

Faktory ovplyvňujúce potrebu celoživotného vzdelávania sestier

Factors Influencing the Need for Lifelong Learning for Nurses

Mária Kilíková, Tatiana Katriňáková, Kateřina Škrabáková

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave, n.o., Detašované pracovisko bl. Sály Salkaházi v Rožňave

<https://doi.org/10.54937/zs.2025.17.1.51-55>

Súhrn

Východiská: Celoživotné vzdelávanie je predpokladom profesionálneho rastu sestier, ktorého efektívnosť závisí od porozumenia motivačných a demotivačných faktorov ovplyvňujúcich ich účasť na vzdelávacích aktivitách.

Cieľ: Analyzovať faktory ovplyvňujúce rozhodovanie sestier o účasti na celoživotnom vzdelávaní.

Súbor a metodika: Súbor tvorilo 332 sestier. Zber dát prebiehal v období január – február 2024 prostredníctvom dotazníka vlastnej konštrukcie. Použitá bola deskriptívna a inferenčná štatistická analýza, vrátane Friedmanovho testu a post hoc analýzy s Bonferroniho korekciou.

Výsledky: Za najsilnejší motivačný faktor sestry označili rozšírenie odborných znalostí a zručností ($\bar{x} = 1,39$), nasledované získaním vyšších kompetencií ($\bar{x} = 1,95$) a možnosťou kariérneho rastu ($\bar{x} = 2,08$). Najvýraznejšími demotivačnými faktormi boli pracovné vyťaženie ($\bar{x} = 1,95$), nutnosť vzdelávania sa vo voľnom čase ($\bar{x} = 2,01$) a vzdialenosť miesta konania ($\bar{x} = 2,11$).

Záver: Podpora účasti sestier na celoživotnom vzdelávaní si vyžaduje odstránenie organizačných a časových bariér, ako aj aktívnu podporu zamestnávateľov. Vnútna motivácia predstavuje kľúč k udržaniu kontinuálneho profesijného rozvoja.

Kľúčové slová: Sestra. Celoživotné vzdelávanie. Motivácia. Ošetrovateľstvo. Profesijný rozvoj.

Summary

Background: Lifelong learning is a prerequisite for the professional growth of nurses, and its effectiveness depends on understanding the motivational and demotivational factors that influence their participation in educational activities.

Objective: To analyze the factors influencing nurses' decision to participate in lifelong learning.

Methodology: The sample consisted of 332 nurses. Data collection took place between January and February 2024 using a self-constructed questionnaire. Descriptive and inferential statistical analysis was used, including the Friedman test and post hoc analysis with Bonferroni correction.

Results: The strongest motivational factor identified by nurses was the expansion of professional knowledge and skills ($\bar{x} = 1.39$), followed by gaining higher competencies ($\bar{x} = 1.95$) and opportunities for career advancement ($\bar{x} = 2.08$). The most significant demotivating factors were workload ($\bar{x} = 1.95$), the need to study during personal time ($\bar{x} = 2.01$), and the distance to the venue ($\bar{x} = 2.11$).

Conclusion: Supporting nurses' participation in lifelong learning requires addressing organizational and time-related barriers, as well as active employer support. Intrinsic motivation is key to maintaining continuous professional development.

Keywords: Nurse. Lifelong learning. Motivation. Nursing. Professional development.

Úvod

Celoživotné vzdelávanie je nevyhnutným predpokladom udržiavania a rozvoja odborných kompetencií sestier, ktoré pracujú v náročnom a dynamicky sa meniacom prostredí. Jeho význam spočíva v aktualizácii vedomostí, zlepšovaní praktických zručností a zvyšovaní kvality poskytovanej starostlivosti [1]. Ako uvádza Vévoda [2], očakávania pacientov a medicínsky pokrok si vyžadujú neustálu účasť sestier na vzdelávacích aktivitách. Tento názor podporujú aj výsledky štúdie Mlambo et al. [3], kde respondenti uviedli, že celoživotné vzdelávanie im pomohlo zlepšiť odborné vedomosti a zručnosti, čo sa priamo premietlo do skvalitnenia ošetrovateľskej starostlivosti. Zároveň sa domnievali, že aktívna účasť na vzdelávaní zvyšuje ich šance na kariérny postup. Dôležitosť profesijného rastu zdôrazňuje aj štúdia Kamariannaki et al. [4], podľa ktorej až 98,9 % sestier považovalo profesijný rozvoj za nevyhnutný, 91,8 % vyzdvihlo význam kvalitnej starostlivosti a 82,6 % respondentiek ocenilo možnosť učenia sa prostredníctvom spolupráce s kolegami. Doplnujúcim pohľadom je kvantitatívna štúdia Lera et al. [5], ktorej výsledky ukázali, že 73,4 % sestier považuje celoživotné vzdelávanie za nevyhnutné, pričom ako hlavné motívy uvádzali zvyšovanie profesijnej úrovne, adaptáciu na nové technológie a

