

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017-2020

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jana Feixová

**Analýza dalšího vzdělávání
všeobecných sester v České republice**

Praha 2020

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Katarína Krpálková Krelová, PhD.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2017-2020

BACHELOR THESIS

Jana Feixová

Analysis of further education of nurses in the Czech Republic

Prague 2020

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Ing. Katarína Krpálková Krellová, PhD.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská 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

Jméno autorky.....

Poděkování

Děkuji za odborné vedení této bakalářské práce Ing. Kataríně Krpálkové Krelové, PhD., za cenné připomínky a rady, díky kterým byla tato bakalářská práce vypracována. Zároveň děkuji za čas, trpělivost a ochotu, které mi při konzultacích věnovala.

Anotace

Tématem předložené bakalářské práce je analýza dalšího vzdělávání všeobecných sester v České republice. Hlavním cílem bylo zjistit, jaké povědomí mají všeobecné sestry o možnostech dalšího vzdělávání, co je motivuje k účasti na něm, a jak v praxi možnosti dalšího vzdělávání využívají.

V teoretické části je představeno vzdělávání dospělých v obecné rovině. Vymezení a vysvětlení základních pojmů je důležité pro správné pochopení celé této oblasti. Dále je nastíněna historie a vznik oboru ošetrovatelství, čímž byly položeny základy pro specializované vzdělávání zdravotnických pracovníků a ošetrovatelství jako takového.

V praktické části byla pro výzkum použita kvantitativní metoda – dotazník. Výzkum probíhal u všeobecných sester na vybraných odděleních Nemocnice Jablonec nad Nisou, p.o. Získané údaje jsou v rámci praktické části vyhodnoceny a následně porovnány se stanovenými cíli bakalářské práce.

V závěru jsou uvedena doporučení pro zaměstnavatele a stanovena doporučení, která by mohla v praxi zvýšit účast všeobecných sester na vzdělávání.

Klíčová slova

Celoživotní vzdělávání, další vzdělávání, motivace, ošetrovatelství, preference, profese, všeobecná sestra, vzdělávání dospělých

Annotation

The theme of the submitted bachelor's thesis is an analysis of further education of nurses in the Czech Republic. The main objective was to find out what awareness nurses have about the possibilities of further education, what motivates them to participate in it and how they use further education in practice.

The theoretical part introduces adult education in general. Defining and explaining the basic concepts is important for a proper understanding of the whole area. Then the history and origin of the field is outlined. This laid the foundations for specialized education of health care workers and nursing as such.

In the practical part, the quantitative method - questionnaire was used for the research. The research was conducted by general nurses at selected departments of the Jablonec nad Nisou Hospital p.o. The acquired data are evaluated in the practical part and then compared with the set objectives of the thesis.

There are recommendations for employers in conclusion and suggestions that could increase the participation of nurses in education in practice.

Keywords

Education of adults, further education, general nurse, lifelong learning, motivation, nursing, preferences, profession

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ.....	10
1.1 Typy celoživotního vzdělávání.....	11
1.2 Etapy celoživotního vzdělávání.....	12
1.3 Specifika vzdělávání dospělých.....	15
2 HISTORIE OŠETŘOVATELSTVÍ.....	16
2.1 Ošetřovatelství v 19. století.....	16
2.2 Ošetřovatelství na přelomu 19. a 20 století.....	17
2.3 Ošetřovatelství současné doby.....	18
3 VŠEOBECNÁ SESTRA.....	18
3.1 Formální vzdělávání všeobecných sester.....	19
3.2 Formy celoživotního vzdělávání.....	20
3.2 Registrace zdravotnických pracovníků.....	22
PRAKTICKÁ ČÁST.....	23
3.3 Nemocnice Jablonec nad Nisou, p.o.....	24
3.3.1 Oddělení nemocnice.....	24
4 VÝZKUM.....	27
4.1 Vymezení výzkumného cíle.....	27
4.2 Dotazník.....	28
4.3 Výběrový vzorek.....	29
4.4 Časová organizace výzkumu.....	30
4.5 Výsledky výzkumu.....	30
4.5.1 Povědomí.....	30
4.5.2 Motivace.....	31
4.5.3 Praxe.....	35
4.5.4 Preference.....	37
4.6 Interpretace výsledků.....	45
4.7 Návrhy a doporučení pro praxi.....	48
ZÁVĚR.....	51

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	52
SEZNAM ZKRATEK	54
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	55
SEZNAM PŘÍLOH.....	56

ÚVOD

Bakalářská práce se bude zabývat tématem analýzy dalšího vzdělávání všeobecných sester v České republice. Toto téma autorka zvolila, protože sama ve zdravotnictví pracuje a v praxi cítí jistou nepřehlednost a mnohdy i některé nedostatečnosti současného systému vzdělávání ošetrovatelského personálu. Ačkoliv je povinnost celoživotního vzdělávání zdravotnických pracovníků určena zákonem, rychle se měnící legislativní požadavky často vnášejí do celé oblasti značné zmatky.

Díky tomu, že se rychle mění věda a výzkum, je důležité celoživotní vzdělávání zdravotnických pracovníků. V návaznosti na výše uvedený fakt je potřeba udržet krok s čerpáním nových informací a poznatků a přenášet je do praxe. Protože je snahou zákonodárců a především samotných nemocnic udržet vysoký standard poskytovaných zdravotních služeb, které se bez dalšího vzdělávání zdravotnických pracovníků podaří udržet jen velmi těžko.

Ošetrovatelství je nejen výkonem práce, jež klade určité požadavky na vzdělání, ale především posláním, které si každý ze zdravotníků při vstupu do pracovního procesu uvědomuje. Jedná se o profesi velmi psychicky náročnou a zodpovědnou. Proto je důležité představení nejen historického vývoje oboru ošetrovatelství, ale především nastavení současného systému vzdělávání všeobecných sester pro pochopení celé problematiky a poznání ošetrovatelské profese jako takové.

Cílem této bakalářské práce je zmapovat systém dalšího vzdělávání všeobecných sester jak v rovině teoretické, tak v rovině praktické. Pro teoretickou část zvolila autorka jako hlavní zdroj informací odbornou literaturu, včetně využití aktuálních periodik a informací z odborných internetových stránek. Oporou teoretické části je samozřejmě i legislativní rámec – tzn. zákony vymezující odbornou způsobilost a stanovující možnosti dalšího vzdělávání zdravotnických pracovníků. Praktická část se bude zabývat rozborem dotazníkového výzkumu, který odpověděl na otázky, jež byly k tomuto tématu kladeny – jednalo se o zjištění, jaké povědomí mají všeobecné sestry o možnostech dalšího vzdělávání, jakou k němu mají motivaci, a jaké jsou jejich preference. Ke zjištění odpovědí na kladené otázky byla zvolena výzkumná metoda dotazníkového šetření, přičemž výzkum proběhl na vybraných odděleních Nemocnice Jablonec nad Nisou, p.o.

TEORETICKÁ ČÁST

Teoretická část bakalářské práce čtenáře seznámí s historií ošetrovatelství, vývojem vzdělávání všeobecných sester v České republice a současným legislativním rámcem vzdělávání v oblasti zdravotnictví. V dnešní době turbulentních změn vzdělávání středního zdravotnického personálu je nutné i vysvětlení nutnosti studia na vyšší odborné škole zdravotnické nebo příslušné zdravotnické fakultě.

Všeobecné sestry mají povinnost se celoživotně vzdělávat i po ukončení formálního vzdělání. V praxi jsou na ně kladeny vysoké profesní požadavky. Vzdělávání všeobecných sester je historicky ovlivňováno škálou domácích i mezinárodních faktorů (politických, ekonomických, společenských, multikulturních, atd.). Medicína se stále vyvíjí a přichází neustále nové technologie. Od všeobecných sester se očekávají nejen profesionální zdravotnické znalosti, ale i značná míra flexibility a schopnost reagovat na změny¹. V dnešní době jsou naprostou samozřejmostí i technické znalosti, které odráží požadavky moderní doby na práci s informačními technologiemi a různými typy zdravotnických přístrojů, jejichž obsluha byla v dřívějších doba pouhou představou a snem zdravotnických pracovníků, nejčastěji lékařů.

1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Celoživotním vzděláváním rozumíme nepřetržitý proces probíhající po celý život jedince, bez nadsázky lze použít výraz „od kolébky do hrobu.“² Patří sem všechny činnosti, které vedou k dosažení zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů. Umožňuje jedinci vzdělávat se v různých stádiích svého profesního i osobnostního rozvoje, a to v souladu s jeho zájmy, úkoly a potřebami.³ Je důležité, aby každý jedinec byl připraven a ochoten se učit ve všech fázích života. Cílem celoživotního vzdělání je uplatnění získaných dovedností, vědomostí, kompetencí, zkušeností a znalostí v osobním životě jedince, občanském a profesním.⁴

1 PLEVOVÁ, I. a kol. *Ošetrovatelství* I. 2. vyd. Praha: Grada, 2018, s.11. ISBN 978-80-271-0888-6.

2 PALÁN, Z., T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, str.101. ISBN 978-80-86723-58-7.

3 PALÁN, Z., T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, str.101. ISBN 978-80-86723-58-7.

4 VETEŠKA, J. a kol. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího profesního vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Česká andragogická společnost, 2013, s.14. ISBN 978-80-905460-0-4.

1.1 TYPY CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Celoživotní vzdělávání je různě členěno. Následující členění vychází z předpokladu, že jednotlivé typy se prolínají a doplňují po celý život. Celoživotní vzdělávání obsahuje formální, neformální a informální vzdělávání.⁵

Formální - rozumíme vzdělání, které je realizováno ve vzdělávacích institucích. Obsah a cíle vzdělávání jsou legislativně vymezeny. Formální vzdělání vede k získání certifikací, diplomů a kvalifikací.⁶ Za typického představitele formální vzdělávací instituce je považována škola.⁷

Neformální - probíhá mimo školy, např. v rámci vzdělávání v pracovním poměru, neziskových organizacích nebo soukromých vzdělávacích institucích. Vzdělání je také organizováno a probíhá formou seminářů, školení, kurzů a podobně. Vždy nemusí být ukončeno získáním určitého stupně vzdělání (kurzy v autoškole, cizích jazyců, počítačů). Řadíme sem i krátkodobá školení, přednášky a volnočasové aktivity. Vzdělávací akce neformálního vzdělání musí být vedena odborníkem.⁸

Informální - probíhá v každodenních činnostech při práci, v rodině, při volnočasových aktivitách. Není nijak organizované, systematizované ani koordinované.⁹ Často k němu dochází spontánně a není záměrné. V zahraničí jej označují jako zkušenostní učení.¹⁰

Zmíněné typy vzdělávání mohou probíhat současně a mohou se doplňovat. Mohou probíhat u všech věkových kategorií.

Dle údajů Českého statistického úřadu se v roce 2016 účastnilo:¹¹

- **formálního vzdělávání** pouze 3 % osob, tím se zařazujeme mezi čtyři státy s nejnižším zapojením dospělých do formálního vzdělávání. Největší motivací je pro účastníky vzdělávání zvýšení kvalifikace rozšíření znalostí a dovedností. Lidé se základním vzděláním jsou do dalšího vzdělávání zapojováni minimálně.

5 VETEŠKA, J. *Přehled andragogiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2016, s. 97. ISBN 978-80-262-1026-9

6 PRŮCHA, J., J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 114. ISBN 978-80-247-4748-4.

7 BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2007, s. 8. ISBN 978-80-86723-34-1.

8 PRŮCHA, J., J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 193. ISBN 978-80-247-4748-4.

9 PALÁN, Z., T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s. 102. ISBN 978-80-86723-58-7.

10 PRŮCHA, J., J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 139. ISBN 978-80-247-4748-4.

11 *Český statistický úřad* [on line] [cit. 2020-01-23]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/czso/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-2016>

- **neformálního vzdělávání** (alespoň jednu aktivitu za rok) absolvovalo 40 % dospělých, což odpovídá evropskému průměru. Drtivá většina akcí (u mužů až 91 %) byla spojena s prací. Účastníci usilují o získání lepších kvalifikačních předpokladů pro výkon profese, zlepšení své pracovní výkonnosti, nebo si přejí zvýhodnit postavení na trhu práce. I neformálního vzdělávání se více účastní osoby s vysokoškolským vzděláním. U pracovní orientovaného vzdělávání uvedlo 70 % lidí, že účast na vzdělání požadoval zaměstnavatel a většina akcí probíhala v pracovní době.

1.2 ETAPY CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Celoživotní vzdělávání chápe, že jednotlivec je zodpovědný za získávání a rozvoj schopností a dovedností, znalostí a kompetencí. Další vzdělávání je členěno na dvě základní etapy:¹²

Počáteční vzdělávání – týká se převážně dětí a mládeže, dospělých pouze částečně, pokud budeme specifikovat věk, jedná se o rozpětí přibližně od pěti do pětadvaceti let. Nejčastěji končí vstupem jedince na trh práce.¹³

Další vzdělávání - jsou veškeré vzdělávací aktivity, které navazují, doplňují, nahrazují a obohacují počáteční vzdělání. Tato bakalářská práce se bude věnovat druhé etapě podrobněji. Formální vzdělání by mělo vytvářet hlavně základ pro další vzdělávání, ale je pouze jenom jednou částí.¹⁴ V ideálním případě dochází k propojení všech typů vzdělávání.

Členění dalšího vzdělávání:¹⁵

- Profesní
- Občanské
- Zájmové

Občanské vzdělávání - zajišťuje znalost práva a povinností občanů v rolích rodinných, společenských, politických a občanských. Pomáhá jedinci tyto role ideálně naplňovat.¹⁶ Stát by jej měl podporovat legislativně i finančně. Občané znající svá práva a povinnosti je mohou správně naplňovat a dodržovat. Tím stát získává nástroj

12 VETEŠKA, J. *Přehled andragogiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2016, s. 96. ISBN 978-80-262-1026-9

13 PRŮCHA, J., J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 217. ISBN 978-80-247-4748-4.

14 PALÁN, Z., T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s. 101. ISBN 978-80-86723-58-7.

15 PALÁN, Z., T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s. 96. ISBN 978-80-86723-58-7.

16 PRŮCHA, J., J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 197. ISBN 978-80-247-4748-4.

k regulaci jednání a chování občanů i institucí.¹⁷ Přípravuje předpoklad pro kultivaci člověka jako občana. Zabývá se problémy etickými, estetickými, právními, historickými, náboženskými, všeobecně vzdělávacími, historickými, politickými, zdravotnickými, filozofickými, ekologickými, sociálními... Umožňuje občanům reagovat a přizpůsobovat se změnám ve společnosti, ekonomice a politice.¹⁸

Zájmové vzdělávání - umožňuje jedinci plnohodnotně naplňovat jeho volný čas. Probíhá se zájmem, ve volném čase, dobrovolně. Zájemce si obsah vybírá dobrovolně, obsah dostatečně pestrý, uspokojuje své potřeby a je aktivní.¹⁹ Ve světě je zájmové vzdělávání na stejné úrovni jako profesní. Zaměstnavatelé předpokládají, že kultivace osobnosti vede ke zkvalitnění rozvoje lidského zdroje.²⁰ V České republice je toto vzdělání zanedbáváno. Probíhat může jednak sebevzděláváním za podpory učebnic, publikací, internetu a dalších, nebo neformálním vzděláváním prostřednictvím různých kurzů. Kurzy nejčastěji organizují zájmové organizace (zahrádkáři, rybáři, včelaři apod.).²¹

Profesní vzdělávání- zahrnuje všechny formy vzdělávání spojené s výkonem povolání či zaměstnáním.²² Dospělý jedinec přichází na trh práce po ukončení počátečního vzdělání a i nadále musí rozvíjet své znalosti a dovednosti, návyky a postoje, které vyžaduje jeho profese. Profesní vzdělání je nezbytné pro úspěšné uplatnění a zařazení pracovníka. To zpětně ovlivňuje jeho ekonomickou aktivitu. Podstatou je optimalizovat soulad kvalifikace pracovníka s kvalifikovaností práce.²³ Potřeby dalšího vzdělávání jsou ovlivněny jednak společenským vývojem a prostředím, ale hlavně potřebami organizací a jednotlivců. Potřeby jednotlivce na vzdělání jsou přizpůsobovány jeho kariéře.²⁴

Strukturu profesního vzdělávání členíme:²⁵

- 1) **Kvalifikační** – jedinec mající získanou kvalifikaci si ji může nadále rozvíjet, můžeme si zde představit různé kurzy

17 PALÁN, Z., T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s.98. ISBN 978-80-86723-58-7.

18 PRŮCHA, J., J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014, s.98. ISBN 978-80-247-4748-4.

19 PALÁN, Z., T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s.99. ISBN 978-80-86723-58-7.

20 VETEŠKA, J. a kol. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího profesního vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Česká andragogická společnost, 2013, s.17. ISBN 978-80-905460-0-4.

