

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2018-2020

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Michaela Langmajerová**

**Aspekty celoživotního vzdělávání všeobecných sester**

Praha 2020

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Milan Demjanenko, Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

MASTER COMBINED STUDIES

2018-2020

**DIPLOMA THESIS**

**Michaela Langmajerová**

**Aspects of Lifelong Education of General Nurses**

Prague 2020

The Diploma Thesis Work Supervisor:

PhDr. Milan Demjanenko, 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 použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 11. února 2020

Michaela Langmajerová

## **Poděkování**

Děkuji vedoucímu mé diplomové práce PhDr. Milanu Demjanenkovi, Ph.D., za odborné vedení a čas, který mi věnoval.

## **Anotace**

Diplomová práce je zaměřena na problematiku celoživotního vzdělávání všeobecných sester a motivaci ze strany zaměstnavatele a rodiny. Dále zkoumá spokojenost všeobecných sester s dostupnými formami celoživotního vzdělávání. Teoretická část popisuje historický a současný vývoj ošetrovatelství, včetně možností vzdělávání sester. V části empirické jsou prezentována data výzkumného šetření a jsou zde analyzovány a zhodnoceny výzkumné hypotézy.

## **Klíčová slova**

Celoživotní vzdělávání, motivace, ošetrovatelství, všeobecná sestra, výzkumné šetření, vzdělávací akce, vzdělávání

## **Annotation**

This diploma work focuses on the problem of lifelong education of state registered nurses and motivations of their employers and families. It further studies the satisfaction of nurses with feasible forms of their lifelong education. The theoretical part describes historical and up-to-date development of nursing care including the possibility of education of nurses. The empirical part shows data collected from research and their further analysis there is also evaluation of research hypotheses.

## **Keywords**

Education, long life education, motivation, nursing care, state registered nurse, training course

<b>ÚVOD.....</b>	<b>8</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>9</b>
<b>1 OŠETŘOVATELSTVÍ.....</b>	<b>9</b>
1.1 Historie ošetrovatelství v českých zemích.....	11
1.2 Historie vzdělávání v ošetrovatelství v českých zemích .....	13
1.3 Současné vzdělávání všeobecných sester v České republice.....	16
1.4 Legislativa vzdělávání všeobecných sester.....	18
<b>2 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....</b>	<b>19</b>
2.1 Celoživotní vzdělávání všeobecných sester.....	21
2.1.1 Historie celoživotního vzdělávání všeobecných sester .....	22
2.1.2 Současnost celoživotního vzdělávání všeobecných sester .....	23
2.2 Formy celoživotního vzdělávání.....	25
2.3 Motivace všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání .....	27
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>29</b>
<b>3 EMPIRICKÁ ČÁST .....</b>	<b>29</b>
3.1 Vymezení výzkumu .....	30
3.2 Výzkumný vzorek.....	32
3.2.1 Zdravotnická zařízení oslovená v rámci výzkumného šetření .....	34
3.2.2 Analýza demografických údajů respondentů .....	37
3.3 Analýza výsledků výzkumných hypotéz .....	40
3.3.1 Analýza výsledků hypotézy č. 1.....	40
3.3.2 Analýza výsledků hypotézy č. 2.....	42
3.3.3 Analýza výsledků hypotézy č. 3.....	44
3.3.4 Analýza výsledků hypotézy č. 4.....	46
3.3.5 Analýza výsledků hypotézy č. 5.....	47
3.4 Analýza doplňkových otázek výzkumného šetření .....	51
<b>4 DISKUSE.....</b>	<b>57</b>
<b>5 ZÁVĚR .....</b>	<b>66</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>69</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>73</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>74</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>76</b>

## ÚVOD

Diplomová práce se zabývá aspekty celoživotního vzdělávání všeobecných sester v českém zdravotnictví.

Obor ošetrovatelství se rychle rozvíjí. V této souvislosti dochází k vyšším nárokům na vzdělávání zdravotnického personálu, a to především všeobecných sester. Ty jsou součástí ošetrovatelských týmů společně s praktickými sestrami, pomocným personálem atd., které zajišťují péči o pacienty. Poskytování ošetrovatelské péče vyžaduje stále více odborných znalostí, a proto je celoživotní vzdělávání všeobecných sester nezbytnou a důležitou součástí této profese. Všeobecným sestram jsou navyšovány jejich kompetence, které vedou k vyšší zodpovědnosti a profesionální náročnosti. Vzdělaná všeobecná sestra je v léčebné péči o pacienta důležitým a nezastupitelným partnerem lékaře. Toto téma je velmi zajímavé, a proto je důležité na něj upozornit. V současnosti se stále častěji setkáváme s nezájmem sester o celoživotní vzdělávání. Tato situace nastala po novelizaci zákona č. 96 /2004 Sb. Novela č. 201/ 2017 Sb., kdy byl zrušen kreditní systém celoživotního vzdělávání a současně s ním nutnost plnění podmínek registrace k výkonu povolání.

Z praxe autorky vyplývá, že v současné době, kdy je velký nedostatek všeobecných sester v českém zdravotnictví, jsou sestry stále více přetěžovány, mají stále se zvyšující počet přesčasových hodin za chybějící kolegyně. I z tohoto důvodu většina z nich nemá o celoživotní vzdělávání velký zájem. Celoživotní vzdělávání by měl podporovat zaměstnavatel, což ale většina zdravotnických zařízení všeobecným sestram neumožňuje. Jedná se o proplacení poplatků za účast na seminářích, kongresech a konferencích spolu se započítáním doby strávené na jednotlivých akcích do fondu pracovní doby. Sestry tak musí vzdělávací akci věnovat svůj volný čas, kterého mají díky přesčasovým hodinám velmi málo. Přichází tím o dobu nezbytnou k odpočinku, ale i o čas, který by měli trávit se svými rodinami. Autorka se celý svůj profesní život snaží vzdělávat, absolvovala specializační vzdělávání, studium navazujícího bakalářského vzdělávání. Účastnila se, a stále účastní, aktivně i pasivně různých odborných vzdělávacích akcí, kongresů a konferencí. Tento empirický výzkum měl za úkol zjistit, zda mají všeobecné sestry ještě dostatečnou motivaci k celoživotnímu vzdělávání, zda mají pocit, že je zaměstnavatel ve vzdělávání podporuje a jak jsou spokojené s formami celoživotního vzdělávání.



# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 OŠETŘOVATELSTVÍ

### Definice ošetřovatelství

*„Ošetřovatelství je samostatná vědecká disciplína zaměřená na aktivní vyhledávání a uspokojování biologických, psychických a sociálních potřeb nemocného a zdravého člověka v péči o jeho zdraví.*

*Ošetřovatelství je zaměřeno zejména na udržení a podporu zdraví, navrácení zdraví a rozvoj soběstačnosti, zmírňování utrpení nevyléčitelně nemocného člověka a zajištění klidného umírání a smrti. Ošetřovatelství se významně podílí na prevenci, diagnostice, terapii i rehabilitaci. Ošetřovatelský personál pomáhá jednotlivci, rodinám i skupinám, aby byli schopni samostatně uspokojovat své fyziologické, psychosociální a duchovní potřeby. Vede nemocné k sebepéči, edukuje jejich blízké v poskytování laické ošetřovatelské péče. Nemocným, kteří o sebe nemohou, nechtějí, či neumějí pečovat, zajišťuje profesionální ošetřovatelskou péči.“ (Koncepce ošetřovatelství, online, cit. 2019-12-4)*

Z definice ošetřovatelství Mezinárodní rady sester (ICN) vyplývá, že ošetřovatelství zahrnuje autonomní a spolupracující péči o jednotlivce každého věku, rodiny, skupiny a komunity, nemocné nebo zdravé ve všech prostředích. Ošetřovatelství zahrnuje podporu zdraví, prevenci nemocí a péči o nemocné, zdravotně postižené a umírající osoby. Klíčovými ošetřovatelskými úlohami jsou také obhajoba a podpora bezpečného prostředí, výzkum a účast na utváření zdravotní politiky, řízení péče a vzdělávání. Jedinou funkcí zdravotních sester při péči o jednotlivce, nemocné nebo zdravé, je posoudit jejich reakce na zdravotní stav a pomáhat jim při výkonu těch činností, které přispívají ke zdraví nebo uzdravení nebo k důstojné smrti, kterou by vykonávali bez pomoci, kdyby měli nezbytnou sílu, vůli nebo znalosti, a to takovým způsobem, aby jim co nejdříve pomohly získat částečnou nezávislost. Sestry jsou reprezentantkami ošetřovatelství, podporují růst své profese, ovlivňují zdravotnickou ošetřovatelskou politiku. (International Council of Nurses, online, cit. 2019-12-4 a)

## Pojem „všeobecná sestra“

Definice všeobecné sestry v Zákoně č. 96/ 2004 Sb.: “Za výkon povolání všeobecné sestry se považuje poskytování ošetrovatelské péče. Dále se všeobecná sestra ve spolupráci s lékařem nebo zubním lékařem podílí na preventivní, léčebné, diagnostické, rehabilitační, paliativní, neodkladné nebo dispenzární péči.“ (Zákon č. 96/ 2004 Sb., online, cit. 2019-12-5)

ICN definuje všeobecnou sestru jako osobu, která ukončila program základního, všeobecného vzdělání v ošetrovatelství a je příslušným regulačním orgánem oprávněna vykonávat ošetrovatelství ve své zemi. Základní ošetrovatelské vzdělání je formálně uznávaný studijní program, který poskytuje široký a solidní základ v behaviorálních, životních a ošetrovatelských vědách pro všeobecnou praxi ošetrovatelství, pro vedoucí roli a pro post-základní vzdělávání pro specializovanou nebo rozšířenou ošetrovatelskou praxi. Sestra je připravena a oprávněna se zabývat vykonáváním ošetrovatelské praxe, včetně propagace zdraví, prevence nemocí a péče o nemocné, duševně nemocné a zdravotně postižené osoby všech věkových skupin a ve všech zdravotních a dalších komunitních zařízeních provádět výuku zdravotníků, plně se účastnit všech jmenovaných činností jako člen zdravotnického týmu. Dále má všeobecná sestra oprávnění dohlížet a školit ošetrovatelské a zdravotnické pomocníky a zapojit se do výzkumu. (International Council of Nurses, online, cit. 2019-12-4 b)

Hlavní zakladatelkou ošetrovatelství a reformátorkou veřejného zdravotnictví byla Florence Nightingale. Narodila se 12. května 1820 ve Florencii. V Německu získala ošetrovatelské vzdělání. Její schopnosti se projevily během Krymské války, kam odjela na misi ošetrovat zraněné vojáky. Snažila se zlepšit hygienické podmínky vojáků a zaváděla hygienická opatření, tím se snažila snížit úmrtnost raněných vojáků. Vojáky chodila kontrolovat i během nocí, proto získala přezdívku-dáma s lampou. (Farkašová a kol., 2006, s. 74)

Cílem ošetrovatelství Florence Nightingale bylo poskytnout vysoce kvalitní a empatickou péči. Té mělo být dosaženo tím, že personál bude mít odpovídající znalosti. Výsledky péče se monitorovaly, a to i výsledky záporné. Tím dala základ „evidence-based practice“ (praxe založená na důkazech). To je v současné době preferovaný ošetrovatelský přístup, který má zajistit optimální péči o pacienta. Florence chtěla poskytovat kvalitní péči i lidem, kteří neměli finanční prostředky na její zaplacení. Snažila se věnovat

pozornost prostředí, ve kterém pacient pobýval. Důležitým aspektem bylo větrání, odstranění hluku, zajištění správné teploty prostředí, světla, výživy, čistoty. Podporovala týmovou práci odborníků, zapojila se i do výzkumu, při kterém shromažďovala data získané při ošetřování pacientů.

I dnes jsou nám její metodické rady a postupy vzorem a přínosem. V den výročí jejího narození se slaví Mezinárodní den sester, letos to bude 200 let od jejího narození. (McDonald, 2010, s. 4-6)

## **1.1 Historie ošetřovatelství v českých zemích**

Neprofesionální, laické ošetřovatelství je historicky nejdelším obdobím. Dominující postavení v něm měly ženy. Svě získané vědomosti a zkušenosti si předávaly z pokolení na pokolení. Na léčení i ošetřování nemocných a zraněných používaly pouze domácí přírodní zdroje. Nemocné ošetřovaly samy doma. Tento způsob přetrvával v českých zemích až do příchodu křesťanství. Velký vliv na rozvoj ošetřovatelství měly války, protože v jejich průběhu byla vždy nutná ošetřovatelská péče o zraněné. První lazarety pro raněné a nemocné vojáky budovali již staří Římané.

Spolu s vývojem křesťanství se vyvíjelo charitativní ošetřovatelství. Úzce souvisí se zakládáním mnišských řádů, klášterů, útulků, špitálů a nemocnic. Charitativní ošetřovatelství se zaměřovala především na uspokojování nejzákladnějších potřeb života (zajištění přístřeší, poskytnutí základní stravy, na hygienu, duchovní podporu a později i na léčitelenskou péči). Mezi nejznámější řády patřily: Řád milosrdných bratří, Benediktini, Alžbětinky z Řádu sv. Alžběty, Sestry sv. Kříže.

Rozvoj profesionálního ošetřovatelství nastal s rozvojem medicíny a se vznikem nemocnic. Patronkou českého ošetřovatelství byla Anežka Přemyslovna, ta založila roku 1233 klášter U sv. Haštala spolu se špitálem. Součástí špitálu byl i chudobinec a útulek. Organizovaná sociální péče se rozšířila do dalších českých měst, například založení špitálu v Brně a v Českých Budějovicích. Koncem 18. století se probudil zájem lidu o zdravotnictví. Na lékařské fakultě navštěvovali přednášky i ranhojiči a porodní báby. Profesionalizaci českého ošetřovatelství ovlivňovaly společensko-ekonomické, sociální podmínky, úroveň zdravotní péče. Bylo důležité, aby lékařům pomáhal odborně vzdělaný personál. Zásahu za založení první české ošetřovatelské školy měla spisovatelka

Karolina Světlá. Tato škola byla otevřena v Praze v roce 1874. (Farkašová a kol., 2006, s. 21-23)

Od konce 19. století do konce 2. světové války vznikalo velké množství nemocnic v celém Československu. 6. 2. 1919 vznikl za podpory T. G. Masaryka Československý červený kříž (ČSČK), předsedkyní se stala jeho sestra Dr. Alena Masaryková. Díky velkým aktivitám ČSČK došlo k důležitému rozvoji ošetrovatelské a sociální péče na národní úrovni. ČSČK pomáhal se zdravotní osvětou, zřizoval poradny pro matky s dětmi, zakládal jesle, ambulance, sirotčince atd. V roce 1921 vznikl v Praze Spolek absolventek školy ošetrovatelské (SAŠO). Vznik spolku pomáhaly iniciovat i americké sestry, které pozvala na návštěvu první ošetrovatelské školy v Praze Alice Masaryková. Sestry se chtěly navzájem podporovat, družit se, hájit zájmy svého oboru a podílet se na rozvoji ošetrovatelské profese. V roce 1928 se spolek přejmenoval na Spolek diplomovaných sester (SDS). Spolku se povedlo navázat spolupráci se zahraničními kolegyněmi a v roce 1933 byl spolek přijat do Mezinárodní rady sester.

V průběhu 2. světové války české ošetrovatelství trpělo velkým nedostatkem ošetrovatelského personálu. Řádové sestry musely opustit svou práci v nemocnicích. Nahradi-ly je dobrovolné sestry, z nichž velká část byla vyškolená v kurzech pro dobrovolné sestry, které organizoval ČSČK. Nedostatečný počet ošetrovatelek vedl k tomu, že byly uchráněné před totálním nasazením do německé říše. Československé ošetrovatelky působily i přímo na frontě, například u 1. československého armádního sboru.

Po skončení 2. světové války doplnily nedostatečný počet ošetrovatelského personálu opět řádové sestry, které se již mohly vrátit zpět do nemocnic. Nemocnice často organizovaly různé kurzy, aby zvýšily odbornou úroveň stávajícího personálu. Po roce 1948 se ošetrovatelství dostalo opět do těžké pozice, SDS se stal součástí Revolučního odborového hnutí (ROH), a proto byl spolek vyloučen z ICN. Sestry se na mnoho let ocitly v nedobrovolné izolaci. Objevily se negativní postoje k církevním školám. Ošetrovatelství se orientovalo hlavně na nemocniční péči. Sestra byla akceptovaná jako asistentka lékaře, ne jako rovnocenný partner. (Kutnohorská, 2010 s. 53-96)

V období socialismu rozvoj československého ošetrovatelství stagnoval. Velký důraz se kladl hlavně na to, aby byly zajištěny diagnostické a léčebné výkony ze strany ošetřujících sester. Zájem sester se měl zaměřit hlavně na léčbu, nikoli na pacienta samotného. V roce 1968 vznikla Československá společnost sester (ČSS), která však ne-

byla samostatnou organizací, ale byla součástí Československé lékařské společnosti J.E. Purkyně. Teprve v roce 1973 byla vytvořena samostatná ČSS, které se skládala z České společnosti sester a ze Slovenské společnosti sester. Česká společnost sester v roce 2000 splynula s Českou asociací sester (ČAS), která vznikla v roce 1991. ČAS sdružuje nejen sestry, ale i další kategorie zdravotnických nelékařských pracovníků a je členem ICN. (Plevová, Slowik, 2008, s. 50-54)

V roce 1998 byla schválena Koncepce českého ošetrovatelství. Ta definuje obor ošetrovatelství, vymezuje jeho cíle, předmět zájmu jako vědy, hlavní úkoly, řízení oboru a zaměření výzkumu. Koncepce byla aktualizována v roce 2004. Od počátku 21. století pomalu stoupá prestiž ošetrovatelství, zvyšuje se kvalita ošetrovatelské péče. Ošetrovatelská péče se nyní neorientuje pouze na nemocné, ale i na péči o zdraví, tím se snaží o předcházení onemocnění. Ošetrovatelství se stále více věnuje i výzkumu a je platnou vědeckou disciplínou. (Kutnohorská, 2010, s. 158)

## **1.2 Historie vzdělávání v ošetrovatelství v českých zemích**

Počátky ošetrovatelského vzdělávání začaly v roce 1620 v nově otevřené nemocnici Na Františku, kde byla otevřena škola pro mnichy, kteří se věnovali opatrovnickví. Na počátku 18. století se na pražské lékařské fakultě konaly přednášky, které kromě opatrovníků mohli navštěvovat i ranhojiči a porodní báby. Tématem přednášek byla hygiena, strava, péče o oděv nemocného, to byly činnosti, které měli opatrovníci na starosti. Tyto přednášky však byly časem zrušeny. První česká ošetrovatelská škola, v rámci Rakouska-Uherska, byla založena roku 1874 v Praze. Zásahu na jejím založení měl Ženský výrobní spolek český, ve kterém se angažovaly například Karolína Světlá nebo Eliška Krásnohorská. Výuka probíhala formou krátkodobých kurzů, které byly bezplatné. Kurzy měly teoretickou a praktickou část, teorii většinou vyučovali lékaři přednášející na Lékařské fakultě Univerzity Karlovy. Na konci kurzu absolventky obdržely diplom. K výuce využívaly i knihu Florence Nightingalové „Kniha o ošetrování nemocných“, která vyšla v češtině v roce 1974. Škola svoji činnost ukončila po sedmi letech v roce 1881.

