

Další vzdělávání ve zdravotnictví

Jana Zezulková

Bakalářská práce
2006

 Univerzita Tomáše Bati ve Z
Univerzitní institut

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Univerzitní institut

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2005/2006

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana ZEZULKOVÁ**

Studijní program: **B 7501 Pedagogika**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Další vzdělávání ve zdravotnictví**

Zásady pro vypracování:

1. Zpracování teoretické části – základné pojmosloví: další vzdělávání, specializace ve zdravotnictví
2. Specifika dalšího vzdělávání ve zdravotnictví
3. Praktická část práce – metodika výzkumu
4. Částečné zpracování výzkumných aktivit – dotazník, rozhovor
5. Zpracování závěrů a doporučení pro praxi

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

HAVLÍNOVÁ, M a kol. Program podpory zdraví ve škole. Praha : Portál, 1998.

ELLIOTT, J., PLACE, M. Dítě v nesnázích : prevence, příčiny, terapie. Praha : Grada, 2002.

KASTOVÁ, V. Krize a tvořivý přístup k ní. Praha : Portál, 2000.

VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha : Portál, 1999.

VODÁČKOVÁ, D. a kol. Krizová intervence. Praha : Portál, 2002.

Maňák, J. Nárys didaktiky. Brno 1995.

ATKINSONOVÁ, R.L. a kol. Psychologie. Praha: Victoria Publishing, 1995.

ČANDÍK, M.: Nové trendy v dištančnom vzdelávaní. In: Sborník příspěvků z mezinárodní konference Trendy technického vzdělávání 2000, Olomouc, 2000, str.178-179, ISBN 80-244-0107-X.

z.č. 95/2004 Sb.

z.č. 96/2004 Sb.

z.č. 77/1981 Sb.

plus dodatky a doplnění zákonů a novelizace

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Štefan Chudý, Ph.D.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

6. března 2006

Termín odevzdání bakalářské práce:

13. června 2006

Ve Zlíně dne 6. března 2006



L.S.

prof. Ing. Roman Prokop, CSc.

prorektor

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.

ředitel ústavu

ABSTRAKT

Cílem této bakalářské práce bylo zaměřit se na zmapování přístupu pracovníků ve zdravotnictví k dalšímu, celoživotnímu vzdělávání. Protože oblast dalšího vzdělávání je značně rozsáhlá, zaměřuje se tato práce pouze na některé její části.

Práce obsahuje teoretické informace o výchově a vzdělávání jak v obecné, tak i v legislativní rovině. Dále je přiblížen pojem celoživotního vzdělávání ve zdravotnictví z hlediska organizací působících v tomto odvětví. Analýzou prostředí zvolené organizace se došlo k závěru, že doposud nabízené možnosti pokrývají většinu potřeb zaměstnanců organizace a že sami zaměstnanci mají pozitivní přístup k celoživotnímu vzdělávání. K nejvyužívanějším metodám vzdělávání se řadí seminární školení, odborné stáže a kurzy.

Klíčová slova: celoživotní vzdělávání, kontinuální vzdělávání, seminární školení, celoustavní školení.

ABSTRACT

The subject of this thesis is a Further Education of the Medical Staff. The main body of this essay focuses on the medical staffs attitude to a continuous lifetime education and professional training. The Further education in the medical field is a very complicated issue, therefore this thesis deals with its most important aspects.

It contains the theoretical base as well as the legislative background of the solving problem. It is based on the analyze of the internal environment of a medical organisation. The point of view of the organisation is taken into consideration to fulfill the objectives and to find the optimal solution. The conclusion says that most of the staff needs and requests in the field of further education are well satisfied in the present system and that the staff has a very positive attitude to a further education and lifelong professional training. The most common methods of the further education and professional training in the medical field are the professional courses, seminar meetings and internships.

Keywords: lifetime education, continuous education, seminar meetings, internships.

“Vzdělání přináší mladým lidem umírněnost, starým útěchu, chudým bohatství a bohatým ozdobu.”

Diogenes Laertios

Děkuji Mgr. Štefanu Chudému, Ph.D., vedoucímu bakalářské práce, za odborné vedení, rady, konzultace a připomínky, které mi poskytoval při zpracování mé bakalářské práce.

Dále děkuji zaměstnancům Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace za ochotu a čas, které mi věnovali při poskytování informací potřebných pro vypracování této bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	9
1 VÝCHOVA A VZDĚLÁVÁNÍ	10
1.1 CO JE TO UČENÍ.....	10
1.1.1 Definice učení	11
1.1.2 Druhy učení	11
1.1.3 Shrnutí	12
1.2 NĚKTERÉ Z PEDAGOGICKÝCH VĚD	13
1.2.1 Co je to pedagogika.....	13
1.2.2 Co je to andragogika	13
1.2.3 Co je to gerontagogika	14
1.3 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A SPOLEČNOST	15
1.3.1 Změna jako základní fenomén v životě společnosti.....	17
1.4 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	18
1.4.1 Etapy celoživotního vzdělávání	19
1.5 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	20
1.5.1 Školní vzdělávání	21
1.5.2 Další profesní vzdělávání	21
1.5.3 Občanské vzdělávání.....	21
1.5.4 Zájmové vzdělávání	21
2 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VE ZDRAVOTNICTVÍ	22
2.1 LEGISLATIVNÍ RÁMEC DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	22
2.2 ZPŮSOBILOST K VÝKONU POVOLÁNÍ	23
2.3 ZVYŠOVÁNÍ A PROHLUBOVÁNÍ KVALIFIKACE.....	23
2.4 ORGANIZACE PŮSOBÍCÍ V DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ	24
II PRAKTICKÁ ČÁST	26
3 VYMEZENÍ ZKOUMANÉ PROBLEMATIKY	27
3.1 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ V NEMOCNICI VSETÍN, PŘÍSPĚVKOVÉ ORGANIZACI	27
3.1.1 Historie nemocnice.....	28
3.1.2 Struktura nemocnice.....	29
3.1.3 Možnosti dalšího vzdělávání.....	31
4 METODICKÝ POSTUP	34
4.1 HYPOTÉZY	35
4.2 VÝZKUMNÝ VZOREK	35
4.3 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU.....	39
4.4 ZHODNOCENÍ PŘEDPOKLADŮ	51
ZÁVĚR	53

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	56
SEZNAM OBRÁZKŮ	58
SEZNAM TABULEK.....	59
SEZNAM PŘÍLOH.....	60

ÚVOD

Vzdělávání je náročným a dlouhodobým procesem. Každý si však neuvědomuje, že je evidentně během na dlouhou trať a nepřináší předpokládaný efekt v často žádoucí, krátké době. Je ale nezastupitelné v usilování o budoucí prosperitu a pokrok. V současné době, kdy se objevují stále nové informace a technologie, je nutné udržovat a neustále rozvíjet svoje vzdělání k tomu, abychom se přizpůsobili novým procesům, a to nejen v soukromém, ale i v profesním životě. Naše studijní úsilí by tedy nemělo končit absolvováním střední či vysoké školy. Pro udržení a zajištění správného chodu vykonávané profese je nutné učit se novým poznatkům, osvojovat si počítačové programy, manažerské dovednosti, prohlubovat odborné znalosti i jinak zvyšovat svoji kvalifikaci.

K základním faktorům personálního managementu ve všech oblastech a úrovních řízení patří i plánování vzdělávání a rozvoje zaměstnanců organizace. Je to jeden ze základních prvků důležitých při dosahování strategických cílů organizace. Investice do vzdělávání a rozvoje schopností a znalostí zaměstnanců se v současnosti dostává do popředí zájmu všech dobře prosperujících organizací. Ty jsou pak odměněny tím, že jsou připraveny na měnící se podmínky na trhu, nové technologie a postupy, využití informačních systémů při běžné práci apod. Eliminací vlastních nedostatků získávají určitou výhodu oproti své možné konkurenci a dokáží tak lépe využít nově vznikajících příležitostí na trhu, což je v dnešní moderní době znakem úspěšnosti organizace.

Tématem této bakalářské práce je vzdělávání v oblasti zdravotnictví. Jedná se o oblast, ve které se stále objevují nové poznatky, zlepšují postupy léčení i ošetrovatelské péče a je proto nanejvýš důležité věnovat těmto novým informacím dostatečnou pozornost. Ruku v ruce se snahou o získávání nových znalostí však jde i otázka finanční. Zdravotníci i jiní odborní zaměstnanci ve zdravotnictví mají dānu přímo zákonem povinnost se dále vzdělávat, účast na školeních však už není dlouho levnou záležitostí. Zajímalo mě proto, jak se s tímto problémem vyrovnávají v Nemocnici Vsetín, příspěvkové organizaci, kde bude probíhat průzkum prezentovaný v praktické části této práce.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VÝCHOVA A VZDĚLÁVÁNÍ

Žijeme ve století, které je nazýváno stoletím informací. Svět je v pohybu a je jen málo věcí nudnějších než včerejší informace. Vidět a uvědomovat si věci v širších souvislostech je především otázka informovanosti. Chceme-li s někým polemizovat či vyjednávat musíme k tomu být dostatečně vybaveni informacemi. Bez znalostí, vědomostí a informací, včetně těch nejaktuálnějších, by měli jak zaměstnanci, tak i jejich vedoucí jen malou šanci uspět v dnešní rychle se rozvíjející společnosti. V rámci neustále se měnících společenských poměrů, v souvislosti se snahou začlenit se skutečně do Evropy je těžké být "in". Vzdělávání se stalo kontinuálním, celoživotním, nikdy nekončícím, neustále inovovaným procesem. Potřebné znalosti dnes člověk nezískává převážně ve škole, i když tomu zejména někteří z pedagogů nemohou uvěřit, ale existuje již celá síť různých mimo školu vedených kurzů, seminářů, odborných školení, kde se právě s těmi nejaktuálnějšími poznatky a zkušenostmi člověk seznamuje. Nikdo nemůže zaručit dostatečnost svého vzdělání. Stále důležitější je schopnost bez přestání získávat informace, zpracovávat je a komunikovat se světem kolem. Učit se.

1.1 Co je to učení

A co vlastně je samotné učení? Je to velmi složitý proces. Pro dnešní učení již vesměs nelze použít výsledky výzkumů, které byly prováděny v minulosti. Výuka i učení probíhá za jiných podmínek, rozdílná je motivace dnešních dospělých k učení a také jeho samotné výsledky. Dospělý, na rozdíl od dítěte, mnohem výrazněji začleňuje učení do osobních souvislostí. Připisuje mu zvláštní smysl, který je jedinečný pro toho kterého člověka. (Hartl, 1999)

Učení samotné je specifický proces prostupující většinou různorodými vědeckými obory, kdy v každém z nich je pak následně spojován s různými, běžnému člověku více či méně známými pojmy. Mezi jedny z nejznámější a nejpoužívanější z nich v oblasti vzdělávání se řadí pedagogika, andragogika a gerontagogika. Jsou to všechno pojmy vztahující se k učení, a proto vzhledem ke své významnosti pro tuto práci budou podrobněji vysvětleny v následujících kapitolách této práce.

1.1.1 Definice učení

Z pedagogického pohledu bývá učení nejčastěji definováno jako činnost žáka záměrně navozovaná soustavou požadavků, které jsou na něj kladeny z vnějšku. Pro náš záměr bude nejvhodnější použít následující definici:

„Učení je více či méně trvalá změna ve vědění, chování nebo prožívání, která je výsledkem určité činnosti nebo zkušenosti člověka“. (Hartl, 1999, s. 76)

Je zřejmé, že vlastní učení je spíše proces než jen výsledek určité činnosti. Lze pozorovat učícího se člověka, ale také to, co této činnosti předcházelo, co ji vyvolalo a také výsledky, ke kterým tato činnost vedla.

Pojem učení je v Pedagogickém slovníku definován trochu jinak:

„Učení je psychický proces, který v jednotě tělesných a duševních předpokladů je rozhodujícím faktorem v adaptaci člověka na jeho přírodní i společenské prostředí v rozvoji jeho osobnosti a ve stále zdokonalovaném zvládnutí a organizaci podmínek jeho individuální a společenské existence.“ (Průcha, 1995, s. 240)

Z výše uvedeného lze vyzdvihnout, že nelze striktně stanovit jednotnou definici pro pojem učení. Každá z doposud zveřejněných definic má určitá svá specifika, ve kterých se zosobňují jednotlivé názory jejich autorů.

1.1.2 Druhy učení

Člověk při svém vývoji prochází celou řadou vývojových etap, které jsou charakteristické i svou formou učení. Od narození se vlastně neustále něčemu učíme. Přejít od jednoduchých druhů učení ke složitějším. Mezi ty jednoduché patří např. podmiňování, které můžeme charakterizovat jako učení typu pokus – omyl, kdy následuje odměna po správné reakci na podnět. Dále mezi ně patří vyhasínání, přivykání, vtiskování nebo latentní učení. Naopak k těm složitějším náleží imitační učení neboli učení napodobováním, což znamená osvojování nových prvků činností na základě pozorování jiných jedinců (např. když malý kojeneček napodobuje grimasy svých rodičů). Ke složitějším metodám patří dále aktivní učení instrumentální, diskriminační, explorační a skupinové. Ke specificky lidským druhům pak patří učení verbální, které v nás vyvolává mezislovně asociované spoje. Síla takového spojení závisí na množství opakování a novosti pro daného

člověka. Mezi další lidské druhy učení patří pojmově-paměťové, sociální a myšlenkové učení.

Posledně zmíněná forma učení se rozšířila ve druhé polovině 20. století také do vzdělávání dospělých, především se zaváděním programovaného učení a prostředků výpočetní a multimediální techniky do výuky. Jde vlastně o učení, které je postaveno na řešení problémů a jeho podstatou je utváření smysluplných myšlenkových operací. Postupujeme od toho co už známe k tomu, co hledáme. Podporujeme tím aktivitu učících se a také jejich tvořivost. Tento typ učení vede k rozvoji myšlenkových operací a postojů, odbourává se fixace, zaměřenost na zažité jistoty a postupy, které si člověk během svého dosavadního vývoje vybudoval. (Hartl, 1999, s. 77-84)

1.1.3 Shrnutí

Člověk má nejširší škálu druhů učení a každou z nich může v průběhu života použít podle toho jak a kdy zrovna potřebuje. U dětí převažuje učení typu podnět – reakce. V době dospívání se do učení stále více zařazuje vliv samotné osobnosti daného člověka, potažmo jeho okolí a v dospělosti již výrazně převažuje učení, které je již založené na myšlení a řešení problémů. Použitý druh učení je závislý na obsahu a cíli učení: jiný druh učení člověk použije, když se má naučit nějakou novou manuální dovednost a jiný pro vyřešení pracovního problému. A právě proto je nutné, aby si člověk uvědomoval, že možností, jakým způsobem daný problém zvládnout, je více a že si z nich může vybrat.

Veškeré učení může probíhat jako bezděčná nebo záměrná činnost. V dětství převažuje učení bezděčné, avšak s postupujícím věkem pak přechází na záměrné. V jeho míře jsou však mezi dospělými rozdíly, protože učení patří mezi schopnosti a každá schopnost se rozvíjí podle toho, jaké zátěži je v průběhu života jedince vystavena.

