

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI**  
FILOZOFICKÁ FAKULTA  
**Katedra sociologie a andragogiky**

**PROJEKT VZDĚLÁVACÍ AKCE  
PRO STŘEDNÍ A VYŠŠÍ  
ZDRAVOTNICKÝ PERSONÁL**

Project training for middle and senior medical staff

Bakalářská práce

Renata Hencová

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Jitka Hanáčková

Olomouc 2013

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne .....

Podpis

### Poděkování

Děkuji vedoucí práce Mgr. Jitce Hanáčkové za její cenné rady a připomínky při zpracování bakalářské práce. Zároveň chci poděkovat vedení Mělnické nemocnice, které mi ochotně poskytlo údaje potřebné pro tuto práci.

## Obsah

<b>ÚVOD.....</b>	<b>6</b>
<b>1. TEORETICKÉ VYMEZENÍ PROJEKTU .....</b>	<b>7</b>
1.1. Mělnická nemocnice.....	7
1.2. Vlastnosti a dovednosti pracovníka ve zdravotnictví .....	7
1.3. Význam celoživotního vzdělávání pracovníka ve zdravotnictví.....	10
1.4. Základní pojmy – vzdělávání, učení, vědomosti.....	10
<b>2. PROJEKT VZDĚLÁVACÍ AKCE .....</b>	<b>13</b>
2.1. Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb .....	13
2.1.1. Aplikace kompetenčního modelu .....	14
2.1.1.1. Složky kompetencí .....	15
2.1.1.2. Typy kompetencí .....	15
2.1.2. Kompetenční model.....	19
2.1.2.1. Přípravná fáze .....	19
2.1.2.2. Fáze získávání dat.....	20
2.1.2.3. Fáze analýzy a klasifikace informací .....	21
2.1.2.4. Popis a tvorba kompetencí a kompetenčního modelu.....	24
2.1.2.5. Ověření a validizace vzniklého modelu.....	25
2.1.3. Interpretace výsledků .....	26
2.2. Cíl vzdělávací akce.....	26
2.3. Profily účastníků vzdělávací akce.....	26
2.4. Obsah vzdělávací akce .....	27
2.4.1. Inventář disciplín .....	27
2.4.2. Studijní plán .....	28
2.4.3. Osnovy vzdělávání.....	30
2.4.3.1. Anotace disciplín.....	30

<b>2.5. Formy, metody a techniky vzdělávání dospělých .....</b>	<b>35</b>
<b>2.5.1. Formy vzdělávání .....</b>	<b>35</b>
<b>2.5.2. Metody vzdělávání .....</b>	<b>36</b>
<b>2.5.3. Techniky vzdělávání.....</b>	<b>39</b>
<b>2.6. Zabezpečení vzdělávací akce .....</b>	<b>39</b>
<b>2.7. Hodnocení vzdělávací akce.....</b>	<b>42</b>
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>44</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>45</b>

## Seznam obrázků:

Obr. č. 1:	Kubešovo hierarchické pojetí kompetencí .....	16
------------	---	----

## Seznam tabulek:

Tab. č. 1:	Kompetence všeobecných sester se specializací .....	22
Tab. č. 2:	Kvalifikační požadavky na střední a vyšší zdravotnické pracovníky Mělnické nemocnice .....	24
Tab. č. 3:	Kompetenční model pro střední a vyšší zdravotnický personál Mělnické nemocnice .....	25
Tab. č. 4:	Studijní plán .....	28
Tab. č. 5:	Osnova vzdělávací akce – 1. den .....	30
Tab. č. 6:	Techniky použité k praktickému využití a ukotvení kompetence efektivní komunikace .....	31
Tab. č. 7:	Osnova vzdělávací akce – 2. den .....	33
Tab. č. 8:	Techniky použité k praktickému využití a ukotvení kompetence týmová spolupráce .....	34
Tab. č. 9:	Organizační zabezpečení vzdělávací akce .....	40

## ÚVOD

K výběru tématu mé závěrečné bakalářské práce mě inspirovala vlastní praxe a pracovní činnost v nemocnici okresního typu, kde pracuji jako jediná zdravotně sociální pracovnice.

Cílem je vytvoření projektu vzdělávací akce pro střední a vyšší zdravotnický personál s ohledem na potřeby týmové práce na pracovišti. Od zpracování tématu závěrečné bakalářské práce očekávám, že se zefektivní spolupráce zdravotnického personálu, zjednoduší komunikace a zvýší prestiž nemocnice.

Objektem vzdělávací akce budou zaměstnanci nemocnice, a to střední a vyšší zdravotnický personál – vedoucí sestry a sestry pracující na směny. Ze vzdělávací akce budou vynecháni lékaři na odděleních, neboť ti zpravidla konzultují potřebu intervence zdravotně sociálního pracovníka se všeobecnou sestrou, která jej pak kontaktuje. Chtěla bych také v rámci práce představit pozici zdravotně sociálního pracovníka jako specifického zaměstnance v organizaci. V rámci zkvalitnění kolektivní činnosti, ve které je zdravotně sociální pracovník jakýmsi koordinátorem, bude tato vzdělávací akce zaměřena i na dovednosti a postoje, které by měl mít člen týmu pracovníků ve zdravotnictví.

Od projektu vzdělávací akce očekávám vytvoření pevných a fungujících vztahů na pracovišti, rozvoj osobností středních a vyšších zdravotnických pracovníků, zefektivnění jejich pracovních výsledků po stránce kolektivní spolupráce a sjednocení a vysvětlení kompetencí jednotlivých zaměstnanců podle pracovního zařazení.

## **1. TEORETICKÉ VYMEZENÍ PROJEKTU**

Součástí první kapitoly je představení teoretických východisek, která mají zásadní vliv na vytváření projektu vzdělávací akce. Jedná se o stručné představení zařízení, ve kterém pracuji a pro jehož zaměstnance bude vzdělávací akce určena, požadované vlastnosti a dovednosti zaměstnanců sledovaného pracovního zařízení, faktory ovlivňující činnost těchto zaměstnanců, význam jejich celoživotního vzdělávání a stručné vysvětlení pojmů spojených s procesem vzdělávání.

### **1.1. Mělnická nemocnice**

První dochované zmínky o lůžkové zdravotní péči na Mělnicku pocházejí z doby Elišky Přemyslovny. Tehdy byl zřízen hospic určený pro infekčně nemocné. Roku 1830 byla zřízena městská nemocnice čítající pět lůžek, její kapacita byla roku 1857 navýšena na 24 lůžek. Historie stávající mělnické nemocnice začíná rokem 1886, kdy byla otevřena v Pražské ulici Všeobecná nemocnice Rudolfova. Ta již disponovala 70ti lůžky. Společně s rozvojem medicíny postupně přibývaly pavilony specializované na určité odbornosti. Do roku 1991 byla nemocnice součástí Okresního ústavu národního zdraví a společně s nemocnicí v Kralupech byla hlavním poskytovatelem lůžkové zdravotní péče v okrese (Nemocnice Mělník).

V současnosti se nemocnice skládá z jedenácti oddělení pro akutní péči a jednoho oddělení následné péče. Přitom je počet lůžek pro akutní péči 262 a pro následnou péči 93. Organizační struktura nemocnice je velmi složitá a rozsáhlá (viz Příloha č. 1: Organizační struktura Mělnické nemocnice). Ke 31.12.2012 v nemocnici pracovalo 265 všeobecných sester a jedna zdravotně sociální pracovnice. V roce 2012 bylo přitom v nemocnici hospitalizováno na lůžkových odděleních 12911 pacientů (Interní zdroje Mělnické nemocnice).

Snahou společnosti je stát se vyhledávaným a respektovaným zdravotnickým zařízením, které poskytuje klientům kvalitní a bezpečnou zdravotní péči (Nemocnice Mělník).

### **1.2. Vlastnosti a dovednosti pracovníka ve zdravotnictví**

Vlastnosti a dovednosti zdravotnického pracovníka jsou jedním z důležitých



faktorů při jeho výběru na pracovní pozici. Ve své práci se chci zbývat středními a vyššími zdravotnickými pracovníky, kam v rámci organizace Mělnické nemocnice zařadím zdravotně-sociálního pracovníka, vedoucí sestry a všeobecné sestry bez ohledu na jednotlivé specializace.

Vzhledem k tomu, že se na pracovišti zdravotničtí pracovníci stýkají nejen s pracovním týmem, ale v jejich práci z velké části převažuje kontakt s klienty zdravotnického zařízení, a to pacienty i jejich rodinnými příslušníky, je na jejich vlastnosti a dovednosti kladen velký důraz. Má-li být sestra při své práci skutečně efektivní, musí být citlivá a empatická v rámci interakce mezi ní a klientem (Donutilová, 2006, s. 16).

Vlastnosti a dovednosti sestry rozdělujeme podle Donutilové (2006, s. 16 - 21):

- charakterové vlastnosti
  - empatie – schopnost vcítit se do stavu a postoje klienta
  - laskavost - správný postoj, projev zájmu nad stavem a potřebami klienta, kontakt s úsměvem, iniciální dotek, přívětivý tón mluvy, používání klientova jména, případně titulu
  - pozornost – udržování očního kontaktu, neverbální projevení zájmu, reakce na neverbální projevy klienta
  - asertivita - nenásilné, vlídné, ale pevné projevení svého názoru, zejména v rámci řešení pracovních problémů
  - sdílnost – sebeodhalení, sdílení důvěry v kolektivu, schopnost otevřít se, ale také schopnost odhadnout důvěryhodnost kolegy, se kterým pracovník sdílí svou minulost nebo problém
  - sebeakceptace – uznání a pochopení sama sebe, zdravé sebevědomí, snaha poznat sám sebe a pracovat na sobě
- senzomotorické vlastnosti – praktické dovednosti
  - šikovnost
  - zručnost
  - rychlost
- intelektové vlastnosti – schopnost myšlení, racionálního poznání
  - schopnost získat a uchovat dostatek informací
  - schopnost použít získané vědomosti

- schopnost komunikace verbální i neverbální
- schopnost učit se, vnímat a vstřebávat nové poznatky
- schopnost odpovědět adekvátně klientovi na jeho dotazy tak, aby porozuměl
- schopnost rychlé reakce a úvahy
- schopnost předvídat
- schopnost racionálního rozhodnutí
- schopnost organizace vlastní práce, případně práce podřízeného ošetrovatelského personálu
- estetická stránka - působení na pacienta po stránce estetické

Z výše uvedeného je zřejmé, že nároky na sestru jsou poměrně vysoké. Specifika jednotlivých profesí se v nárocích na vlastnosti a dovednosti nepatrně liší. U všeobecných sester je kladen větší důraz na praktické dovednosti, u vedoucí sestry na intelektové vlastnosti ze zdravotního oboru a schopnosti řídit kolektiv.

U zdravotně sociálního pracovníka jsou požadované vlastnosti a dovednosti trochu odlišné, nicméně v zásadě se shodují. Je kladen důraz na intelektové vlastnosti z oboru sociální práce a charakterové vlastnosti potřebné pro jednání s klientem, ale také s úřady a rodinnými příslušníky. Výkon sociální práce ve zdravotnictví omezují zákony, právní předpisy a legislativa, jejichž znalost je při výkonu povolání nutná. Je velmi důležitá spolupráce a provázanost s jinými orgány v sociální oblasti. Ke specifikům práce sociálního pracovníka patří zejména znalost diagnóz a jejich odraz v sociální oblasti.

Sociální pracovník pracuje ve zdravotnickém zařízení v týmu. Ten tvoří ti pracovníci, kteří se bezprostředně podílejí na řešení situace pacienta a spolupracují. Jsou to lékaři, psychologové, rehabilitační pracovníci, všeobecné sestry a mnoho dalších. Sociální pracovník propojuje celý tým a působí jako koordinátor. Je proto velmi nutné, aby byly jasně vymezeny kompetence jednotlivých členů týmu tak, aby je vzájemně nepřekračovali. Hladká a efektivní spolupráce je pak základním předpokladem bezproblémového chodu zařízení.

Zdravotně sociální pracovník provádí také činnost v rámci preventivní, diagnostické a rehabilitační péče a podílení se na ošetrovatelské péči v oboru zdravotně sociální péče (viz Příloha č. 2: Pracovní náplň zdravotně-sociálního pracovníka).

### **1.3. Význam celoživotního vzdělávání pracovníka ve zdravotnictví**

Se vstupem do Evropské unie souvisejí změny v požadavcích na vzdělání sester a dalších pracovníků ve zdravotnictví. Tímto vstupem byla přijata tzv. Strategie NUR/YHO EURO 2000, která sjednocuje požadavky na vzdělání sester v Evropě. V tomto programu jsou definovány úkoly sester a vymezeny základní principy kvalifikace sester (Jirkovský, 2004).

Celoživotní vzdělávání umožňuje zdokonalování osobnosti jedince, získávání nových vlastností a dovedností, a tím zlepšování vlastního postavení jedince v pracovním zařazení i osobním životě. V České republice zákon č. 96/2004 Sb. O nelékařských zdravotnických povoláních ve znění pozdějších předpisů určuje podmínky vzdělávání sester. Podle § 53 tohoto zákona je uložena sestrám povinnost se celoživotně vzdělávat, přičemž je toto vzdělávání chápáno jako „... průběžné obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků v příslušném oboru v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky“ (Zákon 96/2004 Sb.).

### **1.4. Základní pojmy – vzdělávání, učení, vědomosti**

Cílem této kapitoly je charakteristika základních pojmů důležitých pro pochopení celkového kontextu vzdělávání dospělých. Jde převážně o pojmy vzdělávání, učení a profesní vzdělávání dospělých.

Vzdělávání lze podle Mužíka (2004, s. 13) charakterizovat jako „proces, v němž si prostřednictvím vyučování člověk osvojuje soustavu poznatků a činností, kterou vnitřním zpracováním přetváří ve vědomosti, dovednosti a návyky. Vzdělávání se odehrává mezi dvěma činiteli: mezi vzdělavatelem a vzdělavaným.“

Učení je dynamický proces, při němž dochází k získávání znalostí, dovedností, návyků, postojů a chování. Za úspěšné pak považujeme takové učení, kdy dochází

k trvalé změně chování, postojů, dovedností a znalostí. Tato změna může vycházet buď z vlastního cíleného učení, nebo z praxe či zkušeností (Mužík, 2004, s. 13).

Pro rozvoj jedince je podle Bednařkové (2010, s. 13) významné učení chápáno jako „cílevědomá a záměrná činnost, cílem které je jak osvojení vědomostí, dovedností a návyků, tak i rozvoj poznávacích schopností, charakterových a volních vlastností, zájmů, postojů apod.“ Výsledkem učení jsou vědomosti (co jedinec ví a zná), dovednosti (co jedinec umí), vlastnosti osobnosti, postoje, hodnoty a zájmy (jaký jedinec je) a potenciál (jakým by jedinec mohl být).

Můžeme říci, že učení je kontinuální, celoživotní proces. Podle Bednařkové (2010, s. 11) jej můžeme rozdělit na:

- Spontánní, nezáměrné učení, uskutečňované prostřednictvím každodenních zkušeností z práce, rodinného života
- Záměrné, řízené učení jako proces řízený organizací či vzděláváním
- Sebeučení, autoregulace učení, kdy jedinec své učení řídí sám.

Učení dospělých je specifické tím, že převládá spontánní typ založený na zkušenosti (Bednařková, 2010, s. 12). K tomu dochází tak, že se „lidé učí ze své zkušenosti tím, že o ní přemýšlejí, takže ji lze pochopit a uplatnit (Armstrong, 2007, s. 454).

Cílem profesního vzdělávání je příprava zaměstnanců pro výkon zaměstnání, a to jednak základním počátečním vzděláním či rekvalifikací, dále pak doplňováním informací a v neposlední řadě ukotvováním a zlepšováním dalších znalostí a dovedností potřebných pro výkon povolání (Vyhnánková, 2007, s. 76).

Jde tedy o zvyšování kvality zaměstnanců, která je obzvláště v sociálních službách velmi sledovaná.

K profesnímu vzdělávání zaměstnanců lze podle Vyhnánkové (2007, s. 89) zaujmout tyto tři přístupy:

- Organizování vzdělávacích akcí, které reagují na reálný stav a vedou k dosažení požadované kvalifikace.

- Systematický přístup, kdy je podnikové vzdělávání procesem, v němž je kromě znalostí a dovedností veden důraz i na změny pracovního chování.
- Koncepce učící se organizace, kde se pracovníci učí průběžně, a to převážně z každodenní zkušenosti

## **2. PROJEKT VZDĚLÁVACÍ AKCE**

Projekt vzdělávací akce pro střední a vyšší zdravotnický personál Mělnické nemocnice je koncipován tak, aby jeho uskutečněním došlo ke zefektivnění spolupráce zdravotnického personálu, zjednodušení komunikace v týmu a tím aby se zlepšila péče o klienta. Celý projekt jsem pojala tak, že jednotlivé kroky vymezuji teoreticky a následně je hned prakticky aplikuji.

