

Havlíčková, Jana

Postoje zdravotních sester k neformálnímu profesnímu vzdělávání

Studia paedagogica. 2012, vol. 17, iss. 1, pp. [183]-195

ISSN 1803-7437 (print); ISSN 2336-4521 (online)

Stable URL (DOI): <https://doi.org/10.5817/SP2012-1-11>

Stable URL (handle): <https://hdl.handle.net/11222.digilib/118291>

Access Date: 17. 02. 2024

Version: 20220831

Terms of use: Digital Library of the Faculty of Arts, Masaryk University provides access to digitized documents strictly for personal use, unless otherwise specified.

POSTOJE ZDRAVOTNÍCH SESTER K NEFORMÁLNÍMU PROFESNÍMU VZDĚLÁVÁNÍ

ATTITUDES OF NURSES TO NON-FORMAL PROFESSIONAL TRAINING

JANA HAVLÍČKOVÁ

Abstrakt

Článek se věnuje tématu povinného profesního vzdělávání zdravotních sester v rámci celoživotního učení. Prostřednictvím výsledků dotazníkového šetření seznamuje s postoji, které sestry vůči profesnímu vzdělávání zaujímají, sleduje jejich motivaci a očekávání. V centru pozornosti studie jsou i další okolnosti povinného vzdělávání sester, zejména finanční podmínky vzdělávání, jeho nároky na volný čas a podpora ze strany zaměstnavatelů.

Klíčová slova

neformální profesní vzdělávání, zdravotní sestra, postoj, motivace, okolnosti vzdělávání

Abstract

This article is about the obligatory professional training of nurses as part of lifelong learning. Through the results of a questionnaire survey it presents the attitudes of nurses to professional education and observes their motivation and expectations. Attention is paid to various circumstances, especially the financial conditions of education, the need for free time and support from employers.

Keywords

non-formal professional training, nurse, attitude, motivation, circumstances of training

Současná společnost bývá v důsledku mnoha proměn v posledních desetiletích označována nejrůznějšími termíny, jako jsou společnost vědění, znalostní ekonomika či učící se společnost. Tato označení zdůrazňují, že rozvoj společnosti, ať už v oblasti vědy a techniky, v oblasti ekonomické, sociální, demografické či kulturní, je napojen na znalosti a vědomosti, tj. na vzdělání a učení probíhající celoživotně. Na této bázi se rozvíjí nový společenský koncept, známý jako koncept celoživotního učení, jež lze charakterizovat jako učení, které již není omezeno jen na určitou fázi života jedince, nýbrž trvá po celý život a zároveň neprobíhá pouze ve formálním vzdělávacím systému, ale i v rozmanitých prostředích a mimoškolních vzdělávacích institucích (Rabušicová, Rabušic, 2008). Přestože celoživotní učení zasahuje do všech oblastí lidských činností, nejvýznamnějším se v současné době stává vzdělávání dospělých spojené s profesí.

Koncept celoživotního učení se dostává i do popředí zájmu vzdělávací politiky, o čemž svědčí existence mnohých strategických dokumentů. Z těch významnějších, zaměřených na podporu rozvoje celoživotního učení i vzdělávání dospělých, lze uvést např. dokument Evropské unie *Memorandum o celoživotním učení*. V centru pozornosti koncepčních a strategických dokumentů naší vzdělávací politiky (např. *Bílá kniha, Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávacích soustav v České republice, Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, Strategie celoživotního učení ČR* aj.) stojí především úspěšná implementace konceptu do praxe. V této souvislosti se zdrojem kritiky stává dosud neuspokojivá účast dospělých na vzdělávání, jejíž příčina je spatřována zejména v nedostatečné motivaci jednotlivců. Značná pozornost je tak věnována zejména otázce financování dalšího vzdělávání, na kterém by se měli kromě účastníků podílet všichni, kdo ze vzdělávání profitují, tj. také zaměstnavatelé a stát.

