

## **Příloha projektu:**

Mentoring studentů a nelékařských zdravotnických pracovníků v Nemocnici Nové Město na Moravě

### **OBSAH**

Souhrn .....	2
Stručná charakteristika organizace .....	2
Zdůvodnění (potřebnosti) projektu.....	3
Cíle projektu.....	4
Požadovaný koncový výsledek projektu: .....	4
Analýza situace.....	5
a) Strategická analýza .....	5
b) Analýza provozních dějů .....	5
c) Analýza lidských zdrojů .....	6
d) Finanční analýza .....	6
Návrh a zdůvodnění řešení projektu.....	7
Časový plán zajištění projektu.....	9
Udržitelnost a opakovatelnost projektu.....	11
Monitorování a hodnocení projektu .....	11
Závěr.....	12

## **Souhrn**

Kultura bezpečí pacientů je jedním z nejdiskutovanějších téma poslední doby a je předmětem zájmu v oblasti zvyšování kvality a bezpečí nejen u nás, ale také ve světě. Zdravotnictví je velmi rizikovou oblastí, protože nežádoucí účinky vyplývající z léčby a ošetrovatelské péče mohou vést k vážným komplikacím, poškozením pacienta nebo dokonce k jeho úmrtí. Správně proškolený, zapracovaný a vedený student (potencionální zaměstnanec) či nový nelékařský zdravotnický pracovník (dále jen NLZP) přispívá ke snižování výskytu možných rizik a tedy i nežádoucích událostí, která mohou mít dopad na zdraví pacienta. Současně přispívá dobrému jménu organizace.

Cílem projektu je vytvoření a podpora sítě pracovníků („sester mentorek“) zajišťujících pedagogické vedení studentů na odborné praxi a nových zaměstnanců v průběhu adaptačního procesu.

## **Stručná charakteristika organizace**

Nemocnice Nové Město na Moravě, příspěvková organizace (dále jen NNM) je nestátní příspěvkovou organizací. Od 01. 01. 2003 je nemocnice ve vlastnictví a zřizovatelské působnosti Kraje Vysočina. Organizace je zřízena na dobu neurčitou, jejím statutárním orgánem je ředitelka. NNM poskytuje zdravotní péči, v níž je zahrnuta ambulantní a lůžková základní specializovaná diagnostická a léčebná péče, nezbytná preventivní péče, lékárenská činnost, dopravní zdravotní služba a lékařská pohotovostní služba. V nemocnici s 457 lůžky je každý rok hospitalizováno přes 10 000 pacientů. Ambulantně je ošetřeno více jak 215 000 pacientů. NNM je také významným výukovým pracovištěm, má uzavřeno několik rámcových smluv pro vykonávání praxe studentů středních zdravotnických, vyšších odborných, bakalářských a magisterských studijních programů. Pro příklad uvádíme některé ze vzdělavatelů - Střední zdravotnická a Vyšší odborná škola zdravotnická Žďár nad Sázavou, Vysoká škola polytechnická Jihlava, Fakulta zdravotnických studií Univerzity Pardubice, Lékařská fakulta Masarykovy univerzity či Ústavu zdravotnických věd Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Praxe v nemocnici je bezplatná.

NNM získalo opakovaně akreditaci Spojené akreditační komise, o. p. s. (poslední úspěšná reakreditace proběhla v roce 2017).

## Zdůvodnění (potřebnosti) projektu

Zdravotničtí pracovníci pracují pod zvýšeným tlakem nejen s ohledem na práci v týmu, přítomnost nemocí, dodržování doporučených standardů péče, či kontaktu s nemocnými. Kromě povinnosti pomáhat pacientům mají také povinnost podílet se na přípravě/tréninku ostatních zdravotnických pracovníků k výkonu budoucího povolání (vyplývá z §3 písmene e) Vyhlášky č. 55/2011 Sb. o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků). Jedním z nástrojů jak podpořit kapacitní rozvoj v ošetrovatelské profesi je **mentoring**, který má velký dopad a vliv na profesní a akademický rozvoj. Absence mentoringu může naopak vést k „zabití“ budoucnosti jakékoliv profese, špatné klinické etice, nedostatku intelektuální zdatnosti. Proto je zásadní, aby studenti či nově nastupující NLZP měli možnost být adekvátně vedeni a mohli tak rozvíjet svůj pracovní život, potažmo aby se mohly mentorky podílet na rozvoji příští generace zdravotnických pracovníků.