Projekt vzdělávací akce můžeme rozdělit do několika kroků, přičemž vycházím z pojetí Malacha (2003, s. 34). Zásadním krokem je analýza a identifikace vzdělávacích potřeb, v jejímž rámci se budu věnovat problematice kompetencí a kompetenčního modelu a vytvořím jej. Vyslovím cíl vzdělávací akce, a to na základě vytvořeného kompetenčního modelu. Vymežím vstupní profily účastníků a profily absolventů vzdělávací akce. Dále se budu věnovat obsahu vzdělávací akce, formám, metodám a technikám vzdělávání dospělých, zabezpečení vzdělávací akce a teoreticky také způsobu hodnocení vzdělávací akce.

### **2.1. Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb**

Celý projekt je postaven na analýze vzdělávacích potřeb. V této fázi jsou ujasněny podmínky, definovány potřeby a určeny požadavky na lektory, stejně jako vymezeny možnosti a schopnosti účastníků. Jsou definovány rozdíly mezi stávajícím a ideálním stavem (Armstrong, 1999, s. 538).

Vzdělávací potřeby jsou tedy jakýmsi hypotetickým stavem, kdy jedincům chybí určité schopnosti, dovednosti či vědomosti, které mají význam pro jeho existenci, v rámci profesního vzdělávání pro jeho pracovní zařazení a uspokojivé pracovní výsledky (Palán, 2002, s. 234).

Zdroje pro analýzu potřeb lze podle Armstronga (1999, s. 539) rozdělit do tří skupin. Jde o:

- Celopodnikové údaje, tedy cíle organizace, údaje o její struktuře organizace, počet a struktura pracovníků, údaje o produktivitě, kvalitě, výkonu atd.
- Údaje o pracovním místě, konkrétně popis pracovních míst, informace o stylu vedení, kultuře pracovních vztahů, požadavky vedení na vzdělávání pracovníků.

- Údaje o pracovníkovi, záznamy o jeho hodnocení, vzdělání, kvalifikaci, absolvování vzdělávacích programů, plnění kvalifikačních požadavků aj.

Samotnou identifikaci můžeme provést pomocí kvantitativního sociologického výzkumu, v němž se jedná zpravidla o dotazníkové terénní šetření, rozhovor či pozorování nebo pomocí aplikace kompetenčního přístupu k rozvoji lidských zdrojů v organizaci založené na práci s dokumenty a literaturou (Bartoňková, 2006, s. 23).

Analýza vzdělávacích potřeb může být provedena kvantitativním sociologickým výzkumem nebo aplikací kompetenčního modelu. Kvantitativní sociologický výzkum je terénním šetřením, které se zpravidla provádí pomocí dotazníků, rozhovoru či pozorování. Kompetenční model se vyznačuje použitím informací z literatury a dokumentů, které sestavíme do požadavků na pracovní místo (Bartoňková, 2006, s. 23).

Pro účely své práce jsem vybrala aplikaci kompetenčního modelu. Zpracováním kompetenčního modelu získáme potřebný výčet vědomostí, dovedností a dalších osobnostních charakteristik, které jsou při práci středního a vyššího zdravotnického pracovníka v Mělnické nemocnici žádoucí.

### **2.1.1. Aplikace kompetenčního modelu**

Abychom k aplikaci kompetenčního modelu mohli přistoupit, je nejprve nutno ozřejmit pojem kompetence. Tento pojem se v českém jazyce používá ve dvou významech. Prvním je kompetence jako pravomoc (z anglického competency), v druhém slova smyslu pak kompetenci chápeme jako schopnost chovat se určitým způsobem v závislosti na individualitě jedince (z anglického competence). Tento výklad slova kompetence je stěžejní pro tuto bakalářskou práci (Kubeš a kol., 2004, s. 14 - 15).

Kompetenci můžeme definovat například podle Boyatzise, který jej použil v tomto smyslu první v oblasti lidských zdrojů jako „schopnost jedince chovat se způsobem, který odpovídá požadavkům práce v parametrech daných prostředím organizace, a tak přinášet žádoucí výsledky“ (Armstrong, 1999, s. 194).

Veteška a Tureckiová (2008, s. 27) definují kompetenci jako: „jedinečnou schopnost člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného souboru vlastních zdrojů, a to v konkrétním kontextu různých úkolů a

životních situací, spojenou s možností a ochotou (motivací) rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost.“

#### **2.1.1.1. Složky kompetencí**

Složky kompetencí jsou různými autory uváděny různě. Podle Coombeho (Armstrong, 1999) existují tři složky kompetencí:

- vstup – schopnost vykonávání pracovních činností (zahrnuje znalosti a zkušenosti)
- výstup – výsledný efekt, ke kterému dochází působením kompetencí
- proces – spojení vstupů a výstupů

Názorným a často využívaným je model struktury kompetence Lucia a Lepsingera (Kubeš a kol., 2004, s. 28). Kompetence jedince jsou podle tohoto modelu ovlivňovány charakterem jedince, kam lze zahrnout především:

- Motivy ovlivňující aktivitu jedince
- Rysy, vrozené charakteristiky jedince
- Vnímání sebe samotného, víra v sebe sama a ve vlastní schopnosti.
- Vědomosti a znalosti získané během života jedince
- Dovednosti, díky nimž je jedinec schopen úkol splnit

Tyto složky tedy ovlivňují, jak a zda své kompetence jedinec projeví.

#### **2.1.1.2. Typy kompetencí**

Podle Hroníka (2006, s. 31 - 32) můžeme kompetence rozdělit na dvě základní skupiny:

- Členění kompetencí ze sociálněpsychologického hlediska, které vychází z předpokladu, že firma je tvořena jedinci a ti svými kompetencemi vytváří kompetence firmy. Jde o očekávané a pozorovatelné chování jedinců, kam patří:
  - přístup k úkolům a věcem – kompetence řešení problému
  - vztah k druhým lidem – interpersonální kompetence
  - chování k sobě a projev emocí – kompetence sebeřízení
- Členění kompetencí podle kompetenční orientace firmy, kdy kompetence firmy vytváří kompetence jedinců, kterými jsou:



- Orientace produktová – kompetence řešení problému
- Orientace zákaznická – kompetence interpersonální
- Orientace provozní a systémová – kompetence sebeřízení

Podle Kubeše (2004, s. 35 - 36) na sebe jednotlivé kompetence navazují a tvoří pyramidu jednotlivých úrovní. Klíčové kompetence chápeme v organizaci jako základní a nezbytné pro všechny zaměstnance. Týmové kompetence vycházejí z kompetencí klíčových a jsou zásadní pro pracovní skupiny, jejichž cílem jsou specifické pracovní úkoly. Vycházejí z klíčových kompetencí a specifikují se na konkrétní skupinovou činnost. Cílem funkčních kompetencí je vybudování specifických dovedností jednotlivců určených pro konkrétní pracovní pozici. Manažerské kompetence jsou nezbytné u jedince pověřeného řízením úseku společnosti. Hierarchické řazení jednotlivých kompetencí podle tohoto modelu přispívá k jednotné kultuře společnosti a poskytuje organizaci jednoznačný systém.

Obr. č. 1: Kubešovo hierarchické pojetí kompetencí



Klíčové kompetence jsou souborem vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot, které jsou důležité pro jedince z hlediska osobního rozvoje a jeho uplatnění ve společnosti. Lze je považovat za jakýsi druh metavědomostí, které ale nelze zaměnit za odborné znalosti, vedou však k jejich efektivnějšímu využívání. Díky těmto

kompetencím je jedinec schopen adekvátně spolupůsobit při formování pracovního prostředí a jeho okolí (Belz, 2001, s. 33 - 34).

Jak uvádí Belz (2001, s. 28), jejich koncept poprvé popsal Mertens, který je dělí na:

- Základní kompetence – bazální myšlenkové operace, které jsou předpokladem kognitivního zvládnutí různých situací a požadavků.
- Horizontální kompetence – schopnost získávat informace, porozumět jim, zpracovávat je.
- Rozšiřující prvky – základní vědomosti v rovině podstatných kulturních dovedností a znalostí důležitých pro dané povolání.
- Dobové faktory – schopnost rozšiřovat obzory vzhledem k novým poznatkům.

Klíčové kompetence podle Kubeše (2004, s. 35) přispívají k firemním hodnotám a také k firemní kultuře a očekávanému výkonu. Na jejich základě jsou stanovována kritéria pro výběr zaměstnanců.

Podle Belze (2001, s. 167) je struktura klíčových kompetencí tvořena:

- Sociálními kompetencemi (sem patří schopnost týmové práce, kooperativnost, schopnost čelit konfliktním situacím, komunikativnost).
- Kompetencemi ve vztahu k vlastní osobě (do této oblasti řadíme kompetentní zacházení se sebou samým, schopnost být svým vlastním manažerem, schopnost reflexe vůči sobě, vědomé a záměrné rozvíjení vlastních hodnot, schopnost posuzovat sám sebe, rozvíjet se).
- Kompetencemi v oblasti metod (schopnost plánovitě uplatňovat odborné znalosti, vypracovávat tvořivé a neortodoxní řešení, strukturovat a klasifikovat nové informace, poznávat souvislosti, kriticky přezkoumávat v zájmu dosažení inovací, zvažovat šance a rizika).

Týmové kompetence popisují specifické schopnosti týmu jako pracovní jednotky. Zejména v organizacích, kde je práce založena na výkonu jednotlivých týmů, jsou významné. Některé týmové kompetence jsou stejné jako klíčové kompetence jedinců, jiné jsou specifické pro tým, jehož skupinové dění definují (Kubeš a kol., 2004, s. 36).

Funkční kompetence se odvíjejí od funkce, tedy profesního zařazení jedince ve

strukturu organizace. Proto je funkční kompetence také nazývána kompetencí profesní. Podle Kubeše (2004, s. 36) rozlišujeme tři základní roviny:

- rovinu všeobecné schopnosti (kompetence)
- rovinu odborných znalostí a „technických“ dovedností
- rovinu vlastností (potenciálních schopností) a dovedností

Manažerská kompetence je „schopnost úspěšně vykonávat určitou funkci nebo soubor funkcí a dosahovat přitom určité úrovně výkonnosti“ (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 80).

Podle Armstronga (1999, s. 195 - 196) rozděluje kompetence na tři základní typy:

- Pojetí behaviorálně-personální nebo založené na práci / zaměstnání
  - Behaviorální (personální) kompetence, zahrnující bazální vlastnosti zaměstnanců, vnášených do pracovních rolí. Tyto označujeme „měkké kompetence“. Tyto vlastnosti jsou využívány v procesu řízení pracovního výkonu, výběru či rozvoje pracovníků. Proto se těmito kompetencemi budeme zabývat více, neboť se jich týkají cíle vzdělávací akce.
  - Kompetence založené na práci, které se vztahují k výkonu předpokládanému od zaměstnance na pracovišti, dále pak k normám a výstupům očekávaným od zaměstnanců ve specifických rolích. Jedná se o vlastnosti, které mají vliv více na výsledek než na úsilí. Tyto kompetence bývají obvykle označovány jako „tvrdé kompetence“.

Pro oba tyto aspekty kompetencí je společný fakt, že se zaměřují více na výsledky chování než na úroveň znalostí a dovedností.

- Druhové, základní a specifické kompetence, přičemž mohou být druhy univerzálně (v rámci jednoho povolání) nebo v rámci organizace (všeobecné pro všechny pracovníky, zaměřené na skupinu zaměstnanců) či specifické pro jednotlivé role.
- Prahové a výkonové kompetence, kde prahové kompetence jsou kompetence vztahující se k výkonu práce bez rozlišování mezi pracovníky více či méně výkonnými, a výkonové kompetence, které naopak rozdíl mezi pracovníky podle stupně výkonu činí.

- Rozlišovací kompetence definující charakteristiky chování vysoce výkonných pracovníků, zvaných výkonové dimenze práce.

### **2.1.2. Kompetenční model**

Kompetenčním modelem nazýváme přehled všech zásadních kompetencí uspořádaných podle určité zákonitosti, vycházející z typu a strategie společnosti. Podle Armstronga (2007, s. 159) by úspěšný kompetenční model:

- neměl být příliš složitý
- neměl by obsahovat příliš mnoho kompetencí;
- měl by být psán jasným, srozumitelným jazykem
- kompetence musí být takové, aby bylo možno je posuzovat a hodnotit
- kompetenční model by měl být aktualizován

Identifikace kompetencí je jeden z nejdůležitějších kroků při vytváření vzdělávacího procesu pomocí aplikace kompetenčního přístupu. Cílem je zjistit, jaké chování jedince přispívá k úspěchu týmu a tím celé organizace.

Při práci na projektu vzdělávací akce se budu držet fází, které uvádí Kubeš (2004, s. 46):

- Přípravná fáze
- Fáze získávání dat
- Fáze analýzy a klasifikace informací
- Popis a tvorba kompetencí a kompetenčního modelu
- Ověření a validizace vzniklého modelu

Jednotlivé fáze budou teoreticky nastíněny a v zápětí prakticky aplikovány v rámci požadovaného projektu.

#### **2.1.2.1. Přípravná fáze**

Cílem přípravné fáze podle Spencera a Spencera (Kubeš a kol., 2004, s. 47) je:

- identifikace klíčové pracovní pozice z hlediska cílů kompetenčního průzkumu
- získání informací o cílech

- získání informací o kritických faktorech úspěchu
- získání informací o a strategických záměrech organizace
- porozumění organizační struktuře a kultuře

Informace získáváme zpravidla z nepřímých zdrojů, čímž připravujeme půdu pro identifikaci s přímými zdroji, tj. pracovníky organizace.

Vycházela jsem z cílů Mělnické nemocnice, která se snaží stát se vyhledávaným a respektovaným zdravotnickým zařízením, poskytujícím klientům kvalitní a bezpečnou zdravotní péči (viz kapitola 1.1). Ta je důležitá pro efektivitu práce a tak i reprezentaci zařízení veřejnosti, což posiluje respekt zařízení z pohledu stávajících i potenciálních klientů.

#### **2.1.2.2. Fáze získávání dat**

Fáze získávání dat probíhá sběrem dat pomocí vhodné metody, případně jejich kombinací. Spencer a Spencer (Kubeš a kol., 2004, s. 48) popisují tyto metody a techniky získávání dat:

- rozhovor – vedený přímo s jednotlivci, přičemž je výhodou možnost pokládání doplňujících otázek, nevýhodou pak subjektivní informace podávané dotazovaným jedincem. Objektivnějších výsledků lze dosáhnout dotazováním se na řešení již proběhách situací a následná identifikace chování jedince v klíčových situacích
- panel expertů – diskuse s jedinci blízkými dané sledované pozici. I tato metoda sama o sobě může přinášet subjektivní názory, kdy „experti“, tedy dotazovaní jedinci, nemají zcela jasnou představu o dotazované pracovní pozici a k ní potřebných kompetencích
- průzkumy – rychlý způsob získávání dat, na rozdíl od rozhovoru však nedává možnost doplňujících a rozšiřujících otázek ve fázi procesu. Zkreslení výsledku je možno upravit současným použitím jiné metody.
- databáze kompetenčních modelů – slouží spíše pro porovnání nebo jako vodítko, neboť každá organizace je svým způsobem specifická a tudíž by měl být kompetenční model vytvořený přímo podle požadavků organizace
- analýza pracovních funkcí – doplňující metoda využívající analýzu dokumentů, pracovních náplní apod.

- přímé pozorování – vedené přímo v terénu, kdy může k subjektivitě dojít díky faktu, že pozorovaný jedinec o výzkumu ví a své chování tedy přizpůsobuje předpokládanému očekávání

Vycházela jsem z dostupných databází analýzou pracovních funkcí, neboť se v případě středních a vyšších zdravotnických pracovníků domnívám, že jsou kompetence poměrně přesně určeny. Dále jsem se opírala o projekt Ministerstva práce a sociálních věcí.

Informace jsem čerpala z Národní soustavy povolání. Struktura trhu práce v posledních letech procházela a nadále prochází výraznými změnami. Národní soustava povolání monitoruje a eviduje požadavky zaměstnavatelů na výkon jednotlivých povolání na trhu práce. Takto vytvořené databáze povolání odráží skutečnou situaci, potřeby a požadavky na trhu práce. Stává se tak významným zdrojem informací pro oblasti lidských zdrojů a profesního vzdělávání a je základnou pro využívání pracovních příležitostí v rámci Evropské unie (Národní soustava povolání).

Národní soustavu povolání jsem tedy vybrala jako výchozí informace pro tvorbu kompetenčního modelu, neboť podrobně popisuje požadavky na uchazeče o zaměstnání včetně kompetencí.

