

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2014–2017

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Marie Kopicová**

**System celoživotního vzdělávání nelékařského personálu**

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Martina Kalvodová

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES**

2014-2017

**BACHELOR THESIS**

**Marie Kopicová**

**The system of lifelong learning for paramedical  
profession**

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Martina Kalvodová

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 5. 1. 2017

Kopičová Marie

## **Poděkování**

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Martině Kalvodové za její čas, odborné vedení, cenné připomínky, cenné rady, trpělivost a ochotu, kterou mi věnovala při zpracování této bakalářské práce.

## **Anotace**

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou celoživotního vzdělávání nelékařského zdravotnického personálu, se zaměřením na podskupinu všeobecných sester pracujících v menších zdravotnických zařízeních.

V teoretické části je přiblížen vývoj ošetrovatelské péče a vývoj vzdělání k němu, do současnosti včetně změn, které nastaly po roce 1989.

Praktická část se zabývá zpracováním dotazníkového šetření, které je zaměřeno na problematiku celoživotního vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků v podmínkách nestátních zdravotnických zařízení s menším počtem zaměstnanců a návrhem následných kroků vedoucích k efektivnímu postoji zaměstnanců k problematice vzdělávání.

## **Klíčová slova**

Atestační zkouška, celoživotní vzdělávání, hypotéza, kreditní systém, nelékařský zdravotnický personál, nestátní zdravotnická zařízení, odborná způsobilost, specializační vzdělávání, registrace, vzdělávání v ošetrovatelství, zvláštní odborná způsobilost.

## **Annotation**

This thesis deals with the issue of lifelong learning paramedical staff, focusing on a subset of nurses working in smaller medical facilities.

The theoretical part depicting the development of nursing care and the development of education to him, to the present, including changes that occurred after 1989.

The practical part deals with the processing of survey that is focused on lifelong learning paramedical staff in terms of private healthcare facilities with fewer staff and the design of subsequent steps leading to effective employee access to education issues.

## **Keywords**

Credit system, hypothesis, lifelong learning, paramedical personnel, postgraduate examination, private medical facilities, professional competence and specialized education, registration, and training in nursing, special professional competence.

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1 HISTORIE VZDĚLÁVÁNÍ U NELÉKAŘSKÝCH PRACOVNÍKŮ.....</b>	<b>11</b>
1.1 Počátky ošetrovatelské péče.....	11
1.2 Významné osobnosti.....	11
1.2.1 Významné osobnosti ve světě.....	11
1.2.2 Významné osobnosti v českých zemích.....	13
1.3 Ošetrovatelské a zdravotní školy v Čechách.....	13
<b>2 VÝVOJ VZDĚLÁVÁNÍ NELÉKAŘSKÝCH PRACOVNÍKŮ V ČR PO ROCE 1989.....</b>	<b>20</b>
2.1 Vzdělávání nelékařských pracovníků a jeho formy.....	20
2.1.1 Vzdělávání dospělých.....	20
2.1.2 Pregraduální vzdělávání.....	21
2.1.3 Postgraduální vzdělávání.....	22
2.2 Vývoj vzdělávání nelékařských pracovníků po roce 1989.....	25
<b>3 POŽADAVKY NA NELÉKAŘSKÉ ZDRAVOTNICKÉ PRACOVNÍKY.....</b>	<b>28</b>
3.1 Registrace nelékařských zdravotnických pracovníků.....	28
3.2 Metodická pomoc nelékařským zdravotnickým pracovníkům.....	28
3.3 Kreditní systém.....	29
<b>PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>33</b>
<b>4 STANOVENÍ CÍLŮ, METOD A PRACOVNÍCH HYPOTÉZ.....</b>	<b>33</b>
4.1 Cíl praktické části bakalářské práce a metody.....	33
4.2 Pracovní hypotézy.....	34
<b>5 REALIZACE SOCIOLOGICKO-ANDRAGOGICKÉHO ŠETŘENÍ FORMOU DOTAZNÍKŮ A ROZHovorŮ.....</b>	<b>35</b>
5.1 Realizace sociologicko - andragogického šetření formou dotazníků.....	35
5.2 Přepis rozhovorů s vedoucími pracovníky.....	52
<b>6 SHRnutí VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ A NÁVRH OPATŘENÍ.....</b>	<b>55</b>
6.1 Závěry vyšlé z výzkumu a návrh opatření.....	55
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>58</b>

<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>60</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>63</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>65</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>66</b>



## ÚVOD

Bakalářská práce je věnována dnes velmi diskutovanému tématu, jeho neustálým změnám nejen v legislativě a tím je systém celoživotního vzdělávání nelékařského zdravotnického personálu, zejména podskupina všeobecných sester. Téma pro tuto bakalářskou práci jsem si vybrala z několika důvodů. Nejen proto, že jsem vystudovala obor všeobecná sestra s následnou specializací v oboru anestezie, resuscitace, intenzivní péče a dlouholeté praxi v tomto oboru, ale zejména pro aktuálnost tohoto tématu.

S nelékařským zdravotnickým personálem se za svůj život setká každý z nás, někteří i opakovaně. Každý přece chce, aby ho ošetřoval vzdělaný a kvalifikovaný personál. Vzhledem k prudkému růstu, vývoji poznatků a rozvoji materiálních technologií nejen v medicínských oborech, ale také ostatních oborech s medicínou zdánlivě nesouvisející, například znalost cizích jazyků či počítačová gramotnost, je vyvíjen na nelékařský zdravotnický personál neustálý tlak ve smyslu neustálého zvyšování kvality péče. S kvalitou poskytované péče jde ruku v ruce systematické soustavné zdokonalování nejen v praktických dovednostech, ale v také následném vzdělávání. Školní znalosti, se kterými jedinec nastupuje do zaměstnání, jsou vzhledem k postupujícímu rozvoji techniky a objevováním nových poznatků nedostatečné. Pouze zdravotnický personál, který je vybaven dobrými znalostmi a dovednostmi, přináší řadu předností nejen pro pacienty, kterým je tímto zajištěna kvalitní péče o jejich zdraví, ale v neposlední řadě, také motivaci plynoucí nikoliv z finančního ohodnocení, které je v naší republice nedostatečné, ale hlavně z vlastního uspokojení z dobře odvedené práce. V současné neustále dynamicky se rozvíjející společnosti se stává celoživotní vzdělávání nutností nejen k udržení společenské a ekonomické úrovně společnosti. Záleží nejen na jedinci, jak celoživotní učení pojme, ale také na celé společnosti, jak nastaví podmínky pro toto vzdělávání.

Tato bakalářská práce bude rozdělena do dvou hlavních částí, těmi budou část teoretická a část praktická. Obě tyto části budou rozděleny do několika hlavních kapitol, ty budou obsahovat další podkapitoly, ve kterých budou jednotlivé poznatky podrobněji popsány.

Teoretická část této práce bude rozdělena do tří hlavních kapitol. V první kapitole bude popsán vývoj vzdělávání v ošetrovatelství od začátků až do roku 1989 a budou zde také zmíněny některé z nejvýznamnějších osob, včetně jejich přínosu v tomto oboru. Navazující druhá kapitola se bude zabývat popisem možností vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků po roce 1989. Poslední třetí kapitola bude věnována zejména legislativním úpravám v celoživotním vzdělávání nelékařských pracovníků, včetně neustálých změn.

Praktická část této práce bude zaměřena na přístup nelékařských zdravotnických pracovníků, pracujících v nestátních zdravotnických zařízeních s menším počtem zaměstnanců, k problému celoživotního vzdělávání. Šetření bude provedeno pomocí dotazníků, které budou distribuovány do těchto zařízení. Toto šetření bude doplněno o krátké rozhovory s jejich zaměstnavateli, ty budou mít pouze doplňující charakter, z tohoto důvodu se výsledky rozhovorů nebudou promítat v celkovém hodnocení. Z výsledků šetření budou navrženy následné kroky vedoucí k zefektivnění přístupu těchto nelékařských pracovníků k danému problému. K prezentaci výsledků šetření bude použita popisná statistická analýza dat ve formě grafů a tabulek.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 HISTORIE VZDĚLÁVÁNÍ U NELÉKAŘSKÝCH PRACOVNÍKŮ

### 1.1 Počátky ošetřovatelské péče

Ošetřovatelská péče prošla velmi dlouhým obdobím, kdy se neustále měnila a vyvíjela. Tento vývoj procházel od primitivních metod léčby, přes víru v nadpřirozené síly ve starověku až po dnešní moderní ošetřovatelské techniky. S počátky ošetřovatelské péče je možné se setkat již v dobách starověku, kdy se tato činnost nenazývala ošetřovatelstvím, ale péčí o druhé. Ošetřovatelství jako obor vzniká až v období krymské války, kdy pod vlivem událostí a zapojením se významných osobností do těchto událostí, ošetřovatelství začíná nabírat profesní směr. Po těchto událostech se začaly vydávat knihy pojednávající o potřebě profesionalizace ošetřovatelství a zakládat první ošetřovatelské školy.

### 1.2 Významné osobnosti

Jak je zřejmé z níže uvedeného, téměř všechny významné osobnosti angažující se v této problematice, byly ovlivněny válečnými událostmi.

#### 1.2.1 Významné osobnosti ve světě

Florence Nightingalová byla nejznámější osobností v dějinách tohoto oboru. Narodila se 12. května 1820 v Itálii. Tento den byl vyhlášen Mezinárodním dnem sester na její počest. Pocházela z bohaté anglické rodiny. Byla to velmi inteligentní žena se silně vyvinutým sociálním cítěním. Její rozhodnutí vydat se na dráhu ošetřovatelky rodiče příliš nadšeně nesdíleli a velmi dlouho bránili. Při cestování, které podle jejich mínění mělo změnit její rozhodnutí, poznala FN velmi mnoho míst, kde se naučila ošetřovatelským postupům a zároveň se seznámila s vlivnými lidmi. Při svých cestách navštívila také nemocnici a školu Thomase Fliednera v Kaiserwerthu, sem se také následující rok vrátila, aby zde absolvovala tříměsíční kurz pro ošetřovatelky. V srpnu 1853 se stala superintendantkou (superintendent = správce, ředitel) Establishment for

gentlewomen during Illness (v překladu Zařízení pro jemné ženy v nemoci) v Londýně. V období krymské války, v roce 1854, byla FN požádána Sidney Herbertem, t. č. ministrem války, o pomoc při ošetřování zraněných. FN ve zdejších lazaretech zavedla významná opatření nejen v oblasti hygieny, ošetřování nemocných, ale také v oblasti duševní. Zavedla zde knihovny, čítárny a přednášky pro vojáky. V listopadu 1855 byla sepsána petice požadující pokračování ošetřovatelských reforem podle FN v civilních nemocnicích ve Velké Británii. V roce 1860 založila Ošetřovatelskou školu v Nemocnici sv. Tomáše (Saint Thomas Hospital). V témže roce vyšla její nejlepší práce „Poznámky k ošetřovatelství“ (Notes of Nursing), která byla přeložena do devíti světových jazyků, včetně češtiny. Zde jsou vyloženy ošetřovatelské principy profesionálního ošetřovatelství. Tato práce ovlivnila další vývoj tohoto oboru a učilo se podle ní i na ošetřovatelských školách, včetně České ošetřovatelské školy. I přes velké zdravotní problémy, se kterými se potýkala, neustávala ve své nejen publikační činnosti. Její práce a přínos byly oceněny řádem Královského červeného kříže v roce 1883. Roku 1907 se stala FN první ženou, která byla oceněna Řádem za zásluhy (Order of Merit). Její celoživotní práce, včetně reforem ovlivnily další vzdělávání v oboru ošetřovatelství. Zemřela 13. srpna 1910. FN byla mimo jiné nazývána „dáma s lampou“, tento její odkaz je dnes zobrazen na odznaku sester.

Jean Henri Dunant je další velmi významnou osobností. Narodil se 8. května 1828 v Ženevě. I přesto, že pocházel z bohaté rodiny, stal se členem sirotčí organizace ve velmi nízkém věku, bylo mu 18 let. Věnoval se problémům lidské a bídy a utrpení. Jeho další život velmi ovlivnila bitva u Solferina. V té době byl vážený obchodník a člen Francouzské orientální společnosti. Pod vlivem těchto událostí zveřejnil myšlenku zřízení společností, které by se staraly o vzdělání a výchovu ošetřovatelek a samaritánů i v době míru. Tímto byla položena základní idea Červeného kříže. Po návratu do Ženevy roku 1862, napsal knihu Vzpomínky na Solferino. Tato kniha měla velký ohlas i v zahraničí. Názorů této knihy se ujala Společnost pro veřejné blaho. Na tomto základě vznikl Mezinárodní výbor Červeného kříže, 62 zástupců z 16 zemí se dohodlo na organizaci a pravidlech fungování a zároveň navrhli znak této organizace – bílé pole s červeným křížem uprostřed. V roce 1901 byl Jean Henri Dunant uznán jako zakladatel této organizace a v roce 1910 oceněn první Nobelovou cenou míru. Zemřel 30. Října 1910. (Staňková, 2007)

### **1.2.2 Významné osobnosti v českých zemích**

Anežka Přemyslovna byla nejmladší z rodu Přemyslovců, den jejího narození není přesně známý, předpokládaný datum je 20. ledna 1211. Byla vychovávána v cisterciáckém klášteře v Třebnicích a v premonstrátském klášteře v Doksech (Plevová, 2011). Velice se zajímala o chudé, svůj život zasvětila tomuto poslání. Vstoupila do nově vzniklého žebavého řádu svatého Františka, do jeho ženské řehole sv. Kláry – tzv. klarisek. V roce 1233 založila špitál sv. Františka pro chudé a nemocné Na Poříčí. Po dokončení stavby tohoto špitálu v roce 1234, se stává abatyší (představenou) tohoto řádu. Založila další instituce – mateřinec klarisek a špitální bratrstvo. Toto bratrstvo bylo ve velmi krátké době papežem uznáno za samostatný ošetrovatelský řád křížovníků s červenou hvězdou. Anežka byla první ženou, která založila mužský řád a český ošetrovatelský řád. Zemřela 6. března 1282. Dne 12. listopadu 1989 byla prohlášena za svatou papežem Janem Pavlem II.

PhDr. Alice Masaryková se narodila 3. května 1879 ve Vídni. Její počínání mělo velký vliv na rozvoj vzdělávání nejen v ošetrovatelském oboru. Vystudovala sociologii, filozofii a historii na Univerzitě Karlově v Praze, studovala také v Berlíně, Lipsku a Chicagu. Díky jejím znalostem byly položeny základy sociologického výzkumu. Založila sociologickou sekci Svazu československého studentstva v roce 1911. V roce 1919 založila Československý červený kříž. Byla předsedkyní od jeho založení roku 1919 až do roku 1939. Za jejího působení v ČSČK byly vysílány sestry studovat do zahraničí a také přivedla tři americké sestry do Státní ošetrovatelské školy v Praze. Po roce 1948 byla nucena odejít z Československa, odstěhovala do USA, kde také 29. listopadu 1966 zemřela. Její ostatky byly převezeny do České republiky v roce 1994, tento převoz inicioval ČSČK. (Staňková, 2007)

### **1.3 Ošetrovatelské a zdravotní školy v Čechách**

Vznik ošetrovatelských škol v průběhu minulého století v českých zemích doznal velkých změn, byl ovlivněn nejen světovými, ale i národními událostmi. V této kapitole je podrobněji zmíněno, podle mého názoru, jen několik nejvýznamnějších institucí.

První ošetrovatelská škola vznikla v roce 1874 v Praze a zároveň byla první svého druhu v tehdejší Rakousku - Uhersku. Založením této školy začala postupná přeměna opatrovnické činnosti v ošetrovatelskou profesi. Výuka v této škole byla velmi dobře organizovaná (měla vytvořené osnovy a učební plán) a bezplatná. Výuka probíhala formou krátkodobých kurzů. Fungování této školy probíhalo nepravidelně, délka výuky se pohybovala mezi třemi až sedmi měsíci. Vyučování se dělilo na dvě části, na část teoretickou a část praktickou. V teoretické části se vyučovaly tyto předměty: teorie ošetrování, tělověda, zdravotní péče, ošetrování dětí, obvazová chirurgie, první pomoc při úrazech a náhlých onemocněních a lázeňská obsluha. Praktická část vyučování se konala v městském chorobinci v Praze na Karlově. Absolventky této školy se uplatnily jako ošetrovatelky v domácnostech. Pro činnost v nemocnicích byly školeny formou vyučení přímo v nemocnicích. Po úspěšném absolvování této školy získaly absolventky diplom. Pro získání diplomu bylo třeba absolvovat obě části kurzu. Činnost této školy skončila v roce 1881. Co bylo důvodem pro její konec, je velmi spekulativní. Mohl to být odchod vyučujících lékařů na vznikající českou lékařskou fakultu, vliv německých členů v městské radě, zákaz praktického vyučování na Karlově. První ošetrovatelská škola v Praze měla nemalý význam pro další vývoj vzdělávání v tomto oboru. Bylo to první organizované vzdělávání v oboru ošetrovatelství v českých zemích a Rakousko – Uherské monarchii. Podle jejího vzoru byla založena ošetrovatelská škola ve Vídni v roce 1882.