zlepšenie kvality starostlivosti. Napriek deklarovanému záujmu o vzdelávanie naráža jeho praktická realizácia na viaceré bariéry. Cinová [6] zistila, že hoci 78 % sestier považuje celoživotné vzdelávanie za dôležité, aktívne sa ho zúčastňuje len 16 %. Medzi najčastejšie prekážky patria nedostatok času (52 %), vzdialenosť miesta konania (28 %) a problémy s výmenou služieb (24 %). Okrem organizačných a časových dôvodov hrá rolu aj forma motivácie, mnohé sestry totiž k vzdelávaniu pristupujú skôr z povinnosti než z vlastného presvedčenia. Na túto skutočnosť upozorňuje aj Görnerová [7], podľa ktorej sestry často vnímajú celoživotné vzdelávanie predovšetkým ako zákonnú povinnosť, a nie ako prirodzenú súčasť svojho odborného a profesijného rastu. Ako upozorňujú King et al. [1], efektívne celoživotné vzdelávanie ovplyvňuje nielen profesionalitu sestier, ale aj bezpečnosť pacientov a kvalitu zdravotníctva. Porozumenie motivačným a demotivačným faktorom je preto nevyhnutné pre jeho efektívne plánovanie a podporu v praxi.

Cieľ Analyzovať faktory ovplyvňujúce rozhodovanie sestier o účasti na celoživotnom vzdelávaní.

Metodika

Na zber dát bol použitý dotazník vlastnej konštrukcie, ktorý obsahoval 22 položiek a päťbodovú škálu na hodnotenie súhlasu s daným tvrdením. Nižšie priemerné hodnotenie vyjadruje vyšší súhlas s daným tvrdením. Dotazník bol administrovaný elektronicky prostredníctvom profesijnej komunikačných kanálov určených pre sestry. Výskumný súbor tvorilo 332 sestier, ktoré spĺňali kritérium odbornej spôsobilosti na výkon povolania sestry podľa platnej legislatívy. Zber údajov sme realizovali v mesiacoch január do február 2024. Na štatistickú analýzu a spracovanie údajov sme použili program SPSS Statistics verzia

26. Uskutočnili sme deskriptívnu štatistickú analýzu pomocou aritmetického priemeru ($\bar{x}$), smerodajnej odchýlky (sd), ako aj minimálnych ($min.$) a maximálnych ($max.$) hodnôt. Keďže sa predpoklad normality väčšiny premenných nepotvrdil, pri inferenčnej analýze sme použili neparametrické testy. Na porovnanie hodnotení závislých premenných bol použitý Friedmanov test. V prípade štatisticky významných rozdielov sme pristúpili k post hoc analýze s využitím Bonferroniho korekcie p-hodnoty. Štatistická významnosť bola posudzovaná na hladine $p < 0,05$.

Výsledky

Tab. 1 Motivačné faktory v účasti sestier na celoživotnom vzdelávaní

Motivácia pre účasť na celoživotnom vzdelávaní	$\bar{x}$	sd	$min.$	$max.$
Rozšírenie odborných vedomostí a zručností	1,39	0,756	1	5
Získanie vyšších kompetencií	1,95	1,149	1	5
Možnosť kariérneho rastu	2,08	0,944	1	5
Zlepšenie finančného ohodnotenia	2,14	1,144	1	5
Podpora zo strany zamestnávateľa	2,73	1,167	1	5
Podpora zo strany spolupracovníkov	2,78	1,233	1	5
Povinnosť vyplývajúca zo zákona	3,24	1,262	1	5

