

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií

Možnosti profesního vzdělávání z pohledu porodních asistentek

Bc. Petra Stebelová

Diplomová práce

2019

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií
Akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Petra Stebelová**
Osobní číslo: **Z16394**
Studijní program: **N5345 Specializace ve zdravotnictví**
Studijní obor: **Perioperační péče v gynekologii a porodnictví**
Název tématu: **Možnosti profesního vzdělávání z pohledu porodních asistentek**
Zadávající katedra: **Katedra porodní asistence a zdravotně sociální práce**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Studium literatury, sběr informací a popis současného stavu řešené problematiky.
2. Stanovení cílů a metodiky práce.
3. Příprava a realizace výzkumného šetření dle stanovené metodiky.
4. Analýza a interpretace získaných dat.
5. Zhodnocení výsledků práce.

Rozsah grafických prací: dle doporučení vedoucího

Rozsah pracovní zprávy: 50 stran

Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

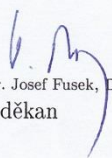
Seznam odborné literatury:

1. BENEŠ, Milan. Andragogika. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 136 s. ISBN 978-80-247-2580-2.
2. DOLEŽAL, Antonín. Od babictví k porodnictví. Praha: Karolinum, 2001, 144 s. ISBN 80-246-0277-6.
3. MUŽÍK, Jaroslav. Profesní vzdělávání dospělých. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 264 s. ISBN 978-80-7357-738-4.
4. PLEVOVÁ, Ilona et al. Management v ošetrovatelství. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, 304 s. ISBN 978-80-247-3871-0.
5. VRÁNOVÁ, Věra. Historie babictví a současnost porodní asistence. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007, 203 s. ISBN 978-80-244-1764-6.


Vedoucí diplomové práce: Mgr. Adéla Michková, Ph.D.
Katedra porodní asistence a zdravotně sociální práce

Datum zadání diplomové práce: 1. prosince 2016

Termín odevzdání diplomové práce: 2. května 2019


prof. MUDr. Josef Fusek, DrSc.
děkan

L.S.


Mgr. Markéta Moravcová, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 6. února 2019

PROHLÁŠENÍ AUTORA

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil/využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30. 4. 2019

Podpis autora
Bc. Petra Stebelová

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala Mgr. Adéle Michkové, Ph.D. za její cenné rady při vedení mé diplomové práce. Velké díky rovněž patří mé rodině, přátelům, kolegyním a nadřízeným za vstřícnost a podporu při tvorbě této práce.

ANOTACE

Diplomová práce se zabývá problematikou vzdělávání porodních asistentek. Mapuje nejvyšší dosažené vzdělání porodních asistentek a jejich zájem o účast na dalším profesním vzdělávání. Vymezuje faktory, které pozitivně či negativně ovlivňují profesní vzdělávání porodních asistentek. Teoretická část práce se věnuje legislativě vzdělávání porodních asistentek v ČR, problematice profesního vzdělávání, historii vzdělávání porodních asistentek, motivaci porodních asistentek k dalšímu vzdělávání a podílu profesních organizací na vzdělávání porodních asistentek. Praktická část hodnotí dotazníkovou formou vlivy profesního prostředí na vzdělávání porodních asistentek a jejich zájem o další vzdělávání.

KLÍČOVÁ SLOVA

porodní asistentka, celoživotní vzdělávání, specializační vzdělávání, profesní vzdělávání, profesní prostředí, profesní organizace, legislativa, motivace

TITLE

Further Professional Education from Midwives' Viewpoint

ANNOTATION

This diploma thesis dealt with an issue of midwives' education. It mapped midwives' highest educational attainment and their interest in further professional education. It defined the factors influencing professional education of midwives in a positive and negative way. The theoretical part of the thesis focused on the legislation of midwives' education in the Czech Republic, an issue of professional education, history of midwives' education, motivation of midwives to attend further education and participation of professional organisations on the education of midwives. The practical part of the study evaluated by questionnaire the influence of the professional environment on the education of midwives and their interest in further education.

KEYWORDS

midwives, lifelong education, specialisation, professional education, professional environment, professional organisation, legislation, motivation

OBSAH

Seznam tabulek	10
Úvod.....	12
Cíl práce.....	13
Teoretická část	14
1 Vzdělávání porodních asistentek	14
1.1 Obor Porodní asistentka	14
1.2 Celoživotní vzdělávání.....	16
1.3 Porodní asistentka se specializovanou působností.....	16
1.3.1 Porodní asistentka pro perioperační péči	17
1.3.2 Porodní asistentka pro intenzivní péči	17
1.3.3 Porodní asistentka pro intenzivní péči v neonatologii	17
1.3.4 Porodní asistentka pro komunitní péči.....	17
1.4 Porodní asistentka jako pedagog odborných předmětů pro zdravotnické školy	18
1.5 Mentorství	18
1.6 Profesní vzdělávání porodních asistentek	18
2 Regulace vzdělávání porodních asistentek	20
2.1 Legislativa EU.....	20
2.2 Globální standardy pro vzdělávání porodních asistentek.....	21
3 Historie vzdělávání porodních asistentek	25
4 Motivace porodních asistentek ke vzdělávání	30
4.1 Vnitřní a vnější motivace	30
4.2 Faktory motivace.....	31
4.3 Maslowova motivační teorie	32
4.4 Motivace porodních asistentek ke vzdělávání z pohledu nadřízeného	33
4.5 Bariéry ve vzdělávání porodních asistentek.....	34
5 Profesní organizace pro porodní asistentky	35

5.1	Mezinárodní profesní organizace	35
5.1.1	International Confederation of Midwives (ICM).....	35
5.1.2	European Midwives Association (EMA).....	35
5.2	Profesní organizace v ČR.....	36
5.2.1	Česká komora porodních asistentek (ČKPA)	36
5.2.2	Unie porodních asistentek (UNIPA).....	36
5.2.3	Gynekologicko-porodnická sekce České asociace sester (GPS ČAS)	37
5.2.4	Česká společnost porodních asistentek (ČSPA).....	38
6	Praktická část	39
6.1	Výzkumné otázky.....	39
6.2	Metodika výzkumu.....	39
6.3	Zpracování a interpretace získaných dat	40
6.4	Vzorek respondentů	40
6.5	Výsledky	44
6.6	Testování vlivu faktorů profesního prostředí na motivaci porodních asistentek ke vzdělávání.....	66
6.7	Vyjádření respondentek k tématu.....	69
7	Diskuze	70
8	Závěr	75
9	Použitá literatura	77
10	Přílohy.....	85
	Příloha A – <i>Dotazník</i>	86

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 – Věkové rozložení respondentek	41
Obrázek 2 – Nejvyšší dosažené vzdělání.....	42
Obrázek 3 - Specializace.....	43
Obrázek 4 - Doplnění specializace do 2 let	44
Obrázek 5 - Členství v profesní organizaci	45
Obrázek 6 - Aktivní podpora vzdělávání profesní organizací	46
Obrázek 7 - Spokojenost s úrovní vzdělání porodních asistentek	47
Obrázek 8 - Zájem o účast na dalším vzdělávání	48
Obrázek 9 - Současné vysokoškolské studium	49
Obrázek 10 - Důležitost vysokoškolského studia porodní asistence	50
Obrázek 11 - Prestiž porodních asistentek v závislosti na vysokoškolském titulu.....	51
Obrázek 12 - Uvádění titulu.....	52
Obrázek 13 - Platové ohodnocení dosaženého vzdělání.....	54
Obrázek 14 - Formy celoživotního vzdělávání.....	55
Obrázek 15 - Podíl na vzdělávání porodních asistentek	57
Obrázek 16 - Podpora zaměstnavatelem.....	58
Obrázek 17 - Vliv možnosti profesního rozvoje.....	61
Obrázek 18 - Vliv časových možností	62
Obrázek 19 - Vliv přístupu přímého nadřízeného	63
Obrázek 20 - Vliv přístupu kolegyně	64
Obrázek 21 - Vliv možnosti finančního ohodnocení	65
Obrázek 22 - Vliv možnosti změny pracovní pozice.....	66
Obrázek 23 - Vliv faktorů profesního prostředí na motivaci ke vzdělávání (alternativní postup)	69

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 - Základní statistiky (věk)	41
Tabulka 2 - Četnost odpovědí na otázku č. 2.....	42
Tabulka 3 - Četnost odpovědí na otázku č. 3.....	43
Tabulka 4 - Četnost odpovědí na otázku č. 5.....	45
Tabulka 5 - Četnost odpovědí na otázku č. 6.....	46
Tabulka 6 - Četnost odpovědí na otázku č. 7.....	47
Tabulka 7 - Četnost odpovědí na otázku č. 8.....	48
Tabulka 8 - Četnost odpovědí na otázku č. 9.....	49
Tabulka 9 - Četnost odpovědí na otázku č. 10.....	50
Tabulka 10 - Četnost odpovědí na otázku č. 12.....	52
Tabulka 11 - Četnost odpovědí na otázku č. 13.....	53
Tabulka 12 - Četnost odpovědí na otázku č. 14.....	55
Tabulka 13 - Četnost odpovědí na otázku č. 15.....	56
Tabulka 14 - Četnost odpovědí na otázku č. 16.....	58
Tabulka 15 – Četnost odpovědí na otázku č. 17	59
Tabulka 16 - Četnost odpovědí na otázku č. 18.....	60
Tabulka 17 - Četnost odpovědí na otázku č. 19.....	61
Tabulka 18 - Četnost odpovědí na otázku č. 22.....	64
Tabulka 19 - Výsledek t-testu (Možnost profesního rozvoje) – příklad.....	67
Tabulka 20 - Vliv faktorů profesního prostředí na motivaci ke vzdělávání	67
Tabulka 21 - Vliv faktorů profesního prostředí na motivaci ke vzdělávání (alternativní postup)	68

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ČAPA	Česká asociace porodních asistentek
ČAS	Česká asociace sester
ČKPA	Česká komora porodních asistentek
ČR	Česká republika
ČSPA	Česká společnost porodních asistentek
EMA	Evropská asociace porodních asistentek
EU	Evropská unie
GPS ČAS	Gynekologicko-porodnická sekce České asociace sester
ICM	Mezinárodní konfederace porodních asistentek
Lat.	Latinsky
MZ ČR	Ministerstvo zdravotnictví České republiky
NCO NZO	Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů
o. p. s.	Obecně prospěšná společnost
UNIPA	Unie porodních asistentek
z. s.	Zapsaný spolek

ÚVOD

Porodní asistentky jsou důležitou součástí skupiny nelékařských zdravotnických pracovníků. Na jejich vzdělávání je proto kladen patřičný důraz. S rozvojem zdravotnictví, ať už jde o vývoj technologií nebo zavádění nových doporučených postupů, na základě poznatků evidence based practice, jsou kladeny stále vyšší nároky na odbornou úroveň a vzdělání porodních asistentek.

V průběhu předchozích pár desítek let proběhlo několik změn v systému vzdělávání porodních asistentek. Aktuálně se tak na pracovištích setkávají porodní asistentky, které získaly způsobilost k výkonu svého povolání absolvováním různých typů škol. Některé z nich mají specializovanou způsobilost, kterou lze získat, buď absolvováním specializačního kurzu, nebo absolvováním navazujícího magisterského studia. Fakt, že spolu pracují porodní asistentky, které mají stejné kompetence, ale jinou úroveň nejvyššího dosaženého vzdělání, může vyvolávat smíšené emoce – ať už pozitivní, nebo negativní.

Na motivaci ke vzdělávání porodních asistentek se významně podílí spousta faktorů, například finance, vzdálenost vzdělávacího zařízení, rodina i vnitřní nastavení. Kromě těchto faktorů ovšem ovlivňuje účast na dalším vzdělávání také profesní prostředí. To může porodní asistentku ovlivňovat pozitivně i negativně.

Vzhledem k rozsáhlosti a rozmanitosti těchto faktorů, se tato diplomová práce zaměřuje na faktory vnější, týkající se profesního prostředí. Věnuje se možnostem vzdělávání porodních asistentek, které již pracují ve svém oboru. Je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je věnována současnému systému vzdělávání porodních asistentek, legislativě a směrnicím, které se k němu vztahují a současné nabídce studijních oborů pro porodní asistentky. Dále se věnuje historii vzdělávání porodních asistentek, motivaci porodních asistentek – nejen z jejich pohledu, ale i z pohledu zaměstnavatele a profesního prostředí. Poslední část se věnuje profesním organizacím pro porodní asistentky a jejich přístupu ke vzdělávání porodních asistentek. Praktická část zjišťuje, které faktory profesního prostředí ovlivňují porodní asistentky ve vybraných zařízeních v dalším vzdělávání a do jaké míry porodní asistentky využívají možnosti profesně se vzdělávat – tedy, zda považují své vzdělání za dostačující, nebo mají potřebu svou kvalifikaci zvyšovat.

CÍL PRÁCE

Před zahájením výzkumu byly stanoveny následující výzkumné cíle práce:

- Zjistit, které faktory profesního prostředí ovlivňují motivaci ke vzdělávání porodních asistentek.
- Zjistit, v jakém rozsahu porodní asistentky využívají možnosti profesně se vzdělávat.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VZDĚLÁVÁNÍ PORODNÍCH ASISTENTEK

Vzdělání (z lat. educare) je označováno jako souhrn znalostí, které jsou získány vzděláváním (ManagementMania.com, ©2011 – 2016b).

Vzdělávání je proces učení, které je systematické a cílevědomé. Probíhá jak formou školní výchovy, tak i celoživotně formou získávání různých poznatků, učení se novým schopnostem a dovednostem (ManagementMania.com, ©2011 – 2016b).

Porodní asistentka je „osoba, která úspěšně ukončila vzdělávací program, uznávaný v dané zemi, vycházející z dokumentů „Nezbytné dovednosti (kompetence) pro základní praxi porodní asistentky“ a z rámce „Globálních požadavků na vzdělávání porodních asistentek“; která dosáhla nezbytné kvalifikace, aby byla registrovaná a/nebo aby mohla získat povolení k výkonu povolání porodní asistentky a používat označení porodní asistentka; a která vykazuje potřebné znalosti a dovednosti pro praktický výkon povolání porodní asistentky“ (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, ©2010a).

System vzdělávání porodních asistentek prošel dlouhým vývojem. V současné době studují budoucí porodní asistentky bakalářský obor Porodní asistentka. Specializaci pak mohou získat absolvováním navazujícího magisterského studia nebo absolvováním kurzů Národního centra ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů (dále jen NCO NZO).

System vzdělávání porodních asistentek je zakotven v zákoně 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).“

1.1 Obor Porodní asistentka

Vzděláváním a odbornou způsobilostí porodních asistentek se zabývá § 6 zákona č. 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povoláních. K získání odborné způsobilosti k výkonu povolání porodní asistentky je v současné době potřeba absolvovat tříletý akreditovaný zdravotnický bakalářský studijní obor určený k přípravě porodních asistentek.

V minulosti získávaly porodní asistentky odbornou způsobilost k výkonu povolání absolvováním tříletého studia oboru Diplomovaná porodní asistentka, který byl vyučován na vyšších zdravotnických školách. Studium prvního ročníku muselo být zahájeno nejpozději

ve školním roce 2003/2004 a absolvováním oboru Ženská sestra nebo Porodní asistentka na střední zdravotnické škole, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 1996/1997 (Zákon MZ ČR č. 96/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Atlas školství (©2012 – 2019) uvádí, že studium tříletého akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního oboru Porodní asistentka v současné době nabízí 11 vysokých škol v ČR, a to:

- Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích – Zdravotně sociální fakulta,
- Ostravská univerzita – Lékařská fakulta,
- Vysoká škola zdravotnická, o. p. s.,
- Masarykova univerzita – Lékařská fakulta,
- Univerzita Karlova – 1. lékařská fakulta,
- Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně – Fakulta humanitních studií,
- Univerzita Pardubice – Fakulta zdravotnických studií,
- Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem – Fakulta zdravotnických studií,
- Západočeská univerzita v Plzni – Fakulta zdravotnických studií,
- Univerzita Palackého v Olomouci – Fakulta zdravotnických věd,
- a Vysoká škola polytechnická Jihlava – Katedra zdravotnických studií.

Všechny uvedené univerzity nabízejí studium porodní asistence v prezenční formě (Atlas školství, ©2012 – 2019). Kombinovanou formu studia oboru Porodní asistentka umožňuje Fakulta zdravotnických studií Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem (2018), Fakulta zdravotnických věd Univerzity Palackého v Olomouci (©2018a) a Katedra zdravotnických studií Vysoké školy polytechnické Jihlava (nedatováno).

Činnostmi porodních asistentek se zabývá § 5 vyhlášky č. 55/2011 Sb. o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků.

Požadavky na kvalifikační vzdělávání upravuje § 5 vyhlášky č. 39/2005 Sb. (ve znění pozdějších předpisů), „*kteřou se stanoví minimální požadavky na studijní programy k získání odborné způsobilosti k výkonu nelékařského zdravotnického povolání*“. Na základě této vyhlášky byl vytvořen Kvalifikační standard pro studijní program v oboru porodní asistentka, který uvádí minimální požadavky na bakalářský studijní program (MZ ČR, 2018).

1.2 Celoživotní vzdělávání

Celoživotním vzděláváním porodních asistentek se zabývá § 53 a § 54 zákona č. 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povoláních.

Dle § 53 je povinností všech zdravotnických pracovníků se celoživotně vzdělávat. Podstatou celoživotního vzdělávání je obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti v příslušném oboru, v souladu s vědeckými poznatky a rozvojem oboru (Zákon MZ ČR č. 96/2004, Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Celoživotní vzdělávání, dle § 54, zahrnuje specializační vzdělávání, certifikované kurzy, inovační kurzy v akreditovaných zařízeních, odborné stáže v akreditovaných zařízeních, školicí akce, konference, kongresy a sympozia, publikační, pedagogickou a vědecko-výzkumnou činnost, vypracování standardu či nového postupu, e-learningové kurzy, studium odborné literatury a studium navazujících studijních programů – akreditovaného doktorského, magisterského nebo bakalářského studijního oboru nebo studijního oboru vyšší odborné školy (Zákon MZ ČR č. 96/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Povinnost celoživotního vzdělávání upravovala vyhláška MZ ČR 423/2004 Sb. – „*Vyhláška, kterou se stanoví kreditní systém pro vydání osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez přímého vedení nebo odborného dohledu zdravotnických pracovníků*“, konkrétně § 3 Počet kreditů za jednotlivé formy celoživotního vzdělávání. Tato vyhláška byla zrušena k 1. 9. 2017 (Zákon č. 201/2017 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

1.3 Porodní asistentka se specializovanou působností

Specializační vzdělávání umožňuje porodním asistentkám prohloubit svou kvalifikaci. Specializační vzdělávání zajišťují akreditované instituce a zdravotnická zařízení (Slowik In Plevová et al., 2012, s. 221). Porodní asistentka může získat specializovanou působnost dvěma způsoby, a to buď absolvováním navazujícího magisterského oboru na některé z vysokých škol, nebo absolvováním specializačního vzdělávání NCO NZO.

Specializačním vzděláváním pro porodní asistentky se zabývá § 56 zákona č. 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povoláních.

Činnostmi porodní asistentky se specializovanou působností se zabývá § 68 vyhlášky č. 55/2011 Sb. o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků.

1.3.1 Porodní asistentka pro perioperační péči

Specializaci pro perioperační péči může porodní asistentka získat absolvováním navazujícího magisterského studia Fakulty zdravotnických studií Univerzity Pardubice, obor Perioperační péče v gynekologii a porodnictví, v kombinované formě (Univerzita Pardubice, ©2016-2017) nebo absolvováním specializačního kurzu Katedry anesteziologie, resuscitace, intenzivní a perioperační péče NCO NZO, obor Perioperační péče v gynekologii a porodnictví (Nekudová, 2019, s. 72).

Činnostmi porodní asistentky pro perioperační péči se zabývá § 69 vyhlášky č. 55/2011 Sb. o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků, který odkazuje na výkon činnosti sestry pro perioperační péči dle § 56 téže vyhlášky (Vyhláška č. 55/2011 Sb.).

1.3.2 Porodní asistentka pro intenzivní péči

Specializaci pro intenzivní péči může porodní asistentka získat absolvováním navazujícího magisterského studia Fakulty zdravotnických věd Univerzity Palackého v Olomouci, obor Intenzivní péče v porodní asistenci, a to jak ve formě prezenční, tak i v kombinované (Univerzita Palackého v Olomouci, ©2018a), nebo absolvováním specializačního kurzu Katedry anesteziologie, resuscitace, intenzivní a perioperační péče NCO NZO, obor Intenzivní péče v porodní asistenci (Nekudová, 2019, s. 74).

Činnostmi porodní asistentky pro intenzivní péči se zabývá § 70 vyhlášky č. 55/2011 Sb. o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků (Vyhláška č. 55/2011 Sb.).

1.3.3 Porodní asistentka pro intenzivní péči v neonatologii

Specializaci v oboru Intenzivní péče v neonatologii v současné době nelze získat. Nicméně činnost porodní asistentky pro intenzivní péči v neonatologii upravuje § 71 vyhlášky č. 55/2011 Sb. o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků (Vyhláška č. 55/2011).

1.3.4 Porodní asistentka pro komunitní péči

Specializaci pro komunitní péči může porodní asistentka získat absolvováním navazujícího magisterského studia Lékařské fakulty Ostravské univerzity, obor Komunitní péče v porodní asistenci, v kombinované formě (Ostravská univerzita, nedatováno).

Činnostmi porodní asistentky pro komunitní péči se zabývá § 72 vyhlášky č. 55/2011 Sb. o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků (Vyhláška č. 55/2011 Sb.).

1.4 Porodní asistentka jako pedagog odborných předmětů pro zdravotnické školy

Porodní asistentky mohou také absolvovat navazující magisterský obor *Učitelství odborných předmětů pro zdravotnické školy*. Tento obor lze v současné době, v kombinované formě, studovat na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci (Univerzita Palackého v Olomouci, ©2018b).

Činnostmi porodní asistentky v roli učitele odborných předmětů pro zdravotnické školy se zabývá § 9 zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících (Zákon č. 563/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

1.5 Mentorství

Kromě teoretických znalostí, musí během studia porodní asistentka a porodní asistentka se specializovanou působností získat také znalosti praktické. V předávání praktických znalostí a dovedností mají nezastupitelnou roli mentorky klinické praxe.

Mentorkou se může stát porodní asistentka po absolvování certifikovaného kurzu v oboru Mentor klinické praxe ošetrovatelství a porodní asistence. Do kurzu se má možnost přihlásit porodní asistentka, která má minimálně 2 roky praxe, je odborně způsobilá k výkonu povolání porodní asistentky, má osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu a je v aktivním zaměstnaneckém poměru v oboru porodní asistence (Ostravská univerzita, 2017).

1.6 Profesní vzdělávání porodních asistentek

Profesní vzdělávání je vázáno na profesi a jeho podstatou je udržení souladu mezi subjektivní a objektivní kvalifikací (Mužík, 2012, s. 25). Zaměřuje se na rozvoj předchozích schopností účastníka vzdělávání – vědomosti a dovednosti a vytváření žádoucích návyků (Mužík, 2012, s. 35).

Mužík (2012, s. 26 – 27) rozděluje profesní vzdělávání na *Další odborné vzdělávání*, do kterých spadají krátkodobě kurzy, semináře a školení, *Odborný trénink*, který je zaměřen na výcvik praktických dovedností, *Kombinované vzdělávání*, tedy dlouhodobější systematicky uspořádaný učební proces, který je v současné době využíván ve vysokoškolském vzdělávání

a *Distanční vzdělávání*, neboli řízené samostatné učení, kdy výuková komunikace probíhá přes různá média a jednotliví účastníci jsou časově a prostorově oddělení.

Potřeba profesního vzdělávání je ovlivňována dynamickými změnami okolí, poklesem tolerance omylů a chyb a také pocitem nedostatku informací, vědomostí, případně návyků (Mužík, 2012, s. 27).

