

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, Z. Ú., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ ZDRAVOTNICKÉ
ZÁCHRANNÉ SLUŽBY PARDUBICKÉHO KRAJE**

Autor práce: Libor Šedivý

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Kombinovaná

Vedoucí práce: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, z. ú.
Žižkova tř. 1632/5b, 370 01 České Budějovice

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Libor Šedivý

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Kombinovaná

Místo studia: Příbram

Název bakalářské práce: Vzdělávání pracovníků Zdravotní záchranné služby Pardubického kraje

Název bakalářské práce v anglickém jazyce: Education of the Employees of the Emergency Medical Service of the Pardubice Region

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.

Datum zadání bakalářské práce: listopad 2025

Cíl bakalářské práce: Cílem bakalářské práce je zhodnotit systém vzdělávání pracovníků Zdravotnické záchranné služby Pardubického kraje, identifikovat jeho silné a slabé stránky a navrhnout opatření vedoucí ke zvýšení efektivity, dostupnosti a motivace zaměstnanců k dalšímu profesnímu rozvoji.

Student: Libor Šedivý	16.11.2025 datum	podpis
Vedoucí práce: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.	14.11.2025 datum	podpis

Schvaluji zadání bakalářské práce:

Vedoucí katedry: doc. JUDr. Roman Svatoš, Ph.D.	11.12.2025 datum	podpis
Prorektor pro studium a vnitřní záležitosti: doc. PhDr. Miroslav Sapík, Ph.D.	11.12.2025 datum	podpis
Rektor: doc. Ing. Jiří Dušek, Ph.D.	20.12.2025 datum	podpis



Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v seznamu použitých zdrojů.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce v elektronické podobě ve veřejně přístupné části infodisku VŠERS, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky vedoucího a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce systémem na odhalování plagiátů.

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce PhDr. Štěpánovi Kavanovi, Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

ABSTRAKT

ŠEDIVÝ, L. *Vzdělávání pracovníků Zdravotnické záchranné služby Pardubického kraje: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2026. 77 s. Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.

Klíčová slova: zdravotní záchranná služba, integrovaný záchranný systém, vzdělávání, Pardubický kraj, andragogika, simulace, motivace

Bakalářská práce řeší problematiku kontinuálního profesního rozvoje a hodnocení efektivity vzdělávacího systému u Zdravotní záchranné služby Pardubického kraje. Teoretická část pojednává o legislativním a organizačním rámci záchranných služeb v České republice a podrobně rozebírá andragogické a didaktické principy nezbytné pro specifické vzdělávání dospělých v prostředí urgentní medicíny.

Empirická část analyzuje současný stav edukačních procesů prostředím kvantitativního šetření mezi zaměstnanci organizace, přičemž se zaměřuje na praktickou využitelnost kurzů, hlavní motivační faktory a bariéry, které pracovníkům brání v dalším rozvoji.

Závěrečná část zkoumá zájem o implementaci moderních výukových metod a na základě těchto poznatků formuluje konkrétní návrhy pro Vzdělávací výcvikové středisko ZZS PaK za účelem zvýšení kvality přednemocniční neodkladné péče v regionu.

ABSTRACT

ŠEDIVÝ, L. *Education of the Emploxees of the Emergency Medical Service of the Pardubice Region: Bachelor Thesis*. České Budějovice: The College of European and Regional Studies, 2026. 77 pp. Supervisor: PhDr. Štěpán Kavan, Ph.D.

Key words: emergency medical service, integrated rescue system, education, Pardubice region, andragogy, simulation, motivation

This bachelor thesis addresses the issues of continuous professional development and evaluates the efficiency of the educational system at the Emergency Medical Service of the Pardubice Region. The theoretical part discusses the legislative and organizational framework of emergency medical services in the Czech Republic and analyzes in detail the andragogical and didactic principles essential for specific adult education in the emergency medicine environment.

The empirical part analyzes the current state of educational processes through quantitative research among organization employees, focusing on the practical usability of courses, key motivational factors, and barriers that hinder employees' further development.

The final part investigates the interest in the implementation of modern teaching methods and, based on these findings, formulates specific proposals for the Education and Training Center of ZZS PaK to enhance the quality of pre-hospital emergency care in the region.

Obsah

Úvod.....	10
1 Cíl a metodika bakalářské práce	12
2 Systém zdravotnické záchranné služby v České republice	14
2.1 Historie a vývoj zdravotnické záchranné služby v České republice	14
2.2 Historie a struktura Zdravotnické záchranné služby Pardubického kraje	16
3 Vzdělávání dospělých jako celoživotní proces	18
3.1 Celoživotní učení	18
3.2 Dospělý v celoživotním vzdělávání	18
3.3 Funkce výchovy a vzdělávání dospělých	19
3.4 Cíle vzdělávání dospělých	20
3.5 Principy a pravidla vzdělávání dospělých	20
4 Didaktický pohled na vzdělávání dospělých	22
4.1 Didaktický proces	22
4.2 Fáze didaktického procesu	22
4.2.1 Fáze motivační	23
4.2.2 Fáze vytváření vědomostí, dovedností a návyků	23
4.2.3 Fáze ověřování výsledků výuky	24
4.3 Didaktické metody	24
4.4 Aplikace didaktických metod do výuky	25
4.5 Didaktické formy	25
4.6 Didaktické pomůcky	26
5 Přístupy ve vyhodnocování vzdělávání	26
5.1 Efektivnost vzdělávání dospělých	26
6 Vzdělávání zdravotnických pracovníků v České republice	28
6.1 Registr zdravotnických pracovníků	28
6.2 Celoživotní vzdělávání a jejich formy	29

6.3	Kritéria pro odbornou způsobilost k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu.....	29
7	Adaptační proces zdravotnického záchranáře	31
7.1	Metody vedení v adaptačním procesu záchranáře	32
7.1.1	Mentoring.....	32
7.1.2	Koučink:.....	33
7.1.3	Delegování:	33
7.1.4	Přímé příkazové vedení:.....	34
8	Motivace k dalšímu vzdělávání.....	35
8.1	Organizační struktura jako nástroj motivace	36
8.2	Motivační faktory vzdělávání	37
8.3	Možnosti zvyšování motivace zaměstnanců k dalšímu vzdělávání	37
9	Současný způsob vzdělávání zdravotních pracovníků ZZS PaK.....	39
9.1	Vzdělávací a výcvikové středisko ZZS PaK.....	40
9.2	Studijní skupina.....	41
9.3	Adaptační proces u ZZS PaK.....	41
10	Metodika výzkumného šetření	43
11	Výsledek dotazníkového šetření u pracovníků ZZS PaK	45
12	Diskuze.....	54
12.1	Kritické zhodnocení metodiky a postupu.....	54
12.2	Komparace teoretických poznatků a empirických zjištění.....	54
12.3	Interpretace výsledků	55
12.4	Návrh vzdělávání pracovníků ZZS PaK	56
	Závěr	59
	Seznam použitých zdrojů	61
	Seznam zkratk	63
	Seznam tabulek, grafů a obrázků	64
	Příloha	71

Úvod

Zdravotnická záchranná služba je základní složkou integrovaného záchranného systému a je jednou z nejdůležitějších složek, která poskytuje zdravotní péči v České republice. Hlavní úlohou zdravotnické záchranné služby je poskytování přednemocniční neodkladné péče osobám, jejichž život nebo zdraví je náhle ohroženo. Práce zdravotnických záchranářů, lékařů a dalších členů týmu je charakteristická vysokou mírou odpovědnosti, odborné náročnosti, nutnosti rychlého rozhodování a odolností vůči stresu. Aby mohli pracovníci záchranné služby tyto nároky dlouhodobě zvládat a poskytovat kvalitní péči, je nezbytné, aby byli průběžně vzděláváni a odborně rozvíjeni.

Vzdělávání zdravotních pracovníků je zákonem stanovenou povinností a zároveň významnou součástí profesního růstu. Zákon o nelékařských zdravotnických povoláních ukládá povinnost celoživotního vzdělávání, jehož cílem je neustálé prohlubování znalostí a dovedností, které jsou nezbytné pro výkon zdravotnické profese. V podmínkách Zdravotnické záchranné služby má vzdělávání pracovníků zásadní význam nejen pro zajištění odborné úrovně poskytované péče, ale také pro bezpečnost pacientů a celkovou připravenost organizace reagovat na mimořádné události a krizové situace.

Rychlý vývoj medicínských technologií, změny v legislativě, nové terapeutické přístupy i zvyšující se nároky veřejnosti na kvalitu péče kladou na pracovníky záchranné služby stále vyšší požadavky. Z tohoto důvodu je nutné, aby vzdělávání nebylo vnímáno pouze jako zákonná povinnost, ale jako přirozená a systematicky podporovaná součást profesního života. K zajištění efektivity vzdělávání je důležité zohlednit organizační, personální i motivační faktory, které mohou účast pracovníků na vzdělávacích aktivitách ovlivňovat.

V praxi se často ukazuje, že ačkoli je vzdělávání zdravotnických pracovníků formálně zajištěno, mohou existovat určité překážky (nedostatek času, finančních prostředků, vhodných kurzů nebo chybějící motivace). Zjištění, jak jsou tyto aspekty vnímány samotnými zaměstnanci Zdravotnické záchranné služby Pardubického kraje, může přinést cenné informace pro zlepšení vzdělávacího systému a celkového rozvoje lidských zdrojů v organizaci.

Tato bakalářská práce se proto zaměřuje na problematiku vzdělávání pracovníků Zdravotnické záchranné služby Pardubického kraje, s cílem analyzovat současný systém vzdělávání pracovníků Zdravotnické záchranné služby Pardubického kraje, s cílem analyzovat současný systém vzdělávání, zhodnotit jeho přínos a zjistit postoje zaměstnanců k dalšímu profesnímu rozvoji. Součástí práce bude teoretické vymezení problematiky celoživotního vzdělávání ve zdravotnictví, legislativního rámce a významu vzdělávání pro výkon profese zdravotnického záchranáře. Praktická část bude tvořena výzkumným šetřením, které se zaměří na názory a zkušenosti pracovníků Zdravotnické záchranné služby Pardubického kraje v oblasti jejich vzdělávání.

1 Cíl a metodika bakalářské práce

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnotit systém vzdělávání pracovníků Zdravotnické záchranné služby Pardubického kraje, identifikovat jeho silné a slabé stránky a navrhnout opatření vedoucí ke zvýšení efektivity, dostupnosti a motivace zaměstnanců k dalšímu profesnímu rozvoji.

Práce se zaměřuje na zjištění, jaké formy vzdělávání jsou pracovníkům poskytovány, jak jsou tyto aktivity hodnoceny z hlediska jejich přínosu, a jaké faktory mohou ovlivňovat účast a motivaci zaměstnanců k dalšímu profesnímu rozvoji.

Teoretická východiska bakalářské práce byla zpracována za pomoci metody analýzy a komparace odborné literatury, elektronických informačních zdrojů a relevantních právních předpisů upravujících systém celoživotního vzdělávání zdravotnických pracovníků v České republice. Stěžejní pozornost byla věnována zejména zákonu č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě a zákonu č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních, které definují legislativní rámec odborné způsobilosti a povinnost zřízení vzdělávacích středisek. Navazující metoda syntézy umožnila získané poznatky z oblasti andragogiky, didaktiky dospělých a legislativy logicky uspořádat do uceleného teoretického základu, který slouží jako východisko pro vyhodnocení efektivity systému u konkrétního poskytovatele.

Praktická část práce je založena na kvantitativním výzkumu realizovaném formou anonymního dotazníkového šetření mezi zaměstnanci Zdravotnické záchranné služby Pardubického kraje (lékaři, záchranáři a řidiči). Tato metoda byla zvolena pro svou schopnost získat statisticky významná data o postojích a zkušenostech většího počtu respondentů v rámci organizace. Dotazník je strukturován do tematických bloků, které se zaměřují na formy a četnost vzdělávání, subjektivní hodnocení přínosu kurzů Vzdělávacího a výcvikového střediska ZZS PaK, motivační faktory k dalšímu rozvoji a identifikaci bariér, které pracovníkům v účasti na akcích brání.

Získaná data jsou vyhodnocena za pomoci deskriptivní statistiky a výsledky jsou přehledně prezentovány formou tabulek a grafů s doprovodným komentářem. V rámci diskuze je opětovně aplikována metoda komparace pro srovnání teoretických předpokladů androdidaktiky a reálnou praxí v Pardubickém kraji, což umožňuje identifikovat případné nedostatky a formulovat návrhy na zlepšení vzdělávací strategie.

Podrobný popis distribuce dat, časový rámec sběru a detailní charakteristika souboru respondentů jsou uvedeny s samostatné kapitole praktické části.

V bakalářské práci byly zodpovězeny následující výzkumné otázky:

1. **Výzkumná otázka:** Jakým způsobem hodnotí zaměstnanci ZZS Pak Praktickou využitelnost kurzů pořádaných VVS v reálném zásahu v terénu?
2. **Výzkumná otázka:** Jaké jsou hlavní motivační faktory a bariéry, které ovlivňují účast pracovníků na vzdělávacích akcích?
3. **Výzkumná otázka:** O jaké nové druhy moderních výukových prvků je mezi zaměstnanci zájem?

2 Systém zdravotnické záchranné služby v České republice

Tato kapitola se zaměřuje na vymezení systému ZZS v České republice, který tvoří základní pilíř poskytování přednemocniční neodkladné péče a je nedílnou součástí IZS. Pro účely této bakalářské práce je pochopení celostátního uspořádání ZZS klíčové, neboť definuje legislativní a organizační rámec, ve kterém probíhá profesní rozvoj a celoživotní vzdělávání všech členů výjezdových skupin.

Fungování ZZS se v současnosti opírá především o zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě, který jasně definuje postavení, úkoly a organizaci tohoto vysoce specializovaného systému. Z hlediska tématu práce je zásadní zejména ustanovení § 9 tohoto zákona, které ukládá každému poskytovateli ZZS povinnost zřídit VVS jako svou organizační součást. Tato legislativní norma tak činí ze vzdělávání integrální prvek provozu všech čtrnácti krajských záchranných služeb a zajišťuje jeho kontinuitu v souladu s nejnovějšími medicínskými poznatky.

Následující text nejprve zmapuje historický vývoj a současnou strukturu ZZS v České republice a poté detailně zaměří na specifika ZZS PaK. Takto nastavený teoretický rámec vytvoří nezbytný podklad pro následné empirické šetření, které má za cíl zhodnotit efektivitu vzdělávacího systému z pohledu samotných zaměstnanců.

2.1 Historie a vývoj zdravotnické záchranné služby v České republice

Počátky organizované přednemocniční neodkladné péče na území dnešní České republiky sahají do druhé poloviny 19. Století. První snahy o systematickou pomoc zraněným a náhle nemocným osobám byly úzce spjaty s rozvojem měst, průmyslu a dopravních prostředků, zejména železnice. Významným mezníkem se stal rok 1857, kdy byla ve Vídni založena první dobrovolná záchranná služba, jejíž myšlenky se postupně šířily i do českých zemí.

V českých zemích vznikaly na přelomu 19. a 20. století zejména dobrovolné spolky a organizace zaměřené na první pomoc a transport raněných. Tyto služby byly často provozovány hasiči, zdravotnickými spolky nebo charitativními organizacemi a jejich činnost byla převážně dobrovolná. Profesionální služba v dnešním slova smyslu tehdy ještě neexistovala .

Zásadní změny nastaly po druhé světové válce, kdy se v rámci centralizace zdravotnictví začal formovat státem řízený systém zdravotní péče. V 50. a 60. letech 20. Století byly postupně budovány struktury zdravotnické záchranné služby, které byly organizačně začleněny do nemocnic a dalších zdravotnických zařízení. Přednemocniční neodkladná péče byla v tomto období poskytována především zdravotními sestrami a řidiči sanitních vozidel, přičemž účast lékaře nebyla standardem¹.

V 70. letech 20. Století došlo k významnému posunu v pojetí přednemocniční péče, a to zavedením systému rychlé lékařské pomoci. Tento model kladl důraz na poskytování odborné zdravotní péče přímo na místě události a na přítomnost lékaře ve výjezdové skupině. Současně se zvyšovaly nároky na odborné znalosti a praktické dovednosti ostatních členů výjezdových skupin, což přispělo k postupné profesionalizaci nelékařských zdravotnických pracovníků v oblasti urgentní medicíny².

V průběhu druhé poloviny 20. století se zdravotnická záchranná služba začala dynamicky rozvíjet v souvislosti se změnami společenského a zdravotnického systému. Byly zaváděny moderní diagnostické a terapeutické postupy, nové přístrojové vybavení a postupně docházelo ke sjednocování standardů poskytované přednemocniční péče. V tomto období se rovněž začalo systematicky vymezovat postavení zdravotnického záchranáře jako samostatného nelékařského zdravotnického povolání, včetně požadavků na jeho odbornou způsobilost a vzdělávání³.

