

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2014–2017

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Tereza Látová

System celoživotního vzdělávání nelékařského personálu

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce:

Prof. PhDr. Jan Barták, DrSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2014–2017

BACHELOR THESIS

Tereza Látová

Lifelong Learning System of Non-medical Staff

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Prof. PhDr. Jan Barták, DrSc.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorky

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala panu prof. PhDr. Janu Bartákovi, DrSc., za vedení mé bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce pojednává o systému celoživotního vzdělávání nelékařského personálu. Teoretická část popisuje celoživotní vzdělávání obecně a následně také charakterizuje systém celoživotního vzdělávání nelékařského personálu. V teoretické části jsou na základě dotazníkového šetření zjišťovány odpovědi na otázky týkající se celoživotního vzdělávání a jejich postoje k němu. Práce je zakončena diskusí, ve které jsou shrnuty a vyhodnoceny výsledky praktické části.

Klíčová slova

akreditace, celoživotní vzdělávání, legislativa, motivace, nelékařský pracovník, registrace

Annotation

The subject matter of this bachelor thesis is lifelong learning system of non-medical staff. The theoretical part describes lifelong learning in general, followed by a lifelong learning system specifically of non-medical staff. The practical part deals with the questionnaire investigating about lifelong learning and attitude of non-medical staff. The final section of the thesis is a discussion summarizing and assessing the results of the practical part.

Keywords

accreditation, legislation, lifelong learning, motivation, non-medical staff, registration

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	11
1.1 Základní terminologie	11
1.2 Celoživotní vzdělávání/učení	12
1.3 Formy celoživotního vzdělávání	15
1.3.1 Formální vzdělávání a formální vzdělávání dospělých (formal adult education and training).....	15
1.3.2 Neformální vzdělávání (non-formal learning and education)	16
1.3.3 Informální vzdělávání (informal learning).....	16
1.4 Možnosti celoživotního učení	17
1.4.1 Další profesní vzdělávání	17
1.4.2 Distanční vzdělávání	17
1.4.3 Univerzita třetího věku.....	18
1.5 Motivace dospělého jedince k učení	18
1.6 Systematické vzdělávání zaměstnanců	19
1.6.1 Vzdělávání na pracovišti	20
1.6.2 Vzdělávání mimo pracoviště.....	20
2 SYSTÉM CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NELEKÁŘSKÉHO PERSONÁLU	22
2.1 Základní terminologie	22
2.2 Historie vzdělávání nelékařského personálu po roce 1948	23
2.2.1 Vysokoškolské studium	25
2.3 Počátky 21. století a vzdělávání nelékařského personálu	26
2.4 Současnost.....	27
3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ NELEKÁŘSKÉHO PERSONÁLU	28
3.1 Certifikované kurzy.....	30
3.2 Inovační kurzy.....	31

3.3 Odborné stáže.....	32
3.4 Publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost.....	33
3.5 E-learning.....	33
3.6 Specializační vzdělávání.....	34
4 REGISTRACE ZDRAVOTNICKÝCH PRACOVNÍKŮ.....	37
4.1 Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů (NCO NZO)	38
4.2 Česká asociace sester (ČAS).....	39
4.2.1 Strategický plán ČAS na období 2015–2020	40
4.3 Mezinárodní akreditační standardy pro nemocnice	41
5 VZDĚLÁVÁNÍ NELÉKAŘSKÉHO PERSONÁLU V SOUVISLOSTI S LEGISLATIVOU.....	43
5.1 Třídy činností zdravotnických pracovníků.....	44
5.1.1 Výkon povolání pod přímým vedením	44
5.1.2 Výkon povolání pod odborným dohledem.....	44
5.1.3 Výkon povolání bez odborného dohledu	45
5.2 Chystaná novela	45
PRAKTICKÁ ČÁST.....	47
6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	47
6.1 Rozbor.....	49
7 DISKUZE.....	51
ZÁVĚR.....	54
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	57
SEZNAM OBRÁZKŮ	61
SEZNAM PŘÍLOH.....	62

ÚVOD

Bakalářská práce se zabývá systémem celoživotního vzdělávání nelékařského personálu. Systém celoživotního vzdělávání nelékařského personálu prochází častou změnou, stále se mění profesionální, právní a regulační postavení nelékařského personálu, ale také požadavky na vzdělání. Je známo, že kvalita vzdělávání nelékařského personálu se v jednotlivých evropských zemích liší a je kladen stále větší důraz na to, aby jejich příprava vyhověla požadavkům profese v podmínkách Evropské unie. Objem informací a požadavků na nelékařské profese je dnes tak rozsáhlý, že nelze vzdělání skončit završením základního programu. Pozice nelékařského personálu se v současném zdravotnictví významně mění a tomuto trendu musí odpovídat nejen jejich pregraduální, ale i celý systém celoživotního vzdělávání. Cílem bakalářské práce je popsat a zhodnotit systém vzdělávání nelékařského personálu.

Bakalářská práce je členěna na teoretickou část a praktickou část. První kapitola teoretické části se věnuje všeobecně celoživotnímu vzdělávání. Je zde definovaná základní terminologie, počátky celoživotního vzdělávání od roku 1968, kdy došlo k prvnímu rozvoji celoživotního vzdělávání. Dále se všeobecná část věnuje formám a možnostem celoživotního vzdělávání. V celoživotním učení je bezesporu nejdůležitější motivace k učení dospělého člověka, proto se bakalářská práce v závěru všeobecného popsání celoživotního učení věnuje motivaci a také systematickému vzdělávání zaměstnanců na pracovišti. Pokud se dospělý jedinec rozhodne k dalšímu vzdělávání, je zapotřebí podpora okolí, ať už od rodiny, přátel či v zaměstnání. V současné době je pro zaměstnavatele žádoucí, aby se zaměstnanci soustavně vzdělávali, a proto jim v ideálním případě poskytuje podporu a zajišťuje vzdělávání v rámci pracovního procesu. Zaměstnavatel tím zvyšuje kvalifikaci svých zaměstnanců, a stává se tak konkurenceschopnější.

Druhá kapitola teoretické části popisuje systém vzdělávání nelékařského personálu. V úvodu je stručně rozebrána historie vzdělávání zdravotnických pracovníků od roku 1948 až po počátky 21. století. Aktuální situaci ve vzdělávání nelékařského personálu se zabývají následující podkapitoly. V bakalářské práci jsou uvedené formy a možnosti celoživotního vzdělávání nelékařských pracovníků, přiblížení práce České asociace

sester a Národního centra ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů (NCO NZO). V bakalářské práci je i ukázka porovnání s National Health Service (NHS) z Velké Británie, kde kompetence a spolupráce nelékařů s lékaři je na mnohem vyšší úrovni. Následně je popsána legislativa, registrace zdravotníků a plánovaná novela, která je momentálně všemi zdravotnickými pracovníky ve velkém sledována. Pokud vyjde 1. 9. 2017 novela v platnost, změní se formální vzdělávání zdravotnických pracovníků. Příslušné orgány si od novely slibují větší zájem dnešní mládeže o studium zdravotnických škol. Zásadně se změní i systém celoživotního vzdělávání nelékařského personálu, který nebude vázán na sběr kreditů.

V praktické části se bakalářská práce zabývá kvantitativním šetření na základě dotazníku. K praktické části se vztahuje pět hypotéz:

Hypotéza č. 1 – 95 % nelékařského personálu vlastní osvědčení k povolání bez odborného dohledu.

Hypotéza č. 2 – Více jak polovina nelékařských pracovníků se vzdělává z povinnosti a své poznatky z dalšího vzdělávání neuplatňuje.

Hypotéza č. 3 – Zaměstnavatelé vyžadují po nelékařském personálu celoživotní vzdělávání, k tomu se snaží přizpůsobit podmínky a zároveň jakýmkoliv způsobem motivují své zaměstnance ke vzdělávání.

Hypotéza č. 4 – Většina nelékařských pracovníků volí krátkodobé formy studia, především přednášky, kongresy a konference.

Hypotéza č. 5 – Celoživotní vzdělávání považují za důležité všichni pracovníci ve zdravotnictví.

TEORETICKÁ ČÁST

1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

1.1 Základní terminologie

Celoživotní učení/vzdělávání – veškeré formalizované a neformální činnosti související s učením, které se realizují za účelem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů. V ideálním případě představuje nepřetržitý proces během celého života. Celoživotní učení má dvě etapy, které jsou označovány jako počáteční vzdělávání a další vzdělávání. Na celoživotním učení se musí podílet celý vzdělávací systém a vzdělávací politika (Průcha, Veteška, 2014, s. 60).

Další vzdělávání – jde o druhou etapu celoživotního učení. Probíhá po ukončení školního vzdělání, po opuštění vzdělávacího systému nebo po prvním roce na trhu práce. Další vzdělávání je zaměřeno na široké spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění v osobním, občanském a pracovním životě jedince. Rozděluje se na profesní vzdělávání, zájmové vzdělávání a občanské vzdělávání (Průcha, Veteška, 2014, s. 72).

Kvalifikace – je formální uznání a hodnocení, které jedinec obdrží po dosažení učebních výsledků, jež odpovídají daným standardům. Souvisí s odbornou profesní přípravou a tvoří osvojenou soustavu vědomostí, dovedností, schopností, postojů a pracovních návyků, které jsou potřebné pro získání oficiální způsobilosti k dané činnosti. Kvalifikace je formální a neformální. Formální kvalifikace je získána odborným vzděláním a profesní přípravou, neformální kvalifikace jsou zkušenosti nabitě při vykonávání praxe (Průcha, Veteška, 2014, s. 167).

Andragogika – je vědecká disciplína, která se zabývá veškerými procesy v souvislosti s učením a vzděláváním dospělých. Objektem andragogiky je dospělý jedinec. Obsahem je celková edukační realita dospělých, hlavně proces organizovaného učení a sociálně-ekonomické souvislosti tohoto učení, sebeřízené učení a kooperativní učení. Andragogika jako věda zkoumá teorii a praxi vzdělávání dospělých a oblast poradenství

a péče o dospělé jedince. Charakter andragogiky je interdisciplinární, jelikož k pochopení problematiky je zapotřebí čerpat z poznatků pedagogiky, psychologie, sociologie, filozofie, ekonomika atd. Významnou část andragogiky tvoří sociální oblast, kulturně zájmová oblast, rozvoj a vzdělávání lidských zdrojů (Průcha, Veteška, 2014, s. 39–40).

Sebevzdělávání – je forma vzdělávání, kdy si jedinec sám stanovuje cíle, učivo, volí si metody a techniky studia, sám sebe motivuje a řídí, kontroluje průběh svého učení a jeho kvalitu. Sebevzdělávání závisí na osobnosti jedince, věku, životních zkušenostech, vytrvalosti, motivaci a sebepojetí (Průcha, Veteška, 2014, s. 246).

Vzdělávání dospělých – vzdělávací proces, který zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity dospělého jedince ve formálním a neformálním vzdělávání. V dnešní době vystupuje vzdělávání dospělých do popředí v souvislosti s konceptem celoživotní učení. Vzdělávání dospělých je součástí školního systému, stejně jako vzdělávání dětí a mládeže. Vzdělávání dospělých je z hlediska životního období to nejdelší. Dospělý si uvědomuje a realizuje studium, podle toho co by měl a potřeboval umět (Průcha, Veteška, 2014, s. 301–302).

1.2 Celoživotní vzdělávání/učení

Ve 21. století je celoživotní vzdělávání vnímáno jako nezbytný proces, který vede k aktivní zaměstnanosti a uplatnění jedince na trhu práce. Celoživotní učení je předpokladem pro trvalý rozvoj osobnosti a schopnosti se přizpůsobovat měnícím se podmínkám ekonomiky, technologií a společnosti (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 13).

Celoživotní učení neboli vzdělávání je známé i jako rekurentní vzdělávání, kontinuální vzdělávání a permanentní vzdělávání. Od roku 1996 je místo pojmu „vzdělávání“ upřednostňován termín „učení“, aby se zdůraznila nutnost aktivního přístupu jedince. Celoživotní učení umožňuje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním, buď v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému, nebo mimo ně. Celoživotní vzdělávání umožňuje získávat kvalifikaci nebo

různé kompetence kdykoliv během života. Formalizovaný vzdělávací systém vytváří pro celoživotní učení nezbytné základy, tvoří však jen jednu jeho část.

Celoživotní učení má poskytnout člověku možnost učení v každém věkovém období, zohlednit jeho zájmy a potřeby. Celoživotní učení není totožné se vzděláváním dospělých, je však jeho nejvýznamnější složkou. Celoživotní učení má dvě strany. Stranu poptávky, která musí zajistit možnost učení a přístupnost ke vzdělání po celý život, a stranu nabídky, která musí zajistit možnosti učení, nabídky a zpřístupnění vzdělávání do úrovně osobních možností.