### **2.1.2.3. Fáze analýzy a klasifikace informací**

Fáze analýzy a klasifikace informací je ovlivněna metodami použitými při sběru dat. Jedná se o zpracování získaných informací. Kubeš (2004, s. 48) doporučuje tento postup:

- Zapsání jednotlivých projevů na samostatné papíry
- Identifikace projevů směřujících ke kladnému nebo zápornému výkonu
- Vytvořit z jednotlivých papírků skupiny, takzvaná kompetenční témata
- Ověřit získané informace na širším vzorku

Při zpracování informací jsem použila data získaná z Národní soustavy povolání, a to data dostupná pro různé specializace všeobecných sester. Selekovala jsem měkké kompetence, uváděné u jednotlivých specializací sester. Kompetence jsou hodnoceny bodovou škálou 0 – 5, kdy 0 značí, že tato kompetence není pro daného pracovníka

nutná, 5 značí maximální potřebu dané kompetence. Získaná data jsem zpracovala do přehledné tabulky.

Tab. č. 1: Kompetence všeobecných sester se specializací

	Efektivní komunikace	Kooperace (spolupráce)	Kreativita	Flexibilita	Uspokojování zákaznických potřeb	Výkonnost	Samostatnost	Řešení problémů	Plánování a organizování práce	Celoživotní učení	Aktivní přístup	Zvládání zátěže	Objevování a orientace v informacích	Vedení lidí (leadership)	Ovlivňování ostatních
Sestra pro intenzivní péči se zaměřením na neodkladnou péči	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	2	4
Sestra pro intenzivní péči se zaměřením na péči v anesteziologii	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
Sestra pro intenzivní péči se zaměřením na dlouhodobou umělou plicní ventilaci	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
Sestra pro intenzivní péči se zaměřením na očišťovací metody krve	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
Sestra pro perioperační péči	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
Dětská sestra se zaměřením na ošetrovatelskou péči v dětské psychiatrii	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3
Dětská sestra se zaměřením na ošetrovatelskou péči v dětské psychiatrii	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3
Dětská sestra se zaměřením na herní aktivity a výchovnou péči	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
Dětská sestra se zaměřením na ošetrovatelskou péči ve vybraných klinických oborech	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
Dětská sestra se zaměřením na intenzivní péči v pediatrii	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	0	3
Dětská sestra se zaměřením na intenzivní péči v neonatologii	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	0	3
Psychiatrická sestra se zaměřením na psychoterapii	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3
Psychiatrická sestra se zaměřením na komunitní péči	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3
Psychiatrická sestra se zaměřením na ošetrovatelskou péči o děti	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3

	Efektivní komunikace	Kooperace (spolupráce)	Kreativita	Flexibilita	Uspokojování zákaznických potřeb	Výkonnost	Samostatnost	Řešení problémů	Plánování a organizování práce	Celoživotní učení	Aktivní přístup	Zvládnání zátěže	Objevování a orientace v informacích	Vedení lidí (leadership)	Ovlivňování ostatních
Sestra pro péči o pacienty ve vybraných klinických oborech s klinickým zaměřením na ošetrovatelskou péči o pacienty s diabetem mellitem	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
Sestra pro péči o pacienty ve vybraných klinických oborech s klinickým zaměřením na ošetrovatelskou péči o pacienty s kardiovaskulárním onemocněním	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
Sestra pro péči o pacienty ve vybraných klinických oborech s klinickým zaměřením na ošetrovatelskou péči o pacienty s infekčním onemocněním	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
Sestra pro péči o pacienty ve vybraných klinických oborech s klinickým zaměřením na ošetrovatelskou péči o pacienty s alergickým a imunodeficitním onemocněním	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
Sestra pro péči o pacienty ve vybraných klinických oborech s klinickým zaměřením na ošetrovatelskou péči o pacienty s dermatovenerologickým onemocněním	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
Sestra pro péči o pacienty ve vybraných klinických oborech s klinickým zaměřením na ošetrovatelskou péči o pacienty s dermatovenerologickým onemocněním	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
Sestra pro péči o pacienty ve vybraných klinických oborech s klinickým zaměřením na ošetrovatelskou péči o pacienty s neurologickým onemocněním	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
Sestra pro péči o pacienty ve vybraných klinických oborech s klinickým zaměřením na ošetrovatelskou péči o pacienty se stomiemi	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
Audiologická sestra	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	0	3
Sestra pro nukleární medicínu	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
Sestra pro pracovní-lékařskou péči	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
Sestra pro transfuzní službu	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4
Klinický perfuziolog	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4
<b>celkem</b>	<b>109</b>	<b>107</b>	<b>82</b>	<b>103</b>	<b>124</b>	<b>108</b>	<b>109</b>	<b>108</b>	<b>108</b>	<b>108</b>	<b>109</b>	<b>114</b>	<b>83</b>	<b>53</b>	<b>98</b>
<b>průměr</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,8</b>	<b>4,6</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,2</b>	<b>3,1</b>	<b>2,0</b>	<b>3,6</b>



### 2.1.2.4. Popis a tvorba kompetencí a kompetenčního modelu

Popis a tvorba kompetencí a kompetenčního modelu je prováděna na základě konceptu vytvořeného v předchozí fázi. Je třeba vytvořit charakteristiky jednotlivých kompetencí. Podle Kubeše (2004, s. 56) platí tyto principy:

- Použití srozumitelných pojmů
- Vytvoření kompromisu mezi obecným a konkrétním popisem jednotlivých kompetencí
- Vyvarování se popisu kompetence „v kruhu“

Kompetenční model vytvořený v rámci projektu vzdělávací akce pro střední a vyšší zdravotnický personál je odrazem požadavků uvedených v Národní soustavě povolání a kvalifikačních požadavků Mělnické nemocnice čerpaných z náplni práce (viz Příloha č. 3 a – d: Pracovní náplně). Kvalifikační požadavky uvedené v náplni práce jednotlivých pracovníků jsem také pro přehlednost zpracovala do tabulky.

Tab. č. 2: Kvalifikační požadavky na střední a vyšší zdravotnické pracovníky Mělnické nemocnice

	<b>vedoucí sestra</b>	<b>sestra pro intenzivní péči</b>	<b>všeobecná sestra</b>
<b>Vzdělání</b>	specializovaná způsobilost	odborná způsobilost	odborná způsobilost
<b>Další vzdělání</b>	kontinuální vzdělávání	kontinuální vzdělávání	kontinuální vzdělávání
<b>Další požadavky</b>	zdravotní způsobilost	zdravotní způsobilost	zdravotní způsobilost
	bezúhonnost	bezúhonnost	bezúhonnost
	samostatnost	samostatnost	samostatnost
	aktivní přístup k výkonu povolání a funkce	aktivní přístup k výkonu povolání	aktivní přístup k výkonu povolání
<b>Znalosti</b>	práce na PC - Word, Excel, PowerPoint	práce na PC - Word, Excel	práce na PC - Word, Excel
<b>Schopnosti, dovednosti</b>	schopnost týmové práce	schopnost týmové práce	schopnost týmové práce
	organizační a komunikační schopnost	komunikativnost	komunikativnost
<b>Osobní vlastnosti</b>	diskrétnost	empatie	empatie
	spolehlivost	diskrétnost	diskrétnost
	mlčenlivost	mlčenlivost	mlčenlivost

Z dat získaných z Národní soustavy povolání a kvalifikačních požadavků na střední a vyšší zdravotnické pracovníky Mělnické nemocnice jsem pomocí rozdělení uváděného Veteškou a Tureckiovou (2008, s. 53) sestavila tento kompetenční model pro střední a vyšší zdravotnický personál Mělnické nemocnice:

Tab. č. 3: Kompetenční model pro střední a vyšší zdravotnický personál Mělnické nemocnice

<b>KOMPETENČNÍ MODEL STŘEDNÍHO A VYŠŠÍHO ZDRAVOTNICKÉHO PRACOVNÍKA</b>		
<b>Odborné kompetence</b>	<b>Sociální kompetence</b>	<b>Osobnostní kompetence</b>
Odborná způsobilost Znalost práce na PC	Schopnost týmové práce Schopnost efektivní komunikace Empatie Schopnost uspokojovat potřeby klientů	Diskrétnost Mlčenlivost Bezúhonost Samostatnost Schopnost řešit problémy Výkonnost Odolnost vůči zátěži

Vzhledem k rozsahu bakalářské práce a zároveň k rozsahu plánované vzdělávací akce budou z požadovaných kompetencí vybrány pouze kompetence schopnosti týmové práce a efektivní komunikace, které povedou k zefektivnění spolupráce zdravotnického personálu a zjednodušení komunikace.

#### **2.1.2.5. Ověření a validizace vzniklého modelu**

Ověření a validizace vzniklého modelu je proces, při kterém je v praxi ověřeno, zda vytvořený kompetenční model skutečně popisuje chování potřebné k výkonu dané funkce a zda je tedy pro organizaci přínosný. Nejběžnějším způsobem je vytvoření dotazníku a analýza dat z něho získaných (Kubeš a kol., 2004, s. 68). Vzhledem ke skutečnosti, že validizace modelu není cílem mé bakalářské práce, nebudu se dále tímto krokem zabývat.

### **2.1.3. Interpretace výsledků**

Dalším krokem, navazujícím na proces analýzy vzdělávacích potřeb, je interpretace výsledků. Je úzce spjat s otázkou, zda a do jaké míry lze identifikovaný model řešit vzděláváním (Bartoňková, 2006, s. 37).

Je třeba určit, jak informace získané z analýzy dále využijeme. Vzhledem ke skutečnosti, že v rámci vzdělávání zdravotnických pracovníků se většinou jedná o vzdělání v oblasti odborných kompetencí, rozhodla jsem se, že projekt vzdělávací akce budu směřovat na zvýšení schopnosti týmové spolupráce na pracovišti a s ní úzce související schopnosti efektivní komunikace.

### **2.2. Cíl vzdělávací akce**

Při stanovování cílů vzdělávací akce vycházíme z potřeb pracovníků ve zdravotnictví a ze specifikace jejich povolání. Tyto cíle určují, co by se měli účastníci vzdělávacího programu naučit, jaké vědomosti, dovednosti a postoje by měli přijmout a tudíž kterým směrem by se měla orientovat vzdělávací aktivita (Barták, 2007, s. 17).

Hlavním a tudíž stěžejním cílem vzdělávací akce je tedy profesní rozvoj personálu v oblastech potřebných vědomostí, dovedností a postojů tak, aby byly naplněny nejen požadavky zákona, ale také aby bylo vyhověno potřebám zařízení, ve kterém jsou tito pracovníci zaměstnáni.

Pro potřeby naší vzdělávací akce se jedná o získání či posílení schopnosti týmové práce a komunikačních schopností. Po ukončení vzdělávací akce by měli být účastníci schopni efektivněji komunikovat a měli by být schopni lépe řešit problémy v rámci týmu.

### **2.3. Profily účastníků vzdělávací akce**

Ve chvíli, kdy účastník vstupuje do vzdělávací akce, lze soubor jeho vědomostí, dovedností, schopností a charakteristik osobnosti označit jako vstupní profil účastníka (Bartoňková, Šimek, 2002, s. 61). Vzhledem k tomu, že účastníky budou zaměstnanci nemocnice z řad nelékařského zdravotnického personálu, nepředpokládáme účast laiků.

Vstupní profil účastníka by měl obsahovat:

- Požadavky dané zákonem o vzdělání zdravotnických pracovníků

- Osobní požadavky
  - komunikační dovednosti - základní psychosociální dovednosti s absencí patologických projevů
  - odolnost vůči stresovým faktorům na úrovni psychicky zdravého jedince

Na konci vzdělávací akce pak očekáváme změnu v oblasti vědomostí, dovedností i postojů v oblasti, na kterou je vzdělávací akce směřována. Tento ideální model vědomostí, dovedností, schopností a charakteristik osobností můžeme označit jako profil absolventa (Bartoňková, Šimek, 2002, s. 61).

Konkrétními žádanými výstupy jsou:

- absolvent je schopen respektovat své kolegy na pracovišti
- absolvent je schopen aktivně se podílet na práci týmu
- komunikační dovedností, kdy je absolvent schopen řešit problémové situace

## **2.4. Obsah vzdělávací akce**

Obsah vzdělávacího projektu se sestává ze soustavy poznatků, činností, hodnot a způsobů chování zpracovaných lektorem do podoby učiva (Malach, 2003, s. 11). Jde o přehledný seznam všech základních tematických oblastí vzdělávací akce, zahrnující seznam odborných tematických celků, způsobu řazení témat v průběhu vzdělávací akce a rozdělení do časových úseků (Pokorná, 2000, s. 38).

Vzdělávací akce bude koncipována do 2 dnů. Účastníky budou střední a vyšší zdravotničtí pracovníci – všeobecné sestry a vedoucí sestry. V rámci vzdělávací akce by měla mít skupina maximálně 12 účastníků, v ideálním případě ze stejného oddělení.

### **2.4.1. Inventář disciplín**

První fází specifikace obsahu vzdělávací akce je vytvoření inventáře disciplín. Ten vytváříme na základě profilu absolventa. Je tedy třeba podchytit celý soubor požadavků tak, aby mohl být použit pro vzdělávací projekt (Bartoňková, Šimek, 2002, s. 61).

Vzdělávací akce pro zdravotnické pracovníky bude zahrnovat disciplíny potřebné pro rozvoj požadovaných kompetencí. Na základě kompetenčního modelu,

kteřý jsem pro střednř a vřšř zdravotnickř personřl Mělnickě nemocnice vytvořila, jsem vybrala kompetence, kterě budu v rřmci vzdělavacř akce vzdělavat a dřle rozvřjet.

Jednř se o tyto disciplřny: Efektivnř komunikace a Třmovř spolupřace.

#### 2.4.2. Studijnř plřn

Součřst projektu vzdělavacř akce je uspořřdřnř jednotlivřch vzdělavacřch krokř do vřukověho neboli studijnřho plřnu. Jde o „logicky uspořřdřnř systřm disciplřn, stanovujřcř vzřjemně proporce, posloupnost nasazenř jednotlivřch disciplřn, organizačnř formy a zpřsobilost jejich ukončřnř“ (Bartoňkovř, Šimek, 2002, s. 61).

Studijnř plřn se opřrř o analřzu cřlř a bere v potaz didaktickě zakonitosti. Jednř se tedy o jakěsi ucelenř, kterě zahrnuje jednotlivě čřsti vzdělavacřho programu do celku, přřčemř vymezuje jejich časovou dotaci a posloupnost (Skalkovř, 1999, s. 85).

Jednotlivě disciplřny budou uspořřdřny do dvou dnř, v jednotlivřch dnech pak do čtyř pracovnřch blokř oddělenřch přestřvkami. Posloupnost jednotlivřch blokř je koncipovřna tak, aby byly dopoledne uskutečněny přednřškově čřsti, kde budou řčastnřci seznřmeni s teoriř problematiky a budou jim nastřněny modelově situace, v odpolednřch hodinřch pak přjde o bloky praktickřch cvičenř ukotvujřcřch zřskaně znalosti a vřdomosti.

Tab. č. 4: Studijnř plřn

1.den							
	program	disciplřna	metoda	technika vzdělavřnř	časovř dotace		
dopoledne	uvřtřnř	organizačnř zřleřitosti, přoškolenř o bezpečnosti					09.00 - 09.30
	prvnř programovř blok	Efektivnř komunikace	přednřška s praktickřmi ukřzkami		60 min	09.30 - 10.30	
	přestřvka					10.30 - 10.50	
	druhř programovř blok	Efektivnř komunikace	komunikačnř program	přednřška a diskuse		60 min	10.50 - 11.50
				Pohotovř sebepřezentace		30 min	11.50 - 12.20
				zpětnř vazba		10 min	12.20 - 12.30
přestřvka	oběd, osobnř volno					12.30 - 13.30	

	program	disciplina	metoda	technika vzdělávání	časová dotace	
odpoledne	třetí programový blok	Efektivní komunikace	dynamics	Slepý čtverec	40 min	13.30 - 14.10
				zpětná vazba	20 min	14.10 - 14.30
			dynamics	Bomba	40 min	14.30 - 15.10
				zpětná vazba	20 min	15.10 - 15.30
	přestávka					15.30 - 15.50
	čtvrtý programový blok	Efektivní komunikace	komunikační program	Ztroskotání v tundře	50 min	15.50 - 16.40
				zpětná vazba	10 min	16.40 - 16.50
			komunikační program	Ticho nad zlato	40 min	16.50 - 17.30
zpětná vazba				20 min	17.30 - 17.50	
ukončení programu, rozloučení					17.50 - 18.00	

2.den							
	program	disciplina	metoda	technika vzdělávání	časová dotace		
dopoledne	první programový blok	Týmová spolupráce	přednáška s praktickými ukázkami		90 min	09.00 - 10.30	
	přestávka					10.30 - 10.50	
	druhý programový blok	Týmová spolupráce	icebreakers	přednáška a diskuse		60 min	10.50 - 11.50
				Gordický uzel	30 min	11.50 - 12.20	
			zpětná vazba	10 min	12.20 - 12.30		
	přestávka	oběd, osobní volno				12.30 - 13.30	
odpoledne	třetí programový blok	Týmová spolupráce	program na podporu důvěry	Pád důvěry	40 min	13.30 - 14.10	
				zpětná vazba	10 min	14.10 - 14.20	
			konstrukční skupinový úkol	Rollo Rallye	60 min	14.20 - 15.20	
				zpětná vazba	10 min	15.20 - 15.30	
	přestávka					15.30 - 15.50	
	čtvrtý programový blok	Týmová spolupráce	program na podporu důvěry	Cesta tmou	40 min	15.50 - 16.30	
				zpětná vazba	20 min	16.30 - 16.50	
			konstrukční skupinový úkol	Věž z kartonových lístků	50 min	16.50 - 17.40	
zpětná vazba				10 min	17.40 - 17.50		
ukončení programu, rozloučení	Hodnocení akce, informace k vyplnění dotazníku				17.50 - 18.00		

### 2.4.3. Osnovy vzdělávání

Vzdělávací osnovy uspořádávají obsah vzdělávání. To je charakterizováno z hlediska vymezeného cíle vzdělávací akce, v rámci kterého je vymezen obsah a rozsah učiva a také jeho funkce (Skalková, 1999, s. 92).