Zásadním legislativním mezníkem se stal zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě, který jasně definoval postavení, úkoly a organizaci ZZS v České republice. Na jeho základě jsou zřizovateli zdravotnických záchranných služeb jednotlivé kraje, které odpovídají za zajištění dostupnosti a kvality přednemocniční

¹ ŠEBLOVÁ J., KNOR J. a kolektiv, *Urgentní medicína v klinické praxi*. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN: 9788024744346

² REMEŠ R., TRNOVSKÁ S. a kolektiv, *Praktická příručka přednemocniční urgentní medicíny*. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN: 978-80-247-4530-5

³ ŠÍN R., ŠŤOURAČ P., *Urgentní medicína*. Praha: Galén, 2025. ISBN: 978-80-247-2706-5

neodkladné péče na svém území. Zákon rovněž stanovil časové dojezdové limity a požadavky na personální a technické zabezpečení výjezdových skupin⁴.

V současnosti je zdravotnická záchranná služba vysoce specializovaným systémem, který je nedílnou součástí zdravotnictví a integrovaného záchranného systému. Je charakteristická nepřetržitým provozem, vysokými nároky na odbornou připravenost pracovníků a důrazem na kontinuální vzdělání. Další vývoj ZZS je úzce spjat s adaptací na nové výzvy, jako jsou demografické změny, nárůst chronických onemocnění, technologický pokrok a potřeba připravenosti na mimořádné události⁵.

2.2 Historie a struktura Zdravotnické záchranné služby Pardubického kraje

Historie

Zdravotnická záchranná služba Pardubického kraje vznikla 1. ledna 2003 sloučením organizací Zdravotnické záchranné služby okresů Pardubice, Okresní středisko záchranné služby Svitavy a Okresní zdravotnické záchranné služby Ústí nad Orlicí. Ke stejnému datu zanikly okresní úřady a všechna výjezdová stanoviště i jednotlivé dispečinky byly sloučeny pod jednu organizaci a začala působnost krajské organizace. 21. února 2007 byl změněn název organizace na Zdravotnická záchranná služba Pardubického kraje.

Organizační struktura

Zdravotnická záchranná služba Pardubického kraje je příspěvkovou organizací zřízenou Pardubickým krajem, jejímž hlavním posláním je poskytování přednemocniční neodkladné péče obyvatelům regionu.

Zdravotnická záchranná služba zabezpečuje službu na území o rozloze přibližně 4 519 km² s populací přesahující 530 000 obyvatel. Pardubický kraj je pro potřeby záchranné služby rozčleněn do čtyř územních odborů, které čítají dohromady 18 výjezdových stanovišť. Na těchto stanovištích působí 32 lékařských a nelékařských

⁴ČESKO. Zákon č. 374 Parlament České republiky ze dne 6. listopadu 2011 o zdravotnické záchranné službě. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 131

⁵ ŠEBLOVÁ J., KNOR J. a kolektiv, *Urgentní medicína v klinické praxi*. Praha: Grada Publishing. 2013. ISBN: 978-80-247-4434-6

výjezdových skupin pracujících v nepřetržitém provozu 24/7. Jednotlivé výjezdové skupiny jsou řízeny krajským zdravotnickým operačním střediskem.

Výjezdové skupiny jsou rozděleny podle personálního obsazení a typu poskytované péče. Skupiny rychlé zdravotnické pomoci (RZP) tvoří řidič-záchranář a zdravotnický záchranář a jsou určeny k poskytování neodkladné péče bez přítomnosti lékaře. Skupiny rychlé lékařské pomoci (RLP) zahrnují kromě řidiče-záchranáře také lékaře, což umožňuje poskytování rozšířené zdravotnické péče přímo na místě zásahu. Dalším typem je systém Rendez-vous (RV), v jehož rámci vyjíždí lékař samostatně osobním vozidlem a setkává se s posádkou RZP na místě události.

Pardubický kraj nedisponuje vlastní leteckou záchrannou službou. Letecké zásahy na jeho území jsou primárně zajišťovány vrtulníkem Kryštof 06 se základnou v Hradci Králové.

Krajské zdravotnické operační středisko Zdravotnické záchranné služby Pardubického kraje je jednotné operační středisko, jehož úkolem je řídit a koordinovat činnost výjezdových skupin na území celého Pardubického kraje. To vznikalo v letech 2007 a 2008 a sloučilo čtyři okresní dispečinky záchranné služby. ZZS Pardubického kraje má jako jediná záchranná služba v České republice také záložní krizový dispečink v Chrudimi. Tento slouží v případě nutnosti odstavit krajské zdravotnické operační středisko. Jako doplňková součást zdravotnického operačního střediska tísňové linky 155 uvedla ZZS Pardubického kraje do provozu informační zdravotnické centrum, které slouží pro informace v neakutních případech.

V roce 2025 vyjely posádky ZZS PAK celkem k 59.686 výjezdům, a operační středisko přijalo 81 074 hovorů. Největší podíl výjezdů a to celkově 74% z celkového počtu absolvovaly posádky RZP a to hlavně k výjezdům na slabost (ve 22%) následované bolestí (různého druhu) (14%).

3 Vzdělávání dospělých jako celoživotní proces

Vzdělávání v podmínkách ZZS není pouze formálním naplněním zákonné povinnosti, ale představuje dynamický proces, který musí pružně reagovat na neustálý vývoj medicínských technologií a nové terapeutické postupy. Aby bylo možné v praktické části této práce objektivně vyhodnotit efektivitu vzdělávacího systému u ZZS Pardubického kraje, je nezbytné nejdříve ukázat na obecné principy andragogiky. Pochopení toho, jakým způsobem dospělý jedinec (v tomto případě lékař, záchranář či řidič) přijímá nové informace a jaké faktory ovlivňují jeho ochotu k učení, tvoří teoretický základ pro následné zkoumání postojů zaměstnanců v empirické části.

3.1 Celoživotní učení

Současná společnost je stále více založena na tvorbě, šíření a využívání znalostí a to nejen ve vyspělých zemích. Zapojení do celoživotního učení se proto stává nezbytností a kontinuálním procesem bez jasného konce. Učení již nepředstavuje pouze jeden z faktorů ovlivňujících kvalitu života jednotlivce, ale zároveň se stává základním pilířem fungování celé společnosti⁶.

V dnešním pojetí znamená celoživotní učení zásadní proměnu chápání vzdělávání. Veškeré formy učení, ať už realizované v rámci formálního vzdělávacího systému či mimo něj, jsou vnímány jako propojený celek. Tento systém umožňuje flexibilní přechody mezi vzděláváním a pracovním životem a nabízí různé cesty k získávání kvalifikací a kompetencí v průběhu celého života⁷.

Myšlenka celoživotního učení má hluboké historické kořeny. Již zakladatel moderní pedagogiky Jan Amos Komenský prosazoval koncepci vzdělávání pro všechny věkové etapy. Jeho cílem nebylo pouze rozvíjet rozumové schopnosti člověka, ale také formovat jeho charakter, kulturní úroveň a celkovou osobnost. Vycházel přitom z přesvědčení, že každý člověk má být systematicky a přiměřeně vzděláván⁸.

3.2 Dospělý v celoživotním vzdělávání

Vzdělávání dospělých je multidisciplinární oblastí, která zahrnuje pedagogické, sociologické, ekonomické, psychologické, politické, právní i etické aspekty. Dospělí se ve vzdělávacím procesu liší od mladších jedinců zejména věkem, dosažením vzdělání,

⁶ ŠERÁK M., *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál. 2009. 13 s. ISBN: 978-80-7367-551-6

⁷ BARTÁK J., *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. 2008. 10 s. ISBN: 978-80-87197-12-7

⁸ Mužík J., *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing. 2004. 21 s. ISBN 80-7357-045-9

profesní orientací, životními zkušenostmi, schopnostmi, motivací ke studiu, vzdělávacími potřebami, zájmy, hodnotovými postoji, zdravotním stavem i časovými možnostmi⁹.

U dospělých dochází ke změně způsobu využívání znalostí. Významnou roli hraje schopnost vybírat a aplikovat poznatky získané neformální cestou, které nejsou předávány autoritativně, jako tomu ve školním prostředí. Tyto znalosti jsou klíčové pro zvládání každodenních situací a uplatňuje se v nich především praktická a sociální inteligence, jejíž význam v dospělosti narůstá¹⁰

Mezi základní vzdělávací potřeby dospělých patří potřeba osobního rozvoje, získávání zkušeností, překonávání vlastních omezení, uznání a pocitu bezpečí. Učení dospělých úzce souvisí se zráním osobnosti, kdy jedinec postupně přebírá stále větší odpovědnost za svůj život¹¹.

Ve vzdělávání dospělých se objevují také určité bariéry. Patří mezi ně pasivní přístup k učení, kdy jedinec pouze přijímá informace bez hlubšího přemýšlení, dále orientace na většinové chování a normy z důvodu hledání jistoty a v neposlední řadě i redukce individuality, kdy je člověk vnímán pouze jako prostředek k dosažení určitého cíle¹².

Dospělý účastníci vzdělávání se od žáků liší především bohatými životními zkušenostmi a profesními zkušenostmi, které do procesu učení vnášejí. V prostředí urgentní medicíny hraje klíčovou roli schopnost aplikovat teoretické poznatky získané neformální cestou v krizových situacích, kde se uplatňuje především praktická a sociální inteligence. Právě tyto specifické potřeby dospělých, jako je potřeba osobního rozvoje a uznání, jsou určujícími faktory, které budou v praktické části práce zkoumány v souvislosti s motivačními bariérami zaměstnanců ZZS PaK.

3.3 Funkce výchovy a vzdělávání dospělých

Výchova a vzdělávání dospělých plní řadu funkcí, mezi něž patří například funkce humanizační, integrační, kvalifikační, komunikační, sociálně adaptační, esteticko-

⁹ BARTÁK J., *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. 2008. 17 s. ISBN: 978-80-87197-12-7

¹⁰ Vágnerová M., *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál. 2008. 18,19 s. ISBN: 978-80-7367-414-4

¹¹ Mužik J., *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing. 2004. 25 s. ISBN 80-7357-045-9

¹² Procházka M, Somr M. *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých 1. vyd.* České Budějovice: Tiskárna Johanus. 2008. 14 s. ISBN: 978-80-254-1919-9

formativní či rekreační. Tyto funkce se zpravidla uplatňují současně a vzájemně se doplňují, přičemž některá z nich v určitém kontextu může dominovat¹³.

Na rozdíl od vzdělávání dětí se funkce vzdělávání dospělých vyvíjely složitěji a nejsou ani v současnosti jednoznačně vymezeny. Lze předpokládat, že s ohledem na rozmanitost potřeb dospělé populace bude existovat i pluralita cílů a způsobů využití vzdělávání dospělých. Tradičně se však hovoří zejména o jeho emancipační, kompenzační a kulturní funkci¹⁴.

3.4 Cíle vzdělávání dospělých

Cíle představují ve vzdělávání dospělých klíčový prvek. Lze je rozdělit na cíle hlavní, které určují základní směřování vzdělávacího procesu a cíle dílčí, jež tyto hlavní cíle konkretizují s ohledem na obsah, rozsah, kvalitu, časovou i finanční náročnost vzdělávání¹⁵.

Každý cíl by měl být formulován jasně, konkrétně a tak, aby bylo možné vyhodnotit jeho splnění. Vzhledem ke složitosti edukačního procesu bývá stanovena širší strukturovaná soustava cílů, která je hierarchicky uspořádána¹⁶ (Šerák, 2009, s. 65).

Cíle vzdělávání dospělých v profesní rovině lze rozdělit na hlavní a dílčí, přičemž v podmínkách záchranné služby musí tyto cíle směřovat především k zajištění odborné úrovně péče a bezpečnosti pacientů. Správně formulované vzdělávací cíle musí být pro záchranáře smysluplné a prakticky využitelné, což přímo souvisí s hodnocením spokojenosti s obsahem kurzů, které je jedním z cílů výzkumného šetření této práce.

3.5 Principy a pravidla vzdělávání dospělých

Proces učení by měl vést jedince k samostatnému uvažování na základě vlastního pozorování, zkušeností a postupného osvojování stále složitějších poznatků. Učení by mělo probíhat od jednoduchého ke složitějšímu a být systematicky budováno na pevných základech¹⁷.

¹³ BARTÁK J., *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. 2008. 25 s. ISBN: 978-80-87197-12-7

¹⁴ RABUŠICOVÁ, M. Vzdělávání dospělých v různých fázích životního cyklu: priority, příležitosti a možnosti rozvoje. *Pedagogika*, roč. LVI, č. 2, 2006, s. 138-139. ISSN 0031-3815

¹⁵ BARTÁK J., *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. 2008. 25 s. ISBN: 978-80-87197-12-7

¹⁶ ŠERÁK M., *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál. 2009. 25 s. ISBN: 978-80-7367-551-6

¹⁷ BARTÁK J., *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. 2008. 26 s. ISBN: 978-80-87197-12-7

Základní pravidla práce a života vymezují nutnost jasně stanoveného cíle, jednotu schopnosti, vůle a možnosti a racionálního úsilí o dosažení cílů s minimálními náklady. Z těchto pravidel vycházejí principy vzdělávání dospělých, jako jsou názornost, přiměřenost, aktivní účast, soustavnost a trvalost¹⁸.

Názornost podporuje vyjádření představ a hlubší porozumění učivu prostřednictvím smyslového vnímání a vizualizace. Přiměřenost klade důraz na volbu obsahu, obtížnosti a způsobu výuky s ohledem na schopnosti a potřeby účastníků¹⁹

Princip trvalosti zdůrazňuje význam dlouhodobého uchování a využívání získaných poznatků, přičemž vyžaduje aktivní zapojení rozumových, citových i volních složek osobnosti²⁰.

Tyto principy nejsou pouze didaktickými nástroji, ale úzce související s osobností a přístupem lektora. Pokud jsou navíc podpořeny atraktivní a podmětovou formou výuky, mohou významně přispět k efektivitě vzdělávání dospělých²¹.

Shrnutím teoretických východisek o vzdělávání dospělých lze konstatovat, že efektivita učebního procesu u ZZS závisí na souladu mezi objektivními požadavky organizace a subjektivními potřebami pracovníků. Teoretické principy trvalosti, přiměřenosti a aktivní účasti popsané v této kapitole budou dále konfrontovány s reálnou zkušeností zaměstnanců ZZS PaK v rámci dotazníkového šetření, které se zaměřuje právě na identifikaci nedostatků a bariér v současném systému.

¹⁸ MUŽÍK J., *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing. 2004. 77 s. ISBN 80-7357-045-9

¹⁹ BARTÁK J., *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. 2008. 27 s. ISBN: 978-80-87197-12-7

²⁰ BARTÁK J., *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. 2008. 28 s. ISBN: 978-80-87197-12-7

²¹ MUŽÍK J., *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing. 2004. 78 s. ISBN 80-7357-045-9

4 Didaktický pohled na vzdělávání dospělých

Zatímco předchozí kapitola definovala dospělého studenta, tato část se zaměřuje na samotnou technologii vzdělávání – didaktiku. V prostředí ZZS má didaktický proces svá specifika, neboť cílem není pouze pasivní osvojení znalostí, ale dosažení vysokého stupně automatizace praktických dovedností. Pro účely této bakalářské práce je analýza didaktických metod nezbytná, abychom mohli v praktické části posoudit, zda zvolené formy výuky u ZZS PaK odpovídají náročným požadavkům na výkon profese v terénu.

4.1 Didaktický proces

Didaktický proces lze charakterizovat třemi základními složkami. První z nich je koncepce vzdělávacích aktivit, tedy ideový a obsahový záměr kurzu či školení. Druhou složku představuje vzdělávací potřeba, kterou lze chápat jako subjektivně vnímaný nedostatek informací, znalostí, dovedností nebo návyků. Intenzita této potřeby roste úměrně s dynamikou změn v okolním prostředí. Třetí složkou jsou učební cíle, obsah, formy a metody výuky spolu s osobností lektora. Vzájemné sladění s propojení těchto prvků je základním předpokladem kvality didaktického procesu²².

