichni zúčastnění byli ve věku 26 let až 56 a více let. Nejpočetnější skupinou bylo věkové rozmezí 46–55 let s počtem 16 respondentů.

3. Jak dlouho pracujete v oboru fyzioterapie?

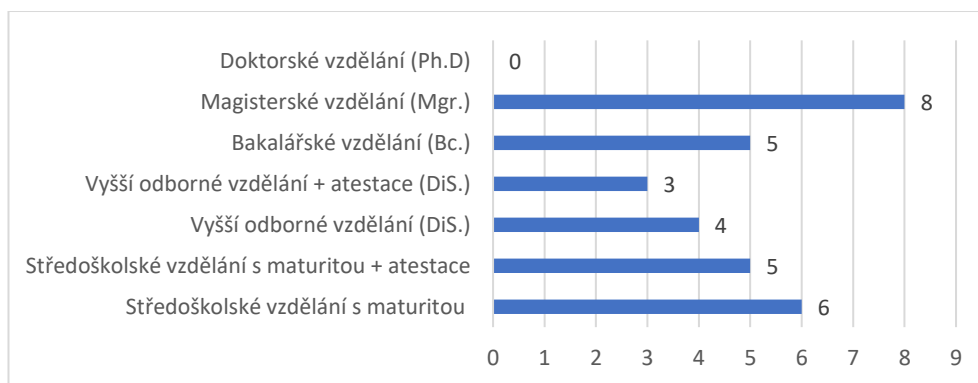
Vzhledem k výsledkům předchozí otázky není překvapivé, že 25 respondentů pracuje v oboru přes 15 let (viz graf 1). Jedná se tedy o soubor, kde má většina respondentů bohaté zkušenosti v oboru fyzioterapie. Zároveň z toho vyplývá, že většina respondentů (28; 90 %, n = 31) zažila kreditní systém vzdělávání, který byl zrušen v roce 2017.



Graf 1 - rozložení odpovědí k otázce č. 3 (n = 31)

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání v oboru fyzioterapie?

Po pilotáži byla u otázky č. 4 rozšířena nabídka o další tři možnosti (střední vzdělání s atestací, vyšší odborné vzdělání a vyšší odborné vzdělání s atestací). Důvodem je, že systém vzdělávání v oboru fyzioterapie procházel mnoha změnami. Po krátkou dobu existovala možnost vyššího odborného vzdělávání v oboru fyzioterapie, ale brzy byla zrušena a nahrazena vysokoškolským bakalářským vzděláním. V současnosti již tato možnost neexistuje, což je pravděpodobně důvodem, proč patří mezi méně početně zastoupené kategorie.



Graf 2 - rozložení odpovědí k otázce č. 4 (n = 31)

Stupně vzdělání byly zastoupeny všechny, až na doktorské vzdělání. Nejvíce bylo zastoupeno magisterské vzdělání s počtem osm respondentů a po doktorském vzdělání bylo nejméně zastoupeno vyšší odborné vzdělání s atestací s počtem tři

respondenti, jak dokládá graf 2. Celkem 20 respondentů je tedy absolventy terciárního vzdělání.

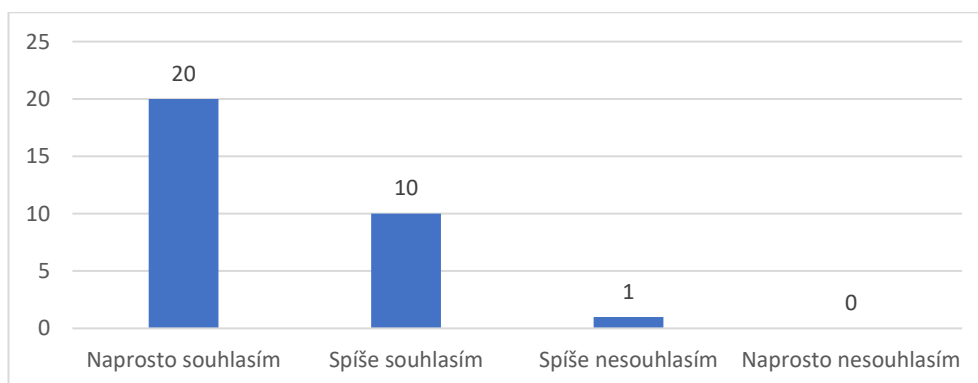
6.2 Názory na celoživotní vzdělávání a vzdělávací akce

V druhé sekci bude důraz kladen na identifikaci názorů ohledně celoživotního vzdělávání a vzdělávacích akcí, které v roce 2017 prošly změnou. Zákon č. 201/2017 nabyl účinnosti 1. září 2017 a zrušil tak kreditní systém, který byl spjatý s celoživotním vzděláváním (Česko, 2017). Vztah k celoživotnímu vzdělávání ukazuje zároveň vztah fyzioterapeutů ke vzdělávacím akcím, jelikož skrze ně plní povinnost se celoživotně vzdělávat.

5. U následujících výroků označte Vaši míru souhlasu:

Cítím se zavázán k celoživotnímu vzdělávání

Profesní rozvoj se realizuje v podobě celoživotního vzdělávání, jak uvádí Veteška (2020). Z toho vyplývá, že zavázání se k celoživotnímu vzdělávání ukazuje, jak se pracovníci zavazují i k profesnímu rozvoji. Odpovědi byly situovány na výše uvedené škále míry souhlasu.



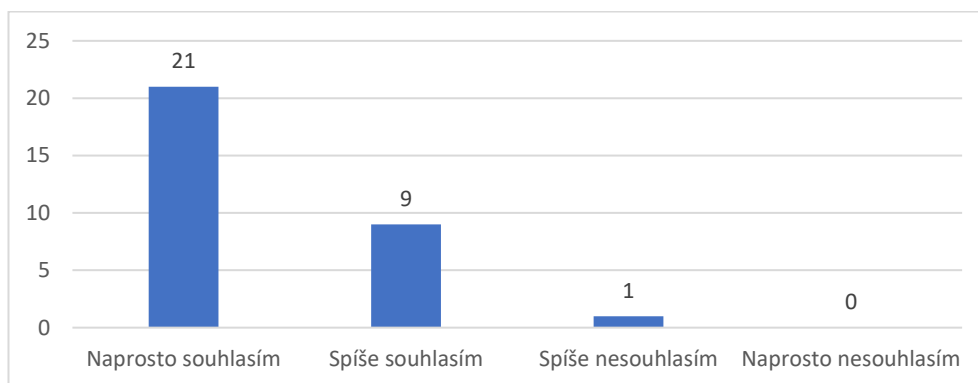
Graf 3 - rozložení odpovědí k položce č. 5 (n = 31)

Naprostý souhlas uvedlo 20 respondentů, částečný souhlas 10 respondentů a pouze 1 respondent uvedl částečný nesouhlas (viz graf 3). Fyzioterapeuti mají povinnost celoživotního vzdělávání, jsou s ní seznámeni před nastoupením do profese. Z tohoto důvodu lze usoudit, že bude zastoupen pouze souhlas s tímto výrokem, ale i přesto se

objevil 1 zástupce nesouhlasu, i když ne naprostého. Přesto je možno konstatovat, že pracovníci si uvědomují svoji povinnost celoživotního vzdělávání, což dokazuje jejich profesní odpovědnost.

Vzdělávací akce, které spadají pod celoživotní vzdělávání, podporují můj profesní rozvoj

Fyzioterapeuti absolvují každý rok určité vzdělávací akce, kterých se účastní v rámci celoživotního vzdělávání. Tyto akce by měly pracovníky profesně rozvíjet. Odpovědi na otázku byly situovány na výše uvedené škále míry souhlasu.