#### 2.4.3.1. Anotace disciplín

V rámci této kapitoly budou jednotlivé disciplíny uvedené ve studijním plánu podrobně specifikovány a charakterizovány. Budou vypracovány osnovy jednotlivých disciplín, ve kterých budou stanoveny základní metody a formy vyučování (Skalková, 1999, s. 81). Dále budou popsány použité techniky, jejichž prostřednictvím budou potřebné znalosti a dovednosti ukotvovány. Bude vytyčen jejich cíl, a to nejen z hlediska kompetencí zahrnutých v projektu vzdělávací akce, ale všech kompetencí a dovedností danou hrou podporovaných.

Tab. č. 5: Osnova vzdělávací akce – 1. den

Studijní disciplína č. 1 - Efektivní komunikace - celková časová dotace 1 den				
trvání	téma	metoda	forma	
10 min	Úvod do problematiky	přednáška	přímá výuka	
20 min	Vymezení pojmů	přednáška		
30 min	Neverbální komunikace	haptika		přednáška spojená s demonstrací
		mimika		
		gestika		
		proxemika		
		pantomimika		
	paralingvistika			
30 min	Verbální komunikace	vytváření prvního dojmu		přednáška spojená s demonstrací
		navazování kontaktu		
		dotazování		
		nedirektivní přístup		
		aktivní naslouchání		
	asertivita a asertivní techniky			
30 min	Diskuse, praktické ukázky	diskuse		
40 min	Verbální komunikace	Pohotová sebe prezentace	komunikační program	terénní vzdělávání
60 min		Slepý čtverec	dynamics	
60 min		Bomba	dynamics	
60 min		Ztroskotání v tundře	komunikační program	
60 min	Neverbální komunikace	Ticho nad zlato	komunikační program	

#### Doporučená literatura:

- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak si navzájem lépe porozumíme: kapitoly z psychologie sociální komunikace*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1988. 235 s. Členská knižnice nakl. Svoboda.
- VYBÍRAL, Zbyněk. *Psychologie lidské komunikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000, 264 s. ISBN 80-717-8291-2.
- VYMĚTAL, Jan. *Průvodce úspěšnou komunikací: efektivní komunikace v praxi*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 322 s. Manažer. ISBN 978-80-247-2614-4.

Cíl disciplíny: Po skončení vzdělávací akce bude účastník schopen efektivní komunikace v rámci pracovního týmu i ve vztahu s klienty.

Materiální zabezpečení přednášek: Účastníci obdrží skripta se základními body přednášky a blok na poznámky. Při výuce bude použita didaktická technika, a to projektor a videonahrávky a názornými ukázkami možných situací.

Tab. č. 6: Techniky použité k praktickému využití a ukotvení kompetence efektivní komunikace

<b>Technika:</b>	<b>Pohotová sebezprezentace</b>
Použitá metoda:	Komunikační programy
Cíl hry:	Nácvik verbální komunikace, sebezpoznání, kreativita
Délka trvání:	30 minut + 10 minut zpětná vazba
Popis hry:	Na kartičkách jsou napsány názvy kompetencí. Účastník si svoji kartičku losuje těsně před prezentací. Samotná prezentace musí být podle předem dané struktury, například názor na problematiku aj. Na samotný přednes prezentace je vymezená určitá doba, zpravidla 2 – 3 minuty (Evangelu, Fridrich, 2011, s. 64).
Materiál:	Kartičky s napsanými tématy (názvy kompetencí), seznam bodů prezentace
<b>Technika:</b>	<b>Slepý čtverec</b>
Použitá metoda:	Dynamics
Cíl hry:	Řešení problému za využití spolupráce, podpora efektivní komunikace
Délka trvání:	40 minut + 20 minut zpětná vazba
Popis hry:	Účastníci jsou se zavázanýma očima přivedeni k ležícímu lanu. To je jim vloženo do rukou tak, aby byli v pravidelných rozestupech. Úkolem účastníků je vytvořit čtverec z lana, aniž by lano kdokoli pustil nebo si sundal šátek. Když je skupina přesvědčena, že úkol splnila, můžou si účastníci sundat šátky. Obměnou pak může být vytváření dalších jednoduchých geometrických obrazců (Neuman, 1998, s. 176).
Materiál:	Šátky na oči pro všechny účastníky, lano o délce cca 30 metrů



<b>Technika:</b>	<b>Bomba</b>
Použitá metoda:	Dynamics
Cíl hry:	Zdokonalování komunikačních dovedností, procvičování koordinace, schopnost plánování, schopnost kreativního myšlení, procvičení schopnosti analýzy a řešení problémových situací
Délka trvání:	40 minut + 20 minut zpětná vazba
Popis hry:	Na zemi je vyznačen kruh o průměru 8 metrů, v jehož středu je kbelík do poloviny naplněný vodou. Účastníci obdrží dvě lana a jejich úkolem je zneškodnit bombu, tedy odnést kbelík z vyznačeného území. Kbelík nesmí být posouván po zemi a voda z něho nesmí být vylita. Do vyznačeného území účastníci nesmí vstoupit (Vecheta, 2009, s. 86).
Materiál:	2 lana (případně třetí na vyznačení nebezpečného území), kbelík s vodou
<b>Technika:</b>	<b>Ztroskotání v tundře</b>
Použitá metoda:	Komunikační programy
Cíl hry:	Procvičují se komunikační dovednosti, schopnost práce v týmu, schopnost rozhodování, organizační schopnosti, schopnost vedení kolektivu, práce s informacemi, kreativita
Délka trvání:	50 minut + 10 minut zpětná vazba
Popis hry:	Účastníci se pohodlně usadí na volném prostoru. Jejich úkolem je vyřešit případovou studii zadanou příběhem:  Kdesi v tundře ztroskotalo letadlo. V prostoru jsou keře a stromové porosty. Teploty se pohybují mezi -10 až 5 °C. Nejbližší civilizace je 1200 km od místa ztroskotání. Úkolem týmu je domluvit se, zda zůstanou na místě nebo půjdou hledat pomoc.  Dalším úkolem je sestavit předměty podle důležitosti. Jde o signální pistoli, mačetu, láhev vodky, sněžnice, nůž na obranu, zapalovač, udici, ocelovou nádobu, běžky, stříelnou zbraň, baterku a lano. Ve chvíli, kdy se tým domluví na společném řešení, je úkol vyřešen a následuje zpětná vazba, analýza situace a správné řešení případové studie (Svatoš, Lebeda, 2005, s. 92).
Materiál:	Kartičky s předměty k seřazení podle důležitosti
<b>Technika:</b>	<b>Ticho nad zlato</b>
Použitá metoda:	Komunikační programy
Cíl hry:	Trénink kreativního myšlení, rozvíjení neverbální komunikace
Délka trvání:	40 minut + 20 minut zpětná vazba
Popis hry:	Hráči jsou rozděleni na dvě skupiny, každá má k dispozici arch papíru A3 a fixy. Úkolem je namalovat plán ideální místnosti pro skupinu. Pro potřeby naší vzdělávací akce se může jednat například o denní místnost sester, ale třeba i o fyzioterapeutickou místnost či jiné prostory určené pro klienty.  Při plánování nesmí účastníci mluvit, nápady mohou napsat či nakreslit na papír. Po uplynutí časového limitu obě skupiny porovnají své výtvary. Následuje analýza zaměřená na společné prvky obou plánů a na pocity z komunikace beze slov (Miller, 2007, s. 68).
Materiál:	Papíry na poznámky, archy A3, fixy

Tab. č. 7: Osnova vzdělávací akce – 2. den

Studijní disciplína č. 2 - Týmová spolupráce - celková časová dotace 1 den			
trvání	téma	metoda	forma
10 min	Úvod do problematiky	přednáška spojená s demonstrací	přímá výuka
20 min	Vymezení pojmů		
60 min	Týmová spolupráce Role v týmu Pravomoce a hierarchie na pracovišti		
60 min	Efektivita práce v týmu	přednáška s diskusí	terénní vzdělávání
40 min	Týmová spolupráce	icebreakers	
50 min		program na podporu důvěry	
70 min		konstrukční skupinový úkol	
60 min		program na podporu důvěry	
60 Min		Věž z kartonových lístků	

Doporučená literatura:

- PLAMÍNEK, Jiří. *Týmová spolupráce a hodnocení lidí*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009, 120 s. Manažer. ISBN 978-80-247-2796-7.
- HORVÁTHOVÁ, Petra. *Týmy a týmová spolupráce*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008, 200 s. ISBN 978-80-7357-390-4.
- KOLAJOVÁ, Lenka. *Týmová spolupráce: jak efektivně vést tým pro dosažení nejlepších výsledků*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006, 105 s. ISBN 80-247-1764-6.

Cíl disciplíny: Po skončení vzdělávací akce bude účastník schopen se aktivně podílet na práci týmu.

Materiální zabezpečení přednášek: Účastníci obdrží skripta se základními body přednášky a blok na poznámky. Na konci čtvrtého bloku obdrží dotazník s instrukcemi. Vyplnění tohoto dotazníku účastníky bude podkladem pro hodnocení přínosu vzdělávací akce.

Tab. č. 8: Techniky použité k praktickému využití a ukotvení kompetence týmová spolupráce

<b>Technika:</b>	<b>Gordický uzel</b>
Použitá metoda:	Icebreakers
Cíl hry:	Kontakt účastníků, spolupráce, zapojení všech účastníků, tvořivý přístup, zapojení kreativity, odbourání ostychu, podpora vzájemné spolupráce a komunikace
Délka trvání:	30 minut + 10 minut zpětná vazba
Popis hry:	Účastníci stojí v těsném kruhu, předpaží pravou paži a uchopí pevně něčí ruku (ne svého souseda). Totéž potom udělají i s levou rukou. Jakmile se všichni drží pevně za ruce, snaží se rozmotat, ruce se však nesmějí pustit. Výsledkem je rozpletený kruh (případně více kruhů) za ruce se držících účastníků (Vecheta, 2009, s. 32).
Materiál:	Není zapotřebí
<b>Technika:</b>	<b>Pád důvěry</b>
Použitá metoda:	Program na podporu důvěry
Cíl hry:	Rozvoj důvěry v týmu, odpovědnosti za kolegu, zvyšování odolnosti vůči stresu, rozvoj odvahy jednotlivce, spolupráce
Délka trvání:	40 minut + 10 minut zpětná vazba
Popis hry:	Pod základnou se proti sobě postaví dvě řady účastníků. Řady jsou semknuté, účastníci se dotýkají rameny souseda. Vzdálenost mezi řadami je na předpažení. Hráči předpaží a vsunou paže zipovým způsobem mezi paže proti nim stojících účastníků. Z paží se tak vytvoří záchranná plocha. Vybraný účastník vyleze na základnu a postaví se zády k této záchranné ploše. Po kontrolním kontaktu se skupinou padá zády, ve stoji vzpřímeném, s připaženými rukama. Při této disciplíně je nutno dodržovat bezpečnostní zásady (Svatoš, Lebeda, 2005, s. 98).
Materiál:	Pevná základna ve výši cca 150 cm nad zemí
<b>Technika:</b>	<b>Rollo Rallye</b>
Použitá metoda:	Konstrukční skupinový úkol
Cíl hry:	Trénink technického uvažování, manuální zručnosti, procvičování týmové spolupráce
Délka trvání:	60 minut + 10 minut zpětná vazba
Popis hry:	Účastníci jsou rozděleni na dvě skupiny. Každá skupina má za úkol z přiděleného materiálu sestavit koloběžku a ujet na ní určitý okruh. Na trati okruhu se mohou členové střídat, během jízdy mohou koloběžku opravit. Vítězí tým, který jako první absolvuje okruh (Jirásek, 2002, s. 114).
Materiál:	Pro každou skupinu oblouková pila, sekerka, dláto, provázky, silné šrouby nebo hřebíky, dřevo - prkno, souška o průměru min. 16 cm

<b>Technika:</b>	<b>Cesta tmou</b>
Použitá metoda:	Program na podporu důvěry
Cíl hry:	Posílení důvěry, schopnost komunikace v týmu, podpora kreativity, týmové spolupráce, vzájemného respektu
Délka trvání:	40 minut + 20 minut zpětná vazba
Popis hry:	Účastníci jsou rozděleni do dvojic, kdy jeden má zavázané oči a druhý je jeho průvodcem. Cestu určuje organizátor, dvojice ho následují. Průvodce navádí nevidomého tak, aby bezpečně prošel trasu. Po určité době se role ve dvojici vymění. Lze využít různé další variace, například provádění nevidomého bez verbální komunikace apod. (Neuman, 1998, s. 142).
Materiál:	Šátky na oči pro polovinu účastníků
<b>Technika:</b>	<b>Věž z kartonových lístků</b>
Použitá metoda:	Konstrukční skupinový úkol
Cíl hry:	Kreativním způsobem překonat protivenství, trénink adaptace na změnu, podpora tvořivosti, spolupráce a komunikace ve skupině
Délka trvání:	50 minut + 10 minut zpětná vazba
Popis hry:	Účastníci jsou rozděleni do skupin po třech až pěti. Každá skupinka dostane 25 kartonových kartiček a lepicí pásku. Úkolem je postavit co nejvyšší věž v časovém limitu. Po ukončení limitu jsou stavby změřeny. Pak je účastníkům oznámeno, že je lepicí páska závadná a stavby že musí zničit. Po zničení staveb dostanou skupinky nové kartičky. Úkolem je postavit co nejvyšší stavbu bez použití lepenky. Stavby jsou opět po uplynutí časového limitu změřeny a je vyhlášena nejlepší skupinka (Miller, 2007, s. 82).
Materiál:	Metr, pro každou skupinu 50 kartonových lístků a lepicí páska

## 2.5. Formy, metody a techniky vzdělávání dospělých

V této kapitole budou objasněny formy, metody a techniky vzdělávání s akcentem na ty, které jsou použité při projektu vzdělávací akce.

### 2.5.1. Formy vzdělávání

Pod pojmem forma vzdělávání si podle Bartáka (2003, s. 92) lze představit „relativně trvalý, ustálený komplex didakticko-organizačního opatření, jimiž se realizuje vzdělávání ve vymezeném čase, prostoru (prostředí) a ve vztahu k didaktickým systémům živým (lektor – účastník) a neživým (metoda, pomůcky, technika).

Formu vzdělávání lze v zásadě rozdělit podle druhu kontaktu lektora a účastníka na tyto čtyři formy:

1. Přímá výuka, kdy je lektor a účastník v přímém kontaktu
2. Kombinovaná výuka, kde je na rozdíl od přímé kladen vyšší důraz na samostatné studium
3. Korespondenční, distanční, e – vzdělávání, kdy se lektor s účastníkem dostávají do styku minimálně nebo vůbec
4. Terénní vzdělávání, kdy je přímý kontakt lektora a účastníka ve specifických podmínkách odlišných od standardního zařízení vzdělávacích institucí (Mužík, 1998, s. 114 - 134).

Vzdělávací akce připravená pro všeobecné sestry je koncipovaná v kombinaci formy přímého a terénního vzdělávání.

### **2.5.2. Metody vzdělávání**

S formou úzce souvisí i metoda, jakou bude výuka probíhat a tudíž jakým způsobem budou předávány účastníkovy informace a ukotvovány postupy a postoje. Didaktickou metodou rozumíme soubor postupů, jejichž využitím předává lektor znalosti a dovednosti. Pro ucelení procesu je nutno do didaktické metody zahrnout také způsob, jakým si účastník vědomosti či dovednosti osvojuje (Mužík, 2004, s. 69).

