

# Role sestry mentorky

Kateřina Ančincová

---

Bakalářská práce  
2023



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav zdravotnických věd

Akademický rok: 2022/2023

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Kateřina Ančincová**  
Osobní číslo: **H20073**  
Studijní program: **B0913P360015 Všeobecné ošetřovatelství**  
Forma studia: **Prezenční**  
Téma práce: **Role sestry mentorky**

## Zásady pro vypracování

Rešerše odborné literatury.  
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti mentoringu v ošetřovatelství.  
Příprava metodiky kvantitativního šetření.  
Formulace kritérií pro výběr respondentů.  
Realizace šetření technikou dotazníku.  
Zpracování, vyhodnocení a interpretace získaných informací.  
Prezentace výsledků šetření, jejich shrnutí a návrh doporučení pro praxi.

---

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

**Seznam doporučené literatury:**

- GURKOVÁ, E. a R. ZELENÍKOVÁ. *Klinické prostředí v přípravě sester*. Praha: Grada, 2017. 128 s. ISBN 978-80-271-0583-0.
- PETRÁŠOVÁ, M. A., I. PRAUSOVÁ a Z. ŠTĚPÁNEK. *Mentorink: forma podpory nové generace*. Praha: Portál, 2014. 152 s. ISBN 978-80-2620-625-5.
- REL'OVSKÁ, M., S. MROSKOVÁ a D. BOGUSOVÁ. *Know-how lektora klinické praxe*. Praha: Grada, 2020. 112 s. ISBN 978-80-271-2219-6.
- VOSS, J. G., C. M. ALFES, A. CLARK et al. Why Mentoring Matters for New Graduates Transitioning to Practice [online]. *Nurse Leader* [online]. 2022, vol. 20, no. 4, pp. 399-403 [cit. 2022-10-05]. ISSN 1541-4612. DOI: 10.1016/j.mnl.2022.01.003

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Anna Krátká, Ph.D.**  
Ústav zdravotnických věd

Datum zadání bakalářské práce: **4. listopadu 2022**

Termín odevzdání bakalářské práce: **19. května 2023**

L.S.

---

**Mgr. Libor Marek, Ph.D.**  
děkan

**PhDr. Pavla Kudlová, PhD.**  
ředitelka ústavu

Ve Zlíně dne 9. ledna 2023

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem citoval(a). V případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor.

Ve Zlíně ..... 10.5.2023

.....

---

*1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:*

*(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělků jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělků dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce na téma Role sestry mentorky se zabývá problematikou mentoringu v praxi všeobecné sestry. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou vymezena teoretická východiska týkající se všeobecné sestry, mentoringu, role sestry a její motivace k činnosti sestry mentorky. V praktické části je pomocí kvantitativní metody, technikou dotazníkového šetření zpracován výzkum. Mezi cíle práce patří zjistit, jak se všeobecné sestry cítí připraveny na mentoring studentů, jak plní roli sestry mentorky, jaké mají na pracovišti podmínky pro mentoring a co by je více motivovalo k mentoringu studentů. Výsledky jsou zpracovány do tabulek, okomentovány a shrnuty v části diskuse. Na základě výsledků dotazníkového šetření je vytvořeno doporučení pro management zdravotnického zařízení, týkající se možných způsobů, jakými lze podpořit mentoring studentů všeobecného ošetrovatelství.

Klíčová slova: mentoring, všeobecná sestra, studenti, motivace, spolupráce

## **ABSTRACT**

The bachelor's thesis on the topic The Role of Nurse Mentor deals with the issue of mentoring in the practice of a general nurse. The work is divided into a theoretical and a practical part. In the theoretical part, theoretical basis related to the general nurse, mentoring, the role of the nurse, and her motivation for the activities of the nurse mentor are defined. In the practical part, the research is carried out using the quantitative method, the questionnaire survey technique. Among the aims of the work is to find out how general nurses feel prepared for mentoring, how they fulfill the role of nurse mentor, what are the conditions for mentoring in the workplace, and what would motivate them more to mentoring. The results are compiled into tables, commented and summarized in the discussion section. Based on the results is made a recommendation for the management of the medical facility, which summarized the ways in which general nurses can be supported to mentor students of nursing.

Key words: mentoring, general nurse, students, motivation, collaboration

Ráda bych poděkovala vedoucí mé práce, paní PhDr. Anně Krátké, Ph.D., za její trpělivost, cenné rady a čas, který mi věnovala. A také všem sestrám, které byly ochotné vyplnit náš dotazník a zapojit se tak do výzkumného šetření.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 VŠEOBECNÁ SESTRA</b> .....	<b>12</b>
1.1 VZDĚLÁNÍ A LEGISLATIVA .....	12
1.1.1 Legislativní dokumenty .....	13
1.1.2 Kvalifikační standard.....	13
1.1.3 Celoživotní vzdělávání .....	14
1.2 KOMPETENCE A ČINNOSTI SESTRY .....	14
1.2.1 Klíčové kompetence sestry .....	15
1.2.2 Činnosti sestry .....	16
1.2.3 Pedagogické kompetence sestry .....	16
<b>2 MENTORING V OŠETŘOVATELSTVÍ</b> .....	<b>18</b>
2.1 HISTORIE MENTORINGU .....	18
2.2 ROLE SESTRY MENTORKY .....	19
2.2.1 Požadavky na sestru mentorku.....	21
2.2.2 Osobnostní předpoklady .....	21
2.2.3 Mentorský kurz.....	22
2.3 MANAGEMENT KLINICKÉ VÝUKY .....	22
2.3.1 Klinické výukové prostředí .....	23
2.3.2 Student v klinickém prostředí .....	23
2.3.3 Spolupráce mentorky s managementem zdravotnického zařízení .....	24
2.3.4 Spolupráce mentorky se vzdělávací institucí .....	24
<b>3 MOTIVACE</b> .....	<b>26</b>
3.1 MOTIVACE SESTER K MENTORINGU STUDENTŮ .....	26
3.2 MOTIVACE STUDENTŮ K SESTERSKÉ PROFESI.....	27
3.3 VÝHODY MENTORINGU.....	29
3.3.1 Výhody pro sestru.....	29
3.3.2 Výhody pro studenta.....	29
3.3.3 Výhody pro klinickou praxi .....	30
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>31</b>
<b>4 METODIKA</b> .....	<b>32</b>
4.1 CÍLE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	32
4.2 CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ .....	32
4.3 TECHNIKA VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	32
4.4 CHARAKTERISTIKA POLOŽEK DOTAZNÍKU .....	32
4.5 ORGANIZACE ŠETŘENÍ .....	33
4.6 ZPRACOVÁNÍ ZÍSKANÝCH INFORMACÍ .....	34



<b>5</b>	<b>VÝSLEDKY .....</b>	<b>35</b>
5.1	IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE.....	35
5.1.1	Shrnutí identifikačních údajů: .....	36
5.2	CÍL ČÍSLO 1 .....	37
5.2.1	Shrnutí k cíli číslo 1 .....	49
5.3	CÍL ČÍSLO 2 .....	50
5.3.1	Shrnutí k cíli číslo 2.....	54
5.4	CÍL ČÍSLO 3 .....	55
5.4.1	Shrnutí k cíli číslo 3.....	57
5.5	CÍL ČÍSLO 4 .....	58
5.5.1	Shrnutí k cíli číslo 4.....	61
<b>6</b>	<b>DISKUSE.....</b>	<b>63</b>
<b>7</b>	<b>DOPORUČENÍ PRO MANAGEMENT ZDRAVOTNICKÉHO ZAŘÍZENÍ.....</b>	<b>66</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>67</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>69</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>75</b>
	<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>76</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>78</b>

## ÚVOD

Mentoring studentů všeobecného ošetrovatelství je stále aktuálním tématem a je také jednou z činností všeobecných sester. Studenti musí v rámci studia absolvovat 2300 hodin pod odborným dohledem všeobecných sester, které se ale v dnešní době potýkají s personálním nedostatkem, se spoustou administrativní činnosti a obecně s velkou pracovní zátěží. Takovým sestrám může chybět motivace k tomu, aby se prostřednictvím mentoringu podílely na vzdělávání budoucích všeobecných sester.

Mezi cíle této bakalářské práce patří zjistit, jak se všeobecné sestry cítí připraveny na mentoring studentů, jak plní roli sestry mentorky, jaké mají na pracovišti podmínky pro mentoring a co by je více motivovalo k mentoringu studentů. Práce je členěná na část teoretickou a praktickou. Teoretická část se zabývá vymezením pojmů z oblasti mentoringu v ošetrovatelství. První kapitola je zaměřena na všeobecnou sestru. Zde je popsáno, jaká je role všeobecných sester ve zdravotnictví, jak se vyvíjelo jejich vzdělávání, jaké jsou související legislativní dokumenty, co je to kvalifikační standard a jakým způsobem se všeobecné sestry mohou celoživotně vzdělávat. Dále jsou zde zmíněny kompetence a činnosti sestry s důrazem na pedagogickou činnost. Druhá kapitola se zabývá historií mentoringu, jednotlivými činnostmi, které se týkají role sestry mentorky, požadavky na sestru mentorku, osobnostními předpoklady, mentorským kurzem, klinickým výukovým prostředím, jeho vlivem na studenta, spoluprací mentorky s managementem zdravotnického zařízení a s vzdělávací institucí. Poslední kapitola je věnována motivaci sester k mentoringu studentů, motivaci studentů k sesterské profesi a výhodám mentoringu.

Metodika výzkumu v praktické části obsahuje vymezení cílů výzkumného šetření, charakteristiku respondentů, popis techniky výzkumného šetření a jednotlivých položek vytvořeného dotazníku, popis organizace šetření a způsobu zpracování získaných dat. Dále jsou v praktické části uvedeny samotné výsledky, diskuse nad výsledky jednotlivých cílů a doporučení pro management zdravotnického zařízení.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 VŠEOBECNÁ SESTRA

Všeobecná sestra má ve zdravotnictví důležitou roli. Její práce zahrnuje plánování a realizaci ošetrovatelského procesu, plnění ordinací dle lékaře. Přichází do kontaktu s rodinami pacientů a pracuje v multidisciplinárním zdravotnickém týmu. Společně s ostatními zdravotnickými pracovníky vykonává péči, týkající se prevence, diagnostiky, paliativní a dispenzární péče. Také se mimo jiné podílí na výzkumu v ošetrovatelství i lékařství a působí ve všech formách a na všech stupních vzdělávání zdravotnických pracovníků (MZČR, 2021a, s. 15).

Povolání všeobecné sestry patří mezi státem regulované profese. Pro výkon takových pozic jsou vymezeny určité požadavky pomocí právních předpisů členského státu EU. Profesi všeobecné sestry může vykonávat pouze osoba zdravotně způsobilá, trestně bezúhonná, která získala odbornou způsobilost dle platné legislativy (MZČR, 2021a, s. 41).

V souvislosti se vstupem do EU se začala věnovat větší pozornost i prostředí, ve kterém probíhá klinická výuka studentů ošetrovatelství (Gurková a Zeleníková, 2017, s. 7).

Předpokladem zefektivnění klinické výuky je příprava vyškolených mentorů klinické praxe, kteří se později budou podílet na vzdělávání studentů v klinickém prostředí, a pomohou je tak připravit na jejich profesi (Gurková a Zeleníková, 2017, s. 11).

Bez připravených studentů ošetrovatelství, kteří následně nastoupí na pozice sester, bude pokračovat celkový nedostatek sester, a to negativně ovlivní péči o pacienty (Flott a Linden, 2016, s. 511).

### 1.1 Vzdělání a legislativa

Vzdělání provází člověka celým životem. Jeho cílem je získání nových zkušeností, praktických dovedností a formování morálních, etických a osobnostních vlastností. Součástí vzdělávání v nelékařských zdravotnických oborech je nutnost transformace teoretických znalostí do klinické praxe (Reřovská, Mrosková a Boguská, 2020, s. 7).

Aby mohla být pozice všeobecné sestry na dnešní profesní vyspělé úrovni, muselo ošetrovatelství projít vývojem, a to v rámci několika etap. S nástupem profesionálního ošetrovatelství začala i výchova k povolání sestry (Plevová a kol., 2018, s. 43).

Jedna z činností, na které se všeobecná sestra připravuje je mentoring studentů. Vzdělávání mentorů probíhá pomocí certifikovaných kurzů nebo absolvováním pedagogického vzdělání (Špirudová, 2015, s. 65).

### 1.1.1 Legislativní dokumenty

Zásadní změna ve vzdělávání všeobecných sester přišla v roce 2004, kdy vstoupil v platnost *zákon o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče č. 96/2004 Sb.* Tímto zákonem byl zrušen čtyřletý středoškolský studijní obor *všeobecná sestra* a studenti se nově začali vzdělávat v rámci nového středoškolského oboru *zdravotnický asistent*. Poslední absolventi oboru *zdravotnický asistent* zahájili studium v tomto oboru ve školním roce 2018/2019. Aktuálně se na středních školách studuje obor *praktická sestra*, který neopravňuje k výkonu profese všeobecné sestry, stejně jako obor *zdravotnický asistent*. K tomu, aby absolventi středoškolského oboru *zdravotnický asistent* nebo *praktická sestra* mohli vykonávat profesi všeobecné sestry, musí absolvovat vysokoškolský obor *všeobecná sestra*, nově pak *všeobecné ošetřovatelství* nebo obor *diplomovaná všeobecná sestra*, který lze studovat v rámci vyšší zdravotnické školy (Česko, 2004).

To, jaké jsou minimální požadavky na studijní programy, kterými lze získat odbornou způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry vymezuje § 4 vyhlášky č. 39/2005 Sb. v aktuálním znění. K takovým požadavkům patří absolvovat denní formou studia, během minimálně tří let, nebo jakoukoliv jinou formou ve stejné kvalitě, akreditovaný studijní program. Během studijního programu absolvují studenti minimálně 2300 hodin praxe a teorii, která zahrnuje kromě jiných i znalosti ze sociálních a dalších souvisejících oborů, jako jsou například základy pedagogiky a edukace, vývojová psychologie a další (Česko, 2005).

### 1.1.2 Kvalifikační standard

V roce 2021 byl ve Věstníku MZČR č. 9/2021 vydán MZ ČR ve spolupráci s MŠMT kvalifikační standard, který blíže upřesňuje minimální požadavky na bakalářské studijní programy nebo vzdělávací programy vyšší zdravotnické školy v oboru *diplomovaná všeobecná sestra*. Vysokým a vyšším zdravotnickým školám je při přípravě studijního nebo vzdělávacího programu doporučováno řídit se tímto standardem. Standardní doba studia je dle tohoto standardu nejméně tři roky. Teoretická a praktická výuka má trvat nejméně

4600 hodin. Z toho praktická výuka zaujímá minimálně 2300 hodin a maximálně 3000 hodin. Dále jsou zde definovány cíle, studijního/vzdělávacího programu a cíle studia/vzdělání. V rámci profilu absolventa je zde uveden přehled čtyř základních oblastí kompetencí, které se opírají o aktuální znění zákona č. 96/2004 Sb. a vyhlášku č. 55/2011 Sb. v aktuálním znění. Kvalifikační standard také odkazuje na vstupní, průběžné a výstupní podmínky studijního/vzdělávacího programu, na anotace k předmetům, které se týkají znalostí z oboru ošetrovatelství, klinických oborů, oborů souvisejících s ošetrovatelskou péčí a věd, které jsou základem pro poskytování ošetrovatelské péče. (MZČR, 2021b, s. 29-47).

### 1.1.3 Celoživotní vzdělávání

Dle § 53 zákona č. 96/2004 Sb. § 53 odst. 1 v aktuálním znění je celoživotní vzdělávání chápáno jako: „*průběžné obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků v příslušném oboru v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími vědeckými poznatky v zájmu zachování bezpečného a účinného výkonu příslušného povolání*“ (Česko, 2004, § 53 odst. 1). Povinnost celoživotně se vzdělávat platí pro všechny zdravotnické pracovníky. Celoživotní vzdělávání má několik možných forem, které řeší § 54 téhož zákona. Zdravotnický pracovník se může dále vzdělávat prostřednictvím specializačního vzdělávání, certifikovaných kurzů, účastí na inovačních kurzech a odborných stáží v akreditovaných zařízeních, účastí na e-learningových kurzech, konferencích, školeních, kongresech a sympoziích. Dalšími formami celoživotního vzdělávání je samostudium odborné literatury, pedagogická činnost, činnost vědecko-výzkumná a tvorba postupu nebo standardu (Česko, 2004).

Celoživotní vzdělávání sester slouží k udržení kompetentnosti během výkonu sesterské profese. Dle strategického cíle *Koncepce ošetrovatelství* z roku 2021 č. 1.2 se sestry rozvíjí také v oblastech řídicích schopností, dovedností ve vztahu k výzkumné činnosti, praxe založené na důkazech, edukace a mentoringu (MZČR, 2021a, s. 17).

## 1.2 Kompetence a činnosti sestry

Kompetence a činnosti všeobecné sestry musí být v souladu s platnými legislativními normami, mezi které patří § 5 zákona č. 96/2004 o nelékařských zdravotnických povoláních, v aktuálním znění, kterým je určena odborná způsobilost k výkonu povolání všeobecné

sestry a vyhláška č. 55/2011 o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků, v aktuálním znění. Kromě platné legislativy vychází kompetence a činnosti sestry také z etických norem a profesních standardů (Česko, 2004; Česko, 2011a; MZČR, 2021b, s. 34).

Kvalifikační standard rozděluje kompetence do čtyř oblastí na kompetence *autonomní*, *kooperativní*, *ve výzkumu a vývoji* a kompetence *manažerské* (MZČR, 2021b, s. 32).

V rámci **autonomních kompetencí** jde o činnosti, kterými všeobecná sestra *podporuje zdraví a prevenci onemocnění, uspokojuje potřeby v souvislosti s onemocněním, poskytuje informace* dle svých kompetencí a *účastní se vzdělávání*. Všeobecná sestra například využívá dostupné zdroje ke zvládnutí rizik a holistické péče, tvoří opatření k podpoře zdraví a prevenci, motivuje a edukuje ke změně životního prostředí a životosprávy, účastní se a hodnotí výsledky kampaní na podporu zdraví a prevence, identifikuje individuální potřeby pacienta, sestavuje, realizuje a vyhodnocuje plán a cíle ošetrovatelské péče, poskytuje srozumitelné a jasně interpretované informace v závislosti na jejích kompetencích, vyhodnocuje výsledky informovanosti a podílí se na vzdělávání (MZČR, 2021b, s. 32-33).

**Kooperativní kompetence** všeobecné sestry jsou provázány činnostmi v multidisciplinárním týmu, kdy sestra zná, jaké jsou její odborné způsobilosti a podle toho plní odborné výkony, které indikuje lékař, případně žádá o spolupráci kompetentní pracovníky (MZČR, 2021b, s. 33).

**Kompetence ve výzkumu a vývoji ošetrovatelství** se týkají realizace činností právě na podkladě výzkumu v ošetrovatelství a praxe založené na důkazech. Všeobecné sestry se samy podílí na ošetrovatelském výzkumu, prezentují jeho výsledky a celoživotně se vzdělávají v rámci své profese (MZČR, 2021b, s. 33).

Poslední ze čtyř oblastí jsou **manažerské kompetence** všeobecné sestry. V rámci této oblasti jsou všeobecné sestry kompetentní k řízení a organizaci ošetrovatelského týmu, dále k posuzování, analyzování, zamezení a kontrole rizik ošetrovatelské péče. V neposlední řadě také participují na zajišťování kvality péče a řeší otázky efektivity a nákladů vznikajících při ošetrovatelské péči (MZČR, 2021b, s. 33).

### 1.2.1 Klíčové kompetence sestry

Zatímco v kontextu vyhlášky č. 55/2011 Sb. jsou kompetence chápány jako určité *oprávnění, povinnost, schopnost, pravomoc či způsobilost* k výkonu profese, klíčové kompetence sestry

jsou zaměřeny spíše na její *osobnost*. Takové kompetence sestry získává celoživotním vzdělávacím procesem (Krátká, 2016, s. 25).

Klíčové kompetence pro všechny zdravotnické pracovníky jsou zaměřené na pacienta, týmovou spolupráci, praxi založenou na důkazech, zvýšení kvality a bezpečnosti zdravotní péče a informační technologie (Gurková a Zeleníková, 2017, s. 87).

Do klíčových kompetencí sestry patří pedagogická činnost, pro kterou jsou potřeba určité předpoklady (Krátká, 2016, s. 25).

### 1.2.2 Činnosti sestry

Vyhláška č. 55/2011 Sb. v aktuálním znění upravuje činnosti zdravotnických a jiných odborných pracovníků. Pro účely této bakalářské práce je zásadní zejména § 3 písmeno e) a § 54 písmeno a) bod 7. Ve vyhlášce č. 55/2011 Sb. § 3, písmeno e) se uvádí: „*podílí se na praktickém vyučování ve studijních oborech k získání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání uskutečňovaných středními školami a vyššími odbornými školami, v akreditovaných zdravotnických studijních programech k získání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání uskutečňovaných vysokými školami v České republice a ve vzdělávacích programech akreditovaných kvalifikačních kurzů.*“ (Česko, 2011a). Všeobecná sestra specialista je podle vyhlášky č. 55/2011 Sb. § 54, písmena a), bodu 7 oprávněna: „*vést specializační vzdělávání v oboru své specializace*“ (Česko, 2011a).