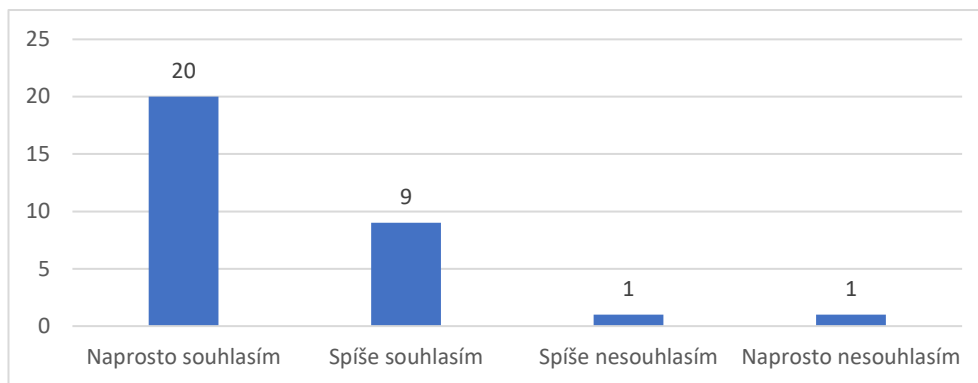


Graf 4 - rozložení odpovědí k položce č. 5 (n = 31)

S tímto výrokem naprosto souhlasí 21 respondentů, spíše souhlasí 9 respondentů a pouze 1 respondent spíše nesouhlasí, jak ukazuje graf 4. Z uvedeného lze vyvodit, že většina respondentů považuje vzdělávací akce v rámci celoživotního vzdělávání za profesně podporující. Tyto vzdělávací akce naplňují jejich cíl profesně rozvíjet účastníky.

Osobnostní rozvoj ovlivňuje moje profesní výkony

Podle Armstronga (1999) osobnostní rozvoj úzce souvisí s profesním rozvojem a profesními výkony. Záleží na ovlivňujících faktorech a na životní fázi, ve které se jedinec zrovna nachází, jak je uvedeno v teoretické části práce. Odpovědi byly situovány na výše uvedené škále míry souhlasu.



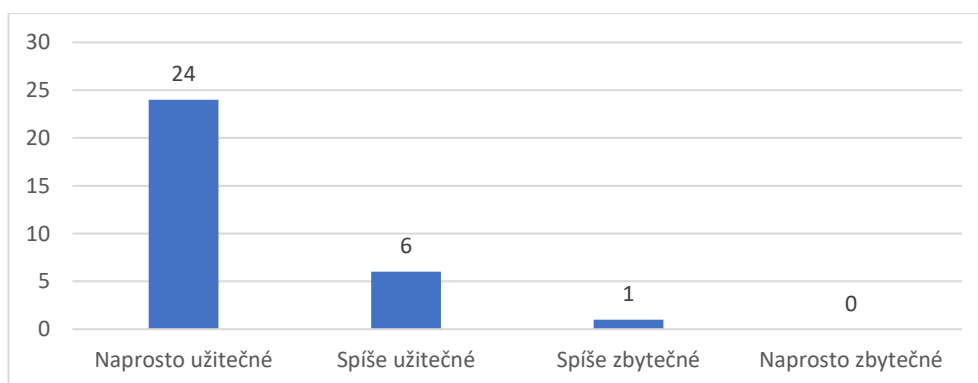
Graf 5 - rozložení odpovědí k položce č. 5 (n = 31)

Vliv osobnostního rozvoje potvrzuje 29 respondentů. Naprosto s výrokem souhlasí 20 respondentů, spíše souhlasí 9 respondentů, spíše nesouhlasí 1 respondent a naprosto nesouhlasí 1 respondent. Pouze 2 respondenti zastávají názor, že jejich profesní výkon není ovlivněn tím, jak se v průběhu života osobnostně mění a rozvíjejí. Z toho vyplývá, že převážná většina (29; 93,5 %, n = 31) zařazuje osobnostní rozvoj mezi faktory profesního výkonu, to lze vidět na grafu 5.

6. U následujících výroků vyberte možnost, která se nejvíce blíží Vašemu názoru:

Povinnost celoživotního vzdělávání v rámci své profese považují za

Vztah k povinnosti celoživotního vzdělávání pokládám za indikátor profesního rozvoje. Ukazuje, jak lidé vnímají nutnost vzdělávat se ve své profesi a tím se v daném oboru rozvíjet. Odpovědi byly situovány na výše uvedené škále identifikaci názoru.

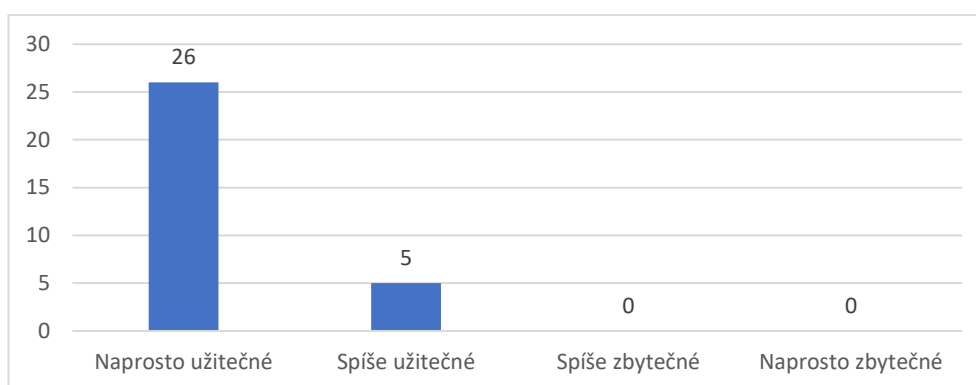


Graf 6 - rozložení odpovědí k položce č. 6 (n = 31)

Povinnost celoživotního vzdělávání v rámci své profese považuje za naprosto užitečné 24 respondentů, za spíše užitečné 6 respondentů a spíše zbytečné 1 respondent. Odpovědi tedy nejsou rovnoměrně rozloženy (viz graf 6). Vysoké hodnoty u užitečnosti značí, že zaměstnanci povinnost celoživotního vzdělávání vnímají pozitivně a uvědomují si její význam v jejich profesi.

Účast na vzdělávacích akcích (v rámci profesního rozvoje) považují za

Dalším indikátorem profesního rozvoje jsou v této práci vzdělávací akce. Prostřednictvím vzdělávacích akcí se fyzioterapeuti profesně rozvíjejí, proto je důležité, jak vnímají svoji účast na těchto akcích. Odpovědi byly situovány na výše uvedené škále identifikaci názoru.



Graf 7 - rozložení odpovědí k položce č. 6 (n = 31)

Všichni respondenti se shodli, že je účast na vzdělávacích akcích užitečná, 26 respondentů soudí, že jsou naprosto užitečné a zbylých 5 respondentů je považuje za spíše užitečné, jak dokládá graf 7. Tento kladný ohlas značí, že vzdělávací akce, které respondenti absolvovali, poskytují profesní přínos. Plní tím tedy správně svoji funkci.

7. Po zrušení kreditního systému se kvalita vzdělávacích akcí

Kvalita vzdělávacích akcí měla po zrušení kreditního systému vést k reálnějšímu základu profesního vzdělávání s cílem zlepšit kvalitu zdravotnické péče, alespoň to bylo záměrem MZČR. Jednalo se o otázku s jednou volbou odpovědi. Rozložení odpovědí vypadalo následovně:

Změnila k horšímu	Nezměnila	Změnila k lepšímu
1 (3 %)	27 (87 %)	3 (10 %)

Tabulka 3 - rozložení odpovědí k otázce č. 7 (n = 31)

Z tabulky 3 je patrné, že většina respondentů (27, 87 %, n = 31) si neuvědomuje změnu kvality ani k lepšímu nebo k horšímu. Kvalita vzdělávacích akcí se podle většiny respondentů po zrušení kreditního systému nezměnila, to znamená, že záměr zrušení kreditního systému nebyl naplněn. Pouze čtyři respondenti (13 %) uvádějí, že se kvalita vzdělávacích akcí změnila. Převažuje změna k lepšímu se třemi respondenty.