Tyto didaktické metody používané při vzdělávání dospělých lze rozdělit na:

- Teoretické, založené na výkladu lektora
- Teoreticko – praktické, vyznačující se aplikací poznatků při řešení konkrétních problémů
- Praktické, jejichž cílem je formování profesních dovedností, návyků, způsobů, jednání, chování. Tyto metody jsou využívány zejména při výcviku pracovníků v praxi (Mužík, 1999, s. 98 - 99).

Pro potřeby vzdělávací akce pro sestry bude využito teoretických metod ve formě přednášek a praktických metod ve formě outdoorových programů – her. Právě praktické disciplíny jsou optimálním nástrojem pro ukotvení potřebných kompetencí.

S jedincem i skupinou lze v podstatě pracovat s použitím tří základních metod, a to s koučováním řešícím přístup a řešení konkrétních situací, zážitkovými kurzy specializovanými na praktické použití a vzděláváním (školením, tréninkem) zabývajícími se znalostmi a technikami (Zahrádková, 2005, s. 132).

Při vytváření projektu vzdělávací akce jsem se rozhodla použít pro tuto akci metodu zážitkového kurzu. Centrálním pojmem této metody je zážitek. Prvotním cílem akcí prováděných zážitkovou metodou je aktivní trávení volného času ve skupině, přičemž jsou budovány pevné vztahy díky vytvářením situací, kdy jsou na sebe jedinci odkázáni. Zároveň je rozvíjena osobnost jedince, umožněno poznání vlastních schopností a dovedností, ale také krajní možností. Zážitková forma vyžaduje spolupráci účastníka (Pelánek, 2008, s. 14).

Konkrétním příkladem zážitkového učení je outdoor program, který využívá možnosti ukotvení zkušenosti na základě výchozího zážitku umocněného zážitkem z aktivního pobytu v přírodě. Nejde o reálné napodobení pracovních situací, ale o možnost aplikace podoby aktivity a jejího důsledku na reálné situace. V zásadě se pak jedná o aktivity vyžadující spolupráci všech jedinců kolektivu. Jednotlivé úkoly vytvářejí modelové příklady, kdy se projeví spolupráce týmu a interakce jednotlivců. Při řešení úkolu zároveň probíhají dva výchozí procesy. Jedná se o procesy personální, ukazující charakteristické chování jednotlivců, a o procesy skupinové, vytvářené činností celého týmu (Svatoš, Lebeda, 2005, s. 29 - 30).

Volba jednotlivých úkolů by neměla být náhodná. Měly by na sebe navazovat, střídát fyzické a intelektuální činnosti, celkově by měl mít vzdělávací kurs spád. Zároveň by se do programu měl promítat aktuální stav týmu a jeho konkrétní potřeby (Svatoš, Lebeda, 2005, s. 60).

Jako základní prostředek outdoorových programů je využívána hra. Jejím prostřednictvím jsou rozvíjeny znalosti, dovednosti a schopnosti jedince v návaznosti na spolupráci celého týmu (Hanuš, Chytilová, 2009, s. 114).

V rámci jedné vzdělávací akce lze využít řadu programů a her, které jsou konkrétními metodami daného vzdělávání. Tyto programy se liší délkou, náročností, zaměřením i cílem. Programy se pak v rámci akce kombinují tak, aby byly rozvíjeny a

ukotvovány znalosti, postoje a dovednosti dle požadavků vzdělávacího programu. Podle Svatoše a Lebedy (Svatoš, Lebeda, 2005, s. 89 - 100) lze outdoorové metody rozdělit do několika typů:

- Icebreakers jsou časově krátké aktivity sloužící k vytvoření přátelské atmosféry, seznámení a uvolnění. Jsou zařazovány většinou na začátek kurzu.
- Dynamics, které zpravidla navozují na icebreakers. Jsou to obtížnější úkoly, které nemají vzorec řešení a jejich úspěšné splnění vyžaduje kreativitu a spolupráci všech zúčastněných. Zde se projevují typické znaky týmové spolupráce.
- Terénní týmové strategické hry jsou obvykle zařazovány po bloku dynamics a jsou během nich využity předchozí zkušenosti. Jedná se o aktivní pohybové soutěže, přičemž soupeřící skupinky v rámci zpětné vazby hodnotí přístupy, strategii, práci s časem, rychlost reakcí, nasazení jednotlivců, úroveň komunikace či schopnost motivovat ostatní.
- Lanové překážky existují ve dvou podobách. Nízká lana ve výšce do 90 cm nad zemí jsou sice určena pro individuální vykonávanou aktivitu, důležitá je však psychická podpora a fyzická blízkost ostatních členů skupiny. Vysoké lanové překážky ve výšce 8-12 m mají za úkol překonání sebe sama.
- Outdoorové sporty jako například slaňování, skalní lezení a orientační běhy vedou k překonávání psychických i fyzických hranic jednotlivců, a zároveň vyžadují schopnost členů spoletnout jeden na druhého.
- Konstrukční skupinové úkoly vyžadují konstrukční zručnost, ale také spolupráci, schopnost stanovení cíle a jeho náročnosti, rozhodování ve skupině, organizace práce a vedení členů týmu, vyrovnávání se s časovým stresem a další.
- Komunikační programy ukazující schopnost týmového řešení logických problémů, kdy množství získaných informací závisí na komunikačních schopnostech ve skupině. Zároveň je rozvíjena schopnost rozhodování, prosazování vlastního názoru. Také se zde projevují týmové role jednotlivých členů.
- Programy zaměřené na podporu důvěry, které poukazují na schopnost účastníka vyrovnat se se stresem a výši schopnosti závislosti na ostatních. Dále pak tyto programy prohlubují vzájemnou důvěru ve skupině.

- Kreativní programy ukazující a rozvíjející umělecké, tvůrčí myšlení například prostřednictvím natáčení videoklipů.
- Společenské programy, které jsou zařazovány zpravidla na konec kursu a jejichž cílem je zábava a odreagování se.

Z těchto outdoorových metod jsem pro účely vzdělávací akce vybrala icebreakers, dynamics, konstrukční skupinové úkoly, komunikační programy a programy na podporu důvěry.

### **2.5.3. Techniky vzdělávání**

Možnosti využití speciálních didaktických postupů, tzv. technik vzdělávání, jsou velmi rozmanité, a to nejen při vzdělávání dětí, ale právě i při profesním vzdělávání. Při vzdělávání dospělých hovoříme o hierarchii učení, přičemž vrcholem pomyslné pyramidy je kreativita - schopnost jedince být tvořivě činný, produktivní v duševní oblasti (Mužík, 1998, s. 171)

Díky působení skupiny na kreativitu jedince dochází

- K rozvíjení vztahů mezi členy skupiny
- Ke schopnosti snáze zvládat obtížné úkoly.
- Možnost zvýšit efektivitu práce ve skupině díky vyšší schopnosti řídit skupinu pomocí poznatků a metod skupinové dynamiky
- Schopnost skupinové práce s myšlenkami a asociacemi

Rozvoj kreativity považuji v rámci vzdělávací akce za žádoucí, neboť z výše uvedeného vyplývá, že má zásadní vliv na týmovou práci.

### **2.6. Zabezpečení vzdělávací akce**

Pro realizaci vzdělávací akce je nutné zabezpečit plánování realizace programu, přípravu a organizaci jednotlivých programových bloků a vlastní realizaci programu. Hodnocení vzdělávací akce je pak činnost úzce související (Bartoňková, 2006, s. 88).



Aby nenastaly v průběhu vzdělávací akce problémy pramenící ze špatného organizačního zabezpečení, vypracovala jsem plán organizace projektované vzdělávací akce pro zdravotnické pracovníky Mělnické nemocnice.

Organizaci vzdělávací akce jsem rozdělila do tří etap, a to na činnosti prováděné před vzdělávací akcí, v průběhu vzdělávací akce a na závěr vzdělávací akce, respektive po jejím ukončení. V rámci organizačních příprav v případě uskutečňování vzdělávací akce je nutno k jednotlivým činnostem určit konkrétní termín plnění.

Tab. č. 9: Organizační zabezpečení vzdělávací akce

Před vzdělávací akcí		
Činnosti	Zodpovědnost	Termín plnění
Kalkulace vzdělávací akce	Ekonomické oddělení nemocnice	6 měsíců
Propagace na oddělení	Zdravotně sociální pracovník, vedoucí sestry	4 měsíce
Výběr účastníků	Vedoucí sestry	3 měsíce
Oslovení účastníků	Zdravotně sociální pracovník	2 měsíce
Testování vstupního profilu účastníků	Zdravotně sociální pracovník	1 měsíc
Zaplacení kurzovného	Ekonomické oddělení nemocnice	1 měsíc
Oslovení lektorů	Zdravotně sociální pracovník	4 měsíce
Sepsání smlouvy na lektorskou činnost	Zdravotně sociální pracovník, management nemocnice	3 měsíce
Příprava osnov VA	Zdravotně sociální pracovník, lektori	3 měsíce
Zabezpečení materiálu a pomůcek	Zdravotně sociální pracovník, lektori	1 měsíc
Doprava lektorů	Lektori	v čase konání
Zajištění prostor	Zdravotně sociální pracovník, management nemocnice	3 měsíce
Zaplacení záloh - pronajmutí prostoru	Ekonomické oddělení nemocnice	1 měsíc

V průběhu vzdělávací akce		
Činnosti	Zodpovědnost	Termín plnění
Zahájení vzdělávací akce	Lektori	v průběhu vzdělávací akce
Komunikace s pronajímatelem prostor, řešení reklamací	Zdravotně sociální pracovník	

Po ukončení vzdělávací akce		
Činnosti	Zodpovědnost	Termín plnění
Zaplacení lektorů	Ekonomické oddělení nemocnice	bezprostředně
Proplacení cestovného	Ekonomické oddělení nemocnice	bezprostředně
Hodnocení vzdělávací akce účastníky (hladina reakce)	Zdravotně sociální pracovník, lektori	bezprostředně
Hodnocení vzdělávací akce - testování výstupního profilu účastníků	Zdravotně sociální pracovník	bezprostředně
Hodnocení vzdělávací akce - úroveň pracovního chování	Zdravotně sociální pracovník	2 měsíce
Hodnocení vzdělávací akce - podnikové ukazatele	Vedoucí sestry	6 - 18 měsíců

Studijní materiály jsou součástí každého vzdělávacího procesu. Jejich charakter se liší v závislosti na cílech, obsahu, formách a metodách vzdělávání. V profesním vzdělávání dospělých jsou nejčastěji využívána skripta, sylaby, teze, pracovní sešity a listy, tedy písemné studijní materiály (Mužík, 1998, s. 190 - 191).

V rámci vzdělávací akce budou využita skripta sestavená pro každou disciplinu zvlášť. Skripta volím proto, že umožňují účastníkům sledovat přednášku, aniž by zapisovali každé lektorovo slovo, a proto se mohou účastníci více soustředit na výklad. V části prováděné outdoorovou metodou se množství písemného materiálního zabezpečení minimalizuje, materiální zabezpečení je tvořeno předměty používanými při realizaci jednotlivých her a je popsán v osnovách.

Finanční zabezpečení vzdělávací akce je ekonomickým ukazatelem zásadně ovlivňujícím uskutečnění této akce. Výstup je tvořen kalkulací vzdělávací akce, tedy propočtem příjmů a výdajů. V širším slova smyslu do této kalkulace zahrnujeme celkovou rentabilitu pro činnost organizace. Kalkulace je zároveň směrodatný ukazatel, zda se vzdělávací akce společnosti vyplatí, tedy zda má smysl ji vůbec realizovat (Mužík, 2000, s. 74).

Vlastní náklady na vzdělávací akci lze rozdělit na náklady fixní, tedy neměnné na základě počtu účastníků, a variabilní, přímo úměrné počtu účastníků vzdělávací akce. Příjmy jsou tvořeny účastnickými poplatky, případně dalšími příjmy (Prokopenko, 1996, s. 159).

Vzhledem ke skutečnosti, že nemám přístup ke konkrétním finančním nákladům na akci a není mi známo, zda by bylo možno tuto vzdělávací akci financovat z grantu či dotace, zabývám se zde kalkulací vzdělávací akce pouze teoreticky.

Technické zabezpečení vzdělávací akce tvoří didaktické pomůcky a prostředky didaktické techniky, které jsou při vzdělávací akci využitelné.

Didaktická technika zprostředkovává přenos informací mezi lektorem a účastníky vzdělávací akce. Využívá se ke zprostředkování učební látky, napomáhá účastníkům osvojit si potřebné informace, vědomosti a dovednosti (Mužík, 1998). Barták (2003, s. 109) mezi ně řadí skutečné předměty, simulace skutečnosti, modely, zobrazení, zvukové nahrávky, literární pomůcky a speciální pomůcky. V rámci vzdělávací akce budou použity pomůcky zobrazení v přednáškové části a dále v části praktického tréninku pomůcky literární, tedy list s příběhem pro techniku Ztroskotání v tundře.

Prostředky didaktické techniky definuje Barták (2003, s. 109) jako technická zařízení, jejichž prostřednictvím jsou prezentovány názorné pomůcky. Patří sem mimo jiné zobrazující techniky, přístrojové techniky, vyučovací a testovací stroje, automatizované učebny, PC, CD, internet a intranet. Množství techniky využitelné ve vzdělávání se neustále zvyšuje, v rámci přednášek bude využito projekce a videozáznamu se sledovanými situacemi.

## **2.7. Hodnocení vzdělávací akce**

Hodnocení vzdělávací akce je podle Bartáka (2003, s. 20) uzavřením celé vzdělávací akce. Jedná se o proces, který stanovuje, zda a do jaké míry byla vzdělávací akce úspěšná, zda byl problém vyřešen. Hodnocení rovněž posiluje důvěru ve smysl vzdělávání ve firmě.

Hodnocení je orientováno na tyto otázky:

- zda vzdělávací akce splnila očekávané cíle
- jaké jsou silné a slabé stránky vzdělávací akce
- jaké jsou náklady a přínosy programu (Belcourtová, 1998, s. 182).

Podle Bartoňkové a Šimka (2002, s. 62) je průběh hodnocení rozdělen do dvou etap, a to na průběžně, formativní hodnocení, které během vzdělávací akce dává možnost změnit akci žádoucím směrem, a souhrnné neboli sumativní hodnocení, které probíhá po ukončení vzdělávací akce. Budeme se zde zabývat finálním hodnocením, tedy procesem uskutečněným po ukončení vzdělávací akce.

Vzhledem k okolnosti, že vzdělávací akce byla pouze projektována, nikoli aplikována, není možno zde prakticky její přínos zhodnotit. Pokud by k jejímu uskutečnění došlo, navrhuji využít tzv. Kirkpatrickův model hodnocení (Buckley, 2004, s. 188 - 192), který zjišťuje efektivitu vzdělávací akce na úrovni hladiny reakce, učení, pracovního chování a výsledků organizace.

Pomocí hladiny reakce zjistíme názor absolventů na vzdělávací akci, a to zda a do jaké míry splnil jejich očekávání (Buckley, 2004, s. 188). Toto hodnocení lze provést dotazníkovým šetřením u absolventů vzdělávací akce.

Vyhodnocení změny mezi vstupními a výstupními znalostmi, vědomostmi, schopnostmi a dovednostmi účastníků, tedy úrovně učení, lze objektivně provést v případě, že jsou před a po vzdělávací akci provedeny testy zjišťující úroveň sledovaných kompetencí (Buckley, 2004, s. 189).

Úroveň pracovního chování sleduje, v jakém rozsahu jsou vědomosti, postoje a dovednosti získané při vzdělávací akci používány při výkonu zaměstnání. (Buckley, 2004s. 192). V případě realizace této vzdělávací akce bych hodnocení provedla dotazníkovým šetřením u nezúčastněných pracovníků nemocnice, kteří jsou v úzkém kontaktu s absolventy kurzu. V rámci dotazníku bych sledovala okolím postihnutele zřejmé změny v chování a jednání absolventů kurzu, a to v odstupu přibližně dvou měsíců po realizaci vzdělávací akce.

Z hlediska hodnocení vlivu na podnikové ukazatele je obtížné určit, do jaké míry ovlivnila vzdělávací akce změny v oblastech chodu společnosti. Hodnotí se zpravidla obrat, ziskovost, produktivita, kvalita, čas, stížnosti zákazníků a další (Belcourtová, 1998, s. 186). V případě uskutečnění vzdělávací akce pro střední a vyšší zdravotnický personál lze hodnotit pouze některé z těchto oblastí, které bych kvalifikovala jako neekonomické. Změny v kvalitě práce, rychlosti, produktivitě absolventa vzdělávací akce a množství a závažnosti stížností klientů lze zjistit u přímých nadřízených absolventů vzdělávací akce.