### 1.2.3 Pedagogické kompetence sestry

Pojem *pedagogika* bývá odvozován z lat. *pais* – dítě a *aigen* – vésti. V antickém Řecku byl lat. slovem *paidagógos* označován člověk, který pečoval o pánova syna a doprovázel ho na vyučování. V rámci výchovně–vzdělávacího procesu dochází k pedagogickému doprovázení studentů nejenom za účelem předání vědomostí, ale především formování osobnosti. Pedagogika se zabývá celoživotní výchovou a vzděláváním, a to nejenom dětí, ale i mládeže či dospělých (Vávrová, 2012, s. 72-73).

Pedagogická činnost sestry souvisí s edukací pacientů a jejich rodin, laické veřejnosti a odborné veřejnosti. Edukace odborné veřejnosti může probíhat, formou přednášek, seminářů a workshopů. Pedagogická činnost souvisí také s publikováním v odborném periodiku, ve sborníku apod., s přípravou edukačních materiálů a s mentoringem (Krátká, 2016, s. 27).



Koncepce ošetrovatelství z roku 2021 udává, že mezi profesní povinnosti všeobecné sestry patří také pedagogické činnosti, kterými se myslí i vedení studentů ošetrovatelství při klinické výuce, při adaptačním procesu nových zaměstnanců nebo při doškolování zaměstnanců při přerušení výkonu zdravotnického povolání (MZČR, 2021a, s. 18).

Aby sestra mohla vykonávat pedagogickou činnost, měla by v první řadě rozumět tomu, co učí a mít určité znalosti také z pedagogiky a psychologie. Je důležité, aby uměla navázat kontakt s vyučovaným, vytvořit vhodné prostředí, vysvětlit pojmy, motivovat k učení a dělat výuku atraktivnější (Bártlová a Marková, 2008, s. 40).

Je vhodné, aby věděla, jakým způsobem má postupovat při řešení různých situací, rozpoznat potíže vyučovaného, podpořit ho, pomoci mu využít jeho individuální potenciál a vědět kdy zasáhnout. Pro sestru je důležité vědět, jaké jsou její charakterové vlastnosti, jaké má slabiny a přednosti. Součástí jejích kompetencí je hodnocení, pozorování, demonstrování a vysvětlování výkonů. Sestře by neměly chybět i příslušné organizační, řídicí a komunikační schopnosti (Anastasiadou, 2006, s. 8).

## 2 MENTORING V OŠETŘOVATELSTVÍ

Mentoring je proces, který je zaměřený na rozvoj osobního růstu, zvyšování odbornosti, podporu vlastní iniciativy a profesní rozvoj. Touto řízenou, na důkazech založenou metodou může mentor studentovi předávat zkušenosti, podporovat ho a rozvíjet u něj schopnosti k uplatnění osobnostních i profesionálních vlastností v klinické praxi a životě. Z určitého pohledu je mentoring synonymem k pojmu supervize, protože jeho součástí je mimo jiné i reflexe, diskuse, zpětná vazba a evaluace (Špirudová, 2015, s. 60-61).

Mentoring je považován za přirozenou metodu učení. Je založen na zkušenostech a znalostech ze vzdělávání dospělých a psychologie (Petrášová, Prausová a Štěpánek, 2014, s. 45).

Mentor je osoba se zkušenostmi, která je ochotná se dál vzdělávat, rozvíjet a své zkušenosti předávat dál (Petrášová, Prausová a Štěpánek, 2014, s. 16).

### 2.1 Historie mentoringu

Mentoring se dá považovat za jednu z nejstarších forem učení. V literatuře se slovo *mentor* poprvé objevilo v Homérově eposu *Odyssea*, kde byla převtělená bohyně Athéna mentorem Telemachovi. Učila jej vládnout, připravovala ho na převzetí trůnu po Odysseovi, byla jeho rádcem, průvodcem a přítelem (Bedrnová, 2007, s. 344).

Sókratés byl mentorem Platónovi a Aristotelés Alexandru Velikému. V Číně doprovázel žáky mudrc. Židé se učili od rabínů, súfijci od šejků, hinduisté a shikové měli svého guru a indiáni své stařešiny (Petrášová, Prausová a Štěpánek, 2014, s. 29).

V ošetrovatelství probíhal mentoring od nepaměti. Zkušenosti s ošetrovatelstvím byly tradičně předávány z generace na generaci (Červenková a Černohorská, 2015, s. 20).

Florence Nightingale byla mentorkou absolventům, kterým pomáhala s žádostmi o vyšší pozice, psala a organizovala doporučující dopisy a byla jejich rádcem. Mentorovala nejen ve Spojeném království, ale také v Evropě a USA (McDonald, 2017, s. 15-16).

V 70. letech 20. století se v návaznosti na problémy, které zažívaly studentky ošetrovatelství, začalo uvažovat o roli sestry mentorky v klinické výuce studentů ošetrovatelství (Myrick, 1988, s. 136).

V roce 1980 se ve Vencouveru pořádala první mezinárodní konference. Na programu této konference byl výzkum zabývající se mentoringem a koncept mentoringu v ošetrovatelství (Jarošová a Dušová, 2006, s. 451).

Mentoring vysokoškolských studentů ošetrovatelství v ČR se do jejich klinické výuky začal postupně začleňovat od roku 2000. Velkou měrou k tomu přispěla i PhDr. Renata Halmo, Ph.D., která přivezla do ČR zkušenosti z Mnichova. První mentorské kurzy pořádal v roce 2003 Ústav teorie a praxe ošetrovatelství LF UP v Olomouci (Špirudová, 2015, s. 62-63).

Doporučená náplň činností mentorů klinické praxe byla poprvé v ČR definována v příloze metodického pokynu k vyhlášce č. 39/2005 Sb., který vydalo MZ ČR ve Věstníku MZ ČR č. 6 (MZČR, 2008, s. 31).

Nedostatek sester, předčasné odchody sester z profese, fluktuace sester, neustále se snižující zájem o tuto profesi a klesající počet absolventů v ošetrovatelském oboru vedli ke zvýšení zájmu o problematiku mentoringu v zemích EU (Gurková a Zeleníková, 2017, s. 7).

## 2.2 Role sestry mentorky

V České republice je rolí mentora klinické praxe hlavně vedení studentů během klinické výuky, a to především v začátcích. Cílem tohoto vedení je **adaptovat studenta na nové prostředí**, začlenit studenta do aktivit na pracovišti, umožnit mu uplatnit své znalosti, získané v simulačních podmínkách ve vzdělávací instituci do klinického prostředí a vytvořit pro studenta prostředí s potenciálem pro vzdělávání a rozvoj dovedností (Gurková a Zeleníková, 2017, s. 42).

Sestra mentorka společně se staniční sestrou rozděluje studenty do směn. Na jednu sestru mentorku by dle typu pracoviště měl být jeden až tři studenti. Během klinické výuky kontroluje docházku a zaznamenává počet odpracovaných hodin (MZČR, 2008, s. 26, 31).

Na začátku bloku klinické výuky je jí přidělen určitý počet studentů, za které pak v průběhu klinické výuky **nese zodpovědnost**. U studentů provádí **pedagogickou diagnostiku** (Gurková a Zeleníková, 2017, s. 44).

Rozhovorem se studentem ohledně jeho dosavadních zkušeností a pozorováním studenta by měla být schopna **rozpoznat jeho aktuální kompetence** a v návaznosti na to **stanovit společně se studentem individuální výukové cíle**, tak aby na konci bloku klinické výuky byly splněny jednotlivé cíle, vymezené v učebních plánech oboru (Tuomikoski et al., 2020, s. 13).

Sestra mentorka kontroluje, aby student vykonával praxi v souladu s pracovně právními předpisy. Student nesmí absolvovat klinickou praxi, je-li pod vlivem alkoholu nebo omamných látek, trpí-li daný den zjevným nedostatkem spánku, únavou, zdravotním problémem, kvůli kterému není schopen praxi absolvovat, nemá-li vhodnou uniformu, obuv apod. V návaznosti na to má **kompetenci neumožnit studentovi vykonávat klinickou praxi** daný den. Se studentem domlouvá termín nahrazení klinické výuky (MZČR, 2008, s. 31).

Mentorka by měla být schopna **vytvořit pro studenta bezpečné prostředí**, atmosféru podpory a důvěry. Studenti se potřebují cítit bezpečně. Důležitou roli v pocitu bezpečí v klinickém prostředí hrají právě sestry mentorky (Tuomikoski et al., 2020, s. 4).

Úkolem sestry mentorky je vést studenty ošetrovatelství k sebereflexi, samostatnému myšlení a řešení ošetrovatelských problémů, a tím **rozvíjet schopnost kritického myšlení a rozhodování** (Mlinar Reljić, Pajnikihar a Fekonja, 2019, s. 65).

Sestra mentorka také v případě potřeby **demonstruje a vysvětluje** různé odborné výkony (Anastasiadou, 2006, s. 8).

Někteří mentoři uvedli, že studenti potřebují nejvíce podpořit v klinických dovednostech a při začlenění do prostředí a kolektivu (McIntosh, Gidman a Smith, 2014, s. 360).

Mentor se pro studenta stává **vzorem** (Petrášová, Prausová a Štěpánek, 2014, s. 31).

Respekt je důležitou součástí vztahu mezi mentorem a studentem. Rolí sestry mentorky je **vést studenta k respektu** k pacientům, managementu zdravotnického zařízení a ostatním kolegům (Tuomikoski et al., 2020, s. 4).

**Hodnocení** je klíčovou součástí mentoringu. Mentoři by měli být schopni poskytovat a přijímat zpětnou vazbu od studentů, doporučit studentovi konkrétní oblasti, na které se má v budoucnu zaměřit atd. Konstruktivní zpětná vazba zvyšuje u studentů sebevědomí, motivaci a celkově zlepšuje klinickou praxi (Tuomikoski et al., 2020, s. 13-14).

Studenty průběžně individuálně hodnotí dle kritérií stanovených školou (MZČR, 2008, s. 31).

Dobrý mentor věnuje studentovi svůj čas a úsilí, **je studentovi supervizorem** (Gurková a Zeleníková, 2017, s. 42).

Supervize je prostředkem pro zlepšení profesních vztahů. Supervizí se dá dosáhnout povzbuzení, posílení profesionality a profesního růstu. Pomáhá při zvládnání bezmoci, pocitů viny, zavádění nových postupů a změn (Venglářová a kol., 2013, s. 16).

### 2.2.1 Požadavky na sestru mentorku

Podle metodického pokynu k vyhlášce č. 39/2005 Sb. musí sestra mentorka splňovat odbornou způsobilost k výkonu povolání dle platných legislativních norem. Dále by měla mít minimálně dva roky praxe v oboru a absolvovat pedagogickou přípravu na vedení studentů v rámci klinické výuky (MZČR, 2008, s. 26).

Sestra mentorka musí být zaměstnaná ve zdravotnickém zařízení, kde probíhá klinická výuka daného studenta, znát své role a kompetence, mít podporu vedením zdravotnického zařízení a konkrétního pracoviště (Krátká, 2016, s. 61).

V průběhu mentoringu se sestra mentorka neopírá pouze o své dosavadní znalosti a zkušenosti, ale vychází z učebních plánů oboru (Gurková a Zeleníková, 2017, s. 44).

Po sestře mentorce se vyžaduje neustálé vzdělávání v klinickém oboru a pedagogice tak, aby studentovi mohla předávat dovednosti v souladu s nejnovějšími poznatky (MZČR, 2008, s. 31).

Mentorky musí být schopny vyvážit své povinnosti k potřebám pacientů a zároveň si najít dostatek času na mentoring studentů (Bos, Silén a Kaila, 2015, s. 1).

V České republice mohou všeobecné sestry, v rámci kvalifikačního vzdělání, absolvovat předmět *Základy pedagogiky a edukace*, který je opravňuje, po získání dvou let praxe, k mentoringu studentů a zapracování zdravotnických pracovníků, kteří nově nastupují do daného zdravotnického zařízení. Další možností je absolvování mentorského kurzu, který je akreditovaný MZ ČR (Gurková a Zeleníková, 2017, s. 43-44).

### 2.2.2 Osobnostní předpoklady

S dostatečnou **sebedůvěrou** může sestra mentorka nalézt schopnost dodávat odvahu a motivovat druhé. Zásadní je chuť a snaha se rozvíjet. Chce-li mentor podporovat v rozvíjení, je jeho **seberozvoj** prvořadý (Petrašová, Prausová a Štěpánek, 2014, s. 63-64).

Je nutné, aby mentor zvládal **navazovat vztah** s mentorovaným a případně tento vztah dokázal dále rozvíjet ke kolegiální participaci (Špirudová, 2015, s. 66).

S navazováním vztahů a budováním důvěry může mentorovi pomoci dobrý **smysl pro humor, lidskost**, schopnost **odlehčit situaci**, ve vhodnou chvíli **dát najevo své emoce**, **aktivně naslouchat, dobře komunikovat, přistupovat individuálně** ke každému jednotlivci, být **zodpovědný** a umět si dobře **zorganizovat výuku** (Petrášová, Prausová a Štěpánek, 2014, s. 64-65).

**Nadšení, pozitivní postoj a ochota** věnovat svůj čas mentoringu studentů jsou nejdůležitější charakteristiky mentora (Huybrecht et al., 2011, s. 274).

Mezi další osobnostní předpoklady mentora patří **upřímnost, trpělivost, svědomitost, objektivnost, umět povzbudit, hodnotit a být kritický** (Wahab et al., 2016, s. 4).

### 2.2.3 Mentorský kurz

V ideálním případě by klinickou výuku měly vést sestry mentorky, které mají absolvovaný certifikovaný kurz *Mentor klinické praxe ošetrovatelství a porodní asistence* (Červenková a Černožorská, 2015, s. 21).

Certifikovaný kurz *Mentor klinické praxe a porodní asistence* je kurz, jehož pomocí je možné získat zvláštní odbornou způsobilost k vedení studentů v rámci jejich klinické výuky v klinickém prostředí svého pracoviště, k specializačnímu vzdělávání NLZP a zaškolování nových zaměstnanců v rámci adaptačního procesu. Do certifikovaného mentorského kurzu se mohou přihlásit všeobecné sestry a porodní asistentky, které získaly způsobilost k vykonávání této profese dle aktuálního znění zákona č. 96/2004 Sb., mohou v rámci svého povolání pracovat bez odborného dohledu, v daném oboru mají alespoň dva roky praxe a jsou v tomto oboru aktuálně zaměstnané. Kurz trvá minimálně půl roku a nejméně 100 hodin, z toho 60 hodin teoretické výuky a 40 hodin pedagogické praxe. Učební plán se skládá z hodin teorie ošetrovatelství, vybraných kapitol z pedagogiky, obecné didaktiky, andragogiky, didaktiky ošetrovatelství, pedagogické psychologie a odborné praxe. K obdržení certifikátu z tohoto kurzu musí sestry mimo jiné obhájit závěrečnou práci před zkušební komisí. (MZČR, 2011, s. 430-441).

## 2.3 Management klinické výuky

K tomu, aby si sestry osvojily poskytování kvalitní ošetrovatelské péče, je zapotřebí více klinických zkušeností a dostatek kvalitních profesionálů. Klinická výuka je klíčem k provázání teoretických znalostí a praktických dovedností (MZČR, 2021a, s. 60).

### 2.3.1 Klinické výukové prostředí

V klinickém výukovém prostředí mohou studenti upotřebit své teoretické znalosti a přenést je do konkrétních situací. Dále mohou rozvíjet svou zručnost, postoje ve vztahu k očekávaným profesním hodnotám, klinické rozhodování a kritické myšlení. Pro studenty je klinické prostředí jedinečnou příležitostí pro pozorování poskytované péče, její reflektování a nacházení profesních vzorů pro své budoucí povolání (Gurková a Zeleníková, 2017, s. 9-10).

Klinické prostředí může zahrnovat standardní lůžková oddělení v nemocnicích, pracoviště primární zdravotnické péče, sociální zdravotnická zařízení, domácí prostředí klientů a další. V klinickém prostředí mají na studenta vliv prostory, technické zabezpečení, personál, vedení pracoviště, pacienti a přístup z jejich strany, přítomnost pedagoga, učební materiály, metody výuky, vztahy na pracovišti apod (Flott a Linden, 2016, s. 508).

Znalost těchto faktorů může pomoci mentorům, studentům a pedagogům při hodnocení a zlepšování klinického výukového prostředí, a také pomáhá studentům stát se kompetentními, profesionálními sestrami (Flott a Linden, 2016, s. 501).

### 2.3.2 Student v klinickém prostředí

Student by se měl sám aktivně připravovat na každý blok klinické výuky dle svých individuálních potřeb. Vhodná je sebereflexe, kdy si student vymezí výkony, které zvládá s jistotou, které zvládá částečně nebo občas a které nikdy nedělal nebo v nich má značné rezervy (Špirudová, 2015, s. 70).

Před nástupem na klinickou praxi je poučen ohledně BOZP, PO, povinnosti zachovat mlčenlivost, řešení krizových situací, používání pracovního oděvu, označení studenta jmenovkou, čistého a upraveného vzhledu, práce s dokumentací, používání mobilu nebo osobních doplňků, jako jsou hodinky, šperky a další, pracovní doby, přestávky, opuštění pracoviště apod. Měl by mít k dispozici harmonogram klinické výuky, vědět jaké jsou požadavky na minimální počet hodin na jednotlivých pracovištích. Student zná své kompetence na klinické praxi, je seznámen s kritérii a způsobem hodnocení mentorem, se kterým aktivně spolupracuje (Reľovská, Mrosková a Boguská, 2020, s. 39).

Každý den klinické výuky by student měl od mentora vědět, jaké má úkoly, jakých cílů se má snažit dosáhnout, kdy bude časový prostor, aby s mentorem mohl vést diskusi, a tím získat zpětnou vazbu. Během klinické výuky si vede deník praxe, kde si zapisuje docházku,

dokumentuje provedené výkony, dostává zpětnou vazbu z klinických pracovišť, provádí sebereflexi, připravuje se na supervizi apod. Dále se student účastní evaluace klinické výuky dle pokynů školy (Špirudová, 2015, s. 66).

Studentovi by v klinickém prostředí mělo být dovoleno zastávat roli studenta, ale zároveň by měl být brán jako člen ošetrovatelského týmu (Tuomikoski et al., 2020, s. 4).

Mentor klinické praxe se může potkat s různými typy studentů. Studenti mohou mít rozdílné úrovně znalostí a dovedností, způsoby komunikace, respektování etických a morálních principů nebo odlišné postoje k procesu vzdělávání (Reřovská, Mrosková a Boguská, 2020, s. 22).

Někteří studenti mohou mít dokonce nevhodné až nebezpečné chování. Mentor by měl takové chování umět odhalit a posoudit, aby mohl být studentovi nápomocen a zajistil bezpečnost pacientům (Reřovská, Mrosková a Boguská, 2020, s. 23).

### **2.3.3 Spolupráce mentorky s managementem zdravotnického zařízení**

Vzdělávání v klinickém prostředí se netýká pouze vztahu student – mentor, ale i jednotlivých členů zdravotnického týmu, pacientů a jejich rodin. Pro samotného mentora je vzdělávání v klinickém prostředí mnohdy velmi náročné a odlišné od vzdělávání ve školním prostředí (Reřovská, Mrosková a Boguská, 2020, s. 7).

V § 46 Zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách je uvedeno, že zajistit přímé vedení osob, které se připravují na výkon zdravotnického povolání, je povinností poskytovatele zdravotních služeb (Česko, 2011b).

Sestra mentorka by měla být podporována ze strany vedoucích pracovníků zdravotnického zařízení. Je vhodné, když mohou sestry mentorky mezi sebou sdílet své zkušenosti. K tomuto může dojít pouze za předpokladu, že sester mentorek se na jednom pracovišti bude nacházet více než jedna (Huybrecht et al., 2011, s. 276).

### **2.3.4 Spolupráce mentorky se vzdělávací institucí**

Do mentoringu musí být aktivně zapojeni nejenom mentor a student, ale i vzdělávací instituce. Právě ta řídí a organizuje klinickou výuku, aktualizuje seznamy mentorů a smlouvy s klinickými pracovišti. Pořádá supervize mentorům, evaluační schůzky, řeší problémy, které se na praxích vyskytly, pomáhá mentorům vytvářet jejich dokumentaci a společně s nimi se podílí na tvorbě portfolia jednotlivých studentů (Špirudová, 2015, s. 66).



Klíčová role při praktické přípravě studentů náleží vzdělávací instituci. Sestra mentorka studenty pouze provází v klinickém prostředí (Špirudová, 2015, s. 68-69).

Vyhláška č. 39/2005 Sb. v odstavci 3 písm. b) uvádí, že studenti mají být v klinickém prostředí pod odborným přímým vedením všeobecných sester nebo je-li důvod pod vedením dalších zdravotnických pracovníků, kteří mohou pracovat bez odborného dohledu. V metodickém pokynu této vyhlášky se uvádí, že klinická výuka může probíhat pod dohledem akademického pracovníka nebo mentora klinické praxe (Česko, 2005; MZČR, 2008, s. 25).

Klinickou praxi vede sestra mentorka, ale vzdělávací instituce má na starost metodické řízení mentorky. Sestra mentorka vede praxi dle obsahové náplně studijních předmětů tak, aby splňovala didaktické zásady. Se školou spolupracuje i v oblasti hodnocení studenta (MZČR, 2008, s. 31).

Při klinické výuce studentů je také důležitá spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a klinickými pracovišti. Vzdělávací instituce mají kontrolovat kvalitu klinické výuky a využívat ukazatele procesu, obsahu a výsledků (Gurková a Zeleníková, 2017, s. 7).