8. Pokud jste odpověděla, že se kvalita změnila, tak v čem se konkrétně změnila?

Celkem zde zazněly čtyři odpovědi. Tři s kladným hodnocením a jedna s negativním hodnocením. Jednalo se o otevřenou otázku.

Odpovědi s kladným hodnocením:

- vybírám si, co mě zajímá bez ohledu na bodové ohodnocení.
- je více možností a směrů, kurzů i seminářů, nejen ty, jimž udělí UNIFY kredity, jako dříve. Tím je větší konkurence, kurzy jsou propracovanější.
- přibývá více metodik, akce jsou rozmanitější, pestřejší.

Z odpovědí vyplývá spokojenost s větší nabídkou kurzů, větší volností ve výběru a propracovaností kurzů. Jak uvedl jeden respondent, v současnosti fyzioterapeuti nemusejí absolvovat jen kurzy, které mají udělené kredity UNIFOU. V předvýzkumu byla UNIFY prodiskutována s respondenty, kteří se účastnili pilotáže. UNIFY je profesní organizací fyzioterapeutů, garantuje vzdělávací akce, které spadají pod celoživotní vzdělávání. Jedná se tedy o akce, které nejsou realizované zaměstnavatelem.

Odpověď s negativním hodnocením:

- malý výběr akcí.

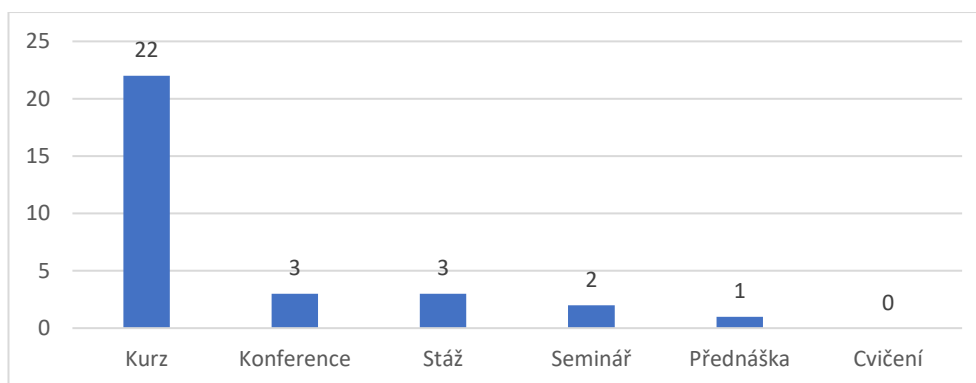
Jeden respondent je naopak nespokojený s množstvím nabídek vzdělávacích akcí.

6.3 Formy vzdělávání

Třetí sekce se zaměřuje na různé metody, formy a prostředky, které jsou využívány k dosažení vzdělávacích potřeb a cílů. Vzdělávací akce jsou podporou pro profesní rozvoj. Tato sekce sbírá informace o preferencích forem těchto akcí a preferencích dalších vzdělávacích prostředků.

9. Kterou formu vzdělávání při účasti na vzdělávací akci preferujete? (Vyberte prosím jednu možnost)

Otázka cílí na to, že z preferované formy vzdělávání lze odvodit, jaké metody a vlastnosti zaměstnanci upřednostňují u vzdělávacích akcí a tím pádem kladně hodnotí jejich zkušenost s nimi. Respondenti mohli zvolit pouze jednu možnost.



Graf 8 - rozložení odpovědí k otázce č. 7 (n = 31)

Respondenti zde volili převážně kurz (22, 71 %), za ním jsou se stejným počtem umístěny konference a stáž s počtem tři respondenti, jak ukazuje graf 8. Seminář zvolili jako preferovanou formu vzdělávání dva respondenti. Přednášku poté jeden respondent a cvičení žádný. Teoretické metody (seminář, přednáška a cvičení) měly nejmenší zastoupení. Naproti tomu měl úspěch kurz, který se skládá z více lekcí a využívá kombinaci teoretických metod. Také se v jeho průběhu mohou objevit

inscenační metody. Ty spadají podle Mužíka (2005) pod teoreticko-praktické metody. Praktické metody (konference a stáž), stejně jako teoretické, byly zastoupeny pouze pár respondenty.

10. Z jakého důvodu preferujete danou formu?

Otázka sleduje, jakých metod a vlastností si respondenti cení u vzdělávacích akcí. Tyto vlastnosti a metody představují pozitivní slovní hodnocení. Veteška (2020) konstatoval, že výsledky z výzkumného šetření, které uvádím v teoretické části práce, ukazují na preference praktických a aktivizujících metod. Důvodem preference je využití získaných poznatků v praxi. Jednalo se o otevřenou otázku.



Graf 9 - rozložení odpovědí k otázce č. 8 (n = 20)

Vzdělávací forma kurz měla největší zastoupení, proto jsem 20 odpovědí zobecnila na 7 kategorií. Tyto kategorie lze vidět v grafu 9. Na otázku neodpověděli 2 respondenti. Respondenti preferují kurz především ze tří důvodů: podrobné seznámení s problematikou, přínos do praxe a možnost vše vyzkoušet pod vedením lektora. Přínos do praxe byl znovu potvrzen a 1 respondent uvedl i aktivní účast, tudíž se potvrdily dva hlavní body v uvedeném šetření.

Konferenci respondenti preferovali z důvodů souhrnu různých příspěvků, názorů a nových informací.

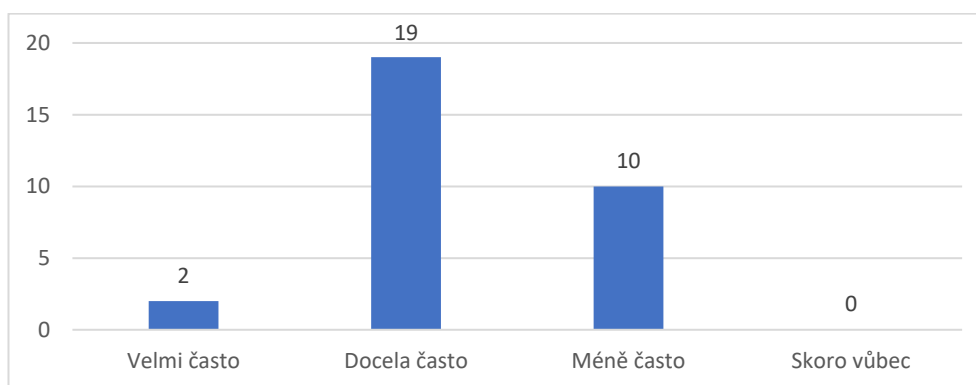
Stáž byla volena z důvodů praxe a přístupu k odborným znalostem.

Seminář byl volen z důvodů časové dostupnosti (netrvá několik bloků jako kurz) a propojení teorie a praxe.

Přednášku preferoval 1 respondent a jeho důvodem bylo víc pohledů a metodik na daný problém.

11. Věnujete se ve volném času sebevzdělávání?

Sebevzdělávání představuje jednu z forem celoživotního vzdělávání. Samostatné studium odborné literatury nebo využití jiného zdroje pro sebevzdělávání přispívá k profesnímu rozvoji. Odpovědi byly situovány na výše uvedené čtyřbodové škále.