Legenda: $\bar{x}$ - aritmetický priemer; sd - smerodajná odchýlka; $min.$ - minimálna hodnota $max.$ - maximálna hodnota

Deskriptívna analýza ukázala, že najsilnejšou motiváciou pre účasť sestier na celoživotnom vzdelávaní je rozšírenie odborných vedomostí a zručností ($\bar{x} = 1,39$; $sd = 0,756$), čo poukazuje na vysoký konsenzus respondentiek. Ďalšími významnými faktormi sú získanie vyšších kompetencií ($\bar{x} = 1,95$; $sd = 1,149$) a možnosť kariérneho rastu ($\bar{x} = 2,08$; $sd = 0,944$), čo ukazuje

na dôležitosť profesijného rozvoja. Naopak, podpora zo strany zamestnávateľa ($\bar{x} = 2,73$; $sd = 1,167$) a spolupracovníkov ($\bar{x} = 2,78$; $sd = 1,233$) ako aj zákonná povinnosť, boli hodnotené ako menej motivujúce faktory – zákonná povinnosť ($\bar{x} = 3,24$; $sd = 1,262$) (Tab.1).

Tab. 2 Párové porovnanie motivačných faktorov v účasti sestier na celoživotnom vzdelávaní

Porovnávané skupiny	Z	p-hodnota
Vedomosti / Kompetencie	-,976	,000
Vedomosti / Kariéra	-1,316	,000
Vedomosti / Financie	-1,435	,000
Vedomosti / Zamestnávateľ	-2,491	,000
Vedomosti / Spolupracovníci	-2,551	,000
Vedomosti / Zákon	-3,227	,000
Kompetencie / Kariéra	,340	,890
Kompetencie / Financie	,459	,129
Kompetencie / Zamestnávateľ	-1,515	,000
Kompetencie / Spolupracovníci	-1,575	,000
Kompetencie / Zákon	-2,252	,000
Kariéra / Financie	-,119	1,000
Kariéra / Zamestnávateľ	-1,175	,000
Kariéra / Spolupracovníci	-1,235	,000
Kariéra / Zákon	-1,911	,000
Financie / Zamestnávateľ	-1,056	,000
Financie / Spolupracovníci	-1,116	,000
Financie / Zákon	-1,792	,000
Zamestnávateľ / Spolupracovníci	,060	1,000
Zamestnávateľ / Zákon	-,736	,000
Spolupracovníci / Zákon	-,676	,001

Legenda: Z – testovacia štatistika post hoc porovnania po Friedmanovom teste p - štatistická významnosť

Tab. 3 Demotivačné faktory v účasti sestier na celoživotnom vzdelávaní

Bariéra účasti na celoživotnom vzdelávaní	$\bar{x}$	<i>sd</i>	<i>min.</i>	<i>max.</i>
Pracovné vyťaženie	1,95	1,045	1	5
Nutnosť absolvovať vzdelávanie vo voľnom čase	2,01	1,179	1	5
Vzdialenosť miesta konania vzdelávacích aktivít od miesta bydliska	2,11	1,082	1	5
Nedostatok personálu	2,14	1,104	1	5
Vysoké finančné náklady	2,31	1,112	1	5
Rodinná situácia	2,39	1,130	1	5
Nedostatočná informovanosť o vzdelávacích aktivitách	2,61	1,264	1	5

Legenda: $\bar{x}$ - aritmetický priemer; *sd* - smerodajná odchýlka; *min.* - minimálna hodnota *max.* - maximálna hodnota

Deskriptívna analýza ukázala, že najsilnejším demotivačným faktorom v účasti sestier na celoživotnom vzdelávaní je pracovné vyťaženie ($\bar{x} = 1,95$; *sd* = 1,045), čo poukazuje na vysokú mieru zhody medzi respondentkami. Ďalšími významnými demotivačnými faktormi sú nutnosť absolvovať vzdelávanie vo voľnom čase ($\bar{x} = 2,01$; *sd* = 1,179) a vzdialenosť miesta konania vzdelávacích aktivít od miesta bydliska ($\bar{x} = 2,11$; *sd* = 1,082), ktoré súvisia s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom a s dostupnosťou vzdelávacích možností. Ako demotivačný faktor bolo vnímané aj nedostatočné personálne zabezpečenie ($\bar{x} = 2,14$; *sd* = 1,104), ktoré môže