V roce 1914 rakouské ministerstvo vnitra vydalo nařízení o ošetrování nemocných provozovaného z povolání. Bylo zlegalizováno zakládání ošetrovatelských škol, které

mohly být zřízeny jen při nemocnicích. Ty měly zajistit praktickou výuku. V roce 1916 došlo k otevření České zemské školy pro ošetřování nemocných při pražské Všeobecné nemocnici. Výuka byla dvouletá a obsahovala teoretickou i praktickou část. Po ukončení se skládala státní diplomová zkouška a složení slibu. Diplomované ošetřovatelky dostaly s diplomem i odznak. Zajímavostí bylo, že se u studentek nehodnotily pouze znalosti a dovednosti, ale například i upravený zevnějšek a úroveň společenského chování. (Kutnohorská, 2010, s. 158) Škola byla vzorem pro nově vznikající řádové i civilní školy. Ve zdravotnických zařízeních se poté potkávaly diplomované ošetřovatelky s ošetřovatelkami pomocnými, které získávaly znalosti pouze zaučením na jednotlivých pracovištích.

Významnou událostí se v roce 1918 stalo otevření Vyšší školy sociální v Praze. Studentky se zde v rámci jednoletého studia připravovaly hlavně na práci v terénu. Byly vzdělávány v pedagogice, sociologii a základech práva. Po studiu se uplatnily při zakládání a vedení poraden pro matky a děti, sociální péči a návštěvním ošetřování. Vedly různé kurzy, například o správné výživě, prevenci nemocí a péči o děti. Nově vznikající ošetřovatelské školy se postupně zaměřovaly na různé obory. V roce 1922 vznikla při nemocnici v Praze-Krči první, a na dlouhou dobu jediná, ošetřovatelská škola pro dětské sestry. V roce 1933 vzniká Ústav pro vzdělávání a výcvik porodních asistentek a byla otevřena i škola pro dietní asistentky. Kromě civilních ošetřovatelských škol vznikla i řada řádových škol, v pohraničí hlavně německých. V období druhé světové války bylo vzdělávání v ošetřovatelství nepřerušeno, byla zvýšená potřeba kvalifikovaného personálu. Po skončení války se velký nedostatek sester a odborně vyškoleného personálu řešil například organizováním odborných rychlokurzů, které si zajišťovaly samy nemocnice či kliniky. Počet nově otevíraných ošetřovatelských škol se zvyšoval. V roce 1945 byla v Ostravě otevřena dvouletá Vyšší sociální škola. Pro přípravu učitelů ošetřovatelství a sester pro vedoucí pozice vznikla v roce 1946 v Praze Vyšší ošetřovatelská škola. (Plevová, Slowik, 2008, s. 55-60)

V roce 1948 se v Československu změnila politická, společenská i sociální podmínky. Došlo k zastavení pozitivního vývoje vzdělávání sester. Byl přijat zákon 95/ 1948 Sb., „Zákon o základní úpravě jednotného školství“. Z ošetřovatelských škol vznikly vyšší sociálně zdravotní školy, které byly zařazeny do systému vyšších odborných škol. Studium trvalo čtyři roky a končilo maturitní zkouškou. Ve třetím roce studia si studenti

vybrali zaměření podle svého zájmu (ošetřovatelka, dětská sestra, zdravotnická pracovníce, porodní asistentka, zdravotní laborant, zubní laborant). Školy byly v kompetenci Ministerstva školství. Absolventky zdravotnických škol nepokryly potřebu zdravotnických zařízení, proto se zkrátilo studium na tři roky. Od roku 1954 přešly školy pod Ministerstvo zdravotnictví a studium se opět prodloužilo na čtyři roky. Postupně bylo zavedeno i pomaturitní kvalifikační studium pro absolventy s maturitou. V roce 1960 bylo zahájeno pětileté vysokoškolské studium na Filozofické fakultě UK, studium bylo dvouoborové (péče o nemocné a psychologie) a trvalo dva roky. Ve stejném roce vznikl v Brně Institut pro další vzdělávání středních zdravotnických pracovníků, který svou činnost zaměřil na rozvoj dalšího profesního vzdělávání sester. (Farkašová a kol., 2006, s. 68-69)

Dalším důležitým rokem byl rok 1989, kdy došlo ke změnám jak společenským, politickým, ale i sociálním. Ve vzdělávání sester stále dominovaly čtyřleté Střední zdravotnické školy, ale už byla možnost studovat na Vyšších zdravotnických školách. V roce 2004 proběhla velká změna, kdy došlo k nahrazení původních oborů obory asistenty. V roce 2007, tak absolvovali studium poslední studenti. Obor zdravotnický asistent nahrazoval obor všeobecných sester. Absolventi tohoto oboru pracovali po maturitě pod odborným dohledem nebo přímým vedením všeobecných sester a lékařů. V první polovině studia se studenti zaměřovali na společenskovední a přírodovědné předměty, ve druhé polovině studia se zabývali více odbornými předměty. Ve výuce byla již zařazena praktická výuka na klinických pracovištích. Po složení maturitní zkoušky mohou absolventi pracovat jako zdravotničtí asistenti nebo je možné pokračovat ve studiu na vyšších zdravotnických školách.

Po přijetí zákona č. 96/ 2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů, bylo možné získat způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry buď vystudováním bakalářského studijního oboru „Všeobecná sestra“ nebo absolvováním nejméně tříletého oboru diplomovaná všeobecná sestra na vyšší zdravotnické škole. Po přijetí tohoto zákona stouply počty sester, které začaly studovat bakalářské a magisterské zdravotnické obory na vysokých školách. Všeobecné sestry se musely hlásit do centrálního registru, po splnění podmínek získaly tzv. registraci. Ta byla platná 6 let a po uplynutí této doby musely

sestry znovu o registraci požádat. Během registračního období musely sestry nasbírat v rámci celoživotního vzdělávání kredity, které získávaly účastí na odborných školeních, seminářích a kongresech, případně specializačním či vysokoškolským studiem. (Kutnohorská, 2010, s. 119-122, 158-159)

### **1.3 Současné vzdělávání všeobecných sester v České republice**

*„Vzdělávání je proces, v němž si prostřednictvím vyučování jedinec osvojuje soustavu poznatků a činností, kterou vnitřním zpracováním – učením – přetváří ve vědomosti, znalosti, dovednosti a návyky. Vzdělávání se odehrává mezi dvěma činiteli: mezi vzdělavatelem (učitelem, lektorem) a vzdělávaným (žákem, studentem, účastníkem). Z pohledu vzdělavatele jde o vyučování, z pohledu vzdělávaného jde o učení.“ (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 4)*

Produktem vzdělávání je vzdělání. Lze jej chápat jako „soustavu vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností, utvoření morálních rysů a osobitých zájmů, která je majetkem osobnosti. Je výsledkem procesů, zaměřených na utváření osobnosti, výsledkem vzdělávání“. (Palán, 2003, s. 11)

1. září v roce 2017 byla schválena novela zákona č. 96/ 2004 Sb. Zákonem č. 201/ 2017 Sb. Nově byl zrušen obor zdravotnický asistent a vznikl obor praktická sestra. Tento obor je také čtyřletý. Studium je ukončeno maturitní zkouškou. Aby se absolvent oboru praktická sestra mohl stát všeobecnou sestrou, musí po absolutoriu SZŠ splnit kritéria přijetí na VOŠ a nastoupit do vyššího než 1. ročníku. Tím se základní vzdělání všeobecných sester přesunulo opět do roviny středoškolského studia. Kreditní systém a registrace všeobecných sester byla zrušena.



V současné době lze odbornou způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry získat podle zákona č. 96/ 2006 Sb. takto:

*„Hlava II., § 5:*

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

*a) nejméně tříletého akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního oboru pro přípravu všeobecných sester,*

*b) nejméně tříletého studia v oboru diplomovaná všeobecná sestra na vyšších zdravotnických školách,*

*c) studia v oboru diplomovaná všeobecná sestra na vyšší zdravotnické škole v délce nejméně jeden rok, jde-li o zdravotnického pracovníka, který získal odbornou způsobilost k výkonu povolání praktické sestry, zdravotnického záchranáře, porodní asistentky nebo dětské sestry podle § 5a odst. 1 písm. a) nebo b), byl-li přijat do vyššího než prvního ročníku vzdělávání,*

*d) vysokoškolského studia ve studijních programech a studijních oborech psychologie-péče o nemocné, pedagogika-ošetřovatelství, pedagogika-péče o nemocné, péče o nemocné nebo učitelství odborných předmětů pro střední zdravotnické školy, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději v akademickém roce 2003/2004,*

*e) tříletého studia v oboru diplomovaná dětská sestra nebo diplomovaná sestra pro psychiatrii na vyšších zdravotnických školách, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004,*

*f) studijního oboru všeobecná sestra na střední zdravotnické škole, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004,*

*g) studijního oboru zdravotní sestra, dětská sestra, sestra pro psychiatrii, sestra pro intenzivní péči, ženská sestra nebo porodní asistentka na střední zdravotnické škole, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 1996/1997, nebo*

*h) tříletého studia v oboru diplomovaná porodní asistentka na vyšších zdravotnických školách, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004.“ (Zákon č. 96/ 2004 Sb., online, cit. 2019-12-12)*

## **1.4 Legislativa vzdělávání všeobecných sester**

### **Legislativa vzdělávání všeobecných sester v České republice**

Profese všeobecných sester, a tím i ostatních nelékařských zdravotnických pracovníků, je regulována legislativními normami.

Základem je zákon č. 96/ 2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů, jehož novelizace v roce 2017 byla zásadní.

Mezi další důležité legislativní normy patří například:

- Nařízení vlády č. 31/ 2010 Sb. o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou způsobilostí
- Vyhláška č. 55/ 2011 Sb. o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků. Vymezuje činnosti po získání odborné způsobilosti a po získání specializované způsobilosti
- Věstník MZ ČR č. 9/ 2004 Sb., jehož součástí je Koncepce ošetřovatelství ČR. Ta vycházela z předchozí koncepce, která vznikla v roce 1998. Nová koncepce uznává doporučení směrnic Evropské Unie, WHO, OSN a Mezinárodní rady sester. Definuje obor ošetřovatelství, jeho cíle, zabývá se charakteristickými rysy ošetřovatelství. Vymezuje ošetřovatelský proces jako hlavní metodu ošetřovatelského personálu. Dále se zabývá například hodnocením kvality ošetřovatelské péče, komunitní péčí a ošetřovatelským výzkumem. (Ministerstvo zdravotnictví ČR, online, cit. 2019-12-15)

### **Evropská legislativa vzdělávání všeobecných sester**

Nejdůležitější evropskou směrnicí, které měla zásadní vliv na právní úpravy týkající se kvalifikačního a celoživotního vzdělávání všeobecných sester, je směrnice Evropského parlamentu a rady 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací. Smyslem dokumentu je koordinace minimálních požadavků k získání odborné způsobilosti k profesi všeobecné sestry a z toho vyplývající automatické uznání odborné kvalifikace. (Mamulová, online, cit. 2019-12-15)

## 2 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělávání hraje v životě člověka velice důležitou roli. S vývojem společnosti, rychlým rozvojem ekonomiky, vědy, techniky a informačních technologií se zvyšují nároky na znalosti člověka. Význam vzdělávání roste. Pomáhá jedinci se uplatnit nejen individuálně, ale i společensky a ekonomicky. Je nutné umět přijímat, zpracovat a správně využít přijímané informace. Proto je důležité se kontinuálně a dlouhodobě vzdělávat. Dnes se může každý v kterémkoli věku věnovat vzdělávání, zvyšovat svou kvalifikaci, rozšiřovat své znalosti a dovednosti. Definic celoživotního vzdělávání a učení je velké množství, mezi nejvíce citované patří definice podle Vetešky a Palána.

Podle Vetešky a kol. (2009, s.25) je *„celoživotní vzdělávání plánovaná, cílevědomá a institucionalizovaná aktivita v rámci celoživotního učení, při které se realizuje to, co společnost považuje za důležité. Celoživotní učení zahrnuje všechny učební aktivity v průběhu života člověka, které mají za cíl rozvoj znalostí, dovedností a kompetencí a umožňují osobnostní růst a občanské, sociální a profesní uplatnění.“*

Podle Palána (2002, s.28) celoživotní vzdělávání *„představuje zásadní změnu v pojetí celého vzdělávání, kdy všechny možnosti učení-ať už v tradičních vzdělávacích 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 kdykoli během života.“*

Zajímavá je i definice podle Průchy, Walterové a Mareše (2009, s. 23): *„v posledních desetiletích se ve vzdělávací politice v celosvětovém měřítku prosazuje koncepce, že lidé se musí učit a vzdělávat v průběhu celého života. Nejde přitom o prodlužování povinné školní docházky či rozšiřování stávajících vzdělávacích systémů, ale o zásadně nový pohled na roli vzdělávání pro jednotlivce a veškeré lidstvo. Ekonomické a jiné důvody vedou k tomu, aby se vzdělávání (formální a neformální) stávalo dostupným pro všechny občany, v kterémkoliv věku, a to v souladu s jejich potřebami a zájmy. K tomu je třeba také vytvářet motivaci lidí k celoživotnímu učení. Předpokládá se tedy, že idea celoživotního učení/vzdělávání se bude uskutečňovat v dlouhodobé perspektivě, ve směru k učící se společnosti.“*

První myšlenky celoživotního vzdělávání (CŽV) se objevují již v době antiky a v židovské kultuře. Důležitou roli hraje dílo Komenského, který ve svých dílech již

zdůrazňoval permanentnost vzdělávacího procesu. Ve dvacátých letech 20. století Eduard Lindeman a Basil Yeaxlee definovali učení jako proces, který nikdy nekončí. Zdůrazňovali nutnost podpory nejen od vzdělávacích institucí, ale i od společnosti, církve a komunit. Profesionální vzdělávání však nepovažovali za důležité. Od sedmdesátých let 20. století začínají vyspělé státy podporovat myšlenku celoživotního vzdělávání. Prosazovalo se, že člověk v každém věku má mít stejnou šanci na vzdělávání. Do utváření celoživotního vzdělávání se v devadesátých letech 20. století zapojily i mezinárodní organizace, především UNESCO, OECD, Rada Evropy a Evropská Unie. Rok 1996 byl Evropskou komisí vyhlášen rokem celoživotního učení. (Veteška a kol., 2009, s. 25)

Rabušicová a Rabušic (2008, s. 9-12) uvádějí důležité dokumenty mezinárodních organizací týkající se celoživotního vzdělávání:

- Bílá kniha o vzdělávání a odborné přípravě: „Vyučování a učení-cesta k učící se společnosti“ (1995, Evropská komise)
- „Učení: skryté bohatství“ (1996, UNESCO)
- „Celoživotní učení pro všechny“ (1996, OECD)
- „Memorandum o celoživotním učení“ (2000, Evropská komise)
- „Učiniťme realitou Evropu celoživotního učení“ (2001, Evropská komise)
- „Rezoluce o celoživotním učení“ (2002, Evropský parlament)

Podle Vetešky a kol. (2009, s. 26): *“Celoživotní vzdělávání a učení je cílem a koncepcí dnešní vzdělávací politiky a politiky rozvoje lidských zdrojů”*. Tento cíl se uskutečňuje postupně, musí se zapojit nejen obory pedagogické a andragogické, ale je nutná koordinace právních předpisů, didaktických metod, administrativních a organizačních rozhodnutí. Hlavním přínosem celoživotního vzdělávání a učení je pro člověka možnost jeho individuální realizace. Ve vyspělé společnosti má celoživotní vzdělávání vliv na zlepšující se úroveň ekonomiky, zvyšující se konkurenceschopnost na světových trzích a na rozvoj kulturního a sociálního prostředí společnosti. (Rabušicová, Rabušic, 2008, s. 21)

V kontextu celoživotního vzdělávání je ideální takzvaná „učící se společnost“. Definice podle Palána (2002, s. 120): *„Učící se společnost je taková společnost, v níž je zajištěn všeobecný přístup ke vzdělávání bez jakékoliv diskriminace, kde jsou občané ke vzdělávání všestranně motivováni, povzbuzováni a podporováni všemi veřejnými insti-*

*tucemi a pokrok ve studiu je společností certifikován a uznáván jako základní jednotka. Základem této filozofie je právo jednotlivce na osobní zdokonalování a růst.“*

## **Druhy celoživotního vzdělávání**

- formální vzdělávání probíhá organizovaně v institucích, většinou v navazujících vzdělávacích úrovních. Je ukončeno získáním diplomu, certifikátu, osvědčení.
- neformální vzdělávání probíhá mimo formální vzdělávací soustavu. Zaměřuje se na specifické skupiny populace. Vedou ho různé organizace, například zájmové organizace, zaměstnavatel, kulturní zařízení.
- informální vzdělávání probíhá většinou nezáměrně, nesystematicky, během běžného života, kdy získáváme informace a další dovednosti. (Barták, 2007, s. 7-8)

## **2.1 Celoživotní vzdělávání všeobecných sester**

Celoživotní vzdělávání sester je důležitým faktorem, který má vliv na zajištění vyšší kvality péče o pacienty, zajištění bezpečnosti pacienta, udržení a rozvíjení znalostí a dovedností, které je nutné v souvislosti s rozvojem medicíny jako oboru a s rozvojem zdravotnické techniky. Všeobecná sestra si celoživotním vzděláváním zvyšuje i svou schopnost edukovat ošetřované pacienty, jejich rodiny a blízké, ale i své okolí. Podle Bártlové (2006, s. 63) je celoživotní vzdělávání nutné i k rozvoji schopností všeobecné sestry správně analyzovat, komunikovat, kriticky myslet a být platným členem ošetrovatelského týmu.