Z hlediska marketingu existuje poptávka pro profesním vzdělávání, kterou iniciuje soukromá osoba nebo zaměstnavatel a nabídka vzdělávacích akcí. Produkt profesního vzdělávání se zaměřuje na uspokojení kvality a kvantity informací, vědomostí, dovedností a návyků (Mužík, 2012, s. 27 – 28).

Profesní vzdělávání doprovází některé problematické situace. Přínos profesního vzdělávání se obtížně kvantifikuje – například vliv vzdělávání na zvýšení pracovního výkonu. Dalším problémem jsou tzv. „ušlé příležitosti“, kdy zaměstnanci tráví čas na vzdělávacích akcích místo na pracovišti a také náklady na ně – úhrady mzdy za čas strávený vzděláváním a úhrady přímých nákladů, například cestovné a stravné. Výsledek vzdělávání se skrývá v „přidané hodnotě“ kvalifikace pracovníka, která je jeho duševním vlastnictvím a v případě, že zaměstnanec změní zaměstnavatele, toto duševní vlastnictví, a tedy i investici bývalého zaměstnavatele si odnáší s sebou (Mužík, 2012, s. 150 – 151).

2 REGULACE VZDĚLÁVÁNÍ PORODNÍCH ASISTENTEK

Následující kapitola je věnována regulaci vzdělávání porodních asistentek pomocí směrnic EU a Globálních standardů Mezinárodní konfederace porodních asistentek (ICM).

2.1 Legislativa EU

Kromě již výše zmíněného zákona č. 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povoláních, vyhlášky č. 55/2011 Sb. o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků a vyhlášky č. 39/2005, kterou se stanoví minimální požadavky na studijní programy k získání odborné způsobilosti k výkonu nelékařského zdravotnického povolání, ve znění pozdějších předpisů, regulují vzdělávání porodních asistentek také Směrnice Evropského parlamentu.

Směrnice 80/154/EHS – Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 21. ledna 1980 „o vzájemném uznávání diplomů, osvědčení a jiných dokladů o dosažené kvalifikaci porodních asistentek a o opatřeních pro usnadnění účinného výkonu práva usazování a volného pohybu služeb“ uváděla pojmenování porodních asistentek a jejich osvědčení, diplomy a další doklady o kvalifikaci v jednotlivých členských státech, udávala podmínky uznávání akademických titulů v členských státech a řešila problematiku usazování a volného pohybu služeb (Směrnice 80/154/EHS). Platnost této směrnice skončila 19. 10. 2007 (Směrnice 2005/36/ES).

Směrnice 80/155/EHS – Směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 21. ledna 1980 „o koordinaci právních a správních předpisů týkajících se přístupu k činnosti porodních asistentek a jejího výkonu“ upravovala vzdělávání porodních asistentek – jeho délku, teoretický obsah i praktickou výuku. Obsahovala také studijní plán pro porodní asistentky, ve kterém byly uvedeny základní a zvláštní předměty teoretické a technické výuky a také podmínky praktického a klinického výcviku (Směrnice 80/155/EHS). Platnost této směrnice skončila 19. 10. 2007 (Směrnice 2005/36/EHS).

Směrnice 2005/36/ES – Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o „uznávání odborných kvalifikací“ nahradila směrnice 80/154/EHS a 80/155/EHS. Porodními asistentkami se zabývají články 40 – 43 oddílu 6 této směrnice. Článek 40 pojednává o odborné přípravě porodních asistentek, článek 41 upravuje postupy pro uznávání dokladů o dosažené kvalifikaci porodních asistentek, článek 42 je věnován odborným činnostem porodních asistentek a článek 43 pojednává o specifických právech porodních asistentek. Studijní plán pro porodní asistentky je uveden v příloze V.5

této směrnice. Tato příloha uvádí také doklady o dosažené kvalifikaci porodních asistentek jednotlivých členských zemí EU (Směrnice 2005/36/ES).

Směrnice 2005/36/ES byla změněna Směrnicí 2013/55/EU – Směrnicí ze dne 23. listopadu 2013, „*kteřou se mění směrnice 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací a nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“)*“. Tato směrnice zpřísňuje podmínky pro přijetí ke studiu porodní asistence, upravuje uznávání dokladů o dosažené kvalifikaci, odbornou přípravu porodních asistentek, a to teoretickou i praktickou – tedy mění články 40, 41 a 43 oddílu 6 Směrnice 2005/36/ES (Směrnice 2013/55/EU).

2.2 Globální standardy pro vzdělávání porodních asistentek

Globální standardy pro vzdělávání porodních asistentek vydala Mezinárodní konfederace porodních asistentek. Účelem těchto standardů je globální posílení porodní asistence přípravou plně kvalifikovaných porodních asistentek. Tyto standardy udávají minimum, které by měl kvalitní studijní program splňovat, s důrazem na získání kompetencí, ne akademických titulů. Doporučení v nich obsažená mají za úkol pomoci nastavit měřítka pro vzdělávání budoucích porodních asistentek s ohledem na celosvětové normy, ze kterých vycházejí. S ohledem na to, že udávají minimální požadavky na vzdělávání porodních asistentek, mohou být rozšířeny na základě specifických potřeb jednotlivých zemí. Globální standardy pro vzdělávání porodních asistentek podléhají průběžnému hodnocení a aktualizacím (International Confederation of Midwives, 2013a).

Cíle standardů pro vzdělávání porodních asistentek jsou:

- *„zodpovědnost programu porodní asistence, přičemž filozofií, cílem i výsledkem je příprava kvalifikovaných porodních asistentek,*
- *poskytnutí podkladu pro návrh, implementaci a hodnocení kvality studijního programu porodní asistence,*
- *podpora vzdělávacího procesu pro přípravu porodních asistentek, které mají všechny nezbytné kompetence ICM pro praxi porodní asistentky a další kompetence, v závislosti na potřebách dané země,*
- *podpora bezpečné praxe porodní asistence a kvality péče o ženy a jejich rodiny,*
- *posílení nezávislosti profese porodní asistence a porodních asistentek jako nezávislých zdravotnických pracovníků*

- *a nápomoc neustálému zlepšování studijních programů, a tím i následné praxe“*
(International Confederation of Midwives, 2013a).

ICM prostřednictvím globálních standardů usiluje o rozvoj důvěry ve vzdělávací programy porodní asistence, posílení a podporu stálého zlepšování kvality těchto programů, včetně jejich výsledků, udržení integrity vzdělávacího procesu, rozvoj vzdělávacího prostředí, které podporuje v celoživotním vzdělávání a o podporu nezávislosti porodních asistentek z hlediska praxe, profese a studijních programů (International Confederation of Midwives, 2013a).

Globální standardy pro vzdělávání porodních asistentek pokrývají šest oblastí – organizaci a administrativu, vyučující porodní asistence, studenty, studijní plány, zdroje, zařízení a služby a hodnotící strategie (International Confederation of Midwives, 2013b).

Standardy pro organizaci a administrativu se zaměřují na podporu filozofie a cílů studijního programu, jeho finanční, veřejnou a politickou podporu, rozpočet a jeho kontrolu a zodpovědnost vyučujících porodní asistence za studijní plán. Definují potřebnou kvalifikaci vedoucího studijního oboru a uvádí potřebu zohlednit národní a mezinárodní směrnice a standardy (International Confederation of Midwives, 2013b).

Standard pro vyučující porodní asistence definuje potřebné vzdělání, délku praxe a kompetence porodních asistentek, které vyučují teoretické a klinické předměty a mentorek, které se podílí na praktickém výcviku studentek porodní asistence. Standardy se zaměřují také na pedagogické vzdělání vyučujících porodních asistentek. Pokud vyučující porodní asistentka takové vzdělání dosud nemá, musí se prokázat schválenou dohodou o budoucím získání tohoto vzdělání. Dalšími body tohoto standardu jsou spolupráce vyučujícího klinických předmětů a mentora na podpoře a hodnocení studentů a regulace počtu studentů na mentora a vyučujícího klinických předmětů. Doporučuje se hodnocení efektivity výuky (International Confederation of Midwives, 2013b).

Standard týkající se studentů uvádí nutnost nastavit jasná pravidla přijetí ke vzdělání a tato pravidla zpřístupnit uchazečům. Jednou ze zásadních podmínek je dokončené středoškolské vzdělání uchazeče. Celý proces přijímání ke studiu má být transparentní – doporučuje se, aby byly veřejně přístupné informace o podávání žádostí k přijetí ke studiu, včetně termínu jejich podání, o podmínkách přijetí ke studiu, výsledky přijímacího řízení, případně seznam členů přijímací komise. Doporučuje se také zohlednit předchozí vzdělávání, například pomocí srovnávací zkoušky či předložení dokumentů z předchozího studia nebo předložení portfolia. Na základě předchozího vzdělávání může být snížen počet modulů, kurzů nebo hodin výuky.

Přijetí uchazeče nemá podléhat předsudkům, ani diskriminaci, a naopak má podléhat národní politice zdraví a rozpočtu. Studijní program má mít jasně stanovené směrnice, týkající se očekávání od studentů ve škole i při praktické výuce, jejich práv a povinností. Studenti mají mít možnost poskytnout zpětnou vazbu k výuce, vyučujícím i studijnímu programu, ať už neformálně, nebo formálně. Pomocí směrnic mají být jasně upraveny požadavky na úspěšné ukončení studia porodní asistence. Dále směrnice uvádí doporučení pro mechanismy aktivní účasti studentů v komisi vzdělávání v porodní asistenci. Dle standardu musí studenti získat praktický výcvik v porodní asistenci minimálně v rozsahu, který je popsán v dokumentu *Nezbytné kompetence ICM pro základní praxi porodních asistentek*. Péče studentů má být poskytována pod dohledem vyučujícího nebo mentora (International Confederation of Midwives, 2013b).

Kvalifikační standardy MZ ČR (©2010b, s. 7), stejně jako Standardy pro studenty ICM (2013b) uvádí jako podmínku k přijetí ke studiu minimálně ukončené středoškolské vzdělání s maturitou a splnění podmínek k přijetí. Navíc udávají jako podmínku k přijetí zdravotní způsobilost a upravují studium cizinců.

Tak jako Standardy pro studenty ICM (2013b), i Kvalifikační standardy MZ ČR (©2010) stanoví požadavky na ukončení studia.

Kompetence porodní asistentky, sloužící jako struktura vzdělávacího programu jsou popsány v Kvalifikačním standardu MZ ČR (©2010b, s. 4 – 6). Kompetence porodních asistentek jsou zde rozděleny na péči poskytovanou bez odborného dohledu a indikace lékaře, péči poskytovanou pod odborným dohledem, na základě indikace lékaře, výzkumné kompetence a manažerské kompetence.

Standard studijního plánu upravuje jeho filozofii. Uvádí, že cílem je příprava kompetentních porodních asistentek a popisuje, co vše splňuje kompetentní porodní asistentka. Poukazuje na vhodnou posloupnost studijního plánu a udává vhodný poměr teoretického a praktického výcviku porodních asistentek a minimální délku studia. Při výuce doporučuje použít ověřené přístupy – například podporu vzdělávání dospělých. Studijní plán má být, dle standardu, doplněn o předměty, které umožňují studentům získat znalosti z jiných oborů – například anatomie nebo fyziologie (International Confederation of Midwives, 2013b).

Standard studijního plánu ICM (2013b) stanoví minimální délku studia porodní asistence na 3 roky, případně na 18 měsíců v případě studia v post-registračním programu. V Kvalifikačním standardu MZ ČR (©2010b, s. 1) je délka studia stanovena na 3 roky.

Podle Standardu studijního plánu ICM (2013b) je doporučená praktická výuka v rozsahu minimálně 50 % v poměru k teorii. Kvalifikační standard MZ ČR (©2010b, s. 1) uvádí minimální délku praktické výuky v rozsahu 1 800 hodin.

Kvalifikační standardy MZ ČR (©2010b, s. 8 – 22) věnují prostor seznamu předmětů, které je potřeba splnit v rámci studijního plánu, a to včetně anotace předmětů, minimálního počtu vyučovacích hodin, doporučených pracovišť pro praktickou výuku a počtu výkonů, které je nutné v rámci praxe splnit. Součástí je i doporučená struktura Záznamníku výkonů pro porodní asistentky, neboli „logbooku“ (Ministerstvo zdravotnictví České republiky, ©2010b, s. 28 – 31).

Standardy pro zdroje, zařízení a služby se zabývají bezpečností, duševní a fyzickou pohodou studentů i vyučujících v prostředí pro výuku, dostatkem zdrojů pro potřeby studijního programu, včetně zdrojů lidských pro teoretickou i praktickou výuku a přístupem k získání potřebných praktických zkušeností. Uvádí kritéria pro výběr zařízení pro praktickou výuku (International Confederation of Midwives, 2013b).

Standardy pro hodnotící strategie se zabývají hodnocením studentů v rámci výuky, dle platných metod. Hodnotí se znalosti, chování, praktické dovednosti, kritické myšlení, schopnost rozhodování, interpersonální vztahy a komunikační schopnosti. Prostředky a kritéria hodnocení mají být v písemné formě přístupné studentům. Za účelem zlepšování studijního programu je doporučeno jej revidovat a upravovat, na základě zpětné vazby od studentů, absolventů a dalších zainteresovaných osob. Praktická výuka se má přizpůsobovat s ohledem na očekávané výstupy a externí hodnocení efektivity studijního programu (International Confederation of Midwives, 2013b).

3 HISTORIE VZDĚLÁVÁNÍ PORODNÍCH ASISTENTEK

Historie porodní asistence je stará jako lidstvo samo. V dobách dávno minulých ovšem nebyly školy pro porodní asistentky, ani ucelené výukové materiály. Jednalo se nejprve o svépomoc a následně o moudrost předávanou mezi ženami v rodině či kmenech, které asistovaly u porodu. Znalosti týkající se porodní asistence se vyvíjely postupně a dnes jsou známy z různých forem záznamů našich předků.

V průběhu vývoje porodní asistence si lze rovněž povšimnout jistého posunu od roviny duchovní po rovinu empirickou. Zatímco v dobách pravěku, starověku i středověku ženy u porodu věřily v pomoc božstev, dnes se porodní asistentky opírají o vědecké poznatky a moderní techniku.

V historii porodní asistence se setkáváme s významnými jmény a spisy, které sloužily ke vzdělávání v oblasti porodní asistence.

Mezi významné autory období antiky a starověku patří Hippokrates a jeho *Corpus Hippocraticum*. Součástí tohoto díla jsou spisy *O povaze ženy*, *O neplodnosti* a *Aforismy* (Vránová, 2007, s. 14) a Soranus z Efesu, který sepsal monografii s názvem *Peri gynaikeion*, česky *O věcech ženských*. Významné je jeho dílo *De arte obstetrica morbisque mulierum* (O umění porodnickém a nemocech ženských). Soranus z Efesu popsal vlastnosti, které by měla porodní bába mít. Patřily mezi ně dobrá paměť, pracovitost, vytrvalost, mravnost, důvěryhodnost, zdravé smysly, silná konstituce, dlouhé a jemné prsty s krátce ostříhanými nehty a jemné ruce, teoretické a praktické vzdělání, zkušenost ve všech lékařských oblastech, schopnost přemlouvat a pomáhat trpícím, odvaha, znalost míry poskytovaných rad, slušnost, moudrost a mlčenlivost. Naopak nemá být pověřčivá a ziskuchtivá. Měla by za sebou mít vlastní porody a neměla by být příliš mladá (Doležal, 2001, s. 19 – 21; Vránová, 2007, s. 15).

V období středověku došlo k odvrácení se od poznání a návratu k víře. Úroveň porodnictví byla nízká z důvodů nigramotnosti a nevzdělanosti porodních bab a jejich religiozité, pověřčivosti, předsudkům a suverenitě (Doležal, 2001, s. 31 - 32). Knihy určené ke vzdělávání porodních bab psali lékaři na základě teoretických znalostí. Praktické znalosti ovšem neměli. Později začali knihy sepisovat chirurgové, kteří měli znalosti z praxe. Vycházeli ze spisů Hippokrata a Sorana z Efesu. Na tyto texty navázal i Eucharius Rösslin ve své knize *Těhotných žen a bab zahrada růžová*, která byla vydána roku 1513 a byla přeložena do většiny evropských jazyků (Doležal, 2001, s. 28).

První doložená zkouška porodní báby proběhla v 15. století v Rakousku (Doležal, 2001, s. 32).

Od roku 1677 ve francouzském Hôtel Dieu vedla tříměsíční kurzy pro porodní báby Madame Margueritte du Tertre veuve Sieur de la Marche (Doležal, 2001, s. 45).

Roku 1728 byl ve Štrasburku založen ústav sloužící ke vzdělávání porodních bab. Vedl jej mistr porodnictví Fried, který přednášel, demonstroval anatomické pitvy a kontroloval nemocniční porodní bábu a městské porodní báby. Zkouška porodních bab probíhala před komisí, kterou tvořili vrchní mistr porodních bab, městský fyzik, proděkan a mistr porodních bab. Další zkoušku pak skládaly budoucí porodní báby u šesti porodních bab, které měly povolení porodní báby školit. Výuka probíhala nejprve na fantomech a poté u porodu. V tomto ústavu byla vyškolená jedna porodní bába ročně (Doležal, 2001, s. 61).

3. prosince 1739 bylo na schůzi fakulty lékařů a chirurgů v Glasgow rozhodnuto, že se všechny porodní báby po určitém časovém období podrobí zkoušce a před vpuštěním do praxe budou muset mít licenci fakulty. Zanedlouho poté došlo k zákazu činnosti porodním bábám, které nevykonaly příslušnou zkoušku před komisí chirurgů (Doležal, 2001, s. 56).

2. 12. 1749 byl vydán dvorský dekret, který nařizoval, aby byly porodním bábám a jejich asistentkám demonstrovány pitvy žen (Doležal, 2001, s. 89 – 90).

První německé učiliště porodnictví bylo otevřeno roku 1751, ale pro potíže, které se vlekly až do roku 1756 byly vyškoleny pouze tři porodní báby. V roce 1756 došlo k iniciaci vzniku dalších institucí. Navíc docházelo k tlaku ze strany veřejnosti i porodníků z důvodu nebezpečného zaostávání porodnictví. Během 70. let 17. století tak došlo ke vzniku porodnických škol v dalších německých městech – Kassel, Altona, Mannheim, Braunschweig, Drážďany, Fulda, Magdeburg, Würzburg a Jena (Doležal, 2001, s. 62 – 63).

V Prusku vznikaly školy i v okresních městech. Počty porodů byly nejdříve malé, ale s jejich vzrůstajícím počtem rostl i počet vyškolených porodních bab a chirurgů (Doležal, 2001, s. 63).

V první polovině 18. století v lékařských školách a v nemocnicích v Leydenu, Edinburghu a ve Vídni vznikaly instruktážní kurzy pro studující babictví. Výuka byla společná pro porodní báby, mediky a chirurgy. Významnou součástí výuky v těchto kurzech byl porodnický fantom, na kterém si studující nacvičovali základní vyšetřovací a léčebné porodnické postupy. Významnou roli hrál porodnický fantom pro nacvik klešťového porodu (Doležal, 2001, s. 59 – 60).

Francie se potýkala s nedostatkem vyškolených porodních bab, zejména na venkově. V reakci na tuto situaci došlo k masové výuce v kurzech pořádaných Madame Angélique Margarithte Boursier de Coudray, která je autorkou *Umění porodnického ve zkratce*, vydaného roku 1759. Výuka v jejích kurzech byla teoretická i praktická. Praktická výuka probíhala na fantomech. Teoreticky se porodní báby učily rozeznat porody fyziologické od patologických (Doležal, 2001, s. 56).

V Čechách byla od roku 1759 výuka porodních bab zajištěna zvláštním učitelem – doktorem medicíny a magistrem porodnictví. Učebnice pro porodní báby byly vydávány v němčině a češtině. Výuka probíhala česky a německy (Vránová, 2007, s. 39).

Roku 1782 bylo v Olomouci zřízeno lyceum s dvouletým medicínsko-chirurgickým učením. Školili se zde ranhojiči a porodní babičky. Výuka porodnictví zpočátku spadala do kompetence profesorů anatomie. Snahy o zajištění praktické výuky porodních bab byly zpočátku marné. Možnost praktické výuky se naskytla až roku 1787, kdy byla slavnostně otevřena nemocnice. Od roku 1804 zde probíhala výuka česky a německy (Vránová, 2007, s. 40). Po ukončení studia složením závěrečných zkoušek skládaly absolventky povinnou babskou přísahu a dostávaly diplom, který byl vyhotoven v německém jazyce. Tento fakt sklídl kritiku, a tak od 22. prosince 1880 dostávaly porodní báby diplomy v češtině. Významnými olomouckými učiteli porodních babiček byli F. J. Mošner, V. Vyšín a F. Groh (Vránová, 2007, s. 41 – 42).

4. 8. 1803 byla po vídeňském vzoru zřízena Univerzitní porodnická klinika v porodnici a nalezinci u kostela sv. Apolináře Na Větrovce. Zaměřovala se na výuku studentů fakulty a porodních bab (Doležal, 2001, s. 102).

Roku 1920 bylo rozhodnuto o ukončení výuky nových porodních babiček. Nadále se konaly pouze opakovací kurzy pro praktikující babičky. Důvodem k tomuto kroku byl dostatek porodních babiček (Vránová, 2007, s. 89).

Roku 1925 na Mezinárodním srazu porodních babiček vznesl Václav Rubeška a František Pachner požadavek na prodloužení délky studia porodních babiček z původních 10 měsíců na 3 roky. Jejich návrh byl zamítnut (Vránová, 2007, s. 89).

V roce 1928 byl vydán zákon, který upravoval pravidla pro vzdělávání a výcvik porodních asistentek. Obsahoval údaje o náležitostech přihlášky ke studiu babictví. Žádost musela být vlastnoručně napsaná. Uchazečky k ní přikládaly křestní nebo rodný list. Musely být ve věku 20 – 35 let. Dále přikládaly průkaz o československém státním občanství, vysvědčení

zachovalosti neboli potvrzení o mravopoctnosti, vysvědčení o fyzické a duševní způsobilosti k výkonu povolání, vysvědčení vyvracející jejich těhotenství, očkovací průkaz s potvrzením o očkování proti neštovicím, průkaz znalosti jazyka, ve kterém probíhala výuka a vysvědčení o absolvování tří tříd měšťanské školy. Toto vysvědčení bylo možné nahradit přijímací zkouškou. Přijímací zkouška byla bezplatná a skládala se z písemné a ústní části. O přijetí nebo nepřijetí uchazečky rozhodoval ředitel ústavu. Upřednostňovány byly uchazečky, které přislíbily práci na území určeném Státní zdravotnickou správou. Přijaté uchazečky si s sebou byly povinny vzít dostatečné množství osobního prádla a potřeb. Bydlely a stravovaly se v ústavu a hradily školné, výlohy za ubytování a stravování (Vránová, 2007, s. 85 – 86).

Diplomy byly oprávněny vydávat pouze ústavy podřízené ministerstvu veřejného zdravotnictví. V roce 1932 probíhala výuka porodních asistentek v Bratislavě, Košicích, Užhorodě, Pardubicích, Liberci a v Praze (Vránová, 2007, s. 86).

K prodloužení studia porodních asistentek z 10 měsíců na 2 roky došlo v roce 1947. Tehdy se porodní asistentky vzdělávaly v ústavech v Praze a Ostravě (Vránová, 2007, s. 89).

Od roku 1948 spadal obor Porodní bába do vyššího sociálně zdravotního studia. V roce 1951 – 1952 bylo studium přechodně upraveno na tříleté z důvodu prudkého růstu zdravotnických služeb (Vránová, 2007, s. 89).

Ve školním roce 1955/1956 bylo zavedeno čtyřleté studium zakončené maturitou. První dva roky studovaly budoucí porodní asistentky spolu se sestrami a poté se studium rozdělilo (Vránová, 2007, s. 89).