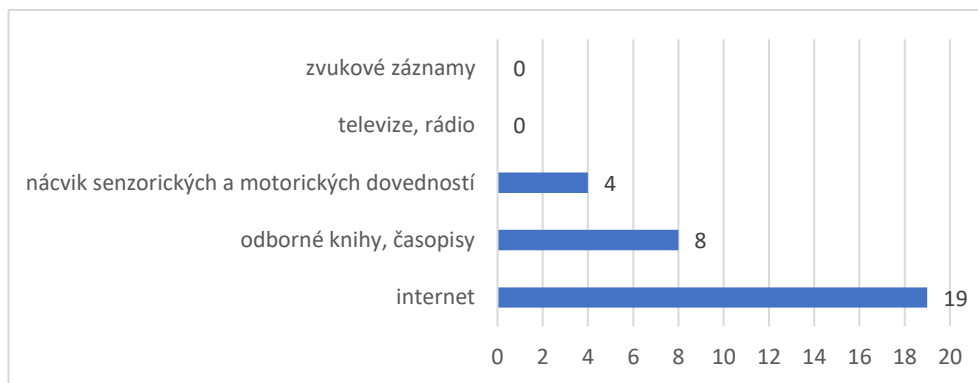


Graf 10 - rozložení odpovědí k otázce č. 13 (n = 31)

Z grafu 10 vyplývá, že všichni respondenti se v nějaké míře věnují sebevzdělávání ve svém volném čase. Nejvíce respondentů (19, n = 31) se věnuje sebevzdělávání docela často. Deset respondentů odpovědělo méně často a pouze dva respondenti odpověděli velmi často.

12. Pokud jste odpověděl/a ano, jakou formu sebevzdělávání preferujete? (Vyberte prosím jednu možnost)

Kategorie vycházejí z teoretické části práce. Jedná se o literární a neliterární pomůcky, prostředky masové komunikace, elektronická média a klasické trenažéry. Respondenti mohli zvolit pouze jednu možnost.



Graf 11 - rozložení odpovědí k otázce č. 14 (n = 31)

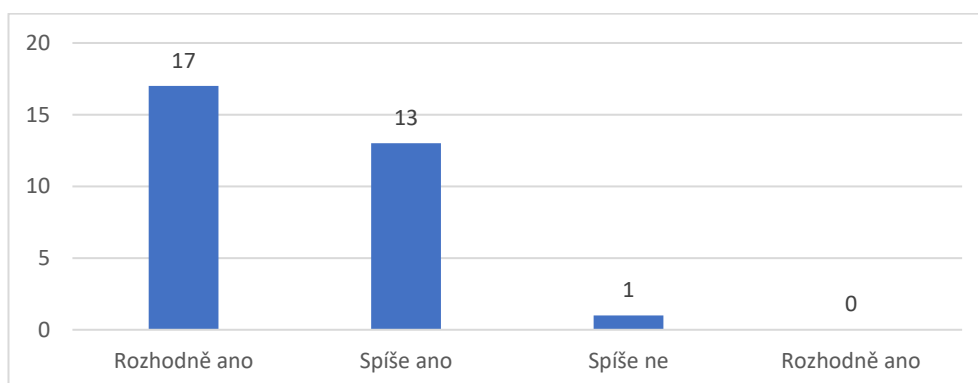
Podle grafu 11 jsou elektronická média upřednostňována většinou respondentů (19, n = 31). Dále respondenti preferovali literární pomůcky (8) a klasické trenažery (4), kdy jedinec sám zkouší určité metody a pomůcky. Prostředky masové komunikace ani neliterární pomůcky (např. audioknihy) nebyly nikým zvoleny.

6.4 Zaměstnanecké vzdělávání ve vybrané organizaci

Poslední sekce zpřístupňuje poznatky a vhledy do fungování vzdělávacích programů ve vybrané organizaci.

13. *Doplňují vzdělávací akce, které absolvujete, dovednosti a znalosti požadované zaměstnavatelem od Vaší pracovní pozice?*

Otázka zjišťuje, jestli vzdělávací akce naplňují svůj cíl. Vzdělávací akce by měly vést k prohloubení nebo k získání odborných dovedností a znalostí. Odpovědi byly situovány na výše uvedené čtyřbodové škále.



Graf 12 - rozložení odpovědí k otázce č. 11 (n = 31)

Většina respondentů (30; 97 %, n = 31) se přiklání na stranu ano, doplňují (viz graf 12). Pouze jeden respondent (3 %) zastává názor, že vzdělávací akce spíše nedoplňují dovednosti a znalosti požadované zaměstnavatelem. Z toho vyplývá, že vzdělávací akce, které fyzioterapeuti této organizace v průběhu profese absolvují, naplňují svůj účel a potřeby zaměstnavatele v této oblasti.

14. Kolik vzdělávacích akcí se průměrně zúčastníte v průběhu jednoho kalendářního roku? Uveďte prosím číslo, v případě že žádnou, tak uveďte 0.

Fyzioterapeuti mají povinnost celoživotního vzdělávání. V předvýzkumu bylo zjištěno, že tuto povinnost lze splnit účastí v minimálním rozsahu 30 hodin za 2 roky na externích vzdělávacích akcích schválených nadřízeným pracovníkem, na schválených interních vzdělávacích akcích, na vzdělávacích akcích specializačního vzdělávání a na kurzu prostřednictvím D-learningu.

Četnost absolvovaných akcí za jeden kalendářní rok vypadala následovně:

1 vzdělávací akce	2 vzdělávací akce	3 vzdělávací akce	4 vzdělávací akce	5 vzdělávacích akcí
6	8	6	3	2
6 vzdělávacích akcí	8 vzdělávacích akcí	9 vzdělávacích akcí	11 vzdělávacích akcí	12 vzdělávacích akcí
1	1	1	1	2

Tabulka 4 - rozložení odpovědí k otázce č. 14 (n = 31)

Z výše uvedeného důvodu se dalo očekávat, že každý respondent by se měl účastnit vzdělávací akce minimálně 1 do roka. V tabulce 4 zaznamenáváme, že výsledky tento předpoklad potvrdily, nejnižší uvedenou hodnotou bylo absolvování 1 vzdělávací akce v průběhu jednoho roku. Nejvyšší hodnotou byla účast na 12 vzdělávacích akcích v rámci jednoho roku. Průměrově vychází 3,8 vzdělávacích akcích za jeden rok na jednoho jedince. Modus těchto hodnot je 2. To znamená, že nejčastější odpovědi byly 2 vzdělávací akce za rok. Medián těchto hodnot je 3. Také z výše uvedených

kontingenčních tabulek (kontingenční tabulky 1 a 2) lze vyčíst, že se většina respondentů účastní nejčastěji jedné až tří vzdělávacích akcí za jeden kalendářní rok.

V otázce č. 7 byla jako nejvíce zastoupena vzdělávací akce kurz, což koresponduje s výsledky této otázky. Kurzy trvají déle a jsou lépe ohodnoceny, tudíž jich zaměstnanec nemusí absolvovat tolik, jako například seminářů.

V předvýzkumu jsem byla informována o financování těchto vzdělávacích akcí. Toto zařízení svým zaměstnancům hradí 30 hodin povinné účasti na vzdělávacích akcích, zaměstnanci si sami hradí pouze vzdělávání, které je nad rámec jejich povinnosti. Proto dotazník neobsahoval otázky zaměřené na financování vzdělávacích akcí a případné obtíže s ním spojené.