21 PALÁN, Z., T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s.99. ISBN 978-80-86723-58-7.

22 PALÁN, Z., T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s.96. ISBN 978-80-86723-58-7.

23 PRŮCHA, J., J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014, s.224. ISBN 978-80-247-4748-4.

24 VETEŠKA, J. a kol. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího profesního vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Česká andragogická společnost, 2013, s.18. ISBN 978-80-905460-0-4.

25 PALÁN, Z., T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s.96-98. ISBN 978-80-86723-58-7.

- **Prohlubování kvalifikace** (udržování, obnovování) – jedinec se získáváním nových vědomostí a dovedností zdokonaluje v již získané kvalifikaci
- **Zvyšování kvalifikace** (rozšíření, získání) – jedinec se zdokonaluje nad rámec práce, kterou dosud vykonával
- **Zaškolení** – připravuje pracovníky, kteří budou, nebo používají při výkonu svého povolání jednoduché nástroje a pomůcky. Jedná se o formu vzdělávací i adaptační
- **Zaučení** – nejčastěji prováděno u dělnických profesí, nebo při přípravě nekvalifikovaných pracovníků v podniku. Často bývá součástí rekvalifikačních kurzů.

2) **Rekvalifikační** – jeho cílem je připravit jedince na jinou kvalifikaci, než jakou získal v minulosti. Častým důvodem pro rekvalifikaci je nemožnost uplatnění původní kvalifikace, zdravotní důvody a přizpůsobení se požadavku trhu práce

- **Specifická rekvalifikace** – jedinec se připravuje na konkrétní zaměstnání, na které doposud nemá kvalifikaci
- **Nespecifická** – při praktickém tréninku si absolventi škol procvičují získané znalosti a dovednosti. Zvyšuje se tím jejich zaměstnatelnost
- **Motivační programy** – pomáhají zájemcům o rekvalifikaci v orientaci nabízených profesí, běžně po nich následuje specifická rekvalifikace
- **Poradenské programy** – napomáhají jedincům, kteří potřebují zvláštní péči (zdravotně postižení, po mateřské dovolené, nad 50 let věku...) k návratu na trh práce

Rekvalifikační kurzy jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice. Dle stránek Ministerstva práce a sociálních věcí se v roce 2018 účastnilo rekvalifikačních kurzů 76 792 zájemců o práci a stát na ně vynaložil částku 7 542 836 Kč.²⁶

3) **Normativní** – pokud kvalifikaci či rekvalifikaci vyžaduje nějaká norma (sanitářský kurz, svářečské kurzy, jeřábnické kurzy...)

²⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí [on line][cit.2020-01-23] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

1.3 SPECIFIKA VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Z pohledu legislativního, psychologického i ekonomického se jedná o dospělé jedince. Specifikace pojmu dospělý je uvedeno v mnoha publikacích a učebnicích. Zde budeme pracovat s výkladem, který uznává andragogika: „dospělý je ten, kdo je vyspělý a zralý sociálně, psychicky, biologicky a ekonomicky a absolvoval minimálně základní vzdělání“.²⁷

Andragogikou rozumíme vědní obor zabývající se specifiky vzdělávání a učení se dospělých.²⁸ Zatím co pedagogika chápe učení jako proces odkázaný na pomoci druhých, andragogika dospělému umožňuje pomoc vyžádat nebo odmítnout²⁹.

Andragogika patří mezi vědy společenské, jejím charakteristickým znakem je **interdisciplinarita** (mezioborovost). Vědy využívající poznatků jsou:³⁰

- **Antropologie** – věda o člověku
- **Psychologie** – věda o lidském chování, prožívání, duševních procesech a jejich ovlivňování
- **Sociologie** – věda o lidské společnosti a sociálních skupinách
- **Filozofie** – věda o vztahu člověka a světa, člověka a přírody, bytím a poznáváním
- **Etika** – nauka o morálce, mravnosti, o morálním vědění a jednání
- **Estetika** – pojednává o vlivu krásy na člověka

Vědy, které andragogika ovlivňuje:

- **Kybernetika** – věda zabývající se řízením regulací informací ve strojích, živých organismech a společenstvích
- **Teorie systémů** – chápe celek jako ucelenou jednotku a zkoumá jejich chování, vazbu mezi nimi a vztah k jiným systémům.

27 PALÁN, Z., T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s38. ISBN 978-80-86723-58-7.

28 BENEŠ, M. *Andragogika*, 1.vyd. Praha: Grada, 2008, s11. ISBN 978-80-247-2580-2.

29 BENEŠ, M. *Andragogika*, 1.vyd. Praha: Grada, 2008, s17. ISBN 978-80-247-2580-2.

30 PALÁN, Z., T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s47-48. ISBN 978-80-86723-58-7.

Nejvýraznější vliv na andragogiku má pedagogika, často se v teoretické i praktické části setkávají. Andragogika, na rozdíl od pedagogiky, se více zaměřuje na **podporu praxe** a na vzdělávání pro **praktické využití**.³¹ Andragogika do svého aktivního působení nebere jen výchovu a vzdělávání dospělých. Zajímá se také o řízení a rozvoj lidských zdrojů (personální andragogika), sociální práci a péči (sociální andragogika), kulturní a osvětovou činnost (kulturní andragogika).³²

2 HISTORIE OŠETŘOVATELSTVÍ

Péče o druhého je chápána jako přirozená lidská vlastnost. Při boji s nemocí lidé využívali zkušenosti s léčbou, které si předávali z generace na generaci a jen ústní formou. Vycházeli z pozorování bylin, vody a slunce a jejich vlivu na organismus. Velký vliv na vývoj ošetřovatelství mělo křesťanství. Náboženská zařízení převzala výrobu léků z bylin a při jejich výrobě uplatňovala zahánění „d'áblova vlivu“, odříkávání modliteb a jinými náboženskými prvky.³³

Křesťanství hlásalo pomoc bližnímu, a tím podpořilo rozvoj ošetřovatelství. V 1. století našeho letopočtu navštěvovali a ošetřovali nemocné dobrovolníci z řad křesťanů. Ve 4. století n. l. začaly vznikat první kláštery za účelem poskytnutí péče nemocným. V této souvislosti nelze opomenout ani vliv častých válek. Válka vždy vyvolávala vysokou potřebu péče a ošetření u poraněných.³⁴ Zranění vojáci potřebovali lékařské ošetření a ošetřovatelskou péči. Do Krymské války (1853-1856) mnoho vojáků umíralo na nemoci ze špatných hygienických podmínek. Pouze menší část vojáků byla zabita nepřítelem.³⁵

2.1 OŠETŘOVATELSTVÍ V 19. STOLETÍ

Velkého pokroku v medicíně došlo v 19. století, kdy byla objevena anestezie a lékaři mohli začít provádět operace a různá ošetření bezbolestně. Ruku v ruce s tímto pokrokem šla i emancipace žen a jejich touha po vzdělání. V této době se ošetřovatelství

31 BENEŠ, M. *Andragogika*, 1.vyd.Praha: Grada, 2008, s.33.ISBN 978-80-247-2580-2.

32 PALÁN, Z., T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, s.49. ISBN 978-80-86723-58-7.

33 KUTNOHORSKÁ J., *Historie ošetřovatelství*. 1.vyd. Praha: Grada,2010, s.13. ISBN 978-80-2743224-4.

34 PLEVOVÁ, I. a kol. *Ošetřovatelství I*. 2.vyd. Praha: Grada, 2018,s.16. ISBN 978-80-271-0888-6

35 KUTNOHORSKÁ J., *Historie ošetřovatelství*. 1.vyd. Praha: Grada,2010, s.13. ISBN 978-80-2743224-4.

již stalo samostatným oborem, jenž byl zajišťován profesionálními ošetřovatelkami.³⁶ Velký podíl na rozvoji ošetřovatelství měla Florence Nightingalová, která je dodnes považována za zakladatelku organizované péče o nemocné a raněné. Florence byla též přezdívána „dáma s lampou“. Tuto přezdívku získala od vojáků, kteří si ji pamatovali, když po večerech obcházela pacienty, v ruce držíc kahan.³⁷ Nejvíce se proslavila během Krymské války, ačkoliv byla zpočátku na bojišti Krymu odmítána vojenskými lékaři a důstojníky. Pro ošetřovatelství byla plně oddána a v kontextu dnešní ošetřovatelské praxe bychom její činnost nazvali jako poslání. Florence pozvedla ošetřovatelství ve vnímání tehdejší společnosti ze služebné nemocného na někoho, kdo řídí péči o pacienta.³⁸

Vadilo jí, že se v lazaretech nedodržovala hygiena a čistota byla na nízké úrovni. Celkově v té době chyběl systém v organizaci práce a lidský přístup k nemocnému. Po nabitých zkušenostech z lazaretů a z Krymské války založila Florence v roce 1860 v Londýně první ošetřovatelskou školu s názvem Vzdělávací institut pro sestry.³⁹

Ani dnes se na Florence Nightingalovou nezapomíná. Byla pro ošetřovatelství natolik významnou osobností, že se o ní v roce 1985 natočil životopisný film a v České republice je po ní pojmenován a pravidelně vydáván odborný časopis Florence, který je určen pro nelékařské zdravotnické pracovníky, jimž přináší odborné články a seznamuje s novinkami v oboru ošetřovatelství.

2.2 OŠETŘOVATELSTVÍ NA PŘELOMU 19. A 20 STOLETÍ

V tomto období se z pomocnic lékařů začaly stávat již spolupracovnice. V roce 1899 byla založena Mezinárodní rada sester, jejíž předchůdkyní byla Mezinárodní společnost sester, u jejíhož zrodu stála Ethel Bedford Fewicková. Avšak obdobím největšího rozvoje ošetřovatelství lze považovat 20. století. Bezsporně můžeme říci, že vliv měly i obě světové války, v nichž byly zraněny miliony osob. Medicína a ošetřovatelství zaznamenaly nejvýznamnější objevy i díky rozvoji technologií. V tomto období však společnost zaznamenala odklon od pacienta a spíše se soustředí na nemoc jako takovou.

36 KULÍŘOVÁ, V. Vztah filozofie a ošetřovatelství z pohledu historie, *časopis Florence*. 2019, vyd. 1/19, ISSN 1801-464X.

37 ROZSYPALOVÁ, M. ŠAFRÁNKOVÁ, A. Ošetřovatelství I. Praha: Informatorium, 2002, s.22. ISBN 80-86073-96-3.

38 KULÍŘOVÁ, V. Vztah filozofie a ošetřovatelství z pohledu historie, *časopis Florence*, vyd. 1/19, ISSN 1801-464X, s. 34

39 ROZSYPALOVÁ, M. ŠAFRÁNKOVÁ, A. Ošetřovatelství I. Praha: Informatorium, 2002, s.23. ISBN 80-86073-96-3.

Proto byl také posílen důraz na potřeby jedince v ošetrovatelském procesu a nově vzniklý filozofický směr „holismus“ chápe konečně člověka jako celistvou bytost.⁴⁰

2.3 OŠETŘOVATELSTVÍ SOUČASNÉ DOBY

Dnes můžeme ošetrovatelství chápat jako plnohodnotnou vědní disciplínu. Cílem ošetrovatelství dnešní doby se stalo systematické a komplexní uspokojování potřeb člověka s maximálním respektem k jeho individualitě. Ošetrovatelství jako takové by mělo vést k udržení nebo navrácení zdraví a pokud je již nemoc v terminálním stadiu, tak i ke zmírnění psychické a fyzické bolesti během umírání.⁴¹

3 VŠEOBECNÁ SESTRA

Všeobecná sestra je jedním z mnoha zdravotnických pracovníků, kteří poskytují zdravotnickou péči. Hlavní pracovní náplní je poskytování ošetrovatelské péče. Ošetrovatelskou péči nejen provádí, ale i řídí a je za svoji práci plně zodpovědná. Pro práci v týmu je velice důležitá a nezastupitelná. Spolupracuje s ostatními zdravotnickými pracovníky a společně poskytují péči preventivní, dispenzární, dianoetickou, léčebnou, rehabilitační a paliativní.⁴²

Zdravotničtí pracovníci patří mezi regulovaná povolání. Regulovaným povoláním zákon specifikuje, jak musí být jedinec pro povolání připravován a jaké musí získat oprávnění, aby mohl vykonávat dané povolání. Dále je zdravotnický pracovník po celý profesní život povinen „*udržovat svoji odbornost na úrovni současných vědeckých poznatků celoživotním vzděláváním.*“⁴³

Profese všeobecné sestry nese určité specifické znaky, ty jí odlišují od ošetrovatelů laiků. Mezi charakteristické znaky dle Bártové (2005,s.131) patří:⁴⁴

- Přítomnost **systematické teorie** - studium dané profese je zpravidla legislativně upraveno, pro osvojení profese musí jedinec podstoupit teoretickou přípravu,

40 Vztah filozofie a ošetrovatelství z pohledu historie, časopis Florence, vyd. 1/19, ISSN 1801-464X, s. 35

41 Vztah filozofie a ošetrovatelství z pohledu historie, časopis Florence, vyd. 1/19, ISSN 1801-464X, s. 35

42 Studij zdrávk [on line] [cit. 2019-11-18]. Dostupné z: <https://studijzdravku.cz>

43 KUTNOHORSKÁ J., *Historie ošetrovatelství*, Praha: Grada,2010, s.125. ISBN 978-80-2743224-4.

44 BÁRTLOVÁ, S., *Sociologie zdravotnictví a medicíny*, 6.vyd.Grada:Praha,2005, s.131. ISBN 80-247-1197-4.

z čehož plyne, že pracovník jedné profese nemůže být nahrazen jiným, aniž by si osvojil jinou kvalifikaci

- **Profesní autorita** – setra má odborné vědomosti, jež laikovi chybí
- Existence **profesních asociací**, které se mimo jiné starají o růst kvalifikace svých členů
- **Profesní etika** upravuje vztahy sester k pacientům a vztahy ke kolegům

Osobnostní předpoklady všeobecné sestry

Povolání všeobecné sestry není vhodné pro všechny. Pro naplnění svého očekávání, očekávání ostatního zdravotnického personálu a v neposlední řadě představu pacientů, by měla disponovat předpoklady nezbytnými pro výkon povolání:⁴⁵

- **Senzomotorické** (pohybová obratnost, zručnost, neporušené smyslové vnímání)
- **Estetické** (mysl pro úpravu vlastního zevnějšku a zdravotnického prostředí)
- **Intelektové** (schopnost řešit nové situace a hledat ideální řešení)
- **Sociální** (pozitivní vztah k lidem, schopnost empatie, umění navázat kontakt...)
- **Autoregulační** (vysoká odolnost vůči stresu, přizpůsobivost, sebezapření)
- **Komunikační** (umění naslouchat, podněcování k hovoru, zrcadlení, mlčení)

3.1 FORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VŠEOBECNÝCH SESTER

V současné době se mohou stát všeobecnou sestrou ženy a muži po úspěšně ukončeném středoškolském vzdělání s maturitou. Mají tři možnosti:⁴⁶

- **Titul Bc.:** nejméně tříleté akreditované studium zdravotnického oboru pro přípravu všeobecných sester.
- **Titul Dis.:** nejméně tříleté studium v oboru diplomovaná všeobecná sestra na vyšší odborné škole.
- **Titul Dis v tzv. 4+1:** pro kvalifikované praktické sestry, porodní asistentky, zdravotnického záchranáře, dětskou sestru nejméně rok studia v oboru diplomovaná všeobecná setra na vyšší odborné škole.

V České republice nabízí vzdělávání všeobecných sester školy státní i soukromé.