V roce 1958 bylo zavedeno dvouleté studium pro porodní asistentky. Probíhalo na středních zdravotnických školách, a to jak denní, tak i dálkovou formou. Na zdravotnických školách také probíhalo v 70. letech jednoleté studium pro všeobecné a dětské sestry, pracující na porodnických odděleních, které měly zájem na tom, stát se porodními asistentkami. Studium bylo zakončeno maturitou (Vránová, 2007, s. 90).

Ke změně názvu oboru na *ženskou sestru* došlo v roce 1965. Takto se obor nazýval až do roku 1993, kdy došlo k jeho změně na *porodní asistentku* (Vránová, 2007, s. 90).

4leté vzdělávání bylo ukončeno ve školním roce 1974/1975 (Vránová, 2007, s. 90).

Dvouleté pomaturitní studium bylo nahrazeno ve školním roce 1995/1996, kdy byl na vyšších zdravotnických školách otevřen obor Diplomovaná porodní asistentka. Studium trvalo tři roky (Vránová, 2007, s. 90).

Od akademického roku 2002/2003 je akreditován a realizován bakalářský studijní program pro porodní asistentky na univerzitách (Vránová, 2007, s. 91).

4 MOTIVACE PORODNÍCH ASISTENTEK KE VZDĚLÁVÁNÍ

Motivace (z lat. moveo – hýbat se) je důležitou součástí vzdělávání. Označuje „*podněty a stimuly, které vedou k určitému chování a jednání člověka*“ (Pavlas, 2011, s. 3). Nakonečný (2003, s. 195). definuje motivaci jako „*proces energetizace, řízení a udržování chování (jednání)*“.

Základní složkou motivace je motiv. Jedná se o vnitřní pohnutku podněcující jednání člověka. Motivace je aktivována pomocí vnějších a vnitřních motivů. Účinná motivace vzniká při spojení motivů vnějších a vnitřních (Prukner 2014; Hanušová In Slavík et al., 2012, s. 41).

4.1 Vnitřní a vnější motivace

V případě studia je důležitější motivace vnitřní. Zdrojem vnitřní motivace jsou potřeby, zájmy, návyky a zlovyky, hodnoty a ideály (Hanusová In Slavík et al., 2012, s. 41). Vnitřní motivace je spojena se subjektivními pocity jedince – příjemným očekáváním a radostí. Uspokojení může přinášet jak samotná činnost, tak i výsledek této činnosti. Nicméně, vnitřní motivace je výsledkem předchozího učení, stává se tedy, že si jedinec odmítá rozšířit oblast vzdělání (Hartl, 1999, s. 134).

S ohledem na vnitřní motivaci lze rozlišit dva základní principy motivace, a sice *princip hédonismu*, neboli slasti, který je zaměřen na konečné cíle, kterých člověk dosahuje i za cenu negativních situací a pocitů, s ohledem na preference jednotlivých cílů a *princip psychického ekvilibria*, neboli rovnováhy, kdy se člověk zaměřuje na dosažení psychické rovnováhy, případně na její obnovení. Pokud je tato rovnováha narušena, vzniká potřeba (Nakonečný, 2003, s. 207 – 208).

Vnější motivace přichází většinou ze strany podniku či organizace, ve které je jedinec zaměstnán, případně od rodiny nebo sociálního okolí (Hartl, 1999, s. 134).

4.2 Faktory motivace

Beneš (2008, s. 82) rozlišuje následující faktory motivace účasti na dalším vzdělávání:

- *„osobnostní charakteristika,*
- *životní situace,*
- *okolí a vztahy,*
- *epochální témata a výzvy*
- *a společenské klima a společenský rámeček ve vztahu k učení.“*

Osobnostními charakteristikami jsou myšleny zájmy, zkušenosti s učením, styl učení, sebevědomí, zodpovědnost, snaha rozvíjet se, získat nové poznatky a udržet si pracovní místo, či splnit přání zaměstnavatele (Beneš, 2003, s. 133).

Do životních situací spadá nedostatek času, péče o děti, nedostatečná transparentnost systému, nedostatek informací a náklady, které je potřeba do vzdělávání investovat (Beneš, 2003, s. 133).

Epochální témata a výzvy souvisí se změnou kvalifikačních požadavků, například počítačová gramotnost, znalost cizích jazyků nebo manažerské dovednosti (Beneš, 2003, s. 132).

Společenské klima zahrnuje možnou podporu profesního vzdělávání ze strany státu a společnosti. Taková podpora zahrnuje například finanční dotace, daňové úlevy, právní regulace (např. uvolnění z práce za účelem účasti na profesním vzdělávání), certifikaci, akreditaci, poradenství nebo organizaci mezinárodní spolupráce (Beneš, 2003, s. 132).

Mezi motivy účasti na dalším vzdělávání patří také navázání a rozvíjení sociálních kontaktů, sociální podněty – únik z prostředí zatěžovaného každodenním tlakem či frustracemi, profesní důvody – zajištění/rozvoj vlastní pozice, participace na politickém nebo komunálním životě a vylepšení svých schopností v této oblasti, vnější očekávání – například ze strany zaměstnavatele a kognitivní zájmy. Tyto motivy se u účastníků na vzdělávání liší dle věku, socioekonomického statusu, nejvyššího dosaženého vzdělání, pohlaví a životních okolností (Beneš, 2008, s. 84).

Motivace k účasti na profesním vzdělávání je ovlivňována také jeho dobrovolností. Ta se vytrácí, pokud je dosažení dané úrovně vzdělání podmínkou k udržení pracovního místa (Beneš, 2008, s. 84).

4.3 Maslowova motivační teorie

S motivací jsou spojeny také motivační teorie. Mezi nejznámější z nich patří Maslowova hierarchie potřeb. Ta je znázorněna Maslowovou pyramidou (Studium psychologie, ©2016). Nižší patra pyramidy znázorňují potřeby nutné pro přežití, ať už individuální, nebo společenské, vyšší patra umožňují dlouhodobou spokojenost a rozvoj osobnostního potenciálu (Procházková, 2018). Hierarchie potřeb předpokládá, že aby člověk uspokojoval vyšší potřeby, musí mít nejprve uspokojeny potřeby nižší. Nicméně existují výjimky dané zkušeností, například, pokud člověk v dětství neměl uspokojeny základní potřeby, nemusí jim ani v dospělosti přisuzovat velký význam (Nakonečný, 2003, s. 209).

Maslowova pyramida se objevuje v několika verzích, upravených dle preferencí jednotlivých autorů. Základnu pyramidy tvoří fyziologické potřeby. K vrcholu pyramidy pak směřují potřeby bezpečí, lásky a uznání. Na samotném vrcholu pyramidy je umístěna potřeba seberealizace (Prukner, 2014).

Naplnění fyziologických potřeb směřuje k udržení člověka naživu. Spadá do nich potřeba dýchání, příjmu potravin, pohybu, spánku a odpočinku, rozmnožování a vyměšování. Pokud není některá z fyziologických potřeb uspokojena, tělo začne reagovat a hlásit se o naplnění potřeby (Procházková, 2018; Nakonečný, 2003, s. 209).

Potřeba bezpečí směřuje k vyhýbání se nebezpečí, ohrožujícím a neznámým podnětům, a naopak k vyhledávání jistoty, spolehlivosti, stability, ochrany a zázemí (Procházková, 2018; Prukner, 2014).

Potřeba lásky vede člověka k udržování vztahů přátelských, příbuzenských a partnerských. Zahrnuje nejen potřebu milovat a být milován, ale také potřebu někam patřit a pociťovat sounáležitost (Procházková, 2018).

Potřeba uznání zahrnuje jak potřebu být uznán okolím, tak i potřebu být uznán sám sebou – tedy sebeúctu (Procházková, 2018).

Potřeba seberealizace zaujímá samotný vrchol Maslowovy pyramidy a zahrnuje potřebu rozvinout potenciál, schopnosti a talent daného jedince (Procházková, 2018).

Maslow rozlišoval potřeby nedostatkové (deficientní, D-potřeby) a růstové (metapotřeby, potřeby bytí, B-potřeby). Nedostatkové potřeby jsou potřeby fyziologické, potřeba bezpečí, potřeba lásky a potřeba uznání. Růstová je potřeba seberealizace (Procházková, 2018). Intenzita

B-potřeb se, na rozdíl od D-potřeb, po jejich uspokojení nesnižuje, ale má tendenci narůstat a vést k rozšiřování obzorů a zkušeností člověka (Pavlas, 2011, s. 18).

V souvislosti s naplňováním potřeb pak rozlišuje Maslow dva druhy motivace – D-motivaci (nedostatkovou) a B-motivaci (růstovou). Pokud nemá jedinec uspokojeny nedostatkové potřeby, je poháněn nedostatkovými obavami a podezřeními, pokud ale má uspokojeny nedostatkové potřeby, dostává se do stavu sebeaktualizace – vidí svět zřetelnější, chová se vstřícněji, dokáže rozdávat ocenění a lásku a inspirovat ostatní (Bařtipánová, 2014).

V praxi se Maslowova pyramida používá, mimo jiné, za účelem pochopení a sestavení motivačních faktorů pro zaměstnance, kdy se pracuje s faktem, že aby zaměstnanec mohl dosáhnout vyšších potřeb, musí být nejprve uspokojeny potřeby základní (ManagementMania.com, ©2011 – 2016a). Motivaci porodních asistentek ze strany nadřízeného je věnována samostatná kapitola.

4.4 Motivace porodních asistentek ke vzdělávání z pohledu nadřízeného

Jak už bylo uvedeno výše, motivace je důležitou součástí vzdělávání porodních asistentek. Z pohledu managementu je potřeba vzít v úvahu nejen motivaci vnitřní (neboli sebemotivaci), ale také motivaci vnější.

Profesní vzdělávání porodních asistentek lze z pohledu organizace, ve které pracují vnímat jako způsob zvyšování prestiže daného pracoviště, obdobně jako například moderní přístrojové vybavení nebo zavádění specifických postupů. Dalším důvodem podpory zaměstnance ve vzdělávání může být, z hlediska organizace, snaha přizpůsobit se nárokům měnícího se okolí (Beneš, 2003, s. 112 – 113).

Aby byla motivace účinná, je potřeba zjistit, jaké má konkrétní pracovnice potřeby, hodnoty a zájmy a jaká je její osobnost. Od toho se také bude odvíjet výběr motivačního nástroje (Prukner, 2014). Mezi motivační nástroje patří finanční odměna (bonusy, příplatky), pochvala, případně pracovní kolečko (APAS – akademie osobního rozvoje, ©2017).

Prukner (2014) rozděluje motivy na přímé (finanční odměna, uspokojení a dobrý pocit, touhu po růstu a vizi benefitu) a nepřímé (dobrý pracovní kolektiv a vztah s nadřízeným, dobré pracovní prostředí).

Motivování podřízených je vhodné přizpůsobit osobnostní charakteristice daného jedince. Každý potřebuje jiný způsob motivace. Prukner (2014) rozlišuje zaměstnance proaktivní a reaktivní. Zatímco proaktivní jedinci obvykle sami přicházejí s jistou iniciativou, reaktivní

lidé většinou vyčkávají, dokud nejsou svým nadřízeným osloveni a požádáni. Dále rozděluje jedince motivované interně a externě. Interně motivovaní lidé jsou zaměřeni na své vlastní činy a s obtížemi akceptují názory ostatních, zatímco lidé motivovaní externě potřebují zpětnou vazbu a ujištění ve svém jednání. Zaměstnanci mohou být také orientováni na stejnost, kterým vyhovuje držet se osvědčených věcí, postupů a orientované na odlišnost, kteří jsou otevření novým postupům, případně experimentům.

Z výše uvedeného vyplývá, že porodní asistentky, které jsou proaktivní, interně motivovány a orientované na odlišnost zpravidla nebudou mít problém s motivací zapojit se do vzdělávání a budou mít i vyšší předpoklady u vzdělávání vydržet, zatímco porodní asistentky reaktivní, motivované externě a orientované na stejnost zřejmě nebudou mít chuť nebo motivaci se do vzdělávání zapojit a vydržet u něj jim bude, bez vnějších impulsů, činit obtíže.

4.5 Bariéry ve vzdělávání porodních asistentek

Dospělí studující se během svého vzdělávání potýkají se spoustou bariér. Porodní asistentky nejsou výjimkou. V překonávání bariér může do jisté míry pomoci motivace a podpora zaměstnavatele a okolí studující porodní asistentky. Mezi bariéry ve vzdělávání patří:

- a) *Nedostatek financí.* Finanční náročnost vzdělávání dospělých je vysoká (Vzdělávání dospělých v ČR, 2009). Výdaje na vzdělávání souvisí s cenou vzdělávacích akcí či s nákupem studijních materiálů. Souvisí také se vzdáleností vzdělávací instituce a nutností dopravy studujících.
- b) *Nedostatek času.* S touto bariérou se setkává většina zaměstnaných lidí (Vzdělávání dospělých v ČR, 2009), včetně porodních asistentek. Kromě pracovní vytíženosti souvisí s nedostatkem času také péče o rodinu a o děti (Čiháček, 2006).
- c) *Nedostatek motivace* v sobě skrývá kromě lenosti také pocit, že účast na dalším vzdělávání je zbytečná a další vzdělání je nepotřebné. S nedostatkem motivace souvisí i nízká informovanost o možnostech dalšího vzdělávání (Vzdělávání dospělých v ČR, 2009). Motivaci porodních asistentek ke vzdělávání jsou věnovány předchozí kapitoly této práce.
- d) *Náročnost vzdělávání* se dotýká zejména studujících ve vyšším věku. S rozvojem technologií se studium pro tyto jedince stává náročnějším a od studia je odrazuje (Vzdělávání dospělých v ČR, 2009).

Mezi další bariéry ve vzdělávání patří *subjektivní absence smyslu dalšího vzdělávání, kvalita vzdělávání* (může být považována za nízkou) či *zdravotní důvody* (Čiháček, 2006).

5 PROFESNÍ ORGANIZACE PRO PORODNÍ ASISTENTKY

Porodní asistentky mají v současné době možnost stát se součástí profesní organizace. Na výběr mají z několika profesních organizací. Kromě profesních organizací v ČR existují i profesní organizace mezinárodní.

5.1 Mezinárodní profesní organizace

5.1.1 International Confederation of Midwives (ICM)

Mezinárodní konfederace porodních asistentek se zaměřuje na podporu, reprezentaci a posílení profesních sdružení v celosvětovém měřítku. V současné době je členy ICM 132 sdružení ze 113 zemí světa (International Confederation of Midwives, ©2018e).

ICM je akreditovaná nevládní organizace zastupující zájmy porodních asistentek a porodní asistence na mezinárodním poli tak, aby zajistila základní cíle v péči o matky a novorozence. Úzce spolupracuje s WHO (Světová zdravotnická organizace), UNFPA (Populační fond OSN), FIGO (Federace gynekologie a porodnictví), IPA (Mezinárodní pediatrická asociace) a ICN (Mezinárodní rada zdravotních sester) (International Confederation of Midwives, ©2018e).

Vizi ICM je svět, ve kterém má každá těhotná žena přístup k péči porodní asistentky, která zajistí péči jí i jejímu novorozenému dítěti. Zaměřuje se na posílení asociací porodních asistentek, globální rozvoj profese porodní asistence a propaguje porodní asistentky jako nejvhodnější poskytovatele péče těhotným ženám a vedení fyziologického porodu, za účelem zlepšení reprodukčního zdraví žen, jejich novorozených dětí a rodiny (International Confederation of Midwives, ©2018d).

ICM usiluje o mezinárodní standardizaci vzdělávání porodních asistentek a o šíření kvalitního a efektivního pre- a postgraduálního vzdělávání porodních asistentek (International Confederation of Midwives, © 2018b). Na webových stránkách ICM jsou zveřejněny dokumenty vytvořené jako podklady ke vzdělávání (International Confederation of Midwives, © 2018a). Navíc se na vzdělávání porodních asistentek ICM podílí pořádáním mezinárodních konferencí a kongresů (International Confederation of Midwives, © 2018c).

5.1.2 European Midwives Association (EMA)

Evropská asociace porodních asistentek je nezisková nevládní organizace porodních asistentek, která reprezentuje organizace a sdružení porodních asistentek z členských států Evropské unie, Evropského ekonomického prostředí a zemí ucházejících se o členství v EU (European Midwives Association, ©2018).

EMA poskytuje fórum pro evropské porodní asistentky k diskuzím týkajícím se porodní asistence a zdraví žen. Zajišťuje minimální standardy pro vzdělávání a praxi porodních asistentek a zajišťuje přítomnost a přispívá k cestám ovlivňujícím zdravotní politiku a porodní asistenci v Evropské unii (European Midwives Association, ©2018).

Na vzdělávání porodních asistentek se podílí pořádáním mezinárodních konferencí a kongresů (European Midwives Association, ©2018).

5.2 Profesionální organizace v ČR

5.2.1 Česká komora porodních asistentek (ČKPA)

ČKPA, z. s. vznikla v roce 1997 po vystoupení porodních asistentek z gynekologicko-porodnické sekce ČAS a je největší a nejdéle fungující profesní organizací porodních asistentek v ČR. Je členkou ICM a EMA (Česká komora porodních asistentek, z. s., ©2013-2019b).

Původní název organizace byl Česká asociace porodních asistentek (ČAPA). Ta byla v roce 2005 zrušena a znovu založena pod názvem Česká konfederace porodních asistentek (ČKPA), která sdružovala profesní sdružení porodních asistentek jednotlivých krajů ČR. Současný název Česká komora porodních asistentek, z. s. nese tato organizace od roku 2016 (Česká komora porodních asistentek, z. s., ©2013-2019a).

Na vzdělávání porodních asistentek se ČKPA podílí pořádáním kongresů, workshopů a seminářů. Na svých webových stránkách rovněž, kromě svých vzdělávacích akcí, informuje porodní asistentky o ostatních tuzemských a zahraničních vzdělávacích akcích (Česká komora porodních asistentek, z. s. ©2013 – 2019c).

Vzdělávání porodních asistentek se věnují tyto cíle ČKPA:

- dbát na odbornou způsobilost porodních asistentek a podílet se na systému jejich celoživotního vzdělávání
- a věnovat pozornost a podporovat studující porodní asistence (Česká komora porodních asistentek, z. s., 2017).

5.2.2 Unie porodních asistentek (UNIPA)

Unie porodních asistentek, z. s. je nezisková profesní organizace sdružující porodní asistentky a studentky porodní asistence. Podílí se na rozvoji oboru dle nejnovějších empirických poznatků a poskytuje podporu porodním asistentkám a informace a poradenství těhotným a jejich rodinám. Je členkou ICM a EMA (Unie porodních asistentek, ©2019b).

UNIPA se na vzdělávání porodních asistentek podílí pořádáním konferencí, seminářů, workshopů, kurzů a přednášek. Své kurzy pořádají na základě doporučení Světové zdravotnické organizace (WHO) a ICM, jsou součástí celoživotního vzdělávání porodních asistentek a jsou zaštitěny odbornou garancí. Na webových stránkách je dostupný kalendář akcí (Unie porodních asistentek, ©2019a).

Aktivity UNIPA, které se věnují vzdělávání jsou:

- sdružování porodních asistentek a studentek porodní asistence,
- informování a podpora studentek porodní asistence a zájemců o studium tohoto oboru
- a tvorba a pořádání vzdělávacích programů pro porodní asistentky, vzdělávacích akcí zaměřených na rodinu a programů zdravotní výchovy pro ženy a jejich rodiny, zejména v oblasti rodičovství (Unie porodních asistentek, 2016).

5.2.3 Gynekologicko-porodnická sekce České asociace sester (GPS ČAS)

ČAS je dobrovolná, samosprávná, nepolitická, profesní organizace zdravotnických pracovníků. Je to největší odborná profesní organizace nelékařských pracovníků. Zaměřuje se na rozvoj ošetrovatelství jako oboru, rozvoj ošetrovatelského povolání, podporu vydávání odborných publikací, spolupráci s institucemi a na rozvoj mezioborové a mezinárodní spolupráce (Česká asociace sester, ©2017b).

Činnost ČAS je rozdělena do jednotlivých sekcí a regionů. Gynekologicko-porodnická sekce byla v březnu roku 2015 sloučena s Regionem Praha (Česká asociace sester, ©2017d).

Součástí ČAS je Pracovní skupina pro vzdělávání, která si klade za cíl aktivně se podílet na přípravě legislativních vyhlášek o vzdělávání, připomínkovat připravovanou legislativu a spolupracovat s MZČR, spolupracovat se sekcemi ČAS na tvorbě nových vzdělávacích programů a prezentovat problematiku vzdělávání v odborných časopisech a dále prezentovat své pracovní aktivity v problematice vzdělávání (Česká asociace sester, ©2017c).

Na webových stránkách ČAS informuje o tuzemských i zahraničních vzdělávacích akcích a také o vzdělávacích akcích svých partnerů (Česká asociace sester, ©2017a).

Mezi cíle ČAS, které se věnují vzdělávání patří:

- usilování o vznik podmínek pro zvyšování odborné, morální a etické úrovně pracovníků,
- připomínkování aktivit spojených s činností, vzděláváním a povoláním sester,
- podpora aktivit zaměřených na realizaci národních a mezinárodních programů přípravy sester a ostatních nelékařských zdravotnických pracovníků k výkonu povolání
- a organizace a pořádání vzdělávacích akcí (Česká asociace sester, ©2017b).

5.2.4 Česká společnost porodních asistentek (ČSPA)

Česká společnost porodních asistentek, z. s. (ČSPA) je dobrovolný, nevládní neziskový spolek, ve kterém se sdružují porodní asistentky a ostatní nelékařské profese, včetně osob připravujících se na výkon tohoto povolání (Česká společnost porodních asistentek, 2015). Vznikla z iniciativy a za podpory některých gynekologů (Česká komora porodních asistentek, z. s., 2014).

ČSPA na svých webových stránkách zveřejňuje přehled kongresů, konferencí a seminářů pro nelékařská povolání a pro lékaře (Česká společnost porodních asistentek, ©2019).

Cíle ČSPA, které se zaměřují na vzdělávání jsou:

- organizace a zabezpečení odborné přípravy svých členů a vzdělávacích projektů směřujících k humanizaci gynekologie a porodnictví,
- organizace vzdělávacích akcí,
- realizace studijních pobytů a stáží svých členů,
- a vydávání stanovisek k požadovaným vzdělávacím aktivitám v souladu s platnou legislativou (Česká společnost porodních asistentek, 2015).

6 PRAKTICKÁ ČÁST

6.1 Výzkumné otázky

Za účelem dosažení výzkumných cílů byly definovány tyto výzkumné otázky:

1. Které faktory pracovního prostředí pozitivně ovlivňují vzdělávání porodních asistentek?
2. Které faktory pracovního prostředí negativně ovlivňují vzdělávání porodních asistentek?
3. Využívají porodní asistentky možnost získat vysokoškolský titul?
4. Účastní se porodní asistentky specializačního vzdělávání?
5. Účastní se porodní asistentky celoživotního vzdělávání?

Výzkumné cíle, k jejichž dosažení sloužily výzkumné otázky, byly:

1. Zjistit, které faktory profesního prostředí ovlivňují motivaci ke vzdělávání porodních asistentek.
2. Zjistit, v jakém rozsahu porodní asistentky využívají možnosti profesně se vzdělávat.

6.2 Metodika výzkumu

Ke zpracování výzkumné části práce bylo použito kvantitativní metody – dotazníkového šetření ve vybraných nemocnicích.

Pro účely dotazníkového šetření byl zpracován nestandardizovaný dotazník, který byl předložen porodním asistentkám ve vybraných nemocničních zařízeních. Vyplnění dotazníku bylo dobrovolné a anonymní.