Slovo **mentor** v řečtině znamená doslova *vydržet, vydržet to*. Cambridge online slovník (2018) definuje slovo mentor jako osobu se znalostmi nebo zkušenostmi v oboru, která radí/podporuje někoho s méně zkušenostmi a pomáhá tak v rozvoji potřebných dovedností k dané práci/profesi. Mosbyho lékařský online slovník (2018) zahrnuje dvě definice mentora: 1) Zkušený, důvěryhodný poradce nebo poradce nabízející užitečné vedení méně zkušeným kolegům; 2) osoba, která poskytuje nově nastupující sestře podporu a informace o tom, jak se učí nové roli.

Mentor je tedy osobou, která má za úkol motivovat, být vzorem a pracovním partnerem; má pozitivně ovlivňovat studenta/nového NLZP v postoji k práci, ke kolegům a především k pacientům. Význam mentoringu pro zajištění kvality péče je nezpochybnitelný. Pro studenty, ale také NLZP je přínosem, mohou-li pracovat pod dohledem odborného pracovníka, který jim bude k dispozici při poskytování péče pacientům, ale také v případě řešení nových situací potřebných pro budoucí profesní život. Na klinických pracovištích tak nebude docházet k přetěžování ostatního zdravotnického personálu v souvislosti s dotazy a kontrolou studentů a nových zaměstnanců. Tato spolupráce lépe uspokojuje individuální potřeby studentů/nových zaměstnanců v oblasti plánování harmonogramu práce – studenti/noví NLZP mohou pracovat dle svých schopností a jejich rozvoj tak může být dynamičtější, pokud mají dispozici stálého člena ošetrovatelského týmu, který se plně orientuje v chodu oddělení a specifikách ošetrovatelské péče (včetně ošetrovatelských standardů).

## **Cíle projektu**

Hlavní cíle projektu:

- Zmapovat současnou situaci vedení studentů a nově nastupujících NLZP v NNM
- Proškolit tým mentorek
- Propojit klinickou praxi s pedagogickým vedením studentů na klinických pracovištích v NNM
- Zajistit adekvátní průběh adaptačního procesu u nově nastupujících NLZP v NNM

Dílčí cíle:

- Prostřednictvím činností mentorky docílit splnění stanovených cílů/činností, které jsou požadovány po studentech v rámci senzomotorického učení v rámci odborné praxe
- Prostřednictvím činností mentorky vést studenty/nově nastupující NLZP k zodpovědnosti nad vlastními rozhodnutími a výkony

**Požadovaný koncový výsledek projektu:**

- Vedoucí zaměstnanci chápou cíl projektu jako pozitivní přínos pro své podřízené
- Studenti a zaměstnanci (a to nejen ti nově nastupující) jsou informováni o síti mentorů/mentorek v NNM
- Studenti a zaměstnanci (a to nejen ti nově nastupující) vidí v mentoringu možnost profesního i osobního růstu s odrazem na kvalitě poskytnuté ošetrovatelské péče
- Snížení (v ideálním případě úplná eliminace) nežádoucích událostí spojených s výkonem odborné praxe studentů a činnostmi NLZP v adaptačním procesu

## Analýza situace

### a) Strategická analýza

Ke strategické analýze byla provedena SWOT analýza.

<b>Silné stránky</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Podpora vedení nemocnice</li><li>- Obecná chuť NLZP se vzdělávat</li><li>- Dobrá spolupráce se vzdělavateli NLZP</li><li>- Úzký pracovní kontakt s pracovištěm školitelky</li></ul>	<b>Slabé stránky</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Přirozená fluktuace zdravotnického personálu, nutnost případného zaškolení</li><li>- Obavy personálu ze závěrečné zkoušky</li><li>- Zvýšení nákladů – finanční odměna pro sestry mentorky</li></ul>
<b>Příležitosti</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Zvýšení důvěry nově nastupujících NLZP a jejich podpora zaměstnavatelem</li><li>- Zpětná vazba pro management nemocnice</li><li>- Snížení rizika vzniku nežádoucích událostí spojených s činnostmi nových zaměstnanců a studentů</li><li>- Snížení stresu a obav z nového prostředí a specifických činností</li><li>- Eliminace zbytečné fluktuace</li><li>- Zvýšení kvality péče</li><li>- Zlepšení image NNM</li><li>- Proces neustálého zlepšování kvality poskytovaných služeb</li></ul>	<b>Hrozby</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Nezájem zaměstnanců o vedení studentů/nových zaměstnanců</li><li>- Směnný provoz – nedostupnost sester mentorek mimo běžnou pracovní dobu</li></ul>