Česká zemská škola pro ošetrování nemocných byla otevřena 29. května 1916 při Všeobecné nemocnici v Praze. Tato škola prošla několika fázemi vývoje a změnami v oblasti jejího vedení a správy. Zpočátku tato škola byla dvouletá a zájemkyně o studium musely absolvovat přijímací řízení. Přijímací zkouška se konala z českého jazyka, počtů, psychologie a také zkoušky inteligence. Podmínky pro přijetí na tuto školu dále zahrnovaly: rakouské státní občanství, věk 18-30 let, absolvování měšťanské školy, mravní bezúhonnost, opravdový zájem o ošetrovatelské povolání, doklad o tom, že uchazečka nepečuje o nezletilé dítě a vlastní domácnost. Dnes by se tyto podmínky daly hodnotit jako velmi diskriminační. Je-li pohlédnuto na danou problematiku z jiného úhlu, je třeba si uvědomit, že skloubení této profese s péčí o rodinu a domácnost je velmi těžké, v některých případech téměř nemožné. Toto rozhodnutí autorka považuje pro danou dobu jako velmi přínosné. Po úspěšném absolvování

přijímacího řízení a splnění veškerých podmínek pro přijetí, byly studentky přijaty na dobu určitou tzv. „zkušební dobu“, nejprve tři měsíce, poté tato doba byla prodloužena na čtyři měsíce. Po tuto dobu se studentky nazývaly „ošetřovatelky na zkoušku“. První rok se vyučovala převážně teorie, druhý rok probíhal ve smyslu praktické výuky. Již v této době byla zdůrazňována skutečnost, že pouze teoretické znalosti nestačí a proto musí být převedeny také do praktických dovedností. Studentky ve druhém ročníku, kdy převládala praktická výuka, dostávaly za tuto práci určitý peněžní obnos, tzv. kapesné. Povinné společné bydlení na internátě bylo z důvodu vzájemného poznání, spolupráce a vzájemného hodnocení studentek mezi sebou. Hodnocení zde probíhalo nejen směrem mezi vyučujícími a vyučovanými, ale také opačným směrem. V dnešní terminologii řečeno, probíhala zde evaluace výuky. Studium na této škole bylo ukončeno státní diplomovou zkouškou a složením slibu Florence Nightingalové. Absolventky, které úspěšně složily státní zkoušku, mohly užívat titul „diplomovaná sestra“ a nosit odznak diplomované sestry. Na této škole platily studentky školné. Z těchto finančních prostředků byly hrazeny náklady na ubytování, stravování, uniformy studentek, praní prádla, ale také pokrývalo náklady na lékařské a zubní ošetření, pokud bylo potřeba. Školné bylo měsíční a platilo se vždy předem. Studentkám, které si povinné školné nemohly dovolit, ale vykazovaly velmi dobré studijní výsledky a měly předpoklady stát se dobrými ošetřovatelkami, byly poskytnuty slevy a to až do výše 75% úhrady školného. Tuto slevu mohly absolventky žádat až absolvování zkušební doby. Po poskytnutí této slevy, bylo nutné pracovat určitý čas ve státní nebo státem spravované nemocnici určitou dobu. Tato doba se odvíjela od výše poskytnuté slevy. I v dnešní době, pokud zaměstnavatel umožní zaměstnanci zvýšení kvalifikace na své náklady, je obvyklé, že zaměstnanec setrvá u zaměstnavatele takovou dobu, která pokryje tyto náklady.

V září roku 1920 se změnil název i správní vedení školy. V této době se škola přejmenovala na Ošetřovatelskou školu ve správě Československého červeného kříže. Škola byla řízena kuratoriem, toto kuratorium bylo tvořeno třemi univerzitními profesory, zástupcem ministerstva zdravotnictví a tělesné výchovy, zástupce zemské politické správy, ředitel Všeobecné nemocnice, zástupce ČSČK, předsedkyně Dámského klubu a ředitelka školy. Změnil se i přístup k vyučování, byly pozvány tři americké ošetřovatelky zásluhou PhDr. Alice Masarykové. Jejich úkolem bylo

pozvednutí úrovně ošetrovatelství u nás a v neposlední řadě také zvýšení dosavadních znalostí studentek a zároveň jejich zkušenosti byly přenášeny do výuky, jak teoretické, tak praktické. Za pomoci těchto ošetrovatelek byla vytvořena nová koncepce výuky a zároveň byly zařazeny i nové předměty do výuky, např. historie ošetrovatelství a etika. Praktické vyučování se zaměřilo na nemocného, jako na celek. Byl zdůrazňován individuální přístup a respektování nejen jeho tělesných, ale i duchovních potřeb. V této době byly zřízeny pro studentky tzv. „školní stanice“ pro praktickou výuku. Cíl těchto stanic spočíval v přípravě sester, které by měly vysokou odbornou úroveň a zároveň také kulturní rozhled. Při škole také vznikl Dámský výbor, jeho úkolem bylo šíření zájmu o ošetrovatelství u veřejnosti.

Dalším milníkem této školy byl rok 1931. V tomto roce přechází škola pod vedení státní správy. Byla přejmenována na Českou státní ošetrovatelskou školu. Škola byla dvouletá se třemi semestry. Pod tímto názvem je škola známa do až roku 1954, kdy se mění její název na Střední zdravotnická škola.

Založení a vývoj této školy byl velmi významný pro rozvoj oboru ošetrovatelství. Hlavní význam spočívá ve spojení teoretických znalostí s praktickou výukou, pohlížení na pacienta jako na celek se všemi jeho potřebami. Na základy, které položila tato škola, dále navazují i další vzdělávací instituce. To je důvod, proč bylo této škole věnováno tolik prostoru v této práci. Mimo státních škol, zde byly také školy církevní, neboli řádové.

Další škola:

Vyšší sociální škola v Praze, byla založena v roce 1919 a její zakladatelkou byla PhDr. Alice Masaryková. Škola byla pouze jednoletá a připravovala sociální pracovníky a diplomované sestry pro práci v terénu. Přijímány byly pouze studentky s ukončeným středním vzděláním, které bylo ukončeno maturitní zkouškou. I na této škole se platilo školné.

Řádové školy:

Česko-německá škola sv. Františka z Assisi byla založena v roce 1926 v Opavě. Studium bylo dvouleté. Teoretická výuka zde probíhala jak v jazyce českém, tak i



v jazyce německém. Velký podíl zde zastupovala i praktická výuka, včetně názorných ukázek. Studentky se účastnily v rámci výuky pitev. Ke studiu byly přijímány pouze řádové sestry. Po Mnichovské dohodě, byla škola přeložena do Olomouce, z důvodu zabránění pohraničí.

Ošetrovatelská škola šedých sester III. Řádu sv. Františka. Výuka probíhala v letech 1935 – 1937 v hradecké nemocnici. Dne 24. října 1937 byla zahájena výuka v nové budově, veškeré náklady na vznik této školy, byly hrazeny kongregací Šedých sester. Škola byla dvouletá.

Po druhé světové válce došlo k rozvoji ošetrovatelských škol, jejich počet vzrostl na 32. Z toho bylo 18 civilních škol a 14 řádových škol. Dne 25. září 1946 byla výnosem ministerstva zdravotnictví stanovena samostatná skupina zdravotnických povolání. Povolání se dělila na zaměstnance zdravotnické prevence (sociálně zdravotní sestry, ošetrovatelky) a ošetrovatelé nemocných (diplomované sestry, ošetrovatelky, pomocné ošetrovatelky, dětské sestry a dietní sestry). (Kutnohorská, 2011) Mimo válečných let byl další velkým mezníkem ve vývoji vzdělávání rok 1948 a s ním spojené i změny v politickém uspořádání našeho státu. Do roku 1948 byly školy převážně dvouleté. Dne 21. dubna 1948 byl přijat zákon 95/1948 Sb. „Zákon o základní úpravě jednotného školství“ tzv. „školský zákon“. Tento zákon byl účinný od 1. září 1948 do 7. května 1953. (ftp.aspi.cz) Podle tohoto zákona byly ošetrovatelské školy zařazeny do systému vyšších odborných škol. Tyto školy byly řízeny ministerstvem zdravotnictví.

Zdravotní a sociální péči lze považovat za dva od sebe neoddělitelné a zároveň se prolínající obory. Před rokem 1948 byly tyto služby zajišťovány církvemi, se změnou politického systému došlo k převzetí veškerých ústavů zajišťujících sociální péči státem. Teprve ve druhé polovině šedesátých let byl obnoven obor sociální péče jako odborná disciplína. (Novotná, 2014) Profese pracovníka v sociálních službách byla legislativně upravena až zákonem č. 108/ 2006 Sb., o sociálních službách s účinností od 1. ledna 2007. (www.mpsv.cz)

Další vývoj vzdělávání nelékařského zdravotnického personálu je přiblížen v chronologickém přehledu vzdělávání v oboru ošetrovatelství v letech 1948 - 1980:

- 1948 - studium bylo čtyřleté, první dva roky byly společné pro všechny studující, poté se studium dělilo dle specializace v oboru.
- 1951 - 1953 - studium bylo tříleté, výuka byla diferencovaná již od prvního ročníku, nesplnilo očekávané výsledky.
- 1955 - studium bylo znovu čtyřleté, zavedena povinnost dalšího průběžného vzdělávání v oboru (zpočátku vedeno formou seminářů).
- 1956 - zavedeno dvouleté pomaturitní studium.
- 1960 - na FF UK zahájeno pětileté vysokoškolské studium při zaměstnání, vznik středisek pro další vzdělávání středních zdravotnických pracovníků v Brně a Bratislavě.
- 1980 - na FF UK umožněno šestileté vysokoškolské denní studium.

Specializační vzdělávání v oboru ošetrovatelství bylo poskytováno těmito zařízeními:

- zdravotnická zařízení formou nástupní praxe absolventů, seminárními školeními,
- IDVPZ (Institut pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví),
- Česká společnost sester,
- univerzity,
- akreditovaná pracoviště.

Další změny nastaly po přijetí vyhlášky 77/1981 Sb., o zdravotnických pracovnících a jiných odborných pracovnících ve zdravotnictví, MZ ČSR, č. 19, 1981. Tato vyhláška stanovila tyto obory zdravotnických povolání:

- zdravotní sestra,
- dětská sestra,
- ženská sestra,
- dietní sestra,
- rehabilitační pracovník,
- asistent hygienické služby,
- zdravotní laborant,

- farmaceutický laborant,
- radiologický laborant,
- zubní laborant,
- oční optik. ([www.psp.cz](http://www.psp.cz))

## 2 VÝVOJ VZDĚLÁVÁNÍ NELÉKAŘSKÝCH PRACOVNÍKŮ V ČR PO ROCE 1989

### 2.1 Vzdělávání nelékařských pracovníků a jeho formy

#### 2.1.1 Vzdělávání dospělých

Lidská společnost je v neustálém vývoji a tímto vývojem stoupá také potřeba vzdělání. Bez neustálého zdokonalování a vzdělávání není možný růst, zdokonalování a ani přežití společnosti. S nástupem každé nové generace jsou společnosti předkládány nové informace a poznatky. Bez kontinuálního vzdělávání nelze těmto informacím porozumět. Z těchto důvodů je nejen vzdělávání, ale hlavně celoživotnímu vzdělávání přisuzována vysoká důležitost. (Průcha, 2013)

Celoživotní učení bylo definováno v rozhodnutí Evropského parlamentu a rady Evropské Unie č. 1720/2006/ES ze dne 15. listopadu 2006, kterým byl zaveden akční program v oblasti celoživotního učení. Celoživotní učení je tímto rozhodnutím definováno jako *„veškeré všeobecné vzdělávání, odborné vzdělávání a odborná příprava, neformální vzdělávání a informální učení v průběhu života, jejichž výsledkem je zdokonalení znalostí, dovedností a schopností v osobní, občanské, sociální nebo se zaměstnáním související perspektivě“*. (Veteška, Tureckiová, 2008, str. 13) V celoživotním vzdělávání jsou zahrnuty dva koncepty, jedním z nich je individuální učení a druhý je nazýván institucionalizované vzdělávání. Dále lze celoživotní učení/vzdělávání rozdělit do tří kategorií: formální, neformální, informální učení. Tyto dva koncepty a tři kategorie jsou vzájemně propojeny. (Rabušicová, 2008)

Formální vzdělávání je zařazeno v konceptu institucionalizovaného vzdělávání. Toto vzdělávání probíhá ve vzdělávacích institucích (školy, další vzdělávací instituce). Obsahy, cíle, forma hodnocení, organizační formy tohoto vzdělávání jsou určeny legislativními předpisy. Formální vzdělávání je rozděleno do několika na sebe navazujících stupňů. V této skupině je zahrnuta povinná základní školní docházka, středoškolské, vyšší odborné i vysokoškolské vzdělání. Úspěšným absolventům těchto studií je vydáván certifikát (výuční list, maturitní vysvědčení, diplom) o absolvování

tohoto vzdělávání. Tento systém je řízen a kontrolován státem prostřednictvím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Neformální vzdělávání může být realizováno jak ve formálních vzdělávacích institucích (školská zařízení), tak mimo ně (soukromé vzdělávací instituce, zařízení zaměstnavatelů, nestátní neziskové organizace). Vzdělávání probíhá na základě dobrovolného záměrného učení, při kterém jsou různými formami podporovány či rozvíjeny schopnosti a dovednosti jednotlivců či celých skupin. Mezi aktivity nazývané neformální vzdělávání lze zařadit rekvalifikační kurzy, kurzy cizích jazyků, volnočasové aktivity pro děti, mládež i dospělé, krátkodobá školení a kurzy. Podmínkou pro zařazení těchto aktivit do skupiny neformálního vzdělávání je účast učitele, odborného lektora nebo proškoleného vedoucího. Absolvováním tohoto vzdělávání lze získat kvalifikaci, ale nikoliv stupeň vzdělání.

Informální učení je proces, který probíhá po celý život každého jedince. Během tohoto procesu jsou získávány vědomosti, osvojovány dovednosti a kompetence. Tyto znalosti jsou získávány nejen v pracovním životě, ale také v každodenních činnostech, při kterých jedinec získává zkušenosti. Do tohoto procesu je zahrnuto také sebevzdělávání jedince, kdy nelze ověřit nabyté znalosti. Toto učení je neorganizované, nesystematické a nekoordinované na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání. (MŠMT, 2007)

### **2.1.2 Pregraduální vzdělávání**

Příprava na budoucí povolání nelékařského zdravotnického personálu zejména všeobecných sester je realizována formou dalšího vzdělávání, do kterého je zařazeno profesního vzdělávání. V tomto vzdělávání je zahrnuta odborná příprava v rámci počátečního formálního vzdělávání a taktéž všechny formy vzdělávání dospělých, které jsou nutné pro výkon budoucího povolání. (Mužik, 2012). Tato příprava rozdělena do několika fází. První fáze se nazývá pregraduální příprava na povolání, je realizována na středních školách či lyceích. Pregraduální vzdělávání je poskytováno na středních a vyšších zdravotnických školách a také na vysokých školách. Tuto přípravu poskytují několik typů školských zařízení. (Plevová, 2011)

Střední zdravotnické školy - studijní činnost je vedena pod přímým odborným dohledem všeobecné sestry nebo lékaře. Toto studium je zakončeno maturitní zkouškou a to jak teoretickou, tak praktickou. Absolventi těchto škol jsou zařazeni do pracovního procesu nyní jako praktické sestry (dříve zdravotnický asistent), tito pracovníci musí pracovat pod přímým odborným dohledem. Úspěšným absolventům těchto škol, je umožněno následné studium na vyšších odborných či vysokých školách.

Zdravotnická lycea byla založena v České republice v roce 2005 a jejich vzdělávací program je založen na prohloubené výuce všeobecně vzdělávacích přírodovědných a odborných předmětů. I toto studium je zakončeno maturitní zkouškou. Těmto absolventům není umožněno vykonávat práci nelékařského zdravotnického personálu z důvodu absence odborné praxe. Ale je zde možnost následného studia na vyšších odborných či vysokých školách.

Vyšší zdravotnické školy studovat na těchto školách je možné od roku 1996. Na tyto školy jsou přijímáni studenti po absolvování středních škol. Toto studium je tříleté. Studium na tomto typu školy je ukončeno absolutoriem a úspěšný absolvent může používat neakademický titul DiS. (diplomovaný specialista).

Vysoké školy – do této skupiny je zařazeno vzdělávání v bakalářském programu. Studium je zakončeno státní zkouškou a úspěšný absolvent může používat akademický titul Bc. (Plevová, 2011)

### **2.1.3 Postgraduální vzdělávání**

Do druhé fáze v tomto vzdělávání je zařazeno postgraduální vzdělávání, do této skupiny je zařazeno navazující magisterské studium a doktorské programy. Tyto programy jsou poskytovány studentům na vysokých školách. Po jejich úspěšném absolvování může absolvent používat akademický titul udělovaný podle vystudovaného oboru.

Mezi další typy postgraduálního vzdělávání lze zařadit:

Specializační vzdělávání, je takové vzdělávání, které je zaměřené na různá specifika ošetrovatelské péče, terénní a nemocniční péči nebo na management ve zdravotnictví.

Toto vzdělávání prohlubuje všeobecnou kvalifikaci nelékařského zdravotnického pracovníka. Tyto vzdělávací programy jsou rozděleny do vzájemně navazujících modulů a to na modul základní (povinný modul), odborný (povinný nebo doporučený modul, závisí na druhu zvolené specializace) a speciální (povinně volitelný modul). Toto vzdělávání je složeno z několika modulů, které na sebe vzájemně navazují. Každý modul je ohodnocen určitým počtem kreditů, který se odvíjí od náročnosti modulu. Každému účastníku tohoto vzdělávání je umožněna individuální volba modulů ke specializačnímu vzdělávání. Vzdělávací program lze absolvovat v akreditovaných institucích a akreditovaných zdravotnických zařízeních. ([www.nconzo.cz](http://www.nconzo.cz)) Seznam akreditovaných zdravotnických zařízení, která mohou poskytovat specializační vzdělávání, je určen nařízením vlády č. 31/2010 Sb. (nařízení vlády o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou působností) a tento seznam je pravidelně aktualizován. Přehled oborů, ke kterým je možné vykonat specializační vzdělávání, včetně veškerých změn v názvosloví zrušených či nově vzniklých oborů je uveden v příloze C. ([www.mzcr.cz](http://www.mzcr.cz))

Podmínkou pro zařazení nelékařského zdravotnického pracovníka do specializačního vzdělávání je získání odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání podle zákona 96/2004 Sb. a podání žádosti o zařazení do programu specializačního vzdělávání. Tato žádost je nejprve v elektronické podobě zaslána uchazečem o specializační vzdělávání na Ministerstvo zdravotnictví České republiky. Následuje zaslání tištěné podoby této žádosti spolu s požadovanými přílohami a potvrzením praxe v oboru na příslušné pracoviště, v tomto případě to jsou Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů v Brně a Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví v Praze. Obě tyto instituce jsou poskytovateli specializačního vzdělávání pro nelékařský zdravotnický personál. Obory, ve kterých je možné získat specializaci, jsou uvedeny níže.

NCO NZO je poskytovatelem specializačního vzdělávání pro tyto obory:

- všeobecná sestra (výjimka obor Perfuziologie),
- porodní asistentka,
- zdravotní laborant,

- ergoterapeut,
- radiologický asistent,
- zubní technik,
- asistent ochrany a veřejného zdraví,
- farmaceutický asistent,
- zdravotnický záchranář,
- nutriční terapeut,
- fyzioterapeut,
- odborný pracovník v laboratorních metodách a v přípravě léčivých přípravků (pouze v oboru Ochrana a podpora veřejného zdraví),
- ochranný pracovník v ochraně a podpoře veřejného zdraví,
- nelékařští zdravotničtí pracovníci podle paragrafu 5 – paragrafu 28 zákona č. 96/2004 Sb. pro Obor organizace a řízení ve zdravotnictví.