Předkládaný dotazník obsahoval 24 otázek, z toho 17 uzavřených otázek s možností výběru jedné nebo více odpovědí, 4 polouzavřené otázky s možností výběru jedné nebo více odpovědí a doplnění vlastní odpovědi, která nebyla v jednotlivých bodech uvedena a 3 otevřené otázky, ve kterých respondentky dostaly možnost vyplnit vlastní odpověď.

K výzkumnému šetření bylo připraveno 110 kusů dotazníků v tištěné podobě. Ty byly za pomoci vedoucích pracovníků rozdány mezi porodní asistentky vybraných nemocnic.

Dotazníkového šetření se zúčastnily porodní asistentky dvou nemocnic, jejichž výběr byl záměrný.

Nemocnice A je situována ve stejném kraji, jako nemocnice B. Počtem porodů za rok spadá do první pětky porodnic tohoto kraje. Jedná se tedy o významnou porodnici situovanou do jednoho z menších měst tohoto kraje. Zároveň se tato nemocnice snaží udržet krok s dobou a pracuje především na přístrojové vybavenosti svých oddělení a rozšiřování poskytované péče nejen o rodičky, ale i o gynekologické pacientky. S tím souvisí také zvyšující se nároky na erudici porodních asistentek, které jsou důležitou součástí tohoto oddělení.

Nemocnice B byla vybrána, jelikož se jedná o součást perinatologického centra, které se významně podílí na péči o rodičky a novorozence v kraji, ve kterém je situována. Kromě toho zajišťuje péči převážné části onkogynekologických pacientek tohoto kraje. Dá se tedy předpokládat, že nároky na erudici zdravotnických pracovníků, tedy i porodních asistentek tohoto pracoviště, jsou vysoké.

6.3 Zpracování a interpretace získaných dat

Pro účel výzkumu bylo rozdáno celkem 110 dotazníků. K závěrečnému hodnocení bylo použito 73 kompletně vyplněných dotazníků (celková návratnost byla 66,4 %).

Data získaná průzkumným šetřením byla zpracována pomocí programu Microsoft Office Excel. Statistické testování hypotéz bylo provedeno v 30denní zkušební verzi programu Statgraphics Centurion XVIII. Při statistickém testování byla uvažována standardní hladina významnosti $\alpha = 0.05$.

Každá otázka byla zpracována do tabulky četností, kde jsou výsledky vyjádřeny v absolutní (n) a relativní četnosti (%), a graficky znázorněna ve sloupcovém nebo koláčovém grafu, zobrazujícím relativní četnost. V případě, že bylo možné zvolit více možností odpovědi, relativní četnosti v tabulkách a grafech vyjadřují procentuální podíl dotazovaných porodních asistentek, které zvolily danou odpověď.

6.4 Vzorek respondentů

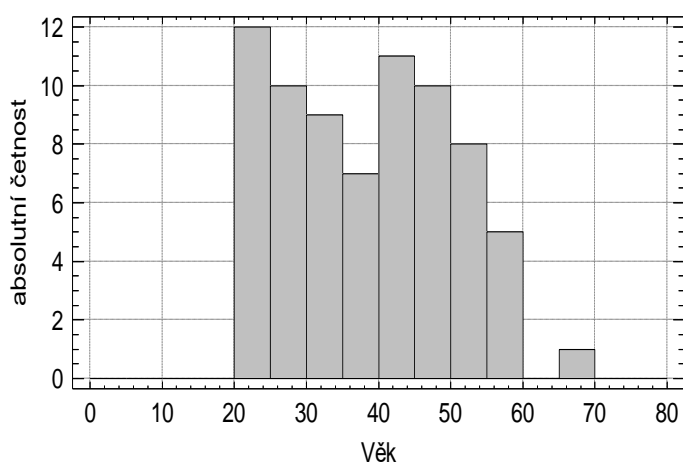
Z demografických údajů porodních asistentek byl sledován jejich věk, nejvyšší dosažené vzdělání a typ odborné specializace. Výsledky jsou postupně uváděny v četnostních tabulkách a grafech.

Otázka č. 1: Jaký je Váš věk?

Tabulka 1 - Základní statistiky (věk)

	A	B	CELKEM
Počet	31	42	73
Průměr	41,1	37,8	39,2
Směrodatná odchylka	12,1	10,9	11,4
Minimum	24	22	22
Maximum	67	56	67

Ze základních statistik vyplývá, že průměrný věk dotazovaných byl v obou zdravotnických zařízeních podobný (37.8 let v nemocnici A a 41.1 let v nemocnici B). V nemocnici A se pohyboval v rozsahu 22 – 56 let, v nemocnici B od 24 – 67 let.



Obrázek 1 – Věkové rozložení respondentek

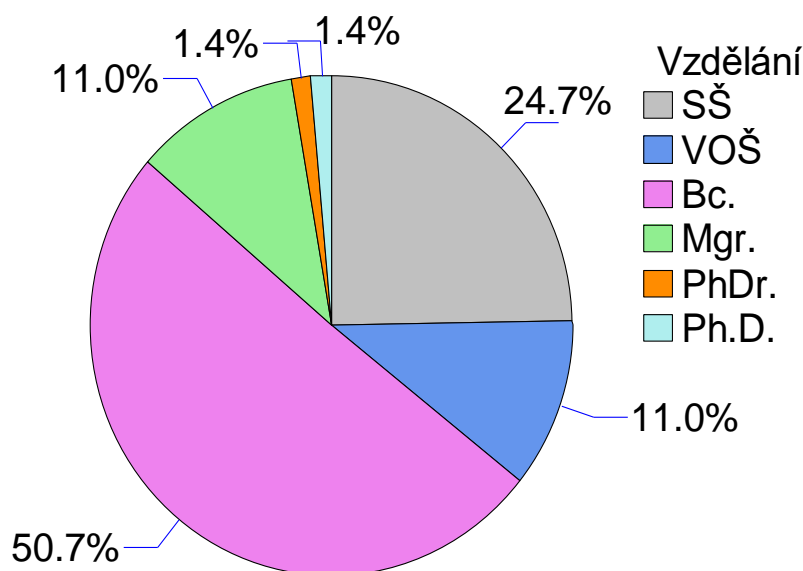
Grafické znázornění věku dotazovaných v obou nemocnicích ukazuje, že nejvíce dotazovaných mělo věk kolem 24 let a celkem rovnoměrné zastoupení měly dotazované ve věku 36 – 56 let.

Otázka č. 2: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání v oboru?

Tabulka 2 - Četnost odpovědí na otázku č. 2

Odpověď	A		B		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%
SŠ	9	29,0	9	21,4	18	24,7
VOŠ	6	19,3	2	4,8	8	11,0
Bc.	13	41,9	24	57,1	37	50,7
Mgr.	3	9,7	5	11,9	8	11,0
PhDr.	0	0	1	2,4	1	1,4
Ph.D.	0	0	1	2,4	1	1,4

Z tabulky vyplývá, že nejčastěji uváděné nejvyšší dosažené vzdělání porodních asistentek bylo bakalářské (50,7 %), dále středoškolské (24,7 %) a nejméně často bylo uváděno Ph.D. a PhDr. – pouze 1,4 % pro každé. Porodní asistentky s doktorským titulem měly zastoupení pouze v nemocnici B. Porodní asistentky s vyšším odborným vzděláním měly větší zastoupení v nemocnici A. Rozdělení ostatních typů vzdělání bylo v obou nemocnicích podobné. Graficky jsou zjištěné četnosti níže vyjádřeny pomocí koláčového grafu (celkové hodnoty).



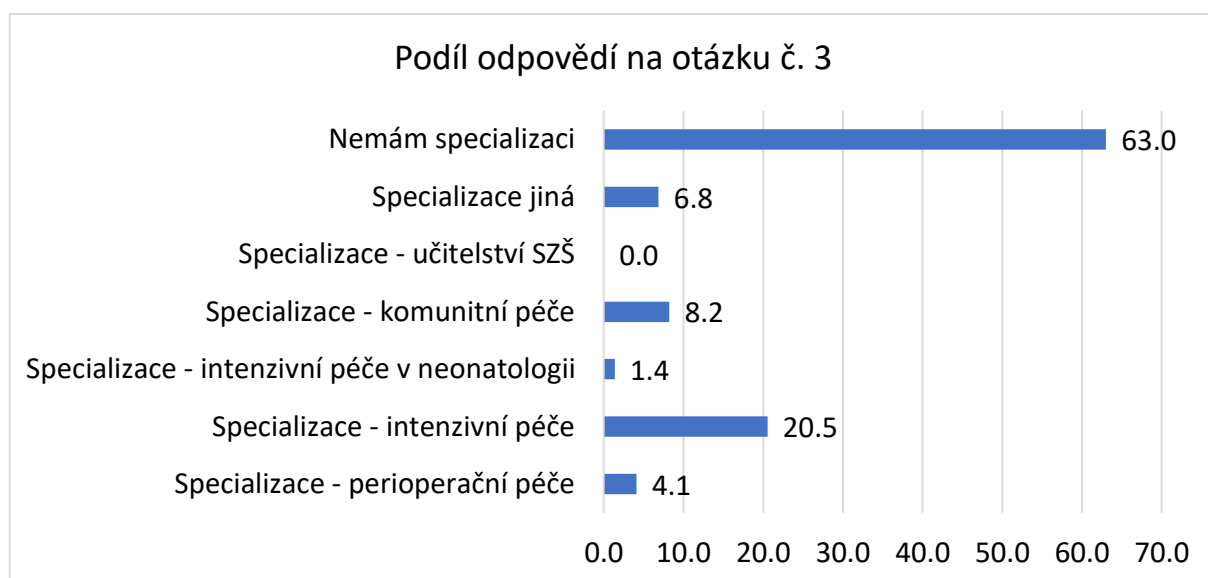
Obrázek 2 – Nejvyšší dosažené vzdělání

Otázka č. 3: Jakou máte specializaci?

Tabulka 3 - Četnost odpovědí na otázku č. 3

Odpověď	A		B		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%
Specializace – perioperační péče	3	9,7	0	0,0	3	4,1
Specializace – intenzivní péče	6	19,4	9	21,4	15	20,5
Specializace – intenzivní péče v neonatologii	1	3,2	0	0,0	1	1,4
Specializace – komunitní péče	2	6,5	4	9,5	6	8,2
Specializace – učitelství SZŠ	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Specializace jiná	2	6,5	3	7,1	5	6,8
Nemám specializaci	20	64,5	26	61,9	46	63,0

Četnosti odpovědí jsou pro obě nemocnice podobné. Patrný rozdíl lze vidět pouze u dvou specializací. V nemocnici B neuvedla ani jedna z respondentek specializaci pro perioperační péči (v nemocnici A tuto specializaci uvedly 3 porodní asistentky) nebo pro intenzivní péči v neonatologii (v nemocnici A má tuto specializaci jedna z respondentek). Níže jsou zjištěné četnosti vyjádřeny pomocí sloupcového grafu. Sloupcový graf byl pro znázornění zvolen, jelikož respondentky mohly v této otázce zvolit více odpovědí. Podíl odpovědí tak dává odpověď na otázku, jaké procento dotazovaných zvolilo konkrétní možnost odpovědi.



Obrázek 3 - Specializace

Z tabulky a sloupcového grafu, uvedeného výše vyplývá, že větší část porodních asistentek (63,0 %) uvedla, že nemá specializaci. Z konkrétních specializací byla nejčastěji uváděna specializace pro intenzivní péči (20,5 %) a komunitní péči (8,2 %). Žádná porodní asistentka

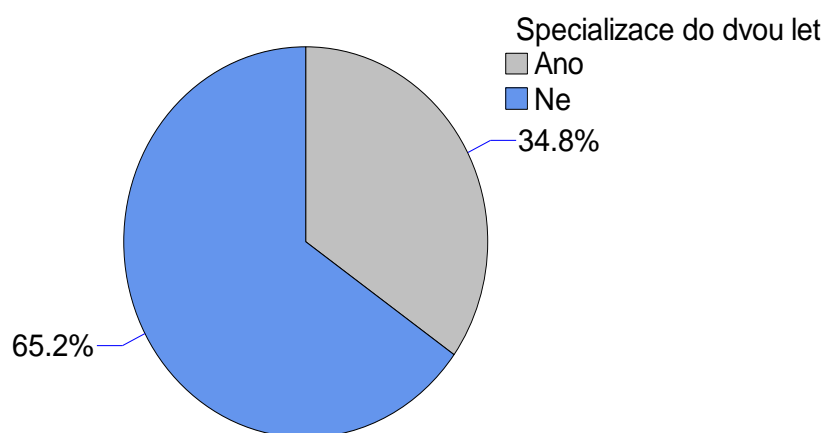
neuvědla specializaci pro učitelství SZŠ. 6,8 % respondentek uvedlo, že má jinou specializaci – tedy specializaci, která nebyla v dotazníku uvedena. Mezi tyto specializace patřila *Ošetrovatelská péče při patologických stavech v gynekologii a porodnictví* (4,1 %), *Management ve zdravotnictví* (1,4 %) a *Všeobecná sestra ARO-JIP* (1,4 %). Poslední specializace sice není specializací pro porodní asistentku, nicméně ukazuje na fakt, že některé porodní asistentky získaly zároveň vzdělání v oboru *Všeobecná sestra* a mají zájem se nadále v tomto oboru vzdělávat.

6.5 Výsledky

Další otázky v dotazníku směřovaly k získání odpovědí na výzkumné otázky a splnění cílů diplomové práce.

Otázka č. 4.: Nemáte-li specializaci, plánujete si ji v následujících 2 letech doplnit?

Do vyhodnocení otázky č. 4 byly zahrnuty pouze porodní asistentky, které uvedly, že nemají specializaci – celkem 46 respondentek.



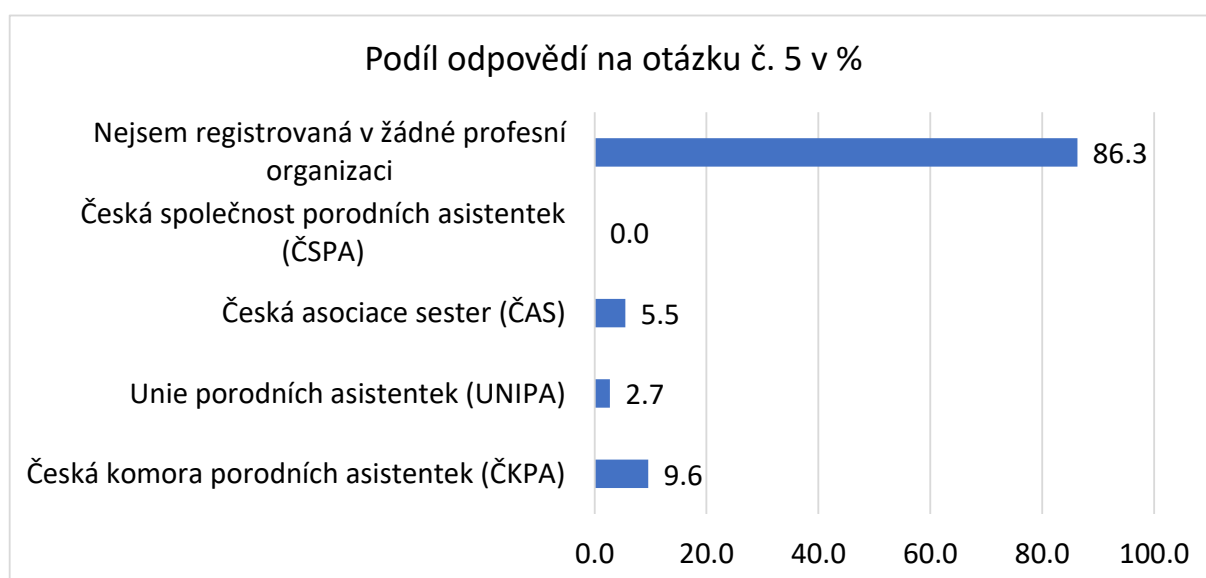
Obrázek 4 - Doplnění specializace do 2 let

Jak už bylo uvedeno, 63,0 % porodních asistentek, které vyplnily dotazník, nemá specializaci. Její doplnění v následujících dvou letech má v plánu 34,8 % z nich. 65,2 % nemá doplnění specializace v následujících dvou letech v plánu. Tabulka četností uvedená není, jelikož zastoupení odpovědí bylo v obou nemocnicích podobné.

Otázka č. 5: Jste registrovaná v některé z profesních organizací pro porodní asistentky?**Pokud ano, ve které?****Tabulka 4** - Četnost odpovědí na otázku č. 5

Odpověď	A		B		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%
Česká komora porodních asistentek (ČKPA)	3	9,7	4	9,5	7	9,6
Unie porodních asistentek (UNIPA)	1	3,2	1	2,4	2	2,7
Česká asociace sester (ČAS)	3	9,7	1	2,4	4	5,5
Česká společnost porodních asistentek (ČSPA)	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nejsem registrovaná v žádné profesní organizaci	26	83,9	37	88,1	63	86,3

Četnost odpovědí je znázorněna v následujícím sloupcovém grafu. Sloupcový graf byl pro znázornění zvolen, jelikož respondentky mohly v této otázce zvolit více odpovědí. Podíl odpovědí tak dává odpověď na otázku, jaké procento dotazovaných zvolilo konkrétní možnost odpovědi.

**Obrázek 5** - Členství v profesní organizaci

86,3 % dotazovaných porodních asistentek nejsou registrované v žádné profesní organizaci. Z porodních asistentek, které registrované v profesní organizaci jsou, je jich nejvíce členkami ČKPA (9,6 %), naopak žádná z respondentek není členkou ČSPA. Zastoupení členek v jednotlivých profesních organizacích je v obou nemocnicích podobné, až na členství v ČAS.

Zastoupení porodních asistentek v této organizaci je 9,7 % pro nemocnici A a 2,4 % pro nemocnici B.

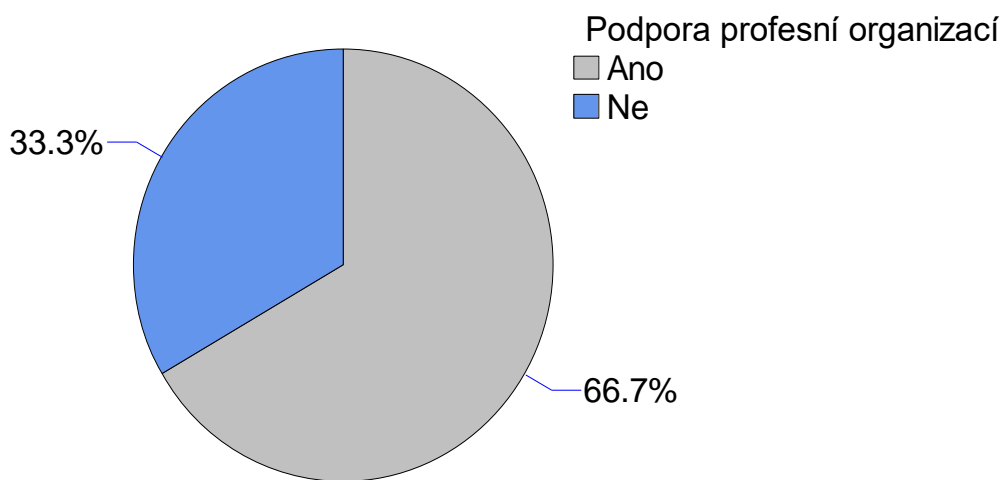
Pouze dvě respondenty uvedly, že jsou členkami více než jedné profesní organizace. První z nich je členkou ČKPA, UNIPA a ČAS, druhá je členkou ČKPA a UNIPA.

Otázka č. 6: Podporuje vaše profesní organizace aktivně Vaše vzdělávání?

Do vyhodnocení byly zahrnuty pouze porodní asistentky, které uvedly registraci v některé z profesních organizací pro porodní asistentky (celkem 9 respondentek).

Tabulka 5 - Četnost odpovědí na otázku č. 6

Odpověď	A		B		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%
Ano	5	100,0	1	25,0	6	66,7
Ne	0	0,0	3	75,0	3	33,3



Obrázek 6 - Aktivní podpora vzdělávání profesní organizací

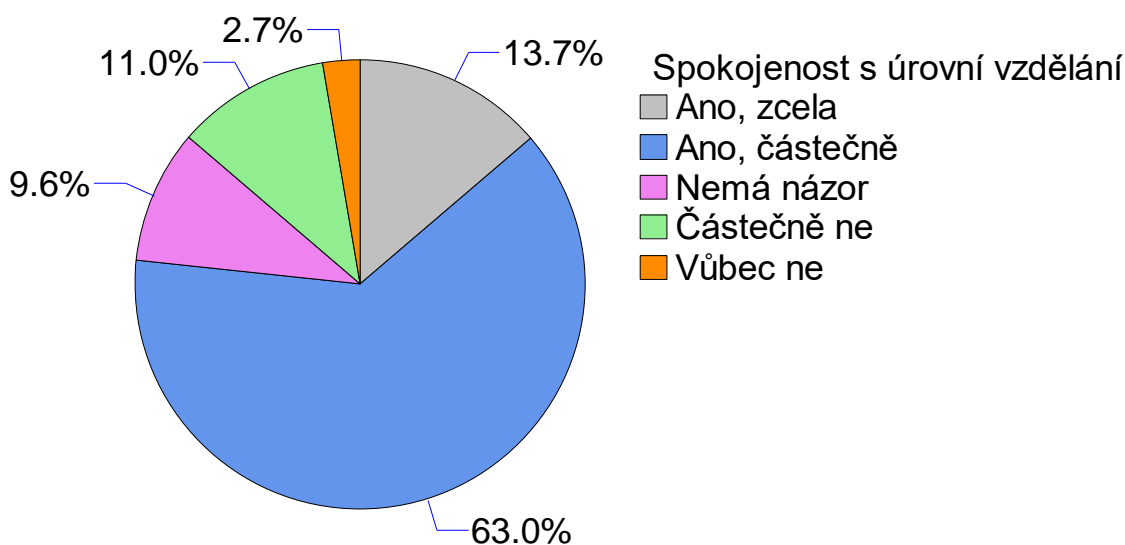
Z tabulky četností vyplývá, že aktivní podporu vzdělávání profesní organizací pocítuje v nemocnici A 100,0 % respondentek, zatímco v nemocnici B pouze 25,0 %. Celkem aktivní podporu vzdělávání ze strany profesních organizací pocítuje 66,7 % respondentek. Tyto respondenty uvedly jako formu aktivní podpory vzdělávání pořádání vzdělávacích akcí, a to pravidelnou konferenci (16,7 %) a semináře (50,0 %). Ostatní respondenty (33,3 %) aktivní podporu ze strany profesních organizací nespécifikovaly.

Otázka č. 7: Jste spokojená s úrovní vzdělávání porodních asistentek?

Tabulka 6 - Četnost odpovědí na otázku č. 7

Odpověď	A		B		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%
Ano, zcela	3	9,7	7	16,7	10	13,7
Ano, částečně	25	80,7	21	50,0	46	63,0
Nemá názor	0	0,0	7	16,7	7	9,6
Částečně ne	2	6,5	6	14,3	8	11,0
Vůbec ne	1	3,2	1	2,4	2	2,7

Tabulka četností znázorňuje rozdíl v odpovědích na tuto otázku mezi porodními asistentkami jednotlivých nemocnic. Zatímco v nemocnici A je většina dotazovaných porodních asistentek s úrovní vzdělání spokojena částečně (80,7 %), v nemocnici B je částečně spokojena polovina respondentek (50,0 %). V nemocnici A se ke spokojenosti se vzděláváním porodních asistentek vyjádřily všechny respondentky, zatímco v nemocnici B 16,7 % respondentek uvedlo, že na vzdělávání porodních asistentek nemá názor. Větší míra nespokojenosti se vzděláním porodních asistentek pak panovala v nemocnici B. Částečnou nespokojenost uvedlo 14,3 % respondentek. V nemocnici A tuto odpověď zvolilo 6,5 % dotazovaných porodních asistentek.



