

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ
STUDIUM**

2012 – 2014

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Ludmila Dvořáková

**System celoživotního vzdělávání nelékařského zdravotnického
personálu**

Praha 2014

Vedoucí diplomové práce:
Ing. Petr Tiefenböck

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

**MASTER COMBINED (PART TIME)
STUDIES**

2012 - 2014

DIPLOMA THESIS

Ludmila Dvořáková

**The system of lifelong education in non-clinical healthcare
personnel**

Prague 2014

The Diploma Thesis Work Supervisor:
Ing. Petr Tiebenböck

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 12.2.2014

Ludmila Dvořáková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat Ing. Petru Tiefenböckovi za odborné vedení, za připomínky a rady při zpracování této práce.

Anotace

Cílem diplomové práce je porovnání teoretických východisek a praktického poznání v oblasti celoživotního vzdělávání u nelékařských zdravotnických pracovníků. V první části, části teoretické, jsou popsána všechna teoretická východiska dotýkající se daného tématu. Druhá, praktická část práce, se zabývá aplikací teoretických znalostí ve zdravotnických zařízeních pomocí dotazníkového šetření. Zjistíme, jak proces vzdělávání vnímají sami zaměstnanci, jakou mu přiřkládají váhu pro svůj profesní život. V závěru práce jsou potvrzeny, či vyvráceny hypotézy.

Klíčové pojmy

Celoživotní vzdělávání, kvalifikace, systém vzdělávání, vzdělávání, vzdělávání dospělých, zaměstnanec, zaměstnavatel, zdravotnický nelékařský pracovník, zdravotnictví.

Annotation

The aim of this diploma thesis is to compare theoretical solutions and practical learning in the field of lifelong education among non-clinical healthcare personnel. In the first section, on theory, there is a description of all theoretical solutions dealing with this theme. The second, practical section, looks at the application of theoretical knowledge in healthcare institutions using questionnaire based research. We look at how the educational process is perceived by the employees themselves and what bearing it has on their professional life. The conclusion confirms or rejects a number of hypotheses.

Key words

Adult education, education, education system, employee, employer, health system, lifelong education, non-clinical healthcare employee, qualifications.

OBSAH

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	
1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	11
1.1 Důvody pro vzdělávání v dospělosti	13
1.2 Typologie vzdělávání dospělých	16
1.3 Metody vzdělávání dospělých	19
2 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ NELÉKAŘSKÝCH ZDRAVOTNICKÝCH PRACOVNÍKŮ	23
2.1 Nelékařský zdravotnický pracovník	27
2.2 Zákon o nelékařských zdravotnických povoláních	29
2.3 Formy vzdělávání	32
2.4 Registrace pracovníků	35
PRAKTICKÁ ČÁST	
3 CÍL VÝZKUMU	38
4 METODIKA	40
5 VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH ANALÝZA	43
5.1 Základní informace o provádění výzkumu	43
5.2 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření	45
6 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	76
7 NÁVRHY K OPATŘENÍ	80
ZÁVĚR	83
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	86
SEZNAM GRAFŮ	89
SEZNAM PŘÍLOH	90

ÚVOD

Vzdělávání po dosažení standardních stupňů, které nabízí české školství, respektive vzdělávání celoživotní, je v současné době trendem, který se stále více rozvíjí. Lidé se chtějí vzdělávat a mají k tomu různé důvody. Někteří se vzdělávají proto, aby si zvýšili stupeň vzdělání, protože v mládí skončili se školou brzy. Jiní se vzdělávají proto, že to vyžaduje jejich pracovní umístění, zaměstnanci chtějí lepší pozici a vědí, že jí dosáhnou pouze dalším studiem a získáním diplomu. Další studují proto, aby měli pro svou pozici dostatečné vědomosti, aby vylepšili svůj vlastní výkon, protože s ním nemusí být spokojeni. A pak se samozřejmě najdou i tací, kteří studují prostě proto, že studovat chtějí, nemusí tím sledovat platové polepšení, lepší pracovní místo, ale jednoduše zlepšení vlastních schopností a dovedností.

Celoživotní studium a vzdělávání v různých centrech a na školách slouží lidem bez rozdílu, je na nich samotných, jestli se pro vzdělání rozhodnou, či nikoli. Jedná se o dobrovolné studijní programy, které nerozlišují příčinu, proč jedinec začne studovat. Vzhledem k tomu, že se práce zaměřuje na zaměstnance zdravotnické, kteří zastupují nelékařské profese, je pochopitelné, že z jejich strany se bude jednat o zájem získat dostatečnou kvalifikaci, která souvisí i s adekvátním finančním ohodnocením. Vzdělávání v této oblasti je stanoveno zákonem, a tak je patrné, že stát jako poskytovatel všeobecné zdravotní péče, má zájem na tom, aby byl personál, který v nemocnici pracuje, dostatečně kvalifikován, a to v každém případě, tedy nikoli v rámci lékařských profesí, u nichž je základem odbornost a vysoké schopnosti.

Přesto i nelékařský personál je takovým, který by měl být dostatečně kvalifikovaný, navíc, pokud o to mají zaměstnanci sami zájem a časové možnosti, což je někdy v případě zdravotnických pracovníků komplikované, měli by mít možnost se dále vzdělávat. Pro každou organizaci, a to včetně nemocničních zařízení, je nejvhodnější mít co nejvíce kvalifikované pracovníky. Co nejkvalifikovanější pracovníci budou poskytovat lepší služby, což by se mělo promítnout i do toho, jaké bude jméno nemocnice. Lidé zde dostávají určitou péči, a pokud s ní nebudou spokojeni, znamená to, že o tom poví i dalším lidem. Pokud budou spokojeni, nemocnice si tak vytváří dobré jméno. A právě vysoké schopnosti pracovníků a kvalita poskytovaných služeb mohou být základním prvkem, který k tomuto dobrému jménu

napomáhá. Touha vzdělávat se a zvyšovat si svou kvalifikaci by tak neměla vycházet pouze ze zaměstnanců samotných, ale přímo od vedení nemocnic, která by měla dát najevo, že oni chtějí zkušené pracovníky, odborníky, kterým nabídnou podmínky – sami si je vychovají tím, že jim studium umožní, především pak časově.

Cílem diplomové práce je srovnání teoretických východisek a praktického poznání při celoživotním vzdělávání nelékařských zdravotnických profesí. Vzhledem k tomu, že zákon stanovuje, jaké jsou podmínky pro toto vzdělávání, je jasně dáno, co stát požaduje, respektive, jak si představuje kvalifikovaný personál zdravotnického zařízení. Praxe se ale od těchto předpokladů může velmi lišit. Záleží na jednotlivcích, záleží na nemocnicích, jak k problematice přistupují. Práce by pak měla odhalit, jak je nemocniční personál spokojen s tím, jaké možnosti má, jak lidé ke vzdělávání přistupují a zda si myslí, že je skutečně třeba, případně jaké využití v praxi má. Vzhledem k takto stanovenému cíli je praktická část provedena dotazníkovým šetřením. Výsledkem tohoto dotazníkového šetření je návrh na případné zlepšení systému celoživotního vzdělávání nelékařského zdravotnického personálu v podmínkách České republiky a jejího vzdělávacího systému.

Pro naplnění cíle této práce je hlavní text rozdělen do šesti základních kapitol, kdy první dvě kapitoly jsou teoretického charakteru, další dvě charakteru metodického a poslední dvě kapitoly se pak přímo zaměřují na praktické výsledky, které tato práce přinesla a na jejich zhodnocení.

Dvě kapitoly teoretické části se zaměřují na základní témata, která jsou s problematikou spojena. První kapitola se zabývá obecně vzděláváním dospělých, které je v kapitole následující aplikováno na specifické odvětví vzdělávání nelékařského zdravotnického personálu a jeho možnosti v podmínkách České republiky. Zároveň je zde pohlíženo na shodu českého práva s právem evropským.

Metodická část, která je rozdělena do dvou kapitol, se nejprve zaměřuje na stanovení cíle výzkumu, podle něhož byl vytvářen dotazník, který je podrobněji popsán ve druhé části metodické části. Tato je zároveň zaměřena na soubor respondentů, kteří na dotazník odpovídali. Na základě tohoto určení pak bude možné činit závěry pro konkrétní skupinu pracovníků, respektive oblast.

Praktická část je pak již přímo zaměřena na výsledky dotazníkového šetření, které jsou pro lepší přehlednost prezentovány grafickou formou. Na základě těchto

zjištění jsou pak v poslední kapitole zhodnoceny jednotlivé závěry, které plynou z výsledků dotazníkového šetření a na jejich základě jsou stanovena opatření pro praxi.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Současný svět je založen na informacích. Kdo má informace, ten je na tom zásadně lépe než ten, kdo informace nemá. Ten nestíhá, ztrácí se, nemá žádnou konkurenční výhodu oproti ostatním. Jenže získat v současné době informace je poměrně jednoduché. A to informace téměř jakéhokoli charakteru. Internet je prostředí, kde se data sdílejí, to je jeho základní myšlenka, a tak se zásadní informace mohou dostat v podstatě ke všem. Lidé si tak musí pozorněji vybírat to, co skutečně potřebují, ignorovat informace, které jsou jim k ničemu a snažit se získat více v tom oboru, který je nejen zajímavý, ale který jim může něco přinést – například finanční prostředky, pokud jsou v tomto oboru zaměstnaní. Celoživotní vzdělávání tak v podstatě není ničím jiným než snahou získat takové informace, specifické, zaměřené na jednu oblast, které dovolí tomu, kdo je získá, lepší postavení na pracovním žebříčku.

Celoživotní vzdělávání má v posledních desetiletích, a to i v České republice, velmi specifickou podobu. Definovat ji lze takto: *„Demokracii nahradili manažeři, humanitu využívání lidských zdrojů, nad zástupy se slitovala komerční televize. Veřejný zájem se přesouvá k jednotlivci. Redukce vzdělání na pouhé zboží a vzdělávání na podnikání znamená zploštění jeho významu pro člověka i společnost a je otázka, nakolik je tento přístup v souladu s vlastní povahou vzdělání i s národními zájmy a tradicemi.“*¹ Tento přístup je velmi kritický a ukazuje na to, že vzdělávání může být jen poskytovaný statek, nic jiného. V podstatě onen prodej informací, což rozhodně není správné. Klient, student, ať už jakéhokoli věku, by měl především získat kvalitní data, měl by se zdokonalit v dané oblasti a sám by měl poznat, že takové vzdělávání má skutečně smysl. Jednoduše řečeno, vzdělávání, pokud má mít smysl, musí přinést uživateli skutečně přidanou hodnotu. Nejde jen o to poskytnout informace, ty jsou v knihách, anebo na internetu, ale jde o to poskytnout návody, jak informace použít, zdokonalit dovednosti, které jedinec má. Až pak má celoživotní vzdělání a vlastně jakékoli

¹ BENEŠ, Milan, a kol. *Idea vzdělávání v současné společnosti*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-40-8. S. 102-103.

vzdělávání význam nejen pro toho, kdo se učí, ale pro celou společnost, protože i jí může dokonalejší jedinec přinést něco navíc.

Vzdělávání je jeden ze základních statků, které může (a v dětském věku dokonce musí) jedinec získat. Je to dáno zákonem, respektive Listinou základních práv a svobod, která definuje následující právo: „*Každý má právo na vzdělání. Školní docházka je povinná po dobu, kterou stanoví zákon. Občané mají právo na bezplatné vzdělání v základních a středních školách, podle schopností občana a možností společnosti též na vysokých školách. Zřizovat jiné školy než státní a vyučovat na nich lze jen za podmínek stanovených zákonem; na takových školách se může vzdělání poskytovat za úplatu.*“² Kromě toho, že z tohoto ustanovení jasně vyplývá, že základní, střední a v některých případech i vysokoškolské vzdělání jsou formy vzdělávání bezplatné, musí to být stát, kdo zajistí tyto formy vzdělávání. Ale zároveň zde není uvedeno, že takovou formou je i vzdělávání celoživotní. Celoživotní vzdělávání není formou, která by byla zajištěna státem, ale jedná se o formu, která je zajištěna soukromými organizacemi, případně i veřejnými vysokými školami, ale jedná se o službu placenou. Pokud se chce jedinec vzdělávat i poté, co opustil základní vzdělávací systém, musí za takové vzdělávání platit.

Vzdělávání dospělých je obecně velmi důležitým aspektem současné společnosti, což následně vedlo i k tomu, že byla vytvořena věda, která se přímo zaměřuje na vzdělávání dospělých a na jejich zdokonalování v různých oblastech. Touto vědou je andragogika. „*Andragogika je věda o výchově dospělých, vzdělávání dospělých a péči o dospělé, respektující všestranně zvláštnosti dospělé populace a zabývající se její personalizací, socializací a enkulturací.*“³ Ve chvíli, kdy se chce vzdělávat dospělý, měl by dostat takovou péči, která pro něj bude adekvátní, tudíž se předpokládá, že lektori, kteří vyučují dospělé, jsou obeznámeni s tím, jaké jsou specifické potřeby dospělých, ale stejně tak i s tím, jaké jsou jejich možnosti z hlediska učení. V oblasti učení se je dospělý člověk výrazně odlišný od dítěte a mladistvých, čemuž je potřeba přizpůsobit osnovy a samotný přístup lektora na jednotlivých sezeních. V krátkosti bude problematika specifických potřeb dospělých rozebrána dále v této kapitole.

² Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů, čl. 33 odst. 1 až 3.

³ PALÁN, Zdeněk. *Výkladový slovník: Lidské zdroje*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0950-7. S. 11.

Dlouhodobé vzdělávání by pak mělo vycházet z následujících předpokladů: „*Předpokládá se tedy, že idea celoživotního učení/vzdělávání se bude uskutečňovat v dlouhodobé perspektivě, ve směru k učiteli se společností.*“⁴ Společnost by se měla vzdělávat. Ne proto, že to jedinec potřebuje proto, aby postoupil na platovém žebříčku, nebo proto, aby ho nevyhodili z práce, ale proto, že to společnost vyžaduje a zároveň potřebuje. Lidé, pokud se naučí učit, nikoli v dětském a mladistvém věku, ale po celý život, mohou být pro společnost větším přínosem než lidé, kteří se učit nechtějí a jen si zvyknou na určitou rutinu, kterou následně vykonávají několik let. Pokud se chce společnost posouvat kupředu, potřebuje se učit, potřebuje se rozvíjet a právě celoživotní vzdělávání může být tou správnou cestou, pokud ji lidé přijmou.

1.1 Důvody pro vzdělávání v dospělosti

Již v úvodu bylo naznačeno, že důvody toho, proč se dospělí lidé vzdělávají, mohou být různé. Většinou se jedná o takové vzdělávání, které je utilitárního charakteru – dospělý se vzdělává, protože se chce zdokonalit, chce mít lepší pozici v práci, v životě, chce jednoduše nové poznatky využít v praxi.⁵ Zde je jeden z rozdílů oproti vzdělávání dětí. Ta jsou do vzdělávání se v podstatě nucena, respektive nemají na výběr a skutečné využití poznatků si musí osvojit samy, samy musí přijít na to, zda se jim jednotlivé poznatky skutečně hodí. Obecně je možné v přístupu ke vzdělávání dospělých najít určité specifické znaky, které tento druh vzdělávání odlišují od jiných forem vzdělávání. Mezi základní specifika vzdělávání dospělých osob oproti osobám mladšího věku, se řadí zejména následující:⁶

- **Povinnosti** – dospělí mají na rozdíl od dětí určité povinnosti, které musí plnit. Jedná se nejen o povinnosti v rámci pracovního procesu, ale právě tyto jsou zásadní – díky nim je možné zajistit finanční fungování rodiny. Tyto povinnosti omezují jejich časový rozvrh, což znamená, že vzdělávání dospělých je nutné časově uzpůsobovat. Dospělý nemá možnost docházet denně do školy.

⁴ PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška, MAREŠ, Jiří. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-579-2. S. 66.

⁵ MUŽÍK, Jaroslav. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus, 2005. ISBN 80-7238-220-9. S. 23.

⁶ BĚLOHLÁVEK, František, KOŠŤAN, Pavol, ŠULEŘ, Oldřich. *Management*. Olomouc: Rubico, 2001. ISBN 80-85839-45-8. S. 284.

- **Odlišné myšlení** – vlivem stáří, ale také díky odlišnému přístupu k životu, získáním zkušeností a skutečností, že se dospělý člověk již nemusí pravidelně denně učit, zasedat v lavici a nesoustředit se na nic jiného, se stalo jeho myšlení méně pružným. Dospělý člověk má své zkušenosti a někdy těžko přijímá nové poznatky, například proto, že je přesvědčen o tom, že jeho způsob, jakým daný úkon vykonává, je nejlepší. Dospělí mohou mít větší problémy se zapamatováním. Na druhou stranu jsou to právě zkušenosti z praxe, které jim výrazně mohou napomoci při zapamatování si nových poznatků, stejně tak jsou mnohem otevřenější diskusí, jsou zvyklejší prezentovat vlastní názor a spíše se s lektorem domluví. V českém prostředí se stává, že děti k vlastnímu myšlení ve výuce vedeny nejsou, a tak se pouze snaží zapamatovat danou látku bez vlastního zhodnocení. Dospělí spíše hodnotí.
- **Nástroje výuky** – pro dospělé není nejvhodnější, pokud se jako nástroj volí abstraktní výuka. Pro ně se musí zvolit jiná metodologie. Je to dáno tím, že chtějí vidět, jak věci fungují. Spíše si zapamatují, pokud je jim to ukázáno, než pokud se o tom pouze mluví. Praktické příklady jsou tak mnohem vhodnější, protože přesně vědí, jak se dají poznatky v praxi využít. Aplikace pro ně samotné je pak v reálu mnohem jednodušší a instinktivnější.

Pokud má být vzdělávání dospělých smysluplné a efektivní, je nutné, aby se vzdělávání přizpůsobovalo potřebám dospělých studentů, a nikoli naopak. Oni mají své specifické potřeby a svá specifická omezení, s nimiž musí lektori počítat. Z tohoto důvodu především se pak andragogika jeví jako věda, která má praktické využití. Mezi základní specifika se řadí: „*Snižuje se pružnost myšlení, paměťové schopnosti i pozornost, rychleji přichází únava. Pro dospělé již v životě není hlavní činností učení, mohou se tedy obtížněji soustředit.*“⁷ Ty potřeby jsou skutečně velmi specifické a je logické, že semináře, které trvají několik hodin, kde je látka nahuštěna a vykládána jen s malými přestávkami, je způsob výuky, který není pro dospělé vhodný. Nesplňuje to jejich potřeby, alespoň z hlediska toho, jaké jsou jejich psychické a fyzické možnosti. Únava se po pracovním dni dostavuje poměrně rychle, pokud není seminář koncipován tak, aby zaujal a jedince zapojil.

⁷ MUŽÍK, Jaroslav. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus. 2005. ISBN 80-7238-220-9. S. 28.

Dalším specifikem učení dospělých, je motivace. Musí mít nějakou motivaci k tomu, aby se vzdělávali. Obecně je motivace důležitým prvkem každého jednání. Například i chodit do práce je bez motivace náročné, mnohdy neúčelné, protože dospělý pak nepodává nejlepší výkony. „*Významným zdrojem motivace je u dospělého potřeba sebeuplatnění.*“⁸ Pokud bude mít dospělý jedinec pocit, že to, co se naučil, mu pomůže se lépe uplatnit, že na sobě bude pozorovat, jak se zlepšuje a že může nabídnout více, bude to pro něj dostatečná motivace k tomu, aby ve vzdělávání se pokračoval. Ale pokud bude vyučování vedeno klasicky, pouze přednášením, není to nejlepší způsob, jak se uplatnit. Pro dospělého může být rozhodující i uplatnění se během seminářů. Pokud je pouze pasivním posluchačem, může se přednáška změnit v naprosto bezpředmětnou a není přínosem. Pro dospělého je to ztracený čas, což rozhodně není něco, co by si mohl, při svém vytižení, dovolit. Právě z tohoto důvodu by lektorské společnosti a školy měly dbát na to, aby se výuka v rámci vzdělávání dospělých přizpůsobovala právě dospělým a neprobíhala v zajetých kolejích standardu českého přednášení bez interakce.

Nyní k té zásadní otázce, co je důvodem toho, proč se dospělí i ve věku, kdy mají další starosti, dávají na vzdělávání. Je to pro ně náročné, je to pro ně další závazek, především pak sobě samým, případně i k jejich domovské společnosti, ale přesto se ve svém nabitém programu rozhodnou, že budou dále studovat. A nezáleží na věku, záleží jen na odhodlání a na tom, zda se objeví některý z následujících faktorů, které jedince přimějí k tomu, aby skutečně do školy nastoupil. Dospělý, pokud se chce rozhodnout vzdělávat, tak sleduje zejména následující cíle:⁹

- rozvoj osobnosti,
- zprostředkování historicky vzniklé kultury společnosti, nikoli pouze té domácí, ale i zahraniční,
- posilování soudržnosti společnosti,
- podpora demokracie a občanské společnosti,
- výchova k partnerství a spolupráce v evropské a globalizující se celosvětové společnosti,

⁸ MUŽÍK, Jaroslav. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. Plzeň: Fraus. 2005. ISBN 80-7238-220-9. S. 31.

⁹ MALACH, Josef. *Kapitoly z andragogiky*. Ostrava: Ostravská univerzita, Pedagogická fakulta, 2002. ISBN 80-7042-245-9. S. 21.

- zvyšování zaměstnatelnosti, zvyšování odbornosti i kvalifikace pracovníků,
- zvyšování konkurenceschopnosti ekonomiky jako takové – v podstatě zde existuje přímá úměra – čím vzdělanější bude populace dané země, tím bude tato země konkurenceschopnější, i když je nutné si uvědomit, že zde případně hrozí i riziko odlivu mozků.

Dospělí sledují různé cíle, ale pokud se chtějí vzdělávat, vždy by měli nějaký cíl mít. Je to pro ně povinnost navíc, je to další závazek, a tak by sami měli vědět, proč to dělají a sledovat tím nějaký cíl, který má pro ně smysl. Vzdělávat se jen proto, aby si splnili nějakou povinnost, to je sice také cíl, ale mělo by se hledět na jeho přínos, na jeho smysluplnost pro další osobní rozvoj. Podle toho si pak volí i způsob toho, jak se budou vzdělávat, aby to co nejlépe časově souhlasilo s jejich možnostmi, ale také s tím, jaké jsou potřeby zaměstnavatele, který může sám nabídnout možnost dalšího vzdělávání.

1.2 Typologie vzdělávání dospělých

Typologie, která je v této kapitole zvolena, je zaměřena nejprve na jednotlivé druhy podle toho, jak ke vzdělávání dospělých dochází a na co je takové vzdělávání zaměřeno. Dále se typologie se pak zaměřuje na to, jaké jsou formy vzdělávání dospělých podle jejich formálnosti. Nejprve tedy k hlavním způsobům toho, jak je možné vzdělávání dospělých poskytovat:¹⁰

- **Základní vzdělávání dospělých** – Jedná se o specifický způsob vzdělání, který je určen lidem, jimž se nedostalo základní vzdělání v dětském věku. Není to zrovna standardní pro Českou republiku, kde je povinná školní docházka, která je poměrně dobře naplňována, ale tento způsob vzdělávání dospělých se využívá v zemích zaostalejších, kde nebyla povinná školní docházka a děti se nemohly do školy jak dostat, případně ta vůbec neexistovala. Dospělí pak získávají vzdělání proto, aby se zvyšovala gramotnost obyvatelstva a bylo tak možné ekonomicky posilovat zemi, protože každý alespoň trochu vzdělaný člověk může dělat v jiné, než primární sféře. Je patrné, že tato forma vzdělávání není

¹⁰ PRŮCHA, Jan. *Vzdělávání a školství ve světě: Základy mezinárodní komparace vzdělávacích systémů*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-290-4. S. 170-180.

určena těm, kteří se chtějí vzdělávat více, chtějí vyšší odbornost lepší kvalifikaci.