### 3 MOTIVACE

K procesu motivace je potřeba pochopit motivační faktory. Motivační faktory se týkají okolností, které přispívají nebo brání motivaci. Lze je třídit podle Maslowovy pyramidy potřeb. Je to hierarchie potřeb, která sahá od potřeb fyziologických až po potřeby seberealizace. Je také možné dělit motivační faktory na vnější a vnitřní, podle toho, zda potřeby uspokojuje samotná práce nebo její výsledek (Urban, 2017, s. 12).

Maslowova pyramida vychází z hierarchického uspořádání potřeb. Potřeby na vrcholu pyramidy jsou ve většině případů uspokojovány až po uspokojení potřeb, které jsou v této hierarchii níže. Tato hierarchie potřeb je založena na pěti skupinách motivačních faktorů. Do **fyziologických potřeb** spadá například *mzda za odvedenou práci*, která je pro mnohé pracovníky podmínkou přežití. *Pracovní podmínky a prostředí pracoviště* souvisí s **potřebami jistoty, bezpečí a zdraví**. *Příjemná atmosféra a sociální kontakty* přispívají k uspokojování **sociálních potřeb**, jako je *přátelství, sounáležitost a přijetí do pracovního týmu*. Mezi potřeby, díky kterým se u jedince zvyšuje vlastní sebehodnocení nebo sebevědomí spadají **potřeby uznání**, jako je *ocenění, prestiž, sebeúcta, úspěch, pozornost a respekt ostatních*. Na vrcholu pyramidy stojí potřeby **seberealizace**, tj. *potřeby seberozvoje, získání nových zkušeností, řešení problémů, uplatnění vlastních schopností a kreativity*. Pracovní motivaci dle Maslowa ovlivňují hlavně potřeby, které nejsou uspokojené. K úplnému uspokojení potřeb *seberealizace* dle Maslowa nemůže nikdy dojít a jejich uspokojováním tyto potřeby dokonce nabývají na síle (Urban, 2017, s. 13).

Z hlediska úspěšnosti je motivace důležitým faktorem. Motivace k pracovní činnosti často vychází z podnětů z okolí (Vévoda, 2013 s. 15).

**K vnitřním motivačním faktorům** se řadí možnost samostatně pracovat, rozvíjet své schopnosti, vidět výsledky své práce nebo dělat práci, která má širší význam pro společnost. Vnitřní motivaci lze podpořit zvyšováním samostatnosti, získáváním nových kompetencí, zpětnou vazbou a pochopením toho proč je práce zajímavá a může přinášet nové schopnosti. Finanční ohodnocení, možnost povýšení, pochvaly, pocit uznání nebo respekt patří k **vnějším motivačním faktorům** (Urban, 2017, s. 14-16).

#### 3.1 Motivace sester k mentoringu studentů

Motivaci sester, při výkonu jejich profese, často ovlivňuje jejich věk, roky praxe, úroveň vzdělání a pracovní pozice, pracovní nasazení, finanční ohodnocení, možnost povýšení,

podpora vedení a spolupracovníků a samotná povaha sesterské profese (Baljoon, Banjar a Banakhar, 2018, s. 1).

Pro mentoring studentů během klinické výuky je množství možných klinických povinností a velká pracovní zátěž sester největší hrozbou (Huybrecht et al., 2011, s. 276).

Sestry uvádí, že potíže s kvalitním vedením studentů tkví v nedostatku jejich času, papírování a velkém množství jiných požadavků, které jsou na sestry vyvíjeny (McIntosh, Gidman a Smith, 2014, s. 361).

Mentory, kteří neprojevují motivaci k mentoringu studentů, je potřeba k mentoringu řádně podporovat a povzbuzovat k rozšíření způsobilosti v této oblasti (Tuomikoski et al., 2019, s. 235).

Po absolvování některého z mentorských kurzů se u sester zlepšilo pochopení role sestry mentorky. Tyto sestry si byly více jisté v poskytování zpětné vazby a hodnocení dovedností studentů. Zároveň zjistily, jaké dovednosti a znalosti mohou od studentů v rámci klinické výuky očekávat (Mitchell, Ridgway a Sheeran, 2018, s. 111).

Některé sestry samy vyjadřují touhu mít mentorský kurz a věnovat se studentům. Jiné sestry by motivovala peněžní odměna za absolvování kurzu a plnění role sestry mentorky. Většina z dotázaných sester o mentorský kurz a tuto roli nemá vůbec zájem (Zakopčanová a Gerlichová, 2014, s. 52).

U sester, které se rozhodly absolvovat některý z kurzů, týkající se mentoringu, se po jeho absolvování nijak výrazně nezvýšila motivace k mentoringu studentů. Tento fakt lze vysvětlit tak, že tyto sestry, které kurz absolvovaly, byly už před začátkem kurzu značně motivované k mentoringu studentů (Tuomikoski et al., 2019, s. 235).

### **3.2 Motivace studentů k sesterské profesi**

Při vzdělávání budoucích sester je důležitá motivace. Mentoři klinické výuky i vzdělávací instituce by měli motivovat studenty k získávání znalostí a dovedností. Přesně to klinická praxe vyžaduje. Studenti uvádí, že motivaci k sesterské profesi během studia často ztrácí (Saeedi a Parvizy, 2019, s. 1).

Některé studenty k volbě sesterské profese vede možnost pečovat o druhé. Jiné zas přitažlivost k povolání od dětství nebo dospívání, nepřijetí do jiných oborů, možnost najít si práci nebo například jiné sestry z jejich blízkého okolí. Během studia je motivuje podpora z řad pedagogických pracovníků a mentorů klinické výuky, různé workshopové aktivity

a dobrá zkušenost z klinické výuky. Studenti mnohdy nepočítají se složitostí a rozsahem studijního plánu. Tato skutečnost je pak v průběhu studia frustruje. Studenti, kteří uvažují o studiu ošetrovatelství by ocenili více informací o jeho průběhu, charakteristikách sesterské profese a pracovních podmínkách. Aby nedocházelo k předčasnému ukončení studia studentů ošetrovatelství, je potřeba zlepšit organizaci studia, poskytnout jim možnost poradenské činnosti a výběr vhodných míst pro klinickou výuku (Ferri et al., 2016, s. 19).

Klinické zkušenosti studentů výrazně ovlivňuje i nedostatek podpory ze strany mentorů. Klinická výuka v příznivém klinickém prostředí studenty motivuje, pomáhá jim získat znalosti a rozšiřovat kompetence. Cítí-li se studenti součástí ošetrovatelského týmu, vnímají poté klinické prostředí jako prostředí vhodné pro vzdělávání (Cervera-Gasch et al., 2022, s. 5).

Studenti mají od klinické praxe různá očekávání. Často si dávají za cíl, aby nepoškodili pacienta, což u některých může vést až k úzkosti, objeví-li nedostatky ve svých znalostech či dovednostech. Potřebují, aby mentor ověřoval jejich připravenost a dohlížel na ně i při samotném výkonu. Studenty ošetrovatelství ke studiu často motivuje snaha pomáhat lidem a v klinickém prostředí očekávají naplnění tohoto motivu. Dále chtějí vidět, že mělo samostudium teorie smysl, a že své znalosti mohou v praxi uplatnit. Přejí si dobře zvládnout péči o pacienta, být organizovaní, sebejistí a kompetentní pro realizaci ošetrovatelského procesu (Reřovská, Mrosková a Boguská, 2020, s. 20-22).

Klinické prostředí může být pro studenty zdrojem negativních emocí, jako je hromadění utrpení pacientů v sobě samém. Tomu lze předejít aktivní péčí o vlastní duševní zdraví například prostřednictvím supervize ve škole nebo sdílením emocí z různých situací přímo s mentorem během klinické výuky. (Špirudová, 2015, s. 70)

Zkušenosti z klinického prostředí jsou u studentů hlavním zdrojem stresu. Právě mentoři klinické praxe a pedagogové mohou svými intervencemi studentům pomoci ke snížení stresu během klinické výuky. (Admi et al., 2018, s. 92)

Takovými intervencemi jsou například úprava a tvorba nových kurikul, omezení časté rotace studentů na klinických pracovištích, využívání metody hraní rolí v rámci přípravy před klinickou výukou, pomoc se sebereflexí, realizování workshopů na téma psychohygieny a duševního zdraví. (Turner a McCarthy, 2017, s. 24-26)

### 3.3 Výhody mentoringu

Z mentoringu lze očekávat všestranný osobní i profesní rozvoj (Petrášová, Prausová a Štěpánek, 2014, s. 31).

#### 3.3.1 Výhody pro sestru

Sestra mentorka díky mentoringu využívá aktuální postupy založené na důkazech, tím že sleduje aktuální vývoj a může tyto své nové zkušenosti dále sdílet. Smysluplné diskuse se studentem a společné úvahy ji povzbudí a může tak získat pocit vnitřního uspokojení (Huybrecht et al., 2011, s. 276).

Vnitřní uspokojení se týká pocitu, že sestra mentorka přímo přispívá k rozvoji studenta, je svědkem jeho úspěchů a je v kontaktu s mladší generací. Zlepšuje své komunikační schopnosti a učí se, jak se studenty komunikovat efektivněji. Rozvíjí schopnost motivovat a dodávat odvalu druhým, a tím se stává lepším členem týmu (Petrášová, Prausová a Štěpánek, 2014, s. 35).

Mentoring má u sester za následek zvýšení sebedůvěry, uznání, vůdčích schopností, produktivity a motivuje k opětovnému mentoringu studentů (Wahab et al., 2016, s. 6).

Managementem zdravotnického zařízení je mentoring studenta považován za výhodu pro sestry. Sestry díky mentoringu studentů získávají pomoc daného studenta při jejich práci (Špirudová, 2015, s. 64).

Mentoring také efektivně napomáhá vyhnout se u sester syndromu vyhoření (Voss et al., 2022, s. 402).

#### 3.3.2 Výhody pro studenta

Mentoring podporuje u studentů propojení teoretických znalostí s praxí, identifikaci a naplnění aktuálních studijních cílů (Gurková a Zeleníková, 2017, s. 43).

Je prostředkem pro zvýšení sebevědomí studenta, zlepšení socializace a osobní spokojenosti, snížení úzkosti a stresu z klinického prostředí (Wahab et al., 2016, s. 5-6).

Díky mentoringu pociťují studenti pocit bezpečí a vnitřní pohody. V návaznosti na mentoring dosahují studenti lepších studijních výsledků (Jacobsen, Sandsleth a Gonzalez, 2022, s. 9).

Studenti mají prospěch z toho, že dosahují svých studijních cílů a rozvíjejí své kompetence (Warne et al., 2010, s. 810).

Od mentorky se student může naučit, jakým způsobem pracovat efektivněji a jak lépe komunikovat (Petrášová, Prausová a Štěpánek, 2014, s. 34).

U studenta mentoring podporuje přechod z role studenta do role sestry. Student se učí zodpovědnosti. Postupně rozvíjí své vlastní mentorské dovednosti, aby v budoucnu mohl také plnit roli sestry mentorky. Studenti se učí pracovat v týmu, budovat si důvěru a respekt k ostatním (Voss et al., 2022, s. 402).

### **3.3.3 Výhody pro klinickou praxi**

Cílem pro klinickou praxi je udržet počet studentů chtějících se vzdělávat v ošetrovatelství a jejich následné setrvání v sesterské profesi, po úspěšném absolvování studia (Ferri et al., 2016, s. 19).

Studenti se díky řádnému mentoringu mohou blíže seznámit s klinickými pracovišti. Na základě toho pak v některých případech vzrůstá touha na daném pracovišti v budoucnu pracovat (Huybrecht et al., 2011, s. 276).

Mentoringem lze vytvořit prostředí, které podporuje úspěšný přechod od studenta, přes začínající sestru až po sestru zkušenou. Studenti se cítí více spokojeni s klinickou výukou, a to má za následek zvýšení počtu studentů, kteří zůstanou ve svém oboru. Udržení současných studentů v klinické praxi přispívá budoucí ošetrovatelské péči o populaci (Voss et al., 2022, s. 399).

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 METODIKA

Pro praktickou část práce byla ke sběru informací využita kvantitativní metoda, technika dotazníku.

### 4.1 Cíle výzkumného šetření

**Cíl č. 1:** Zjistit, jak se všeobecné sestry cítí připraveny na mentoring studentů.

**Cíl č. 2:** Zjistit, jak plní všeobecné sestry roli sestry mentorky.

**Cíl č. 3:** Zjistit, jaké mají všeobecné sestry podmínky na pracovišti pro mentoring studentů.

**Cíl č. 4:** Zjistit, co by všeobecné sestry více motivovalo k mentoringu studentů.

### 4.2 Charakteristika respondentů

Respondenty byly všeobecné sestry vzdělané podle platné legislativy České republiky, které na svém pracovišti přichází do styku se studenty v rámci jejich klinické výuky a byly ochotny vyplnit dotazník.

### 4.3 Technika výzkumného šetření

K získání potřebných informací byla využita technika dotazníku. Dotazník byl následně distribuován v tištěné podobě.

Dotazník je technika výzkumného šetření, která je charakterizována předem stanoveným souborem otázek v určitém formuláři. Na začátek takového formuláře je vhodné zařadit poučení o anonymitě dotazníku a krátké vysvětlení toho, proč bude respondent dotazník vyplňovat (Kutnohorská, 2009, s. 41).

Respondenti byli obeznámeni, že sběr informací probíhá za účelem výzkumného šetření. V úvodu dotazníku bylo zvýrazněno, že dotazník je určen pro všeobecné sestry a jeho vyplnění je zcela anonymní.

### 4.4 Charakteristika položek dotazníku

Pro účely výzkumného šetření byl vytvořen dotazník obsahující celkem 24 otázek. Otázky v dotazníku byly uzavřené, polouzavřené i otevřené. Pokud nebylo uvedeno jinak, vybírali respondenti pouze jednu odpověď, a to tu, se kterou se nejvíce ztotožnili. U některých otázek byla uvedena možnost zvolit více odpovědí. V polouzavřených otázkách mohli respondenti zaškrtnout možnost *jiné* a doplnit svou originální odpověď. V otázce č. 11 respondenti



hodnotili předem dané oblasti podle uvedené škály 1-5. U otevřených otázek byli respondenti požádáni, prostřednictvím pokynů v úvodu dotazníku, o doplnění odpovědi dle jejich vlastního uvážení.

Identifikační údaje, jako jsou pracovní pozice, délka odpracované praxe a nejvyšší dosažené vzdělání, byly zjišťovány v otázkách č. 1, 2 a 3.

**K cíli č. 1** se vztahují otázky č. 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13 a 14. **K cíli č. 2** byly vytvořeny otázky č. 6, 7, 8, 15, 16 a 17. **K cíli č. 3** patří otázky č. 18, 19 a 20. **K cíli č. 4** se vztahují otázky č. 21, 22 a 23. V poslední otázce č. 24 mohli respondenti doplnit svůj názor na dotazník, téma práce atd. dle svého uvážení.

Dotazník byl zcela anonymní. Čas potřebný k vyplnění dotazníku byl odhadnut na cca. 15 minut. Kompletní znění dotazníku je uvedeno v příloze (P I).

#### 4.5 Organizace šetření

Dotazník byl finalizován ke konci ledna roku 2023. Po schválení výzkumného šetření paní ředitelkou Ústavu zdravotnických věd dne 1. 2. 2023 byla podána *Žádost o sběr dat pro studijní účely* více v příloze (P II) na celkem 15 oddělení Krajské nemocnice T. Bati, a.s. ve Zlíně. Vedoucí pracovníci dotčených pracovišť, v časovém rozmezí od 7. 2. 2023 do 10. 2. 2023, potvrdili souhlas s výzkumem v příloze se seznamem pracovišť, kde měl být sběr informací proveden více v příloze (P III).

Mezi oddělení, kde probíhal sběr informací, patřilo oddělení klinické gerontologie, chirurgické oddělení, interní oddělení, kardiologické oddělení, kožní oddělení, neurochirurgické oddělení, neurologické oddělení, oční oddělení, onkologické oddělení, ORL oddělení, ortopedické oddělení, plicní oddělení, rehabilitační oddělení, traumatologické oddělení a urologické oddělení.

Na tato oddělení bylo distribuováno celkem 211 dotazníků. Dotazníky byly předány staničním nebo vrchním sestřím s prosbou o vyplnění dotazníků všeobecnými sestrami. Bylo domluveno i datum vyzvednutí dotazníků, a to vždy za 14 dní od předání dotazníků. Výzkumné šetření na daných odděleních probíhalo v časovém rozmezí od 13. 2. 2023 do 10. 3. 2023. Celkem bylo vyplněno 164 dotazníků. Z toho 13 bylo vyřazeno z důvodu nesplnění kritérií – dva dotazníky vyplnily všeobecné sestry, které se dle odpovědi na otázku č. 6 vůbec nesetkávají osobně se studenty na jejich pracovišti a 11 dotazníků bylo vyplněno

praktickými sestrami. Analyzováno bylo celkem 151 dotazníků, které splňovaly výše uvedená kritéria pro výběr respondentů.

#### 4.6 Zpracování získaných informací

Informace získané z výzkumného šetření byly analyzovány pomocí počítačového programu Microsoft Office Excel. Informace zde byly ručně zadány a následně zpracovány do absolutní a relativní četnosti.

Výsledky výzkumného šetření se vyjadřují v absolutní četnosti (n) a relativní četnosti (%). Často se využívá aritmetického průměru a k publikaci výsledků se mimo jiné využívají tabulky a grafy (Kutnohorská, 2009, s. 32).

Absolutní četnost (n) ukazuje kolikrát se určitá varianta vyskytuje ve zkoumaném vzorku. Relativní četnost (%) vyjadřuje, jaký je podíl daných variant ve vztahu k jejich celkovému součtu. Aritmetický průměr je součet všech hodnot, následně vydělený jejich počtem (Neubauer, Sedlačík a Kříž, 2021, s. 33, 43).

U otevřených otázek bylo využito kódování získaných informací. Jednotlivé odpovědi byly důkladně zkoumány tak, aby mohly být pomocí kódů rozřazeny dle podobnosti do jednotlivých kategorií a následně vyjádřeny absolutní a relativní četností. Pro větší přehlednost získaných informací byly v této práci využity tabulky programu Microsoft Office Excel, ke kterým byly doplněny komentáře. Nejfrekventovanější odpovědi byly v tabulkách zvýrazněny tučně.

## 5 VÝSLEDKY

Následující kapitola obsahuje shrnutí identifikačních údajů a vyhodnocení jednotlivých cílů bakalářské práce.

### 5.1 Identifikační údaje

Identifikační údaje byly zjišťovány prostřednictvím otázek č. 1, 2 a 3.

#### Otázka č. 1: Na jaké pracovní pozici jste zaměstnán/a v tomto zdravotnickém zařízení?

Tabulka 1 Pracovní pozice

Pracovní pozice	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) praktická sestra	0	0,00 %
b) všeobecná sestra	<b>149</b>	<b>98,68 %</b>
c) jiné	2	1,32 %
Celkem	151	100,00 %

#### Komentář:

Dle otázky č. 1 z celkového počtu 151 (100,00 %) odpovědí je 149 (98,68 %) respondentů zaměstnáno v daném zdravotnickém zařízení na pozici všeobecná sestra. Položku jiné vybrali 2 (1,32 %) respondenti, kteří uvedli, že jsou zaměstnáni na pracovní pozici staniční sestra.

#### Otázka č. 2: Jaká je délka Vaší odpracované praxe na dané pozici?

Tabulka 2 Délka praxe

Délka praxe	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) méně než 2 roky	11	7,29 %
b) 2 až 5 let	24	15,89 %
c) 5 a více let	<b>116</b>	<b>76,82 %</b>
Celkem	151	100,00 %

#### Komentář:

Délka odpracované praxe na dané pracovní pozici byla u respondentů zjišťována pomocí otázky č. 2. Nejvíce respondentů, a to 116 (76,82 %) pracuje na dané pozici 5 a více let. Ve 24 případech (15,89 %) respondenti pracují na dané pozici 2 až 5 let, z toho v jednom případě se jedná o pozici staniční sestry. Méně, než dva roky na dané pozici pracuje 11 (7,29 %) respondentů, z toho jeden na pozici staniční sestra.

**Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

Tabulka 3 Nejvyšší dosažené vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) středoškolské – zdravotní/všeobecná sestra	77	50,99 %
b) středoškolské – zdravotnický asistent/praktická sestra	0	0,00 %
c) vyšší odborné – diplomovaná všeobecná sestra	34	22,52 %
d) vysokoškolské – bakalářský titul	31	20,53 %
e) vysokoškolské – magisterský titul	4	2,65 %
f) jiné	5	3,31 %
Celkem	151	100,00 %

**Komentář:**

Nejvyšší počet respondentů, a to 77 (50,99 %) uvedlo, že jejich nejvyšší dosažené vzdělání je středoškolské v oboru zdravotní nebo všeobecná sestra. Respondenti, kteří za své nejvyšší dosažené vzdělání označili vzdělání středoškolské v oboru zdravotnický asistent nebo praktická sestra, byli na začátku analýzy získaných informací, vyřazeni z výzkumného šetření, a to z důvodu nesplnění kritérií pro výběr respondentů. Proto ze všech 151 (100 %) odpovědí na otázku č. 3, které byly analyzovány, žádný respondent nezvolil tuto odpověď. Jako nejvyšší dosažené vzdělání u 34 (22,52 %) sester, bylo označeno vyšší odborné v oboru diplomovaná všeobecná sestra. Sester s vysokoškolským vzděláním a bakalářským titulem, jako nejvyšším dosaženým, bylo 31 (20,53 %) s titulem magisterským, pak pouze 4 (2,65 %). Odpověď f) jiné zvolilo celkem 5 (3,31 %) respondentů, kteří uvedli jako nejvyšší dosažené vzdělání – vzdělání specializační.