Obrázek 7 - Spokojenost s úrovní vzdělávání porodních asistentek

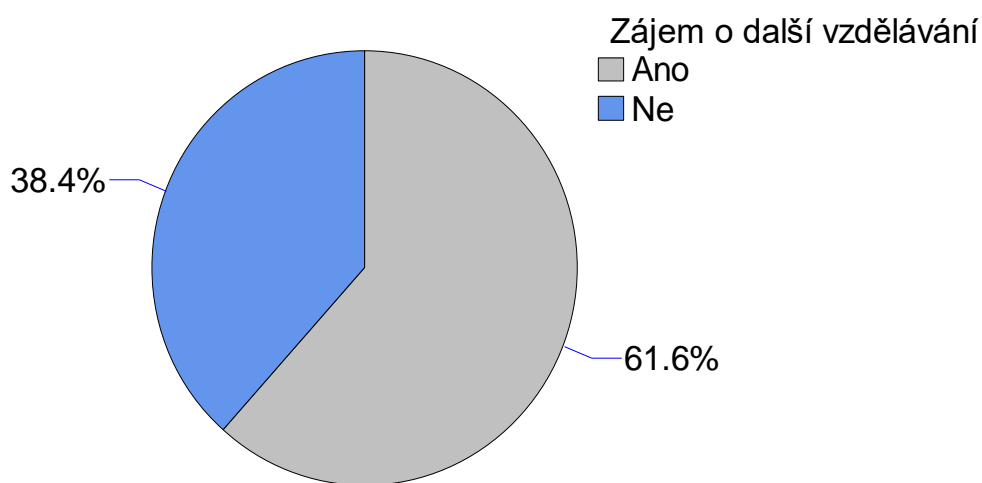
Ze zjištěných údajů vyplývá, že nejvíce respondentek (63,0 %) je se vzděláním porodních asistentek spokojeno částečně, 13,7 % je spokojeno zcela, částečně není spokojeno 11,0 %

respondentek a pouhé dvě respondentky (tedy 2,7 %) nejsou se vzděláním porodních asistentek spokojeny vůbec.

Otázka č. 8: Máte zájem účastnit se dalšího vzdělávání ve svém oboru?

Tabulka 7 - Četnost odpovědí na otázku č. 8

Odpověď	A		B		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%
Ano	17	54,8	28	66,7	45	61,6
Ne	14	45,2	14	33,3	28	38,4



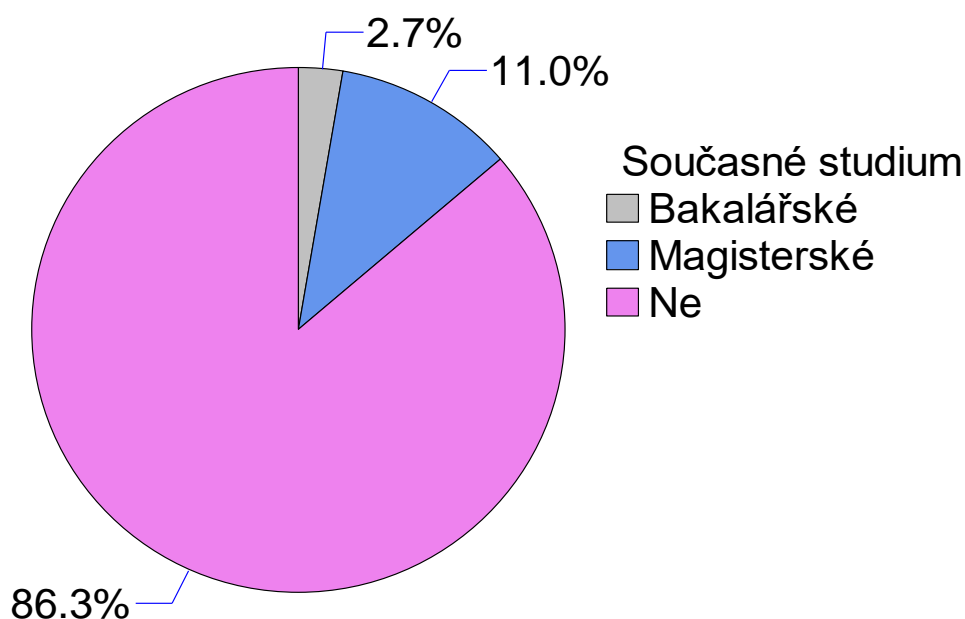
Obrázek 8 - Zájem o účast na dalším vzdělávání

Z grafů a tabulky četností vyplývá, že 61,6 % respondentek má zájem o další vzdělávání v oboru. Zatímco v nemocnici B mají zájem o další vzdělávání v oboru 2/3 respondentek (66,7 %), v nemocnici A je procentuální zastoupení porodních asistentek, které mají o další vzdělávání v oboru zájem (54,8 %) a těch, které jej nemají (45,2 %), podobné.

Otázka č. 9: Studujete v současné době vysokou školu v rámci oboru porodní asistence nebo specializace v porodní asistenci?

Tabulka 8 - Četnost odpovědí na otázku č. 9

Odpověď	A		B		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%
Bakalářské	2	6,5	0	0,0	2	2,7
Magisterské	3	9,7	5	11,9	8	11,0
Ne	26	83,9	37	88,1	63	86,3



Obrázek 9 - Současné vysokoškolské studium

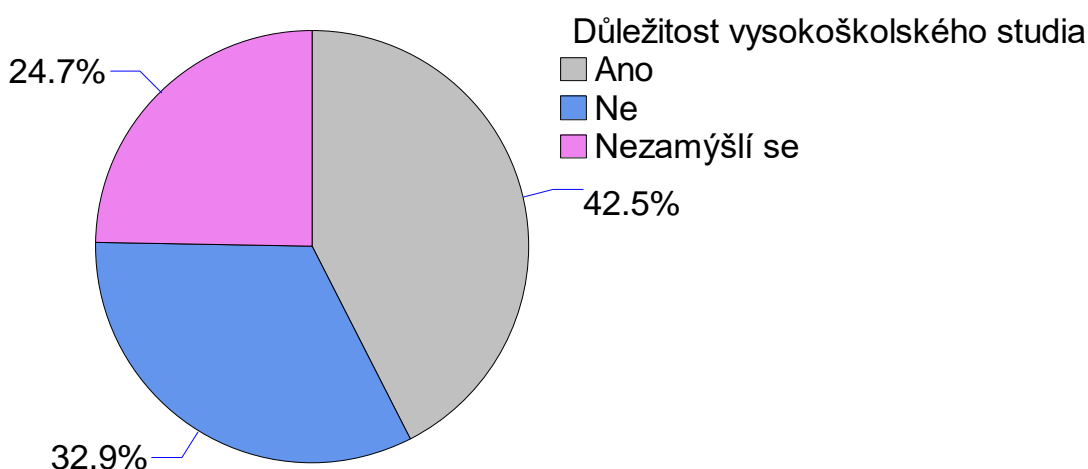
Většina respondentek (86,3 %) vysokou školu v současné době nestuduje. Magisterského studia se účastní 11,0 % dotázaných porodních asistentek a bakalářského 2,7 % respondentek.

Rozdíl ve studiu porodních asistentek dle nemocnice, ve které pracují, znázorňuje četnostní tabulka. Žádná z dotazovaných porodních asistentek z nemocnice B nestuduje bakalářský studijní program. Pro obě nemocnice platí, že většina porodních asistentek momentálně vysokou školu nestuduje.

Otázka č. 10: Domníváte se, že je důležité, aby bylo studium porodní asistence vysokoškolské?

Tabulka 9 - Četnost odpovědí na otázku č. 10

Odpověď	A		B		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%
Ano	11	35,5	20	47,6	31	42,5
Ne	13	41,9	11	26,2	24	32,9
Nezamýšlí se	7	22,6	11	26,2	18	24,7

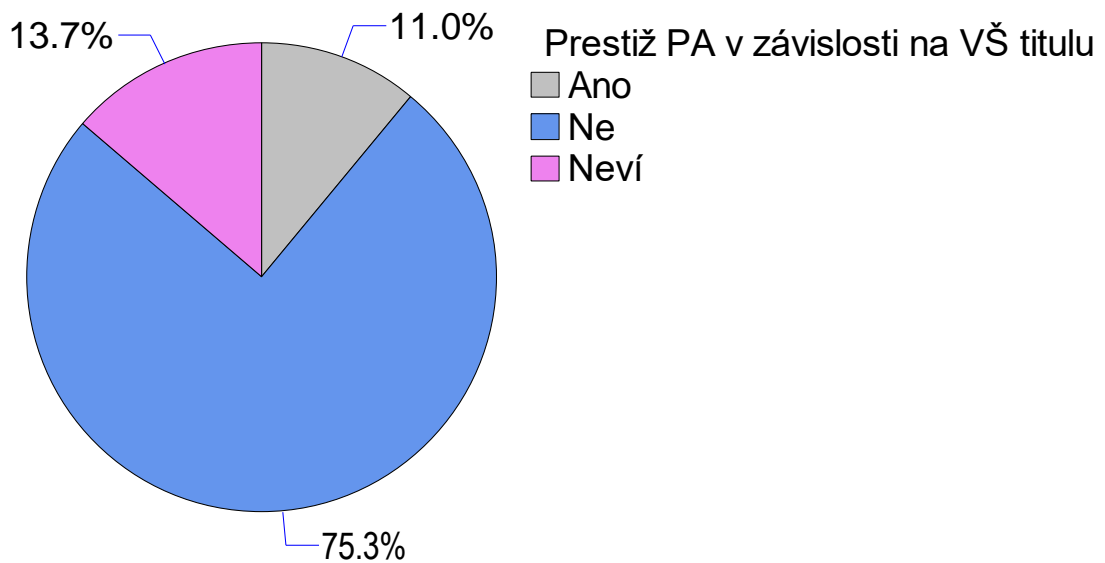


Obrázek 10 - Důležitost vysokoškolského studia porodní asistence

Necelá polovina respondentek (42,5 %) se domnívá, že je důležité, aby studium porodní asistence bylo vysokoškolské, 32,9 % respondentek je přesvědčena o tom, že není důležité, aby studium porodní asistence bylo vysokoškolské. 24,7 % respondentek se nad touto problematikou nezamýšlí.

Co se týče názoru na tuto problematiku podle zdravotnického zařízení, téměř polovina respondentek (47,6 %) z nemocnice B si myslí, že je důležité, aby studium porodní asistence bylo vysokoškolské. Počet porodních asistentek, pracujících v nemocnici A, které si myslí, že není důležité, aby bylo vzdělání porodních asistentek vysokoškolské (n = 13), byl podobný, jako počet porodních asistentek, které si to nemyslely (n = 11). Z výše uvedeného vyplývá, že názory se lišily dle typu zařízení. V nemocnici A převládal názor, že vysokoškolské vzdělání není v porodní asistenci důležité, zatímco porodní asistentky z nemocnice B byly přesvědčeny o tom, že toto vzdělání důležité je.

Otázka č. 11: Domníváte se, že prestiž porodních asistentek je závislá na tom, zda má porodní asistentka vysokoškolský titul?



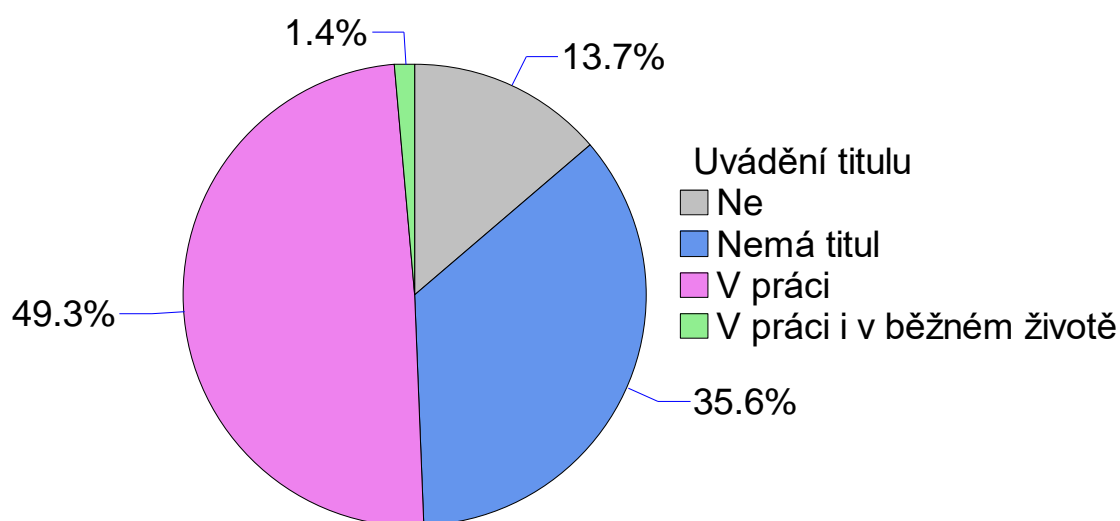
Obrázek 11 - Prestiž porodních asistentek v závislosti na vysokoškolském titulu

Většina dotazovaných porodních asistentek (75,3 %) je toho názoru, že prestiž porodních asistentek nezávisí na tom, zda porodní asistentka má nebo nemá vysokoškolský titul. Pouze 11 % respondentek si myslí, že prestiž porodních asistentek je na vysokoškolském titulu závislá. Četnost odpovědí byla v obou zařízeních podobná.

Otázka č. 12: Uvádíte se svým jménem i svůj vysokoškolský titul?

Tabulka 10 - Četnost odpovědí na otázku č. 12

Odpověď	A		B		CELKEM	
	n	%	N	%	n	%
Ne	0	0,0	10	23,8	10	13,7
Nemá titul	15	48,4	11	26,2	26	35,6
V práci	16	51,6	20	47,6	36	49,3
V práci i v běžném životě	0	0,0	1	2,4	1	1,4



Obrázek 12 - Uvádění titulu

Necelá polovina dotázaných porodních asistentek (49,3 %) uvádí svůj vysokoškolský titul v práci. 35,6 % dotázaných porodních asistentek vysokoškolský titul nemá. Pouze jedna porodní asistentka uvedla, že vysokoškolský titul používá nejen v práci, ale i v běžném životě.

V otázce uvádění vysokoškolského titulu jsou patrné rozdíly mezi porodními asistentkami v závislosti na zařízení, ve kterém pracují. Všechny dotázané porodní asistentky z nemocnice A, které mají vysokoškolský titul, jej používají v práci. Mezi respondentkami z nemocnice B se našly porodní asistentky, které, ač vysokoškolský titul mají, nepoužívají jej (23,8 % respondentek dané nemocnice). Rozdíl byl také v počtu respondentek, které vysokoškolský titul mají a těch, které jej nemají. 48,4 % respondentek z nemocnice A vysokoškolský titul nemá, v nemocnici B jej nemá 26,2 % dotázaných.

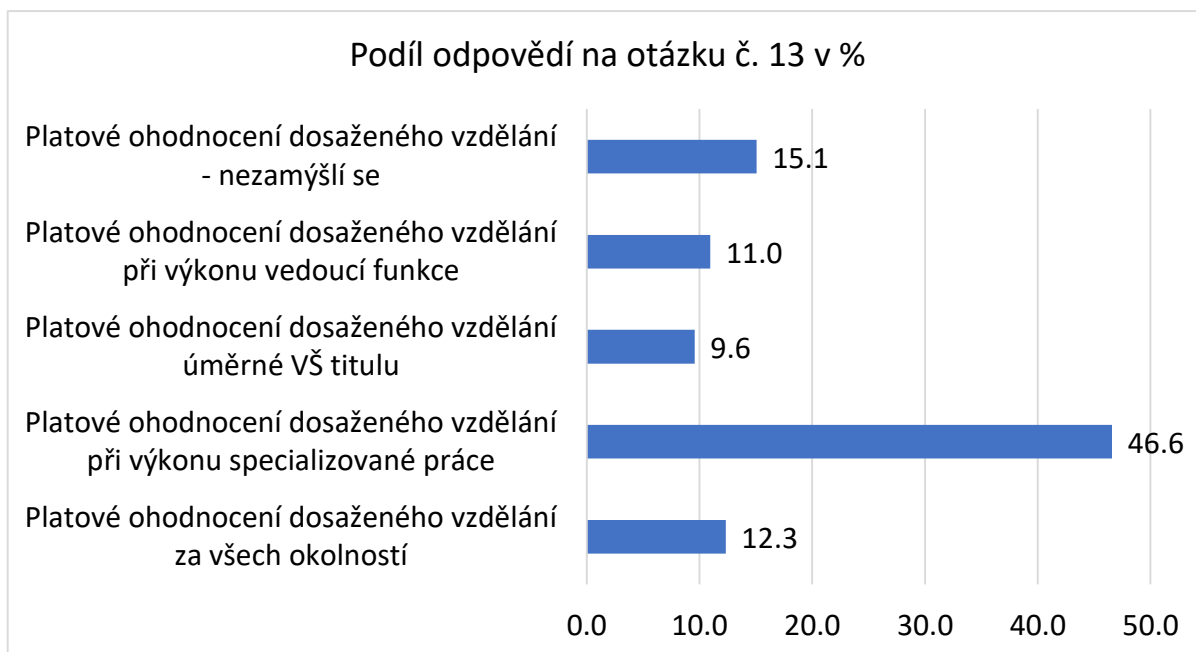
Otázka č. 13: Domníváte se, že by mělo být platové ohodnocení závislé na nejvyšším dosaženém vzdělání porodní asistentky? (Můžete vybrat více odpovědí.)

Tabulka 11 - Četnost odpovědí na otázku č. 13

Odpověď	A		B		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%
Platové ohodnocení dosaženého vzdělání za všech okolností	3	9,7	6	14,3	9	12,3
Platové ohodnocení dosaženého vzdělání při výkonu specializované práce	19	61,3	15	35,7	34	46,6
Platové ohodnocení dosaženého vzdělání úměrné VŠ titulu	4	12,9	3	7,1	7	9,6
Platové ohodnocení dosaženého vzdělání při výkonu vedoucí funkce	4	12,9	4	9,5	8	11,0
Platové ohodnocení dosaženého vzdělání – nezamýšlí se	4	12,9	7	16,7	11	15,1

Z četnostní tabulky lze vyčíst rozdíly v odpovědích mezi respondentkami z nemocnice A a z nemocnice B. 61,3 % porodních pracujících pro nemocnici A je toho názoru, že by mělo být vzdělání platově ohodnocené, pokud porodní asistentka vykonává specializovanou práci. I v nemocnici B převládal tento názor, procentuálně tuto odpověď ale zvolilo podstatně méně porodních asistentek (35,7 %).

Následuje zobrazení četností odpovědí pomocí sloupcového grafu. Sloupcový graf byl pro odpovědi na tuto otázku zvolen, jelikož respondentky mohly zvolit více možností.



Obrázek 13 - Platové ohodnocení dosaženého vzdělání

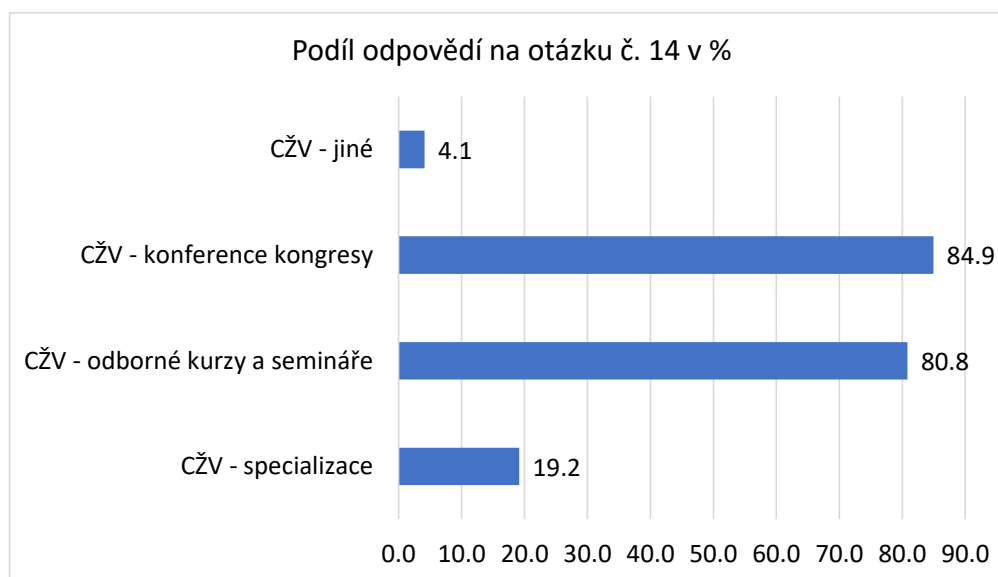
Největší část dotazovaných porodních asistentek (46,6 %), se domnívala, že by dosažené vzdělání mělo být platově ohodnoceno, pokud se porodní asistentka věnuje specializované práci. Procentuální zastoupení odpovědí u ostatních možností, tedy možnost platového ohodnocení dosaženého vzdělání za všech okolností (12,3 %), platové ohodnocení při výkonu vedoucí funkce (11,0 %) a platové ohodnocení úměrné vysokoškolskému titulu (9,6 %), bylo podobné. 15,1 % respondentek uvedlo, že se nad touto problematikou nezamýšlí.

Otázka č. 14: Jaké formy celoživotního vzdělávání využíváte? (Můžete označit více odpovědí.)

Tabulka 12 - Četnost odpovědí na otázku č. 14

Odpověď	A		B		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%
CŽV – specializace	6	19.4	8	19.0	14	19.2
CŽV – odborné kurzy a semináře	29	93.5	30	71.4	59	80.8
CŽV – konference, kongresy	25	80.6	37	88.1	62	84.9
CŽV – jiné	2	6.5	1	2.4	3	4.1

Četnostní tabulka ukazuje rozdíl v preferované formě celoživotního vzdělávání mezi respondentkami z jednotlivých zařízení. Respondentky z nemocnice A preferují odborné kurzy a semináře (93,5 %), respondentky z nemocnice B konference a kongresy (88,1 %). Preference těchto dvou forem celoživotního vzdělávání je ovšem patrná v obou nemocnicích.



Obrázek 14 - Formy celoživotního vzdělávání

Nejčastěji využívanou formou celoživotního vzdělávání mezi dotazovanými porodními asistentkami, je účast na konferencích a kongresech (84,9 %), v těsném závěsu pak účast na odborných kurzech a seminářích (80,8 %). Specializační vzdělávání jako formu celoživotního vzdělávání využívá 19,2 % respondentek. Jiné formy celoživotního vzdělávání využívá 4,1 % dotázaných porodních asistentek. Jako „jiné“ formy celoživotního vzdělávání respondentky uvedly samostudium (2,7 %) a e-learning a certifikační kurzy (1,4 %).