V profesním vzdělávání dospělých má didaktický proces specifickou podobu a obvykle probíhá ve třech navazujících fázích. Nejprve dochází k prezentaci učiva, která zahrnuje vymezení cílů, obsah výuky a volbu vhodných didaktických forem a metod. Následuje fáze reakce účastníků, během níž účastníci reflektují nejen samotný obsah, ale také své postoje, názory, emoce a vztah učiva k vlastním zkušenostem. Třetí fází je aplikace výsledků učení, kdy dochází k zobecnění získaných poznatků a jejich přenosu do každodenní praxe²³.

4.2 Fáze didaktického procesu

Didaktický proces lze chápat jako systém probíhající v čase, v němž se uplatňují různé vzájemně provázané prvky. Obecně se rozlišují tři základní fáze: motivační fáze, fáze osvojování vědomostí a dovedností a fáze ověřování výsledků výuky²⁴

²² MUŽÍK J., *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing. 2004. 42 s. ISBN 80-7357-045-9

²³ MUŽÍK J., *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing. 2004. 42 s. ISBN 80-7357-045-9

²⁴ MUŽÍK J., *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing. 2004. 50 s. ISBN 80-7357-045-9

4.2.1 Fáze motivační

Motivace vytváří vnitřní připravenost účastníků k učení a aktivizuje energii nezbytnou pro zvládání učebního úsilí, včetně překonávání obtíží či méně atraktivní část výuky. Vzniká především na základě očekávání pozitivních přínosů, jako je zvýšení kompetencí, uznání okolím nebo posílení sebedůvěry. Důležitým motivačním faktorem je rovněž intelektuální novost učiva²⁵.

Motivaci účastníků významně ovlivňuje také skutečnost, zda vzdělávací program vychází ze skutečně identifikovaných vzdělávacích potřeb, nebo zda se jedná o izolovanou vzdělávací akci bez hlubší vazby na jejich očekávání. Pro udržení motivace je nezbytné stanovovat reálné cíle – příliš náročné cíle mohou vést k frustraci, zatímco cíle málo ambiciózní nepodporují pocit rozvoje. Úkolem lektora je proto vést výuku k postupnému a dosažitelnému naplňování stanovených cílů²⁶.

4.2.2 Fáze vytváření vědomostí, dovedností a návyků

Osvojování teoretických vědomostí představuje komplexní proces zahrnující pochopení pojmů, pravidel, vztahů a souvislostí. Efektivním přístupem je zobecňování empirických zkušeností, které je dospělým blízké díky jejich bohaté praxi a každodennímu řešení reálných situací.

Ve fázi upevňování dovedností a návyků je klíčové, aby účastníci prostřednictvím vlastní aktivity dosáhli automatizace a dlouhodobého uchování poznatků. Dovednosti lze chápat jako uvědomělé a aktivní využívání znalostí při řešení konkrétních úkolů. Výzkumy i praxe potvrzují, že využitelnost nově získaných kompetencí je výrazně vyšší tehdy, pokud k nim účastníci dospějí vlastním úsilím²⁷.

Zásadním aspektem této fáze je užitečnost učiva. Účastníci vnímají hodnotu vzdělávání nejen z objektivního hlediska, ale především ve vztahu ke svým potřebám, očekáváním a přáním. Úlohou lektora je proto prezentovat obsah jako smysluplný a prakticky využitelný²⁸.

²⁵ Kucharčíková A., Vodák J., *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada. 2011. 86 s. ISBN: 978-80-247-3651-8

²⁶ MUŽÍK J., *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing. 2004. 38 s. ISBN 80-7357-045-9

²⁷ MUŽÍK J., *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing. 2004. 53 s. ISBN 80-7357-045-9

²⁸ BARTÁK J., *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. 2008. 53 s. ISBN: 978-80-87197-12-7

V didaktickém procesu u ZZS se fáze vytváření vědomostí opírá o bohatou praxi účastníků. Teoretické pojmy jsou v procesu učení konfrontovány s reálnými kazuistikami z výjezdové činnosti, což umožňuje efektivní přenos poznatků do praxe, který bude následně zkoumán v dotazníkovém šetření.

4.2.3 Fáze ověřování výsledků výuky

Ověřování výsledků výuky je nezbytné pro zjištění, do jaké míry účastníci učivo pochopili a dokážou jej aplikovat v praxi. Tato fáze slouží nejen ke zhodnocení dosažených výsledků, ale také jako podklad pro další zkvalitňování výuky²⁹.

Hodnocení dospělých účastníků je považováno za problematickou oblast, zejména z hlediska objektivity a kvantifikace dosažených výsledků. V praxi proto často převažuje měření spokojenosti účastníků, které je sice snadněji uchopitelné, avšak nevypovídá jednoznačně o skutečném přínosu vzdělávání³⁰.

Hodnocení by nemělo být jednorázové, ale mělo by vycházet z průběžného sledování účastníků v průběhu celé vzdělávací aktivity. Jeho cílem nemá být pouze ověření a zapamatování poznatků, ale především posouzení jejich osvojení a schopnosti aplikace v praktických situacích³¹.

4.3 Didaktické metody

Didaktickou metodu lze chápat jako soubor postupů, prostřednictvím nichž lektor zprostředkovává znalosti a rozvíjí dovednosti a návyky účastníků a současně jako způsoby, jimiž si účastníci tyto kompetence osvojují³².

Didaktické metody lze klasifikovat podle různých hledisek. Například podle zaměření výchovného působení, fází vzdělávacího procesu, používaných prostředků, míry zapojení účastníků či charakteru poznávání reality. V praxi se uplatňují jak metody založené na přímém přenosu informací, tak metody podporující aktivní účast, spolupráci a řešení problémů³³.

²⁹ MUŽÍK J., *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing. 2004. 54 s. ISBN 80-7357-045-9

³⁰ Hroník F., *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada. 2007. 177 s. ISBN:978-80-247-1457-8

³¹ MUŽÍK J., *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing. 2004. 87 s. ISBN 80-7357-045-9

³² MUŽÍK J., *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing. 2004. 34 s. ISBN 80-7357-045-9

³³ BARTÁK J., *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. 2008. 35-39 s. ISBN: 978-80-87197-12-7

Z hlediska podpory učení lze metody rozdělit na metody transferu, při nichž lektor předává znalosti převážně shora dolů a metody facilitace, které kladou důraz na podporu samostatné učební aktivity účastníků. Tyto přístupy jsou hojně využívány zejména v podnikovém profesním vzdělávání³⁴.

4.4 Aplikace didaktických metod do výuky

Volba didaktické metody úzce souvisí s naplňováním učebních cílů a efektivním zvládnutím vzdělávacího obsahu. Zkušenosti z praxe ukazují, že klíčovým východiskem pro její výběr je identifikace vzdělávacích potřeb.

Při rozhodování o vhodné metodě by měl lektor zohlednit charakter učebních cílů, obsah výuky, předchozí znalosti účastníků, míru jejich aktivizace, fázi učebního procesu, rytmus výuky, organizační a prostorové podmínky i vlastní osobnost a pedagogický styl³⁵.

Při výběru didaktických metod v profesním vzdělávání záchranářů ustupují metody přednášky do pozadí ve prospěch metod s výrazným podílem fyzické manipulace. Příkladem moderní aplikace je využití patientských simulátorů s vysokou věrností, které umožňují nácvik v bezpečném prostředí a následný hloubkový debriefing. Právě spokojenost s těmito metodami a jejich dostupnost u ZZS PaK tvoří jeden z pilířů praktické části této práce.

4.5 Didaktické formy

Didaktická forma představuje organizační rámec výuky a procesů učení. Teorie i praxe rozlišují didaktické formy podle celé řady kritérií, například podle časového vymezení, prostředí, organizace nebo zaměření výuky³⁶.

Z praktického hlediska je důležité zohlednit především vztah mezi lektorem a účastníky ve vzdělávacím procesu a dále ekonomické aspekty, které zahrnují náklady spojené s realizací výuky. Na tomto základě lze rozlišit informativní, heuristickou, produkční a regulativní formu výuky³⁷.

³⁴ MUŽÍK J., *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing. 2004. 118 s. ISBN 80-7357-045-9

³⁵ MUŽÍK J., *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing. 2004. 157 s. ISBN 80-7357-045-9

³⁶ MUŽÍK J., *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing. 2004. 84 s. ISBN 80-7357-045-9

³⁷ Procházka M, Somr M. *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých 1. vyd.* České Budějovice: Tiskárna Johanus. 2008. 45 s. ISBN: 978-80-254-1919-9

4.6 Didaktické pomůcky

Didaktické pomůcky přispívají ke zvýšení zájmu účastníků, podporují jejich motivaci a usnadňují porozumění učivu prostřednictvím demonstrace, ilustrace či simulace reality. Jejich význam spočívá především v podpoře názornosti a bezprostředního vnímání vzdělávacího obsahu³⁸.

Moderní didaktické pomůcky však nemohou samy o sobě nahradit vzdělávací cíle. Svou funkci plní pouze tehdy, jsou-li využívány v souladu s didaktickými zásadami a vhodně kombinovány s metodami výuky³⁹.

5 Přístupy ve vyhodnocování vzdělávání

Hodnocení účinků vzdělávání by mělo vycházet z více hledisek a probíhat před zahájením, v průběhu i po skončení vzdělávací aktivity. Sledovat lze například zájem účastníků, jejich spokojenost, změny v chování či pracovní výkonnosti⁴⁰.

Měření efektivnosti vzdělávání je v andragogice považováno za problematické, protože zpětná vazba účastníků nemusí vždy znamenat skutečný přínos pro praxi. V praktické části této bakalářské práce proto dotazníkové šetření kombinuje hodnocení subjektivní spokojenosti s analýzou využitelnosti nabytých dovedností v reálných výjezdových situacích což odpovídá vícesložkovým modelům evaluace.

5.1 Efektivnost vzdělávání dospělých

Problematika efektivnosti vzdělávání dospělých představuje významné téma andragogického výzkumu. Je důležité rozlišovat mezi pojmy efektivita, chápanou jako poměr vstupů a výstupů. A efektivnost, která vyjadřuje míru dosažení stanovených cílů bez ohledu na základy⁴¹.

Výzkumy ukazují, že měření efektivnosti vzdělávání je v praxi často založeno především na zpětné vazbě účastníků, která však sama o sobě nepředstavuje dostatečný ukazatel

³⁸ BARTÁK J., *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. 2008. 99 s. ISBN: 978-80-87197-12-7

³⁹ Procházka M., Somr M. *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých 1. vyd.* České Budějovice: Tiskárna Johanus. 2008. 99 s. ISBN: 978-80-254-1919-9

⁴⁰ Kucharčíková A., Vodák J., *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada. 2011. 120 s. ISBN: 978-80-247-3651-8

⁴¹ Průcha J., *Andragogický výzkum*. Praha: Grada. 2014. 12 s. ISBN: 974-80-247-5232-7

skutečného přínosu. Problematika objektivního hodnocení výsledků vzdělávání tak zůstává otevřenou výzvou a to zejména v oblasti profesního vzdělávání dospělých⁴².

Z výše popsaných didaktických principů vyplývá, že vzdělávání záchranářů musí být vysoce interaktivní, prakticky orientované a systematicky vyhodnocované.

Teoretické vymezení didaktického procesu v této kapitole slouží jako metodologický rámec pro praktickou část práce, která se pokusí identifikovat, zda didaktické formy aktuálně využívané u ZZS PaK skutečně naplňují potřeby zaměstnanců a zvyšují jejich odbornou způsobilost.

⁴² Průcha J., *Andragogický výzkum*. Praha: Grada. 2014. 13 s. ISBN: 974-80-247-5232-7

6 Vzdělávání zdravotnických pracovníků v České republice

Jedná se o celoživotní proces a představuje povinnost, která se vztahuje na všechny zdravotnické pracovníky bez ohledu na jejich profesní zařazení. V podmínkách České republiky je systém celoživotního vzdělávání ve zdravotnictví rozdělen podle profesních skupin. Zvlášť je upraveno vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků a zvlášť vzdělávání lékařů.

Vzdělávání nelékařských profesí se řídí zákonem č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání, ve znění pozdějších předpisů a jeho novelami a to zejména zákonem č. 105/2011 Sb.. odborná způsobilost k výkonu povolání zdravotnického záchranáře je konkretizována v § 18 tohoto zákona.

Vzdělávání lékařů je upraveno zákonem č. 95/2004 Sb. a prováděcími předpisy, zejména vyhláškou č. 185/2009 Sb., která se vztahuje ke specializačnímu vzdělávání lékařů a farmaceutů. Dalším normativním dokumentem upravujícím celoživotní vzdělávání lékařů je Stavovský předpis č. 16 vydaný Českou lékařskou komorou.

Celoživotní vzdělávání zdravotnických pracovníků je zpravidla chápáno jako prohlubování kvalifikace ve smyslu § 230 zákoníku práce, pokud je realizováno v zájmu zaměstnavatele. Jedná se o zejména o účast ve specializačním vzdělávání, certifikovaných a inovačních kurzech, odborných stážích v akreditovaných zařízeních, školeních, odborných konferencích, kongresech a sympóziích⁴³.

6.1 Registr zdravotnických pracovníků

Registr zdravotnických pracovníků způsobilých k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu je zakotven v zákoně č. 96/2004 Sb. a funguje od 1. Dubna 2004. Tento registr slouží jako databáze nelékařských zdravotnických pracovníků, kteří získali osvědčení opravňující je k samostatnému výkonu povolání bez odborného dohledu.

Základním smyslem registrace nelékařských zdravotnických pracovníků je ochrana veřejnosti. Ta je založena na principu průběžného celoživotního vzdělávání, které zajišťuje kontinuální obnovování, prohlubování a rozšiřování odborných znalostí,

⁴³ Vévoda J., a kol., *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. Praha: Grada. 2013. 117 s. ISBN: 978-80-247-4732-3

dovedností a kompetencí zdravotnických pracovníků. Tento proces přispívá ke zvyšování kvality poskytování zdravotní péče a současně podporuje růst odborné úrovně a prestiže nelékařských zdravotnických profesí.

6.2 Celoživotní vzdělávání a jejich formy

Programy celoživotního vzdělávání zdravotnických pracovníků lze rozdělit do několika základních forem. Mezi nejvýznamnější patří certifikované akreditované kurzy, po jejichž absolvování získají účastníci zvláštní odbornou způsobilost k výkonu konkrétně vymezených činností. Tyto kurzy umožňují vysokou míru flexibility a představují efektivní nástroj rozšiřování kompetencí nelékařských zdravotnických pracovníků v souladu s potřebami praxe⁴⁴.

Pro záchranáře pracujícího v úseku přednemocniční neodkladné péče je také nutná pro další vzdělání zpětná vazba od nemocničního personálu. Jedná se o diagnózu pacienta ze strany záchranáře, kterou mu ošetřující personál potvrdí jako správnou a díky níž může posléze v budoucnu rozeznat odpovídající příznaky⁴⁵.

Další formou jsou inovační kurzy, jejichž cílem je obnova a aktualizace odborných znalostí a dovedností. Odborné stáže pak umožňují prohloubení kompetencí prostřednictvím pobytu na jiném akreditovaném pracovišti pod odborným dohledem⁴⁶.

6.3 Kritéria pro odbornou způsobilost k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu

Kritéria pro výkon nelékařských zdravotnických povolání stanovuje zákon č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních. Obecné podmínky jsou upraveny v §3, který vymezuje způsobilost k výkonu povolání zdravotnického pracovníka. Mezi základními požadavky patří bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost.

⁴⁴ Vévoda J., a kol., *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. Praha: Grada. 2013. 118-119 s. ISBN: 978-80-247-4732-3

⁴⁵ Hodell E., *Paramedic Perspectives on Barriers to Prehospital Acute Stroke Recognition*. 1-10 s. ISSN 1090-3127.

⁴⁶ Vévoda J., a kol., *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. Praha: Grada. 2013. 118-119 s. ISBN: 978-80-247-4732-3

Specifické podmínky vztahující se k jednotlivým profesím jsou dále rozpracovány v příslušných ustanoveních zákona.

Odbornou způsobilost k výkonu povolání zdravotnického záchranáře upravuje § 18 uvedeného zákona. Tuto způsobilost lze získat absolvováním akreditovaného bakalářského studijního programu zaměřeného na přípravu zdravotnických záchranářů nebo dokončením tříletého studia v oboru zdravotnický záchranář na vyšší odborné škole, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2018/2019, nebo střední zdravotnické školy v oboru zdravotnický záchranář, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 1998/99.