- **Kontinuální vzdělávání dospělých** – druh vzdělávání, kde již nejde o to získat základní znalosti a dovednosti, ty by člověk již měl mít. Kontinuální znamená, že zde dochází ke stálému, pravidelnému nebo průběžnému zdokonalování dovedností. Toto zdokonalování nemusí být ani spojeno s pracovním umístěním, ale spíše se předpokládá, že tomu tak je. Na druhou stranu, obor, který si jedinec vybere a který kontinuálně studuje, se může naprosto lišit od toho, co do současné doby dělal. Záleží na tom, co chce, co potřebuje a může si tak zvolit naprosto nové zaměření a zdokonalovat se v něčem novém, což se později, při vysokém stupni dovedností a kvalifikace, může stát i jeho novou pracovní náplní.
- **Další profesní vzdělávání** – jsou to specifické formy vzdělávání, které jsou spojené s pracovním umístěním daného zaměstnance. Jedná se o rozvíjení jeho dovedností a schopností v oboru, ve kterém pracuje, a to formou, kterou si zaměstnavatel žádá. Většinou se tak jedná o interní formu vzdělávání, kdy společnost sama zajistí lektory, a to buď v podobě některého ze svých zaměstnanců, případně se obrátí na specializovanou firmu, která poskytuje lektorské služby a je schopna splnit potřeby společnosti. Dospělý by touto cestou měl dostat profesní vzdělávání, které je mu skutečně prospěšné a které ve své práci využije. Takové vzdělávání se provádí většinou formou přednášek, kurzů, školení, praktických cvičení apod. Společnost si touto cestou vychovává své odborníky, což je pro ni důležité. Musí si dát pouze pozor na odliv mozků. V současné době se pak i v této oblasti velmi uplatňuje e-learning, který je do jisté míry časově šetrnější, především pak k pracovnímu času. E-learning je možné definovat takto: „*E-learning je vzdělávací proces, využívající informační a komunikační technologie.*“¹¹ Podrobnější definice je následující: „*E-learning chápeme jako multimediální podporu vzdělávacího procesu s použitím moderních informačních a komunikačních technologií, které je zpravidla*

¹¹ BAREŠOVÁ, Andrea. *e-Learning ve vzdělávání dospělých*. Praha: VOX, 2003. ISBN 80-86324-27-3. S. 11.

*realizováno prostřednictvím počítačových sítí. Jeho základním úkolem je v čase i prostoru svobodný a neomezený přístup ke vzdělávání.*¹²

- **Vzdělávání při zaměstnání** – klasický způsob, který je v České republice využíván poměrně hodně. Jedná se o doplnění středoškolského, vyššího odborného anebo vysokoškolského vzdělání. Dospělý si chce zvýšit kvalifikaci, protože nedostudoval školu, ať už z důvodů osobních, anebo z důvodu jakéhokoli jiného. Tím, že si zvolí ale tento způsob, výrazně tím omezuje svůj volný čas. V případě studia, které bude probíhat nejspíš dálkově, sice nemusí do školy dojíždět tak často, většinou jen jeden den týdně, případně méně, někdy je to dáno i na sobotu, ale přesto se jedná o určité omezení, které je navíc dáno i tím, že je potřeba doma studovat. Dálkové studium je spíše o tom, že je studentům řečeno to základní a pak je jim dán seznam literatury, kde se naučí to, co potřebují ke zkouškám. Tohle je výrazné omezení z hlediska času, kdy na učení je nutné si vzít poměrně velké množství volného času a většinou to narušuje i pracovní čas, protože je nutné docházet na výuku a na zkoušky. Zde pak záleží na tom, jak je vstřícný zaměstnavatel. Ale vzhledem k tomu, že odbornější zaměstnanec mu může přinést odbornější práci, měl by zaměstnavatel v tomto směru vycházet vstříc. Na druhou stranu je jistě možné polemizovat o kvalitách takové dálkové výuky a o tom, zda takové studium není jen o získání diplomu.
- **Zájmové vzdělávání** – jedná se o poslední formu vzdělávání, která je založena na tom, co chce jedinec studovat. Nemusí to být vůbec spojeno s tím, jakou má jedinec práci, a většinou to s ní také spojeno není, ale jde o to, jaké jsou jeho zájmy, koníčky. Například si tak může člověk splnit nějaký dávný sen a věnovat se tomu, co ho kdysi bavilo, ale nikdy si tím nemohl vydělávat. Do takové kategorie patří i univerzity třetího věku, kdy i senioři mají zájem na tom, aby si rozšiřovali obzory. Na první pohled se ale zdá, že se z takového zájmového studia stává především komerční záležitost, kdy společnosti poskytující vzdělávací služby vydělávají na tom, že lidé mají zájem se vzdělávat v každém věku. Zajímavé by bylo zaměřit se na výzkum kvality takového vzdělávání.

¹² KOPECKÝ, Kamil. *E-learning (nejen) pro pedagogy*. Olomouc: Hanex, 2006. ISBN 80-85783-50-9. S. 6.

Vzdělávání, které je určené dospělým, je možné rozdělit ještě podle jeho formálnosti. To se dělí na tři základní kategorie, kterými jsou:¹³

- **Formální vzdělávání** – jedná se o takové vzdělávání, které je hierarchicky uspořádáno, to znamená, že se jedná o standardní školský systém – střední, vyšší odborné školy a vysoké školy. Nejedná se však pouze o veřejné vzdělání, ale také o soukromé školy, které jsou do systému zařazeny. Ty poskytují určité standardizované vzdělání, které je určeno i dospělým. Takové vzdělávání je zaměřeno především na získání diplomu a certifikátu, pro konkrétní zlepšení dovedností se ale nejedná o způsob nejvhodnější, protože není tak moc zaměřeno na individuální potřeby studentů.
- **Neformální vzdělávání** – neformální vzdělávání není součástí standardního vzdělávacího systému, a proto je označováno jako neformální. Samozřejmě, že i tato forma vzdělávání je organizovaná, ale již nikoli hierarchicky. Jedná se o různé vzdělávací a zájmové aktivity. Tyto formy vzdělání jsou určeny především k tomu, aby se jedinci zdokonalovali, ať už pro potřeby své práce, anebo pro vlastní zájmy, které se snaží rozvíjet.
- **Informální vzdělávání** – velmi specifický způsob vzdělávání, který je spíše podvědomý než vědomý. Každý se učíme v podstatě neustále. Tím, že přijímáme informace, se dovídáme nové skutečnosti, které je možné využít při různých příležitostech. Čtení knih, novin, magazínů, komunikace s lidmi, sledování televize, surfování na internetu, tohle jsou způsoby, jak se vzdělávat zadarmo, ale necíleně. Tohle již není organizovaný způsob vzdělávání, ale pouze způsob, jak získávat zkušenosti, které jsou neméně důležité. V podstatě každý způsob vzdělávání může dospělému přinést něco navíc. Tento způsob je jednoznačně nejlevnější ze všech, na druhou stranu nezvyšuje kvalifikaci – chybí zde diplomy a certifikáty, které jsou pro zaměstnavatele mnohdy zásadní.

1.3 Metody vzdělávání dospělých

Předchozí text se zaměřil především na to, že bylo řečeno, že jsou zde dospělí, jejichž vzdělávání se odlišuje od toho, které je poskytováno dětem a mladistvým. Podle toho je nutné vytvářet i jednotlivé studijní plány, náplně přednášek, seminářů, apod.

¹³ BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2. S. 96-97.

Z hlediska metodiky je vytvořeno několik různých přístupů, které jsou teoretickým základem pro to, aby mohly být tyto poznatky aplikovány v praxi. Jedním z teoretických přístupů, které jsou dostupné, je interakce mezi póly, kterou rozpracoval Bertrand do tří různých trendů, respektive jednotlivých teorií:¹⁴

- **Teorie technologické** – jedná se o teorie, které jsou zaměřené na interakci. Nejedná se o interakci mezi vyučujícím a jeho studenty, ale o důraz na interakci mezi studujícími, obsahem, který je jim prezentován, a společností, ve které mají fungovat. To v podstatě znamená, že dospělý člověk je entitou, která přijímá informace a musí je zpracovávat. Tyto informace přicházejí ze strany médií a společnosti. Z hlediska těchto teorií jsou zásadní pojmy jako informace, komunikace, média, informatika, systémový přístup k výuce, konstrukce poznání. Pro tento přístup se využívá poznatků různých věd a oborů, jako jsou teorie komunikace, teorie systémů, kybernetika, psychologie, behaviorismus, apod.
- **Kognitivně-psychologické teorie** – tyto teorie vycházejí především z psychologie učení, na jejímž základě jsou vytvářeny konstruktivistické didaktiky. Zaměřeny jsou tedy spíše na samotnou výuku a na to, jaké jsou používány nástroje, co tyto nástroje mají za úkol a jaké jsou cíle výuky. Každý nástroj, který je využíván, musí mít smysl a účel, který je pochopen. Zaměřeny jsou tedy na procesy učení, prekoncepty, spontánní prezentace, kognitivní konflikty, pedagogické profily, předvědecké kultury, které slouží k tomu, aby bylo během výuky dosaženo co nejlepších výsledků a aby docházelo ke zlepšování samotných postupů a procesů.
- **Socio-kognitivní teorie** – výuka není vytvářena pouze na základě toho, jaký je učitel, jaké jsou jeho postupy a poznatky. Jedná se o teorie, které jsou zaměřené na sociální a kulturní interakce, které jsou těmi, co určují, jaká bude podoba didaktiky, jaká bude podoba pedagogiky a jak bude vypadat pedagogický výzkum. V těchto teoriích jsou základní prvky následující: kultura, sociální prostředí, okolní prostředí, sociální determinanty, poznání, sociální interakce. Člověk není jedinec vytržený z kontextu, ale je součástí určitého prostředí. Tomuto prostředí je třeba se přizpůsobit, sžít se s ním a pochopit jednotlivé

¹⁴ BERTRAND, Yves. *Soudobé teorie vzdělávání*. Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-216-5. S. 15-21.

vazby, vlivy a jejich dopady. Z tohoto důvodu jsou v těchto teoriích využívány poznatky různých věd, jako například sociologie, antropologie, psychosociologie.

Proudy, které se zaměřují na teorii vzdělávání dospělých, jsou velmi rozličné, a v podstatě je možné říci, že co škola, co vzdělávací organizace, to může být trochu odlišný přístup, který ale bude vycházet z některé z teorií, kterých je nepočítaně. Pro potřeby této práce je však představení těchto teorií dostačující, a to především v tom smyslu, že ukazují, jak různorodé mohou být přístupy ke vzdělávání a jak je třeba akcentovat vědecké poznatky z jiných vědních disciplín při vytváření studijních programů, přednášek seminářů, atd. V praxi se pak nabízejí různé metody, jak teoretické poznatky skutečně využít. Tyto metody jsou základními způsoby, jak je možné komunikovat se studenty z pozice učitele a jak vést výuku. Podle toho, jaká metoda je zvolena, se také dají předpokládat různé výsledky z hlediska toho, jak skutečně prospěšná bude daná forma vzdělávání pro dospělé jedince. Metody, které se používají, jsou:¹⁵

- **Monologická metoda** – jedná se o jednu z klasických metod, které jsou v praxi v České republice využívány nejčastěji. Je to metoda, kdy vyučující je tím, kdo mluví, to on prezentuje látku, on přednáší. Taková výuka tedy probíhá většinou formou přednášky, vysvětlení, vyprávění, apod. Interakce u této formy není tak vysoká, spíše se jedná o interakci formou písemnou, kdy účastníci takových kurzů vypracovávají určité úkoly, které pak lektor hodnotí. Interakce může probíhat i přímo během přednášky, ale většinou nebývá tak živá – student se zeptá, je mu odpovězeno, a naopak. Přednášení samotné je ale primární. Z tohoto důvodu musí být přednáška velmi dobře strukturována, aby student pochopil látku a vzal si z ní to zásadní, to nejdůležitější. Je tak potřeba dbát na to, aby přednášení nebylo unavující, aby informací nebylo mnoho a hlavně aby byl naplněn cíl, tedy skutečně vzdělávání, zvyšování odbornosti dospělých.
- **Dialogická metoda** – vztah lektora s účastníky je mnohem bližší, očekává se, že zde bude probíhat komunikace oboustranně, nikoli pouze jednostranně, jako v případě monologické metody, kdy je pozornost zaměřena na osobu lektora.

¹⁵ VALENTA, Milan, KREJČÍŘOVÁ, Olga. *Psychopedie*. Olomouc: Netopejr, 1997. ISBN 80-86096-12-2. S. 35.

Zde je více zaměřeno na to, aby spolu komunikovaly obě strany navzájem. Také studenti mohou mezi sebou vést dialog. Do jisté míry, především u dospělých, jejichž potřeby jsou mírně odlišné od dětí, se tato forma jeví jako efektivnější. Není takový důraz kladen na jejich paměť, ale na diskuse, na porovnávání zkušeností, kdy si mohou sami mezi sebou vyměňovat přínosné poznatky. V rámci dialogické metody jsou využívány zejména diskusní setkání, večery otázek a odpovědí, výměny zkušeností apod. Rozhovory mohou být řízené, ale také volné. Lektor by měl vždy začít vlastními otázkami, následně se debata vyvine určitým směrem. Lektor by měl být především tím, kdo debatu dokáže směřovat k naplnění cíle daného kurzu. I když tedy může dojít k volné diskusi, vždy by měla mít smysl. Lektor se nesmí stát přihlížejícím, ale aktivním moderátorem.

- **Skupinová metoda** – jedná se o metodu, která je založená na kooperaci a na synergickém efektu. Může mít podobu týmů anebo volné spolupráce, záleží na tom, jak je kurz koncipován. Může mít podobu diskuse, ale také skupinové práce, workshopu, řešení problémových situací, apod. Zaměřeno by tedy mělo být i na další formy výuky, nikoli pouze na samotné mluvení. Ve skupině je možné řešit skutečné problémy, mnohdy samozřejmě slovně, ale zároveň i prakticky, ať už v textové formě, anebo pokud to náplň výuky dovoluje, zaměřit se přímo na praktické ukázky se skutečnými předměty, apod. Rozeznávají se školení jednorázová, krátkodobá či dlouhodobá. Záleží na tom, jaké vzdělávání chce společnost nabídnout, jaké chce zaměstnavatel pro své zaměstnance zajistit. Jedná se o metodu, která je na pracovišti velmi vhodná, protože dokáže díky kooperaci stmelit tým, ukázat cestu, jak by tým mohl fungovat. Přínos metody je tak nejen ve zvyšování odbornosti, ale i v získání nových, týmových dovedností.

Vzdělávání dospělých je formou vzdělávání, která má svoje zásady, jež by měly být dodrženy, a v podstatě by mělo být jedno, zda se jedná o formální nebo neformální vzdělávání. Následující kapitola je zaměřena konkrétně již na vzdělávání nelékařského zdravotnického personálu v podmínkách České republiky.

2 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ NELÉKAŘSKÝCH ZDRAVOTNICKÝCH PRACOVNÍKŮ

Základem celoživotního vzdělávání nelékařských pracovníků je legislativa, která je v České republice přijata. Legislativa v této oblasti funguje především proto, že je nutné koordinovat vzdělávání pracovníků v odborné sféře, která zajišťuje zdravotnickou péči. Nevzdělaní, respektive nedostatečně vzdělaní zaměstnanci by mohli být nikoli pouze problémem, ale přímo nebezpečím v tom smyslu, že by mohli svým neodborným počínáním pacientům ublížit. Z tohoto důvodu bylo přijato několik zákonů a dalších dokumentů, které se na danou problematiku zaměřují. Jedná se především o dokumenty následující:

- **Zákon č. 95/2004 Sb., zákon o podmínkách a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů** – určen především pro lékařský personál.
- **Zákon č. 96/2004 Sb., zákon o podmínkách vzdělávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů** – zákon přímo zaměřený na nelékařský personál, z něhož práce v dalším textu čerpá.
- **Vyhláška č. 39/2005 Sb., kterou se stanoví minimální požadavky na studijní programy k získání odborné způsobilosti k výkonu nelékařského zdravotnického povolání, ve znění pozdějších předpisů** – zde jsou definované vzdělávací programy, které jsou určeny pro nelékařské zdravotní pracovníky a které tito musí naplnit, jestliže chtějí splnit podmínky zákona č. 96/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Pro tuto vyhlášku jsou pak vydány jednotlivé pokyny k profesím, které jsou ve vyhlášce a v zákoně č. 96/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů uvedeny.
- **Memorandum o celoživotním učení** – jedná se o pracovní materiál Evropské komise, který byl vydán v roce 2001 a který se zaměřuje na celoživotní učení,

jeho smysl v současné evropské společnosti a nároky, které jsou na tento způsob vzdělávání kladeny.

Současná legislativa, která je v České republice přijata, není pouze podobou českého práva jako takového, ale do legislativních aktů a dalších dokumentů jsou zahrnuty principy a ustanovení evropského práva. V příloze A k této práci je seznam evropských legislativních norem, které jsou začleněny do zákona č. 96/2004 Sb., zákon o podmínkách vzdělávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o potřebu, která by měla sjednotit právo, a to na více úrovních (národní a mezinárodní), a to především z toho hlediska, aby péče, která je pacientovi poskytována, byla stejná, respektive obdobná a zajišťována na základě totožných norem kvality v různých zemích Evropské unie. Z tohoto důvodu jsou do dokumentů rozvojového charakteru začleňovány i principy, které nemusí být standardem ve vzdělávání. Jedná se například o snahu nejen vytvářet podmínky pro vzdělávání, ale zároveň aktivně motivovat studenty k tomu, aby se vzdělávat chtěli.¹⁶ Motivace je u nelékařských zdravotnických pracovníků neméně důležitá, protože v jejich věku a při pracovním vytížení je mnohem těžší najít motivaci k tomu se znovu vzdělávat a najít si na vzdělávání čas. V rámci vzdělávání dospělých je to právě čas, který je primárně sledovaný, ale také finanční prostředky, jež jsou na vzdělávání vynaloženy.¹⁷ Na základě těchto dvou faktorů se pracovníci především rozhodují, zda je pro ně daný způsob vzdělávání vhodný, či nikoli.

Vzhledem k tomu, že finanční stránka je vždy do jisté míry problém, respektive je to faktor, který je při rozhodování vždy potřeba zohlednit, může stát jako určitou motivaci zvolit nástroje, které zmírní finanční dopady vzdělávání dospělých. Pro motivování k celoživotnímu vzdělávání z hlediska finanční stránky je možné ze strany státu zvolit například následující nástroje:¹⁸

¹⁶ KOUCKÝ, Jan. *České vzdělávání a Evropa: Strategie rozvoje lidských zdrojů při vstupu do Evropské unie*. Praha: Sdružení pro vzdělávací politiku, 1999. ISBN 80-211-0312-4. S. 50.

¹⁷ VYHNÁNKOVÁ, Kateřina. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Praha: Univerzita J. A. Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-46-4. S. 99.

¹⁸ VYHNÁNKOVÁ, Kateřina. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Praha: Univerzita J. A. Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-46-4. S. 105-106.

- *daňové zvýhodnění podniků a jedinců,*
- *státní dotace na podporu dalšího profesního vzdělávání osob na určité pracovní pozici nebo v určitém hospodářském odvětví,*
- *dotace na vzdělávání pro jednotlivce poskytované pro různé účely (poplatky za kurzy, nákup studijních materiálů, cestovné apod.) a podle různých kritérií (studijní výsledky, příjmy studenta),*
- *půjčky na vzdělávání (návrtné, částečně návratné nebo nenávratné; dotace na úroky a sdílení rizika splácení).*

Záleží na státu, zda některou tuto možnost využije, samozřejmě také na zaměstnavateli, zda své zaměstnance nějakým způsobem zvýhodní. Tato zvýhodnění nejsou podmínkou, ale spíše volbou.

Evropská unie jako taková má rozhodně důležité slovo, pokud se týká koordinace vzdělávání, snaží se vytvářet jednotný systém, respektive systém, který bude mít jednotné prvky, ale je třeba si uvědomit, že Evropská unie v tomto směru není orgánem, který nařizuje, ale pouze orgánem, který doporučuje a navrhuje. Platí zde subsidiarita, a to znamená, že zásadní je legislativa a systém, které jsou v dané zemi platné, a Evropské dokumenty jsou pouze doplněním k těmto národním prvkům.¹⁹ V tomto ohledu tak zůstává jednotlivým členským zemím zachována jejich samostatnost a je na nich, jak svou legislativu přizpůsobí návrhům ze strany Evropské unie.

Z hlediska vzdělávání se pak samozřejmě sleduje kvalita, která je zásadní. Legislativa je zde především proto, aby zajistila vhodnou a odpovídající úroveň vzdělávání a poskytovaných služeb, které s tímto souvisí. Z tohoto důvodu je nutné sledovat kvalitu a ujistit se, že tato má danou úroveň a že tato úroveň není klesající. Sledování kvality pak musí být jednoznačně průběžné, nikoli pouze jednorázové. Ke sledování a zajištění kvality se používají následující nástroje:²⁰

- **Akreditace vzdělávacího programu** – vzdělávací programy a instituce jsou ověřovány z hlediska způsobilosti a uznává se jejich platnost. Jedná se o proces,

¹⁹ VYHNÁNKOVÁ, Kateřina. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Praha: Univerzita J. A. Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-46-4. S. 31.

²⁰ VYCHOVÁ, Helena. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-017-2. S. 126.

který zkoumá, zda jsou instituce a program vhodné a zda splňují určité předpoklady a principy.

- **Certifikace vzdělávací instituce** – instituce získá určité osvědčení o kvalitě produktů, programů, zaměstnanců, apod. Certifikáty jsou do jisté míry zárukou kvality nebo odbornosti vzdělávacího zařízení.
- **Stanovení požadavků na kvalifikaci a další odborný rozvoj lektorského personálu** – studenti by měli dostat co nejkvalifikovanější lektory, kteří je skutečně budou schopni vzdělávat a budou rozvíjet jejich schopnosti. Jasně definované nároky na lektory zajistí globální kvalitu výuky, respektive jedná se o jeden ze základních předpokladů.
- **Monitoring** – souvisí s pravidelným sledováním. Dělají se průzkumy toho, jak vzdělávání probíhá, stejně jako by se měly dělat průzkumy toho, zda jsou zaměstnanci v daném oboru skutečně dostatečně vzdělání, respektive zda využívají možnost celoživotního vzdělání, případně jinou formu, která je jim nabízena, ať už ze zákona, anebo dobrovolně.
- **Interní hodnocení** – jedná se o vlastní iniciativu, kdy se poskytovatelé sami snaží zajistit, že vzdělávání je v pořádku, že s ním jsou studenti spokojeni, případně s čím spokojeni nejsou, co by změnili. Takové dotazníkové šetření může pomoci k rozvoji vzdělávání na celoživotní úrovni, případně ale samozřejmě i na úrovních ostatních. Názor studenta by měl být brán v potaz.
- **Zveřejňování každoročních výročních zpráv poskytovatelů dalšího vzdělávání** – organizace, i vzdělávací, by měla zůstat transparentní a měla by o sobě poskytovat aktualizované informace. Je to i impuls pro zájemce, že tohle je instituce, kde se něco děje, kde nechtějí před zájemci nic skrývat.

Vzdělávání obecně má určitou úroveň, ale musí být vždy podle zákona. V případě vzdělávání nelékařských zdravotních povolání je toto neméně zásadní, spíše naopak. V následující kapitole je nejprve definováno, jak jsou nelékařská povolání chápána z hlediska teorie a z hlediska zákona.

2.1 Nelékařský zdravotnický pracovník

Pojem nelékařský zdravotnický pracovník je v textu velmi často používán, a tak je vhodné, aby byl definován. „*Zaměstnancem ve zdravotnictví se rozumí pracovník ve zdravotnictví a zdravotní pracovník. Pracovník ve zdravotnictví nebo zdravotní pracovník je osoba, která, neposkytuje zdravotnickou péči, ale zajišťuje její chod. Zdravotní pracovníci se dále dělí na lékařská a nelékařská zdravotnická povolání. Lékařská povolání zahrnují lékaře, farmaceuty apod., u nelékařských povolání se jedná o všeobecnou sestru, fyzioterapeuta, porodní asistentku a další nelékařské profese.*“²¹ Nelékařský pracovník je tedy plnohodnotnou součástí nemocnice a dalších lékařských zařízení a jejich chodu. Nemocnice se nemohou obejít bez těchto pracovníků, což znamená, že jejich práce není neodborná, naopak. Pracovní náplň nelékařských pracovníků je odborná, což je patrné i z následujícího seznamu osob, které jsou uvedeny v zákoně č. 96/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Zákon konkrétně upravuje odbornou způsobilost následujících profesí:²²

- všeobecná sestra,
- porodní asistentka,
- ergoterapeut,
- radiologický asistent,
- zdravotní laborant,
- zdravotně-sociální pracovník,
- optometrista (pracovník zaměřený na měření zraku a aplikaci kontaktních čoček),
- ortoptista (poskytuje speciální ošetrovatelskou péči pacientům s očními problémy),
- asistent ochrany a podpory veřejného zdraví,
- ortotik-protetik (na základě dokumentace navrhuje a konstruuje pomůcky pro pacienty),
- nutriční terapeut,

²¹ BRŮHA, Dominik, PROŠKOVÁ, Eva. *Zdravotnická povolání*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-661-5. S. 52.

²² Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů.