Protože právě participace dospělých na vzdělávání stejně jako jejich postoje a motivace ke vzdělávání jsou významnými ukazateli úspěšné realizace konceptu celoživotního učení u nás, stávají se tato témata ústředními motivy mnohých výzkumných šetření. Výzkumné nálezy skutečně potvrzují, že přestože lidé obecně hodnotu dalšího vzdělávání docenují především ve vztahu k profesnímu uplatnění, jejich zájem i účast jsou výrazně ovlivňovány motivací, tj. očekáváním nějakého prospěchu či pozitivní změny, nejčastěji v zaměstnání. Ukazuje se také, že za nejvýznamnější překážky, které účast dospělých na vzdělávání v naší společnosti výrazně omezují, můžeme považovat nedostatek času a finančních prostředků, nedostatečnou nabídku či kvalitu vzdělávacích kurzů a nezřídka také pocit dospělých, že pro ně vzdělávání nemá smysl (Rabušicová et al., 2008).

V souvislosti s konceptem celoživotního učení se významným stal i požadavek Evropské unie na další, tj. celoživotní vzdělávání zaměstnanců určitých rezortů a odvětví, tzn. zaměstnanců pracujících v některých od-

borně náročných profesích. Příkladem takto regulovaného povolání se stala i zdravotnická profese. Všechny zdravotní sestry jsou v souladu se zákonem z roku 2004 povinny účastnit se dalšího profesního vzdělávání formou různých vzdělávacích akcí (seminářů, konferencí, kongresů). Každá vzdělávací akce je ohodnocena kreditními body a získání stanoveného počtu těchto bodů je i nezbytnou podmínkou pro další výkon zdravotnického povolání (*Vše o kreditním*, 2010).

Cílem této studie je proto prostřednictvím dotazníkového šetření zmapovat postoje a motivy zdravotních sester k dalšímu vzdělávání, konkrétně k účasti na povinných vzdělávacích akcích, případně odhalit překážky, které jim v těchto vzdělávacích aktivitách stojí v cestě.

Metodologie

Protože záměrem této práce bylo zmapovat postoje určité skupiny dospělých k dalšímu vzdělávání, uvést je do vztahu s dalšími proměnnými a zjistit, jak se navzájem ovlivňují, zvolila jsem kvantitativní výzkumný postup. Základní výzkumná otázka, kterou jsem si položila, zní: **Jaké jsou postoje zdravotních sester k neformálnímu profesnímu vzdělávání?**

Jak bylo uvedeno výše, další vzdělávání je pro zdravotní sestry ze zákona povinné. Přesto mě zajímalo, zda existují i jiné zdroje motivace sester k neformálnímu profesnímu vzdělávání, než je povinnost, a také zda situace v zaměstnání je ve vztahu k dalšímu vzdělávání pro sestry nějakým způsobem motivující. Současně jsem se ptala, jaké překážky musí sestry v průběhu vzdělávacích aktivit překonávat a jaké okolnosti jejich vzdělávání doprovázejí. Nakonec jsem hledala odpověď na otázku, čím jsou vlastně postoje zdravotních sester ke vzdělávání nejvíce ovlivňovány a zda tento postoj může zvyšovat či snižovat jejich ochotu účastnit se vzdělávání dobrovolně.

Data potřebná k zodpovězení výzkumných otázek byla získána prostřednictvím dotazníku, který zahrnoval 29 položek. Některé položky měly podobu otázek či tvrzení, ke kterým se respondentky vyjadřovaly pomocí čtyřbodové škály, jiné dotazovaným umožňovaly vybrat si z nabízených možností.

Dotazníkové položky byly zaměřeny na následující proměnné. Zjišťovaly především *postoje* sester ke vzdělávání, zabývaly se jejich *motivací* a *očekáváním*. Dále byly prostřednictvím položených otázek zkoumány *okolnosti*, za kterých se sestry vzdělávacích akcí účastní. V centru pozornosti byly zejména *finanční podmínky* vzdělávání, jeho *nároky na volný čas* sester a případná *podpora ze strany zaměstnavatele*.

Vzorek výzkumného šetření byl tvořen 156 respondentkami, řadovými zdravotními sestrami, které v současné době pracují na lůžkových odděleních ve čtyřech brněnských nemocnicích. Mezi účastnicemi výzkumu byl největší

počet sester starších 31 let, s odbornou praxí delší než 11 let a ve více než 70 % sestry dosáhly středoškolského vzdělání s maturitou. Třetina z oslovených zdravotních sester pracovala v průběhu výzkumu na lůžkových odděleních standardní péče, třetina na odděleních intenzivní péče a třetina na odděleních následné péče.

Postoj zdravotních sester k neformálnímu profesnímu vzdělávání

Postoj k dalšímu vzdělávání zpravidla sehrává významnou úlohu v situaci, kdy jedinec zvažuje, jakou hodnotu či jaký smysl pro něj vzdělání může mít, a zda se tedy do vzdělávání zapojí či nikoliv.