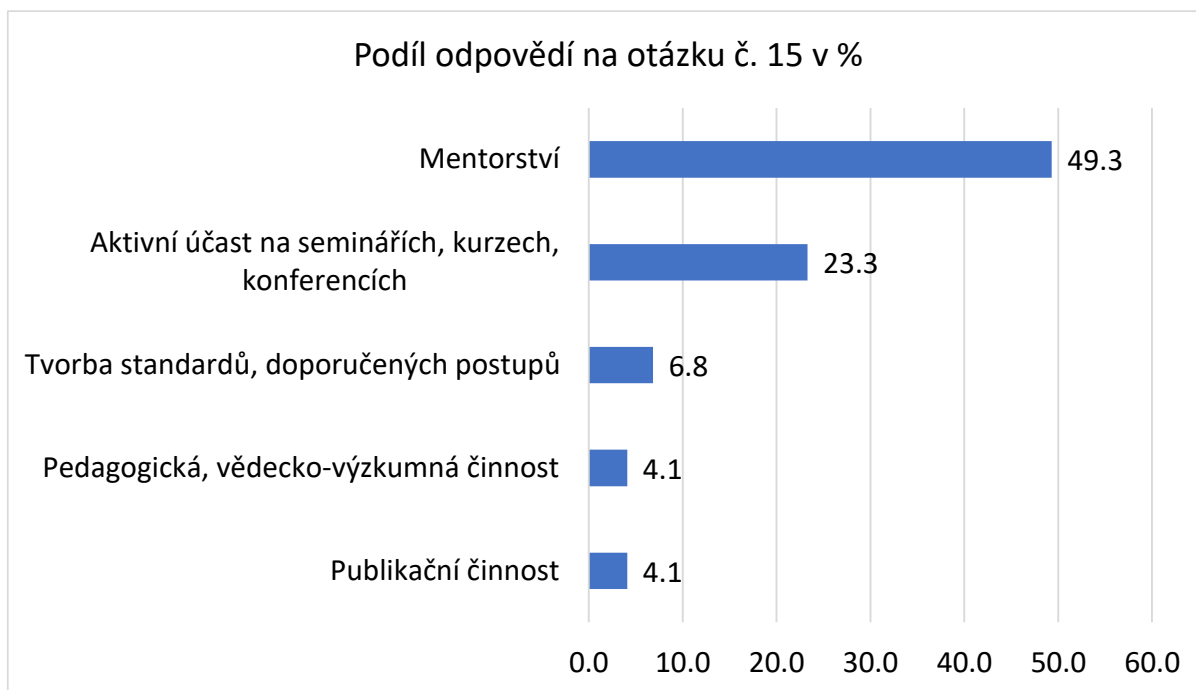
Otázka č. 15: Jakým způsobem se podílíte na vzdělávání porodních asistentek? (Můžete označit více odpovědí.)

Následující tabulka četností a graf zobrazují pouze odpovědi respondentek, které se na vzdělávání porodních asistentek podílejí některým z uvedených způsobů. Mezi dotázanými porodními asistentkami bylo 37,0 % těch, které se na vzdělávání porodních asistentek nepodílí žádným z uvedených způsobů.

Tabulka 13 - Četnost odpovědí na otázku č. 15

Odpověď	A		B		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%
Publikační činnost	1	3,2	2	4,8	3	4,1
Pedagogická, vědecko-výzkumná činnost	1	3,2	2	4,8	3	4,1
Tvorba standardů, doporučených postupů	5	16,1	0	0,0	5	6,8
Aktivní účast na seminářích, kurzech, konferencích	11	35,5	6	14,3	17	23,3
Mentorství	14	45,2	22	52,4	36	49,3

Tabulka znázorňuje rozdíly mezi porodními asistentkami podle zařízení, ve kterém pracují. Mezi dotázanými porodními asistentkami z nemocnice B (pracoviště vyššího typu) není žádná, která by se zabývala tvorbou standardů a doporučených postupů. V nemocnici A se touto činností zabývá 16,1 % respondentek. Porodní asistentky z nemocnice A se ve větší míře (35,5 %) aktivně účastní na seminářích, kurzech a konferencích. V nemocnici B se aktivní účasti věnuje 14,3 % respondentek. Odpovědi respondentek z obou nemocnic jsou graficky znázorněné pomocí sloupcového grafu z důvodu možnosti výběru více odpovědí.



Obrázek 15 - Podíl na vzdělávání porodních asistentek

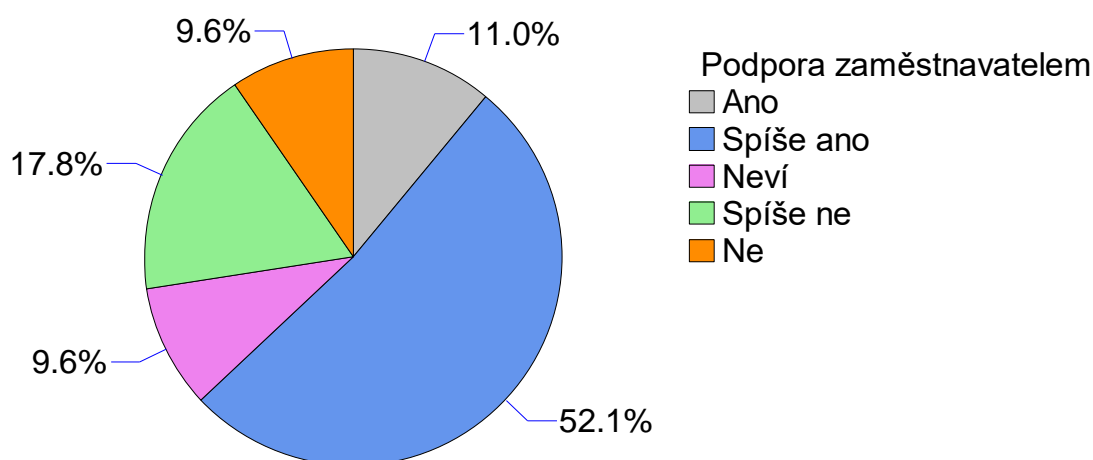
Téměř polovina z celkového počtu dotázaných porodních asistentek (49,3 %) se na vzdělávání porodních asistentek podílí mentorstvím. 23,3 % respondentek uvedlo, že se na vzdělávání porodních asistentek podílí aktivní účastí na seminářích, kurzech a konferencích. Tvorbou standardů a doporučených postupů se zabývá 6,8 % dotázaných. Publikační, pedagogickou a vědecko-výzkumnou činností se zabývá 4,1 % dotázaných. Vzdělávání porodních asistentek se nevěnuje 12,4 % respondentek.

Otázka č. 16: Cítíte se podporovaná zaměstnavatelem v dalším vzdělávání?

Tabulka 14 - Četnost odpovědí na otázku č. 16

Odpověď	A		B		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%
Ano	4	12,9	4	9,5	8	11,0
Spíše ano	20	64,5	18	42,9	38	52,1
Neví	2	6,5	5	11,9	7	9,6
Spíše ne	2	6,5	11	26,2	13	17,8
Ne	3	9,7	4	9,5	7	9,6

Podporu ve vzdělávání zaměstnavatelem pocítují více porodní asistentky z nemocnice A (12,9 % ano, 64,5 % spíše ano). 9,5 % dotázaných porodních asistentek z nemocnice B pocítuje podporu zaměstnavatele ve vzdělávání, 42,9 % respondentek z nemocnice B zvolilo možnost „spíše ano“. 26,2 % porodních asistentek z nemocnice B podporu zaměstnavatele ve vzdělávání spíše nepocítuje.



Obrázek 16 - Podpora zaměstnavatelem

Většina celkového počtu respondentek (52,1 %) uvedla, že se cítí být zaměstnavatelem spíše podporovaná. Podporovaných se cítí 11,0 % respondentek. Naopak podporu zaměstnavatele ve vzdělávání necítí 9,6 % dotázaných a odpověď „spíše ne“ zvolilo 17,8 % respondentek. Rozdíl ve vnímání podpory ve vzdělávání je i mezi jednotlivými zařízeními. Z četnostní tabulky lze vyčíst, že větší podporu cítí porodní asistentky pracující pro nemocnici A.

Otázka č. 17: Jakým způsobem Vás v dalším vzdělávání podporuje zaměstnavatel?

Otázka č. 17 byla otevřená a respondentky tak dostaly možnost vyjádřit se k tomu, jak je zaměstnavatel v dalším vzdělávání podporuje, vlastními slovy. K této otázce je vyjádřilo 49,3 % respondentek.

Tabulka 15 – Četnost odpovědí na otázku č. 17

Odpověď	CELKEM	
	n	%
Poskytnutí volna	10	13,7
Pořádání vzdělávacích akcí	9	12,3
Vysílání na specializační vzdělávání	4	5,5
Úhrada specializačního vzdělávání	3	4,1
Studijní volno	2	2,7
Proplácení aktivní účasti	1	1,4

Nejčastější odpovědí ze strany respondentek (13,7 %) bylo poskytnutí volna a vyhovění požadavkům na směny a pořádání vzdělávacích akcí, jako jsou semináře a konference (12,3 %).

Mezi méně častou formu podpory patřilo vysílání na specializační vzdělávání (5,5 %), úhrada specializačního vzdělávání (4,1 %), poskytnutí studijního volna (2,7 %) a v 1,4 % proplácení hodin za aktivní účast na seminářích, proplácení cestovného a motivace. Jedna z respondentek se ve své odpovědi odkazovala na kolektivní smlouvu.

6,8 % respondentek uvedlo, že necítí ze strany zaměstnavatele žádnou podporu.

Otázka č. 18: Jakou podporu v dalším vzdělávání byste ze strany zaměstnavatele uvítala?

Tabulka 16 - Četnost odpovědí na otázku č. 18

Odpověď	CELKEM	
	n	%
Studijní volno	11	15,1
Finanční podpora – obecně	7	9,6
Finanční podpora – konkrétně	3	4,1
Placené volno	2	2,7
Využití informací	1	1,4

Stejně jako předchozí otázka, i otázka č. 18 byla otevřená a dávala respondentkám možnost vyjádřit se k této problematice vlastními slovy. Možnost vyjádřit se v této otázce využilo 38,4 % respondentek.

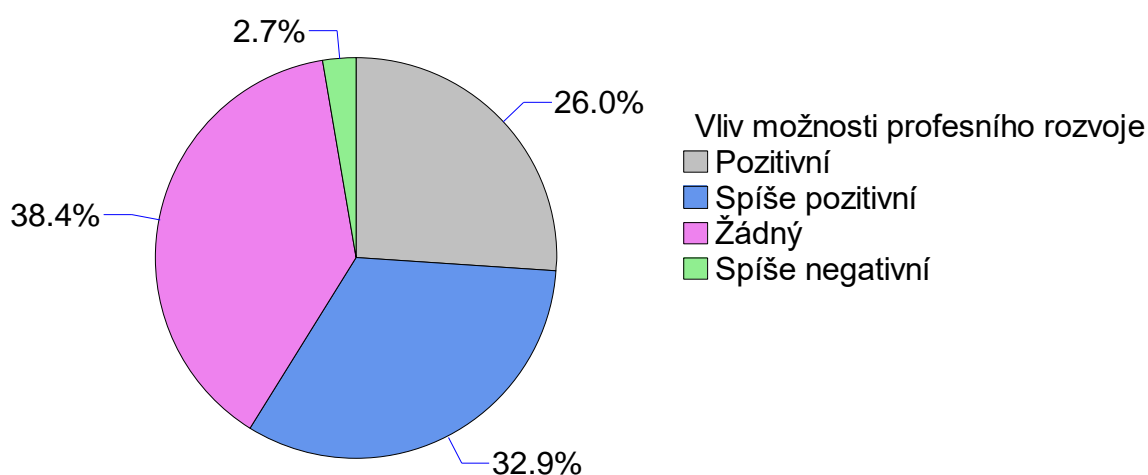
Nejvíce žádanou formou podpory vzdělávání je, dle respondentek, studijní volno (15,1 %) a blíže nespecifikovaná finanční podpora (9,6 %). 4,1 % respondentek by ocenilo podporu formou proplácení cestovného, proplácení ceny vzdělávací akce a uvolnění z práce. Placené volno by uvítalo 2,7 % respondentek a 1,4 % respondentek by uvítalo možnost využití získaných informací v praxi a umožnění specializačního studia.

Podporu vzdělávání ze strany zaměstnavatele nepožaduje 4,1 % respondentek.

Otázka č. 19: Jak Vás ovlivňuje v dalším profesním vzdělávání možnost profesního rozvoje?

Tabulka 17 - Četnost odpovědí na otázku č. 19

Odpověď	A		B		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%
Pozitivní	9	29,0	10	23,8	19	26,0
Spíše pozitivní	7	22,6	17	40,5	24	32,9
Žádný	14	45,2	14	33,3	28	38,4
Spíše negativní	1	3,2	1	2,4	2	2,7

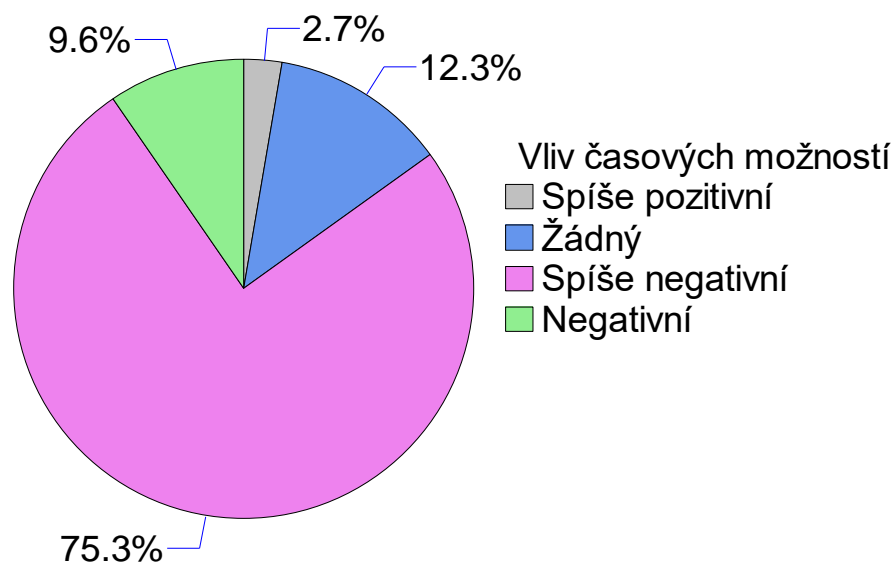


Obrázek 17 - Vliv možnosti profesního rozvoje

Z grafu vyplývá, že pro většinu respondentek (38,4 %) nemá možnost profesního rozvoje žádný vliv na další profesní vzdělávání. Spíše pozitivní vliv pocítuje 32,9 % respondentek a pozitivní 26,0 %.

Rozdílné vnímání vlivu možnosti profesního rozvoje lze zaznamenat u respondentek vzhledem k zařízení, ve kterém pracují. Většina porodních asistentek z nemocnice A (45,2 %) uvedla, že je možnost profesního rozvoje neovlivňuje, zatímco porodní asistentky z nemocnice B (40,5 %) uvedly, že je tato možnost ovlivňuje spíše pozitivně.

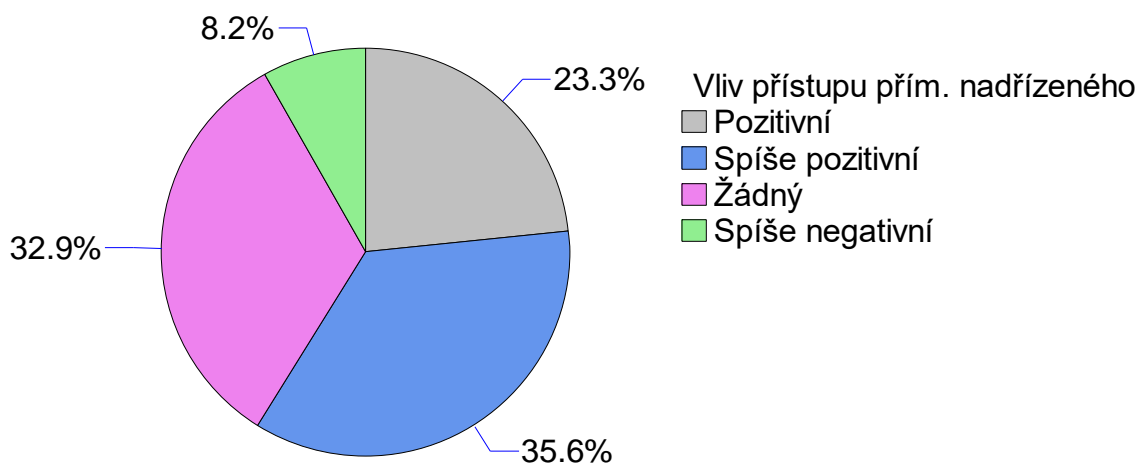
Otázka č. 20: Jak Vás ovlivňují v dalším profesním vzdělávání Vaše časové možnosti?



Obrázek 18 - Vliv časových možností

Naprostá většina respondentek (75,3 %) uvedla, že je v dalším studiu ovlivňují jejich časové možnosti spíše negativně. Negativní vliv uvedlo 9,6 % respondentek. Časové možnosti neovlivňují 12,3 % dotázaných porodních asistentek. Pouze 2,7 % respondentek uvedlo, že je jejich časové možnosti v dalším studiu ovlivňují pozitivně. Odpovědi respondentek byly v obou nemocnicích procentuálně obdobně zastoupené.

Otázka č. 21: Jak Vás v dalším profesním vzdělávání ovlivňuje přístup Vašeho přímého nadřízeného?



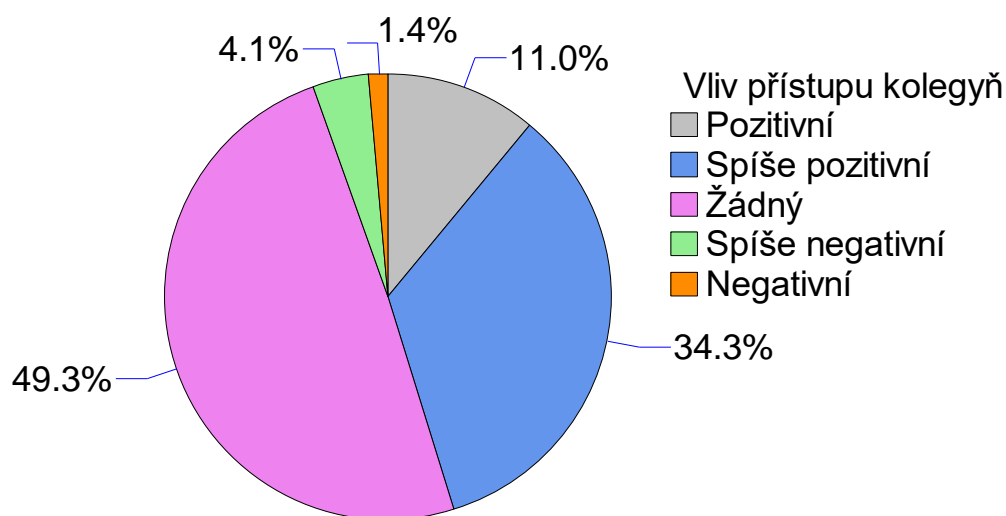
Obrázek 19 - Vliv přístupu přímého nadřízeného

Největší část respondentek (35,6 %) uvedla, že je přístup přímého nadřízeného v dalším vzdělávání ovlivňuje spíše pozitivně. Zhruba stejný počet respondentek (32,9 %) však uvedlo, že je přístup přímého nadřízeného v dalším vzdělávání neovlivňuje. 23,3 % dotázaných porodních asistentek uvedlo tento vliv jako pozitivní. 8,2 % respondentek vnímá vliv přímého nadřízeného spíše negativně.

Otázka č. 22: Jak Vás v dalším profesním vzdělávání ovlivňuje přístup Vašich kolegyně?

Tabulka 18 - Četnost odpovědí na otázku č. 22

Odpověď	A		B		CELKEM	
	n	%	n	%	n	%
Pozitivní	5	16,1	3	7,1	8	11,0
Spíše pozitivní	12	38,7	13	31,0	25	34,3
Žádný	12	38,7	24	57,1	36	49,3
Spíše negativní	1	3,2	2	4,8	3	4,1
Negativní	1	3,2	0	0,0	1	1,4

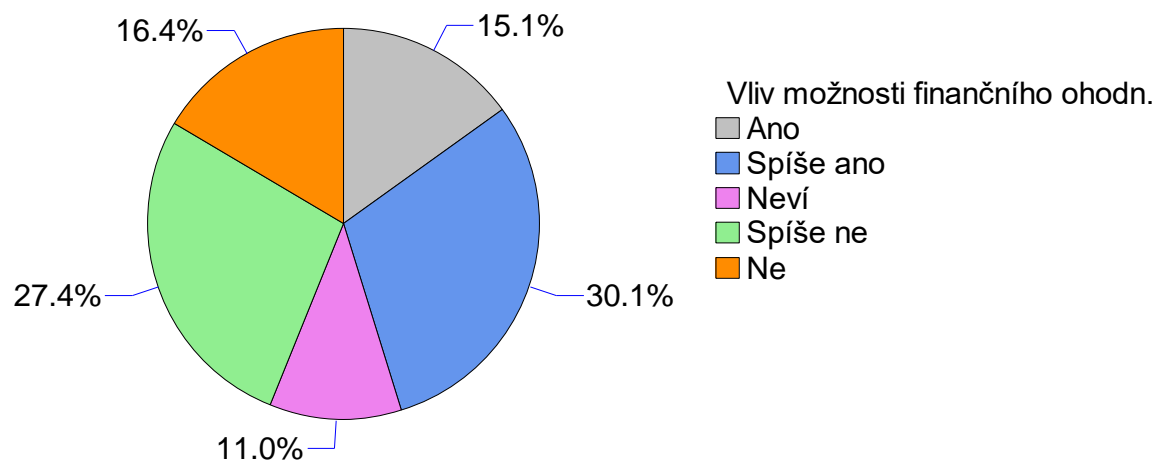


Obrázek 20 - Vliv přístupu kolegyně

Téměř polovina respondentek (49,3 %) uvedla, že je přístup kolegyně v dalším studiu neovlivňuje. Za spíše pozitivní označily dotázané porodní asistentky vliv kolegyně v 34,3 %.

Zatímco zastoupení žádného a spíše pozitivního vlivu kolegyně bylo v nemocnici A stejné (38,7 %), v nemocnici B jednoznačně převládl názor, že přístup kolegyně respondentky v dalším studiu neovlivňuje. Tuto možnost zvolilo 57,1 % respondentek daného zařízení. K názoru negativního a spíše negativního vlivu kolegyně se přiklání 5,5 % respondentek z celkového počtu dotázaných.

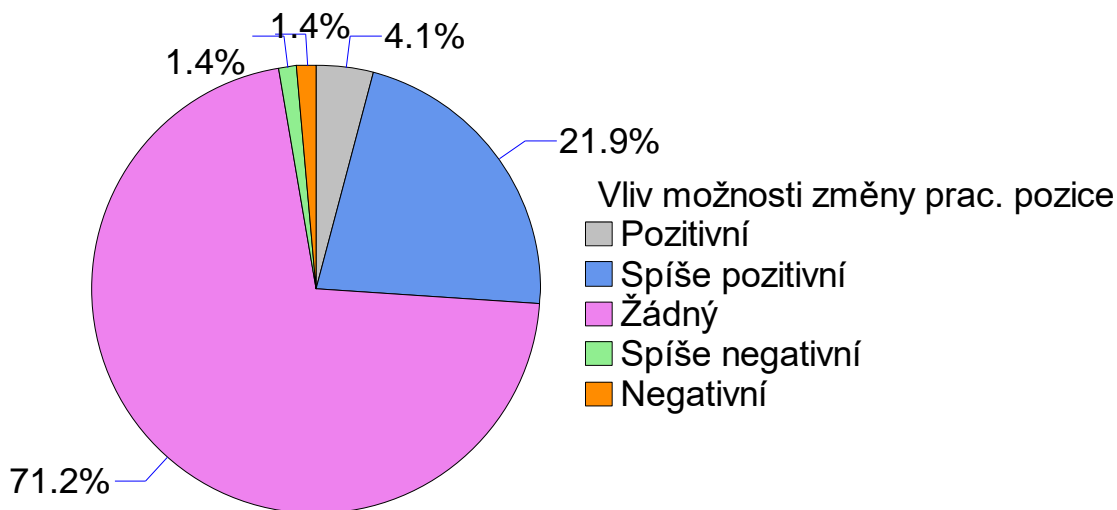
Otázka č. 23: Ovlivňuje Vás v dalším profesním vzdělávání možnost finančního ohodnocení?



Obrázek 21 - Vliv možnosti finančního ohodnocení

30,1 % respondentek uvedlo, že je možnost finančního ohodnocení v dalším studiu ovlivňuje spíše pozitivně. Jen o necelé 3 % respondentek méně (27,4 %) uvedlo, že je tato možnost spíše neovlivňuje. Procentuální zastoupení odpovědí „ano“ a „ne“ je obdobné – 16,4 % a 15,1 %.