Dle Bártlové (2006, s. 62): *„Celoživotní vzdělávání je považováno za nástroj, který umožňuje sestram získávat aktuální informace, nejnovější poznatky, dovednosti a reagovat tak na dynamické změny v poskytování zdravotní péče. Investice do celoživotního vzdělávání zdravotních sester vedou ke zdokonalování jejich vědomostí a dovedností. Spokojenost sester, stabilita zaměstnanců může přispívat k pozitivnímu vztahu mezi jejich odborným růstem a dalšími faktory (např. zlepšené kvality péče o pacienty).“*

Při vykonávání profese všeobecné sestry může dojít k ohrožení zdraví nebo života jiných lidí, a proto patří tato profese mezi regulovaná povolání. Regulované povolání je

činnost, pro kterou platí právní předpisy na požadavky, bez nichž nelze toto povolání vykonávat. Jsou stanoveny zákonné i podzákonné normy, jejich dodržování je pod kontrolou orgánů na mezinárodní a národní úrovni. (Hanzlíková, 2011, s.78-79) V roce 1992 WHO stanovila pět zdravotnických regulovaných profesí, jednou z nich byla profese sestry. Regulaci profese všeobecné sestry můžeme dělit na samoregulaci a statutární regulaci. Základem samoregulace je Etický kodex sester, který v roce 1953 přijala ICN, poslední revize proběhla v roce 2000. Kodex stanovuje normy etického chování sestry. Sestry si samy svoji profesi řídí na různých úrovních. Statutární regulaci stanovuje zákon, právní normy a vyhlášky. Hlavní roli v regulaci profese všeobecných sester má stát, zaměstnavatelé a profesní organizace. Vláda vytváří zákony, reguluje vzdělání, pracovní podmínky. Profesní organizace spolupracují na regulaci s vládou, účastní se jednání a chrání práva sester. Zaměstnavatelé vytváří standardy, normy a postupy na zajištění péče a kvality poskytované péče. Zaměstnavatel by měl všeobecným sestram dávat motivaci k celoživotnímu vzdělávání a sestry by měly mít pocit podpory od svého zaměstnavatele. (Kilíková a kol, 2013, s. 108-113)

Bártlová (2006, s. 64) uvádí, že: *„Kontinuální vzdělávání zlepšuje 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.“*

### **2.1.1 Historie celoživotního vzdělávání všeobecných sester**

Až do roku 2004 nebylo právně zajištěno celoživotní vzdělávání. První zmínky se však objevily na Jubilejním pracovním sjezdu diplomovaných sester. Sestry hodnotily vývoj ošetrovatelské péče, měly požadavky na sjednocení učiva zdravotnických škol a chtěly mít možnost si nadále doplňovat vzdělání. Také zde zazněl návrh na univerzitní vzdělávání sester a na zavedení celostátní registrace sester. Nic z těchto návrhů nebylo uskutečněno, nastoupila komunistická éra, která změnila vzdělávací systém a ukončila činnost Spolku diplomovaných sester, který chtěl navrhované požadavky prosadit.

V roce 1950 byla přijata právní úprava, která určovala povinnou účast na seminářích, témata určovala Ministerstvo zdravotnictví centrálně. Další odborná školení byla v kompetenci krajských a zdravotnických zařízení. V roce 1957 vydalo Ministerstvo

zdravotnictví instrukci o kvalifikacích a atestacích. Ta definovala obory, které vyžadovaly specializační vzdělávání. Pro sestry to byly obory: instrumentování na operačním sále a sociální služby. Ministerstvo zdravotnictví rozhodlo v roce 1960 o založení Střediska pro další vzdělávání středních zdravotnických pracovníků v Brně. Výuka začala v roce 1961. Ústav měl za úkol zajišťovat kvalitu specializačního vzdělávání, cyklická doškolování. V roce 1965 byl název změněn na Ústav pro další vzdělávání SZP. Název se změnil ještě několikrát, v roce 1986 na Institut pro další vzdělávání SZP a v roce 1991 na Institut dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví. Od roku 2003 je ústav státní příspěvkovou organizací ve správě Ministerstva zdravotnictví a současný název je Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů. V roce 1966 byla přijata Vyhláška č. 44/ 1966 Sb., která mimo jiné definovala pomaturitní studium jako formu dalšího vzdělávání, zařadila mezi formy zdokonalování znalostí samostudium, semináře, kurzy a ostatní akce organizované zdravotnickými zařízeními. Vyhláška uvedla jako další vzdělávání nástupní praxi. Nástupní praxe byla povinná a byla to podmínka pro výkon praxe. Vyhláška č. 72/ 1971 přispěla k rozvoji specializačního vzdělávání tím, že definovala obory specializace a podmínky pro jejich studium.

V roce 1996 byl vydán zákon č. 96/ 2004 Sb., který byl pro celoživotní vzdělávání všeobecných sester velice důležitý. Definice celoživotního vzdělávání podle tohoto zákona zní: „*Celoživotním vzděláním se rozumí průběžné obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků v příslušném oboru v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky*“. (Zákon č. 96/ 2004 Sb., online, cit. 2019-12-18)

Byla zde zakotvena povinnost pro všechny zdravotnické pracovníky se celoživotně vzdělávat. V zákoně byly uvedeny podmínky registrace, podmínky vydávání osvědčení k výkonu povolání, podmínky akreditace, systém hodnocení celoživotního vzdělávání. (Mamulová, online, cit. 2019-12-18)

### **2.1.2 Současnost celoživotního vzdělávání všeobecných sester**

V roce 2017 proběhla důležitá novela zákona č. 96/ 2004 Sb. Částečně se změnila definice celoživotního vzdělávání: „*Celoživotním vzděláním se rozumí průběžné obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti*

*zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků v příslušném oboru v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky v zájmu zachování bezpečného a účinného výkonu příslušného povolání. Ministerstvo oznámí Evropské Komisi znění právních předpisů upravujících celoživotní vzdělávání.“ (Zákon č. 96/ 2004 Sb., online, cit. 2019-12-18)*

Povinnost celoživotního vzdělávání se rozšířila i na jiné odborné pracovníky.

**Formy celoživotního vzdělávání podle Zákona č. 96/ 2004 Sb.:**

- specializační vzdělávání
- certifikované kurzy
- inovační kurzy
- odborné stáže
- účast na školicích akcích, konferencích, kongresech, sympoziích
- publikační, pedagogická, vědecko-výzkumná činnost, vypracování standardu nebo nového postupu
- e-learningový kurz
- samostatné studium odborné literatury

Do celoživotního vzdělávání se také započítává studium navazujících studijních programů. Patří sem akreditovaný bakalářský, magisterský a doktorský studijní program. Některé formy vzdělávání (specializační vzdělávání, certifikované kurzy, inovační kurzy, odborné stáže) zajišťují akreditovaná pracoviště. Ostatní formy mohou organizovat provozovatelé zdravotnických zařízení nebo i jiné fyzické a právnické osoby. Celoživotní vzdělávání se započítává jako prohlubování kvalifikace. Pokud všeobecná sestra absolvuje některou z forem celoživotního vzdělávání, dostane od organizátora potvrzení o účasti. (Zákon č. 96/ 2004 Sb., online, cit. 2019-12-18)



## 2.2 Formy celoživotního vzdělávání

### Specializační vzdělávání

Specializačním vzděláním získá všeobecná sestra specializovanou způsobilost k vykonávání specializovaných činností. Specializační obory a získanou specializační odbornost určuje nařízení vlády č. 31/ 2010 Sb. o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou způsobilostí. Podmínkou studia je získání odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání. Uchazeč musí podat žádost na Ministerstvo zdravotnictví a pokud splní všechny podmínky, je zařazen do studijního programu. Zařízení, které chce uskutečňovat specializační vzdělávání, musí požádat Ministerstvo zdravotnictví, aby mu po splnění daných podmínek byla udělena akreditace. Každý vzdělávací specializační program musí mít stanovené vstupní podmínky, délku, rozsah a členění studia. Studium je rozděleno do modulů. Do studia se započítávají i moduly absolvované při studiu jiného specializačního oboru. Za jeden z modulů lze považovat i certifikovaný kurz, pokud je součástí programu daného specializačního vzdělávání. Studium obsahuje i praktickou část výuky, která probíhá na akreditovaném pracovišti. Každý student má přiděleného školitele, který musí mít specializaci příslušného oboru. Školitel průběžně sleduje teoretické znalosti i praktické dovednosti studenta, Studium je zakončeno atestační zkouškou před oborovou atestační komisí. (Specializační vzdělávání, online, cit. 2019-12-19)

### Certifikované kurzy

Definice podle zákona č. 96/ 2004 Sb.: *“Absolvováním certifikovaného kurzu zdravotničtí pracovníci nebo jiní odborní pracovníci získávají zvláštní odbornou způsobilost pro úzce vymezené zdravotnické činnosti, které prohlubují získanou odbornou nebo specializovanou způsobilost. Certifikovaným kurzem nelze nahradit získání odborné nebo specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání.”* (Zákon č. 96/ 2004 Sb., online, cit. 2019-12-20)

Kurz může probíhat pouze v akreditovaném zařízení. Seznam certifikovaných kurzů zveřejňuje ministerstvo. Přihlášku podává uchazeč přímo zařízení, to organizuje celý průběh kurzu. Odborná praxe probíhá na odborném akreditovaném pracovišti. Pokud uchazeč splní všechny podmínky, ukončí kurz získáním certifikátu.

## **Inovační kurzy**

Absolvováním odborných inovačních kurzů si uchazeč obnovuje svoje dovednosti a znalosti, získá odbornou, specializační nebo zvláštní odbornou způsobilost pro konkrétní činnosti. Kurzy probíhají v akreditovaných zařízeních. Kurz mohou pořádat i poskytovatelé zdravotnických služeb, pokud vyučované činnosti jsou součástí odborné způsobilosti.

## **Odborné stáže**

Odborné stáže probíhají v akreditovaných zařízeních, která musí být akreditována pro vzdělávací program. Cílem je prohloubit si odbornou praxi na jiném pracovišti své dosavadní znalosti a dovednosti. Při stážích dohlíží na stážistu zdravotnický pracovník pracující bez odborného dohledu.

## **Účast na školicích akcích, konferencích, kongresech a sympoziích**

Tyto akce většinou pořádají pracoviště, která jsou akreditovaná, ale mohou je organizovat i poskytovatelé zdravotnických služeb nebo i jiné fyzické a právnické osoby. Toto vzdělávání patří do postkvalifikačního vzdělávání. Do této skupiny je možné zařadit i semináře, které jsou kratší. Semináře většinou pořádají zdravotnická zařízení pro své zaměstnance, aby si v rámci výuky obnovili, doplnili a prohloubili své znalosti.

## **Publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost, vypracování standardu nebo nového postupu**

V současné době se publikační činnosti věnuje vyšší počet všeobecných sester než v minulosti. Odborné články jsou publikovány například v odborných publikacích, časopisech, ale i v elektronické podobě. Často jsou všeobecné sestry spoluautorkami odborných publikací a skript. Sestry se také zapojují do pedagogické činnosti v rámci výuky na kurzech, školicích akcích, seminářích, vedou odborné stáže a spolupracují i se školskými zařízeními, kde se podílí na praktické výuce. Všeobecné sestry se účastní i vědecko-výzkumné činnosti při vědeckých projektech, ve většině případů, společně s lékaři.

V rámci poskytování kvalitní ošetrovatelské péče je potřeba mít vypracované kvalitní pracovní postupy a standardy. Sestry se mohou podílet na tvorbě nebo na inovaci těchto dokumentů. Výhodou při zapojení do procesu vytváření nových dokumentů je jejich znalost odborné praxe.

### **E-learning a samostatné studium odborné literatury**

V rámci celoživotního vzdělávání je tato forma možností rychlého samostudia.

## **2.3 Motivace všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání**

Motivace má mnoho různých definic, pro každého představuje něco jiného. Obecně je motivace myšlenkový proces, který je založený na změně. Je to individuální stav duše, který aktivuje lidské jednání a prožívání. Na motivaci mají vliv zájmy, cíle a postoje jedince. Motivace vychází z potřeb jedince, který se snaží vnitřně uspokojit a dosáhnout určitého cíle.

Motivace všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání může být ovlivněna tím, že celoživotní vzdělávání je ze zákona povinné. Povinnost bývá většinou silným motivačním prvkem. Obecně platí, že vyšší motivaci ke vzdělávání mají vzdělanější lidé a lidé, kteří mají jako motivaci profesní postup. Naopak bariérou motivace ke vzdělávání může být nízké sebevědomí, vyšší věk, nezájem o vzdělávání, finanční důvody, rodinné důvody, nedostatek času, zdravotní obtíže a chybějící podpora zaměstnavatele. (Vévoda a kol, 2013, s. 15-18)

Tématem motivace ke vzdělávání se zabývá velké množství různých výzkumů. Například Lasovská a Králová (2011, s.11-15) zkoumaly motivaci sester ke zvyšování kvalifikace. Výzkum byl proveden dotazníkovým šetřením se zaměřením na Maslowovu teorii potřeb a na Herzbergovu motivační teorii. Výsledkem šetření bylo zjištění, že motivací pro další vzdělávání je udržení platové třídy a udržení stávajícího pracovního místa. Dalším zjištěným faktorem motivace byla seberealizace, lepší porozumění své práci a pochvala ze strany zaměstnavatele. Vnitřní motivační zdroje sester zaměstnavatel nepodporuje. Postoj sester ke vzdělávání byl výzkumem vyhodnocen jako pozitivní. Sestry dobře ohodnotily kvalitu vzdělávacích akcí, kterých se zúčastnily. Vliv na účast

mají poplatky, které sestry samy hradí, a volný čas, který musí vzdělávání věnovat na úkor rodiny.

V teoretické části autorka popsala profesi všeobecné sestry, historii a současnost ošetrovatelství a vzdělávání. Dále se zaměřila na téma celoživotního vzdělávání, kterému se věnovala i v empirické části diplomové práce.

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 3 EMPIRICKÁ ČÁST

Druhá část diplomové práce se věnuje empirickému šetření, které se týkalo otázek na téma celoživotního vzdělávání všeobecných sester. Bylo nutné si nejprve stanovit reálné cíle diplomové práce, určit základní výzkumné otázky, výzkumné hypotézy a vybrat si metodiku výzkumného šetření.

Výzkumné šetření bylo provedeno formou standardizovaného dotazníku. Hlavní zájem výzkumného šetření spočíval v tom, zda jsou sestry dostatečně motivované a co je nejčastěji ke vzdělávání motivuje. Určitě existují i důvody, které jsou příčinou neúčasti všeobecných sester v celoživotním vzdělávání. Pro autorku bylo také zajímavé se zaměřit na to, jak všeobecné sestry cítí podporu a motivaci od svého zaměstnavatele. Proto byly dotazníkem osloveny všeobecné sestry v několika různých zdravotnických zařízeních. V současné době se objevuje stoupající tendence zvyšování tlaku na vzdělávání sester a je kladen stále větší důraz na odborné kompetence. Všeobecné sestry by proto měly více dbát na osobnostní rozvoj a současně by měly být více motivovány k samostatnému přístupu k celoživotnímu vzdělávání.

V průběhu výzkumného šetření se projevily objektivní těžkosti z důvodu nedostatečného množství všeobecných sester ve zdravotnických zařízeních a z toho vyplývajícího pracovního přetížení. Ve dvou vytipovaných zdravotnických zařízeních bylo výzkumné šetření nelékařským zdravotnickým vedením odmítnuto právě z těchto důvodů. V posledních letech je forma standardizovaného dotazníku oblíbenou metodou výzkumných šetření všeobecných sester, které se věnují vysokoškolskému vzdělávání. Všeobecné sestry ve zdravotnických zařízeních se tak s dotazníky setkávají velmi často. To bylo, dle názoru autorky důvodem toho, že subjektivně občas pocítila menší neochotu s vyplněním dotazníku.

### 3.1 Vymezení výzkumu

#### Výzkumné cíle

Výzkumnými cíli diplomové práce je zjištění, zda jsou všeobecné sestry dostatečně motivovány k celoživotnímu vzdělávání. Dále objasnění jejich motivace a případné důvody jejich neúčasti v celoživotním vzdělávání. Protože celoživotní vzdělávání má různé formy, autorku zajímala míra spokojenosti s možnostmi vzdělávání v České republice a také jaká forma je mezi všeobecnými sestrami nejvíce využívána. Důležitou roli v celoživotním vzdělávání hraje zaměstnavatel a rodina. Proto se zájem výzkumného šetření zaměřil i na problematiku, zda respondenti výzkumného šetření cítí od své rodiny a zaměstnavatele podporu v dalším vzdělávání a zda je zaměstnavatel dostatečně motivuje.

#### Výzkumné otázky

Dle Chrásky (2007, s. 17) je při formulaci výzkumných otázek důležité dodržet několik zásad:

- výzkumná otázka musí být stylizována v tázací formě
- u výzkumné otázky musí být možnost ji empiricky ověřit
- výzkumná otázka má formulovat vztah dvou a více proměnných

Na základě vymezení výzkumných cílů diplomové práce byly zformulovány výzkumné otázky:

- 1) Co motivuje všeobecné sestry více k celoživotnímu vzdělávání, prohloubení odborných znalostí nebo zvyšování kvalifikace?
- 2) Je pracovní vytíženost častější důvod neúčasti všeobecných sester na celoživotním vzdělávání než finanční důvody?
- 3) Vnímají všeobecné sestry v oblasti celoživotního vzdělávání větší podporu zaměstnavatele nebo rodiny?
- 4) Je více všeobecných sester spokojených s možnostmi celoživotního vzdělávání nebo více sester nespokojených s možnostmi celoživotního vzdělávání?
- 5) Mají o celoživotní vzdělávání větší zájem sestry s vyšším dosaženým vzděláním nebo s nižším dosaženým vzděláním?

## Výzkumné hypotézy

Při stanovování výzkumných hypotéz bylo vycházeno z formulovaných výzkumných otázek. Ke každé otázce byla stanovena jedna výzkumná hypotéza, které by měla být předpokládanou odpovědí na výzkumnou otázku.

Hypotéza č. 1: Všeobecné sestry jsou více motivovány tím, že si v rámci celoživotního vzdělávání prohloubí odborné znalosti než motivace z důvodu zvyšování kvalifikace.

Hypotéza č. 2: Pracovní vytíženost je častější důvod neúčasti všeobecných sester na celoživotním vzdělávání než finanční důvody.

Hypotéza č. 3: Všeobecné sestry vnímají v oblasti celoživotního vzdělávání větší podporu zaměstnavatele než rodiny.

Hypotéza č. 4: Všeobecných sester spokojených s nabídkou organizovaných forem celoživotního vzdělávání je více než sester, které jsou s nabídkou nespokojené.

Hypotéza č. 5: Všeobecné sestry s vyšším dosaženým vzděláním mají stejný pohled na celoživotní vzdělávání jako sestry s nižším dosaženým vzděláním.

## Výzkumná metodika

Bártlová, Sadílek a Tóthová (2009, s. 13) říkají, že: „*Pod pojmem výzkum rozumíme tvůrčí poznávací činnost v oblasti jakéhokoliv vědního oboru (tedy i medicíny, ošetrovatelství apod.), směřující k odhalení vlastností, příčin a podmínek jednotlivých zákonitostí konkrétních jevů v přírodě a lidské společnosti.*“

Jako metodu pro své výzkumné šetření si autorka vybrala metodu kvantitativního výzkumu. Výzkumná data byla sbírána pomocí standardizovaného dotazníku. Dotazníkové šetření je nejčastěji používanou technikou sběru dat u výzkumných šetření. Dotazníkové šetření může být anonymní a neanonymní. Výhodou výzkumného šetření pomocí dotazníku je jasná formulace otázek, kdy tazatel neovlivňuje dotazovaného. Další výhodou je možnost hromadného zpracování. Mezi nevýhody dotazníkového šetření patří to, že dotazovaný při nepochopení otázky nemá možnost, aby se tazatele zeptal na vysvětlení či zpřesnění otázky, a proto někdy dojde k špatnému vyplnění či nevyplnění odpovědi. (Bártlová, Sadílek, Tóthová, 2009, s. 98-101)

Celkem bylo rozdáno 150 dotazníků, zpět se vrátilo 141 vyplněných dotazníků. Z toho 2 dotazníky byly vyřazeny pro špatné vyplnění odpovědí a zbývajících 139 dotazníků bylo kompletně a správně vyplněno. Tento počet je 92 % všech rozdaných dotazníků. Dotazník byl distribuován do celkem pěti zdravotnických zařízení. Do dvou zdravotnických zařízení, po předchozí telefonické domluvě s vedením nelékařského zdravotnického vedení, byly dotazníky zaslány poštou, do zbývajících třech zdravotnických zařízení byly dotazníky distribuovány osobně. Výzkumné šetření mezi respondenty probíhalo v průběhu listopadu 2019.