IPVZ je poskytovatelem specializačního vzdělávání pro tyto obory:

- všeobecná sestra pouze pro obor Perfuziologie,
- biomedicínský technik,
- psycholog ve zdravotnictví,
- logoped,
- radiologický fyzik,
- odborný pracovník v laboratorních metodách a v přípravě léčivých přípravků (s výjimkou oboru Ochrana a podpora veřejného zdraví),
- biomedicínský inženýr. ([www.nconzo.cz](http://www.nconzo.cz))

Po úspěšném absolvování veškerých modulů specializačního vzdělávání je další krokem k dokončení, přihlášení se k vykonání atestační zkoušky. Přihláška k atestační zkoušce musí být odeslána nejméně devadesát dnů před termínem této zkoušky. Průběh této zkoušky je legislativně upraven vyhláškou č. 189/2009 Sb. (vyhláška o atestační zkoušce, zkoušce vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu, závěrečné zkoušce akreditovaných kvalifikačních kurzů a aprobační zkoušce a o postupu ověření znalosti českého jazyka). Atestační zkouška je složena ze dvou částí a to z části teoretické a z části praktické. Praktická část zkoušky je zařazena před



teoretickou část, v této části je prokazována znalost a praktické zvládnutí určitého výkonu, analýza ošetrovatelských nebo laboratorně diagnostických problémů. Po úspěšném splnění této části je atestant oprávněn přistoupit k vykonání teoretické části atestační zkoušky. Při absolvování teoretické části zkoušky atestovaný odpovídá na tři vylosované otázky, jedna otázka může být nahrazena obhajobou písemné práce. K úspěšné atestaci a tím získání diplomu o specializaci v příslušném oboru je nutné splnění obou částí této zkoušky. V případě nesplnění teoretické části atestační zkoušky z důvodu omluvené nepřítomnosti, je atestantovi umožněno do dvou let od dne úspěšného vykonání praktické části zkoušky vykonat i teoretickou část atestační zkoušky. Pokud atestační zkouška nebyla úspěšná, je neúspěšnému atestantovi povoleno vykonání celé opravné atestační zkoušky nejdříve za dvanáct měsíců. Atestační zkouška je zpoplatněna podle Nařízení vlády č. 184/2009 Sb. (nařízení vlády o stanovení výše úhrad za zkoušky), toto nařízení bylo novelizováno Nařízením č. 225/2011 Sb. ([www.ipvz.cz](http://www.ipvz.cz))

Vzhledem k tomu, že zdravotnická povolání patří mezi regulovaná povolání, je celoživotní vzdělávání pro tyto pracovníky zákonnou povinností. Tato povinnost je ustanovena zákonem č. 96/2004 Sb. (tento zákon byl několikrát změněn ve znění pozdějších předpisů, tj. zákona č. 125/2005 Sb., zákona č. 111/2007 Sb., zákona č. 124/2008 Sb., zákona č. 189/2008 Sb., zákona č. 105/2011 Sb. a zákona č. 346/2011 Sb., zákona 375/2011 Sb. a zákona 126/2016 Sb.). Toto vzdělávání může být realizováno formou seminářů, odborných stáží na akreditovaných pracovištích, odborných certifikovaných kurzů, dále zde můžeme zařadit také inovační e-learningové kurzy a v neposlední řadě také adaptační proces a každodenní výkon povolání, kdy se nelékařský zdravotnický personál může setkat a řešit nejrůznější problémy vyplývající z výkonu povolání.

## **2.2 Vývoj vzdělávání nelékařských pracovníků po roce 1989**

Se změnou politického režimu se změnily i přístupy ke vzdělávání nelékařských pracovníků. Reforma ošetrovatelského školství v tomto období byla vedena podle doporučení Světové zdravotnické organizace, Mezinárodní rady sester a Stálé rady

sester Evropské unie a také ve spolupráci s těmito organizacemi. V této době byli nelékařští zdravotničtí pracovníci rozděleni do kategorií s různými stupni kompetencí. Sestry zařazené v první úrovni, měly kompetence k samostatnému výkonu povolání na vymezených úsecích a kompetence k vedení sester druhé úrovně a nižšího zdravotnického personálu. Sestry v první úrovni měly nejvyšší stupeň kvalifikačního vzdělání, tzn. studium ukončené absolutoriem nebo specializační příprava v různých klinických oborech, tato specializační příprava byla ukončena zkouškou na akreditovaných pracovištích. Od roku 1992 byla na lékařských fakultách otevírána bakalářská a navazující magisterská studia v oboru ošetřovatelství, studium bylo jak prezenční, tak i kombinované. Sestrami v druhé úrovni byly absolventky středních zdravotnických škol, které absolvovaly čtyřleté studium zakončené maturitní zkouškou, tyto sestry pracovaly pod vedením sester první úrovně. (Kutnohorská, 2011)

Ošetřovatelské školy byly do roku 1996 pod správou Ministerstva zdravotnictví. Od 1. listopadu 1996 byly převedeny pod správu resortu školství a byly spravovány jednotlivými kraji. Obsahy a formy studia byly schvalovány mezirezortní komisí. Tuto komisi stanovilo Ministerstvo zdravotnictví ve spolupráci s Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy. V tomto období docházelo k ukončení či transformaci některých oborů např. obor dětská sestra zanikl a další obory vznikaly nově, některé byly pouze přejmenovány, např. název zdravotní sestra byl nahrazen termínem všeobecná sestra. Od 1. září 2004 byl zahájen nový studijní obor zdravotnický asistent a od 1. září 2005 bylo studium zdravotnických profesí umožněno také na zdravotnickém lyceu. Zákon č. 96/2004 Sb. je zákon pojednávající o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). Tento zákon byl několikrát změněn ve znění pozdějších předpisů (tj. zákona č. 125/2005 Sb., zákona č. 111/2007 Sb., zákona č. 124/2008 Sb., zákona č. 189/2008 Sb., zákona č. 105/2011 Sb., zákona č. 346/2011Sb, zákona 375/2011 Sb. a zákona 126/2016 Sb.). Tento zákon se stal terčem oprávněné kritiky odborné zdravotnické veřejnosti. Jedním důvodů této kritiky je dualita ve vzdělávání, tato dualita se nyní nachází u sedmi zdravotnických oborů. Duální vzdělávání spočívá v možnosti studia a následné získání kvalifikace k výkonu povolání na dvou typech škol, těmi jsou – vyšší odborná škola a bakalářský program na

vysoké škole. Tento systém nepřináší přidanou hodnotu, protože absolventi obou škol mají stejné vzdělání a kompetence k výkonu. ([www.mzcr.cz](http://www.mzcr.cz)) Další změny jsou projednávány ode dne 27. června 2016, kdy zatím pouze vláda schválila další novelu zákona č. 96/2004 Sb., v této novele je zakotven další způsob vzdělávání nelékařského zdravotnického personálu a tím je tzv. vzdělávání 4+1. Systémem vzdělávání 4+1 je nazýván nový způsob získání kvalifikace všeobecné sestry čtyřletým studiem SZŠ v oboru praktická sestra (dříve zdravotnický asistent) a dále ročním studiem na VOŠ v oboru všeobecná sestra se standardním ukončením studia. Toto studium je zakončeno absolutoriem, úspěšný absolvent tohoto studia získá neakademický titul DiS. Pokud dojde ke konečnému schválení této novely, nabytí její účinnosti je plánována od 1. září 2017. ([www.osetrovatelstvi.info.cz](http://www.osetrovatelstvi.info.cz))

## **3 POŽADAVKY NA NELÉKAŘSKÉ ZDRAVOTNICKÉ PRACOVNÍKY**

### **3.1 Registrace nelékařských zdravotnických pracovníků**

Zásadní změnu ve vzdělávání přinesl dokument WHO Evropské zdraví 21, strategie Zdraví pro všechny, tento dokument byl schválen Regionálním výborem v roce 1998. Touto změnou byl dokument pojednávající o zařazení zdravotnických povolání mezi tzv. regulovaná povolání. V roce 2004 vstoupil v platnost Zákon č. 96/2004 Sb. (tento zákon byl několikrát změněn ve znění pozdějších předpisů, tj. zákona č. 125/2005 Sb., zákona č. 111/2007 Sb., zákona č. 124/2008 Sb., zákona č. 189/2008 Sb. a zákona č. 105/2011 Sb.) je to zákon pojednávající o nelékařských zdravotnických povoláních, pojednává o získávání a uznávání způsobilostí k výkonu povolání, výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče. Podle tohoto zákona je rozlišováno čtyřicet jedna oborů nelékařských povolání a u velké většiny z nich je požadováno k výkonu vysokoškolské vzdělání. ([www.nconzo.cz](http://www.nconzo.cz))

Mezi další zákonná ustanovení patří Vyhláška č. 424/2004 Sb., v této vyhlášce je ustanovena činnost zdravotnických a jiných odborných pracovníků. ([www.nconzo.cz](http://www.nconzo.cz), 2012) V návaznosti na tato zákonná ustanovení byl zřízen Registr nelékařských zdravotnických pracovníků pracujících bez odborného dohledu. Tento Registr spravuje Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů (dále jen NCO NZO) se sídlem v Brně. V Registru jsou zpracovávány veškeré údaje potřebné k vydání Osvědčení výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu, všichni tito držitelé jsou zapsáni v Registru. První registrační období čítalo šest let, potom prodlouženo na deset let. ([www.mzcr.cz](http://www.mzcr.cz), 2010) Osvědčení opravňuje držitele vykonávat povolání bez odborného dohledu v ČR, ale také v zemích EU.

### **3.2 Metodická pomoc nelékařským zdravotnickým pracovníkům**

Ve zdravotnické profesi probíhá neustálý dynamický vývoj, který je projeven v nových technologiích, poznacích, ale také ve znalostech pracovníků, kteří s nimi pracují. Vzhledem k neustálým změnám ve smyslu organizace a zákonných ustanovení

v celoživotním vzdělávání nelékařského zdravotnického personálu je nutné těmto pracovníkům pomoci. Zmíněná pomoc, je zde myšlena v dobré organizaci a hlavně informovanosti pracovníků, kterých se tyto neustále se měnící informace bezprostředně týkají. Je nutné mít neustále na zřeteli, že jedinci, kteří vykonávají činnost nelékařského zdravotnického personálu, jsou dospělí lidé v produktivním věku, kdy již převládá praktické myšlení a pragmatická orientace. Celoživotní vzdělávání u těchto pracovníků probíhá při výkonu povolání a s tímto jsou také spojeny nejen motivace k tomuto vzdělávání, ale také bariéry, které souvisí nejen s výkonem povolání a věkem těchto pracovníků. (Barták, 2015) Jedním z informačních pilířů pro celoživotní vzdělávání nelékařského zdravotnického personálu je zavedení kreditního systému.

### **3.3 Kreditní systém**

Celoživotní systém vzdělávání nelékařského zdravotnického personálu je složen z několika nástrojů, jedním a zároveň nejučinnějším z nich je registrační systém. Hlavní funkcí tohoto systému je regulace zdravotnických povolání, která si klade za cíl ochranu veřejnosti, registraci a dohled na celoživotní vzdělávání zdravotnických pracovníků. Vznikl novelizací zákona č. 96/2004 Sb. ze dne 1. července 2008, kde byla ustanovena povinnost celoživotního vzdělávání pro všechny zdravotnické a jiné odborné pracovníky. Součástí registračního systému je kreditní systém.

Kreditní systém, na jehož základě jsou určeny počty kreditů za jednotlivé formy celoživotního vzdělávání, je upraven právním předpisem a tím je Vyhláška č. 423/2004 Sb. Touto vyhláškou je stanoven kreditní systém pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků (novelizována vyhláškou 321/2008 Sb. s nabytím účinnosti 29. srpna 2008 a vyhláškou 4/2010 Sb. s nabytím účinnosti 1. února 2010). Splněním této zákonné povinnosti je dosažení podmínek kreditního systému, tím je v tomto případě nasbírání 40 kreditů za registrační období. Registrace je nyní vydávána NLZP na deset let (první registrační období bylo šestileté, 2004 – 2010). V tomto systému je zahrnut počet a forma získání potřebného počtu kreditů ke splnění podmínek Registrace. (www.nconzo.cz, 2012)

Kredity neboli bodová ohodnocení jsou pro každou formu celoživotního vzdělávání určena zvlášť. Všechny tyto aktivity mají přidělené bodové ohodnocení. U akcí, které mají kreditní ohodnocení, je nutné, aby byly uskutečňovány na akreditovaných pracovištích nebo v lůžkovém zdravotnickém zařízení. Pokud je vzdělávací akce pořádána mimo tyto pracoviště, je nutností sjednání souhlasného stanoviska u příslušné profesní organizace. Tyto organizace jsou uvedeny ve vyhlášce č. 423/2004 Sb. (tato vyhláška upravuje kreditní systém pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu). Pro všeobecné sestry je touto organizací Česká asociace sester (ČAS), pro porodní asistentky je to Unie porodních asistentek (UNIPA), pro fyzioterapeuty je touto organizací Unie fyzioterapeutů České republiky (UNIFY ČR), další organizací udělující souhlas ke kreditnímu ohodnocení akce je Česká asociace ergoterapeutů (ČAE) a tak by bylo možné ještě dále pokračovat. Absolvováním akreditované vzdělávací akce, získá účastník certifikát o absolvování akce a příslušný počet kreditních bodů. Kreditní hodnoty vzdělávacích akcí byly několikrát změněny těmito vyhláškami – Vyhláška č. 423/2004 Sb. (vyhláška ustanovující kreditní systém pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků, účinnost nabyta dne 20. července 2004). Tato vyhláška byla změněna vyhláškou 321/2008 Sb. s nabytím účinnosti dne 29. srpna 2008 a zatím poslední legislativní úprava této vyhlášky byla ustanovena změnovou vyhláškou č. 4/2010 Sb. s nabytím účinnosti dne 1. února 2010. Přehled vzdělávacích akcí včetně jejich kreditního ohodnocení a nastalých změn je uveden v příloze B. Kredity lze získat nejen účastí na následném specializačním studiu, ale také publikační, pedagogickou a vědeckovýzkumnou činností nebo pasivní či aktivní účastí na níže uvedených vzdělávacích aktivitách:

Inovační kurz, školící akce, odborný kurz

- hodnota akce jsou 4 kreditní body na den,
- maximální hodnota akce 12 kreditních bodů nejde-li o pedagogickou činnost.

Inovační kurz jako e-learningový kurz

- bez kreditního ohodnocení.

#### E-learningový kurz

- hodnota akce jsou 2 kreditní body, minimální počet stran textu 15 (15 až 29 stran textu),
- hodnota akce jsou 3 kreditní body, minimální počet stran textu 30.

#### Seminář

- hodnota akce je 1 kreditní bod při pasivní účasti, nejde-li o pedagogickou činnost.

#### Odborná stáž

- hodnota akce jsou 3 kreditní body za jeden den konání akce,
- maximální hodnota celé akce je 12 kreditních bodů.

#### Kongres, konference, pracovní sjezd, sympozium

- hodnota akce jsou 4 kreditní body při pasivní účasti, maximálně však 12 kreditních bodů při pasivní účasti za celé konání akce,
- hodnota akce je 10 kreditních bodů při přednesu vlastní přednášky, autorství posteru nebo aktivní účasti na soutěžích,
- hodnota akce je 5 kreditních bodů za spoluautorství nebo přednesení cizí přednášky,
- hodnota akce jsou 4 kreditní body za spoluautorství na posteru.

#### Mezinárodní kongres

- hodnota akce jsou 4 kreditní body při pasivní účasti, maximálně však 15 kreditních bodů za celé konání akce,
- hodnota akce je 15 kreditních bodů za vlastní přednášku či autorství posteru,
- hodnota akce je 10 kreditních bodů za spoluautorství nebo přednesení cizí přednášky,
- hodnota akce je 5 kreditních bodů za spoluautorství na posteru.

#### Publikační činnost

- hodnota činnosti je 15 kreditních bodů za autorství odborného článku,
- hodnota činnosti je 10 kreditních bodů za spoluautorství odborného článku,
- pokud je článek publikován v časopise s IF (Impact Faktor = představuje průměrný počet citací průměrné publikace v daném vědeckém či odborném časopisu), tak se kreditní ohodnocení zvyšuje o 100%,
- pokud je článek publikován v recenzovaném časopise, tak se kreditní ohodnocení zvyšuje o 30%,
- hodnota za autorství odborné publikace, skript, učební pomůcky je 25 kreditních bodů,
- hodnota za spoluautorství odborné publikace, skript nebo učební pomůcky je 20 kreditních bodů.

#### Pedagogická činnost

- přednesení odborné přednášky nebo jedna vyučovací hodina je ohodnocena 2 kreditními body. Touto cestou lze však získat maximálně 20 kreditních bodů za jedno registrační období.

#### Vědeckovýzkumná činnost

- je ohodnocena 25 kreditními body.

#### Vypracování metodiky

- je ohodnoceno 20 kreditními body. ([www.nconzo.cz](http://www.nconzo.cz))

Vzhledem k velkému množství nabízených vzdělávacích akcí je nutností uvědomění si přínosu akce pro jednotlivé pracovníky. V neposlední řadě je také nezbytné zohlednění přístupu a postoje zaměstnavatelů k celoživotnímu vzdělávání zaměstnanců, je zde hrozba, že celoživotní vzdělávání se omezí na pouhou honbu za kredity, která nesplňuje účel vzdělávání, ale stává se pouze splněním zákonné povinnosti nelékařských zdravotnických pracovníků. (Mužík, 2006)



## PRAKTICKÁ ČÁST

### 4 STANOVENÍ CÍLŮ, METOD A PRACOVNÍCH HYPOTÉZ

#### 4.1 Cíl praktické části bakalářské práce a metody

Cílem bakalářské práce bylo zjištění, jaký je postoj nelékařských zdravotnických pracovníků k celoživotnímu vzdělávání a jaký postoj k tomuto vzdělávání je zaujímán jejich zaměstnavatelem. Šetření bylo uskutečněno v nestátních zdravotnických zařízeních s menším počtem zaměstnanců. Na základě výstupů z tohoto šetření byly navrženy následné kroky vedoucí ke zlepšení přístupu nelékařského zdravotnického personálu k celoživotnímu vzdělávání.