45 PLEVOVÁ, I. a kol. Ošetrovatelství I. 2.vyd. Praha: Grada, 2018, s.90. ISBN 978-80-271-0888-6

46 HAVELKOVÁ, K., *Florance* [online].[cit.28.11.2019].Dostupné:<https://www.florence.cz/časopis/archiv-florence/2017/9/co-by-ste-meli-vedet-o-novele-zakona-o-nelekarskych-zdravotnickych-povolaniach/>

3.2 FORMY CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ⁴⁷

Další vzdělávání všeobecných sester probíhá až po nástupu do praxe a začíná nekončící profesní povinností celoživotního vzdělávání. Forem dalšího vzdělávání je široká škála a sestry si mohou vybírat podle potřeb, možností a očekávání svých nebo svého zaměstnavatele. Vzdělávací akce probíhají na různá zdravotnická témata, v různém časovém rozpětí a rozdílnými cíly. Formy celoživotního vzdělávání nelékařských pracovníků vycházejí ze zákonného vyjádření:

- Specializační vzdělávání
- Certifikované kurzy
- Inovační kurzy
- Odborné stáže
- účast na školicích akcích, konferencích, kongresech a sympoziích, publikační činnost, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost, vypracování standardu nebo nového postupu
- E-learningový kurz
- Samostatné studium odborné literatury

Za celoživotní studium se také považuje studium navazujících studijních programů zdravotnického zaměření nebo související s odborností zdravotnického pracovníka, ve studijním oboru:

- Doktorského
- Bakalářského
- Magisterského
- Vyšší odborné školy

Specializační vzdělávání

Možnosti zvyšování odborné specializace všem všeobecným sestřám nabízí Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotních oborů (dále jen NCO NZO) v Brně. Jedná se o příspěvkovou organizaci s hlavním posláním, podporovat vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků.⁴⁸ Organizace z pověření Ministerstva

47 PLEVOVÁ, I. a kol. Ošetrovatelství I. 2.vyd. Praha: Grada, 2018, s.51. ISBN 978-80-271-0888-6

48 PLEVOVÁ, I. a kol. Ošetrovatelství I. 1.vyd. Praha: Grada, 2011, s.68. ISBN 978-80-247-3557-3

zdravotnictví zařazuje žadatele do specializačního vzdělání. Vzdělávání probíhá na vhodném akreditovaném zařízení. Průběh vzdělávání má právo i povinnost kontrolovat právě Ministerstvo zdravotnictví.⁴⁹

Součástí vzdělávání je i praktická výuka, proto je pro sestry nejjednodušší v době studia pracovat v daném oboru, ale není to podmínkou pro studium. Pouze část praxe musí probíhat na akreditovaných pracovištích.⁵⁰ Autorka této bakalářské práce část praktické výuky absolvovala v Nemocnici Jablonec nad Nisou a část v Nemocnici Liberec. Z časových i ekonomických důvodů pro ni bylo velkou výhodou absolvovat praxi a zároveň vykonávat své povolání a nepřicházet o mzdu.

Pro přehlednější je uveden přehled specializačního studia všeobecných sester: intenzivní péče v pediatrii, ošetrovatelská péče v chirurgických oborech, perioperační péče, ošetrovatelská péče v interních oborech, intenzivní péče, ošetrovatelská péče v psychiatrii, ošetrovatelská péče v pediatrii, organizace a řízení ve zdravotnictví.⁵¹

Specializační studium má pouze doporučenou délku trvání, musí splnit počet hodin praktické a teoretické výuky. K ukončení studia dochází složením atestační zkoušky, nebo rozhodnutím ministerstva zdravotnictví z důvodu vážného neplnění studijních povinností.⁵²

Nabídka NCO NZO v rámci dalšího vzdělávání je široká. Nabízí vzdělávací akce, certifikované kurzy, kurzy specializačního vzdělávání, konference a další odborné kurzy. Zájemci ze stran sester i jejich zaměstnavatelů mají možnost volby, dle svých zájmů, potřeb nebo požadavků.

Certifikované kurzy

Absolvováním **certifikovaného kurzu** získává všeobecná setra odbornou způsobilost pro úzce specifické zdravotnické činnosti. Akreditaci pro tyto kurzy uděluje Ministerstvo zdravotnictví. Žadatel o akreditaci předkládá vzdělávací program (délku, podíl teorie a praxe, pro koho je určen, a jaké bude mít po absolvování kompetence).

49 VÉVODA, J. a kol. *Motivace sester pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. 1.vyd. Praha: Grada, 2013, s.111. ISBN 978-80-247-4732-.

50 VÉVODA, J. a kol. *Motivace sester pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. 1.vyd. Praha: Grada, 2013, s.112. ISBN 978-80-247-4732-3.

51 NCO NZO [online] [cit.2019-11-17]. Dostupné z: <https://www.nconzo.cz/cs/nabidka-akci>

52 BRŮHA, D., E.PROŠOVÁ. *Zdravotnická povolání*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011,s.152 ISBN 978-80-7357-661-5.

Seznam akreditovaných certifikovaných kurzů uvádí Ministerstvo zdravotnictví.⁵³ Pro představu je zde předloženo několik kurzů uvedených na internetových stránkách MZ v době psaní této bakalářské práce (poslední aktualizace 1. 6. 2019): Specifická ošetrovatelská péče o chronické rány a defekty (Krajská zdravotní a.s., Ústí nad Labem), Perioperační péče v robotické chirurgii (Krajská zdravotní a.s. - Masarykova nemocnice v Ústí nad Labem), Ošetřování ran a stomií u novorozenců (NCO NZO), Specifická ošetrovatelská péče ve vyšetřování plicních funkcí (NCO NZO).⁵⁴ a mnoho dalších.

Inovační kurzy

Mají za úkol obnovit znalosti a dovednosti zdravotnického pracovníka. Pořádat je mohou zdravotnická zařízení, která získala akreditaci pro akreditovaný kvalifikační kurz, obor specializačního vzdělávání nebo certifikovaný kurz v oboru, ve kterém se bude pracovník vzdělávat. Mohou je pořádat i zdravotnická zařízení zajišťující praktickou výuku v oboru. Žádná další speciální oprávnění není potřeba.⁵²

Odborné stáže

Stáží rozumíme pobyt na akreditovaném pracovišti, které musí být jiné, než je pracoviště pracovníka, jenž stáž vykonává. Stážista musí pracovat pod odborným dohledem a nesmí nahrazovat chybějícího domácího pracovníka.⁵³

3.2 REGISTRACE ZDRAVOTNICKÝCH PRACOVNÍKŮ

V historii se až 70 % všeobecných sester po ukončení střední zdravotnické školy již dále nevzdělávalo. Proto v roce 1971 vznikl v Thomayerově nemocnici pilotní projekt, ke kterému se přidaly i další nemocnice. Byla zavedena dobrovolná registrace, postavena na kreditním systému. Reálný kreditní plán stanovil počet kreditních bodů za vzdělávací aktivity a počet kreditních bodů pro získání registrace. Cílem bylo ujasnit úroveň vzdělání sester, jaké mají časové a další podmínky pro další vzdělávání.⁵⁵

Dobrovolná registrace skončila 1. 5. 2004. Registr z rozhodnutí Ministerstva zdravotnictví České republiky byl v NCO NZO v Brně. Osvědčení bylo vydáváno

53 VÉVODA, J. a kol. *Motivace sester pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. 1.vyd. Praha: Grada, 2013, s.118. ISBN 978-80-247-4732-3.

54 *Ministerstvo Zdravotnictví České republiky*. [online] [cit. 2019-12-1]. Dostupné z: https://www.mzcr.cz/Odbornik/obsah/certifikovany-kurz_3081_3.html

55 KUTNOHORSKÁ, J., *Historie ošetrovatelství*, Praha: Grada,2010, s.125. ISBN 978-80-2743224-4.

pracovníkům 24 nelékařských profesí (všeobecná sestra, fyzioterapeut, porodní asistentka,...). Registrace byla časově omezená a v jejím průběhu se musela sestra dále vzdělávat a plnit podmínky pro její další obnovení.⁵⁶ Mezi sestrami byl běžně používán výraz „sbírání kreditů“.⁵⁷ Snahou registru bylo motivovat k dalšímu vzdělávání a umožnit volnější pohyb pracovních sil v ošetrovatelské péči. Registrace také umožňovala získání aktuálních informací o složení, počtu, odborném zaměření a vzdělání aktivních zdravotnických pracovníků úseku ošetrovatelské péče. Hlavním cílem byla ochrana pacienta, zajištěná vysokou kvalitou ošetrovatelské péče.⁵⁸ K naplnění očekávaných výsledků nedošlo z pohledu nelékařských profesí ani MZ.

K další změně v oblasti registrace došlo novelou zákona č. 96/2004Sb. Od 1. 9. 2017 se osvědčení již nevydávají a neprodlužují se platnosti již dříve vydaných osvědčení. Došlo také k zrušení kreditního systému. Zůstala zachována povinnost celoživotního vzdělání. „*Vnitřní systém plánování a kontroly celoživotního vzdělávání svých zaměstnanců musí zajistit každý poskytovatel zdravotních služeb a tato povinnost by měla být kontrolována zejména v rámci hodnocení kvality poskytované zdravotní péče.*“⁵⁹

PRAKTICKÁ ČÁST

Praktická část předkládané bakalářské práce se zabývá výzkumem dalšího vzdělávání všeobecných sester v Nemocnici Jablonec nad Nisou, p.o. Pro snadnou orientaci bude představena zmíněná nemocnice a její jednotlivá oddělení. Samotný výzkum dále mapuje pouze část zdravotnického personálu, a to všeobecné sestry. Jejich formální vzdělávání bylo popsáno v teoretické části bakalářské práce. Autorka bakalářské práce pracuje na oddělení Centrálních operačních sálů a výzkum využila na zjištění informací, které by ji mohly v praxi pomoci pro podporu vzdělávání všeobecných sester na zmíněném oddělení. Výsledky výzkumu budou pro autorku cenným materiálem.

56 PLEVOVÁ, I. a kol. Ošetrovatelství I. 1.vyd. Praha: Grada, 2011, s.67. ISBN 978-80-247-3557-3.

57 VÉVODA, J. a kol. *Motivace sester pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. 1.vyd. Praha: Grada, 2013, s.117. ISBN 978-80-247-4732-3.

58 PLEVOVÁ, I. a kol. Ošetrovatelství I. 2.vyd. Praha: Grada, 2018, s.67. ISBN 978-80-271-0888-6

59 *Ministerstvo zdravotnictví České republiky*. [online] [cit. 2019-12-1]. Dostupné z: https://www.mzcr.cz/Odbornik/obsah/registrace-vykon-povolani-bez-odborneho-dohledu_929_3.html

3.3 Nemocnice Jablonec nad Nisou, p.o.

Jablonecká nemocnice má v současnosti 377 lůžek. Zřizovatelem je statutární město Jablonec nad Nisou. Strategie nemocnice stojí na čtyřech bodech, které se snaží vedení nemocnice naplňovat: spokojený pacient, spokojený zaměstnanec, vysoká odborná úroveň a ekonomická stabilita. Ředitel nemocnice MUDr. Vít Němeček, MBA uvádí na internetových stránkách, že: „týmy zkušených zaměstnanců jsou největším bohatstvím nemocnice.“⁶⁰ O naplňování cíle, spokojený zaměstnanec, svědčí to, že Nemocnice Jablonec nad Nisou, p.o. nemá problémy s nízkým počtem lékařských a nelékařských zaměstnanců. Spokojenost všeobecných sester ovlivňuje i systém vzdělávání, kterým se zabývá předkládaná bakalářská práce.

Náměstkyně pro ošetrovatelskou péči Mgr. Jitka Řehořová, MBA si je vědomá nutnosti celoživotního vzdělávání nelékařských pracovníků a vzdělávání aktivně podporuje. Mimo odborných vzdělávacích akcí, organizuje řadu školení zaměřených na duševní hygienu zdravotnických pracovníků, umění komunikace mezi zdravotnickým personálem a pacientem, a podporuje teambuildingové aktivity na všech odděleních. Podporu vzdělávání slibuje i do budoucnosti.

3.3.1 Oddělení nemocnice⁶¹

Chod nemocnice zajišťují a spolupodílí se na péči o klienty a zaměstnance nelékařská oddělení: oddělení dopravy, oddělení personální, ekonomický odbor, odbor technického zabezpečení, odbor provozu a správy majetku (provozní oddělení, velín, prádelna, stravovací provoz), oddělení zdravotních pojišťoven, oddělení zásobování a obchodu, oddělení informačních systémů a informačních technologií, referát managementu kvality, referát pro styk s veřejností, lékárna.

Pro účely bakalářské práce budou podrobněji představena zdravotnická oddělení. Umožní tak bližší představu o nutnosti dalšího vzdělávání všeobecných sester:

⁶⁰ Nemocnice Jablonec nad Nisou, p.o. [on line] [cit.2020-01-18]. Dostupné z: <http://www.nemjbc.cz/>

⁶¹ Nemocnice Jablonec nad Nisou, p.o. [on line] [cit.2020-01-18]. Dostupné z: <https://www.nemjbc.cz/cs/info-pro-pacienty-a-navstevniky/pruvodce-pacienta.html>

Anesteziologicko resuscitační oddělení

Oddělení se skládá ze dvou částí. Podávání anestezií při operačních výkonech a odborných ambulancích zajišťuje anesteziologická část. Lůžková část, čítající 6 lůžek, pečuje o pacienty s ohroženými životními funkcemi. Lékaři anesteziologického oddělení pomáhají pacientům s léčbou chronické a neztížitelné bolesti na Ambulanci bolesti.

Oddělení centra doléčování a rehabilitace

Pacienti na oddělení přichází z terénu nebo překladem z jiných oddělení. Snahou je zlepšit fyzický i psychický stav pacienta při zhoršení chronického onemocnění, nebo doléčit akutně vzniklé onemocnění. Pozornost a pomoc nabízí pacientům vyžadujícím paliativní péči. Pro ně a jejich rodinné příslušníky je k dispozici „rodinný pokoj“. Značná část pacientů trpí demencí různého stupně. Oddělení navštěvuje nemocniční kaplan, sociální pracovníci a každý den fyzioterapeuti. K příjemné části léčby patří: ergoterapie, muzikoterapie, canisterapie. 30 lůžek je v nemocnici Jablonec nad Nisou a dalších 37 lůžek v Tanvaldu.

Gastroenterologie

Poskytují pouze ambulantní ošetření. Pokud stav pacienta vyžaduje hospitalizaci, je mu poskytnuta na dětském, interním nebo chirurgickém oddělení. Léčí a diagnostikují onemocnění trávicího traktu. Se zvláštní pozorností na onemocnění slinivky břišní, žlučových cest, střev a konečníku. Podílí se na rozvoji diagnostiky a léčby jaterních onemocnění. Pečují o pacienty i mimo region Jablonecka.

Gynekologicko-porodnické oddělení

Gynekologicko-porodnické oddělení získalo akreditaci pro vzdělávání lékařů. S ostatním personálem pečují o ženy s gynekologickými potížemi, těhotné, rodičky a maminky po porodu. Celkem mají 37 lůžek a 3 porodní pokoje. ˇ

Chirurgické oddělení

Chirurgické oddělení se stará o pacienty vyžadující chirurgické ošetření břicha, cév - včetně tepenných rekonstrukcí, štítné žlázy, prsu, traumatologa, onkochirurga, plastického chirurga a bariatrického chirurga. Celé spektrum klade důraz na využití miniinvazivních metod. Nadregionálně ošetřují laparoskopickou operativou, operačním

rektoskopem, léčí obstrukční defekační syndrom. Oddělení s 62 lůžky a 8 lůžky jednotky intenzivní péče je druhé největší v nemocnici. Mají akreditaci pro vzdělávání lékařů.

Interní oddělení

Největší oddělení nemocnice je interní se 79 lůžky včetně 9 lůžek jednotky intenzivní péče. Obstarávají základní a intenzivní péči, i péči ve specializovaných oborech jako: osteologie, denzitometrie, kardiologie, spiroergometrie, echografická laboratoř a jiné odborné ambulance. I interní oddělení má akreditaci pro vzdělávání lékařů.

Onkologické oddělení

Oddělení spolupracuje s Komplexním onkologickým centrem v nemocnici v Liberci. Sledují a léčí onkologicky nemocné. Podávají standardní chemoterapii, hormonální léčbu, podpůrnou léčbu a imunoterapii. Provádí lymfodrenáže pro onkologické i neonkologické pacienty. Léčba probíhá pouze ambulantní formou.

Operační sály a centrální sterilizace

V nemocnici Jablonec nad Nisou je celkem 6 operačních sálů. Čtyři jsou centrální a umožňují provádět zákroky chirurgické, gynekologické, urologické a ORL. Samostatný, superaseptický sál má ortopedie. Vedle porodních pokojů je šestý sál, určený výhradně pro císařské porody. Pro ošetření a sterilizaci materiálu funguje v nemocnici centrální sterilizace.

ORL – oddělení ušní, nosní, krční

Oddělení s 13 lůžky řeší nemoci ucha, nosu a krku. Ambulance mimo denní provoz ošetřuje nepřetržitě akutní případy.

Ortopedické oddělení

Ortopedické oddělení se zaměřuje na léčbu chorob pohybového aparátu. Nejběžněji se zde operačně řeší náhrady nosných kloubů dolních končetin a ramenního kloubu. Oddělení má akreditaci pro vzdělávání lékařů. Pacientům je k dispozici 21 standardních lůžek a 4 lůžka jednotky intenzivní péče.