## ZÁVĚR

Výsledkem diplomové práce je projekt vzdělávací akce určené pro pracovníky ve zdravotnictví s ohledem na manažerskou strukturu zařízení. Sama vzdělávací akce je koncipována pro rozvoj některých z klíčových kompetencí středního a vyššího zdravotnického personálu.

Na základě kompetenčního modelu byly vybrány tři klíčové kompetence, a to efektivní komunikace, schopnost týmové spolupráce a zvládnání zátěže. Byla zvolena kombinace teoretické a praktické formy vzdělávání, a to metodou přednášek a outdoorového tréninku, který je v oblasti vzdělávání zdravotních sester méně obvyklý.

Vzhledem ke skutečnosti, že je kontinuální vzdělávání sester podmínkou jejich pracovního zařazení, domnívám se, že by vzdělávací akce tohoto typu mohly být zařazeny do celoživotního vzdělávání. Odborná způsobilost sester se neustále rozšiřuje certifikovanými kursy, nicméně v rámci organizace společnosti chybí vzdělávání ve smyslu upevňování a rozvíjení měkkých kompetencí. Přitom efektivita týmu ve zdravotnictví je velmi požadovanou z hlediska péče o klienta.

V rozsahu zpracování bakalářské práce jsem se věnovala pouze projektu vzdělávací akce. Domnívám se ale, že by bylo vhodné převést projekt do podoby realizace a zjistit úspěšnost vzdělávací akce tohoto typu.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. 1. vyd. Praha, 1999, 963 s. ISBN 80-716-9614-5.

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁK, Jan. *Vzdělávání ve firmě: nejnovější trendy a postupy*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007, 789 s. ISBN 978-80-86851-68-6.

BARTÁK, Jan. *Základní kniha lektora/trenéra: [jak rozvíjet vědomosti, schopnosti a dovednosti těch, kteří chtějí efektivně působit na druhé]*. 1. vyd. Praha: Votobia, 2003, 162 s. Management studium. ISBN 80-722-0158-1.

BARTOŇKOVÁ, Hana. *Projektování vzdělávací akce: [jak rozvíjet vědomosti, schopnosti a dovednosti těch, kteří chtějí efektivně působit na druhé]*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006, 112 s. Management studium. ISBN 80-244-1442-2.

BARTOŇKOVÁ, Hana, ŠIMEK, Dušan. *Andragogika: studijní texty pro distanční studium*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002, 65 s. Management studium. ISBN 80-244-0394-3.

BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. *Kapitoly z andragogiky 2*. 2. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2010, 80 s. Texty k distančnímu vzdělávání v rámci kombinovaného studia. ISBN 80-244-1356-6.

BELCOURT, Monica. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. 1. vyd. Praha: Grada, 1998, 243 s. Texty k distančnímu vzdělávání v rámci kombinovaného studia. ISBN 80-716-9459-2.

BELZ, Horst. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, 375 s. ISBN 80-717-8479-6.

BUCKLEY, Roger. *Trénink a školení*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2004, xii, 288 s. ISBN 80-251-0358-7.

DONUTILOVÁ, Hana. *Profesionální image sestry* [online]. 2006 [cit. 2013-03-26]. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Lékařská fakulta. Vedoucí práce Petra Juřeníková. Dostupné z: <[http://is.muni.cz/th/101019/lf\\_b/](http://is.muni.cz/th/101019/lf_b/)>.

EVANGELU, Jaroslava Ester a Oldřich FRIDRICH. *133 her pro motivaci a rozvoj týmů*. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2011, 176 s. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3927-4.

HANUŠ, Radek, CHYTILOVÁ, Lenka. *Zážitkově pedagogické učení*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009, 192 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-2816-2.

HRONÍK, František. *Hodnocení pracovníků*. 1. vyd. Grada, 2006, 126 s. ISBN 80-247-1458-2.

JIRÁSEK, Ivo. *Zlatý fond her: hry a programy připravené pro kurzy Prázdninové školy Lipnice*. 1. vyd. Praha: Portál, 2002, 155 s. ISBN 80-717-8636-5.

JIRKOVSKÝ, Daniel., ARCHALOUSOVÁ, Alexandra. Kvalifikační a postkvalifikační vzdělávání všeobecných sester v Evropské Unii. *Vojenské zdravotnické listy*. 2004, roč. 73, č. 1. ISSN 0372-7025.

KUBEŠ, Marián a kol. *Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 80-247-0698-9.

MALACH, Josef. *Klíčové kompetence lektora*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Pedagogická fakulta, 2003, 58 s. Systém celoživotního vzdělávání Moravskoslezska. ISBN 80-704-2945-3.

MILLER, Brian Cole. *Teambuilding - 50 krátkých aktivit*. 1. vyd. Brno: Computer Press, c2007, v, 144 s. ISBN 978-80-251-1618-0.

MUŽÍK, Jaroslav. *Andragogická didaktika*. 1. vyd. Praha: Codex Bohemia, 1998. ISBN 80-859-6352-3.

MUŽÍK, Jaroslav. *Androdidaktika*. 2. vyd., přeprac. Praha: ASPI, 2004, 146 s. ISBN 80-7357-045-9.

MUŽÍK, Jaroslav. *Management ve vzdělávání dospělých*. 1.vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2000, 107 s. ISBN 80-864-3200-9.

MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 1999, 200 s. ISBN 80-859-6393-0.

NEUMAN, Jan. *Dobrodružné hry a cvičení v přírodě: [od 9 do 99 let]*. 1. vyd. Ilustrace Petr Ďoubalík. Praha: Portál, 1998, 325 s. ISBN 80-717-8218-1.

PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje. Výkladový slovník*. 1.vyd. Praha: Academia, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

PELÁNEK, Rade,k. *Příručka instruktora zážitkových akcí*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008, 205 s. ISBN 978-80-7367-353-6.

POKORNÁ, Dana. *Projektování vzdělávacích aktivit: texty k otevřenému a distančnímu vzdělávání*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2000. 46 s. ISBN nevedeno.

PROKOPENKO, Joseph. *Vzdělávání a rozvoj manažerů*. 1.vyd. Praha: Grada, 1996, 280 s. ISBN 80-716-9250-6.

SKALKOVÁ, Jarmila. *Obecná didaktika*. 1. vyd. Praha: ISV nakladatelství, 1999, 292 s. ISBN 80-858-6633-1.

SVATOŠ, Vladimír, LEBEDA, Petr. *Outdoor trénink pro manažery a firemní týmy: [od 9 do 99 let]*. 1. vyd. Ilustrace Petr Ďoubalík. Praha: Grada, 2005, 192 s., [8] s. barev. obr. příl. ISBN 80-247-0318-1.

VECHETA, Vladimír. *Outdoor aktivity: 50 aktivit pro trénink, školení i zábavu*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2009, 180 s. Edice aktivit a her. ISBN 978-80-251-2650-9.

VETEŠKA, Jaroslav, TURECKIOVÁ, Michaela. *Kompetence ve vzdělávání: východiska, metody, cvičení a hry*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 159 s. Pedagogika (Grada). ISBN 978-802-4717-708.

VYHNÁNKOVÁ, Kateřina. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. ISBN 978-808-6723-464.

ZAHRÁDKOVÁ, Eva. *Teambuilding: cesta k efektivní spolupráci*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, 173 s. ISBN 80-736-7042-9.

Národní soustava povolání. [online]. [cit. 2013-02-02]. Dostupné z: <http://www.nsp.cz/>

Nemocnice Mělník. [online]. [cit. 2013-01-13]. Dostupné z: <http://www.nemocnicemelnik.cz/>

Interní zdroje Mělnické nemocnice



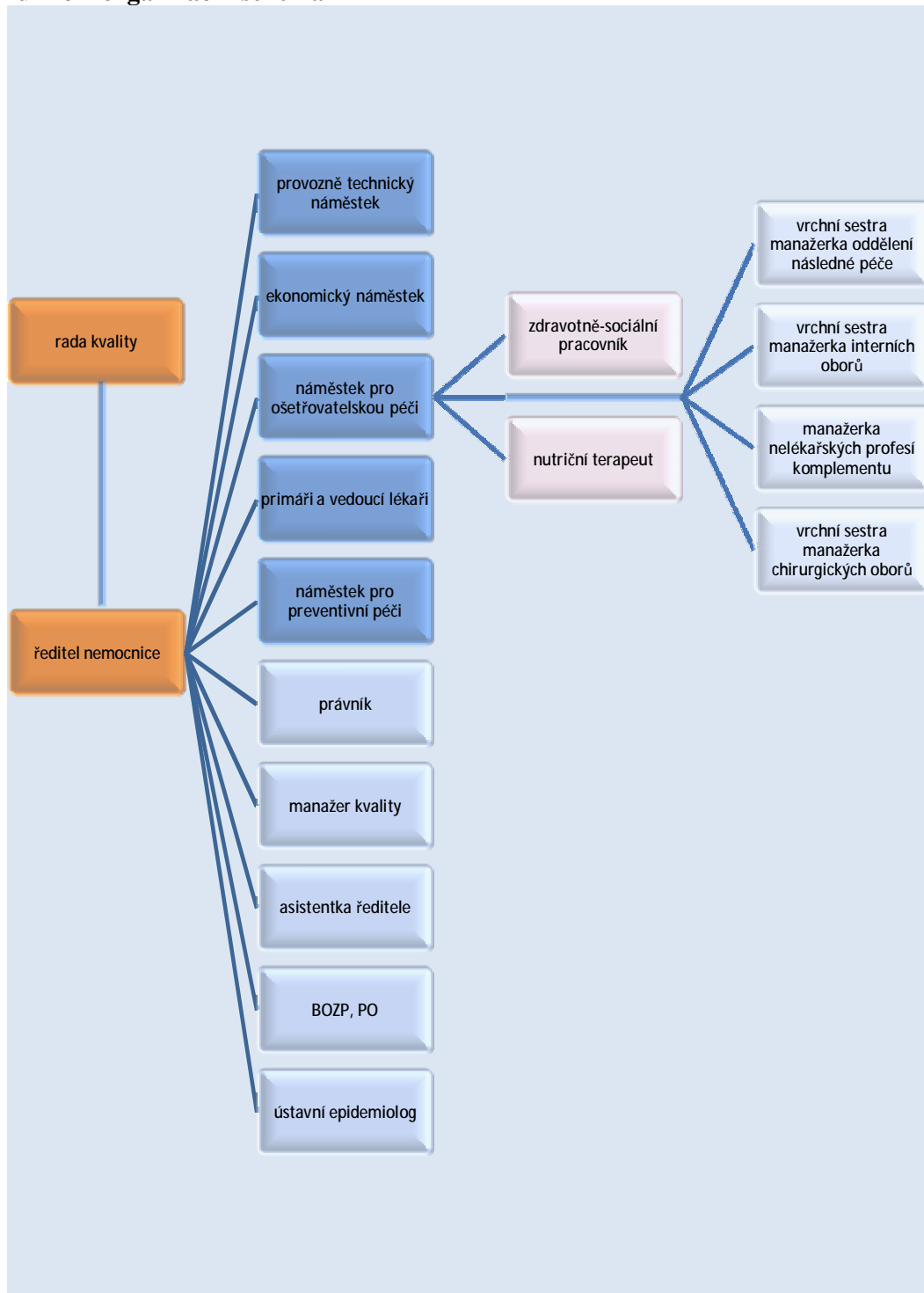
## **PŘÍLOHY**

### **Seznam příloh:**

- Příloha č. 1: Organizační struktura Mělnické nemocnice
- Příloha č. 2: Pracovní náplň zdravotně-sociálního pracovníka
- Příloha č. 3a: Pracovní náplň vedoucí sestry
- Příloha č. 3b: Pracovní náplň sestry pro intenzivní péči
- Příloha č. 3c: Pracovní náplň všeobecné sestry s registrací
- Příloha č. 3d: Pracovní náplň všeobecné sestry bez registrace

# Příloha č. 1: Organizační struktura Mělnické nemocnice

## Funkční organizační schéma



## Příloha č. 2: Pracovní náplň zdravotně-sociálního pracovníka



POPIS PRACOVNÍHO MÍSTA	
Název funkce	VŠEOBECNÁ SESTRA- SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK
Číslo funkce	2.19.16

1. CHARAKTERISTIKA, ZÁKLADNÍ ÚDAJE	
<b>Stručná charakteristika pracovního místa</b>	Činnosti v rámci na preventivní, diagnostické, rehabilitační v oboru zdravotně sociální péče, podílí se na ošetrovatelské péči v oboru zdravotně sociální péče
<b>Zatřídění dle rizik</b>	dle přílohy Kolektivní smlouvy
<b>Podřízenost</b>	lékař, náměstek pro OP
<b>Nadřízenost</b>	
<b>Spolupráce</b>	se zdravotnickými pracovníky, kteří se podílí na ošetrovatelské, diagnostické a léčebně-preventivní péči v Nemocnici Mělník

### 2. PRACOVNÍ NÁPLŇ:

1) Zdravotnický pracovník bez odborného dohledu a bez indikace v rozsahu své odborné způsobilosti:

- a) poskytuje zdravotní péči v souladu s právními předpisy standardy,
- b) dbá na dodržování hygienicko-epidemiologického režimu,
- c) vede zdravotnickou dokumentaci a další dokumentaci vyplývající ze zvláštních právních předpisů,
- d) poskytuje pacientovi informace v souladu se svou odbornou způsobilostí, případně pokyny lékaře,

2) Zdravotně – sociální pracovník:

- a) provádí sociální prevenci, včetně depistážní činnosti, zaměřenou na cílené a včasné vyhledávání jedinců, kteří se v důsledku své nemoci nebo nemoci blízkých osob mohou ocitnout nebo se již ocitli v nepříznivé sociální situaci,
- b) provádí sociální šetření u pacientů a posouzení životní situace pacienta ve vztahu k onemocnění nebo k jeho následkům, podle potřeby objektivizuje rozbor sociální situace návštěvní službou v rodinách, na základě spolupráce s orgány veřejné správy ( K\*U, MěÚ, ObÚ, ÚP a opatrovníky nemocných, kurátory, soudy, státním notářstvím, pečovatelskou službou, domácí péčí, Armádou spásy), případně dalšími subjekty a o zjištěných skutečnostech zpracovává zprávu o posouzení životní situace pacienta,
- c) sestavuje plán psychosociální intervence do životní situace pacienta, včetně rozsahu, druhu a potřeby sociálních opatření, ve spolupráci s dalšími zdravotnickými pracovníky tato opatření realizuje,
- d) zajišťuje sociálně- právní poradenství ve vztahu k onemocnění nebo k jeho následkům( důchodové a sociální zabezpečení, možnost následné péče ( domácí, ústavní, pečovatelské), získání ortopedických a kompenzačních pomůcek).

- e) napomáhá integraci pacientů, kteří takovou pomoc potřebují v důsledku chybějících fyzických, psychických nebo sociálních schopností, narušených sociálních vztahů nebo jiných překážek, do společenského prostředí; k aktivní účasti na této integraci získává pacienty a jejich sociální okolí,
- f) podílí se na přípravě a organizaci rekondičních pobytů
- g) podílí se na přípravě a propuštění pacientů, včetně zajištění další péče a služeb,
- h) v případě úmrtí pacientů provádí odborné poradenství v sociální oblasti, u osamělých zemřelých pacientů zajišťuje záležitosti spojené s úmrtím,
- i) zajišťuje předání cenností a finanční hotovosti zemřelých na okresní soud k dalšímu řízení a pozůstalosti,
- j) zajišťuje kontakty s rodinou, sociální situaci pacienta řeší ve spolupráci s rodinnými příslušníky, získává od nich potřebnou dokumentaci,
- k) u osamělých nemocných vyřizuje jejich osobní a ekonomické záležitosti,
- l) dle potřeby provádí sociální šetření v terénu za účelem získání informací o osobních, rodinných, pracovních a bytových poměrech nemocného,
- m) podává, vyřizuje a eviduje žádosti pacientů do domovů důchodců, OLÚ, ÚSP, léčeben ošetrovatelské péče, hospiců, penzionů pro důchodce a pečovatelské služby,
- n) vede v evidenci pacienty hlášené z lůžkových oddělení nemocnice k umístění na lůžka následné péče a po konzultaci s primářem následně zajišťuje jejich překlad na ošetrovatelský úsek,
- o) sleduje poukazování důchodových plateb pacientů umístěných na ošetrovatelském úseku, spolupracuje s Českou poštou a ČSSZ.
- p) kontaktuje příslušný MěÚ – oddělení sociálně právní ochrany dětí při hospitalizaci problémových matek, spolupracuje při jednání o náhradní rodinné péči nebo o odebrání novorozence na základě předběžného opatření (překlad do kojeneckého ústavu, dětského domova, zajištění rodného listu, zajištění překladu).