15. Máte přehled o plánu vzdělávání pro Váš obor u vašeho zaměstnavatele?

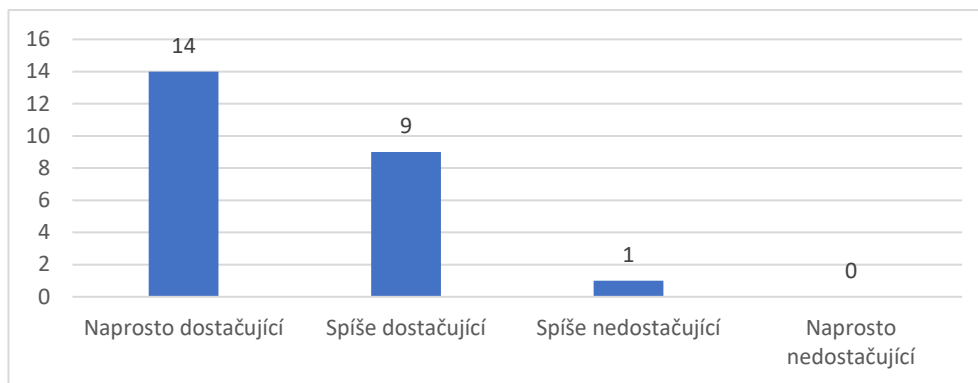
Plán vzdělávání předchází vzdělávacím akcím a školením. Ukazuje, co mohou zaměstnanci v následujícím roce očekávat. Jednalo se o otázku s výběrem jedné možnosti.

Většina respondentů (24; 77 %, n = 31) odpověděla na otázku ano. Zbýlých 7 respondentů (23 %) odpovědělo ne.

V předvýzkumu respondenti sdělili, že jsou o plánu vzdělávání informováni skrze on-line pracovní portál.

16. Pokud jste odpověděla v předchozí odpovědi ano, považujete nabídku vzdělávacích akcí za

Spokojenost s množstvím nabídek vzdělávacích akcí je dalším ukazatelem, jak fyzioterapeuti hodnotí vzdělávací akce. Je důležité, aby měli možnost se vzdělávat v oblasti, která je zajímavá, a aby byly k dispozici typy vzdělávacích akcí, které chtějí absolvovat. Odpovědi byly situovány na výše uvedené čtyřbodové škále.



Graf 13 - rozložení odpovědí k otázce č. 16 (n = 24)

Nabídka vzdělávacích akcí byla hodnocena převážně kladně (23; 96 %, n = 24), jak dokládá graf 13. Nabídku považuje za naprosto dostačující 14 respondentů a spíše dostačující 9 respondentů. Pouze 1 respondent považuje nabídku vzdělávacích akcí za spíše nedostačující.

17. Které z uvedených konstatování byste na současném pracovišti uvítali? (Vyberte prosím jednu možnost)

Profesní rozvoj a strategie vzdělávání spolupracujících na splnění cílů organizace, které se týkají rozvoje zaměstnanců. Tato konstatování představují konkrétní strategie vzdělávání, které jsou uvedeny v teoretické části práce. Podle zvolené strategie vzdělávání se směřuje profesní rozvoj. Respondenti mohli zvolit pouze jednu možnost.

Konstatování	Počet
Vzdělávání pracovníků je komplexní a přispívá zvýšení výkonu celé organizace.	24
Vzdělávání přispívá ke zvýšení výkonu konkrétních pracovníků.	6
Pozornost ve vzdělávání je věnována těm, kteří mají obtíže splnit minimální požadavky výkonu práce.	0
Pozornost ve vzdělávání je věnována nejvíce nadaným a výkonným pracovníkům.	1
Pozornost ve vzdělávání je rozdělena mezi nejvíce výkonné pracovníky a ty, kteří mají obtíže splnit minimální požadavky výkonu práce.	0
Žádný z uvedených přístupů ke vzdělávání.	0

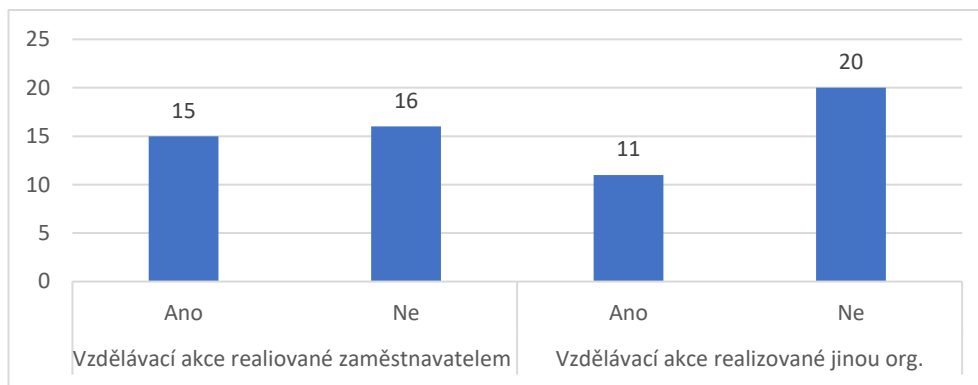
Tabulka 5 - rozložení odpovědí k otázce č. 17 (n = 31)

V tabulce 5 zaznamenáváme nejvyšší četnost odpovědí u strategie organizačního vývoje (24, n = 31). Tito respondenti by upřednostnili zvýšení výkonu celé organizace. Protikladnou variantu strategii rozvoje jednotlivců zvolilo 6 respondentů. Strategii maximální laťky by uvítal 1 respondent. Strategie minimální laťky a strategie obou laťek nebyla žádným respondentem zvolena.

18. Vyžaduje po Vás vedení/zaměstnavatel písemné hodnocení (zpětnou vazbu) o kvalitě

Otázka zjišťuje, jestli se toto zařízení zajímá o evaluace absolvovaných vzdělávacích akcí. Evaluace jsou pro zaměstnavatele velmi přínosné. Jejich prostřednictvím se identifikují případné nedostatky vzdělávacích akcí. Zaměstnavatel pak může upravit plán vzdělávací akce nebo přestat nabízet účast na vzdělávacích akcí, které on sám nerealizuje. Tato otázka obsahovala 2 následující položky.

- a) u vzdělávacích akcí, které jsou realizované zaměstnavatelem
- b) u vzdělávacích akcí, které jsou realizované jinou organizací (ne zaměstnavatelem)

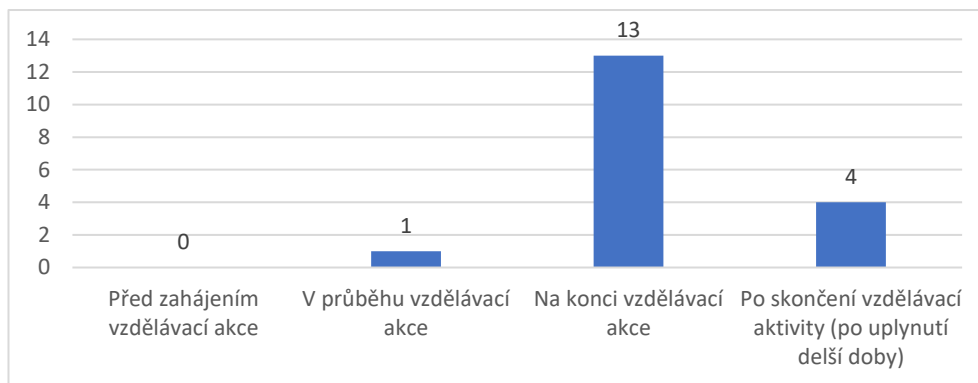


Graf 14 - rozložení odpovědí k otázce č. 18 (n = 31)

Na grafu 14 lze vidět, že evaluace jsou vyžadovány častěji u vzdělávacích akcí pořádaných zaměstnavatelem než u vzdělávacích akcí realizovaných jinou organizací. V obou případech převažuje odpověď ne. To naznačuje, že vzdělávací akce nejsou vždy hodnoceny účastníky. Každý fyzioterapeut si vybírá různé akce, od toho se může odvíjet jejich zkušenost s podáváním evaluace. U vzdělávacích akcí realizovaných zaměstnavatelem odpovědělo 15 respondentů (48,4 %, n = 31) ano, zatímco u akcí realizovaných jinou organizací dostalo možnost hodnotit pouhých 11 respondentů (35,5 %). V případě vzdělávacích akcí hrazených zaměstnavatelem, ať již interních či externích, by jejich hodnocení mohlo přispět k vyvarování se nabídky a absolvování nekvalitních vzdělávacích akcí pro další zaměstnance.