Zákon zároveň uznává odbornou způsobilost i některým dalším skupinám zdravotnických pracovníků, jedná se například o všeobecné sestry se specializovanou způsobilostí v oboru intenzivní péče, které byly nejméně pět let v posledních šesti letech členy výjezdové skupiny zdravotnické záchranné služby v rozsahu alespoň poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

7 Adaptační proces zdravotnického záchranáře

Adaptace (z latinského adapto – přizpůsobuji) představuje proces, v jehož průběhu se jedinec vyrovnává se změnami životních podmínek. V průběhu života se člověk opakovaně dostává do situací, které ovlivňují jeho fyzické i sociální prostředí. Tyto změny bývají často spojeny s psychickým napětím či stresem, typicky například při nástupu do nového zaměstnání⁴⁷.

Adaptační proces lze vnímat ve dvou základních rovinách. První je rovina pracovní, která zahrnuje co nejrychlejší zvládnutí nároků pracovního místa, osvojení si profesních návyků a dovedností a doplnění teoretických znalostí. Druhou je rovina sociální, jež spočívá v začlenění nového pracovníka do kolektivu a vytvoření funkčních pracovních vztahů⁴⁸.

Ve zdravotnictví má adaptační proces svá specifika vyplývající z práce s pacientem jako příjemcem péče. Délka adaptačního období se liší podle předchozí praxe – u absolventů činí zpravidla šest měsíců, zatímco u pracovníků s předchozí zkušeností nebo po delší přestávce ve výkonu povolání obvykle tři měsíce. Adaptační proces probíhá pod odborným vedením vzdělávacího a výcvikového střediska. Každému zaměstnanci je přidělen školitel, který jej po celou dobu adaptace metodicky vede, kontroluje a hodnotí jeho pokroky.

Proces adaptace je členěn do dvou hlavních částí:

Obecná část – zahrnuje seznámení se s interními předpisy organizace, jako jsou řády, směrnice a další závazné dokumenty a povinné školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Odborná část – je rozdělena na praktické výkony, stáže a samostatné studium. Praktické výkony probíhají během výjezdové činnosti a jsou realizovány pod dohledem školitele. Součástí adaptačního procesu je rovněž stáž na zdravotnickém operačním středisku, kde se zaměstnanec seznamuje s organizací práce, sleduje příjem tísňových volání na lince 155 a pozoruje postupy komunikace s volajícími, včetně poskytování telefonicky asistované neodkladné resuscitace.

⁴⁷ BARTÁK J., *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. 2004. 269 s. ISBN: 978-80-87197-12-7

⁴⁸ Hroník F., *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada. 2007. 52 s. ISBN: 978-80-247-1457-8

Studijní část zahrnuje vypracování písemné práce na určené téma a účast na vzdělávacích aktivitách organizovaných vzdělávacím a výcvikovým střediskem. V rámci možností se pracovníci zapojují také do odborných konferencí zaměřených na přednemocniční neodkladnou péči, urgentní medicínu a medicínu katastrof.

Ukončení adaptačního procesu probíhá ve třech navazujících etapách. Nejprve je realizován test teoretických znalostí s požadovanou minimální úspěšností 75 procent. Následuje praktická část zaměřená na klíčové dovednosti, například zajištění cévního vstupu, zajištění průchodnosti dýchacích cest, provedení primárního vyšetření či kardiopulmonální resuscitaci dospělých i dětí. Poslední částí je ústní pohovor za účasti školitele a náměstka léčebné péče, při němž jsou ověřovány znalosti interních předpisů a odborných standardů.

Adaptační proces je považován za úspěšně dokončený tehdy, pokud zaměstnanec splní všechny tři části hodnocení. V případě neúspěchu je umožněno opakování příslušné části do 30 dnů.

Je zde absence jednotně stanovených minimálních požadavků na zdravotnické záchranáře a to jak během adaptačního procesu, tak v rámci studia a celoživotního vzdělávání. Tato situace vede k rozdílům mezi jednotlivými kraji a komplikuje vzájemnou zastupitelnost pracovníků. V České republice působí 14 krajských zdravotnických záchranných služeb zřizovaných krajskými úřady, které si v příhraničních oblastech vzájemně vypomáhají při zajišťování přednemocniční péče⁴⁹.

7.1 Metody vedení v adaptačním procesu záchranáře

Volba konkrétní didaktické metody v rámci adaptace u ZZS PaK musí reflektovat fakt, že záchranář pracuje v prostředí s vysokou mírou rizika, kde chybný úsudek přímo ohrožuje život pacienta.

7.1.1 Mentoring

V prostředí ZZS se jedná o nejčastější přístup, kdy je nováčkovi přidělen zkušený kolega (mentor), který mu nepředává pouze dovednosti, ale i “terénní etiku” a specifické návyky organizace. Hlavním cílem mentoringu u ZZS je posílit sebedůvěru nového záchranáře

⁴⁹ ŠÍN R., ŠTOURAČ P., *Urgentní medicína*. Praha: Galén. 2025. 9 s. ISBN: 978-80-247-2706-5

při prvních samostatných zásazích a pomoci mu s orientací v lokálních standardech a vybavení vozu.

7.1.2 Koučink:

Tato metoda je u ZZS efektivní zejména v pokročilejší fázi adaptace, kdy školitel vede záchranáře k samostatnému řešení kazuistik. Namísto dávání příkazů kouč klade otázky (např. “Proč jsi u tohoto pacienta zvolil právě tento farmakologický postup?”), čímž stimuluje rozvoj klinického myšlení a přijetí plné odpovědnosti za rozhodování v terénu. Je metodou rozvoje pracovníků, která kombinuje podporu, motivaci a cílené vedení.

Je založen na plánovitém rozvíjení potenciálu záchranáře, přičemž vedle podpory ze strany kouče zahrnuje také průběžnou kontrolu a zpětnou vazbu. Tento přístup spojuje vyšší míru řízení s intenzivní motivační podporou⁵⁰.

Cílem koučování je vést pracovníka k uvědomění si vlastního stylu práce, identifikaci oblastí, které vyžadují zlepšení a stanovení konkrétních kroků k dalšímu rozvoji.

Koučování lze chápat jako specifický způsob komunikace a spolupráce mezi koučem a koučovaným. Kouč pomáhá záchranáři formulovat možnosti řešení, podporuje jej při rozhodování a vede jej k přijetí odpovědnosti za vlastní závěry. Důležitým předpokladem efektivního koučování je nestrannost a objektivita kouče, která umožňuje pracovníkovi hledat nová a samostatná řešení⁵¹.

Mezi hlavní přínosy této metody patří její praktičnost, rychlá využitelnost a respekt k individualitě zaměstnance. Koučování je úzce propojeno s konkrétní pracovní praxí a může tvořit vhodný základ pro následné delegování odpovědnosti.

7.1.3 Delegování:

U ZZS je delegování klíčové pro rozvoj schopnosti vést výjezdovou skupinu. Školitel postupně přenáší na adaptovaného pracovníka odpovědnost za dílčí úkony – od zajištění dýchacích šest až po kompletní vedení zásahu u pacienta s vícečetným

⁵⁰ Plevová I. A kol., *Management v ošetrovatelství*. Praha: Grada. 2012. 74 s. ISBN: 978-80-247-3871-0

⁵¹ MUŽÍK J., *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing. 2004. 169 s. ISBN 80-7357-045-9

poraněním. Tento proces budování důvěry je dlouhodobou investicí, která zvyšuje stabilitu a loajalitu zaměstnanců k organizaci.

V širším kontextu představuje delegování nejen nástroj řízení, ale také významný motivační a stabilizační prvek. Přenesení odpovědnosti a pravomocí podporuje pocit důvěry a uznání, což může posílit pracovní spokojenost a loajalitu zaměstnance. Delegování rovněž přispívá k větší stabilitě pracovních činností a podporuje další profesní rozvoj⁵².

7.1.4 Přímé příkazové vedení:

Tento direktivní styl je u ZZS nezbytný v počáteční fázi adaptace nebo při nácviku krizových algoritmů (např. resuscitace dle Guidelines), kde není prostor pro diskusi. Vedoucí pracovník přesně vymezuje, co a jakým způsobem má být vykonáno a důsledně dohlíží na dodržení bezpečných postupů v terénu. Jakmile záchranář prokáže odbornou zralost, je u ZZS žádoucí přechod k méně direktivním formám vedení, jako je třeba koučování.

V adaptačním procesu může být tento styl řízení vhodný zejména v jeho počáteční fázi, kdy pracovník potřebuje jasné vedení a detailní instrukce. Jakmile dosáhne vyšší míry samostatnosti a odborné zralosti, je obvykle účelné přejít k méně direktivním metodám, například ke koučování⁵³.

⁵² Plevová I. A kol., *Management v ošetrovatelství*. Praha: Grada. 2012. 181 s. ISBN: 978-80-247-3871-0

⁵³ Plevová I. A kol., *Management v ošetrovatelství*. Praha: Grada. 2012. 181 s. ISBN: 978-80-247-3871-0

8 Motivace k dalšímu vzdělávání

Pojem motivace vychází z latinského *movere* – hýbat, uvádět do pohybu. Označuje vnitřní síly, které aktivují, usměrňují a udržují lidské jednání.

Rozlišují se dva základní zdroje motivace:

Vnitřní faktory (motivy) – vycházejí z osobních potřeb jednotlivce. Patří sem například potřeba autonomie, odpovědnosti, možnost rozvíjet vlastní schopnosti, vykonávat smysluplnou práci či dosahovat kariérního postupu

Vnější faktory (stimuly) – působí z okolního prostředí. Mohou mít podobu odměn, pochval, povýšení, ale také sankcí, kritiky či finančních postihů.

Ochota pracovníků dále se vzdělávat a rozvíjet vlastní potenciál představuje klíčový předpoklad efektivity vzdělávacího procesu. Bez dostatečné motivace nelze očekávat plné využití nabízených vzdělávacích příležitostí⁵⁴.

Úroveň motivace je ovlivněna především hodnotou, kterou účastníci přikládají vzdělávací aktivitě ve vztahu ke své současné pracovní pozici a budoucí kariéře. Mírou náročnosti úkolů spojených se vzděláváním a tím zda vzdělávací program vychází z reálně identifikovaných potřeb, nebo zda jde o izolovanou akci bez vazby na konkrétní pracovní situaci⁵⁵.

Další motivací mohou být širší efekty vzdělávání dospělých, kdy mezi ně patří pozitivní dopad na fyzické zdraví, intelektuální stimulace, rozvoj kompetencí a posilování sebedůvěry. Vzdělávání může být vnímáno jako intelektuální výzva a prostředek k překonávání překážek. Zároveň vzdělání jedinci častěji předávají své zkušenosti dále, například v rolích mentorů či koučů. Další vzdělávání může také usnadnit zvládání náročných životních situací, například ztráty zaměstnání⁵⁶.

Důležitý je význam pozitivní motivace v profesním vzdělávání dospělých. Mezi její projevy patří zvědavost, radost z úspěchu či vnitřní touha něco dokázat. Motivace založená na obavách ze sankcí je méně efektivní. Sílu motivu lze vyjádřit vztahem mezi

⁵⁴ Pauknerová D., kolektiv, *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada. 2012. 92 s. ISBN: 978-80-247-3809-3

⁵⁵ Kucharčíková A., Vodák J., *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada. 2011. 86 s. ISBN: 978-80-247-3651-8

⁵⁶ Palán Z., *Lidské zdroje*, Praha: Academia 2002, 51 s. ISBN: 802-00-0950-7

potřebou úspěchu a strachem z neúspěchu. S věkem se navíc mění charakter motivace – dospělý člověk si zpravidla jasněji uvědomuje cíle svého učení a jedná cílevědoměji.

Motivaci k učení nelze zcela vynutit, učení vyžaduje subjektivní vnitřní prožitek a ochotu jednotlivce. Pokud vzdělávání není vnímáno jako osobně významné, nelze očekávat jeho hlubší efekt⁵⁷.

8.1 Organizační struktura jako nástroj motivace

V podmínkách globalizace a rychlých změn představuje vzdělávání jeden z hlavních předpokladů úspěšnosti organizací. Proto je důležité, aby motivační strategie v oblasti profesního vzdělávání vycházela z promyšleného systému stimulačních faktorů. Tyto by měly:

- vycházet ze strategie organizace,
- navazovat na cíle systému vzdělávání,
- respektovat potřeby zaměstnanců,
- zohledňovat specifika organizace a regionu,
- reflektovat celospolečenské podmínky

Organizační kultura hraje významnou roli při utváření motivace zaměstnanců. Podporuje takové formy myšlení, chování a hodnot, které rozvíjejí tvořivost, podnikavost a identifikaci pracovníků s organizací⁵⁸ (Vodák a Kucharčíková, 2011, s. 87).

Další teorie říká, že organizační kultura je tvořena souborem postojů, hodnot a kompetencí sdílených zaměstnanci. Silná kultura organizace vytváří pocit sounáležitosti a hrdosti, což se pozitivně promítá do ochoty zaměstnanců angažovat se na jejím rozvoji. Naopak rigidní, přehnaně byrokratické struktury mohou motivaci oslabovat. Pokud jsou zaměstnanci vnímáni pouze jako prostředek k dosažení cílů, jejich chování se může stát pasivním a formálním. Významnou roli při upevňování organizační kultury sehrává

⁵⁷ VAN DELLEN, Theo. Celoživotní učení a chuť se učit. *Studia paedagogica*, [online] [S.l.], v. 17, n. 1, p. 15-36, zář. 2012. [cit. 2026-03-08]. ISSN 1803-7437. Dostupné z WWW: <http://www.phil.muni.cz/journals/index.php/studia-paedagogica/article/view/303>

⁵⁸ Kucharčíková A., Vodák J., *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada. 2011. 87 s. ISBN: 978-80-247-3651-8

interní komunikace - nejen oficiální komunikace shora dolů, ale i neformální a iniciované formy, které podporují pocit spoluúčasti⁵⁹.

8.2 Motivační faktory vzdělávání

Motivace dospělých účastníků vzdělávání je individuálně podmíněná. To, co jednoho pracovníka stimuluje, nemusí mít stejný efekt na jiného. Silným motivačním prvkem může být například kariérní postup, nebo finanční ohodnocení. Přestože finanční motivace hraje významnou roli, její účinek bývá v dlouhodobém horizontu často přeceňován. Trvalejší efekty mívají nefinanční nástroje. Motivaci může podporovat i potřeba udržet si pracovní pozici, získat vyšší kvalifikaci nebo zvýšit svou profesní flexibilitu. Další motivační prvek může být zvýšení pracovní výkonnosti, zkvalitnění práce či lepší využití vlastního potenciálu⁶⁰.

8.3 Možnosti zvyšování motivace zaměstnanců k dalšímu vzdělávání

Zvyšování motivace zaměstnanců k dalšímu vzdělávání vychází z předpokladu, že většina lidí má zájem pracovat tvořivě a kvalitně. Klíčové je však poznat individuální potřeby pracovníků a zvolit vhodné stimulační nástroje⁶¹.

K posílení motivace může přispět například:

- Osobní příklad vedoucího pracovníka, který se vzdělávacích aktivit účastní společně se zaměstnanci,
- Systematická pochvala a uznání jako forma zpětné vazby,
- Zdůraznění přínosu vzdělávacího programu pro osobní i profesní rozvoj účastníků,
- Inovace týmových setkání a narušení stereotypu,
- Zajištění dostatečných zdrojů (čas, informace, materiální podpora),
- Využívání vhodných didaktických metod podporujících aktivitu a aplikaci poznatků v praxi⁶²

⁵⁹ BARTÁK J., *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. 2008. 124 s. ISBN: 978-80-87197-12-7

⁶⁰ Kucharčíková A., Vodák J., *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada. 2011. 88 s. ISBN: 978-80-247-3651-8

⁶¹ BARTÁK J., *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. 2008. 134 s. ISBN: 978-80-87197-12-7

⁶² Franková E., *Kreativita a inovace v organizaci*, Praha: Grada. 2011. 190 s. ISBN: 978-80-247-3317-3

Nelze však předpokládat, že jednotný přístup bude vyhovovat všem. Účinné motivování je možné pouze tehdy, pokud vychází z hlubšího porozumění potřebám konkrétních zaměstnanců a kontextu v němž pracují.

9 Současný způsob vzdělávání zdravotních pracovníků ZZS PaK

Vzdělávání zaměstnanců ZZS PaK představuje komplexní systém, který je navržen tak, aby zajistil vysokou úroveň přednemocniční neodkladné péče a bezpečnost pacientů v celém regionu. Tento proces není chápán pouze jako naplnění zákonné povinnosti, ale jako kontinuální rozvoj odborných kompetencí, který musí pružně reagovat na dynamický vývoj urgentní medicíny a moderních technologií.