**5.1.1 Shrnutí identifikačních údajů:**

Analyzovány byly odpovědi 151 (100,00 %) všeobecných sester. Celkem 116 (76,82 %) sester pracuje na pozici všeobecná sestra 5 a více let. Dalších 24 (15,89 %) sester pracuje na své pracovní pozici 2 až 5 let, z toho jedna na pozici staniční sestry. Méně než 2 roky na dané pracovní pozici pracuje 11 (7,29 %) sester, z toho jedna také jako staniční sestra. Středoškolské vzdělání má 77 (50,99 %) všeobecných sester, vysokoškolské 69 (45,70 %) a specializační 5 (3,31 %).

## 5.2 Cíl číslo 1

Cílem č. 1 bylo: **Zjistit, jak se všeobecné sestry cítí připraveny na mentoring studentů.**

K cíli č. 1 se vztahují otázky č. 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13 a 14.

### Otázka č. 4: Co je podle Vás mentoring?

Tabulka 4 Definice pojmu *mentoring*

Kategorie	Kódy	Absolutní četnost	Relativní četnost
Předávání	Předávání zkušeností, předávání znalostí, předávání vědomostí, předávání informací, předávání dovedností	61	32,28 %
Vedení	Vést, vedení, vedení studenta/ů, vedení na praxi, vedení praxe, vedení při praktické výuce, vedení v rámci odborné praxe, vedení v nemocnici, odborné vedení, koučování v práci, vedení svěřeného pracovníka, metodické vedení, metodický manuál vedení, profesní vedení, vedení z pozice starší zkušené sestry	48	25,40 %
Dohled	dohled, odborný dohled, dohlížení, dohled vyškoleného zdravotního pracovníka, odborný dohled nad studenty, dozorování při praxi	9	4,76 %
Zaškolování	zaškolování, zaučení studentů sestrou, zaučování nových studentů, školení nových studentů a pracovníků, zaučení jiných, zaučení nových zaměstnanců, školení studentů, zapojení studentů do chodu oddělení, mentor působí jako průvodce	23	12,17 %
Učení	učit, učení druhých, učení, učitelství, role učitel – žák, teoretická výuka, vyučování studentů, forma učení, výuka, forma vzdělávání, učení na praxi, učení studentů, učitel,	29	15,34 %
Motivování	motivace studentů, motivování	2	1,06 %
Podporování	pomoc studentům se zdokonalováním praktických výkonů, podpora	2	1,06 %
Profesní vztah	vztah mezi mentorem a mentorovanou osobou, profesní vztah, vztah dvou osob, učitel-žák	8	4,23 %
Jiné	kopírování služeb mentorky studentem, supervize, edukace studentů, pedagogická činnost sestry, mentorování, rádce, mentor mentoruje	7	3,70 %
Celkem		189	100,00 %

#### Komentář:

Otázka č. 4 byla otevřená. Respondenti zde odpovídali na otázku: *Co je podle Vás mentoring?* Bylo navrženo 9 kategorií do kterých byly odpovědi respondentů rozřazeny pomocí kódů. Kódováno bylo celkem 189 (100,00 %) odpovědí. Otázku zodpovědělo 151 respondentů. Relativní četnost odpovědí na otázku č. 4 byla vypočtena z celkového

počtu odpovědí. Nejčastěji se odpovědi týkaly kategorie *předávání*, do které spadalo 61 (32,28 %) odpovědí. Tato kategorie zahrnuje předávání zkušeností, znalostí, vědomostí, informací a dovedností. Dalšími nejčastěji zmíněnými byly odpovědi, které byly následně zařazeny do kategorie *vedení*. Kategorie *vedení*, která obsahuje 48 (25,40 %) odpovědí zahrnuje odpovědi, kterým byl přiřazen některý z kódů, týkající se právě vedení. Kategorie *dohled* obsahuje 9 (4,76 %) odpovědí. Celkem 23 (12,17 %) sester si pod slovem *mentoring* představí některou z odpovědí kódovanou v kategorii *zaškolování*. Do kategorie *učení* bylo zařazeno 29 (15,34 %) odpovědí. V dalších dvou kategoriích *motivování* a *podporování* se v každé z nich nachází pouze dvě (1,06 %) odpovědi. Jako *profesní vztah* bylo označeno 8 (4,23 %) odpovědí. Zbýlých 7 (3,70 %) odpovědí nebylo zařazeno do žádné z kategorií, a proto byly tyto odpovědi začleněny do kategorie *jiné*. Patří sem tyto odpovědi: „*Student by měl kopírovat služby mentorky.*“ „*Supervize studentů či nových zaměstnanců.*“ „*Edukace studentů.*“ „*Pedagogická činnost sestry při přípravě sester – studentů.*“ „*Mentorování.*“ „*Rádce.*“ „*Mentor mentoruje.*“

#### Otázka č. 5: Kdo podle Vás může dělat mentora/ku studentům Všeobecného ošetřovatelství?

Tabulka 5 Kvalifikace mentora/ky studentů všeobecného ošetřovatelství

Kvalifikace mentora/ky studentů všeobecného ošetřovatelství	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) každá všeobecná sestra, která pracuje na pracovišti praxe	70	46,36 %
b) jen všeobecná sestra s certifikovaným mentorským kurzem	70	46,36 %
c) všechny všeobecné a praktické sestry, které pracují na pracovišti praxe	9	5,96 %
d) jiné	2	1,32 %
Celkem	151	100,00 %

#### Komentář:

V otázce č. 5 odpovídalo 151 (100,0 %) sester, z nichž 70 (46,36 %) si myslí, že mentora/ku může dělat každá všeobecná sestra, která pracuje na pracovišti praxe. Stejný počet respondentů, tedy 70 (46,36 %) je však toho názoru, že sestru mentorku může dělat jen všeobecná sestra s certifikovaným mentorským kurzem. To, že sestru mentorku mohou dělat všechny sestry, ať už všeobecné nebo praktické, které pracují na pracovišti praxe uvedlo 9 (5,96 %) sester. Mezi zbylé dvě odpovědi, které sestry doplnily mezi jiné patří: „*Proškolená mentorka.*“ a „*Nevím.*“

**Otázka č. 9: Kde jste o mentoringu získal/a informace?**

Tabulka 6 Získání informací o mentoringu

Získání informací o mentoringu	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) během studia střední školy	12	5,74 %
b) během studia vysoké/vyšší odborné školy	32	15,31 %
c) v praxi od kolegů	<b>75</b>	<b>35,89 %</b>
d) v praxi od vedení	62	29,67 %
e) v rámci mentorského kurzu	14	6,70 %
f) v literatuře	7	3,34 %
g) nemám o mentoringu žádné informace	6	2,87 %
h) jiné	1	0,48 %
Celkem	209	100,00 %

**Komentář:**

U otázky č. 9 mohlo být zvoleno více odpovědí. Celkový součet odpovědí byl 209 (100,00 %). Otázku zodpovědělo 151 respondentů, z toho 23 respondentů zvolilo 2 odpovědi, 14 respondentů označilo 3 odpovědi a 2 respondenti zvolili 4 odpovědi. Relativní četnost byla vypočtena z celkového počtu odpovědí. Informace o mentoringu získalo již během studia střední školy 12 (5,74 %) sester. Během studia vysoké nebo vyšší odborné školy to bylo 32 (15,31 %). Nejvíce sester, a to 75 (35,89 %) získalo informace v praxi od kolegů a 62 (29,67 %) od vedení. V rámci mentorského kurzu se o mentoringu dozvědělo 14 (6,70 %), zatímco v literatuře získalo informace pouze 7 (3,34 %) sester. Celkem 6 (2,87 %) sester uvedlo, že o mentoringu nemají žádné informace. Jedna sestra napsala, že se o mentoringu dozvěděla skrze specializaci pro interní obory.

**Otázka č. 10: Cítíte, že máte dostatek informací k tomu, abyste mohl/a mentorovat studenty?**

Tabulka 7 Dostatek informací k mentoringu

Dostatek informací k mentoringu	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) rozhodně ano	24	15,89 %
b) spíše ano	<b>59</b>	<b>39,07 %</b>
c) nevím	40	26,50 %
d) spíše ne	19	12,58 %
e) rozhodně ne	9	5,96 %
Celkem	151	100,00 %

**Komentář:**

Otázkou č. 10 bylo zkoumáno, zda všeobecné sestry cítí, že mají dostatek informací k tomu, aby mohly mentorovat studenty. Z výzkumného šetření bylo zjištěno, že nejvíce sester, a to 59 (39,07 %) z celkového počtu 151 (100,00 %) uvedlo, že spíše cítí, že mají dostatek informací k tomu, aby mohly mentorovat studenty. Sester, které odpověděly, že dostatek informací rozhodně mají bylo pouze 24 (15,89 %). Celkem 40 (26,50 %) sester nevědělo, jestli má dostatek informací k mentoringu studentů, 19 (12,58 %) sester uvedlo, že dostatek informací spíše nemá a 9 (5,96 %), že informace rozhodně nemá.

**Otázka č. 11: Jak se cítíte připraven/a na roli sestry mentorky?**

V otázce č. 11 byli respondenti požádáni, aby ohodnotili dané oblasti: *komunikace, zodpovědnost, trpělivost, učební plán, schopnost předávat své znalosti a zkušenosti, stanovení individuálních výukových cílů se studentem, schopnost zorganizovat práci studentům, znalost výukových metod, schopnost motivovat studenty, schopnost dávat studentům podporu a povzbuzovat je, schopnost dávat studentům zpětnou vazbu a vzor pro studenta*. Hodnocení proběhlo podle uvedené škály 1-5, kdy 1 – výborně, 2 – chvalitebně, 3 – dobře, 4 – dostatečně, 5 – nedostatečně. Z výsledků byly vypočteny i aritmetické průměry, kterými je ukázáno, jak se sestry průměrně hodnotí v jednotlivých oblastech. Výsledky hodnocení daných oblastí jsou uvedeny v tabulkách č. 8–19, které jsou následně okomentovány a na závěr všechny shrnuty.



Tabulka 8 Komunikace

Komunikace				
a) Umím komunikovat se studentem.				
Hodnocení písemně	Známka	Absolutní četnost	Relativní četnost	Aritmetický průměr
výborně	1	53	35,10 %	1,97
chvalitebně	2	57	37,75 %	
dobře	3	35	23,18 %	
dostatečně	4	4	2,65 %	
nedostatečně	5	2	1,32 %	
Celkem		151	100,00 %	

**Komentář:**

V oblasti *komunikace* bylo zjišťováno, jak sestry umí komunikovat se studentem. Výborně komunikuje 53 (35,10 %) ze 151 (100,00 %). Chvalitebně se ohodnotilo nejvíce sester, a to 57 (37,75 %), dobře 35 (23,18 %), dostatečně 4 (2,65 %) a nedostatečně se v oblasti komunikace ohodnotily 2 (1,32 %) sestry. Aritmetický průměr v oblasti komunikace je 1,97.

Tabulka 9 Zodpovědnost

Zodpovědnost				
b) Jsem zodpovědný/á.				
Hodnocení písemně	Známka	Absolutní četnost	Relativní četnost	Aritmetický průměr
výborně	1	76	50,33 %	1,69
chvalitebně	2	53	35,10 %	
dobře	3	17	11,26 %	
dostatečně	4	3	1,99 %	
nedostatečně	5	2	1,32 %	
Celkem		151	100,00 %	

**Komentář:**

Svou zodpovědnost hodnotí výborně nejvíce sester, a to 76 (50,33 %) ze 151 (100,00 %). Chvalitebně hodnotí svou zodpovědnost 53 (35,10 %) sester, dobře 17 (11,26 %), dostatečně 3 (1,99 %) a nedostatečně 2 (1,32 %). Aritmetický průměr v oblasti zodpovědnost je 1,69

Tabulka 10 Trpělivost

Trpělivost				
c) Jsem trpělivý/á.				
Hodnocení písemně	Známka	Absolutní četnost	Relativní četnost	Aritmetický průměr
výborně	1	56	37,09 %	2,05
chvalitebně	2	46	30,46 %	
dobře	3	39	25,83 %	
dostatečně	4	6	3,97 %	
nedostatečně	5	4	2,65 %	
Celkem		151	100,00 %	

**Komentář:**

Celkem 56 (37,09 %) sester ze 151 (100,00 %) hodnotí svou trpělivost výborně. Chvalitebně se ohodnotilo 46 (30,46 %) sester, dobře 39 (25,83 %), dostatečně 6 (3,97 %) a nedostatečně 4 (2,65 %) sestry. Aritmetický průměr v této je 2,05.

Tabulka 11 Učební plán

Učební plán				
d) Znáám učební plán studentů všeobecného ošetrovatelství.				
Hodnocení písemně	Známka	Absolutní četnost	Relativní četnost	Aritmetický průměr
výborně	1	10	6,62 %	3,20
chvalitebně	2	36	23,84 %	
dobře	3	42	27,81 %	
dostatečně	4	40	26,50 %	
nedostatečně	5	23	15,23 %	
Celkem		151	100,00 %	

**Komentář:**

Ze 151 (100,00 %) sester zná výborně učební plán studentů všeobecného ošetrovatelství pouze 10 (6,62 %). Chvalitebně zná plán 36 (23,84 %) sester. Nejvíce sester, a to 42 (27,82 %) zná učební plán pouze dobře. Dostatečně zná plán 40 (26,50 %) sester. Posledních 23 (15,23 %) sester se v oblasti učebního plánu hodnotí stupněm nedostatečně. Aritmetický průměr v této oblasti je 3,20.

Tabulka 12 Schopnost předávat své znalosti a zkušenosti

Schopnost předávat své znalosti a zkušenosti				
e) Jsem schopen/a předávat své znalosti a dovednosti.				
Hodnocení písemně	Známka	Absolutní četnost	Relativní četnost	Aritmetický průměr
výborně	1	47	31,13 %	2,02
chvalitebně	2	<b>62</b>	<b>41,06 %</b>	
dobře	3	35	23,18 %	
dostatečně	4	6	3,97 %	
nedostatečně	5	1	0,66 %	
Celkem		151	100,00 %	

**Komentář:**

Ze 151 (100,00 %) sester je 47 (31,13 %) schopno výborně předávat své znalosti a zkušenosti. Nejvyšší podíl, a to 62 (41,06 %), předává své znalosti a zkušenosti chvalitebně, 35 (23,18 %) sester dobře, 6 (3,97 %), 6 (3,97 %) dostatečně a pouze 1 (0,66 %) nedostatečně. Aritmetický průměr v oblasti předávání znalostí a zkušeností je 2,02.

Tabulka 13 Stanovení individuálních výukových cílů se studentem

Stanovení individuálních výukových cílů se studentem				
f) Víím, jak společně se studentem stanovit individuální výukové cíle.				
Hodnocení písemně	Známka	Absolutní četnost	Relativní četnost	Aritmetický průměr
výborně	1	17	11,26 %	2,98
chvalitebně	2	35	23,18 %	
dobře	3	<b>52</b>	<b>34,44 %</b>	
dostatečně	4	28	18,54 %	
nedostatečně	5	19	12,58 %	
Celkem		151	100,00 %	

**Komentář:**

Na oblast *Stanovení individuálních výukových cílů se studentem* odpovědělo 151 (100,00 %). Výborně se v této oblasti hodnotí 17 (11,26 %) sester a chvalitebně 35 (23,18 %). Nejvíce sester, a to 52 (34,44 %) předává své zkušenosti a znalosti dobře, 28 (18,54 %) dostatečně a 19 (12,58 %) nedostatečně. Průměrně se sestry v této oblasti hodnotily stupněm 2,98.

Tabulka 14 Schopnost zorganizovat práci studentům

Schopnost zorganizovat práci studentům.				
g) Umím studentům zorganizovat práci.				
Hodnocení písemně	Známka	Absolutní četnost	Relativní četnost	Aritmetický průměr
výborně	1	41	27,15 %	2,12
chvalitebně	2	<b>61</b>	<b>40,41 %</b>	
dobře	3	41	27,15 %	
dostatečně	4	6	3,97 %	
nedostatečně	5	2	1,32 %	
Celkem		151	100,00 %	

**Komentář:**

Oblast *Schopnost zorganizovat práci studentům* byl ohodnocena 151 (100,00 %) respondenty. Výborně a dobře se v této oblasti hodnotí stejný počet sester, a to 41 (27,15 %). Chvalitebně se hodnotilo nejvíce sester, a to 61 (40,41 %), dostatečně 6 (3,97 %) a nedostatečně pouze 2 (1,32 %) sestry. Průměrně se sestry v této kategorii hodnotí stupněm 2,12.

Tabulka 15 Znalost výukových metod

Znalost výukových metod				
h) Znáám výukové metody, které mohu použít při mentoringu.				
Hodnocení písemně	Známka	Absolutní četnost	Relativní četnost	Aritmetický průměr
výborně	1	15	9,93 %	2,97
chvalitebně	2	41	27,15 %	
dobře	3	<b>48</b>	<b>31,80 %</b>	
dostatečně	4	28	18,54 %	
nedostatečně	5	19	12,58 %	
Celkem		151	100,00 %	

**Komentář:**

Z celkového počtu 151 (100,0 %) zná výukové metody, které lze využít při mentoringu, výborně pouze 15 (9,93 %) sester. Chvalitebně se ohodnotilo 41 (27,15 %). Nejvíce sester, a to 48 (31,80 %) zná výukové metody dobře, 28 (18,54 %) dostatečně a 19 (12,58 %) nedostatečně. Aritmetický průměr v této kategorii je 2,97.

Tabulka 16 Schopnost motivovat studenty

Schopnost motivovat studenty				
i) Umím studenty motivovat.				
Hodnocení písemně	Známka	Absolutní četnost	Relativní četnost	Aritmetický průměr
výborně	1	42	27,81 %	2,12
chvalitebně	2	<b>62</b>	<b>41,06 %</b>	
dobře	3	37	24,50 %	
dostatečně	4	7	4,64 %	
nedostatečně	5	3	1,99 %	
Celkem		151	100,00 %	

**Komentář:**

Výborně umí motivovat studenty 42 (27,81 %) ze 151 (100,00 %) sester. Nejvíce sester umí motivovat studenty chvalitebně. Takových sester je 62 (41,06 %). Dobře se v této oblasti ohodnotilo 37 (24,50 %), dostatečně 7 (4,64 %) a nedostatečně pouze 3 (1,99 %) sestry. Průměrné hodnocení sester v oblasti *Schopnost motivovat studenty* je 2,12.

Tabulka 17 Schopnost dávat studentům podporu a povzbuzovat je

Schopnost dávat studentům podporu a povzbuzovat je				
j) Dávám studentům podporu a povzbuzuji je.				
Hodnocení písemně	Známka	Absolutní četnost	Relativní četnost	Aritmetický průměr
výborně	1	59	39,07 %	1,83
chvalitebně	2	<b>66</b>	<b>43,72 %</b>	
dobře	3	19	12,58 %	
dostatečně	4	6	3,97 %	
nedostatečně	5	1	0,66 %	
Celkem		151	100,00 %	

**Komentář:**

Ze 151 (100,00 %) sester výborně dává studentům podporu a povzbuzuje studenty 59 (39,07 %). Nejvíce sester dává podporu a povzbuzuje studenty chvalitebně, a to 66 (43,72 %). Dobře svou schopnost dávat podporu a povzbuzovat studenty hodnotí 19 (12,58 %) sester a dostatečně 6 (3,97 %). Pouze 1 (0,66 %) sestra se hodnotí nedostatečně. Aritmetický průměr hodnocení v této oblasti je 1,83.

Tabulka 18 Schopnost dávat studentům zpětnou vazbu

Schopnost dávat studentům zpětnou vazbu				
k) Dokážu dávat studentům zpětnou vazbu.				
Hodnocení písemně	Známka	Absolutní četnost	Relativní četnost	Aritmetický průměr
výborně	1	41	27,15 %	2,06
chvalitebně	2	<b>68</b>	<b>45,03 %</b>	
dobře	3	36	23,84 %	
dostatečně	4	4	2,65 %	
nedostatečně	5	2	1,32 %	
Celkem		151	100,00 %	

**Komentář:**

Studentům dokáže dávat výborně zpětnou vazbu 41 (27,15 %) sester ze 151 (100,00 %). Nejčastější se sestry v této oblasti hodnotily stupněm chvalitebně, a to 68 (45,03 %). Dobře dává studentům zpětnou vazbu 36 (23,84 %), dostatečně 4 (2,65 %) a nedostatečně 2 (1,32 %). Průměrně se sestry hodnotily stupněm 2,06.

Tabulka 19 Vzor pro studenta

Vzor pro studenta				
l) Můžu být pro studenta vzorem.				
Hodnocení písemně	Známka	Absolutní četnost	Relativní četnost	Aritmetický průměr
výborně	1	34	22,52 %	2,17
chvalitebně	2	<b>68</b>	<b>45,03 %</b>	
dobře	3	41	27,15 %	
dostatečně	4	6	3,97 %	
nedostatečně	5	2	1,32 %	
Celkem		151	100,00 %	

**Komentář:**

Ze 151 (100,00 %) sester může být pro studenta výborným vzorem 34 (22,52 %). Chvalitebně se zde ohodnotilo 68 (45,03 %), dobře 41 (27,15 %), chvalitebně 6 (3,97 %) sester a nedostatečně 2 (1,32 %) sestry. Průměrné hodnocení této oblasti je 2,17.