Dotazník byl anonymní a obsahoval celkem 20 jednoduchých a srozumitelných výzkumných otázek. Pět výzkumných otázek bylo zaměřeno na demografické údaje (věk, pohlaví, nejvyšší dosažené vzdělání, délku praxe a počet dětí) a 15 otázek se věnovalo cíleně zjišťování dat potřebných k dosažení výzkumných cílů této diplomové práce. Většina otázek dotazníku byla polytomická, u těchto otázek byli respondenti upozorněni, zda mají vybrat jen jednu či více platných odpovědí. Pouze jedna otázka byla dichotomická. Otázky byly voleny jednoduše a srozumitelně, stejně jako nabízené odpovědi.

Ke zpracování dat výzkumného šetření byly použity tabulky a grafy programu Microsoft Excel. Podle Chrásky (2007, s. 19) „významné místo při zpracování dat v pedagogických výzkumech i při interpretaci získaných výsledků má matematická statistika.“ Zpracovaná výsledná data jsou vložena do tabulek, kde byla využita matematická statistická veličina četnost, absolutní i relativní. Data byla také posouzena z hlediska variability. Ta ukazuje, jaký rozptyl mají zjištěná data výzkumného šetření, proto byla u výzkumných otázek, kde respondenti vybírali jen jednu platnou odpověď, vypočítána „nominální variance“.

$$\text{Nominální variance} = (n^2 - \sum n_k^2) / n^2$$

(n je celková četnost a  $n_k$  jsou četnosti odpovědí)

### 3.2 Výzkumný vzorek

Bártlová, Sadílek a Tóthová (2009, s. 77-79) uvádějí, že v rámci kvantitativního výzkumu jsou užívány termíny „populace“ a „vzorek“. Termínem „populace“ (základní soubor) je myšlen celek, u kterého předpokládáme, že pro něj budou platit výsledky



výzkumného šetření. Termínem „vzorek“ (výběrový soubor) myslíme skupinu z celku, kterou opravdu reálně zkoumáme.

Optimálně vybraný výzkumný vzorek je jedním ze základních předpokladů správně provedeného výzkumného šetření a zárukou reálných výsledků výzkumu.

Kritéria výběru výzkumného vzorku:

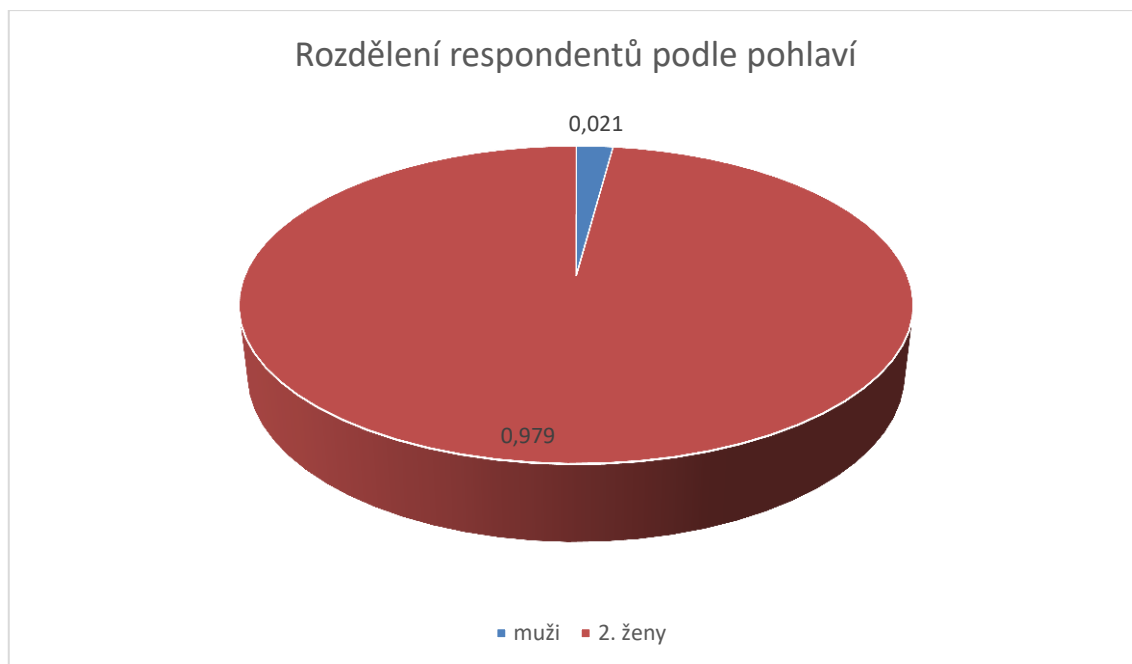
- Homogenost (vzorek by měl mít vlastnosti dané populace)
- Velikost (vzorek by měl být dostatečně velký, aby odrazil většinový názor populace)
- Správný způsob výběru vzorku (neznevýhodňovat žádnou skupinu)

Způsoby výběru vzorku:

- Jednoduchý náhodný výběr
- Záměrný (systematický, mechanický) výběr (vzorek je vybrán objektivním způsobem, který je předem určen)
- Stratifikovaný (oblastní) výběr (populace se rozdělí na skupiny, z nichž se poté vybere jedna skupina náhodně)
- Kvótní výběr (vzorek je vybírán podle předem dané charakteristiky)

Výzkumným vzorkem empirického šetření byly všeobecné sestry z pěti různých zdravotnických zařízení, z různých částí České republiky, rozdílného věku, dosaženého nejvyššího vzdělání, s rozdílnou délkou praxe. Respondenty si autorka osobně cíleně nevybírala, dotazníky v jednotlivých zařízeních distribuovaly staniční sestry pověřené vedením nelékařské péče. Z celkového počtu správně odpovídajících respondentů byli pouze 3 muži a zbytek výzkumného vzorku tvořilo 136 žen.

Graf 1: Rozdělení respondentů podle pohlaví



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

### 3.2.1 Zdravotnická zařízení oslovená v rámci výzkumného šetření

#### Krajská nemocnice Tomáše Bati ve Zlíně

Nemocnice ve Zlíně byla založena v roce 1927. Od roku 2006 je nemocnice akciovou společností a jejím jediným akcionářem je Zlínský kraj. Je spádovou nemocnicí, její působnost přesahuje území Zlínského kraje. Nemocnice má k dispozici 934 lůžek a ročně ošetří přes 46 tisíc pacientů. Z celkového počtu 2311 zaměstnanců je 1525 nelékařských zdravotnických pracovníků. Nemocnice má několik významných center specializované péče. Do tohoto zařízení, po předchozí domluvě s náměstkyní pro nelékařskou péči, bylo odesláno celkem 30 výzkumných dotazníků. Zpět se vrátilo 22 vyplněných dotazníků, z tohoto množství byl jeden z dotazníků špatně vyplněn, a proto byl z výzkumného šetření vyřazen.

### **Nemocnice Milosrdných bratří Vizovice**

Nemocnice byla založena v roce 1781 hraběnkou z Blümegenu. Řád Milosrdných bratří zde sloužil až do roku 1951, poté se nemocnice stala součástí Okresní nemocnice ve Zlíně a léčili se zde pouze nemocní s plicními chorobami. V roce 1992 zůstala nemocnice prázdná a svoji novou samostatnou činnost zahájila v roce 1993. Je to nestátní zdravotnické zařízení, disponuje 65 lůžky, pracuje zde celkem 80 zaměstnanců, z toho je 26 všeobecných sester. Nemocnice se specializuje na následnou péči o pacienty různých oborů. Vedení nemocnice bylo velice vstřícné a celkem bylo zasláno 20 výzkumných dotazníků. Všechny dotazníky se vrátily zpět správně vyplněné. V tomto zařízení se tohoto výzkumného šetření účastnilo 76 % zaměstnaných všeobecných sester.

### **Masarykova nemocnice Rakovník**

Nemocnice byla založena v roce 1920. Od roku 2007 je vlastníkem společnost Privamed Healthia s.r.o. Nemocnice má k dispozici 306 lůžek. V nemocnici pracuje 489 zaměstnanců, z toho 123 všeobecných sester. Do tohoto zdravotnického zařízení, po předchozí domluvě s hlavní sestrou, přivezla autorka dotazníky osobně. Celkem bylo distribuováno do této nemocnice 30 výzkumných dotazníků a vrátily se všechny správně vyplněné.

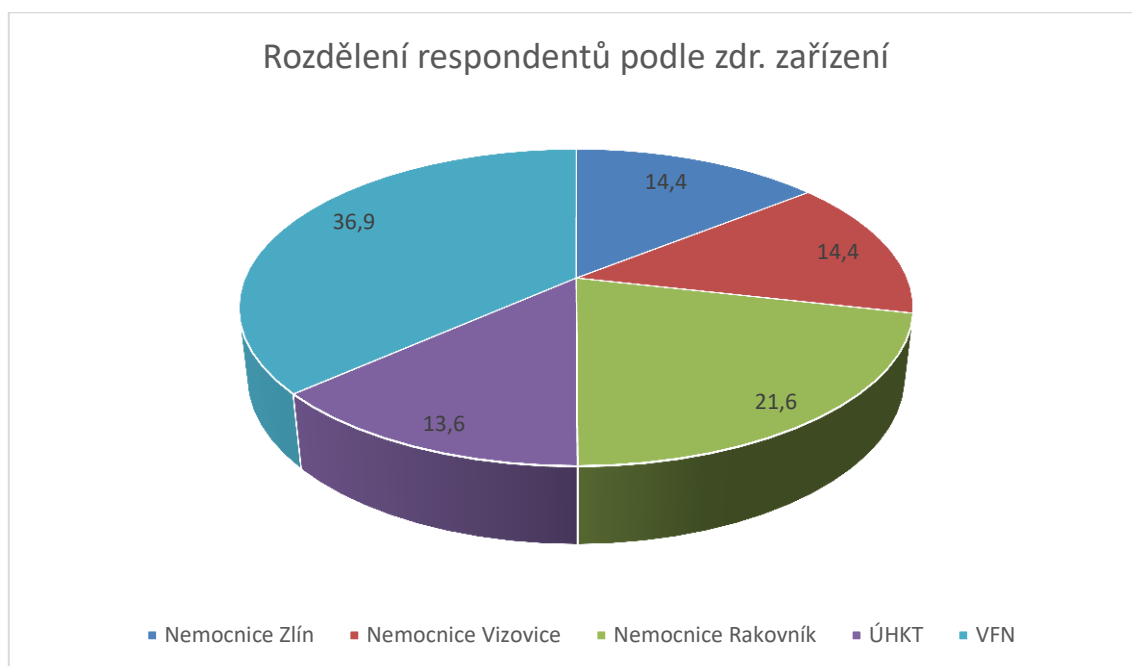
### **Ústav hematologie a krevní transfuze Praha**

Ústav hematologie a krevní transfuze (ÚHKT) byl založen v roce 1952 a je největším hematologickým centrem v České republice. Zřizovatelem zařízení je Ministerstvo zdravotnictví České republiky. ÚHKT disponuje 40 lůžky, denním stacionářem a velkým množstvím ambulancí. Pracuje zde 467 zaměstnanců, z toho je 98 všeobecných sester. Náměstkyně ošetrovatelského úseku byla k výzkumnému šetření velmi vstřícná. Do tohoto zdravotnického zařízení bylo distribuováno celkem 20 dotazníků, kromě jednoho dotazníku se vrátily všechny.

## Všeobecná fakultní nemocnice v Praze

Všeobecná fakultní nemocnice v Praze (VFN) byla založena v roce 1790 císařem Josefem II. A je jedním z největších nemocničních zařízení v České republice. Pracuje zde celkem 5636 zaměstnanců, z toho 1456 všeobecných sester. V této nemocnici pracuje autorka již více než 7 let. Po domluvě s náměstkyní pro nelékařská zdravotnická povolání autorka dotazníky roznesla na různá lůžková i ambulantní pracoviště. Celkem bylo v tomto zařízení distribuováno 50 dotazníků. Celkový počet dotazníků byl vrácen ke zpracování. Pouze jeden dotazník byl pro nesprávné vyplnění z výzkumného šetření vyřazen.

Graf 2: Rozdělení respondentů podle zdravotnického zařízení

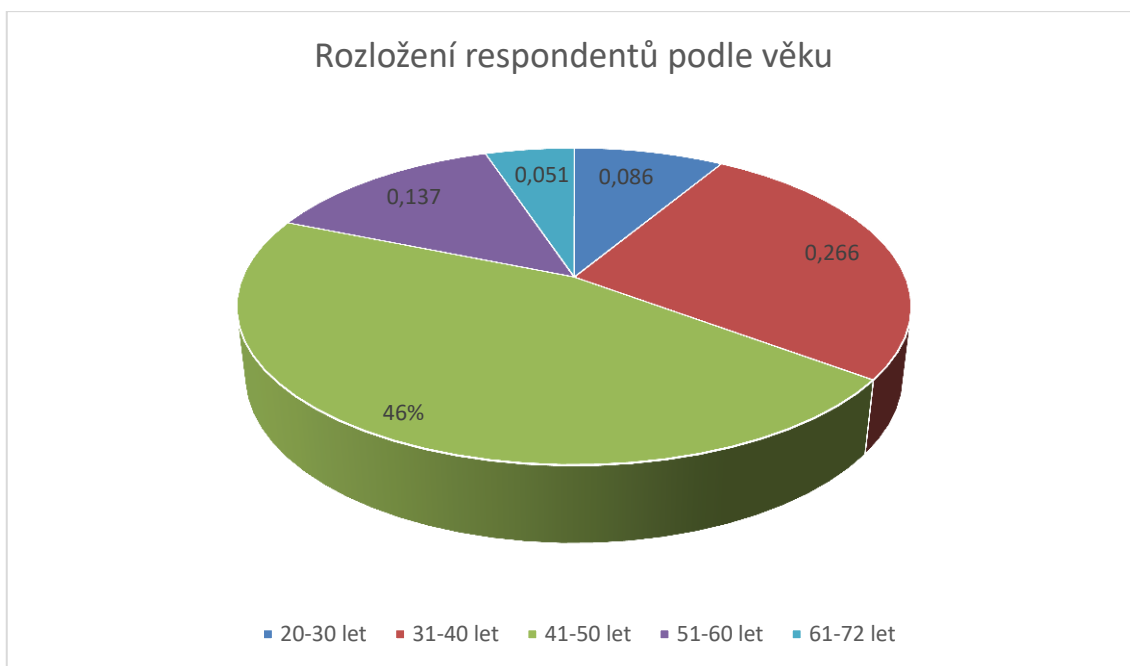


Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

### 3.2.2 Analýza demografických údajů respondentů

Některé otázky výzkumného dotazníku se zaměřovaly na zjišťování demografických údajů dotazovaných. Tyto výsledky šetření byly statisticky zajímavé, výzkumný vzorek respondentů se ukázal z demografického hlediska hodně rozmanitý. Kromě pohlaví otázky zkoumaly také věkové rozložení respondentů. Nejvyšší počet všeobecných sester, které odpovídaly na dotazník, byl dle výzkumu ve věkové kategorii 41-50 let (46 %). Celkem jich v tomto věkovém rozmezí odpovědělo 64. Druhou nejpočetnější věkovou skupinou byly respondenti od 31 do 40 let. Celkem jich na výzkumné šetření odpovědělo 37 a to je 26,6 % z celkového počtu respondentů. Věková skupina od 51 do 60 let byla nečekaně početnější (celkem 19-13,7 %) než nejmladší všeobecné sestry ve věkovém rozmezí 20-30 let (celkem 12-8,6 %). Nejstarší věková skupina respondentů mezi všeobecnými sestrami, v rozmezí od 61 let výše, byla zastoupena 7 respondenty (5,1 %). Nejstarším respondentem byla všeobecná sestra ve věku 72 let.

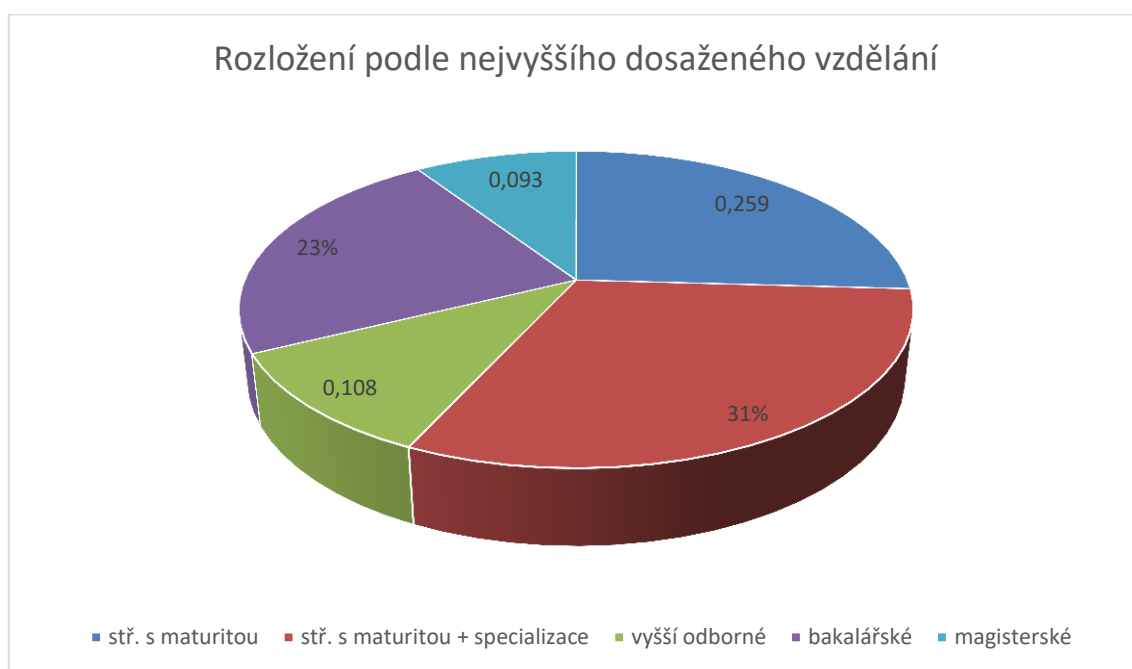
Graf 3: Rozložení respondentů podle věku



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Výzkumné otázky, které zjišťovaly demografické údaje pomohly autorce dále analyzovat složení respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Největší počet všeobecných sester, v tomto výzkumném šetření, uvedlo jako svoje nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské vzdělání s maturitou a následnou specializací. Celkem to bylo 43 respondentů (31 %). Druhou nejpočetnější skupinu respondentů tvořili všeobecné sestry se středoškolským vzděláním s maturitou. Celkem tuto skupinu tvořilo 36 respondentů, to je 25,9 % z celkového počtu. Vysokoškolské bakalářské vzdělání uvedlo 32 respondentů (23 %), vyšší odborné vzdělání 15 respondentů (10,8 %) a nejméně bylo respondentů s magisterským vzděláním, celkem 13 (9,3 %).