Otázka č. 24: Jak Vás ovlivňuje v dalším profesním vzdělávání možnost změny pracovní pozice?



Obrázek 22 - Vliv možnosti změny pracovní pozice

Z uvedených údajů vyplývá, že většinu respondentek (71,2 %) možnost změny pracovní pozice v dalším vzdělávání neovlivňuje. 21,9 % dotázaných uvedlo, že je tato možnost ovlivňuje spíše pozitivně, pozitivně pak tato možnost ovlivňuje 4,1 % a žádný nebo spíše negativní vliv má na 2,7 % respondentek.

6.6 Testování vlivu faktorů profesního prostředí na motivaci porodních asistentek ke vzdělávání

Dále byl ověřován vliv šesti faktorů profesního prostředí na motivaci porodních asistentek k dalšímu vzdělávání. Jednalo se o tyto faktory, zjišťované otázkami 19 až 24:

- 1) Možnost profesního rozvoje
- 2) Časové možnosti
- 3) Přístup přímého nadřízeného
- 4) Přístup kolegyně
- 5) Možnost finančního ohodnocení
- 6) Možnost změny pracovní pozice

Odpovědi byly převedeny na číslo podle klíče (negativní = -2, spíše negativní = -1, žádný = 0, spíše pozitivní = 1, pozitivní = 2) a následně byl pomocí jednovýběrového t-testu ověřován statistický rozdíl průměrné hodnoty takto vytvořeného numerického faktoru u všech dotazovaných od 0. Interpretace výsledku testování je pak taková, že pokud průměrná hodnota

daného faktoru vykazuje statisticky významný rozdíl od 0, usuzujeme, že faktor má vliv na zájem porodních asistentek o vzdělávání, v opačném případě konstatujeme, že vliv nemá. Ukázka výsledku testu pro jeden konkrétní faktor „Možnost profesního rozvoje“ je uvedena níže:

Tabulka 19 - Výsledek t-testu (Možnost profesního rozvoje) – příklad

<p>Hypothesis Tests for Možnost profesního rozvoje Sample mean = 0,191781 Sample standard deviation = 0,517943</p> <p><u>t-test</u> Null hypothesis: mean = 0 Alternative: not equal</p> <p>Computed t statistic = 3,16362 P-Value = 0,00228261 Reject the null hypothesis for alpha = 0,05.</p>
--

Výsledky pro faktory profesního prostředí souhrnně uvádí tabulka 24, kde ve sloupci „faktor“ je uveden testovaný faktor, ve sloupci „průměr“ je uvedena průměrná hodnota daného numerického faktoru, ve sloupci „sm. odch.“ pak směrodatná odchylka a poslední sloupec „p-hodnota“ uvádí výslednou p-hodnotu jednovýběrového t-testu.

Tabulka 20 - Vliv faktorů profesního prostředí na motivaci ke vzdělávání

Faktor	Průměr	Sm. odch.	P-hodnota
Možnost profesního rozvoje	0,26	0,62	0,0023
Časové možnosti	-0,92	0,57	0,0000
Přístup přímého nadřízeného	0,74	0,91	0,0000
Přístup kolegyně	0,49	0,80	0,0000
Možnost finančního ohodnocení	0	1,36	1,0000
Možnost změny pracovní pozice	0,26	0,62	0,0006

Většina faktorů vykazala statisticky významný vliv (vypočtené p-hodnoty jsou menší než uvažovaná hladina významnosti $\alpha = 0,05$). Nejsilnější vliv byl zjištěn u časových možností (průměr -0,92, záporně ovlivňují další profesní vzdělávání) a u přístupu přímého nadřízeného (průměr 0,74, kladně ovlivňuje další profesní vzdělávání).

Trojice faktorů *přístup kolegyň, možnost profesního rozvoje a možnost změny pracovní pozice*, rovněž kladně ovlivňují další profesní vzdělávání, ale slaběji, než výše uvedené faktory (průměry 0,49, 0,26 a 0,26).

Jediný faktor, který vyšel jako jednoznačně statisticky nevýznamný, je *možnost finančního ohodnocení*. Vliv tohoto faktoru na další profesní vzdělávání nebyl prokázán (průměr 0).

Výše uvedené výsledky byly na závěr konfrontovány s alternativním postupem, nevyžadujícím statistické testování. Na rozdíl od výše uvedeného postupu byly odpovědi převedeny na číslo podle klíče (negativní = 1, spíše negativní = 2, žádný = 3, spíše pozitivní = 4, pozitivní = 5) a následně byly vypočteny základní statistiky (průměr, medián, suma a směrodatná odchylka) a výsledky byly graficky zpracovány pomocí krabicových grafů.

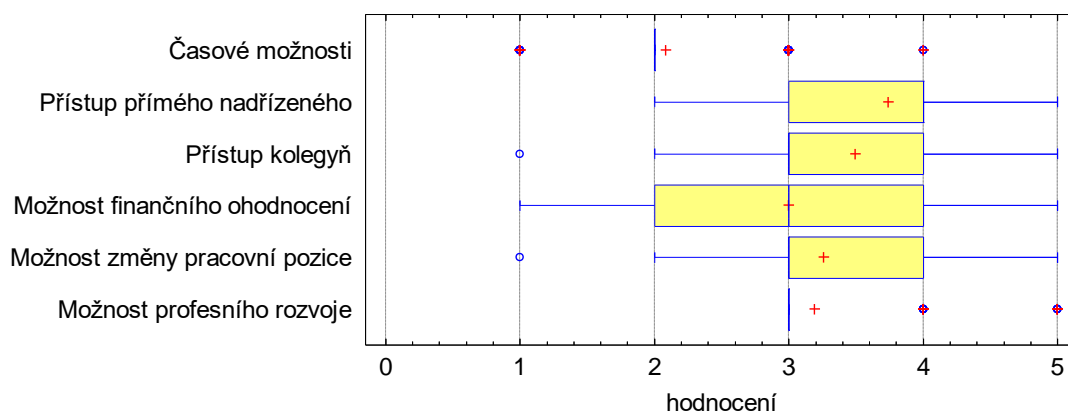
Tabulka 21 - Vliv faktorů profesního prostředí na motivaci ke vzdělávání (alternativní postup)

Faktor	Průměr	Medián	Sm. odch.	Suma
Časové možnosti	2.1	2	0.6	152
Přístup přímého nadřízeného	3.7	4	0.9	273
Přístup kolegyň	3.5	3	0.8	255
Možnost finančního ohodnocení	3.0	3	1.4	219
Možnost změny pracovní pozice	3.3	3	0.6	238
Možnost profesního rozvoje	3.2	3	0.5	233

Výsledky uvedené výše v tabulce potvrzují dřívější zjištění. Nejsilnější vliv byl zjištěn u časových možností (průměr 2,1) a u přístupu přímého nadřízeného (průměr 3,7). Vlivy s průměrem pod 3 lze interpretovat jako záporné (časové možnosti) a vlivy s průměrem nad 3 pak jako kladné.

Trojice faktorů *přístup kolegyň, možnost profesního rozvoje a možnost změny pracovní pozice* rovněž kladně ovlivňují další profesní vzdělávání, ale slaběji, než výše uvedené faktory (průměry 3,5, 3,2 a 3,3). Faktor *finančního ohodnocení* vykazuje průměr 3 – tedy bez vlivu.

Dále byl sestrojen krabicový graf.



Obrázek 23 - Vliv faktorů profesního prostředí na motivaci ke vzdělávání (alternativní postup)
 Nejvyšší rozptyl odpovědí byl zaznamenán u *možnosti finančního ohodnocení* – z grafu je patrná největší šířka krabice a rovněž směrodatná odchylka je zde nejvyšší (1,4). Naopak nejstabilnější odpovědi vykazoval faktor *možnost profesního rozvoje*.

6.7 Vyjádření respondentek k tématu

V závěru předloženého dotazníku dostaly respondentky prostor vyjádřit se k tématu. Tuto možnost využily 2 respondentky, obě z nemocnice A.

Jedna z respondentek uvedla, že zaměstnavatel podporuje ve vzdělávání pouze vedoucí pracovníky.

Druhá respondentka se o tématu rozepsala více. Uvedla, že ona sama by se na vzdělávání porodních asistentek ráda podílela více. Navrhovala, aby zaměstnavatel podporoval zavedení nových poznatků do praxe. Uvítala by možnost 4x7,5 hodiny na rok na vzdělávací akce po předchozí domluvě, finanční ohodnocení z fondů jiných, než oddíleňských. Dále by uvítala možnost předávání informací z konferencí, kurzů na provozní schůzi svým kolegyním a uvedla, že by zaměstnavatel měl zohlednit a ohodnotit vzdělání a speciální znalosti z těchto vzdělávacích akcí.

7 DISKUZE

Tématem diplomové práce jsou „Možnosti profesního vzdělávání z pohledu porodních asistentek“. Byly stanoveny dva cíle. Prvním cílem bylo zjistit, které faktory profesního prostředí ovlivňují motivaci ke vzdělávání porodních asistentek. Druhým cílem bylo zjistit, v jakém rozsahu využívají porodní asistentky možnosti profesně se vzdělávat. K jednotlivým cílům byly přiřazeny výzkumné otázky.

Výzkumné otázky směřující k dosažení prvního cíle se zaměřovaly na faktory, které ovlivňují vzdělávání porodních asistentek, ať už pozitivně, nebo negativně.

1) Podpora vzdělávání

Většina dotazovaných porodních asistentek uvedla, že se cítí být podporována v dalším vzdělávání zaměstnavatelem. Za nejčastější formu podpory bylo označeno poskytnutí volna a pořádání vzdělávacích akcí. Porodní asistentky také měly možnost vyjádřit se k tomu, jakou formu podpory by od zaměstnavatele ocenily. Z výsledků vyplývá, že by porodní asistentky v největší míře ocenily studijní volno a finanční podporu vzdělávání. To je důležitá zpráva pro zaměstnavatele porodních asistentek. Poskytuje tak návrh na účinnou motivaci zaměstnanců k dalšímu vzdělávání, které je bezpochyby přínosem i pro samotné zařízení.

Mezi faktory, které pozitivně ovlivňují motivaci k dalšímu vzdělávání, porodní asistentky označily přístup přímého nadřízeného, možnost profesního rozvoje, možnost změny pracovní pozice a přístup kolegyň. Tyto faktory motivují k dalšímu vzdělávání porodní asistentky nefinanční formou a můžou přispět k tomu, že se studující porodní asistentka cítí v pracovním kolektivu i ve vztahu k nadřízenému, vzhledem ke svému studiu, dobře. Pro některé zaměstnance právě tato forma motivace může být silnější než motivace finanční.

Za pozitivní faktor ovlivňující vzdělávání porodních asistentek byla označena aktivní podpora vzdělávání profesní organizací. Nicméně jen malá část dotazovaných porodních asistentek byla členkami jedné nebo více profesních organizací. Jedná se o faktor, který by se dal zkoumat cíleně u porodních asistentek, které jsou členkami profesních organizací.

2) Časová náročnost

Za faktor negativně ovlivňující vzdělávání porodní asistentky označily časové možnosti. V dnešní hektické době a vysoké zaneprázdněnosti zaměstnaných žen, starajících se navíc o své rodiny, je tento výsledek pochopitelný a očekávaný. Jedním z řešení by mohlo být,

ze strany zaměstnavatele, poskytnutí studijního volna. Že by tato forma podpory byla vítána vyplývá i z odpovědí porodních asistentek, které se zúčastnily dotazníkového šetření.

3) Finanční ohodnocení

Z dotazníkového šetření vyplývá, že tento faktor významným způsobem neovlivňuje vzdělávání porodních asistentek. Jedním z důvodů je, že studium, ani dosažené vzdělání není zaměstnavatelem finančně dostatečně ohodnoceno. Dalším důvodem může být, že porodní asistentky by ocenily spíše podporu ve formě nefinanční – například více volna. Je jasné, že finanční náročnost samotného studia je nezanedbatelná a výrazným způsobem ovlivňuje jak rozhodnutí porodních asistentek začít studovat, tak i u studia vydržet. Do budoucna se tedy nabízí možnost zkoumání problematiky finanční náročnosti studia.

4) Subjektivní hodnocení vzdělání

Většina dotazovaných porodních asistentek měla vysokoškolský titul – bakalář. Tento fakt je dán, mimo jiné, věkovým zastoupením respondentek, které v současné době mohou získat vzdělání v oboru porodní asistence pouze absolvováním vysokoškolského vzdělávání. Nicméně z odpovědí respondentek vyplývá, že si některé z nich doplňovaly vysokoškolské studium, po absolvování nevysokoškolského studia porodní asistence. Naprostá většina respondentek však v současné době v navazujícím magisterském studiu nepokračuje, jelikož k tomu nemá finanční ani společenskou motivaci.

S úrovní vzdělání byla většina dotázaných porodních asistentek spokojená, nicméně o tom, že je důležité, aby bylo studium porodní asistence vysokoškolské, je přesvědčena pouze necelá polovina respondentek a 3/4 z nich si myslí, že prestiž porodních asistentek není závislá na tom, zda mají či nemají vysokoškolský titul. Samotné porodní asistentky, které mají vysokoškolský titul, jej buďto neuvádí vůbec, nebo jej uvádí pouze v práci. Zřejmě nepřisuzují vysokoškolskému titulu velký význam.

5) Zájem o vzdělávání

Porodní asistentky neprojevují velký zájem o specializační vzdělávání, přestože více než polovina ho nemá. Tuto situaci lze snad přisoudit malé nabídce oborů specializačního vzdělávání. V současnosti lze studovat pouze čtyři obory navazujícího magisterského studia, a to *Komunitní péči v porodní asistenci*, *Intenzivní péči v porodní asistenci*, *Perioperační péči v gynekologii a porodnictví* a *Učitelství odborných předmětů pro zdravotnické školy*. Jiné obory specializačního vzdělávání v průběhu let z nabídky vymizely.

O účast na celoživotním vzdělávání v oboru však projevila zájem větší polovina respondentek, zejména o účast na konferencích a kongresech a na odborných kurzech a seminářích, které jsou krátkodobé, a tedy časově méně náročné. Velmi důležitým faktorem je atraktivita obsahu těchto vzdělávacích akcí a jejich pestrá nabídka, která porodní asistentky zaujme.

6) Podíl na edukaci

Na vzdělávání porodních asistentek se porodní asistentky nejčastěji podílejí mentorstvím, méně často pak předáváním informací pomocí aktivní účasti na vzdělávacích akcích. Samotné porodní asistentky tedy zřejmě považují za důležitější předávat praktické zkušenosti než teoretické znalosti.

7) Porovnání výsledků s jinými autory

Havlíčková (2015) se ve své bakalářské práci zabývá nejčastěji zastoupenou věkovou skupinou porodních asistentek ve zdravotnickém zařízení. Z výsledků její práce vyplývá, že velká část (40,0 % dotázaných) porodních asistentek pracujících v zdravotnických zařízeních spadá do věkové kategorie 20 – 29 let. Havlíčková (2015) na základě těchto výsledků poukazuje především na problematiku předávání zkušeností mladým porodním asistentkám za předpokladu, že není rovnoměrně zastoupený počet mladších a starších porodních asistentek. Ve srovnání s Havlíčkovou je věk respondentek v této práci rovnoměrnější – spadal do dvou kategorií, a to do kategorií 20 – 30 let (30,1 %) a 40 – 50 let (28,8 %). Na rozdíl ve výsledcích mohou mít vliv geografické faktory – obě průzkumná šetření byla prováděna v jiných krajích. Dalším důvodem, proč jsou tato čísla odlišná může být také ochota jednotlivých respondentek zapojit se do dotazníkového šetření – reálné zastoupení jednotlivých věkových kategorií mezi porodními asistentkami může tedy být odlišné a fakt, že se porodní asistentky jiné věkové kategorie nezapojily do dotazníkového šetření, by neměl být vztahován k reálnému věkovému zastoupení porodních asistentek ve zdravotnickém zařízení.

Z výsledků práce Havlíčkové (2015) vyplývá, že nejvyšší dosažené vzdělání mezi porodními asistentkami je vysokoškolské – titul bakalář (48,0 %). Vzděláváním porodních asistentek se ve své diplomové práci zabývala také Königová (2013). Její výzkumný soubor se, kromě pracujících porodních asistentek, skládal také ze studentek 3. ročníku oboru Porodní asistentka. Ty měly nejvyšší zastoupení v souboru (29,1 %). Nicméně druhou nejčetnější skupinou byly porodní asistentky s dosaženým bakalářským vzděláním (27,3 %). Boudová (2011), která se v bakalářské práci zabývala celoživotním vzděláváním porodních asistentek, měla nejvyšší zastoupení respondentek, které neměly vysokoškolské vzdělání (44,0 %). Práce

Boudové byla sepsána v roce 2011, dá se předpokládat, že kdyby stejné porodní asistentky odpovídaly na stejné otázky dnes, budou se jejich odpovědi lišit – 50,0 % z nich totiž uvedlo, že má zájem o další vzdělávání. Na druhou stranu velká část (44,0 %) uvedla, že k tomu nepodniká potřebné kroky. V případě porodních asistentek oslovených v rámci této práce, bylo zastoupení vysokoškolsky vzdělaných respondentek 64,4 %. 50,7 % z nich mělo titul „bakalář“. Tento výsledek je srovnatelný s výsledkem Havlíčkové, i když vzorek respondentů byl odlišný, časově k sobě mají obě práce nejbližší z výše uvedených.

Havlíčková (2015) se dále zabývala členstvím porodních asistentek v profesních organizacích. Ve své práci došla k závěru, že většina porodních asistentek (76,0 %) není členkami žádné z profesních organizací. Nejčastější zastoupení členek pak měla ČKPA (8,0 %). Ve srovnání s touto prací je porodních asistentek, které se účastnily dotazníkového šetření, a které nejsou členkami žádné profesní organizace ještě o něco vyšší (86,3 %). I v této práci ovšem bylo nejvíce zastoupeno členství v ČKPA (9,6 %). Otázkou zůstává, proč je tak málo porodních asistentek registrovaných v některé z profesních organizací.

Zájmem porodních asistentek o další vzdělávání se zabývala Boudová (2011). Zjistila, že většina porodních asistentek o další vzdělávání buď nemá zájem vůbec (42,0 %), nebo jej má (50,0 %), ale nepodniká potřebné kroky k tomu, aby se jej zúčastnila (44,0 %). Z výsledků Havlíčkové (2015) vyplývá, že se 50,0 % porodních asistentek dále vzdělává a 90,0 % si myslí, že je sebevzdělávání v oboru důležité. Výsledky této práce ukazují, že porodní asistentky o další vzdělávání z větší části zájem mají (61,6 %). Důvodem rozdílných výsledků mezi jednotlivými pracemi může být jak spektrum dotazovaných porodních asistentek (věk, dosažené vzdělání, typ zařízení, ve kterém pracují), tak i doba, ve které se šetření provádělo – mezi touto prací a prací Boudové je rozdíl 8 let.

Nejvíce preferovanou formou dalšího vzdělávání jsou, dle Havlíčkové (2015) semináře (36,0 %) a konference (34,0 %). V případě této diplomové práce je zájem o tyto typy vzdělávacích akcí ještě o něco vyšší. V případě konferencí a kongresů 84,9 % a v případě odborných kurzů a seminářů 80,8 %.

Havlíčková (2015) ve své práci uvádí, že nejvíce limitujícím faktorem pro účast porodních asistentek na dalším vzdělávání je nedostatek času. Tuto možnost zvolilo 44,0 % dotázaných porodních asistentek. Boudová (2011) se zabývala důvody nezájmu porodních asistentek o studium z pohledu dosaženého vzdělávání. Nedostatek času jako důvod v tomto případě uvedlo 18,0 % respondentek s vyšším vzděláním (vysokoškolské a specializační) a 6,0 %

respondentek s nižším vzděláním (nástavbové a vyšší odborné). Z výsledků práce Boudové vyplývá, že další důležité bariéry jsou velká vzdálenost, nízká podpora rodiny, nedostatek motivace a nedostatek financí. Z výsledků dotazníkového šetření této diplomové práce je patrné, že nedostatek času porodní asistentky skutečně velmi limituje. Za negativní nebo spíše negativní faktor jej označilo 84,9 % dotázaných porodních asistentek. Z jednotlivých výsledků je patrné, že se v průběhu času stává nedostatek času stále silnějším negativním faktorem ovlivňujícím vzdělávání porodních asistentek.

Podle Jelínkové (2015) je získání vyššího stupně vzdělání (7,8 %) a dosažení vyšších příjmů (9,1 %) slabším motivem k účasti na vzdělávání. Výsledky této diplomové práce poukazují na fakt, že dotazované porodní asistentky se vzdělávání za účelem dosažení vyššího vzdělání – tedy získání specializace či vysokoškolského titulu účastní v menší míře a preferují spíše krátkodobé formy vzdělávání, jako jsou semináře, odborné kurzy, konference a kongresy. Možnost finančního ohodnocení se ukázala jako statisticky nevýznamný faktor pro další vzdělávání dotázaných porodních asistentek.

Boudová (2011) se zabývala podporou vzdělávání porodních asistentek ze strany zaměstnavatele. Z výsledků jejího šetření vyplývá, že nejčastější formou podpory (v zařízeních lůžkové péče) je poskytnutí volna (45,0 %). Porodní asistentky, které se účastnily dotazníkového šetření pro tuto práci také uváděly poskytnutí volna jako formu podpory ze strany zaměstnavatele nejčastěji (13,7 %). Zároveň ale uváděly, že by ocenily více volna, případně volno studijní (2,7 %). Procentuální zastoupení je v tomto případě menší, protože se k této problematice vyjádřila jen část dotázaných.

8 ZÁVĚR

Diplomová práce se zaměřovala na možnosti profesního vzdělávání z pohledu porodních asistentek. V teoretické části byla popsána a shrnuta legislativa týkající se vzdělávání porodních asistentek v České republice. Zmíněny byly také evropské směrnice pro vzdělávání porodních asistentek a směrnice ICM pro vzdělávání porodních asistentek. Dále byly uvedeny vzdělávací zařízení, ve kterých mohou porodní asistentky příslušné vzdělání získat. Mimo to byla také objasněna problematika celoživotního a profesního vzdělávání. Vývoj systému vzdělávání porodních asistentek byl stručně popsán v kapitole věnující se historii vzdělávání porodní asistence. Kapitola „Motivace porodních asistentek ke vzdělávání“ řeší nejen problematiku motivace obecně, ale i motivaci z pohledu studujících porodních asistentek a jejich nadřízených. Popsány jsou také faktory profesního prostředí a bariéry, které mohou motivaci porodních asistentek ke vzdělávání ovlivňovat. Teoretickou část práce uzavírá kapitola o profesních organizacích pro porodní asistentky, které se rovněž podílejí na jejich vzdělávání.

Praktická část diplomové práce řešila problematiku vzdělávání porodních asistentek z jejich subjektivního pohledu. Cílem práce bylo zjistit, v jaké míře porodní asistentky využívají možnost profesně se vzdělávat a které faktory profesního prostředí je v dalším vzdělávání ovlivňují – ať už pozitivně nebo negativně. Cíle byly splněny a výzkumné otázky byly zodpovězeny. Výsledky výzkumu a jejich srovnání s výsledky jiných autorů byly rozebrány v diskuzi.

Z výsledků dotazníkového šetření je patrné, že velká část dotazovaných porodních asistentek má zájem účastnit se dalšího vzdělávání ve svém oboru. Menší část z nich využívá možnost doplnit si specializaci, případně získat vysokoškolský titul – ať už bakalářský, nebo magisterský. Vysokoškolské studium porodní asistence považují za důležité, ale nemyslí si, že by prestiž porodní asistence byla závislá na tom, zda porodní asistentka má vysokoškolský titul. Jednoznačně preferovanými formami celoživotního vzdělávání je však účast na konferencích, kongresech, odborných kurzech a seminářích.