ovplyvniť možnosť personálu zúčastniť sa vzdelávacích podujatí počas pracovnej doby. Finančné náklady ($\bar{x} = 2,31$; *sd* = 1,112) a rodinná situácia ($\bar{x} = 2,39$; *sd* = 1,130) boli hodnotené ako stredne závažné demotivačné faktory, ktoré však môžu výrazne vplývať na rozhodovanie jednotlivcov podľa ich aktuálnej životnej situácie. Naopak, najmenej závažným demotivačným faktorom bola identifikovaná nedostatočná informovanosť o vzdelávacích aktivitách ($\bar{x} = 2,61$; *sd* = 1,264), ktorá však aj napriek vyššiemu priemeru ostáva dôležitým aspektom ovplyvňujúcim rozhodovanie o účasti (Tab. 3).

Tab. 4 Párové porovnanie demotivačných faktorov v účasti sestier na celoživotnom vzdelávaní

Porovnávané skupiny	Z	p-hodnota
Pracovné vyťaženie / Voľný čas	-,005	1,000
Pracovné vyťaženie / Nedostatok personálu	-,354	,731
Pracovné vyťaženie / Vzďialenosť	-,386	,451
Pracovné vyťaženie / Finančné náklady	,810	,000
Pracovné vyťaženie / Rodinná situácia	,899	,000
Pracovné vyťaženie / Informovanosť	-1,184	,000
Voľný čas / Nedostatok personálu	,349	,781
Voľný čas / Vzďialenosť	-,381	,484
Voľný čas / Finančné náklady	,806	,000
Voľný čas / Rodinná situácia	,895	,000
Voľný čas / Informovanosť	-1,179	,000
Nedostatok personálu / Vzďialenosť	-,032	1,000
Nedostatok personálu / Finančné náklady	,456	,136
Nedostatok personálu / Rodinná situácia	,545	,024
Nedostatok personálu / Informovanosť	-,830	,000
Vzďialenosť / Finančné náklady	,425	,238
Vzďialenosť / Rodinná situácia	,514	,046
Vzďialenosť / Informovanosť	,798	,000
Finančné náklady / Rodinná situácia	-,089	1,000
Finančné náklady / Informovanosť	-,373	,544
Rodinná situácia / Informovanosť	-,285	1,000

Legenda: Z – testovacia štatistika post hoc porovnania po Friedmanovom teste p – štatistická významnosť

Inferenčná analýza potvrdila, že medzi jednotlivými demotivačnými faktormi existujú štatisticky významné rozdiely (Friedmanov test: $\chi^2 = 132,787$; $p < 0,001$). Post hoc analýza s Bonferroniho korekciou odhalila, že pracovné vyťaženie a nutnosť absolvovať vzdelávanie vo voľnom čase boli vnímané veľmi podobne, pričom medzi nimi nebol zaznamenaný štatisticky významný rozdiel ($p = 1,000$). Naopak, pracovné vyťaženie sa štatisticky významne odlišovalo od ďalších

faktorov, konkrétne od finančných nákladov ($Z = 0,810$; $p = 0,000$), rodinnej situácie ($Z = 0,899$; $p = 0,000$) a nedostatočnej informovanosti o vzdelávacích aktivitách ($Z = -1,184$; $p = 0,000$). Podobne aj rozdiel medzi nutnosťou absolvovať vzdelávanie vo voľnom čase a vyššie uvedenými faktormi bol štatisticky významný, pričom sa preukázala odlišnosť voči finančným nákladom ($Z = 0,806$; $p = 0,000$), rodinnej situácii ($Z = 0,895$; $p = 0,000$) a informačnej

nedostatočnosti ($Z = -1,179$; $p = 0,000$). Faktory ako nedostatok personálu a vzdialenosť miesta konania vzdelávacích aktivít boli respondentkami vnímané veľmi podobne, pričom medzi nimi nebol preukázaný štatisticky významný rozdiel ($Z = -0,032$; $p = 1,000$). Tieto výsledky naznačujú, že sestry vnímajú niektoré demotivačné faktory, najmä finančné zaťaženie, rodinné záväzky a informačnú nedostatočnosť ako závažnejšie prekážky účasti na celoživotnom vzdelávaní než samotné pracovné vyťaženie či nutnosť vzdelávať sa vo voľnom čase (Tab. 4).