Graf 4: Rozložení respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání

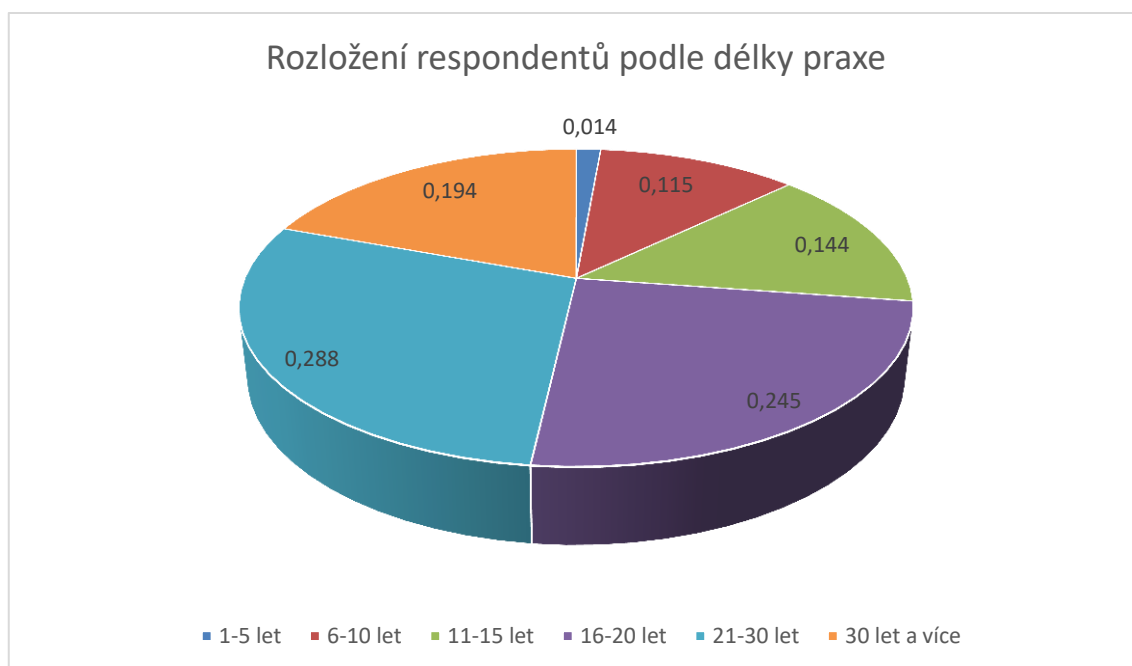


Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Dalším zdrojem demografické analýzy respondentů byla délka dosažené odborné praxe. Nejpočetnější skupinou byli respondenti s praxí v rozmezí 21-30 let, celkem 40 z celkového množství oslovených (28,8 %). Na druhém místě bylo 34 všeobecných sester, které měli praxi mezi 16-20 lety. Celkem 34 respondentů (24,5 %). Následovala skupina s praxí nad 30 let, 27 respondentů (19,4 %), dále skupina s praxí mezi 11-15

lety (celkem 20-14,4 %) a respondenti s praxí mezi 6-10 lety (celkem 16-11,5 %). Pouze dvě z dotázaných všeobecných sester mělo praxi v rozmezí 1-5 let, z celkového množství respondentů to bylo 1,4 %.

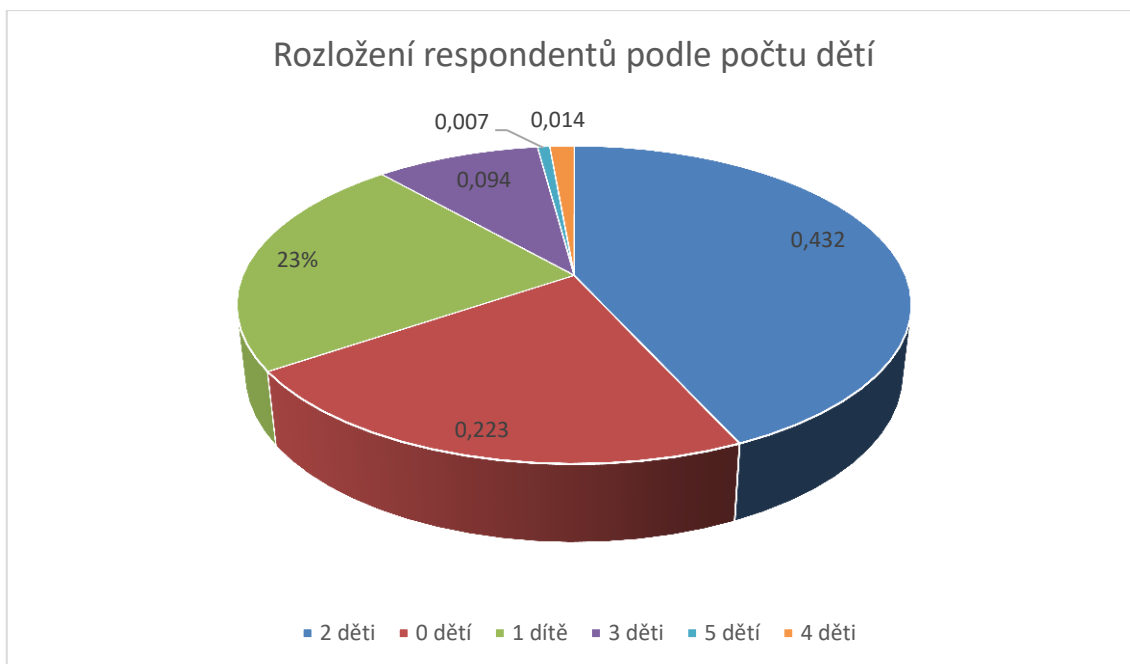
Graf 5: Rozložení respondentů podle délky praxe



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Posledním demografickým údajem respondentů byl počet dětí. Očekávaným výsledkem byla největší skupina dotazovaných, kteří uvedli, že mají dvě děti. Celkem to uvedlo 60 respondentů, to je 43,2 % z celkového množství výzkumného vzorku všeobecných sester. 32 respondentů má jedno dítě (23 %), bezdětných bylo celkem 31 (22,3 %), tři potomky mělo 13 respondentů (9,4 %). Překvapivě 2 respondenti uvedli čtyři potomky (1,4 %) a objevil se i 1 respondent, který uvedl pět potomků (0,7 %).

Graf 6: Rozložení respondentů podle počtu dětí



Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

### 3.3 Analýza výsledků výzkumných hypotéz

Tato část diplomové práce prezentuje výsledky tohoto výzkumného šetření a ověřuje nebo vyvrací platnost stanovených výzkumných hypotéz a tím odpovídá na výzkumné otázky.

#### 3.3.1 Analýza výsledků hypotézy č. 1

Hypotéza č. 1: Všeobecné sestry jsou více motivovány tím, že si v rámci celoživotního vzdělávání prohloubí odborné znalosti než z důvodu zvyšování kvalifikace.

První hypotézu měla ověřit otázka č. 9 výzkumného dotazníku. U této otázky byli respondenti upozorněni, že mohou označit více platných odpovědí. Otázka zněla: „Co Vás nejvíce motivuje k celoživotnímu vzdělávání?“



Tabulka 1: Motivace k celoživotnímu vzdělávání

Motivace k CŽV	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Povinnost ze zákona	18	12,95
Zvyšování kvalifikace	49	35,25
Prohloubení znalostí	116	83,45
Kariérní postup	7	5,04
Tlak ze strany zaměstnavatele	15	10,79
Zájem o jiné obory	34	24,46
Společenské setkání s kolegy	40	28,78

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Z výsledků výzkumného šetření vyplývá, že všeobecné sestry jsou nejvíce motivované v celoživotním vzdělávání tím, že si prohlubují získané znalosti. Relativní četnost této motivace je 83,45 %. Zvyšování kvalifikace uváděli respondenti na druhém místě s relativní četností 35,25 %. Důležitým důvodem motivace k celoživotnímu vzdělávání je společenské setkávání s kolegy, relativní četnost je 28,78 %. Další v pořadí je zájem všeobecných sester o jiné obory (relativní četnost je 24,46 %). Pozitivním výsledkem výzkumného šetření je, že povinnost CŽV (relativní četnost 12,95 %) a tlak zaměstnavatele (relativní četnost 10,79 %), nejsou důležitou motivací všeobecných sester ke vzdělávání. Překvapivě nízká byla motivace kariérním postupem, relativní četnost této motivace byla jen 5,04 %.

#### **Závěr analýzy hypotézy č.1:**

Hypotéza č.1 byla výzkumným šetřením potvrzena. Všeobecné sestry jsou více motivovány tím, že si v rámci celoživotního vzdělávání prohloubí odborné znalosti než z důvodu zvyšování kvalifikace.

### 3.3.2 Analýza výsledků hypotézy č. 2

Hypotéza č. 2: Pracovní vytíženost je častější důvod neúčasti všeobecných sester na celoživotním vzdělávání než finanční důvody.

Druhou hypotézu měla potvrdit otázka č. 15 výzkumného dotazníku. U této otázky byli respondenti upozorněni, že mohou označit více platných odpovědí. Otázka zněla: „Jaký důvod Vám znemožňuje účast na akcích celoživotního vzdělávání nejčastěji?“

Tabulka 2: Důvody neúčasti na CŽV

Důvody neúčasti na CŽV	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Časová náročnost	135	97,12
Finanční důvody	39	28,06
Malá podpora zaměstnavatele	26	18,70
Malá podpora rodiny	5	3,60
Malý výběr zajímavých témat	39	28,06
Pracovní povinnosti	69	49,64
Absence potřeby se vzdělávat	2	1,44

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Hlavním důvodem neúčasti na celoživotním vzděláváním všeobecných sester, které se účastnily tohoto výzkumného šetření byla časová náročnost CŽV s relativní četností 97,12 %. Druhým nejčastějším důvodem s relativní četností 49,64 % jsou pracovní povinnosti respondentů. O další místo v pořadí se dělí finanční důvody a malý výběr zajímavých témat na akcích CŽV s relativní četností 28,06 %. Malá podpora zaměstnavatele s četností 18,70 % je mezi respondenty uváděna jako pátý důvod neúčasti na vzdělávání. Malá podpora rodiny má velice nízkou relativní četnost 3,60 %. Dva respondenti přiznali, že důvodem jejich neúčasti na celoživotním vzdělávání je absence potřeby se vzdělávat (relativní četnost 1,44 %).

## Závěr analýzy hypotézy č.2:

Hypotéza č.2 byla výzkumným šetřením potvrzena. Pracovní vytíženost je častější důvod neúčasti všeobecných sester na celoživotním vzdělávání než finanční důvody. Nejčastějším důvodem je časová náročnost celoživotního vzdělávání všeobecných sester.

Tématem financování celoživotního vzdělávání se ve výzkumném šetření také věnovala otázka č. 14. „Máte pocit, že Vás účast na akcích finančně zatěžuje?“ Respondenti měli u této otázky možnost pouze jedné platné odpovědi.

Tabulka 3: Pocit finanční zátěže

Pocit finanční zátěže	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	33	23,74
Spíše ano	41	29,50
Spíše ne	44	31,65
Ne	21	15,11
<b>Celkem</b>	<b>139</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Odpovědi respondentů byly dost vyrovnané, ale spíše se pohybovaly v rovině souhlasu s celkovou relativní četností 53,24 %. „Ano“ odpovědělo 33 respondentů (relativní četnost 23,74 %) a odpověď „spíše ano“ volilo 41 respondentů (relativní četnost 29,50 %). Všechny nesouhlasné odpovědi měly celkovou relativní četnost 46,76 %. „Spíše ne“ odpovědělo 44 respondentů (relativní četnost 31,65 %) a odpověď „ne“ zvolilo celkem 21 respondentů (relativní četnost 15,11 %).

$$\text{Nominální variance: } 139^2 - (33^2 + 41^2 + 44^2 + 21^2) / 139^2 = 0,73$$

Z výzkumného šetření u této otázky vyplývá, že finanční zátěž není tím hlavním, co by všeobecné sestry odrazovalo od CŽV. Tento výsledek je potvrzením závěru analýzy hypotézy č.2.

### 3.3.3 Analýza výsledků hypotézy č. 3

Hypotéza č. 3: Všeobecné sestry vnímají v oblasti celoživotního vzdělávání větší podporu zaměstnavatele než rodiny.

S potvrzením této výzkumné hypotézy měla v dotazníkovém šetření pomoci otázka č. 12 a otázka č. 13. Otázka č. 12 zněla: „Myslíte si, že Vás zaměstnavatel dostatečně podporuje v celoživotním vzdělávání?“ U této otázky byla platná pouze jedna odpověď. Tematicky se k těmto výzkumným otázkám přiblížila i výzkumná otázka č. 11, ke které nebylo přihlíženo při analýze hypotézy č.3, ale byla jen doplňující.

Tabulka 4: Podpora zaměstnavatele při CŽV

Dostatečná podpora zaměstnavatele	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	27	19,42
Spíše ano	56	40,29
Spíše ne	42	30,22
Ne	14	10,07
<b>Celkem</b>	<b>139</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

U odpovědi na výzkumnou otázku týkající se podpory zaměstnavatele odpovědělo „ano“ 27 respondentů (relativní četnost 19,42 %) a „spíše ano“ 56 respondentů (relativní četnost 40,29 %). „Spíše ne“ odpovědělo 42 respondentů (relativní četnost 30,22 %) a „ne“ 14 respondentů (relativní četnost 10,07 %). V souhlasné rovině byla celková relativní četnost 59,71 % a v nesouhlasné rovině 40,29 %. Z výsledků vyplývá, že vyšší počet všeobecných sester si myslí, že je zaměstnavatel dostatečně podporuje v celoživotním vzdělávání.

$$\text{Nominální variance: } 139^2 - (27^2 + 56^2 + 42^2 + 14^2) / 139^2 = 0,70$$

K této hypotéze se vztahuje i otázka č.13, která zněla: „Máte podporu rodiny při celoživotním vzdělávání?“

Tabulka 5: Podpora rodiny při CŽV

Podpora rodiny	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	60	43,16
Spíše ano	64	46,04
Spíše ne	4	2,89
Ne	11	7,91
<b>Celkem</b>	<b>139</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

„Ano“ u této výzkumné otázky odpovědělo 60 respondentů (relativní četnost 43,16 %), „spíše ano“ odpovědělo 64 respondentů (relativní četnost 46,04 %). Pouze čtyři respondenti odpověděli „spíše ne“ (relativní četnost 2,89 %) a „ne“ 11 respondentů (relativní četnost 7,91 %). V souhlasné rovině byla celková relativní četnost 89,20 % a v nesouhlasné rovině byla celková relativní četnost pouze 10,8 %. Z toho je vidět, že většina dotázaných všeobecných sester má v oblasti celoživotního vzdělávání podporu rodiny.

$$\text{Nominální variance: } 139^2 - (60^2 + 64^2 + 4^2 + 11^2) / 139^2 = 0,59$$

Pokud srovnáme výsledky obou otázek, dojdeme k závěru, že všeobecné sestry vnímají více podporu své rodiny než zaměstnavatele.

### Závěr analýzy hypotézy č.3:

Tato analýza byla výzkumným šetřením vyvrácena. Všeobecné sestry vnímají v oblasti celoživotního vzdělávání větší podporu rodiny než zaměstnavatele.

Výzkumná otázka č. 11 zněla: „Motivuje Vás zaměstnavatel k celoživotnímu vzdělávání?“ Respondenti měli k dispozici pouze jednu platnou odpověď.

Tabulka 6: Motivace od zaměstnavatele

Motivace od zaměstnavatele	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	28	20,14
Spíše ano	45	32,38
Spíše ne	18	12,95
Ne	48	34,53
<b>Celkem</b>	<b>139</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

U této otázky si odpověď „ano“ vybralo 28 respondentů výzkumného šetření (relativní četnost 20,14 %). „Spíše ano“ odpovědělo 45 respondentů (relativní četnost 32,38 %). Odpověď „spíše ne“ si vybralo 18 respondentů (relativní četnost 12,95 %) a „ne“ odpovědělo 48 respondentů z výzkumného vzorku. Celková relativní četnost v souhlasné rovině je 52,52 % a v nesouhlasné rovině odpovědí je celková relativní četnost 47,48 %. Rozdíl mezi oběma rovinami odpovědí není velký.

$$\text{Nominální variance: } 139^2 - (28^2 + 45^2 + 18^2 + 48^2) / 139^2 = 0,72$$

### 3.3.4 Analýza výsledků hypotézy č. 4

Hypotéza č. 4: Všeobecných sester spokojených s nabídkou organizovaných forem celoživotního vzdělávání je více než sester, které jsou s nabídkou nespokojené.

Analýzou této hypotézy se zabývala otázka č.4, která zněla: „Jste spokojená s nabídkou organizovaných forem celoživotního vzdělávání?“ Respondenti mohli vybrat pouze jednu platnou odpověď.

Tabulka 7: Spokojenost s nabídkou CŽV

<b>Spokojenost s nabídkou CŽV</b>	<b>Absolutní četnost</b>	<b>Relativní četnost (%)</b>
Ano	26	18,71
Spíše ano	66	47,48
Spíše ne	14	10,07
Ne	33	23,74
<b>Celkem</b>	<b>139</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Na výzkumnou otázku týkající se spokojenosti s nabídkou forem celoživotního vzdělávání odpovědělo „ano“ 26 respondentů (relativní četnost 18,71 %) a 66 jich odpovědělo „spíše ano“ (relativní četnost 47,48 %). V nesouhlasné rovině odpovědělo „spíše ne“ 14 respondentů (relativní četnost 10,07 %) a „ne“ 33 respondentů (relativní četnost 23,74 %). Z výsledků této otázky je na první pohled patrné, že 2/3 dotázaných všeobecných sester jsou svou odpovědí v souhlasné rovině.

$$\text{Nominální variance: } 139^2 - (26^2 + 66^2 + 14^2 + 33^2) / 139^2 = 0,67$$

#### **Závěr analýzy hypotézy č.4:**

Výzkumné šetření potvrdilo platnost hypotézy. Všeobecných sester spokojených s nabídkou organizovaných forem celoživotního vzdělávání je více než sester, které jsou s nabídkou nespokojené.

#### **3.3.5 Analýza výsledků hypotézy č. 5**

Hypotéza č. 5: Všeobecné sestry s vyšším dosaženým vzděláním mají stejný pohled na celoživotní vzdělávání jako sestry s nižším dosaženým vzděláním.

Pro analýzu této výzkumné otázky byly všeobecné sestry, které se účastnily výzkumného šetření, rozděleny na dvě výzkumné skupiny. První skupinu tvořily sestry se středním vzděláním s maturitou a sestry se středním vzděláním s maturitou a specializací. Tato skupina je v rámci výzkumné analýzy nazývána „skupina se středním vzdělá-

ním“. Druhou skupinu tvořily všeobecné sestry s vyšším odborným vzděláním, bakalářským a magisterským vzděláním. tato skupina je v rámci výzkumného šetření nazývána „skupina s terciárním vzděláním“.