Dalším cílem práce bylo zjistit, které faktory profesního prostředí a jakým způsobem ovlivňují porodní asistentky v dalším profesním vzdělávání. Z výsledků šetření vyplývá, že statisticky významný pozitivní vliv na další profesní vzdělávání jsou možnost profesního rozvoje, přístup přímého nadřízeného, přístup kolegyň a možnost změny pracovní pozice. Naopak statisticky významný negativní vliv na další profesní vzdělávání porodních asistentek mají časové možnosti. Finanční ohodnocení jako faktor ovlivňující profesní vzdělávání porodních

asistentek, se ukázalo jako statisticky nevýznamné. Tato otázka však nebyla v dotazníku hodnocena komplexně s ohledem na finanční investice samotné probandky do studia a následného finančního ohodnocení.

Výsledky této diplomové práce mohou posloužit jako inspirace pro zaměstnavatele, jakým způsobem se zaměřit na podporu a motivaci porodních asistentek k dalšímu studiu. Zároveň mohou sloužit jako odrazový můstek při návrhu nových témat a tvorbě cílů nových závěrečných prací. Vzdělávání porodních asistentek, zejména s ohledem na nově zjištěné skutečnosti a na rozsáhlost tématu, lze pojmout z různých úhlů pohledu přesahujících rozsah jedné diplomové práce.

9 POUŽITÁ LITERATURA

Akce. *Česká asociace sester* [online]. Praha: Česká asociace sester, ©2017a [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <https://www.cnaa.cz/akce/>

Bakalářské studium: Porodní asistentka. *Vysoká škola polytechnická Jihlava* [online]. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <http://www.vspj.cz/zajemce-o-studium/bakalarske-studium/porodni-asistentka>

BAŘTIPÁNOVÁ, Romana. Maslowova teorie lidských potřeb vychází poprvé v češtině. In: *Portál, s. r. o.* [online]. Praha: Portál, s. r. o., ©2019, 7. května 2014 [cit. 2019-04-06]. Dostupné z: https://nakladatelstvi.portal.cz/storage/files/5a718fa121bfa_tz-2014-05-maslowova-teorie-lidskych-potreb-poprve-v-cestine.pdf

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 2. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2003. 135 s. ISBN 80-86432-23-8.

BOUDOVÁ, Monika. *Celoživotní vzdělávání v porodní asistenci* [online]. České Budějovice, 2011 [cit. 2019-04-22]. Dostupné z: https://theses.cz/id/oozwb4/BAKALKA_PDF.pdf. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. Vedoucí práce Andrea Festová.

Centrum vzdělávání. *Unie porodních asistentek* [online]. Praha: Unie porodních asistentek, z. s., ©2019a [cit. 2019-01-12]. Dostupné z: <https://www.unipa.cz/porodni-asistentky/centrum-vzdelavani-2/>

ČESKÁ KOMORA PORODNÍCH ASISTENTEK, z. s. Program České komory porodních asistentek, z. s. (ČKPA, z. s.): „Co chtějí české porodní asistentky“. In: *Česká komora porodních asistentek, z. s.* [online]. Praha: ČKPA – Česká komora porodních asistentek, z. s., 25. března 2017 [cit. 2019-01-12]. Dostupné z: https://www.ckpa.cz/files/PDF/Program_%C4%8CKPA.pdf

ČESKÁ SPOLEČNOST PORODNÍCH ASISTENTEK, Stanovy „České společnosti porodních asistentek z. s.“. In: *Česká společnost porodních asistentek* [online]. Praha: ČSPA, 21. března 2015 [cit. 2019-01-12]. Dostupné z: <http://www.porodniasistentky.info/index.php/stanovy/>

ČESKO. Vyhláška č. 55/2011 Sb. ze dne 1. března 2011 o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 20, str. 482-543. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: https://www.epravo.cz/_dataPublic/sbirky/2011/sb0020-2011.pdf.

ČESKO. Zákon č. 96/2004 Sb. ze dne 3. března 2004 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). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 30, str. 1452-1479. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: https://www.epravo.cz/_dataPublic/sbirky/archiv/sb030-04.pdf.

ČESKO. Zákon č. 201/2017 Sb. ze dne 8. června 2017, kterým se mění zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2017, částka 72, s. 2065-2084. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: https://www.epravo.cz/_dataPublic/sbirky/2017/sb0072-2017.pdf.

ČESKO. Zákon č. 563/2004 Sb. ze dne 24. září 2004 o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 190, str. 10333-10345. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: https://www.epravo.cz/_dataPublic/sbirky/archiv/sb190-04.pdf.

ČIHÁČEK, Vlastimil. Bariéry účasti dospělých v kurzech celoživotního vzdělávání – „peníze jsou až na prvním místě“. In: *Sborník prací Filozofické fakulty Brněnské univerzity* [online]. Brno: Masarykova univerzita, ©2019, s. 119 – 131, 2006 [cit. 2019-04-06] ISSN 1211-6971. Dostupné z: <http://www.phil.muni.cz/journals/index.php/studia-paedagogica/article/viewFile/430/586>

DOLEŽAL, Antonín. *Od babictví k porodnictví*. Praha: Karolinum, 2001. 144 s. ISBN 80-246-0277-6.

Education Resources. *International Confederation of Midwives* [online]. International Confederation of Midwives, ©2018a [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <https://www.internationalmidwives.org/our-work/education/education-resources/>

Education Standing Committee. *International Confederation of Midwives* [online]. International Confederation of Midwives, ©2018b [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <https://www.internationalmidwives.org/our-work/education/education-standing-committee.html>

European Midwives Association [online]. European Midwives Association, ©2018 [cit. 2018-12-03]. Dostupné z: <http://www.europeanmidwives.com/home>

HANUŠOVÁ, Marie. Základy psychologie pro vysokoškolské pedagogy: Psychologie osobnosti. In: SLAVÍK, Milan et al. *Vysokoškolská pedagogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2012, s. 34 – 42. ISBN 978-80-247-4054-6.

HARTL, Pavel. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1999. 231 s. ISBN80-7184-841-7

HAVLÍČKOVÁ, Barbora. *Informovanost PA o možnostech dalšího vzdělání a jejich zájem o vzdělání* [online]. Pardubice, 2015 [cit. 2019-04-22]. Dostupné z: <https://dk.upce.cz/handle/10195/60280>. Bakalářská práce. Univerzita Pardubice, Fakulta zdravotnických studií. Vedoucí práce Věra Erbenová.

Historie ČKPA. *Česká komora porodních asistentek, z. s.* [online]. Praha: ČKPA – Česká komora porodních asistentek, z. s., ©2013-2019a [cit. 2019-01-12]. Dostupné z: <https://www.ckpa.cz/ckpa/historie-ckpa.html>

ICM events. *International Confederation of Midwives* [online]. International Confederation of Midwives, ©2018c [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://www.internationalmidwives.org/icm-events/>

International Confederation of Midwives. Global Standards for Midwifery Education (2010); amended 2013. In: *International Confederation of Midwives* [online]. International Confederation of Midwives, 2013a [cit. 2019-04-07]. Dostupné z: https://www.internationalmidwives.org/assets/files/education-files/2018/04/icm-standards-guidelines_ammended2013.pdf

International Confederation of Midwives. ICM Global Standards for Midwifery Education 2010; amended 2013. Companion Guidelines. In: *International Confederation of Midwives* [online]. International Confederation of Midwives, 2013b [cit. 2019-04-07]. Dostupné z: <https://www.internationalmidwives.org/assets/files/education-files/2018/04/companion-guidelines-for-ed-standards-2011---amended-web-edition-june-2013.pdf>

JELÍNKOVÁ, Aneta. *Motivace dospělých k dalšímu formálnímu vzdělávání* [online]. Hradec Králové, 2015 [cit. 2019-04-22]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/0gluur/STAG75708.pdf>. Diplomová práce. Univerzita Hradec Králové, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce Iva Jedličková.

Kdo je porodní asistentka a jak se stát porodní asistentkou?. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo zdravotnictví České republiky, ©2010a [cit. 2018-07-06]. Dostupné z: https://www.mzcr.cz/dokumenty/kdo-je-porodni-asistentka-a-jak-se-stat-porodni-asistentkou-_9078_3076_3.html

KÖNIGOVÁ, Pavla. *Vzdělávání a činnosti porodních asistentek dle legislativy ČR a EU* [online]. Olomouc, 2013 [cit. 2019-04-22]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/cpd5dd/00174439-424103833.pdf>. Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce Věra Vránová.

Kvalifikační standard Porodní asistentka. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo zdravotnictví České republiky, © 2010, 22. listopadu 2018 [cit. 2019-04-15]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/kvalifikacni-standard-porodni-asistentka_16346_947_3.html

Kvalifikační standard přípravy na výkon zdravotnického povolání Porodní asistentka. *Ministerstvo zdravotnictví České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo zdravotnictví České republiky, ©2010b, 31 s. [cit. 2019-04-15]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/kvalifikacni-standard-porodni-asistentka_16346_947_3.html

Maslowova pyramida potřeb (Maslow's Pyramid of Needs). *ManagementMania.com* [online]. Wilmington: ManagementMania.com, © 2011 – 2016a, 30. srpna 2016 [cit. 2019-04-05]. ISSN 2327-3658. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/maslowova-pyramida-potreb>

Mentor klinické praxe ošetrovatelství a porodní asistence (certifikovaný kurz). *Ostravská univerzita* [online]. Ostrava: Ostravská univerzita, 12. března 2017 [cit. 2019-01-12]. Dostupné z: <https://lf.osu.cz/uom/2112/mentor-klinicke-praxe-oseetrovatelstvi-a-porodni-asistence-certifikovany-kurz/>

Motivace, dělení motivů, sebezáchovné (biologické), psychické a sociální motivy. *Studium psychologie* [online]. Studium psychologie, ©2016 [cit. 2019-04-06]. Dostupné z: <https://www.studium-psychologie.cz/obecna-psychologie/12-motivace-deleni-motivu.html>

Motivační nástroje. *APAS – akademie osobního rozvoje* [online]. Tábor: APAS – akademie osobního rozvoje, ©2017 [cit. 2019-04-06]. Dostupné z: <https://apas.cz/slovnicek-pojmu/motivacni-nastroje/>

MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. 263 s. ISBN 978-80-7357-738-4.

Nabízené studijní programy a obory pro přijímací řízení: Komunitní péče v porodní asistenci. *Ostravská univerzita* [online]. Ostrava: Ostravská univerzita, [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://www.osu.cz/vyber-si-studijni-obor/?obor=1700>

NAKONEČNÝ, Milan. *Úvod do psychologie*. Vyd. 1. Praha: Academia, 2003. 507 s. ISBN 80-200-0993-0

NEKUDOVÁ, Jana. Katedra anesteziologie, resuscitace, intenzivní a perioperační péče. In: Nabídka vzdělávacích akcí na rok 2019 [online]. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2008. s. 72-74 [cit. 2019-01-12]. ISBN 978-80-7013-594-5. Dostupné z: http://elearning.nconzo.cz/download/nva/NVA_2019.pdf

O nás. *Česká asociace sester* [online]. Praha: Česká asociace sester, ©2017b [cit. 2019-01-12]. Dostupné z: <https://www.cna.cz/o-spolecnosti/>

O nás. *Česká komora porodních asistentek, z. s.* [online]. Praha: ČKPA – Česká komora porodních asistentek, z. s., ©2013-2019b [cit. 2019-01-12]. Dostupné z: <https://www.ckpa.cz/ckpa/o-nas.html>

O nás. *Unie porodních asistentek* [online]. Praha: Unie porodních asistentek, z. s., ©2019b [cit. 2019-01-12]. Dostupné z: <https://www.unipa.cz/o-nas/>

PAVLAS, Ivan. *Výkonová motivace a interpersonální vztahy*. Vyd. 1. Ostrava: Pedagogická fakulta Ostravské univerzity v Ostravě, 2011. 134 s. ISBN 978-80-7464-021-6

Perioperační péče v gynekologii a porodnictví. *Univerzita Pardubice* [online]. Pardubice: Univerzita Pardubice, ©2016-2017 [cit. 2019-01-12]. Dostupné z: <http://evolupce.cz/obor/perioperacni-pece-v-gynekologii-porodnictvi>

Pracovní skupina pro vzdělávání. *Česká asociace sester* [online]. Praha: Česká asociace sester, ©2017c [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <https://www.cnaa.cz/pracovni-skupiny/pro-vzdelavani/>

PROCHÁZKOVÁ, Tereza. Teorie motivace podle Maslowa. In: *Mentem – brain training*, z. s. [online]. Brno: Mentem – brain training, z. s., 24. října 2018 [cit. 2019-04-06]. Dostupné z: <https://www.mentem.cz/blog/teorie-motivace/>

PRUKNER, Vítězslav. *Manažerské dovednosti* [online]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2014 [cit. 2019-04-05]. ISBN: 978-80-244-4329-4. Dostupné z: <https://publi.cz/books/114/Cover.html>

Sekce gynekologicko-porodnická, č. 55. *Česká asociace sester* [online]. Praha: Česká asociace sester, ©2017d [cit. 2019-01-12]. Dostupné z: <https://www.cnaa.cz/sekce-a-regiony/41/>.

SLOWIK, Regina. Personální management. In: PLEVOVÁ, Ilona et al. *Management v ošetrovatelství*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 200-221. ISBN 978-80-247-3871-0.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 80/154/EHS ze dne 21. ledna 1980 o vzájemném uznávání diplomů, osvědčení a jiných dokladů o dosažené kvalifikaci porodních asistentek a o opatřeních pro usnadnění účinného výkonu práva usazování a volného pohybu služeb. In: *Úřední věstník Evropských společenství*. 1980, str. 92 – 98. Dostupná také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31980L0154&qid=1554632270095&from=CS>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 80/155/EHS ze dne 21. ledna 1980 o koordinaci právních a správních předpisů týkajících se přístupu k činnosti porodních asistentek a jejího výkonu. In: *Úřední věstník Evropských společenství*. 1980, str. 99 – 103. Dostupná také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:31980L0155&qid=1554632270095&from=CS>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací. In: *Úřední věstník Evropské unie*. 2005, svazek 48, str. 22 – 142. ISSN 1725-5074. Dostupná také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2005:255:FULL&from=CS>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/55/EU ze dne 23. listopadu 2013, kterou se mění směrnice 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací a nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“). In: *Úřední věstník Evropské unie*. 2013, svazek 56, str. 132 – 169. ISSN 1977-0626. Dostupná také z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013L0055&from=CS>

Studijní programy a obory – od AR 2015/2016. *Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem* [online]. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, 24. června 2018 [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://fzs.ujep.cz/cs/777/studijni-programy-obory-od-ar-2015-2016-2>

Studujte u nás. *Univerzita Palackého v Olomouci* [online]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, ©2018a [cit. 2019-01-12]. Dostupné z: <https://www.fzv.upol.cz/studujte-u-nas/>

Učitelství odborných předmětů pro zdravotnické školy. *Univerzita Palackého v Olomouci* [online]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, ©2018b [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: https://studijniprogramy.upol.cz/nc/obor/detail/ucitelstvi-odbornych-predmetu-pro-zdravotnicke-skoly-2/?tx_vlkstagogory_katalog%5Bcontroller%5D=Obory&cHash=3c74f35b8b66614abe4c64896f8be254

UNIE PORODNÍCH ASISTENTEK, z. s. Stanovy spolku. In: *Unie porodních asistentek* [online]. Praha: Unie porodních asistentek, z. s., 12. listopadu 2016 [cit. 2019-01-12]. Dostupné z: https://www.unipa.cz/wp-content/uploads/2018/03/STANOVY-UNIPA_2016_definitivni.pdf

Vision and Mission. *International Confederation of Midwives* [online]. International Confederation of Midwives, ©2018d [cit. 2018-12-03]. Dostupné z: <https://www.internationalmidwives.org/about-us/vision-and-mission.html>

VRÁNOVÁ, Věra. *Historie babictví a současnost porodní asistence*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007. 203 s. ISBN 978-80-244-1764-6.

Vysoké školy: Seznam vysokých škol v celé ČR. *Atlas školství: ... kam na školu* [online]. Brno: Atlas školství, 2019 [cit. 2019-01-11]. Dostupné z: <https://www.atlasskolstvi.cz/vysoke-skoly?q=porodn|ED|20asistentka>

VÝKONNÝ VÝBOR ČKPA. Profesionální organizace porodních asistentek v ČR. In: *Česká komora porodních asistentek, z. s.* [online]. Praha: ČKPA – Česká komora porodních asistentek, z. s., 17. ledna 2014 [cit. 2019-01-12]. Dostupné z: <https://www.ckpa.cz/ckpa/media/sjednoceni-profesnich-organizaci-pa/125-profesni-organizace-porodnich-asistentek-v-cr-2.html>

Vzdělávací akce. *Česká komora porodních asistentek, z. s.* [online]. Praha: ČKPA – Česká komora porodních asistentek, z. s., ©2013 – 2019c [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <https://www.ckpa.cz/porodni-asistentky/vzdelavaci-akce.html>

Vzdělávání. *Česká společnost porodních asistentek* [online]. Praha: Česká společnost porodních asistentek, ©2019 [cit. 2019-01-27]. Dostupné z: <http://www.porodniasistentky.info/index.php/vzdelavani/>

Vzdělávání dospělých v ČR. In: *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Donath-Burson-Marsteller, 2009, 26. listopadu 2009 [cit. 2019-04-06]. Dostupné z: file:///C:/Users/Petra%20Stebelova/Downloads/Zprava_z_pruzkumu_o_vzdelavani_dospelych.pdf

Vzdělávání, vzdělání a kvalifikace. *ManagementMania.com* [online]. Wilmington: ManagementMania.com, © 2011-2016b, 6. července 2016 [cit. 2018-07-06]. ISSN 2327-3658. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/vzdelavani-a-kvalifikace>

Who we are. *International Confederation of Midwives* [online]. International Confederation of Midwives, ©2018e [cit. 2018-12-03]. Dostupné z: <https://www.internationalmidwives.org/about-us/international-confederation-of-midwives/>

10 PŘÍLOHY

Příloha A – <i>Dotazník</i>	86
-----------------------------------	----

Příloha A – Dotazník

Vážené kolegyně,

jmenuji se Petra Stebelová a jsem studentkou navazujícího magisterského oboru Perioperační péče v gynekologii a porodnictví Fakulty zdravotnických studií Univerzity Pardubice. V rámci svého studia zpracovávám diplomovou práci na téma Možnosti profesního vzdělávání z pohledu porodních asistentek. Součástí diplomové práce je anonymní dotazník, o jehož vyplnění bych Vás chtěla požádat.

Děkuji za Váš čas a ochotu jej vyplnit.

1. Jaký je Váš věk?

.....

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání v oboru?

- a) Středoškolské zakončené maturitou
- b) Vyšší odborné
- c) Vysokoškolské – titul Bc.
- d) Vysokoškolské – titul Mgr.
- e) Vysokoškolské – titul Ph.D.

3. Jakou máte specializaci?

- a) Porodní asistentka pro perioperační péči
- b) Porodní asistentka pro intenzivní péči
- c) Porodní asistentka pro intenzivní péči v neonatologii
- d) Porodní asistentka pro komunitní péči
- e) Učitel odborných předmětů pro zdravotnické školy
- f) Jiná (doplňte).....
- g) Nemám specializaci

4. Nemáte-li specializaci, plánujete si ji v následujících 2 letech doplnit?

- a) Ano
- b) Ne

5. Jste registrovaná v některé z profesních organizací pro porodní asistentky? Pokud ano, ve které?
- a) Česká komora porodních asistentek (ČKPA)
 - b) Unie porodních asistentek (UNIPA)
 - c) Česká asociace sester (ČAS)
 - d) Česká společnost porodních asistentek (ČSPA)
 - e) Nejsem registrovaná v žádné profesní organizaci
6. Podporuje vaše profesní organizace aktivně Vaše vzdělávání?
- a) Ano, uveďte, jak.....
 - b) Ne
7. Jste spokojená s úrovní vzdělávání porodních asistentek?
- a) Ano, zcela
 - b) Ano, částečně
 - c) Nemám názor
 - d) Částečně ne
 - e) Vůbec ne
8. Máte zájem účastnit se dalšího vzdělávání ve svém oboru?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Jiné (prosím, doplňte).....
9. Studujete v současné době vysokou školu v rámci oboru porodní asistence nebo specializace v porodní asistenci?
- a) Ano, bakalářské studium
 - b) Ano, magisterské studium
 - c) Ano, doktorské studium
 - d) Nestuduji
10. Domníváte se, že je důležité, aby bylo studium porodní asistence vysokoškolské?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nezamýšlím se nad tím

11. Domníváte se, že prestiž porodních asistentek je závislá na tom, zda má porodní asistentka vysokoškolský titul?
- a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím
12. Uvádíte se svým jménem i svůj vysokoškolský titul?
- a) Ano, v práci i v běžném životě
 - b) Ano, v práci
 - c) Ne
 - d) Nemám vysokoškolský titul
13. Domníváte se, že by mělo být platové ohodnocení závislé na nejvyšším dosaženém vzdělání porodní asistentky? (Můžete vybrat více odpovědí.)
- a) Ano, za všech okolností
 - b) Ano, pokud se věnuje své specializaci
 - c) Ano, v závislosti na tom, jaký má vysokoškolský titul
 - d) Ano, pokud vykonává vedoucí funkci
 - e) Ne
 - f) Nezamýšlím se nad tím
14. Jaké formy celoživotního vzdělávání využíváte? (Můžete označit více odpovědí)
- a) Specializační vzdělávání
 - b) Odborné kurzy a semináře
 - c) Konference, kongresy
 - d) Jiné (prosím, doplňte)
 - e) Žádné
15. Jakým způsobem se podílíte na vzdělávání porodních asistentek? (Můžete označit více odpovědí)
- a) Publikační činností
 - b) Pedagogickou a vědecko-výzkumnou činností
 - c) Vypracováváním standardů a doporučených postupů
 - d) Aktivní účastí na seminářích, kurzech, konferencích
 - e) Mentorstvím
 - f) Nepodílím se na vzdělávání porodních asistentek

16. Cítíte se podporovaná zaměstnavatelem v dalším vzdělávání?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Ne

17. Jakým způsobem Vás v dalším vzdělávání podporuje zaměstnavatel?

.....

18. Jakou podporu v dalším vzdělávání byste ze strany zaměstnavatele uvítala?

.....

19. Jak Vás ovlivňuje v dalším profesním vzdělávání možnost profesního rozvoje?

- a) Pozitivně
- b) Spíše pozitivně
- c) Neovlivňuje
- d) Spíše negativně
- e) Negativně

20. Jak Vás ovlivňují v dalším profesním vzdělávání Vaše časové možnosti?

- a) Pozitivně
- b) Spíše pozitivně
- c) Neovlivňují
- d) Spíše negativně
- e) Negativně

21. Jak Vás v dalším profesním vzdělávání ovlivňuje přístup Vašeho přímého nadřízeného?

- a) Pozitivně
- b) Spíše pozitivně
- c) Neovlivňuje
- d) Spíše negativně
- e) Negativně

22. Jak Vás v dalším profesním vzdělávání ovlivňuje přístup Vašich kolegyň?

- a) Pozitivně
- b) Spíše pozitivně
- c) Neovlivňuje
- d) Spíše negativně
- e) Negativně

23. Ovlivňuje Vás v dalším profesním vzdělávání možnost finančního ohodnocení?

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Ne

24. Jak Vás ovlivňuje v dalším profesním vzdělávání možnost změny pracovní pozice?

- a) Pozitivně
- b) Spíše pozitivně
- c) Neovlivňuje
- d) Spíše negativně
- e) Negativně

Zde nabízím prostor pro Vaše vyjádření k tématu:

.....

.....

.....

V případě dotazů k dotazníku mě můžete kontaktovat na e-mailové adrese:
stebelovapetra@seznam.cz