### b) Analýza provozních dějů

#### Zdravotnický personál

NNM je komplexním zdravotnickým zařízením poskytující péči ambulantní, lůžkovou a péči následnou. Oblast poskytování zdravotní péče se neustále vyvíjí, věk pacientů narůstá, což sebou přináší nejen závažnost zdravotního stavu pacientů. Situace se následně promítá do činností zdravotnických pracovníků, kteří jsou pod větším tlakem nejen pacientů, ale také jejich nejbližších. Kvalitně poskytovaná péče klade na zdravotníky značnou míru zodpovědnosti. V roce 2018 nastoupilo do pracovního poměru 57 NLZP, pracovní poměr pak ukončilo 55 osob.

Každý z nově nastupujících pracovníků je zařazen do adaptačního procesu dle délky předchozí klinické praxe, doby přerušování výkonu povolání či přestupem na jiné oddělení NNM. Délka adaptačního procesu je také závislá na znalostech,

dovednostech a schopnostech konkrétního zaměstnance. Zpravidla trvá u absolventů 3–12 měsíců, u zaměstnanců s přerušáním výkonu povolání či přestupem na jiné oddělení 2–6 měsíců. Danému zaměstnanci je přidělen 1, popř. 2 školitelé, kteří mají informovat vedoucího zaměstnance o adaptaci, minimálně však 1x měsíčně. Ne vždy se setkáváme s tím, že nově nastupující NLZP „kopíruje“ služby svého školitele nebo že je pravidelně/průběžně hodnocen konkrétním školitelem. Popř. se setkáváme se situací, kdy student/nově nastupující NLZP neví, kdo je jeho školitelem. O vlastním hodnocení je zpravidla informován vedoucím zaměstnancem na konci adaptačního procesu.

### c) Analýza lidských zdrojů

V NNM pracuje celkem 645 nelékařských zdravotnických pracovníků (z toho 420 všeobecných sester a porodních asistentek). Do současné doby nebyla na jednotlivých odděleních stanovena pozice Mentora pedagogického vedení studentů/nových NLZP v klinické praxi. Tento projekt považujeme za unikátní v podmínkách NNM.

### d) Finanční analýza

V níže uvedené tabulce jsou tedy uvedeny položky spojené s vlastním projektem, jeho přípravou a realizací.

<b>Položka</b>	<b>Částka</b>
Zajištění souhlasného stanoviska Pedagogické sekce ČAS	Zdarma (lektorka je členkou sekce)
Tisk přihlášek, teoretických materiálů, potvrzení o absolvování kurzu	350 Kč (zajištěno úsekem kvality)
Tisk samolepek k označení pracovišť	1500 Kč
Kurz CŽV „Pedagogické vedení studentů v klinické praxi“, cestovné lektorky	Kurz zdarma, cestovné 2045 Kč
Evaluační materiály	Zdarma, budou k dostání v elektronické podobě

**Plánované finance vynaložené na práci mentorky:** Finanční ohodnocení sester mentorek bude probíhat na základě evaluace studenty/nově nastupujícími NLZP a to

vždy zpětně 1x za 3 měsíce. Hodnocení bude v kopii zasíláno vrchní sestře, náměstkyni ošetrovatelské péče a manažerovi kvality. Maximální částka, kterou může mentorka získat je 500 Kč/měsíc/student. V případě, že by všech 13 mentorek mělo v průběhu celého roku 1 studenta, částka na ohodnocení by činila 78 000 Kč. Nepředpokládáme však, že využitost v průběhu kalendářního roku bude 100%. Současně se domníváme, že finance vynaložené na ohodnocení sester mentorek jsou nižší než částky spojené s případnými forenzními spory.

### **Návrh a zdůvodnění řešení projektu**

S problematikou mentoringu se setkali členové řešitelského týmu v průběhu své klinické/akademické praxe (Mgr. Vladimír Koutecký zejména v průběhu působení na Ústavu zdravotnických věd Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně). Hlavním důvodem pro realizaci projektu bylo zajištění jednotného systému vzdělávání nově nastupujících NLZP a studentů, kteří absolvují v rámci NNM svoji odbornou praxi. Nejen pro studenty je stresující, když neví, na koho se mohou obrátit, kdo se jim věnuje a vše jim případně vysvětlí.