Pojem postoj lze definovat jako „tendenci odpovídat kladně nebo záporně na určité osoby, předměty nebo situace“ (Morgan, cit. podle Nakonečný, 1995, s. 188). Bývá charakterizován pomocí tří složek – složky kognitivní, emotivní a konativní (Krech et al., cit. podle Nakonečný, 1995). V logice této charakteristiky jsem také při zkoumání postojů zdravotních sester k dalšímu vzdělávání postupovala. V rámci složky kognitivní jsem se sester ptala, jak hodnotí podmínky profesního vzdělávání, jeho význam a smysluplnost. Složka emotivní byla zkoumána pomocí otázek zaměřených na emoce sester ve vztahu ke vzdělávání a nakonec poslední, konativní složka odráží aktivitu, kterou sestry ve vztahu k dalšímu vzdělávání vyvíjejí.

Hodnocení podmínek a smysluplnosti vzdělávání

V souvislosti s hodnocením podmínek byly sestrám položeny otázky, které zjišťovaly jejich spokojenost s nabídkou vzdělávacích akcí tematicky zaměřených přímo na práci na jejich pracovišti, s praktickou využitelností získaných informací a s erudicí přednášejících lektorů. Získaná data jsou uvedena v tabulce č. 1.

Tabulka č. 1: Hodnocení podmínek neformálního profesního vzdělávání sester

Hodnocení	Je nabídka vzdělávacích akcí dostatečná?	Jsou získané informace prakticky využitelné?	Považujete lektory za dostatečně erudované?
Rozhodně ano	9,0 %	2,6 %	21,8 %
Spíše ano	48,0 %	71,1 %	75,0 %
Spíše ne	35,9 %	26,3 %	3,2 %
Rozhodně ne	7,1 %	0,0 %	0,0 %
Celkem	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Výsledky analýzy těchto položek ukazují na značnou spokojenost sester, a to zejména na spokojenost s erudicí lektorů (ve více než 96 %) a s praktickou využitelností informací (ve více než 73 %). Vzdělávací nabídka byla rozhodně či spíše pozitivně hodnocena v 57 % případů.

Významnou součástí kognitivní složky postoje je bezesporu i pohled sester na význam a smysluplnost získávání nových informací a znalostí v profesi. V této souvislosti se sestry vyjadřovaly k výrokům, které neformální profesní vzdělávání zdravotníků definují jako nezbytný předpoklad zkvalitňování zdravotnických služeb, jako cestu, která vede k prohlubování znalostí v oboru a nakonec jako prostředek vedoucí k větší jistotě na pracovišti. I v tomto případě zjištěné údaje vypovídají o tom, že sestry profesní vzdělávání vnímají jako smysluplné. Více než tři čtvrtiny z nich se domnívají, že díky novým informacím nejen prohlubují svoji získanou kvalifikaci, ale zvyšují i kvalitu své práce a zdravotnických služeb vůbec.

Sestry tedy hodnotí podmínky profesního vzdělávání většinou kladně a s hlavními cíli svého vzdělávání se ztotožňují.

Emoce sester

Další nedílnou součástí postoje jsou emoce. Podle Bartošíkové et al. (2000) emoce, tj. city, představují subjektivní zážitkové kvality nejrůznějšího druhu. V našich citech se odrážejí nejen určité vlastnosti předmětů a jevů, ale i náš vztah k nim. Tentýž jev proto u někoho může vyvolat příjemný prožitek a u jiného prožitek nepříjemný.

Je pravděpodobné, že také povinná účast na profesním vzdělávání vyvolává u sester nějaké city. Abych zjistila, jaké emoce v této situaci vyjadřují, ptala jsem se jich, zda považují účast na vzdělávacích programech za nepříjemnou povinnost, zda atmosféru přednášek vnímají jako příjemnou a účastní-li se vzdělávacích akcí rády. Podíváme-li se na výsledky v této oblasti detailněji, zjistíme, že přesvědčivě hodnotí sestry prostředí a atmosféru na vzdělávacích akcích jako příjemnou (84 % sester) a ve větší míře (tj. v 57 %) sestry nepovažují účast na profesním vzdělávání za nepříjemnou povinnost. Ve světle těchto sdělení jsou proto zarážející jejich další výpovědi, v nichž ve více než 58 % přiznaly, že se vzdělávacích akcí vlastně neúčastní rády. Protože jsem však příčiny tohoto jevu blíže nezkoumala, nezbyvá než zůstat u ne zcela pochopitelného konstatování, že ačkoliv se sestry na vzdělávacích akcích cítí příjemně, rády tam nechodí.