Celoživotní vzdělávání se začalo intenzivně rozvíjet na začátku 70. let v reakci na studentské demonstrace z roku 1968. Na základě těchto veřejných projevů protestu Organizace OSN pro vzdělání, vědu a kulturu (UNESCO) založilo mezinárodní komisi pro rozvoj vzdělávání. Předsedou se stal Edgar Jean Faure, bývalý francouzský ministr vzdělávání a historik. Výsledky své práce komise zveřejnila v roce 1972 v dokumentu s názvem *Learning to be: The World of Education Today and Tomorrow* (Učit se být: Svět výchovy a vzdělávání dnes a zítra). Následně byla zpráva rozpracována kompletně ve všech mezinárodních dokumentech a na veškerých mezinárodních konferencích.

Obrázek 1: Edgar Jean Faure



Zdroj: Britannica, online, cit. 2017-04-15

V roce 1973 publikovala Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) zprávu o vzdělávání, známou jako Recurrent education: A strategy of lifelong learning (Stálé vzdělávání: Strategie celoživotního učení). Ve zprávě se rozpracovávají vzdělávací problémy a navrhuje se možnosti řešení globálních problémů, jako je negramotnost, bída, nezaměstnanost, bezdomovectví, hladomor, rozdíly mezi bohatými a chudými a další. V dokumentu je dále kritizováno taktéž tradiční školské vzdělávání. Důraz se klade na aktivitu jedince, protože zkušenosti a znalosti se nedají předat, ale pouze zprostředkovat. Tím se celoživotní učení liší od vzdělávání školského i formálně, rozmanitostí prostředků a metod, způsobem podněcování a motivace.

Koncem 70. let 20. století se řešení celoživotního vzdělávání pozastavilo, prioritou většiny zemí totiž bylo snižování nezaměstnanosti a posilování konkurenceschopnosti národních ekonomik.

V roce 1996 vydalo UNESCO v Paříži zprávu Mezinárodní komise pro vzdělávání pro 21. století, vypracovanou pod vedením Jacquese Luciena Jeana Delorse – L'éducation, un trésor est caché dedans (Učení je skryté bohatství). Zpráva se zabývá rozvojem osobnosti člověka a skládá se ze čtyř hlavních pilířů:

- učit se vědět;
- učit se jednat;
- učit se žít s ostatními;
- učit se být.

Ve stejném roce vydává v Paříži zprávu k celoživotnímu učení i OECD – Apprendre tout âge réunion du Comité de l'éducation au niveau ministériel (Učení v každém věku: setkání výboru pro vzdělávání na ministerské úrovni). Cílem tohoto dokumentu je, aby celoživotní vzdělávání umožňovalo získávání způsobilostí v průběhu celého života. Prosazuje se model založený na partnerství (i společném financování) veřejné správy, podniků, sociálních partnerů a další.

Pojem celoživotní učení v tomto případě znamená učení v průběhu života, buď nepřetržitě, nebo periodické. Memorandu Evropské unie (EU) o celoživotním učení, které se konalo v listopadu roku 2000, hovoří o všezivotním učení („lifewide“) – to znamená, aby věnovala pozornost na rozšíření učení, které se může odehrávat v plném

rozsahu lidského života a v jakémkoliv jeho stadiu. Všeživotní učení má za cíl, aby se vzájemně doplňovalo formální, neformální a informální učení. Ještě v roce 1999 se definuje pojem celoživotní učení jako zahrnující veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů. Definice OECD v roce 2000 zní: Učení pod tímto úhlem pohledu spojuje individuální i společenský rozvoj ve všech směrech i prostředích - v rámci formalizovaném, tedy ve školských institucích, v zařízeních odborné přípravy, terciárním vzdělávání, vzdělávání dospělých, a také v prostředí neformálním, tedy doma, v práci a v jiných společenských celcích. Jedná se o systémový přístup: zaměřuje se na standardy vědomostí a dovedností, které platí pro všechny, bez ohledu na věk. Zdůrazňuje potřebu všechny děti od nejútlejšího věku připravovat a motivovat k učení po celý život a koordinovat snahy o zajištění příslušných možností pro všechny dospělé, ať zaměstnané či nezaměstnané, kteří se potřebují rekvalifikovat, případně postoupí na vyšší kvalifikační stupeň.

V současnosti celoživotní učení zahrnuje formální vzdělávání, neformální vzdělávání dospělých a informální vzdělávání (podrobněji viz níže). Koncept se stále aktualizuje a posledními podněty jsou koncepty „učící se podnik“ a „učící se společnost“ (Palán, online, cit. 2017-01-18).

1.3 Formy celoživotního vzdělávání

1.3.1 Formální vzdělávání a formální vzdělávání dospělých (formal adult education and training)

Formální vzdělávání je realizováno ve vzdělávacích institucích, a to především ve školách. Dělí se na základní, střední a vysokoškolské. Legislativa předepisuje funkce, obsahy, cíle, organizační formy a způsoby hodnocení formálního vzdělávání. Absolventi získají potvrzení o ukončení jednotlivých stupňů – vysvědčení, diplomy, certifikáty atd. (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 21).

Formální vzdělávání dospělých probíhá zpravidla ve vzdělávacích institucích. Obsah vzdělávání není legislativně určen, většinou se jedná o formy školy, kde jedinec získá formální vzdělání (Průcha, Veteška, 2014, s. 114).

1.3.2 Neformální vzdělávání (non-formal learning and education)

Neformální vzdělávání se realizuje v různých vzdělávacích institucích, v zařízení zaměstnavatelů, v neziskových organizacích a v klasických školách. Zaměřuje se na získávání vědomostí, zkušeností, dovedností a kompetencí, které pomohou k lepšímu postavení jedince. Do neformálního vzdělávání se počítá i takové vzdělávání, které nevede k získání uceleného stupni vzdělání, například kurzy cizích jazyků, počítačové kurzy, kurzy autoškol, rekvalifikační kurzy a také krátkodobé školení a přednášky (Průcha, Veteška, 2014, s. 21).

1.3.3 Informální vzdělávání (informal learning)

Informální učení je záměrná činnost směřující k získávání poznatků a zlepšování vlastních dovedností institucionálně neorganizovanou a zpravidla nesystematickou cestou. Obsahuje učení v průběhu každodenních aktivit, ve volném čase či v zaměstnání.

Do informálního vzdělávání nepatří pasivní učení prostřednictvím přijímání informací (například při běžné každodenní četbě novin), jedná se pouze o záměrnou a cílevědomou činnost, orientovanou na osvojování nových poznatků. Významnou součástí informálního učení je sebevzdělávání – pro tuto formu celoživotního vzdělávání je typické, že učící se nemá možnost objektivního ověření získaných znalostí či dovedností (Český statistický úřad, online, cit. 2017-01-20).

1.4 Možnosti celoživotního učení

1.4.1 Další profesní vzdělávání

Další profesní vzdělávání je součástí profesního vzdělávání. Zahrnuje všechny formy profesního a odborného vzdělávání, který jedinec realizuje v průběhu aktivního pracovního života, po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému. Cílem je rozvíjení postojů, znalostí a schopností, vyžadovaných pro výkon určitého povolání. Váže se na profesní zařazení a uplatnění dospělého a také na jeho ekonomickou aktivitu.

Podstatou dalšího profesního vzdělávání je vytváření a udržování spojitosti mezi reálnou pracovní způsobilostí jedince a nároků na výkon konkrétní profese, tedy stálé přizpůsobování kvalifikace pracovníka kvalifikovanosti práce (Palán, online, cit. 2017-01-25).

Do další profesního vzdělávání patří postgraduální vzdělávání, předkvalifikační kurzy, specifické rekvalifikace, nspecifické rekvalifikace, doplňková rekvalifikace či zaměstnanecká rekvalifikace (Mužík, online, cit. 2017-01-25).

1.4.2 Distanční vzdělávání

Distanční vzdělávání je multimediální forma studia. Dospělí účastníci studia se vzdělávají samostatně formou prezentací, přičemž s vyučujícím jsou v kontaktu přes technické komunikační prostředky. Studium distančního vzdělávání je velmi individuální a probíhá mimo vzdělávací instituce (Rohlíková, Vejvodová, 2012, s. 151).

Distanční vzdělávání stojí na čtyřech základních principech, a to: princip sebevzdělávání, princip individuality, princip interaktivity a princip využití multimédií. Princip sebevzdělávání umožňuje studentovi vlastní volbu toho co, kde a kdy chce studovat. Klade důraz na samostatnost studenta a poskytuje didakticky zpracované učivo. Princip individuality zahrnuje individuální tempo a plán studia. Poskytuje psychologickou pomoc, komunikaci s tutorem, který studenta motivuje. Princip interaktivity umožňuje malé dávky učiva a rychlou zpětnou vazbu, kontrolní otázky

a testy s okamžitým vyhodnocením. Princip využití multimédií zprostředkovává různé způsoby a prostředky prezentace učiva, afektivní komunikace a využívá zapojení smyslů (Rohlíková, Vejvodová, 2012, s. 152).

1.4.3 Univerzita třetího věku

Univerzita třetího věku může být realizována jen vysokými školami. Vzdělání, které je poskytováno seniorům, se odvíjí od daného zaměření vysoké školy. Absolventi nedostávají po ukončení vzdělávání žádný diplom, ale pouze osvědčení. Jedná se totiž o druh zájmového vzdělávání, ale i přesto jsou kladeny určité požadavky na úspěšné ukončení studia. Cílem univerzity třetího věku je rozvoj osobnosti člověka, sociální interakce a aktivní stárnutí jedince (Janiš, Skopalová, 2016, s. 93).

1.5 Motivace dospělého jedince k učení

Rozhodující faktor pro efektivitu vzdělávání dospělých se považuje motivace jedince. V současnosti se musí učit a vzdělávat skoro každý, ve skutečnosti se ale podstatná část populace systematicky neučí a nevzdělává. Aktivní účast na dalším vzdělávání ovlivňuje několik faktorů. Mezi ně se řadí společenské klima a společenský rámec ve vztahu k učení, epochální témata a výzvy, okolí jedince a vztahy, jeho životní situace a osobnostní charakteristika jedince. V České republice se postavení vzdělávání dospělých začíná měnit díky přijaté strategii rozvoje lidských zdrojů a celoživotního učení. Lidé a komerční zařízení reagují na společenské a ekonomické změny, které požadují změnu kvalifikace, jako například počítačovou gramotnost, jazyky, manažerské dovednosti atd. Hlavními překážkami účasti v dalším vzdělávání jsou především: nedostatek času, chybějící péče o děti, nedostatečná transparentnost systému a nedostatek informací. Naopak hlavními důvody pro další vzdělávání jsou hlavně snaha rozvíjet své schopnosti (Beneš, 2014, s. 106).

„Na základě rozsáhlých výzkumů, provedených v různých zemích světa a v rozdílných kulturních prostředích, se dá relativně přesně určit struktura (typologie) motivů účasti na dalším vzdělávání:

- *sociální kontakt – účastník se snaží navázat nebo rozvinout kontakty, hledají akceptaci druhých, chtějí pochopit osobní problémy, zlepšit svou sociální pozici, mají potřebu skupinových aktivit a přátelství spřízněných lidí;*
- *sociální podněty – účastníci se snaží o získání prostoru nezatěžovaného každodenními tlaky a frustracemi;*
- *profesní důvody – zde jde o zajištění nebo rozvoj vlastní pozice v zaměstnání;*
- *participace na politickém, hlavně komunálním životě – hlavním důvodem je zlepšení svých schopností účasti na komunálních záležitostech;*
- *vnější očekávání – účastník následuje doporučení zaměstnavatele, přátel, sociálních pracovníků, poradenských služeb atd.;*
- *kognitivní zájmy – tato motivace odpovídá klasické představě vzdělávání dospělých, která vycházela z vlastní hodnoty znalostí a jejich získávání“ (Beneš, 2014, s. 106).*

1.6 Systematické vzdělávání zaměstnanců

Současný trend většiny organizací je systematické vzdělávání zaměstnanců. Účelem vzdělávání je utvářet, prohlubovat a rozšiřovat znalosti, dovednosti a schopnosti zaměstnanců k dosažení požadovaného pracovního výkonu. Vzděláváním se udržuje pracovní aktivita a personální rozvoj zaměstnance v organizaci. Odborné vzdělávání zaměstnanců v organizaci má většinou čtyři stupně:

- *zaškolení (adaptaci, orientaci) – nový zaměstnanec, který nastoupí do organizace, popřípadě změní dosavadní místo v organizaci, si musí osvojit chod a náplň vykonávané práce;*
- *doškolení (prohlubování kvalifikace) – zaměstnanec si průběžně osvojuje nové znalosti, dovednosti a schopnosti v souvislosti s měnícími se požadavky své současné práce;*
- *přeškolení (rekvalifikace) – zaměstnanec si znovu osvojí své i nové znalosti, dovednosti a schopnosti, které vyžaduje jeho pracovní zařazení;*

- rozvoj (rozšiřování kvalifikace) – zaměstnanec si osvojuje nové znalosti, schopnosti a dovednosti, za účelem vyšší kvalifikace, a tím i vyššího pracovního zařazení (Šikýř, 2012, s. 138–139).