- zubní technik,
- dentální hygienistka,
- zdravotnický záchranář,
- farmaceutický asistent,
- biomedicínský technik,
- biotechnický asistent,
- radiologický technik,
- adiktolog (pracovník zaměřený na pacienty se závislostmi, který jim poskytuje terapie, prevenci, atd.).
- Dále se zaměřuje na zdravotnické pracovníky způsobilé k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu po získání odborné a specializované způsobilosti.
- Zdravotnické pracovníky způsobilé k výkonu zdravotnického povolání pod odborným dohledem nebo přímým vedením.

Bylo řečeno, že zákon č. 96/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, se zaměřuje na úpravu toho, jaká je odborná způsobilost jednotlivých nelékařských profesí. Je zde ale definována způsobilost obecná, která musí být spojena se způsobilostí odbornou. Způsobilost nelékařského pracovníka se tak skládá z následujících prvků, které jsou v zákoně definovány takto: *„Způsobilost k výkonu povolání zdravotnického pracovníka a jiného odborného pracovníka má ten, kdo*

- *má odbornou způsobilost podle tohoto zákona, nebo jemuž byla uznána odborná kvalifikace k výkonu zdravotnického povolání,*
- *je zdravotně způsobilý,*
- *je bezúhonný.*“²³

Jen tímto základním vymezením způsobilosti je zajištěno, že o pacienty bude postaráno osobami, které jsou z hlediska zákona bezproblémové a mají předpoklady k tomu, že se jedná o vzdělané a kvalifikované osoby.

²³ Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, § 3 odst. 1.

2.2 Zákon o nelékařských zdravotnických povoláních

Zákon o nelékařských zdravotnických povoláních, tedy zákon č. 96/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, je základem pro vzdělávání těchto pracovníků, a to jak z hlediska toho, jakou odbornost musí mít, tak i z hlediska toho, jak si odbornost mohou navyšovat, zdokonalovat, atd. „*Tento zákon zapracovává příslušné předpisy práva Evropských společenství a upravuje*

- *podmínky získávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče v České republice,*
- *celoživotní vzdělávání zdravotnických pracovníků a vzdělávání jiných odborných pracovníků,*
- *uznávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče*
 - 1 osob, které získaly tuto způsobilost v jiném členském státě než v České republice,*
 - 2 osob uvedených v hlavě VIII,*
- *volné poskytování služeb hostující osoby.*²⁴

Jedná se o základní vymezení toho, co zákon obsahuje. Vzhledem k tomu, že se jedná o legislativní akt, který přejímá principy Evropské unie, je logické, že zde jsou tyto principy v určitém ohledu zastoupeny, a to i z hlediska zajištění kvalitního a efektivního vzdělávání. Myšlenky celoživotního vzdělávání a jeho vývoje v Evropě:²⁵

- **Nové základní dovednosti pro všechny** – učení by mělo být co nejpřístupnější všem, to znamená, že by se měly co nejvíce omezit překážky. V soukromé sféře vzdělávání lze však velmi těžko omezovat ceny, které stále budou pro některé jedince základním důvodem, proč se dál nevzdělávat.
- **Více investic do lidských zdrojů** – Evropská unie si uvědomuje, jaký je význam vzdělávání a lidských zdrojů. Jsou to právě lidské zdroje, které posouvají ekonomiky dál a pomáhají obecně k rozvoji a k pokroku. Investice do lidských zdrojů je investice do lidí samotných, což je přínosné i z hlediska toho,

²⁴ Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, § 1 odst. 1.

²⁵ *Memorandum o celoživotním učení: Pracovní materiál Evropské komise.* Praha: MŠMT, 2001.

jak budou lidé Evropskou unii chápat – jako instituci, která se zaměřuje právě na ně.

- **Inovace ve vzdělávání** – vzdělávání a metody, které se během něho používají, nejsou statické, ale také by se měly vyvíjet. Metody, které se používaly v minulosti, nejsou nebo nemusí být tak efektivní dnes. Je třeba se přizpůsobit vývoji, novým vědomostem a samozřejmě také studentům.
- **Oceňování učení** – učení by mělo být více oceňováno a to nejen učení formální, kdy dotyčný získá diplom, ale také učení neformální a informální. Každá forma vzdělávání má smysl, a pokud skutečně rozvíjí jedince, je on přínosem pro společnost, což by oceněno být mělo.
- **Nová koncepce poradenství** – aby se lidé mohli vzdělávat, musí mít informace o tom, kde a jak se vzdělávat mohou. Právě informace o vzdělávání a poradenství v této oblasti by měly být snadno dostupné.
- **Přiblížení učení domovu** – jedinci by měli mít možnost se vzdělávat co nejbližší domovu, vzdělávání by mělo být nejlépe přímo v jejich obci, což lze dosáhnout především díky komunikačním technologiím a využitím e-learningu.

Zavedení těchto myšlenek do praxe je důležité, ale nejde tak učinit jen zákonem. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky vytvořilo strategický dokument, který se zaměřuje právě na celoživotní vzdělání. Jedná se o „strategii celoživotního učení“. Pro naplnění kvality v rámci celoživotního vzdělávání i v oblasti vzdělávání nelékařského zdravotnického personálu v České republice existují strategické směry, které jsou na první pohled jednoznačně přejaté z dokumentů Evropské unie. Těmito základními směry jsou:²⁶

- **Uznávání a prostupnost** – uznávání výsledků neformálního a informálního vzdělávání.
- **Rovný přístup** – každý má právo na vzdělání, a to v jakémkoli věku.
- **Funkční gramotnost** – základní dovednosti a jejich rozvoj.
- **Sociální partnerství** – spolupráce světa vzdělávání a světa ekonomického, environmentálního a sociálního rozvoje.
- **Stimulace poptávky** – lidé by měli být motivováni k tomu, aby se vzdělávali.

²⁶ *Strategie celoživotního učení*. Praha: MŠMT, 2007. ISBN 978-80-254-2218-2.

- **Kvalita** – kvalita by měla být ve vzdělávání zajištěna a podporována.
- **Poradenství** – rozvoj informačních a poradenských služeb v oblasti vzdělávání.

Vzdělávání nelékařského zdravotnického personálu by se mělo řídit směry, které udává Evropská unie. Nikoli proto, že je to povinnost, ale proto, že se jedná o směry smysluplné. Zákon se ale zaměřuje především na to, aby bylo jasné, jakou musí mít jednotlivá povolání kvalifikaci a co je potřeba dosáhnout a zajistit před tím, než se jedinec stane například obecnou zdravotní sestrou. Odborná způsobilost obecné zdravotní sestry je na základě zákona č. 96/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, definována takto (obdobně, s jinými specifikacemi, je definována i odborná způsobilost pro další nelékařská zdravotnická povolání):²⁷

- nejméně tříletého akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního oboru pro přípravu všeobecných sester,
- nejméně tříletého studia v oboru diplomovaná všeobecná sestra na vyšších zdravotnických školách,
- vysokoškolského studia ve studijních programech a studijních oborech psychologie – péče o nemocné, pedagogika – ošetrovatelství, pedagogika - péče o nemocné, péče o nemocné nebo učitelství odborných předmětů pro střední zdravotnické školy, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději v akademickém roce 2003/2004,
- tříletého studia v oboru diplomovaná dětská sestra nebo diplomovaná sestra pro psychiatrii na vyšších zdravotnických školách, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004,
- studijního oboru všeobecná sestra na střední zdravotnické škole, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004,
- studijního oboru zdravotní sestra, dětská sestra, sestra pro psychiatrii, sestra pro intenzivní péči, ženská sestra nebo porodní asistentka na střední zdravotnické škole, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 1996/1997,

²⁷ Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, § 5 odst. 1.

- tříletého studia v oboru diplomovaná porodní asistentka na vyšších zdravotnických školách, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004.

Nelékařský zdravotnický personál by tak na základě této úpravy měl být dostatečně vzdělaný při přijetí, ale má další možnosti, jak ve vzdělávání pokračovat.

2.3 Formy vzdělávání

Metody, které jsou použity pro vzdělávání, jsou velmi široké. Některé základní byly obecně definovány v předchozí kapitole. Průcha²⁸ pak poukazuje na to, že v současné době je důležité využívat multimediální prostředky výuky, které chápe jako všechny prostředky a média použitelná pro předávání a šíření informací. Tyto prostředky mohou zásadně dopomoci k tomu, aby byla výuka co nejefektivnější. Z hlediska vzdělávání nelékařských pracovníků je možné tyto metody využívat, a to v rámci zákonem uznatelných forem vzdělávání.

Formy vzdělávání, které jsou určeny pro nelékařský zdravotnický personál, jsou určeny zákonem č. 96/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Stát tak dbá na to, aby bylo jasně stanoveno, jak je možné zvyšovat a prohlubovat odbornou, specializovanou a zvláštní odbornost zdravotnického personálu. Zákon pak definuje i základní podmínky, které jsou nezbytné pro splnění jednotlivých forem studia. V praxi je možné rozlišit celkem dvě základní formy, které se pak ještě dále dělí. Zaměřeno je více na vzdělání celoživotní, které je systematizováno komplexněji.²⁹

- **Akreditovaný kvalifikační kurz** – jedná se o kurz, kterým se získává odborná způsobilost k výkonu příslušného zdravotnického povolání, které je uvedeno v zákoně č. 96/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Takové kurzy provádějí pouze zařízení, která jsou k nim akreditovaná, jiná zařízení k nim nejsou oprávněna. Jedná se kurzy, které jsou organizačně přesně dány a konstruovány, a to včetně délky přípravy, její rozsah i obsah, je určeno, kde se výuka bude konat, a samozřejmě je vybrána i odborná literatura, která je pro kurz důležitá.

²⁸ PRŮCHA, Jan. *Moderní vzdělávací technologie*. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2003. ISBN 80-86723-01-1.

²⁹ Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, § 51 až § 54.

- **Celoživotní vzdělávání** – druhá forma vzdělávání nelékařského zdravotnického personálu v České republice, je forma, která se dále dělí na několik dalších variant. Zákon se zaměřuje především na specializační vzdělávání a certifikované kurzy, ale jsou zde i další, které jsou šířeji popsány dále. Celoživotní vzdělávání se vztahuje na průběžné prohlubování, obnovování, zvyšování a doplňování dovedností a způsobilosti nelékařských zdravotnických pracovníků.

Druhy celoživotního vzdělávání, které jsou stanoveny zákonem, vycházejí nejen z toho, aby stát garantoval vysoce odbornou péči, ale také z toho, že chce nelékařským zdravotním pracovníkům umožnit rozvoj v různých oblastech, na základě různých vzdělávacích možností. Jak bude dále patrné, dbá se i na využití moderních technologií a vlastních preferencí samotných pracovníků.³⁰

- **Specializační vzdělávání** – zakončuje se atestační zkouškou, kterou nelékařský zdravotnický pracovník získává způsobilost ke specializovaným činnostem, v případě, že se jedná o psychologa nebo logopeda, ti získávají odbornou a současně také specializovanou způsobilost. Zdravotnický pracovník způsobilý k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu po získání odborné způsobilosti se v rámci specializačního vzdělávání vzdělává v modulech, které mají určený počet kreditů. Zdravotnický pracovník způsobilý k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu po získání odborné a specializované způsobilosti studuje v rámci jednoho roku, za který splní určitý počet kreditů. Na základě specializačního vzdělávání pak může pracovník, pokud splňuje standardní odbornou způsobilost k výkonu zdravotnického povolání, vykonávat činnost, která je specializačním vzděláváním uskutečňována. Specializační vzdělávání se získává v akreditovaných zařízeních, kde k samotnému vzdělávání také přímo dochází. Ukončeno je atestační zkouškou.
- **Certifikovaný kurz** – kurzy se získávají zvláštní odborné způsobilosti ke specificky a úzce vymezeným zdravotnickým činnostem. Tyto prohlubují již

³⁰ Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, § 55 až § 65.

získané dovednosti v oblasti odborné a specializované způsobilosti. Zároveň je však nutné si uvědomit, že se jedná o takové formy vzdělávání, které odbornou a specializovanou způsobilost nenahrazují, pouze je prohlubují. Určuje se počet hodin a další podmínky, které je nutné splnit, aby mohl nelékařský zdravotnický pracovník certifikovaný kurz úspěšně dokončit. Specifikem kurzu je skutečnost, že se do něj může započíst i absolvované studium, respektive jeho část, pokud odpovídá vzdělávacímu programu, který je poskytován akreditovaným zařízením. Po splnění tohoto kurzu získává absolvent certifikát. Tento kurz nekončí atestací, ale splněním podmínek předem stanovených akreditovaným zařízením.

- **Inovační kurzy** – jedná se o inovační kurzy v konkrétních činnostech, které se vztahují k odborné práci nelékařského zdravotnického personálu. Tyto kurzy jsou poskytovány v akreditovaných zařízeních, ale ne nezbytně, možnost je poskytovat mají i zdravotnická zařízení, která zajišťují vzdělávání na úrovni středního, vyššího odborného a vysokoškolského stupně.
- **Odborné stáže** – jedná se o stáže, které jsou pořádány v určených, tedy akreditovaných zařízeních. Tato zařízení poskytují stáže, které jsou vytvořeny pro to, aby zájemce z řad nelékařského zdravotnického personálu získal odbornou, specializovanou nebo zvláštní způsobilost pro konkrétní činnosti. Forma stáží navíc propojuje jednotlivá zařízení a opět může docházet ke sdílení poznatků a vytváření kooperací.
- **Účast na školicích akcích, konferencích, kongresech a sympoziích** – toto samo přispívá ke vzdělávání se, ke sdílení různých výsledků z praxe, což je i důvod, proč je tato forma celoživotního vzdělávání podporována i kreditním systémem, aby bylo možné vydat osvědčení, které dokazuje přítomnost účastníka a jeho zájem na tom si dále rozšiřovat svou odbornost a své schopnosti. Každá forma z výše uvedených je pak pořadatelem potvrzována.
- **Publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost** – vztahuje se samozřejmě na ty, kteří vyučují na fakultách, ale samozřejmě i na ty, kteří chtějí publikovat odborné studie. Iniciativa musí plynout ze strany samotného pracovníka, který má pedagogickou činnost, vyučuje, anebo má takovou zkušenost, byl u takového případu, který si zaslouží publikování. Výrazně to

pomáhá v rozšiřování dalších dovedností a vědomostí, pracovníci tím napomáhají tomu, aby vzdělávali a vychovávali další generace schopných pracovníků.

- **E-learningový kurz** – tyto kurzy jsou pořádány různými zařízeními od univerzit po soukromé organizace, nejsou spojeny s akreditovanými zařízeními, respektive ne nutně. Zájemci si tak prohlubují vědomosti elektronickou cestou, což je může stát méně času a mohou si své celoživotní vzdělávání lépe organizovat podle svých potřeb a časových možností.
- **Samostatné studium odborné literatury** – jedná se o jednoduchou a dobrovolnou formu toho, jak zdokonalovat svoje dovednosti a především znalosti. Záleží na každém pracovníkovi zvlášť, jak se k tomu postaví a jestli se bude sám zdokonalovat. Osobní iniciativa je zde základem.
- **Studium navazujících vysokoškolských a vyšších odborných oborů** – jedná se především o obory doktorské, magisterské, ale také bakalářské a obory na vyšších odborných školách. Tyto obory musí být zdravotnického zaměření a jsou považovány za formu celoživotního vzdělání, pokud pracovník splnil povinnost odborné způsobilosti ke zdravotnickému povolání. Znamená to tedy, že pracovník studuje navíc, nad rámec své odborné způsobilosti.

2.4 Registrace pracovníků

Se vzděláváním nelékařského zdravotnického personálu souvisí i skutečnost, že pracovník si může na základě svého vzdělání podat žádost o zápis do tzv. Registru zdravotnických pracovníků způsobilých k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu, respektive „Žádost o vydání/prodloužení osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu“. Jak Registr, tak Žádost jsou primárně upraveny v zákoně č. 96/2004 sb., konkrétně v § 66 tohoto zákona a v následujících ustanoveních.

Jedná se o právní ustanovení, která mají svůj smysl především z hlediska ochrany pacientů, což je patrné i z cíle, který Registr primárně ze zákona sleduje. *„Hlavním cílem registrace nelékařských zdravotnických povolání je ochrana veřejnosti. Ochrana veřejnosti spočívá na principu celoživotního vzdělávání, průběžného obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností*

*a způsobilosti, což vede ke zvyšování kvality ošetrovatelské péče a jiných činností s tím souvisejících. Vysoká kvalita poskytované péče napomáhá ke zvyšování úrovně a prestiže nelékařských zdravotnických profesí. Z pomocníka lékaře a jeho asistenta se sestra a jiní nelékařští pracovníci stávají samostatnými odborníky v oblasti uspokojování potřeb pacienta, klienta i v jiných oblastech s touto péčí souvisejících.*³¹ Jedná se tedy o registr, který by měl zejména zajistit informace o maximálně odborné péči, respektive vytvořit seznam osob, které jsou skutečně dostatečně způsobilé k tomu, aby vykonávaly svou práci. Pacienti si v Registru mohou ověřit, jestli je zde nelékařský pracovník uveden a jestli tedy splnil podmínky, které jsou dány zákonem. V tomto směru je zákon poměrně konkrétní a vyžaduje splnění následujících podmínek pro zapsání nelékařského zdravotnického pracovníka do registru. Po splnění podmínek je vydáno Osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu, které se vydává na deset let. Podmínkami pro vydání jsou:³²

- Doklady o získané způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání v příslušném oboru – postačuje v případě, že žádost na Registr (jedná se o dobrovolný systém) byla podána do 18 měsíců od získání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání.
- Doklad o výkonu zdravotnického povolání v příslušném oboru minimálně 1 rok z období posledních 10 let v rozsahu minimálně poloviny stanovené týdenní pracovní doby nebo minimálně 2 roky výkonu zdravotnického povolání z období posledních 10 let v rozsahu minimálně pětiny stanovené týdenní pracovní doby.
- Doklad o získání 40 kreditů z celoživotního vzdělávání z období posledních 10 let.
- Doklad o složení zkoušky, kterou se ověřuje způsobilost k výkonu příslušného povolání bez odborného dohledu v souladu s nejnovějšími poznatky v oboru, pokud zdravotnický pracovník nesplnil podmínky uvedené v předchozích dvou bodech.

³¹ MZ ČR. *Význam registrace* [online] Ministerstvo zdravotnictví České republiky, 2011 [cit. 2013-09-20]. Dostupné z WWW: http://www.mzcr.cz/dokumenty/vyznam-registrace_1754_929_3.html.

³² Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, § 67 odst. 2.

Toto jsou doklady, které se musí připojit k Žádosti o vydání/prodloužení osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu. Žádost je podávána na Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů (NCO NZO), které má sídlo v Brně. Jedná se o orgán, který byl k vedení Registru delegován přímo Ministerstvem zdravotnictví České republiky (MZ ČR). NCO NZO vede tento seznam „registrovaných“, ale oni sami by pak měli svým pacientům dávat jasně najevo, co to „registrovaný“ znamená, jaký je význam tohoto statusu a co je s ním spojeno. Sami registrovaní pak budou podporovat význam Registru a jeho smysl. Ten je dostupný na internetu³³, kde je možné osoby vyhledávat a ujistit se, že daný nelékařský pracovník je skutečně v Registru uveden.

Kromě toho, že jsou zde jednoznačně výhody pro pacienta, z hlediska nelékařského zdravotnického pacienta se jedná také o určitý přínos. Registrace je do jisté míry vyžadována ve veřejném zdravotnictví, čímž se zajišťuje vysoká kvalifikovanost zdravotnického personálu, případně je tato vyžadována i v sektoru soukromém, nikoli však nutně. Jak již bylo výše popsáno, jedná se o registraci dobrovolnou. Přesto je s registrací spojeno několik základních výhod. Tou první je skutečnost, že nelékařský pracovník, který je takto registrovaný, může svou pracovní náplň vykonávat bez dohledu, což usnadňuje jak jeho práci, tak i práci jeho dohledu. Samostatnost je zároveň potvrzením jeho schopností. Registrování se pak většinou projeví i na platovém ohodnocení registrovaného pracovníka, kdy toto ohodnocení je vyšší. Jak bylo výše poznamenáno, registrace je na 10 let, poté se musí obnovit, respektive prodloužit, kdy je opět nutné doložit dokumenty, které potvrzují způsobilost. Nemělo by se tak stávat, že se nelékařský pracovník nebude dál vzdělávat, to by znamenalo, že mu nebude registrace prodloužena, čímž by byl sám proti sobě, protože by ztratil poměrně významný status.

³³ NCO NZO. *Registr zdravotnických pracovníků pro Českou republiku* [online] Ministerstvo zdravotnictví České republiky, 2004-2013 [cit. 2013-09-20]. Dostupné z WWW: <https://registr.nconzo.cz/registr/>.

PRAKTICKÁ ČÁST

3 CÍL VÝZKUMU

Cílem výzkumu v této práci je zjištění, zda vybraný výzkumný vzorek zaměstnanců nelékařských pracovních profesí považuje vzdělávání za přínosné a má k tomu vytvořené dostatečné podmínky. Vzhledem k tomu, že zákon stanovuje, jaké jsou podmínky pro toto vzdělávání, je jasně dáno, co stát požaduje, respektive, jak si představuje kvalifikovanou nemocnici. Praxe se ale od těchto předpokladů může lišit. Záleží na jednotlivcích, záleží na nemocnicích, jak k problematice přistupují.

Dotazníkové šetření, kterým je cíl plněn, odhaluje, jak je nemocniční personál spokojen s tím, jaké možnosti má, jak lidé ke vzdělávání přistupují a zda si myslí, že je skutečně třeba, případně jaké využití v praxi má. Cíl je poměrně široký, a tak bylo potřeba jej zúžit. K této potřebě byly vytvořeny tři základní výzkumné otázky, ze kterých se dále vychází, respektive na které by měla praktická část práce odpovědět. Tyto otázky jsou následující:

Otázka č. 1: Má zaměstnavatel zájem na tom, aby se nelékařští pracovníci zajímali o vzdělávací akce, a podporuje je v tom?

Otázka č. 2: Myslí si zaměstnanci, že vzdělávací akce jsou smysluplné a poskytují jim poznatky, které jsou v praxi využitelné?

Otázka č. 3: Považují nelékařští zdravotní pracovníci celoživotní vzdělávání za důležité?

Aby bylo možné tyto výzkumné otázky zodpovědět, pro každou je vytvořena konkrétní hypotéza. Hypotézy jsou formulovány takto:

Hypotéza č. 1: Minimálně 60 % respondentů je toho názoru, že jejich zaměstnavatel je ve vzdělávání podporuje – alespoň částečně jim vzdělávání platí a umožňuje jim brát si na vzdělávání volno.

Hypotéza č. 2: Minimálně 70 % respondentů je přesvědčeno o tom, že vzdělávání je smysluplné a že má přínos pro jejich praxi.

Hypotéza č. 3: Minimálně 80 % respondentů je přesvědčeno o tom, že celoživotní vzdělávání je pro ně důležité.

Hypotézy jsou potvrzeny nebo vyvráceny v poslední kapitole této práce, která se zaměřuje na návrhy řešení.

4 METODIKA

Práce využívá dotazníkové šetření jako metodu, která je použita pro splnění cíle výzkumu a následně i splnění cíle této práce. Dotazníkové šetření patří k základním metodám toho, jak zjišťovat informace na dané téma, přičemž jeho základní výhoda tkví v tom, že je možné oslovit poměrně velké množství respondentů a získat tak statisticky hodnotné vyjádření názoru na danou problematiku. Určitá nevýhoda pak plyne z toho, že dotazník zabírá respondentům čas a tito jej mohou plnit nesvědomitě jenom tak, že jednoduše zakroužkují první odpověď, která jim padne do oka. I s touto statistickou chybou je však možné počítat a v podstatě je možné říci, že čím více respondentů bude při provádění dotazníkového šetření osloveno, tím je větší pravděpodobnost, že budou získaná data skutečně hodnotná.

V práci je použit dotazník standardizovaný, kdy jsou jasně dány otázky a respondent následně vybírá z možností, které jsou předem připravené, a on většinou nemá na výběr a musí jednu z možností vybrat, aby odpověděl. Jedná se tak o přesně strukturovaný dotazník, kde není velká možnost volných odpovědí. Standardizovaný dotazník je definován takto: *„Představuje soubor převážně uzavřených, několika polouzavřených a pouze výjimečně několika málo otevřených, volných otázek. Jsou vytištěny tak, že tvoří formulář s nevelkým počtem stránek, do nichž respondent vyplňuje odpovědi dle uvedené instrukce. (Zásadně má být o hodně přehlednější a graficky kvalitnější než záznamový arch, do něhož tazatel ve standardizovaném rozhovoru zanáší odpovědi).“*³⁴ I v případě této práce se jedná o dotazník, který byl vytvořen jako standardizovaný, tedy jako takový, který byl ve formě formulář předán jednotlivým respondentům, kteří jej podle svého uvážení vyplnili. Na základě tohoto popisu byl vytvořen dotazník, který obsahuje následující otázky, podle typu jejich otevřenosti:

- otázky uzavřené s větším počtem možností, kdy respondent vybere variantu, která je pro něj nejpříjemnější,
- otázky uzavřené se dvěma možnostmi, kdy se jednalo především o otázky s odpověďmi Ano/Ne,

³⁴ REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6. S. 119-120.