Hypotézu č. 5 analyzovala autorka pomocí 1. až 3. otázky z výzkumného dotazníku. Otázka č.1 zněla: „Souhlasíte s tím, že je celoživotní vzdělávání podle zákona č.96/2004 Sb. povinné? Byla platná pouze jedna odpověď“.

Tabulka 8: Souhlas se zákonem o CŽV

Souhlas se zákonem o CŽV	Skupina se středním vzděláním		Skupina s terciárním vzděláním	
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	32	40,50	31	51,67
Spíše ano	27	34,18	19	31,67
Spíše ne	10	12,66	1	1,66
Ne	10	12,66	9	15,00
<b>Celkem</b>	<b>79</b>	<b>100,00</b>	<b>60</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Ve skupině se středním vzděláním odpovědělo „ano“ 32 respondentů (relativní četnost 40,50 %) a „spíše ano“ 27 respondentů (relativní četnost 34,18 %). „Spíše ne“ a „ne“ odpovědělo shodně po 10 respondentech (relativní četnost 12,66 %). Ve skupině s terciárním vzděláním odpovědělo „ano“ 31 respondentů (relativní četnost 51,67 %) a „spíše ano“ 19 respondentů (relativní četnost 31,67 %). V nesouhlasné rovině ve skupině s terciárním vzděláním odpověděl „spíše ne“ 1 respondent (relativní četnost 1,66 %) a „ne“ 9 respondentů (relativní četnost 15 %).

Celková relativní četnost v souhlasné rovině je u skupiny se středním vzděláním 74,68 % a u skupiny s terciárním vzděláním je celková relativní četnost 83,34 %. Rozdíl činí 8,66 %. Z toho plyne, že pohled na povinnost celoživotního vzdělávání obou skupin dotázaných všeobecných sester je podobný.



Nominální variance pro skupinu se středním vzděláním:

$$139^2 - (32^2 + 27^2 + 10^2 + 10^2) / 139^2 = 0,90$$

Nominální variance pro skupinu s terciárním vzděláním:

$$139^2 - (31^2 + 19^2 + 1^2 + 9^2) / 139^2 = 0,92$$

Další otázka, kterou byla analyzována hypotéza č. 5, byla otázka č. 2. Ta zněla:“  
Myslíte si, že je celoživotní vzdělávání důležité?“.

Tabulka 9: Důležitost CŽV

Důležitost CŽV	Skupina se středním vzděláním		Skupina s terciárním vzděláním	
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	54	68,36	47	78,33
Spíše ano	21	26,58	12	20,00
Spíše ne	2	2,53	0	0,00
Ne	2	2,53	1	1,67
<b>Celkem</b>	<b>79</b>	<b>100,00</b>	<b>60</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Na tuto výzkumnou otázku odpovědělo ve skupině se středním vzděláním 54 respondentů „ano“ (relativní četnost 68,36 %) a „spíše ano“ 21 respondentů (relativní četnost 26,58 %). „Ne“ a „spíše ne“ odpověděli shodně 2 respondenti (relativní četnost 2,53 %). Ve druhé skupině s terciárním vzděláním odpovědělo „ano“ 47 respondentů (relativní četnost 78,33 %) a „spíše ano“ 12 respondentů (relativní četnost 20 %). „Spíše ne“ neodpověděl žádný respondent a „ne“ odpověděl jeden respondent (relativní četnost 1,67 %) z výzkumného vzorku.

Nominální variance pro skupinu se středním vzděláním:

$$139^2 - (54^2 + 21^2 + 2^2 + 2^2) / 139^2 = 0,83$$

Nominální variance pro skupinu s terciárním vzděláním:

$$139^2 - (47^2 + 12^2 + 0^2 + 1^2) / 139^2 = 0,88$$

Z odpovědí na tuto otázku vyplývá vyrovnanost názorů na důležitost celoživotního vzdělávání. Obě skupiny všeobecných sester považují celoživotní vzdělávání za důležitou.

Poslední otázkou, která přispěla k analýze hypotézy č. 5, byla otázka č. 3. Znění otázky bylo: „Máte potřebu se celoživotně vzdělávat?“

Tabulka 10: Potřeba CŽV

Potřeba CŽV	Skupina se středním vzděláním		Skupina s terciárním vzděláním	
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	46	58,23	36	60,00
Spíše ano	22	27,85	15	25,00
Spíše ne	4	5,06	1	1,67
Ne	7	8,86	8	13,33
<b>Celkem</b>	<b>79</b>	<b>100,00</b>	<b>60</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

U této výzkumné otázky odpovědělo ze skupiny se středním vzděláním „ano“ 46 respondentů (relativní četnost 58,23 %) a „spíše ano“ 22 respondentů (relativní četnost 27,85 %). V rovině nesouhlasu odpověděli „spíše ne“ 4 respondenti (relativní četnost 5,06 %) a „ne“ 7 respondentů (relativní četnost 8,86 %).

Skupina s terciárním vzděláním odpovídala velmi podobně, „ano“ odpovědělo 46 respondentů (relativní četnost 60 %), „spíše ano“ odpovědělo 15 respondentů (relativní četnost 25 %). Pouze 1 respondent odpověděl „spíše ne“ (relativní četnost 1,67 %) a odpověď „ne“ si vybralo 8 respondentů (relativní četnost 13,33 %).

Nominální variance pro skupinu se středním vzděláním:

$$139^2 - (46^2 + 22^2 + 4^2 + 7^2) / 139^2 = 0,86$$

Nominální variance pro skupinu s terciárním vzděláním:

$$139^2 - (36^2 + 15^2 + 1^2 + 8^2) / 139^2 = 0,92$$

Většina dotazovaných všeobecných sester, bez ohledu na vzdělání, má potřebu se vzdělávat.

#### **Závěr analýzy hypotézy č.5:**

Výzkumným šetřením se potvrdila platnost hypotézy č. 5. Všeobecné sestry s vyšším dosaženým vzděláním mají stejný pohled na celoživotní vzdělávání jako sestry s nižším dosaženým vzděláním.

### **3.4 Analýza doplňkových otázek výzkumného šetření**

Ve výzkumném dotazníku byly i otázky, které se přímo netýkaly analýzy výzkumných hypotéz, ale jejich výsledky byly v kontextu celé diplomové práce stejně důležité.

#### **Analýza otázky č. 5**

Otázka č. 5 zněla: „Jste spokojená s dostupností organizovaných forem celoživotního vzdělávání?“

Tabulka 11: Spokojenost s dostupností forem CŽV

<b>Spokojenost s dostupností forem CŽV</b>	<b>Absolutní četnost</b>	<b>Relativní četnost (%)</b>
Ano	26	18,71
Spíše ano	53	38,13
Spíše ne	11	7,91
Ne	49	35,95
<b>Celkem</b>	<b>139</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Na tuto otázku odpovědělo 26 respondentů „ano“ (relativní četnost 18,71 %) a „spíše ano“ celkem 53 respondentů (relativní četnost 38,13 %). Odpověď „spíše ne“ zvolilo 11 respondentů (relativní četnost 7,91 %) a odpověď „ne“ si zvolilo 49 respondentů (relativní četnost 35,95 %).

$$\text{Nominální variance: } 139^2 - (26^2 + 53^2 + 11^2 + 49^2) / 139^2 = 0,69$$

Z odpovědí na tuto otázku vyplývá, že je vyšší procento všeobecných sester, které jsou spokojené s dostupností organizovaných forem celoživotního vzdělávání.

### **Analýza otázky č. 6**

Otázka č. 6 se zabývala oblíbeností jednotlivých forem celoživotního vzdělávání u všeobecných sester. Znění otázky: „Jakou formu celoživotního vzdělávání preferujete?“. Respondenti byli upozorněni, že mohou označit více platných odpovědí.

Tabulka 12: Preferované formy CŽV

Preferované formy CŽV	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Specializační vzdělávání	78	56,12
Certifikované kurzy	66	47,48
Inovační kurzy	10	7,19
Odborné stáže	35	25,18
Školicí akce, kongresy ...	89	64,03
Pedagogická činnost, výzkum, publikační činnost	8	5,76
E-learningové kurzy	27	19,42
Samostatné studium literatury	30	21,58

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Jako nejpreferovanější formu celoživotního vzdělávání všeobecných sester v tomto výzkumném šetření respondenti označili nejčastěji odpověď „školicí akce, kongresy, konference a semináře“. Celkem tuto odpověď označilo 89 respondentů (relativní četnost 64,03 %). Druhou nejčastěji označenou odpovědí bylo „specializační vzdělávání“, celkem byla odpověď označena 78 respondenty (relativní četnost 56,12 %). 66 respondentů označilo odpověď „certifikované kurzy“ (relativní četnost 47,48 %). Možnost označit odpověď „odborné stáže“ využilo celkem 35 respondentů (relativní četnost 25,18 %). 30 respondentů výzkumného šetření označilo odpověď „samostudium odborné literatury“ (relativní četnost 21,58 %). „E-learningové kurzy“ si jako odpověď zvolilo 27 respondentů (relativní četnost 19,42 %). 10 respondentů výzkumu si zvolilo možnost „inovační kurzy“ (relativní četnost 7,19 %). Nejméně preferovanou formou celoživotního vzdělávání všeobecných sester v tomto výzkumném šetření vyšla odpověď „pedagogická, publikační a vědecko-výzkumná činnost“. Celkem tuto odpověď označilo osm respondentů.

Z odpovědí na otázku č. 6 vyplývá, že nejpreferovanější formou celoživotního vzdělávání všeobecných sester je účast na odborných akcích, jako jsou školicí akce, konference, kongresy, sympózia a odborné semináře.

### Analýza otázky č. 7 a otázky č. 8

Výzkumná otázka č. 7 a č. 8 spolu souvisí. Obě se věnovaly účasti všeobecných sester na vzdělávacích akcích v rámci celoživotního vzdělávání. Otázka č. 7 zněla: „Jak často se zúčastňujete vzdělávacích akcí?“

Tabulka 13: Účast na vzdělávacích akcích

Účast na vzdělávacích akcích	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Vůbec	11	7,91
1 ročně	46	33,09
2 ročně	45	32,37
3 ročně	20	14,39
4 ročně	8	5,76
5 a vícekrát ročně	9	6,48
<b>Celkem</b>	<b>139</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Na výzkumnou otázku č. 7 odpovědělo ze 139 respondentů celkem 11, že se vzdělávacích akcí vůbec neúčastní (relativní četnost 7,91 %). Nejvíce respondentů, celkem 46 z výzkumného vzorku, se akcí zúčastňuje jednou za rok (relativní četnost 33,09 %). Dvakrát ročně se vzdělávacích akcí účastní celkem 45 respondentů (relativní četnost 32,37 %). 20 respondentů označilo odpověď „3 ročně“ (relativní četnost 14,39 %). Čtyřikrát ročně se akcí účastní 8 respondentů z výzkumného vzorku (relativní četnost 5,76 %) a 9 respondentů navštíví během roku pět a více vzdělávacích akcí (relativní četnost 6,48 %).

$$\text{Nominální variance: } 139^2 - (11^2 + 46^2 + 45^2 + 20^2 + 8^2 + 9^2) / 139^2 = 0,75$$

Z analýzy této výzkumné otázky vyplývá, že většina všeobecných sester se zúčastňuje vzdělávacích akcí 1-2 ročně. Z odpovědí respondentů je patrné, že jsou i všeobecné sestry, které o vzdělávací akce nejvíce vůbec zájem, a naopak některé sestry navštěvují vyšší počet vzdělávacích akcí než ostatní.

Výzkumná otázka č. 8 úzce souvisela s předešlou otázkou. Otázka zněla: „Kolika vzdělávacích akcí v rámci celoživotního vzdělávání, jste za poslední rok zúčastnila?“ Výzkumná otázka se zaměřila na poslední rok.

Tabulka 14: Účast na vzdělávacích akcích za poslední rok

<b>Účast na vzdělávacích akcích za poslední rok</b>	<b>Absolutní četnost</b>	<b>Relativní četnost (%)</b>
Vůbec	18	12,95
1 ročně	40	28,78
2 ročně	44	31,65
3 ročně	20	14,39
4 ročně	10	7,19
5 a vícekrát ročně	7	5,04
<b>Celkem</b>	<b>139</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Odpovědi respondentů na tuto výzkumnou otázku vyšly s porovnáním s výsledky předchozí výzkumné otázky č. 7 velmi podobně. Za poslední rok přiznalo neúčast na vzdělávacích akcích celkem 18 respondentů (relativní četnost 12,95 %). Jednou za minulý rok, navštívilo vzdělávací akci celkem 40 respondentů tohoto výzkumného šetření (relativní četnost 28,78 %). Dvakrát se v minulém roce vzdělávacích akcích zúčastnilo celkem 44 respondentů z výzkumného vzorku (relativní četnost 31,65 %). 20 respondentů uvedlo, stejně jako u otázky č.7, účast na třech vzdělávacích akcích (relativní četnost 14,39 %). Čtyřikrát navštívilo za minulý rok vzdělávací akci 10 respondentů (relativní četnost 7,19 %) a 7 respondentů z výzkumného vzorku navštívilo v minulém roce pět a více vzdělávacích akcí v rámci celoživotního vzdělávání všeobecných sester.

$$\text{Nominální variance: } 139^2 - (18^2 + 40^2 + 44^2 + 20^2 + 10^2 + 7^2) / 139^2 = 0,77$$

Pokud porovnáme výsledky výzkumné otázky č. 7 a výzkumné otázky č. 8, dojdeme k závěru, že odpovědi se většinou shodují. Pouze lehce vzrostl počet všeobecných ses-

ter, které nenavštívily za poslední rok žádnou ze vzdělávacích akcí celoživotního vzdělávání.

### Analýza otázky č. 10

Výzkumná otázka č. 10 se zaměřila na téma uplatnění získaných znalostí a dovedností z celoživotního vzdělávání do praxe všeobecných sester. Znění otázky: „Myslíte si, že znalosti získané celoživotním vzděláváním umíte aplikovat do praxe?“.

Tabulka 15: Aplikace poznatků z CŽV do praxe

<b>Aplikace poznatků do praxe</b>	<b>Absolutní četnost</b>	<b>Relativní četnost (%)</b>
Ano	43	30,94
Spíše ano	84	60,43
Spíše ne	2	1,44
Ne	10	7,19
<b>Celkem</b>	<b>139</b>	<b>100,00</b>

Zdroj: Vlastní výzkumné šetření

Na výzkumnou otázku č.10 odpovědělo „ano“ 43 respondentů z výzkumného vzorku (relativní četnost 30,94 %) a „spíše ano“ odpovědělo 84 respondentů (relativní četnost 60,43 %). V nesouhlasné rovině odpověděli „spíše ne“ 2 respondenti (relativní četnost 1,44 %) a 10 respondentů odpovědělo „ne“ (relativní četnost 7,19 %). Z odpovědí na tuto výzkumnou otázku vyplývá, že většina respondentů si myslí, že umí získané poznatky aplikovat do své ošetrovatelské praxe.

$$\text{Nominální variance: } 139^2 - (43^2 + 84^2 + 2^2 + 10^2) / 139^2 = 0,53$$



## 4 DISKUSE

Tato diplomová práce se zabývala aspekty celoživotního vzdělávání všeobecných sester. Cílem diplomové práce bylo zaměřením se na motivaci všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání, na zjištění, zda mají podporu k celoživotnímu vzdělávání od své rodiny a svého zaměstnavatele, a zda jsou všeobecné sestry spokojené s formami celoživotního vzdělávání. V září 2017 byl novelizován Zákon č. 96/ 2004 Sb., novela č. 201/ 2017 Sb. a mimo jiné zrušen registrační systém nelékařských zdravotnických pracovníků a na něj navázaný kreditní systém. Kreditní systém sloužil ke sbírání kreditů za absolvované vzdělávací akce a každá všeobecná sestra musela „nasbírat“ určitý počet kreditů za dané období. Nasbírání kreditů bylo nutné k prodloužení registrace zdravotnického pracovníka na další období. Tato povinnost byla novelou č. 201/ 2017 Sb. zrušena. Celoživotní vzdělávání je pro všeobecné sestry povinné ze zákona, protože profese všeobecné sestry patří mezi regulovaná povolání. Všeobecné sestry by měly být motivovány k celoživotnímu vzdělávání vnitřním pocitem získávat nové znalosti a dovednosti, aby vše mohly využít v praxi a zajistit tak co nejlepší péči o pacienty. Pozitivní motivaci a podporu by měl všeobecným sestřám poskytnout i zaměstnavatel a samozřejmě také jejich vlastní rodina.

Výzkumné šetření se pomocí standardizovaného dotazníku snažilo potvrdit stanovené výzkumné hypotézy. Čtyři, z celkem pěti výzkumných hypotéz, byly potvrzeny, jedna výzkumná hypotéza byla vyvrácena. V diskusi některých výzkumných hypotéz bylo provedeno srovnání s jiným výzkumným šetřením v případě, že se výzkumné otázky shodovaly. Pro lepší orientaci je v závorkách uváděna relativní četnost odpovědí na výzkumné otázky.

### **Diskuse výsledků výzkumné hypotézy č. 1**

Hypotéza č. 1: Všeobecné sestry jsou více motivovány tím, že si v rámci celoživotního vzdělávání prohloubí odborné znalosti než z důvodu zvyšování kvalifikace

Tato výzkumná hypotéza byla výzkumným šetřením potvrzena. Výzkumná otázka se týkala motivace všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání a respondenti mohli u této výzkumné otázky označit několik platných odpovědí. Z celkového počtu 139 respondentů výzkumného vzorku označilo 116 respondentů (83,45 %) jako svou motivaci

prohloubení znalostí. Odpověď „zvyšování kvalifikace“, která byla jako druhá proměnná v analyzované výzkumné hypotéze, označilo 49 respondentů (35,25 %) z výzkumného vzorku. K podobnému výsledku došla i Vovsová (2017, s. 51), v jejím výzkumném šetření respondenti také odpověděli ve většině svých odpovědí, že je motivuje touha mít více znalostí (64,10 %). Mamulová (2017, s. 104-405) ve svém výzkumném šetření nabídla respondentům 15 variant odpovědí týkajících se jejich motivace, a zjistila, že nejvíce motivuje všeobecné sestry osobní zájem o určitou tematiku (72,90 %). Prohloubení odborných (49,24 %) či doplnění odborných znalostí (45,42 %) se ve výzkumném šetření Mamulové (2017, s. 104-105) objevilo také jako jedna z nejčastějších odpovědí. Motivace osobním zájmem o určitou odbornou tematiku v sobě zahrnuje také prohloubení či doplnění znalostí.

Nejméně respondentů, kteří se zúčastnili výzkumného šetření v rámci této diplomové práce, zvolilo jako jednu ze svých motivací kariérní postup, celkem 7 respondentů (5,04 %). Ve výzkumu Mamulové (2017, s. 104-105) byla motivace kariérním postupem (9,54 %) také na jednom z posledních míst a ve výzkumném šetření Vovsové (2017, s. 51) kariérní postup zaujal místo na konci žebříčku nejčastějších motivací (6,70 %).