Lidské učení znamená získávání zkušeností a jejich uplatňování v nových situacích. Jedná se o proces nekončícího utváření vlastní osobnosti a probíhá na základě aktivního zpracování zkušeností dosažených v uplynulém životě. Učení je nejvýznamnějším psychickým procesem, který člověku umožňuje přizpůsobovat se stále složitějším sociálním a pracovním podmínkám. Jde o formativní proces, který postihuje celou osobnost člověka a působí na všechny její složky. Učením se nejen rozvíjejí rozumové schopnosti, ale utváří se i citové vztahy a charakter člověka. Učení se proto stává

celoživotní nutností a potřebou a stále více lidí je motivováno dále se vzdělávat, což vede k osobnostnímu růstu a vývoji. (Hartl, 1999, s. 84)

1.2 Některé z pedagogických věd

1.2.1 Co je to pedagogika

Začneme-li se zabývat otázkou vzdělávání, jeden z prvních pojmů, který nám vytane na mysli je pedagogika. Co to ta pedagogika vlastně je? Když si vezmeme na pomoc Pedagogický slovník, můžeme se zde dočíst, že se jedná o „vědu a výzkum zabývající se vzděláváním a výchovou v nejrůznějších sférách života společnosti.“ Již z této jedné věty je zřejmé, že pedagogika není vázána pouze na vzdělávání ve školských zařízeních a nesoustředí se pouze na populaci dětí a mládeže, ale dotýká se nás všech po celý náš život. A jelikož je to věda, která má opravdu velký záběr, má samozřejmě mnoho dalších souvisejících oborů a oblastí. Zahrnuje v sobě např. pedagogiku obecnou, didaktiku, filozofii výchovy, teorii výchovy, metodologii, speciální pedagogiku, sociální pedagogiku, prognostiku a další. Je to věda, která se i v současné době stále vyvíjí. Hledají se nové postupy výuky, přístupy ke studujícím. A protože se stále vyvíjí také celá společnost, přičemž se hledají se nové možnosti uplatnění na trhu práce a možnosti rekvalifikací, věnuje se větší pozornost i výchově a vzdělávání dospělých. Do našeho povědomí se tak dostávají kromě už běžně používaného pojmu pedagogika ještě další – andragogika a gerontagogika. (Průcha, 1995, s. 151-152)

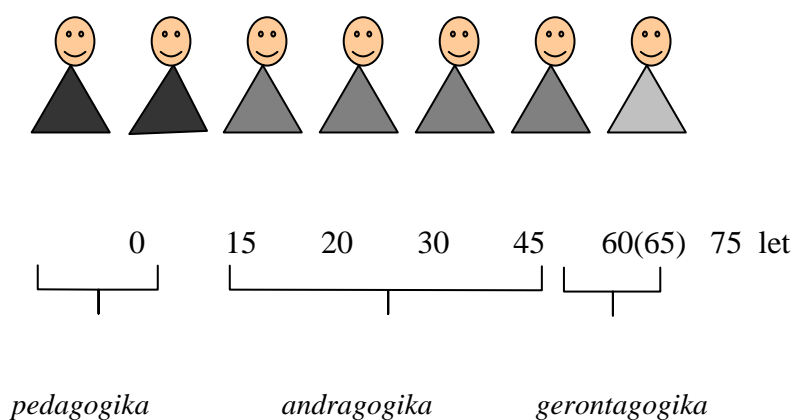
1.2.2 Co je to andragogika

Jak již bylo zmíněno výše, dostává se do popředí kromě pojmu pedagogika i andragogika. Ta bývá v širší veřejnosti často zužována pouze na problematiku výchovy a vzdělávání dospělých. [1] Ve skutečnosti má však své akční pole působnosti daleko mnohostrannější. Zabývá se totiž nejen teoretickými, ale i praktickými problémy při orientování člověka v procesech sociální změny, zejména využitím lidského potenciálu v oblasti ekonomiky, kultury a politiky. Andragogika je však také pojímána jako praktická aplikace sociologického poznání, obohacená o psychologické souvislosti chování člověka v

oblastech personálního managementu, sociální práce a vzdělávání dospělých. (<http://www.andr.upol.cz/andr/index.html>)

1.2.3 Co je to gerontagogika

Gerontagogika je dalším z již zmiňovaných pojmů. Stejně jako o andragogiku se o ní v poslední době začíná zajímat stále více osob. Je to v souvislosti s tím, že naše populace stárne a tak problematika vzdělávání, ale i možností trávení volného času seniorů obsahuje stále mnoho „bílých“ stránek. Dá se o ní říci, že se zabývá výchovou a vzděláváním gerontů, tj. osob, které již překročily hranici, jež určuje produktivní věk [1pedagog.slovník]. Soustřeďuje se tím pádem na výchovu ke stáří a ve stáří v kontextu celoživotního vzdělávání starších lidí. Zkoumá jak obsahové zaměření vzdělávání starších věkových skupin dospělých, tak i objektivní a subjektivní podmínky výchovy ke stáří, specifika metodických postupů při vzdělávání v pozdním produktivním věku a při vzdělávání v postproduktivním věku. Dále se věnuje různorodosti forem výchovy a vzdělávání, institucionálnímu a personálnímu zabezpečení výchovy příslušných osob ke stáří a ve stáří. Důležitou úlohu zde hrají např. univerzity třetího věku, které jsou v posledních letech velmi často vyhledávány osobami staršího věku, které nechtějí „zakrnět“, ale stále mají chuť osvojovat si nové poznatky a dovednosti a plnohodnotně se tak zapojovat do normálního společenského života i přes jeho nepříznivé aspekty, ke kterým lze počítat např. rychlost vývoje společnosti, zvýšený přísun informací, nové trendy a technologie.



Obr. č. 1: Časová osa pedagogických věd (autorka)

1.3 Celoživotní vzdělávání a společnost

Myšlenka celoživotního vzdělávání, jak již bylo uvedeno výše, není nová a tudíž se již v průběhu života společnosti několikrát objevila. Největší „hlad“ po vzdělávání nastal vždy s přicházejícími novými poznatky, ke kterým společnost dospěla. Podmínky, které ve druhé polovině 20. století vedly k růstu zájmu o celoživotní vzdělávání se ale změnilly a vedly k dalšímu oživení a rozvoji. Ukazuje se však, že existují souvislosti mezi systémy vzdělávání na straně jedné a změnami v oblasti společenské a hospodářské na straně druhé. Obě tyto oblasti se navzájem ovlivňují. Rozdíl mezi tradičním vzděláváním a celoživotním učením ukazuje tabulka č. 1.

Tab. č. 1: Rozdíly mezi tradičním vzděláváním a celoživotním učením

	Vzdělávání a výcvik	Celoživotní učení	Rozdíly
1.	Učitel určuje pravidla a rozhoduje. Učební potřeba a její obsah jsou v rukou učitele	Učící se, jakožto zákazník, určuje pravidla. Učební potřeba a její obsah jsou v největší možné míře dána do rukou jednotlivcům	Škála technik a nástrojů, které se vytvářejí tak, aby se hodily pro individuální potřeby a požadavky i styly učení
2.	Členěno podle věku	Celoživotní charakter koncepce i obsahu, propojeno vertikálně i horizontálně mezi věkovými skupinami	„Bezešvý“ systém poskytující podporu v učení od kolébky po hrobu, od 0-90
3.	Založeno na vědomostech a informacích – co si myslet	Založeno na dovednostech a hodnotách – jak uvažovat	Poskytuje lidem možnost provádět celou řadu činností ve všech oblastech života a práce
4.	Založeno na potřebách organizace, národa či společnosti	Založeno na přáních jednotlivce a potřebách organizace a národa rozvíjet lidský potenciál	Povzbuzuje a stimuluje lidi, aby si uvědomili sílu svého vlastního lidského potenciálu a rozvíjeli jej
5.	Autorita rozhoduje o tom kde, proč, kdy a jak	Učící se je vybaven schopnostmi a mentální kapacitou, aby se rozhodl kde, proč, kdy a jak	Alternativní učební metody. Učení se odehrává všude – doma, ve škole, v práci,

			v restauraci, obchodě...
6.	Vyhodnocováno za účelem odlišení úspěchu od selhání	Vyhodnocováno za účelem potvrzení dosaženého pokroku a povzbuzení pro další učení	Nové systémy zkoušek a akreditací založené na úspěchu, nikoli na selhání
7.	Reaktivní – uspokojuje vytypované potřeby organizací a některých skupin a jednotlivců	Proaktivní – povzbuzuje návyk učit se u všech lidí	Audit učebních potřeb celé společnosti a národa. Učební poradenství
8.	Každý sektor společnosti rozhoduje o svých vlastních potřebách	Holistické – povzbuzuje každý ze sektorů společnosti ke spolupráci	Kombinuje a využívá lidské zdroje celé společnosti ve prospěch každé její části
9.	Poskytuje vzdělání a výcvik pro výkon zaměstnání podle krátkodobých potřeb	Vzdělává pro dlouhodobé uplatnění se na trhu práce	Rozvoj osobních dovedností a schopností
10.	Východiskem je práce	Východiskem je život jedince	Práce a mimopracovní život jako součásti téže lidské potřeby
11.	Zaměřeno dovnitř – k uspokojení vyhraněných potřeb	Zaměřeno vně – k otevření myslí, povzbuzení širších horizontů a podpoře chápání druhých	Lidé se učí rozumět jiným vyznáním, kulturám, rasám a zvykům
12.	Uspokojuje v přítomnosti	Připravuje pro budoucnost	Všichni lidé mohou přistupovat ke své budoucnosti se sebedůvěrou a tvořivě
13.	Učení jako obtížná lopota a jako přebírání moudrosti	Učení jako zábava, při účasti a zapojení každého a jako chápání moudrosti	Časté oslavy učení jednotlivci, v rodinách, v organizacích a ve společnosti
14.	Vzdělávání jako finanční investice pro organizace a národy	Učení jako společenská, osobní a finanční investice lidmi a do lidí ve prospěch národů, organizací, společnosti	Investice národa do svých občanů, obchodních či vládních organizací do svých zaměstnanců, vzdělávacích organizací do budoucnosti svých studentů, lidí do vlastních perspektiv a štěstí

Zdroj: Hartl, 1999, s. 21

1.3.1 Změna jako základní fenomén v životě společnosti

Mezi nejvýznamnější změny, které ve svých důsledcích vyžadují realizaci celoživotního vzdělávání, patří např.:

Globalizace

Tento proces se původně týkal pohybu zboží a služeb, dnes však v sobě zahrnuje i pohyb investic, lidí a myšlenek přes hranice států a regionů. Je to umožněno především díky tržní deregulaci, rozšířením nových druhů prostředků informační a multimediální techniky, globalizací finančních trhů a dalších vlivů. Významnou součástí globalizace je také vzrůstající pohyb lidí a to nejen v rámci určitého regionu, ale zejména mezi regiony navzájem a to především celosvětově mezi jednotlivými kontinenty. Ať se jedná o stále se rozšiřující cestovní ruch nebo zvýšenou mezinárodní migraci. Smícháním různých kultur dochází k tomu, že přestávají platit některé tradiční normy a hodnoty. Pro řešení problémů, které z globalizace vyplývají je nezbytné vzdělávání nejen dětí a mládeže, ale i dospělých lidí, kteří se ocitají ve zcela nových situacích, jež s sebou přinášejí spoustu nových problémů, které musejí být vyřešeny.

Demografický vývoj

Je známo, že ve většině evropských zemích populace stárne a Česká republika určitě nepatří mezi výjimky. Předpokladem je, že zhruba kolem roku 2020 bude podíl osob ve věku 65 a více let tvořit téměř třetinu všech žijících obyvatel. V oblasti vzdělávání se to už v současnosti projevuje a to zejména stoupající poptávkou po vzdělávání dospělých mezi občany v již zmíněné seniorské kategorii.

Rozvoj informačních technologií

Velmi rychlý pokrok v této oblasti, který bude podle odhadů pokračovat přinejmenším stejným tempem i v budoucnu, znamená také zásadní předěl ve vnímání potřeby být vzdělaný. Způsobuje totiž přesun k výrobě, kde se již počítá s výrazným podílem vysoké úrovně odborné připravenosti a znalosti potřebné pracovní či vědecké techniky. Zvyšuje se počet podniků a profesí, ve kterých se používají nejnovější a tím pádem také velmi moderní metody, techniky či postupy a lidé musí s nimi umět zacházet, což klade značné nároky na zvyšování jejich kvalifikace.

Změny v profesních a kvalifikačních strukturách

Profesní a kvalifikační struktura na trhu práce je ovlivněna technickými změnami, které doposud nastaly. Profesní skladba se mění, zvyšuje se poptávka po vysoce kvalifikovaných zkušených lidech, kteří dokáží také pracovat s nově uplatňovanými technologiemi a postupy. Naopak klesá poptávka po málo kvalifikovaných povoláních zejména v zemědělství a výrobě.

Nezaměstnanost

Je to celosvětový jev, který je aktuální i v naší republice. Jedná se o lidi, kteří nemohou najít práci, která by odpovídala jejich požadavkům. Bohužel v některých případech je jejich možnost uplatnění na trhu práce z velké části ztížena právě nedostatečnou úrovní jejich vzdělání. Lze proto říci, že na snižování nezaměstnanosti se podílí také vzdělávání. Dochází k prodlužování školního vzdělávání mladých lidí, rozvíjí se rekvalifikační vzdělávání a různé školicí kurzy, které umožňují lidem získat zaměstnání v jiném oboru, než původně pracovali. Dodatečné zvyšování kvalifikace pomocí dalšího vzdělávání se tak stává docela silnou konkurenční výhodou, která umožňuje lidem obstát v silném konkurenčním prostředí trhu práce a tím zvyšuje možnost jejich uplatnění v praxi.

Pracovní prostředí

Se změnou techniky a technologií v současné době dochází k tomu, že se mění do určité míry i pracovní prostředí. Není žádnou novinkou, že je možnost vykonávat práci doma a to za pomoci prostředků výpočetní techniky a počítačových sítí nebo za pomoci telefonu. Pracovní i domácí prostředí se stále více propojují a stávají se také prostředím učebním. (Bočková, 2000, s. 3-4)

1.4 Celoživotní vzdělávání

Celoživotní znamená celý život trvajícím. Tento pojem tím pádem vymezuje dobu, po kterou se může člověk vzdělávat, to znamená od narození až do smrti. Postupně se přechází k otevřenému vzdělávání, které dává člověku možnost doplňovat, rozšiřovat, prohlubovat nebo dokonce zásadně měnit své dosavadní vzdělání v průběhu celého života podle aktuálních potřeb a zájmů. Umožňuje člověku kdykoliv vstoupit do vzdělávacího procesu, aby mohl odstranit pocíťované mezery ve svém vzdělání. Vzdělání jako takové se

podílí na jeho socializaci, rozvoji životních kvalit, je prostředkem společenského pokroku. Typickou vlastností celoživotního vzdělávání je především jeho dynamičnost, která se přizpůsobuje nově vznikajícím potřebám. V poslední době je velmi zřetelný posun k tomuto směru vzdělávání což značí určitě zvyšující se subjektivní potřebu lidí dále se vzdělávat a doplňovat si své znalosti a dovednosti a být tím pádem neustále zapojen do všeobecného společenského života.