- otázky polouzavřené, kdy respondent může vybrat jednu možnost, nebo vypsát vlastní variantu.

Dotazník byl rozdán celkem 200 respondentům, přičemž návratnost byla vysoká, a to celých 98 %. To znamená, že se vrátilo 196 vyplněných dotazníků, jejichž výsledky jsou v následující kapitole rozebrány. Aby bylo možné výsledky považovat za maximálně vhodné a přijatelné, byly dotazníky rozdány do dvou typů zdravotnických institucí – soukromých a veřejných. Konkrétně byly dotazníky rozdány ve dvou státních institucích a ve dvou organizacích soukromých. Dotazníkové šetření bylo vytvořeno přímo pro potřeby této práce, jedná se o dotazník originální.

Dotazník byl vytvořen tak, aby se primárně zaměřil na to, jak si respondenti myslí, že je vzdělávání přínosné, a stejně tak na to, jak si myslí, že je v tom jejich zaměstnavatel podporuje. Dotazník, který byl pro potřeby této práce vytvořen, obsahuje následující otázky, jejichž odpovědi jsou analyzovány v páté kapitole této práce. Otázky nebyly tříděny do jednotlivých kategorií, ale do dotazníku byly zahrnuty v tomto pořadí, které mělo zajistit i to, že pokud budou respondenti odpovídat na některé otázky odlišně, i když by mezi nimi měla existovat spojitost, jen proto, že místo jejich vyplňování dotazníku bylo povšechné, mělo by se tohle v odpovědích následně odrazit a bude možné to komentovat. Dotazníkové šetření, které bylo rozdáno mezi 200 respondentů, tedy obsahuje celkem 17 otázek. Dotazník je přiložen k této práci jako Příloha B, kde jsou jednotlivé otázky a jejich odpovědi. V následujícím soupisu jsou vymezeny pouze otázky, které jsou součástí tohoto dotazníkového šetření:

- 1) Jaká je délka vaší praxe?
- 2) Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
- 3) Máte osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu?
- 4) Máte pomaturitní specializační studium?
- 5) Podílí se finančně na vašich vzdělávacích aktivitách zaměstnavatel?
- 6) Je vám poskytnuto volno na vzdělávací akce, na které vás vyšle zaměstnavatel?
- 7) Je vám poskytnuto volno na vzdělávací akce, které jsou z vaší iniciativy?
- 8) Vzdělávací akce navštěvujete hlavně z důvodu?
- 9) Dokážete získané poznatky uplatnit v praxi?
- 10) Kde se dozvídáte o vzdělávacích akcích?

- 11) Podle čeho vybíráte vzdělávací akci?
- 12) Jaká je většinou vaše účast na vzdělávacích akcích?
- 13) Co je pro vás důvodem k dalšímu studiu?
- 14) Domníváte se, že vzdělávací systém zdravotníků byl v minulosti dostatečný?
- 15) Je současný systém vzdělávání přínosný?
- 16) Byl/a byste ochoten/na se vzdělávat ze svého volného času a za své finanční prostředky?
- 17) Považujete celoživotní vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků za jak důležité?

Jednotlivé odpovědi byly shrnuty a zpracovány, aby bylo možné je následně graficky zaznamenat. Grafy jsou voleny především proto, že jejich grafická podoba je názornější, než podoba tabulková, kde se zásadní informace mohou na první pohled ztrácet a je třeba je lépe popisovat. Čtenář by měl však na první pohled vidět, jaké jsou odpovědi na danou otázku, respektive, jaké jsou odpovědi nejvíce zastoupené. Každá otázka tak má vlastní graf, který je následně v textu komentován. Otázky jsou komentovány v absolutních hodnotách (konkrétní počet odpovědí) a také v hodnotách relativních (podíl počtu odpovědí na celkovém počtu respondentů, respektive na celkovém počtu odpovědí).

Pro analýzu jsou voleny grafy koláčové, které smysluplně znázorňují podíl jednotlivých odpovědí a je možné přesně podle výseče určit, která odpověď je zastoupena nejvíce. Vzhledem k tomu, že na některé otázky bylo odpovězeno výběrem většího počtu možností, byl pro tyto odpovědi zvolen graf sloupcový, který určí, která odpověď byla mezi všemi preferována.

Jednotlivé odpovědi jsou analyzovány a jsou na jejich základě činěny parciální závěry, které jsou následně shrnuty do jednotlivých bodů v závěru kapitoly. Poslední kapitola se pak zaměřuje na komplexní shrnutí jednotlivých poznatků, ověření hypotéz, které byly stanoveny v předcházející kapitole, a nakonec na to, jaké jsou možné návrhy a doporučení. Výsledkem tohoto dotazníkového šetření je návrh na případné zlepšení systému celoživotního vzdělávání nelékařského zdravotnického personálu v podmínkách České republiky a jejího vzdělávacího systému, respektive určení toho, kde by k některým změnám mohlo dojít a také z jakého důvodu.

5 VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH ANALÝZA

Tato část práce má za úkol prezentovat výsledky výzkumu, tedy dotazníkového šetření, které bylo v rámci vytváření diplomové práce provedeno. Dotazníkové šetření mělo celkem sedmnáct otázek a tyto byly zpracovány do grafů, které jsou zde následně popsány. Dotazník samotný je součástí této práce jako Příloha B.

5.1 Základní informace o provádění výzkumu

Výzkumný vzorek tvořilo celkem 200 respondentů, kdy návratnost dotazníků byla na hodnotě 98 %. Vrátilo se tedy celkem 196 dotazníků, jejichž výsledky jsou následně zaznamenány a nyní jsou v této kapitole zhodnocovány. Vzhledem k tomu, že je práce zaměřena na nelékařské pracovníky, dotazníkové šetření bylo prováděno právě na nelékařských zdravotnických pracovnících. Pro tyto pracovníky byl také standardizován dotazník, který byl v rámci výzkumu vytvořen a následně rozdáván. Aby bylo možné pokrýt větší spektrum dané problematiky, nebyl dotazník rozdán pouze nelékařským zdravotnickým pracovníkům, kteří pracují ve veřejné sféře, ale do práce byli zahrnuti i respondenti ze sféry soukromé. Autorka se snažila o rovnoměrné rozdělení respondentů ze soukromé a z veřejné sféry, což docílila tím, že byla zahrnuta dvě soukromá zdravotnická zařízení a dvě zdravotnická zařízení veřejná.

V první fázi byly vybrány otázky vhodné pro dotazník a pro zvolené téma. Jednalo se o takové otázky, jejichž zodpovězení ze strany nelékařských pracovníků by vedlo k tomu, aby byly zodpovězeny výzkumné otázky, které byly pro práci stanoveny, respektive byly potvrzeny nebo vyvráceny hypotézy, do nichž byly jednotlivé výzkumné otázky transformovány. Dotazník tak byl vytvořen a následně byly kontaktovány čtyři vybrané instituce, kde měly být jednotlivé dotazníky rozdány. Jednalo se o instituce, s nimiž se autorka již dostala do kontaktu a měla zde možnost jednotlivé respondenty oslovit. V tomto směru je nutné uvést, že instituce vycházely velmi vstřícně a pro jednotlivé respondenty následně nebyl problém dotazníky přijmout a skutečně je pro potřeby tohoto výzkumu vyplnit. Sama skutečnost, že se nevrátily pouze čtyři dotazníky, svědčí o tom, že nelékařští pracovníci byli dotazníkem zaujati a téma je z těch, že se jich přímo dotýká. V tomto směru tak byla spolupráce velmi

přínosná, neboť bylo získáno dostatek odpovědí, které jsou následně v této kapitole analyzovány a dále zhodnoceny.

Realizační část výzkumu se ukázala jako nejméně problémová a překvapivě také nejméně časově náročná, jak bude následně prezentováno v harmonogramu prací, které byly prováděny. Respondenti vycházeli výzkumu vstříc. Velmi rychle byla k dispozici potřebná data, která bylo následně možné zpracovat. Většina dotazníků se vrátila již během dvou týdnů ode dne, kdy byly formuláře mezi nelékařské zdravotnické pracovníky rozdány. V tomto směru tak nedošlo k žádné výrazné překážce, která by vedla k tomu, že by bylo nutné výzkum pozměnit, anebo že by došlo k výraznému pozdržení realizace celé diplomové práce. Ke konci roku 2013 tak v podstatě byla práce kompletní.

Poslední fází, která vedla k tomu, že byla dopsána diplomová práce, bylo hodnocení získaných výsledků dotazníkového šetření, kdy výsledky jsou prezentovány grafickou i textovou podobou. Zde je časové rozložení toho, jak probíhala příprava a samotná realizace dotazníkového šetření:

- Dotazník samotný byl vytvářen během toho, jak byla psána teoretická část diplomové práce a jak se postupně vyčlenilo, na jaké otázky se konkrétně výzkum této práce zaměří.
- Dotazník byl kompletní ke konci září 2013 a následně mohlo dojít k jeho rozdělení jednotlivým respondentům z řad nelékařských zdravotnických pracovníků ve vybraných zařízeních.
- Během října 2013 byl prováděn sběr veškerých dat, přičemž návratnost všech dotazníků (pokud se skutečně vrátily), proběhla dokonce během 14 dní od jejich rozdělení.
- Do konce října pak bylo provedeno sumární zpracování dat, aby bylo zřejmé, jak byly jednotlivé odpovědi zastoupeny.
- Listopad a prosinec 2013 byly věnovány komplexnímu zpracování dat, a to nejprve formou převedení dat do tabulkového procesoru, kdy byly na základě potřebných funkcí vytvořeny grafy, které byly vkládány do práce. Po zbytek času pak byly získané výsledky a jejich grafická podoba hodnoceny a byly doplňovány komentáře k těmto výsledkům, které tvoří velkou část této kapitoly.

Harmonogram tak byl dodržen s dostatečnou rezervou pro případ, že by bylo nutné práci výrazněji přepracovávat, respektive pokud by bylo například nutné zajistit dodatečná data, anebo provést ještě šetření, které by poskytlo větší objem odpovědí. Pro práci však byl získán dostatek odpovědí již při prvním rozdání dotazníků, a to hlavně díky jejich vysoké návratnosti.

5.2 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření

Otázky z úvodu se zaměřily především na to, kdo tvořil soubor respondentů, a to zejména v tom smyslu, jaký je jejich věk a jaké je jejich nejvyšší dosažené vzdělání. Nejedná se o otázky, které by měly mít zásadní vliv na danou problematiku, ale přesto je možné zde vysledovat určité možné spojitosti. Nelékařský pracovník, který má vyšší věk a nemá ještě vysokoškolské vzdělání, může mít spíše negativní pohled na to, že je potřeba se vzdělávat – nechce se vzdělávat, chce mít ve svém zaměstnání již klid. Naopak, mladší osoba, která je ve věku 20 až 30 let by mohla mít spíše pozitivní pohled na to, že je třeba se dál vzdělávat a zdokonalovat, aby služby, které jsou ve zdravotnictví poskytovány, byly co nejlepší. Obecně by bylo možné předpokládat, že mladší osoby se na vzdělávání budou dívat pozitivněji, protože jsou mu stále ještě blíže než osoby, které se zásadněji nemusely vzdělávat, respektive už mají věk, kdy je pro ně nové vzdělávání náročnější.

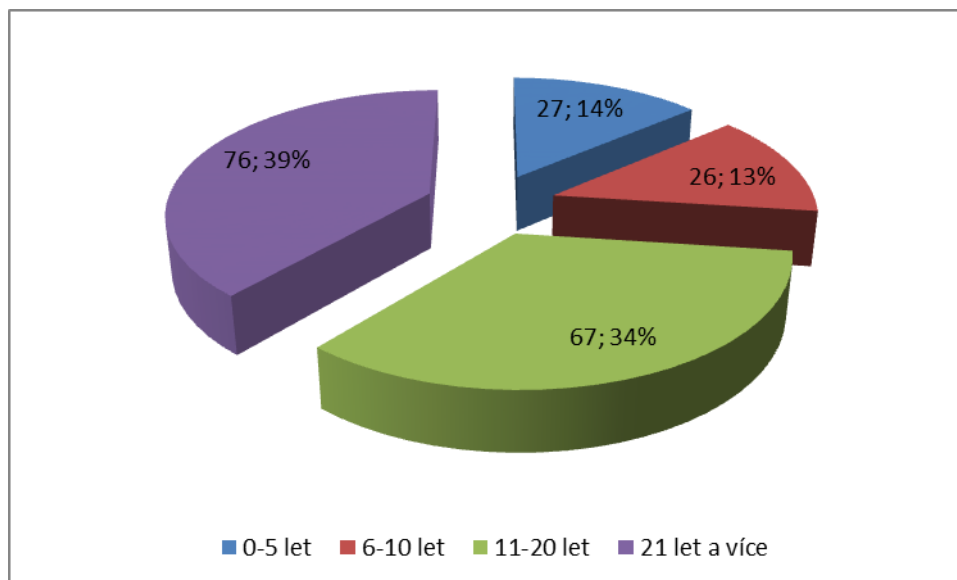
První otázka se zaměřila na věk respondentů, respektive na to, jak dlouhá je jejich praxe. Nešlo o to, aby bylo zjištěno přesně, jak dlouho který respondent v daném odvětví pracuje, ale šlo o vymezení několika kategorií, na základě kterých by se pak mohl soubor respondentů rozdělit. Tyto kategorie byly stanoveny takto:

- Praxe žádná až 5 let
- 6 až 10 let
- 11 až 20 let
- 21 let a více

Samozřejmě, že jedním z předpokladů je skutečnost, že čím delší je praxe jedince, tím je i jeho věk vyšší. Výsledky jsou zaznamenány v grafu č. 1, který respondenty rozděluje, možná až překvapivě do dvou hlavních skupin a dvou skupin vedlejších. Zajímavou je pak skutečnost, že většina dotazovaných má praxi delší jak

deset let, což znamená, že se jedná o zkušenější zaměstnance, kteří v oboru již fungují delší dobu a museli tak projít různými školeními a případně i změnami v rámci zákonných požadavků na vzdělání nelékařského zdravotnického personálu.

Graf 1: Jaká je délka vaší praxe?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Celkem 76 respondentů (39 % všech dotazovaných) má praxi delší jak 21 let, 67 respondentů (34 %) pak praxi mezi 11 až 20 lety. Vzhledem k tomu, že celkový soubor respondentů je na hodnotě 196 osob, celkem 143 respondentů (73 %) má praxi delší jak 10 let. Jedná se tedy skutečně o zkušené pracovníky, a to i vzhledem k tomu, že těch, kteří mají praxi nejkratší (do 5 let), jsou pouze na počtu 27 osob (14 %). V případě praxe v rozmezí 6 až 10 let byla tato možnost vybrána celkem 26 respondenty (13 %). Z tohoto zjištění tedy vyplývá, že téměř tři čtvrtiny respondentů jsou osoby, které mají již v oboru dostatek zkušenost, pracují zde dlouhodobě, měly by to být osoby, které jsou schopné rozeznat, které vzdělání je potřeba, pokud je vůbec nějaké potřeba. Tyto osoby by měly být schopny jasně definovat svůj názor.

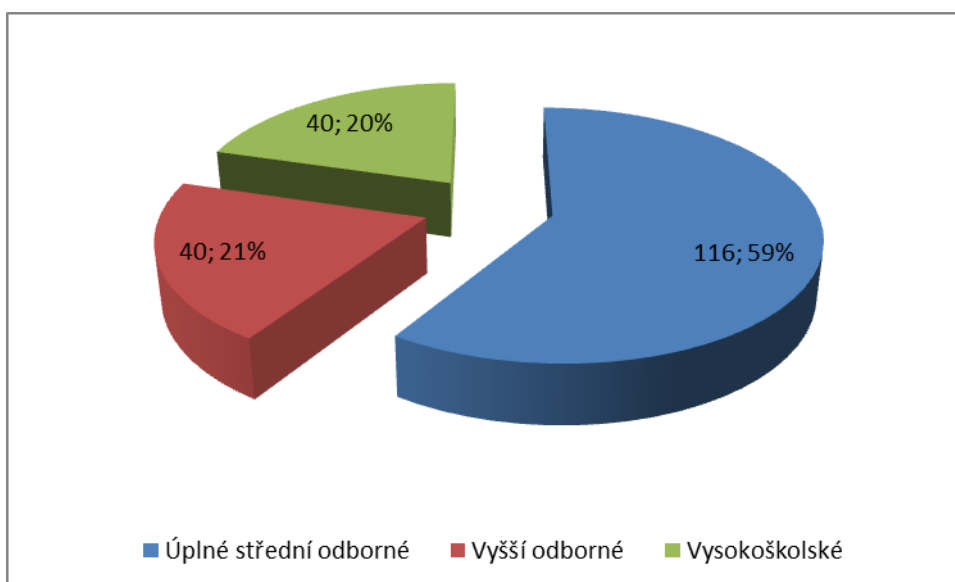
Toto rozdělení by mohlo samo o sobě u dalších otázek přinést údaje, které by bylo možné považovat za směrodatné, protože se v podstatě z nadpoloviční většiny jedná o názor osob, které mají v oboru potřebný nadhled. Na druhou stranu se nabízí otázka, zda jsou respondenti s dlouholetou praxí stále schopni mít ještě takový pohled,

který nebude zamlžený tím, že na dané pozici pracují už velmi dlouho. Může zde existovat určitý nedostatečný odstup, který by v tomto případě vedl, že jejich hodnocení, jejich názory mohou být zkreslené.

To by měly následující otázky odhalit. Ještě než přejde analýza k otázkám přímo zaměřeným na vzdělávání v rámci praxe, na celoživotní vzdělávání, druhá otázka zjišťovala, jaké je současné nejvyšší vzdělání respondentů. V tomto případě, vzhledem k povaze daného zaměstnání, byly na výběr tři možnosti:

- Úplné střední odborné vzdělání
- Vyšší odborné vzdělání
- Vysokoškolské vzdělání

Graf 2: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Červený a zelený výřez, ač zaznamenávají stejný počet respondentů, uvádějí odlišná čísla v rámci procentního znázornění. Jedná se o chybu danou zaokrouhlováním v programu Excel, lepší zaokrouhlení by bylo na 20,5 % pro výšeč „Vyšší odborné“ i „Vysokoškolské“. Na grafu je patrné, že stále převládá potřebné minimální středoškolské vzdělání, což znamená, že personál nikoli, že by byl nedostatečně vzdělán, ale jsou zde ještě možnosti, jakým se může vyvíjet. Jak ukázaly odpovědi na tyto otázky, nejedná se nezbytně pouze o zaměstnance s delší praxí, ale v rámci této

otázky i respondenti s krátkou prací (do 5 let) odpovídali, že jejich vzdělání je střední odborné. Skutečnost, že je takový velký podíl středoškolsky odborně vzdělaných nelékařských pracovníků je dána i tím, že tento graf nezaznamenává další podstatné skutečnosti.

Graf č. 2 uvádí, že 116 respondentů (59 %) má středoškolské vzdělání odborného charakteru, tedy zdravotnického, ale již zde není uvedeno, kolik osob z tohoto počtu si svoje vzdělání zvyšuje například na vyšší odborné nebo vysokoškolské v rámci dálkového studia. Je tedy pravděpodobné, že kdyby se podobná otázka položila stejným respondentům za pět let, rozložení odpovědí by bylo jiné, odlišné, protože respondenti, kteří mají středoškolské odborné vzdělání, si v současné době dodělávají svoje vzdělání, zvyšují si svou kvalifikaci. V následujících otázkách je pak patrné, že tohle skutečně probíhá a že nelékařský personál provádí zvyšování vlastní kvalifikace. Dnešní doba je taková, že požadavky na pracovní sílu jsou vyšší, především pak v natolik odborném odvětví jako je zdravotnictví, a to i přesto, že se jedná o personál nelékařský.

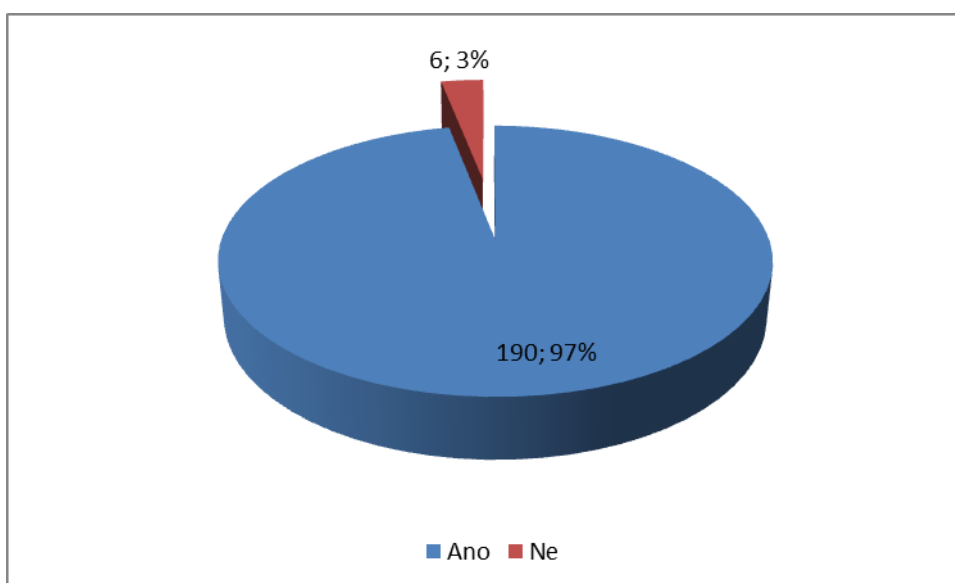
Třetí otázka také ještě není přímo zaměřena na celoživotní vzdělávání, ale zajímá se o to, zda respondenti tohoto dotazníku mají osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu. Odpovědi jsou pouze dvě:

- Ano
- Ne

Osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu je velmi zásadním dokumentem, který usnadňuje práci a provozování denní činnosti jak v případě nelékařského zdravotnického pracovníka, tak i v případě lékařského personálu. Osvědčení umožňuje nelékařskému personálu, aby vykonával činnost, pro niž je zaměstnán, samostatně, bez toho, aby byla potřeba dohledu lékařského pracovníka. Nelékařský pracovník tímto získává volný prostor, ale zároveň se tím ukazuje, že se jedná o pracovníka skutečně kvalitního, který má povolení k dané činnosti a nepotřebuje dozor. Pro lékařský personál se jedná o výhodu v tom smyslu, že má více času na to, aby se skutečně věnoval svojí specializaci a nemusel svůj čas věnovat na to, aby pomáhal osobám, které mohou získat dostatečně osvědčení ke své činnosti. Osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu je tak

poměrně významným prvkem pracovního života nelékařských zdravotnických pracovníků a lékařského personálu. Pro nelékařské pracovníky je nejlépe, pokud se na získání tohoto osvědčení zaměří. I pro ně je lépe, když nemusí čekat na to, až lékař přijde, pokud zrovna nemůže, jejich práce je tím výrazně usnadněna a pacientovi se dostane taková péče, která je naprosto nezbytná, efektivní a včasná. Odpovědi nasvědčují tomu, že zaměstnanci si jsou tohoto vědomi.

Graf 3: Máte osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

190 respondentů (97 %) uvedlo, že toto osvědčení získali a mohou tak pracovat bez dozoru. Pouze 6 respondentů (3 %) uvedlo, že ještě toto osvědčení nemají. Ve všech šesti případech se jednalo o respondenty, kteří mají praxi kratší jak 5 let. Na svém osvědčení tedy pravděpodobně pracují, ale v rámci dotazníkového šetření nebyla tato informace zjištěna. Vzhledem k tomu, že odpovědi na tuto otázku jsou poměrně jednoznačné, ukazuje se, že respondenti, nelékařský zdravotnický personál, si uvědomují, jak je zásadní, aby toto ověření měli. Jeho získání není zásadně náročné, ale výrazně jim ulehčí jejich práci a obecně jejich činnost.