19. Pokud jste odpověděl/a ano, kdy hodnocení (zpětnou vazbu) zaměstnavateli poskytnete?

Ideálně by měly probíhat všechny níže uvedené evaluace, protože každá má jistý účel, jak je uvedeno v teoretické části. Respondenti mohli vybrat více možností.



Graf 15 - rozložení odpovědí k otázce č. 19 (n = 16)

Evaluace před zahájením vzdělávacích akcí neprobíhají. V průběhu vzdělávací akce hodnotil vývoj akce pouze 1 respondent. Nejvíce respondenti hodnotí na konci vzdělávacích akcí (13) a s hodnocením po uplynutí delší doby mají zkušenost 4 respondenti. Výsledky potvrdily, že se nejčastěji využívá evaluace na konci vzdělávací akce (viz graf 15).

7 Diskuse a závěr šetření

Výzkum byl zaměřen na problematiku profesního rozvoje fyzioterapeutů prostřednictvím vzdělávacích akcí. Jeho cílem bylo hodnocení vzdělávacích akcí v rámci dalšího vzdělávání fyzioterapeutů konkrétního zdravotnického zařízení.

V úvodu výzkumu bylo zjištěno, že soubor vykazuje značnou homogenitu v základních demografických údajích. Většina respondentů byla ženského pohlaví, ve věku nad 35 let a měla více než 15 let praxe.

Následně byly identifikovány názory na vzdělávací akce. Respondenti se ve většině případů cítili být zavázáni k celoživotnímu vzdělávání. Z tohoto většinového názoru lze usoudit, že respondenti mají pevný vztah k celoživotnímu vzdělávání, které je naplňováno skrze vzdělávací akce. V důsledku toho není překvapivé, že fyzioterapeuti považují celoživotní vzdělávání a s ním spojené vzdělávací akce za užitečné. Dále bylo v této sekci zjištěno, že je profesní výkon ovlivněn nejen profesním rozvojem, ale také osobnostním rozvojem. A v neposlední řadě tato sekce potvrdila, že vzdělávací akce podporují profesní rozvoj, což je jedním ze základních pilířů této práce.

Nejvíce preferovanou formou vzdělávání byl jednoznačně kurz. Fyzioterapeuti ho volili z důvodů podrobného seznámení s problematikou a přínosu do praxe. Sebevzdělávání, které spadá pod celoživotní vzdělávání a doplňuje tak ve volném čase vzdělávací akce, bylo v podstatě rozděleno na dvě skupiny. Jedna skupina praktikuje samostudium docela často a druhá méně často. Nejvíce preferovanou formou sebevzdělávání bylo užívání internetu.

V poslední sekci se prokázalo, že vzdělávací akce doplňují dovednosti a znalosti požadované zaměstnavatelem od svých zaměstnanců. Fyzioterapeuti tyto akce absolvují obvykle jednou až třikrát za rok. Z časté účasti fyzioterapeutů na vzdělávacích akcích lze usuzovat, že fyzioterapeuti disponují všeobecnými znalostmi o fungování a strukturách takových akcí. Tento předpoklad potvrzuje i většinový

přehled o plánu vzdělávání. Nabídku vzdělávacích akcí považují fyzioterapeuti osloveného zařízení za dostačující a jako strategii vzdělávání zvolili strategii organizačního vývoje. Tento výběr znamená, že by upřednostnili komplexní vzdělávání všech zaměstnanců a nikomu nedávali přednost v rámci možností vzdělávání (nezměnili by nynější systém). Poslední otázky se zaměřovaly na hodnocení vzdělávacích akcí fyzioterapeutů. S evaluací má zkušenost přibližně polovina dotazovaných fyzioterapeutů. Evaluaci vzdělávacích akcí nepatrně více vyžaduje zaměstnavatel než organizace, pod kterými zúčastnění fyzioterapeuti nepracují. Tímto zájmem zaměstnavatel projevuje starost o své zaměstnance v oblasti vzdělávání.

Fyzioterapeuti zhodnotili, že jsou vzdělávací akce, které absolvují v rámci dalšího vzdělávání užitečné, doplňují potřebné znalosti, které jsou po nich vyžadovány zaměstnavatelem, a jejich nabídka je dostačující. Hodnocení fyzioterapeutů dále naznačuje, že nejpoblárnější formou vzdělávání je kurz. Z uvedených výsledků lze konstatovat, že fyzioterapeuti hodnotí vzdělávací akce, které absolvují v rámci dalšího vzdělávání, pozitivně. Druhým indikátorem byl vztah k celoživotnímu vzdělávání. Z výsledků lze usoudit, že vztah oslovených fyzioterapeutů k celoživotnímu vzdělávání je silný a kladný. Z toho vyplývá, že profesní rozvoj fyzioterapeutů probíhá v osloveném zařízení bez větších obtíží. Shrnutí vztahu mezi výsledky a cílem práce ukázalo, že dosažené výsledky jsou v souladu s původně stanoveným cílem.

Teoretická východiska se shodují s výsledky šetření v několika bodech. Respondenti preferují aktivní kurz před pasivní přednáškou stejně jako u uvedeného výzkumného šetření Veteškou (2020). Tím se potvrzuje, že ve vzdělávání dospělých je účastníky upřednostňováno vzdělávání, které má praktický základ a lze jej využít v profesním životě. S profesním životem souvisí profesní výkony. Šetření potvrdilo, že profesní výkony nejsou ovlivněny jen profesním rozvojem, ale i osobnostním rozvojem, jak uvedl Armstrong (1999). A nakonec se potvrdilo teoretické východisko, že nejběžnější využívanou evaluací je evaluace na konci vzdělávací akce. Naproti těmto výsledkům

se nepotvrdila změna kvality vzdělávacích akcí k lepšímu, jak předpokládalo ministerstvo zdravotnictví České republiky. Vzhledem k nízkému počtu respondentů, kteří uvedli, že se kvalita vzdělávacích akcí změnila (k lepšímu nebo k horšímu), můžeme nanejvýše konstatovat, že po zrušení kreditního systému v roce 2017 došlo k nepatrným změnám ve vzdělávání fyzioterapeutů v rámci dalšího vzdělávání.

Omezení výzkumu spočívá především v malé velikosti zkoumaného vzorku a nízké návratnosti dotazníku. Je tedy nezbytné zohlednit výsledky výzkumného šetření z daných hledisek. Výsledky nelze generalizovat, identifikují názory pouze fyzioterapeutů osloveného zařízení. Vyšší statistická analýza dat je z hlediska velikosti výzkumného souboru bezúčelná. Aspekty pracoviště, spolupráce oslovených fyzioterapeutů, návratnost dotazníku a velikost vzorku představují ovlivňující faktory výsledků tohoto výzkumného šetření.

Výsledky výzkumu mají význam pro oslovené zdravotnické zařízení. Mohou posloužit oslovenému zdravotnickému zařízení jako potenciální návrh priorit v oblasti vzdělávání a profesního rozvoje fyzioterapeutů. Výzkum vyhodnotil názory fyzioterapeutů na vzdělávací akce, identifikoval naplnění vzdělávacích potřeb a oblast profesního rozvoje fyzioterapeutů prostřednictvím vzdělávacích akcí pro další výzkum. I přes jistá omezení spojená s nízkou návratností dotazníku a malým výzkumným vzorkem, přinesl výzkum cenné poznatky a mohl by tím přispět k lepšímu přehledu a pochopení významu vzdělávání fyzioterapeutů a profesního rozvoje ve zdravotnickém zařízení.