1.6.1 Vzdělávání na pracovišti

Vzdělávání na pracovišti je mezi zaměstnanci oblíbená metoda vzdělávání. Aplikuje se individuálně během výkonu práce. Takováto forma vzdělávání může probíhat formou instruktáže při výkonu práce, asistováním, pověřením úkolem, rotací práce, koučováním a mentorováním. Při instruktáži při výkonu práce se zaměstnanec učí pozorováním a napodobováním práce zkušeného školitele, který zaměstnanci práci předvádí. Instruktáž se nejvíce hodí k zaškolování zaměstnance. Při asistování zaměstnanec asistuje zkušenému školiteli při výkonu práce a přitom si osvojuje stanovený pracovní postup. Pokud školitel pověří zaměstnance úkolem, ověří si tak zaměstnancovy znalosti, dovednosti a schopnosti; je tak veden k samostatnosti. Při rotaci práce je zaměstnanec postupně a dočasně přemísťován na jiná pracovní místa s jinými pracovními úkoly a pracovními podmínkami v organizaci. Dochází tak k lepší přizpůsobivosti zaměstnance. Koučováním získá zaměstnanec svého kouče, který ho vede, usměrňuje a motivuje v iniciativě a samostatnosti při výkonu práce. Při mentorování získá zaměstnanec mentora, který je na rozdíl od kouče odborníkem ve své oblasti a snaží se zaměstnanci předat své zkušenosti a poradit mu při osvojování si znalostí, dovedností a schopností potřebných k výkonu pracovní pozice (Šikýř, 2012, s. 142).

1.6.2 Vzdělávání mimo pracoviště

Vzdělávání mimo pracoviště se většinou volí pro větší počet zaměstnanců. Patří do něj přednášky, semináře, demonstrování, případová studie a outdoorové aktivity. Přednášky umožňují rychlé předání znalostí a dovedností přednášejícího školitele, zaměstnanci se učí výkladem. Je ale pravdou, že jednostranný výklad školitele snižuje motivaci k aktivnímu osvojování znalostí. Seminář k výkladu školitele připojuje i následnou diskuzi, tím zvyšuje aktivitu účastníků, a dochází tak k rychlejšímu osvojování znalostí. Demonstrováním školitel názorně ukazuje pracovní postupy v modelových situacích

a to vede opět k lepšímu zapamatování znalostí a dovedností. Případová studie učí zaměstnance týmové spolupráci, v zadaném úkolu společně hledají řešení. Podporuje analytické a systémové myšlení. Při outdoorových aktivitách se tým zaměstnanců stmeluje, zaměstnanci mají možnost rozvíjet své přirozené schopnosti, jako je analyzování, rozhodování, realizování, plánování, organizování, hodnocení, komunikaci a koordinaci. Tyto schopnosti pak snadněji dokáží využít na pracovišti (Šikýř, 2012, s. 142).

2 SYSTÉM CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ NELÉKAŘSKÉHO PERSONÁLU

2.1 Základní terminologie

Absolvent – jedinec, který úspěšně ukončil formální nebo neformální vzdělávání. Podle druhu a úrovně dosaženého vzdělání dostávají absolventi doklad o ukončení studia (Průcha, Veteška, 2014, s. 17).

Akreditace – při akreditaci pověřená instituce posuzuje kvalitu žádost o poskytování vzdělávání. Posuzuje se organizační, materiálně-technická, finanční způsobilost a také samotná žádost. Výsledkem je souhlasné nebo nesouhlasné stanovisko instituce (Průcha, Veteška, 2014, s. 25).

Nelékařský zdravotnický pracovník – jsou zdravotnické profese podle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních. Mezi nelékařské zdravotnické pracovníky se řadí: adiktolog, asistent ochrany a podpory veřejného zdraví, asistent zubního technika, autoptický laborant, biomedicínský asistent, biomedicínský inženýr, biomedicínský technik, dentální hygienistka, dezinfektor, ergoterapeut, farmaceutický asistent, fyzioterapeut, klinický logoped, laboratorní asistent, laboratorní pracovník, masér a nevidomý a slabozraký masér, nutriční asistent, nutriční terapeut, odborný pracovník v laboratorních metodách a v přípravě léčivých přípravků, odborný pracovník v ochraně a podpoře veřejného zdraví, optometrista, ortoptista, ortoticko-protetický technik, ortotik-protetik, ošetřovatel, porodní asistentka, psycholog ve zdravotnictví, radiologický asistent, radiologický fyzik, radiologický technik, řidič dopravy nemocných a raněných, řidič vozidla zdravotnické záchranné služby, sanitář, všeobecná sestra, zdravotně-sociální pracovník, zdravotní laborant, zdravotnický asistent, zdravotnický záchranář, zrakový terapeut, zubní instrumentářka, zubní technik (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, online, cit. 2017-01-25).

Stupeň vzdělání – je obvykle užíván v souvislosti s „úrovní ukončeného formálního vzdělávání“ a v současnosti bývá nahrazován výrazem „úroveň vzdělání“ (z anglického level of education) (Průcha, Veteška, 2014, s. 262).

Akreditační komise – akreditační komise je v České republice nezávislý odborný orgán. O akreditaci rozhoduje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) na základě doporučení akreditační komise. Pečuje tak o kvalitu vysokoškolského vzdělávání, všestranně posuzuje vzdělávací, vědeckou, výzkumnou, vývojovou, inovační, uměleckou a další tvůrčí činnost vysoké školy. Akreditační komise vydává stanovisko studijním programům, žádostem o oprávnění konat habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem, zřízení, sloučení, splnutí, rozdělení nebo zrušení fakulty veřejné vysoké školy. Uděluje souhlas právnické osobě pro vytvoření soukromé vysoké školy a určení typu vysoké školy. Členové akreditační komise jsou navrhováni ministrem školství. Členů je dvacet a jsou jmenováni na dobu šesti let (Průcha, Veteška, 2014, s. 26).

Certifikace – je nezávislé posouzení kvality pracovních a řídicích procesů, výrobků, služeb a pracovníků. Certifikační orgán upravuje podmínky a požadavky pro certifikaci a přesně stanovuje podmínky k získání certifikace. Jedná se o certifikační řízení, na jehož základě je vydán akreditovaný certifikát. Tento certifikát je vydán pouze právnické osobě, je vydán v souladu s podmínkami akreditace a nese akreditační značku nebo odkaz na akreditaci. Udělená certifikace musí splňovat aktuální normy požadavků certifikace, a tím se recertifikovat. Dbá se na to, aby byly podmínky pro všechny žadatele a držitele certifikace stejné. Udělování certifikace je v pravomoci státu (Průcha, Veteška, 2014, s. 62).

2.2 Historie vzdělávání nelékařského personálů po roce 1948

Po únoru 1948 se ve státě změnila podmínky společenské, politické a sociální, a tím se ošetrovatelství dostalo do složité situace. Spolek diplomovaných sester byl vyloučen z Mezinárodní rady sester (ICN), sestry se tak ocitly v mezinárodní izolaci.

Všechny školy zřízené z podnětu církve byly po roce 1948 zrušeny, jelikož se tehdejší vláda domnívala, že žákyně jsou vedeny k negativnímu postoji k lidové demokracii a je zanedbána občanská a politická výchova.

Do roku 1948 byly ošetrovatelské školy dvouleté. Pro přijetí do ošetrovatelských škol a do škol pro porodní asistentky musela uchazečka splňovat několik podmínek. Věková hranice pro přijetí byla od 18 let do 30 let, výjimečně byly přijaty i mladší uchazečky, které se osvědčily v nemocnici jako elévky. Dalšími podmínkami byly: dobrý zdravotní stav a úspěšné složení psychologických testů, které se zaměřovaly na vnímání, paměť, myšlení, logické uvažování a na osobnostní výbavu (Kutnohorská, 2010, s. 106).

V roce 1948 došlo k vytvoření jednotného systému obecného a odborného vzdělání. Ošetrovatelské školy byly zařazeny do vyšší školy sociálně zdravotní. Studium bylo čtyřleté. Tyto školy vznikaly ve větších městech Čech a Moravy, ale jejich základ byl položen již v letech 1946–1947. Učily se zde ošetrovatelky, dětské sestry, zdravotnické pracovníce, porodní asistentky, zdravotní laboranti a zubní laboranti. Vzdělání bylo ukončeno maturitou (Kutnohorská, 2010, s. 107).

Podle nového zákona z roku 1948 byly ošetrovatelské školy sloučeny s rodinnými a sociálními školami, které byly pojmenovány jako střední zdravotnické školy. V nich probíhala výuka všech oborů zdravotnického personálu. K povolání se zde připravovala nezralá mládež. Nízký věk žáků potřeboval přizpůsobit organizaci a kvalitu studia. Po letech se ukázalo, že výuka je neefektivní a na náročné povolání je potřeba se připravovat až ve zralejším věku (Kutnohorská, 2010, s. 108).

V roce 1953 zdravotnické školy začalo spravovat Ministerstvo zdravotnictví ČSR. Nařídilo prodloužit studium na čtyři roky. Byly zavedeny i nové formy studia při zaměstnání. Studenti mohli studovat večerně, dálkově a externě.

Začalo se více dbát na kvalitu praktické výuky, která se vyučovala ve školní stanici v nemocnici. Na zdravotnických školách se také začaly vyučovat předměty všeobecně vzdělávací. Studium bylo ukončeno maturitní zkouškou, která se skládala z praktické a teoretické části. Absolvent obdržel vysvědčení o maturitní zkoušce a odznak s červeným křížem a nápisem „Sloužím zdraví lidu“ (Kutnohorská, 2010, s. 110–111).

Mimořádně formy studia měly řešit nedostatek personálu nebo rozšíření vzdělání. Zdravotnické školy nabízely studium pro dětské sestry na 6 měsíců, pro pomocné sociální zdravotní pracovníce na 12 měsíců a pro pomocné zdravotní sestry na 6 měsíců. Probíhali i doškolovací kurzy pro zdravotní sestry, dětské sestry, zdravotní laboranty,

zubní laboranty, lékárenské laboranty, rentgenové laboranty a rehabilitační pracovníce (Kutnohorská, 2010, s. 111).

Po roce 1960 se úplné zdravotnické vzdělání získávalo na zdravotních školách a další vzdělávání zajišťovaly zdravotnická zařízení, Institut pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví (IDVPZ), česká společnost sester, univerzity a akreditovaná pracoviště. V socialismu se zastavil rozvoj základního vzdělání sester, hlavní náplň studia byla technická stránka léčebných výkonů. Byl vytvořen kvalitní systém dalšího vzdělávání zdravotnického personálu (Kutnohorská, 2010, s. 112–113).

V 70. letech se pojetí ošetrovatelství zásadně změnilo. Sestry upevnily své postavení, Rada Evropy vytvořila směrnici pro jednotné vzdělávání sester, kterou svým podpisem stvrdilo 12 evropských států. Následně bylo Světovou zdravotnickou organizací (World Health Organization; WHO) přijato několik rezolucí a deklarácí, které vyzdvihly význam sester ve zdravotnictví (Kutnohorská, 2010, s. 118).

Rok 1989 je symbolem změn nejen politického a společenského života, ale také změn v sociální a zdravotní péči. Transformace vzdělávání ve zdravotnictví měla zvýšit kvalitu péče a zajistit vzdělávání sester podle kritérií EU. Střední a vyšší zdravotnické školy nově spadaly pod MŠMT.

2.2.1 Vysokoškolské studium

V roce 1960 se na Karlově Univerzitě začaly vzdělávat sestry v aprobační kombinaci psychologie a péče o nemocné. Československo bylo jednou z prvních zemí, které umožnilo univerzitní vzdělání zdravotním sestřím. Studium probíhalo při zaměstnání a bylo přiřazeno na Filozofickou fakultu. Později se začal vyučovat druhý aprobační obor pedagogika v kombinaci s ošetrovatelstvím (Kutnohorská, 2010, s. 122).

Od roku 1980 bylo denní studium pětileté a dálkové šestileté. Studium obsahovalo klasickou vysokoškolskou výuku a praktickou výuku, která se zaměřovala na ošetrovatelskou a pedagogickou praxi. Od roku 1981 bylo studium umožněno i na Komenského univerzitě v Bratislavě, na Univerzitě Palackého v Olomouci a postupně se připojovaly také další univerzity.

Se stoupající úrovní medicínských věd byl kladen vyšší nárok na kvalifikaci sester, proto v letech 1987–1994 proběhlo studium oboru péče o nemocné. Jeho absolventi se uplatnili ve vedoucích pozicích nebo jako vyučující na Středních zdravotnických školách (SZŠ).

Postupně se začalo rozvíjet bakalářské studium a navazující magisterské studium. V bakalářském studiu je možné studovat obory: všeobecná sestra, porodní asistentka, fyzioterapeut, radiologický asistent a další. Absolvent může pokračovat v navazujícím magisterském studiu, kde se zaměřuje na určitou specializaci (Kutnohorská, 2010, s. 122).