**Shrnutí výsledků jednotlivých oblastí v otázce č. 11:**

Touto otázkou bylo zjišťováno, jak se sestry cítí být připraveny na roli sestry mentorky. Odpovědělo zde 151 (100,00 %) sester. Nejčastěji sestry hodnotily oblast *d) učební plán* s nejvyšším aritmetickým průměrem 3,20. Nejpočetnější odpovědí byl ve 42 (27,81 %) případech stupeň 3 – *dobře*. Stejným stupněm hodnotilo také 52 (34,44 %) sester oblast *f) stanovení individuálních výukových cílů se studentem* s průměrným hodnocením 2,98. Třetí nejčastěji ohodnocenou oblastí, s průměrným hodnocením 2,97, byla *h) znalost výukových metod*, kterou naprostá většina sester, a to 48 (31,80 %) hodnotila taktéž stupněm

3 – *dobře*. Zda pro studenty mohou být sestry vzorem, bylo zkoumáno v oblasti *l) vzor pro studenta*, která získala nejčastěji, konkrétně v 68 (45,03 %) případech stupeň 2 – *chvalitebně* a průměrné hodnocení 2,17. Stupněm 2 – *chvalitebně* hodnotilo nejčastěji také 61 (40,41 %) sester oblast *g) schopnost zorganizovat práci studentům* s aritmetickým průměrem 2,12 nebo 62 (41,06 %) sester oblast *i) schopnost motivovat studenty* s průměrným hodnocením taktéž 2,12, také 68 (45,03 %) sester oblast *k) schopnost dávat studentům zpětnou vazbu* s aritmetickým průměrem 2,06 či 62 (41,06 %) sester oblast *e) schopnost předávat své znalosti a zkušenosti* s aritmetickým průměrem 2,02, také 57 (37,75 %) sester oblast *a) komunikace* s průměrem 1,97 a 66 (43,72 %) sester oblast *j) schopnost dávat studentům podporu a povzbuzovat je* s průměrem 1,83. Vyšší aritmetický průměr 2,05 získala oblast *c) trpělivost*, kde nejčastěji zvolilo odpověď, *1- výborně*, 56 (37,09 %) sester. Oblastí s nejlepším aritmetickým průměrem 1,69 se stala oblast *b) zodpovědnost*, které 76 (50,33 %) sester přiřadilo stupeň *1- výborně*.

**Otázka č. 12: Stalo se Vám někdy, že jste si nebyl/a jistá, jestli můžete studentovi zadat nějakou činnost?**

Tabulka 20 Zadávání činností studentovi

Zadávání činností studentovi	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) rozhodně ano	19	12,58 %
b) spíše ano	<b>53</b>	<b>35,10 %</b>
c) nevím	17	11,26 %
d) spíše ne	45	29,80 %
e) rozhodně ne	17	11,26 %
Celkem	151	100,00 %

**Komentář:**

Na otázku č. 12 odpovědělo 151 (100,00 %) sester, z nich 19 (12,58 %) potvrdilo, že se jim rozhodně stalo, že si někdy nebyly jisté, zda mohou studentovi zadat nějakou činnost. Nejčastější odpovědí byla v 53 (35,10 %) případech odpověď *b) spíše ano*. Sester, které nevěděly, zda se s takovou zkušeností setkaly a sester, které se s ní rozhodně nesetkaly bylo v obou případech 17 (11,26 %). Zbývajících 45 (29,80 %) sester uvedlo, že se spíše nesetkalo s tím, že by si nebyly jisté, jestli mohou studentovi zadat nějakou činnost.

**Otázka č. 13: Stalo se Vám někdy, že jste nedokázal/a odpovědět studentovi na dotaz?**

Tabulka 21 Zodpovídání dotazů studenta

Zodpovídání dotazů studenta	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) rozhodně ano	10	6,62 %
b) spíše ano	32	21,19 %
c) nevím	20	13,25 %
d) spíše ne	<b>76</b>	<b>50,33 %</b>
e) rozhodně ne	13	8,61 %
Celkem	151	100,00 %

**Komentář:**

Ze 151 (100,00 %) odpovědí vychází, že pouze 10 (6,62 %) sestrám se rozhodně stalo, že nedokázaly odpovědět studentovi na dotaz. Dalších 32 (21,19 %) sester potvrdilo, že se jim taková zkušenost také spíše stala, zatímco 20 (13,25 %) neví, jestli někdy zažilo takovou situaci. Nejčastěji sestry spíše nepřišly s takovou situací do styku, uvedlo 76 (50,33 %) z nich. Zbýlých 13 (8,61 %) se s takovou situací rozhodně nesetkalo.

**Otázka č. 14: Stalo se Vám někdy, že jste nedokázal/a reagovat na nevhodné chování studenta?**

Tabulka 22 Reakce na nevhodné chování studenta

Reakce na nevhodné chování studenta	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) rozhodně ano	5	3,31 %
b) spíše ano	36	23,84 %
c) nevím	22	14,57 %
d) spíše ne	<b>68</b>	<b>45,03 %</b>
e) rozhodně ne	20	13,25 %
Celkem	151	100,00 %

**Komentář:**

Pouze 5 (3,31 %) sester z celkového počtu 151 (100,00 %) někdy rozhodně nedokázalo reagovat na nevhodné chování studenta. Dalších 36 (23,84 %) spíše nedokázaly reagovat, 22 (14,57 %) neví, zda se do takové situace dostalo. Nejvyšší počet sester, a to 68 (45,03 %) uvedlo, že se jim taková situace spíše nestala a 20 (13,25 %), že se jim rozhodně nestala.



### 5.2.1 Shrnutí k cíli číslo 1

Cílem č. 1 bylo zjišťováno, jak se všeobecné sestry cítí připraveny na mentoring studentů. Podle 40,40 % všeobecných sester je mentoring předávání zkušeností, znalostí, vědomostí, informací nebo dovedností. Celkem 46,36 % respondentů je toho názoru, že mentoring studentů mohou vykonávat pouze všeobecné sestry s certifikovaným mentorským kurzem. Sestry získaly informace o mentoringu častěji od svých kolegů, a to v 35,89 %, než od vedení (29,67 %) nebo během studia (21,05 %). Stále jsou některé všeobecné sestry (3,97 %), které nemají žádné informace o mentoringu studentů. Dostatek takových informací má pouze 54,96 % všeobecných sester a 26,50 % neví, zda jsou jimi získané informace k mentoringu dostatečné. Sestry hodnotí svou připravenost v jednotlivých oblastech nejčastěji dobře a chvalitebně. Jako nedostatečnou hodnotí 15,23 % sester svou znalost učebního plánu, 15,58 % svou schopnost stanovit individuální cíle se studentem a 12,58 % svou znalost výukových metod. Celkem 47,68 % sester si spíše nebo rozhodně někdy nebylo jisto, zda vůbec mohou určitou činnost studentovi zadat či nikoliv. Pouze 58,94 % sester se spíše nebo rozhodně nestalo, že by nedokázaly odpovědět na dotaz studenta a 27,15 % sester někdy spíše nebo rozhodně nedokázalo reagovat na nevhodné chování studenta.

### 5.3 Cíl číslo 2

Cílem č. 2 bylo: **Zjistit, jak plní všeobecné sestry roli sestry mentorky.** K cíli č. 2 byly vytvořeny otázky č. 6, 7, 8, 15, 16 a 17.

**Otázka č. 6: Jak často se Vy osobně setkáváte se studenty všeobecného ošetrovatelství na Vašem pracovišti během jejich praxí?**

Tabulka 23 Frekvence setkávání se studenty všeobecného ošetrovatelství

Frekvence setkávání se studenty všeobecného ošetrovatelství	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) velmi často	<b>113</b>	<b>74,83 %</b>
b) méně často	31	20,53 %
c) zřídka	7	4,64 %
d) vůbec	0	0,00 %
Celkem	151	100,00 %

#### Komentář:

Se studenty všeobecného ošetrovatelství se setkává všech 151 (100,0 %) respondentů z analyzovaného vzorku, a to v různé frekvenci. Velmi často se s nimi setkává 113 (74,83 %) sester, méně často 31 (20,53 %) sester a zřídka pouze 7 (4,64 %) sester. Sestry, které v této otázce označily odpověď d) a daly tak najevo, že se se studenty všeobecného ošetrovatelství neseťkávají vůbec, nemohly být do tohoto výzkumného šetření zařazeny a dotazníky, které vyplnily, byly vyřazeny z analyzovaného vzorku před zahájením analýzy.

**Otázka č. 7: Absolvoval/a jste certifikovaný kurz Mentor klinické praxe ošetrovatelství a porodní asistence?**

Tabulka 24 Absolvování mentorského kurzu

Absolvování mentorského kurzu	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) ano	21	13,91 %
b) začal/a a nedokončil/a	1	0,66 %
c) neabsolvoval/a, mám o něj zájem	28	18,54 %
d) absolvoval/a jsem podobný kurz	5	3,31 %
e) neabsolvoval/a a ani o něj nemám zájem	<b>96</b>	<b>63,58 %</b>
Celkem	151	100,00 %

#### Komentář:

Na otázku č. 7 odpovědělo 151 (100,00 %) sester. Certifikovaný kurz *Mentor klinické praxe ošetrovatelství a porodní asistence* absolvovalo pouze 21 (13,91 %) z nich a 1 (0,66 %) tento kurz začala a nedokončila. Sester, které tento kurz neabsolvovaly a mají o něj zájem je 28

(18,54 %). Podobný kurz absolvovalo 5 (3,31 %) sester. Tyto sestry byly požádány pomocí poznámky o doplnění názvu jimi absolvovaného kurzu. Jedna sestra uvedla, že název jí absolvovaného kurzu se jmenoval: „*Vedení studentů v klinické praxi.*“. Zbývající čtyři sestry napsaly, že název kurzu buď neví, nebo že si na něj nemohou vzpomenout. Sestry v otázce č. 7 nejčastěji, a to v 96 (63,58 %) případech, odpovídaly, že daný kurz neabsolvovaly a ani o něj zájem nemají.

### Otázka č. 8: Po absolvování kurzu:

Tabulka 25 Stav po absolvování mentorského kurzu

Stav po absolvování mentorského kurzu	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) se nic nezměnilo	13	39,40 %
b) cítím se jistější v kontaktu se studenty	10	30,30 %
c) jsem více motivován/a k práci se studenty	6	18,18 %
d) ostatní spolupracovníci si mě více váží	4	12,12 %
e) cítím, že se ke mně chovají ostatní kolegové/kolegyně hůř	0	0,00 %
f) jiné	0	0,00 %
Celkem	33	100,00 %

### Komentář:

Respondenti, kteří v otázce č. 7 označili, že absolvovali certifikovaný kurz *Mentor klinické praxe ošetrovatelství a porodní asistence* nebo kurz podobný, byli požádáni pomocí poznámky k zodpovězení otázky č. 8. Takových respondentů, kteří odpovídali v této otázce bylo 26. U otázky bylo možné označit i více odpovědí. Z tohoto důvodu se počet odpovědí vyšplhal na 33, protože jeden respondent zvolil dvě odpovědi a tři respondenti zvolili odpovědi tři. Nejčastější označenou odpovědí byla odpověď a), kterou 13 (39,40 %) sester dalo najevo, že po absolvování kurzu se u nich nic nezměnilo. Dalších 10 (30,30 %) sester se po absolvování kurzu cítí jistější v kontaktu se studenty, 6 (18,18 %) je více motivováno k práci se studenty a 4 (12,12 %) uvedly, že si jich ostatní spolupracovníci více váží. Žádný z respondentů necítí, že se k němu chovají ostatní kolegové nebo kolegyně hůř.

**Otázka č. 15: Podílíte se Vy osobně na mentoringu studentů?**

Tabulka 26 Četnost podílení všeobecných sester na mentoringu

Četnost podílení všeobecných sester na mentoringu	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) ano, téměř denně	26	17,22 %
b) ano, ale jen občas	<b>73</b>	<b>48,34 %</b>
c) ano, ale výjimečně	35	23,18 %
d) ne, nepodílím	17	11,26 %
Celkem	151	100,00 %

**Komentář:**

V otázce č. 15 bylo zjišťováno, jak se všeobecné sestry podílí na mentoringu studentů. Celkem 26 (17,22 %) ze 151 (100,00 %) sester se na mentoringu podílí téměř denně. Naprostá většina, a to 73 (48,34 %) se na mentoringu podílí, ale jen občas. Výjimečně mentoruje 35 (23,18 %) a že se na mentoringu nepodílí tvrdí 17 (11,26 %) všeobecných sester.

**Otázka č. 16: Pokud jsem pověřen(a) mentoringem:**

Tabulka 27 Reakce na pověření mentoringem

Reakce na pověření mentoringem	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) mám radost, dělám to rád/a	<b>78</b>	<b>51,65 %</b>
b) nejsem nadšený/á, ale snažím se, aby to student nepoznal	58	38,41 %
c) snažím se povinnosti zbavit, aby byl pověřen někdo jiný	8	5,30 %
d) obtěžuje mě to, zdržuje a dávám to studentovi najevo	0	0,00 %
e) jiné	7	4,64 %
Celkem	151	100,00 %

**Komentář:**

Celkem 78 (51,65 %) sester, pokud je pověřeno mentoringem, tak má radost a dělá to rádo. Dalších 58 (38,41 %) není nadšeno, ale snaží se, aby to student nepoznal. Pouze 8 (5,30 %) se snaží povinnosti zbavit, aby byl pověřen někdo jiný. V této otázce 7 (4,64 %) zvolilo možnost jiné. Patří sem tyto odpovědi: „Snažím se studentovi vše zodpovědět a seznámit ho se vším co nezná a potřebuje vědět.“ „Jsem ráda za pomoc studentů, ale nemám mentorský kurz, proto se nepovažuji za pověřenou mentorstvím. Snažím se však studenty zapojit a ukázat zajímavé odborné činnosti, pokud takové jsou.“ „Splním úkol, ale nevyhledávám aktivně podobné úkoly.“ „Nejsem nadšená, zdržuje mě to, ale snažím se studentovi věnovat, pokud má sám student zájem.“ „Nevadí mi to, ale raději přenechám zkušenějším.“ „Nevadí mi to.“ „Svědomitě plním přidělenou práci mentora.“

## Otázka č. 17: Které činnosti v rámci mentoringu vykonáváte?

Tabulka 28 Činnosti vykonávané sestrami v rámci mentoringu

Činnosti vykonávané sestrami v rámci mentoringu	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) plánuji studentům služby	14	2,56 %
b) vedu klinickou výuku v souladu se studijním plánem	12	2,19 %
c) předávám zkušenosti a dovednosti v souladu s nejnovějšími poznatky v oboru	86	15,69 %
d) spolupracuji se vzdělávací institucí studentů	16	2,92 %
e) přiděluji studentům pacienty v souladu s jejich vědomostmi a dovednostmi	69	12,59 %
f) ověřuji si průběžně znalosti studentů	58	10,58 %
g) demonstruji a vysvětluji studentovi jednotlivé výkony	95	17,34 %
h) povzbuzuji studenta k samostatnosti	<b>104</b>	<b>18,98 %</b>
i) poskytuji studentům průběžně zpětnou vazbu	60	10,95 %
j) hodnotím individuálně studenty podle kritérií stanovených vzdělávací institucí	29	5,29 %
k) jiné	5	0,91 %
Celkem	548	100,00 %

**Komentář:**

V otázce č. 17, která se týká činností, které sestry vykonávají v rámci mentoringu, mohli respondenti označit více odpovědí. Celkový součet odpovědí byl 548 (100,00 %). Odpovědělo všech 151 respondentů. Relativní četnost byla vypočtena z celkového počtu odpovědí. Studentům plánuje služby 14 sester, což je 2,56 % všech odpovědí, klinickou výuku vede v souladu se studijním plánem pouze 12 (2,19 %), předává zkušenosti a dovednosti v souladu s nejnovějšími poznatky v oboru 86 (15,69 %), spolupracuje se vzdělávací institucí studentů 16 (2,92 %), přiřazuje studentům pacienty v souladu s jejich vědomostmi a dovednostmi 69 (12,59 %), ověřuje si průběžně znalosti studentů 58 (10,58 %), demonstruje a vysvětluje studentovi jednotlivé výkony 95 (17,34 %), povzbuzuje studenta k samostatnosti nejvíce sester, a to 104 (18,98 %), poskytuje studentům průběžně zpětnou vazbu 60 (10,95 %) a individuálně hodnotí studenty podle kritérií stanovených vzdělávací institucí 29 (5,29 %). Celkem 5 respondentů označilo odpověď *jiné* a doplnili vlastní odpověď. Mezi tyto odpovědi patří: „Přiděluji studentům práci se zpětnou kontrolou.“ „Mentoring nedělám.“ „Jsem k ruce v případě potřeby.“ a dvakrát odpověď: „Žádné.“

### 5.3.1 Shrnutí k cíli číslo 2

V rámci cíle č. 2 bylo zjišťováno, jak plní všeobecné sestry roli sestry mentorky. Bylo zjištěno, že certifikovaný kurz *Mentor klinické praxe ošetrovatelství a porodní asistence* absolvovalo pouze 13,91 % sester. Zájem o absolvování tohoto kurzu projevilo 18,54 %. Naopak o kurz nemá zájem 63,58 %. Podobný kurz absolvovalo 3,31 % z dotázaných. Po absolvování mentorského kurzu se nic nezměnilo u 39,40 % z těch, které absolvovaly certifikovaný nebo podobný mentorský kurz. Zatímco zbytek sester po absolvování cítí větší jistotu v kontaktu se studenty (30,30 %), je více motivováno k práci s nimi (18,18 %) a spolupracovníci si jich více váží (12,12 %). K žádné sestře po absolvování mentorského kurzu se ostatní spolupracovníci nechovají hůř. Celkem 88,74 % všeobecných sester se podílí na mentoringu studentů všeobecného ošetrovatelství. Pouze 11,26 % sester se na mentoringu studentů nepodílí, a to i přestože 100 % z dotázaných uvedlo, že se se studenty všeobecného ošetrovatelství, v rámci jejich praxe, setkává alespoň někdy. Více než polovina (51,65 %) dotázaných sester má radost a mentoruje ráda, některé nejsou nadšené, ale snaží se, aby to student nepoznal (38,41 %), jiné se snaží této povinnosti zbavit, aby byl pověřen někdo jiný (5,30 %). Sestry v rámci činností, které souvisí s mentoringem nejčastěji povzbuzují studenty k samostatnosti (68,87 %).

### 5.4 Cíl číslo 3

Cílem č. 3 bylo: **Zjistit, jaké mají všeobecné sestry podmínky na pracovišti pro mentoring studentů.** K cíli č. 3 patří otázky č. 18, 19 a 20.