Ve výzkumném kontextu lze pokračovat. Jednou z možností by bylo navázat na tento výzkum a prozkoumat tuto oblast podrobněji. Druhou možností by bylo zaměřit se na konkrétnější problematiku. Takovou problematikou by mohl být například vliv osobnostního rozvoje na profesní život nebo jestli preference určité formy sebevzdělávání souvisí s preferencí určité formy neformálního vzdělávání. Pokračování výzkumu by se také mohlo zaměřit na evaluace. Výzkum odhalil, že

dotazovaní fyzioterapeuti poměrně často vyplňují evaluace, mohl by to být jeden z faktorů, proč jsou spokojeni s nabídkou vzdělávacích akcí a s jejich náplní.

Na základě výsledků výzkumu lze usoudit, že větší výzkumný soubor by umožnil vyšší statistickou analýzu dat. Proto by se v budoucím výzkumu téže oblasti měl klást důraz na rozšíření vzorku. V takovém budoucím výzkumu by se mohlo většího vzorku dosáhnout oslovením více zdravotnických organizací. Oslovení více fyzioterapeutů zajistí větší výzkumný vzorek a tím i vyšší reprezentativnost a možnost generalizace výsledků na populaci. Poslední doporučení se vztahuje k otázce č. 14 (*Kolik vzdělávacích akcí se průměrně zúčastníte v průběhu jednoho kalendářního roku?*), která byla uvedena v dotazníku. Ačkoliv byla provedena pilotáž, nebyl v ní odhalen nedostatek konkrétnosti této otázky. Tři odpovědi respondentů na otázku č. 14 se odchylovaly od průměru a výrazně převyšovaly očekávané hodnoty. Jednalo se o hodnoty 11 až 12 absolvovaných vzdělávacích akcí za jeden kalendářní rok. Vzhledem k nastíněnému systému vzdělávání v oslovené organizaci je nepravděpodobné, že by některý fyzioterapeut v tomto zařízení absolvoval během jednoho roku takové množství vzdělávacích akcí. Důvodem chybné interpretace otázky respondenty by mohl být chybějící dodatek o specifičnosti kurzu. Kurz se skládá z více bloků a respondenti mohli počítat jeden vzdělávací blok jako jednu vzdělávací akci. Proto bych doporučila u budoucích výzkumů této oblasti více specifikovat otázky týkající se počtu absolvovaných vzdělávacích akcí v určitém časovém úseku a uvést, jestli se otázka vztahuje na vzdělávací bloky nebo na vzdělávací akce jako celky.

Závěr

Analýza pojmu celoživotní vzdělávání na začátku práce naznačuje, z jakých důvodů dotazovaní fyzioterapeuti pocíují tak silný závazek k celoživotnímu vzdělávání a profesnímu rozvoji. Jak je doloženo v teoretické části práce, existují určité normy a preference vzdělávacích forem a metod. V rámci dotazníkového šetření byly tyto teoretické předpoklady nejednou potvrzeny, jak uvádím v kapitole diskuse a závěr šetření.

Cílem bakalářské práce bylo hodnocení vzdělávacích akcí v rámci dalšího vzdělávání fyzioterapeutů konkrétního zdravotnického zařízení. Po provedení dotazníkového šetření lze z výsledků konstatovat, že hodnocení těchto akcí dopadlo pozitivně. Fyzioterapeuti zhodnotili, že je nabídka a obsah vzdělávacích akcí dostačující. Kvalita vzdělávacích akcí se po zrušení kreditního systému v podstatě nezměnila. Hodnocení vzdělávacích akcí se to tedy nijak nedotklo. Tímto byl splněn cíl bakalářské práce a zodpovězena výzkumná otázka, která měla znění „Jak fyzioterapeuti konkrétního zařízení hodnotí absolvované vzdělávací akce?“. Výsledky šetření potvrdily, že se fyzioterapeuti velmi často vzdělávají v oboru, proto mají jejich názory velkou výpovědní hodnotu.

Metodologická omezení a doporučení pro další výzkum byla shrnuta v poslední kapitole diskuse a závěr šetření.

Literatura a zdroje

Armstrong, M. (1999). *Personální management*. Grada.

Armstrong, M. (2002). *Řízení lidských zdrojů*. Grada.

Bartoňková, H. (2013a). *Firemní vzdělávání pro andragogy: studijní text pro kombinované studium*. Univerzita Palackého v Olomouci.

Bartoňková, H. (2013b). *Analýza vzdělávacích potřeb: studijní text pro kombinované studium*. Univerzita Palackého v Olomouci.

Brůha, D., & Prošková, E. (2011). *Zdravotnická povolání*. Wolters Kluwer ČR.

Cihlář, F. V. (2023). *Poradenství – osobní a profesní rozvoj*. Najdi pomoc. Citováno: 7.8. 2023. Dostupné z: <https://www.najdipomoc.cz/clanky/slovník-pojmu/poradenstvi/poradenstvi---osobni-a-profesni-rozvoj/>

Česko. (2017). *Zákon č. 201/2017 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů*. Citováno 15. 3. 2024. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/registrace-a-vykon-nlzp-bez-odborneho-dohledu/>

Český statistický úřad. (2016). *Klasifikace vzdělání (CZ-ISCED 2011)*. Citováno: 4.3.2023. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_vzdelani_cz_isced_2011

Disman, M. (2005). *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele* (3. vyd). Karolinum.

- Douděra, T. Profesní rozvoj. Apas. Citováno: 3.8.2023. Dostupné z: <https://apas.cz/slovnicek-pojmu/profesni-rozvoj/>
- Dvořáková, M. (2013). *Úvod do evaluace a hodnocení ve vzdělávání dospělých pro andragogy: studijní text pro kombinované studium*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Editors of Salem Press (2014). *The Concepts of Lifelong Learning*. Salem Press.
- Hroník, F. (2007). *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Grada.
- Kurunsaari, M., Piirainen, A., & Tynjälä, P. (2022). Stories of professional development in physiotherapy education. *An International Journal of Physical Therapy*, 38(11), 1742-1755. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09593985.2021.1888341>
- MŠMT. *Neformální vzdělávání*. Citováno 16. září 2023. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/mladez/neformalni-vzdelavani-1>
- Mužík, J. (2005). *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Fraus.
- MZČR. (2022). *Registrace a výkon nelékařského zdravotnického povolání bez odborného dohledu*. Citováno 16. září 2023. Dostupné z: <https://www.mzcr.cz/registrace-a-vykon-nlzp-bez-odborneho-dohledu/>
- Pedler, M., Boydell, T., & Burgoyne, J. (1989). Towards the learning company. *Management education and development*, 20(1), 1-8.
- Průcha, J., & Veteška, J. (2014). *Andragogický slovník (2., aktualiz. a rozš. vyd)*. Praha: Grada.
- Reay, D. G. (1994). *Understanding How People Learn*. Londýn: Kogan Page.
- Schneider, M., & Koudelka, F. (1993). *Úvod do základů sociologických výzkumů*. Vydavatelství Univerzity Palackého v Olomouci.
- Veteška, J., & Tureckiová, M. (2008). *Kompetence ve vzdělávání*. Grada.

Veteška, J. (2019). *Vzdělávání dospělých 2019–v kontextu profesního rozvoje a sociálního kapitálu*. Česká andragogická společnost.