1.4.1 Etapy celoživotního vzdělávání

Celoživotní vzdělávání je rozděleno do tří etap:

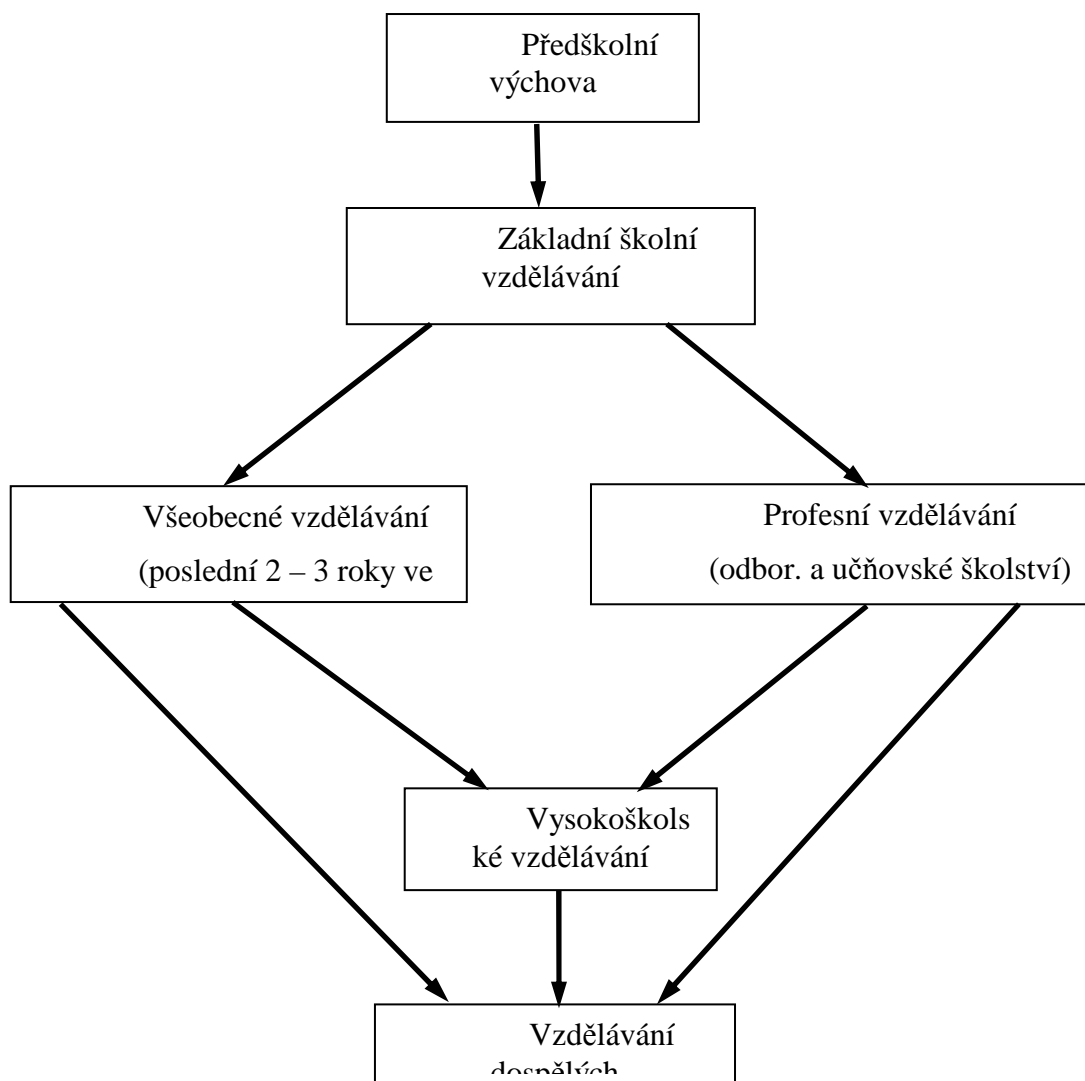
První etapou je předškolní výchova, která probíhá hlavně v rodině. Proto je zde velmi důležité, jak se členové rodiny postaví k výchově a vzdělávání, neboť od toho se také odvíjí to, jaký postoj si k tomu vybuduje vyrůstající dítě. Někdy se na ní podílejí v součinnosti s rodinou i předškolní zařízení jako jsou jesle (i když tyto v dnešní době už jen výjimečně) a mateřská škola. Ta hraje velmi důležitou roli zejména v utváření vztahů s vrstevníky, ale hlavně je důležitým prostředníkem mezi rodinou a základní školou.

Druhou etapu představuje školní vzdělávání. Zahrnuje v sobě především povinnou školní docházku a dále přípravu na budoucí povolání. Ta se u nás realizuje na středních školách nebo na odborných učilištích různého typu a zaměření. Pro náročnější profese zahrnuje tato etapa i vysokoškolské vzdělávání, jež poskytuje odborné vzdělání na vysoké úrovni, což se většinou dále projevuje neustálou potřebou dalšího sebevzdělávání a doplňování doposud nabytých zkušeností o nové poznatky.

Třetí etapou je vzdělávání dospělých. Souvisí většinou s nástupem do zaměstnání a zahrnuje v sobě celý soubor vzdělávacích aktivit, které se vztahují jak na doplnění nebo prohloubení již získaného vzdělání, tak na rozvíjení zájmů a dovedností, které člověk využije i v mimopracovním životě. Nejde tedy jen o zkvalitňování člověka jako pracovní síly, ale i o možnost seberealizace a vlastního rozvoje. (Bočková, 2000, s. 9-10)

Průběh celoživotního vzdělávání můžeme chápat jako vzdělávací řetězec, který zachycuje rozhodující etapy celoživotního vzdělávání. Viz obrázek č. 2.

Vzdělávací řetězec



Obr. č. 2 Vzdělávací řetězec, Bočková, 2000, s. 11

1.5 Vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých chápeme jako komplexní systém vzdělávacích aktivit, které nahrazují nebo doplňují dosud získané vzdělání dospělých osob. Tyto si záměrně rozvíjejí vědomosti, dovednosti, postoje, zájmy a jiné osobní a sociální kvality, které jsou pro ně potřebné v dalším plnohodnotném životě. Vzdělávání dospělých v sobě zahrnuje:

- školní vzdělávání
- další profesní vzdělávání

- občanské vzdělávání
- zájmové vzdělávání

1.5.1 Školní vzdělávání

Tímto způsobem vzdělávání máme na mysli formální vzdělávání na školách, které poskytuje určitý stupeň vzdělání, a to od základního přes učňovské školství, maturitní studium, vyšší odborné studium, bakalářské studium, magisterské studium až po doktorandské studium. Absolvování takového studia je vždy stvrzeno obdrženým, dokladem (vysvědčení, výuční list, diplom). U nás probíhá tento způsob vzdělávání většinou dálkovou nebo externí formou studia.

1.5.2 Další profesní vzdělávání

Do této oblasti zahrnujeme všechny formy profesního a odborného vzdělávání, které dospělý člověk absolvuje v průběhu aktivního pracovního života. Jde hlavně o rozvíjení vědomostí a schopností, které jsou vyžadovány pro výkon povolání.

1.5.3 Občanské vzdělávání

Tato oblast kultivuje člověka jako občana. Zaměřuje se např. na problematiku etickou, estetickou, právní, ekologickou, všeobecně vzdělávací, politickou, náboženskou a jiné další oblasti společenského života. Cílem je uspokojení společenských potřeb a zájmů občanů, na zdokonalování jejich života, na podpoření integrity.

1.5.4 Zájmové vzdělávání

Zde hraje důležitou roli osobnost dospělého člověka. Toto vzdělávání ho dotváří jako osobnost a umožňuje mu seberealizaci ve volném čase. Obsahově je toto vzdělávání stejně rozmanité, jako je rozmanitá oblast lidských zájmů (organizace kynologů, včelařů, zahrádkářů, výtvarné umění atd.) (Bočková, 2000, s. 15-16)

2 CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VE ZDRAVOTNICTVÍ

System vzdělávání dospělých je značně diferencovaný a nachází se v procesu neustálého pohybu, změn, nových orientací a směrů. Také v oblasti českého zdravotnictví se v poslední době výrazně mění podmínky ve vzdělávání dospělých. Poskytování zdravotní péče se už nějakou dobu potýká s mnoha problémy, které se řeší na nejrůznějších úrovních a pod různým úhlem pohledu, v některých případech však pouze krátkodobě, což je zajisté problém. Doposud však nebyla zaznamenána výraznější pochybnost o jednom ze základních postulátů zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů, který v § 11, odstavec 1 stanoví, že „zdravotní péči poskytují zdravotnická zařízení státu, obcí, fyzických a právnických osob v souladu se současnými dostupnými poznatky lékařské vědy“.

Vzdělávání zdravotnických pracovníků tvoří součást tohoto systému zdravotní péče, nikoliv jeho nadstavbu. Kvalita jejich vzdělanosti totiž přímou měrou ovlivňuje kvalitu pacientům poskytované zdravotní péče. Nutnost celoživotního vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví klade velké nároky na všechny subjekty, které v této oblasti působí.

Základní a doposud nejvyžívanější formou dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví je individuální studium a získávání znalostí a dovedností pod vedením kvalifikovaného pracovníka.

2.1 Legislativní rámec dalšího vzdělávání

Další vzdělávání zdravotnických pracovníků se doposud řídí zákonem č 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu v platném znění a dále hlavně zákony č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta v platném znění a zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních) v platném znění.

2.2 Způsobilost k výkonu povolání

Předmětem obou zmíněných zákonů, které vyšly v roce 2004, je úprava podmínek získávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání na všech stupních, celoživotní vzdělávání a podmínky uznávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání pro státní příslušníky členských států Evropské unie, kteří získali způsobilost k výkonu zdravotnického povolání v jiném státě, než v České republice, a podmínky uznávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání pro státní příslušníky mimo členské státy Evropské unie a pro absolventy akreditovaných zdravotnických studijních programů v České republice v jiném jazyce než českém.

Oblast specializačního vzdělávání a celoživotního vzdělávání je v těchto zákonech přímo stanovena. To znamená, že není pochyb o tom, jak náročné je zdravotnické povolání, když všichni ti, kteří je vykonávají mají tuto povinnost zakotvenu přímo v základních zdravotnických zákonech. Musejí tudíž naplňovat jejich obsah, tzn. neustále se vzdělávat a zvyšovat svoji doposud získanou kvalifikaci.

Lékaři, zubní lékaři a farmaceuti získávají úspěšným ukončením specializačního vzdělávání specializovanou způsobilost v příslušném oboru. Tyto jsou obsaženy v příloze k zákonu č. 95/2004 Sb. a je jich celkem devadesát jedna. Celoživotním vzděláváním pro tyto kategorie zdravotnických pracovníků je v zákoně uvedeno zejména samostatné studium odborné literatury, účast na kurzu, školicí akci, seminářích, odborných a vědeckých konferencích, absolvování klinické stáže, účast na odborně vědeckých aktivitách, publikační a pedagogická činnost a vědecko-výzkumná činnost. Oba typy vzdělávání – specializační i celoživotní – jsou zpracovány také v zákoně č. 96/2004 Sb.

2.3 Zvyšování a prohlubování kvalifikace

Oblast zvyšování a prohlubování kvalifikace se řídí ustanovením Zákoníku práce, které je uvedeno v paragrafech č.126, 141 a 142.

Zvyšováním kvalifikace se rozumí absolvování takových vzdělávacích programů či školicích kurzů, kterými se kvalifikace získá nebo rozšíří.

Prohlubováním kvalifikace, které je plněním povinností vyplývajících z pracovního poměru, je u všech zaměstnanců účast na akcích organizovaných k průběžnému udržování, zdokonalování a doplňování znalostí. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace a ten je povinen se takového zvyšování kvalifikace zúčastnit.

2.4 Organizace působící v dalším vzdělávání

Ministerstvo zdravotnictví ČR organizuje další vzdělávání ve spolupráci s odbornými společnostmi a profesními sdruženími.

Podle znění paragrafu 59 zákona č. 548/1991 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, může ministerstvo zdravotnictví ČR pro zabezpečení dalšího vzdělávání zřizovat instituty, jejichž posláním je pedagogická, metodická a vědeckovýzkumná činnost.

Další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví garantují dvě instituce, které ministerstvo zdravotnictví k tomuto účelu zřídilo. Jedná se o Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví v Praze, který organizuje vzdělávací akce především pro lékaře, farmaceuty a jiné vysokoškolsky vzdělané pracovníky ve zdravotnictví. Další institucí je Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, které má sídlo v Brně. Jak už sám název napovídá, vzdělávací akce jsou zaměřeny na oblast ošetrovatelství, rehabilitaci, laboratorní praxi a podobně. Na vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví se podílejí i vybraná zdravotnická zařízení. Akreditace těchto zařízení podle nových zákonů, které uděluje Ministerstvo zdravotnictví ČR na základě předložených dokladů o přístrojovém a personálním vybavení, se však nacházejí v počáteční fázi. Do budoucna se předpokládá, že v každém bývalém okrese bude alespoň jedno akreditované zdravotnické zařízení. K subjektům, působícím v této oblasti, patří také např. Česká lékařská komora nebo Česká lékařská společnost Jana Evangelisty Purkyně (dále jen ČLS JEP). Její odborné společnosti pořádají semináře, kongresy a jiné aktivity, na kterých si mohou zdravotničtí pracovníci svou aktivní, ale i pasivní účastí rozšířit znalosti ve svém oboru a dozvědět se nějaké nové informace a poznatky z oblasti, ve které pracují. ČLS JEP se podílí na zvyšování úrovně odborných znalostí svých členů v oblasti lékařských věd

a příbuzných oborů a na šíření zdravotnické osvěty mezi občany. Dbá o rozvoj a rozšiřování vědecky podložených poznatků lékařských věd a příbuzných oborů, usiluje o jejich využívání v péči o zdraví občanů se zvláštním důrazem na preventivní činnost. Podporuje vědeckovýzkumnou činnost v oblasti zdravotnictví, napomáhá ve vytváření podmínek pro seznamování odborné i laické veřejnosti s jejími výsledky a zasazuje se o jejich uplatňování v praxi.

V poslední době se objevuje i další vzdělávání ve zdravotnictví zajišťované na komerční bázi – vzdělávací centra podnikající v tomto oboru, akce zajišťované sponzorsky nejrozličnějšími firmami.

Každá účast na vzdělávacích akcích je ohodnocena určitým počtem kreditních bodů. Jejich výši určuje odborná společnost, lékařská nebo nelékařská, která posuzuje obsah a rozsah školení, ale i například osobu přednášejícího. Účast a kreditní body zapisuje pořadatel akce do specializačního průkazu účastníka, který pak na základě určitého, předem stanoveného, počtu takto získaných bodů může zažádat o registraci v příslušném oboru své vykonávané činnosti. Tato registrace je velmi důležitá pro samostatný výkon povolání lékařů i nelékařů. Seznam registrovaných nelékařských pracovníků je zveřejněn na stránkách Ministerstva zdravotnictví ČR, kde lze pracovníka, který má příslušnou registraci, vyhledat a přesvědčit se tak o jeho specializované způsobilosti. Lékaři pak obdrží licenci k výkonu samostatné činnosti od profesní komory.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 VYMEZENÍ ZKOUMANÉ PROBLEMATIKY

V současné době existuje v České republice několik forem zdravotnických zařízení. Jedná se především o fakultní nemocnice a výzkumné ústavy, které jsou zřizovány a přímo řízeny Ministerstvem zdravotnictví ČR, přes nemocnice zřizované krajskými úřady, až po zdravotnická zařízení, která jsou samostatnými akciovými společnostmi, tzn. soukromé. Podle své velikosti a hlavně podle svých možností se zdravotnická zařízení také určitým způsobem podílejí na dalším a celoživotním vzdělávání svých zaměstnanců.

Přístup ke kontinuálnímu vzdělávání zkoumají také organizace, které se tímto problémem zabývají. Jsou to již výše zmiňované Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví (IPVZ) v Praze a Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů (NCO NZO) v Brně. Obě tyto instituce, které pořádají školicí akce, je dále vyhodnocují, sbírají od účastníků připomínky a další podněty, pozitivní či negativní, pro organizaci nových programů v budoucnosti. Výsledky pak vyhodnocují a zveřejňují ve svých výročních zprávách, jež lze nalézt na internetových stránkách nebo v odborných novinách a časopisech jako jsou například Zdravotnické noviny. Tyto například ve svém č. 16/2005, s. 10-11 zveřejnily článek pod názvem „Co lze zlepšit na vzdělávání lékařů?“. Mimo jiné se zde uvádí, že jednou z největších „bolestí“ dnešního zdravotnictví je vztah a komunikace mezi lékařem, zdravotnickým pracovníkem a pacientem. Další oblastí, kterou se článek zabývá, je právě celoživotní vzdělávání, ve které cituje z vyjádření ředitele IPVZ Antonína Maliny. Ten se pochvalně vyjadřuje o absolventech lékařských fakult, o jejich teoretických znalostech, připomíná jen důležitost praktické přípravy a získávání dovedností, právě na tyto oblasti se především myslí při organizaci kurzů, stáží a různých školení v tomto vzdělávacím zařízení. Přístupem k celoživotnímu vzdělávání se zabývá také Ministerstvo zdravotnictví ČR, které připomínky zapracovává do svých informačních a výročních zpráv a metodických pokynů. Tímto tématem se zabývají také pedagogové a studenti pedagogických, filozofických nebo lékařských fakult různých vysokých škol.