Na základě souhlasného stanoviska ředitelky NNM a prokonzultování možného finančního ohodnocení mentorek byla kontaktována lektorka kurzu PhDr. Anna Krátká, Ph.D., odborná asistentka Ústavu zdravotnických věd Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která řadu let tento kurz realizuje a proškolila již desítky mentorek, zejména pak v Krajské nemocnici T. Bati ve Zlíně. Po vzájemné diskusi byl projednán obsah (odpovídá dostupným certifikovaným kurzům, jejichž cena se v průběhu pohybuje v řádech tisíců korun) a termín realizace vlastního kurzu. Domluvený počet osob k proškolení byl 25, tedy 1 mentorka na každém lůžkovém oddělení. Tyto osoby po absolvování kurzu budou preferovány k vedení studentů, ale také k zaškolování nových zaměstnanců na daném oddělení. Celkem se přihlásilo 13 všeobecných sester (1 z Anesteziologicko-resuscitačního oddělení, 2 z oddělení Následné intenzivní péče, 1 z Chirurgické ambulance, 1 z Chirurgického oddělení, 1 z Chirurgické jednotky intenzivní péče, 1 z Interního oddělení, 2 ze Společného interního lůžkového oddělení, 1 z Interní jednotky intenzivní péče, 1 z Neurologického oddělení, 1 z Oddělení dlouhodobě nemocných a Epidemiologická sestra NNM). Přihlášení bylo zcela dobrovolné. Nižší zájem o přihlášení si vysvětlujeme závěrečným ukončením kurzu v podobě písemné práce s ústní obhajobou. Vlastní kurz byl zcela zdarma, hrazeno bylo pouze cestovné lektorky (Zlín

– Nové Město na Moravě a zpět). Vlastní kurz probíhal ve dvou termínech (01. 10. 2019 a 22. 10. 2019). Obsah kurzu je přílohou tohoto dokumentu. Na druhém ze zmíněných termínů bylo frekventantkám po obhájení předložených projektů předáno potvrzení o absolvování kurzu. Následně byla označena oddělení samolepkou „*Na tomto oddělení pracuje **mentorka** pedagogického vedení studentů v klinické praxi*“ (viz příloha).

S ohledem na skutečnost proškolení týmu mentorem dochází také ke změnám vnitřních předpisů/směrnic (zejména pak Směrnice č. 25/2017 Personální řízení), které upravují problematiku adaptace nově nastupujících zaměstnanců - budou doplněny/vytvořeny plány nástupní praxe zaměstnance a adaptační procesy NLZP včetně jejich hodnocení. Současně jsou vytvořeny evaluační nástroje k hodnocení odborné praxe studentem a mentorem. Cílem tohoto projektu je adekvátní adaptace studentů a nových zaměstnanců v podmínkách daného oddělení. Mimo jiné došlo k úpravě smlouvy mezi NNM a Střední zdravotnickou a Vyšší odbornou školou zdravotnickou Žďár nad Sázavou, ve které jasně zaznívá informace o tom, že studentům (zejména těm z VOŠ) jsou na oddělení k dispozici mentorky. Studenti se tedy mohou od nového semestru obracet prostřednictvím vedoucích pracovníků (vrchních a staničních sester) přímo na mentorky pedagogického vedení studentů v klinické praxi. V ideálním případě bude student kopírovat směny svého mentora, který se mu bude plně v průběhu praxe na daném oddělení věnovat. V ostatních případech zajistí vedoucí pracovník, aby student byl v kontaktu s mentorem alespoň první den, během kterého jej plně seznámí s pracovištěm.

Pevně věříme, že projekt se v plném rozsahu rozběhne v novém kalendářním roce 2020, během kterého bude možnost zjistit přínos mentorek na daných odděleních. Věříme také, že studenti i vedoucí zaměstnanci budou činnosti sester mentorek plně využívat nejen při vedení studentů, ale především při adaptaci nových pracovníků na svých odděleních.