### 3. ODPOVĚDNOST:

- a) dodržuje zásady bezpečnosti a ochrany zdraví,
- b) činí opatření k prevenci vzniku nozokomiálních a profesionálních nákaz,
- c) při poskytování péče o pacienty úsporně využívá vhodných lidských a materiálních zdrojů,
- d) kontinuálně prohlubuje své odborné znalosti, provádí zdravotní výchovu,
- e) respektuje Etický kodex sester, Etický kodex práv pacientů, chrání soukromí a stud nemocného, dodržuje povinnou mlčenlivost,

4. KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY PRO VÝKON FUNKCE	
<b>Vzdělání</b>	odborná způsobilost dokončení studia VOŠ – sociální práce
<b>Praxe</b>	5 let v oblasti zdravotní a sociální
<b>Další vzdělání</b>	Kontinuální vzdělávání
<b>Další požadavky</b>	zdravotní způsobilost, bezúhonnost, samostatnost, aktivní přístup k výkonu povolání
<b>Znalosti</b>	práce na PC - Word, Excel
<b>Schopnosti, dovednosti</b>	schopnost týmové práce, komunikační schopnost
<b>Osobní vlastnosti</b>	empatie, diskretnost, mlčenlivost

5. ÚDAJE O ZAMĚSTNANCI	
<b>Titul, jméno, příjmení</b>	
<b>Datum narození</b>	
<b>Datum nástupu</b>	
<b>Pracoviště</b>	

Potvrzuji tímto, že jsem byl(a) seznámena(a) s popisem pracovního místa, na které jsem zařazen(a).	
<b>Datum:</b>	<b>Podpis zaměstnance:</b>

**Příloha č. 3a: Pracovní náplň vedoucí sestry**



<b>POPIS PRACOVNÍHO MÍSTA</b>	
<b>Název funkce</b>	<b>VEDOUcí SESTRA</b>
<b>Číslo funkce</b>	<b>2.19.8</b>

<b>1. ÚDAJE O ZAMĚSTNANCI</b>	
<b>Titul, jméno, příjmení</b>	
<b>Datum narození</b>	
<b>Pracoviště</b>	

<b>2. CHARAKTERISTIKA, ZÁKLADNÍ ÚDAJE</b>	
<b>Stručná charakteristika pracovního místa</b>	organizační, řídicí a kontrolní činnost v souladu s koncepcí ošetrovatelství Nemocnice Mělník
<b>Zatřídění dle rizik</b>	dle přílohy Kolektivní smlouvy
<b>Podřízenost</b>	zdravotnický pracovník nelékařské profese způsobilý k výkonu povolání pod odborným dohledem a bez odborného dohledu
<b>Nadřízenost</b>	náměstek ředitele pro OP, primář, vrchní sestra - manažerka,
<b>Spolupráce</b>	s primáři oddělení, náměstkyně a se zdravotnickými pracovníky, kteří se podílí na ošetrovatelské diagnostické a léčebně preventivní péči v NsP Mělník, zdravotnickými a sociálními subjekty

<b>3. KOMPETENCE, PRAVOMOCE:</b>
----------------------------------

Vedoucí sestra řídí a organizuje činnost zdravotnických pracovníků nelékařských profesí tak, aby byla poskytována kvalitní a kvalifikovaná ošetrovatelská péče aktivním způsobem ve vztahu k individuálním potřebám klientů, s vědomím právní odpovědnosti za výkon povolání. Zavádí v praxi prvky moderního ošetrovatelství v souladu s Koncepcí ošetrovatelské péče ČR a Nemocnice Mělník.

**Organizační činnost**

- a) odpovídá za úroveň poskytované ošetrovatelské péče a dbá, aby v souladu s léčebným plánem byl sestavován plán ošetrovatelské péče, který průběžně hodnotí a navrhuje další opatření;
- b) odpovídá za dodržování etických zásad v péči o klienty NM, za uplatňování zdravotně výchovné činnosti individuální formou;
- c) odpovídá za přesné plnění lékařských ordinací, přípravu klientů k diagnostickým a terapeutickým výkonům;
- d) odpovídá za dodržování a podávání ordinovaných diet, dodržování pitného režimu, dbá na kulturu stolování a dodržování hygienických zásad při manipulaci se stravou;
- e) po propuštění lékařem organizuje propuštění klientů, včetně odvozu, vybavení předepsanými léky a pomůckami;
- f) odpovídá za vedení ošetrovatelské a provozní dokumentace;
- g) sestavuje rozpis služeb a zpracovává měsíční výkazy;
- h) odpovídá za čerpání přesčasové práce a dovolené;

- i) odpovídá za svěřený inventář, provádí opatření proti zničení a ztrátám;
- j) odpovídá za správné a bezpečné uložení léčiv, hořlavin na oddělení, sleduje jejich expiraci, odpovídá za hospodárné využití zdravotnického materiálu;
- k) odpovídá za dodržování závazných opatření PO, BOZP a opatření pro manipulaci s léky, NL, manipulaci s jedy, hořlavinami a kyselinami, za jejich správné a bezpečné uložení, zejména návykových látek se zvýšeným rizikem drogové závislosti;
- l) odpovídá za plnění zásad hygienicko-epidemiologického režimu, provádí opatření k prevenci nozokomiálních nákaz;
- m) vytváří podmínky a předpoklady pro účinnou spolupráci s ostatními zaměstnanci provozně technického oddělení za účelem zvýšení hygienického standardu klientů, spolupracuje s nutriční terapeutkou, zdravotně sociální pracovnící, fyzioterapeutem, sestrou specialistikou;
- n) uplatňuje požadavky materiálně technického vybavení a údržby, zabezpečující provoz oddělení;

#### Řídící a kontrolní činnosti - personalistika

- a) sleduje a hodnotí kvalitu, úroveň práce a chování zdravotnických pracovníků. 1x/rok provádí hodnotící pohovory;
- b) v souladu s hodnocením navrhuje vrchní sestře – manažerce výši motivačních odměn pracovníků, důsledně uplatňuje zásady individuálního odměňování;
- c) odpovídá za personální obsazení směn dle ošetrovatelské zátěže a rovnoměrné pracovní vytížení ošetrovatelského týmu;

#### Řídící a kontrolní činnost – vzdělávání

- a) spolupracuje při vzdělávání a výuce studentů zdravotnických škol;
- b) ve spolupráci s vrchní sestrou - manažerkou dbá na soustavné vzdělávání zdravotnických pracovníků, provádí výběr pracovníků do dalších forem vzdělávání;
- c) odpovídá za organizaci a odbornou úroveň adaptačního procesu absolventů SZŠ, VZŠ, VŠ a nově přijatých zaměstnanců na oddělení;

#### Kontrolní činnost

- a) je povinna zabezpečovat a provádět kontrolní činnost v rozsahu své pravomoci a odpovědnosti jako součást své řídicí práce přímou účastí při ošetřování klientů a při provádění ošetrovatelských vizit, v kontrolní činnosti postupuje dle zásad stanovených náměstkem ředitele OP;
- b) provádí kontrolu ošetrovatelské péče v souladu s platnými zákonnými normami, kontrolu ošetrovatelské zátěže, dodržování stanovených standardních postupů, vedení ošetrovatelské dokumentace, dodržování Etického kodexu sester, Etického kodexu práv pacientů;
- c) ukládá opatření k nápravě zjištěných nedostatků v ošetrovatelské péči;

### 4. ODPOVĚDNOST:

- a) dodržuje zásady bezpečnosti a ochrany zdraví;
- b) činí opatření k prevenci vzniku nozokomiálních a profesionálních nákaz;
- c) při poskytování péče o pacienty úsporně využívá vhodných lidských a materiálních zdrojů;
- d) kontinuálně prohlubuje své odborné znalosti, provádí zdravotní výchovu;
- e) respektuje Etický kodex sester, Etický kodex práv pacientů, chrání soukromí a stud pacientů, dodržuje povinnou mlčenlivost;
- f) přebírá hmotnou odpovědnost za prostředky svěřené k vyúčtování v souvislosti s výběrem regulačních poplatku.

5. KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY PRO VÝKON FUNKCE	
<b>Vzdělání</b>	specializovaná způsobilost
<b>Praxe</b>	5 let
<b>Další vzdělání</b>	kontinuální vzdělávání
<b>Další požadavky</b>	zdravotní způsobilost, bezúhonnost, samostatnost, aktivní přístup k výkonu povolání a funkce
<b>Znalosti</b>	práce na PC - Word, Excel, PowerPoint
<b>Schopnosti, dovednosti</b>	schopnost týmové práce, organizační a komunikační schopnost
<b>Osobní vlastnosti</b>	diskrétnost, spolehlivost, mlčenlivost

Potvrzuji tímto, že jsem byl(a) seznámen(a) s popisem pracovního místa, na které jsem zařazen(a).

**Datum:**

**Podpis zaměstnance:**



**Příloha č. 3b: Pracovní náplň sestry pro intenzivní péči**



<b>POPIS PRACOVNÍHO MÍSTA</b>	
<b>Název funkce</b>	<b>SESTRA PRO INTENZIVNÍ PÉČI</b>
<b>Číslo funkce</b>	<b>2.19.13</b>

<b>1. CHARAKTERISTIKA, ZÁKLADNÍ ÚDAJE</b>	
<b>Stručná charakteristika pracovního místa</b>	činnosti při péči o pacienty starší 10 let, u kterých dochází k selhání základních životních funkcí nebo toto selhání hrozí
<b>Zatřídění dle rizik</b>	dle přílohy Kolektivní smlouvy
<b>Podřízenost</b>	lékař, vrchní, vedoucí sestra
<b>Nadřízenost</b>	pracovník způsobilý k výkonu povolání pod odborným dohledem, ošetřovatel, sanitář
<b>Spolupráce</b>	se zdravotnickými pracovníky, kteří se podílí na ošetřovatelské diagnostické a léčebně preventivní péči v Nemocnici Mělník

**2. PRACOVNÍ NÁPLŇ:**

1) Zdravotnický pracovník (sestra pro intenzivní péči) vykonává činnosti bez odborného dohledu a bez indikace:

- a) dbá na dodržování hygienicko-epidemiologického režimu,
- b) vede zdravotnickou dokumentaci a další dokumentaci vyplývající ze zvláštních právních předpisů, pracuje s NIS,
- c) poskytuje pacientovi informace v souladu se svou odbornou způsobilostí, případně pokyny lékaře,
- d) podílí se na praktickém vyučování ve studijních oborech k získání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání,
- e) podílí se na přípravě standardů,
- f) provádí výběr regulačních poplatků hrazených za ambulantní klinické vyšetření a v nepřítomnosti dokumentační pracovnice provádí výběr regulačních poplatků za hospitalizaci.

2) Všeobecná sestra po získání specializované způsobilosti (sestra pro intenzivní péči) vykonává činnosti všeobecné sestry a všeobecné sestry se specializovanou způsobilostí při péči o pacienty starší 10 let, u kterých dochází k selhání základních životních funkcí nebo toto selhání hrozí.

3) Všeobecná sestra se specializovanou způsobilostí:

- a) bez odborného dohledu a bez indikace:
  1. edukuje pacienty, případně jiné osoby, ve specializovaných ošetřovatelských postupech a připravuje pro ně informační materiály,

2. sleduje a vyhodnocuje stav pacientů z hlediska možnosti vzniku komplikací a náhlých příhod a podílí se na jejich řešení,
3. koordinuje práci členů ošetrovatelského týmu v oblasti své specializace,
4. hodnotí kvalitu poskytované ošetrovatelské péče,
5. provádí ošetrovatelský výzkum, zejména identifikuje oblasti výzkumné činnosti, realizuje výzkumnou činnost a vytváří podmínky pro aplikaci výsledků výzkumů do klinické praxe na vlastním pracovišti i v rámci oboru,
6. připravuje standardy specializovaných postupů v rozsahu své způsobilosti
7. vede specializační vzdělávání v oboru své specializace,

b) na základě indikace lékaře:

1. provádí přípravu pacientů na specializované diagnostické a léčebné postupy, doprovází je a asistuje během výkonů, sleduje je a ošetřuje po výkonu,
2. edukuje pacienty, případně jiné osoby, ve specializovaných diagnostických a léčebných postupech.

#### 4) Sestra pro intenzivní péči

a) bez odborného dohledu a bez indikace:

1. sleduje a analyzuje údaje o zdravotním stavu, zejména fyziologické funkce, hodnotí závažnost stavu a provádí kardiopulmonální resuscitaci s použitím dostupného technického vybavení,
2. pečuje o dýchací cesty pacientů se zajištěnými dýchacími cestami i při umělé plicní ventilaci, včetně odsávání z dolních cest dýchacích,
3. sleduje funkčnost speciální přístrojové techniky a zajišťuje její stálou připravenost,
4. provádí defibrilaci srdce elektrickým výbojem,

b) bez odborného dohledu na základě indikace lékaře:

1. provádí měření a analýzu fyziologických funkcí specializovanými postupy pomocí přístrojové techniky, včetně využití invazivních metod,
2. provádí katetrizaci močového měchýře mužů,
3. zavádí nazogastrické a jejunální sondy pacientům v bezvědomí starším 10 let,
4. provádí výplach žaludku i u pacientů se zajištěnými dýchacími cestami starších 10 let,

c) pod odborným dohledem lékaře:

1. provádí zajištění dýchacích cest dostupnými pomůckami,
2. provádí endobronchiální laváže u pacientů s tracheální intubací nebo s tracheostomií, předchází případným komplikacím, rozpoznává je a řeší,
3. aplikuje transfuzní přípravky a krevní deriváty,

d) pod přímým vedením lékaře:

1. provádí punkci artérií, zejména arterie radialis a arterie femoralis, k jednorázovému odběru krve a k invazivní monitoraci krevního tlaku,
2. provádí extubaci tracheální rourky.

**ODPOVĚDNOST:**

- e) dodržuje zásady bezpečnosti a ochrany zdraví,
- f) činí opatření k prevenci vzniku nozokomiálních a profesionálních nákaz,
- g) při poskytování péče o pacienty úsporně využívá vhodných lidských a materiálních zdrojů,
- h) kontinuálně prohlubuje své odborné znalosti, provádí zdravotní výchovu,
- i) respektuje Etický kodex sester, Etický kodex práv pacientů, chrání soukromí a stud nemocného, dodržuje povinnou mlčenlivost,
- j) přebírá hmotnou odpovědnost za finanční hotovost, cennosti a doklady před jejich uložením do ústavního trezoru.

**4. KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY PRO VÝKON FUNKCE**

<b>Vzdělání</b>	odborná způsobilost
<b>Praxe</b>	bez požadavku na odbornou praxi
<b>Další vzdělání</b>	kontinuální vzdělávání
<b>Další požadavky</b>	zdravotní způsobilost, bezúhonnost, samostatnost, aktivní přístup k výkonu funkce
<b>Znalosti</b>	práce na PC - Word, Excel
<b>Schopnosti, dovednosti</b>	schopnost týmové práce, komunikativnost
<b>Osobní vlastnosti</b>	empatie, diskrétnost, mlčenlivost

**5. ÚDAJE O ZAMĚSTNANCI**

<b>Titul, jméno, příjmení</b>	
<b>Datum narození</b>	
<b>Datum nástupu</b>	
<b>Pracoviště</b>	

Potvrzuji tímto, že jsem byl(a) seznámena(a) s popisem pracovního místa, na které jsem zařazen(a).