Diskusia

Poznaním motivačných a demotivačných faktorov, ktoré ovplyvňujú účasť sestier na celoživotnom vzdelávaní, sa vytvára priestor pre optimalizáciu podmienok podporujúcich profesijný rast a kvalitu ošetrovateľskej starostlivosti. Výsledky našej štúdie preukázali, že medzi najsilnejšie motivačné faktory patrí predovšetkým rozšírenie odborných znalostí a zručností ($\bar{x} = 1,39$), získanie vyšších kompetencií ($\bar{x} = 1,95$) a možnosť kariérneho rastu ($\bar{x} = 2,08$). Rovnaký trend potvrdzuje štúdia Tsirigoti et al. [8], podľa ktorej sestry kladú dôraz na zlepšovanie odborných vedomostí ($\bar{x} = 4,1$), čo priamo súvisí s ambíciou poskytovať kvalitnú a bezpečnú ošetrovateľskú starostlivosť. Podobne Kinsella et al. [9] vo svojej deskriptívnej štúdii zaznamenali, že najvyššie hodnotené boli faktory ako získanie vyšších kompetencií ($\bar{x} = 6,64$), zvýšenie odbornosti ($\bar{x} = 6,50$) či produktívne uplatnenie profesionálnej roly ($\bar{x} = 6,55$). Potvrdzuje to aj štúdia Mlambo et al. [3], kde respondenti uviedli, že celoživotné vzdelávanie zlepšilo ich vedomosti a odborné zručnosti, čím sa zároveň zlepšila aj ošetrovateľská starostlivosť o pacientov. Účastníci sa domnievali, že vzdelávanie zvyšuje ich šance na kariérny postup. Zaujímavým aspektom bolo zistenie, že vonkajšie motivačné faktory, ako je podpora zo strany zamestnávateľa ($\bar{x} = 2,73$), spolupracovníkov ($\bar{x} = 2,78$) či povinnosť vyplývajúca zo zákona ($\bar{x} = 3,24$), boli vnímané ako najmenej motivačné. Tento trend sa zhoduje so zisteniami Rambouskovej et al. [10], kde iba 20,13 % sestier uviedlo, že ich k vzdelávaniu motivovalo vedenie. Naopak význam podpory zo strany vedenia a manažérskeho prostredia ako facilitátora profesijného rozvoja bol zvýraznený v štúdiách Boyle, Thompson [11], Cooper et al. [12] či Hakwort et al. [13]. Títo autori zdôrazňujú, že ak vedenie nevytvára priaznivé podmienky pre vzdelávanie, môže to zásadne obmedziť ochotu personálu zapojiť sa do profesijného rozvoja. Jednou z takýchto prekážok, ktoré uvádzali, je aj nedostatočné personálne zabezpečenie, ktoré taktiež v našej štúdii sestry vnímali ako významný demotivačný faktor ($\bar{x} = 2,14$) obmedzujúci ich možnosť zúčastniť sa vzdelávacích podujatí počas pracovnej doby. Na túto súvislosť poukazuje štúdia Vázquez-Calatayud et al. [14]. Z pohľadu demotivácie sa ako najvýraznejšie prekážky v našej štúdii ukázali pracovné vyťaženie ($\bar{x} = 1,95$), nutnosť absolvovať vzdelávanie vo voľnom čase ($\bar{x} = 2,01$) a vzdialenosť miesta konania vzdelávacích aktivít ($\bar{x} = 2,11$). Tieto zistenia korešpondujú s výsledkami štúdie Cooper et al. [12], kde sestry najčastejšie uvádzali nedostatok personálu a potrebu vzdelávať sa vo voľnom čase bez finančnej kompenzácie. Význam týchto bariér potvrdili aj Lera et al. [5], kde odborníci identifikovali časové obmedzenia (61,8 %), pracovné zaťaženie (63,1 %) a finančné náklady (59,4 %). Dôležitým zistením bolo aj to, že mnohé sestry preferujú vzdelávanie počas pracovného času a ako podstatný faktor vnímajú podporu zo strany vedenia. Shahhosseini