Další otázka už se konkrétně věnuje vzdělávání zaměstnanců, ke kterému dochází po skončení základní formy studia, kterou si sami zvolili. V tomto případě se

jedná o pomaturitní specializační studium, tedy takovou formu, která navazuje na střední odborné vzdělání zakončené maturitou. Pomaturitní specializační vzdělání je takové, jehož úpravu konkrétněji určuje zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů.

V zákoně se konkrétně upravuje následující: „*Pomaturitní specializační studium a speciální příprava, které zdravotničtí pracovníci nebo jiní odborní pracovníci absolvovali podle dosavadních právních předpisů, se považují za specializační vzdělávání.*“³⁵ Pomaturitní specializační vzdělání je formou, která je zákonem povolena jako dostačující u některých konkrétních nelékařských zdravotnických profesí, konkrétně se jedná o ergoterapeuta, ortoptistu, dentální hygienistku, ošetřovatele a sanitáře.³⁶ Jedná se stále o formu, která je uznávaná a která je dostatečnou vzdělávací formou, alespoň u některých specifických profesí v rámci nelékařských zdravotnických míst.

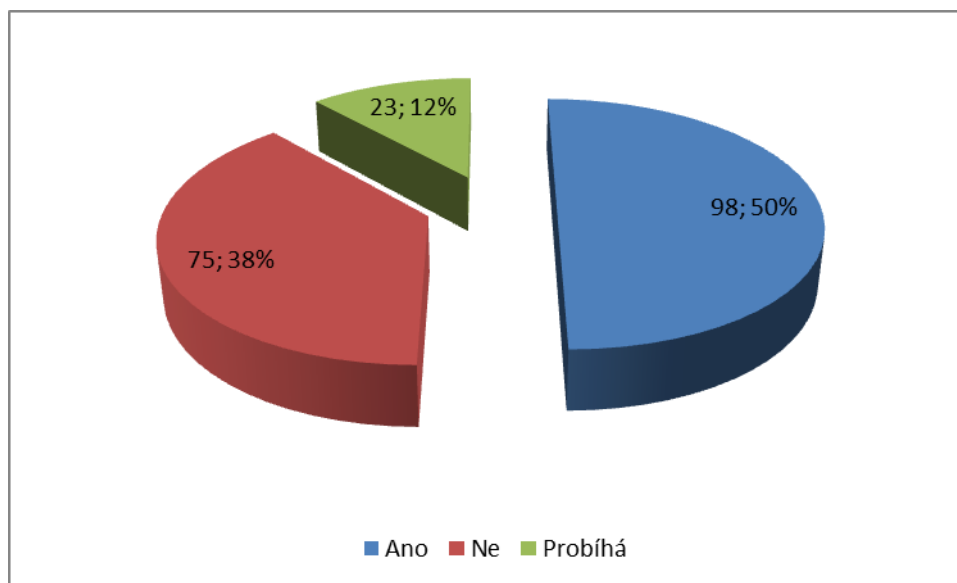
Na otázku, která se ptala na to, zda respondent absolvoval pomaturitní specializační studium, bylo možné odpovědět třemi způsoby:

- Ano
- Ne
- Studium probíhá

³⁵ Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, § 96 odst. 2.

³⁶ Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů.

Graf 4: Máte pomaturitní specializační studium?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

75 respondentů (38 %) uvedlo, že nemá pomaturitní specializační studium, což je ale dáno tím, že se z velké části jedná o skupinu respondentů, která následně studovala vyšší odbornou školu anebo vysokou školu a v jejich případě nebylo potřeba, aby pomaturitní specializační studium absolvovali. Přesto přesně 50 % dotazovaných osob již toto studium má za sebou a dalších 23 respondentů (12 %) právě toto studium podstupuje. Jedná se stále o poměrně jednoduchou formu, která je pro zaměstnance přijatelnější v tom smyslu, že není tak náročná jako studium na vysoké škole, které je minimálně tříleté, navíc zde jsou vyšší nároky i v předmětech, které jsou do vysokoškolského studia zahrnuty. Navíc u jedinců se může projevit i určitý podvědomý strach z vysokoškolského studia, které považují za do jisté míry prestižní a nevěří si, že by něco takového mohli zvládnout. Takové předsudky jsou ale jednoznačně nevhodné pro to, aby se nelékařský pracovník dále vzdělával. Ke vzdělání je třeba přistupovat jinak, pozitivně.

Motivace pro vzdělávání je naprosto nezbytná, a pokud není zaměstnanec motivován, může to silně ovlivnit jeho touhu se zapsat na školu, podat si přihlášku na studium, jít na školení, atd. Jedním z velkých motivátorů jsou finanční prostředky. Ve chvíli, kdy se po zaměstnanci vyžaduje zvyšování kvalifikace, lepší vzdělání, ale je to on sám, kdo si musí takové vzdělání platit, je to pro něj demotivující. Pokud ale jeho zdravotnické zařízení finančně vzdělávání zaměstnanců podporuje, je to sám o sobě

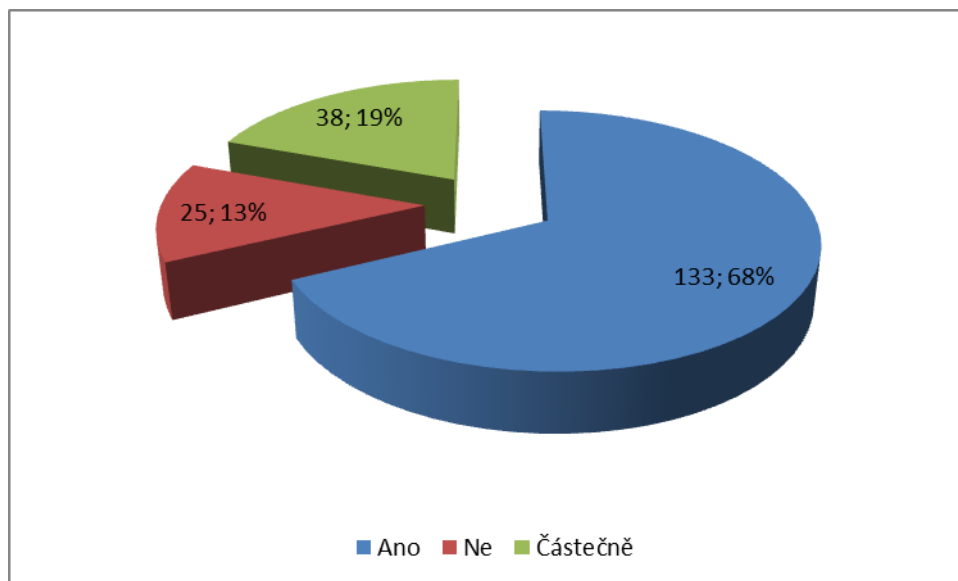
impuls. Zdravotnické zařízení dává najevo, že mu záleží na tom, aby jeho zaměstnanci byli kvalifikováni, podporuje je v tom, dává jim možnosti, které mohou zaměstnanci využít. Tato starost o vlastní zaměstnance je velmi prospěšná. Mezi zaměstnancem a zdravotnickým zařízením se tak vytváří určité pouto, zaměstnanec má ke své organizaci blíže.

Otázka č. 5, jejíž odpovědi jsou zaznamenány v grafu č. 5, se zajímala o to, jestli se na vzdělávacích aktivitách zaměstnanců finančně podílí jejich zaměstnavatel. Na výběr bylo z následujících možností:

- Ano, zaměstnavatel se podílí
- Ne, zaměstnavatel se nepodílí
- Zaměstnavatel se podílí částečně

Možná až překvapivě jsou odpovědi i na tuto otázku poměrně jednotné, což hovoří o tom, že více jak dvě třetiny respondentů mají s finančním podílem zaměstnavatele na jejich vzdělání dobré zkušenosti.

Graf 5: Podílí se finančně na vašich vzdělávacích aktivitách zaměstnavatel?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Celkem 133 respondentů, tedy celých 68 % z celkového množství odpovědělo, že jim zaměstnavatel finančně na vzdělávání přispívá, respektive že ho hradí. Dalších 38 respondentů (19 %) má zkušenost s tím, že jim zaměstnavatel hradí vzdělávání

alespoň částečně. Téměř devadesát procent respondentů se tedy setkalo s tím, že jim zaměstnavatel hradí minimálně část jejich vzdělávání. Toto je velmi zásadní údaj a ukazuje se, že zaměstnavatelé ve zdravotnickém sektoru, alespoň v rámci zařízení, kde byl dotazník rozdán a vyplňován, chápou smysl vzdělávání a zvyšování kvalifikace a že jsou ochotni přispět svým zaměstnancům, pokud ti mají o vzdělávání zájem.

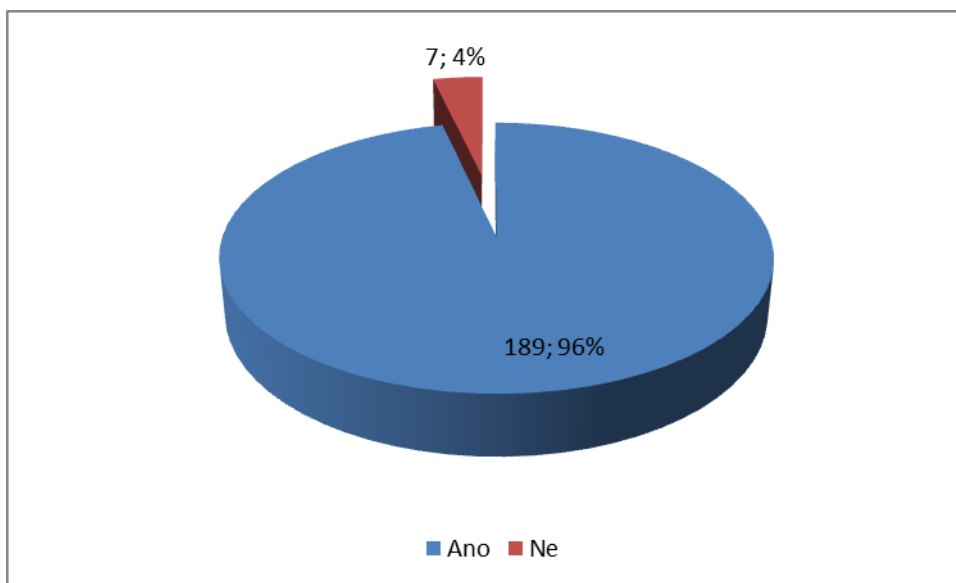
Situace ve vybraných zdravotnických zařízeních je tak poměrně pozitivní a ukazuje se, že zaměstnavatelé mají zájem na tom, aby své zaměstnance motivovali. Tuto motivaci nabízejí alespoň v tom smyslu, že za vzdělávání svých zaměstnanců platí. Jedná se o celkem důležitou motivaci, protože na jejím základě je možné vystavět skutečně vysoce kvalifikovaný tým nelékařského zdravotnického personálu. Tato motivace ale spočívá i v dalších aspektech toho, jak se zaměstnavatel ke svým zaměstnancům ve vztahu k jejich vzdělávání chová. Finanční stránka je jedna věc, ale jsou zde další, které také není možné opomenout. Tou další stránkou je například stránka časová. Time management je v současné době jedním ze základních prvků racionálního jednání. Nejedná se o nový aspekt života, pouze se o něm v současné jako o time managementu mluví. Řízení času je ale součástí lidského života dlouhodobě.

Záleží především na tom, jak efektivně jsme schopni svůj čas řídit. Ženy v tomto ohledu mívají situaci náročnější. V dnešní době se rozdíly smazávají, ale pokud žena pracuje, má se starat o děti a navíc ještě chodit do školy, nebo se jinou cestou vzdělávat, musí mít čas skutečně dobře řízený. Pokud nemůže vyzvednout děti ze školy, musí najít nějakou alternativu. Záleží pak také na zaměstnavateli, jak svému zaměstnanci vychází vstříc. Tím, že se nebude zaměstnavatel starat o to, jak je na tom zaměstnanec časově, když mu bude jedno, kdy se bude vzdělávat, může to být výrazně demotivující prvek. To se pak promítne i do toho, jak budou zaměstnanci se svým zaměstnavatelem vycházet.

Odpovědi na tuto problematiku jsou uvedeny v grafu č. 6. Otázka č. 6 se ptala na to, jaké jsou zkušenosti zaměstnanců se zaměstnavatelem v rámci toho, zda jim zaměstnavatel poskytuje na jejich studium volno na vzdělávací akce, či nikoli. Velice pozitivní skutečností je fakt, že i na tuto otázku bylo odpovídáno převážně kladně. Na základě takto položené otázky bylo možné odpovědět pouze:

- Ano
- Ne

Graf 6: Je vám poskytnuto volno na vzdělávací akce, na které vás vyše zaměstnavatel?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Kladné odpovědi (celkem 189 kladných odpovědí – 96 %) svědčí o tom, že zaměstnavatel se stará o to, kdy bude zaměstnanec na vzdělávání docházet, respektive chápe, že vzdělávání je určeno především pro zaměstnavatele samotného. Čím bude personál, lékařský i nelékařský, vzdělanější, tím je větší pravděpodobnost, že bude jméno daného zařízení lepší. Ať už se jedná o veřejné zařízení, anebo zařízení soukromého charakteru, v obou případech jde také o aspekt dnes označovaný jako image. Jak ale ukáže hned další otázka, není tomu tak v každém případě. I na grafu č. 6 je patrné, že ne každý má stejnou zkušenost. Jedná se pouze o minoritní skupinu, ale přesto zde negativní zkušenost existuje. Nabízí se otázka, zda je tato skutečnost trvalého charakteru anebo se jedná pouze o zkušenost jedinečnou. V tomto směru by bylo vhodné provést další šetření a případně rozšířit pro tuto práci vytvořený a použitý dotazník.

Tím, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci volno na vzdělávací akce, jen ukazuje, že vzdělávání je dnes ve zdravotnických zařízeních, alespoň v těch, kde byl dotazník rozdán, chápáno jako smysluplné a přínosné, minimálně v případě, kdy se jedná o vzdělávání, které je zajišťováno v rámci praxe anebo přímo zdravotnickým střediskem. Hned následující otázka totiž ukázala, že zdravotnická zařízení se na různé

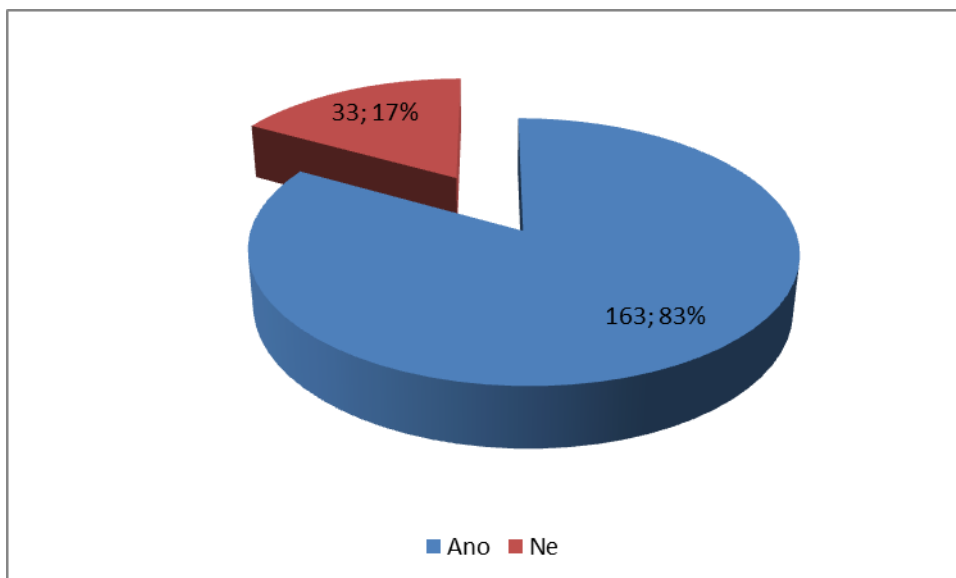
formy vzdělávání rozhodně nedívají stejným způsobem, alespoň tedy podle toho, zda je vzdělávání zajišťováno zaměstnavatelem, anebo si nějakou formu vzdělávání zajistí zaměstnanec sám. V teoretické části práce bylo uvedeno, že každá forma vzdělávání je přínosná, především pak ve chvíli, kdy má zaměstnanec nějaké potvrzení toho, že daný kurz či dané studium skutečně podstoupil. Zaměstnavatel ale očividně danou problematiku stejně nevidí.

Otázka č. 7 byla položena v podstatě stejně jako otázka č. 6, pouze s tím rozdílem, že je to zaměstnanec sám, kdo si z vlastní iniciativy zajistí nějaký kurz. Možnosti odpovědí byly opět jen dvě:

- Ano
- Ne

Tato otázka byla položena především proto, že bylo vhodné zjistit, zda se zaměstnavatel na každou formu vzdělávání dívá stejně, respektive, zda má pocit, že zaměstnanec je schopen si zajistit takovou formu vzdělávání, která by pro zaměstnavatele byla prospěšná. Ukazuje se, že je zde přece jen určitý dvojitý pohled na věc a zaměstnavatel jinak hodnotí vzdělávání, které si zaměstnanec zajistí z vlastní iniciativy, respektive nazírá na takové vzdělání jinak z hlediska toho, že je zde více těch, kdo mají negativní zkušenost se získáním volna.

Graf 7: Je vám poskytnuto volno na vzdělávací akce, které jsou z vaší iniciativy?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Dokonce 33 respondentů (celých 17 %) má negativní zkušenost s tím, že jim nebylo v zaměstnání dáno volno v případě, že si z vlastní iniciativy zajistili vzdělávací akci, která by jim, podle jejich názoru, určitým způsobem prospěla. Zaměstnavatel se k této problematice postavil negativně. Opět není možné určit, zda se jednalo o jednorázový problém, anebo skutečnost, která je v některých zdravotnických zařízeních daná – to by mohlo být námětem pro navazující výzkum. Přesto se jedná o celkem zásadní informaci. Ač je to pouze z hlediska faktoru volného času a jeho řízení, zaměstnavatel nedává všechny formy vzdělání do stejné skupiny. Faktory mohou být velmi různorodé (následující seznam je pouze listem předpokladů):

- Zaměstnavatel nemá pocit, že některé formy vzdělávání jsou dostatečně vhodné a adekvátní, pokud se týká využití pracovního času.
- Zaměstnavatel si nemyslí, že zaměstnanec si vybere vhodnou vzdělávací aktivitu.
- Zaměstnavatel může mít pocit, že není třeba, aby se zaměstnanec vzdělával nad rámec, který si zaměstnavatel sám určí.

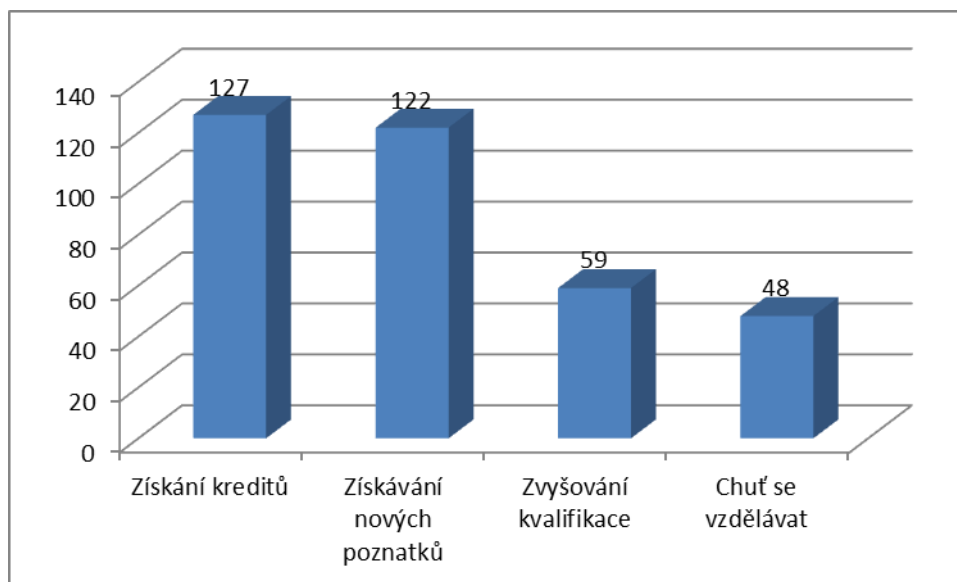
To, jak se zaměstnavatel k dané problematice postaví, je čistě na něm. Opět je ale důležité upozornit na motivující a demotivující faktory. Pokud má zaměstnanec vlastní iniciativu a chce se vzdělávat, je jednoznačně negativním faktorem to, že mu v tom zaměstnavatel brání. Takový faktor je demotivující a může mít vliv na další rozhodování zaměstnance o tom, jestli se tento bude chtít vzdělávat. Takové negativní vlivy by mohly mít dopad na budoucnost jedince, na což na druhou stranu nemusí brát zaměstnavatel zřetel. Pokud by ale taková rozhodnutí zaměstnavatele měla vést k nespokojenosti jeho pracovníků, jedná se rozhodně o aspekt, který není vhodné podceňovat. Zaměstnavatel by měl mít na paměti, že spokojený zaměstnanec pracuje pro organizaci efektivněji, protože k ní má bližší vztah.

Otázka č. 8 se zaměřila konkrétněji na to, co zaměstnanec od vzdělávání se očekává. Vzhledem k tomu, že u otázky nebylo nijak uvedeno, že je třeba vybrat pouze jednu uvedenou variantu, někteří respondenti zaškrtnli více variant. Celkem bylo u této otázky zaškrtnuto 359 odpovědí. Otázka se zaměřila na to, z jakého důvodu zaměstnanci vzdělávací akce navštěvují. Vybíralo se z následujících možností:

- Získání kreditů
- Získávání nových poznatků

- Zvyšování kvalifikace
- Chůť se vzdělat

Graf 8: Vzdělávací akce navštívujete hlavně z důvodu?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Na základě toho, že celkový počet odpovědí je 359, je možné vyjádřit procentně, na kterou variantu bylo odpovězeno relativně nejvíce:

- Získání kreditů – 127 odpovědí = 36 % ze všech odpovědí (65 % respondentů uvedlo tuto variantu)
- Získávání nových poznatků – 122 odpovědí = 34 % ze všech odpovědí (62 % respondentů uvedlo tuto variantu)
- Zvyšování kvalifikace – 59 odpovědí = 17 % ze všech odpovědí (38 % respondentů uvedlo tuto variantu)
- Chůť se vzdělat – 48 odpovědí = 13 % ze všech odpovědí (24 % respondentů uvedlo tuto variantu)

Podle tohoto rozdělení se tedy respondenti chtějí vzdělat proto, že získají kredity, jednoduše proto, že si tím splní určité podmínky. Hned za touto odpovědí je odpověď získávání nových poznatků. Bylo zaškrtnuto pouze o pět odpovědí méně. Znamená to tedy, že pro nelékařského pracovníka je na základě tohoto dotazníku rozhodující, že za vzdělávání získává kredity a zároveň i to, že se něco nového dozví.

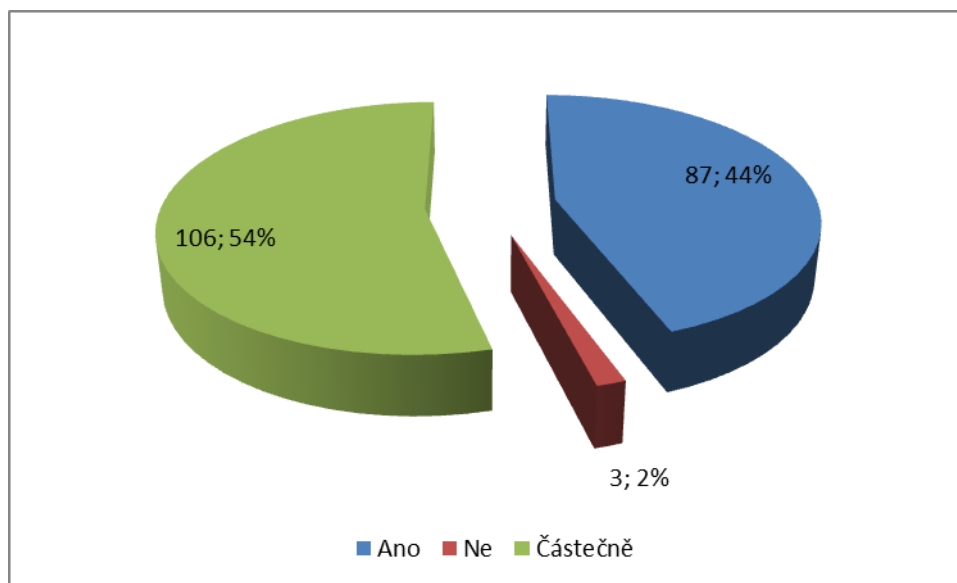
Zvyšování kvalifikace pro ně není až tak rozhodujícím faktorem (pouze 17 z celkových odpovědí, ale stále se jedná o více jak jednu čtvrtinu respondentů, kteří tuto hodnotu zaškrtnuli). Nejméně je pak relativně důležitá chuť se vzdělávat, pouze 13 % odpovědí představuje tato varianta, ale stále je to 24,5 % respondentů, kteří tuto odpověď označili.