Potvrzením výzkumné hypotézy č. 1 se ukazuje, že většina všeobecných sester je motivována v celoživotním vzdělávání prohlubováním odborných znalostí. To je také jeden z nejdůležitějších aspektů celoživotního vzdělávání všeobecných sester. Tento trend potvrzují i podobná výzkumná šetření z různých míst České republiky.

## **Diskuse výsledků výzkumné hypotézy č. 2**

Hypotéza č. 2: Pracovní vytíženost je častější důvod neúčasti všeobecných sester na celoživotním vzdělávání než finanční důvody.

Výzkumná hypotéza byla výzkumným šetřením potvrzena. U výzkumné otázky, která měla analyzovat tuto výzkumnou hypotézu, mohli respondenti označit několik platných odpovědí. Výzkumná otázka dávala respondentům možnost vybrat důvody jejich neúčasti na akcích celoživotního vzdělávání. Pracovní vytíženost si jako jednu z odpovědí vybralo 69 respondentů (49,64 %) z výzkumného vzorku a finanční důvody uvedlo jako důvod neúčasti na akcích celoživotního vzdělávání 39 respondentů

(2806 %). Nejvíce označovali respondenti jako jednu z odpovědí časovou náročnost, celkem 135 respondentů (97,12 %) ze 139. Naopak nejméně respondentů, celkem dva (1,44 %), uvedlo jako důvod neúčasti na akcích celoživotního vzdělávání absenci potřeby se vzdělávat, oba respondenti označili pouze tuto jednu platnou odpověď.

Vovsová ve svém výzkumu zjistila stejné skutečnosti. Respondenti, kteří se účastnili tohoto výzkumu, uvedli také jako častější důvod neúčasti na akcích celoživotního vzdělávání pracovní vytížení (33,60 %) a až na dalším místě finanční důvody (27,40 %).

Pracovní vytížení může být způsobeno například nepřetržitým provozem, který je náročný z fyzického i psychického hlediska. V současné době, kdy je nedostatek všeobecných sester, je pracovní vytížení způsobeno i zvyšujícím se množstvím přesčasových hodin za chybějící všeobecné sestry v provozu. I přes tyto důvody si všeobecné sestry umí udělat čas a účastnit se vzdělávacích akcí celoživotního vzdělávání.

### **Diskuse výsledků výzkumné hypotézy č. 3**

Hypotéza č. 3: Všeobecné sestry vnímají v oblasti celoživotního vzdělávání větší podporu zaměstnavatele než rodiny

Výzkumné šetření tuto výzkumnou hypotézu vyvrátilo. S analýzou této výzkumné hypotézy byly spojeny dvě výzkumné otázky. První výzkumná otázka se respondentů ptala, zda si respondenti myslí, že je jejich zaměstnavatel dostatečně podporuje. Byla platná pouze jedna odpověď. Více respondentů odpovědělo v souhlasné rovině, celkem 83 respondentů (59,71 %), v nesouhlasné rovině odpovědí to bylo 56 respondentů (40,29 %). Druhá otázka, která měla analyzovat třetí výzkumnou hypotézu, se respondentů ptala, zda mají podporu rodiny v celoživotním vzdělávání. V souhlasné rovině odpovědělo 124 respondentů (89,20 %) a pouze 15 respondentů (10,80 %) odpovědělo v nesouhlasné rovině. Z výsledků výzkumných otázek vyplynulo, že výzkumná hypotéza č. 3 je vyvrácena. Výsledkem je, že všeobecné sestry vnímají v oblasti celoživotního vzdělávání větší podporu své rodiny než svého zaměstnavatele. Velkým přínosem pro všeobecné sestry by byla jistě větší podpora zaměstnavatele, například formou finančního příspěvku na registrační poplatky vzdělávacích akcí nebo nárok na studijní volno z důvodu účasti na vzdělávací akci v rámci celoživotního vzdělávání všeobecných sester.

I když byla tato hypotéza vyvrácena, pozitivní na tomto výsledku je jistě to, že všeobecné sestry v celoživotním vzdělávání podporuje rodina. Profese všeobecné sestry patří k těm náročnějším profesím a většinou pracovní vyčerpání a časová náročnost tohoto povolání s sebou nese negativní postoj rodiny ke všemu, co je nad rámec pracovní doby. Většina všeobecných sester jsou ženy, které ve svém osobním volnu pečují o své děti a své blízké. Přesto umí skloubit všechny tyto činnosti a najít si i čas na sebevzdělávání se.

K tématu podpory rodiny a zaměstnavatele je spojena i výzkumná otázka týkající se toho, zda mají respondenti pocit motivace od svého zaměstnavatele. V souhlasné rovině odpovědělo 73 respondentů (52,52 %) z výzkumného vzorku a v nesouhlasné rovině 66 respondentů (47,48 %). Výsledek byl, vzhledem k počtu respondentů, dost nejednoznačný. V této výzkumné otázce nebylo specifikováno, zda je myšlena motivace pozitivní či negativní. Oba tyto typy motivace se v praxi objevují.

#### **Diskuse výsledků výzkumné hypotézy č. 4**

Hypotéza č. 4: Všeobecných sester spokojených s nabídkou organizovaných forem celoživotního vzdělávání je více než všeobecných sester, které jsou s nabídkou nespokojené.

Výzkumné šetření tuto výzkumnou hypotézu potvrdilo. Výzkumná otázka k analýze této výzkumné hypotézy zněla, zda jsou respondenti výzkumného šetření spokojeni s nabídkou organizovaných forem celoživotního vzdělávání. Platná byla jen jedna odpověď. V souhlasné rovině odpovědělo 92 respondentů z výzkumného vzorku a v nesouhlasné rovině 47 respondentů. Porovnáme-li výsledky relativních četností s výzkumem Vovsové, dojdeme ke stejným závěrům.

V souhlasné rovině odpovědělo ve výzkumném šetření této diplomové práce 66,19 % a ve výzkumu Vovsové (2017, s. 58) 73,5 %. V nesouhlasné rovině odpovědělo ve výzkumném šetření této diplomové práce 33,81 % a ve výzkumném šetření Vovsové (2017, s. 58) 26,5 %. Z toho vyplývá, že všeobecné sestry jsou s nabídkou organizovaných forem celoživotního vzdělávání spokojené a je jich víc než nespokojených všeobecných sester.

Nabídka forem celoživotního vzdělávání je opravdu velká a pestrá. Od několika denních akcí, spojených i se společenskou složkou programu, po formy nenáročné na cestování a finanční stránku, jako je samostudium literatury či e-learningové kurzy. Tyto aktivity se dají provozovat z domácího zázemí. Oblíbenost e-learningových kurzů rok od roku stoupá. Výhodou této formy celoživotního vzdělávání je minimální časová náročnost, snadná dostupnost, nižší finanční náročnost, možnost individuálního tempa při vzdělávání. Nevýhodou e-learningu je izolace od profesních kolegů. Oblíbené jsou i jednodenní vzdělávací akce, u kterých je nevýhodou velké množství informací, které musí všeobecná sestra pojmout za jeden den.

### **Diskuse výsledků výzkumné hypotézy č. 5**

Hypotéza č. 5: Všeobecné sestry s vyšším dosaženým vzděláním mají stejný pohled na celoživotní vzdělávání jako sestry s nižším dosaženým vzděláním.

Výzkumné šetření hypotézu potvrdilo. K analýze této výzkumné hypotézy bylo nutné si všeobecné sestry, které se účastnily výzkumného šetření, rozdělit do dvou skupin podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Jednu skupinu tvořily všeobecné sestry se středním vzděláním (79 respondentů) a druhou skupinu sestry s terciárním vzděláním (60 respondentů). Na analýze výzkumné hypotézy se podílely tři výzkumné otázky z výzkumného šetření. Každá výzkumná otázka měla jen jednu platnou odpověď. Protože každá skupina měla jiný počet respondentů, jsou pro větší přehlednost uváděny relativní četnosti odpovědí a v závorkách jsou pro informaci uváděny počty odpovídajících respondentů výzkumného šetření.

První otázka se zajímala o to, zda všeobecné sestry souhlasí s tím, že je celoživotní vzdělávání je pro všeobecné sestry ze zákona povinné. Skupina se středním vzděláním odpověděla v souhlasné rovině s relativní četností 74,68 % (59 respondentů) a skupina s terciárním vzděláním s relativní četností 83,34 % (50 respondentů). Z výsledku odpovědí na tuto výzkumnou otázku vyplývá, že obě skupiny respondentů mají stejný náhled na zákonnou povinnost všeobecných sester se celoživotně vzdělávat.

Druhá otázka potřebná k analýze hypotézy č. 5, zjišťovala, zda si respondenti myslí, že je celoživotní vzdělávání všeobecných sester je důležité. V souhlasné rovině odpovídali respondenti ze skupiny se středním vzděláním s relativní četností 94,94 % (75 re-

spondentů). Ve skupině respondentů s terciárním vzděláním odpověděli respondenti s relativní četností 98,33 % (59 respondentů). Z odpovědí obou skupin respondentů jasně vyplývá, že obě skupiny mají stejný náhled na důležitost celoživotního vzdělávání všeobecných sester. Pouze 5 respondentů z celkového počtu 139 všeobecných sester odpovědělo v nesouhlasné rovině, 4 respondenti ze skupiny se středním vzděláním (5,06 %) a pouze 1 respondent ze skupiny s terciárním vzděláním (1,67 %).

Třetí otázka, která se podílela na analýze výzkumné hypotézy č. 5, byla zaměřena na to, zda všeobecné sestry cítí potřebu se vzdělávat v rámci celoživotního vzdělávání. Tato otázka byla k analýze důležitá. I když všeobecné sestry mohou souhlasit se zákonnou povinností se celoživotně vzdělávat a přesto, že si myslí, že celoživotní vzdělávání je důležité, tak nemusí mít osobní potřebu se do celoživotního vzdělávání aktivně a dobrovolně zapojit.

Skupina respondentů se středním vzděláním odpověděla v souhlasné rovině s relativní četností 86,06 % (68 respondentů). Ve skupině s terciárním vzděláním odpověděli respondenti s relativní četností 85 % (51 respondentů). Výsledek odpovědí na tuto výzkumnou otázku je jednoznačný, většina všeobecných sester cítí potřebu se vzdělávat v rámci celoživotního vzdělávání. V nesouhlasné rovině odpovědělo celkem 20 respondentů, 11 respondentů ze skupiny se středním vzděláním a 9 respondentů ze skupiny s terciárním vzděláním. Z celkové počtu odpovědí je relativní četnost nesouhlasných odpovědí 14,39 %.

Po rozboru výsledků všech tří výzkumných otázek, které jsme použily k analýze výzkumné hypotézy č. 5, dojdeme jasně k výsledku, že všeobecné sestry s vyšším dosaženým vzděláním mají na celoživotní vzdělávání stejný pohled jako sestry s nižším dosaženým vzděláním.

### **Diskuse k doplňujícím otázkám výzkumného dotazníku**

Některé výzkumné otázky, které standardizovaný dotazník obsahoval, nesloužily přímo k analýzám výzkumných hypotéz, ale měly posloužit k informovanosti o skutečnostech, které se také týkaly celoživotního vzdělávání všeobecných sester.

První z doplňujících otázek výzkumného šetření se zaměřila na, jak jsou respondenti spokojeni s dostupností organizovaných forem celoživotního vzdělávání. Platná byla pouze jedna odpověď. 79 respondentů (56,84 %) odpovědělo v souhlasné rovině a 60

respondentů (43,16 %) odpovědělo v nesouhlasné rovině. Rozdíl mezi oběma rovinami je 13,68 %. Rozdíl může plynout i z toho, že mimo velká města je dostupnost vzdělávacích akcí celoživotního vzdělávání horší, akce se většinou konají ve větších městech. Ale i malá zdravotnická zařízení pořádají pro svoje zaměstnance různé odborné semináře, které jsou také formou celoživotního vzdělávání.

Druhá doplňující otázka výzkumného šetření se zajímala o to, jakou formu celoživotního vzdělávání respondenti preferují. Platných bylo více označených odpovědí. Nejvíce preferovanou formou celoživotního vzdělávání byly „školicí akce, kongresy, konference, odborné semináře“, relativní četnost 64,03 % (89 respondentů). Na druhém místě respondenti označili odpověď „specializační vzdělávání“, relativní četnost 56,12 % (78 respondentů). Třetí nejpreferovanější formou celoživotního vzdělávání byly certifikované kurzy, relativní četnost 47,48 % (66 respondentů). Nejméně preferovanou formou celoživotního vzdělávání všeobecných sester byl, podle respondentů tohoto výzkumného šetření, inovační kurz s relativní četností 7,19 % (10 respondentů) a pedagogická, publikační a vědecko-výzkumná činnost s relativní četností 5,76 % (osm respondentů). Ve výzkumném šetření Mamulové (2017, s. 88) respondenti označili možnost „školicích akcí a seminářů“ také za nejvíce preferovanou formu celoživotního vzdělávání všeobecných sester, s relativní četností 78 %. Specializační studium naopak ve výzkumu Mamulové (2017, s. 88) označili respondenti s relativní četností 19,85 %. Vovsové (2017, s. 49) ve výzkumném šetření respondenti označili jako nejvíce preferovanou formu celoživotního vzdělávání všeobecných sester certifikované kurzy, relativní četnost 87 %. Školicí akce a odborné semináře s relativní četností 84,3 %, byly druhé nejpreferovanější. Zajímavým porovnáním mezi výzkumem této diplomové práce a výzkumy Vovsové (2017, s. 49) a Mamulové (2017, s. 88) jsou výsledky preferencí inovačních kurzů. Zatímco ve výzkumu vztahujícím se k této diplomové práci a výzkumu Mamulové (2017, s. 88) byl inovační kurz jednou z nejméně preferovaných forem celoživotního vzdělávání všeobecných sester, ve výzkumu Vovsové (2017, s. 49) získal relativní četnost 73,5 %. Ve výzkumu Mamulové (2017, s. 88) získal inovační kurz relativní četnost 6,11 %. Je vždy zajímavé srovnávat výsledky podobných výzkumných šetření. Rozdíly jsou dány například jiným složením výzkumného vzorku nebo jinou skladbou odpovědí.

Další dvě doplňující otázky výzkumného dotazníku spolu úzce souvisely. U obou otázek byla pouze jedna platná odpověď. První z otázek zjišťovala, jak často respondenti navštěvují vzdělávací akce celoživotního vzdělávání. Nejčastější odpovědi na první otázku byla odpověď, že respondenti navštíví vzdělávací akci celoživotního vzdělávání jednou do roka, relativní četnost 33,09 % (46 respondentů). Odpověď „2 za rok“ byla vybrána s relativní četností 32,37 % (45 respondentů). Ve výzkumném vzorku byli i respondenti, kteří za rok navštíví pět a více vzdělávacích akcí, relativní četnost počtu těchto respondentů je 6,48 % (9 respondentů). Naproti tomu jsou i respondenti, kteří se neúčastní žádné vzdělávací akce celoživotního vzdělávání všeobecných sester. Relativní četnost jejich počtu je 7,91 % (11 respondentů). Ve výzkumu Vovsové (2017, s. 50) vyšlo, že respondenti navštěvují nejvíce tři a více vzdělávacích akcí celoživotního vzdělávání za rok, s relativní četností 45,30 % (101 respondentů). Druhou nejčastější odpovědí byly 2 vzdělávací akce ročně, relativní četnost 26,50 % (59 respondentů). I ve výzkumném šetření Vovsové (2017, s. 50) byli respondenti, kteří odpověděli, že se neúčastní žádné vzdělávací akce celoživotního vzdělávání všeobecných sester. Relativní četnost jejich počtu byla 11,20 % (25 respondentů). Pokud srovnáme oba výzkumy vychází, že ve výzkumném šetření této diplomové práce, více respondentů navštíví jednu až dvě vzdělávací akce celoživotního vzdělávání ročně. Ve výzkumu Vovsové (2017, s. 50) respondenti navštíví tři a více vzdělávacích akcí ročně. V porovnání respondentů, kteří nenavštíví žádnou vzdělávací akci, vychází lépe výzkumné šetření této diplomové práce. Druhá z doplňujících otázek zjišťovala, kolik vzdělávacích akcí celoživotního vzdělávání za poslední rok respondenti navštívili. Tato otázka byla ve výzkumném dotazníku pro porovnání s výsledkem otázky předešlé. Bohužel odpovědi na tuto otázku nebylo možno porovnat s jiným výzkumem, ideální by bylo porovnání s výzkumem Vovsové (2017), která se ve svém výzkumu touto otázkou nezabývala. Nejčastější odpovědi na druhou otázku byla odpověď respondentů, kteří navštívili za minulý rok dvě vzdělávací akce celoživotního vzdělávání, relativní četnost 31,65 % (44 respondentů). Jako druhou nejčastější odpověď respondenti označili jednu akci za minulý rok, relativní četnost 28,78 % (40 respondentů). Lehce se snížil počet respondentů, kteří navštívili pět a více akcí za minulý rok, relativní četnost 5,04 % (7 respondentů) a navýšil se počet respondentů, kteří nenavštívili žádnou vzdělávací akci celoživotního vzdělávání všeobecných sester, relativní četnost 12,95 % (18 respondentů). Je smutné, že některé



všeobecné sestry nemají potřebu se celoživotně vzdělávat, i když je v současné době tolik možností.

Poslední doplňující otázka, která byla součástí výzkumného standardizovaného dotazníku, se zajímala o to, zda si všeobecné sestry myslí, že poznatky získané v rámci celoživotního vzdělávání uplatní ve své praxi při ošetrovatelském procesu. V souhlasné rovině na tuto výzkumnou otázku odpovědělo 127 respondentů (91,37 %) z celkového počtu 139 respondentů výzkumného vzorku. Pokud byl tento výzkumný vzorek opravdu reálným reprezentativním vzorkem současné populace všeobecných sester, je jeho výsledek, pro naše ošetrovatelství velmi příznivý.

## 5 ZÁVĚR

Diplomová práce na téma „Aspekty celoživotního vzdělávání všeobecných sester“ si dala za svůj cíl prozkoumat, zda jsou všeobecné sestry v České republice dostatečně motivované k celoživotnímu vzdělávání, cítí plnou podporu svého zaměstnavatele a zda jsou spokojené s nabídkou forem celoživotního vzdělávání.