Aktivita sester

Abych zjistila, jaké jsou celkové postoje zdravotních sester k povinnému vzdělávání, zabývala jsem se dále poslední součástí postoje, tedy složkou konativní. Ta v tomto případě zahrnuje aktivitu, kterou zdravotnice v rámci vzdělávání vykazují. Uvedenou proměnnou zjišťovaly dotazníkové položky, které se ptaly, zda se sestry účastní vzdělávacích akcí aktivně, což v tomto případě znamená přednesení vlastní přednášky či spoluautorství přednášky, a zda se těchto akcí účastní i nad rámec povinností stanovených zákonem. Analýza těchto položek však naznačuje, že autorkami či spoluautorkami přednášek se sestry stávají pouze ojediněle (méně než 4 % sester). O něco více sester – téměř třetina z nich často a přibližně polovina zřídka – pak uvádí i účast nad rámec povinností, tzn. účast i v případě, že se jim již podařilo získat zákonem stanovený počet kreditních bodů.

Protože však tyto údaje nemusí o aktivitě sester vypovídat bez výhrad (některé respondentky mohou mít potíže s vystupováním na veřejnosti a zároveň mohou považovat zákonem stanovený rozsah přednášek za dostačující), zjišťovala jsem jejich přístup prostřednictvím další otázky. Příslušná dotazníková položka směřovala k tomu, jakým způsobem sestry čas na vzdělávacích akcích tráví. Nabízela výběr ze tří možností, které popisovaly různé způsoby chování sester na vzdělávacích akcích. V prvním případě sestry po celý čas všechny přednášky pozorně sledují, ve druhém případě sledují pouze přednášky, které je zajímají, a v posledním případě sestry přednášky nesledují a – pokud je to možné – pouze se zaregistrují a vyzvednou si doklad o účasti.

Přestože ve většině případů (ve více než 87 %) sestry zvolily první možnost, tzn. že přednáškám pozorně naslouchají, téměř polovina z nich připouští, že se občas či dokonce často snaží získat pouze doklad o účasti. I přesto však získaná data svědčí spíše o tom, že se sestry ve většině případů v rámci návštěvy vzdělávací akce snaží získat co nejvíc užitečných poznatků.

Jaký je tedy postoj zdravotních sester k neformálnímu profesnímu vzdělávání? V největší míře je jejich postoj pozitivně ovlivněn kladným hodnocením podmínek i významu profesního vzdělávání. Můžeme říci, že sestry, ačkoliv jsou v rámci profesního vzdělávání spíše pasivními účastníky a ačkoliv jsou jejich pocity poněkud vlažné, chápou jeho význam i poslání a snaží se prostoru vzdělávací akce využít ve prospěch své práce.

Motivace zdravotních sester k neformálnímu profesnímu vzdělávání

Motivace dospělých k dalšímu vzdělávání je další významným faktorem, který bezesporu zcela zásadně ovlivňuje nejen přístup dospělých ke vzdělávání, ale i míru jejich zapojení do vzdělávacích aktivit. Bývá definována jako „souhrn všech intrapsychických dynamických sil, které zpravidla aktivizují a organizují chování i prožívání s cílem změnit existující neuspokojivou situaci nebo dosáhnout něčeho pozitivního, ať už v podobě konkrétní odměny nebo jen v podobě vnitřního uspokojení“ (Plháková, 2005, s. 319).

Předmět zkoumání se v tomto případě poněkud komplikuje, a to zejména tím, že účast na profesním vzdělávání sester je ze zákona povinná. Je tedy jasné, že povinnost je pro sestry významným stimulem. Protože však motivace nemusí být sycena pouze z jednoho zdroje – jak známo, jedinec např. může chtít vyhovět požadavkům zaměstnavatele a zároveň mít radost, že se něčemu novému naučí (Rabušicová et al., 2008) – zajímalo mě, zda kromě povinnosti existují i jiné zdroje motivace sester k dalšímu vzdělávání.