**Datum:****Podpis zaměstnance:**

### Příloha č. 3c: Pracovní náplň všeobecné sestry s registrací



POPIS PRACOVNÍHO MÍSTA	
Název funkce	VŠEOBECNÁ SESTRA
Číslo funkce	2.19.13

1. CHARAKTERISTIKA, ZÁKLADNÍ ÚDAJE	
<b>Stručná charakteristika pracovního místa</b>	poskytování ošetrovatelské péče, ve spolupráci s lékařem se podílí na preventivní, diagnostické, rehabilitační, neodkladné a dispenzární péči
<b>Zatřídění dle rizik</b>	dle přílohy Kolektivní smlouvy
<b>Podřízenost</b>	lékař, vrchní, vedoucí sestra, pracovník způsobilý k výkonu povolání bez odborného dohledu
<b>Nadřízenost</b>	pracovník způsobilý k výkonu povolání pod odborným dohledem, ošetrovatel, sanitář
<b>Spolupráce</b>	se zdravotnickými pracovníky, kteří se podílí na ošetrovatelské, diagnostické a léčebně-preventivní péči v Nemocnici Mělník

### 2. PRACOVNÍ NÁPLŇ:

1) Zdravotnický pracovník (všeobecná sestra) bez odborného dohledu a bez indikace v rozsahu své odborné způsobilosti:

- poskytuje zdravotní péči v souladu s právními předpisy standardy,
- dbá na dodržování hygienicko-epidemiologického režimu,
- vede zdravotnickou dokumentaci a další dokumentaci vyplývající ze zvláštních právních předpisů, pracuje s NIS,
- poskytuje pacientovi informace v souladu se svou odbornou způsobilostí, případně pokyny lékaře,
- podílí se na praktickém vyučování ve studijních oborech k získání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání,
- podílí se na přípravě standardů
- poskytuje pacientovi informace o regulačních poplatcích v ambulantní i hospitalizační péči, vede jejich evidenci

2) Všeobecná sestra bez odborného dohledu a bez indikace souladu s diagnózou stanovenou lékařem poskytuje, případně zajišťuje základní a specializovanou ošetrovatelskou péči prostřednictvím ošetrovatelského procesu. Přitom zejména:

- vyhodnocuje potřeby a úroveň soběstačnosti pacientů, projevů jejich onemocnění, rizikových faktorů, a to i za použití měřicích technik používaných v ošetrovatelské praxi (například testů soběstačnosti, rizika proleženin, měření intenzity bolesti, stavu výživy)
- sleduje a orientačně hodnotí fyziologické funkce pacientů, to je dech, puls, elektrokardiogram, tělesnou teplotu, krevní tlak a další tělesné parametry,
- pozoruje, hodnotí a zaznamenává stav pacienta,

- d) zajišťuje a provádí vyšetření biologického materiálu získaného neinvazivní cestou a kapilární krve semikvantitativními metodami (diagnostickými proužky),
- e) provádí odsávání sekretů z horních cest dýchacích a zajišťuje jejich průchodnost,
- f) hodnotí a ošetřuje poruchy celistvosti kůže a chronické rány a ošetřuje stomie, centrální a periferní žilní vstupy,
- g) připravuje a podává stravu, odpovídá za dodržování dietního režimu,
- h) provádí ve spolupráci s fyzioterapeutem a ergoterapeutem rehabilitační ošetřování, to je zejména polohování, posazování, dechová cvičení a metody bazální stimulace s ohledem na prevenci a nápravu hybných a tonusových odchylek, včetně prevence dalších poruch z imobility,
- i) provádí nácvik sebeobsluhy s cílem zvyšování soběstačnosti,
- j) edukuje pacienty, případně jiné osoby v ošetrovatelských postupech a připravuje pro ně informační materiály,
- k) orientačně hodnotí sociální situaci pacienta, identifikuje potřebnost spolupráce sociálního nebo zdravotně-sociálního pracovníka a zprostředkuje pomoc v otázkách sociálních a sociálně-právních,
- l) zajišťuje činnosti spojené s přijetím, přemísťováním a propuštěním pacientů,
- m) provádí psychickou podporu umírajících a jejich blízkých a po stanovení smrti lékařem zajišťuje péči o tělo zemřelého a činnosti spojené s úmrtím pacienta,
- n) zajišťuje přejímání, kontrolu, uložení léčivých přípravků, včetně návykových látek, (dále jen léčivé přípravky) a manipulaci s nimi a dále zajišťuje jejich dostatečnou zásobu,
- o) zajišťuje přejímání, kontrolu a uložení zdravotnických prostředků a prádla, manipulaci s nimi, jejich dezinfekci a sterilizaci a jejich dostatečnou zásobu.

3) Všeobecná sestra se podílí pod odborným dohledem všeobecné sestry se specializovanou způsobilostí nebo porodní asistentky se specializovanou způsobilostí v oboru, případně zaměření, v souladu s diagnózou stanovenou lékařem na poskytování vysoce specializované ošetrovatelské péče. Přitom zejména vykonává činnosti dle odstavce 2 písmeno b) – i).

4) Všeobecná sestra se podílí bez odborného dohledu na základě indikace lékaře na poskytování preventivní, diagnostické, léčebné, rehabilitační, neodkladné a dispenzární péče. Přitom zejména připravuje pacienty k diagnostickým a léčebným postupům, na základě indikace lékaře je provádí nebo při nich asistuje, zajišťuje ošetrovatelskou péči při těchto výkonech a po nich, zejména:

- a) podává léčivé přípravky s výjimkou nitrožilních injekcí nebo zavádění infuzí u novorozenců a dětí do 3 let a s výjimkou radiofarmak; pokud není dále uvedeno jinak,
- b) zavádí a udržuje kyslíkovou terapii,
- c) provádí screeningová a depistážní vyšetření, odebírá biologický materiál a orientačně hodnotí, zda jsou výsledky fyziologické,
- d) provádí ošetření akutních a operačních ran, včetně ošetření drénů,
- e) provádí katetrizaci močového měchýře žen a dívek nad 10 let, pečuje o močové katetry pacientů všech věkových kategorií, včetně výplachů močového měchýře,
- f) provádí ošetření tracheostomické kanyly, zavádí nazogastrické a jejunální sondy pacientům při vědomí starším 10 let, pečuje o ně a aplikuje výživu sondou, případně žaludečními nebo duodenálními stomiemi u pacientů všech věkových kategorií,

g) provádí výplach žaludku u pacientů při vědomí starších 10 let.

5) Všeobecná sestra pod odborným dohledem lékaře:

- a) aplikuje nitrožilně krevní deriváty,
- b) spolupracuje při zahájení aplikace transfúzních přípravků a dále bez odborného dohledu na základě indikace lékaře ošetřuje pacienta v průběhu aplikace a ukončuje ji.

### 3. ODPOVĚDNOST:

- a) dodržuje zásady bezpečnosti a ochrany zdraví,
- b) činí opatření k prevenci vzniku nozokomiálních a profesionálních nákaz,
- c) při poskytování péče o pacienty úsporně využívá vhodných lidských a materiálních zdrojů,
- d) kontinuálně prohlubuje své odborné znalosti, provádí zdravotní výchovu,
- e) respektuje Etický kodex sester, Etický kodex práv pacientů, chrání soukromí a stud nemocného, dodržuje povinnou mlčenlivost,
- f) přebírá hmotnou odpovědnost za finanční hotovost, cennosti a doklady před jejich uložením do ústavního trezoru.

4. KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY PRO VÝKON FUNKCE	
Vzdělání	odborná způsobilost
Praxe	osvědčení o registraci
Další vzdělání	Kontinuální vzdělávání
Další požadavky	zdravotní způsobilost, bezúhonnost, samostatnost, aktivní přístup k výkonu povolání
Znalosti	práce na PC - Word, Excel
Schopnosti, dovednosti	schopnost týmové práce, komunikační schopnost
Osobní vlastnosti	empatie, diskrétnost, mlčenlivost

5. ÚDAJE O ZAMĚSTNANCI	
Titul, jméno, příjmení	
Datum narození	
Datum nástupu	
Pracoviště	

Potvrzuji tímto, že jsem byl(a) seznámena(a) s popisem pracovního místa, na které jsem zařazen(a).

**Datum:**

**Podpis zaměstnance:**

**Příloha č. 3d: Pracovní náplň všeobecné sestry bez registrace**



<b>POPIS PRACOVNÍHO MÍSTA</b>	
<b>Název funkce</b>	<b>VŠEOBECNÁ SESTRA</b>
<b>Číslo funkce</b>	<b>2.19.13</b>

<b>1. CHARAKTERISTIKA, ZÁKLADNÍ ÚDAJE</b>	
<b>Stručná charakteristika pracovního místa</b>	poskytování ošetrovatelské péče, ve spolupráci s lékařem se podílí na preventivní, diagnostické, rehabilitační, neodkladné a dispenzární péči
<b>Zatřídění dle rizik</b>	dle přílohy Kolektivní smlouvy
<b>Podřízenost</b>	lékař, vrchní, vedoucí sestra, pracovník způsobilý k výkonu povolání bez odborného dohledu
<b>Nadřízenost</b>	pracovník způsobilý k výkonu povolání pod odborným dohledem, ošetrovatel, sanitář
<b>Spolupráce</b>	se zdravotnickými pracovníky, kteří se podílí na ošetrovatelské, diagnostické a léčebně-preventivní péči v Nemocnici Mělník

<b>2. PRACOVNÍ NÁPLŇ:</b>
---------------------------

1) Zdravotnický pracovník (všeobecná sestra) bez odborného dohledu a bez indikace v rozsahu své odborné způsobilosti:

- a) poskytuje zdravotní péči v souladu s právními předpisy standardy,
- b) dbá na dodržování hygienicko-epidemiologického režimu,
- c) vede zdravotnickou dokumentaci a další dokumentaci vyplývající ze zvláštních právních předpisů, pracuje s NIS,
- d) poskytuje pacientovi informace v souladu se svou odbornou způsobilostí, případně pokyny lékaře,
- e) podílí se na praktickém vyučování ve studijních oborech k získání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání,
- f) podílí se na přípravě standardů,
- g) poskytuje pacientovi informace o regulačních poplatcích v ambulantní i hospitalizační péči, vede jejich evidenci

2) Všeobecná sestra bez odborného dohledu a bez indikace souladu s diagnózou stanovenou lékařem poskytuje, případně zajišťuje základní a specializovanou ošetrovatelskou péči prostřednictvím ošetrovatelského procesu. Přitom zejména:

- a) vyhodnocuje potřeby a úroveň soběstačnosti pacientů, projevů jejich onemocnění, rizikových faktorů, a to i za použití měřicích technik používaných v ošetrovatelské praxi (například testů soběstačnosti, rizika proleženin, měření intenzity bolesti, stavu výživy)
- b) sleduje a orientačně hodnotí fyziologické funkce pacientů, to je dech, puls, elektrokardiogram, tělesnou teplotu, krevní tlak a další tělesné parametry,
- c) pozoruje, hodnotí a zaznamenává stav pacienta,

- d) zajišťuje a provádí vyšetření biologického materiálu získaného neinvazivní cestou a kapilární krve semikvantitativními metodami (diagnostickými proužky),
- e) provádí odsávání sekretů z horních cest dýchacích a zajišťuje jejich průchodnost,
- f) hodnotí a ošetřuje poruchy celistvosti kůže a chronické rány a ošetřuje stomie, centrální a periferní žilní vstupy,
- g) připravuje a podává stravu, odpovídá za dodržování dietního režimu,
- h) provádí ve spolupráci s fyzioterapeutem rehabilitační ošetřování, toje zejména polohování, posazování, dechová cvičení a metody bazální stimulace s ohledem na prevenci a nápravu hybných a tonusových odchylek, včetně prevence dalších poruch z imobility,
- i) provádí nácvik sebeobsluhy s cílem zvyšování soběstačnosti,
- j) edukuje pacienty, případně jiné osoby v ošetrovatelských postupech a připravuje pro ně informační materiály,
- k) orientačně hodnotí sociální situaci pacienta, identifikuje potřebnost spolupráce sociálního nebo zdravotně-sociálního pracovníka a zprostředkuje pomoc v otázkách sociálních a sociálně-právních,
- l) zajišťuje činnosti spojené s přijetím, přemístováním a propuštěním pacientů,
- m) provádí psychickou podporu umírajících a jejich blízkých a po stanovení smrti lékařem zajišťuje péči o tělo zemřelého a činnosti spojené s úmrtím pacienta,
- n) zajišťuje přejímání, kontrolu, uložení léčivých přípravků, včetně návykových látek, (dále jen léčivé přípravky) a manipulaci s nimi a dále zajišťuje jejich dostatečnou zásobu,
- o) zajišťuje přejímání, kontrolu a uložení zdravotnických prostředků a prádla, manipulaci s nimi, jejich dezinfekci a sterilizaci a jejich dostatečnou zásobu.

3) Všeobecná sestra se podílí pod odborným dohledem všeobecné sestry se specializovanou způsobilostí nebo porodní asistentky se specializovanou způsobilostí v oboru, případně zaměření, v souladu s diagnózou stanovenou lékařem na poskytování vysoce specializované ošetrovatelské péče. Přitom zejména vykonává činnosti dle odstavce 2 písmeno b) – i).

4) Všeobecná sestra se podílí bez odborného dohledu na základě indikace lékaře na poskytování preventivní, diagnostické, léčebné, rehabilitační, neodkladné a dispenzární péče. Přitom zejména připravuje pacienty k diagnostickým a léčebným postupům, na základě indikace lékaře je provádí nebo při nich asistuje, zajišťuje ošetrovatelskou péči při těchto výkonech a po nich, zejména:

- a) podává léčivé přípravky s výjimkou nitrožilních injekcí nebo zavádění infuzí u novorozenců a dětí do 3 let a s výjimkou radiofarmak; pokud není dále uvedeno jinak,
- b) zavádí a udržuje kyslíkovou terapii
- c) provádí screeningová a depistážní vyšetření, odebírá biologický materiál a orientačně hodnotí, zda jsou výsledky fyziologické,
- d) provádí ošetření akutních a operačních ran, včetně ošetření drénů,
- e) provádí katetrizaci močového měchýře žen a dívek nad 10 let, pečuje o močové katetry pacientů všech věkových kategorií, včetně výplachů močového měchýře,
- f) provádí ošetření tracheostomické kanyly, zavádí nazogastrické a jejunální sondy pacientům při vědomí starším 10 let, pečuje o ně a aplikuje výživu sondou, případně žaludečními nebo duodenálními stomiemi u pacientů všech věkových kategorií,
- g) provádí výplach žaludku u pacientů při vědomí starších 10 let.



5) Všeobecná sestra pod odborným dohledem lékaře:

- a) aplikuje nitrožilně krevní deriváty,
- b) spolupracuje při zahájení aplikace transfúzních přípravků a dále bez odborného dohledu na základě indikace lékaře ošetřuje pacienta v průběhu aplikace a ukončuje ji.

### 3. ODPOVĚDNOST:

- a) dodržuje zásady bezpečnosti a ochrany zdraví,
- b) činí opatření k prevenci vzniku nozokomiálních a profesionálních nákaz,
- c) při poskytování péče o pacienty úsporně využívá vhodných lidských a materiálních zdrojů,
- d) kontinuálně prohlubuje své odborné znalosti, provádí zdravotní výchovu,
- e) respektuje Etický kodex sester, Etický kodex práv pacientů, chrání soukromí a stud nemocného, dodržuje povinnou mlčenlivost,
- f) přebírá hmotnou odpovědnost za finanční hotovost, cennosti a doklady před jejich uložením do ústavního trezoru.

### 4. KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY PRO VÝKON FUNKCE

<b>Vzdělání</b>	odborná způsobilost
<b>Praxe</b>	3 roky po ukončení odborné způsobilosti - činnosti pod odborným dohledem
<b>Další vzdělání</b>	kontinuální vzdělávání
<b>Další požadavky</b>	zdravotní způsobilost, bezúhonnost, samostatnost, aktivní přístup k výkonu povolání
<b>Znalosti</b>	práce na PC - Word, Excel
<b>Schopnosti, dovednosti</b>	Schopnost týmové práce, komunikační schopnost
<b>Osobní vlastnosti</b>	empatie, diskrétnost, mlčenlivost

### 5. ÚDAJE O ZAMĚSTNANCI

<b>Titul, jméno, příjmení</b>	
<b>Datum narození</b>	
<b>Datum nástupu</b>	
<b>Pracoviště</b>	

Potvrzuji tímto, že jsem byl(a) seznámena(a) s popisem pracovního místa, na které jsem zařazen(a).

**Datum:**

**Podpis zaměstnance:**

## **ANOTACE**

**Příjmení a jméno autora:** Renata Hencová

**Název katedry a fakulty:** Katedra sociologie a andragogiky, Filozofická fakulta

**Název diplomové práce:** Projekt vzdělávací akce pro střední a vyšší zdravotnický personál

**Počet znaků:** 77 367

**Počet příloh:** 6

**Počet titulů použité literatury:** 37

**Klíčová slova:** Kompetenční model, týmová práce, projekt vzdělávací akce, vzdělávání dospělých, zdravotnický personál.

**Keywords:** Competency model, teambuilding, educational project, education of adults, medical staff

### **Anotace:**

Tématem práce je projekt vzdělávací akce pro střední a vyšší zdravotnický personál Mělnické nemocnice s důrazem na potřeby týmové práce na pracovišti. Jsou vymezena teoretická východiska s ohledem na specifika pracovního zařazení cílové skupiny zaměstnanců, požadavky na jejich vlastnosti a dovednosti a význam celoživotního vzdělávání. Vlastní projekt vzdělávací akce je koncipován jako na sebe navazující fáze tvorby projektu s jejich teoretickým vymezením a následnou praktickou aplikací. V závěru jsou představeny benefity a přínos celého projektu.

### **Summary:**

This dissertation describes the project of educational workshops for employees of Melnik Hospital. Those course of instructions and workshops are focused on medical staff only. Main emphasis is placed on teambuilding and team cooperation. According to further theoretical preparation, single phases of workshops are prepared. Workshops and teambuilding activities are accustomed to long term education and are specified for medical for staff. Whole the main project is as summary of particular teambuilding courses designed so, that it can be according current needs applied impractical training accustomed. In the conclusion the results are presented and the benefits of the offered project are summarized.