2.3 Počátky 21. století a vzdělávání nelékařského personálu

Nejrozsáhlejšími změnami prošlo studium zdravotnických škol v roce 2004. Do této doby bylo možné studovat čtyřletý obor všeobecné sestry, zdravotnického laboranta, farmaceutického laboranta a zubního technika. Všeobecnou sestru dostudovali v roce 2007 poslední studenti, poté byly původní obory nahrazeny asistentskými obory, které byly pro zdravotnické pracovníky, kteří musí vykonávat práci pod odborným dohledem všeobecných sester nebo lékařů. Mohou poskytovat péči dětem od tří let a dospělým a podílet se na preventivní, diagnostické, léčebné, rehabilitační a dispenzární péči. Obory všeobecná sestra, zubní technik a zdravotnický laborant byly nahrazeny asistentskými obory. Obor farmaceutický laborant byl zrušen. Studium v 1. až 2. ročníku se zaměřuje na jazykové, společenskovední a přírodovědní předměty, ve 3. až 4. ročníku se studium zaměřuje spíše na odborné předměty. Praktická výuka je realizována na odborných pracovištích, kde studenti musí absolvovat i souvislou praxi. Studium je zakončeno maturitní zkouškou (Kutnohorská, 2010, s. 119).

V roce 2005 byla nabídka středních zdravotnických škol rozšířena o zdravotnické lyceum, které studenty intenzivně připravovala ke studiu na vysoké škole (Kutnohorská, 2010, s. 120).

Pokud absolvent zdravotnické školy plánuje pracovat bez odborného dohledu, je povinen studovat dále na vyšších školách zdravotnických nebo na vysokých školách.

Vyšší školy zdravotnické byly otevřeny v 1996, otevřeny byly obory pro diplomovaná všeobecná sestra, diplomovaný fyzioterapeut, diplomovaná sestra v intenzivní péči, diplomovaná dětská sestra, diplomovaný zdravotní laborant, diplomovaný radiologický asistent, diplomovaný zubní technik, diplomovaný farmaceutický asistent, diplomovaná porodní asistentka a diplomovaný ergoterapeut. Studium trvalo dva roky a zaměřovalo se na praktickou výuku, získání informací o právních a etických aspektech ošetrovatelství. Studium je ukončeno absolutoriem, které se skládá ze závěrečné zkoušky z odborných předmětů, z cizího jazyka a obhajobou závěrečné práce. Po úspěšném složení závěrečných zkoušek byl studentům udělen titul „diplomovaný specialista“ (DiS.; uváděné za jménem a oddělené čárkou) (Kutnohorská, 2010, s. 120).

2.4 Současnost

Vystudování SZŠ absolvent nezíská odbornou způsobilost, tudíž musí pracovat pod přímým vedením nebo pod odborným dohledem. K získání odborné způsobilosti k výkonu povolání existují dva způsoby. Prvním je absolvování bakalářského studia na vysoké škole a druhým absolvování studia na vyšší odborné škole zdravotnické. Obě studia trvají tři roky a skládají se z teoretické výuky a praktické výuky.

Následuje postkvalifikační studium. Na bakalářské studium navazuje magisterské studium. V nabídce je široká škála specializačního studia nebo certifikovaných kurzů. Zdravotnický pracovník má povinnost se dále vzdělávat a prohlubovat své znalosti a sbírat tzv. kredity (Kutnohorská, 2010, s. 158–159).

3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ NELÉKAŘSKÉHO PERSONÁLU

Vzdělávání zdravotnických pracovníků se řídí následující nejaktuálnější platnou legislativou, tedy zákonem č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče, a jeho pozdější novelou č. 105/2011 Sb. K dalším důležitým legislativním normám patří vyhláška č. 39/2005 Sb., kterou se stanoví minimální požadavky na studijní programy k získání odborné způsobilosti k výkonu nelékařského zdravotnického povolání. V současnosti je v přípravě a očekávání novelizace vyhlášky o vzdělávání nelékařských pracovníků ve zdravotnictví. Zatímco registrace v České lékařské komoře pro lékaře je trvalá (při profesní a trestní bezúhonnosti) a licence lékaře-odborného garanta je doživotní, u nelékařského personálu se obnovují tyto registrace s následným vydáním osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu po 10 letech, během nichž je nutné získat 40 kreditů v rámci celoživotního vzdělávání (Šupšáková, 2017, s. 146).

Celoživotním vzděláváním je myšleno obnovování, prohlubování, zvyšování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti v příslušném oboru. Povinnost celoživotního vzdělávání je pro všechny zdravotnické pracovníky stejná, i když nemají osvědčení k povolání bez odborného dohledu. Celoživotní vzdělávání je v souladu s nejnovějšími vědeckými poznatky. U zdravotnických pracovníků, kteří jsou držiteli osvědčení k povolání bez odborného dohledu, je systém plnění založen na kreditním systému. Celoživotní vzdělávání se řídí zákoníkem práce, který stanovuje prohlubování kvalifikace v zájmu zaměstnavatele. Do zvyšování kvalifikace spadá účast ve specializačním vzdělávání, certifikovaných kurzech, inovačních kurzech, odborných kurzech, odborných stážích, v akreditovaných zařízeních, účast na školicích akcích, odborných konferencích, kongresech a sympoziích. Ostatní formy vzdělávání se musí posoudit, zda spadají do prohlubování kvalifikace podle zákoníku práce. Tím je myšlena například publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost, samostatné studium odborné literatury a studium navazujících studijních programů (Vévoda a kolektiv, 2013, s. 117–118).

Vždy probíhaly a budou probíhat rozsáhlé diskuze kolem kompetencí nelékařských zdravotnických pracovníků. Pokud je porovnán systém vzdělávání například s National Health Service (NHS) ve Velké Británii, kde existuje víceúrovňová kvalifikace nelékařského zdravotnického personálu a kompetence nelékařských pracovníků jsou tam vyšší než v ČR, nicméně přísně vybrané a podmíněné jednak postgraduálním vzděláváním a dosažením příslušného certifikátu. Součástí je pak především i předepsaný počet praktických výkonů, ke kterým je vydávána kompetence.

Tak např. radiologičtí asistenti mohou dosáhnout kompetence v popisování traumatologických snímků – popisují pouze vymezené rentgenové snímky, nesmí popisovat např. snímky páteře či lebky. Protože mají předepsaný počet popisů na jeden rok, většinou vykazují i větší zkušenost než radiodiagnostičtí lékaři, kteří se pochopitelně věnují i mnoha jiným vyšetřovacím metodám, a tak se zde vyskytuje příkladná ukázka týmové práce lékařů a nelékařů. Lékaři se zcela bez předsudků přicházejí poradit s takovýmto specializovaným radiologickým asistentem. V NHS existuje specializace „sonographer“ (ultrasonografista), tedy zdravotnický pracovník, který je speciálně vyškolen k ultrazvukové diagnostice. Tu provádí a má možnost popisovat vymezená vyšetření při vyšším stupni vzdělání, opět poté, co předepsaný počet vyšetření provede pod dohledem lékaře radiologa. Sonografista nižšího stupně musí provést vyšetření podle přísně standardizovaným a dokumentovaným postupem a předá jej k popisu lékaři radiologovi, ke kterému doloží výsledky svého vyšetření. V NHS se jedná o zcela běžný způsob spolupráce a radiolog vykonává pouze speciálně vymezená ultrazvuková vyšetření. Totéž dobře funguje v mamologické diagnostice, kde je běžné, že speciální radiologičtí asistenti jsou vyškoleni pro čtení mamografických snímků, nemohou pouze dělat tzv. druhé čtení, vždy provádějí první hodnocení mamografických snímků.

Obdobně lze dosáhnout kompetence pro provádění např. stereotaktických (mamografem řízených) biopsií – a to dokonce s pomocí vakuové techniky odběru. Opět tu platí, že takový asistent provádí velký počet vyšetření a je většinou specializován na tuto činnost svou pracovní náplní. Dokonce se mnohdy stává zkušeným rádcem lékaře při provádění těchto výkonů. Toto posílení kompetencí nelékařského personálu se jeví v daném systému velmi užitečné kvůli nedostatku lékařského personálu a z hlediska zajištění

vysoce vybraného přístupu ke kompetencím, podmíněného vysokou vzdělaností i praxí (Šupšáková, 2017, s. 147).

3.1 Certifikované kurzy

„Certifikovaný kurz uskutečňuje akreditované zařízení, kterému byla udělena nebo prodloužena akreditace Ministerstvem zdravotnictví, a to na základě vzdělávacího programu uveřejněného ve Věstníku Ministerstva zdravotnictví či vypracovaného vzdělávacího programu žadatelem na základě podmínek stanovených v § 61 zákona č. 96/2004 Sb., zákon o nelékařských zdravotnických povoláních. K přípravě vzdělávacího programu je k dispozici Metodický pokyn k přípravě a realizaci vzdělávacího programu certifikovaného kurzu“ (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, online, cit. 2017-02-03).

Akreditační komise Ministerstva zdravotnictví jednotlivě schvaluje všechny žádosti o akreditace. Žadatel musí předložit dokument o vzdělávacím programu, ve kterém navrhuje, pro koho certifikovaný kurz bude, jak bude dlouhý, jaký podíl bude mít teorie a praxe, jaké budou vstupní požadavky a jaké budou kompetence jeho absolventů. Ministerstvo zdravotnictví veškeré akreditované certifikované kurzy uveřejňuje na svých stránkách a průběžně je aktualizuje (Vévoda a kolektiv, 2013, s. 118–119).

Certifikovanými kurzy absolvent získá odbornou způsobilost k úzce vymezeným činnostem. Certifikované kurzy jsou určeny i zdravotníkům, kteří nevlastní osvědčení k povolání bez odborného dohledu. Obory certifikovaných kurzů nejsou dané právním předpisem, a proto jsou obory natolik flexibilní, že mohou rozšiřovat kompetence podle potřeb aktuální praxe (Vévoda a kolektiv, 2013, s. 118).

V současné době je mnoho institucí, které realizují akreditované certifikované kurzy. Pro příklad jsou uvedeny tři následující instituce a jejich nabídka kurzů:

- B. Braun Medical s.r.o. – Aesculap Akademie nabízí široké spektrum certifikovaných kurzů pro všechny zdravotnické obory. Kurz s názvem „Péče o nemocné léčené eliminačními metodami“ je určen pro všeobecné sestry

s délkou 92 hodin, ohodnocen 55 kredity. Kurz „Práce na úseku hygieny a epidemiologie ve zdravotnických zařízeních trvá 88 hodin a účastník za jeho absolvování získá 53 kreditů. Kurz je určen pro všeobecné sestry, porodní asistentky, zdravotní laboranty a asistenty ochrany a podpory veřejného zdraví. Kurz „Komplexní péče o invazivní vstupy“, který je určen všeobecným sestřám s délkou 82 hodin, je ohodnocen 49 kredity (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, online, cit. 2017-02-03).

- Fakultní nemocnice Plzeň nabízí kurz „Ošetrovatelská péče v hemato-onkologii“ pro všeobecné sestry, nutriční terapeutky a fyzioterapeutky, v délce 88 hodin za 53 kreditů. Kurz s názvem „Péče o pacienta se zavedeným portem“ je určen všeobecným sestřám, radiologické asistentky, porodní asistentky a zdravotnické záchranáře, s délkou 48 hodin. Kurz je ohodnocen 29 kredity. Pro všeobecné sestry je určen kurz „Specifická ošetrovatelská péče o chronické rány a defekty“, trvající 80 hodin se získáním 48 kreditů (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, online, cit. 2017-02-03).
- Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů v Brně nabízí kurz s názvem „Specifická ošetrovatelská péče u pacientů s kolorektálním karcinomem“ pro všeobecné sestry s délkou 120 hodin za 72 kreditů. Kurz „Zajištění cévního řečiště pacienta intraoseálním vstupem“ pro všeobecné sestry a zdravotnické záchranáře s délkou 34 hodin je za 20 kreditů. Pro všeobecné sestry, dětské sestry, porodní asistentky, zdravotnické záchranáře a zdravotnické asistentky nabízí kurz „Specifická ošetrovatelská péče o minoritní skupiny a cizince“, trvající 20 hodin a ohodnocen 20 kredity (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, online, cit. 2017-02-03).

3.2 Inovační kurzy

Inovační kurzy mohou být ohodnoceny kredity, pokud je pořádá akreditovaná zařízení, která zároveň zajišťují taktéž akreditované kvalifikační kurzy, obory specializačního vzdělávání nebo certifikované kurzy. Mohou je pořádat i zdravotnická zařízení, která poskytují praktické vyučování. Inovační kurzy slouží k obnovování znalostí a dovedností (Vévoda a kolektiv, 2013, s. 119).