Metodou zvolenou pro dané šetření byla kvantitativní forma šetření a tou byl dotazník. Tento dotazník byl distribuován do menších nestátních zdravotnických zařízení s počtem nelékařských zaměstnanců pod sedmdesát. Předpokládaný počet respondentů pro tento výzkum byl sto osob a předpokládaná návratnost dotazníků byla 75%. Dotazník obsahoval sedmnáct uzavřených a polouzavřených otázek týkajících se celoživotního vzdělávání nelékařského zdravotnického personálu. K prezentaci výsledků byly použity tabulky s absolutní a relativní četností a grafy. Grafy byly použity výšečové, pouze u otázek s možností vícečetné odpovědi, byly použity sloupcové grafy z důvodu součtu celkového počtu odpovědí přesahujících 100%. Výzkum byl doplněn o krátké rozhovory s vedoucími pracovníky. Tyto rozhovory měly pouze doplňující charakter k upřesnění situace a z tohoto důvodu nebyly výstupy z těchto rozhovorů zahrnuty do analýzy dat, ale byly použity k potvrzení či vyvrácení hypotéz.

## 4.2 Pracovní hypotézy

Hypotéza č. 1: Zaměstnanci nad 40 let věku pracující v menších zdravotnických zařízeních, preferují krátkodobé vzdělávací aktivity (školení, kurzy) před dlouhodobými (např. specializační studium, dlouhodobý kurz). Neboť dlouhodobé kurzy jsou pro tyto pracovníky vzhledem k časovému a pracovnímu vytížení náročnější, než krátkodobé vzdělávací aktivity.

Hypotéza č. 2: Zaměstnanci s vyšším vzděláním (PSS, VOŠ, VŠ) preferují vzdělávání v oblasti všeobecných dovedností (soft skills) před zvyšováním odborných znalostí. Neboť vzhledem k odbornému dosaženému vzdělání a praxi zastávají odpovědnější práci a mají více kompetencí a zodpovědnosti.

Hypotéza č. 3: Zaměstnavatelé v menších zdravotnických zařízeních spíše podporují odborné vzdělávání, před všeobecnými dovednostmi (soft skills). Neboť v těchto ZZ nemají vzhledem k charakteru zařízení přístup k vysoce specializovaným pracovním činnostem.

Hypotéza č. 4: Zaměstnanci v menších zdravotnických zařízeních se vzdělávají spíše z důvodu vnější motivace než z důvodu vnitřní motivace. Neboť při získání odpovídajícího odborného vzdělání mají větší možnosti uplatnění ve větších ZZ.

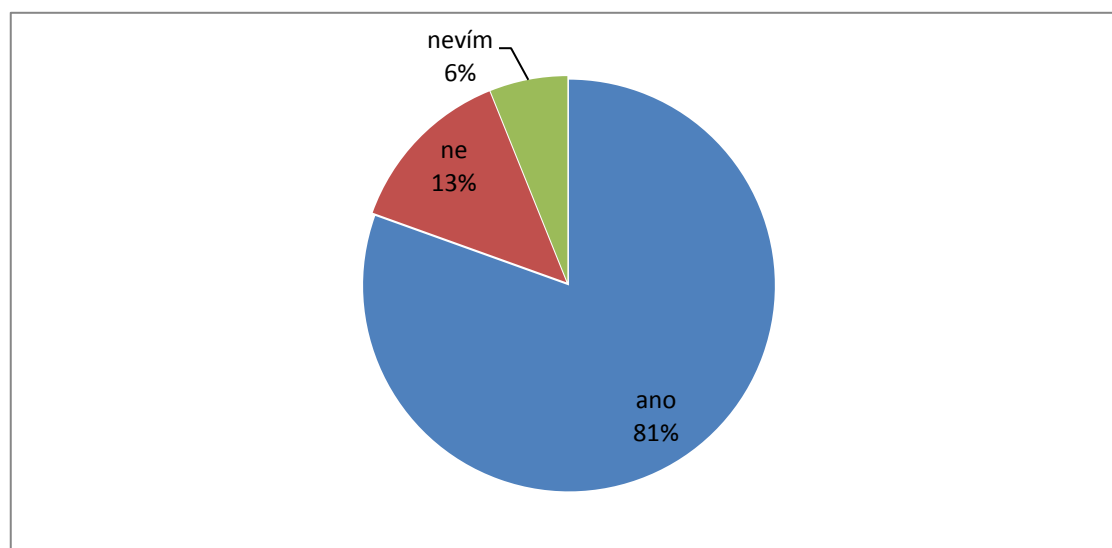
Dotazníkové šetření bylo prováděno v menších zdravotnických zařízeních, kam bylo rozesláno celkem sto dotazníků. Návratnost dotazníků byla 82 % (= osmdesát dva respondentů), což je možné považovat za dostačující počet.

## 5 REALIZACE SOCIOLOGICKO-ANDRAGOGICKÉHO ŠETŘENÍ FORMOU DOTAZNÍKŮ A ROZHovorŮ

### 5.1 Realizace sociologicko - andragogického šetření formou dotazníků

Tabulka a graf k otázce č. 1: Považujete CŽV za důležité pro zdokonalení vaší činnosti?

	absolutní četnost	relativní četnost
ano	66	80,5 %
ne	11	13,4 %
nevím	5	6,1 %



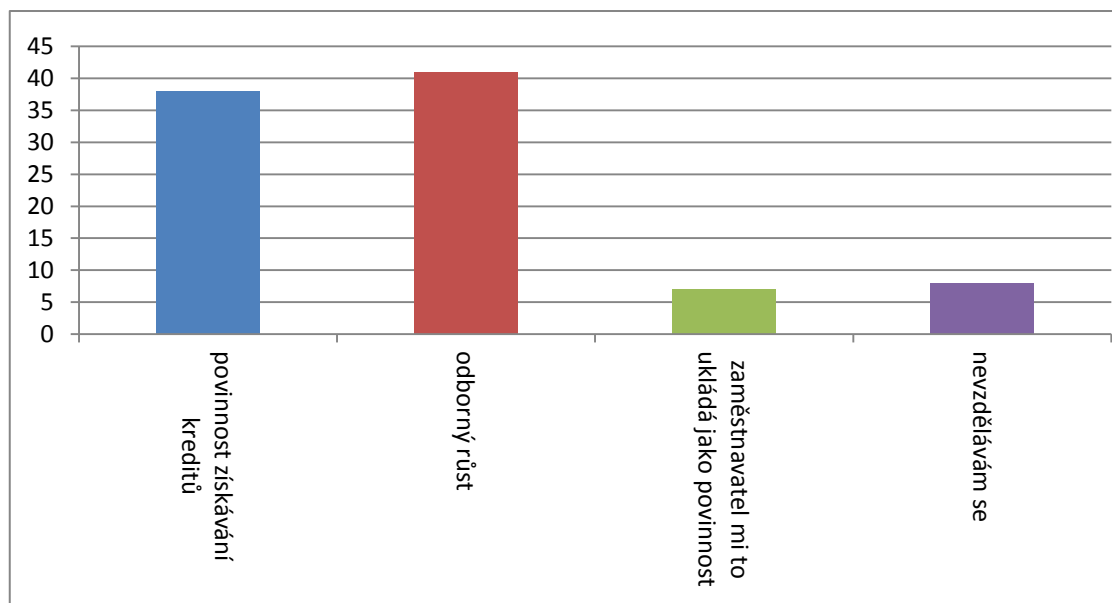
Zdroj: vlastní šetření autorky

Komentář:

O důležitosti celoživotního vzdělávání je přesvědčena většina respondentů z celkového počtu 82, což dokazuje téměř 81% (66) kladných odpovědí ze všech zúčastněných. Pouze 13% (11) účastníků nepovažuje celoživotní vzdělávání za důležité a 6% (5) respondentů neví.

Tabulka a graf k otázce č. 2: Z jakého důvodu se odborně vzděláváte?

	absolutní četnost	relativní četnost
povinnost získávání kreditů	38	46,3 %
odborný růst	41	50 %
zaměstnavatel mi to ukládá jako povinnost	7	8,5 %
nevzdělávám se	8	9,8 %
jiný důvod	0	0,0%



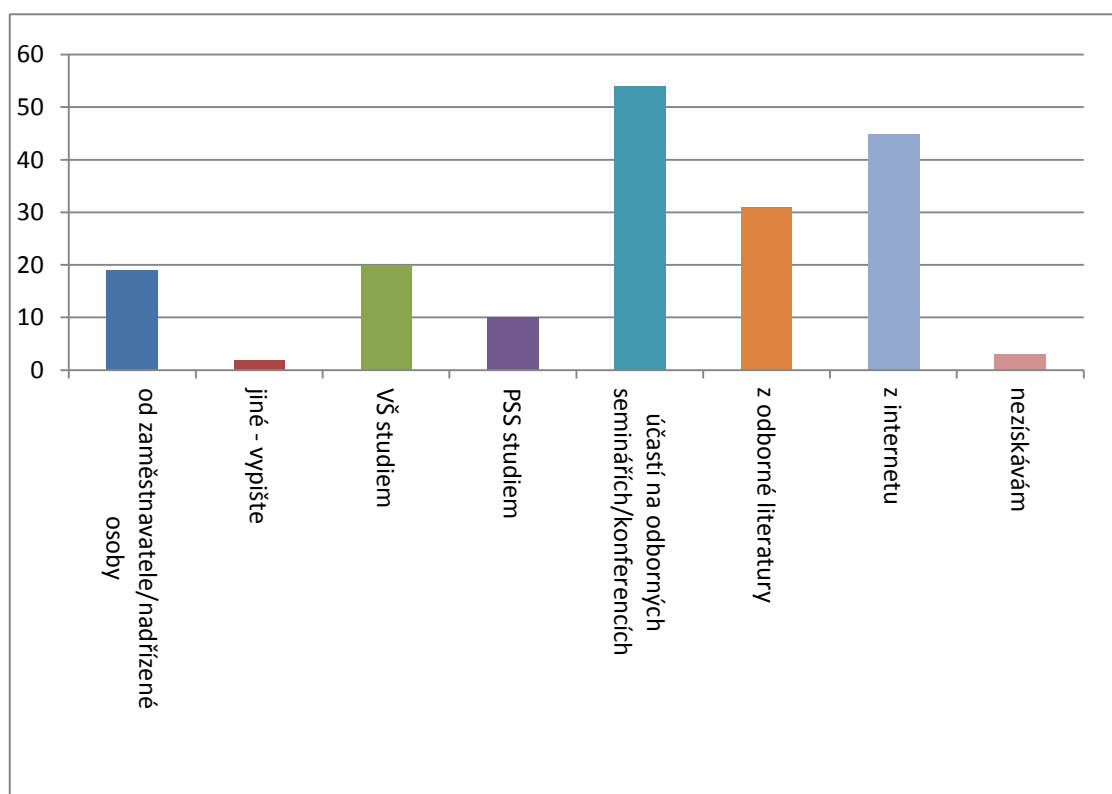
Zdroj: vlastní šetření autorky

Komentář:

Jak vyplývá z výše uvedeného, důvody pro odborné vzdělávání jsou přibližně vyrovnány. Odborný růst je důvodem pro 50% (41) respondenty, povinnost získávání kreditů je důvodem pro 46% (38) zúčastněných. Zaměstnavatel vyžaduje odborné vzdělávání po 8% (7) respondentech a téměř 10% (8) procent se nevzdělává vůbec. Tato otázka umožňovala vícenásobnou odpověď, z tohoto důvodu se mohou procentní zastoupení prolínat, proto byl pro grafické znázornění použit sloupcový graf.

Tabulka a graf k otázce č. 3: Jakým způsobem získáváte informace o nových poznatcích?

	absolutní četnost	relativní četnost
od zaměstnavatele/nadřízené osoby	19	23,2 %
VŠ studiem	20	24,4 %
PSS studiem	10	12,2 %
účastí na odborných seminářích	54	65,9 %
z odborné literatury	31	37,8 %
z internetu	45	54,9 %
nezískávám	3	3,7 %
jiné	0	0,0%



Zdroj: vlastní šetření autorky

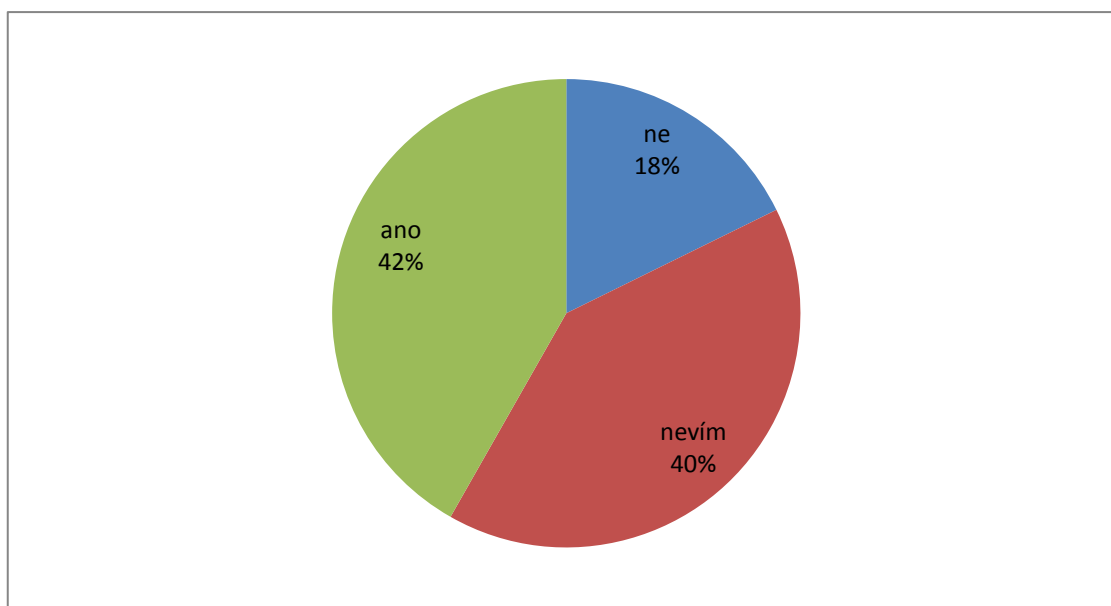
Komentář:

Výsledek z této otázky ukazuje na to, že nelékařský zdravotnický personál v menších zdravotnických zařízeních získává informace o nových poznatcích zejména účastí na odborných krátkodobých seminářích/konferencích 66% (54). Dalšími zdroji pro získávání nových informací jsou internet 55% (45), odborná literatura 38% (31) a

informace od nadřízených 23% (19). Následným studiem se vzdělává 8% (20) na VŠ a pomaturitní specializační studium absolvuje 12% (10) respondentů. Nevzdělávají se 4% (3). Tato otázka umožňovala vícenásobnou odpověď, z tohoto důvodu se mohou procentní zastoupení prolínat, proto byl pro grafické znázornění použit sloupcový graf.

Tabulka a graf k otázce č. 4: Je v současnosti dostatek vzdělávacích akcí, které by Vás motivovali ke vzdělávání?

	absolutní četnost	relativní četnost
ne	14	17,7 %
nevím	32	40,5 %
ano	33	41,8 %



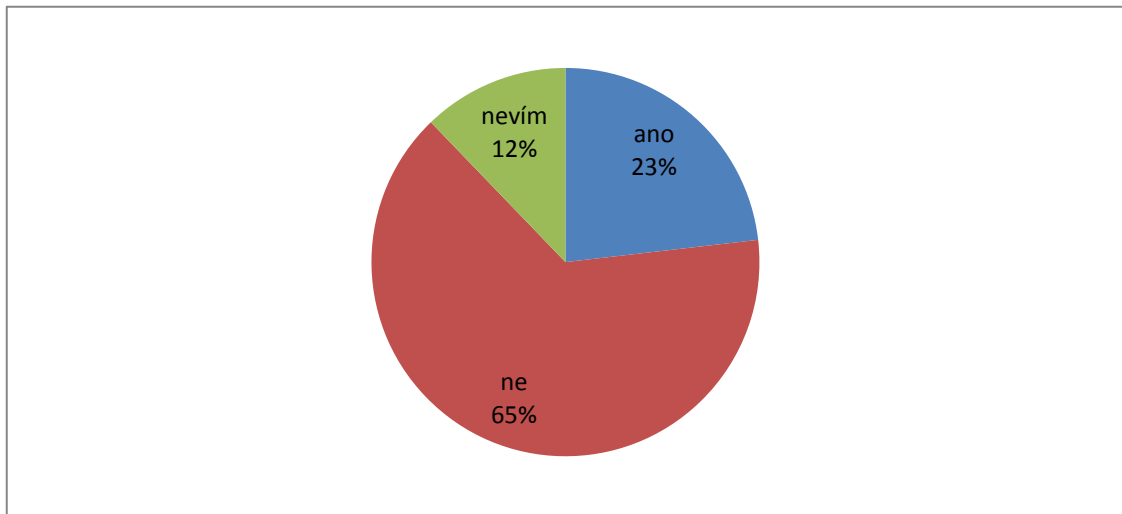
Zdroj: vlastní šetření autorky

Komentář:

Na otázku ohledně vzdělávacích akcí, které by motivovali respondenty k účasti. Odpovědělo 42% (33) kladně, 18 % (14) negativně a 40% (32) neví.

Tabulka a graf k otázce č. 5: Je vaše vzdělání zaměstnavatelem finančně ohodnoceno?

	absolutní četnost	relativní četnost
ano	19	23,2 %
ne	53	64,6 %
nevím	10	12,2 %



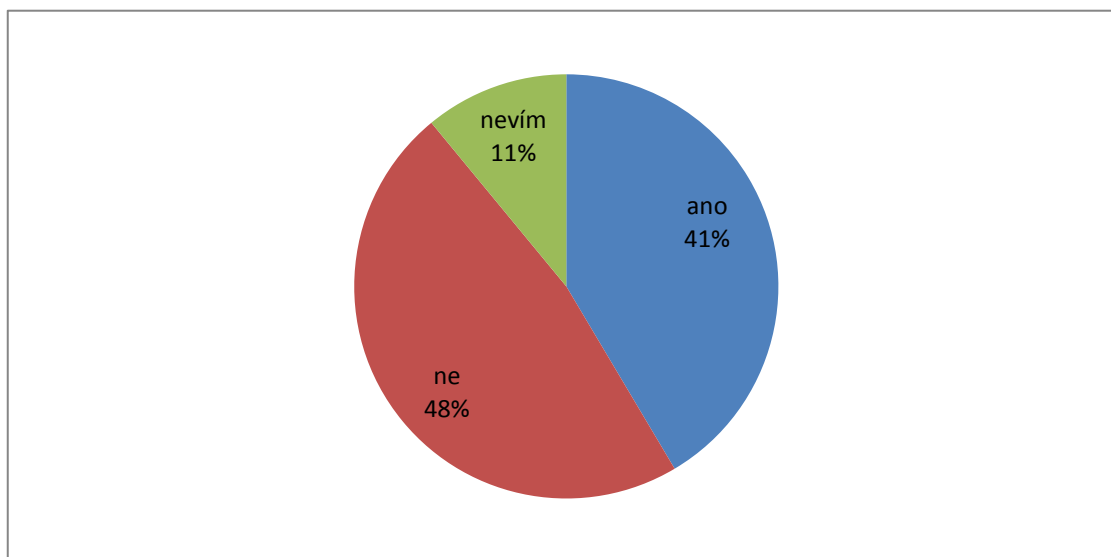
Zdroj: vlastní šetření autorky,

Komentář:

V otázce na finanční ohodnocení dosaženého vzdělání převažovaly záporné odpovědi 65% (53), kladně odpovědělo pouze 23% (19) respondentů a 12% (10) neví.