et al. [15] navyše upozornili na dôležitosť kolegiálnej podpory, ich štúdia ukázala, že mladšie sestry boli často obmedzované staršími kolegami, čo zodpovedá nášmu zisteniu o nízkej hodnote faktora podpora zo strany spolupracovníkov ($\bar{x} = 2,78$). Ďalšími významnými prekážkami podľa našich dát boli vysoké finančné náklady ($\bar{x} = 2,31$) a rodinná situácia ($\bar{x} = 2,39$). Tieto faktory sa ukázali ako rozhodujúce aj v štúdiách Hakwort et al. [13] a Selvaraj et al. [16], kde viac ako 83 % respondentiek označilo náklady na vzdelávanie za nadmerné. Prítomnosť rodinných záväzkov bola taktiež častou príčinou obmedzenia účasti na vzdelávacích aktivitách, čo podporuje aj Lera et al. [5]. Štúdia od Selvaraj et al. [16] priniesla zistenie, že až 86,67 % respondentov malo problém s dostupnosťou na vzdelávacie akcie. V našej štúdii síce nedostatočná informovanosť o vzdelávacích aktivitách ($\bar{x} = 2,61$) nebola vnímaná ako najzávažnejšia bariéra, avšak inferenčná analýza preukázala, že sa štatisticky významne odlišuje od ostatných faktorov ($p < 0,001$). To naznačuje, že aj menej viditeľné prekážky, ako je informovanosť, môžu mať v kombinácii s dostupnosťou výrazný vplyv na rozhodovanie sestier o účasti na celoživotnom vzdelávaní. Tieto výsledky poukazujú na význam efektívnej komunikácie a dostupnosti informácií, ako uvádza vo svojej štúdii aj Gosselin et al. [17].

Záver

Zistenia štúdie jednoznačne potvrdzujú, že sestry sú k účasti na celoživotnom vzdelávaní najviac motivované vnútornými faktormi, najmä túžbou po profesijnom raste, prehĺbení odborných vedomostí a zdokonalení zručností. Takéto motivačné podnety vytvárajú silný predpoklad pre aktívnu a trvalú účasť na vzdelávacích aktivitách a zároveň podčiarkujú dôležitosť podpory profesijného rozvoja v rámci každodennej klinickej praxe. Identifikované bariéry, ako je nadmerné pracovné zaťaženie, nutnosť vzdelávať sa vo voľnom čase, finančná náročnosť či obmedzený prístup k informáciám o vzdelávacích možnostiach, poukazujú na potrebu zavádzania efektívnych a dostupných vzdelávacích stratégií, ktoré budú rešpektovať individuálne potreby sestier. Ich úspešnosť však závisí aj od systematického odstraňovania prekážok, najmä zabezpečením vzdelávacích príležitostí počas pracovnej doby, lepšou informovanosťou a poskytnutím personálnej a finančnej podpory zo strany zamestnávateľov. V konečnom dôsledku tieto zistenia potvrdzujú, že podpora vzdelávania v ošetrovateľstve nepredstavuje len profesijnú povinnosť, ale je zároveň významným nástrojom na zabezpečenie kvality, bezpečnosti a kontinuity poskytovanej ošetrovateľskej starostlivosti.

Zoznam bibliografických odkazov

- [1] King R, Taylor B, Talpur A, et al. Factors that optimise the impact of continuing professional development in nursing: A rapid evidence review. *Nurse Education Today*. 2021; 98:104652. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104652>.
- [2] Vévoda J, Vévodová Š, Prošková E. The continuing education on personal work values of general nurses working in hospitals of the Czech Republic: A Euclidean distance-based measure. *Kontakt*. 2018; 20(1):23–30. <https://doi.org/10.1016/j.kontakt.2017.09.001>.
- [3] Mlambo M, Silén C, McGrath C. Lifelong learning and nurses' continuing professional development: A metasynthesis of the literature. *BMC Nursing*. 2021;