## Časový plán zajištění projektu

Červen 2019:

- sestavení projektového/řešitelského týmu, analýza současně situace v NNM

Červenec 2019:

- kontaktování lektorky kurzu CŽV – PhDr. Anny Krátké, Ph.D., odborné asistentky Ústavu zdravotnických věd Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně

Srpen 2019:

- konzultace obsahu a plánu kurzu CŽV „*Pedagogické vedení studentů v klinické praxi*“
- stanovení termínu pro uspořádání kurzu
- zajišťování souhlasného stanoviska Pedagogické sekce České asociace sester

Září 2019:

- informování vrchních sester o nabídce kurzu CŽV prostřednictvím pracovních e-mailů a také zaměstnanců nemocnice prostřednictvím intranetu; příjem přihlášek
- příprava samolepek k označení pracovišť, na kterých mentorky pracují

Říjen 2019:

- proškolení přihlášených zájemců lektorkou (celkem 25 hodin, z toho 15 hodin kontaktních, 10 hodin samostatná práce s individuálními konzultacemi)
- označení pracovišť, na kterých sestry mentorky pracují
- kontaktování vedoucí praktického vyučování na Střední zdravotnické škole a Vyšší odborné škole zdravotnické Žďár nad Sázavou, PhDr. Václavy Holubové s cílem zabudování konceptu sester mentorek do smlouvy mezi institucemi

## **Plánované činnosti:**

Listopad a prosinec 2019:

- zapracování činností mentorky do vnitřních předpisů NNM (Směrnice č. 25/2017 Personální řízení, konkrétně pak bod 1.7 Adaptační proces a doškolení u nelékařských zdravotnických pracovníků)
- úprava příloh výše uvedené směrnice (Plán nástupní praxe zaměstnance, Adaptační proces nelékařských zdravotnických pracovníků – hodnocení; Hodnocení zaměstnance; elektronizace Dotazníku k vyhodnocení odborné praxe nebo stáže)
- vytvoření evaluačních nástrojů k hodnocení činností mentorky<sup>1</sup>
- vytvoření evaluačních nástrojů k hodnocení činností studentů
- vytvoření jmenného seznamu mentorek na webových stránkách nemocnice

Leden 2020:

- zahájení nabídky služeb sester mentorek
- 1x za čtvrtletí bude probíhat setkání Úseku náměstkyně ošetrovatelské péče, Úseku kvality a zástupce/zástupců vzdělavatelů NLZP s týmem mentorek. Proběhne rekapitulace daného období včetně návrhu na změny. Termíny budou dány pevně na celý kalendářní rok (vrchním sestřám k dispozici ve sdíleném kalendáři).

---

<sup>1</sup> Evaluační dotazník vychází z Dotazníku k vyhodnocení odborné praxe nebo stáže, který vypracoval Odbor zdravotnictví Kraje vysočina jako jednotný formulář.

## **Udržitelnost a opakovatelnost projektu**

Projekt předpokládá trvalou udržitelnost za předpokladu zájmu a proškolení dalších sester a porodních asistentek. S ohledem na tuto skutečnost budou plánovány další termíny kurzu. Sledování spokojenosti zaměstnanců a studentů/praktikantů je dlouhodobě realizován a je součástí organizační kultury. Názor mentorů/mentorek, ale také nově nastupujících zaměstnanců, studentů je pro nás klíčový, zejména pak z důvodu případných úprav a změn.

## **Monitorování a hodnocení projektu**

- Pravidelné schůzky s mentorkami, náměstkyní ošetrovatelské péče, manažerem kvality a zástupců vzdělavatelů NLZP – 1x za čtvrtletí, termín vložen do sdíleného kalendáře.
- Pravidelná aktualizace evaluačních dokumentů.
- Nutná evaluace ze strany studentů.
- Mentorky budou pravidelně kontrolovány manažerem kvality a náměstkyní ošetrovatelské péče v rámci namátkových auditů – zejména pak budou řešeny přednostně situace spojené s nežádoucími událostmi.

## **Závěr**

Kromě povinnosti pomáhat pacientům mají zdravotníci také povinnost podílet se na přípravě/tréninku ostatních zdravotnických pracovníků k výkonu budoucího povolání. Jedním z nástrojů rozvoje v ošetrovatelské profesi je mentoring, který má velký dopad a vliv na profesní a akademický rozvoj. Absence mentoringu může vést ke špatné klinické etice, nedostatku intelektuální zdatnosti, nezájmu o profesní budoucnost. Proto je zásadní, aby studenti či nově nastupující NLZP měli možnost být adekvátně vedení a mohli tak rozvíjet svůj pracovní život. Vytvořením týmu mentorek se snažíme přispět nejen k zájmu o zdravotnická povolání, ale také přispět ke snaze o kvalitnější péči, poskytovanou podle nejaktuálnějších standardních postupů. Rolí mentora/mentorky se snažíme přispět k eliminaci situací, které by mohly vést k poškození zdraví nejen zdravotníků, ale především pacientů.