Tabulka a graf k otázce č. 6: Je váš zaměstnavatel ochotný hradit Vaše vzdělávání?

	absolutní četnost	relativní četnost
ano	34	41,5 %
ne	39	47,6 %
nevím	9	11,0 %



Zdroj: vlastní šetření autorky

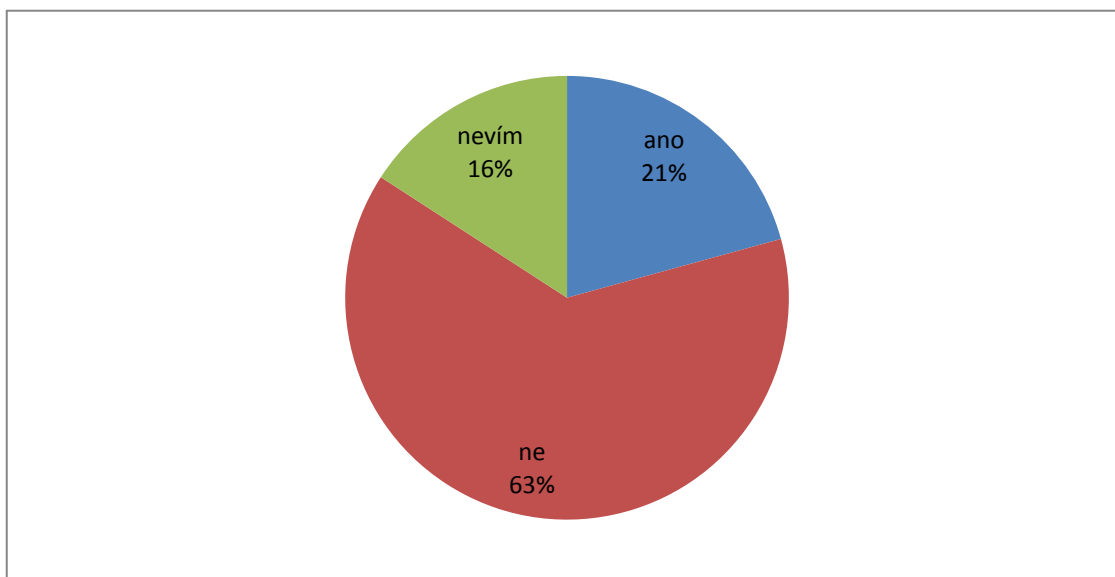
Komentář:

O ochotě či neochotě zaměstnavatelů hradit svým zaměstnancům vzdělávání svědčí téměř vyrovnané hodnoty odpovědí, 48% (39) respondentů odpovědělo negativně, 41% (34) odpovědělo kladně a 11% (9) neví.



Tabulka a graf k otázce č. 7: Máte v zaměstnání stanoven plán vzdělávání?

	absolutní četnost	relativní četnost
ano	17	20,7 %
ne	52	63,4 %
nevím	13	15,9 %



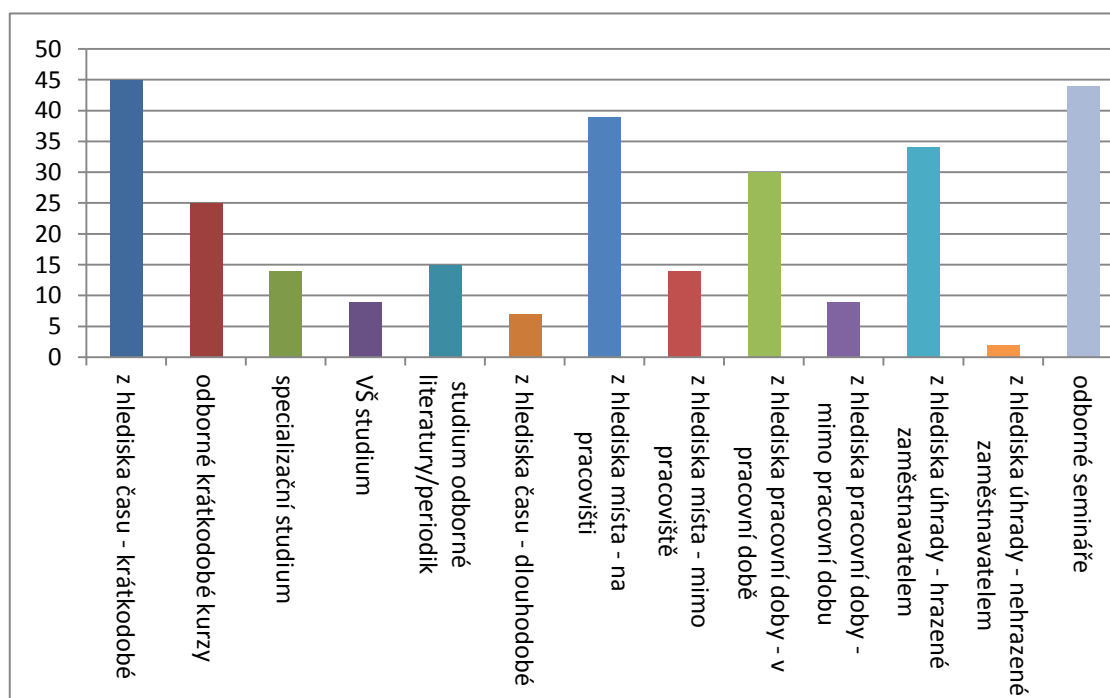
Zdroj: vlastní šetření autorky

Komentář:

Vzdělávací plán ve zdravotnických zařízeních potvrdilo pouze 21% (17) respondentů, 63% (52) respondentů odpovědělo, že ve zdravotnickém zařízení, kde pracují, vzdělávací plán není zaveden a 16% (13) neví.

Tabulka a graf k otázce č. 8: Jaké formy vzdělávání preferujete?

	absolutní četnost	relativní četnost
Z hlediska času - krátkodobé	45	54,9 %
Z hlediska času - dlouhodobé	7	8,5 %
Z hlediska místa – na pracovišti	39	47,6 %
Z hlediska místa – mimo pracoviště	14	17,1 %
Z hlediska pracovní doby – v pracovní době	30	36,6 %
Z hlediska pracovní doby–mimo pracovní dobu	9	11,0 %
Z hlediska úhrady – hrazené zaměstnavatelem	34	41,5 %
Z hlediska úhrady–nehrazené zaměstnavatelem	2	2,4 %
Odborné semináře	44	53,7 %
Odborné krátkodobé kurzy	25	30,5 %
Specializační studium	14	17,1 %
Odborná stáž	2	1,0%
VŠ studium	9	11,0 %
Studium odborné literatury/periodik	15	18,3 %
žádné	1	0,4%



Zdroj: vlastní šetření autorky

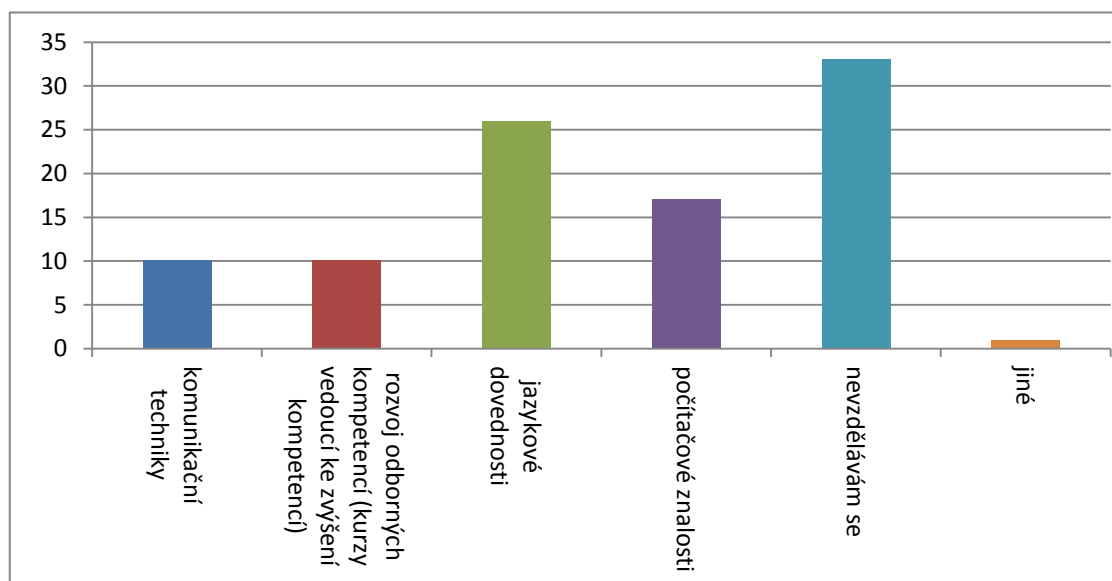
Komentář:

Naprostá většina respondentů preferuje krátkodobé vzdělávání 55% (45), v pracovní době 37% (30), na pracovišti 48% (39) a hrazené zaměstnavatelem 42% (34), formou

odborných seminářů 54% (44). Následují odborné krátkodobé kurzy 31% (25), studium odborné literatury a periodik 18% (15), VŠ studium preferuje 11% (9) a specializační studium 17% (14) respondentů. Tato otázka umožňovala vícenásobnou odpověď, z tohoto důvodu se mohou procentní zastoupení prolínat, proto byl pro grafické znázornění použit sloupcový graf.

Tabulka a graf k otázce č. 9: Vzděláváte se i v dalších oblastech?

	absolutní četnost	relativní četnost
komunikační techniky	10	12,2 %
rozvoj odborných kompetencí	10	12,2 %
jazykové dovednosti	26	31,7 %
počítačové znalosti	17	20,7 %
nevzdělávám	33	40,2 %
jiné	1	1,2 %



Zdroj: vlastní šetření autorky

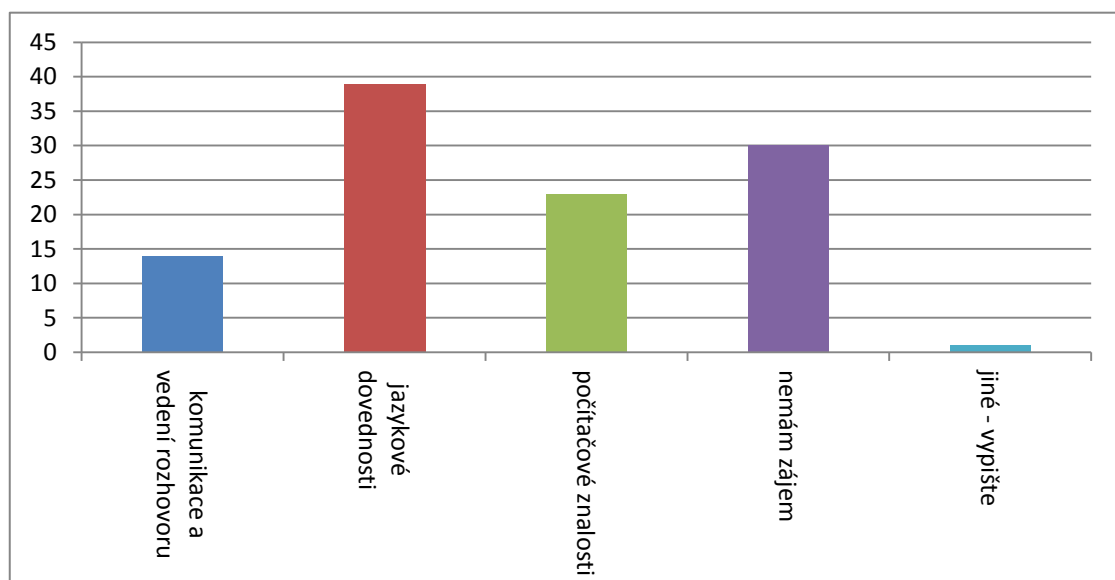
Komentář:

V ostatních dovednostech se vzdělává v rozvoji odborných kompetencí 12% (10), v jazykových dovednostech 32% (26), v počítačových znalostech 21% (17) respondentů. Nevzdělává se 40% (33) respondentů. Tato otázka umožňovala

vícenásobnou odpověď, z tohoto důvodu se mohou procentní zastoupení prolínat, proto byl pro grafické znázornění použit sloupcový graf.

Tabulka a graf k otázce č. 10: Měl/a byste zájem se vzdělávat v těchto oblastech?

	absolutní četnost	relativní četnost
komunikace a vedení rozhovoru	14	17,1 %
jazykové dovednosti	39	47,6 %
počítačové znalosti	23	28,0 %
nemám zájem	30	36,6 %
jiné - vypište	1	1,2 %



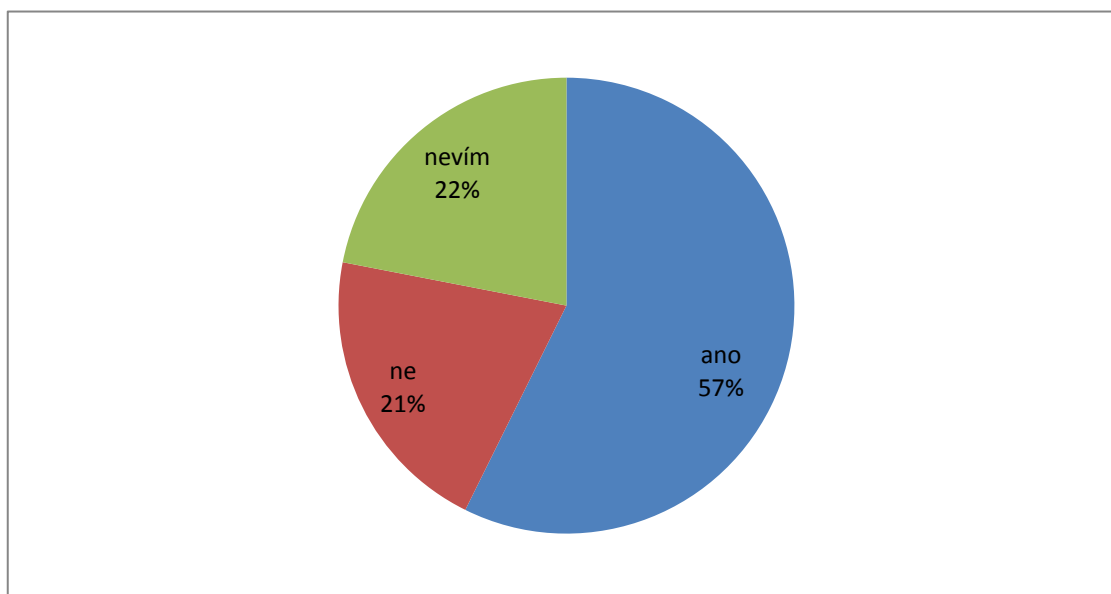
Zdroj: vlastní šetření autorky

Komentář:

Zájem o další vzdělávání projevilo v oblasti komunikačních dovedností 17% (14), o jazykové dovednosti 48% (39), počítačové znalosti 28% (23) respondentů. Zájem o další vzdělávání nemá 37% (30) respondentů. Tato otázka umožňovala vícenásobnou odpověď, z tohoto důvodu se mohou procentní zastoupení prolínat, proto byl pro grafické znázornění použit sloupcový graf.

Tabulka a graf k otázce č. 11: Využijete znalosti získané při CŽV při výkonu povolání?

	absolutní četnost	relativní četnost
ano	47	57,3 %
ne	17	20,7 %
nevím	18	22,0 %



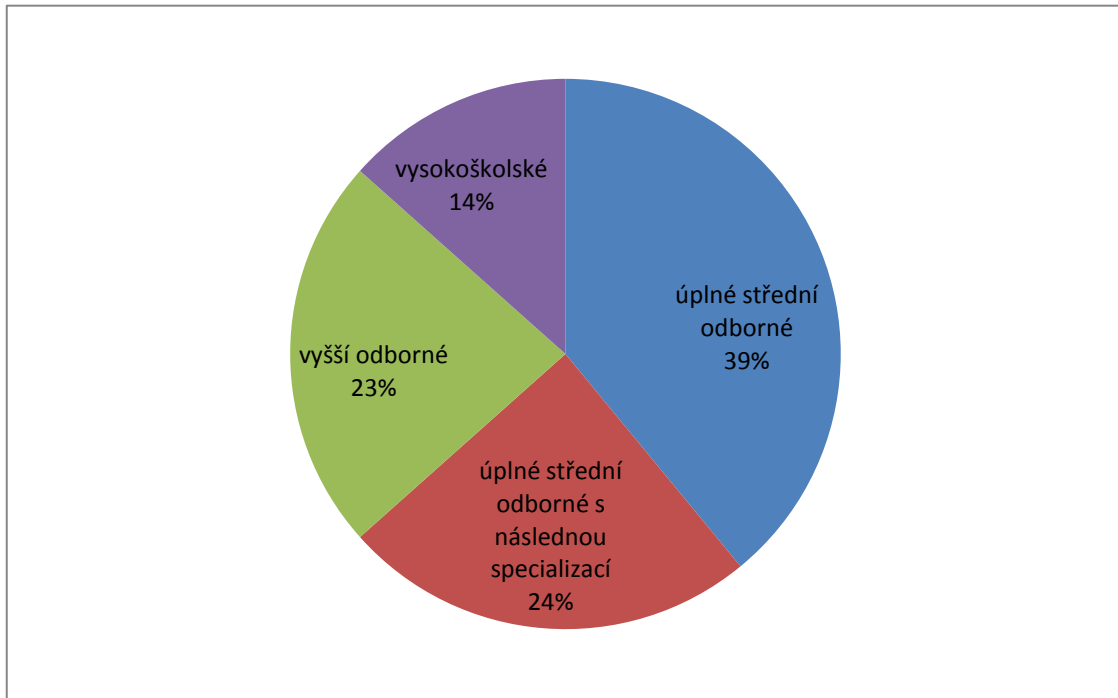
Zdroj: vlastní šetření autorky

Komentář:

Znalosti získané při CŽV využije při výkonu povolání 57% (47) dotázaných, 21% (17) respondentů těchto znalostí nevyužije a 22% (18) neví.