Jakýmsi odrazovým můstkem při zkoumání motivace se stala otázka, která zjišťovala, zda by se sestry účastnily vzdělávacích akcí i v případě, že by jejich účast nebyla povinná. Jelikož ve více než polovině případů sestry tuto možnost připustily, ukázalo se hledání dalších zdrojů jejich případné motivace jako opodstatněné. Dále mě proto zajímalo, jakou pozitivní změnu či jaký prospěch ve vztahu k profesnímu vzdělávání sestry očekávají a zda je situace v zaměstnání pro vzdělávající se sestry motivující.

Data vycházející z odpovědí sester však naznačují, že sestry v souvislosti s povinnou účastí na vzdělávání mnoho pozitivních změn v zaměstnání neočekávají. Za účelem hlubšího rozkrytí možných zdrojů motivace sester uvádím v tabulce č. 2 podrobnou analýzu souvisejících dotazníkových položek.

Tabulka č. 2: Co si myslíte, že by v budoucnu mohlo díky účasti na dalším vzdělávání nastat?

Odpověď	Zvýšení finančního ohodnocení	Zvýšení pracovní pozice	Pochvala ze strany zaměstnavatele	Lepší porozumění práci	Více pozitivních ohlasů ze strany pacientů
Rozhodně ano	5,1 %	1,9 %	6,4 %	13,5 %	2,6 %
Spíše ano	16,7 %	7,7 %	21,2 %	61,5 %	21,1 %
Spíše ne	45,5 %	58,3 %	44,2 %	23,1 %	56,4 %
Rozhodně ne	32,7 %	32,1 %	28,2 %	1,9 %	19,9 %
Celkem	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Přestože je zřejmé, že ze strany zaměstnavatele ani ze strany pacientů sestry velký prospěch neočekávají, některé reakce sester na existenci dalšího zdroje jejich motivace přece jen ukazují. Více než polovina účastnic věří, že díky dalšímu vzdělávání lépe porozumí své práci.

V návaznosti na tyto údaje se dále nabízí nahlédnout, jak vlastně sestry nově získané poznatky v každodenní práci uplatňují. Ptala jsem se tedy, jak často nové vědomosti a dovednosti při své práci využívají a zda se jim někdy podařilo na pracovišti zavést jakýkoliv nový postup či změnu, o kterých získaly informace na vzdělávacích akcích. Data získaná prostřednictvím této dotazníkové položky však přinesla překvapivá zjištění. Sestry ve více než 57 % nové poznatky v práci uplatňují pouze zřídka nebo je neuplatňují vůbec, a dokonce téměř 90 % z nich se podobně vyjádřilo i k zavádění nových postupů na pracovišti.

Závěrem lze tedy říci, že situace v zaměstnání ve vztahu k neformálnímu profesnímu vzdělávání pro sestry příliš motivující není. Přesto však většinou vyjadřují ochotu účastnit se vzdělávání i za okolností, že by nebylo povinné. Důvodem je s největší pravděpodobností další zdroj jejich motivace, totiž víra sester, že díky dalšímu vzdělávání lépe porozumí své práci. Otevřenou otázkou však zůstává, jakým způsobem se jejich porozumění vlastně projevuje, když získané poznatky ve své práci tak málo využívají.

Okolnosti profesního vzdělávání zdravotních sester

Nezájem dospělých o další vzdělávání mívá různé příčiny. Jako důvody své pasivity jednotlivci nejčastěji uvádějí vysoké finanční náklady na vzdělávání a nedostatek času, nedostatky ve vzdělávací nabídce ze strany vzdělávacích institucí i nedostatečnou kvalitu kurzů. Nezřídka se také setkáváme s názorem dospělých, že pro ně vzdělávání nemá smysl.

V této souvislosti mě zajímalo, jak výše uvedené překážky vnímají sestry, jaké okolnosti jejich vzdělávání doprovázejí a konečně v jaké míře a zda vůbec jsou v tomto ohledu zaměstnavateli podporovány.

Nejdříve jsem se zaměřila na překážky související s finančními náklady v podobě poplatků za akci a časovými nároky. Prostřednictvím dotazníkových položek jsem se sester ptala, zda pro ně účast na vzdělávacích akcích představuje velkou finanční zátěž a zda jim nepřijemně zasahuje do jejich volného času. Velkou finanční zátěž rozhodně potvrdila téměř čtvrtina sester, spíše souhlasně se k ní vyjádřilo přibližně 40 %. Ještě o něco větší potíže pocítují sestry v souvislosti s časovými nároky na vzdělávání. V tomto případě byly rozhodné a spíše souhlasné odpovědi uváděny ve více než 70 % případů.