Nemocnice Nové Město na Moravě, příspěvková organizace pořádá

## KURZ PEDAGOGICKÉ VEDENÍ STUDENTŮ V KLINICKÉ PRAXI

*Kurz je pořádán ve spolupráci s Ústavem zdravotnických věd Fakulty humanitních studií UTB ve Zlíně a pod odbornou garancí Pedagogické sekce České asociace sester*

**Garant kurzu:** PhDr. Anna Krátká, Ph.D.

### **Cíl kurzu:**

Tento program celoživotního vzdělávání je zaměřen na profesionální přípravu všeobecných sester a porodních asistentek. Cílem je předat vědomosti a dovednosti z pedagogických a didaktických disciplín, které jsou nezbytné pro práci „mentora v klinické praxi“.

### **Cílová skupina:**

Cílovou skupinu tvoří sestry z klinické praxe (lůžková a ambulantní část zdravotnických zařízení a ústavy sociální péče) a porodní asistentky (porodní sál, lůžková a ambulantní část), které aktuálně vedou nebo v budoucnu povedou studenty oboru Všeobecná sestra a Porodní asistentka při odborné praxi.

### **Požadavky na přijetí**

- všeobecné sestry / dětské sestry, porodní asistentky (vzdělání dle zákona č. 201/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 96/2004 Sb.)
- klinická praxe v oboru minimálně 1 rok
- kladný vztah ke studentům, zájem o pedagogickou (mentorskou) činnost

Frekventantky/ti jsou přijati na základě závazné přihlášky, kterou odešlou nejpozději **do 23. 09. 2019** na e-mailovou adresu [vladimir.koutecky@nmm.cz](mailto:vladimir.koutecky@nmm.cz).

**Kurz je zdarma.**

### **Obsah kurzu:**

Celkem 17 hodin, z toho 12 hodin kontaktních 5 hodin samostatná práce a individuální konzultace.

- |  |          |
|--|----------|
| 1. Úvod, organizační záležitosti, vymezení pojmů, strategické dokumenty EU, studijní plány   | 2 hodiny |
| 2. Kompetence sester a porodních asistentek při vedení studentů na praxi a spolupráce sester, porodních asistentek a akademických pracovníků | 1 hodiny |
| 4. Didaktika odborné praxe   | 1 hodiny |
| 5. Metodická příprava na výuku   | 2 hodina |
| 6. Hodnocení studentů  | 2 hodiny |
| 7. Samostatná práce  | 5 hodin  |
| 8. Ukončení a evaluace, osvědčení/potvrzení  | 4 hodiny |

**Ukončení kurzu:**

- **Písemná práce** (rozsah do 6 - 10 stran) – frekventant/ky si zvolí a zpracuje téma z těchto oblastí:
  - a) Didaktická příprava praktické výuky studentů oboru Všeobecná sestra nebo Porodní asistentka (1 den)
  - b) Metodika na teoretickou výuku tématu z oblasti odbornosti (2 vyučovací hodiny).
  
- **Ústní obhajoba závěrečné práce**

Frekventanti obdrží *Potvrzení o absolvování kurzu*.