Tabulka a graf k otázce č. 12: Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

	absolutní četnost	relativní četnost
úplné střední odborné	32	39,0 %
úplné střední odborné s následnou specializací	20	24,4 %
vyšší odborné	19	23,2 %
vysokoškolské	11	13,4 %



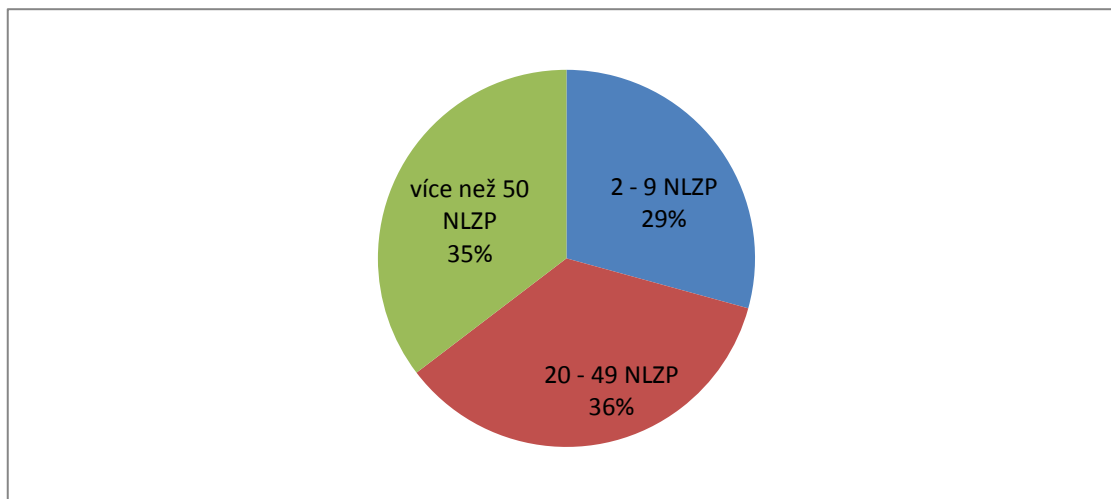
Zdroj: vlastní šetření autorky

Komentář:

Zastoupení vzdělání mezi nelékařskými zdravotnickými pracovníky je rovnoměrné. Úplné střední odborné vzdělání uvedlo 39% (32), úplné střední vzdělání s následnou specializací uvedlo 24% (20), vyšší odborné vzdělání uvedlo 23% (19) a vysokoškolské vzdělání uvedlo 14% (11) respondentů.

Tabulka a graf k otázce č. 13: Pracujete v zařízení, které má?

	absolutní četnost	relativní četnost
2 – 19 NLZP	24	29,3 %
20 – 49 NLZP	29	35,4 %
více než 50 NLZP	29	35,4 %



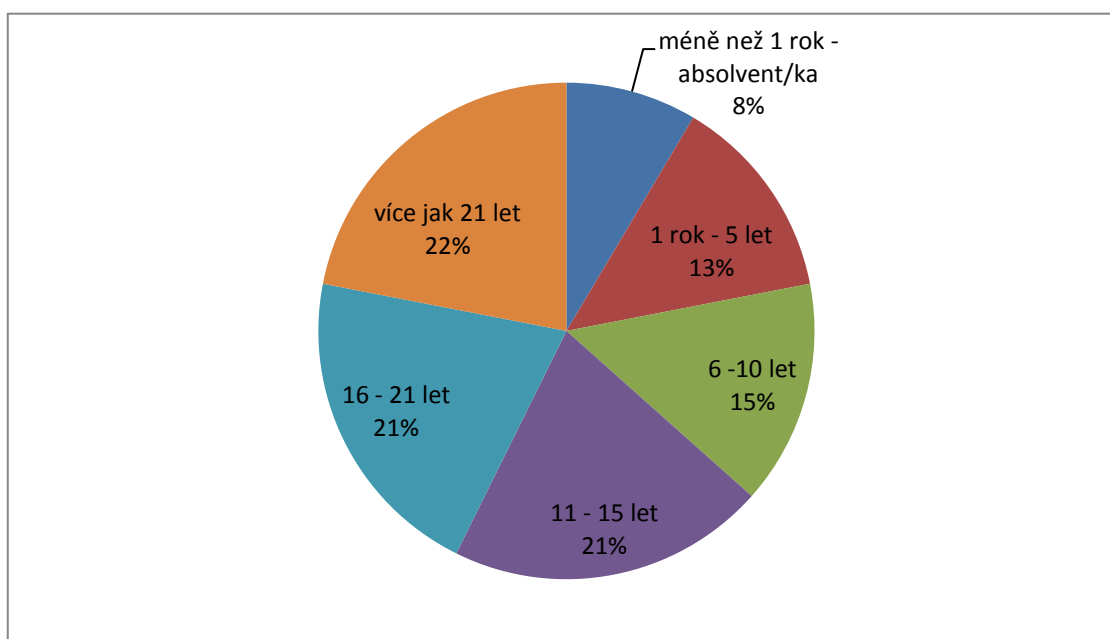
Zdroj: vlastní šetření autorky

Komentář:

Podíl zúčastněných respondentů zaměstnaných v menších zdravotnických zařízeních je rovnoměrně rozdělen na třetiny.

Tabulka a graf k otázce č. 14: Jaká je délka Vaší praxe?

	absolutní četnost	relativní četnost
Méně než 1 rok – absolvent/ka	7	8,5 %
1 rok – 5 let	11	13,4 %
6 – 10 let	12	14,6 %
11 – 15 let	17	20,7 %
16 – 20 let	17	20,7 %
Více jak 21 let	18	22,0 %



Zdroj: vlastní šetření autorky

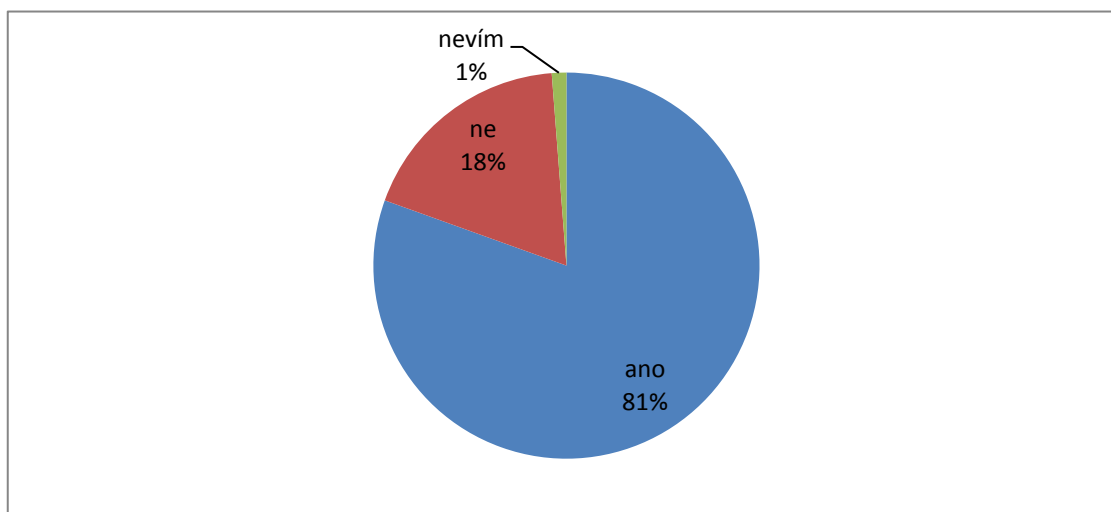
Komentář:

Délka praxe odpovídá populaci v produktivním věku. Praxi kratší než jeden rok uvedlo 8% (7), délku praxe 1 -5 let uvedlo 13% (11), 6 – 10 let uvedlo 15% (12), 11 – 15 let uvedlo 21% (17), 16 – 21 let uvedlo 21% (17) a délku praxe více než 21 let uvedlo 22% (18) respondentů.



Tabulka a graf k otázce č. 15: Jste registrovaný/á NLZP (máte osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu)?

	absolutní četnost	relativní četnost
ano	66	80,5 %
ne	15	18,3 %
nevím	1	1,2 %



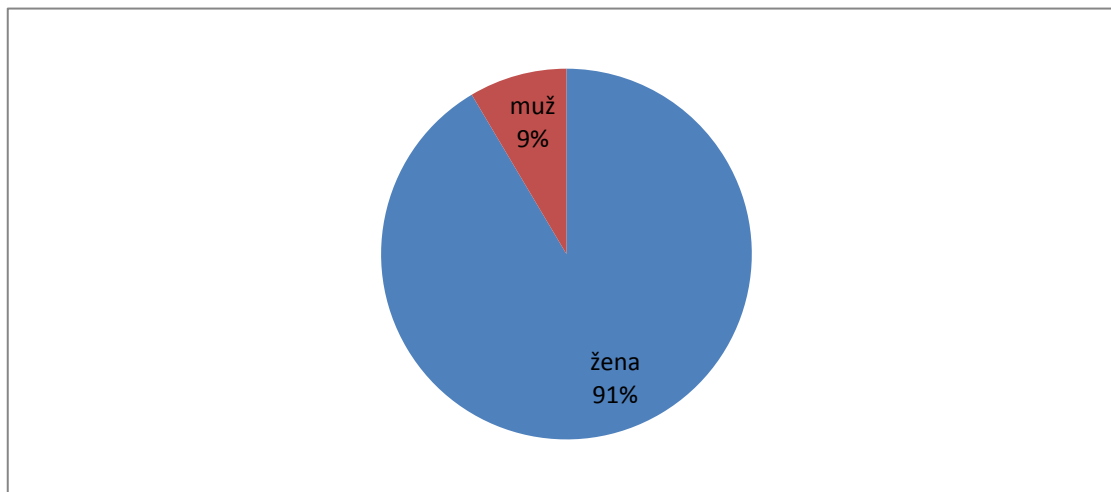
Zdroj: vlastní šetření autorky

Komentáře:

Registrace pro nelékařský zdravotnický personál je velmi důležitá pro výkon povolání, z tohoto důvodu je 81% (66) pracovníků registrovaných, registraci nemá 18% (15) respondentů.

Tabulka a graf k otázce č. 16: Jste žena/muž?

	absolutní četnost	relativní četnost
žena	75	91,5 %
muž	7	8,5 %



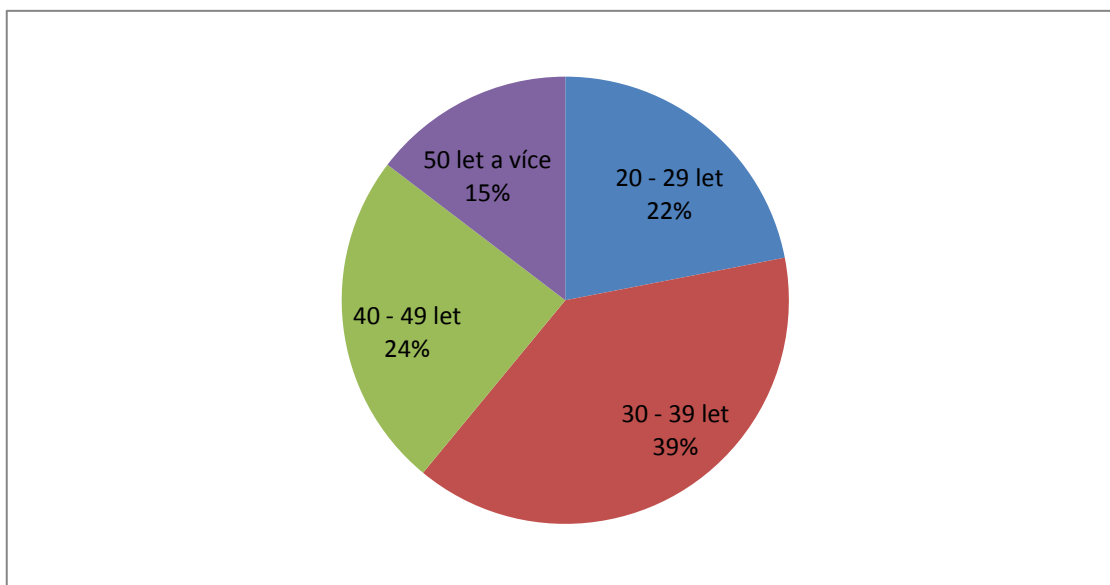
Zdroj: vlastní šetření autorky

Komentář:

Rozložení pracovníků v nelékařských zdravotnických profesích je nevyrovnaný. Žen v této profesi pracuje 91% (75) a mužů pouze 9% (7).

Tabulka a graf k otázce č. 17: Jaký je Váš věk?

	absolutní četnost	relativní četnost
20 – 29 let	18	22,0 %
30 – 39 let	32	39,0 %
40 – 49 let	20	24,4 %
50 a více let	12	14,6 %



Zdroj: vlastní šetření autorky

Komentář:

Věkové rozložení nelékařských zdravotnických pracovníků odpovídá běžnému rozložení populace v produktivním věku. Zúčastnění respondenti byli v 22% (18) ve věku 20 – 29 let, 39% (32) ve věku 30 -39 let, 24% (20) ve věku 40- 49 let a 15% (12) respondentů bylo starších padesáti let.

## 5.2 Přepis rozhovorů s vedoucími pracovníky

Rozhovory byly realizovány s vedoucími pracovníky, v tomto případě s vedoucími sestrami, ve dvou zdravotnických zařízeních s počtem nelékařských zdravotnických pracovníků do sedmdesáti pracovníků. Z důvodu zachování anonymity byla tato zařízení rozdělena na zařízení A a na zařízení B. Při rozhovoru byly pokládány níže uvedené otázky.

Otázky k rozhovorům s vedoucími pracovníky

1. Jak vnímáte nynější situaci v celoživotním vzdělávání Vašich zaměstnanců?

A: V zařízení A je celoživotní vzdělávání nelékařského personálu aktivně řízeno podle potřeb jednotlivých oddělení s přihlédnutím na zájmy zaměstnanců. Organizace nabízí pět placených pracovních dnů na vzdělávání, využívají se průměrně tři dny.

B: V zařízení B je, dle sdělení vedoucí pracovnice, hlavním parametrem pro absolvování vzdělávací akce její bodové ohodnocení, respektive příspěvek dané akce k dosažení předepsaného počtu kreditů pro udržení osvědčení zdravotnického pracovníka bez odborného dohledu v systému registrace sester.

2. Máte ve vašem zařízení stanoven vzdělávací plán? Jestli ano, můžete ho popsat?

A: V zařízení A je stanoven vzdělávací. V rámci tohoto plánu je zahrnuto každoroční hodnocení zaměstnance a podle tohoto hodnocení se vypracovává i plán vzdělávání zaměstnance dle jeho potřeb i potřeb pracoviště.

B: Vzdělávací plán v zařízení B je pouze rámcový. Vzdělávání v tomto zařízení neprobíhá podle předem stanoveného plánu, ale podle momentální situace a potřeb oddělení, jsou připraveny vzdělávací semináře pro nelékařský personál. Toto vzdělávání probíhá nepravidelně.

3. Preferujete v celoživotním vzdělávání u zaměstnanců spíše všeobecné dovednosti (soft skills) nebo odborné vzdělávání?

A: V zařízení A je přikládán stejný význam pro odborné i všeobecné znalosti a dovednosti.

B: V zařízení B je preferováno odborné vzdělávání před všeobecnými znalostmi a dovednostmi.

4. Mohou zaměstnanci ve Vašem zařízení získat všeobecné dovednosti (soft skills)?

A: V zařízení A je možné získat všeobecné znalosti. Organizace objednává i externí školitele, probíhají zde např. semináře zaměřené na komunikační dovednosti, jazykové kurzy. Na tyto kurzy zaměstnavatel přispívá.

B: V zařízení B probíhají semináře pouze na odborná témata. Tyto semináře jsou částečně hrazeny zaměstnavatelem.

5. Jakým způsobem probíhá většinou celoživotní vzdělávání Vašich zaměstnanců? Interní vzdělávací akce (školitel je z vlastního zdravotnického zařízení), externí školitel přichází do Vašeho zařízení nebo jsou zaměstnanci vysíláni na školící akce mimo zdravotnické zařízení?

A: V zařízení A je zaměstnancům umožněno následné „formální vzdělání“ – specializační studium, akreditované kurzy probíhají externě (zejména v zařízeních NCO NZO). Dále se zaměstnanci účastní akcí ČAS a odborných společností. Toto zařízení se aktivně podílí na vzdělávacích akcích s dalšími subjekty (ČAS, Zdravotní pojišťovnou Škoda). Dále jsou tímto zařízením pořádány interní vzdělávací akce, zejména semináře dle potřeby organizace, jsou zváni jak externí odborníci, tak interní zaměstnanci. Pravidelně probíhá např. interní školení kardiopulmonální resuscitace, toto školení je povinné pro veškerý nelékařský personál jedenkrát ročně, hematologický seminář (školení o krevních derivátech a jejich podávání), školení hygienického mytí rukou...

Další soubor proškolení a vzdělávacích akcí je stanoven jako součást adaptačního procesu.

B: V zařízení B jsou zaměstnanci proškolení většinou během interních vzdělávacích akcí, na kterých přednáší odborník z mateřského zařízení, na tyto přednášky mají možnost nelékařští zdravotničtí pracovníci si připravit vlastní příspěvek na dané téma, popřípadě je školitel pozván externě, např. hematologický seminář (školení o krevních derivátech a jejich podávání).

6. Jakým způsobem získáváte zpětnou vazbu (feed back) od zaměstnanců o úrovni/spokojenosti se vzdělávací akcí, kterou absolvovali?

A: V zařízení A je zpětná vazba získávána neformálním způsobem (dotaz, rozhovory, zájem o další kolo akce apod.), jednak hned po akci, jednak v průběhu ročního hodnocení, nebo při ukončení adaptačního procesu u nových zaměstnanců, zejména absolventů. Zpětná vazba je požadována také po externích školitelích (zjištěné problémy, náměty, postřehy). Tato zpětná vazba je anonymní

B: Zpětná vazba v zařízení B je získávána neformálním způsobem (rozhovory se zaměstnanci, dotazníkovými šetřeními – zájem o další akce, návrhy nových témat od zaměstnanců), tento způsob zpětné vazby je anonymní. Další způsob ověření je získáván praktickým ověřením (zda jsou nové poznatky využívány v praxi).