Pediatrické oddělení

Pediatrické oddělení se snaží svým pacientům pobyt na ambulanci i lůžkovém oddělení zpříjemnit estetickým prostředím. Novorozenecká část obdržela titul Baby Friendly Hospital – nemocnice přátelská dětem. Samozřejmostí je možnost pobytu rodičů při hospitalizaci jejich dětí. Této služby využívá asi 50 % rodičů. Lůžková část má 38 lůžek. Součástí je i základní a mateřská škola.

Urologické oddělení

Urologie má akreditaci II. stupně pro vzdělávání lékařů. Lůžková část čítá 24 lůžek, z toho 3 lůžka jednotky intenzivní péče. Diagnostikují a zajišťují péči urologických onemocnění. Použitím miniinvazivních postupů zkracují pobyt pacienta v nemocnici na co nejkratší dobu.

Oddělení klinické biochemie a hematologie – laboratoř, Radiodiagnostické oddělení, Oddělení patologie - na těchto odděleních nepracují všeobecné sestry, proto nebudou blíže představeny.

4 VÝZKUM

4.1 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO CÍLE

Výzkum se věnuje problematice dalšího vzdělávání všeobecných sester v Nemocnici Jablonec nad Nisou, p.o. Jeho hlavním cílem je zjistit, jaké povědomí mají všeobecné sestry o možnostech dalšího vzdělávání. Co je hlavní motivací pro všeobecné sestry k jejich dalšímu vzdělávání a jaké preferují formy dalšího vzdělávání.

Předpokládáme, že většina respondentek má přehled o možnostech dalšího vzdělávání. Předpokládáme, že pro všeobecné sestry s praxí do pěti let bude hlavní motivací získání lepšího mzdového ohodnocení. Předpokládáme, že sestry do třiceti let budou preferovat odborné stáže.

4.2 DOTAZNÍK

Data potřebná k tomu, aby bylo možné vyvrátit či potvrdit výše uvedené výzkumné cíle, byla získána na základě výzkumu, u kterého byl zvolen kvantitativní přístup, na jehož základě je možné získat údaje odrážející většinové přesvědčení (diskutované problematiky).

Před započítím vlastního zkoumání bylo třeba stanovit vhodnou metodu získávání dat. „Výběr metody pro sběr dat se zakládá na požadovaném typu informace i na tom, od koho ji budeme získávat, a za jakých okolností se tak bude dít“, tvrdí Hendl (2008,s.168).⁶² Ve výzkumném šetření realizovaném v této bakalářské práci je zkoumána motivace, preference a praktické využívání dalšího vzdělávání všeobecných zdravotních sester. Je tedy zkoumáno, co si respondenti myslí. V takovém případě je vhodné použít metodu rozhovoru, nebo dotazování. Pro účely výzkumu byla zvolena konkrétně metoda písemného dotazování.

Dotazník, který je součástí této práce jako příloha A, se skládá z 19 otázek. Je sestaven s ohledem na zkoumané oblasti a stanovené výzkumné cíle. Provázanost otázek dotazníku, zkoumaných oblastí a stanovených výzkumných cílů je uvedena v následující tabulce:

Tabulka 1: Provázanost otázek dotazníku se zkoumanými oblastmi

Název zkoumané oblasti	Otázky vztahující se ke zkoumané oblasti	Vazba na výzkumné otázky
Povědomí	H1, H2, H3	O1, O2, O3, O4, O5, O17, O18, O19
Motivace	H4, H6, H7, H8	O6, O7, O9, O17, O18, O19
Preference	H9, H10, H11, H12, H13, H14	O10, O11, O12, O13, O14, O15, O16, O17, O18, O19
Praxe	H5	O6, O8

Zdroj: autor práce, 2020.

⁶² Hendl, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2. aktualizované vyd. Praha: Portál, 2008. s.161. ISBN 978-80-7367-485-4.

4.3 VÝBĚROVÝ VZOREK

Výběrový vzorek byl stanoven po konzultaci s náměstkyní pro ošetrovatelskou péči v Nemocnici Jablonec nad Nisou, p.o. Náměstkyně s výzkumem souhlasila a po jeho ukončení si přála seznámit se s výsledky. Povolila sběr vyplněných dotazníků do schránek pro sběr Dotazníku spokojenosti pacientů na jednotlivých odděleních.

Celkem 150 dotazníků s žádostí o vyplnění obdržely sestry na 7 odděleních (centrálních operačních sálů a centrální sterilizace, chirurgie – lůžková část, interna – lůžková část, anesteziologicko resuscitační oddělení, oddělení centra doléčování a rehabilitace, ortopedické oddělení – lůžková část, urologické oddělení – lůžková část).

Nejmladší z možných respondentek je 23 let a pracuje na oddělení urologie, nejstarší možná respondentka je z centrálních operačních sálů, které je 68 let. Všechny respondentky pracují s klienty, žádná není na pozici administrativní pracovnice. Dle zjištění na personálním oddělení všeobecné sestry s ukončenou specializací pracují na lůžkových odděleních nebo operačních sálech. Jednotlivá oddělení vyžadují specifické specializační studium (anesteziologicko resuscitační oddělení – intenzivní péče, chirurgie – ošetrovatelská péče v chirurgii, interní oddělení – ošetrovatelská péče v interních oborech, operační sály – perioperační péče). Mezi možnými respondentkami byly všeobecné sestry, které absolvovaly certifikovaný kurz: Specifická ošetrovatelská péče v paliativní péči, Specifická ošetrovatelská péče o nehojící rány a defekty, Hodnocení rizik, prevence a léčba dekubitů. Na těchto odděleních nepracuje žádný muž. Na pozici všeobecná sestra pracuje muž na oddělení gastroenterologie a onkologie.

Zpět se vrátilo 94 dotazníků splňujících podmínky pro použití analýzy dat, 2 dotazníky byly pro nesplňující podmínky vyřazeny. Celkový vzorek tedy čítá 92 respondentek, návratnost dotazníků činí 61 %.

V tabulce 2 jsou uvedeny údaje o respondentkách.

Tabulka 2: Demografické údaje respondentek

věk/praxe	do 5 let	do 15 let	do 25 let	nad 25 let	Celkem:
do 30 let	28	8	0	0	36
do 40 let	3	11	9	0	23
do 50 let	0	0	5	13	18
více než 50 let	0	0	0	15	15
Celkem:	31	19	14	28	92

Zdroj: autor práce, 2020.

4.4 ČASOVÁ ORGANIZACE VÝZKUMU

Dotazníky měly všeobecné sestry k dispozici od 9. 12. 2019 do 22. 12. 2019. Předaly jim je jejich staniční sestry - centrálních operačních sálů a centrální sterilizace, chirurgie, interny, anesteziologicko resuscitačního oddělení, oddělení centra doléčování a rehabilitace, ortopedického oddělení, urologického oddělení. Vyplněné dotazníky sestry vkládaly do schránek určených pro sběr Dotazníku spokojenosti pacientů. 22. 12. 2019 po předchozí domluvě a svolením náměstkyně pro ošetrovatelskou péči, vybrala dotčené schránky pracovnice referátu managementu kvality a předala autorce bakalářské práce. Na anesteziologicko resuscitačním oddělení a centrálních operačních sálech, nejsou schránky, sestry předaly dotazník anonymně v obálce staniční sestře.

Autorka, pro zachování anonymity respondentů, po elektronickém vyhodnocení dat z dotazníku, dotazníky osobně skartovala.

4.5 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Vzhledem ke stanovenému cíli práce jsou výsledky výzkumu prezentovány v kategoriích – povědomí, motivace, preference a jako doplňující kategorie praxe.

Vzhledem k tomu, že výzkumu se účastnily pouze ženy, bude v tomto výzkumu užíván termín respondentka. Na odděleních, kde probíhal výzkum, žádný muž na pozici všeobecná sestra nepracuje.

4.5.1 Povědomí

V této části jsou prezentovány odpovědi respondentek na otázky dotazníku č. 1 – 5.

Všechny respondentky bez ohledu na to, do jaké věkové kategorie spadají a jak dlouho vykonávají praxi všeobecné sestry, uvedly, že všeobecné sestry mají zákonnou povinnost dalšího vzdělávání. Všechny respondentky se zároveň domnívají, že další vzdělávání všeobecných sester je důležité. Čtyřicet sedm respondentek (tedy 51 % z celkového počtu) se domnívá, že každé oddělení má svá vlastní pravidla pro další vzdělávání. Čtyřicet pět respondentek (tedy 49 % z celkového počtu) se naopak domnívá, že pravidla dalšího vzdělávání určuje pro všechny zaměstnance jednotně

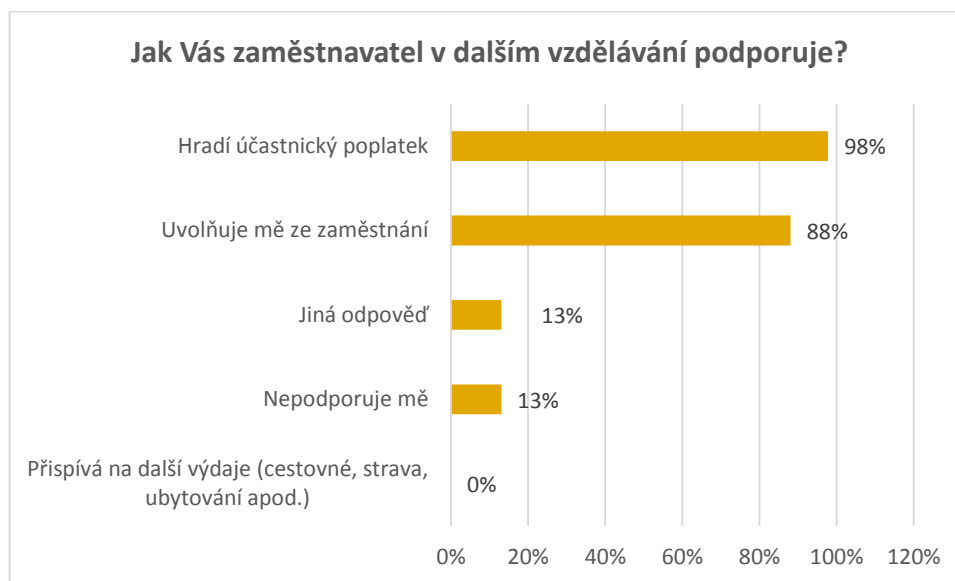
vedení nemocnice. Většina respondentek (67, tedy 73 %) uvádí, že počet absolvovaných vzdělávacích akcí podléhá kontrole, zbytek respondentek (25, tedy 27 %) si touto informací není jistá (odpovědi nevím). Zdaleka ne tak jednoznačné názory panují mezi respondentkami v oblasti kontroly témat vzdělávacích aktivit. Většina respondentek (48, tedy 52 %) se domnívá, že témata vzdělávacích akcí jsou kontrolována, jedna respondentka ze tří (29, tedy 32 %) si tím není jistá a 15 respondentek (16 %) se dokonce domnívá, že témata vzdělávacích akcí, kterých se všeobecné sestry účastní, nepodléhají kontrole.

4.5.2 Motivace

V této části jsou prezentovány odpovědi respondentek na otázky dotazníku č. 6, 7 a 9.

V grafu 1 jsou uvedené odpovědi respondentek na otázku, jak je zaměstnavatel v dalším vzdělávání podporuje. Většinu respondentek (81, tedy 88 %) zaměstnavatel uvolňuje ze zaměstnání. Podpora zaměstnavatele, kterou uvádí také většina respondentek (90, tedy 98 %), má také podobu hrazení účastnických poplatků. Pouze 12 respondentek (13 %) uvedlo, že je zaměstnavatel v dalším vzdělávání nijak nepodporuje.

Graf 1: Podoba podpory v dalším vzdělávání ze strany zaměstnavatele

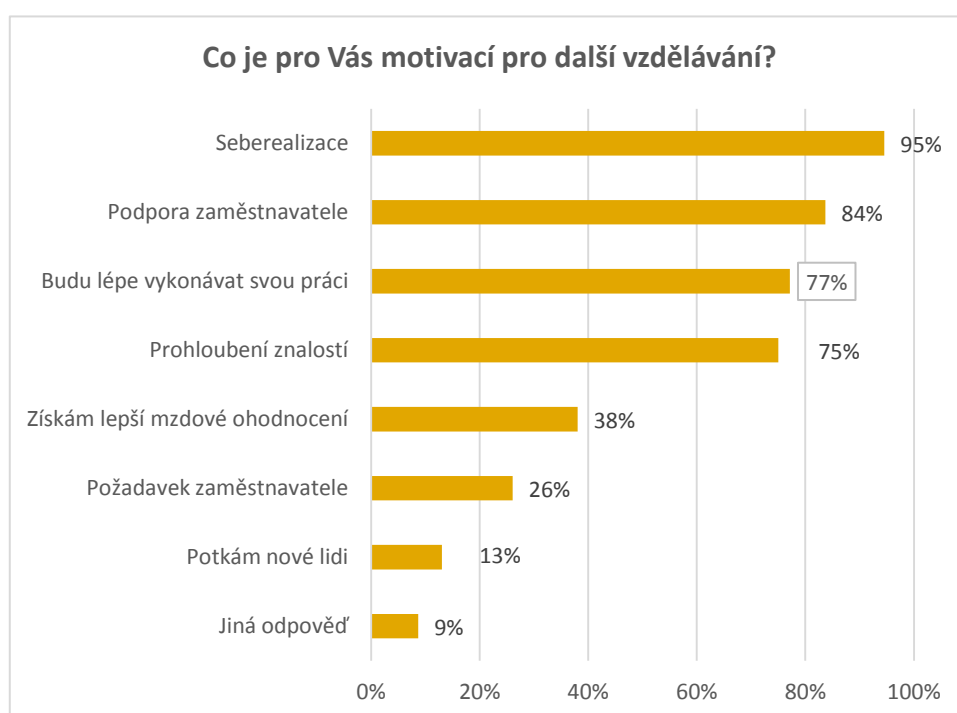


Zdroj: autor práce, 2020.

Tentýž počet respondentek využilo možnosti odpovědět na položenou otázku jinak (popř. ji doplnit vlastní odpovědí). Mezi těmito odpověďmi se opakovaly dvě – zaměstnavatelé respondentkám vychází vstříc při rozpisu služeb a zajímají se o průběh jejich dalšího vzdělávání.

V grafu 2 jsou uvedené motivační faktory ovlivňující další vzdělávání všeobecných sester.

Graf 2: Motivační faktory pro další vzdělávání



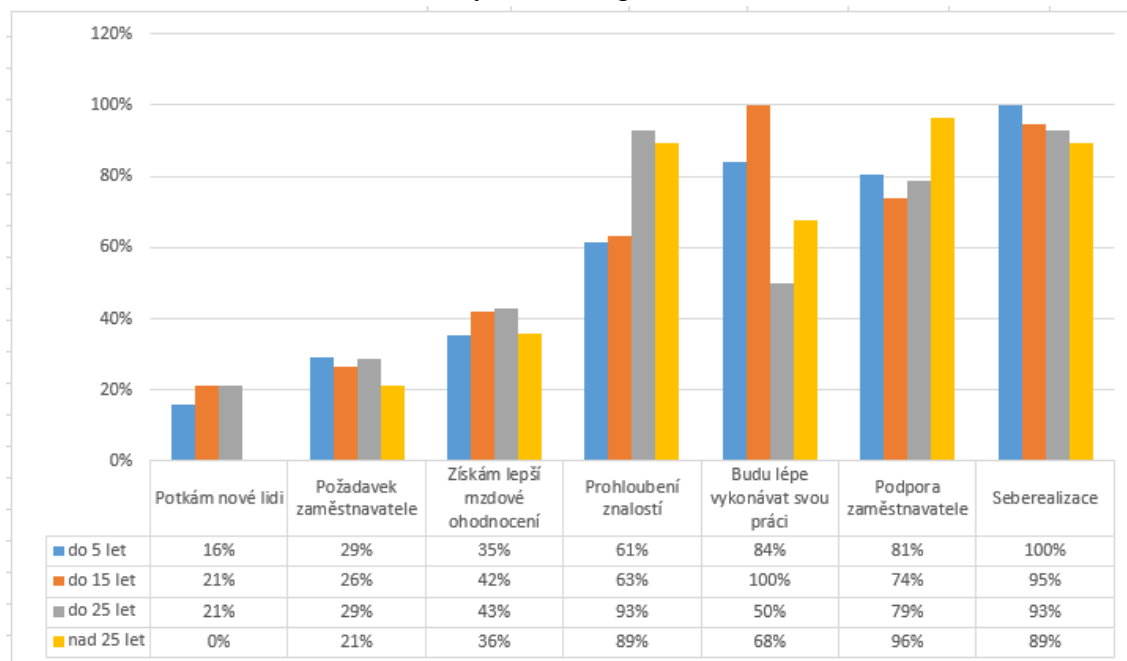
Zdroj: autor práce, 2020.