Na základě takto uvedených odpovědí je možné shrnout, že jsou zde faktory, které mají na vzdělávání vliv a které přednostně vedou k tomu, že se nelékařští pracovníci chtějí vzdělávat, ale na druhou stranu každý faktor je možné považovat jako smysluplný a je možné na jeho základě volit nástroje, které může využívat management organizace v rámci motivování zaměstnanců ke vzdělávání. Lze se tedy při propagaci vzdělávání mezi zaměstnanci zaměřit na to, že dané studium jim velmi rozšíří jejich vědomosti, že se setkají a obeznámí s novými principy, apod. Takové formy motivace rozhodně nelze brát na lehkou váhu a je vhodné se na ně zaměřit, protože to může znamenat rozdíl mezi tím, že se zaměstnanec bude **muset** vzdělávat a mezi tím, že se bude **chtít** vzdělávat.

Na základě odpovědí na otázku č. 8 bylo zjištěno, že podle respondentů má vzdělávání určitý smysl a je možné jím sledovat nějaký konkrétní cíl. Otázka č. 9 na toto téma částečně navázala, protože se zaměřila na to, zda má vzdělávání smysl, respektive, zda je možné poznatky, které jsou během vzdělávání získány, využít v praxi. Na základě takto položené otázky bylo možné vybrat jednu z následujících odpovědí:

- Ano, poznatky využijí
- Ne, poznatky nevyžijí
- Částečně poznatky využijí

Graf 9: Dokážete získané poznatky uplatnit v praxi?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Velmi pozitivní je skutečnost, že převážná většina odpovědí je v rámci této otázky kladná, respektive má kladný charakter. 87 respondentů (44 %) odpovědělo, že jsou poznatky přínosné a že je v praxi jsou schopni využít. Na jednu stranu se může zdát, že se nejedná o velké množství, není to ani polovina dotazovaných, ale je nutné k tomu ještě připočít dalších 54 % respondentů, kteří uvedli, že získané poznatky využijí alespoň částečně. I toto je jednoznačně pozitivní skutečnost, protože pokud se lidé něco učí, vždy by to měli využít v praxi. Respondenti tak činí, i když nevyužijí poznatky všechny. Podle celkem 193 respondentů (98 %) má vzdělávání smysl, protože jsou využity poznatky alespoň částečně. Tohle svědčí o tom, že osoby, které se vzdělávají, jsou přesvědčeny o tom, že má celoživotní vzdělávání smysl, protože alespoň některé poznatky se v praxi skutečně využijí. Je pochopitelné, že se nemusí využít všechny, protože i když jsou vzdělávací kurzy zaměřovány na specializované profese, stále jsou zde poznatky, které jednoduše jsou moc pokrokové, mohou být zastaralé, anebo nejsou přímo pro konkrétního pracovníka plně využitelné – to se může stát hlavně u oborů na vysokých školách, kde se studují programy s předměty, jež jsou společné pro různá profesní zaměření, a ne každý nelékařský pracovník bude využívat stejné poznatky, ale odnese si spíše to, co sám potřebuje a co v praxi skutečně využije. Sami nelékařští pracovníci se pak vzdělávají tím, že si vybírají takové poznatky, které

jsou pro ně vhodné – měli by být schopni oddělovat potřebné od nepotřebného, využitelné od nevyužitelného.

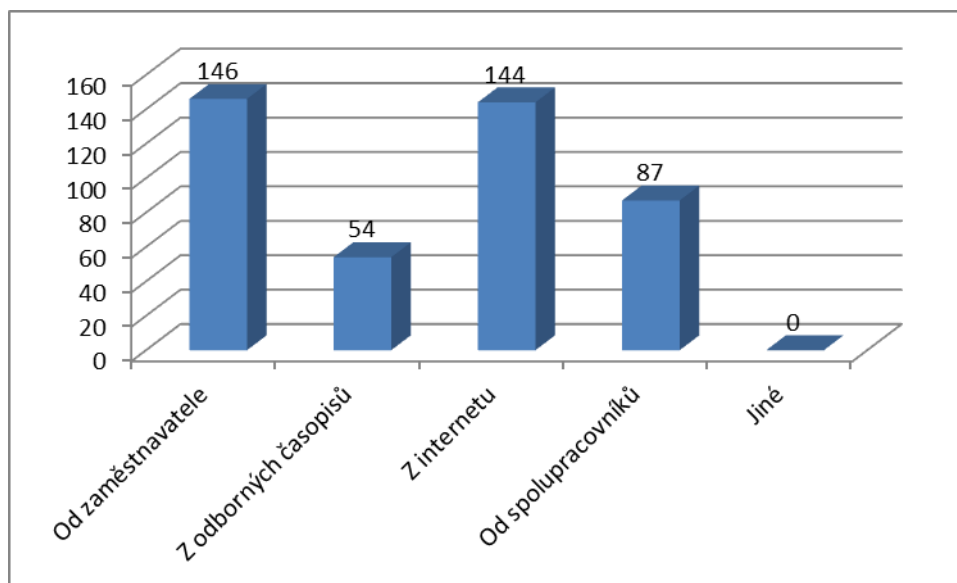
Jeví se pak jako velmi pozitivní skutečnost, že pouze 3 osoby (2 %) odpověděly, že poznatky, které se v rámci vzdělávání naučí, pro ně nejsou v praxi využitelné. Jedná se o malé množství a je to dobře, protože vzdělávání by jednoznačně mělo mít smysl a zdá se, že v tomto případě tomu tak opravdu je. Pro potřeby práce tak lze shrnout, že více jak nadpoloviční většina respondentů chápe formy celoživotního vzdělávání jako formy přínosné, jejichž poznatky jsou následně v praxi využitelné, ať už v menším měřítku nebo větším měřítku.

Otázka číslo deset se již zaměřila jiným směrem, a to konkrétně na to, jak se respondenti dovídají o tom, že jsou zde různé vzdělávací akce, na které by se mohli zaměřit. Jednalo se opět o otázku, kde nebylo konkretizováno, že by respondenti měli odpovídat pouze jednou odpovědí, ale odpovídali zaškrtnutím i většího počtu možností. Z tohoto důvodu je celkový počet odpovědí, které byly u této otázky zaškrtnuty, na hodnotě 431. Z tohoto důvodu byl opět volen graf sloupcový, který lépe znázorňuje poměr jednotlivých odpovědí, jež je pro porovnání zásadní. Otázka č. 10 měla následující varianty odpovědí:

- Od zaměstnavatele
- Z odborných časopisů
- Z internetu
- Od spolupracovníků
- Jiné

Na možnostech je patrné, že bylo primárně zaměřeno na to, že informace o vzdělávacích akcích jsou zjišťovány v pracovním prostředí, je zde pak vlastně jen jedna, která je spojená se samostatným zjišťováním – jedná se o možnost vyhledávání kurzů na internetu. Jinak jsou tyto možnosti spojeny hlavně s tím, že jedinec získává informace o vzdělávacích akcích přímo v pracovním prostředí. Pro jistotu zde byla ponechána i možnost „Jiné“, kdyby zde byly i jiné varianty, které dotazník nezohlednil. Jak se ukázalo, tato možnost nebyla ani jednou označena.

Graf 10: Kde se dozvídáte o vzdělávacích akcích?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Pro vhodnější posouzení je tabulka ještě doplněna následujícím procentními údaji, které ukazují na to, jak se jednotlivá odpověď procentně podílela na celkovém počtu odpovědí u této otázky. Celkový počet odpovědí byl tedy 431 a jednotlivé odpovědi se podílely následujícím způsobem:

- Od zaměstnavatele – 146 odpovědí = 34 % ze všech odpovědí (74 % respondentů uvedlo tuto variantu)
- Z odborných časopisů – 54 odpovědí = 13 % ze všech odpovědí (28 %)
- Z internetu – 144 odpovědí = 33 % ze všech odpovědí (73 % respondentů)
- Od spolupracovníků – 87 odpovědí = 20 % ze všech odpovědí (44 % respondentů)
- Jiné – 0 odpovědí = 0 %

Už při pohledu na graf, je zřejmé, že nejvíce odpovědi získaly možnosti získávání informací o vzdělávacích akcích od zaměstnavatele a z internetu. Obě možnosti v podstatě označili tři lidé ze čtyř dotazovaných, což je poměrně velké množství. U obou odpovědí se jedná o téměř 75 % respondentů. Takové množství respondentů má tedy pocit, že jejich zaměstnavatel jim poskytuje dostatek informací

o vzdělávacích akcích, ale stejné množství respondentů tyto informace vyhledává na internetu.

Zaměstnavatel tedy většinou poskytuje dostatek informací, ale přesto vyhledávají respondenti potřebné informace také na internetu. Je pravdou, že zaměstnavatel může často jen poskytnout informaci o tom, že zde kurz je, ale je potřeba si zjistit podrobnosti o tomto kurzu. V takovém případě je pak internet naprosto nenahraditelným prostředím, kde většinou podrobné informace zaměstnanec získá. Přesto označení zaměstnavatele v tolika případech jednoznačně svědčí o tom, že zaměstnavatel má zájem šířit mezi svým personálem údaje o vzdělávacích akcích, čímž jim vlastně říká, že má zájem na tom, aby na těchto akcích zaměstnanci participovali. Opět se tak potvrzuje domněnka, že zaměstnavatel má zájem na tom, aby se zaměstnanci vzdělávali. Jako kdyby zaměstnanec, který je vzdělaný, pro ně skutečně byl zaměstnancem přínosnějším.

Velmi důležitou skutečností je i fakt, že nelékařský personál sám informace o vzdělávacích akcích na internetu vyhledává. Jedná se o velmi obdobné množství respondentů jako v případě možnosti dovidání se informací o vzdělávacích akcích od zaměstnavatele. To svědčí o tom, že i zaměstnanci sami se chtějí vzdělávat. Nejsou v tom tedy podporováni pouze zaměstnavatelem, ale i vlastním přesvědčením o tom, že vzdělávání se je pro ně důležité a oni se tak mohou zdokonalovat v různých oblastech.

Varianta dovidání se o vzdělávacích akcích od spolupracovníků je zastoupena pouze 20 % a varianta odborných časopisů pouze 13 %. Ani v jednom případě neodpovědělo více než 50 % respondentů, že tato varianta je pro ně zásadní. Nejedná se tedy o tak důležité způsoby sdílení informací, které by částečně nasvědčovaly tomu, že spolu zaměstnanci v až tak velké míře nemluví o tom, jaké jsou jejich vzdělávací možnosti, což ovšem může být dáno tím, že zaměstnavatel mezi ně informace o vzdělávacích akcích rozmisťuje hromadně, a tak není nutné, aby si tyto informace předávali. Skutečnost, že nejnížší do počtu odpovědí je varianta odborných časopisů, může souviset i s tím, že odborné časopisy nejsou odebírány všemi zaměstnanci, případně nejsou všemi čteny, protože se může jednat o časově náročnou záležitost. Dotazník však konkrétněji nezohledňuje důvody, proč byla která možnost označena.

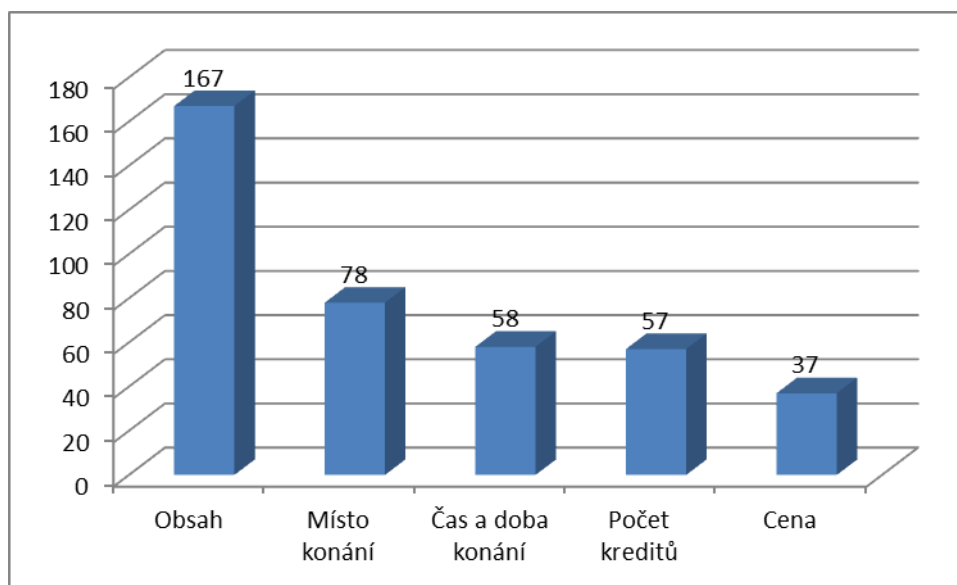
Otázka č. 11 přináší pohled na to, co je zásadní faktor toho, proč se respondent rozhodne pro danou vzdělávací akci. Jedná se o určitou formu motivace. Každá

z možností je určitým impulsem, který na osobu, jež se chce vzdělávat, působí. Záleží jen na tom, zda se jedná o prvek, který je pro zájemce rozhodující, či nikoli. Podle toho si pak vybere právě tu svou vzdělávací akci.

Podobně jako u předchozí otázky, i u otázky č. 11 bylo možné zaškrtnout více variant. Celkem bylo respondenty zaškrtnuto 397 odpovědí. Otázka č. 11 měla následující varianty odpovědí:

- Obsah
- Místo konání
- Čas a doba konání
- Počet kreditů
- Cena

Graf 11: Podle čeho vybíráte vzdělávací akci?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Při pohledu na graf č. 11 je poměrně jasné, která odpověď byla respondenty nejčastěji zaškrtnuta. Zde je pro přesnější procentní zhodnocení uvedeno, jaké procento respondentů odpovědělo danou možností, stejně tak je uvedeno, jak velkým procentem byla daná odpověď v celkovém množství odpovědí (397) zastoupena:

- Obsah – 167 odpovědí = 42 % ze všech odpovědí (85 % respondentů)
- Místo konání – 78 odpovědí = 20 % ze všech odpovědí (40 % respondentů)

- Čas a doba konání – 58 odpovědí = 15 % ze všech odpovědí (30 % respondentů)
- Počet kreditů – 57 odpovědí = 14 % ze všech odpovědí (29 % respondentů)
- Cena – 37 odpovědí = 9 % ze všech odpovědí (19 % respondentů uvedlo tuto variantu)

Respondenti si podle odpovědí na jedenáctou otázku vybírají vzdělávací akce podle toho, jak se jim zamlouvá jejich obsah. Chtějí obsah, který je smysluplný, který se váže k jejich pracovní náplni, který jim může něco přinést. Celých 85 % respondentů uvedlo, že obsah je pro ně zásadním prvkem při výběru. Ani jedna z ostatních variant se nedostala nad 50 %.

Druhou nejčastěji zaškrtnutou variantou byla ta, která zohledňuje místo konání. Respondenti nebudou chtít dojíždět do vzdáleností, které je dostávají až příliš daleko od místa jejich práce, respektive jejich domova. Na druhou stranu, pro jiné může být právě zajímavá skutečnost, že se díky vzdělávací akci podívají někam jinam, než na co jsou zvyklí. Vzhledem k tomu, že je třeba správně řídit svůj čas, budou si však respondenti spíše vybírat takové místo, které je blízké anebo minimálně prestižní a na vzdělávací akci se podílí odborníci, což je varianta, která by případně mohla být zahrnuta do jiného výzkumu, pokud by nějaký na tento navazoval. I osobnost lektora může být faktorem, kvůli kterému se nelékařský pracovník rozhodne, proč na akci jet, respektive nejjet.

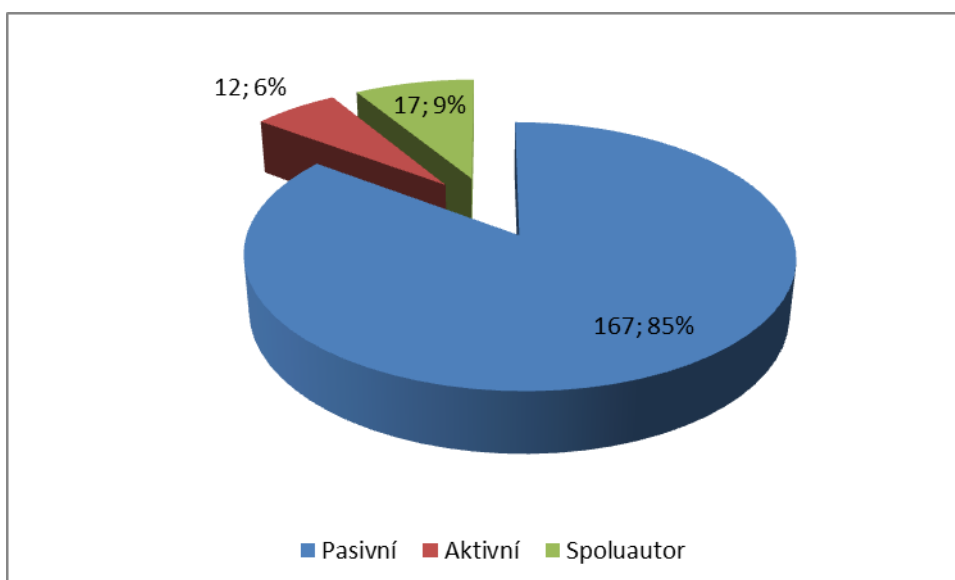
Ani jedna z ostatních variant nebyla zaškrtnuta více jak 30 % respondentů a na celkovém počtu odpovědí se nepodílela více jak 20 %. Jedná se tedy o varianty, které jsou zastoupeny pouze minoritně. Dá se tak říct, že vlastně každá z uvedených příčin je pro některé nelékařské pracovníky dostatečně motivační, ale přesto zde zůstává jedna, která je naprosto zásadní pro dané rozhodnutí. Jedná se o zmiňovaný obsah, který je pro respondenty zásadní. Opět se tak ukazuje, že dotazovaní nelékařští pracovníci mají zájem o vzdělávání. Nevzdělávají se nutně pouze proto, aby získávali kredity, případně aby využili možností, které jsou jim dány, ale vycházejí z toho, že jim vzdělávací akce skutečně mohou něco přinést, zdokonalí je v jejich práci, nabídne jim možnosti se dále rozvíjet.

To, jak je vzdělávací akce pro jejího účastníka prospěšná, se také odvíjí podle toho, jak se této akce účastní. Pasivní divák, který je pouze posluchačem, bude mít z celé akce pravděpodobně méně, než osoba, která se na akci ptá, zapojuje se do dění,

snaží se získat další informace, apod. Toto je právě zaměření otázky dvanácté, která respondenty vyzývala k tomu, aby oni o sobě prozradili, zda jsou spíše těmi, kdo akce berou jako možnost, kde se do jisté míry realizovat, anebo jsou spíše těmi, kdo chce mít akci splněnou a dovědět se co nejvíce hlavně poslechem. Respondenti vybírali z následujících možností:

- Pasivní účast
- Aktivní účast
- Jsem spoluautor/ka vzdělávací akce

Graf 12: Jaká je většinou vaše účast na vzdělávacích akcích?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

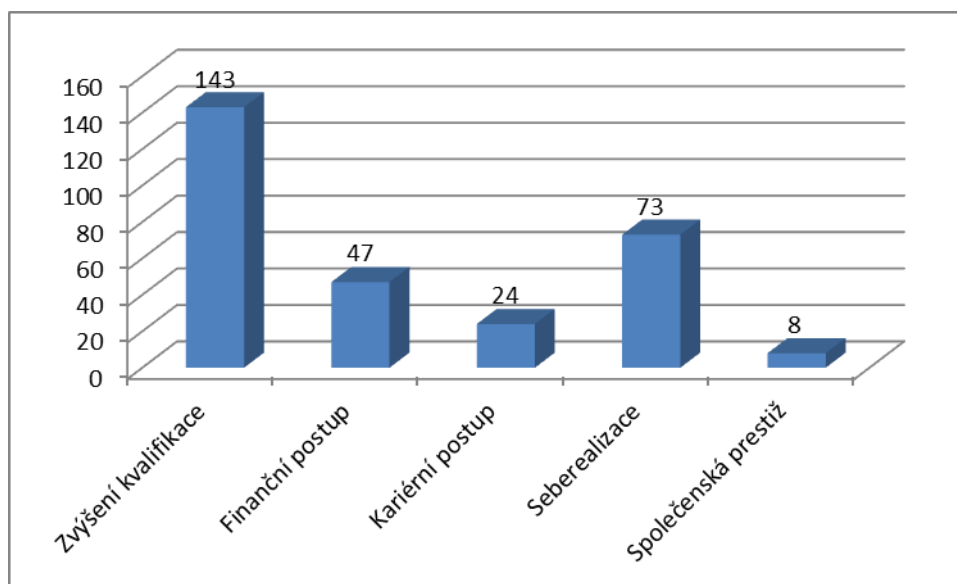
Na grafu č. 12 je zřejmé, že respondenti se převážně na vzdělávacích akcích chovají pasivně a jejich hlavním přínosem je tedy poslech. Dovídají se informace, které se učí zapamatováním, případně následným studiem materiálů. Celkem 167 respondentů (85 %) uvedlo tuto variantu. Respondenti jsou tedy na vzdělávacích akcích méně aktivní, což může být spojeno se skutečností, že vzdělávací akce jsou pro ně do jisté míry povinností. Jejich absolvování pro ně přináší určité výhody, ale na druhé straně nemusí být nutné, aby se jich účastnili naplno. Jejich participace na vzdělávací akce je dostačující. To by bylo do jisté míry v nesouladu s tím, co bylo doposud zjištěno, ale vycházejme z toho, že zde participace je. I pasivní účast je přínosná. Pozitivní je

skutečnost, že z celkového počtu respondentů, je celkem 17 osob (9 %) těch, kteří se na vzdělávacích akcích účastní nikoli pouze aktivně, ale jsou jejich spoluautory. Jedná se o poměrně velké procento, což je z hlediska vzdělávání zaměstnanců v nelékařské oblasti velmi pozitivním faktorem. Lidé, co se sami vzdělávali, jsou schopni dále předávat vědomosti, dovednosti a informace, které sami převzali. Dochází tak k efektivnímu šíření vzdělání.

Na otázku, co vlastně sledují respondenti tím, že na vzdělávací akci jdou, odpověděla otázka 13, respektive varianty, které byly respondenty zaškrtnuty. Respondenti v některých případech zaškrtnuli více variant a celkově bylo zaškrtnuto 295 odpovědí. Otázka č. 13 měla následující varianty:

- Zvýšená kvalifikace
- Finanční postup
- Kariérní postup
- Seberealizace
- Společenská prestiž

Graf 13: Co je pro vás důvodem k dalšímu studiu?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

I v případě této otázky je zde odpověď, která jednoznačně vyčnívá nad ostatními. Jedná se o odpověď první, která určovala, že pro respondenta je rozhodující,

že mu vzdělávací akce přinese zvýšení kvalifikace. Ostatní možnosti jsou v některých případech zastoupeny poměrově velmi málo, jak doplňují následující body, kde je relativní shrnutí podílů jednotlivých odpovědí:

- Zvýšená kvalifikace – 143 odpovědí = 48 % ze všech odpovědí (73 % respondentů)
- Finanční postup – 47 odpovědí = 16 % ze všech odpovědí (24 % respondentů)
- Kariérní postup – 24 odpovědí = 8 % ze všech odpovědí (12 % respondentů)
- Seberealizace – 73 odpovědí = 25 % ze všech odpovědí (37 % respondentů)
- Společenská prestiž – 8 odpovědí = 3 % ze všech odpovědí (4 % respondentů)

Respondenti (celkem 73 % z nich) označili, že je pro ně důvodem k dalšímu studiu zvyšování kvalifikace. Na jednu stranu se jedná o velmi pozitivní faktor, na stranu druhou je to aspekt, který vyvolává další otázky: Co tímto zvyšováním kvalifikace sledují? Nečiní tak jenom proto, že se chtějí vzdělávat, ale pravděpodobně se jedná o sledování vyšších cílů. Tím, že respondent odpověděl, že si chce zvýšit kvalifikaci, vlastně už nemusel odpovídat na to, co je smyslem zvyšování kvalifikace. Klidně to může být i samotná touha po tom se více vzdělávat.