3.1 Celoživotní vzdělávání v Nemocnici Vsetín, příspěvkové organizaci

Ve své práci se zaměřím na zmapování přístupu pracovníků ve zdravotnictví k dalšímu, celoživotnímu vzdělávání ve zdravotnickém zařízení, jež je největším v rámci

bývalého okresu Vsetín. Jedná se o Nemocnici Vsetín, příspěvkovou organizaci, která právě nyní v květnu slaví 95. výročí svého založení.

3.1.1 Historie nemocnice

První zmínky o pokusech k založení nemocnice ve Vsetíně byly zaznamenány již v roce 1768. Samotná nemocnice byla uvedena do provozu až o skoro 150 let později. První pacienty přijala ke dni svého otevření, což se stalo dne 16. května 1911. Původní název byl Všeobecná jubilejní veřejná městská nemocnice císaře Františka Josefa I. na Vsetíně. Při otevření byla k dispozici hlavní budova a infekční pavilon. Za hlavní budovou byly postaveny dřevěné ubikace pro řeholnice a katolická kaple. V hlavní budově bylo k dispozici 62 lůžek na pokojích I. (jednolůžkové), II. (tří až čtyřlůžkové) a III. třídy (dvacetilůžkové). Na šesti pokojích infekčního pavilonu bylo 10 lůžek. Personální obsazení v té době sestávalo z primáře, sekundářky, 6 řeholních sester, správce, 2 zřízenců a uklízeček.

Dne 1. 1. 1937 se nemocnice dostala pod správu okresu a byla následně přejmenována na Okresní nemocnici Vsetín. V dalších letech se nemocnice rozvíjela jako jediné zdravotnické lůžkové zařízení v okrese. Postupně se z ní stala nemocnice, která zajišťovala pro celý okres péči ve většině oborů. Jednotlivé budovy se přistavovaly podle vznikajících potřeb. Z toho je zřejmé, že nemocnice je koncipována jako pavilónový typ. V roce 1981 byla zahájena stavba budovy polikliniky. Poté co byla zamítnuta varianta stavby nové nemocnice, která by lépe vyhovovala potřebám obyvatelstva daného regionu, došlo v roce 1992 k rozhodnutí postupně nemocnici rekonstruovat. Díky tomu byla do konce roku 1997 nemocnice ve svém provozu omezena. Během svého dlouholetého působení vystřídala organizace několik názvů až se dostala zpět k Okresní nemocnici Vsetín, která má kromě lůžkové části i odborné ambulance umístěné v budově polikliniky.

Další změny s sebou přinesl vznik krajů. Zřizovatelem nemocnice se na základě zřizovací listiny ze dne 26. března 2003 stal Zlínský kraj se sídlem ve Zlíně. Nemocnice byla k tomuto datu také znova přejmenována, tentokrát na Nemocnici Vsetín, příspěvkovou organizaci. Hlavním účelem a předmětem činnosti je poskytování ambulantní a lůžkové,

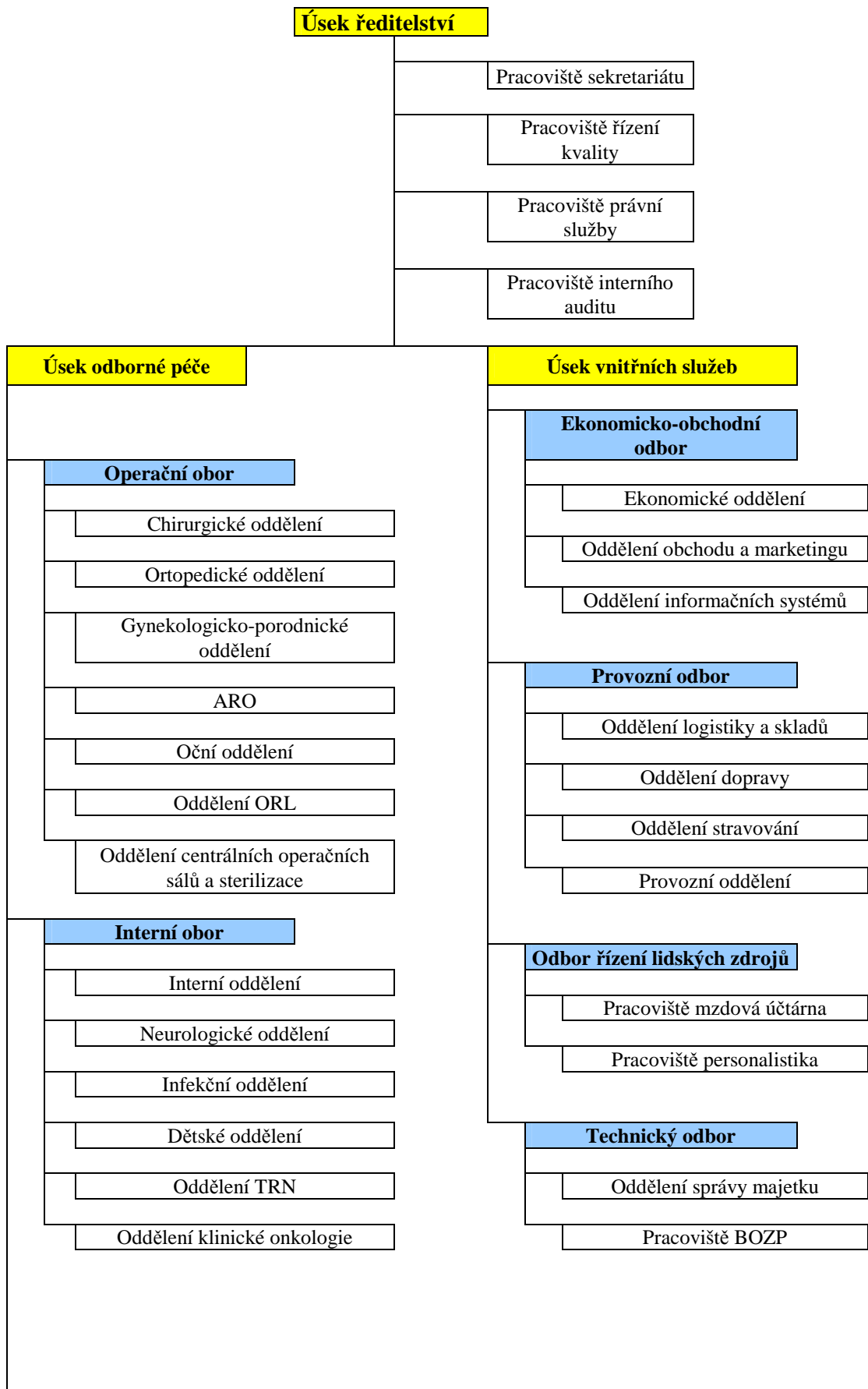
základní a specializované péče, diagnostické, léčebné, preventivní a lékařské péče a dalších služeb souvisejících s poskytováním zdravotní péče. Motto nemocnice zní: „Jsme zde, abychom Vám poskytli kvalitní odbornou péči, respektovali Vaši důstojnost, naslouchali Vaším potřebám.“

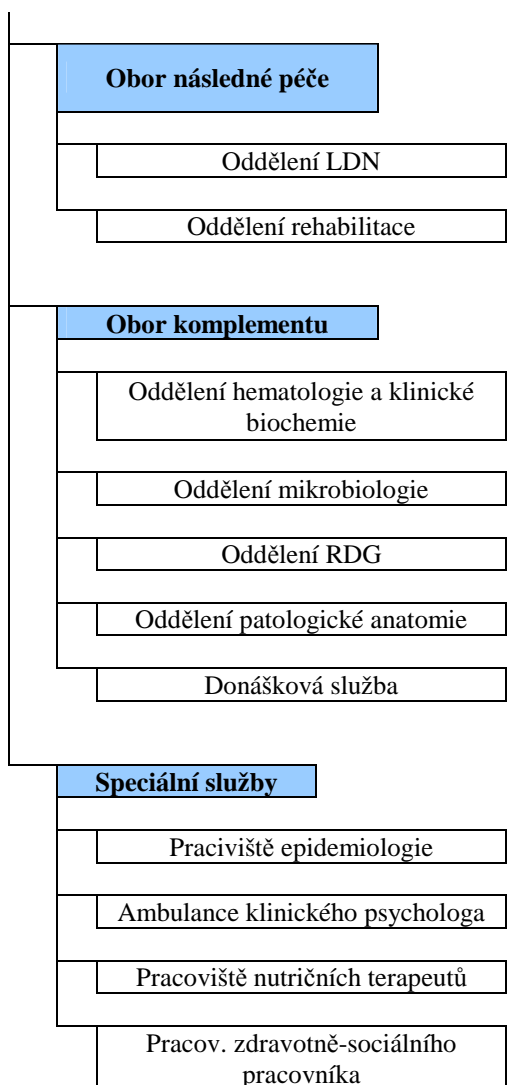
V současnosti patří Nemocnice Vsetín, příspěvková organizace mezi důležitá centra poskytování zdravotnické péče ve Zlínském kraji. K 31. prosinci 2005 zaměstnávala nemocnice celkem 710 fyzických zaměstnanců, z toho bylo 565 žen. Pacientům na různých odděleních bylo k dispozici ke konci roku celkem 467 lůžek. V roce 2005 se narodilo v nemocnici 559 novorozenců.

3.1.2 Struktura nemocnice

Základní organizační strukturu určuje statut organizace, který schvaluje zřizovatel nemocnice. Na jeho podkladě vydává ředitel nemocnice Organizační řád, který kromě organizační struktury nemocnice vymezuje také vedoucí zaměstnance, rozsah jejich práv, povinností, kompetencí a odpovědností. Organizační strukturu organizace nejlépe charakterizuje obrázek č. 3.

Organizační struktura Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace





Obr. č. 3: Organizační struktura Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace

3.1.3 Možnosti dalšího vzdělávání

Nemocnice Vsetín, příspěvková organizace se v rámci svých finančních možností snaží naplňovat legislativní rámec, daný platnými právními předpisy a umožňuje svým zaměstnancům účast na dalším a celoživotním vzdělávání.

Noví zaměstnanci, kteří přicházejí do pracovního poměru, jsou na svých pracovištích seznámeni s fungováním a organizační strukturou nemocnice, jsou zaškoleni svým nadřízeným pracovníkem, který je jim k dispozici radou i praktickými ukázkami. Jednotlivá oddělení také pořádají své vlastní semináře, na kterých jsou prezentovány

nejnovější poznatky z oboru, případně podrobněji popisovány specializované postupy při výkonu zdravotní péče. Pro všechny stávající zaměstnance jsou připravovány také celoustavní školicí akce. Tato školení jsou uskutečňována vždy jednou v měsíci, mimo období školních prázdnin. Zaměstnanci organizace mají vstup bezplatný, cizí návštěvníci zaplatí poplatek, který je určen dle kalkulace ekonomického oddělení vždy na příslušný kalendářní rok. V roce 2006 činí jeho výše 130,- Kč. Tato celoustavní školení jsou také akreditována a tak za absolvování každé jednotlivé akce obdrží účastníci po jednom kreditním bodu. Plán celoustavních školicích akcí je uveden v příloze (viz Příloha č. I).

Také zaměstnanci, kteří jsou zařazeni na specializovaných pracovištích nebo je pro výkon jejich činnosti požadována určitá specializace v oboru, se musí zúčastnit odborných školení. Na tato školení jsou pak vysíláni v souladu s obsahem specializačních náplní jednotlivých oborů a se školicím programem organizace. Tento program se zpracovává v souladu s koncepcí rozvoje jednotlivých oddělení a má přímou návaznost na personální obsazení těchto oddělení. Na jeho zpracování a aktualizaci se podílejí jak jednotliví zaměstnanci, tak hlavně jejich vedoucí, kteří spolupracují s oddělením řízení lidských zdrojů a společně ho upravují podle potřeb organizace a nastalých situací. Návrh programu vzdělávání je na závěr schvalován nejvyšším vedením nemocnice, čímž se zajistí, že nejvyšší představitelé managementu organizace jsou vždy informováni o nových školeních zaměstnanců a dokáží tak lépe vést celou organizaci při plnění jejich globálních cílů. Zaměstnanci jsou s ním pak seznamováni prostřednictvím svých nadřízených.

V praxi to vypadá tak, že zaměstnanci mají k dispozici seznamy jednotlivých vzdělávacích zařízení (IPVZ, NCO NZO, fakultních nemocnic apod.) a v součinnosti se svým studijním plánem si vybírají vhodné školicí akce. Účast na nich poté konzultují se svým přímým nadřízeným a pokud je vybraná školicí akce vhodná a nebrání jim nějaké provozní překážky, podává se přihláška na tuto akci prostřednictvím oddělení řízení lidských zdrojů na vedení nemocnice. Po schválení účasti se přihláška postupuje dané vzdělávací organizaci, která pak z došlých přihlášek provádí další výběr. Vybrané účastníky pak obešle pozvánkou, ke které je zároveň přiložen i program akce. Každý ze zaměstnanců, který se zúčastní jakékoliv vzdělávací akce, po návratu do zaměstnání

podává zprávu z cesty, ve které přiblíží náplň akce a specifikuje hlavní body, které byly pro něj největším přínosem. Informace a poznatky jsou také často prezentovány na seminárních školeních jednotlivých oddělení nebo celé organizace. Docílí se tím rozšíření nových vědomostí mezi další zaměstnance, kteří se z různých důvodů nemohli školení zúčastnit, ale pro něž jsou takovéto informace přínosem.

4 METODICKÝ POSTUP

Protože oblast dalšího vzdělávání je značně rozsáhlá, zaměřuje se tato práce pouze na některé její části. Cílem je zjistit, jaký přístup mají zaměstnanci zvolené organizace, Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace, k dalšímu vzdělávání ve svém oboru a k možnostem, které tato organizace v oblasti kontinuálního vzdělávání nabízí.

K tomuto účelu byla zvolena metoda výzkumného šetření, která spočívá v distribuci a následném vybrání a vyhodnocení dotazníku s uzavřenými a otevřenými otázkami, ve kterém respondenti výzkumu měli možnost vyjádřit svůj postoj k dané problematice. Dotazník obsahoval celkem čtrnáct otázek, u kterých bylo možno vybrat jednu nebo i více odpovědí, případně doplnit další možnosti. Součástí byly také otázky identifikační pro lepší následné vyhodnocení výsledků výzkumného šetření a tím pádem také lepší možnosti vyvodit odpovídající závěry ze šetření. Vzor dotazníku je uveden v příloze této práce (viz Příloha č.II). Vzhled výzkumného šetření znázorňuje tabulka č. 2.

Tab. č. 2: Vzhled výzkumného šetření

Fáze sběru dat			Fáze analýzy dat
<i>Metody sběru dat</i>	<i>Výzkumný vzorek</i>	<i>Soubor dat</i>	<i>Metody analýzy dat</i>
Dotazník	60 respondentů	14 otázek – vlastní konstrukce	Kvantitativní a kvalitativní analýza dat
Obsahová analýza			Kvantitativní a kvalitativní analýza dat

4.1 Hypotézy

Při přípravě výzkumu byly stanoveny následující 3 hypotézy:

1. Předpokládám, že více než 50 % zaměstnanců Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace má kladný přístup k dalšímu vzdělávání.
2. Předpokládám, že nejvyužívanější formou dalšího vzdělávání je účast na seminárním školení.
3. Předpokládám, že většina zdravotnických zaměstnanců již prošla nějakou formou dalšího vzdělávání.