Vyplývá z něj, že největším motivačním faktorem je pro respondentky seberealizace (tuto odpověď uvedlo 87 respondentek, tedy 95 %). Dále se jedná o podporu zaměstnavatele (77 respondentek, 84 %), lepší výkon práce (71 respondentek, 77 %), prohloubení znalostí (69 respondentek, 55 %), získání lepšího mzdového ohodnocení (35 respondentek, 38 %). Pro některé respondentky (24, tedy 26 %) je motivačním faktorem požadavek zaměstnavatele. Pro 12 respondentek (13 %) je motivací, že při vzdělávací akci dostanou možnost potkat nové lidi. Osm respondentek (9 %) využilo možnost a na otázku, co je pro ně motivací pro další vzdělávání odpovědělo nad rámec nabízených možností také svými vlastními slovy. V pěti případech se jednalo o odpověď – změna stereotypu (motivací při dalším vzdělávání je tedy vytržení

respondentky ze všední reality), ve třech případech bylo motivem k účasti na dalším vzdělávání cestování (odpověď – ráda cestuji).

V grafu 3 jsou zanesené rozdíly v motivačních faktorech z hlediska délky vykonávané praxe.

Graf 3: Rozdíly v motivačních faktorech pro další vzdělávání z hlediska délky vykonávané praxe



Zdroj: autor práce, 2020.

Vyplývá z něj, že u 4 motivačních faktorů existují z hlediska délky výkonu praxe významnější rozdíly. Zatímco oblast seberealizace, získání lepšího mzdového ohodnocení a požadavek zaměstnavatele zůstávají bez významnějších rozdílů, v oblastech podpora zaměstnavatele, lepší výkon práce, prohloubení znalostí a setkávání nových lidí významnější rozdíly již vidíme na první pohled.

Podpora zaměstnavatele: vidíme, že významnějším je oproti ostatním věkovým skupinám tento motivační faktor pro respondentky s délkou praxe nad 25 let.

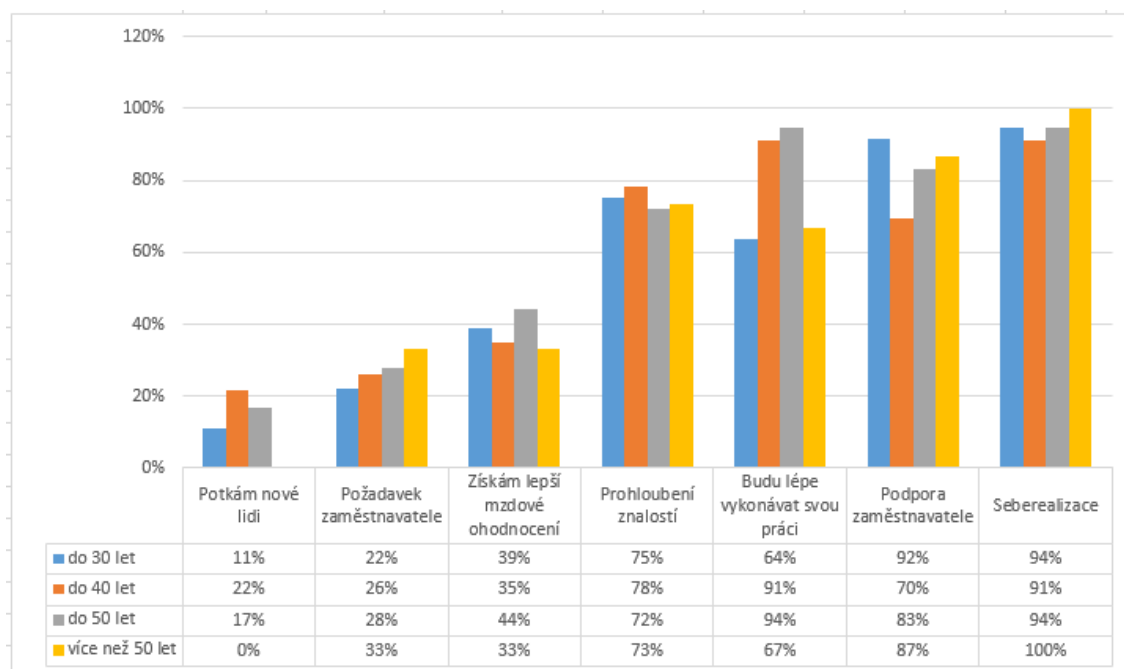
Lepší výkon práce: v této kategorii existuje významný rozdíl mezi středními kategoriemi vykonávané praxe. Zatímco pro respondentky vykonávající praxi do 15 let je motivační faktor lepšího výkonu práce zdaleka největší (napříč všemi kategoriemi), pro respondentky vykonávající praxi v délce do 25 let platí pravý opak (motivační faktor lepšího výkonu práce je pro ně zdaleka nejnižší, nikoliv už však napříč všemi kategoriemi).

Prohloubení znalostí: mnohem významnější je tento motivační faktor pro respondentky vykonávající delší praxi, tedy v kategoriích do 25 let a nad 25 let, než pro respondentky vykonávající praxi do 5 a do 15 let.

Potkávání nových lidí: pro žádnou z respondentek v kategorii výkonu praxe všeobecné sestry nad 25 let není potkávání nových lidí motivačním faktorem ovlivňujícím jejich účast na dalším vzdělávání. To činí tuto kategorii respondentek oproti kategoriím zbylým výjimečnou (významný rozdíl).

V grafu 4 jsou uvedené rozdíly v motivačních faktorech pro další vzdělávání z hlediska věku respondentek.

Graf 4 Rozdíly v motivačních faktorech pro další vzdělávání z hlediska věku respondentek



Zdroj: autor práce, 2020.

Při srovnávání motivačních faktorů, tak jak jsou preferovány z hlediska věku respondentek, můžeme pozorovat, že existují významné rozdíly ve třech oblastech:

Podpora zaměstnavatele: skutečnost, že zaměstnavatel podporuje své pracovníky v dalším vzdělávání, je z hlediska věku nejdůležitějším motivačním faktorem pro respondentky spadající do věkové kategorie do 30 let. Mezi touto věkovou kategorií a kategorií respondentek do 40 let existuje rozdíl 22 procentních bodů.

Lepší výkon práce: vidina toho, že díky dalšímu vzdělávání mohou lépe vykonávat svou práci, je silným motivačním faktorem pro všechny věkové kategorie, nicméně obě dvě středové kategorie (do 40 let a do 50 let) převyšují věkové kategorie okrajové (věkové kategorie do 30 let a nad 50 let). Středové věkové kategorie tento motivační faktor uvádějí jako jeden z aspektů, proč se účastní dalšího vzdělávání, častěji.

Potkávání nových lidí: stejně tak jako tomu je v případě hodnocení rozdílů v motivačních faktorech z hlediska délky vykonávané praxe, také z hlediska věku lze konstatovat, že pro žádnou z respondentek ve věkové kategorii nad 50 let není potkávání nových lidí motivačním faktorem ovlivňujícím jejich účast na dalším vzdělávání. To činí tuto kategorii respondentek oproti kategoriím zbylým, výjimečnou (významný rozdíl).

Za zmínku stojí také motivační oblasti požadavek seberealizace a požadavek zaměstnavatele. Zatímco v případě první jmenované oblasti existují napříč věkovými kategoriemi pouze nepatrné rozdíly, lze ve druhém případě poznamenat, že se stoupající věkovou kategorií stoupá význam požadavku zaměstnavatele jako motivačního faktoru při dalším vzdělávání všeobecných sester.

V oblasti motivace dostaly respondentky možnost uvést, jaká podpora ze strany zaměstnavatele by pro ně byla motivací, aby se účastnily s větším nasazením dalšího vzdělávání (otázka dotazníku č. 7, která byla koncipovaná jako otázka otevřená). Z 92 respondentek využilo možnost odpovědět na tuto otázku 76 z nich. Kromě toho, že respondentky uváděly motivační faktory, které jsou vyhodnocovány zvlášť (např. podpora zaměstnavatele či lepší platové ohodnocení), se často opakovaly tři odpovědi. Pro 28 respondentek (30 %, přibližně každá třetí respondentka) představuje motivační faktor pro účast na dalším vzdělávání starost o děti (odpovědi např. *kdyby zaměstnavatel zařídil hlídání dětí*). Ještě o něco více respondentek, konkrétně 36 (39 %) považuje za motivační faktor zajištění dopravy. Často zmiňovaným motivačním faktorem (25 odpovědí, což je 27 %) v rámci otevřených odpovědí je také proplácení účasti na dalším vzdělávání (odpovědi např. *akce by mohly být brány jako pracovní výkon nebo za vzdělávání bychom mohly dostat nějaké příplatky*).

4.5.3 Praxe

V této části jsou prezentovány odpovědi na otázku dotazníku č. 8, ve které respondentky odpovídají na otázku, kolika vzdělávacích akcí se každý rok účastní.

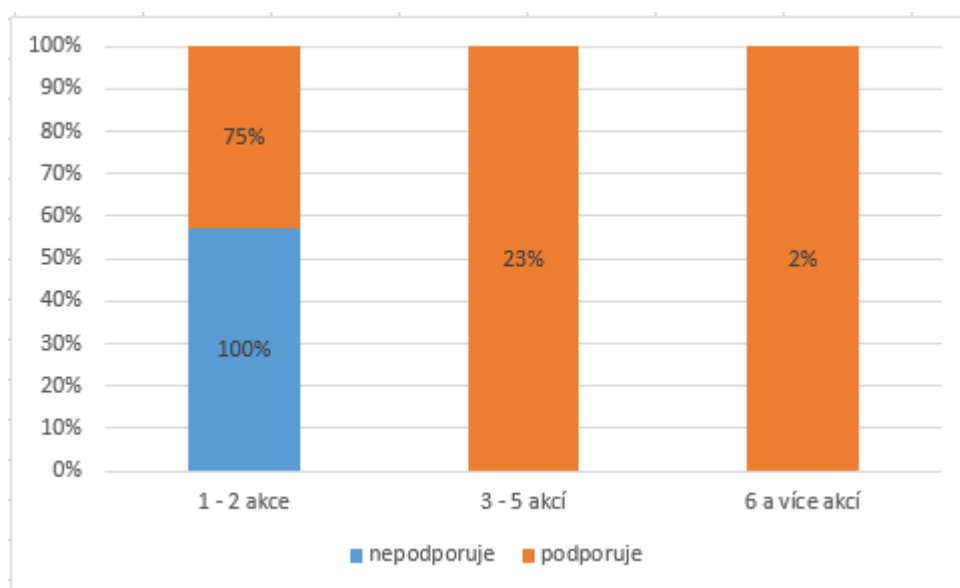
Odpovědi na otázku jsou zároveň kladeny do souvislosti s aspektem podpory zaměstnavatele.

Většina respondentek, konkrétně 72 (78 %) uvedla, že se účastní jedné až dvou vzdělávacích akcí za rok. Tato skutečnost koresponduje s faktem, že dvě akce jsou stanoveny jako povinné. Osmnáct respondentek (20 %) se účastní 3 – 5 akcí a 2 respondentky (2 %) se účastní 6 a více akcí.

Dáme-li do souvislosti počet absolvovaných vzdělávacích akcí s aspektem podpory zaměstnavatele, zjistíme, že více akcí v rámci dalšího vzdělávání absolvují respondentky, které zároveň uvádějí, že je zaměstnavatel v této činnosti podporuje, než ty, které uvádějí opak (tedy že je zaměstnavatel nepodporuje, konkrétně 13 %, tedy 12 respondentek, blíže viz graf 1).

Tato skutečnost je znázorněna v následujícím grafu:

Graf 5 Četnost účasti na dalším vzdělávání v závislosti na podpoře zaměstnavatele



Zdroj: autor práce, 2020.

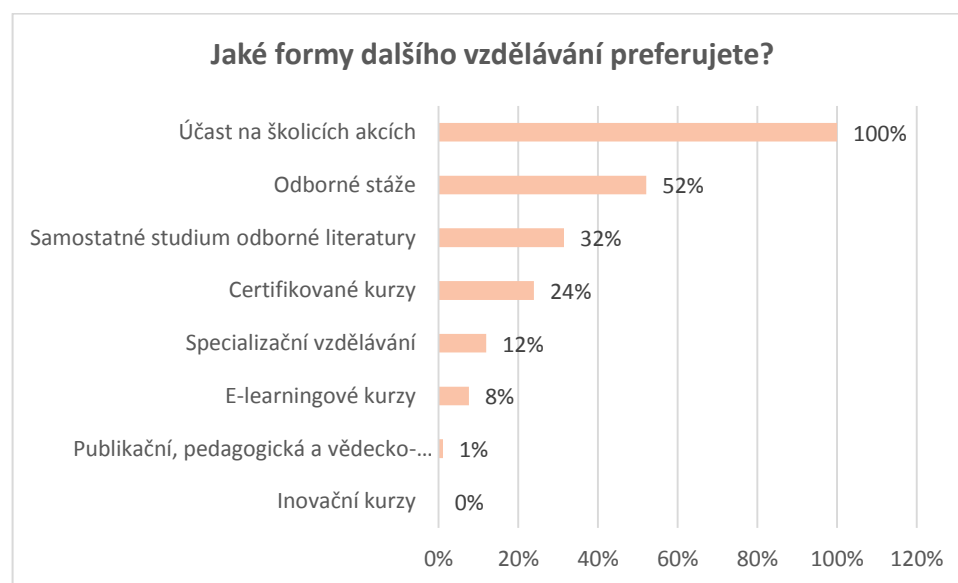
Vidíme, že všechny respondentky, které zaměstnavatel v dalším vzdělávání nepodporuje (12, 100 %), se účastní maximálně 1 – 2 vzdělávacích akcí za rok. V kategorii 3 – 5 akcí a 6 a více akcí tyto respondentky vůbec nefigurují. Zastoupeny jsou zde naopak respondentky, které uvádí, že je zaměstnavatel ve vzdělávacích akcích podporuje. Jedné až dvou povinných akcí se účastní tři čtvrtiny z nich (60 z celkového počtu 80), některé se ale účastní 3 – 5 akcí, konkrétně 18 respondentek (23 %) a 2 respondentky (2 %) se dokonce účastní 6 a více akcí.

4.5.4 Preference

V této části jsou prezentovány odpovědi respondentek na otázky dotazníku č. 10 – 16.

Všeobecné sestry si mohou v rámci dalšího vzdělávání vybrat mezi různými formami. V grafu 6 jsou uvedeny jejich preference.

Graf 6 Preference forem dalšího vzdělávání

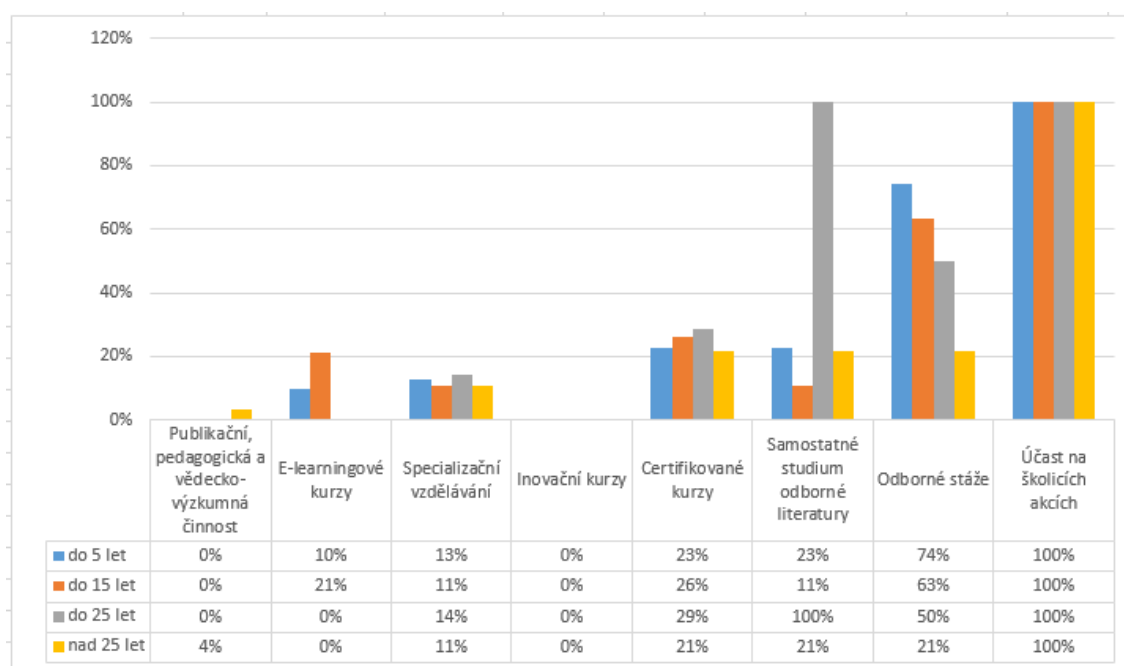


Zdroj: autor práce, 2020.