## 6 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ A NÁVRH OPATŘENÍ

### 6.1 Závěry vyšlé z výzkumu a návrh opatření

Na základě výsledků z výzkumného šetření, které bylo provedeno ve vybraných zdravotnických zařízeních, je zjištění postojů nelékařského zdravotnického personálu k celoživotnímu vzdělávání a také postoj vedoucích pracovníků k tomuto vzdělávání. Nelékařský zdravotnický personál si uvědomuje nutnost celoživotního vzdělávání, které je třeba pro výkon jejich profese, byť pod určitým tlakem, který způsobují zákonná nařízení.

#### Hypotézy

Hypotéza č. 1: Zaměstnanci nad 40 let věku pracující v menších zdravotnických zařízeních, preferují krátkodobé vzdělávací aktivity (školení, kurzy) před dlouhodobými (např. specializační studium, dlouhodobý kurz). Neboť dlouhodobé kurzy jsou pro tyto pracovníky vzhledem k časovému a pracovnímu vytížení náročnější, než krátkodobé vzdělávací aktivity.

Tato hypotéza se potvrdila. Z dotázaných 82 respondentů, bylo 32 starších čtyřiceti let. Všichni tyto respondenti preferují krátkodobé vzdělávací aktivity. Dlouhodobé vzdělávací aktivity upřednostňuje pouze 7 zúčastněných respondentů mladších čtyřiceti let.

Hypotéza č. 2: Zaměstnanci s vyšším vzděláním (PSS, VOŠ, VŠ) preferují vzdělávání v oblasti všeobecných dovedností (soft skills) před zvyšováním odborných znalostí. Neboť vzhledem k odbornému dosaženému vzdělání a praxi zastávají odpovědnější práci a mají více kompetencí a zodpovědnosti.

Tato hypotéza se potvrdila. Z dotázaných 82 respondentů bylo 51 respondentů s vyšším vzděláním (PSS, VOŠ, VŠ). V oblasti všeobecných znalostí a dovedností se vzdělává

nebo projevilo zájem se vzdělávat 41 respondentů. Jedním z důvodů ochoty pro toto vzdělávání je možnost použití v i mimo stávající profesi. Jednoznačně jsou preferovány jazykové znalosti – 40 respondentů a počítačové dovednosti – 23 respondentů před komunikačními dovednostmi – 10 respondentů a dovednostmi zvyšujícími odborné kompetence – 6 respondentů.

Hypotéza č. 3: Zaměstnavatelé v menších zdravotnických zařízeních spíše podporují odborné vzdělávání, před všeobecnými dovednostmi (soft skills). Neboť v těchto zdravotnických zařízeních nemají vzhledem k charakteru zařízení přístup k vysoce specializovaným pracovním činnostem.

Tato hypotéza se nepotvrdila. V menších zdravotnických zařízeních jsou podporovány, jak odborné vzdělávání, tak všeobecné dovednosti přibližně na stejné úrovni. Ochotu zaměstnavatele hradit vzdělávání zaměstnancům ze zúčastněných 82 respondentů potvrdilo 34 respondentů, 39 respondentů odpovědělo záporně a 9 respondentů nevědělo. Tato vyrovnanost svědčí o dobrém přístupu vedení těchto zařízení, protože s odbornými znalostmi personál vychází ze školy a následnou praxí si je zdokonaluje, ale neméně důležité jsou i všeobecné dovednosti. Jedná se hlavně o komunikační dovednosti a etiku chování k pacientům.

Hypotéza č. 4: Zaměstnanci v menších zdravotnických zařízeních se vzdělávají spíše z důvodu vnitřní motivace než z důvodu vnější motivace. Neboť při získání odpovídajícího odborného vzdělání mají větší možnosti uplatnění ve větších ZZ.

Tato hypotéza se potvrdila. Z důvodu vnitřní motivace, kam lze zahrnout důležitost vzdělání pro respondenty, z dotázaných 82 respondentů odpovědělo kladně na tuto otázku 66 zúčastněných, na otázku důvodu vzdělání odpovědělo 41 respondentů, že se vzdělává z důvodu odborného růstu, na otázku zda se vzdělávají i v dalších oblastech odpovědělo kladně 49 respondentů a zájem o toto vzdělávání projevilo 51 respondentů a znalosti a dovednosti získané při celoživotním vzdělávání uplatní v praxi 47 respondentů. Z důvodu vnější motivace, kam lze zahrnout finanční ohodnocení dosaženého vzdělání zaměstnavatelem, odpovědělo kladně 19 respondentů, 34



respondentů odpovědělo kladně na otázku, zda jejich zaměstnavatel je ochoten hradit či přispět na jejich další vzdělávání a 29 respondentů se vzdělává pouze z důvodu zákonné povinnosti „sběru“ kreditů nebo jejich zaměstnavatel po nich vyžaduje další vzdělávání.

### **Návrh opatření**

Vzhledem k dosaženým výsledkům, kdy více jak polovina zdravotnických zařízení, ve kterých bylo prováděno šetření, nemá pevně stanovený vzdělávací plán – 63%, by bylo dobré toto zavést. Nemělo by jít pouze o vzdělávání zaměstnanců, ale také v rámci tohoto plánu by mělo být zahrnuto hodnocení vzdělávaných. V tomto opatření by zaměstnanci mohli vznášet i svoje poznatky, nápady k dalšímu rozvoji či výtky. Pomocí tohoto hodnocení lze zhotovit výběr vhodného následného vzdělávání pro konkrétního účastníka (pouze doporučení např. kurzu či následného studia, nikoliv dát příkazem), zvýšením jeho odborných kompetencí a v neposlední řadě také zvýšit tímto konáním jeho motivaci k výkonu práce. Takovéto vzdělávací plány by mohly být součástí adaptačního procesu a pokračovat i po jeho skončení. Důraz v těchto vzdělávacích plánech by měl být rovnoměrně rozložen mezi odborné vzdělávání a všeobecné dovednosti, zaměřené zejména na komunikační techniky a vedení rozhovoru s pacienty. Zavedením a používáním těchto vzdělávacích plánů v zaměstnání odpadá problém se zastupitelností pracovníků, zejména když se jedná o malá zdravotnická zařízení typu ambulance. Vhodné by byla také spolupráce s ostatními zdravotnickými zařízeními, ve smyslu spojení při pořádání vzdělávacích aktivit se zapojením externího školitele, kdy by se finanční náklady mohly rozpočítat podle počtu účastníků z jednotlivých zařízení.

## ZÁVĚR

Příprava na povolání nelékařského zdravotnického personálu a následné vzdělávání v tomto oboru prošlo během několika posledních let velkými a ne vždy přínosnými změnami. Vzdělání v tomto oboru je také ovlivněno neustálým technickým vývojem, objevují se nové přístroje, léky, nové vědecké poznatky a technologické postupy. Všechna tato nová zařízení a postupy vyvíjejí tlak na vzdělání personálu, který je používá k výkonu povolání. Znalosti a dovednosti získané ve školních lavicích, které si pracovníci přinášejí do pracovního procesu, zdaleka nestačí ke kvalitnímu výkonu povolání. Neustále se zvyšuje potřeba celoživotního vzdělávání. Vzhledem k těmto skutečnostem je pro nelékařské zdravotnické pracovníky nutné neustálé doplňování vzdělání, které mohou absolvovat ve vybraných odborných kurzech, účastí na seminářích či konferencích nebo následným studiem a tím zvýšit svoje odborné znalosti a kompetence. Ne vždy je však koncepce celoživotního vzdělávání srozumitelná pro jeho přímé účastníky. Její neustálé změny jsou občas spíše překážkou než vstřícným krokem k celoživotnímu vzdělávání. Zatím poslední změnou v tomto vzdělávání je tzv. systém vzdělávání 4+1, tato novela byla schválena během psaní této práce a z tohoto důvodu je pouze zmíněna a nikoliv podrobněji rozebrána v textu.

V teoretické části je přiblížen vývoj ošetrovatelské péče a vzdělávání nelékařského zdravotnického personálu, včetně legislativních změn, které nastaly po roce 1989.

Praktická část se zabývá zpracováním dotazníkového šetření, která je zaměřena na postoj nelékařského zdravotnického personálu k systému celoživotního vzdělávání v menších zdravotnických zařízeních a také na postoj jejich zaměstnavatelů k tomuto vzdělávání. V závěru této části je předložen návrh na zefektivnění postoje zaměstnanců k tomuto vzdělávání

V dnešní době si většina pracovníků ve zdravotnictví a oborů s ním souvisejících uvědomuje nutnost vzdělávání i během svého profesního života. Jejich postoj je však odvislý od několika důležitých faktorů, jako jsou vnitřní motivace, kdy se účastníci tohoto procesu vzdělávají zejména z důvodu odborného růstu, zvýšení odborných znalostí a kompetencí, to přináší těmto účastníkům uspokojení z dobře vykonané práce a také je to jeden faktorů, který může zvýšit sebevědomí dané osobě. Všeobecné

vědomosti a dovednosti získané při tomto vzdělávání lze využít nejen v profesním, ale také v běžném životě. K vnějším motivacím pro následné vzdělávání patří zákonné podmínky a také finanční ohodnocení pracovníků jejich zaměstnavatelem. Vzhledem k náročnosti tohoto zaměstnání je motivace ať vnitřní nebo vnější jedním z nejdůležitějších faktorů pro formování postoje zdravotnických pracovníků k celoživotnímu vzdělávání. Velkou roli zde hraje také postoj zaměstnavatelů ke vzdělávání svých zaměstnanců.

Autorka ke zpracování tohoto tématu přistupovala s celkem jasnou představou o výsledku, vzhledem k téměř dvacetileté praxi v tomto oboru. Po zpracování praktické části této práce bylo překvapením zjištění, že postoj nelékařských zdravotnických pracovníků k tématu celoživotního vzdělávání prodělal určité změny k lepšímu. Ve smyslu zvýšení zájmu nejen o odborné, ale také o všeobecné znalosti a dovednosti potřebné k výkonu povolání.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁK, J., 2015. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Univerzita Jana Amose Komenského Praha. ISBN 978-80-7452-113-3.

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

KUTNOHORSKÁ, J., 2011. *Sborník 1. mezinárodního kongresu "Historie ošetrovatelství v kontextu historie medicíny a porodní asistence"*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, Institut zdravotnických studií. ISBN 978-80-7454-121-6.

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

MUŽÍK, J., 2012. *Profesní vzdělávání dospělých*. Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-38-4.

MUŽÍK, J., 2006. *Andragogické aspekty celoživotního vzdělávání sester*. In *Sborník z mezinárodní konference: Vzdělávání sester: současnost a očekávání*, konané dne 30. 03.2006 v Praze. ISBN 80-7262-434-2.

NOVOTNÁ, J., 2014. *Teorie sociální práce*, Vysoká škola polytechnická Jihlava, ISBN 978-80-87035-96-2

PLEVOVÁ, I., 2011. *Ošetrovatelství I*. Praha Grada. ISBN 978-80-247-3557-3.

PRŮCHA, J., 2013. *Moderní pedagogika*. Portál. ISBN 978-80-262-0456-5.

RABUŠICOVÁ, M. A KOL., 2008. *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Masarykova univerzita, Filozofická fakulta, Fakulta sociálních studií. ISBN 978-80-210-4779-2.

STAŇKOVÁ, M., 2007. *ČO 7 Galerie historických osobností*. IDV PZ. ISBN 80-7013-329-5.

VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M., 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha Grada. ISBN 978-80-247-1770-8. [cit. 2016-09-24]

### **Seznam použitých zahraničních zdrojů**

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

IPVZ. *Pokyny k atestační zkoušce*. [online] © 2008 – 2017 Dostupné z: <https://www.ipvz.cz/lekari-zubni-lekari-farmaceuti/ziskavani-specializace/pokyny-k-atestacni-zkousce>

MPSV. *Novely právních předpisů v sociální oblasti od 1. ledna 2012*. [online] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11911>

MZČR. *Specializační vzdělávání*. [online] © 16. 8. 2016 Dostupné z: [http://www.mzcr.cz/dokumenty/specializacni-vzdelavani\\_8883\\_3082\\_3.html](http://www.mzcr.cz/dokumenty/specializacni-vzdelavani_8883_3082_3.html)

MZČR. *Zdraví 2020 – Národní strategie ochrany a podpory zdraví a prevence nemocí*. [online] © 16. 12. 2014 Dostupné z: [http://www.mzcr.cz/verejne/dokumenty/zdravi-2020-narodni-strategie-ochrany-a-podpory-zdravi-a-prevence-nemoci\\_8690\\_3016\\_5.html](http://www.mzcr.cz/verejne/dokumenty/zdravi-2020-narodni-strategie-ochrany-a-podpory-zdravi-a-prevence-nemoci_8690_3016_5.html)

NCO NZO. [online] Dostupné z: [http://www.nconzo.cz/web/guest/info\\_specializace](http://www.nconzo.cz/web/guest/info_specializace)

NCO NZO. *Změny v počtu kreditů za jednotlivé formy celoživotního vzdělávání* [online]. [cit. 2016-09-05]. Dostupné z: [http://www.nconzo.cz/c/document\\_library/](http://www.nconzo.cz/c/document_library/)

NCO NZO. [online] Dostupné z: [http://www.nconzo.cz/c/document\\_library/get\\_file?uuid=d68429cc-fd98-42d9-8178-1b6b06953a52&groupId=11063](http://www.nconzo.cz/c/document_library/get_file?uuid=d68429cc-fd98-42d9-8178-1b6b06953a52&groupId=11063)

OŠETŘOVATELSTVÍ INFO. *Co znamená systém 4+1 ve vzdělávání sester?* [online] Dostupné z: <http://www.osetrovatelstvi.info/info/co-znamená-system-41/>

PŘEDPIS 77/1981 SB. *Poslanecká sněmovna České republiky* [online]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?cz=77&r=1981>

SBÍRKA ZÁKONŮ S NAŘÍZENÍ O - ASPI. *Sbírka zákonů a nařízení republiky Československé* [online]. Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1948/038-1948.pdf>

## SEZNAM ZKRATEK

CŽV .....	celoživotní vzdělávání
č. ....	číslo
ČAE .....	Česká asociace ergoterapeutů
ČAS.....	Česká asociace sester
ČR .....	Česká Republika
ČSČK .....	Československý červený kříž
DiS. ....	Diplomovaný specialista
EU .....	Evropská unie
FF UK .....	Filozofická fakulta univerzity Karlovy
FN .....	Florence Nighthingalová
IDVPZ .....	Institut pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví
IPVZ.....	Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví
MPSV.....	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT.....	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MZ ČSR .....	Ministerstvo zdravotnictví Československé republiky
MZ .....	Ministerstvo zdravotnictví
Např. ....	například
NCO NZO .....	Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů
NLZP .....	nelékařský zdravotnický pracovník

PSS ..... pomaturitní specializační studium

Sb. .... sbírka zákonů

T. č. .... toho času

tzv..... takzvaný

UNIFY ČR..... Unie fyzioterapeutů České republiky

UNIPA ..... Unie porodních asistentek

VOŠ ..... vyšší odborná škola

WHO ..... Světová zdravotnická organizace (World Health Organization)

ZZ..... zdravotnické zařízení



# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## Seznam tabulek a grafů

Tabulka a graf k otázce č. 1 .....	35
Tabulka a graf k otázce č. 2 .....	36
Tabulka a graf k otázce č. 3 .....	37
Tabulka a graf k otázce č. 4 .....	38
Tabulka a graf k otázce č. 5 .....	39
Tabulka a graf k otázce č. 6 .....	40
Tabulka a graf k otázce č. 7 .....	41
Tabulka a graf k otázce č. 8 .....	42
Tabulka a graf k otázce č. 9 .....	43
Tabulka a graf k otázce č. 10 .....	44
Tabulka a graf k otázce č. 11 .....	45
Tabulka a graf k otázce č. 12 .....	46
Tabulka a graf k otázce č. 13 .....	47
Tabulka a graf k otázce č. 14 .....	48
Tabulka a graf k otázce č. 15 .....	49
Tabulka a graf k otázce č. 16 .....	50
Tabulka a graf k otázce č. 17 .....	51

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník.....	I
Příloha B – Změny v počtu kreditů za jednotlivé formy CŽV .....	V
Příloha C – Přehled změn ve specializačním vzdělávání .....	VI

## **Příloha A**

Dobrý den,

jmenuji se Marie Kopicová a jsem studentkou 3. ročníku Univerzity Jana Amose Komenského v Praze, obor Vzdělávání dospělých. V současné době píše bakalářskou práci na téma Systém celoživotního vzdělávání nelékařského personálu. Tímto bych Vás chtěla požádat o vyplnění dotazníku, který Vám zabere 5 - 10 minut. Dotazník je anonymní a veškerá data budou použita pouze pro tuto práci.

### **DOTAZNÍK – SYSTÉM CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NLZP**

**1. Považujete celoživotní vzdělávání za důležité pro zdokonalení Vaší činnosti?**

- ano
- ne
- nevím

**2. Z jakého důvodu se odborně vzděláváte? (lze označit více možností)**

- povinnost získávání kreditů
- odborný růst
- zaměstnavatel mi to ukládá jako povinnost
- nevzdělávám se
- jiný důvod.....

**3. Jakým způsobem získáváte informace o nových poznatcích? (lze označit více možností)**

- od zaměstnavatele/nadřízené osoby
- VŠ studiem
- studuji VŠ
- studuji PSS
- účastí na odborných seminářích, konferencích
- z odborné literatury
- z internetu
- nezískávám
- jiné – vypište.....

**4. Je v současnosti dostatek vzdělávacích akcí, které by Vás motivovali ke vzdělávání?**

- ano – pokud odpovíte ano, vypište, jaké akce, jejich typ např. seminář, kurz,...  
Vás motivují.....
- ne
- nevím

**5. Je Vaše vzdělání zaměstnavatelem finančně ohodnoceno?**

- ano
- ne
- nevím

**6. Je Váš zaměstnavatel ochotný hradit Vaše vzdělávání?**

- ano
- ne
- nevím

**7. Máte v zaměstnání stanoven plán vzdělávání?**

- ano
- ne
- nevím

**8. Jaké formy vzdělávání preferujete? (lze označit více možností)**

- z hlediska času – dlouhodobé/krátkodobé (vyznačte)
- z hlediska místa – na pracovišti/mimo pracoviště
- z hlediska pracovní doby – v pracovní době/mimo pracovní dobu
- z hlediska úhrady – hrazené zaměstnavatelem/nehrazené zaměstnavatelem
- odborné semináře
- odborné krátkodobé kurzy
- specializační studium
- odborná stáž
- VŠ studium
- studium odborné literatury/odborných periodik
- žádné
- jiné vypište.....