**Místo výuky:** Zasedací místnost ředitelství, Nemocnice Nové Město na Moravě, příspěvková organizace

<b>TEMATICKÝ A ČASOVÝ OBSAH KURZU</b>				
<b>Název modulu</b>	<b>Vyučující</b>	<b>Členění výuky</b>	<b>Datum</b>	<b>Hodina *</b>
Úvodní - organizační záležitosti, strategické dokumenty, studijní plán oboru VS, PA	PhDr. Anna Krátká, Ph.D.	2 hod.	1. 10. 2019	8:00 – 9:30
Kompetence sestry při vedení studentů na praxi. Mentoring. Preceptorring. Spolupráce s vyučujícími.	PhDr. Anna Krátká, Ph.D.	1 hod.	1. 10. 2019	9:45 – 10:30
Didaktika odborné praxe	PhDr. Anna Krátká, Ph.D.	1 hod.	1. 10. 2019	10:30 – 11:15
Přestávka na oběd				11:15 – 12:15
Metodická příprava na výuku studentů	PhDr. Anna Krátká, Ph.D.	2 hod.	1. 10. 2019	12:15 – 13:45
Hodnocení studentů	PhDr. Anna Krátká, Ph.D.	1 hod.	1. 10. 2019	14:00 – 14:45
Pokyny ke zpracování práce, zpětná vazba, diskuse k problematice	PhDr. Anna Krátká, Ph.D.	1 hod.	1. 10. 2019	14:45 – 15:30
Samostatná práce		5 hodin sam. práce		
Individuální e-mailová konzultace (ke zpracování práce)	PhDr. Anna Krátká, Ph.D.	Dle potřeby frekventantů/tek		
Prezentace prací, evaluace kurzu, ukončení	PhDr. Anna Krátká, Ph.D. Mgr. Vladimír Koutecký Mgr. Bohdana Marečková	4 hodiny dle počtu	22. 10. 2019	8:30 – 11:45
Ukončení, předání osvědčení	PhDr. Anna Krátká, Ph.D. JUDr. Věra Palečková Mgr. Vladimír Koutecký Mgr. Bohdana Marečková		22. 10. 2019	12:30 – 13:30

\*Pozn. Počítá se s přestávkami

**Kontaktní údaje na garanta kurzu:**

PhDr. Anna Krátká, Ph.D.  
Fakulta humanitních studií  
Univerzita Tomáše Bati  
Štefánikova 5670  
760 01 ZLÍN  
Tel.: +420 576 038 162  
Mobil: + 420 776 581 677  
e-mail: [kratka@utb.cz](mailto:kratka@utb.cz)

**Za nemocnici:**

Mgr. Vladimír Koutecký  
Manažer kvality  
Nemocnice Nové Město na Moravě, příspěvková organizace  
Žďárská 610  
592 31 NOVÉ MĚSTO NA MORAVĚ  
Tel: +420 566 801 604  
e-mail: [vladimir.koutecky@nmm.cz](mailto:vladimir.koutecky@nmm.cz)

Příloha č. 2 – Souhrnné hodnocení studenta na odborné praxi mentorem

Jméno a příjmení studenta	
Ročník	
Oddělení	
Datum vykonávané praxe	
Stanovené cíle pro odbornou praxi	1
	2
	3

Hodnocení studenta	Bodová škála (nejhůře 0, nejlépe 7)							
	Nedostatečné	Nedostatečné	Podprůměrné	Mírně podprůměrné	Dobré	Velmi dobré	Výborné s malými výhradami	Výborné
Komunikace s pacientem	0	1	2	3	4	5	6	7
Komunikace s personálem	0	1	2	3	4	5	6	7
Zručnost	0	1	2	3	4	5	6	7
Docházka	0	1	2	3	4	5	6	7
Úprava	0	1	2	3	4	5	6	7
Zodpovědnost	0	1	2	3	4	5	6	7
Dodržování zásad etického přístupu	0	1	2	3	4	5	6	7
Aktivita	0	1	2	3	4	5	6	7
Odborné znalost	0	1	2	3	4	5	6	7
Zájem o profesi	0	1	2	3	4	5	6	7
Splnění cílů praxe	0	1	2	3	4	5	6	7
Celkem bodů								

Slovní vyjádření mentora:

Datum: .....

Podpis mentorky: .....

Podpis studenta: .....

Příloha č. 3 Hodnocení praxe studentem

Jméno a příjmení studenta	
Ročník	
Oddělení	
Datum vykonávané praxe	

Byl Vám přidělen mentor/ka?  Ano  Ne

Pokud ne, uveďte důvod proč: .....

Byl/a jste seznámen/a s provozem oddělení?  Ano  Ne

Mentor/ka se Vám na oddělení:

- Dostatečně věnoval/a
- Věnoval/a málo
- Nevěnoval/a

Co hodnotíte na pracovišti pozitivně? Co se Vám na pracovišti líbilo?

Co hodnotíte na pracovišti negativně?

Jak jste se cítil/a v týmu pracovníků na pracovišti?

Jaký byl přístup pracovníků k pacientům?

- Všichni pracovníci se chovali mile, rádi vyhoví potřebám pacientů
- Většina pracovníků se chovala mile, vykonávají pouze nezbytné úkony
- Hodnotím jako neuspokojivý

Co by chtěl/a změnit?

Datum: .....

Podpis studenta: .....



Na tomto oddělení  
pracuje **mentorka**  
pedagogického vedení  
studentů v klinické praxi.