Práce je rozdělena na část teoretickou a část empirickou. Teoretická část diplomové práce poskytuje informace o historii ošetrovatelství, historii ošetrovatelského vzdělávání a o současném vzdělávání všeobecných sester. Druhá část teoretické práce je zaměřena na celoživotní vzdělávání obecné a celoživotní vzdělávání všeobecných sester. Empirická část v úvodu seznamuje s výzkumnými cíli, otázkami a stanovenými výzkumnými hypotézami. Dále empirická část dává informaci o výzkumném vzorku a metodě výzkumného šetření. Výzkumnou metodou byl zvolen výzkumný standardizovaný dotazník, který je v další a nejdélejší části empirické části diplomové práce zpracován, analyzován a jsou zde prezentovány výsledky výzkumného šetření. Výzkumným šetřením jsou potvrzeny 4 z pěti stanovených hypotéz, jedna výzkumná hypotéza byla vyvrácena. V další části empirické části diplomové práce je provedena diskuse nad výsledky výzkumného šetření a některé výsledky jsou porovnávány s jinými výzkumy. Analýzou výzkumných hypotéz bylo dosaženo uspokojivých výsledků a vše, co si tato diplomová práce dala za svůj cíl, bylo splněno. Z výzkumného šetření vyplynulo, že všeobecné sestry jsou více motivované prohlubováním odborných znalostí než motivem zvyšování kvalifikace. Potvrzení této hypotézy je známkou toho, že všeobecné sestry se snaží v rámci celoživotního vzdělávání dosáhnout co největší odbornosti, kterou mohou využít v ošetrovatelském procesu. Všeobecná sestra s vysokou odbornou kvalitou znalostí je prospěšná jak v ošetrovatelské péči, tak i v rámci svého kolektivu, v rámci edukace ostatních všeobecných sester i v rámci svého okolí. Z analýzy výzkumného šetření dále vyplývá, že pracovní vytíženost je častější důvod neúčasti na vzdělávacích akcích celoživotního vzdělávání všeobecných sester než finanční důvody. Potvrzení této hypotézy je logickým výsledkem situace, která je aktuální v současné době. Nedostatek nelékařského zdravotnického personálu, hlavně všeobecných sester, je patrný ve všech zdravotnických zařízeních v celé České republice. Pracovní vytíženost všeobecných sester je způsobena nejen nepřetržitým provozem, ve kterém většina všeobecných sester pracuje,

ale i vysokým počtem přesčasových hodin za všeobecné sestry, které v provozu chybí. Všeobecné sestry, a ve většině případů se jedná o ženy, jsou nejen sestrami, ale i matkami a manželkami. Svůj volný čas je většina z nich ochotna věnovat i celoživotnímu vzdělávání. A to i přes skutečnost, že od září 2017 nemusí „sbírat“ kreditní body. Další z výzkumných hypotéz byla výzkumným šetřením vyvrácena. Byla to jediná výzkumná hypotéza, která se nepotvrdila. Všeobecné sestry vnímají podporu rodiny v celoživotním vzdělávání více než podporu zaměstnavatele. Tento výsledek byl překvapivý. Výzkumná hypotéza stavěla na faktu, že logicky zaměstnavatel má největší zájem na tom, aby měl vzdělané, erudované všeobecné sestry, které získané znalosti a dovednosti uplatní ve své ošetrovatelské praxi. Proto výzkumná hypotéza předpokládala, že všeobecné sestry budou vnímat větší podporu zaměstnavatele. Z výsledku analýzy této výzkumné hypotézy vyplývá, že zaměstnavatelé mají v podporování všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání určité rezervy. Větší podpora a motivace přímo úměrně produkuje vzdělanější a erudovanější všeobecné sestry a tím i lepší, kvalitnější a profesionálnější ošetrovatelskou péči. Všeobecné sestry by jistě od svých zaměstnavatelů uvítaly například finanční příspěvek na registrační poplatky vzdělávacích akcí, které nejsou nijak nízké. Protože všeobecné sestry jsou velmi pracovně vytížené, napomáhá k celoživotnímu vzdělávání nabídka volna s náhradou mzdy, a to po schválení žádosti o účast na vzdělávací akci. Tuto možnost volna lze využít na odborné vzdělávací akce, které ve výzkumném šetření vyšly jako nejoblíbenější forma celoživotního vzdělávání všeobecných sester. Podpora rodin všeobecných sester je obdivuhodný fakt, protože pokud všeobecná sestra věnuje celoživotnímu vzdělávání svůj volný čas, který mohla věnovat svým blízkým, je překvapivé, že rodina sestru v jejím vzdělávání podporuje. Výzkumná analýza týkající se spokojenosti všeobecných sester s nabídkou forem celoživotního vzdělávání byla také potvrzena. Výsledek výzkumného šetření potvrdil, že všeobecné sestry jsou s nabídkou forem celoživotního vzdělávání spokojené. Nejoblíbenější formou celoživotního vzdělávání všeobecných sester jsou odborné konference, sympozia, kongresy a odborné semináře. Překvapivě jsou v dolní části oblíbenosti aktivity, které nevyžadují velké časové a finanční nároky, samostudium literatury a e-learningové kurzy. Možná je i tím, že větší část všeobecných sester uvedla v tomto výzkumném šetření, že motivací pro účast v celoživotním vzdělávání je pro ně společenské setkávání se s kolegy. Samostudium literatury a e-learningové kurzy mají nevý-

hodu v sociální izolaci vzdělávajícího se jedince. Poslední výzkumná hypotéza se týkala pohledu všeobecných sester na celoživotní vzdělávání. Hypotéza rozdělila všeobecné sestry podle nejvyššího dosaženého vzdělání na dvě výzkumné skupiny. První skupina byly všeobecné sestry s nižším (středním) vzděláním a druhou výzkumnou skupinu tvořily všeobecné sestry s vyšším (terciárním) vzděláním. Hypotéza byla potvrzena, protože výzkumné šetření došlo k výsledku, že obě skupiny všeobecných sester mají na celoživotní vzdělávání stejný pohled. Výzkumné šetření posuzovalo názor na to, zda všeobecné sestry souhlasí s tím, že je ze zákona povinné se celoživotně vzdělávat, dále zkoumalo, zda všeobecné sestry považují celoživotní vzdělávání za důležité a posledním faktorem k analýze této výzkumné hypotézy sloužila otázka týkající se faktu, zda všeobecné sestry cítí potřebu se vzdělávat. U všech těchto výzkumných otázek se všeobecné sestry shodly v názorech, že celoživotní vzdělávání je důležitou součástí jejich profese a souhlasí s tím, že je celoživotní vzdělávání všeobecných sester povinné. U výsledků výzkumné otázky týkající se potřeby se celoživotně vzdělávat bylo překvapivé, že 20 respondentů (relativní četnost 14,39 %) z celkem 139 respondentů výzkumného vzorku nemá potřebu se celoživotně vzdělávat. V kontextu tento počet nevypadá jako významný, ale možná by stálo za to, uskutečnit výzkumné šetření s mnohem větším počtem respondentů, aby byla větší možnost zjistit kolik všeobecných sester nemá o celoživotní vzdělávání žádný zájem.

Celoživotní vzdělávání, učení, není jen záležitostí všeobecných sester. Týká se i jiných profesí, které jsou stejně jako profese všeobecné sestry regulované ze zákona. A vlastně se týká opravdu všech. Zdokonalovat se, prohlubovat si znalosti ve svém oboru, zajímat se i o jiné obory a poznávat nové by mělo být samozřejmost pro každého. S podporou potřeby se vzdělávat by se každý měl setkat již v dětství a tato „touha“ by měla být podporována celý život. Podpora by měla vzejít nejen od našich blízkých, rodiny, ale i od pedagogů, s kterými se celé dětství a dospívání setkáváme každý den a jsou důležitým faktorem formování osobnosti každého jedince.

Téma diplomové práce a výsledky jejího výzkumného šetření byly velmi inspirující, někdy překvapivé, ale hlavně motivující. Během zpracovávání výzkumné části se objevily nové myšlenky, které budou možná dalším důvodem, který vyústí v nový výzkumný projekt.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, J., *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-34-1.

BÁRTLOVÁ, S., Význam celoživotního vzdělávání pro sestry a zdravotnické organizace (Srovnání s ostatními státy EU). In: Dny Marty Staňkové III: *Vzdělávání sester: současnost a očekávání; sborník z mezinárodní konference*. Praha: Galén, 2006. s. 61–68. ISBN 8072624342.

BÁRTLOVÁ, S., SADÍLEK, P. a TÓTHOVÁ, V., *Výzkum a ošetrovatelství*. 2. vyd. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2009. ISBN 978-80-7013-467-2

FARKAŠOVÁ A KOL. *Ošetrovatelství-teorie*. 1. vyd. Martin: Osveta, 2006. ISBN 80-8063-227-8.

CHRÁSKA, M., *Metody pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4

KILÍKOVÁ A KOL. *Teorie moderního ošetrovatelství II*. 1. vyd. Příbram: Ústav sv. J. N. Neumanna Příbram, 2013. ISBN 978-80-260-3756-9

KUBEROVÁ, H., *Didaktika ošetrovatelství*. 1. vyd. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-684-1

KUTNOHORSKÁ, J., *Historie ošetrovatelství*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-6628-7.

PALÁN, Z., *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. 1. vyd. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7.

PALÁN, Z., *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského s. r. o., 2003. ISBN 80-86723-03-8.

PLEVOVÁ, I., SLOWIK, R., *Vybrané kapitoly z historie ošetrovatelství*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-506-5.

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 6. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-647-6.

RABUŠICOVÁ, M., RAUŠIC, L., *Učíme se po celý život*. 1. vyd. Brno: Protisk, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.

VETEŠKA A KOL. *Nové paradigma v kurikulu vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: EDUCA Service ve spolupráci s Univerzitou Jana Amose Komenského, 2009. ISBN 978-80-87306-04-8.

VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M., *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1770-8.

VÉVODA A KOL, *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4732-3

### **Seznam použitých zahraničních zdrojů**

HANZLÍKOVÁ, A., 2011. *Profesionálne ošetrovatelstvo a jeho regulácia*. 1. vyd. Martin: Osveta. ISBN 978-80-8063-360-8

MCDONALD, L., 2010. *Florence Nightingale at first hand*. 1st. ed. London: Bloomsbury Publishing. ISBN 1441132554

## Seznam použitých internetových zdrojů

INTERNATIONAL COUNCIL OF NURSES. *Nursing definitions* [online]. © 2002 [cit. 2019-12-4 a]. Dostupné z: <https://www.icn.ch/nursing-policy/nursing-definitions>

INTERNATIONAL COUNCIL OF NURSES. *Definition of a nurse* [online]. © 2002 [cit. 2019-12-4 b]. Dostupné z: <https://www.icn.ch/nursing-policy/nursing-definitions>

LASOVSKÁ, A., A KRÁLOVÁ, J., Motivace všeobecných sester ke zvyšování kvalifikace. *Profese: recenzovaný časopis pro zdravotnické obory* [online]. 2011, roč. 4, č. 1, s. 11-15 [cit. 2017-05-26]. ISSN 1803-4330. Dostupné z: <http://profeseonline.upol.cz/pdfs/pol/2011/01/03.pdf>

MAMULOVÁ, T. *Vývoj celoživotního vzdělávání všeobecných sester v České republice* [online]. Praha. 2017. [cit. 2019-12-15]. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení, Vedoucí diplomové práce: Helena Záškodná. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/93078>

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Koncepce ošetrovatelství* [online]. Praha: Ministerstvo zdravotnictví ČR, 2004, Věstník č. 9 [cit. 2019-12-4]. Dostupné z: [https://www.mzcr.cz/Odbornik/obsah/koncepce-osetrovatelstvi\\_3196\\_3.html](https://www.mzcr.cz/Odbornik/obsah/koncepce-osetrovatelstvi_3196_3.html)

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Specializační vzdělávání* [online] © 2016 [cit. 2019-12-15]. Dostupné z: [https://www.mzcr.cz/Odbornik/obsah/specializacni-vzdelavani\\_3082\\_3.html](https://www.mzcr.cz/Odbornik/obsah/specializacni-vzdelavani_3082_3.html)

Nařízení vlády č. 31/2010 Sb., Nařízení vlády o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou způsobilostí. [online]. In: *Sbírka zákonů*. 2010, částka 10. [cit. 2019-12-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-31/zneni-20180901>

Vyhláška č. 55/ 2011 Sb., Vyhláška o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků. [online]. In: *Sbírka zákonů*, 2011, částka 20. [cit. 2019-12-15]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-55>

ZÁKON č. 96 ze dne 3. března 2004, 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). [online]. In: *Sbírka zákonů*. 2004, částka 30. [cit. 2019-12-4]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96/zneni-20190731#p5>

Vovsová, J. *Přístup všeobecných sester k celoživotnímu vzdělávání* [online]. Liberec, 2017. [cit. 2020-1-6]. Bakalářská práce. Technická univerzita v Liberci, Fakulta zdravotnických studií, Vedoucí bakalářské práce: Marie Froňková. Dostupné z: <https://dspace.tul.cz/handle/15240/26552>



## SEZNAM ZKRATEK

CŽV	-	Celoživotní vzdělávání
ČAS	-	Česká asociace sester
ČSČK	-	Československý červený kříž
ČSS	-	Československá společnost sester
ICN	-	Internacional Council of nurses
MZČR	-	Ministerstvo zdravotnictví České republiky
OECD	-	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSN	-	Organizace spojených národů
ROH	-	Revoluční odborové hnutí
SAŠO	-	Spolek absolventek školy ošetrovateľské
SDS	-	Spolek diplomovaných sester
SZP	-	Střední zdravotnický personál
ÚHKŤ	-	Ústav hematologie a krevní transfuze
UNESCO	-	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
VFN	-	Všeobecná fakultní nemocnice
VOŠ	-	Vyšší odborná škola
WHO	-	World Health Organization

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Motivace k celoživotnímu vzdělávání .....	41
Tabulka 2: Důvody neúčasti na CŽV .....	42
Tabulka 3: Pocit finanční zátěže .....	43
Tabulka 4: Podpora zaměstnavatele při CŽV .....	44
Tabulka 5: Podpora rodiny při CŽV .....	45
Tabulka 6: Motivace od zaměstnavatele .....	46
Tabulka 7: Spokojenost s nabídkou CŽV .....	47
Tabulka 8: Souhlas se zákonem o CŽV .....	48
Tabulka 9: Důležitost CŽV .....	49
Tabulka 10: Potřeba CŽV .....	50
Tabulka 11: Spokojenost s dostupností forem CŽV .....	52
Tabulka 12: Preferované formy CŽV .....	53
Tabulka 13: Účast na vzdělávacích akcích .....	54
Tabulka 14: Účast na vzdělávacích akcích za poslední rok.....	55
Tabulka 15: Aplikace poznatků z CŽV do praxe.....	56

## **Seznam grafů**

Graf 1: Rozdělení respondentů podle pohlaví .....	34
Graf 2: Rozdělení respondentů podle zdravotnického zařízení .....	36
Graf 3: Rozložení respondentů podle věku.....	37
Graf 4: Rozložení respondentů podle nejvyššího dosaženého vzdělání .....	38
Graf 5: Rozložení respondentů podle délky praxe.....	39
Graf 6: Rozložení respondentů podle počtu dětí .....	40

## SEZNAM PŘÍLOH

<b>Příloha A – Dotazník .....</b>	<b>I</b>
-----------------------------------	----------

## **Příloha A – Dotazník**

Vážená kolegyně, kolego,

jmenuji se Michaela Langmajerová, studuji na Univerzitě Jana Amose Komenského magisterský obor Andragogika.

V rámci své diplomové práce se zabývám aspekty celoživotního vzdělávání všeobecných sester. Zajímá mě, zda jsou všeobecné sestry spokojené s možnostmi celoživotního vzdělávání, zda jsou motivované a mají k celoživotnímu vzdělávání podmínky.

Prosím Vás o pravdivé vyplnění mého dotazníku. Dotazník je anonymní a veškeré informace budou použity výhradně k účelům mé diplomové práce. Pokud není uvedeno jinak, zaškrtněte vždy jen jednu odpověď.

Děkuji Vám za Váš čas a ochotu.

**1. Souhlasíte s tím, že je celoživotní vzdělávání podle zákona č. 96/ 2004 Sb. povinné?**

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

**2. Myslíte si, že je celoživotní vzdělávání důležité?**

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

**3. Máte potřebu se celoživotně vzdělávat?**

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

4. **Jste spokojená s nabídkou organizovaných forem celoživotního vzdělávání všeobecných sester?**
- a) Ano
  - b) Spíše ano
  - c) Spíše ne
  - d) Ne
5. **Jste spokojená s dostupností organizovaných forem celoživotního vzdělávání všeobecných sester?**
- a) Ano
  - b) Spíše ano
  - c) Spíše ne
  - d) Ne
6. **Jakou formu celoživotního vzdělávání preferujete (můžete zaškrtnout více odpovědí)?**
- a) Specializační vzdělávání
  - b) Certifikované kurzy
  - c) Inovační kurzy
  - d) Odborné stáže
  - e) Školicí akce, konference, kongresy a symposia
  - f) Publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost
  - g) E-learningový kurz
  - h) Samostatné studium literatury
7. **Jak často se zúčastňujete vzdělávacích akcí?**
- a) Vůbec
  - b) 1 ročně
  - c) 2 ročně
  - d) 3 ročně
  - e) 4 ročně
  - f) 5 a více za rok
8. **Kolika vzdělávacích akcí, v rámci celoživotního vzdělávání, jste se za poslední rok zúčastnila?**
- a) Žádné
  - b) 1
  - c) 2
  - d) 3
  - e) 4
  - f) 5 a více

**9. Co Vás nejvíce motivuje k celoživotnímu vzdělávání (můžete zaškrtnout více odpovědí)?**

- a) Povinnost ze zákona
- b) Zvyšování kvalifikace
- c) Prohloubení znalostí
- d) Kariérní postup
- e) Tlak ze strany zaměstnavatele
- f) Zájem o jiné obory
- g) Společenské setkání s kolegy

**10. Myslíte si, že znalosti získané celoživotním vzděláváním umíte aplikovat do praxe?**

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

**11. Motivuje Vás zaměstnavatel k celoživotnímu vzdělávání?**

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

**12. Myslíte si, že Vás zaměstnavatel dostatečně podporuje v celoživotním vzdělávání?**

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

**13. Máte podporu rodiny při celoživotním vzdělávání?**

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

**14. Máte pocit, že Vás účast na akcích finančně zatěžuje?**

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

**15. Jaký důvod Vám znemožňuje účast na akcích celoživotního vzdělávání nejčastěji (můžete zaškrtnout více odpovědí)?**

- a) Časová náročnost
- b) Finanční důvody
- c) Malá podpora zaměstnavatele
- d) Malá podpora rodiny
- e) Malý výběr zajímavých témat
- f) Pracovní povinnosti
- g) Nemám potřebu se vzdělávat

**16. Uved'te Vaše pohlaví:**

- a) Žena
- b) Muž

**17. Uved'te Váš věk:**

**18. Uved'te Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:**

- a) Středoškolské s maturitou
- b) Středoškolské s maturitou a specializací
- c) Vyšší odborné
- d) Bakalářské
- e) Magisterské

**19. Uved'te délku Vaší pracovní praxe:**

- a) 1-5 let
- b) 6-10 let
- c) 11-15 let
- d) 16-20 let
- e) 21-30 let
- f) 30 let a více

**20. Uved'te počet Vašich dětí:**



## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Michaela Langmajerová

**Obor:** Andragogika

**Forma studia:** kombinované studium

**Název práce:** Aspekty celoživotního vzdělávání všeobecných sester

**Rok:** 2020

**Počet stran textu bez příloh:** 76

**Celkový počet stran příloh:** 4

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 16

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 2

**Počet internetových zdrojů:** 10

**Vedoucí práce:** PhDr. Milan Demjanenko, Ph.D.