4.2 Výzkumný vzorek

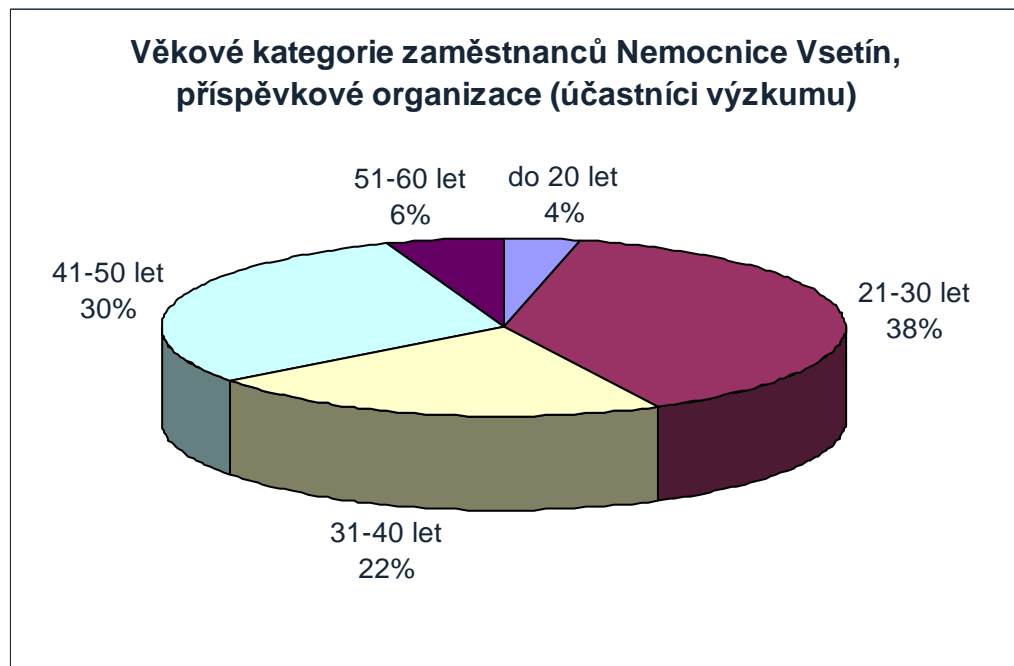
Výzkum byl uskutečněn počátkem měsíce května 2006 a obracel se na zdravotnické pracovníky následujících oddělení nemocnice: oddělení anesteziologie a resuscitace, chirurgie, interní oddělení, oddělení gynekologie a porodnictví, radiodiagnostické oddělení, léčebna dlouhodobě nemocných. Pracovníkům na tato oddělení byl administrován dotazník vytvořený autorkou (viz Příloha č. II), jehož obsah byl zaměřen na vyjádření vztahu zaměstnanců nemocnice k dalšímu vzdělávání. Z celkového počtu šedesáti kusů administrovaných dotazníků se vrátilo padesát čtyři vyplněných dotazníků, což činí 90% návratnost. Vysoká návratnost dotazníků je spojena se skutečností, že příslušní zaměstnanci byli podrobně informováni o cíli tohoto šetření a samotné šetření prováděla autorka celého výzkumu, kterou dotyční znali, což významným způsobem přispělo k věrohodnosti výzkumného šetření. Ze zaměstnanců, kteří se do výzkumu zapojili, bylo 41 žen a 13 mužů. Podíl žen na celkovém počtu osob ve výzkumném vzorku činí 76 %. Lepší pohled na strukturu výzkumného vzorku ukazuje obrázek č. 4



Obr. č. 4: Poměr zaměstnanosti mužů a žen v Nemocnici Vsetín, příspěvkové organizaci (účastníci výzkumu)

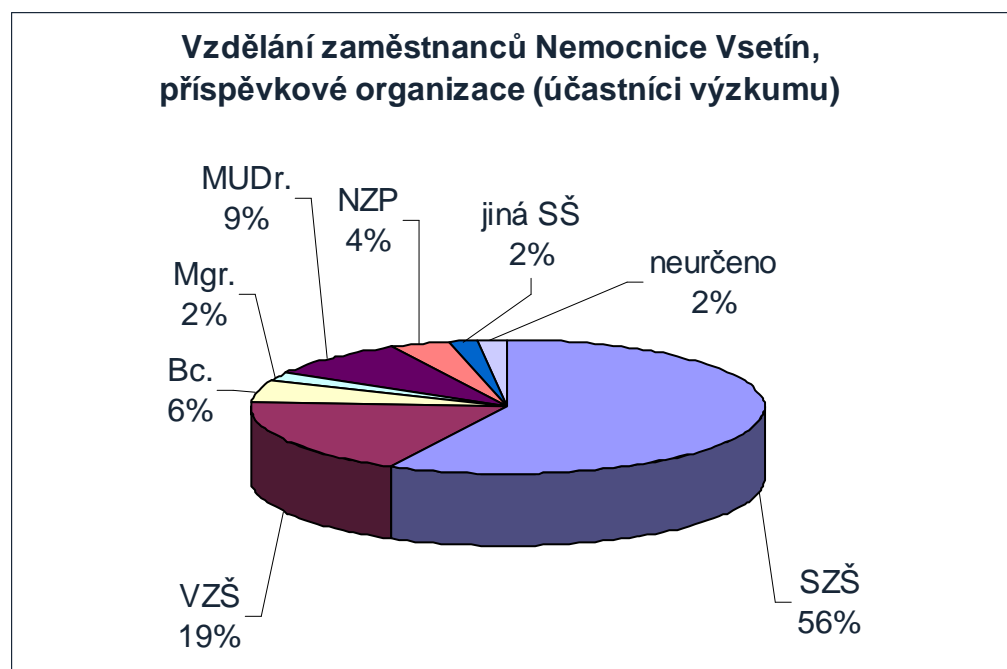
Tento výsledek v sobě odráží skutečnost, že na autorkou vybraných odděleních Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizaci, jsou zaměstnány ve velké většině ženy, neboť zastávají pracovní pozice, ve kterých muži v současné době nevidí svou perspektivu a proto se na tato pracovní místa nehlásí. Trend vyšší zaměstnanosti žen lze pozorovat ve všech zdravotnických zařízeních.

Věkovou strukturu účastníků výzkumného projektu znázorňuje obrázek č. 5. Cílem v tomto případě bylo zjistit, v jakých věkových kategoriích se nacházejí respondenti ve výzkumném vzorku, neboť je zřejmé, že s rostoucím věkem se pohled na kontinuální vzdělávání může značně změnit. Z níže uvedeného obrázku lze vyvodit, že se do této akce zapojilo nejvíce respondentů ve věku 21 – 30 let, jejichž počet činil 38 %. Dále, a to 30 % osob, bylo ve věku 41 – 50 let a v pořadí třetí největší skupinu tvořili účastníci ve věku 31 – 40 let, celkem 22 %.



Obr. č. 5: Věkové kategorie zaměstnanců Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace (účastníci výzkumu)

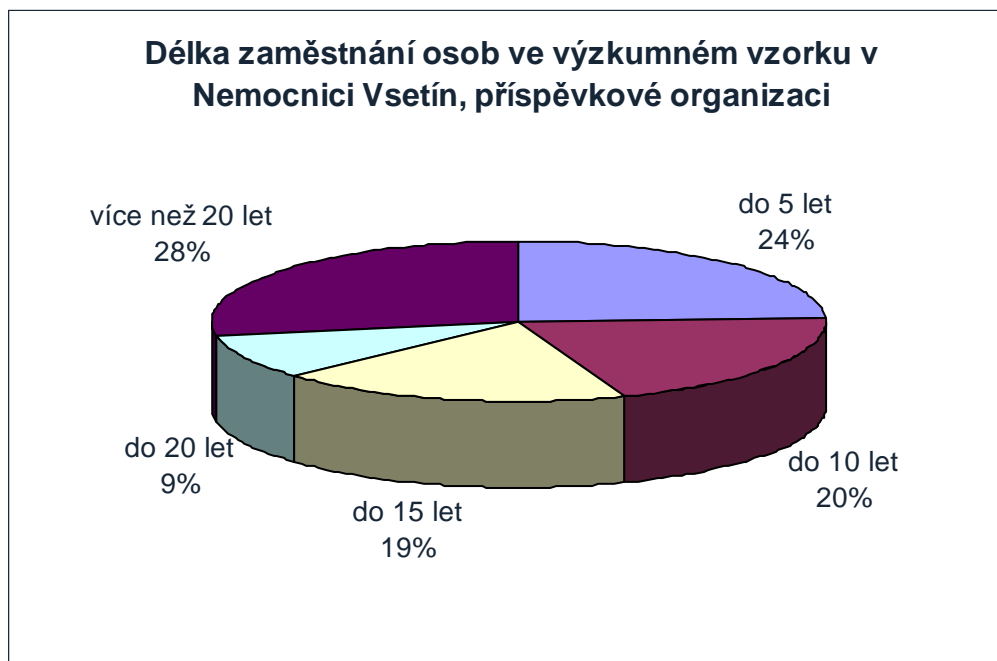
Požadavek na kontinuální vzdělávání je do značné míry ovlivněn vzděláním, kterého zaměstnanci organizace doposud dosáhli. Pohled na strukturu vzdělanosti ve výzkumném vzorku ukazuje obrázek č. 6.



Obr. č. 6: Vzdělání zaměstnanců Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace (účastníci výzkumu)

Jako nejčastější zdravotnické vzdělání byla uvedena střední zdravotnická škola, a to v 56 % případů. Dále byla zastoupena ještě vyšší zdravotnická škola následována vzděláním získaným na vysokých školách. Z výše uvedeného vyplývá, že v organizaci vzdělávacích akcí by měla být velká pozornost věnována školením pro střední zdravotnický personál. Kurzy pro vysokoškolsky vzdělaný personál by však také neměly být opomenuty, neboť tyto osoby se díky kontinuálnímu vzdělávání stávají specialisty ve svém oboru a tak zvyšují možnosti a úroveň poskytované péče v Nemocnici Vsetín, příspěvkové organizaci, což zajistí zvyšuje její kredit v očích veřejnosti.

Počet seminářů a různých školení, která jsou zahrnuta v kontinuálním vzdělávání do značné míry ovlivňuje doba, po kterou je daná osoba zaměstnána v organizaci a tím pádem, jak dlouho už se zapojuje do celoustavního vzdělávacího programu. Délku zaměstnání v Nemocnici Vsetín, příspěvkové organizaci u osob ve výzkumném vzorku charakterizuje následující obrázek č. 7



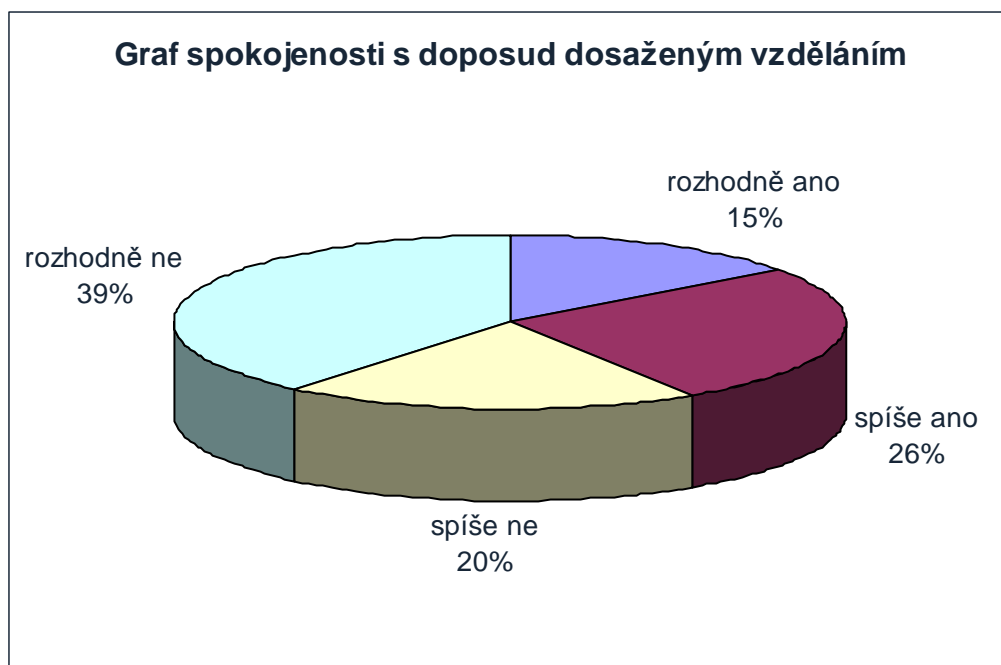
Obr. č. 7: Délka zaměstnání osob ve výzkumném vzorku v Nemocnici Vsetín, příspěvkové organizaci

Z výsledků ve výše uvedeném grafu vyplývá, že respondenti jsou do skupin podle délky trvání zaměstnání v Nemocnici Vsetín, příspěvkové organizaci rovnoměrně rozvrženi, což neumožňuje vedení organizace soustředit svoji pozornost pouze na školicí a vzdělávací akce pro určitou skupinu zaměstnanců.

4.3 Vyhodnocení dotazníku

Otázka č. 1: Stačí Vám k výkonu povolání vědomosti, které jste získali studiem na škole?

Cílem této otázky bylo zjistit s jakým vzděláním vstupují jednotliví zaměstnanci do pracovního poměru v organizaci od čehož se odvíjí zaměření jednotlivých školicích akcí, které jsou zařazovány do celoustavního školicího programu. Dále výsledky ukazují, jestli mají tito zaměstnanci snahu se dále vzdělávat nebo budou pouze stagnovat na úrovni, které dosáhli ve školských zařízeních. Přehled tohoto vstupního vzdělání je uveden níže na obrázku č. 8.



Obr. č. 8: Graf spokojenosti s doposud dosaženým vzděláním

Přesto, že je školnímu vzdělávání věnováno hodně času a úsilí, z výsledku výše uvedeného grafu lze usuzovat na jeho značnou neprovázanost s praxí. Zvláště v oblasti

zdravotnictví, kde se stále hledají nové postupy nejen v ošetrovatelské péči, ale také v lékařských metodách, není možné zůstat na úrovni vzdělání získaného ve školském zařízení. Téměř 60 % účastníků výzkumu zastává názor, že vzdělání získané ve škole je třeba pro práci v praxi určitým způsobem doplnit. Je zajisté dobře, že si to většina zaměstnanců uvědomuje a snaží se doplnit si své znalosti a vědomosti v kontinuálním vzdělávání jim dostupnými prostředky. Výsledek je také dobrou zprávou pro vedení organizace, protože jejich úsilí, které je zaměřeno na zajištění dalšího vzdělávání zaměstnanců Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace, není vynakládáno nadarmo a projeví se v následném zkvalitnění péče poskytované pacientům.

Otázka č. 2: Vzděláváte se sami při zaměstnání?

Položení otázky mělo osvětlit, zda při dalším vzdělávání jsou zaměstnanci aktivní sami a snaží se pro sebe něco udělat nebo zda pouze spoléhají na podněty ze strany vedení Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace.