#### Otázka č. 18: Jak většinou probíhá mentoring studentů na Vašem pracovišti?

Tabulka 29 Průběh mentoringu na daném pracovišti

Průběh mentoringu na daném pracovišti	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) student je na začátku směny přiřazen k jedné sestře, se kterou pracuje celou službu	51	33,78 %
b) student je na začátku směny přiřazen k jedné sestře, ale v průběhu dne se studentem pracuje více sester	73	48,34 %
c) student na začátku směny není přiřazen k žádné sestře, zapojí se do provozu, průběžně mu zadávají úkoly všechny sestry	23	15,23 %
d) student je na začátku směny přiřazen k jinému zdravotnickému pracovníkovi (např. k praktické sestře, sanitářce, aj.)	2	1,32 %
e) studentovi se nikdo nevěnuje, student plní jen zadané úkoly sester a ostatních zdravotnických pracovníků	1	0,66 %
f) jiné	1	0,66 %
Celkem	151	100,00 %

#### Komentář:

Prostřednictvím otázky č. 18 bylo zjišťováno, jak probíhá mentoring studentů na daném pracovišti. Celkem odpovědělo 151 (100,00 %) sester. Student je na začátku směny přiřazen k jedné sestře, se kterou pracuje celou službu na pracovišti 51 (33,78 %) sester. Nejčastěji je student na začátku směny přiřazen k jedné sestře, ale v průběhu dne se studentem pracuje více sester na pracovišti 73 (48,34 %) sester. Student na začátku směny není přiřazen k žádné sestře, zapojí se do provozu, průběžně mu zadávají úkoly všechny sestry na oddělení 23 (15,23 %) sester. Student je na začátku směny přiřazen k jinému zdravotnickému pracovníkovi, jako je praktická sestra nebo sanitářka na oddělení 2 (1,32 %) sester. Studentovi se nikdo nevěnuje, student plní jen zadané úkoly sester a ostatních zdravotnických pracovníků pouze na pracovišti 1 (0,66 %) sestry. V rámci odpovědi *jiné* uvedla jedna sestra: „*Nevím.*“

**Otázka č. 19: Když máte na starosti studenta, jak reagují ostatní kolegyně/kolegové?**

Tabulka 30 Reakce kolegyně/kolegů, pokud má sestra na starosti studenta

Reakce kolegyně/kolegů, pokud má sestra na starosti studenta	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) chovají se stejně, jak kdybych studenta na starost neměla	109	72,18 %
b) pomáhají mi, abych měla čas se studentovi věnovat	34	22,52 %
c) chtějí, abych dělala víc činností, když mám na pomoc studenta	4	2,65 %
d) cítím zášť, pomlouvají mě, že „jsem důležitá“, že mám za to určitě víc peněz nebo jiné výhody	1	0,66 %
e) jiné	3	1,99 %
Celkem	151	100,00 %

**Komentář:**

Otázkou č. 19 se zjišťovalo, jak reagují kolegyně/kolegové, pokud má sestra na starost studenta. Ze 151 (100,00 %) dotázaných uvedlo 109 (72,18 %), že se kolegyně/kolegové chovají stejně, jak kdyby studenta na starost neměli. Dalším 34 (22,52 %) kolegyně/kolegové pomáhají, aby měli čas se studentovi věnovat. Pouze u 4 (2,65 %) respondentů jejich spolupracovníci chtějí, aby dělali víc činností, když mají na pomoc studenta. Jeden respondent (0,66 %) uvedl, že cítí zášť, pomlouvají ho/ji, že „jsem důležitý/á“, že má za to určitě víc peněz nebo jiné výhody. Respondenti mohli označit i odpověď *jiné* a doplnit vlastní odpověď. Této možnosti využili 3 (1,99 %) respondenti. Mezi takové odpovědi patří: „Každý si plní svoje úkoly.“ „Nejsem mentor.“ „Mentoring nedělám.“

**Otázka č. 20: Dostává se Vám v rámci mentoringu nějaké podpory od zaměstnavatele?**

Tabulka 31 Podpora od zaměstnavatele v rámci mentoringu

Podpora od zaměstnavatele v rámci mentoringu	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) ano, za mentoring mám finanční odměnu	57	37,75 %
b) ano, absolvování certifikovaného mentorského kurzu je mi hrazeno zaměstnavatelem	8	5,30 %
c) ano, po absolvování certifikovaného mentorského kurzu je mi přislíbena jednorázová finanční odměna	3	1,99 %
d) ano, dostává se mi jiných výhod	2	1,32 %
e) ne, žádné podpory se mi nedostává	81	53,64 %
Celkem	151	100,00 %

**Komentář:**

Otázkou č. 20 bylo zkoumáno, zdali se sestrám dostává v rámci mentoringu nějaké podpory od zaměstnavatele. Z celkového počtu 151 (100,00 %) dostává za mentoring finanční odměnu 57 (37,75 %). Absolvování mentorského kurzu je hrazeno zaměstnavatelem pouze



8 (5,30 %). Jednorázová odměna po absolvování certifikovaného kurzu je přislíbena 3 (1,99 %). Dvě sestry (1,32 %) uvedly, že se jim dostává jiných výhod a upřesnily, že se jedná o 30 Kč za hodinu. Většině, 81 (53,64 %) sestrám, se žádné podpory nedostává.

#### **5.4.1 Shrnutí k cíli číslo 3**

Jaké mají všeobecné sestry podmínky na pracovišti pro mentoring studentů bylo zkoumáno pomocí cíle č. 3. Bylo zjištěno, že na pracovišti u 15,23 % sester student není přiřazen k žádné sestře, ale zapojí se do provozu a všechny sestry mu průběžně zadávají úkoly. Ve většině případů (48,34 %) je student sice přiřazen k jedné sestře, ale pracuje s ním v průběhu dne více sester. Kolegové a kolegyně se k sestře, která má na starost studenta chovají většinou (72,18 %) stejně, jak kdyby studenta na starost neměla. Zaměstnavatel některým sestrám (37,75 %) nabízí za mentoring finanční odměnu, ale většina (53,64 %) uvádí, že se jim žádné podpory nedostává. Některé sestry (5,30 %) zmínily, že je jim absolvování certifikovaného mentorského kurzu hrazeno zaměstnavatelem nebo že za jeho absolvování dostanou jednorázovou finanční odměnu (1,99 %).

## 5.5 Cíl číslo 4

Cílem č. 4 bylo: **Zjistit, co by všeobecné sestry více motivovalo k mentoringu studentů.**

K cíli č. 4 se vztahují otázky č. 21, 22 a 23.

### Otázka č. 21: Je něco, co Vás od mentoringu studentů odrazuje?

Tabulka 32 Co odrazuje všeobecné sestry od mentoringu studentů

Co odrazuje všeobecné sestry od mentoringu studentů	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) nic	45	22,17 %
b) velká pracovní zátěž	39	19,21 %
c) nezájem studentů	<b>53</b>	<b>26,11 %</b>
d) nedostatek zkušeností s mentoringem studentů	28	13,79 %
e) nedostatek klinických zkušeností	12	5,91 %
f) žádné finanční ohodnocení za mentoring	24	11,82 %
g) jiné	2	0,99 %
Celkem	203	100,00 %

#### Komentář:

V otázce č. 21 mohlo být zvoleno více odpovědí. Odpovědí bylo celkem 203 (100,00 %). Na otázku odpovědělo 151 respondentů. Relativní četnost byla vypočítána z celkového počtu odpovědí. Otázka byla zaměřena na zjištění faktorů, které odrazují všeobecné sestry od mentoringu studentů. Nic neodrazuje 45 sester, což je 22,17 % odpovědí. Dalších 39 (19,21 %) odrazuje velká pracovní zátěž, 53 (26,11 %) nezájem studentů, 28 (13,79 %) nedostatek zkušeností s mentoringem studentů, 12 (5,91 %) nedostatek klinických zkušeností a 24 (11,82 %) žádné finanční ohodnocení. Zbývající 2 sestry, 0,99 % odpovědí: *„Rozčiluje mne stále patrnější rozdíl mezi teorií a praxí.“ „Zodpovědnost.“*

**Otázka č. 22: Co Vás nejvíce motivuje k mentoringu studentů?**

Tabulka 33 Co nejvíce motivuje sestry k mentoringu studentů

Co nejvíce motivuje sestry k mentoringu studentů	Absolutní četnost	Relativní četnost
a) díky mentoringu sleduji, jaké jsou aktuální ošetrovatelské postupy založené na důkazech	9	5,96 %
b) diskuse a společné úvahy se studentem mě dokážou povzbudit	12	7,95 %
c) vnímám, že přispívám k rozvoji studentů	<b>44</b>	<b>29,14 %</b>
d) díky mentoringu mám lepší komunikační dovednosti	8	5,30 %
e) rozvíjím tak svou schopnost motivovat druhé	16	10,59 %
f) cítím pocit uznání	15	9,93 %
g) díky mentoringu předcházím syndromu vyhoření	3	1,99 %
h) studenti mě učí novému pohledu na určité situace	20	13,25 %
i) nic mě k mentoringu nemotivuje	22	14,57 %
j) jiné	2	1,32 %
Celkem	151	100,00 %

**Komentář:**

Otázka č. 22 byla zaměřena na zjištění, co nejvíce motivuje sestry k mentoringu studentů. Odpovědělo na ni 151 (100,00 %) sester. Sledování aktuálních ošetrovatelských postupů založených na důkazech motivuje 9 (5,96 %) z nich, diskuse a společné úvahy se studentem, které dokážou povzbudit pak 12 (7,95 %). To, že vnímají, že přispívají k rozvoji studentů motivuje nejvíce z nich, a to 44 (29,14 %). Dalších 8 (5,30 %) označilo, jako nejvíce motivující, že díky mentoringu mají lepší komunikační dovednosti, 16 (10,59 %), že rozvíjí svou schopnost motivovat druhé, 15 (9,93 %), že cítí pocit uznání, pouze 3 (1,99 %) díky mentoringu předchází syndromu vyhoření, 20 (13,25 %) se díky studentům naučí novému pohledu na určité situace a 22 (14,57 %) nic nemotivuje. Možnost označit odpověď *jiné* zvolili dva respondenti, kteří doplnili tyto odpovědi: „*Dobrý pocit, že mohu studenty něco nového naučit.*“ „*Jsem si vědoma toho, že je to má povinnost.*“

**Otázka č. 23: Co by Vás osobně dokázalo ještě víc motivovat k mentoringu?**

Tabulka 34 Co by sestry dokázalo ještě víc motivovat k mentoringu studentů

Kategorie	Kódy	Absolutní četnost	Relativní četnost
Finanční ohodnocení	finanční ohodnocení, finanční odměna, peníze, finance, osobní ohodnocení	27	17,20 %
Vyšší finanční ohodnocení	vyšší finanční ohodnocení, vyšší finanční odměna, větší finanční odměna, vyšší ohodnocení, větší ohodnocení, vyšší odměny, víc peněz	13	8,28 %
Mentorský kurz	mentorský kurz, absolvovat/ání kurzu mentoringu, absolvování kurzu mentorky	7	4,46 %
Studenti	zájem studentů, větší zájem studenta/ů, nadšený student, pochvaly od studentů, zpětná vazba od studentů, zájem o práci od některých studentek, kladné hodnocení studentů	24	15,29 %
Podpora ze strany vedení	motivace vedení, podpora zaměstnavatele, podpora od vedení	4	2,54 %
Čas věnovat se studentům	pomoc sester, více času, více prostoru a času	6	3,82 %
Zkušenosti	delší čas v praxi, více odborných znalostí, více zkušeností, klinické zkušenosti	11	7,01 %
Menší pracovní zátěž	míň práce, míň zátěže, odpovídající počet pacientů	4	2,54 %
Nic	nic, asi nic, /	<b>50</b>	<b>31,85 %</b>
Nevím	nevím, nic mě nenapadá	8	5,10 %
Jiné	možnost je něco naučit, nemám ambice věnovat se mentoringu, uznání	3	1,91 %
Celkem		157	100,00 %

**Komentář:**

V otázce č. 23 byla možnost volné odpovědi dle vlastního uvážení. Respondenti zde odpovídali na otázku: *Co by Vás osobně dokázalo ještě víc motivovat k mentoringu?* Bylo navrženo 11 kategorií do kterých byly odpovědi respondentů rozřazeny pomocí kódů, které jsou uvedeny v tabulce č. 34 u příslušných kategorií. Kódováno bylo celkem 157 (100,00 %) odpovědí. Otázku zodpovědělo 151 respondentů. Relativní četnost byla vypočtena z celkového počtu odpovědí. Nejčastěji se odpovědi týkaly kategorie *nic*, do které bylo zařazeno 50 (31,85 %) odpovědí. Druhou nejčastěji zastoupenou byla kategorie *finanční ohodnocení* s 27 (17,20 %) odpověďmi. Třetí byla kategorie *studenti* s 24 (15,29 %) odpověďmi. Další byly kategorie *vyšší finanční ohodnocení* se 13 (8,28 %) odpověďmi, *zkušenosti* s 11 (7,01 %), *nevím* s 8 (5,10 %), *mentorský kurz* se 7 (4,46 %), *čas věnovat se studentům* se 6, *podpora ze strany vedení* a *menší pracovní zátěž*, v obou případech

se 4 (2,55 %) odpověďmi a kategorie *jiné* se 3 (1,91 %) odpověďmi, která obsahuje tyto odpovědi: „Větší možnost je něco naučit.“ „Nemám ambice věnovat se mentoringu.“ „Uznání.“

#### 5.5.1 Shrnutí k cíli číslo 4

Cílem č. 4 bylo zjišťováno, co by všeobecné sestry více motivovalo k mentoringu studentů. Nejvíce sester, a to 35,10 % je odrazováno od mentoringu nezájmem ze strany studentů. Nicméně 29,80 % sester neodrazuje od mentoringu nic. Celkem 29,14 % sester motivuje k mentoringu nejvíce, že přispívají k rozvoji studentů, ale několik z nich (14,57 %) nemotivuje nic. Celkem 17,88 % sester uvedlo, že by je dokázalo ještě více motivovat zejména finanční ohodnocení, 15,89 % by mohli motivovat studenti, a to jejich větší zájem, pochvaly, zpětná vazba a zájem o samotnou práci z jejich strany. Vyšší finanční ohodnocení by si přálo 8,61 % sester. Některé (4,64 %) by také motivovalo, kdyby měly mentorský kurz. Nevětší počet sester (33,11 %) uvedlo, že by je osobně k mentoringu již nic více nemotivovalo.

**Otázka č. 24: Ještě chci doplnit:**

Tabulka 35 Doplnění vlastního názoru

Kategorie	Kódy	Absolutní četnost	Relativní četnost
Nic	nic, ne, nic nechci doplnit, /	<b>104</b>	<b>91,23 %</b>
Názor na mentoring	mentorský kurz, absolvovat/ání kurzu mentoringu, absolvování kurzu mentorky, mentoring, mentorování, sestra mentorka	5	4,39 %
Názor na dotazník	dotazník	2	1,75 %
Pracovní zátěž	zátěž, zvládnout, náročnost	2	1,75 %
Zodpovědnost studentů	odmítají brát zodpovědnost	1	0,88 %
Celkem		114	100,00 %

**Komentář:**

Otázka č. 24 byla taktéž otevřená. Respondenti zde mohli ještě cokoliv doplnit. Otázku zodpovědělo 114 respondentů. Bylo navrženo 5 kategorií do kterých byly odpovědi respondentů rozřazeny pomocí kódů, které jsou uvedeny v tabulce č. 35 u příslušných kategorií. Kódováno bylo celkem 114 (100,00 %) odpovědí. Relativní četnost byla vypočtena z celkového počtu odpovědí. Nejčastěji se odpovědi týkaly kategorie *nic*, do které bylo zařazeno 104 (91,23 %) odpovědí. V této kategorii jsou odpovědi jako: „*Nic.*“ „*Ne.*“ „*Nic nechci doplnit.*“ nebo jakkoliv proškrtnutá otázka. Názor na mentoring byl zmíněn v pěti odpovědích (4,39 %), které zněly takto: „*Mentoring je dle mého názoru velmi důležitý a v praxi se mu sestry věnují nedostatečně.*“ „*Na mentoring je v praxi málo času.*“ „*Od deváté otázky jsou otázky vztahující se převážně na sestry, které prošly mentorským kurzem, tudíž mé odpovědi nejspíše nemohou být brány jako relevantní.*“ „*Myslím, že je k mentorování důležité absolvovat kurz.*“ „*Se studenty má chodit sestra mentorka.*“ K dotazníku se vyjádřili 2 (1,75 %) respondenti takto: „*Dotazník byl docela dlouhý.*“ „*Dotazník je hezky sestavený.*“ Pracovní zátěž zmínili také 2 (1,75 %) respondenti, kteří se vyjádřili takto: „*Kdyby měly sestry méně pracovní zátěže, mohly by se studentům více věnovat.*“ „*Někdy je větší náročnost pacientů, která nelze zvládnout se žákem.*“ Jeden respondent (0,88 %) zmínil zodpovědnost studentů: „*Někteří studenti odmítají brát jakoukoliv zodpovědnost.*“

## 6 DISKUSE

Prvním cílem bakalářské práce bylo **Zjistit, jak se všeobecné sestry cítí připraveny na mentoring studentů**. Z výzkumného šetření vyplývá, že 46,36 % sester je přesvědčeno, že studenty mohou mentorovat pouze všeobecné sestry s certifikovaným mentorským kurzem. Autorky Červenková a Černožorská (2015, s. 21) jsou toho názoru, že klinickou výuku by v ideálním případě měly vést všeobecné sestry, které absolvovaly certifikovaný kurz *Mentor klinické praxe ošetrovatelství a porodní asistence*. Podle vyhlášky č. 55/2011 Sb. v aktuálním znění je mentoring jednou z činností všeobecné sestry (Česko, 2011a). Z toho vyplývá, že k mentoringu studentů jsou oprávněny všechny všeobecné sestry. Metodický pokyn k vyhlášce č. 39/2005 Sb. uvádí, že by sestra mentorka měla mít minimálně dva roky praxe v oboru a absolvovat pedagogickou přípravu (MZČR, 2008, s. 26). Základy pedagogiky jsou zahrnuty v učebním plánu v rámci studia všeobecné sestry (MZČR, 2021b, s. 49). Autorka Mašková (2018, s. 59) ve svém výzkumu zjistila, že 37,00 % z dotázaných se domnívá, že by sestra měla mít minimálně 3 roky praxe, aby byla dostatečně připravená na mentoring studentů. V rámci našeho výzkumu bylo zjištěno, že jsou stále některé všeobecné sestry (3,97 %), které nemají žádné informace k mentoringu studentů. Podle autorů Dobrowolska et al. (2016, s. 51) je běžné, že jsou mentoři často nedostatečně připraveni na svou roli. Sestry hodnotí svou připravenost v jednotlivých oblastech nejčastěji dobře a chvalitebně. Jako nedostatečnou hodnotí 15,23 % sester svou znalost učebního plánu. Autorky Gurková a Zeleníková (2017, s. 44) podotýkají, že v průběhu mentoringu sestra mentorka vychází z učebních plánů oboru. Lze se domnívat, že neznalost učebního plánu může být důvodem proč si celkem 47,68 % sester z našeho výzkumného šetření někdy nebylo jisto, zda mohou studentovi zadat určitou činnost či nikoliv. Celkem 27,15 % sester nedokázalo někdy reagovat na nevhodné chování studenta. Autorky Reľovská, Mrosková a Boguská (2020, s. 23) jsou toho názoru, že mentor by měl umět takové chování odhalit a posoudit, aby mohl být nápomocen a zajistil bezpečnost pacientům.

V rámci druhého cíle bylo zjišťováno, **jak plní všeobecné sestry roli sestry mentorky**. Certifikovaný mentorský kurz absolvovalo pouze 13,91 % z dotázaných všeobecných sester v rámci našeho výzkumného šetření. V Krajské nemocnici T. Bati a.s. probíhal na přelomu roku 2013 a 2014 výzkum, kde bylo autorkami Krátkou a Mihalovou (2014, s. 93) zjištěno, že certifikovaný mentorský kurz absolvovalo z celkového počtu 131 sester 23 sester, což odpovídá 17,56 %. Autorka Ševčíková (2019, s. 34) ve svém výzkumu zjistila, že mentorský kurz v nejmenovaném zdravotnickém zařízení absolvovalo 11 respondentů ze 118, tedy

9,32 %. V rámci výzkumu autorek Zakopčanové a Gerlichové (2014, s 52) bylo zjištěno, že ve FN Trenčín absolvovalo certifikovaný mentorský kurz 12 ze 100 respondentů a v Nemocnici Znojmo neabsolvovala certifikovaný mentorský kurz žádná sestra. Zájem o absolvování kurzu projevilo dle našeho výzkumu pouze 18,54 % sester. Dle výzkumu autorek Zakopčanové a Gerlichové (2014, s.52) ve FN Trenčín nemá o kurz zájem celých 32,95 % a v Nemocnici Znojmo 49,00 % respondentů. Skutečnost, že 39,40 % z těch, kteří absolvovali mentorský kurz, uvedlo, že se po jeho absolvování nic nezměnilo, je zajímavým zjištěním. Domníváme se, že důvodem je dříve absolvovaný obdobný kurz *Pedagogické vedení studentů v klinické praxi*. Přestože tento kurz nebyl certifikovaný, některé informace mohly sestry získat již tady. Autoři Tuomikoski et al. (2019, s. 235) se domnívají, že po absolvování mentorského kurzu se u některých sester nezvýšila motivace k mentoringu studentů z důvodu, že tyto sestry, které kurz absolvovaly, byly už před začátkem kurzu značně motivované k mentoringu studentů. V rámci mentoringu 68,87 % sester povzbuzuje studenty k samostatnosti. Autor Urban (2017, s. 14-16) zmiňuje, že možnost samostatně pracovat patří k vnitřním motivačním faktorům a zvyšování samostatnosti lze podpořit vnitřní motivací. Nelze ale opomenout, že podle vyhlášky č. 39/2005 Sb. a k ní vydaného metodického pokynu by student měl v rámci klinické výuky pracovat pod přímým vedením kvalifikovaných všeobecných sester nebo kvalifikovaného akademického pracovníka (Česko, 2005; MZČR, 2008, s. 25).

Třetím cílem bylo zkoumáno, **jaké mají všeobecné sestry podmínky na pracovišti**. Bylo zjištěno, že na pracovišti u 15,23 % sester student není přiřazen k žádné sestře, ale zapojí se do provozu a všechny sestry mu průběžně zadávají úkoly. Ve většině případů (48,34 %) je student sice přiřazen k jedné sestře, ale pracuje s ním v průběhu dne více sester. Autorka Špirudová (2015, s. 66) zmiňuje, že setká-li se student během klinické výuky s více mentory má větší šanci, že potká kvalitního mentora a nenastane riziko toho, že si se svým jediným mentorem osobnostně nesesedne. Zaměstnavatel některým sestrám (37,75 %) nabízí za mentoring finanční odměnu, ale většina (53,64 %) uvádí, že se jim žádné podpory nedostává. Autorka Škardová (2022, s. 66) došla k názoru, že sestry mentorky nemají od zdravotnického zařízení ani od fakulty tolik podpory, kolik by měly dostat.