Organizace vzdělávacích aktivit u ZZS PaK vychází z vnitřních potřeb poskytovatele a respektuje specifika práce v terénu, kde je vyžadována nejen teoretická erudice, ale především schopnost praktické aplikace algoritmů v krizových situacích. Systém pokrývá všechny kategorie zdravotnických pracovníků – od lékařů a zdravotnických záchranářů až po řidiče vozidel ZZS, kteří jsou rovněž integrální součástí výjezdových skupin.

Hlavní pilíře vzdělávání tvoří adaptační proces nově nastupujících zaměstnanců a následné celoživotní vzdělávání, které je realizováno formou periodického školení a praktických nácviků. Cílem těchto aktivit u ZZS PaK je sjednotit postupy napříč všemi patnácti výjezdovými stanovišti v kraji tak, aby byla zajištěna vzájemná zastupitelnost personálu a standardizovaná kvalita péče bez ohledu na lokalitu zásahu.⁶³

V rámci současné koncepce je kladen stále větší důraz na inovativní metody, jako jsou simulační scénáře s využitím patientských trenažérů, které umožňují nácvik vzácných nebo vysoce rizikových stavů v bezpečném prostředí. Právě tato efektivita těchto metod a jejich hodnocení ze strany samotných účastníků tvoří empirické jádro této části bakalářské práce.

⁶³ Česká republika. Vyhláška č. 296/2012 Sb., o požadavcích na vybavení poskytovatele zdravotnické dopravní služby, poskytovatele zdravotnické záchranné služby a poskytovatele přepravy pacientů neodkladné péče dopravními prostředky a o požadavcích na tyto dopravní prostředky

9.1 Vzdělávací a výcvikové středisko ZZS PaK

VVS je klíčovou organizační součástí ZZS PaK, jejíž zřízení je přímo uloženo zákonem č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě. Toto pracoviště plní funkci metodického centra zodpovědného za plánování a realizaci edukačních aktivit v souladu s potřebami organizace.

Hlavním úkolem VVS ZZSPAK je systematické vzdělávání zaměstnanců organizace, odborná příprava first responderů dalších složek IZS i z řad laické veřejnosti. Tato činnost přispívá k lepší součinnosti složek při řešení mimořádných událostí na území kraje. Činnost střediska je zaměřena především na udržení a rozvoj odborné způsobilosti zdravotnických pracovníků v souladu s platnou legislativou, doporučenými postupy odborných společností a interními předpisy organizace.

Kromě interního vzdělávání plní VVS roli expertního pracoviště v rámci IZS. Dále se zde realizují akreditované kurzy řidiče ZZS.

VVS disponuje moderním zázemím. V měsíci květnu roku 2026 byla otevřená nová budova VVS ZZS PAK, kde toto pracoviště stávající se ze tří moderně vybavených učeben, projekční místnosti, ve které lze pomocí projektorů, vytvářeče mlhy nebo případně teplometů, simulovat prakticky jakékoliv prostředí. Dále se zde nachází plně vybavená bytová jednotka, která je vybavena kamerami se záznamem, zvukovými mikrofony, aby lektor nacházející se v ovládací místnosti mohl slyšet veškeré komunikaci zasahující posádky a zde jim na resuscitačních modelech a pokročilých simulátorech typu HAL S3201, mohl měnit průběh scénáře tak, aby co nejvíce přiblížil probíhající zákrok reálnému prostředí. Tyto prostory umožňují následný video-debriefing. Středisko pravidelně aktualizuje lokální standardy tak, aby odpovídaly nejnovějším medicínským doporučením a legislativě.

Právě subjektivní spokojenost zaměstnanců se vzdělávacími aktivitami realizovanými tímto střediskem je předmětem dotazníkového šetření v praktické části této práce.

9.2 Studijní skupina

Nedílnou součástí VVS ZZS PaK je studijní skupina, která představuje odborný motor edukačního procesu. Tuto skupinu tvoří 20 lektorů z řad záchranářů a operátorů operačního střediska a jedna lékařka. Do role lektorů jsou jednotliví členové vybíráni na základě své vysoké erudice.

Členové studijní skupiny pravidelně konzultují zavádění nových léčebných metod a farmakologických postupů do praxe. Jejich náplní je tvorba metodických pokynů a simulovaných scénářů. Což zajišťuje že předávané informace jsou jednotné a prakticky využitelné v terénu.

Prostřednictvím činnosti studijní skupiny je u ZZS PaK dosahováno standardizace medicínských postupů. Skupina se také podílí na analýze kazuistik z praxe, které slouží jako cenný edukační materiál přispívající k neustálému učení se z reálných situací.

9.3 Adaptační proces u ZZS PaK

Je nutné zmínit, že dle zkoumání autora bylo zjištěno, že každá krajská organizace má jiný postup v adaptačním procesu.

Je nutné rozlišit zda se jedná o adaptační proces záchranáře nebo operátora operačního střediska.

Zdravotnický záchranář

U ZZS PaK může na tuto pozici nastoupit zájemce přímo po absolvování vysoké školy. Následuje však roční cyklus než bude moci pracovat jako vedoucí skupiny. První část adaptačního procesu je na VVS ZZS PAK, kde absolvuje čtyři vstupní bloky o délce 8 hodin. Následuje nástup do služby se zkušeným kolegou, který funguje v pozici mentora. Tato část trvá jeden měsíc. V rámci své výjezdové služby má každou službu se svým mentorem probrat jedno vybrané téma. Na konci měsíčního proškolení od svého mentora následuje zkouška. Pokud dojde k tomu, že u zkoušky neuspěje, následuje opakování této fáze.

Po úspěšném složení zkoušky následuje roční praxe pod odborným dohledem, kde pracuje na pozici řidiče pod odborným dohledem. Po osvědčení se může následně pracovat samostatně jako vedoucí výjezdu.

Operátor operačního střediska

Zde je adaptační proces obdobný s tím rozdílem, kdy pod dohledem mentora je nově nastoupivší dva měsíce po úspěšně absolvované zkoušce následuje roční praxe pod odborným dohledem.

10 Metodika výzkumného šetření

Praktická část této bakalářské práce navazuje na teoretická východiska o andragogice a specifickém vzdělávání ve zdravotnictví. Cílem této kapitoly je detailně popsat metodologický postup použitý při realizaci empirického šetření, které se zaměřuje na vyhodnocení současného stavu a efektivity vzdělávacího systému u ZZS PaK.

Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Hlavním cílem výzkumného šetření je analyzovat efektivitu a edukačních procesů v podmínkách ZZS PaK a indentifikovat faktory, které ovlivňují spokojenost a motivaci zaměstnanců k dalšímu profesnímu rozvoji. Na základě stanoveného cíle a analýzy teoretických pramenů byly definovány následující výzkumné otázky:

1. **Výzkumná otázka:** Jakým způsobem hodnotí zaměstnanci ZZS Pak Praktickou využitelnost kurzů pořádaných VVS v reálném zásahu v terénu?
2. **Výzkumná otázka:** Jaké jsou hlavní motivační faktory a bariéry, které ovlivňují účast pracovníků na vzdělávacích akcích?
3. **Výzkumná otázka:** O jaké nové druhy moderních výukových prvků je mezi zaměstnanci zájem?

Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný soubor tvořili zaměstnanci Zdravotnické záchranné služby Pardubického kraje, kteří byli rozděleni do čtyř územních odborů pokrývajících 18 výjezdových stanovišť. Pro účely šetření byli osloveni zástupci všech profesních skupin podílejících se na přednemocniční neodkladné péči:

1. Lékaři ZZS.
2. Zdravotničtí záchranáři.
3. Řidiči vozidel ZZS.

Zahrnutí všech těchto kategorií umožňuje komplexní pohled na systém vzdělávání, který musí reflektovat odlišné kompetence a potřeby jednotlivých členů výjezdových skupin.

Metoda sběru dat

Jako stěžejní metoda byl zvolen kvantitativní výzkum realizovaný formou anonymního online dotazníku distribuovaného prostřednictvím platformy Google Formuláře. Tato metoda byla vybrána pro svou efektivitu při sběru dat od většího počtu respondentů a zajištění vysoké míry anonymity, což je v rámci vnitro organizačního výzkumu zásadní pro získání objektivních odpovědí.

Dotazník vlastní konstrukce obsahoval 17 otázek a je rozdělen na identifikaci respondentů, formy vzdělávání, hodnocení efektivity VVS PaK a budoucí trendy v oboru. Před samotným spuštěním otázek byl proveden pilotní rozhovor k ověření srozumitelnosti otázek.

Způsob zpracování a interpretace dat

Získaná data byla po ukončení sběru exportována do tabulkového editoru a zpracována pomocí deskriptivní statistiky. Výsledky budou prezentovány formou tabulek a grafů, které umožní přehlednou interpretaci postojů zaměstnanců. Odpovědi na otevřené otázky budou podrobeny kvalitativní analýze a kategorizována za účelem formulování konkrétních doporučení pro vedení ZZS PaK a jejich VVS.

11 Výsledek dotazníkového šetření u pracovníků ZZS PaK

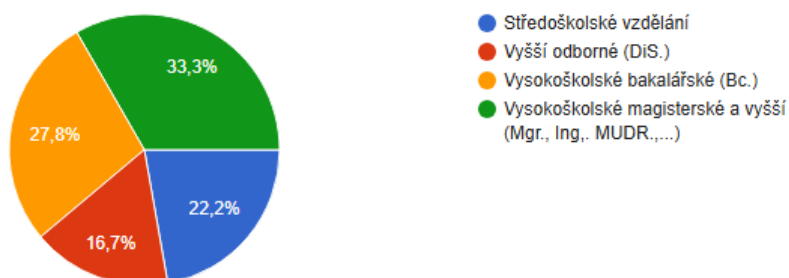
Hlavním cílem bakalářské práce bylo zjistit systém vzdělávání pracovníků Zdravotnické záchranné služby Pardubického kraje, identifikovat jeho silné a slabé stránky a navrhnout opatření vedoucí ke zvýšení efektivity, dostupnosti a motivace zaměstnanců k dalšímu profesnímu rozvoji.

Všichni zaměstnanci, kteří jsou tzv. ve výjezdu jsou povinni absolvovat školení ve VVZ PAK. Pro vyplnění byli požádáni všichni pracovníci Zdravotnické záchranné služby Pardubického kraje. Oslovení proběhlo 25.4. 2026 a to cestou ředitele ZZS PaK, kdy po krátké komunikaci byla všem “výjezdovým” pracovníkům rozeslána do jejich e-mailových schránek žádost o vyplnění online anonymního dotazníku.

Sběr dat probíhal od 11.5. 2026 do 9.6. 2026. V době ukončení bylo vyplněno 78 formulářů. Kdy po opakované telefonické a osobní schůzce s vedoucím pracovníkem VVS ZZS PAK Bc. Zahradkou bylo jím sděleno, že pracovníky nemůže nikterak nutit ke spolupráci a dále se v době rozeslání těchto dotazníků jich sešlo více od více respondentů a tudíž došlo pravděpodobně k tomu, že zaměstnanci tento dotazník již odmítli vyplnit. V rámci sběru dat bylo telefonicky hovořeno s pracovníky ZZS PaK, které jsem osobně z výkonu služby znal a požádal je o rozšíření dotazníku mezi kolegy.

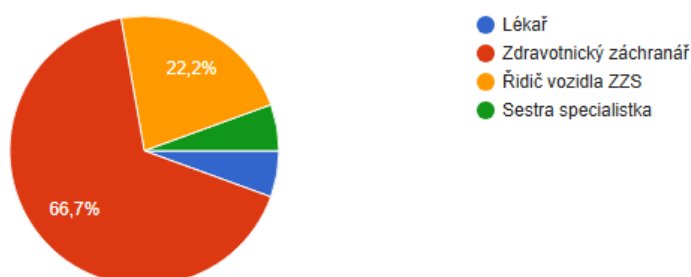
Vyplněn a vytvořen byl pomocí aplikace Google formuláře, která má v sobě obsažen nástroj pro základní vyhodnocení. Výsledky jsou v krátkosti okomentovány.

Graf 1: Nejvyšší dosažené vzdělání



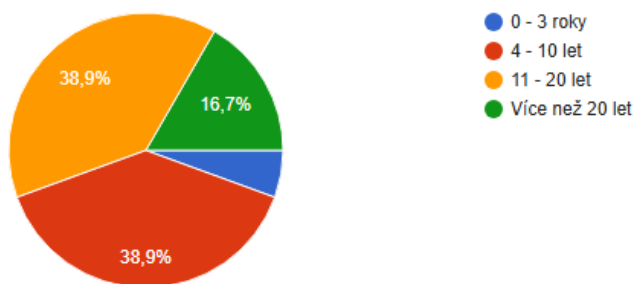
Ve vzorku 78 respondentů tvořili skupinu respondenti s vysokoškolským magisterským a vyšším vzděláním (33,3 %). Následovali respondenti s vysokoškolským bakalářským vzděláním (27,8 %). Středoškolským vzděláním (22,2%) a vyšším odborným vzděláním (16,7%).

Graf 2: Pracovní zařazení



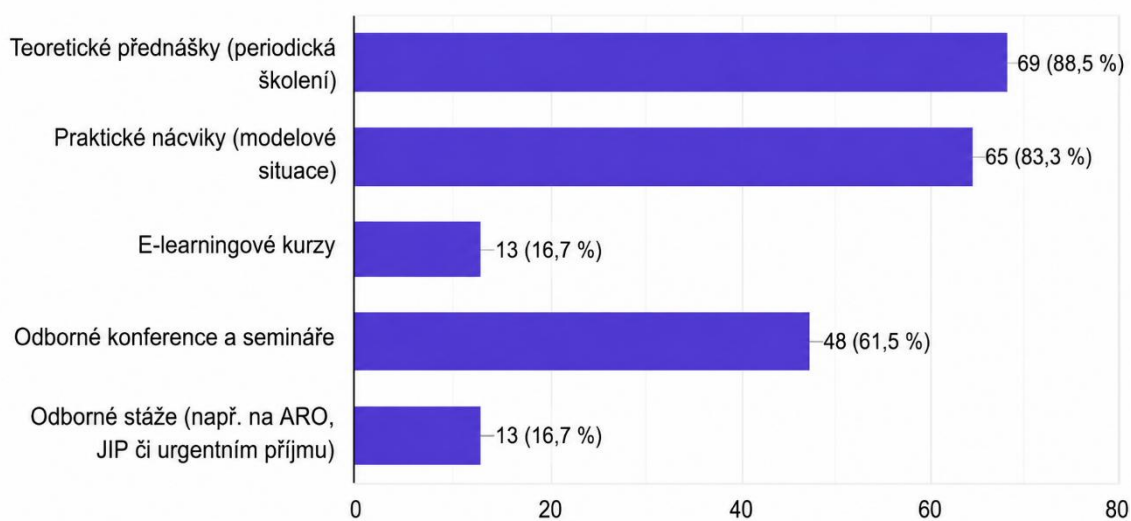
Nejpočetnější skupinu tvořili zdravotničtí záchranáři (67,7%), druhou nejpočetnější skupinu představovali řidiči vozidel ZZS (22,2%), lékaři a sestry specialistky byli zastoupeni shodně v podílu 5,6 %.

Graf č.3: Délka praxe u ZZS



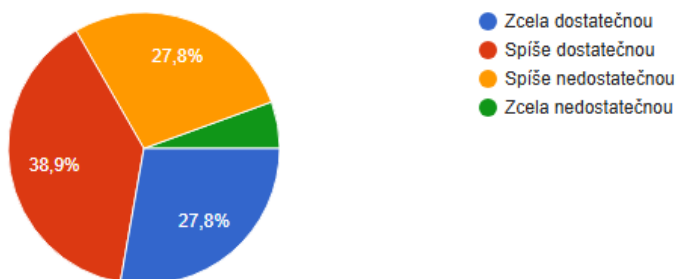
Šetření zahrnuje zkušené pracovníky. Nejvíce respondentů (38,9%) má praxi 11-20 let. Následují pracovníci s praxí 4-10 let (38,9 %) a veteráni s praxí nad 20 let (16,7 %). Nejmenší procento zastoupení (5,6%) měli respondenti adaptačním procesem (do 3 let praxe).

Graf č. 4 Formy nejčastější účasti vzdělávání u ZZS PaK



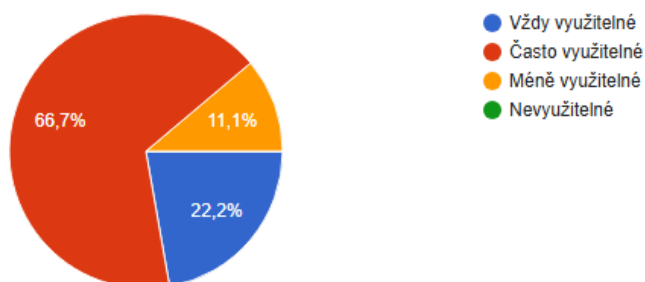
Nejčastější uváděnou formou vzdělávání byly teoretické přednášky a periodická školení, které označilo (88,5 %). velmi často byly zastoupeny také praktické nácviky modelových situací (83,3 %). Odborné konference a semináře uvedlo (61,5 %). naopak e-learningové kurzy a odborné stáže byly zastoupeny méně často, přičemž obě možnosti označilo shodně (16,7%) respondentů.