V návaznosti na tyto identifikované překážky jsem dále zkoumala, jak a zda tyto problémy sester reflektují jejich zaměstnavatelé, zda se jim snaží tuto situaci usnadnit či vytvořit přijatelnější podmínky. Zjišťovala jsem proto, zda a jak často jsou sestřím zaměstnavatelem hrazeny poplatky za vzdělávací akce a také zda a jak často je jim čas strávený na vzdělávacích akcích započítáván do odpracovaných hodin. O výsledcích nás informují data uvedená v tabulkách č. 3 a 4.

Tabulka č. 3: **Hradí Vám někdy zaměstnavatel poplatky za vzdělávací akce?**

Odpověď	Četnost	%
Velmi často	4	2,6
Často	17	10,9
Zřídka	93	59,6
Nikdy	42	26,9
Celkem	156	100,0

Tabulka č. 4: **Je Vám někdy čas strávený na vzdělávací akci, která se tematicky vztahuje přímo k práci na Vašem pracovišti, započítáván do odpracovaných hodin?**

Odpověď	Četnost	%
Velmi často	3	1,9
Často	15	9,6
Zřídka	55	35,3
Nikdy	83	53,2
Celkem	156	100,0

Jak je patrné z uvedených údajů, zaměstnavatelé se příliš často na vysokých nákladech sester na vzdělávání nepodílejí. Ještě o něco horší je to s ohledy zaměstnavatelů na časové nároky ve vzdělávání. Znamená to, že ani v rámci regulovaného zdravotnického povolání nejsou účastnice povinného profesního vzdělávání ze strany zaměstnavatele nijak podporovány, přesněji řečeno vzdělávají se zpravidla ve svém volném čase a finanční poplatky za vzdělávací akce si hradí samy. A to i za okolností, že se vzdělávají přímo pro pracoviště.

Vrátíme-li se ke kapitole o postojích, můžeme si připomenout, že sestry většinou nemají potíže s nabídkou vzdělávacích akcí ani s jejich kvalitou. Nepochybují ani o smysluplnosti dalšího vzdělávání. Závěrem lze tedy říci, že v rámci výše uvedených a v tomto případě zkoumaných bariér jsou finanční a časová zátěž právě těmi překážkami, které sestry ve vzdělávacích aktivitách musí překonávat nejčastěji.

Co ovlivňuje postoje zdravotních sester?

Dosud jsem vedle postojů zdravotních sester k profesnímu vzdělávání zkoumala i jejich motivaci a okolnosti, které profesní vzdělávání komplikují. V průběhu dosavadní analýzy výsledků dotazníkového šetření se ukázalo, že nejvýznamnějšími se z pohledu dotazovaných sester staly proměnné *vysoké finanční náklady a nepřijemný zásah do volného času*. Posledním úkolem této práce bylo proto zjistit, jak a zda právě tyto proměnné postoje zdravotních sester ke vzdělávání ovlivňují a dále zda tento postoj může působit na jejich ochotu účastnit se vzdělávání dobrovolně.

Abych prověřila vztah mezi výše uvedenými proměnnými a proměnnou postoje zdravotních sester, zahrnula jsem všechny dotazníkové položky týkající se postojů sester do *indexu postoje*, který nabývá hodnot 0–24 tak, že čím nižší je hodnota indexu, tím pozitivnější postoj respondentka vykazuje. Tento index obsahuje všechny otázky zaměřené na hodnocení podmínek a smysluplnosti vzdělávání, otázky zkoumající emoce sester i otázky, které zjišťovaly, jak jsou sestry ve vztahu k dalšímu vzdělávání aktivní. Jeho průměrná hodnota 8,7 bezpochyby svědčí o tom, že postoje zdravotních sester k profesnímu vzdělávání jsou příznivé.

K ověřování vztahů mezi indexem postoje a dalšími proměnnými byl použit program Statistica CZ 9,0. Významnost uvedených vztahů mezi proměnnými byla prověřována na hladině významnosti $p = 0,05$ a pro zjišťování těsnosti těchto vztahů jsem pracovala s korelačním koeficientem Kendalovo tau c.