Inovačních kurzů je oproti výše uvedeným certifikovaným kurzů méně, většinou se jedná o nastavbové studium předešlého kurzu, jako například u kurzu pořádajícího Thomayerovou nemocnicí v Praze s názvem „Nastavbový inovační kurz Bazální stimulace“. Podmínkou účasti je absolvování základního kurzu bazální stimulace. Kurz je určen pro všeobecné sestry, porodní asistentky, fyzioterapeuty, ergoterapeuty, klinické logopedy a klinické psychology. Zúčastnit se mohou i pečovatelé, ošetřovatelé, asistenti pedagoga a speciální pedagogové. Kurz trvá dva dny a po absolvování je možnost dalšího prohlubujícího kurzu (Fakultní Thomayerova nemocnice, online, cit. 2017-02-05).

Fakultní nemocnice Brno nabízí Inovační kurz „Reflektovaná ošetrovatelská praxe“. Který je dvoudenní a je ohodnocen 8 kredity. Do kurzu se mohou přihlásit všeobecné sestry, zdravotničtí asistenti, fyzioterapeuti, nutriční terapeuti, zdravotničtí záchranáři, porodní asistentky, radiologičtí asistenti, zdravotničtí laboranti, zdravotně sociální pracovníci a farmaceutičtí asistenti (Fakultní nemocnice Brno, online, cit. 2017-02-05).

3.3 Odborné stáže

Odborné stáže mohou být pořádány akreditovaným zařízením, stejně tak jako je to u inovačních kurzů. Odborná stáž je pobyt na akreditovaném pracovišti pod záminkou prohloubení znalostí a dovedností. Odborná stáž musí být na jiném akreditovaném pracovišti, než je zájemce o odbornou stáž zaměstnán.

Semináře, konference, kongresy, školicí akce a sympozia mohou být zařazeny do kreditního systému, pokud splňují náležitosti vyhlášky (Vévoda a kolektiv, 2013, s. 119).

3.4 Publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost

Publikovat je možné v periodickém tisku nebo v neperiodických publikacích, které jsou zaměřeny na nelékařské zdravotnické povolání nebo obecně zdravotní péče. Publikovat je možné také pouze elektronicky. Do publikační činnosti dále spadá odborná monografie, učebnice, skripta, výkladový slovník, učební pomůcky (včetně CD-ROMu) nebo e-learningový kurz. Nespádají do ní žádné recenze, diskusní příspěvky, nebo články osobního charakteru.

Jako pedagogická činnost je brána jakákoliv výuka ve specializačním vzdělávání, v certifikovaných nebo inovačních kurzech v rámci školicích akcí, stáží a výuka odborných předmětů v rámci kvalifikačního vzdělávání.

Účast ve výzkumných projektech se započítává do vědecko-výzkumné činnosti. Musí být však doložena závěrečnou zprávou, seznamem řešitelů výzkumu, výzkumného záměru, základními údaji a schválením mezinárodní instituce (Vévoda a kolektiv, 2013, s. 120).

3.5 E-learning

Informační a komunikační technologie se vyvíjejí velmi rychle, a proto jejich správné využití přináší nespočet výhod, skoro ve všech oblastech života. Výjimkou není ani oblast vzdělávání, ve které se moderní technologie začínají využívat čím dál víc (Zounek, Sudický, 2012, s. 8).

E-learning je moderní metodou ve vzdělávání, která využívá počítačové techniky, a umožňuje tak studium z pohodlí domova nebo z místa s připojením na internet. Výhody e-learningu jsou, že účastník si zvolí sám své tempo, může si průběžně kontrolovat, co se již naučil v rámci cvičných testů. Náklady na toto vzdělávání jsou také výrazně nižší než u klasických metod (Janišová, Křivánek, 2013, s. 217).

E-learning představuje ale také jisté nevýhody. Pokud účastník nedisponuje přístupnou potřebnou technikou, může být počáteční investice poměrně vysoká. Hůře se stanovují

pravidla spolupráce, schází dostatek vizuálního kontaktu s lektorem, a neverbální reakce nemohou být dobře zachyceny a vyjádřeny (Vodák, Kuchařčíková, 2011, s. 116).

E-learnigové kurzy jsou dostupné např. na portálu NCO NZO. Nabízí kurzy intenzivní terapie v pediatrii, perioperační péče, ošetrovatelská péče v anesteziologii, resuscitaci a intenzivní péči, fixní a snímatelné náhrady pro zubní techniky, ortodontie, organizace a řízení ve zdravotnictví, psychoterapeutické přístupy, výchova zdravotníků pomocí diferenciatně diagnostických úvah a kazuistik, vnitřní lékařství: diabetes mellitus, předatestační kurz z vnitřního lékařství, pedagogické dovednosti, aplikovaná fyzioterapie, PEER program, elektrodiagnostika nervového systému, řidič vozidla zdravotnické záchranné služby, manuály pro lektory LMS Moodle apod.

Portál sestřIN nabízí nespočet kurzů se zaměřením např. na alergie, chlopenní vady, hypertenze, nespecifické střevní záněty, vybrané kapitoly z obecné patologie, psychiatrie, choroby nosu a vedlejších dutin, ošetrovatelství a další (Vodák, Kuchařčíková, 2011, s. 116–117).

3.6 Specializační vzdělávání

„Specializační vzdělávání zdravotnických pracovníků má v ČR dlouholetou tradici a velmi dobrou úroveň. Organizace dalšího vzdělávání všeobecných sester i jiných zdravotnických pracovníků především v oblasti specializačního vzdělávání byla zahájena ve Středisku pro další vzdělávání středních zdravotnických pracovníků v Brně a v Bratislavě již v roce 1960. Rozvoj veřejného zdravotnictví si u nás stále více vyžaduje další zvyšování odborné úrovně zdravotnických pracovníků“ (NCO NZO, online, cit. 2017-02-15).

Specializační vzdělávání uskutečňuje akreditované zařízení, kterému byla udělena/prodloužena akreditace Ministerstvem zdravotnictví, a to na základě žádosti a splnění všech stanovených podmínek k uskutečňování specializačního vzdělávání. Ministerstvo zdravotnictví vydalo metodický pokyn k zabezpečení specializačního vzdělávání, který stanovuje pravidla průběhu podle zákona č. 96/2004 Sb. Podle tohoto pokynu zajišťuje specializační vzdělávání Národní centrum ošetrovatelství

a nelékařských zdravotnických oborů v Brně a Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví v Praze, a samozřejmě i samotní účastníci specializačního vzdělávání.

Na základě úspěšného ukončení specializačního vzdělávání získá zdravotnický pracovník specializovanou způsobilost k výkonu specializovaných činností příslušného zdravotnického povolání. Za ukončení studia je považována atestační zkouška před atestační komisí. Dokladem o specializované způsobilosti je diplom o specializaci v příslušném oboru.

Podmínkou pro zařazení do oboru specializačního vzdělávání je získání odborné způsobilosti k výkonu příslušného zdravotnického povolání a podání žádosti o zařazení do specializačního vzdělávání. Žádost o zařazení do oboru specializačního vzdělávání s příloženými přílohami posílá uchazeč pověřeným organizacím ministerstva.

Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů v Brně (NCO NZO) nabízí specializační vzdělávání pro tyto obory: všeobecná sestra – s výjimkou oboru perfuziologie –, porodní asistentka, ergoterapeut, radiologický asistent, zdravotní laborant, zubní technik, asistent ochrany a podpory 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), odborný pracovník v ochraně a podpoře veřejného zdraví, nelékařští zdravotničtí pracovníci podle § 5 – § 28 zákona č. 96/2004 Sb., pro obor organizace a řízení ve zdravotnictví.

Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví v Praze nabízí specializační vzdělávání pro tyto obory: všeobecná sestra – pouze v oboru perfuziologie –, biomedicínský technik, psycholog ve zdravotnictví, logoped, radiologický fyzik, odborný pracovník v laboratorních metodách a přípravě léčivých přípravků – s výjimkou oboru ochrana a podpora veřejného zdraví –, biomedicínský inženýr.

Ukončení studia probíhá atestační zkouškou, získání specializované způsobilosti k výkonu nelékařského zdravotnického povolání upravuje vyhláška č. 189/2009 Sb., o atestační zkoušce, zkoušce k vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu, závěrečné zkoušce akreditovaných kvalifikačních kurzů

a aprobační zkoušce a o postupu při ověření znalosti českého jazyka (vyhláška o zkouškách podle zákona o nelékařských zdravotnických povoláních).

Podmínkou k přihlášení se k atestační zkoušce je splnění všech požadavků stanovených příslušným vzdělávacím programem, a to: absolvování teoretické a praktické výuky včetně splnění požadované odborné praxe, splnění výkonů obsažených ve vzdělávacím programu a logbooku, získání stanoveného počtu kreditů, prokázání výkonu povolání v příslušném oboru SV v délce minimálně jednoho roku z období posledních šesti let v rozsahu minimálně $\frac{1}{2}$ stanovené týdenní pracovní doby nebo minimálně dvou let z období posledních šesti let v rozsahu minimálně pětiny stanovené týdenní pracovní doby do data přihlášení se k atestační zkoušce (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, online, cit. 2017-02-17).

4 REGISTRACE ZDRAVOTNICKÝCH PRACOVNÍKŮ

Svoji historii má také registrace sester. Zpočátku existovala dobrovolná registrace, což byl projekt, který zahájila v roce 1971 Thomayerova nemocnice. Autorkami byly Marta Staňková a Dana Jurásková. Vycházely z informací, že 70 % sester se po maturitě dále nevzdělává a že je tuto skutečnost nutné změnit. Provedly pilotní projekt v několika nemocnicích, který měl konkrétně osvětlit vzdělanostní úroveň sester v České republice, jejich časové a jiné možnosti pro další vzdělávání. Podle tohoto výzkumu byl pak navržen reálný kreditní systém, který určil počet kreditních bodů za vzdělávací aktivity nutný k zaregistrování. Tehdejší vedoucí odboru vědy a vzdělávání Ministerstva zdravotnictví ČR Marta Staňková se snažila, aby registrace byla státní a fungovala by přes ministerstvo a aby ji také ministerstvo odstartovalo. Tato dobrovolná registrace byla ukončena účinností zákona č. 96/2004 Sb.

Hlavním cílem registrace byla a je ochrana pacienta neboli klienta. Zakládá se na principu zvyšování kvality poskytované péče prostřednictvím celoživotního vzdělávání, což vede ke zvyšování kvality ošetrovatelské péče a jiných činností s tím souvisejících. Ošetrovatelství a jeho související profese, jako je všeobecná sestra, porodní asistentka, fyzioterapeut, radiologický asistent atd., se stávají samostatně pracujícím odborníkem v oblasti uspokojování potřeb pacienta a v dalších souvisejících oblastech s péčí o pacienta. Cílem registrace byla a je motivace k dalšímu vzdělávání, umožnění volnějšího pohybu pracovních sil v ošetrovatelské profesi a srovnatelnost v rámci EU, což znamená poskytování podstatných informací o počtu, složení, vzdělání a odborném zaměření pracovníků aktivních v českém zdravotnictví.

Registr zdravotnických pracovníků rozhodnutím Ministerstva zdravotnictví České republiky vznikl 1. 5. 2004 v NCO NZO, neboli registr zdravotnických pracovníků způsobilých k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu. V NCO NZO začaly být připravovány na základě přijatých žádostí podklady pro vydání osvědčení Ministerstva zdravotnictví ČR pracovníkům 24 nelékařských profesí (Kutnohorská, 2010, s. 126).

4.1 Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů (NCO NZO)

V roce 1960 bylo založeno Středisko pro další vzdělávání středních zdravotnických pracovníků. Cílem střediska bylo systematické a celoživotní vzdělávání. Institut se stále měnil, rozšiřoval odbornosti a specializace v nelékařských profesích. Ministerstvo zdravotnictví ČR jako zřizovatel rozšiřoval působnost a kompetence (NCO NZO, online, citace 2017-02-25).

Obrázek 2: Logo NCO NZO



Zdroj: NCO NZO, online, cit. 2017-05-10

V roce 2004, kdy vznikl registr zdravotnických pracovníků způsobilých k výkonu bez odborného dohledu. Do osvědčení spadá 24 nelékařských profesí a majitel osvědčení získává oprávnění:

- *„K výkonu povolání bez odborného dohledu, k výkonu činností, ke kterým je zdravotník způsobilý na základě indikace lékaře, zubního lékaře nebo farmaceuta, které provádí bez ohledu na přítomnost nebo dosažitelnost rady a pomoci lékaře, zubního lékaře nebo farmaceuta.*
- *K vedení praktického vyučování ve studijních oborech, akreditačních kvalifikačních kurzech, specializačním vzdělávání a v certifikovaných kurzech“* (Kutnohorská, 2010, s. 126).

Zdravotničtí pracovníci musí pracovat v souladu se zákony, etickými principy a profesními standardy (Kutnohorská, 2010, s. 126).