Graf .č 5 Spokojenost s četností vzdělávacích akcí



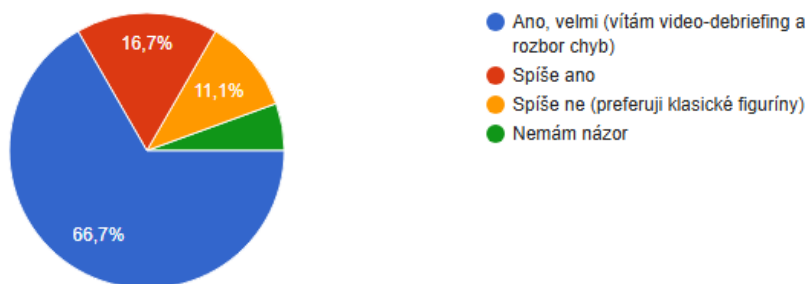
Za zcela dostatečnou četnost vzdělání považovalo 27,8 %, zatímco 38,9% respondentů jej hodnotilo jako spíše dostatečné. Naopak 27,8% označilo četnost za spíše nedostatečné a 5,6% respondentů jej zhodnotilo jako zcela nedostatečné. Převládalo tedy spíše pozitivní hodnocení současného systému.

Graf č. 6: Praktická využitelnost výcviku



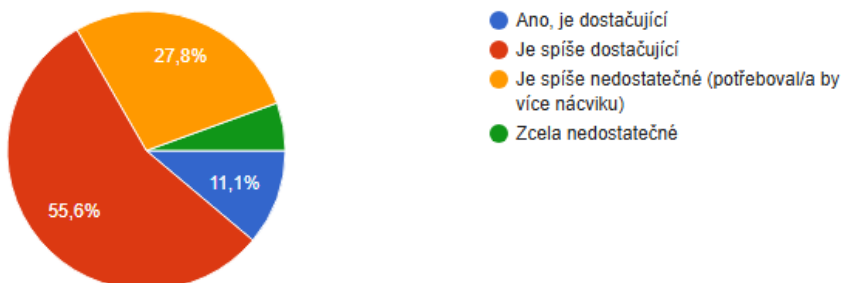
Největší část respondentů hodnotila získané znalosti a dovednosti jako často využitelné praxí a tuto možnost zvolilo 66,7% respondentů. Dalších 22,2% uvedlo, že jsou získané poznatky vždy využitelné a pouze 11,1% respondentů označilo jejich využitelnost za méně častou. Variantu nevyužitelnosti nezvolil žádný respondent. Výsledky tak naznačují převážně pozitivní hodnocení praktické využitelnosti získaných znalostí a dovedností.

Graf č. 7: zájem o výcvik na simulátorech



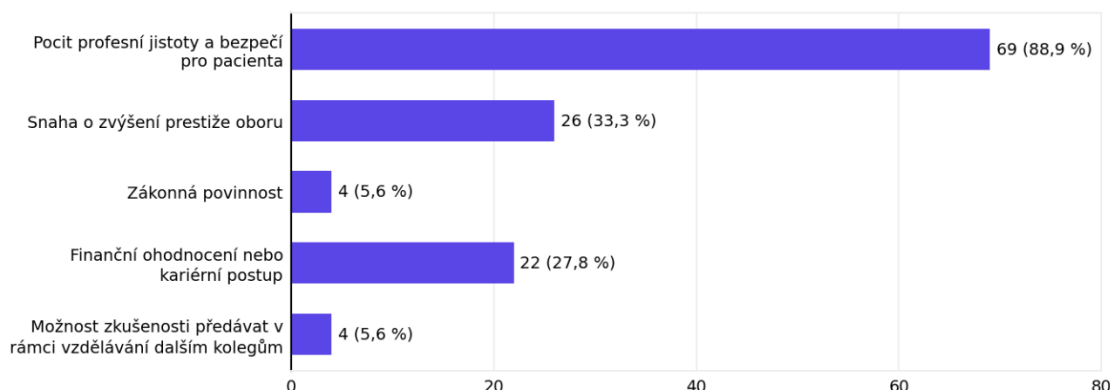
Nejvíce respondentů by uvítalo využití video-debriefingu a následného rozboru chyb při výcviku. Tuto možnost označilo 66,7 % respondentů. Dalších 16,7 % se k této metodě stavělo spíše pozitivně. Naopak 11,1 % respondentů preferovalo klasické figuríny bez využití video-debriefingu a 5,6 % na tuto problematiku neměli jednoznačný názor. Výsledky naznačují převážně pozitivní postoj k využití moderních metod zpětné vazby ve vzdělávání pracovníků zdravotnické záchranné služby.

Graf č. 8: vzdělání v oblasti technického vybavení



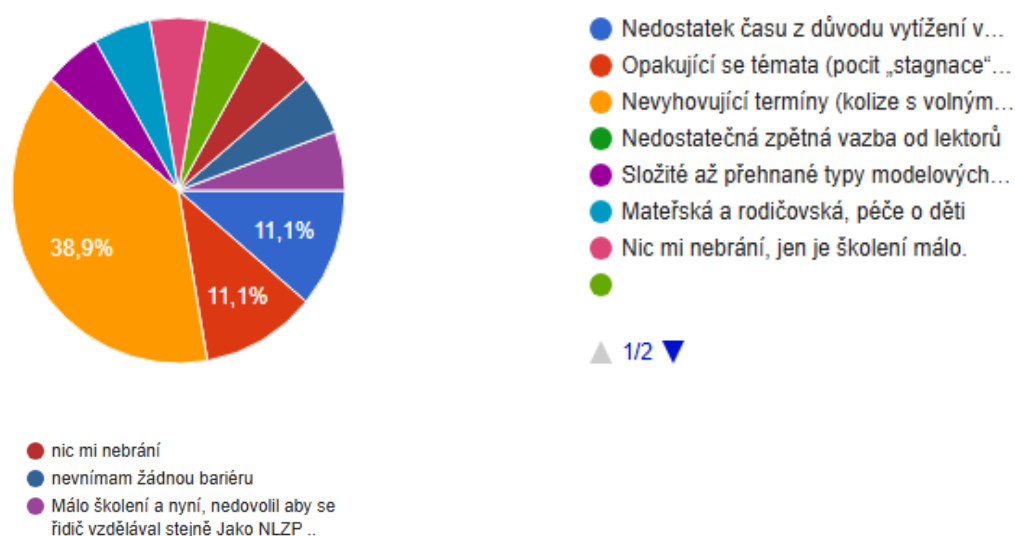
Více než polovina respondentů hodnotila rozsah praktického výcviku jako spíše dostačující. Tuto možnost zvolilo 55,6 % respondentů. Dalších 11,1 % považovalo rozsah výcviku za plně dostačující. Naopak 27,8 % respondentů uvedlo, že by uvítali větší množství praktických nácviků, a 5,6 % označilo rozsah praktického výcviku za zcela nedostatečný. Výsledky naznačují, že ačkoli většina respondentů hodnotí současný rozsah výcviku pozitivně, existuje prostor pro jeho další rozšíření a intenzivnější praktickou přípravu.

Graf č. 9: motivace k dalšímu vzdělávání



Nejvýznamnějším motivačním faktorem pro další vzdělávání byl pocit profesní jistoty a bezpečí poskytované péče pacientům, který uvedlo 88,9 % respondentů. Významnou roli hrála také snaha o zvýšení prestiže oboru, kterou označilo 33,3 % a finanční ohodnocení nebo možnost kariérního postupu, které uvedlo 27,8 % respondentů. Naopak zákonná povinnost a možnost předávat zkušenosti dalším kolegům byly zastoupeny shodně pouze u 5,6 %. Výsledky naznačují, že hlavní motivací pracovníků zdravotnické záchranné služby k dalšímu vzdělávání je především snaha o zajištění kvalitní a bezpečné péče o pacienty.

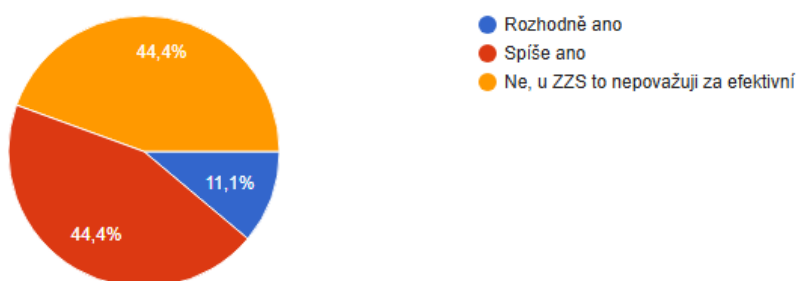
Graf č. 10: překážky v účasti na školení



Nejčastěji uváděnou překážkou účasti na vzdělávacích aktivitách byly nevyhovující termíny školení, které kolidovaly s pracovním rozvrhem nebo volným časem

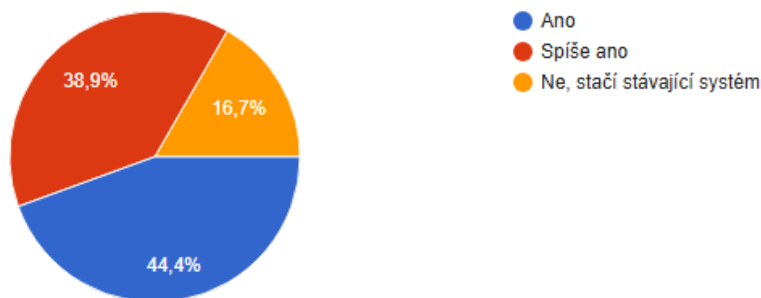
respondentů. Tuto možnost označilo 38,9 % respondentů. Další významnou bariérou byl nedostatek času z důvodu pracovního vytížení a opakující se témata vzdělávacích akcí, přičemž obě možnosti uvedlo shodně 11,1 %. Ostatní překážky, jako například nedostatečná zpětná vazba od lektorů, náročnost modelových situací, rodičovské povinnosti nebo nedostatečná nabídka školení, byly zastoupeny pouze okrajově a uvedli je vždy 5,6 %. Výsledky naznačují, že hlavní překážkou dalšího vzdělávání pracovníků zdravotnické záchranné služby je především časová dostupnost vzdělávacích aktivit.

Graf č. 11: Drony u ZZS



Pouze 11,1 % respondentů jednoznačně podpořilo danou vzdělávací metodu a označilo odpověď „rozhodně ano“. Největší zastoupení měly odpovědi „spíše ano“ a „ne, u zdravotnické záchranné služby to nepovažují za efektivní“, které uvedlo obě skupiny tak byly zastoupeny téměř shodně 44,4 %. Výsledky naznačují rozdělené názory respondentů na efektivitu této formy vzdělávání v prostředí zdravotnické záchranné služby, přičemž jednoznačně pozitivní postoj zastává pouze menší část dotázaných.

Graf č. 12: Výcvik psychosociální podpory



Na otázku, zda by měl být do systému vzdělávání pracovníků zdravotnické záchranné služby ve větší míře zařazen výcvik psychosociální podpory, 44,4 % respondentů jednoznačně kladně. Dalších 38,9 % uvedlo odpověď „spíše ano“. Pouze 16,7 % se domnívalo, že současný systém je dostačující a další rozšiřování výcviku psychosociální podpory není potřebné. Celkem tedy 83,3 % vyjádřilo pozitivní postoj k posílení výcviku psychosociální podpory. Výsledky naznačují, že pracovníci zdravotnické záchranné služby vnímají oblast psychosociální podpory jako důležitou součást své profesní přípravy a podporují její větší začlenění do vzdělávacího systému.

Graf č. 13 : Metoda v rámci adaptace u ZZS PaK

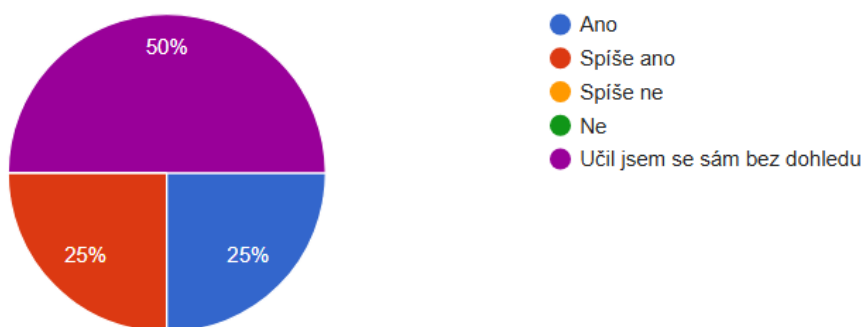


..

Vzhledem k tomu, že otázka byla určena pouze pracovníkům s délkou praxe do tří let, většina respondentů uvedla, že pracuje u zdravotnické záchranné služby déle než tři roky. Tuto možnost označilo 93,3 % respondentů. Z respondentů splňujících podmínku délky praxe uvedlo 6,7 %, že jim během adaptačního procesu nejvíce vyhovoval mentoring,

tedy vedení zkušeným kolegou spojené s předáváním praktických zkušeností. Možnosti koučinku ani přímého příkazového vedení nebyly označeny žádným respondentem.

Graf č. 14: Byl adaptační proces dostatečný?



Na otázku, zda byl adaptační proces dostatečnou přípravou na první samostatnou službu, odpovědělo 25,0 % respondentů kladně a dalších 25,0 % zvolilo odpověď „spíše ano“. Žádný respondent neoznačil odpovědi „spíše ne“ ani „ne“. Významná část respondentů, konkrétně 50,0 %, uvedla, že se na výkon samostatné služby připravovala převážně samostudiem a vlastní zkušeností bez systematického dohledu. Výsledky naznačují, že adaptační proces je částí pracovníků hodnocen pozitivně, současně však značná část respondentů vnímá potřebu větší podpory a vedení během adaptačního období.

12 Diskuze

Předložená bakalářská práce se zaměřila na analýzu edukačních procesů u ZZS Pardubického kraje. Hlavní cíl práce – zhodnotit efektivitu vzdělávání a navrhnout opatření k jeho zlepšení – byl na základě získaných dat a jejich syntézy s teorií naplněn. Výzkumný soubor čítající 78 respondentů, již představuje statisticky významný vzorek, který pokrývá široké spektrum profesí v rámci organizace, od lékařů po řidiče záchranných vozidel.

12.1 Kritické zhodnocení metodiky a postupu

Zvolená metodika kvantitativního šetření formou anonymního online dotazníku se ukázala jako vysoce efektivní pro získání objektivních dat v hierarchizované organizaci, jakou je ZZS. Postup zpracování od analýzy legislativního rámce (zákon č. 374/2011 Sb.) přes andragogická východiska až k vlastnímu šetření vytvořil logickou „zlatou nit“ práce. Limitem výzkumu zůstává regionální omezení na Pardubický kraj, což neumožňuje plošnou generalizaci na celou ČR, nicméně pro potřeby konkrétního poskytovatele (ZZS PaK) jsou výsledky vysoce validní.

12.2 Komparace teoretických poznatků a empirických zjištění

V teoretické části práce byla akcentována Knowlesova koncepce andragogiky, která definuje dospělého studenta jako jedince vyžadujícího okamžitou praktickou využitelnost. Tento teoretický předpoklad se v praxi ZZS PaK potvrdil v mimořádné míře: 88,9 % respondentů vnímá znalosti získané ve VVS jako „často“ nebo „vždy“ využitelné v přímém zásahu v terénu. Tento soulad teorie a praxe svědčí o tom, že Studijní skupina VVS dokáže transformovat teoretické medicínské postupy do srozumitelné a praktické formy.

V oblasti motivace teorie (Barták) uvádí, že dospělí jsou poháněni vnitřními faktory. To koresponduje se zjištěním, že pro 88,9 % dotázaných je hlavní motivací „pocit profesní jistoty a bezpečí pro pacienta“. Naopak u bariér dochází k potvrzení teoretického předpokladu o časovém deficitu – 38,9 % pracovníků bojuje s nevhodnými termíny školení, které narušují jejich volný čas.

12.3 Interpretace výsledků

V této části práce propojují empirická zjištění s teoretickými východisky andragogiky a následně formulují konkrétní doporučení. Každý návrh je přímou reakcí na identifikovanou bariéru nebo deficit v současném systému vzdělávání u ZZS PaK.