Z grafu je patrné, že mezi nejvíce preferované formy dalšího vzdělávání patří účast na školicích akcích. Tuto variantu jako svoji odpověď uvedlo všech 92 respondentek (100 % dotázaných). Na druhém místě v pomyslném žebříčku preferencí forem dalšího vzdělávání se umístily odborné stáže. Tuto formu dalšího vzdělávání preferuje 48 respondentek (52 %). Dvacet devět respondentek (32 %) dává v rámci dalšího vzdělávání přednost samostatnému studiu odborné literatury. Specializační vzdělávání označilo jako preferovanou formu dalšího vzdělávání 11 respondentek (12 %). Distanční formu vzdělávání, e-learningové kurzy, preferuje 7 respondentek (8 %) a 1 (1 %) respondentka preferuje jako formu dalšího vzdělávání publikační, pedagogickou nebo vědecko-výzkumnou činnost. Inovační kurzy nejsou preferovanou formou dalšího vzdělávání pro žádnou respondentku.

V grafu 7 jsou uvedené preference respondentek dle délky pracovní praxe, kterou vykonávají.

Graf 7 Rozdíly v preferencích forem dalšího vzdělávání z hlediska délky vykonávané praxe



Zdroj: autor práce, 2020.

Z uvedeného je patrné, že preference napříč jednotlivými kategoriemi délky pracovní praxe se absolutně neliší v případě účasti na školicích akcích a pouze mírně se liší v případě inovačních kurzů a specializačního vzdělávání. V ostatních formách existují v preferencích z hlediska délky vykonávané praxe rozdíly.

Odborné stáže: lze říci, že zájem o odborné stáže jakožto o preferovanou formu dalšího vzdělávání klesá s délkou pracovní praxe. To znamená, že nejvíce mají zájem o tuto formu vzdělávání respondenty vykonávající praxi do 5 let a nejméně ty, které v praxi působí více než 25 let.

Samostatné studium odborné literatury: tento druh vzdělávání preferují všechny respondenty vykonávající praxi do 25 let (14, 100 %). To činí tuto kategorii respondentek oproti ostatním kategoriím výjimečnou, neboť se od nich významně liší. Respondenty vykonávající praxi do 5 let preferují tento způsob dalšího vzdělávání ve 23 % případů, respondenty spadající do kategorie výkonu praxe do 15 let v 11 % případů a respondenty z kategorie výkonu praxe nad 25 let v 21 % případů.

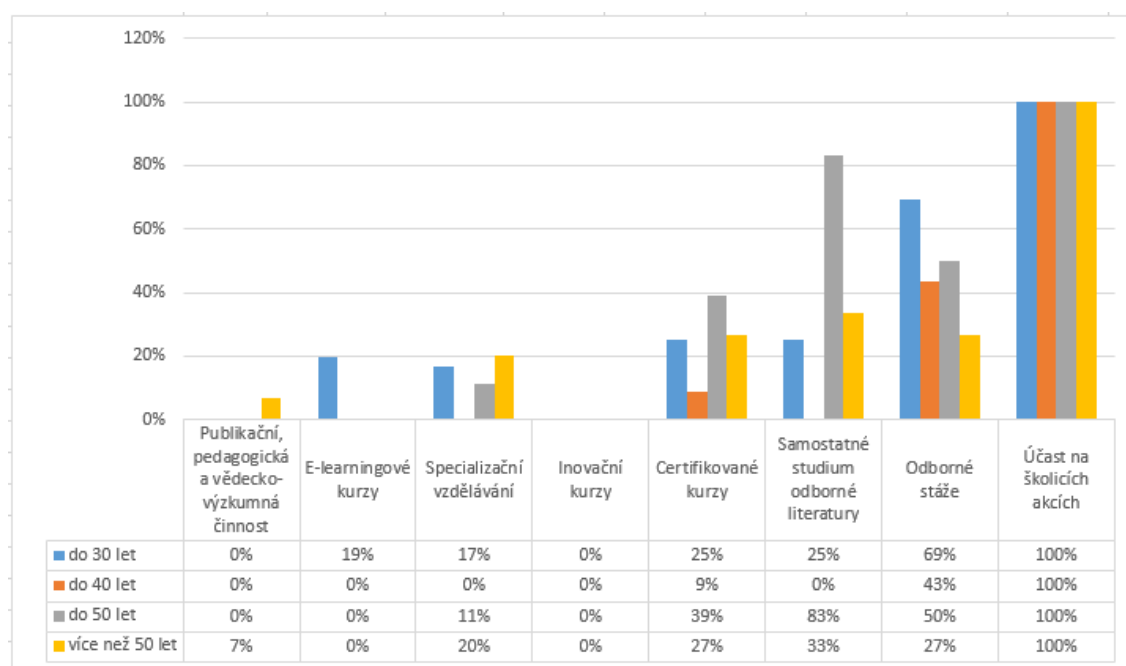
Inovační kurzy: tato forma vzdělávání nevyhovuje žádné z respondentek.

E-learningové kurzy: pokud nějaká z respondentek preferuje tuto formu dalšího vzdělávání, spadá buď do kategorie výkonu praxe do 5 let, nebo do 15 let. Ani jedna z respondentek s praxí do 25 let a nad 25 let e-learningové kurzy jako formu dalšího vzdělávání nepreferuje.

Publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost: tuto obecně nejméně preferovanou formu dalšího vzdělávání (viz graf 6) volí pouze jedna respondentka z kategorie výkonu praxe nad 25 let. V ostatních kategoriích se žádné odpovědi potvrzující publikační, pedagogické nebo vědecko-výzkumné činnosti jako preferované formy dalšího vzdělávání nevyskytují.

Stejně jako lze postavit do kontextu preference formy dalšího vzdělávání a délku pracovní praxe, lze preference forem dalšího vzdělávání studovat také v kontextu věkových kategorií respondentek. Tyto rozdíly jsou uvedené v grafu 8.

Graf 8 Rozdíly v preferencích forem dalšího vzdělávání z hlediska věku respondentek



Zdroj: autor práce, 2020.

Vidíme, že kromě účasti na školicích akcích panují napříč spektrem jednotlivých věkových kategorií v kontextu preferencí formy dalšího vzdělávání významné rozdíly.

Odborné stáže: tuto formu dalšího vzdělávání preferují nejvíce respondentky do 30 let, a to konkrétně v 69 % případů. Mezi touto věkovou kategorií a například kategorií respondentek ve věku nad 50 let existuje rozdíl 42 procentních bodů.

Samostatné studium odborné literatury: nejvíce tuto formu dalšího vzdělávání preferují respondentky spadající do věkové kategorie do 50 let věku. Jedná se o 83 % případů. Naproti tomu ji nepreferuje ani jedna respondentka ve věku do 40 let. V případě respondentek do 30 let věku se jedná o preferenci každé čtvrté, respondentky starší 50 let preferují samostatné studium odborné literatury jakožto formu dalšího vzdělávání ve 33 % případů.

Certifikované kurzy: mezi dvěma hraničními výsledky (nejvyšší a nejnižší hodnota) reprezentovanými věkovými kategoriemi do 30 let a do 40 let existuje rozdíl 30 procentních bodů.

Inovační kurzy: tato forma dalšího vzdělávání nevyhovuje žádné respondentce.

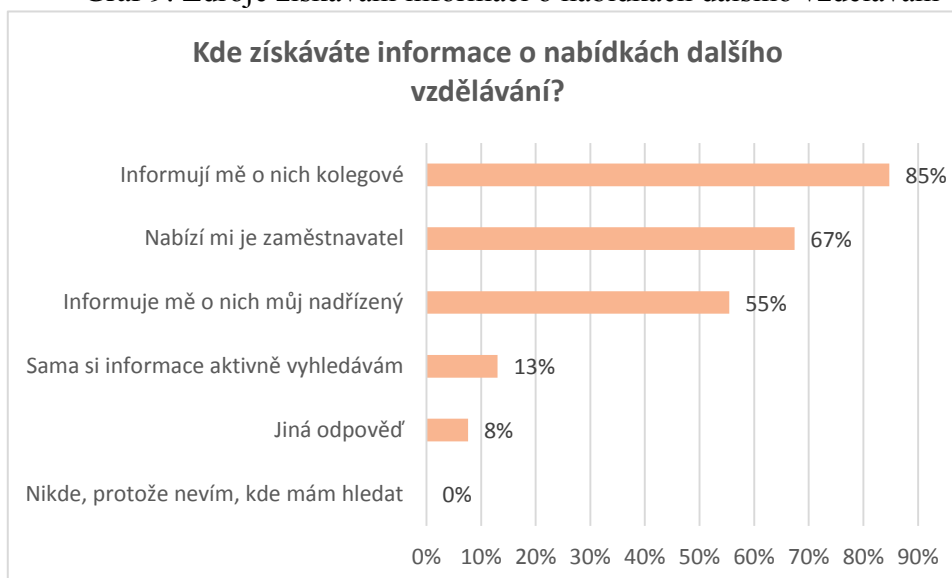
Specializační vzdělávání: preference ve věkových kategoriích do 30 let a nad 50 let jsou téměř vyrovnané, v první jmenované kategorii preferuje specializační vzdělávání 17 % respondentek, ve druhé potom 20 % respondentek. Významně se od těchto kategorií preferenčně liší kategorie respondentek do 50 let věku, ve které specializační vzdělávání jako oblíbenou formu dalšího vzdělávání uvádí pouze 11 % z nich. V kategorii respondentek do 40 let věku specializační vzdělávání nepreferuje žádná z nich.

E-learningové kurzy: všech 19 % respondentek preferujících e-learningové kurzy jako formu dalšího vzdělávání spadá do věkové kategorie do 30 let. V ostatních věkových kategoriích ji nepreferuje žádná respondentka.

Publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost: tato forma dalšího vzdělávání je výhradní preferencí respondentek spadajících do věkové kategorie nad 50 let. Zmiňována je zde v 7 % případů. V ostatních věkových kategoriích publikační, pedagogickou nebo vědecko-výzkumnou činnost nepreferuje žádná z respondentek.

O dalším vzdělávání se všeobecné sestry mohou dozvědět z různých zdrojů. V grafu 9 je uvedeno, jak je tomu ve skutečnosti:

Graf 9: Zdroje získávání informací o nabídkách dalšího vzdělávání



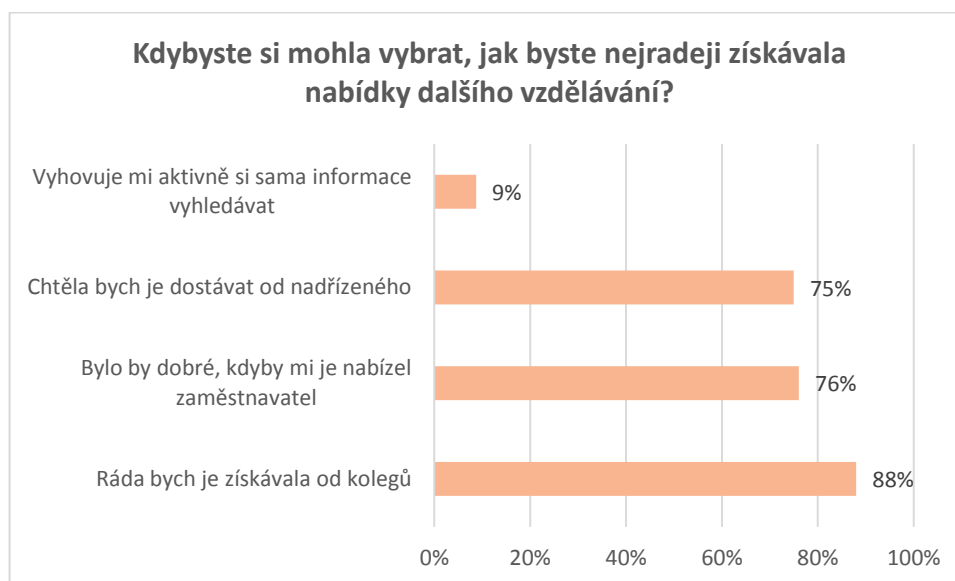
Zdroj: autor práce, 2020.

Nejčastěji se respondentky o nabídkách dalšího vzdělávání dozívají od svých kolegů. Děje se tak v 85 % (celkem odpovědělo 78 respondentek). Ve většině případů (62 respondentek, 67 %) získávají respondentky informace také od jejich zaměstnavatele. Nadřízený pracovník nabízí účast na konkrétní formě dalšího vzdělávání 51 respondentkám (55 %). Ve 13 % případů (odpovědi 12 respondentek) si respondentky informace o možnostech dalšího vzdělávání vyhledávají samy (na internetových stránkách ČAS, NCO NZO a na portálech různých nemocnic, dále také od předsedkyně ČAS).

Sedm respondentek (8 %) využilo možnost, a na otázku kde získávají informace o dalším vzdělávání, odpovědělo ještě jinak, než bylo uvedeno v nabízených možnostech. Čtyři odpovědi uváděly, že zdrojem získávání informací o dalším vzdělávání jsou samotné vzdělávací akce, tři odpovědi potom poukázaly na rodinné příslušníky.

Ve skutečnosti tedy nejvíce informací o možnostech dalšího vzdělávání získávají respondentky od kolegů. Jak je tomu ale v případě jejich preferencí? Vyhovuje jim tento způsob získávání informací? Odpověď na tuto otázku přináší odpovědi shrnuté v grafu 10.

Graf 10 Preferované zdroje získávání informací o nabídkách dalšího vzdělávání



Zdroj: autor práce, 2020.

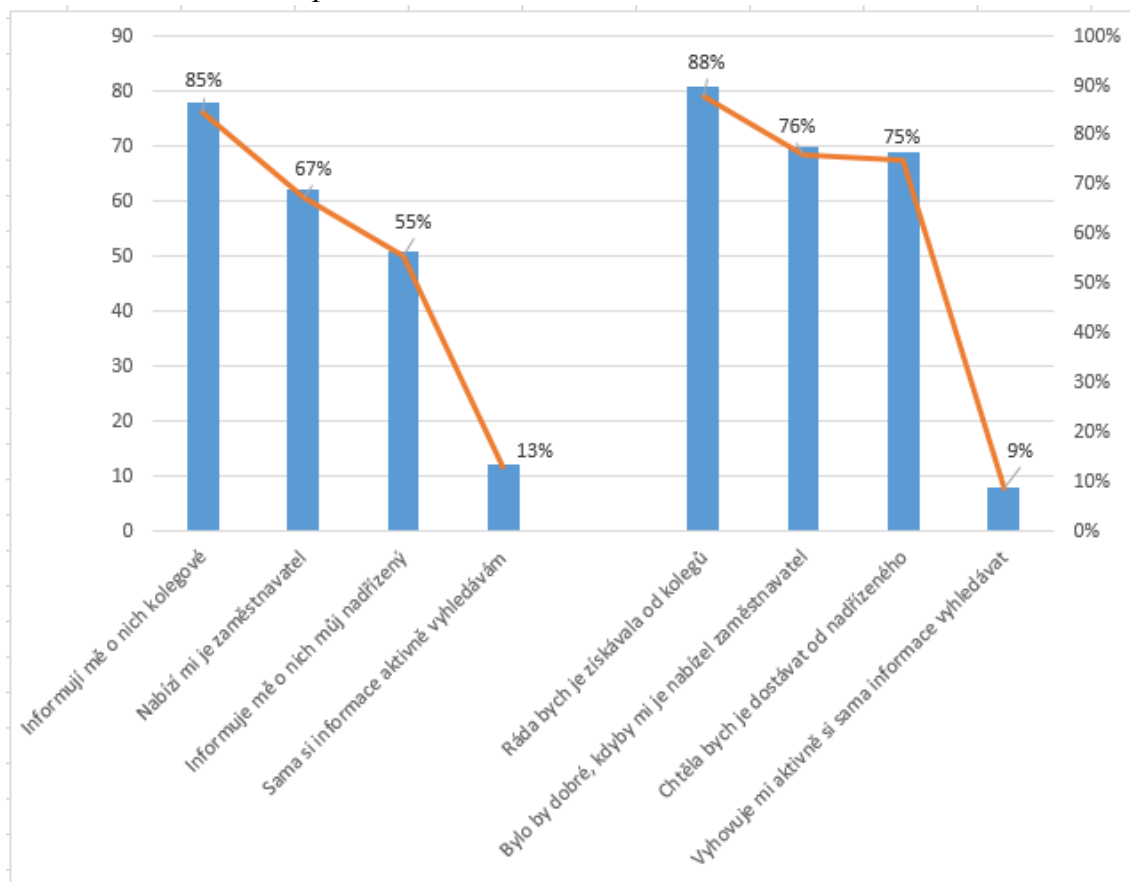
Kdyby si mohly respondentky vybrat, většina z nich (81, 88 %) by nejraději získávala nabídky dalšího vzdělávání od kolegů. Sedmdesát respondentek (76 %) považuje za vhodné, aby jim byly tyto nabídky předkládány ze strany zaměstnavatele, totéž požaduje 69 respondentek (75 %) od nadřízeného. Aktivní vyhledávání informací o vzdělávacích akcích vyhovuje 8 respondentkám (9 %).