Výsledné hodnoty statistických procedur v případě vysokých finančních nákladů (Kendalovo tau c = 0,44 a hladina významnosti $p = 0,04$) jednoznačně ukazují na existenci statisticky významného vztahu mezi finančními náklady a postoji sester ke vzdělávání. Sestry, které vnímají finanční náklady spojené s profesním vzděláváním jako vysoké, vykazují méně pozitivní postoje k tomuto vzdělávání.

Podobnou závislost postojů na další proměnné, tedy na nepřijemných nárocích na volný čas sester, potvrzuje i další hodnota korelačního koeficientu Kendalovo tau c = 0,48, která spolu s hodnotou hladiny významnosti $p = 0,00$ dokonce upozorňuje na ještě těsnější vztah, než je mezi postojem sester a vysokými finančními náklady na vzdělávání.

Z těchto údajů tedy vyplývá, že přesvědčivě negativní vliv na postoje zdravotních sester ke vzdělávání má jejich pocit, že finanční náklady na vzdělávací akce jsou příliš vysoké, stejně jako skutečnost, že jim účast na těchto akcích zabírá příliš mnoho volného času.

Jak významnou roli postoj sester ke vzdělávání hraje, naznačuje fakt, že právě pozitivní postoj je ve svém důsledku tím, co zvyšuje jejich ochotu účastnit se profesního vzdělávání dobrovolně, tj. i za okolností, že by nebylo

povinné. Tuto skutečnost jednoznačně prokazují i poslední hodnoty korelačního koeficientu Kendalovo tau $c = 0,54$ a hladiny významnosti $p = 0,00$, prostřednictvím kterých byla závislost mezi těmito dvěma proměnnými ověřována. Jednoduše řečeno, sestry, které vykazují pozitivnější postoj k profesnímu vzdělávání, jsou ve větší míře ochotny účastnit se jej i dobrovolně.

Závěr

Úkolem této práce bylo zjistit, jaký je postoj zdravotních sester k povinnému profesnímu vzdělávání, jak je to s jejich motivací, co od účasti na vzdělávacích akcích očekávají a jaké další okolnosti tuto situaci dokreslují.

Postoj sester k profesnímu vzdělávání lze na základě získaných výsledků vyhodnotit jako pozitivní. Příznivě je ovlivněn zejména vysokým hodnocením významu profesního rozvoje a podmínek nebo také kvality vzdělávacích akcí a práce lektorů. Sestry k těmto prvkům ve vzdělávání téměř nemají výhrady.

Co se týká motivace, ta v případě sester nevyplyvá pouze z vnějších požadavků, nýbrž velmi často vychází z jejich vnitřního a zcela jistě i hodnotnějšího přesvědčení, že díky vzdělávání lépe porozumí své práci. Je zřejmé, že sestry v tomto případě nedoufají v pozitivní změnu v zaměstnání, jak bývá u účastníků profesního vzdělávání obvyklé. Současně nás však získaná data dosti výmluvně přesvědčují o tom, že vnitřní zdroj motivace sester není pracovním prostředím nijak podporován ani posilován.

Jaké jsou další okolnosti povinného vzdělávání sester? Jak známo, tématům celoživotního učení i dalšího vzdělávání zaměstnanců je v posledních letech věnována značná pozornost. Významné dokumenty vzdělávací politiky stále zdůrazňují nejen nutnost zapojit do financování těchto oblastí všechny zainteresované činitele, tj. jednotlivce, zaměstnavatele i stát, ale i potřebu podněcovat motivaci účastníků vzdělávání. Přestože je však v případě zdravotních sester účast na vzdělávacích akcích ze zákona povinná a obsah i zaměření přednášek kopírují především zájmy jejich pracoviště, je zřejmé, že ve skutečnosti si sestry většinou poplatky za vzdělávací akce hradí samy a vzdělávají se ve svém volném čase. Není proto divu, že právě tyto okolnosti mají na jejich postoj negativní dopad.