Adaptační proces a standardizace mentoringu

Zcela neobvyklým a alarmujícím zjištěním je fakt, že 50,0 % respondentů se na svou první samostatnou službu připravovalo převážně samostudiem a vlastní zkušeností bez

- **Identifikovaný nedostatek:** Teorie (Hroník) definuje adaptaci jako klíčovou fázi pro vytvoření bezpečných profesních návyků. Realita, kdy polovina nováčků postrádá metodické vedení představuje kritické bezpečnostní riziko.
- **Prostor pro rozvoj:** Z těchto dat vychází návrh na striktní standardizaci institutu mentora. Prostor pro zlepšení spočívá v zavedení povinných „jízď pod dohledem“ s certifikovaným mentorem pro všechny kategorie (vč. řidičů), což eliminuje nebezpečný podíl nekontrolovatelného samostudia.

Časová dostupnost a harmonizace vzdělávání s provozem

Šetření potvrdilo, že největší bariérou pro rozvoj zaměstnanců jsou nevyhovující termíny školení kolidující s volným časem (**38,9 %**) a nedostatek času z důvodu vytížení v provozu.

- **Identifikovaný nedostatek:** Existuje rozpor mezi zákonnou povinností celoživotního vzdělávání a reálnou možností záchranářů regenerovat po náročných směnách.
- **Prostor pro rozvoj (Návrh):** Návrh na integraci vzdělávání přímo do pracovní doby (v době nižší intenzity výjezdů) je přímou odpovědí na tuto bariéru. Cílem je transformovat vzdělávání z „přítěže v osobním volnu“ na přirozenou součást profesního výkonu.

Deficit v technických dovednostech

Překvapivým zjištěním je, že **33,3 %** respondentů pociťuje deficit v nácviku ovládání radiostanic, GPS a vnitřního software. V otevřených odpovědích byla úroveň radiokomunikace v organizaci dokonce označena za „tristní“.

- **Identifikovaný nedostatek:** Zatímco medicínská stránka je hodnocena vysoko, technická podpora zásahu zaostává, což může v krizové situaci vést k selhání komunikace s operačním střediskem.
- **Prostor pro rozvoj (Návrh):** Tento výsledek inicioval návrh na zařazení technických modulů do plánu VVS. Prostor k rozvíjení vidím v pravidelných krátkých „refresh“ nácvicích radioprovozu přímo na základnách.

Modernizace metod a psychosociální podpora

Výzkum ukázal mimořádný zájem o vysokověrné simulace s využitím HAL S3201 (66,7 % respondentů) a extrémně silnou poptávku po psychosociální podpoře a prevenci vyhoření (83,3 %).

- **Identifikovaný nedostatek:** Současný systém je personálem vnímán jako mírně stagnující v tématech, což potvrzuje 11,1 % respondentů. Chybí moderní metody reflexe (video-debriefing), které dospělí studenti preferují pro jejich názornost.
- **Prostor pro rozvoj (Návrh):** Návrhy na implementaci High-fidelity simulací a systému SPIS do běžných školení reflektují profesní zralost týmu, který si uvědomuje psychickou náročnost profese a vyžaduje moderní nástroje pro nácvik raritních stavů (porody v terénu, pediatrická traumata).

Závěrem diskuze lze konstatovat, že předložené návrhy nejsou pouze teoretickými úvahami, ale jsou přesně cílenou reakcí na statisticky podložené deficity v oblasti adaptace a plánování času, přičemž využívají vysokou vnitřní motivaci zaměstnanců k práci s moderními technologiemi

12.4 Návrh vzdělávání pracovníků ZZS PaK

Tato kapitola představuje vyvrcholení bakalářské práce, ve které jsou teoretické poznatky o andragogice a didaktice dospělých konfrontovány s reálnými výsledky dotazníkového šetření provedeného u Zdravotnické záchranné služby Pardubického

kraje. Výzkumný soubor tvoří 78 profesionálů, z nichž 66,7 % představují zdravotníci záchranáři a 22,2 % řidiči vozidel ZZS, doplnění o lékaře a sestry specialistky. Cílem je navrhnout úpravy edukačního procesu tak, aby reflektovaly potřeby praxe v Pardubickém kraji.

Analýza efektivity a využitelnosti současného systému

Z výsledků šetření vyplývá, že zaměstnanci vnímají získané znalosti z kurzů VVS ZZS PAK jako vysoce využitelné – celkem 83,3 % respondentů je označilo za „často“ nebo „vždy“ využitelné v terénu. Přesto se objevují oblasti vyžadující pozornost:

- **Četnost vzdělávání:** Téměř 39 % pracovníků vnímá současnou frekvenci akcí jako nedostatečnou pro udržení odborné způsobilosti. Návrh proto směřuje k zintenzivnění praktických nácviků nad rámec povinných periodických školení.
- **Technické dovednosti:** Celých 33,3 % respondentů pocítuje deficit v nácviku ovládání radiostanic, GPS navigací a vnitřního software. Specifickým problémem je úroveň radiokomunikace, která byla v otevřených odpovědích označena za neuspokojivou.

Odstraňování motivačních bariér a plánování

Hlavní motivací k rozvoji je pro pracovníky ZZS PaK pocit profesní jistoty a bezpečí pro pacienta, což uvedlo 69 z 78 dotázaných. Jako největší bariéru však shodně uvádějí nevyhovující termíny školení (30 respondentů), které kolidují s jejich volným časem, a nedostatek času z důvodu vytížení v provozu. V souladu s andragogickými principy Bartáka a zjištěnými daty navrhuji:

- **Integraci do směn:** Plánovat vzdělávací akce jako pevnou součást pracovní doby v době nižší intenzity výjezdů, aby nedocházelo k narušování dnů pracovního volna.
- **Modularitu:** Zamezit pocitu stagnace u zkušených pracovníků (nad 11 let praxe tvoří 61 % souboru) obměnou témat a zavedením volitelných specializovaných modulů.

Implementace moderních simulačních metod a psychické podpory

Výzkum potvrdil drtivý zájem o inovativní formy výuky. 66,7 % respondentů má velký zájem o nácvik na pokročilých simulátorech typu HAL S3201 a výslovně vítá metodu video-debriefingu pro rozbor chyb. Návrh vzdělávání u ZZS PaK proto zahrnuje:

- **High-fidelity simulace:** Pravidelné zařazení scénářů s vysokou věrností pro nácvik kritických stavů (např. porod v terénu, těžká traumata).
- **Psychosociální rozměr:** Extrémně silnou poptávku po rozšíření psychosociální podpory je třeba reflektovat zařazením nácviků krizové komunikace a prevence vyhoření do běžného edukačního plánu.
- **Drony:** Vzhledem k rozdělenému postoji (50 % pro a 50 % proti) doporučuji drony zařadit primárně do cvičení mimořádných událostí s hromadným postižením osob (MUHPZ), kde respondenti vidí největší.

Strategické vzdělávací cíle pro příští období

Na základě kvalitativní analýzy otevřených odpovědí zaměstnanců jsou pro VVS ZZS PaK navrženy tyto prioritní vzdělávací moduly:

- **Povinná mezinárodní certifikace:** Zavedení mezinárodně uznávaných kurzů ALS (Advanced Life Support) a PHTLS (Prehospital Trauma Life Support) jako standardu s pravidelnou obhajobou zkoušek.
- **Specializovaná pediatrie a porodnictví:** Opakovaně požadovaný nácvik porodů v terénu, péče o novorozence a specifika pediatrické přednemocniční péče.
- **Kadáverové nácviky:** Zajištění workshopů zaměřených na invazivní vstupy (např. intraoseální vstupy, koniotomie) na biologických modelech pro zvýšení manuální zručnosti lékařů a záchranářů.
- **Standardizace MUHPZ:** Pravidelná cvičení součinnosti v rámci IZS se zaměřením na třídění a management hromadných neštěstí.

Závěr

Předkládaná bakalářská práce se věnovala problematice vzdělávání pracovníku Zdravotnické záchranné služby Pardubického kraje. Hlavním cílem práce byla analýza současného systému vzdělávání a zhodnocení jeho efektivity z pohledu samotných zaměstnanců, což bylo realizováno prostřednictvím teoretického rozboru a následného dotazníkového šetření.

V teoretické části byl zmapován legislativní organizační rámec záchranných služeb v České republice se zaměřením na zákon č. 374/2011 Sb., který definuje povinnost zřizovat Vzdělávací a výcviková střediska. Dále byly analyzovány andragogické aspekty vzdělávání dospělých, které jsou pro profesi záchranáře klíčové z hlediska udržení motivace a odborné erudice v dynamickém prostředí urgentní medicíny.

Praktická část práce přinesla konkrétní vhled do situace u ZZS PaK. Na základě dat od 78 respondentů z řad záchranářů, řidičů a lékařů lze konstatovat, že stanovené cíle byly naplněny:

- Bylo potvrzeno že většina dotazovaných zaměstnanců vnímá získané znalosti jako vysoce využitelné v přímém zásahu v terénu.
- Jako hlavní motivační faktor byl identifikován pocit profesní jistoty a bezpečí pro pacienta, což podtrhuje vysokou míru profesionality týmu.
- Naopak největší bariérou pro rozvoj jsou nevyhovující termíny školení kolidující s volným časem a nedostatkem času z důvodu vysokého vytížení provozu

Významným zjištěním je mimořádný zájem o moderní výukové metody, zejména o nácvik na vysokověrných simulátorech typu HAL S3201 a o metodu video-debriefingu, kterou preferuje 66,7 % respondentů. Zaměstnanci v otevřených odpovědích rovněž jasně definovali potřebu specializovaných kurzů, jako jsou mezinárodní certifikace ALS a PHTLS a nácviků specifických stavů jako jsou porody v terénu a pediatrická traumata.

Na základě těchto zjištění byla v 11. kapitole zformulována konkrétní doporučení pro vedení ZZS PaK, která směřují k integraci vzdělávání do pracovní doby, posílení technického výcviku v oblasti radiokomunikace a zavedení psychosociální podpory (systém SPIS) do běžných školení.

Závěrem lze konstatovat, že systém vzdělávání u ZZS PaK je personálem hodnocen jako kvalitní, avšak vyžaduje modernizaci v oblasti plánování a širší implementaci simulačních technologií. Naplnění těchto doporučení může vést nejen

k vyšší spokojenosti zaměstnanců, ale především k dalšímu zvýšení kvality a bezpečnosti poskytované přednemocniční neodkladné péče v Pardubickém kraji.

Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

1. ŠEBLOVÁ J., KNOR J. a kolektiv, 2013. *Urgentní medicína v klinické praxi*. Praha: Grada Publishing. ISBN: 9788024744346.
2. REMEŠ R., TRNOVSKÁ S. a kolektiv, 2013. *Praktická příručka přednemocniční urgentní medicíny*. Praha: Grada Publishing. ISBN: 978-80-247-4530-5.
3. ŠÍN R., ŠŤOURAČ P., 2025. *Urgentní medicína*. Praha: Galén. ISBN: 978-80-247-2706-5
4. ŠERÁK M., 2009. *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál. ISBN: 978-80-7367-551-6
5. BARTÁK J., 2008. *Jak vzdělávat dospělé*. Praha: Alfa Nakladatelství. ISBN: 978-80-87197-12-7
6. Mužík J., 2004. *Androdidaktika*. 2. vydání. Praha: ASPI Publishing. ISBN 80-7357-045-9
7. Vágnerová M., 2008. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál. ISBN: 978-80-7367-414-4
8. Procházka M, Somr M. *Kapitoly z didaktiky vzdělávání dospělých 1. vyd.* České Budějovice: Tiskárna Johanus. ISBN: 978-80-254-1919-9
9. Kucharčíková A., Vodák J., 2011. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada. ISBN: 978-80-247-3651-8.
10. Hroník F., 2007. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada. ISBN: 978-80-247-1457-8.
11. Průcha J., 2014. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada. ISBN: 974-80-247-5232-7
12. Vévoda J., a kol., 2013. *Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví*. Praha: Grada. ISBN: 978-80-247-4732-3.
13. Plevová I. A kol., 2012. *Management v ošetrovatelství*. Praha: Grada. ISBN: 978-80-247-3871-0.
14. Pauknerová D., kolektiv, 2012. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada. ISBN: 978-80-247-3809-3.
15. Palán Z., 2002, *Lidské zdroje*, Praha: Academia ISBN: 802-00-0950-7
16. Franková E., 2011, *Kreativita a inovace v organizaci*, Praha: Grada. ISBN: 978-80-247-3317-3

17. Hodell, Evan et al. 2016. Paramedic Perspectives on Barriers to Prehospital Acute Stroke Recognition. *Prehospital Emergency Care.*, 1-10. DOI: 10.3109/10903127.2015.1115933. ISSN 1090-3127

Elektronické zdroje

1. HAJZLER, T. Najdeme si každý svého mentora. [online]. In: Blog Tomáš Hajzler [cit. 2026-03-08]. Dostupné z WWW: <http://blog.peoplecomm.cz/clanek/revoluce-najdeme-si-kazdy-mentora>
2. VAN DELLEN, Theo. Celoživotní učení a chuť se učit. *Studia paedagogica*, [online] [S.l.], v. 17, n. 1, p. 15-36, zář. 2012. [cit. 2026-03-08]. ISSN 1803-7437. Dostupné z WWW: <http://www.phil.muni.cz/journals/index.php/studia-paedagogica/article/view/303>

Legislativní dokumenty

1. ČESKO. Zákon č. 374 Parlament České republiky ze dne 6. listopadu 2011 o zdravotnické záchranné službě. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 131, Dostupné z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1991/sb104-91.pdf>>.

Odborné časopisy

1. RABUŠICOVÁ, M. Vzdělávání dospělých v různých fázích životního cyklu: priority, příležitosti a možnosti rozvoje. *Pedagogika*, roč. LVI, č. 2, 2006, s. 138-139. ISSN 0031-3815.
2. ŠÍN, R., BÖHM, P. KUKAČKA, M. Adaptace zdravotnického záchranáře při nástupu do zaměstnání u ZZS Karlovarského kraje. *Urgentní medicína*. 2014. vyd.1. České Budějovice: MEDIPRAX CB s.r.o., 6-9 s. ISSN 1212-1924

Seznam zkratek

ALS – Advanced Life Support (rozšířená resuscitace)

MUHZP – Mimořádná událost s hromadným postižením zdraví

PHTLS – Prehospital Trauma Life Support (mezinárodní kurz zaměřený na přednemocniční péči o traumatické pacienty)

RLP – Rychlá lékařská pomoc

RV – Rendez-vous (potkávací systém, kdy lékař přijíždí v osobním voze nezávisle na sanitce)

RZP -Rychlá zdravotnická pomoc

VVS ZZS PAK – Vzdělávací a výcvikové středisko Zdravotnické záchranné služby Pardubického kraje