Překvapivě nízké procento odpovědí je pak v případě kariérního postupu, kdy pouze 12 % respondentů tuto možnost zaškrtno jako jednu ze svých odpovědí. Poměrně nízké procento (24 % respondentů) označilo odpověď finanční postup. Dalo by se předpokládat, že právě toto jsou ty důvody, pro které se rozhodne zaměstnanec dále vzdělávat, ale překvapivě zásadnější je v tomto smyslu odpověď „seberealizace“. Seberealizace je důležitá pro celkem 37 % respondentů, což rozhodně není malé číslo a ukazuje se, že právě takové procento skutečně chápe vzdělávání jako možnost vlastního rozvoje, vlastní seberealizace. Je to vlastně vzdělávání pro vzdělání. Tím, že se vzdělávají, se do jisté míry seberealizují, protože mohou dát najevo, jaké jsou jejich schopnosti. Tohle je rozhodně pozitivní faktor, na který by měl být brán zřetel z hlediska motivace nelékařského personálu v rámci jeho celoživotního studia a vzdělávání.

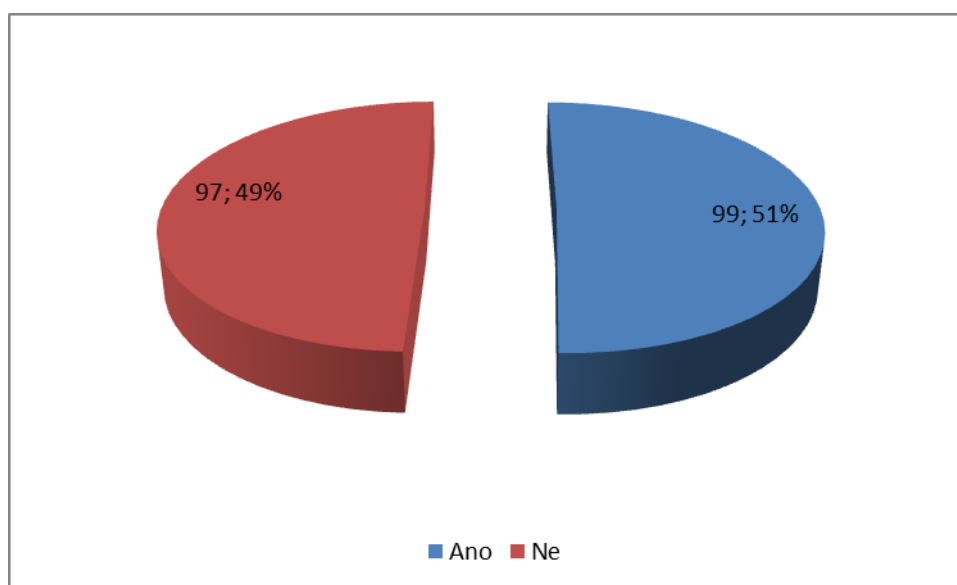
Velmi nízké pak bylo množství odpovědí, které určovaly, že se respondenti vzdělávají hlavně proto, aby si zvýšili svou společenskou prestiž. Jako kdyby v současné době vyšší vzdělání již nebylo chápáno jako prestižní záležitost, ale

v podstatě nezbytnost k tomu, aby lidé mohli mít pracovní místo, respektive lepší pracovní místo. Alespoň takový je názor těch, kteří odpovídali v dotazníku, který byl v rámci této práce rozdáván. Jako kdyby byla společnost vysokoškoláky přehlčena a výjimečnost tohoto vzdělání se vytratila.

Následující dvě otázky se zabývají tím, jaká je spokojenost respondentů se stavem vzdělávání a zda bylo vzdělávání v minulosti lepší než v současnosti. Čtrnáctá otázka se zaměřuje na minulost a na to, jestli byl vzdělávací systém zdravotníků dostatečný. Možnosti odpovědí byly následující:

- Ano, byl dostatečný
- Ne, nebyl dostatečný

Graf 14: Domníváte se, že vzdělávací systém zdravotníků byl v minulosti dostatečný?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

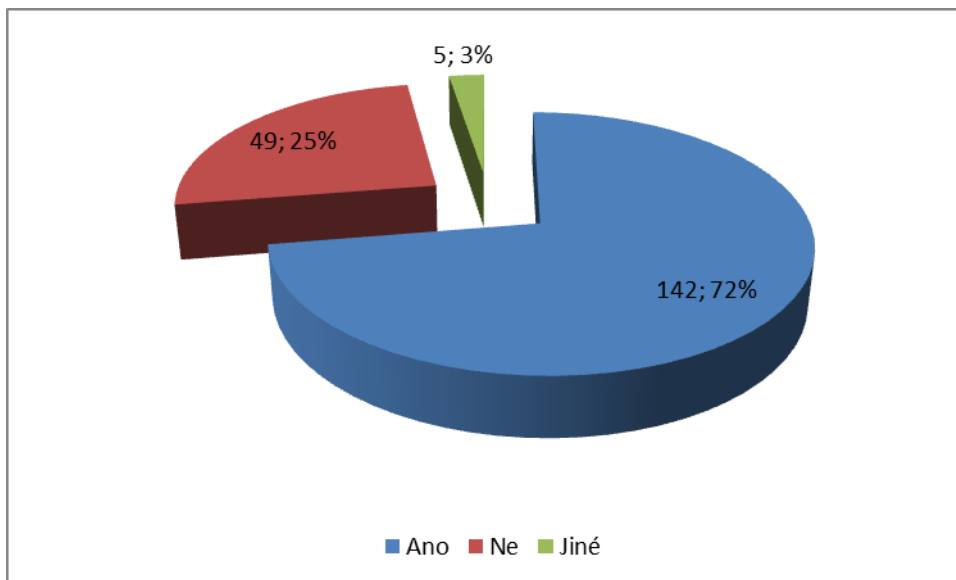
V případě odpovědí na tuto otázku došlo k zajímavé shodě, kdy odpovědi jsou téměř v poměru padesát na padesát. O jednu odpověď přece jen nakonec převážila hodnota ano. 51 % respondentů je tedy spokojena s tím, jaký byl v minulosti stav vzdělávání nelékařského personálu. Doplněním k této otázce je skutečnost, že kladně na otázku odpovídali zejména ti, kteří měli praxi v rozmezí 0 až 5 let a 21 let a více. Ostatní respondenti se nacházeli v rozmezí praxe od 6 do 20 let a ti odpovídali na danou

otázku primárně negativně. U těch, kteří mají krátkou praxi, by se dalo předpokládat, že je jejich spokojenost s minulostí dána tím, že to není tak dlouho, co školu dokončili a nemají tak pořádně s čím srovnávat. Jsou tedy spokojeni s tím, co zažili. Na druhou stranu s těmi, kdo mají velmi krátkou praxi, souhlasili i ti, co mají praxi dlouhou.

Naznačovalo by to, že v minulosti, z dlouhodobějšího pohledu, bylo možné nalézt období, které je možné považovat za přínosné, z hlediska vzdělávání se jednalo o období, které dávalo vzdělávaným osobám dostatek informací, správně rozvíjelo jejich dovednosti a schopnosti. Mohlo by se pak jevit, že i v současné době takové období nastalo. Není však možné vycházet z těchto údajů jako z dané pravdy, protože každý respondent, podle délky praxe, mohl otázku chápat jinak a jako minulé si zvolit takové období, které se liší od ostatních respondentů a jejich pochopení otázky. Vhodnější je proto následující otázka, která se zaměřuje na to, zda jako přínosný chápou respondenti i systém současný. Zde bylo na výběr z následujících odpovědí:

- Ano, současný systém je přínosný
- Ne, současný systém není přínosný
- Jiná odpověď

Graf 15: Je současný systém vzdělávání přínosný?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Na základě těchto odpovědí je současný systém chápán jako přínosný, jako takový, který může dnešním studentům a osobám, které se chtějí vzdělávat, nabídnout to, co potřebují, respektive to, co v praxi využijí. Dokonce 142 respondentů (72 %), tedy více jak dvě třetiny, odpovědělo, že je současný vzdělávací systém přínosný. Současné chápání vzdělávacího systému je tak poměrně pozitivní.

Na základě těchto je možné opět předpokládat, že pohled nelékařských zdravotnických pracovníků na celoživotní vzdělávání, je spíše pozitivní, protože jim tento způsob vzdělávání může přinést něco, co opravdu využijí, něco, co pro ně má smysl, a sami primárně chápou, že zde tento přínos existuje, sami si jsou vědomi toho, že se mohou díky stávajícímu vzdělávacímu systému posouvat. Na druhou stranu je zde stále celkem 49 osob, tedy celá jedna čtvrtina, která uvádí, že se současným systémem spokojena není. Tato hodnota by neměla být opomíjena, ale mělo by se jednat o aspekt, na který bude poukázáno. Ano, současný stav je pro většinu vyhovující, ale stále je zde čtvrtina respondentů, která se stavem spokojena není. Co by se mělo udělat proto, aby se tento systém zlepšil? Co by se mělo udělat proto, aby spokojenost se systémem zůstala zachována, ale zároveň se zvýšila právě u této čtvrtiny? Pokud by se tato skutečnost projevila širším a rozsáhlejším výzkumem, jednoznačně by to mohl být aspekt, na který se zaměřit v rámci úprav, které jsou spojené se změnami ve vzdělávacím systému nelékařských pracovníků.

V případě pěti odpovědí byla uvedena jiná možnost, která se týkala především dvou základních aspektů, které byly do poznámky k odpovědi uvedeny. Jednalo se o následující dva aspekty:

- Délka studia.
- Vzdělávací akce s nevhodnými tématy, které jsou navštěvovány pouze pro kredity.

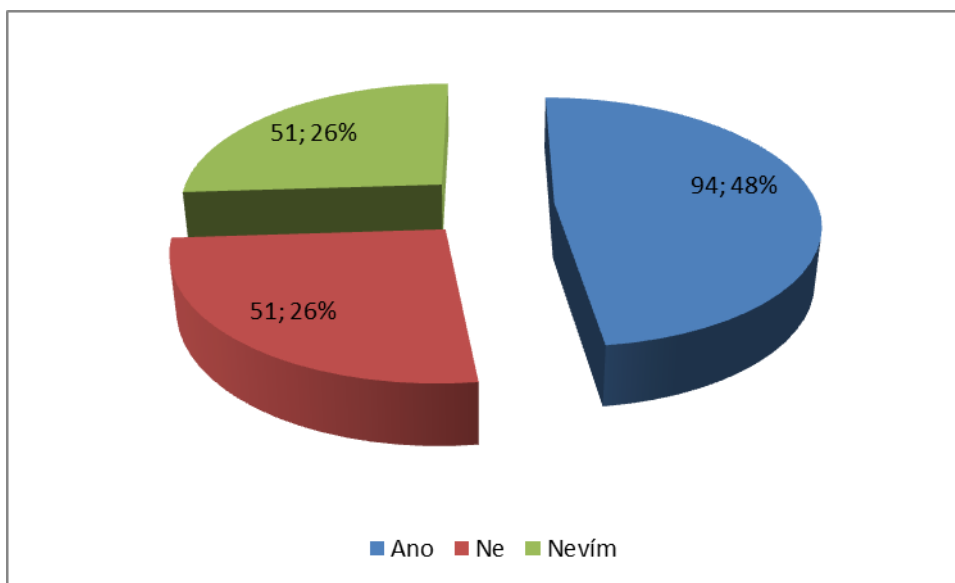
Jak je z těchto poznámek patrné, sami nelékařští zdravotní pracovníci si uvědomují, že sbírání kreditů samo o sobě není prospěšné. Jedná se pouze o plnění nějakých daných požadavků. Ale vzdělávání by mělo být v první řadě o vzdělávání samotném. Délka studia je pak omezující v tom smyslu, že dlouhodobě studium, dva nebo tři roky, případně více, dlouhodobě zasahuje do života pracovníka a ovlivňuje jej i negativním způsobem – komplikovaně si musí zajišťovat služby, může se stát, že

nemá čas na nic jiného, ovlivňuje to chod domácnosti. Přesto, že tyto poznámky plynou jen od menšiny, je nutné se nad nimi pozastavit a úplně je nezavrhnout. U dotazníkových šetření se často stává, že respondenti nechtějí odpovídat na otázky, kde se musí rozepisovat, a tak raději zaškrtnou některou z nabízených možností. To následně vede k tomu, že nemusí odpovídat úplně podle pravdy, ale jednoduše volí snazší variantu. Proto je vhodné uvažovat především nad tím, jak vhodné jsou jednotlivé vzdělávací akce a jaké je jejich zaměření a zda toto zaměření skutečně může mít pro participanty přínos. V případě, že by bylo analýzou těchto akcí odhaleno, že je jejich přínos skutečně minimální, bylo by třeba jejich strukturu a především obsah upravit, aby byly prvky zde vyučované skutečně v praxi využitelné.

Šestnáctá otázka se zaměřila na to, zda jsou respondenti ochotni si za vzdělávání platit a jsou ochotni jím trávit i svůj volný čas. Odpovědi na takovou otázku vedou primárně k tomu, že si respondenti uvědomují, jak je pro ně vzdělávání důležité a jakou hodnotu mu ve svém životě přisuzují. Vzhledem k tomu, že se nejedná o jednoduchou aktivitu, je logické, že se jí musí potenciální studenti přizpůsobovat a měnit kvůli ní svoje návyky, aby vše zvládali a stíhali. Je logické, že jinak se bude na tuto otázku dívat rodič samoživitel, žena nebo muž, kteří jsou svobodní, anebo uchazeč, který má rodinu. Vzhledem k tomu, že tento dotazník zahrnuje komplexní soubor, nejsou tyto prvky do rozboru zahrnuty, ale zaměřuje se pouze na to, jaký je obecný názor respondentů na danou problematiku. Při zodpovídání na otázku č. 17 si mohli respondenti vybrat z následujících možností:

- Ano byl/a bych ochoten/ochotna
- Ne, nejsem ochoten/ochotna
- Nevím

Graf 16: Byl/a byste ochoten/na se vzdělávat ze svého volného času a za své finanční prostředky?



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Největší zastoupení má jednoznačně varianta ano, kterou si vybralo celkem 94 respondentů (48 %). To svědčí o tom, že téměř polovina respondentů je ochotna se vzdělávat na úkor svého volného času a s tím, že si vzdělávání sami zaplatí. Tohle svědčí o tom, že z tohoto pohledu je pro tento relativní počet respondentů vzdělávání skutečně smysluplné a jedná se o aspekt, který je pro jejich vývoj, pro jejich život, nezbytný. Vzdělávání pro ně není jen tím, co je může dostat do lepších platových podmínek, ale něco, co je naplňuje, co z nich činí osoby, s nimiž mohou být sami spokojeni. Přesto jsou zde další dvě velké skupiny, které není nutné opomíjet.

51 respondentů (26 %) odpovědělo negativně a nebylo by ochotno platit za vzdělání ve svém volném čase. Toto může být důsledek právě toho, že zde jsou jedinci, kteří si prostě něco takového dovolit nemohou, a to jak z hlediska časového, tak i z hlediska finančního. Toto jsou objektivní důvody. Samozřejmě zde ale mohou být i takové důvody, které jsou subjektivního charakteru, kdy jedinec si myslí, že vzdělání by mu měl poskytnout zaměstnavatel, případně pro něj další formy vzdělávání už nejsou vhodné, nemyslí si, že by mu jakkoli prospěly.

Na hranici pak zůstává 51 respondentů (26 %), kteří by o samofinancování vzdělávání ve svém volném čase i uvažovali, ale logicky se nabízí určité pochybnosti, případně nejistota, která je s tímto spojena. Záleží na tom, o jakou vzdělávací akci se

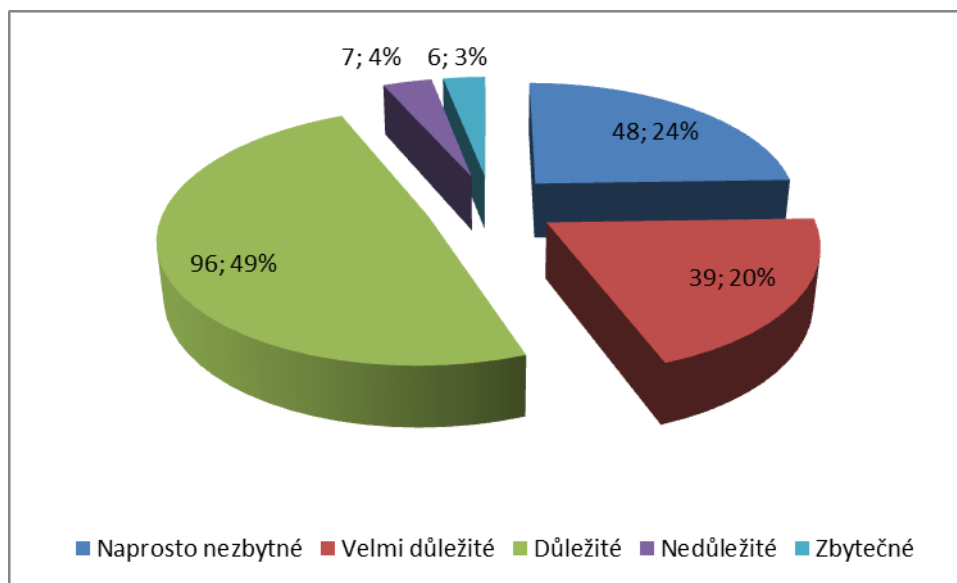
bude jednat a případně také na tom, co by měla participantům přinést, ať už z hlediska obsahového nebo jakéhokoli jiného. Odpovědi na tuto otázku lze rozhodně chápat pozitivně, protože se zde ukazuje, že vzdělávání je pro výraznou část respondentů skutečně velmi důležitým prvkem a jsou ochotni do něho jít i na vlastní náklady a na úkor vlastního volného času. Jedná se o poměrně zásadní prvek, který je třeba si uvědomit a podle toho případně i upravovat systém vzdělávání nelékařských pracovníků a nabízet jim zajímavé vzdělávací možnosti, které je zaujmou a oni si tak zvolí raději absolvování těchto akcí než volný čas.

Poslední otázka dotazníkového šetření se zaměřila na uvedení toho, jak je pro respondenty obecně celoživotní vzdělání důležité. Po jednotlivých otázkách se tak v podstatě jednalo o jakési shrnutí názorů, které respondenti ve svém dotazníku prezentovali. Pro tyto odpovědi byla pro jistotu zvolena škála, která měla určit, jaká varianta bude volena nejčastěji a jaká nejméně, a to v závislosti na několika stupních důležitosti.

Pro otázku byly navrženy následující odpovědi:

- Naprosto nezbytné
- Velmi důležité
- Důležité
- Nedůležité
- Zbytečné

Graf 17: Považujete celoživotní vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků za:



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2013

Z odpovědí je jasně patrné, že vzdělávání celoživotního charakteru je pro respondenty považováno za důležité. Celkem 96 respondentů (49 %) odpovědělo, že je takové vzdělání důležité, 39 (20 %) jich uvedlo, že je velmi důležité, a dalších 48 respondentů (24 %) uvedlo, že se jedná o vzdělání naprosto nezbytné. Celkem tedy 183 respondentů (93 %) odpovědělo, že je celoživotní vzdělávání považují minimálně za důležité. Pouze 7 osob uvedlo, že se jedná o vzdělání nedůležité a dalších 6 osob dokonce, že se jedná o vzdělání zbytečné. V tak velkém počtu jako je 196 respondentů, se nejedná o velké procento a spíše to ukazuje na skutečnost, že si jsou respondenti z oboru nelékařského personálu vědomi toho, že celoživotní vzdělávání pro ně skutečně představuje cestu, jak se určitým způsobem rozvíjet a oni tak mohou získat schopnosti, dovednosti i odbornosti, které jim mohou v jejich životě pomoci, ať už se jedná o pocit toho, že jsou skutečně schopní, pocit toho, že mají potřebnou kvalifikaci, pocit toho, že mohou vykonávat práci, která je potřebná. Vzdělávání samozřejmě není všechno, ale jeho podcenění není zásadním problémem respondentů.

Na základě provedeného dotazníkové šetření se systém vzdělávání v oblasti nelékařského zdravotnického personálu jeví jako poměrně dobře vedené, ale především jako takové, které je přijímáno pozitivně těmi, kdo na něm participují. Systém

vzdělávání není označován jako výrazně špatný, i když zde očividně jsou hlasy, které by stály o to, aby došlo k jeho zlepšení. Stávající podoba se však jeví jako dostačující. Je třeba tento systém především využívat, což očividně není takový problém, protože respondenti uvedli, že se účastní vzdělávacích akcí, které jsou navíc podporovány i ze strany zaměstnavatele, což je další zásadní prvek.

6 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Dotazníkové šetření přineslo poměrně zajímavé poznatky, které je vhodné shrnout do následujících bodů:

- Obecně mají respondenti pocit, že systém vzdělávání nelékařských pracovníků je přínosný.
- Celoživotní vzdělávání obecně je pro ty, kteří na něm participují, spíše důležitým prvkem jejich života.
- Celoživotní vzdělávání a studium není pro respondenty nutně krokem k vyšším platovým podmínkám a lepší pracovní pozici, ale primárně vzdělávání chápou jako zvyšování vlastní kvalifikace.
- Vzdělávací akce jsou respondenty chápány jako takové, které jim přinesou nové poznatky, ale také jako takové, které jim mohou zajistit potřebné kredity, aby splnily nutný limit.
- Výše uvedená skutečnost souvisí i s tím, že hlavní důvod, pro jaký si zájemci vybírají danou vzdělávací akci, tkví v tom, jaký je obsah této akce.
- Ač je pro respondenty vzdělávání jednoznačně důležité, na vzdělávacích akcích jsou spíše pasivními účastníky.
- Poznatky, které si nelékařští zdravotničtí pracovníci osvojují na vzdělávacích akcích, jsou ve velké míře schopni využít v praxi, i když ne vždy všechny, které se na akcích naučí.
- Hlavními zdroji informací o tom, jaké jsou vzdělávací akce, na kterých mohou respondenti participovat, je jejich zaměstnavatel, ale také internet, kde mohou dohledat detailní informace.
- Zaměstnavatel většinou vychází zaměstnancům vstříc, když se pro vzdělávání rozhodnou, a to jak z hlediska časového (poskytnou na vzdělávání volno), tak i z hlediska finančního – zaměstnavatel ve velké míře platí alespoň část dané formy vzdělávání, které se jeho nelékařský zdravotní pracovník, který na dotazník odpovídal, účastní.

Na základě těchto poznatků je pak možné shrnout i výsledky pro jednotlivé hypotézy, které byly v rámci práce stanoveny, respektive je nyní možné hypotézy, jak byly stanoveny, potvrdit, anebo vyvrátit. V následujících odstavcích se práce zaměřuje na to, aby shrnula jednotlivé důkazy, které vedou k potvrzení, anebo naopak vyvrácení jednotlivých stanovených hypotéz.

Hypotéza č. 1 byl stanovena takto: Minimálně 60 % respondentů je toho názoru, že jejich zaměstnavatel je ve vzdělávání podporuje – alespoň částečně jim vzdělávání platí a umožňuje jim brát si na vzdělávání volno.

V tomto případě je třeba se zaměřit na větší množství konkrétních otázek. V případě otázky č. 5 (viz graf č. 5) respondenti uvedli, že u 68 % z nich zaměstnavatel platí jejich vzdělávání, 19 % respondentů uvedlo, že se zaměstnavatel podílí částečně. Je však třeba se ještě zaměřit na otázku č. 6 (viz graf č. 6), kde celkem 96 % respondentů uvedlo, že je jim poskytnuto volno na vzdělávací akce, které jsou zaměstnavatelem zajišťovány. K tomuto tématu se ještě vracela otázka č. 7 (viz graf č. 7). Celkem 83 % respondentů uvedlo, že je jim zaměstnavatelem poskytnuto volno i na vzdělávací akce, které si zaměstnanci zařizují ze své vlastní iniciativy. U všech tří otázek je na první pohled patrné, že více jak 60 % respondentů odpovídalo tak, že mají pocit, že je jejich zaměstnavatel v jejich vzdělávání v rámci jejich profese, podporuje. **Na základě těchto zjištění se tak první hypotéza výzkumné části potvrzuje.** Analyzovaný vzorek respondentů se tedy setkal se spíše pozitivním přístupem ke vzdělávání ve zdravotnické sféře, tedy v rámci jejich nelékařských profesí. Jednoznačně se jedná o poznání, které by bylo vhodné využít, a to společnostmi, které vzdělání poskytují. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel je převážně tím, kdo za vzdělávání platí, je možné právě zaměstnavatele oslovovat s nabídkami vzdělávacích kurzů a dalších akcí.