Čtvrtým cílem bylo zjišťováno, **co by všeobecné sestry více motivovalo k mentoringu studentů**. Z našeho výzkumu vyplynulo, že nejvíce sester, a to 35,10 % je odrazováno od mentoringu nezájmem ze strany studentů. Naopak dle autorů Huybrecht et al. (2011, s. 276) je největší hrozbou pro mentoring množství klinických povinností a velká



pracovní zátěž sester. Autoři McIntosh, Gidman a Smith (2014, s. 361) v rámci svého výzkumu zjistili, že potíže s kvalitním vedením studentů souvisí s nedostatkem času, papírováním a velkým množstvím jiných požadavků, které jsou na sestry vyvíjeny. Zjistily jsme, že 29,14 % sester motivuje k mentoringu nejvíce, že přispívají k rozvoji studentů, ale několik z nich (14,57 %) nemotivuje nic. Autoři Petrášová, Prausová a Štěpánek (2014, s. 35) jsou taktéž stejného názoru, že sestra mentorka přímo přispívá k rozvoji studenta. Celkem 17,88 % sester v našem výzkumném šetření uvedlo, že by je dokázalo ještě více motivovat zejména finanční ohodnocení. Dle zjištění autorky Škardové (2022, s. 67) je podle většiny sester finanční ohodnocení, které dostávají za mentoring nedostatečné. Dále jsme zjistili, že 15,89 % by mohlo být motivováno studenty, a to zejména jejich větším zájmem, pochvalami, zpětnou vazbou a zájmem o samotnou práci. Dle autora Urbana (2017, s.16) patří finanční odměna, pochvala nebo uznání mezi vnější faktory motivace. Autoři Tuomikoski et al. (2019, s. 235) jsou toho názoru, že je potřeba sestry k mentoringu povzbuzovat a podporovat.

## 7 DOPORUČENÍ PRO MANAGEMENT ZDRAVOTNICKÉHO ZAŘÍZENÍ

- Motivovat všeobecné sestry k prostudování aktuálního učebního plánu studentů, které na praxi vedou, a to tak, aby věděly, které činnosti mohou daným studentům zadat a které nikoliv.
- Vést všeobecné sestry k tomu, aby si ověřovaly, do jakého ročníku a jaký obor studenti, které vedou studují. Aby mohly zadávat těmto studentům činnosti v návaznosti na probrané učivo.
- Společně se vzdělávací institucí poskytnout všeobecným sestřám dostatek informací k mentoringu studentů, případně jim pomoci se sebehodnocením a zhodnocením, zda mají k mentoringu dostatečné informace.
- Pořádat pro sestry supervize, za účasti akademického pracovníka a zástupců z řad studentů, které by se týkaly problematiky mentoringu. V rámci takové supervize by sestry mohly být motivovány k mentoringu i samotnými studenty.
- Podporovat všeobecné sestry v předávání zkušeností v oblasti mentoringu svým kolegům a kolegyním, a to především služebně mladším.
- Motivovat všeobecné sestry k absolvování certifikovaného kurzu *Mentor klinické praxe ošetrovatelství a porodní asistence*, pokud cítí, že nemají dostatek informací k mentoringu ze svého předchozího studia.
- Dbát na to, aby byl student, dle možností jednotlivých pracovišť, přiřazen na začátku směny k jedné všeobecné sestře, která bude se studentem pracovat po celý den a bude mu oporou.
- Informovat všeobecné sestry o případných možnostech ohodnocení za mentoring studentů.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývala problematikou mentoringu v praxi všeobecné sestry. Mentoring studentů v klinickém prostředí patří mezi činnosti všeobecné sestry a je v dnešní době stále aktuálním tématem. Sestry se i nadále potýkají s personálním nedostatkem a velkou pracovní zátěží. Právě mentoring je jedna z věcí, která pomáhá budoucím všeobecným sestřám na cestě k jejich profesi. V teoretické části bakalářské práce byly vymezeny teoretická východiska, týkající se všeobecné sestry, mentoringu v ošetrovatelství a motivace. V praktické části bylo pomocí kvantitativní metody technikou dotazníku zkoumáno, jak se všeobecné sestry cítí připraveny na mentoring studentů, jak plní roli sestry mentorky, jaké mají na pracovišti podmínky pro mentoring a co by je více motivovalo k mentoringu studentů.

Bylo zjištěno, že sestry mají v některých oblastech značné nedostatky. Nejhůře sestry zhodnotily svou znalost učebního plánu. Sestry uvedly, že jim chybí informace, které potřebují k mentoringu studentů a často neví, jestli jsou jimi získané informace dostačující. Neznalost učebního plánu studentů může být považována za závažnou, protože některé sestry se setkávají s tím, že si nejsou jisté, zda studentovi můžou zadat určitou činnost či nikoliv. V některých případech sestry nedokážou studentům odpovědět na dotazy nebo reagovat na jejich nevhodné chování. Lze se domnívat, že absolvováním mentorského kurzu by sestry získaly potřebné informace k řešení této problematiky.

Certifikovaný kurz *Mentor klinické praxe ošetrovatelství a porodní asistence* absolvovalo pouze 13,91 % dotázaných všeobecných sester. Zvláštním zjištěním bylo, že 39,40 % ze sester které absolvovaly mentorský kurz uvedlo, že se v jejich případě po absolvování nic nezměnilo. Toto zjištění by mohlo být podnětem k dalšímu výzkumu. Je možné, že sestry, které se rozhodly absolvovat mentorský kurz, byly již ovlivněny svým předchozím zájmem o mentoring studentů, a tak se v některých případech mohlo stát, že po absolvování kurzu se jejich motivace k mentoringu již více nezvyšovala.

Většina dotázaných sester má radost a mentoruje ráda, ale co se týče činností, které vykonávají, tak nejčastěji studenty povzbuzují k samostatnosti. Problémem je, že na některých pracovištích studenti stále nejsou přiřazeni k žádné sestře, ale zapojí se do provozu a všechny sestry jim pak zadávají úkoly. Většina uvádí, že se jim nedostává žádné podpory v rámci mentoringu od zaměstnavatele.

Nejvíce všeobecné sestry odrazuje nezáměr ze strany studentů. Naopak je nejvíce motivuje fakt, že cítí, že přispívají k rozvoji studentů. Ještě více by je dokázalo motivovat finanční ohodnocení a samotní studenti svým zájmem, zpětnou vazbou a pochvalami.

Jsme si vědomi toho, že výsledky nelze globalizovat a výzkumné šetření má své limity. Jistě by bylo vhodné realizovat výzkumné šetření ve více zdravotnických zařízeních, aby mohlo dojít k porovnání výsledků. I přesto se domníváme, že stanovené cíle byly splněny.

V návaznosti na výsledky výzkumného šetření bylo vypracováno doporučení pro management zdravotnického zařízení, které se týká možných způsobů, jakými lze podpořit mentoring studentů všeobecného ošetrovatelství.

Mentoring shledáváme jako důležitou součást profesní přípravy NLZP. Všeobecné sestry pracující v klinickém prostředí, by si měly být vědomy toho, že pomocí mentoringu přispívají ke vzdělávání budoucích kolegů/kolegyň a mohou jim tedy být reálným profesním vzorem.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

ADMI, H. et al., 2018. Nursing students' stress and satisfaction in clinical practice along different stages: A cross-sectional study. *Nurse Education Today* [online]. Vol. 68, pp. 86-92 [cit. 2022-10-22]. ISSN 02606917. Available from: DOI:10.1016/j.nedt.2018.05.027

ANASTASSIADOU, H., 2006. Mentorská činnost v klinické praxi. In: *Cesta k profesionálnímu ošetřovatelství. Sborník příspěvků I. Slezské konference ošetřovatelství s mezinárodní účastí*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, s. 5-10. ISBN 80-7248-388-9.

BALJOON, R., H. BANJAR and M. BANAKHAR, 2018. Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices* [online]. Vol. 5, no. 277, pp. 1-10 [cit. 2023-01-10]. ISSN 23944978. Available from: DOI:10.15344/2394-4978/2018/277

BÁRTLOVÁ, S. a M. MARKOVÁ, ed., 2008. *Role sestry specialistky: učební text základního modulu specializačního studia pro sestry a porodní asistentky*. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů v Brně, s. 102. ISBN 9788070134887.

BEDRNOVÁ, E. a kol., 2007. *Psychologie a sociologie řízení*. 3., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 798 s. ISBN 9788072611690.

BOS, E., C. SILÉN and P. KAILA, 2015. Clinical supervision in primary health care; experiences of district nurses as clinical supervisors – a qualitative study. *BMC Nursing* [online]. Vol. 14, no. 1 [cit. 2022-11-07]. ISSN 1472-6955. Available from: DOI:10.1186/s12912-015-0089-3

CERVERA-GASCH, A. et al., 2022. Student satisfaction level, clinical learning environment, and tutor participation in primary care clinical placements: An observational study. *Nurse Education Today* [online]. Vol. 108, pp. 1-6 [cit. 2022-12-30]. ISSN 02606917. Available from: DOI:10.1016/j.nedt.2021.105156

ČERVENKOVÁ, Z. a I. ČERNOHORSKÁ, 2015. Legislativní východiska pro vedení odborné praxe studentů nelékařských zdravotnických oborů na vysokých školách. *Florence*. Č. 12, s. 20-21. ISSN 1801-464X.

ČESKO, 2004. Zákon č. 96/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon

o nelékařských zdravotnických povoláních) v aktuálním znění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.mzcr.cz>

ČESKO, 2005. Vyhláška č. 39/2005 Sb., kterou se stanoví minimální požadavky na studijní programy k získání odborné způsobilosti k výkonu nelékařského zdravotnického povolání v aktuálním znění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz>

ČESKO, 2011a. Vyhláška č. 55/2011 Sb. o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků v aktuálním znění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také <https://www.mzcr.cz>

ČESKO, 2011b. Zákon č. 372/2011 Sb. o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách) v aktuálním znění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: <https://www.zakonyprolidi.cz>

DOBROWOLSKA, B. et al., 2016. Patterns of clinical mentorship in undergraduate nurse education: A comparative case analysis of eleven EU and non-EU countries. *Nurse Education Today* [online]. Vol. 36, pp. 44-52 [cit. 2023-05-10]. ISSN 02606917. Available from: DOI:10.1016/j.nedt.2015.07.010

FERRI, P. et al., 2016. Motivational factors for choosing the degree course in nursing: a focus group study with nursing students. *Acta Biomed for Health Professions* [online]. Vol. 87, Suppl 2, pp. 19-27 [cit. 2022-12-28]. ISSN: 0392-4203. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov>

FLOTT, E. A. and L. LINDEN, 2016. The clinical learning environment in nursing education: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing* [online]. Vol. 72, no. 3, pp. 501-513 [cit. 2022-11-28]. ISSN: 0309-2402. Available from: DOI: 10.1111/jan.12861

GURKOVÁ, E. a R. ZELENÍKOVÁ, 2017. *Klinické prostředí v přípravě sester: organizace, strategie, hodnocení*. Praha: Grada Publishing, 128 s. Sestra (Grada). ISBN 9788027105830.

HUYBRECHT, S. et al., 2011. Mentoring in nursing education: Perceived characteristics of mentors and the consequences of mentorship. *Nurse Education Today* [online]. Vol. 31, no. 3, pp. 274-278 [cit. 2023-01-11]. ISSN 02606917. Available from: DOI:10.1016/j.nedt.2010.10.022

- JACOBSEN, T. I., M. G. SANDSLETH and M. T. GONZALEZ, 2022. Student nurses' experiences participating in a peer mentoring program in clinical placement studies: A metasynthesis. *Nurse Education in Practice* [online]. Vol. 61, pp. 1-10 [cit. 2022-12-29]. ISSN 14715953. Available from: DOI:10.1016/j.nepr.2022.103328
- JAROŠOVÁ, D. a B. DUŠOVÁ, 2006. Mentor klinické praxe ošetrovatelství a porodní asistence. In: KUDLOVÁ, P., ed. *Sociokulturní kontexty v ošetrovatelství a porodní asistenci, příspěvek k podpoře humánnější péče o člověka*. Olomouc: Univerzita Palackého, s. 450-454. ISBN 80-244-1424-4.
- KRÁTKÁ, A. a Z. MIHALOVÁ, 2014. Mentoring studentů v Krajské nemocnici T. Bati ve Zlíně. In: KADUČÁKOVÁ, H. a M. MAGERČIAKOVÁ. *Nové trendy vo vzdelávaní a praxi zdravotníckych pracovníkov*. Rožomberk: VERBUM, s. 90-99. ISBN 978-80-561-0137-7.
- KRÁTKÁ, A., 2016. *Základy pedagogiky a edukace v ošetrovatelství* [online]. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, 79 s. ISBN 978-80-7454-635-8.
- KUTNOHORSKÁ, J., 2009. *Výzkum v ošetrovatelství*. Praha: Grada. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2713-4.
- MAŠKOVÁ, A., 2018. *Zdravotník lektorem*. Plzeň, 81 s. Dostupné také z: <https://dspace5.zcu.cz>. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce Eliška Čagánková.
- MCDONALD, L., 2017. *Florence Nightingale, Nursing, and Health Care Today*. New York: Springer Publishing Co, 280 pp. ISBN 9780826155580.
- MCINTOSH, A., J. GIDMAN and D. SMITH, 2014. Mentors' perceptions and experiences of supporting student nurses in practice. *International Journal of Nursing Practice* [online]. Vol. 20, no. 4, pp. 360-365 [cit. 2022-10-09]. ISSN 13227114. Available from: DOI:10.1111/ijn.12163
- MITCHELL, C., L. RIDGWAY and L. SHEERAN, 2018. Preceptor Education for Specialty Community-Based Nurses: A Pre- and Postevaluation. *The Journal of Continuing Education in Nursing* [online]. Vol. 49, no. 3, pp. 111-118 [cit. 2022-12-31]. ISSN 0022-0124. Available from: DOI:10.3928/00220124-20180219-05

MLINAR RELJIĆ, N., M. PAJNKIHAR and Z. FEKONJA, 2019. Self-reflection during first clinical practice: The experiences of nursing students. *Nurse Education Today* [online]. Vol. 72, pp. 61-66 [cit. 2022-10-07]. ISSN 02606917. Available from: DOI:10.1016/j.nedt.2018.10.019

MYRICK, F., 1988. Preceptorship - Is It the Answer to The Problems in Clinical Teaching?. *Journal of Nursing Education* [online]. Vol. 27, no. 3, pp. 136-138 [cit. 2022-10-28]. ISSN 0148-4834. Available from: DOI:10.3928/0148-4834-19880301-10

MZČR, 2008. Metodický pokyn k vyhlášce č. 39/2005 Sb. In: *Věstník Ministerstva zdravotnictví České republiky 6/2008*. Praha: Ministerstvo zdravotnictví České republiky, s. 12-32. ISSN 1211-0868. Dostupné také z: <https://www.mzcr.cz>

MZČR, 2011. Certifikovaný kurz v oboru Mentor klinické praxe ošetrovatelství a porodní asistence. In: *Věstník Ministerstva zdravotnictví České republiky 2/2011*. Praha: Ministerstvo zdravotnictví České republiky, s. 429-444. ISSN 1211-0868. Dostupné také z: <https://www.mzcr.cz>

MZČR, 2021a. Koncepce ošetrovatelství. In: *Věstník Ministerstva zdravotnictví České republiky 6/2021*. Praha: Ministerstvo zdravotnictví České republiky, s. 2-87. ISSN 1211-0868. Dostupné také z: <https://www.mzcr.cz>

MZČR, 2021b. Kvalifikační standard přípravy na výkon zdravotnického povolání všeobecná sestra. In: *Věstník Ministerstva zdravotnictví České republiky 9/2021*. Praha: Ministerstvo zdravotnictví České republiky, s. 29-57. ISSN 1211-0868. Dostupné také z: <https://www.mzcr.cz>

NEUBAUER, J., M. SEDLAČÍK a O. KŘÍŽ, 2021. *Základy statistiky: aplikace v technických a ekonomických oborech*. 3., rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-3421-2.

PETRÁŠOVÁ, M. A., I. PRAUSOVÁ a Z. ŠTĚPÁNEK, 2014. *Mentorink: forma podpory nové generace*. Praha: Portál, 160 s. ISBN 9788026206255.

PLEVOVÁ, I. a kol., 2018. *Ošetrovatelství I. 2.*, přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada Publishing, 288 s. Sestra (Grada). ISBN 9788027108886.

RELOVSKÁ, M., S. MROSKOVÁ a D. BOGUSKÁ, 2020. *Know-how lektora klinické praxe*. Praha: Grada Publishing, 112 s. ISBN 9788027122196.



SAEEDI, M. and S. PARVIZY, 2019. Strategies to promote academic motivation in nursing students: A qualitative study. *Journal of Education and Health Promotion* [online]. Vol. 8, pp. 1-7 [cit. 2023-01-10]. Available from: DOI:10.4103/jehp.jehp\_436\_18

ŠEVČÍKOVÁ, H., 2019. *Postoje sester v klinické praxi k praktikujícím studentům ošetrovatelství*. Brno, 83 s. Dostupné také z: <https://is.muni.cz>. Bakalářská práce. Masarykova univerzita Lékařská fakulta Katedra ošetrovatelství. Vedoucí práce Alena Pospíšilová.

ŠKARDOVÁ, L., 2022. *Problematika mentorství v navazujícím magisterském studiu Intenzivní péče*. Praha, 81 s. Dostupné také z: <https://dspace.cuni.cz>. Diplomová práce. Univerzita Karlova 3. lékařská fakulta Ústav ošetrovatelství. Vedoucí práce Marie Zvoníčková.

ŠPIRUDOVÁ, L., 2015. *Doprovázení v ošetrovatelství II: doprovázení sester sestrami, mentorování, adaptační proces, supervize*. Praha: Grada Publishing, 144 s. Sestra (Grada). ISBN 9788024757117.

TUOMIKOSKI, A. M. et al., 2019. How mentoring education affects nurse mentors' competence in mentoring students during clinical practice – A quasi-experimental study'. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* [online]. Vol. 34, no. 1, pp. 230-238 [cit. 2022-12-31]. ISSN 0283-9318. Available from: DOI:10.1111/scs.12728

TUOMIKOSKI, A. M. et al., 2020. Nurses' experiences of their competence at mentoring nursing students during clinical practice: A systematic review of qualitative studies. *Nurse Education Today* [online]. Vol. 85, pp. 1-15 [cit. 2022-10-07]. ISSN 02606917. Available from: DOI:10.1016/j.nedt.2019.104258

TURNER, K. and V. L. MCCARTHY, 2017. Stress and anxiety among nursing students: A review of intervention strategies in literature between 2009 and 2015. *Nurse Education in Practice* [online]. Vol. 22, pp. 21-29 [cit. 2022-11-03]. ISSN 14715953. Available from: DOI:10.1016/j.nepr.2016.11.002

URBAN, J., 2017. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 160 s. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.

VÁVROVÁ, S., 2012. *Doprovázení v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 160 s. ISBN 9788026200871.

VENGLÁŘOVÁ, M. a kol., 2013. *Supervize v ošetrovatelské praxi*. Praha: Grada, 104 s. Sestra (Grada). ISBN 9788024740829.

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

VOSS, J. G. et al., 2022. Why Mentoring Matters for New Graduates Transitioning to Practice. *Nurse Leader* [online]. Vol. 20, no. 4, pp. 399-403 [cit. 2023-01-13]. ISSN 15414612. Available from: DOI:10.1016/j.mnl.2022.01.003

WAHAB, M. et al., 2016. Creating Effective Interprofessional Mentoring Relationships in Palliative Care – Lessons from Medicine, Nursing, Surgery and Social Work. *Journal of Palliative Care & Medicine* [online]. Vol. 6, no. 290, pp. 1-10 [cit. 2023-01-11]. ISSN 21657386. Available from: DOI:10.4172/2165-7386.1000290

WARNE, T. et al., 2010. An exploration of the clinical learning experience of nursing students in nine European countries. *Nurse Education Today* [online]. Vol. 30, no. 8, pp. 809-815 [cit. 2022-11-07]. ISSN 02606917. Available from: DOI:10.1016/j.nedt.2010.03.003

ZAKOPČANOVÁ, M. a K. GERLICOVÁ, 2014. Přínos mentoringu z pohledu sester. *Zdravotnícke listy* [online]. Vol. 2, no. 3, pp. 49-54 [cit. 2022-11-07]. Dostupné z: <https://zl.tnuni.sk>

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

apod.	a podobně
ARO	anesteziologicko-resuscitační oddělení
a.s.	Akciová společnost
atd.	a tak dále
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
č.	číslo
ČR	Česká republika
FN	Fakultní nemocnice
kol.	kolektiv
Kč	Koruna česká
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MZ ČR	Ministerstvo zdravotnictví České republiky
no.	number – číslo
NLZP	nelékařský zdravotnický pracovník
PO	požární ochrana
roč.	ročník
s.	strana
tj.	tj.
vol.	volume – ročník

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Pracovní pozice.....	35
Tabulka 2 Délka praxe.....	35
Tabulka 3 Nejvyšší dosažené vzdělání.....	36
Tabulka 4 Definice pojmu <i>mentoring</i> .....	37
Tabulka 5 Kvalifikace mentora/ky studentů všeobecného ošetrovatelství.....	38
Tabulka 6 Získání informací o mentoringu .....	39
Tabulka 7 Dostatek informací k mentoringu .....	40
Tabulka 8 Komunikace.....	41
Tabulka 9 Zodpovědnost .....	41
Tabulka 10 Trpělivost.....	42
Tabulka 11 Učební plán.....	42
Tabulka 12 Schopnost předávat své znalosti a zkušenosti .....	43
Tabulka 13 Stanovení individuálních výukových cílů se studentem .....	43
Tabulka 14 Schopnost zorganizovat práci studentům .....	44
Tabulka 15 Znalost výukových metod .....	44
Tabulka 16 Schopnost motivovat studenty .....	45
Tabulka 17 Schopnost dávat studentům podporu a povzbuzovat je .....	45
Tabulka 18 Schopnost dávat studentům zpětnou vazbu.....	46
Tabulka 19 Vzor pro studenta .....	46
Tabulka 20 Zadávání činností studentovi .....	47
Tabulka 21 Zodpovídání dotazů studenta.....	48
Tabulka 22 Reakce na nevhodné chování studenta.....	48
Tabulka 23 Frekvence setkávání se studenty všeobecného ošetrovatelství .....	50
Tabulka 24 Absolvování mentorského kurzu .....	50
Tabulka 25 Stav po absolvování mentorského kurzu.....	51
Tabulka 26 Četnost podílení všeobecných sester na mentoringu .....	52
Tabulka 27 Reakce na pověření mentoringem.....	52
Tabulka 28 Činnosti vykonávané sestrami v rámci mentoringu.....	53
Tabulka 29 Průběh mentoringu na daném pracovišti.....	55
Tabulka 30 Reakce kolegyň/kolegů, pokud má sestra na starosti studenta.....	56
Tabulka 31 Podpora od zaměstnavatele v rámci mentoringu .....	56
Tabulka 32 Co odrazuje všeobecné sestry od mentoringu studentů .....	58
Tabulka 33 Co nejvíce motivuje sestry k mentoringu studentů.....	59
Tabulka 34 Co by sestry dokázalo ještě víc motivovat k mentoringu studentů .....	60

Tabulka 35 Doplnění vlastního názoru..... 62

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Příloha P II: Žádost o sběr dat

Příloha P III: Seznam pracovišť

## PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážení respondenti,

jmenuji se Kateřina Ančincová a studuji obor Všeobecné ošetrovatelství na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. V rámci ukončení studia zpracovávám bakalářskou práci na téma Role sestry mentorky. Touto cestou se na Vás obracím s prosbou o vyplnění dotazníku, který je součástí mého výzkumného šetření.