ZOS – Zdravotnické operační středisko

ZZS – Zdravotnická záchranná služba

ZZS PAK – Zdravotnická záchranná služba Pardubického kraje

Seznam tabulek, grafů a obrázků

Obr. 1: Znak ZZS PaK



Zdroj: ZZS PAK

Obr. 2: Výjezdové základny ZZS PaK



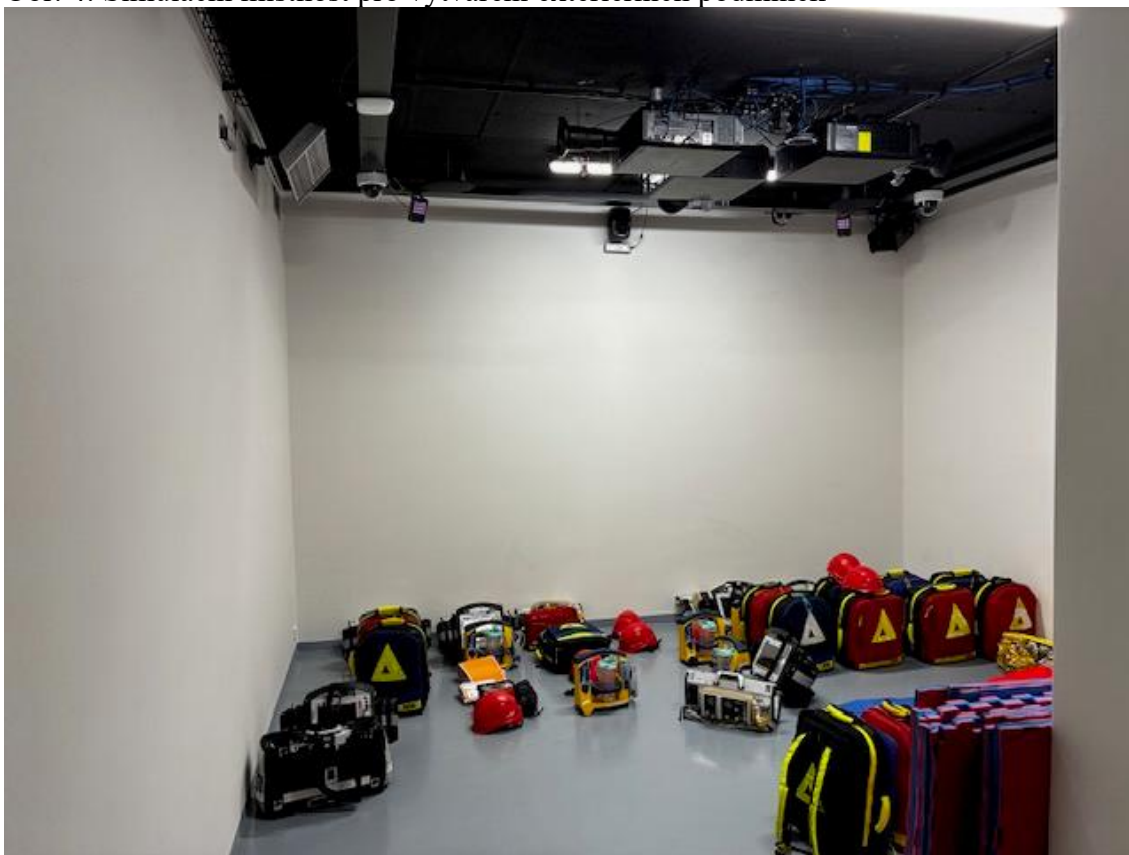
Zdroj: ZZS PaK

Obr. 3: Učebna ve VVS



Zdroj: vlastní foto

Obr. 4: Simulační místnost pro vytváření exteriérních podmínek



Zdroj: vlastní foto

Obr. 5: Simulační byt s Rususci Ann 3



Zdroj: vlastní foto

Obr. 6: Detail na simulátor typu HAL S3201 s možností rozšíření či zúžení zorniček



Zdroj: vlastní foto

Obr. 7: Detail na simulátor typu HAL S3201 s možností intravenózního vstupu



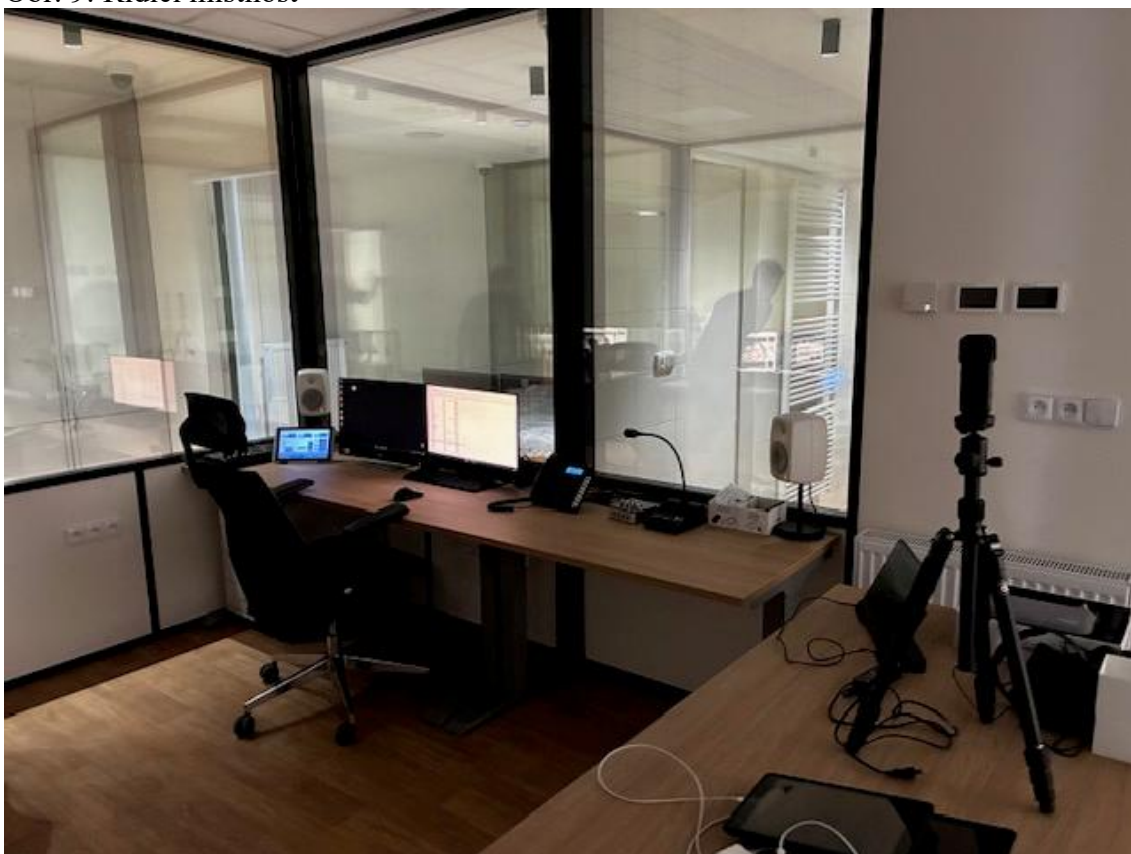
Zdroj: vlastní foto

Obr. 8: Interiér výukového vozidla VVS s instalovanými kamerami a ručovými mikrofony

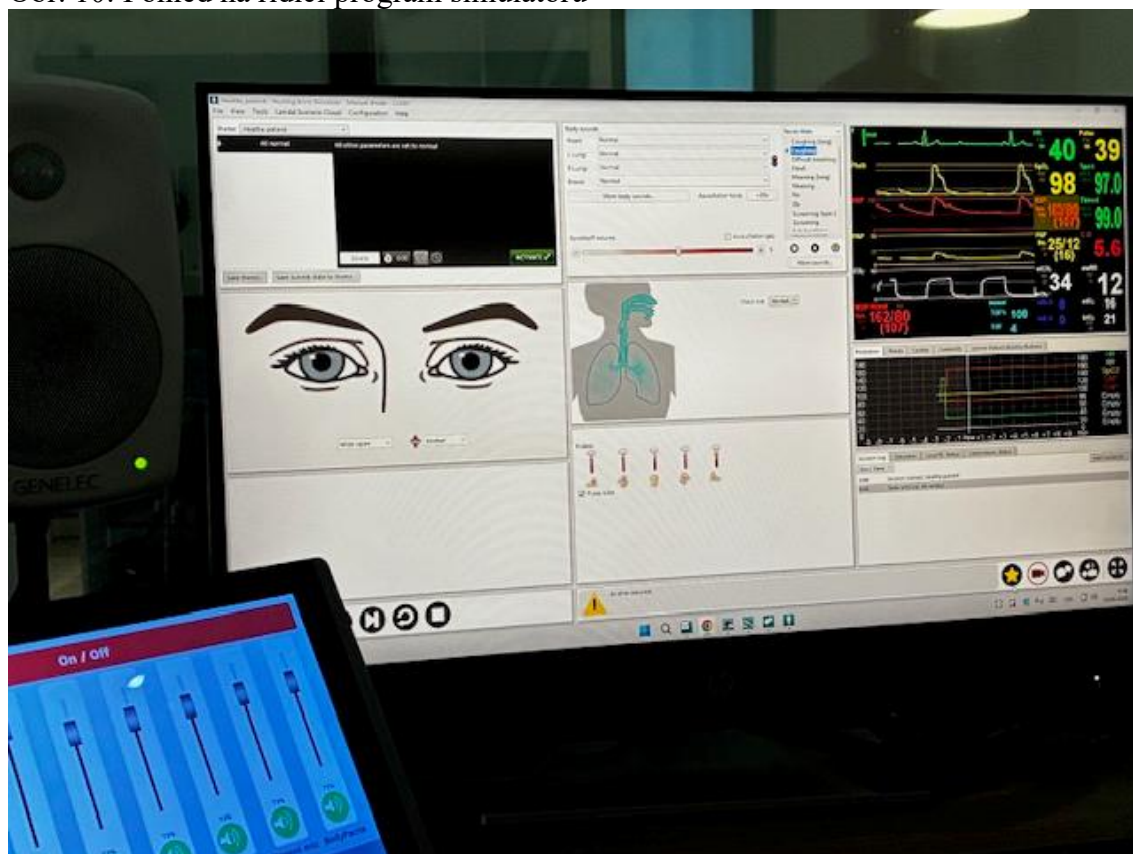


Zdroj: vlastní foto

Obr. 9: Řídicí místnost



Obr. 10: Pohled na řídicí program simulátoru



Zdroj: vlastní foto

Příloha

Od: Libor Šedivý <SedivyL@seznam.cz>

Datum: 25. dubna 2026 v 9:17:49 SELČ

Komu: paar@zzspak.cz

Předmět: Žádost o spolupráci při vypracování bakalářské práce

Vážený pane řediteli,

jsem studentem kombinované formy studia na Vysoké škole evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích pod vedením PhDr. Štěpána Kavana, Ph.D. Pro svou bakalářskou práci jsem zvolil téma „Vzdělávání pracovníků Zdravotnické záchranné služby Pardubického kraje“.

Hlavním cílem mé práce je analyzovat současný systém vzdělávání ve Vaší organizaci a zhodnotit jeho efektivitu z pohledu samotných zaměstnanců. Výsledky práce mohou vedení ZZS PaK poskytnout užitečnou zpětnou vazbu o postojích zaměstnanců a sloužit jako podklad pro případné návrhy na zlepšení vzdělávací strategie.

V souvislosti s tímto tématem se na Vás obracím s žádostí o spolupráci v následujících bodech:

1) Distribuce dotazníku pro zaměstnance: Součástí mé práce je kvantitativní výzkumné šetření. Žádám o možnost zaslání odkazu na anonymní dotazník zaměstnancům ZZS PaK. Dotazník se zaměřuje na spokojenost s obsahem kurzů, motivaci a případné překážky ve vzdělávání.

2) Návštěva Vzdělávacího a výcvikového střediska ZZS PaK: V teoretické i praktické části práce se věnuji konkrétním formám vzdělávání v krajské organizaci. Rád bych proto navštívil Vaše školicí středisko za účelem získání doplňujících informací o jeho činnosti, metodice výcviku a používaných didaktických pomůckách. Veškerá získaná data budou zpracována přísně anonymně a využita výhradně pro účely této bakalářské práce. Po dokončení práce Vám velmi rád poskytnu souhrnné výsledky šetření a formulovaná doporučení.

Předem Vám děkuji za Váš čas a vstřícnost při podpoře mého studia.

S pozdravem,

Libor Šedivý

tel: 775012263

Dotazníkové šetření zaměřené na systém vzdělávání pracovníků ZZS.

Vážené kolegyně, vážení kolegové, tento anonymní dotazník slouží jako podklad pro bakalářskou práci zaměřenou na systém vzdělávání u ZZS PaK. Cílem je zhodnotit efektivitu současných kurzů a identifikovat prostor pro zlepšení. Data budou zpracována hromadně a anonymně.

Otázka č. 1 Pohlaví

☐ Žena

☐ Muž

Otázka č. 2 Věk

- ☐ do 25 let
- ☐ 26-30 let
- ☐ 31-40 let
- ☐ 41 - 50 let
- ☐ nad 51 let

Otázka č. 3 Nejvyšší dosažené vzdělání



☒ Výběr z možností



- ☐ Středoškolské vzdělání ×
- ☐ Vyšší odborné (DiS.) ×
- ☐ Vysokoškolské bakalářské (Bc.) ×
- ☐ Vysokoškolské magisterské a vyšší (Mgr., Ing., MUDR.,....) ×
- ☐ Jiné: ×
- ☐ Přidat možnost

Otázka č. 4 Na které základně sloužíte?

- ☐ Čevená Voda
- ☐ Žamberk
- ☐ Ústí nad Orlicí
- ☐ Lanškroun
- ☐ Moravská Třebová
- ☐ Svitavy
- ☐ Polička
- ☐ Litomyšl
- ☐ Vysoké Mýto
- ☐ Skuteč
- ☐ Hlinsko
- ☐ Holice
- ☐ Chrudim
- ☐ Pardubice
- ☐ Staré Čivice
- ☐ Přelouč
- ☐ Seč

...

Otázka č. 5 Jaké je Vaše pracovní zařazení?

- ☐ Lékař
- ☐ Zdravotnický záchranář
- ☐ Řidič vozidla ZZS
- ☐ Jiné:

Otázka č. 6 Jak dlouhá je vaše praxe u ZZS (včetně předchozích působišť)?

- ☐ 0 - 3 roky
- ☐ 4 - 10 let
- ☐ 11 - 20 let
- ☐ Více než 20 let

...

Otázka č. 7 Kterých forem vzdělávání u ZZS PaK se účastníte nejčastěji? (možno více odpovědí)

- ☐ Teoretické přednášky (periodická školení)
- ☐ Praktické nácviky (modelové situace)
- ☐ E-learningové kurzy
- ☐ Odborné konference a semináře
- ☐ Odborné stáže (např. na ARO, JIP či urgentním příjmu)
- ☐ Jiné:

Otázka č. 8 Považujete současnou četnost vzdělávacích akcí za dostatečnou pro udržení vaší odborné způsobilosti?

- ☐ Zcela dostatečnou
- ☐ Spíše dostatečnou
- ☐ Spíše nedostatečnou
- ☐ Zcela nedostatečnou

Otázka č. 9 **Nakolik považujete získané znalosti za prakticky využitelné v reálném zásahu v terénu?**

- ☐ Vždy využitelné
- ☐ Často využitelné
- ☐ Méně využitelné
- ☐ Nevyužitelné

Otázka č. 10 **Máte zájem o nácvik na pokročilých patientských simulátorech, které umožňují věrné napodobení klinických příznaků?**

- ☐ Ano, velmi (vítám video-debriefing a rozbor chyb)
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne (preferuji klasické figuríny)
- ☐ Nemám názor

Otázka č. 11 **Považujete vzdělávání v oblasti technického vybavení (radiostanice, GPS navigace, software pro dokumentaci) za dostatečné?**

- ☐ Ano, je dostačující
- ☐ Je spíše dostačující
- ☐ Je spíše nedostatečné (potřeboval/a by více nácviku)
- ☐ Zcela nedostatečné

Otázka č. 12 **Co je vaší nejsilnější motivací k dalšímu vzdělávání? (možnost více odpovědí)**

- ☐ Pocit profesní jistoty a bezpečí pro pacienta
- ☐ Snaha o zvýšení prestiže oboru
- ☐ Zákonná povinnost
- ☐ Finanční ohodnocení nebo kariérní postup
- ☐ Jiné:

Otázka č. 13 **Které bariéry vám nejvíce brání v účasti na školeních?**

- ☐ Nedostatek času z důvodu vytížení v provozu
- ☐ Opakující se témata (pocit „stagnace“ ve stejném obsahu)
- ☐ Nevyhovující termíny (kolize s volným časem)
- ☐ Nedostatečná zpětná vazba od lektorů
- ☐ Jiné:

Otázka č. 14 **Považoval/a byste za přínosné zařadit do výcviku nácvik spolupráce s bezpilotními letadly (drony) – např. pro transport AED, vyhledávání osob nebo přehled o hromadném neštěstí?**

- ☐ Rozhodně ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Ne, u ZZS to nepovažuji za efektivní

...

Otázka č. 15 **Uvítal/a byste širší zapojení psychosociální podpory i do běžného vzdělávání (nácvik krizové komunikace, prevence vyhoření)?**

- ☐ Ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Ne, stačí stávající systém

Otázka č. 16 **Která metoda vedení vám během vaší adaptace u ZZS PaK nejvíce vyhovovala? (Pouze pro pracovníky s praxí do 3 let)**

- ☐ Mentoring (zkušený kolega mě provázel a předával zkušenosti)
- ☐ Koučink (školitel mě vedl k samostatnému řešení úkolů pomocí otázek)
- ☐ Přímé příkazové vedení (přesné pokyny v počátku adaptace)
- ☐ Jsem u ZZS více jak 3 roky

Otázka č. 17 **Byl adaptační proces dostatečnou přípravou na vaši první samostatnou službu?**
(Pouze pro pracovníky s praxí do 3 let)

- ☐ Ano
- ☐ Spíše ano
- ☐ Spíše ne
- ☐ Ne
- ☐ Učil jsem se sám bez dohledu

Otázka č. 17 **Jaké konkrétní téma nebo odborníka byste doporučil/a zařadit do plánu vzdělávání pro příští rok?**

Text stručné odpovědi

.....