Hypotéza č. 2 byla stanovena takto: Minimálně 70 % respondentů je přesvědčeno o tom, že vzdělávání je smysluplné a že má přínos pro jejich praxi.

Částečně tuto hypotézu potvrzuje otázka č. 9 (viz graf č. 9), kde respondenti odpovídali na to, zda jsou poznatky ze vzdělávacích akcí schopni uplatnit v praxi. Celkem 44 % uvedlo, že ano, že poznatky v praxi skutečně uplatnit dokáží. Vedle toho ale dalších 54 % respondentů uvedlo, že poznatky uplatní alespoň částečně. Z toho tedy vyplývá, že celkem 98 % respondentů je přesvědčeno o tom, že vzdělávání mohou

v praxi využít alespoň částečně. Z toho lze vyvodit, že vzdělávání jednoznačně není zbytečným prvkem jejich pracovního života a dotazovaní nelékařští zdravotní pracovníci tak v podstatě uvádějí, že je vzdělávání smysluplné a v praxi využitelné. Toto je ještě navíc doplněno tím, že celých 62 % respondentů uvedlo, že navštěvují vzdělávací akce hlavně z důvodu získávání nových poznatků. Jedná se o odpovědi na otázku č. 8 (viz graf č. 8), která je ale spíše doplňujícím údajem k této hypotéze, nikoli údajem rozhodujícím. **Na základě odpovědí na otázku č. 9 je pak možné konstatovat, že se druhá hypotéza výzkumu diplomové práce také potvrzuje.** Doplňujícím údajem je pak i odpověď na otázku č. 11 (viz graf č. 11), kde celkem 85 % respondentů uvedlo, že si vybírají vzdělávací akce podle jejich obsahu. Lze tedy předpokládat, že sami vyhledávají akce, kde si osvojí poznatky, které jsou pro ně v praxi využitelné.

Poslední, třetí hypotéza byla stanovena takto: Minimálně 80 % respondentů je přesvědčeno o tom, že celoživotní vzdělávání je pro ně důležité.

Základní informace, které se vztahují k této hypotéze, je možné nalézt v odpovědích na otázku č. 18 (viz graf č. 18), kde 49 % respondentů uvádí, že vzdělávání považují za důležité, dalších 20 % za velmi důležité a 24 % pak ještě za naprosto nezbytné. Dohromady si tedy 93 % respondentů myslí, že je jejich vzdělávání minimálně důležité. Tato skutečnost pak jednoznačně inklinuje k tomu, že se **potvrzuje i poslední hypotéza, jak byla stanovena.** Přesto je vhodné zmínit ještě další informace, které z dotazníkového šetření vplynuly. Například pouze 72 % si myslí, že je současný vzdělávací systém skutečně přínosný. Vzhledem k tomu, že otázka byla stanovena poměrně nejasně a nebylo analyzováno, v čem přesně je nevhodná přínosnost systému prezentována, není možné vyvozovat z těchto odpovědí konkrétní závěry, ale přesto je vhodné se zamyslet nad tím, jestli současný systém nepotřebuje určitou obměnu, jestli není třeba se zaměřit na těch zbývajících 28 % a pokusit se upravit vzdělávací systém takovým způsobem, aby vyhovoval právě i těm, kteří v něm vidí určité nedostatky. Jedná se pak o směr, kterým by bylo možné se zaměřit v rámci opatření, což bude podrobněji popsáno v následující, poslední kapitole této práce.

Jednoznačně pak lze, na základě výše uvedených výsledků, shrnout, že nelékařští zdravotničtí pracovníci, kteří tvořili soubor respondentů, považují vzdělávání při praxi za významné a takové, které je pro ně důležité. Na tom pak je možné dále

stavět a pokoušet se o to, aby se vzdělávání dál rozvíjelo, jak je třeba, aby dále docházelo k tomu, že i tato kategorie pracovního života, bude dále přínosná a nebude zastarávat, případně stagnovat. Lidé se vyvíjí, s nimi i jejich potřeby, stejně jako se vyvíjejí technologie, což je třeba nutně přijmout a zohlednit.

7 NÁVRHY K OPATŘENÍ

Podle toho, jaké byly odpovědi v rámci dotazníkového šetření této práce, je v podstatě možné shrnout, že podle respondentů je současný stav poměrně dobrý a je možné označit celoživotní vzdělávání nelékařských pracovníků za poměrně pozitivní, takové, které má skutečný přínos pro praxi. Přesto je i z odpovědí patrné, že stav samozřejmě není dokonalý a jsou zde prvky, které by bylo možné jednoznačně zlepšit. Tato část práce se zaměřuje na to, kde je možné vidět určité body, které je možné zlepšit a jakým způsobem by bylo možné takového zlepšení dosáhnout.

Celoživotní vzdělávání a studium není pro respondenty nutně krokem k vyšším platovým podmínkám a lepší pracovní pozici, ale primárně vzdělávání chápou jako zvyšování vlastní kvalifikace. Toto je velmi důležitý poznatek, který by měli využít především zaměstnavatelé. Vzhledem k tomu, že se ve velké míře jedná o veřejné nemocnice, je možné takové změny provést určitým nařízením. Nemocnice by se měly zaměřit na to, aby zaměstnancům poskytovaly co nejširší možnosti z hlediska vzdělávání, případně samy pořádaly kurzy, pokud je to možné z hlediska organizačního. Pokud zaměstnanci chtějí primárně kvalifikaci, potom by nemocnice měly být schopny jim jí poskytnout – tzn. v rámci interního informačního systému sdílet co nejvíce informací o jednotlivých kurzech, přímo je nabízet, například se pokusit vydávat i určitou brožuru (elektronickou, měsíčního charakteru), kde by někteří zaměstnanci shrnovali možnosti, které v následujícím měsíci pro zvyšování kvalifikace budou, jaké se budou konat kurzy, apod. Jednalo by se o práci navíc, na druhou stranu by tím bylo možné přesvědčit i další zaměstnance, kteří na vzdělávání neparticipují, že jsou zde tyto možnosti.

To by mohlo být spojeno i s následujícím poznáním: Ti, co se chtějí účastnit vzdělávacích akcí, mají zájem především na tom, jak kvalitní je obsah. Tento návrh je tak určený především těm, kdo poskytuje vzdělávací akce. Není potřeba dělat okázalé kurzy, které budou zaměřeny na velké množství látky, ale je lépe vytvořit takové akce, které budou zajímavé obsahově, ale především z toho hlediska, že se bude jednat o látku, která je pro účastníky na jednotlivých kurzech skutečně přínosná. To může být prezentováno i z toho hlediska, že poskytovatel vzdělávacích služeb se přímo spojí

s těmi, co by se měli účastnit kurzu a bude po nich chtít vědět, jaké téma by chtěli řešit, jaká látka by jim měla být vysvětlována. To lze řešit například různými dotazníky, které by měli účastníci vyplnit během kurzu. Právě větší participace osob, které jsou vzdělávány, by měla být rozhodujícím prvkem při vytváření vzdělávacích akcí.

I když je vzdělávání obecně považováno za přínosné a smysluplné, stejně jako důležité, respondenti uvedli některé aspekty, které jim nevyhovují. Jedná se především o to, že v některých případech je délka studia příliš náročná. V tomto směru je však těžké něco měnit, hlavně pokud se jedná o vysokoškolské programy. Zde je délka studia do jisté míry jednotná a je vhodné ji ponechat v rozsahu, v jakém je. Dalším negativem jsou však vzdělávací akce s nevhodnými tématy, které jsou navštěvovány pouze pro kredity. V tomto směru se opět jedná o obsahovou stránku věci a v tomto směru je změny možné provést. Sylaby pro vysokoškolské programy je možné měnit, i když se jedná o komplikovanou záležitost. Přesto by mělo být možné, aby se tyto upravily a skutečně přinesly takové předměty, které mají pro studenty smysl. Nemá význam, pokud to není náplní práce, aby se nelékařský pracovník podrobněji zabýval psychologii, mělo by dojít pouze k tomu, že se seznámí se základy, což rozhodně nespočívá v tom, že se musí učit kompletní historický přehled. Vzhledem k tomu, že celoživotní vzdělávání je určeno lidem, kteří jsou již v praxi, měly by i vysokoškolské programy pro dospělé být zaměřeny zejména na praxi a na to, co je možné při práci opravdu využít.

S tímto prvkem jsou totiž spojena i další negativa, jako například pasivita účastníků. Jedná se opět o návrh, který je poměrně náročné zavést, jedná se spíš o svědomí a ochotu jednotlivých pedagogů a lektorů. Pokud se tito budou snažit a budou chtít něco změnit, bylo by vhodné se zaměřit na moderní metody vyučování. Tyto by však mohly být prosazovány i na národní, vládní úrovni. Prosazovat to, aby se staly standardními ty metody, kdy jsou používány praktické ukázky, kdy se pedagogové nezaměřují pouze na to, co je prezentováno ústně, ale na to, že jsou zde možnosti jako prezentace, skutečně praktické ukázky i tam, kde se normálně nepoužívají, ale hlavně by zde měla být uplatněna diskuse. Ne ve chvíli, kdy se pedagog zeptá a některý z účastníků mu odpoví, ale především pak v tom smyslu, že diskuse je sama o sobě základním stavebním prvkem hodiny, kdy lektor je v podstatě pouze tím, kdo diskusi koordinuje a tím také vyučuje.

Posledním doporučením je více využívat internet. I když má toto médium obrovské možnosti, stále jsou instituce a lidé, kteří ho využívají nedostatečně. Není obvyklé, aby docházelo k vyučování přes internet, ale právě toto by se mělo stát standardem, protože tak je možné plnit potřeby uchazečů jak po vzdělání, tak i po tom, aby jejich čas byl co nejefektivněji řízen.

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo srovnání teoretických východisek a praktického poznání při celoživotním vzdělávání nelékařských zdravotnických profesí. V teoretické části práce tento cíl naplňovala tím, že se zaměřila na jednotlivá témata, která jsou s vymezeným zaměřením práce spojena. První část teoretické části se zaměřila na vymezení toho, co je to vzdělávání dospělých a proč k němu vůbec dochází. Jedná se o specifickou oblast, na kterou není možné nahlížet jako na každé další vzdělávání, ale je nutné do něj zahrnout prvky, které nejsou tradiční. Toto základní poznání bylo určeno především tomu, aby se následně teoretická část zaměřila na celoživotní vzdělávání nelékařských pracovníků. Vzhledem k tomu, že se jedná již o konkrétní oblast vzdělávání dospělých a práce se na ni primárně soustředila, bylo potřeba toto téma pojmut komplexněji.

Kapitola zaměřená na celoživotní vzdělávání nelékařských pracovníků přiblížila nejprve definici pojmu nelékařský zdravotnický pracovník, protože se jedná o pojem, který je v práci velmi často používán, a právě tito pracovníci byli jednotlivými respondenty v rámci dotazníkového šetření, které bylo pro potřeby práce provedeno. Kapitola se zaměřila na legislativní limity dané problematiky a nakonec i na to, jaké jsou formy tohoto vzdělávání v praxi, respektive i takové, které jsou zákonem povoleny. Poslední podkapitola této práce se zaměřila na registrace nelékařských pracovníků, které jsou z hlediska vzdělávání, ale primárně z hlediska poskytování lékařské péče důležité.

Zbytek práce se pak věnoval analytickému zhodnocení problému, a především pak naplnění cíle, který byl stanoven pro výzkum. Výzkum si stanovil následující cíl: Cílem výzkumu práce bylo zjištění toho, zda vybraný výzkumný vzorek zaměstnanců nelékařských pracovních profesí považuje vzdělávání za přínosné a má k tomuto vytvořené dostatečné podmínky.

Výzkum si stanovil celkem tři otázky, které byly následně analyzovány pomocí hypotéz, které byly pro tyto potřeby stanoveny. Všechny hypotézy byly potvrzeny, a tak je možné nyní v závěru na tři stanovené výzkumné otázky odpovědět.

Otázka č. 1: Má zaměstnavatel zájem na tom, aby se nelékařští pracovníci zajímali o vzdělávací akce, a podporuje je v tom?

Ano, podle odpovědí respondentů je skutečně možné potvrdit, že zaměstnavatel má zájem na tom, aby se nelékařští zdravotní pracovníci vzdělávali. Tento zájem se projevuje tím, že zaměstnavatel hradí (většinou alespoň část) vzdělávací akce a navíc poskytuje zaměstnancům na tyto akce pracovní volno.

Otázka č. 2: Myslí si zaměstnanci, že vzdělávací akce jsou smysluplné a poskytují jim poznatky, které jsou v praxi využitelné?

Většina respondentů v rámci dotazníkového výzkumu uvedla, že jsou přesvědčeni o tom, že se jim poznatky v praxi hodí, respektive že je skutečně využívají. Nemusí se v každém případě jednat o to, že jsou využity všechny poznatky, ono je to v podstatě i nemožné, ale přesto se respondenti shodli na tom, že vzdělávání nelékařského personálu je takové, že alespoň část získaných poznatků je v praxi skutečně možné využít. Na takovém předpokladu je možné stavět a je třeba se pokusit zajišťovat vzdělávací akce ještě efektivněji a pokusit se jen zlepšovat jejich strukturu, aby zaměstnanci dostávali to, co v praxi využijí maximálně. Rozhodně je ale možné shrnout, že základ je v současné době, alespoň podle respondentů, dostačující.

Otázka č. 3: Považují nelékařští zdravotní pracovníci celoživotní vzdělávání za důležité?

Opět lze odpovědět kladně, protože velká většina respondentů se staví k problematice vzdělávání při praxi poměrně kladně a považuje toto vzdělávání za přínosné (podrobněji viz kapitola č. 6, kde jsou zhodnoceny jednotlivé hypotézy a jsou uvedeny kompletně argumenty, které se vztahují k potvrzení všech tří stanovených hypotéz). To, že se nelékařští pracovníci staví pozitivně ke vzdělávání, je velmi přínosným faktorem, protože je z něj možné vycházet. Je třeba nabízet vzdělávací akce, které budou smysluplné a hlavně obsahově přínosné, protože právě obsah je jedním ze základních prvků, pro které si nelékařští pracovníci vybírají vzdělávací akce.

Pokud by se mělo vycházet z tohoto výzkumu, je patrné, že situace v současné době není špatná a je zde určitý pozitivní výhled v tom smyslu, že pokud budou poznatky z tohoto výzkumu a z výzkumů podobných akceptovány, současná praxe vzdělávání nelékařského personálu by se mohla vyvinout do podoby, kdy se skutečně bude jednat o komplexní prvek pracovního života, který bude maximálně v praxi využitý. Je však třeba vyslyšet právě ty, kteří jsou vzděláváni. Jejich poznatky mohou být rozhodující pro to, aby se vzdělávání vyvíjelo způsobem, který je skutečně efektivní

a kvalitní. Na základě těchto zjištění a poznání je možné konstatovat, že byl cíl práce splněn, stejně tak i cíl výzkumu, které byl pro analytickou část stanoven.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

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

BĚLOHLÁVEK, František, KOŠŤAN, Pavol, ŠULEŘ, Oldřich. *Management*. Olomouc: Rubico, 2001. ISBN 80-85839-45-8.

BENEŠ, Milan, a kol. *Idea vzdělávání v současné společnosti*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. ISBN 80-86432-40-8.

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

BERTRAND, Yves. *Soudobé teorie vzdělávání*. Praha: Portál, 1998. ISBN 80-7178-216-5.

BRŮHA, Dominik, PROŠKOVÁ, Eva. *Zdravotnická povolání*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-661-5.

KOPECKÝ, Kamil. *E-learning (nejen) pro pedagogy*. Olomouc: Hanex, 2006. ISBN 80-85783-50-9.

KOUCKÝ, Jan. *České vzdělávání a Evropa: Strategie rozvoje lidských zdrojů při vstupu do Evropské unie*. Praha: Sdružení pro vzdělávací politiku, 1999. ISBN 80-211-0312-4.

MALACH, Josef. *Kapitoly z andragogiky*. Ostrava: Ostravská univerzita, Pedagogická fakulta, 2002. ISBN 80-7042-245-9.

Memorandum o celoživotním učení: Pracovní materiál Evropské komise. Praha: MŠMT, 2001.

MUŽÍK, Jaroslav. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých.* Plzeň: Fraus. 2005. ISBN 80-7238-220-9.

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

PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška, MAREŠ, Jiří. *Pedagogický slovník.* Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-579-2.

PRŮCHA, Jan. *Moderní vzdělávací technologie.* Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2003. ISBN 80-86723-01-1.

PRŮCHA, Jan. *Vzdělávání a školství ve světě: Základy mezinárodní komparace vzdělávacích systémů.* Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-290-4.

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů.* Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.

Strategie celoživotního učení. Praha: MŠMT, 2007. ISBN 978-80-254-2218-2.

VALENTA, Milan, KREJČÍŘOVÁ, Olga. *Psychopedie.* Olomouc: Netopej, 1997. ISBN 80-86096-12-2.

VYHNÁNKOVÁ, Kateřina. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii.* Praha: Univerzita J. A. Komenského, 2007. ISBN 978-80-86723-46-4.

VYCHOVÁ, Helena. *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU.* Praha: VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-7416-017-2.

Seznam použitých internetových zdrojů

MZ ČR. *Význam registrace* [online] Ministerstvo zdravotnictví České republiky, 2011 [cit. 2013-09-20]. Dostupné z WWW: [ttp://www.mzcr.cz/dokumenty/vyznam-registrace_1754_929_3.html](http://www.mzcr.cz/dokumenty/vyznam-registrace_1754_929_3.html).

NCO NZO. *Registr zdravotnických pracovníků pro Českou republiku* [online] Ministerstvo zdravotnictví České republiky, 2004-2013 [cit. 2013-09-20]. Dostupné z WWW: <https://registr.nconzo.cz/registr/>.

Seznam ostatních zdrojů

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů.

SEZNAM GRAFŮ

Seznam grafů

Graf 1: Jaká je délka vaší praxe?	46
Graf 2: Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?	47
Graf 3: Máte osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu?	49
Graf 4: Máte pomaturitní specializační studium?	51
Graf 5: Podílí se finančně na vašich vzdělávacích aktivitách zaměstnavatel?	52
Graf 6: Je vám poskytnuto volno na vzdělávací akce, na které vás vyšle zaměstnavatel?	54
Graf 7: Je vám poskytnuto volno na vzdělávací akce, které jsou z vaší iniciativy?	55
Graf 8: Vzdělávací akce navštěvujete hlavně z důvodu?	57
Graf 9: Dokážete získané poznatky uplatnit v praxi?	59
Graf 10: Kde se dozvídáte o vzdělávacích akcích?	61
Graf 11: Podle čeho vybíráte vzdělávací akce?	63
Graf 12: Jaká je většinou vaše účast na vzdělávacích akcích?	65
Graf 13: Co je pro vás důvodem k dalšímu studiu?	66
Graf 14: Domníváte se, že vzdělávací systém zdravotníků byl v minulosti dostatečný?	68
Graf 15: Je současný systém vzdělávání přínosný?	69
Graf 16: Byl/a byste ochoten/na se vzdělávat ze svého volného času a za své finanční prostředky?	72
Graf 17: Považujete celoživotní vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků za:	74

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Evropská legislativa	I
Příloha B - Dotazník	III

PŘÍLOHY

Příloha A – Evropská legislativa

Evropská legislativa, která je aplikovaná v zákoně č. 96/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů:

- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 7. září 2005 o uznávání odborných kvalifikací.
- Směrnice Rady 2003/9/ES ze dne 27. ledna 2003, kterou se stanoví minimální normy pro přijímání žadatelů o azyl.
- Směrnice Rady 2003/86/ES ze dne 22. září 2003 o právu na sloučení rodiny.
- Směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty.
- Směrnice Rady 2004/83/ES ze dne 29. dubna 2004 o minimálních normách, které musí splňovat státní příslušníci třetích zemí nebo osoby bez státní příslušnosti, aby mohli žádat o postavení uprchlíka nebo osoby, která z jiných důvodů potřebuje mezinárodní ochranu, a o obsahu poskytované ochrany.
- Směrnice Rady 2005/71/ES ze dne 12. října 2005 o zvláštním postupu pro přijímání státních příslušníků třetích zemí pro účely vědeckého výzkumu.
- Směrnice Rady 2004/81/ES ze dne 29. dubna 2004 o povolení k pobytu pro státní příslušníky třetích zemí, kteří jsou oběťmi obchodování s lidmi nebo obdrželi pomoc k nedovolenému přistěhovalectví a kteří spolupracují s příslušnými orgány.
- Směrnice Rady 2001/55/ES ze dne 20. července 2001 o minimálních normách pro poskytování dočasné ochrany v případě hromadného přílivu vysídlených osob a o opatřeních k zajištění rovnováhy mezi členskými státy při vynakládání úsilí v souvislosti s přijetím těchto osob a s následky z toho plynoucími.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS.

- Směrnice Rady 2004/114/ES ze dne 13. prosince 2004 o podmínkách přijímání státních příslušníků třetích zemí za účelem studia, výměnných pobytů žáků, neplacené odborné přípravy nebo dobrovolné služby.

Příloha B – Dotazník

Téma: Lidské zdroje ve zdravotnických zařízeních v procesu akreditace zdravotnických zařízení

Výzkum je anonymní a údaje, které nám poskytnete, budou použity jen pro účely statistického zpracování v rámci mého výzkumu. Děkuji za spolupráci.

1. Jaká je délka vaší praxe?

0-5 let
11-20 let

6-10 let
21 let a více

2. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Úplné střední odborné
Vysokoškolské

Vyšší odborné

3. Máte osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu?

Ano

Ne

4. Máte pomaturitní specializační studium?

Ano
Probíhá

Ne

5. Podílí se finančně na vašich vzdělávacích aktivitách zaměstnavatel?

Ano
Částečně

Ne

6. Je vám poskytnuto volno na vzdělávací akce, na které vás vyšle zaměstnavatel?

Ano

Ne

7. Je vám poskytnuto volno na vzdělávací akce, které jsou z vaší iniciativy?

Ano

Ne

8. Vzdělávací akce navštěvujete hlavně z důvodu?

- | | | | |
|--------------------------|-----------------------|--------------------------|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Získání kreditů | <input type="checkbox"/> | Získávání nových poznatků |
| <input type="checkbox"/> | Zvyšování kvalifikace | <input type="checkbox"/> | Chůť se vzdělávat |

9. Dokážete získané poznatky uplatnit v praxi?

- | | | | |
|--------------------------|----------|--------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | Ano | <input type="checkbox"/> | Ne |
| <input type="checkbox"/> | Částečně | | |

10. Kde se dozvídáte o vzdělávacích akcích?

- | | | | |
|--------------------------|----------------------|--------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | Od zaměstnavatele | <input type="checkbox"/> | Z odborných časopisů |
| <input type="checkbox"/> | Z internetu | <input type="checkbox"/> | Od spolupracovníků |
| <input type="checkbox"/> | Jiné (prosím uveďte) | | |

.....
.....
.....

11. Podle čeho vybíráte vzdělávací akci?

- | | | | |
|--------------------------|--------------------|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Obsahu | <input type="checkbox"/> | Místa konání |
| <input type="checkbox"/> | Času a doby konání | <input type="checkbox"/> | Počtu kreditů |
| <input type="checkbox"/> | Ceny | | |

12. Jaká je většinou vaše účast na vzdělávacích akcích?

- | | | | |
|--------------------------|------------|--------------------------|---------|
| <input type="checkbox"/> | Pasivní | <input type="checkbox"/> | Aktivní |
| <input type="checkbox"/> | Spoluautor | | |

13. Co je pro vás důvodem k dalšímu studiu?

- | | | | |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|-----------------|
| <input type="checkbox"/> | Zvýšení kvalifikace | <input type="checkbox"/> | Finanční postup |
| <input type="checkbox"/> | Kariérní postup | <input type="checkbox"/> | Seberealizace |
| <input type="checkbox"/> | Společenská prestiž | | |

14. Domníváte se, že vzdělávací systém zdravotníků byl v minulosti dostatečný?

Ano

Ne

15. Je současný systém vzdělávání přínosný?

Ano

Ne

Jiné (prosím uveďte)

.....
.....
.....

16. Byl/a byste ochoten/na se vzdělávat ze svého volného času a za své finanční prostředky?

Ano

Ne

Nevím

17. Považujete celoživotní vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků za:

Naprosto nezbytné

Velmi důležité

Důležité

Nedůležité

Zbytečné

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Ludmila Dvořáková

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Systém celoživotního vzdělávání nelékařského zdravotnického personálu

Rok: 2014

Počet stran textu bez příloh: 78

Celkový počet stran příloh: 5

Počet titulů českých použitých zdrojů: 20

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 2

Počet ostatních zdrojů: 2

Vedoucí práce: Ing. Petr Tiefenböck