Registrace je časově omezená a pro její prodlužování musí zdravotní pracovník splňovat podmínky dané zákonem. O registraci musí absolvent požádat do 18 měsíců po získání odborné způsobilosti, která mu je následně vydaná na deset let. Pokud tak absolvent neučiní a propásne lhůtu 18 měsíců, musí doložit výkon povolání nejméně v délce jednoho roku či dvou let, pokud pracuje na poloviční úvazek. Jestliže pracuje na zkrácený pracovní úvazek, který je roven pětině plného úvazku, doloží posledních deset let. Další podmínkou je získání 40 kreditů účastí celoživotního vzdělávání. Platnost vydaného osvědčení je na 10 let. Majitel registrace je zapsán do Registru nelékařských zdravotnických pracovníků způsobilých k výkonu povolání bez odborného dohledu. K profesnímu označení může připojit „registrovaný/registrovaná“ (Vévoda a kolektiv, 2013, s. 121–122).

4.2 Česká asociace sester (ČAS)

Česká asociace sester vznikla v roce 1990 se sídlem v Praze. Je to odborná, stavovská, dobrovolná, nezisková, nepolitická organizace s právní subjektivitou. V České republice se jedná o největší odbornou profesní organizaci sester a jiných odborných pracovníků. Registrovat se v ní mohou všechny sestry a ostatní nelékařské profese působící v resortu zdravotnictví, sociální péče, školství a ve všech oblastech soukromého nebo jiného podnikání bez ohledu na národnost či náboženské vyznání s působností po celé České republice. Nejvyšším orgánem České asociace sester je Fórum delegátů, které se skládá z členů ČAS. Fórum delegátů volí devítičlenné prezidium a revizní komise. Česká asociace sester se podílí na podpoře aktivit zaměřených na realizaci národních a mezinárodních programů, jejichž cílem je příprava sester, porodních asistentek a dalších nelékařských zdravotnických oborů na výkon povolání. Spolupracuje na změnách systému zdravotnických služeb v ČR a s orgány státní správy a ostatních profesních i odborových organizacích na podpoře volného pohybu pracovních sil v rámci EU i mimo ni. Česká asociace sester vytváří účinné nástroje k zajištění bezpečně a kvalitně poskytovaných ošetrovatelských služeb v souladu s potřebami osob, skupin i komunit. Dále podporuje aktivity vedoucí ke zvyšování uznání nelékařských

profesí ve společnosti a zastupuje poskytovatele ošetrovatelských služeb v domácí péči a vytváří účinné nástroje na prosazování jejich práv.

Členem se může stát každá sestra, porodní asistentka, laborant, farmaceutický asistent, asistent hygienické služby nebo jiný nelékařský pracovník, který vykonává nebo vykonával své povolání dle platných předpisů.

ČAS je v Evropě považována za aktivní profesní organizace, která má zájem o pozitivní změny na poli ošetrovatelství. Důkazem toho je členství v Evropské Federaci Sesterských Asociací (EFN) se sídlem v Bruselu. Činnost České asociace sester spočívá v práci odborných sekcí a regionů. Jednotlivé sekce a regiony pořádají pravidelné odborné vzdělávací akce, semináře, konference. Účastní se aktivně mezinárodních kongresů, sympozií jak v ČR, tak i v zahraničí (Česká asociace sester, online, cit. 2017-03-01).

Obrázek 3: Logo České asociace sester



Zdroj: Florence, online, cit. 2017-05-10

4.2.1 Strategický plán ČAS na období 2015–2020

V profesní přípravě a vzdělávání se ČAS plánuje nadále aktivně účastnit legislativních procesů ovlivňujících profesionální přípravu sester a dalších zdravotnických povolání, postavení sester a ostatních zdravotnických pracovníků v systému zdravotní péče

a jejich výkon profese. Aktivně se podílet na podpoře a realizaci národních a mezinárodních programů zaměřených na vzdělávání sester, porodních asistentek a dalších nelékařských pracovníků. Podílet se a realizovat ošetrovatelský výzkum a projekty, které budou přispívat ke zvyšování kvality zdravotní péče.

Vytvářet a udržovat spolupráci s MZ ČR a MŠMT ČR v oblasti vzdělávání, umožnit vhodné podmínky v oblasti celoživotního vzdělávání tak, aby obnovování a udržování odborné způsobilosti přispělo k zabezpečení vysoké kvality poskytované péče a ochraně zdraví pacientů.

V rámci ošetrovatelské praxe plánuje ČAS posilovat a rozšiřovat kompetence zdravotnických povolání v České republice včetně prosazování sester a ostatních zdravotnických pracovníků jako nositelů zdravotních výkonů. Dále asociace považuje za nutné navýšení finančních prostředků, které budou směřovat do oblastí poskytování ošetrovatelské péče (zdravotní péče a zdravotních služeb) v souladu s rostoucími potřebami populace.

Dále se plánuje podílet na realizaci rezortních bezpečnostních cílů v praxi a na rozvoji klinických standardů péče, zlepšit postavení zdravotníků ve společnosti a podporovat aktivity vedoucí ke zvyšování prestiže zdravotnických profesí ve společnosti včetně právní ochrany profesí. A nakonec obhajovat profesní zájmy všech nelékařských pracovníků (Česká asociace sester, online, cit. 2017-03-01).

4.3 Mezinárodní akreditační standardy pro nemocnice

Podle mezinárodních akreditačních standardů pro nemocnice se vzdělávání pracovníků týká standard SQE.8. Nemocnice shromažďuje data z různých zdrojů a vypracovává vzdělávací program na míru. Podle dat je schopna určit, kteří pracovníci potřebují kontinuální vzdělávání. Pracovníkům určí, jak se budou vzdělávat a jak bude následně vzdělávání sledováno a dokumentováno. Nemocnice poskytne pro vzdělávání místo, školitele a časový prostor. Určí také, zda bude vzdělávací akce prováděna nemocnicí nebo dodavatelem, zajistí vzdělávání dostatečnou úroveň, aby personál získával nové

dovednosti a byl školen o nových technikách a postupech (Joint Commission International, 2008, s. 262).

„SQE.8 Každému pracovníkovi je poskytováno vzdělávání školení jak v rámci nemocnice, tak mimo ni, které udržuje či zvyšuje jeho dovednosti a znalosti.

- *SQE.8.1 Pracovníci poskytující péči pacientům a další personál určený nemocnicí absolvují školení v resuscitačních technikách, což následně prokazují příslušnými schopnostmi.*
- *SQE.8.2 Nemocnice poskytuje místnosti a časový prostor pro vzdělávání a školení personálu.*
- *SQE.8.3 Vzdělávání zdravotnických pracovníků prováděné nemocnicí je vedeno podle vzdělávacích parametrů, které stanovil garant odborného programu.*
- *SQE.8.4 Nemocnice poskytuje personálu program zdraví a bezpečí“ (Joint Commission International, 2008, s. 254).*

5 VZDĚLÁVÁNÍ NELÉKAŘSKÉHO PERSONÁLU V SOUVISLOSTI S LEGISLATIVOU

„Regulované povolání nelékařských zdravotnických povolání včetně ošetřovatelství se v současné době na české národní úrovni řídí následujícími zákony:

- *Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách a uznání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů.*
- *Vyhláška č. 423/2004 Sb., kterou se stanoví kreditní systém pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků.*
- *Vyhláška č. 424/2004 Sb., kterou stanoví činnosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků.*
- *Vyhláška č. 470/2004 Sb., kterou stanoví seznam nemocí, stavů nebo vad, které vylučují zdravotní způsobilost k výkonu povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta a k výkonu povolání dalšího zdravotnického pracovníka a jiného odborného pracovníka, druhy, četnost a obsah lékařských prohlídek a náležitosti lékařského posudku (o zdravotní způsobilosti k výkonu povolání zdravotnického pracovníka a jiného odborného pracovníka).*
- *Nářízení vlády č. 463/2004 Sb., kterým se stanoví obory specializačního vzdělání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou způsobilostí.*
- *Vyhláška č. 39/2005 Sb., kterou se stanoví minimální požadavky na studijní programy k získání odborné způsobilosti k výkonu nelékařského zdravotnického povolání“ (Kutnohorská, 2010, s. 124).*

5.1 Třídy činností zdravotnických pracovníků

Zákon č. 96/2004 Sb., stanovuje základní rozřazení činnosti zdravotnických pracovníků. Zákon o nelékařských zdravotnických povoláních upravuje podmínky získání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání a k provádění činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče. Zákon definuje vzdělání jiných odborných pracovníků a u zdravotnických pracovníků upravuje celoživotní vzdělávání (zákon č. 96/2004 Sb.).

5.1.1 Výkon povolání pod přímým vedením

Výkon povolání pod přímým vedením je pro odborně nejméně vzdělané zdravotnické pracovníky. Pracují pod přímým vedením pracovníka, který má způsobilost k povolání bez odborného dohledu. Dohlížející vedoucí pracovník určí rozsah činností, které může zdravotnický pracovník pod přímým vedením vykonávat. Pracovníci pod přímým vedením mohou být absolventi kvalifikačního kurzu, absolventi části studia na střední, vyšší nebo vysoké škole. Tito pracovníci získávají způsobilost k výkonu povolání jako sanitáři (hlava II, díl 3 zákona č. 96/2004 Sb.).

5.1.2 Výkon povolání pod odborným dohledem

Výkon povolání pod odborným dohledem je platný pro všeobecné sestry, které nevlastní osvědčení k povolání bez odborného dohledu (registraci) a také zdravotničtí asistenti. Tito pracovníci vykonávají činnost pod dohledem registrované všeobecné sestry. Pracovníci, kteří nevlastní registraci, mohou vykonávat povolání bez odborného dohledu, pokud jsou absolventi vysoké školy v oboru všeobecná sestra nebo porodní asistentka. K těmto pracovníkům spadají i ti, kteří získali odborné vzdělání na střední zdravotnické škole před zavedením nového vzdělávacího programu. Kompetence k odbornému dohledu v ošetrovatelské péči má všeobecná sestra, lékař může poskytnout odborný dohled při diagnostických a léčebných výkonech. Sestry pracující samostatně v ordinaci nebo pracující v domácí péči musí být oprávněné k výkonu povolání bez odborného dohledu (zákon č. 96/2004 Sb.).

5.1.3 Výkon povolání bez odborného dohledu

Vykonávat povolání všeobecné sestry bez odborného dohledu mohou osoby, které absolvovaly studijní obory a programy uvedené v Hlavě II, díl 1 zákona č.96/2004 Sb. Výkon povolání bez odborného dohledu patří mezi nejvyšší kategorie a zdravotník může vykonávat povolání bez přítomnosti dohledu lékaře. Jednotlivé výkony zdravotnických oborů se řídí zákonem. Například všeobecná sestra se může podílet s lékařem na preventivní, diagnostické, terapeutické, rehabilitační, neodkladné a dispenzární péči. Samostatně poskytuje ošetrovatelskou péči. Pro výkon povolání bez odborného dohledu je nutné, aby zdravotnický pracovník splňoval podmínky dle zákona č. 96/2004 Sb. a vlastnil Osvědčení, které vydává MZ ČR (zákon č. 96/2004 Sb.).

5.2 Chystaná novela

Chystaná novela zákona 96/2004 Sb. bude velkou změnou ve vzdělávání nelékařských profesí. Změna zákona zajímá sestry a zdravotnické asistenty především v oblasti vzdělávání jak kvalifikačního, tak celoživotního a v oblasti registrace.

Pro všechny obory se bude rušit systém registrace a získávání kreditů. Nadále bude povinností se celoživotně vzdělávat, ale nebude nutné se prokazovat počtem kreditů. Stanoví se například minimální roční rozsah profesního celoživotního vzdělávání, které je pracovník povinen absolvovat a zaměstnavatel povinen umožnit.

Pokud bude novela zákona schválena, zdravotnické asistenty čekají dvě hlavní změny. Zdravotničtí asistenti se stanou praktickou sestrou. Odborná způsobilost k výkonu povolání praktické sestry bude možné získat absolvováním střední zdravotnické školy v oboru praktická sestra. Následně zdravotničtí asistenti – nově praktické sestry (a také zdravotničtí záchranáři, porodní asistentky nebo určitá část dětských sester) budou moci získat vzdělání všeobecné sestry absolvováním nejméně jednoletého studia v oboru diplomovaná všeobecná sestra na VOŠ – studium končí absolutoriem a absolvent ročního studia získává neakademický titul DiS. Zdravotnický asistent i nadále bude moci získat způsobilost vystudováním klasickou formou tříletého studia na vysoké

škole. Jednoleté studium na vyšší odborné škole zdravotnické nebude umožněno absolventům jiných středních škol či gymnázií.

Praktická sestra bude moci vykonávat svoje povolání bez odborného dohledu. Na tvorbu činností praktické sestry bude stanovena pracovní komise se zástupci poskytovatelů zdravotních služeb.

Dětskou sestrou se nově bude moci stát absolvent tříletého bakalářského studijního oboru pro přípravu dětských sester, tříletým studiem na vyšší zdravotnické škole nebo jednoletým studiem na vyšší zdravotnické škole po absolvování studia praktické sestry, všeobecné sestry, zdravotnického záchranáře nebo porodní asistentky. (Ošetřovatelství info, online, cit. 2017-03-25; Zdravotnický deník, online, cit. 2017-03-25).