Dotazník je určen pro *všeobecné sestry*. Pokud není uvedeno jinak, **zakroužkujte jednu odpověď**, a to tu, se kterou se nejvíce ztotožňujete. U otevřených otázek prosím doplňte odpověď dle svého uvážení. Předpokládaná doba k vyplnění dotazníku je 15 minut. Dotazník je zcela anonymní a uvedené odpovědi budou použity pouze pro potřebu bakalářské práce.

Vyplněním dotazníku dáváte kvalifikovaný souhlas k tomu, aby UTB shromažďovala, zpracovávala a uchovávala uvedené údaje za účelem výzkumu realizovaného v rámci bakalářské práce. UTB ve Zlíně bude postupovat podle závazných ustanovení zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 133/2000 Sb. v platném znění. UTB zajistí maximální možnou ochranu těchto údajů vůči třetím osobám a vůči jejich zneužití.

Předem Vám děkuji za ochotu a čas věnovaný vyplnění dotazníku.

1. Na jaké pracovní pozici jste zaměstnán/a v tomto zdravotnickém zařízení?
  - a) praktická sestra
  - b) všeobecná sestra
  - c) staniční sestra
  - d) vrchní sestra
  - e) jiné (*prosím doplňte*):
  
2. Jaká je délka Vaší odpracované praxe na dané pozici?
  - a) méně než 2 roky
  - b) 2 až 5 let
  - c) 5 a více let
  
3. Jaké je Vaše **nejvyšší** dosažené vzdělání?
  - a) středoškolské – zdravotní/všeobecná sestra
  - b) středoškolské – zdravotnický asistent/praktická sestra
  - c) vyšší odborné – diplomovaná všeobecná sestra
  - d) vysokoškolské – bakalářský titul
  - e) vysokoškolské – magisterský titul
  - f) jiné (*prosím doplňte*):

4. Co je podle Vás mentoring? (*prosím doplňte*)
5. Kdo podle Vás může dělat mentora/ku studentům všeobecného ošetrovatelství?
- a) každá všeobecná sestra, která pracuje na pracovišti praxe
  - b) jen všeobecná sestra s certifikovaným mentorským kurzem
  - c) všechny všeobecné a praktické sestry, které pracují na pracovišti praxe
  - d) jiné (*prosím doplňte*):
6. Jak často se Vy osobně setkáváte se studenty Všeobecného ošetrovatelství na Vašem pracovišti během jejich praxí?
- a) velmi často
  - b) méně často
  - c) zřídka
  - d) vůbec
7. Absolvoval/a jste certifikovaný kurz *Mentor klinické praxe ošetrovatelství a porodní asistence*?
- a) ano
  - b) začal/a a nedokončil/a
  - c) neabsolvoval/a, mám o něj zájem
  - d) absolvoval/a jsem podobný kurz (*prosím doplňte název*):
  - e) neabsolvoval/a a ani o něj nemám zájem

*Pokud jste odpověděli možnost a) nebo d) odpovězte na otázku č. 8. Ostatní prosím pokračujte otázkou č. 9*

8. **Po absolvování kurzu** (*možnost zvolit více odpovědí*)
- a) se nic nezměnilo
  - b) cítím se jistější v kontaktu se studenty
  - c) jsem více motivován/a k práci se studenty
  - d) ostatní spolupracovníci si mě více váží
  - e) cítím, že se ke mně chovají ostatní kolegové/ kolegyně hůř
  - f) jiné (*prosím doplňte*):



9. Kde jste o mentoringu získal/a informace? (možnost zvolit více odpovědí)

- a) během studia střední školy
- b) během studia vysoké/vyšší odborné školy
- c) v praxi od kolegů
- d) v praxi od vedení
- e) v rámci mentorského kurzu
- f) v literatuře
- g) nemám o mentoringu žádné informace
- h) jiné (prosím doplňte):

10. Cítíte, že máte dostatek informací k tomu, abyste mohl/a mentorovat studenty?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) nevím
- d) spíše ne
- e) rozhodně ne

11. Jak se cítíte připraven/a na roli sestry mentorky? (dané oblasti ohodnoťte podle škály 1-5)

1	2	3	4	5
Výborně	chvalitebně	dobře	dostatečně	nedostatečně
a) Umím komunikovat se studentem.				.....
b) Jsem zodpovědný/á.				.....
c) Jsem trpělivý/á.				.....
d) Zním učební plán studentů Všeobecného ošetrovatelství.				.....
e) Jsem schopen/schopna předávat své znalosti a dovednosti.				.....
f) Vím, jak společně se studentem stanovit individuální výukové cíle.				.....
g) Umím studentům zorganizovat práci.				.....
h) Zním výukové metody, které mohu použít při mentoringu.				.....
i) Umím studenty motivovat.				.....
j) Dávám studentům podporu a povzbuzuji je.				.....
k) Dokážu dávat studentům zpětnou vazbu.				.....
l) Můžu být pro studenta vzorem.				.....

12. Stalo se Vám někdy, že jste si nebyl/a jistá, jestli můžete studentovi zadat nějakou činnost?
- a) rozhodně ano
  - b) spíše ano
  - c) nevím
  - d) spíše ne
  - e) rozhodně ne
13. Stalo se Vám někdy, že jste nedokázal/a odpovědět studentovi na dotaz?
- a) rozhodně ano
  - b) spíše ano
  - c) nevím
  - d) spíše ne
  - e) rozhodně ne
14. Stalo se Vám někdy, že jste nedokázal/a reagovat na nevhodné chování studenta?
- a) rozhodně ano
  - b) spíše ano
  - c) nevím
  - d) spíše ne
  - e) rozhodně ne
15. Podílíte se Vy osobně na mentoringu studentů?
- a) ano, téměř denně
  - b) ano, ale jen občas
  - c) ano, ale výjimečně
  - d) ne, nepodílím
16. Pokud jsem pověřen(a) mentoringem:
- a) mám radost, dělám to rád/a
  - b) nejsem nadšený/á, ale snažím se, aby to student nepoznal
  - c) snažím se povinnosti zbavit, aby byl pověřen někdo jiný
  - d) obtěžuje mě to, zdržuje a dávám to studentovi najevo
  - e) jiné (*prosím doplňte*):

17. Které činnosti v rámci mentoringu vykonáváte? (možnost zvolit více odpovědí)

- a) plánuji studentům služby
- b) vedu klinickou výuku v souladu se studijním plánem
- c) předávám zkušenosti a dovednosti v souladu s nejnovějšími poznatky v oboru
- d) spolupracuji se vzdělávací institucí studentů
- e) přiděluji studentům pacienty v souladu s jejich vědomostmi a dovednostmi
- f) ověřuji si průběžně znalosti studentů
- g) demonstruji a vysvětluji studentovi jednotlivé výkony
- h) povzbuzuji studenta k samostatnosti
- i) poskytuji studentům průběžně zpětnou vazbu
- j) hodnotím individuálně studenty podle kritérií stanovených vzdělávací institucí
- k) jiné (*prosím doplňte*):

18. Jak většinou probíhá mentoring studentů na Vašem pracovišti?



- a) student je na začátku směny přiřazen k jedné sestře, se kterou pracuje celou službu
- b) student je na začátku směny přiřazen k jedné sestře, ale v průběhu dne se studentem pracuje více sester
- c) student na začátku směny není přiřazen k žádné sestře, zapojí se do provozu, průběžně mu zadávají úkoly všechny sestry
- d) student je na začátku směny přiřazen k jinému zdravotnickému pracovníkovi (např. k praktické sestře, sanitářce, aj.)
- e) studentovi se nikdo nevěnuje, student plní jen zadané úkoly sester a ostatních zdravotnických pracovníků
- f) jiné (*prosím doplňte*):

19. Když máte na starosti studenta, jak reagují ostatní kolegyně/kolegové?

- a) chovají se stejně, jak kdybych studenta na starost neměla
- b) pomáhají mi, abych měla čas se studentovi věnovat
- c) chtějí, abych dělala víc činností, když mám na pomoc studenta
- d) cítím zášť, pomlouvají mě, že „jsem důležitá“, že mám za to určitě víc peněz nebo jiné výhody
- e) jiné (*prosím doplňte*):

20. Dostává se Vám v rámci mentoringu nějaké podpory od zaměstnavatele?
- a) ano, za mentoring mám finanční odměnu
  - b) ano, absolvování certifikovaného mentorského kurzu je mi hrazeno zaměstnavatelem
  - c) ano, po absolvování certifikovaného mentorského kurzu je mi přislíbena jednorázová finanční odměna
  - d) ano, dostává se mi jiných výhod (*prosím doplňte*):
  - e) ne, žádné podpory se mi nedostává
21. Je něco, co Vás od mentoringu studentů odrazuje? (*možnost zvolit více odpovědí*)
- a) nic
  - b) velká pracovní zátěž
  - c) nezájem studentů
  - d) nedostatek zkušeností s mentoringem studentů
  - e) nedostatek klinických zkušeností
  - f) žádné finanční ohodnocení za mentoring
  - g) jiné (*prosím doplňte*):
22. Co Vás **nejvíce** motivuje k mentoringu studentů?
- a) díky mentoringu sleduji, jaké jsou aktuální ošetrovatelské postupy založené na důkazech
  - b) diskuse a společné úvahy se studentem mě dokážou povzbudit
  - c) vnímám, že přispívám k rozvoji studentů
  - d) díky mentoringu mám lepší komunikační dovednosti
  - e) rozvíjím tak svou schopnost motivovat druhé
  - f) cítím pocit uznání
  - g) díky mentoringu předcházím syndromu vyhoření
  - h) studenti mě učí novému pohledu na určité situace
  - i) nic mě k mentoringu nemotivuje
  - j) jiné (*prosím doplňte*):
23. Co by Vás osobně dokázalo ještě víc motivovat k mentoringu? (*prosím doplňte*):
24. Ještě chci doplnit (*prosím doplňte*):

# PŘÍLOHA P II ŽÁDOST O SBĚR DAT

 **KRAJSKÁ NEMOCNICE TOMÁŠE BATI** 

**ŽÁDOST O SBĚR DAT PRO STUDIJNÍ ÚČELY** (1/2)

**KONTAKTNÍ ÚDAJE ŽADATELE:**

jméno, příjmení, titul Kateřina Ančincová datum narození \_\_\_\_\_  
adresa bydliště \_\_\_\_\_

Zaměstnanec KNTB  ANO uved'te pracoviště: \_\_\_\_\_  
 NE uved'te název organizace: \_\_\_\_\_

Název ŠKOLY:  Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
 jiná vysoká/vyšší odborná škola uved'te název: \_\_\_\_\_

Název FAKULTY: Fakulta humanitních studií studovaný obor: Všeobecné ošetrovatelství

Sběr dat za ÚČELEM:  bakalářská práce  rigorózní práce  
 diplomová práce  disertační práce  
 jiný druh práce, upřesněte: \_\_\_\_\_

Název PRÁCE: Role sestry mentorky

Název PRACOVIŠTĚ, kde má být sběr dat proveden: viz. příloha č. 1

Termín ZAHÁJENÍ a UKONČENÍ sběru dat: od: 6.2.2023 do: 31.3.2023

datum 30.1.2023 podpis žadatele \_\_\_\_\_

VYJÁDŘENÍ VEDOUcíHO dotčeného pracoviště:  SOUHLASÍM  NESOUHLASÍM podpis \_\_\_\_\_

VYJÁDŘENÍ Krajské nemocnice T. Bati: se sběrem dat  SOUHLASÍM  NESOUHLASÍM  
Uveřejnění zdroje informací, KDE probíhal sběr dat:  ANO  NE

datum 10.2.2023 podpis a razítko \_\_\_\_\_

**POVINNÉ přílohy žádosti:**

- Stručná anotace odborné práce.
- V případě dotazníkového šetření vzor dotazníku, v případě rozhovoru návrh otázek.  
*Krajská nemocnice T. Bati, a. s. se tímto zavazuje, že Vámi předložené podklady (dotazníky, výzkumné otázky) nebudou použity k žádnému výzkumnému účelu, ani dále distribuovány. Budou tvořit pouze součást (přílohu) této žádosti, která bude po splnění účelu evidence skartována.*
- Potvrzení o studiu:**  
datum - 1 -02- 2023

razítko a podpis školy (fakulty, ústavu, studijního oddělení)

Potvrzenou žádost zašlete ve dvou stejnopisech (tzn. i po schválení vedoucím pracoviště), pro **nelékařské obory** náměstkyni pro ošetrovatelskou péči, nebo pro **lékařské obory** náměstkovi pro léčebnou péči Krajské nemocnice T. Bati, a. s., Havlíčkovo nábřeží 600, 762 75 Zlín.

01 F-09-2022-333 ŽÁDOST O SBĚR DAT PRO STUDIJNÍ ÚČELY\_form\_v.01 (aktualizace 12. 01. 2022) Strana 1 (celkem 2)

## PROHLÁŠENÍ O MLČENLIVOSTI

(2/2)

V souladu s Nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (dále jen „Nařízení“) a také ve smyslu zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách ve znění pozdějších předpisů

Já níže podepsaný/á:

jméno, příjmení, titul

Kateřina Ančincová

datum narození

adresa bydliště

se tímto zavazuji zachovávat úplnou mlčenlivost

o všech informacích, které jsem získal/a v souvislosti se sběrem dat v Krajské nemocnici T. Bati, a. s., IČO: 27661989, se sídlem Havlíčkovo nábřeží 600, 762 75 Zlín (dále jen „Správce OÚ“) za účelem uvedeným v tomto dokumentu.

Jedná se zejména o tyto informace:

1. Informace týkající se pacientů, které jsou součástí zdravotnické dokumentace, tj. **všechny osobní údaje a informace o zdravotním stavu pacienta** (zvláštní kategorie osobních údajů).
2. Informace o zdravotnickém zařízení, centru, odděleních, na kterých sběr dat probíhal, pokud uveřejnění těchto informací není Krajskou nemocnicí T. Bati, a. s. **výslovně dovoleno** (viz strana č. 1 dokumentu).

Dále se zavazuji **neposkytovat žádné informace** o Krajské nemocnici T. Bati, a. s. sdělovacím prostředkům, prostřednictvím sociálních sítí apod.

- ✓ Jsem si vědom/a, že patientská data mohu ve své práci čerpat **pouze z dat pacientů, kteří k tomu udělili souhlas**. Pouze v případě, že se jedná o patientská data čerpaná v **přímé souvislosti** s poskytováním zdravotní péče, **není souhlas vyžadován**.
- ✓ Jsem si vědom/a, že získána data mohu ve své práci použít pouze v **anonymní podobě**, tzn. konkrétní pacient nesmí být žádným způsobem identifikovatelný.
- ✓ Jsem si vědom/a, že povinnost mlčenlivosti nezaniká ukončením mé činnosti v Krajské nemocnici T. Bati, a. s.

Porušení výše uvedených zásad může být důvodem odebráním souhlasu ke sběru dat, rovněž může mít za následek důsledky plynoucí z porušení platné legislativy jak v rovině trestněprávní, tak v rovině občanskoprávní.

### ZPRACOVÁNÍ OSOBNÍCH ÚDAJŮ – ARCHIVACE

Beru na vědomí, že v souladu s Nařízením GDPR dochází ke zpracování Vašich osobních údajů, a to na základě **oprávněného zájmu** Nemocnice T. Bati (správce osobních údajů).

**Účel** zpracování osobních údajů: **doložení existence udělující svolení se zpracováním dat pro studijní účely.**

**Kategorie** osobních údajů: **jméno, příjmení, bydliště, datum narození.**

**Doba** zpracování osobních údajů: **12 měsíců, popř. do doby uplatnění Vašich práv.\***

\*Informace o zpracování osobních údajů v Nemocnici T. Bati a o souvisejících právech subjektů údajů jsou k dispozici na [www.kntb.cz](http://www.kntb.cz)

- ✓ Beru na vědomí, že v případě uplatnění práv dle Nařízení GDPR, je **působnost pouze do budoucna a není tedy dotčena zákonnost předchozího zpracování** osobních údajů založeného na základě výše uvedeného právního titulu.

Potvrzuji, že jsem byla poučen/a o zpracování osobních údajů a

**Souhlasím** s tím, aby Správce OÚ zpracovával mé osobní údaje v rozsahu, pro uvedený účel a po dobu, jak je výše uvedeno.

Prohlašuji, že výše uvedenému textu plně rozumím a stvrzuji ho svým podpisem dobrovolně.

datum 30.1.2023

podpis



# PŘÍLOHA P III: SEZNAM PRACOVIŠŤ

Stránka 1 z 2

## PŘÍLOHA 1 SEZNAM PRACOVIŠŤ, KDE MÁ BÝT PROVEDEN SBĚR DAT

Příloha k Žádosti o sběr dat pro studijní účely ze dne 30.1.2023

NÁZEV PRACOVIŠTĚ	VYJÁDRĚNÍ VEDOUČÍHO DOTČENÉHO PRACOVIŠTĚ
Centrum klinické gerontologie datum ..... 9.2.2023 .....	<input checked="" type="checkbox"/> SOUHLASÍM <input type="checkbox"/> NESOUHLASÍM podpis .....
Chirurgické oddělení datum ..... 10.2.2023 .....	<input checked="" type="checkbox"/> SOUHLASÍM <input type="checkbox"/> NESOUHLASÍM podpis.....
Interní oddělení datum ..... 10.2.23 .....	<input checked="" type="checkbox"/> SOUHLASÍM <input type="checkbox"/> NESOUHLASÍM podpis.....
Kardiologické oddělení datum ..... 9.2.2023 .....	<input checked="" type="checkbox"/> SOUHLASÍM <input type="checkbox"/> NESOUHLASÍM podpis.....
Kožní oddělení datum ..... 9.2.23 .....	<input checked="" type="checkbox"/> SOUHLASÍM <input type="checkbox"/> NESOUHLASÍM podpis.....
Neurochirurgické oddělení datum ..... 9.2.2023 .....	<input checked="" type="checkbox"/> SOUHLASÍM <input type="checkbox"/> NESOUHLASÍM podpis.....
Neurologické oddělení datum ..... 9/2.23 .....	<input checked="" type="checkbox"/> SOUHLASÍM <input type="checkbox"/> NESOUHLASÍM podpis.....
Oční oddělení datum ..... 9.2.23 .....	<input checked="" type="checkbox"/> SOUHLASÍM <input type="checkbox"/> NESOUHLASÍM podpis.....
Onkologické oddělení datum ..... 9.2.23 .....	<input checked="" type="checkbox"/> SOUHLASÍM <input type="checkbox"/> NESOUHLASÍM podpis.....
ORL oddělení datum ..... 9.2.23 .....	<input checked="" type="checkbox"/> SOUHLASÍM <input type="checkbox"/> NESOUHLASÍM podpis.....
Ortopedické oddělení datum ..... 9.2.23 .....	<input checked="" type="checkbox"/> SOUHLASÍM <input type="checkbox"/> NESOUHLASÍM podpis.....

Plicní oddělení	<input checked="" type="checkbox"/> SOUHLASÍM <input type="checkbox"/> NESOUHLASÍM
datum ..... 10.2. 2023	podpis .....
Rehabilitační oddělení	<input checked="" type="checkbox"/> SOUHLASÍM <input type="checkbox"/> NESOUHLASÍM
datum ..... 9.2.23	podpis .....
Traumatologické oddělení	<input checked="" type="checkbox"/> SOUHLASÍM <input type="checkbox"/> NESOUHLASÍM
datum ..... 9.2. 2023	podpis .....
Urologické oddělení	<input type="checkbox"/> SOUHLASÍM <input type="checkbox"/> NESOUHLASÍM
datum ..... 9.2. 23	podpis ..... 7

**KONTAKTNÍ ÚDAJE ŽADATELE:**

jméno, příjmení, titul: Kateřina Ančincová

datum narození:

adresa bydliště

**NÁZEV PRÁCE:**

Role sestry mentorky