**9. Vzděláváte se i v dalších oblastech? (lze označit více možností)**

- komunikační techniky
- rozvoj odborných kompetencí (odborné kurzy vedoucí ke zvýšení kompetencí)
- jazykové dovednosti
- počítačové znalosti
- jiné vypište.....
- nevzdělávám

**10. Měl/a byste zájem se vzdělávat v těchto oblastech? (lze označit více možností)**

- komunikace a vedení rozhovoru
- jazykové znalosti
- počítačové znalosti
- jiné - vypište .....
- nemám zájem

**11. Využijete znalosti získané při CŽV při výkonu povolání?**

- ano
- ne
- nevím

**12. Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?**

- úplné střední odborné
- úplné střední odborné s následnou specializací
- vyšší odborné
- vysokoškolské

**13. Pracujete v zařízení, které má**

- 2-19 NLZP
- 20-49 NLZP
- více než 50 NLZP

**14. Jaká je délka Vaší praxe?**

- méně než 1 rok – absolvent/ka
- 1 rok - 5 let
- 6 - 10 let
- 11 - 15 let
- 16 – 20 let
- více jak 21 let

**15. Jste registrovaný/á NLZP (máte osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu)?**

- ano
- ne
- nevím

**16. Jste žena/muž?**

- žena
- muž

**17. Jaký je Váš věk?**

- 20-29 let
- 30-39 let
- 40-49 let
- 50 a více let

Děkuji Vám za Vaši ochotu a čas, který jste věnovali vyplnění dotazníku.

## Příloha B – Změny v počtu kreditů za jednotlivé formy celoživotního vzdělávání

Změny v počtu kreditů za jednotlivé formy celoživotního vzdělávání

Název vzdělávací akce	Počet kreditů dle vyhlášky č. 423/2004 Sb. (účinnost 20.7.2004)	Počet kreditů dle vyhlášky č. 321/2008 Sb. (účinnost 29.8.2008)	Počet kreditů dle vyhlášky č. 4/2010 Sb. (účinnost 1.2.2010)
Inovační kurz, školení akce, odborný kurz	1 kr/den - nejvíce 10/akce	3 kr/den - nejvíce 12/akce	4 kr/den - nejvíce 12/akce nejde-li o pedagogickou činnost
Inovační kurz jako e-learningový kurz	1 kr/kurz	2 kr/kurz - max 14/reg. období	
E-learningový kurz	hodnocen podle délky trvání jako účast na semináři, inovačním kurzu, školení akci nebo odborném kurzu		2 kr/mín. 15 stran textu 3 kr/mín. 30 stran textu
Seminář	1 kr/den - nejvíce 10/akce	1 kr/den - nejvíce 10/reg. období	1 kredit/akce nejde-li o pedagogickou činnost
Odborná stáž	1 kr/den - nejvíce 15/stáž	3 kr/den - nejvíce 15/stáž	3 kr/den - nejvíce 15/stáž
Kongres, konference, pracovní den, sjezd, sympozium	3 kr/den - nejvíce 10/akce	4 kr/den - nejvíce 12/akce	4 kr/den - nejvíce 12/akce
- přednesení přednášky	15 kreditů	10 kr/vlastní přednáška, autorství posteru, aktivní účast na soutěžích	10 kr/vlastní přednáška, autorství posteru, aktivní účast na soutěžích
- spoluzautor na přednášce	10 kreditů	5 kr - spoluzautorství nebo přednesení cizí přednášky	5 kr - spoluzautorství nebo přednesení cizí přednášky
spoluzautor na posteru		4 kredity	4 kredity
Mezinárodní kongres		5 kr/den - nejvíce 15/akce 15 kr/vlastní přednáška, autorství posteru 10 kr/spoluzautorství nebo přednesení cizí přednášky 5 kr/spoluzautorství na posteru	5 kr/den - nejvíce 15/akce 15 kr/vlastní přednáška, autorství posteru 10 kr/spoluzautorství nebo přednesení cizí přednášky 5 kr/spoluzautorství na posteru
Publikační činnost	autor 15 kr/odborný článek	autor 15 kr/odborný článek	autor 15 kr/odborný článek
	spoluzautor 10 kr/odborný článek	spoluzautor 10 kr/odb. článek	spoluzautor 10 kr/odb. článek
		v časopise s hodnotou IF + 100% v recenzovaném časopise + 30 %	IF + 100%, v recenz. časopise + 30 %
	autor 25 kr/odborná publikace, učebnice, skript, učební pomůcky	autor 25 kr/odborná publikace, učebnice, skript, učební pomůcky spoluzautor 20 kreditů	autor 25 kreditů spoluzautor 20 kreditů
Pedagogická činnost	4 kr/1 den 7 kr/2-5 dnů kr/reg.ob. 15 kr/nad 5dnů	max.25 2 kr/vyučovací hodina, nejvíce 20 kr/registrační období	2 kr/vyučovací hodina, nebo přednesení odborného sdělení nejvíce 20 kr/reg. období
Vědecko-výzkumná činnost	25 kreditů	25 kreditů	25 kreditů
Výpracovní metody		20 kreditů	20 kreditů

Zdroj: [http://www.nconzo.cz/c/document\\_library/](http://www.nconzo.cz/c/document_library/)

## Příloha C - Přehled změn ve specializačním vzdělávání

	nelékařské zdravotnické povolání	nařízení vlády č. 463/2004 Sb.	nařízení vlády č. 31/2010 Sb.	označení odbornosti specialistů	poznámka	
1	Všeobecná sestra	Ošetrovatelská péče v anesteziologii, resuscitaci a intenzivní péči	1 Intenzivní péče	Sestra pro intenzivní péči	změna názvu oboru	
		Perioperační péče	2 Perioperační péče	Sestra pro perioperační péči	beze změny	
		Ošetrovatelská péče v pediatrii	3 Ošetrovatelská péče v pediatrii	Dětská sestra	beze změny	
		Komunitní ošetrovatelská péče	4 Komunitní ošetrovatelská péče	Komunitní sestra	beze změny	
		Perfuziologie	5 Perfuziologie	Sestra pro klinickou perfuziologii	změna označení odbornosti specialistů	
		Ošetrovatelská péče o duševní zdraví	6 Ošetrovatelská péče v psychiatrii	Sestra pro péči v psychiatrii	změna názvu oboru; změna označení odbornosti specialistů	
		x	7 Ošetrovatelská péče v chirurgických oborech	Sestra pro péči v chirurgických oborech	nový obor	
		x	8 Ošetrovatelská péče v interních oborech	Sestra pro péči v interních oborech	nový obor	
		x	9 Intenzivní péče v pediatrii	Dětská sestra pro intenzivní péči	nový obor	
		Ošetrovatelská péče o pacienty ve vybraných klinických oborech	x	x	x	starý obor, již není
Audiologie	x	x	x	starý obor, již není		
Práce sestry v nukleární medicíně	x	x	x	starý obor, již není		
Práce sestry v pracovním lékařství	x	x	x	starý obor, již není		
Ošetrovatelská péče v transfuzní službě	x	x	x	starý obor, již není		
2	Porodní asistentka	Ošetrovatelská péče v gynekologické intenzivní péči	1 Intenzivní péče v porodní asistenci	Porodní asistentka pro intenzivní péči	změna názvu oboru	
		Perioperační péče	2 Perioperační péče v gynekologii a porodnictví	Porodní asistentka pro perioperační péči	změna názvu oboru	
		Komunitní péče v porodní asistenci	3 Komunitní péče v porodní asistenci	Porodní asistentka pro komunitní péči	beze změny	
		Ošetrovatelská péče v intenzivní péči o novorozence a kojenče	x	x	x	starý obor, již není
3	Ergoterapeut	Ergoterapie v pediatrii	1 Ergoterapie pro děti	Ergoterapeut pro děti	změna názvu oboru; změna označení odbornosti specialistů	
		x	2 Ergoterapie pro dospělé	Ergoterapeut pro dospělé	nový obor	
		Ergoterapie v geriatrii	x	x	x	starý obor, již není
		Ergoterapie v psychiatrii	x	x	x	starý obor, již není
		Ergoterapie v neurologii	x	x	x	starý obor, již není
		Ergoterapie v traumatologii, ortopedii a revmatologii	x	x	x	starý obor, již není
4	Zdravotní laborant	Histologie	1 Histologie	Zdravotní laborant pro histologii	beze změny	
		Klinická biochemie	2 Klinická biochemie	Zdravotní laborant pro klinickou biochemii	beze změny	
		Toxikologie	3 Toxikologie	Zdravotní laborant pro toxikologii	beze změny	
		Lékařská genetika	4 Klinická genetika	Zdravotní laborant pro klinickou genetiku	změna názvu oboru; změna označení odbornosti specialistů	
		Cytodiagnostika	5 Cytodiagnostika	Zdravotní laborant pro cytodiagnostiku	beze změny	
		Sexuologie	6 Sexuologie a asistovaná reprodukce	Zdravotní laborant pro sexuologii a asistovanou reprodukci	změna názvu oboru; změna označení odbornosti specialistů	
		Lékařská imunologie	7 Alergologie a klinická imunologie	Zdravotní laborant pro alergologii a klinickou imunologii	změna názvu oboru; změna označení odbornosti specialistů	
		Lékařská mikrobiologie	8 Mikrobiologie	Zdravotní laborant pro mikrobiologii	změna názvu oboru; změna označení odbornosti specialistů	
		Výšetřovací metody v ochraně veřejného zdraví	9 Výšetřovací metody v ochraně a podpoře veřejného zdraví	Zdravotní laborant pro výšetřovací metody v ochraně a podpoře veřejného zdraví	změna názvu oboru; změna označení odbornosti specialistů	
		Hematologie a transfuzní služba	10 Klinická hematologie a transfuzní služba	Zdravotní laborant pro klinickou hematologii a transfuzní službu	změna názvu oboru; změna označení odbornosti specialistů	
5	Zubní technik	Ortodoncie	1 Ortodoncie	Zubní technik pro ortodoncii	beze změny	
		Fixní a snímatelné náhrady	2 Fixní a snímatelné náhrady	Zubní technik pro fixní a snímatelné náhrady	beze změny	
6	Asistent ochrany a podpory veřejného zdraví	x	1 Hygiena a epidemiologie	Asistent ochrany a podpory veřejného zdraví pro hygienu a epidemiologii	nový obor	
		Epidemiologie	x	x	x	starý obor, již není
		Hygiena dětí a mladistvých	x	x	x	starý obor, již není
		Hygiena obecná a komunální	x	x	x	starý obor, již není
		Hygiena práce	x	x	x	starý obor, již není
		Hygiena výživy a předmětu běžného užívání	x	x	x	starý obor, již není
7	Farmaceutický asistent	Příprava radiofarmak	1 Příprava radiofarmak	Farmaceutický asistent pro přípravu radiofarmak	beze změny	
		Zdravotnické prostředky	2 Zdravotnické prostředky	Farmaceutický asistent pro zdravotnické prostředky	beze změny	
		x	3 Specifické lékárenské činnosti	Farmaceutický asistent pro specifické lékárenské činnosti	nový obor	
		Léčivé rostliny	x	x	x	starý obor, již není
		Příprava náročných lékových forem	x	x	x	starý obor, již není
Farmaceutická kontrola	x	x	x	starý obor, již není		
8	Zdravotnický záchranář	x	1 Urgentní medicína	Zdravotnický záchranář pro urgentní medicínu	nový obor	
		Zdravotnické operační středisko	x	x	x	starý obor, již není
9	Nutriční terapeut	Výživa dětí	1 Výživa dětí	Nutriční terapeut pro výživu dětí	beze změny	
		x	2 Výživa dospělých	Nutriční terapeut pro výživu dospělých	nový obor	
		Komunitní nutriční péče	x	x	x	starý obor, již není
		Výživa v těžkých stavech	x	x	x	starý obor, již není
10	Biomedicínský technik	Perfuziologie	1 Perfuziologie	Klinický technik pro perfuziologii	změna označení odbornosti specialistů	
		x	2 Klinická technika	Klinický technik	nový obor	
		Klinická technika se zaměřením na analýzu a zpracování biosignálů	x	x	x	starý obor, již není
		Klinická technika se zaměřením na diagnostické zdravotnické přístroje	x	x	x	starý obor, již není
		Klinická technika se zaměřením na laboratorní zdravotnické přístroje	x	x	x	starý obor, již není



		Klinická technika se zaměřením na diagnostické zobrazovací zdravotnické přístroje	x	x	x	starý obor, již není
		Klinická technika se zaměřením na terapeutické zdravotnické přístroje	x	x	x	starý obor, již není
11	Psycholog ve zdravotnictví	Klinická psychologie	1	Klinická psychologie	Klinický psycholog	beze změny
		Dětská klinická psychologie	2	Dětská klinická psychologie	Dětský klinický psycholog	beze změny
12	Logoped	Klinická logopedie	1	Klinická logopedie	Klinický logoped	beze změny
		Aplikovaná fyzioterapie	1	Aplikovaná fyzioterapie	Odborný fyzioterapeut	beze změny
		Fyzioterapie v neurologii	2	Fyzioterapie v neurologii	Odborný fyzioterapeut pro neurologii	beze změny
13	Fyzioterapeut	Fyzioterapie ve vnitřním lékařství	3	Fyzioterapie ve vnitřním lékařství	Odborný fyzioterapeut pro vnitřní lékařství	beze změny
		Fyzioterapie v chirurgických oborech a traumatologii	4	Fyzioterapie v chirurgických oborech a traumatologii	Odborný fyzioterapeut pro chirurgické obory a traumatologii	beze změny
		Fyzioterapie v neonatologii a pediatrii	5	Fyzioterapie v neonatologii a pediatrii	Odborný fyzioterapeut pro neonatologii a pediatrii	beze změny
		x				
14	Radiologický fyzik	Radiologická fyzika v radioterapii	1	Radiologická fyzika	Klinický radiologický fyzik	nový obor
		Radiologická fyzika v radiodiagnostice	x	x	x	starý obor, již není
		Radiologická fyzika v nukleární medicíně	x	x	x	starý obor, již není
		x				
		Hematologie a transfuzní služba	1	Klinická hematologie a transfuzní služba	Bioanalytik pro klinickou hematologii a transfuzní službu	změna názvu oboru; změna označení odbornosti specialisty
		Klinická biochemie	2	Klinická biochemie	Bioanalytik pro klinickou biochemii	změna označení odbornosti specialisty
		Lékařská imunologie	3	Alergologie a klinická imunologie	Bioanalytik pro alergologii a klinickou imunologii	změna názvu oboru; změna označení odbornosti specialisty
		Nukleární medicína	4	Nukleární medicína	Bioanalytik pro nukleární medicínu	změna označení odbornosti specialisty
		Ochrana veřejného zdraví	5	Ochrana a podpora veřejného zdraví	Bioanalytik pro ochranu a podporu veřejného zdraví	změna názvu oboru; změna označení odbornosti specialisty
		Soudní toxikologie	6	Soudní toxikologie	Bioanalytik pro soudní toxikologii	změna označení odbornosti specialisty
		Lékařská mikrobiologie	7	Mikrobiologie	Bioanalytik pro mikrobiologii	změna názvu oboru; změna označení odbornosti specialisty
		Klinická genetika	8	Klinická genetika	Bioanalytik pro klinickou genetiku	změna označení odbornosti specialisty
		Příprava radiofarmak	9	Příprava radiofarmak	Specialista pro přípravu radiofarmak	změna označení odbornosti specialisty
		x				
		Klinická embryologie	10	Klinická embryologie	Klinický embryolog	nový obor
		Klinická antropologie	x	x	x	starý obor, již není
		Klinické inženýrství se zaměřením na perfuziologii	1	Perfuziologie	Klinický inženýr pro perfuziologii	změna názvu oboru; změna označení odbornosti specialisty
		x				
		Klinické inženýrství se zaměřením na analýzu a zpracování biosignálů	2	Klinické inženýrství	Klinický inženýr	nový obor
16	Biomedicínský inženýr	Klinická inženýrství se zaměřením na diagnostické zdravotnické přístroje	x	x	x	starý obor, již není
		Klinické inženýrství se zaměřením na laboratorní zdravotnické přístroje	x	x	x	starý obor, již není
		Klinické inženýrství se zaměřením na diagnostické zobrazovací zdravotnické přístroje	x	x	x	starý obor, již není
		Klinické inženýrství se zaměřením na terapeutické zdravotnické přístroje	x	x	x	starý obor, již není
		x				
		1	1	Hygiena a epidemiologie	Odborný pracovník v ochraně a podpoře veřejného zdraví pro hygienu a epidemiologii	nový obor
17	Odborný pracovník v ochraně a podpoře veřejného zdraví	Epidemiologie	x	x	x	starý obor, již není
		Hygiena dětí a dorostu	x	x	x	starý obor, již není
		Hygiena obecná a komunitní	x	x	x	starý obor, již není
		Hygiena práce	x	x	x	starý obor, již není
		Hygiena výživy a předmětu běžného užívání	x	x	x	starý obor, již není
18	§ 5 - § 28 zákona č. 96/2004 Sb.	Organizace a řízení zdravotnictví	1	Organizace a řízení ve zdravotnictví	Specialista v organizaci a řízení ve zdravotnictví	změna názvu oboru; změna označení odbornosti specialisty
19	Radiologický asistent	x	1	Zobrazovací technologie v radiodiagnostice	Odborný radiologický asistent pro radiodiagnostiku	nový obor
		x	2	Zobrazovací a ozařovací technologie v radioterapii	Odborný radiologický asistent pro radioterapii	nový obor
		x	3	Zobrazovací a ozařovací technologie v nukleární medicíně	Odborný radiologický asistent pro nukleární medicínu	nový obor

Zdroj: [http://www.mzcr.cz/dokumenty/specializacni-vzdelavani\\_8883\\_3082\\_3.html](http://www.mzcr.cz/dokumenty/specializacni-vzdelavani_8883_3082_3.html)

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Marie Kopičová  
**Obor:** Vzdělávání dospělých  
**Forma studia:** bakalářské kombinované studium  
**Název práce:** Systém celoživotního vzdělávání nelékařského personálu  
**Rok:** 2017

**Počet stran textu bez příloh:** 50  
**Celkový počet stran příloh:** 6  
**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 12  
**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 0  
**Počet internetových zdrojů:** 10  
**Vedoucí práce:** Mgr. Martina Kalvodová