Profesní vzdělávání sester je regulováno prostřednictvím centrálně registrovaných kont a kreditního systému. Kreditní body získávají sestry za účast v některé z forem vzdělávacích akcí. Z výpovědí některých sester však mnohdy vyplývá, že přednášky nesledují a pouze se snaží získat doklad o účasti. Zarážející jsou v tomto případě i údaje o využívání získaných poznatků v praxi. Více než polovina oslovených sester poznatky využívá pouze ojediněle nebo nikdy a ještě více je těch, kterým se nedaří zavést na pracovišti jakýkoliv nový postup. Nejsou-li však sestrami nové poznatky

v práci využívány, pak logicky nelze výstupy jejich vzdělávání nejen identifikovat, ale ani hodnotit. Shora uvedená fakta tak vybízejí k dalším otázkám: Jakým způsobem a kam se výsledky dalšího vzdělávání sester promítají? Jak jsou výstupy vzdělávání vlastně prokazovány a hodnoceny? A jak jsou v systému odlišeny sestry, které se skutečně chtějí vzdělávat a vzdělávají se, od těch, které pouze sbírají předepsaný počet kreditních bodů?

Jako povzbudivou lze jistě vnímat skutečnost, že se zdravotní sestry chtějí vzdělávat a profesní vzdělávání vnímají jako nezbytný předpoklad svého profesního rozvoje, tedy má pro ně smysl. Nelze jistě ani podceňovat jejich víru, že díky účasti na vzdělávacích akcích lépe porozumí své práci, protože i to v profesním vzdělávání hraje důležitou roli. Připomeňme si však, že mezi sestrami jsou i ty, jejichž postoj k povinnému vzdělávání je spíše rezervovaný. Je možné, že právě v nepříznivých finančních podmínkách, v nedostatečné podpoře ze strany zaměstnavatelů a ve spíše sporadickém využívání poznatků v praxi bychom mohli příčiny takového postoje hledat.

Nechci v žádném případě podceňovat ani víru sester, že díky účasti na vzdělávacích akcích lépe porozumí své práci. O to přece v profesním vzdělávání jde především. Nebude-li však pracovní prostředí podporující a motivující, mohlo by se také stát, že se současné pozitivní postoje sester v budoucnu vychýlí na opačnou stranu.

Literatura

- BARTOŠÍKOVÁ, I. a kol. *Kapitoly z psychologie pro zdravotnické pracovníky*. Brno: Institut pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví, 2000. ISBN 80-7013-288-4.
- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky*. [online]. Praha: MŠMT, 2007. [cit. 2011-03-11]. Dostupné z: <<http://www.nuov.cz/koncept/dlouhodoby-zamer-vzdelavani>>.
- Memorandum o celoživotním učení*. [online]. Brusel: Evropská komise, 2000. [cit. 2012-01 08]. Dostupné z: <<http://old.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>>.
- NAKONEČNÝ, M. *Lexikon psychologie*. Praha: Vodnář, 1995. ISBN 80-85255-74-X.
- Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Bílá kniha*. Praha: MŠMT, 2001. ISBN 80-211-0372-8.
- PLHÁKOVÁ, A. *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Akademie věd České republiky, 2005. ISBN 80-200-1387-3.
- RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. (Eds.). *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4779-2.
- RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L., ŠEĐOVÁ, K. *Motivace a bariéry ve vzdělávání dospělých*. In RABUŠICOVÁ, M., RABUŠIC, L. (Eds.). *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 97–111. ISBN 978-80-210-4779-2.
- Strategie celoživotního učení ČR*. [online]. Praha: MŠMT. [cit. 2011-07-02]. Dostupné z: <<http://www.nuov.cz/koncept/strategie-celozivotniho-uceni-cr>>.

- Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku.* [online]. Praha: MPSV – NVF ČR, 2000, [cit. 2011-06-14]. Dostupné z: <http://old.nvf.cz/rozvoj_lz/dokumenty/strategie.pdf>.
- Vše o kreditním systému.* [online]. Praha: MZ – NCO NZO v Brně, 2010. [cit. 2011-08-14]. Dostupné z: <http://www.nconzo.cz/c/document_library/get_file?uuid=65772a38-78db-4c83-b74b-0eab4875c04a&groupId=10900>.

O autorce

Mgr. JANA HAVLÍČKOVÁ vystudovala obor pedagogika na Ústavu pedagogických věd Filozofické fakulty Masarykovy univerzity formou kombinovaného studia. Článek vychází z magisterské diplomové práce, kterou obhájila pod vedením Mgr. Kláry Šedřové, Ph.D., v únoru 2012.

Kontakt: 179537@mail.muni.cz

About the Author

JANA HAVLÍČKOVÁ is a graduate in Pedagogy from the Department of Educational Sciences, Faculty of Arts, Masaryk University, having studied on the programme part-time. This article is based on her Master's thesis of February 2012.

Contact address: 179537@mail.muni.cz