- 20(62). <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00579-2>
- [4] Kamariannaki D, Alikari V, Sachlas A, Stathoulis J, Fradelos EC, Zyga S. Motivations for the participation of nurses in continuing nursing education programs. *Archives of Hellenic Medicine*. 2017; 34(2):230–235. <https://www.mednet.gr/archives/2017-2/pdf/229.pdf>.
- [5] Lera M, Taxtsoglou K, Frantzana A, Kourkouta L. Nurses' attitudes toward lifelong learning via new technologies. *Asian/Pacific Island Nursing Journal*. 2020; 5(2):89–102. <https://doi.org/10.31372/20200502.1088>
- [6] Cinová J, Ondřiová I, Lizáková L. Povinné sústavné vzdelávanie v ošetrovateľskej praxi sestier. *Florence*. 2017;(4): <https://www.florence.cz/casopis/archiv-florence/2017/4/povinne-sustavne-vzdelavanie-v-osetrovateľskej-praxi-sestier/>.
- [7] Görnerová L. 2016. Postoj sester k celoživotnému vzdelávaniu. *Logos polytechnikos* [online]. 2016 7 (1): 272. Dostupné na internetu: <https://www.vspj.cz/vyzkum-a-projekty/casopisy-vspj/logos-polytechnikos>.
- [8] Tsirigoti A, León-Mantero C, Jiménez-Fanjul N. Motivation for continuing education in nursing: A systematic literature review. *Educación Médica*. 2023; 25(2). <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2023.100877>.
- [9] Kinsella D, Fry M, Zecchin A. Motivational factors influencing nurses to undertake postgraduate hospital-based education. *Nurse Education in Practice*. 2018; 31:54–60. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2018.04.011>.
- [10] Rambousková A, Šlehofer P, Krocová J, Rastislavová K. Postoj sester k profesi a jejich motivace k dalšímu vzdělávání. *Cesta poznávání a vzdělávání v ošetrovatelství IX*. 2018; 1. <https://dspace5.zcu.cz/handle/11025/34603>.
- [11] Boyle KD, Thompson AS. CMSRNs' continuing competence methods and perceived value of certification: A descriptive study. *MedSurg Nursing*. 2020; 19(4):230–234. <https://www.proquest.com/docview/2437195037?fromopenview=true&pq-origsite=gscholar&sourcetype=Scholarly%20Journals>.
- [12] Cooper E, Spilsbury K, McCaughan D, Thompson C, Butterworth T, Hanratty B. Priorities for the professional development of registered nurses in nursing homes: A Delphi study. *Age and Ageing*. 2017; 46(1):39–45. <https://doi.org/10.1093/ageing/afw160>.
- [13] Hakvoort L, Dikken J, Cramer-Kruit J, Molendijk-van Nieuwenhuyzen K, van der Schaaf M, Schuurmans M. Factors that influence continuing professional development over a nursing career: A scoping review. *Nurse Education in Practice*. 2022; 65:103471. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103481>.
- [14] Vázquez-Calatayud M, Errasti-Ibarrondo B, Choperena A, Marques D, Machado PP. Nurses' continuing professional development: A systematic literature review. *Nurse Education in Practice*. 2021; 50:102963. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102963>.
- [15] Shahhosseini Z, Hamzehgardeshi Z. The facilitators and barriers to nurses' participation in continuing education programs: A mixed method explanatory sequential study. *Global Journal of Health Science*. 2015; 7(3). <https://doi.org/10.5539/gjhs.v7n3p184>.
- [16] Selvaraj K, Jayaseelan J, Gowri M. A study to assess the impeding factors for nurses' participation in continuous professional development activities. *International Journal of Advanced and Innovative Research*. 2019; 7(8). Available from: https://www.researchgate.net/publication/334645155_A_Study_To_Assess_The_Impeding_Factors_For_Nurses'_Participation_In_Continuous_Professional_Development_Activities.
- [17] Gosselin M, Perron A, Lacasse A. Assessment of continuing education needs among critical care nurses in remote Québec, Canada. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2020; 51(7):322–330. <https://doi.org/10.3928/00220124-20200611-08>.

Kontakt:

prof. PhDr. Mária KILÍKOVÁ, PhD., MPH
VŠZaSP sv. Alžbety v Bratislave, n.o.,
Detašované pracovisko bl. Sály Salkaházi v Rožňave
Kósu - Schoppera 141/22
048 01 Rožňava
e-mail: m.kilikova@gmail.com