Ve třetím čtení vládní návrh novely zákona o nelékařských zdravotnických povoláních poslanci již schválili a nyní se čeká na posouzení senátu a prezidenta. Předpokládaná platnost je 1. 9. 2017 (Ošetřovatelství info, online, cit. 2017-03.25).

PRAKTICKÁ ČÁST

6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Cíle dotazníkového šetření

Cílem praktické části bylo zjistit, jak se zdravotničtí pracovníci celoživotně vzdělávají, jakou formu a typ studia preferují a zda jsou od zaměstnavatele motivováni ke vzdělávání. V bakalářské práci byly stanoveny tři hypotézy, jejichž platnost byla ověřována v praktické části na základě dotazníkového šetření.

Metodika výzkumu

Jako základní výzkumná technika byl použit anonymní dotazník. Výzkumný vzorek tvořili respondenti, kteří vyplňovali dotazník o celoživotním vzdělávání nelékařského personálu. Dotazník byl rozeslán po e-mailu v nemocničním zařízení a rozeslán pomocí sociální sítě Facebook. Celkem odpovídajících respondentů bylo 107. Dotazník vyplnilo 100 % dotazovaných a žádný dotazník nebyl vyřazen pro neúplnost.

V úvodní části byli respondenti seznámeni se vstupními informacemi, např. jak postupovat při vyplňování dotazníku, jak budou informace zpracovány atd. Pak následovalo 15 otázek dvojího typu:

- identifikační otázky – pohlaví, věk, dosažené vzdělání, délka praxe, zda jsou respondenti registrováni;
- uzavřené otázky – respondenti vybírali z několika variant odpovědí.

Výzkum proběhl v květnu ve zdravotnickém zařízení a na sociální síti Facebook. Převážně odpovídali všeobecné sestry, zdravotničtí asistenti a nutriční terapeuti.

Výsledné hodnoty byly zpracovány pomocí grafů, které jsou uvedeny v absolutních a relativních četnostech. Relativní četnost je uvedena v procentech a vždy zaokrouhlena na jedno desetinné místo.

Hlavní výzkumné otázky

Pro bakalářskou práci byly stanoveny následující hlavní výzkumné otázky:

- 1) Máte osvědčení k povolání bez odborného dohledu?
- 2) Vyžaduje Váš zaměstnavatel, abyste se odborně vzdělával/a?
- 3) Motivuje Vás zaměstnavatel k odbornému vzdělávání, např. finančně?
- 4) Je zaměstnavatel ochoten Vám hradit odborné vzdělávání?
- 5) Považujete celoživotní vzdělávání ve zdravotnictví za důležité?
- 6) Jaké formy vzdělávání preferujete?
- 7) Jakým způsobem se nejčastěji odborně vzděláváte?
- 8) Proč se se odborně vzděláváte?

Dílčí výzkumné otázky

Pro bakalářskou práci byly stanoveny následující dílčí výzkumné otázky:

- 1) Jste muž, nebo žena?
- 2) Jaký je Váš věk?
- 3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
- 4) Jak dlouho už pracujete ve zdravotnictví?
- 5) Vzděláváte se nadále ve vašem oboru?
- 6) Vzděláváte se i mimo Váš obor?

6.1 Rozbor

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 105 žen a 2 muži, z toho 34,6 % respondentů bylo ve věku od 20 do 29 let, 22,4 % bylo věkové kategorie od 30 do 39 let, 23,4 % bylo věkové kategorie 40 do 49 let a 19,6 % odpovídajících bylo od 50 a více let. 31,8 % respondentů mělo nejvyšší dosažené vzdělání střední odborné, 27,1 % vyšší odborné a 41,1 % mělo vysokoškolské vzdělání.

Na otázku, jak dlouho respondenti pracují ve zdravotnictví, odpovědělo 14 % respondentů méně než rok, 29 % 1 rok až 5 let, 11,2 % 6 let až 11 let, 20,6 % 12 let až 24 let, 25,2 % dotazovaných odpovědělo 25 let a více let. 90,7 % z dotazovaných vlastní osvědčení k povolání bez odborného dohledu, pouze 9,3 % uvedlo, že osvědčení nevlastní.

Na otázku, zda se respondenti nadále vzdělávají ve svém oboru, odpovědělo 93,5 %, že ano, a zbylých 6,5 %, že nikoliv.

Zaměstnavatel 65,4 % respondentů vyžaduje, aby se celoživotně vzdělávali, 34,6 % respondentů tuto povinnost nemá. Motivační odměnu od zaměstnavatele dostane jen 19,6 %, a 80,4 % respondentů se odměny nedočkají. Financování vzdělávání je ochoten uhradit zaměstnavatel 64,5% respondentů. 35,5 % respondentů si musí vzdělávání hradit samo.

V otázkách 10 až 15 se dotazník konkrétně zaměřuje na celoživotní vzdělávání respondentů. V otázce, zda dotazovaní využijí poznatky z dalšího vzdělávání ve své praxi, odpovědělo 89,9 % respondentů, že ano, zbylých 13,1 % odpovědělo, že ne. Pouhých 6,5 % odpovídajících se vzdělává z povinnosti, 67,3 % se vzdělává z vlastní vůle. 23,4 % respondentů uvedlo, že se vzdělává pro získání kreditů, které jsou potřeba k osvědčení k povolání bez odborného dohledu, jen 2,8 % uvedlo, že se nevzdělává vůbec.

V otázce, jakým způsobem se respondenti vzdělávají, odpovědělo 14 % respondentů, že studiem vysoké školy, 8,4 % specializací. Na odborné semináře či konference chodí nadpoloviční většina respondentů, a to konkrétně 60,7 %. 6,5 % dotazovaných se

vzdělává z odborné literatury a 5,6 % volí internet. Pouze 0,9 % odpovídajících se vzdělává od zaměstnavatele. 3,7 % uvedlo, že se nevzdělává.

Na dotaz, jakou formu vzdělávání respondenti upřednostňují, 41,1 % respondentů zvolilo formu krátkodobou, 11,2 % volí vzdělávání dlouhodobé. Na pracovišti se vzdělává 11,2 % odpovídajících a mimo pracoviště 16,8 %. V pracovní době se vzdělává 15,9 % respondentů a mimo pracovní dobu 3,7 %.

Zda je celoživotní vzdělávání zdravotníků důležité, uvedlo 95,3 % respondentů, že ano. Zbýlých 4,7 % si myslí, že ne. Na otázku, zda se dotazovaní vzdělávají i v jiné oblasti, která se netýká jejich oboru, uvedlo 67,3 %, že ano, a 32,7 % nikoliv.

7 DISKUZE

V bakalářské práci byly stanoveny čtyři hypotézy, jejichž platnost byla ověřována v praktické části.

Hypotéza č. 1 – 95 % nelékařského personálu vlastní osvědčení k povolání bez odborného dohledu.

Jelikož aktuální legislativa vyžaduje ve zdravotnictví celoživotní vzdělávání, plyne z tohoto faktu, že by téměř všechen nelékařský personál měl vlastnit osvědčení k povolání bez odborného dohledu, který se získává po ukončení alespoň vyššího vzdělání než pouze středního vzdělání. Následné udržení registrace vyplývá ze sběru kreditů ze všech forem celoživotního vzdělávání. V dotazníku přes 90 % respondentů odpovědělo, že vlastní osvědčení k povolání bez odborného dohledu, tudíž lze tuto hypotézu považovat za potvrzenou. Respondenti, kteří odpověděli, že nevlastní osvědčení k povolání bez odborného dohledu, se pravděpodobně řadí mezi pomocný personál, jako jsou sanitáři a ošetřovatelé. Jelikož značná část respondentů odpovídala na facebookové stránce s názvem Sekce výživy a nutriční péče, lze se domnívat, že ve skupině, která nevlastní osvědčení, byli i nutriční asistenti se středním zdravotnickým vzděláním.

Hypotéza č. 2 – Více jak polovina nelékařských pracovníků se vzdělává z povinnosti a své poznatky z dalšího vzdělávání neuplatňuje.

Předpoklad hypotézy č. 2 byl nenaplněn a hypotéza na základě odpovědí byla vyvrácena. Z hlediska celoživotního vzdělávání je to příjemné zjištění, jelikož skoro 70 % respondentů se vzdělává z vlastní vůle, a ne pro to, že musí. To samozřejmě vede k lepším pracovním výsledkům a vyšší kvalifikovanosti nelékařského personálu. Dnešní medicína se stále vyvíjí a nových poznatků a zjištění přibývá, tudíž by bylo nemilé, kdyby většina nelékařského personálu své dovednosti a vědomosti neinovovala a spoléhali by na zastaralé postupy a informace. Z toho plyne i odpověď 90 %

respondentů, že své poznatky z celoživotního vzdělávání plně využijí ve své praxi. Je tu ovšem zapotřebí zájem o získání nových vědomostí a poznatků.

Hypotéza č. 3 – Zaměstnavatelé vyžadují po nelékařském personálu celoživotní vzdělávání, k tomu se snaží přizpůsobit podmínky a zároveň jakýmkoliv způsobem motivují své zaměstnance ke vzdělávání.

Pokud chce zaměstnavatel výkonný a spokojený personál, musí mu zajistit příjemné pracovní podmínky. Jelikož české zdravotnictví v dnešní době prochází krizí, je tento fakt o to více žádoucí. Nadpoloviční většina respondentů uvedla, že jejich zaměstnavatel po nich vyžaduje celoživotní vzdělávání. V rámci motivace od zaměstnavatele dostává přibližně čtvrtinová část za celoživotní vzdělávání i finanční odměnu. Zaměstnavatel větší části respondentů alespoň hradí výdaje spojené s celoživotním vzděláváním, což je určitě vhodná volba motivace zaměstnanců, aby na vzdělávání nezanevřeli. Bohužel 80 % respondentů se žádné finanční odměny nedočká. Pokud by zaměstnavatelé zvolili tuto cestu odměňování, např. formou benefitů, bylo by to pro jejich instituce žádoucí, jelikož by se zaměstnanci o to víc chtěli vzdělávat. Pořád se zde vyskytuje ale i část institucí, které vyžadují celoživotní vzdělávání a nijak se nezajímají o finanční stránku s tím spojenou. Hypotéza byla potvrzena, protože zaměstnavatelé ve větší míře vyžadují po svých zaměstnancích, aby se celoživotně vzdělávali, a alespoň uhrazují náklady, které s tím souvisí.

Hypotéza č. 4 – Většina nelékařských pracovníků volí krátkodobé formy studia, především přednášky, kongresy a konference.

Pro většinu nelékařského personálu je účast na kongresech a konferencích příjemně strávený čas se svými kolegy. Na kongresech a konferencích je na programu spousta nových poznatků a studií, které jsou zajímavé pro všechny posluchače. Žádoucí jsou i přednášky z praxe, zvláště takové, se kterými se posluchači tak často nesetkávají. Odpovídajících, kteří tuto formu vzdělávání volí nejčastěji, bylo přes 60 %. Semináře, kongresy a konference se řadí mezi krátkodobé formy studia a opět většina respondentů

v dotazníkovém šetření volila právě tuto formu. Lze tedy s jistotou konstatovat, že hypotéza byla potvrzena.

Hypotéza č. 5 – Celoživotní vzdělávání považují za důležité všichni pracovníci ve zdravotnictví.

Celoživotní vzdělávání ve zdravotnictví a medicíně, by mělo být pro každého, kdo se pohybuje v této sféře automatické. Medicína a klinická praxe se stále rozvíjí, a tím se mění metody, postupy a léčebné procesy. Skoro 100 % respondentů odpovědělo, že považuje celoživotní vzdělávání za důležité ve zdravotnictví. Hypotéza tímto byla potvrzena.

ZÁVĚR

V bakalářské práci se autorka zabývá problematikou systému vzdělávání nelékařského personálu. Tato problematika je v aktuální době velmi sledovaná a čekají se velké změny ve vzdělávání nelékařských pracovníků.

V první kapitole se práce zaměřovala na základní terminologii celoživotního vzdělávání a popisovala stručnou charakteristiku historie celoživotního vzdělávání od 70. let 20. století po současnost. Autorka v této části uvedla zásadní dokumenty, které byly pro celoživotní vzdělávání velkým přínosem. Jednalo se o dokumenty jako Learning to be: The World of Education Today and Tomorrow (Učit se být: Svět výchovy a vzdělávání dnes a zítra), Recurrent education: A strategy of lifelong learning (Stálé vzdělávání: Strategie celoživotního učení), L'éducation, un trésor est caché dedans (Učení je skryté bohatství), a Apprendre tout âge réunion du Comité de l'éducation au niveau ministériel (Učení v každém věku: setkání výboru pro vzdělávání na ministerské úrovni). Co se týče forem vzdělávání v práci, bylo charakterizováno formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální vzdělávání a také možnosti celoživotního učení jako další profesní vzdělávání, distanční vzdělávání a v poslední řadě univerzity třetího věku. Pokud jsou shrnuty počátky celoživotního vzdělávání, lze konstatovat, že od 70. let 20. století se celoživotní vzdělávání rozvinulo natolik, aby dospělé osoby měly dostatek informací o tom, jak se mohou dále vzdělávat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a vědomosti natolik, aby byly na pracovním trhu žádoucí.