Na základě vyhodnocení skutečných údajů a na základě preferencí lze zkoumat, zda se získávání informací o nabídkách dalšího vzdělávání respondentek shoduje s jejich preferencemi.

V pravé části grafu je uvedeno, jak respondentky získávají informace o nabídkách dalšího vzdělávání ve skutečnosti. V levé části grafu jsou potom uvedeny jejich preference.

Vidíme, že pořadí zdrojů, ze kterých respondentky informace skutečně získávají a zdrojů, ze kterých by informace získávat chtěly, se nemění. Na prvním místě stojí získávání informací od kolegů, na druhém od zaměstnavatele, na třetím od nadřízeného a na čtvrtém samostatné vyhledávání.

Graf 11 Skutečné a preferované získávání informací o nabídkách dalšího vzdělávání

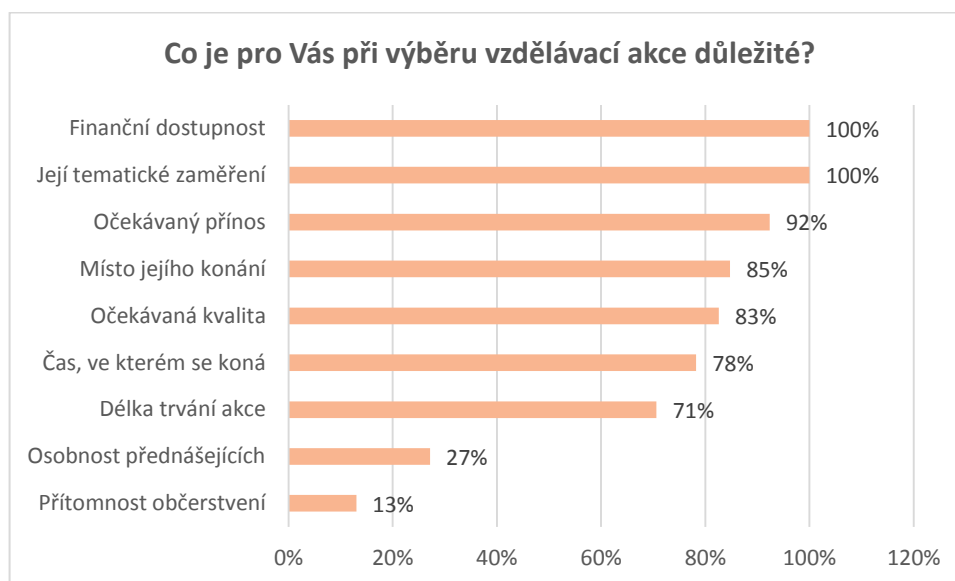


Zdroj: autor práce, 2020.

Mezi realitou a preferencemi však existuje jeden významnější rozdíl, a sice v oblastech nabízení informací ze strany zaměstnavatele a přímého nadřízeného. Zatímco v praxi zaměstnavatel nabízí respondentkám informace o nabídkách dalšího vzdělávání v 67 % případů, pokud by se tak hypoteticky mohlo dít, přálo by si to 76 % respondentek. Obdobně je tomu v případě získávání informací od nadřízeného. Zatímco v praxi nadřízený nabízí respondentkám informace o nabídkách dalšího vzdělávání v 55 % případů, pokud by se tak hypoteticky mohlo dít, přálo by si to 75 % respondentek. Z uvedeného lze tedy učinit závěr, že v praxi by zaměstnavatelé i nadřízení měli respondentkám častěji sdělovat informace o nabídkách dalšího vzdělávání.

Preference získávání informací o možnostech dalšího vzdělávání nejsou jedinými preferencemi, které se v diskusi o tomto tématu mohou vyskytnout. V souvislosti se vzdělávacími akcemi je také důležité, jaká kritéria jsou pro všeobecné zdravotní sestry při výběru vzdělávací akce důležitá. Tyto preference jsou na základě odpovědí respondentek shrnuty v grafu 12.

Graf 12 Preferenční kritéria při výběru vzdělávací akce



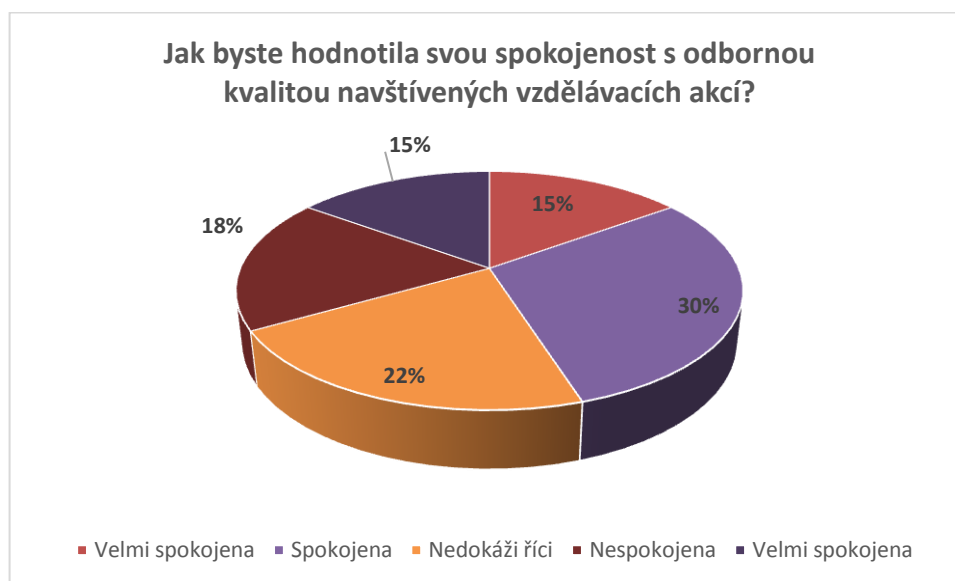
Zdroj: autor práce, 2020.

Při výběru vzdělávací akce je pro respondentky nejdůležitější její finanční dostupnost a tematické zaměření. Obě tato kritéria preferuje všech 92 respondentek (100 %). Očekávaný přínos je při výběru vzdělávací akce důležitý pro 85 respondentek (92 %) a umísťuje se v pomyslném žebříčku důležitosti aspektů při výběru vzdělávací akce na třetím místě. Pro většinu respondentek (78, 85 %) je důležité také místo konání vzdělávací akce, stejně jako očekávaná kvalita (76 respondentek, 83 %), čas, ve kterém se akce koná (72 respondentek, 78 %) a délka trvání akce (65 respondentek, 71 %). Mezi dva méně často jmenované aspekty potom patří osobnost přednášejícího (kterou zmínilo 25 respondentek, 27 %) a přítomnost občerstvení (12 respondentek, 13 %).

V rámci výzkumu bylo také zjišťováno, zda by všeobecné zdravotní sestry něco osobně změnily na nabídce vzdělávacích akcí. Ani jedna z nich neuvvedla, že má zájem o rozšíření nabídky četnosti. Pouze dvě respondentky (2 %) uvedly, že by rozšířily nabídku o další témata. Jedné z respondentek uvedla, že v nabídce vzdělávacích akcí chybí téma: jak se chovat před agresivními pacienty, druhé alternativní medicína. Obě dvě respondentky spadají do věkové kategorie do 30 let a do kategorie výkonu praxe do 5 let. Zbýlých 98 % respondentek uvedlo, že by na nabídce vzdělávacích akcí nic neměnilo.

Jednou stránkou všeobecného vzdělávání je množství nabízených akcí a jejich tematická zaměření, jednou z mnoha dalších je potom např. jejich kvalita. Ve výzkumu jsme se zaměřili také na tento aspekt. Názory respondentek na odbornou kvalitu navštívených vzdělávacích akcí jsou shrnuty níže, v grafu 13.

Graf 13 Spokojenost s odbornou kvalitou navštívených vzdělávacích akcí



Zdroj: autor práce, 2020.

Velmi spokojených je s odbornou kvalitou navštívených vzdělávacích akcí 14 respondentek (15 %). Spokojených je 28 respondentek (30 %). Kladnou odpověď uvedlo 45 % respondentek (odpovědi VELMI SPOKOJENA a SPOKOJENA). Devatenáct respondentek (22 %) se nedokáže rozhodnout, zda jsou spokojené, či nikoliv, a proto se rozhodly zvolit odpověď: NEDOKÁŽI ŘÍCI. Nespokojených je na druhou stranu 17 respondentek (18 %) a vysokou míru nespokojenosti (odpovědi VELMI NESPOKOJENA) vyjadřuje 14 respondentek (15 %).

4.6 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

Na počátku výzkumného šetření byly stanoveny výzkumné cíle, které jsou na tomto místě vyhodnoceny.

Všechny všeobecné sestry jsou obeznámeny s tím, že další vzdělávání jim zákon ukládá jako povinnost, všechny zároveň další vzdělávání vnímají jako důležitou součást výkonu své profese. Většina všeobecných sester ví, že počet absolvovaných vzdělávacích akcí podléhá kontrole. Přibližně každá druhá se však mylně domnívá, že každé oddělení má pro další vzdělávání svá pravidla a že témata vzdělávacích akcí, kterých se účastní, nepodléhají kontrole.

Zde byl předpoklad, že většina respondentek má přehled o možnostech dalšího vzdělávání, potvrzen.

Je třeba upozornit, že závěry, které jsou níže učiněny, nelze zobecnit na celkovou populaci všeobecných sester. Vztahují se k zaměstnankyním nemocnice Jablonec nad Nisou, p. o.

Nejsilnějším motivem pro účast na dalším vzdělávání je pro sestry seberealizace. Podpora zaměstnavatele je ale také důležitá pro velkou část všeobecných sester, spolu s vědomí, že budou lépe vykonávat svou práci a prohloubí si znalosti. Lepší mzdové ohodnocení jako vnitřní pohnutka, která by dokázala motivovat k účasti na dalším vzdělávání, je překvapivě důležitá pouze přibližně pro každou třetí všeobecnou sestru. Pro každou čtvrtou všeobecnou sestru je motivací k účasti na dalším vzdělávání také požadavek zaměstnavatele. Mezi méně často zmiňovaný, nicméně pro některé všeobecné sestry důležitý motivační faktor, patří setkávání se s novými lidmi. Obdobně (méně často zmiňováno) lze hodnotit, že některé všeobecné sestry dokáže k účasti na dalším vzdělávání motivovat například skutečnost, že jsou vytržené ze stereotypu, nebo že rády cestují.

Mezi všeobecnými sestrami v oblasti motivace existují rozdílné přístupy v jednotlivých věkových kategoriích a kategoriích délky vykonané praxe. Pro všeobecné sestry s krátkou pracovní praxí (do 5 let) jsou nejdůležitějšími motivačními faktory seberealizace a lepší výkon práce, spíše než podpora zaměstnavatele nebo touha po prohlubování znalostí. **Nebyl prokázán předpoklad, že všeobecné sestry s praxí do pěti let jsou nejvíce motivovány získáním lepšího mzdového ohodnocení.** Všeobecné sestry vykonávající praxi do 15 let jsou spíše motivovány lepším výkonem praxe než seberealizací a podporou zaměstnavatele. Stejně jako seberealizace je obdobně důležitým motivačním faktorem pro všeobecné sestry vykonávající praxi do 25 let také prohlubování znalostí. Lepší výkon jejich práce a podpora zaměstnavatele oproti tomu tak důležité nejsou. Na rozdíl od ostatních kategorií v délce výkonu praxe, nejdéle pracující všeobecné sestry nejsou motivovány setkáváním se s novými lidmi. Obdobně lze rozdíly spatřovat také z hlediska věku. Například motivační faktor požadavek zaměstnavatele stoupá se stoupající věkovou kategorií. Sestry do 30 let věku a nad 50 let věku lze k účasti na dalším vzdělávání nejvíce motivovat vidinou seberealizace a podporou zaměstnavatele, zatímco všeobecné sestry spadající do věkové kategorie do 40 let a do 50 let seberealizací a lepším výkonem práce.

O tom, že je výkon povolání všeobecné sestry časově a organizačně náročný vypovídá také skutečnost, že jako nejpoblárnější formu dalšího vzdělávání zmiňují všeobecné sestry účast na školicích akcích (tedy na jednorázových akcích). Tuto formu

dalšího vzdělávání preferují všechny všeobecné sestry z jablonecké nemocnice. **Nebyl tak potvrzen předpoklad, že sestry do třiceti let preferují odborné stáže.** Obdobně lze hovořit o souvislosti s náročností vykonávané profese a preferencemi při výběru vzdělávacích akcí, kde většina všeobecných sester jako kritérium výběru uvádí čas, ve kterém se akce koná, místo konání a délku jejího trvání.

Vedle účasti na školicích akcích jsou mezi všeobecnými sestrami oblíbené (přibližně každá druhá) odborné stáže. Zájem o ně ovšem klesá s délkou vykonávané pracovní praxe a s klesající věkovou kategorií (výjimku tvoří kategorie všeobecných sester s výkonem praxe do 50 let, které mají o odborné stáže větší zájem než ty, které spadají do kategorie do 40 let). Zajímavý výsledek z hlediska preferovaných forem dalšího vzdělávání vykazuje kategorie všeobecných sester do 25 let, ve které je stoprocentně preferováno samostatné studium odborné literatury. Publikační činnost jako formu dalšího vzdělávání preferují výhradně všeobecné sestry spadající do věkové kategorie nad 50 let s výkonem praxe delším než je 25 let. Lze logicky odvodit, že tato skutečnost vyplývá z jejich nabytých zkušeností. I v těchto kategoriích ale nelze hovořit o příliš velké popularitě této formy vzdělávání. Obdobně ne příliš populární jsou i e-learningové kurzy, které jako formu dalšího vzdělávání preferují všeobecné sestry mladší, s kratší dobou praxe.

4.7 NÁVRHY A DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Z výzkumné části bakalářské práce vyplynulo, že většina všeobecných sester se účastní dalšího vzdělávání 1 – 2 do roka. Znamená to, že plní minimální stanovené požadavky zaměstnavatele. Tuto skutečnost lze vysvětlit časovou i organizační náročností dané profese.

Pro zvýšení účasti všeobecných sester na dalším vzdělávání, by měl zaměstnavatel svým zaměstnancům nabídnout možnost využití firemní školky, zajištění dopravy nebo proplácení účasti na dalším vzdělávání. Jedná se totiž o tři motivační faktory, které samy všeobecné sestry v souvislosti s potenciálně vyšší účastí na dalším vzdělávání zmiňují. Dalšími možnými motivačními prvky, které zaměstnavatel může nabízet, je kariérní postup a zvýšení společenské prestiže. Odměnou za dobře odvedenou práci by nemělo pro zaměstnance být pouze odpovídající finanční ohodnocení, ale i uznání, zaměstnanecké benefity a možná účast na rozhodování při plnění strategických cílů organizace.

Nutností je dobře a strategicky fungující personální oddělení (příp. oddělení dalšího vzdělávání), neboť celoživotní vzdělávání všeobecných sester je nutné systematicky organizovat. Zde by autorka doporučila sledovat požadavky organizace, jednotlivých oddělení nemocnice a po dohodě s vedoucími pracovníky optimalizovat požadavky zdravotnického zařízení a jeho zaměstnanců. Nezbytné je propojovat formální vzdělávání s neformálním.

Neodmyslitelným článkem v celoživotním vzdělávání všeobecných sester je dobře obsazená pozice liniového manažera – vrchní sestry. Vedení nemocnice by mělo klást důraz při výběru těchto vedoucích zaměstnanců, nejen na jejich profesní schopnosti, ale i schopnosti komunikační a schopnosti vést personál. Správný manažer se snaží o rozvoj svých podřízených a zároveň dokáže zohlednit jejich osobnostní specifika (požadavky). Manažery se lidé nerodí, ale stávají se v průběhu své profese. Zdravotničtí pracovníci nejsou formálním vzděláním automaticky připraveni na roli manažera. Nejvyšší management by měl vedoucí pracovníky podporovat ve vzdělávání pro vedoucí pozici. Autorka práce je důkazem, že se v Nemocnici Jablonec nad Nisou, p.o., tak děje. Sama sledává studium andragogiky jako přínos pro svou pozici liniové manažerky a doporučila by studium i dalším vrchním sestřám ve všech zdravotnických zařízeních.