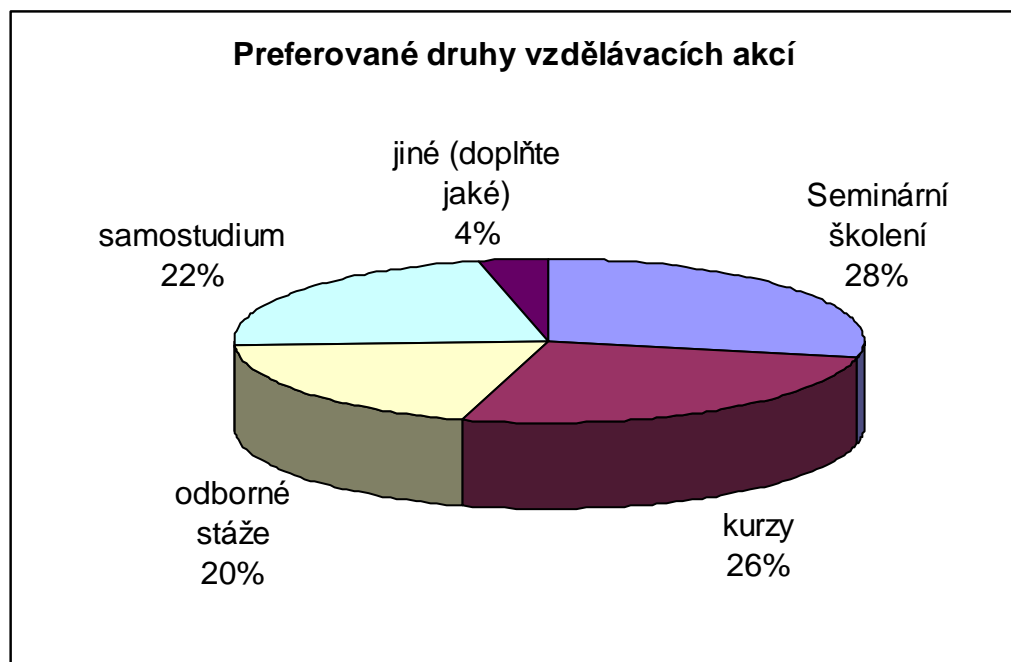


Obr. č. 9: Aktivní účast zaměstnanců při sebevzdělávání

Jak je z výše uvedeného obrázku patrné, většina zaměstnanců, kteří byli zahrnuti do výzkumného vzorku, celých 83 %, se sama snaží aktivně vyhledávat další informace, vztahující se k jimi vykonávané profesi. To jen názorně potvrzuje závěry z předchozí otázky, že jsou si zaměstnanci vědomi důležitosti dalšího vzdělávání pro výkon práce a proto se zúčastňují školicích akcí, shání si dodatečné studijní materiály např. v odborné literatuře a umožňují tak nejen sobě využít nových poznatků a metod zveřejněných v příslušné oblasti jejich vykonávané praxe.

Otázka č. 3: V jakých formách vidíte nejlepší způsob získávání informací pro zkvalitnění Vaší práce a pro lepší orientaci v moderních metodách užívaných ve zdravotnictví? (Při výběru kurzu specifikujte jeho délku podtržením příslušného údaje)

Kvalitní zpracování programu školicích akcí managementem Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace závisí do jisté míry také na tom, jak oblíbené jsou jednotlivé formy vzdělávacích akcí. Tuto oblibu názorně charakterizuje obrázek č. 10.

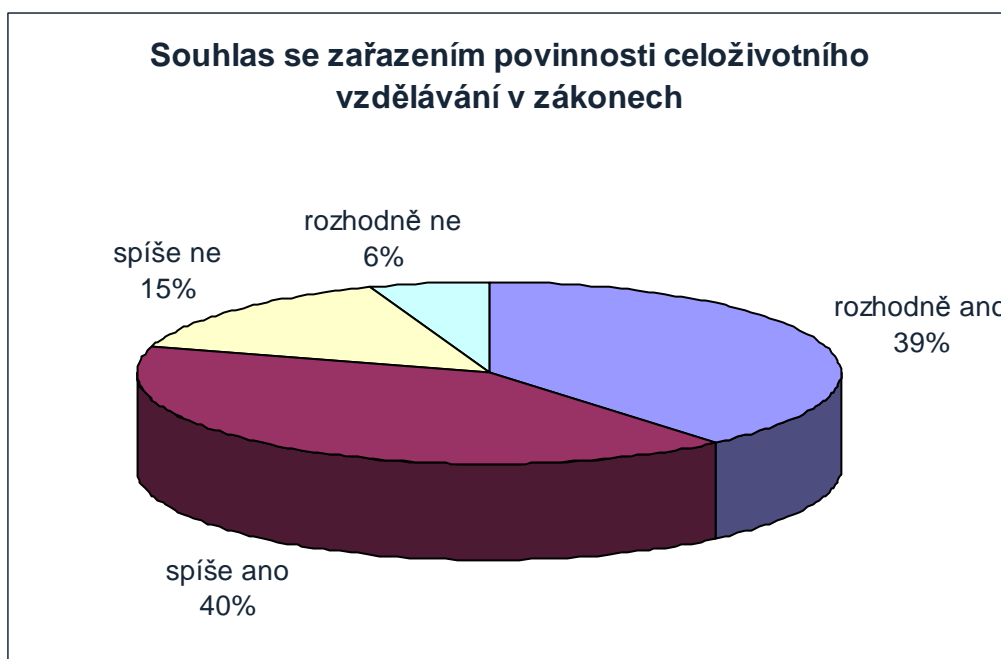


Obr. č. 10: Preferované druhy vzdělávacích akcí

Výsledek dotazníkového šetření ukázal, že preference zaměstnanců, co se týká druhu školicích akcí jsou celkem vyrovnané, kdy každá z předem nabídnutých možností (byly celkem 4) je zastoupena pokaždé 20 a více procenty. Zaměstnanci dávají trochu větší přednost seminárnímu školení, které je podle jejich úsudku dokumentovaném příslušnými odpověďmi na tuto otázku nejaktuálnější formou vzdělávání a současně je také pro ně samotné nejdostupnější. Pro tento druh vzdělávání se vyjádřilo celkem 28 % respondentů. Pro vedení organizace, které plánuje celoustravní vzdělávací program je to dobrá zpráva, neboť může stavět své další kroky na již osvědčených a zaměstnanci podporovaných druhích vzdělávacích a školicích akcích.

Otázka č. 4: Celoživotní vzdělávání zdravotnických zaměstnanců je zakotveno přímo v zákonech, je to podle Vás opravdu nutné?

Odpověď na tuto otázku měla osvětlit přístup zaměstnanců k tomu, zda berou nutnost kontinuálního vzdělávání jako nutné zlo, neboť je tato povinnost zakotvena v zákoně, nebo k němu přistupují s vědomím, že je to pro ně výhodné a prospěšné a účastnili by se ho i kdyby tato povinnost zakotvena v zákoně nebyla. Výsledky prezentuje níže uvedený obrázek č. 11.



Obr. č. 11: Souhlas se zařazením povinnosti celoživotního vzdělávání v zákonech

Jak je vidět z odpovědí respondentů na tuto otázku, to že je povinnost celoživotního vzdělávání pro pracovníky ve zdravotnictví zakotvena v zákonné úpravě většina z nich vítá a nedělá jim potíže se s tímto nařízením vypořádat. Je taky nutné si uvědomit, že nakonec ani neustálý rychlý vývoj lékařských a ošetrovatelských postupů a metod nedává moc na výběr. Lidé, kteří si zvolili toto povolání, prostě musí počítat s nutností neustálého rozšiřování a prohlubování svých již získaných vědomostí. Je tudíž dobré, že zaměstnanci Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace, zaujímají k této situaci kladný postoj a že jsou si vědomi toho, že zajištění kvalitních služeb v této oblasti národního hospodářství se bez kontinuálního vzdělávání zvládnout nedá a stagnace na současné úrovni by následně pro možné pacienty mohla mít nedozírné následky. Nehledě na to, že je v této oblasti téměř prioritou znát nové postupy a metody, které mohou pacientům zachránit život či zlepšit jejich současný zdravotní stav.

Otázka č. 5: Měl by se podle Vás každý zaměstnanec sám snažit o to, aby si zvýšil či prohloubil kvalifikaci v oboru, ve kterém pracuje?

Cílem bylo zjistit, jaký pohled mají sami zaměstnanci Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace na nutnost kontinuálního vzdělávání ve svém oboru. Jestli považují za nutné vnášet nově zjištěné poznatky do své odborné zdravotnické praxe. Otázka měla dát také odpověď na to, zda se má vedení organizace nadále snažit o zajišťování odborných vzdělávacích akcí. Výsledky zjištění přináší následující obrázek č. 12.



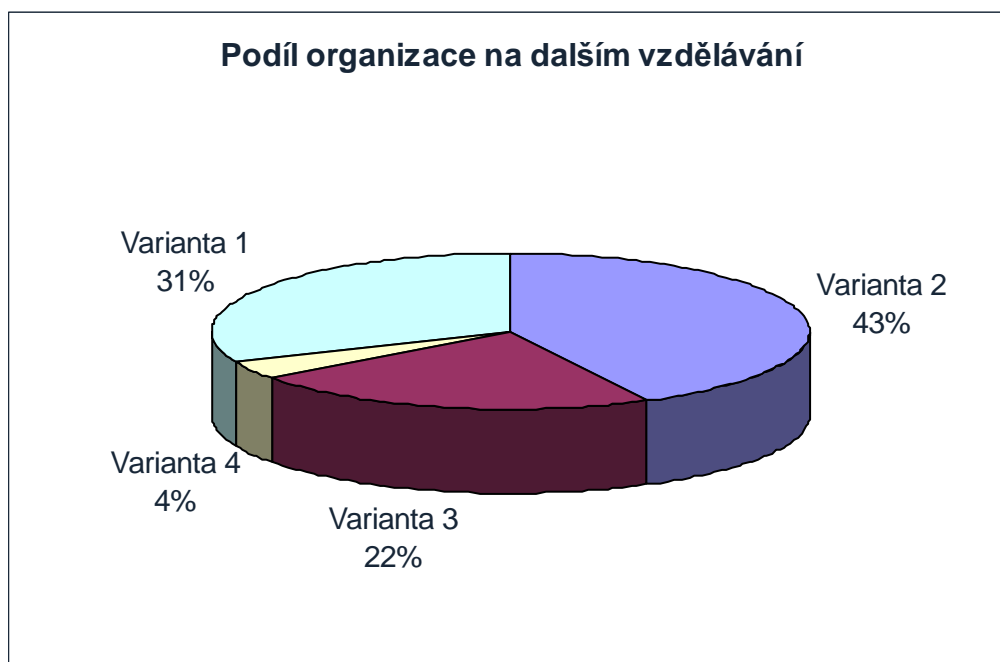
Obr. č. 12: Je nutná snaha o sebevzdělávání?

Převážná většina – celkem 61 % všech respondentů výzkumu jednoznačně označilo nutnost sebevzdělávání za potřebnou. Přes 30 % dotazovaných osob tuto skutečnost do jisté míry potvrdilo, tzn. že více než 90 % zaměstnanců, kteří se zúčastnili toho výzkumu shledává sebevzdělávání jako vysoce prospěšnou činnost. Z tohoto grafu lze vyčíst také to, že zdravotničtí zaměstnanci Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace vidí v kontinuálním vzdělávání také možnost svého osobního růstu. Pro vedení nemocnice je to jen další ze stimulů, který by měl vést ke zvýšení pozornosti v této oblasti a otevírají se tak další možnosti využívání nejrůznějších metod a postupů v rámci dalšího vzdělávání pracovníků.

Otázka č. 6: Jakým způsobem by se na dalším vzdělávání zaměstnanců měla podle Vás podílet zaměstnavatelská organizace?

Vzhledem k finanční náročnosti dalšího vzdělávání, měla tato otázka zjistit, jakou představu mají zaměstnanci organizace na její participaci na jejich kontinuálním vzdělávání. Na výběr byly čtyři varianty, které lze stručně charakterizovat následovně:

- Varianta 1 – vše zajišťuje zaměstnavatel
- Varianta 2 – zaměstnavatel hradí účast, informace si shání zaměstnanec
- Varianta 3 – zaměstnavatel zajišťuje informace, náklady hradí zaměstnanec
- Varianta 4 – vše si zajišťuje zaměstnanec



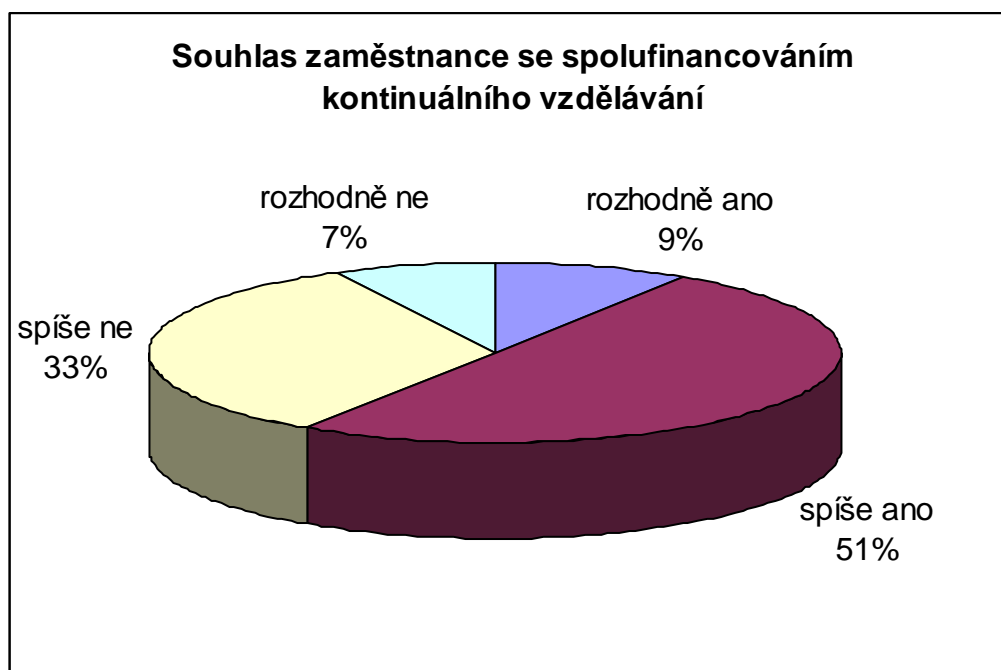
Obr. č. 13: Podíl organizace na dalším vzdělávání

Z výsledků odpovědí, které byly shromážděny na tuto otázku, je patrné, že přesto, že zaměstnanci vidí důležitost kontinuálního vzdělávání, stále ještě nedospěli k tomu, aby si z velké části své další vzdělávání zajišťovali a financovali sami. Postup, který byl doposud nejen v Nemocnici Vsetín, příspěvkové organizaci běžně užíván – a to, že zaměstnavatel nabízel účast na vzdělávacích akcích a současně hradil veškeré náklady, byl velmi pohodlný a oblíbený. Jen pomalu se zaměstnanci smiřují s tím, že touto cestou již nelze pokračovat a že do svého vzdělání budou muset také sami investovat své vlastní prostředky. Je to zajisté podmíněno i tím, že přestože se stále mluví o zvyšování platů ve sféře zdravotnictví, nejsou tyto zase natolik vysoké, aby mohly pokrýt často velmi vysoké požadavky jednotlivých vzdělávacích zařízení.

Na druhou stranu je však pozitivní přístup zaměstnanců k získávání informací pro další vzdělávání. V této oblasti už nejsou pouze pasivními příjemci zpráv od zaměstnavatelské organizace, ale podle výsledků výzkumu převažuje situace, kdy si sami zaměstnanci vyhledávají údaje o pro ně potřebných školicích akcích.

Otázka č. 7: Jste ochotni si sami připlácet na další vzdělávání?

Výše uvedené otázky nám osvětlily přístup zaměstnanců ke kontinuálnímu vzdělávání a následuje proto zjištění, zda také sami dokáží vyvinout určitou snahu a dokáží se spolupodílet na úhradě nákladů na vzdělávací akce, kterých se účastní. Míru jejich souhlasu se spolufinancováním přináší obrázek č. 14.