Vodák, J., & Kucharčíková, A. (2011). *Efektivní vzdělávání zaměstnanců* (2., aktualiz. a rozš. vyd). Grada.

Vu, P., Cao, V., Vu, L., & Cepero, J. (2014). International Review of Research in Open and Distance Learning. *Factors Driving Learner Success in Online Professional Development*, 15(3), 120-139. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1033095.pdf>

Zormanová, L. (2017). *Didaktika dospělých*. Grada.

Seznam grafů

Graf 1 - rozložení odpovědí k otázce č. 3

Graf 2 - rozložení odpovědí k otázce č. 4

Graf 3 - rozložení odpovědí k položce č. 5

Graf 4 - rozložení odpovědí k položce č. 5

Graf 5 - rozložení odpovědí k položce č. 5

Graf 6 - rozložení odpovědí k položce č. 6

Graf 7 - rozložení odpovědí k položce č. 6

Graf 8 - rozložení odpovědí k otázce č. 7

Graf 9 - rozložení odpovědí k otázce č. 8

Graf 10 - rozložení odpovědí k otázce č. 13

Graf 11 - rozložení odpovědí k otázce č. 14

Graf 12 - rozložení odpovědí k otázce č. 11

Graf 13 - rozložení odpovědí k otázce č. 16

Graf 14 - rozložení odpovědí k otázce č. 18

Graf 15 - rozložení odpovědí k otázce č. 19

Seznam tabulek

Kontingenční tabulka 1 – vztah mezi četností účasti na vzdělávacích akcích za jeden kalendářní rok a klasifikační úrovní vzdělání podle ISCED 2011

Kontingenční tabulka 2 – vztah mezi četností účasti na vzdělávacích akcích za jeden kalendářní rok a klasifikační úrovní vzdělání (diferenciace na základě dokončení vysokoškolského vzdělání)

Tabulka 3 - rozložení odpovědí k otázce č. 7

Tabulka 4 - rozložení odpovědí k otázce č. 14

Tabulka 5 - rozložení odpovědí k otázce č. 17

Seznam příloh

1. Dotazník

Přílohy

Příloha č. 1

Dotazník

Vážené respondentky, vážení respondenti,

jsem studentkou třetího ročníku studijního programu andragogika a sociologie na Univerzitě Palackého v Olomouci a chtěla bych Vás požádat o spolupráci při vyplnění dotazníku. Dotazník poslouží jako podklad pro moji bakalářskou práci na téma profesní rozvoj fyzioterapeutů. Cílem práce je hodnocení vzdělávacích akcí v rámci dalšího vzdělávání fyzioterapeutů. Výsledky budou použity výhradně pro tuto bakalářskou práci. Účast ve výzkumu je zcela anonymní a dobrovolná, získaná data budou zpracovávána statisticky. Vyplnění dotazníku by Vám nemělo zabrat více než 10 minut.

Velmi děkuji za Váš čas a odpovědi,

Zuzana Erbanová

1. Pohlaví

- Muž
- Žena
- Nechci uvést

2. Věková kategorie

- Do 25 let
- 26–35 let
- 36–45 let
- 46–55 let
- 56 a více let

3. Jak dlouho pracujete v oboru?

- 0–5 let
- 6–10 let
- 11–15 let
- 16–20 let
- 21 a více let

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání v oboru fyzioterapie?

- Středoškolské vzdělání s maturitou
- Středoškolské vzdělání s maturitou + atestace
- Vyšší odborné vzdělání (DiS.)
- Vyšší odborné vzdělání + atestace (DiS.)
- Bakalářské vzdělání (Bc.)
- Magisterské vzdělání (Mgr.)
- Doktorské vzdělání (Ph. D.)

5. U následujících výroků označte Vaši míru souhlasu

Cítím se zavázán k celoživotnímu vzdělávání

- Naprosto souhlasím
- Spíše souhlasím
- Spíše nesouhlasím
- Naprosto nesouhlasím

Vzdělávací akce, které spadají pod celoživotní vzdělávání, podporují můj profesní rozvoj

- Naprosto souhlasím
- Spíše souhlasím
- Spíše nesouhlasím
- Naprosto nesouhlasím

Osobnostní rozvoj ovlivňuje moje profesní výkony

- Naprosto souhlasím
- Spíše souhlasím
- Spíše nesouhlasím
- Naprosto nesouhlasím

6. U následujících výroků vyberte možnost, která se nejvíce blíží Vašemu názoru

Povinnost celoživotního vzdělávání v rámci své profese považuji za

- Naprosto užitečné
- Spíše užitečné
- Spíše zbytečné
- Naprosto zbytečné

Účast na vzdělávacích akcích (v rámci profesního rozvoje) považuji za

- Naprosto užitečné
- Spíše užitečné
- Spíše zbytečné
- Naprosto zbytečné

7. Po zrušení kreditního systému se kvalita vzdělávacích akcí

- Nezměnila
- Změnila k lepšímu
- Změnila k horšímu

8. Pokud jste odpověděl/a, že se kvalita změnila, tak v čem se konkrétně změnila?

9. Kterou formu vzdělávání při účasti na vzdělávací akci preferujete? (Vyberte prosím jednu možnost)

- Přednáška
- Seminář
- Cvičení
- Kurz
- Konference
- Stáž

10. Z jakého důvodu preferujete danou formu?

11. Věnujete se ve volném času sebevzdělávání?

- Velmi často
- Docela často
- Méně často
- Skoro vůbec

12. Pokud jste odpověděl/a ano, jakou formu sebevzdělávání preferujete? (Vyberte prosím jednu možnost)

- odborné knihy, časopisy
- televize, rádio
- zvukové záznamy
- internet
- nácvik senzorických a motorických dovedností

13. Doplnují vzdělávací akce, které absolvujete, dovednosti a znalosti požadované zaměstnavatelem od Vaší pracovní pozice?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

14. Kolik vzdělávacích akcí se průměrně zúčastníte v průběhu jednoho kalendářního roku? Uveďte prosím číslo, v případě že žádnou, tak uveďte 0.

15. Máte přehled o plánu vzdělávání pro Váš obor u vašeho zaměstnavatele?

- Ano
- Ne

16. Pokud jste odpověděl/a v předchozí odpovědi ano, považujete nabídku vzdělávacích akcí za

- Naprosto dostačující
- Spíše dostačující
- Spíše nedostačující
- Naprosto nedostačující

17. Které z uvedených konstatování byste na současném pracovišti uvítali? (Vyberte prosím jednu možnost)

- Vzdělávání pracovníků je komplexní a přispívá zvýšení výkonu celé organizace.
- Vzdělávání přispívá ke zvýšení výkonu konkrétních pracovníků.

- Pozornost ve vzdělávání je věnována těm, kteří mají obtíže splnit minimální požadavky výkonu práce.
- Pozornost ve vzdělávání je věnována nejvíce nadaným a výkonným pracovníkům.
- Pozornost ve vzdělávání je rozdělena mezi nejvíce výkonné pracovníky a ty, kteří mají obtíže splnit minimální požadavky výkonu práce.
- Žádný z uvedených přístupů ke vzdělávání.

18. Vyžaduje po Vás vedení/zaměstnavatel písemné hodnocení (zpětnou vazbu) o kvalitě

u vzdělávacích akcí, které jsou realizované zaměstnavatelem

- Ano
- Ne

u vzdělávacích akcí, které jsou realizované jinou organizací (ne zaměstnavatelem)

- Ano
- Ne

19. Pokud jste odpověděl/a ano, kdy hodnocení (zpětnou vazbu) zaměstnavateli poskytujete?

- Před zahájením vzdělávací akce
- V průběhu vzdělávací akce
- Na konci vzdělávací akce
- Po skončení vzdělávací aktivity (po uplynutí delší doby)