Každé vedení nemocnice by mělo podporovat své zaměstnance v samostatném studiu. Bez rozdílu by měli mít všichni zdravotničtí pracovníci přístup k aktuálním poznatkům nejen z internetových zdrojů (podmínkou je přístup k internetu bez poplatku přímo na pracovišti), ale i přístup do nemocniční knihovny a odběr odborných periodik, které jsou volně k dispozici zaměstnancům.

Výrazným specifickým znakem zdravotnických profesí je nutnost kolektivní spolupráce. Autorka doporučuje vedení zdravotnických zařízení, aktivně organizovat s pomocí odborníků např. komunikační kurzy (rozvoj asertivních dovedností), teambuildingové aktivity, apod. Rozvíjet tak nejen profesní, ale i osobnostní předpoklady pro profesi všeobecné sestry.

Mezi všeobecnými sestrami jsou oblíbené školící akce se zaměřením na zdravotnickou problematiku. Pokud bude zaměstnavatel vzdělávací akce sám organizovat, může ovlivnit mnoho aspektů, které zvýší účast všeobecných sester na vzdělávání. Vhodné je školící akce organizovat v pracovní době, ve všední den, kdy je na pracovišti největší počet zaměstnanců. Nepožadovat žádný účastnický poplatek a zaměstnance podporovat (finančně, pochvalou, uznáním, zvýhodněním) v účasti na školících akcích. Výhodou je možnost přizpůsobení výukového prostředí očekávaným cílům vzdělávání, může probíhat v přednáškovém sále, přímo na dotčeném oddělení nebo na oddělení jiného pracoviště – vše co nejbliže mateřskému pracovišti. Obsah školící akce přizpůsobit potřebám daného oddělení a jeho pracovníkům (při sledování pracovníků a rozhovoru s nimi sledovat jejich slabé stránky a snažit se je odstranit, představovat zaměstnancům nové technologie a postupy,...).

Autorka by managementu doporučila také přizpůsobit očekávaným cílům metodu a formu vzdělávací akce. Pro sdělení svých vlastních zkušeností, zkušeností známých osobností nebo z historie je vhodné, aby vzdělavatel použil dynamické a poutavé vyprávění. Pokud chceme, aby zaměstnanci pochopili jádro sdělení, je vhodné užít metodu vysvětlování. Vedoucí pracovníci by měli své podřízené učit pracovat s textem (příručkami, odbornou literaturou, internetem). Pro výměnu zkušeností a hledání odpovědí použít metodu rozhovoru, naučit se tak vyslechnout i názor druhých. Při tréninku nestandardních situací je vhodné situaci dramaticky předvést a aktivně zapojit účastníky vzdělávací akce do děje. E-learning kurzy zatím využívá pouze malá část všeobecných sester, autorka ale doporučuje nabízet tuto metodu hlavně všeobecným sestram mladších věkových kategorií.

Ač si všeobecné sestry akce vybírají sami, za kvalitní považuje vzdělávací akce přibližně pouze každá druhá všeobecná sestra, proto je nutné věnovat pozornost výběru vzdělávací akce. Zaměstnavatel by měl více pozornosti zaměřit na získávání zpětné vazby o uskutečněných akcích a dále doporučovat ověřené akce s vysokou úrovní.

Pokud budou všeobecné sestry navštěvovat vzdělávací akce a nebudou mít podmínky pro uplatnění získaných informací, nebude naplněna jejich touha po seberealizaci. V praxi je nezbytné všeobecným sestřám poznatky umožnit realizovat, udržovat vysokou kvalitu technického vybavení a podporovat kvalitní střední management nemocnice. Střední management by měl ke každému zaměstnanci přistupovat individuálně a při požadavcích na další vzdělávání respektovat jejich osobní požadavky v nejvyšší možné míře.

Autorka by na závěr doporučila managementu nemocnice v praxi intenzivně podávat informace o konaných vzdělávacích akcích. Pomocníky pro zaměstnance v tomto směru mohou být právě již zmínění liniový manažeři, kteří mohou být nápomocní s výběrem vhodné vzdělávací akce a následným vyhodnocením, neboť mohou nejlépe přesně stanovit, která vzdělávací akce je pro konkrétního zaměstnance nejvhodnější, a tudíž se nejvíce projeví pozitivní přínos i pro zaměstnavatele. Vhodným výběrem tématu akce, místem konání, délkou konání, podmínkami účasti, očekávaným přínosem a případnými dalšími správně zvolenými strategiemi získá zaměstnavatel plně kompetentní personál, který naplní jednu ze svých základních potřeb – získávání kvalitních informací a jejich správné uplatnění v praxi. Díky rozvoji zaměstnanců může organizace zároveň rozvíjet sama sebe a díky andragogickým poznatkům, kterým se management nebude bránit a přijme je jako nástroj k řízení lidských zdrojů, může být úspěšným hráčem na trhu práce a především v získání dobrého postavení ve svém segmentu činnosti.

ZÁVĚR

Předložená bakalářská práce měla za úkol provést analýzu dalšího vzdělávání všeobecných sester v České republice z pohledu zdravotníka. V teoretické části za použití odborné literatury, periodik a informací z internetových stránek bylo představeno vzdělávání dospělých v obecné rovině, vysvětlen pojem ošetrovatelství a podmínky pro získání osvědčení všeobecná sestra v České republice.

Praktická část zjišťovala, jaké povědomí mají všeobecné sestry o možnostech dalšího vzdělávání, co je motivuje k účasti na něm, jaké jsou v tomto směru jejich preference, a jak v praxi možnosti dalšího vzdělávání využívají. Zjišťováno také bylo, jaké rozdíly z hlediska povědomí, motivace a preferencí v oblasti dalšího vzdělávání existují mezi všeobecnými sestrami v kontextu délky jejich pracovní praxe a věku.

Autorka je přesvědčena, že se jí podařilo díky výzkumu, který proběhl pomocí dotazníkového šetření odpovědět na výzkumné otázky a na základě získaných dat zhodnotit získané výsledky. Výsledky jsou relevantním podkladem pro vedení nemocnice v otázce dalšího plánování vzdělávání zdravotnických pracovníků, především všeobecných sester.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, J. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, ISBN 978-80-86723-34-1.

BÁRTLOVÁ, S., *Sociologie zdravotnictví a medicíny*. 6.vyd. Grada: Praha, 2005, ISBN 80-247-1197-4.

BENEŠ, M. *Andragogika*. 1.vyd. Praha: Grada, 2008, ISBN 978-80-247-2580-2.

BRŮHA, D., E.PROŠOVÁ. *Zdravotnická povolání*. 1.vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, ISBN 978-80-7357-661-5.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2. aktualizované vyd. Praha: Portál, 2008, ISBN 978-80-7367-485-4.

KUTNOHORSKÁ, J. *Historie ošetrovatelství*. 1.vyd, Praha: Grada, 2010, ISBN 978-80-247-3224-4.

PALÁN, Z., T. LANGER. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2008, ISBN 978-80-86723-58-7.

PLEVOVÁ, I. a kol. *Ošetrovatelství I*. 1.vyd. Praha: Grada, 2011, ISBN 978-80-247-3557-3.

PLEVOVÁ, I. a kol. *Ošetrovatelství I*. 2.vyd. Praha: Grada, 2018, ISBN 978-80-271-0888-6.

PRŮCHA, J., J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014, ISBN 978-80-247-4748-4.

ROZSYPALOVÁ, M., A. ŠAFRÁNKOVÁ. *Ošetrovatelství I*. 1.vyd. Praha: Informatorium, 2002, ISBN 80-86073-96-3.

VETEŠKA, J. *Přehled andragogiky*. 1.vyd. Praha: Portál, 2016, ISBN 978-80-262-1026-9.

VETEŠKA, J. a kol. *Trendy a možnosti rozvoje dalšího profesního vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Česká andragogická společnost, 2013, ISBN 978-80-905460-0-4.

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

Seznam použitých časopisů

KULIŘOVÁ, V. Vztah filozofie a ošetrovatelství z pohledu historie, *časopis Florence*. 2019, vyd. 1/19, ISSN 1801-464X.

Seznam použitých internetových zdrojů

Český statistický úřad [on line] [cit.2020-01-23]. Dostupné z:
<http://www.czso.cz/csu/czso/vzdelavani-dospelych-v-ceske-republice-2016>

HAVELKOVÁ, K., *Florance* [online].[cit.28.11.2019]. Dostupné z:
<https://www.florence.cz/časopis/archiv-florence/2017/9/co-byste-měli-vedet-o-novele-zákona-o-nelekarskych-zdravotnickych-povolanih/>

Studuj zdravku [online][cit.2019-11-25].
Dostupné z: <https://www.studujzdravku.cz/vseobecna-sestra/>

NCO NZO [online] [cit.2019-11-17].
Dostupné z: <https://www.nconzo.cz/cs/nabidka-akci>

Ministerstvo zdravotnictví České republiky. [online] [cit.2019 -12-1].
Dostupné z: https://www.mzcr.cz/Odbornik/obsah/registrace-vykon-povolani-bez-odborneho-dohledu_929_3.html

Ministerstvo Zdravotnictví České republiky. [online] [cit. 2019-12-1].
Dostupné z: https://www.mzcr.cz/Odbornik/obsah/certifikovany-kurz_3081_3.html

Nemocnice Jablonec nad Nisou, p.o. [on line] [cit.2020-01-18]. Dostupné z:
<http://www.nemjbc.cz/>

Nemocnice Jablonec nad Nisou, p.o. [on line] [cit.2020-01-18]. Dostupné z:
<https://www.nemjbc.cz/cs/info-pro-pacienty-a-navstevniky/pruvodce-pacienta.html>

SEZNAM ZKRATEK

MZ – Ministerstvo zdravotnictví

NCO NZO - Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotních oborů v

Brně

ČAS – Česká asociace sester

ČR – Česká republika

ORL - Otorhinolaryngologie

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Provázanost otázek dotazníku se zkoumanými oblastmi	28
Tabulka 2: Demografické údaje respondentek	29

Seznam grafů

Graf 1: Podoba podpory v dalším vzdělávání ze strany zaměstnavatele	31
Graf 2: Motivační faktory pro další vzdělávání	32
Graf 3: Rozdíly v motivačních faktorech pro další vzdělávání z hlediska délky vykonávané praxe	33
Graf 4 Rozdíly v motivačních faktorech pro další vzdělávání z hlediska věku respondentek	34
Graf 5 Četnost účasti na dalším vzdělávání v závislosti na podpoře zaměstnavatele	36
Graf 6 Preference forem dalšího vzdělávání	37
Graf 7 Rozdíly v preferencích forem dalšího vzdělávání z hlediska délky vykonávané praxe	38
Graf 8 Rozdíly v preferencích forem dalšího vzdělávání z hlediska věku respondentek	39
Graf 9: Zdroje získávání informací o nabídkách dalšího vzdělávání	41
Graf 10 Preferované zdroje získávání informací o nabídkách dalšího vzdělávání	42
Graf 11 Skutečné a preferované získávání informací o nabídkách dalšího vzdělávání Zdroj: autor práce, 2020.	43
Graf 12 Preferenční kritéria při výběru vzdělávací akce	44
Graf 13 Spokojenost s odbornou kvalitou navštívených vzdělávacích akcí	45

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník Chyba! Záložka není definována. Chyba! Záložka není definována.

Příloha A - Dotazník

Vážení respondenti, milé kolegyně a milí kolegové,

do ruky se Vám dostává dotazník, prostřednictvím kterého zjišťuji vybrané záležitosti týkající se dalšího vzdělávání všeobecných sester.

Jedná se o dotazník k mé bakalářské práci. Vyplňujete jej anonymně, proto se prosím nebojte vyplnit dotazník pravdivě, abych získala co možná nejvíce nezkreslených informací o vašich názorech.

Předem děkuji za vyplnění dotazníku.

Jana Feixová, studentka

DOTAZNÍK

1. Mají podle Vás všeobecné sestry zákonnou povinnost celoživotního vzdělávání?

Ano Ne Nevím

2. Myslíte, že je celoživotní vzdělávání všeobecných sester důležité?

Ano Ne

3. Máte u vás v nemocnici nastavená pravidla pro další vzdělávání? Pouze jedna odpověď:

Ano, máme, každý zaměstnanec studuje dle svého vlastního uvážení

Ano, každé oddělení má svá vlastní pravidla

Ano, vedení nemocnice určuje pravidla pro všechny zaměstnance

Ne, žádná pravidla nastavená nemáme

Nevím

4. Kontroluje někdo počet vzdělávacích akcí, které absolvujete?

Ano Ne Nevím Neúčastním se

Jiná odpověď (jaká?)...

5. Kontroluje někdo téma vzdělávacích akcí, kterých se účastníte?

Ano Ne Nevím

6. Jak Vás zaměstnavatel v dalším vzdělávání motivuje? Možné více odpovědi:

Nepodporuje Uvolňuje mě ze zaměstnání Hradí účastnický poplatek

Přispívá na další výdaje (cestovné, strava, ubytování apod.)

Jiná odpověď (jaká?)...

7. Uveďte, co by zaměstnavatel mohl udělat pro to, aby Vaše účast na vzdělávacích akcích byla vyšší?

8. Kolika vzdělávacích akcí se každý rok účastníte?

- žádné 1 – 2 3 – 5 6 a více

9. Co je pro Vás motivací pro další vzdělávání? Uvést můžete více možností:

- Budu lépe vykonávat svou práci Potkám nové lidi
 Získám lepší mzdové ohodnocení Seberealizace
 Prohloubení znalostí Požadavek zaměstnavatele
 Podpora ze strany zaměstnavatele
 Jiná odpověď (jaká?)...

10. Jaké formy celoživotního vzdělávání preferujete? Uvést můžete více možností:

- Specializační vzdělávání Certifikované kurzy
 Inovační kurzy Odborné stáže
 Samostatné studium odborné literatury E-learningové kurzy
 Účast na školicích akcích (konference, kongresy, symposia apod.)
 Publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost

11. Kde získáváte informace o nabídkách dalšího vzdělávání? Uvést můžete více možností:

- Nabízí mi je zaměstnavatel Informují mě o nich kolegové
 Informuje mě o nich můj nadřízený Nikde, protože nevím, kde mám hledat
 Sama si informace aktivně vyhledávám (doplňte kde)...
 Jiná odpověď (jaká?)...

12. Kdybyste si mohli vybrat, jak byste nejraději získávali nabídky dalšího vzdělávání? Uvést můžete více možností:

- Vyhovuje mi aktivně si sama informace vyhledávat
 Bylo by dobré, kdyby mi je nabízel zaměstnavatel
 Ráda bych je získávala od kolegů
 Chtěla bych je dostávat od nadřízeného
 Jiná odpověď (jaká?)...

13. Co je pro Vás při výběru vzdělávací akce důležité? Uvést můžete více možností:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Její tematické zaměření | <input type="checkbox"/> Délka trvání akce |
| <input type="checkbox"/> Očekávaný přínos | <input type="checkbox"/> Místo jejího konání |
| <input type="checkbox"/> Očekávaná kvalita | <input type="checkbox"/> Finanční dostupnost |
| <input type="checkbox"/> Osobnost přednášejících | <input type="checkbox"/> Přítomnost občerstvení |
| <input type="checkbox"/> Čas, ve kterém se koná | |
| <input type="checkbox"/> Jiná odpověď (jaká?)... | |

14. Změnil/a byste Vy osobně něco na nabídce vzdělávacích akcí? Uvést můžete více možností:

- Rozšířil/a bych jejich nabídku o další témata
- Rozšířil/a bych jejich četnost
- Nic bych neměnil/a
- Jiná odpověď (jaká?)...

15. Uved'te jaké téma/témata byste uvítal/a v rámci dalšího vzdělávání?

16. Jak byste hodnotil/a svou spokojenost s odbornou kvalitou navštívených vzdělávacích akcí?

- Velmi spokojen/a Spokojen/a Nespokojen/a Velmi nespokojen/a Nemohu hodnotit

17. Jaká je Vaše praxe ve zdravotnictví?

- do 5 let do 15 let do 25 let více než 25 let

18. Do jaké věkové kategorie spadáte?

- do 30 let do 40 let do 50 let 50 let +

19. Máte specializaci?

- Ano Ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Feixová Jana

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: Kombinované

Název práce: Analýza dalšího vzdělávání všeobecných sester v České republice

Rok: 2020

Počet stran textu bez příloh: 43

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 15

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 8

Vedoucí práce: Ing. Katarína Krpálková Krelová, PhD.