Dále se bakalářská práce věnovala motivaci dospělých k dalšímu vzdělávání. Jelikož dospělí studenti jsou zapojeni v pracovním procesu, je žádoucí, aby zaměstnavatel umožnil co nejlepší podmínky pro studium, a to formou vzdělávání na pracovišti a mimo pracoviště. Tato část byla popsána v samostatné kapitole s názvem Systematické vzdělávání zaměstnanců. V tomto případě lze konstatovat, že kvalitní a seriózní zaměstnavatel této problematice věnuje pozornost a je si vědom toho, že se vzdělanými a spokojenými zaměstnanci bude patřit mezi vlivné organizace na pracovním trhu.

V druhé teoretické části se věnovala pozornost celoživotnímu vzdělávání nelékařského personálu. V úvodu je definována základní terminologie a následně se práce věnuje

historii vzdělávání nelékařských pracovníků od roku 1948 po současnost. Největší změny ve vzdělávání zdravotníků proběhly roku 2004, které jsou platné i dnes.

Celoživotní vzdělávání nelékařského personálu se řídí zákon č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních. V tomto zákoně je jasně definováno, co musí zdravotnický pracovník splnit, pokud chce pracovat bez odborného dohledu. Řídí se podle něj i možnosti dalšího vzdělávání (certifikované kurzy, inovační kurzy, odborné stáže, publikační činnost, pedagogická činnost, vědecko-výzkumná činnost, e-learning a specializační vzdělávání). V bakalářské práci bylo uvedeno k porovnání vzdělání nelékařských pracovníků v National Health Service (NHS) z Velké Británie, kde bylo ukázáno, jaké kompetence mohou mít nelékařští pracovníci a jak spolu dokážou navzájem spolupracovat lékaři a nelékařští pracovníci.

Registraci zdravotnických pracovníků je věnována samostatná kapitola. V této části bylo ukázáno, jak se registrace vyvíjela od jejího založení roku 1971 až do současné doby. Ze začátku byla registrace dobrovolná, až s novým zákonem roku 2004 se stala povinná pro všechny nelékařské pracovníky, kteří chtějí pracovat bez odborného dohledu. Autorka se zde věnuje i Národnímu centru ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů a České asociaci sester. Česká asociace sester se plně věnuje podpoře vzdělávání a spolupracuje s příslušnými orgány na inovaci přístupu ve všech pohledech na nelékařské pracovníky. Registraci a celoživotní vzdělávání nelékařských pracovníků lze momentálně považovat za zajištěný fungující systém, na který si již zdravotníci zvykli. Přispívá tak k vyšší kvalifikovanosti nelékařského personálu, jelikož pokud chtějí pracovat bez odborného dohledu, musí se dále vzdělávat, a tím se zlepšuje i péče o pacienta.

V kapitole Vzdělávání nelékařského personálu v souvislosti s legislativou autorka rozebírá současné zákony, které dělí na třídy činností nelékařského personálu, výkon povolání pod přímým vedením, výkon povolání pod odborným dohledem a výkon povolání bez odborného dohledu. K poslední třídě se stahuje nutná registrace.

V závěru teoretické části byla nastíněna plánovaná novela, která současné vzdělávání nelékařského personálu přemění a více méně i o dost zjednoduší. Teprve čas ukáže, zda

chystaná změna ve vzdělávání nelékařského pracovníků a nově nastavené podmínky k celoživotnímu vzdělávání budou správnou volbou.

Praktická část byla věnována dotazníkovému šetření, jehož cílem bylo zhodnotit současný pohled na celoživotní vzdělávání nelékařského personálu. Respondenti odpovídali na 15 otázek a na základě odpovědí byly potvrzeny nebo vyvráceny hypotézy, které si autorka stanovila v Úvodu bakalářské práce. Hypotéza č. 1, 3, 4 a 5 byla potvrzena a jediná hypotéza č. 2 byla vyvrácena.

„Cílem vzdělání a moudrosti je, aby člověk viděl před sebou jasnou cestu života, po ní opatrně vykračoval, pamatoval na minulost, znal přítomnost a předvídal budoucnost.“

Jan Amos Komenský

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BENEŠ, M. *Andragogika. 2.*, aktualizované a rozšířené vyd. Praha: Grada Publishing, 2014, 176 s. ISBN 978-80-247-4824-5.

JANIŠ, K., SKOPALOVÁ, J. *Volný čas seniorů. 1.* vyd. Praha: Grada Publishing, 2016, 160 s. ISBN 978-80-247-5535-9.

JANIŠOVÁ, D., KŘIVÁNEK, M. *Velká kniha o řízení firmy. Praktické postupy pro úspěšný rozvoj organizace. 1.* vyd. Praha: Grada Publishing, 2013, 400 s. ISBN 978-80-247-4337-0.

JOINT COMMISSION INTERNATIONAL. *Mezinárodní akreditační standardy pro nemocnice. Překlad 3.* vyd. Praha: Grada Publishing, 2008, 312 s. ISBN 978-80-247-2436-2.

KUTNOHORSKÁ, J. *Historie ošetrovatelství. 1.* vyd. Praha: Grada Publishing, 2010, 208 s. ISBN 978-80-247-3224-4.

PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník. 2.*, aktualizované a rozšířené vyd. Praha: Grada Publishing, 2014, 320 s. ISBN 978-80-247-4748-4.

ROHLÍKOVÁ, L., VEJVODOVÁ, J. *Vyučovací metody na vysoké škole. 1.* vyd. Praha: Grada Publishing, 2012, 288 s. ISBN 978-80-247-4152-9.

ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty. 2.*, aktualizované a doplněné vyd. Praha: Grada Publishing, 2016, 208 s. ISBN 978-80-247-5870-1.

ŠKYŘÍK, P., RAMBOUSEK, J., SUDICKÝ, P., ZOUNEK, J. *E-learning: učení (se) s online technologiemi. 1.* vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 248 s. ISBN 978-80-7357-903-6.

ŠUPŠÁKOVÁ, P. *Řízení rizik při poskytování zdravotních služeb. Manuál pro praxi. 1.* vyd. Praha: Grada Publishing, 2017, 288 s. ISBN 978-80-271-0062-0.

VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ, M. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008, 160 s. ISBN 978-80-247-1170-8.

VÉVODA, J. a kol. *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013, 160 s. ISBN 978-80-247-4732-3.

VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualizované a rozšířené vyd. Praha: Grada Publishing, 2011, 240 s. ISBN 978-80-247-3651-8.

Seznam použitých internetových zdrojů

Britannica. *Biography. Edgar Jean Faure* [online]. © 2017 [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: <https://www.britannica.com/biography/Edgar-Jean-Faure>

Česká asociace sester. *Cíle* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: <http://www.cnaa.cz/o-spolecnosti/cile/>

Český statistický úřad. *Informální učení* [online]. © 2014 [cit. 2017-01-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20561193/331313a05.pdf/195efc96-f9f2-49e3-8849-1429e83cd826?version=1.0>

Fakultní nemocnice Brno. *Inovační kurz reflektovaná ošetrovatelská praxe* [online]. © 2017 [cit. 2017-02-05]. Dostupné z: <http://www.fnbrno.cz/inovacni-kurz-reflektovana-osetrovatelska-praxe/t5667>

Fakultní Thomayerova nemocnice. *Kurzy pro nelékaře* [online]. © 2016 [cit. 2017-02-05]. Dostupné z: <http://www.ftn.cz/vzdelavani/kurzy-pro-nelekare/>

Florence. *Ceny Florence Nightingalové znají své letošní vítězky* [online]. © 2016 [cit. 2017-05-10]. Dostupné z: <http://www.florence.cz/zpravodajstvi/aktuality/ceny-florence-nightingalove-znaji-sve-letosni-vitezky/>

Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Certifikovaný kurz* [online]. © 2010 [cit. 2017-02-03]. Dostupné z: https://www.mzcr.cz/obsah/certifikovany-kurz_3081_3.html

Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Seznam regulovaných zdravotnických povolání podle zákona č. 96/2004 Sb.* [online]. © 2010 [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: https://www.mzcr.cz/Odbornik/obsah/zdravotnicka-nelekarska-povolani_3197_3.html

Ministerstvo zdravotnictví České republiky. *Specializační vzdělávání* [online]. © 2010 [cit. 2017-02-17]. Dostupné z: https://www.mzcr.cz/dokumenty/specializacni-vzdelavani_8883_3082_3.html

MUŽÍK, J. *Profesní vzdělávání dospělých* [online]. © 2014 [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: <http://www.uklizeno.cz/docmuzik/doc/profesni.pdf>

NCO NZO [online]. © 2017 [cit. 2017-02-25; 2017-05-10]. Dostupné z: www.nconzo.cz/web/guest/123

NZO NZO. *Specializační vzdělávání* [online]. © 2013 [cit. 2017-02-15]. Dostupné z: https://www.nconzo.cz/c/document_library/get_file?uuid=ca7ce436-3b75-4a58-8b94-4a51b74f7656&groupId=10900

Ošetřovatelství info. *Návrh 4 + 1 míří do senátu!* [online]. © 2017 [cit. 2017-03-25]. Dostupné z: <http://www.osetrovatelstvi.info/info/navrh-4-1-miri-do-senatu/>

Ošetřovatelství info. *Plánovaná novela zákona 96/2004 Sb: Revoluce ve sbírání kreditů!* [online]. © 2016 [cit. 2017-03-25]. Dostupné z: <http://www.osetrovatelstvi.info/info/novela-zakona-962004-sb-revoluce-ve-sbirani-kreditu/>

PALÁN, Z. *Celoživotní učení (vzdělávání)* [online]. © 2016 [cit. 2017-01-18]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/celozivotni-uceni-vzdelavani>

PALÁN, Z. *Další profesní vzdělávání* [online]. © 2016 [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/dalsi-profesni-vzdelavani>

Zdravotnický deník [online]. © 2017 [cit. 2017-03-25]. Dostupné z: <http://www.zdravotnickydenik.cz/>

Legislativní zdroje

Zákon č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Edgar Jean Faure.....	13
Obrázek 2: Logo NCO NZO.....	38
Obrázek 3: Logo České asociace sester.....	40

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník.....	I
----------------------------------	----------

Příloha A – Dotazník

Číslo dotazu	Znění dotazu	Možnosti odpovědí
1.	Jste muž, nebo žena?	<ul style="list-style-type: none"> • muž • žena
2.	Jaký je Váš věk?	<ul style="list-style-type: none"> • 20–29 let • 30–39 let • 40–49 let • 50 a více
3.	Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?	<ul style="list-style-type: none"> • střední odborné • vyšší odborné • vysokoškolské
4.	Jak dlouho už pracujete ve zdravotnictví?	<ul style="list-style-type: none"> • méně než rok • 1 rok – 5 let • 6 let – 11 let • 12 let – 24 let • 25 let a více
5.	Máte osvědčení k povolání bez odborného dohledu?	<ul style="list-style-type: none"> • ano • ne
6.	Vzděláváte se nadále ve vašem oboru?	<ul style="list-style-type: none"> • ano • ne
7.	Vyžaduje Váš zaměstnavatel, abyste se odborně vzdělával/a?	<ul style="list-style-type: none"> • ano • ne
8.	Motivuje Vás zaměstnavatel k odbornému vzdělávání, např. finančně?	<ul style="list-style-type: none"> • ano • ne
9.	Je zaměstnavatel ochoten Vám hradit odborné vzdělávání?	<ul style="list-style-type: none"> • ano • ne

10.	Využijete Vaše poznatky z dalšího vzdělávání ve Vašem povolání?	<ul style="list-style-type: none"> • ano • ne
11.	Proč se odborně vzděláváte?	<ul style="list-style-type: none"> • z povinnosti • z vlastní vůle • pro získání kreditů • nevzdělávám se
12.	Jakým způsobem se nejčastěji odborně vzděláváte?	<ul style="list-style-type: none"> • studiem VŠ • specializací • odborné semináře/konference • odborná literatura • internet • od zaměstnavatele • nevzdělávám se
13.	Jaké formy vzdělávání preferujete?	<ul style="list-style-type: none"> • krátkodobé • dlouhodobé • na pracovišti • mimo pracoviště • v pracovní době • mimo pracovní dobu
14.	Považujete celoživotní vzdělávání ve zdravotnictví za důležité?	<ul style="list-style-type: none"> • ano • ne
15.	Vzděláváte se i mimo Váš obor?	<ul style="list-style-type: none"> • ano • ne

Zdroj: Autorka práce, 2017 (vlastní šetření)

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Tereza Látová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Systém celoživotního vzdělávání nelékařského personálu

Rok: 2017

Počet stran textu bez příloh: 48

Celkový počet stran příloh: 2

Počet titulů českých použitých zdrojů: 13

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 17

Vedoucí práce: Prof. PhDr. Jan Barták, DrSc.