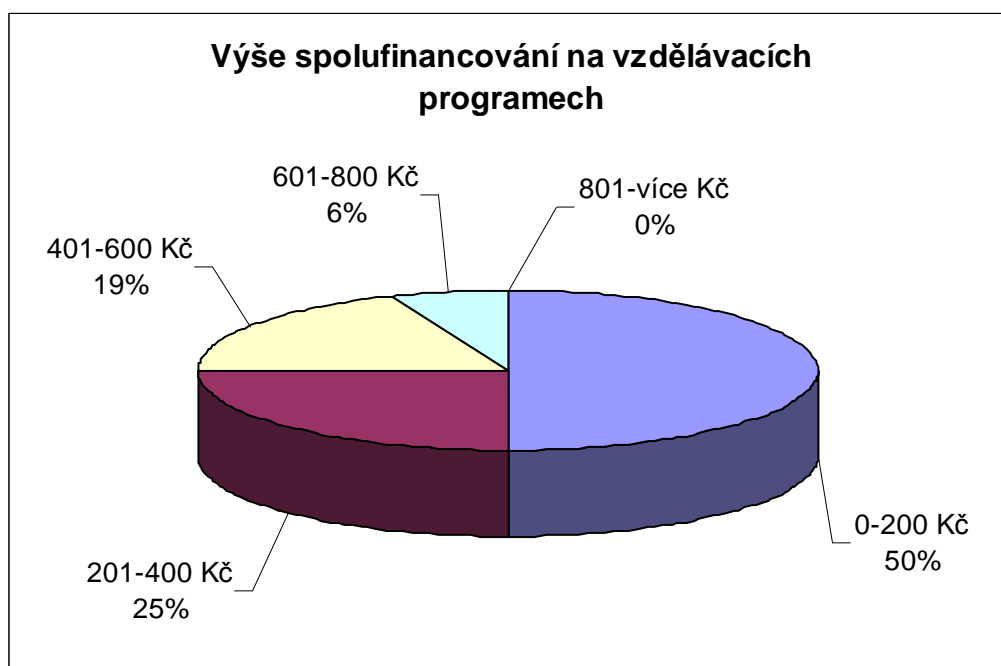
Obr. č. 14: Souhlas zaměstnance se spolufinancováním kontinuálního vzdělávání

Přesto, že se zaměstnanci jen pomalu smiřují s nutností vlastních investic do svého kontinuálního vzdělávání je z obrázku č. 14 patrné, že tento postup začínají brát v potaz. Už jen to, že 60 % všech respondentů zařazených do výzkumného vzorku odpovědělo na tuto otázku rozhodně ano nebo spíše ano dává tušit, že se financování kontinuálního vzdělávání postupně začne přesunovat ze strany zaměstnavatele na bedra všech, kteří chtějí

být opravdovými odborníky ve svém oboru. Je dobré vědět, že se tímto rozšiřují možnosti pro financování dalšího vzdělávání, ale je nutné si uvědomit, že některá školení pracovníků ve zdravotnictví jsou tak nákladná, že procento objemu prostředků, kterým by mohli sami zaměstnanci přispívat na svá studia se blíží nule. Nehledě na to, že stále celých 40 % respondentů s vlastními platbami za školení nesouhlasí.

Otázka č. 8: Když jste na předchozí otázku odpověděl(a) ano nebo spíše ano, jakou částku za den školení považujete za odpovídající?

Při ochotě zaměstnanců podílet se na financování vzdělávacích akcí je pro vedení organizace důležité znát výši částky, do které jsou její zaměstnanci schopni a ochotni přispívat na školicí akce. To by mělo vedení nemocnice sloužit také jako podklad pro výběr a realizaci takových akcí, které by se výší účastnického příspěvku přiblížili částce, kterou si zaměstnanci budou ochotni hradit ze svých prostředků.



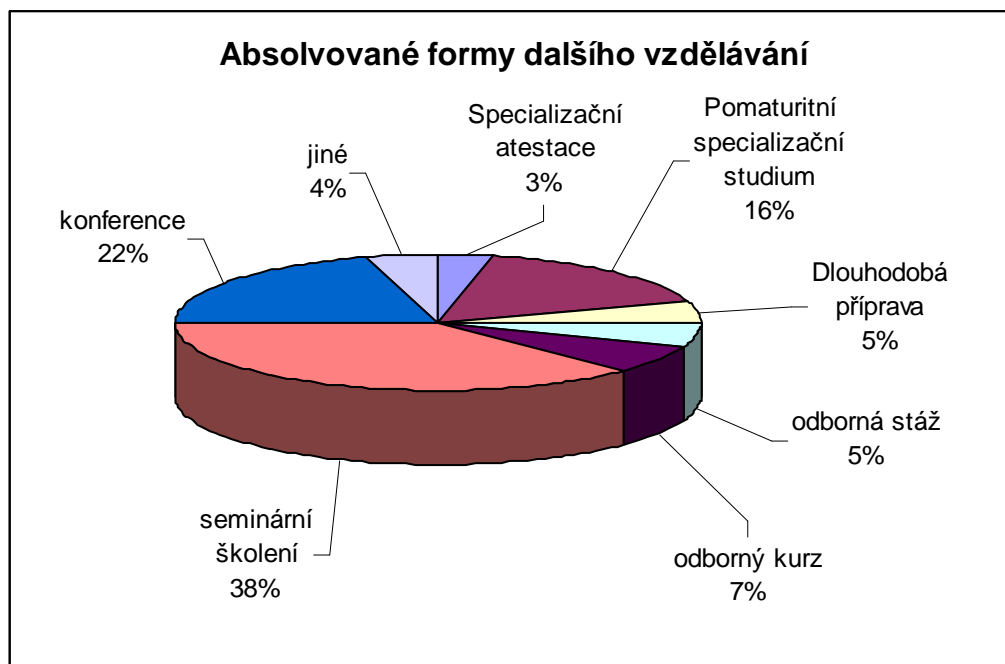
Obr. č. 15: Výše spolufinancování na vzdělávacích programech

Výše uvedený obrázek (č. 15) nám názorně ukazuje v jaké výši jsou sami zaměstnanci nejčastěji ochotni přispívat na den vzdělávací akce. Částka, pro kterou se

vyslovalo celkem 50 % respondentů činí 0 – 200,- Kč. Tato suma jistě vychází i z praktických zkušeností jednotlivých účastníků výzkumu, jelikož se jich už převážná většina nějakého školení zúčastnila (viz otázka č. 9). Z výsledků je vidět, že ačkoliv částka příspěvku dramaticky nestoupá, počet zástupců ve vyšších kategoriích klesá podstatně rychleji. Jak již bylo dříve zmíněno, zaměstnanci jsou si vědomi, že by bylo dobré, aby si na své další vzdělávání sami připláceli, bohužel při přímé konfrontaci se skutečností se tomuto placení stále snaží vyhýbat, nebo platit co možná nejmenší částky. Bohužel je to do značné míry také ovlivněno současnou náladou ve společnosti a podobný přístup řeší zaměstnavatelé ve spoustě dalších organizací a odvětví a to nejen zdravotnických.

Otázka č. 9: Prošel(a) jste už nějakou formou dalšího vzdělávání? Pokud ano, zaškrtněte jakou. Lze zaškrtnout více z níže uvedených možností.

Cílem byl zjistit kolik osob z výzkumného vzorku se již zúčastnilo nějaké formy dalšího vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví a následně, kterým formám dávají zaměstnanci přednost. Následující obrázek č. 16 ukazuje preferovanost určité formy dalšího vzdělávání.



Obr. č. 16: Absolvované formy dalšího vzdělávání

Z výsledku šetření k této otázce lze konstatovat, že nejpreferovanější formou dalšího vzdělávání, které se již někdy zúčastnilo nejvíce zaměstnanců, je seminární školení, které jako prioritní označilo celkem 38 % respondentů. Vzhledem k tomu, že jak již bylo dříve uvedeno, se výzkumu zúčastnili převážně zaměstnanci se středoškolským a vyšším odborným vzděláním, se preference tohoto druhu vzdělávání dala do jisté míry očekávat. Je to zapříčiněno také tím, že dostupnost seminárního školení v Nemocnici Vsetín, příspěvkové organizaci je díky vlastní organizaci celoustavních seminárních školení velká. Navíc v současné době jsou tato školení pro zaměstnance nemocnice bezplatná. Z dalších druhů určitě zaujme vysoký podíl návštěvnosti odborných konferencí, což lze považovat za vhodné, neboť přínos informací získaných touto formou je zajisté daleko vyšší než u seminárních školení, nehledě na to, získané poznatky mohou být dále distribuovány dalším zaměstnancům organizace v podobě zpráv sepsaných právě účastníky těchto konferencí.

Otázka č. 10: Bylo školení pro Vás přínosem? Zúčastnil(a) byste se dalšího školení?

Byl-li již zaměstnanec na nějaké školicí akci či se účastnil jiné formy kontinuálního vzdělávání, je důležité pro management organizace, který provádí plánování a sestavování programu školicích akcí, aby věděl, zda bylo školení pro zúčastněného přínosem. Zda je možno očekávat zavedení nově získaných poznatků v jimi poskytované odborné péči.



Obr. č. 17: Bylo školení pro zaměstnance přínosem?

Z vyhodnocených výsledků je patrné, že pro celkem 88 % dotázaných respondentů měla účast na jakékoli vzdělávací akci svůj přínos a zúčastnili by se dalších školení. To samo o sobě vypovídá, že se dá očekávat předávání nových informací a postupné zavádění nových poznatků, které jim pomohou při výkonu jejich zaměstnání, což se následně projeví v poskytované odborné zdravotnické péči. Je to také signál pro vedení Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace, že práce v mezích celoustavního plánování vzdělávacího programu je na dobré cestě a že jejich úsilí je přeměněno do kvalitní podpory při vzdělávání zaměstnanců. Nicméně nelze zapomenout na to, že je nutné neustále zvyšovat úroveň doplňujících školení a kurzů a hledat pokud možno v součinnosti se samotnými zaměstnanci další možnosti pro vzdělávání a zvyšování kvalifikace. Neboť pouze pokud sami zaměstnanci organizace budou cítit potřebu se neustále kontinuálně vzdělávat a organizace jim k tomu vytvoří příznivé podmínky, dojde ke kýženému efektu, který se v konečné fázi projeví zvýšenou úrovní poskytované péče pacientům Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace.

4.4 Zhodnocení předpokladů

Před vlastním zahájením výzkumného projektu byly autorkou stanoveny hypotézy, které měly být samotným šetřením potvrzeny nebo vyvráceny.

První hypotézou bylo, že více než 50 % zaměstnanců Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace má kladný přístup k dalšímu vzdělávání.

Tato hypotéza se potvrdila. Samotný výzkum dokázal, že většině zaměstnanců (59 %) nestačí pro výkon jejich náročného povolání pouze vědomosti získané studiem ve školských zařízeních a proto se snaží udržet krok se stále rychlejším vývojem oboru svým dalším vzděláváním. Tyto poznatky vplynuly na základě odpovědí na otázky z dotazníků, jejich výsledky byly prezentovány na obrázcích č. 8 a 9. Zaměstnanci se tak účastní nejrůznějších forem vzdělávacích akcí, mnozí se přímo podílejí i na jejich přípravě, jak je patrné i z přílohy P I. Jejich zájem o získání nových vědomostí nebrzdí ani fakt, že je celoživotní vzdělávání zahrnuto přímo ve zdravotnických zákonech, tudíž „povinné“ pro pracovníky v oblasti poskytování zdravotnických služeb, jak dokazují údaje již výše prezentované na obrázku č. 11. S těmito ustanoveními se ztotožňují a berou je jako součást předpisů, týkajících se zaměstnávání pracovníků ve zdravotnictví, díky nimž lze vykonávat kvalifikovanou odbornou praxi. V kontinuálním vzdělávání vidí i možnosti svého dalšího profesního či pracovního růstu. Využívání nejmodernějších metod a pracovních postupů, se kterými se seznámí na školicích akcích se stává přínosem nejen účastníkům těchto školení, ale svůj význam mají nepochybně i pro zaměstnavatelskou organizaci. Skutečnost, že v současné době dochází ze strany nemocnice k přehodnocování možností úhrady na vzdělávacích akcích není závažným důvodem, aby se zaměstnanci neúčastnili školení. Jak je patrné z obrázku č. 15 jsou ochotni do svého dalšího vzdělávání a získávání nových informací investovat a podílet se tak na zvyšování úrovně poskytované zdravotní péče.

Druhá hypotéza zněla, že nejvyužívanější formou dalšího vzdělávání je účast na seminárním školení.

Také zde došlo k potvrzení autorkou stanovené hypotézy. Ta vycházela z předpokladu, že seminární školení, jako druh vzdělávací akce, je pro zaměstnance Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace jednou z nejdostupnějších forem. Jak ukazuje

obrázek č. 10 pro tento způsob konání vzdělávací akce se vyslovilo celkem 28 % respondentů. Je to dáno i tím, že seminární školení, které se konají přímo v Nemocnici Vsetín, příspěvkové organizaci jsou uskutečňována pravidelně a jejich náplň tvoří nové, aktuální poznatky z různých oborů. Mnozí zaměstnanci se také aktivně účastní příprav jednotlivých školení, případně přicházejí s návrhy, jaká témata mohou být v dalších termínech zpracována a přednesena. Údaje prezentované výše na obrázku č. 16 nám pak ukazují, že celkem 38 % dotazovaných respondentů se již takového seminárního školení zúčastnilo. Mezi další oblíbené formy školení se řadí odborné konference, pomaturitní specializační studium, odborné kurzy a odborné stáže, které se konají na pracovištích vyššího typu. Nermalou roli v oblíbenosti seminárních školení jistě sehrává i ten fakt, že celoustavní školení je pro zaměstnance nemocnice zdarma a nemusí nikam dojíždět.

Poslední, třetí hypotézou bylo, že většina zdravotnických zaměstnanců již prošla nějakou formou dalšího vzdělávání.

I tato poslední hypotéza byla výzkumem potvrzena. Na otázku, zda se již někdy zúčastnili nějaké formy dalšího vzdělávání odpovědělo kladně více než 85 % z celkového počtu respondentů. Jednoznačně tak lze usoudit, že zaměstnanci sami mají vztah k dalšímu vzdělávání a i Nemocnice Vsetín, příspěvková organizace jako zaměstnavatel jim v této oblasti dává dobrou možnost se v této oblasti realizovat. Skutečnost, že tak velké procento zaměstnanců bere kontinuální vzdělávání jako součást své profese nese s sebou i to, že se v jejich profesní činnosti objevují stále ty nejnovější poznatky z různých odvětví lékařské a ošetrovatelské praxe. Zavádění nových postupů pak samozřejmě přináší i další kladné hodnocení nejen zaměstnanců samotných, ale také nemocnice jako celku.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo zaměřit se na zmapování přístupu pracovníků ve zdravotnictví k dalšímu, celoživotnímu vzdělávání. Protože oblast dalšího vzdělávání je značně rozsáhlá, zaměřuje se tato práce pouze na některé její části. V této práci byly analyzovány možnosti k dalšímu vzdělávání, které zdravotnická organizace nabízí svým zaměstnancům a jejich využívání zaměstnanci. Šetření bylo prováděno v největším zdravotnickém zařízení bývalého okresu Vsetín, Nemocnici Vsetín, příspěvkové organizaci. Výsledkem je určení současné situace v problematice kontinuálního vzdělávání v organizaci a navržení případných doporučení pro management organizace. Těchto cílů bylo v bakalářské práci dosaženo.

Pro účel výzkumného šetření byla zvolena metoda založená na vytvoření, distribuci a následném vyhodnocení dotazníků, ve kterých respondenti výzkumu vyjadřovali svůj postoj k problematice dalšího vzdělávání. Výzkumný vzorek zahrnoval šedesát osob, kterým byly distribuovány připravené dotazníky přičemž byla zaručena anonymita jejich odpovědí. 76 % všech respondentů tvořily ženy, což však není v této oblasti národního hospodářství žádným překvapením. Až na pár výjimek se jednalo o zaměstnance ve věkové kategorii mezi 21 až 50 lety, tedy osoby, které se právě v dnešní době ve velké míře zapojují do programů kontinuálního a dalšího vzdělávání. Co se týká vzdělání, tak nejvíce respondentů disponovalo vzděláním získaným na střední zdravotnické škole, což se do určité míry také projevilo ve výsledcích výzkumu. Při výběru respondentů bylo také zajištěno rovnoměrné rozložení co se týká délky pracovního poměru ve zvoleném zdravotnickém zařízení.

Před samotným výzkumným šetřením došlo ke stanovení následujících hypotéz, které byly všechny vlastním výzkumem potvrzeny:

Hypotéza č. 1: Předpokládám, že více než 50 % zaměstnanců Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace má kladný přístup k dalšímu vzdělávání.

Výzkum potvrdil, že celých 59 % respondentů má zájem se dále vzdělávat a že si uvědomují, že jejich vzdělání dosažené v různých školských zařízeních jim do budoucna pro

jejich výkon v odborné praxi stačit nebude a v kontinuálním vzdělávání vidí také možnost svého dalšího profesního či pracovního růstu.

Hypotéza č. 2: Předpokládám, že nejvyužívanější formou dalšího vzdělávání je účast na seminárním školení.

Pro tento způsob konání vzdělávací akce se vyslovilo celkem 28 % respondentů, což bylo nejvíce z nabízených možností, i vzhledem k tomu, že tento druh školicí akce se uskutečňuje v rámci zaměstnavatelské organizace a že je pro zaměstnance bezplatný.

Hypotéza č. 3: Předpokládám, že většina zdravotnických zaměstnanců již prošla nějakou formou dalšího vzdělávání.

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že více než 85 % respondentů už se nějaké formy vzdělávací akce zúčastnilo, což také signalizuje celkově pozitivní vztah k dalšímu vzdělávání.

Z celkového pohledu na výsledky výzkumného šetření mezi zaměstnanci Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace, lze více než jen konstatovat, že převážná většina z nich je nakloněna povinnosti se neustále vzdělávat a získávat tak nejaktuálnější informace z oblastí vědy, výzkumu i praxe. Účast na dalším vzdělávání berou jako součást výkonu své zdravotnické praxe a jak ukazují výsledky prezentované výše, více než 80 % respondentů aktivně vyhledává informace vztahující se k jejich profesi a také vyvíjejí snahu k předání nových poznatků svým kolegům na pracovištích. Spolupráce při přípravě a realizaci seminárních školení se tak stává standardním postupem. Nezůstává však pouze u seminárních školení neboť zaměstnanci projevují zvýšený zájem také o odborné stáže a mimouřadné vzdělávací kurzy.

Co se týká vztahu zaměstnavatelské organizace a zaměstnance při aplikaci dalšího vzdělávání, bylo výzkumem zjištěno, že zaměstnanci si jsou sice ochotni ve zvýšené míře hledat informace o dalším vzdělávání a různých školicích akcích, nicméně stále víceméně trvají na tom, aby náklady na toto vzdělání hradil zaměstnavatel. Podle výzkumu by sice

bylo 60 % respondentů samo ochotno si přispívat na další vzdělávání a podílet se tak na úhradě celkových nákladů, bohužel objem prostředků, které by chtěli tímto způsobem investovat do svého dalšího vzdělávání se pohybuje pouze v řádu několika málo stovek korun, což zajisté ve značné míře neodlehčí zaměstnavatelské organizaci.

Pro vedení nemocnice je však důležité vědět, že jejich zaměstnanci mají snahu zlepšovat a zkvalitňovat svou práci a proto by i nadále měla dbát na osobní rozvoj každého z nich. Vždyť i filozofií nemocnice je mimo jiné také to, že se snaží poskytovat pacientům co nejefektivnější a nejučinnější péči a takové služby, které vyžadují vysoce specializované léčebné postupy. K posláním Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace také patří integrace nejnovějších vědeckých poznatků s uměním péče o člověka a dále úsilí o rozvoj a efektivní využití svých zaměstnanců také se zaměřením na zvyšování jejich vzdělanosti a odbornosti.

Zaměstnanci by měli být považováni za nejcennější devizu, pro kterou stojí za to věnovat úsilí a snahu o co nejefektivnější zajištění kontinuálního vzdělávání. Proto bych doporučovala zvýšit úsilí při tvorbě celoustavního školicího programu a dále bych doporučovala vytvořit školicí programy pro jednotlivé ucelené oblasti zdravotnické praxe, neboť pouze pokud bude vzdělávání řešeno na základní nejnižší možné úrovni, od základních zaměstnanců na jednotlivých odděleních, lze postupným seskupováním vytvořit kvalitní a zejména dlouhodobý plán, který by podporoval hlavní cíle nemocnice. Vždyť jedním z cílů, které si sama organizace stanovila je flexibilní program kontinuálního vzdělávání uvnitř organizace pro všechna oddělení a dále vytvoření pozitivní pracovní atmosféry, ve které je dosaženo pracovního uspokojení. Co jsem však měla možnost sama poznat, propracovanost tohoto plánu však není vysoká. Nesmí se také zapomínat na to, že každý podobný plán nesmí mít statickou podobu, neboť v dnešním rychle se vyvíjejícím světě by jakékoliv bazírování na statických věcech mohlo vést k rychlé zkáze celého vzdělávacího procesu s nedozírnými důsledky nejen pro organizaci, ale možná také pro pacienty, což by bylo daleko horší.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ATKINSONOVÁ, R.L. a kol. Psychologie. Praha: Victoria Publishing, 1995, první vydání, 863 s., ISBN 80-85605-35-X

BOČKOVÁ, V.: Celoživotní vzdělávání – výzva nebo povinnost? Olomouc: Univerzita Palackého. 2000, první vydání, 56 s., ISBN 80-244-0155-X

ELLIOTT, J., PLACE, M. Dítě v nesnázích : prevence, příčiny, terapie. Praha : Grada, 2002, první vydání, 206 s., ISBN 80-247-0182-0

HARTL, P.: Kompendium pedagogické psychologie dospělých. Praha: Karolinum. 1999, první vydání, 231 s., ISBN 80-7184-841-7

HAVLÍNOVÁ, M. a kol.: Program podpory zdraví ve škole. Praha: Portál, 1998, první vydání, 275 s., ISBN 80-7178-263-7

Interní materiály Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace

KAST, V.: Krize a tvořivý přístup k ní. Praha: Portál, 2000, první vydání, 167 s., ISBN 80-7178-365-X

MAŇÁK, J. Nárys didaktiky. Brno : Masarykova univerzita, 1994, 111 s., ISBN 80-210-0210-7

PRŮCHA, J. a kol.: Pedagogický slovník. Praha: Portál. 1995, první vydání, 292 s., ISBN 80-7178-029-4

VÁGNEROVÁ, M. Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha : Portál, 2004, třetí rozšířené a přepracované vydání, 870 s., ISBN 80-7178-802-3

VODÁČKOVÁ, D. a kol. Krizová intervence. Praha : Portál, 2002, první vydání, 544 s., ISBN 80-7178-696-9

zákon č. 95/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta v platném znění

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

Katedra sociologie a andragogiky FF UP Olomouc (cit. 2006-04-16). Dostupné z:
<http://www.andr.upol.cz/andr/index.html>

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. č. 1: Časová osa pedagogických věd	13
Obr. č. 2: Vzdělávací řetězec	19
Obr. č. 3: Organizační struktura Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace	29
Obr. č. 4: Poměr zaměstnanosti mužů a žen v Nemocnici Vsetín, příspěvkové organizaci (účastníci výzkumu)	34
Obr. č. 5: Věkové kategorie zaměstnanců Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace (účastníci výzkumu)	35
Obr. č. 6: Vzdělání zaměstnanců Nemocnice Vsetín, příspěvkové organizace (účastníci výzkumu)	35
Obr. č. 7: Délka zaměstnání osob ve výzkumném vzorku v Nemocnici Vsetín, příspěvkové organizaci	36
Obr. č. 8: Graf spokojenosti s doposud dosaženým vzděláním	37
Obr. č. 9: Aktivní účast zaměstnanců při sebevzdělávání	38
Obr. č. 10: Preferované druhy vzdělávacích akcí	39
Obr. č. 11: Souhlas se zařazením povinnosti celoživotního vzdělávání v zákonech	40
Obr. č. 12: Je nutná snaha o sebevzdělávání?	41
Obr. č. 13: Podíl organizace na dalším vzdělávání	42
Obr. č. 14: Souhlas zaměstnance se spolufinancováním kontinuálního vzdělávání	43
Obr. č. 15: Výše spolufinancování na vzdělávacích programech	44
Obr. č. 16: Absolvované formy dalšího vzdělávání	45
Obr. č. 17: Bylo školení pro zaměstnance přínosem?	46

SEZNAM TABULEK

Tab. č. 1: Rozdíly mezi tradičním vzděláváním a celoživotním učením	14
Tab. č. 2: Vzhled výzkumného šetření	32

SEZNAM PŘÍLOH

P I: Plán celoustavních školicích akcí 2006

P II: Dotazník

PŘÍLOHA P I: PLÁN CELOÚSTAVNÍCH ŠKOLÍCÍCH AKCÍ 2006

Datum	Téma	Přednášející	Garant
Leden 26.1.2006 (čtvrtek)	Management oš. péče u polytraumat na ARO.	MUDr.Herman, s. Sochorová, DiS	v.s. Václavíková,DiS
Únor 23.2.2006 (čtvrtek)	Psychoonkologie.	v.s. Rohanová s. Šuláková	v.s. Rohanová(onkol) v.s. Rafajová(HTO)
Únor 7.,14.,21.,28.2.2006 (vždy v úterý) max. 20 účastníků od 14:30 – do 16:30 celkem 8 hodin	Dynamika skupiny.	PhDr. Černohorská, Bc. Hrabicová	Nám. OP Bc.Hrabicová, DiS
Březen 28.3.2006(úterý)	Akreditace nemocnice.	Bc. Hrabicová	Nám. OP Bc. Hrabicová,DiS
Duben 25.4.2006 (úterý)	Úloha sestry v prevenci GMS (geriatrického malaadaptivního syndromu)	s. Řepková, DiS	v.s. Pivovarčíková, DiS
Květen 30.5.2006 (úterý)	Náročná práce instrumentářky. Operační sál z pohledu epidemiologického.	s.	v.s. Kostelníková

Červen 22.6.2006 (čtvrtek)	Lymfská borelióza.	MUDr. Fukalová, s. Žídková	v.s. Mládenková
Září 19.9.2006 (úterý)	Diagnostika a terapie astma bronchiale a onemocnění průdušek.	MUDr. Lanžhotská s. Janičatová	v.s. Chmelařová
Říjen 26.10.2006 (čtvrtek)	Chirurgické výkony v hrudní oblasti.	MUDr. Sankot s. Stejskalová, JIP	v.s. Bařáková
Listopad 28.11.2006 (úterý)	Farmakoterapie v psychologii.	PhDr. Černohorská	nám. OP Bc. Hrabicová
Prosinec 21.12.2006 (čtvrtek)	Služby sociální pracovnice v nemocnici.	p. Pífková	nám. OP Bc. Hrabicová

! Semináře se konají v lékařské knihovně Vsetínské nemocnice, a.s. začátek vždy ve **14:30** hodin, předpokládaná doba ukončení 16:30-17:00 hodin.

! V únoru 2006 bude probíhat každé úterý od 14:30 do 16:30 pod vedením PhDr. Černohorské Dynamika skupiny tamtéž!!! Celková doba školící akce 8 hodin.

! Dochvilnost je naše vizitka !

! Zápisník a tužku s sebou !

! K dispozici je dataprojektor, jednotlivé přednášky budou připraveny v Power Pointu nebo na průsvítkách pro zpětný diaprojektor.

! Body budou zapisovány do průkazu odbornosti náměstkyní ředitele pro OP vždy po skončení akce. Proto Průkazy odbornosti s sebou!!!

! Cena pro sestry, které nejsou zaměstnankyněmi Vsetínské nemocnice, p.o. je dle finanční kalkulace Ekonomického oddělení 130 Kč.

Zváni jsou i lékaři

Náměstkyně pro ošetrovatelskou péči Bc. Jaroslava HRABICOVÁ, DiS., RS
(571 818 104, 571 490 104, fax: 571 419 295). E-mail: hrabicovaj@nemocnice-vs.cz

PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK

Dobrý den,

do rukou se Vám dostal dotazník, který je součástí bakalářské práce na téma „Další vzdělávání ve zdravotnictví“. Tento dotazník je zcela anonymní a veškeré údaje, které uvedete, budou použity pouze pro účely osobního výzkumného projektu. Vyplnění dotazníku nepotrvá dlouho a zabere Vám asi 10 minut.

Vámi zvolené varianty odpovědí označte křížkem.

Předem děkuji za vyplnění tohoto dotazníku.

1. Stačí Vám k výkonu povolání vědomosti, které jste získali studiem na škole?

- Rozhodně ano spíše ano spíše ne rozhodně ne

2. Vzděláváte se sami při zaměstnání?

- Rozhodně ano spíše ano spíše ne rozhodně ne

3. V jakých formách vidíte nejlepší způsob získávání informací pro zkvalitnění Vaší práce a pro lepší orientaci v moderních metodách užívaných ve zdravotnictví? (Při výběru kurzu specifikujte jeho délku podtržením příslušného údaje)

- Seminární školení (v prostorách organizace)
- kurzy jednodenní, třídenní, týdenní (mimo organizaci)
- odborné stáže
- samostudium
- jiné (doplňte jaké).....

4. Celoživotní vzdělávání zdravotnických zaměstnanců je zakotveno přímo v zákonech, je to podle Vás opravdu nutné?

- Rozhodně ano spíše ano spíše ne rozhodně ne

5. Měl by se podle Vás každý zaměstnanec sám snažit o to, aby si zvýšil či prohloubil kvalifikaci v oboru, ve kterém pracuje?

- Rozhodně ano spíše ano spíše ne rozhodně ne

6. Jakým způsobem by se na dalším vzdělávání zaměstnanců měla podle Vás podílet zaměstnavatelská organizace?

- Vše zajišťuje zaměstnavatel.(zajištění informací i úhrada nákladů)
- Zaměstnavatel hradí účast na školicích akcích. Informace o školeních si zajišťuje zaměstnanec.
- Zaměstnavatel zajišťuje informace o nabízených školicích akcích. Náklady hradí zaměstnanec.
- Vše si zajišťuje zaměstnanec sám.

7. Jste ochotni si sami připlácet na další vzdělávání?

- Rozhodně ano spíše ano spíše ne rozhodně ne

8. Když jste na předchozí otázku odpověděl(a) ano nebo spíše ano, jakou částku za den školení považujete za odpovídající?

- 0-200 Kč 201-400 Kč 401-600 Kč 601-800 Kč 801-více Kč

9. Prošel(a) jste už nějakou formou dalšího vzdělávání? Pokud ano, zaškrtněte jakou. Lze zaškrtnout více z níže uvedených možností.

- ANO NE

 Specializační atestace

Pomaturitní specializační studium

Dlouhodobá příprava

odborná stáž - krátkodobá (kratší než měsíc) - dlouhodobá (delší než měsíc)

odborný kurz

seminární školení

konference

jiné (doplňte jaké)

10. Bylo školení pro Vás přínosem? Zúčastnil(a) byste se dalšího školení?

- Rozhodně ano spíše ano spíše ne rozhodně ne

11. Jaké je vaše pohlaví?

Muž

Žena

12. Váš věk:

- do 20 let 21-30 let 31-40 let 41-50 let 51-60 let 61 a více

13. Jaké je vaše zdravotnické vzdělání?

- SZŠ VZŠ Bc. Mgr. MUDr.

jiné (doplňte jaké).....

14. Délka zaměstnání:

- do 5 let do 10 let do 15 let do 20 let více než 20 let

Děkuji Vám za to, že jste obětovali svůj čas a vyplnili tento dotazník.