

Alicja Palczewska

Stowarzyszenie Pielęgniarek i Położnych na Rzecz Promocji Zawodu i Praw Kobiet OAZA w Ostrołęce

A analiza kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych na północno-wschodnim Mazowszu

The analysis of postgraduate education of nurses and midwives
 in the North-East Masovian

Adres do korespondencji:
 mgr Alicja Palczewska
 ul. Gorbatowa 15/7
 07-410 Ostrołęka
 tel.: (0 29) 760 44 36
 e-mail: stow.oaza@wp.pl

STRESZCZENIE

Wstęp. Stowarzyszenie Pielęgniarek i Położnych na Rzecz Promocji Zawodu i Praw Kobiet OAZA zrealizowało w 2007 roku współfinansowany przez Unię Europejską oraz budżet państwa projekt: „Kształcenie podyplomowe dla pielęgniarek i położnych”. Z bezpłatnych szkoleń skorzystało 116 pielęgniarek i położnych.

Cel pracy. Celem pracy było dokonanie oceny jakości kształcenia podyplomowego oraz czynników motywujących do podejmowania czynnego uczestnictwa w szkoleniach.

Materiał i metody. Do przeprowadzenia badań zastosowano metodę sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem autorskich kwestionariuszy ankiety. W ocenie czynników motywacyjnych wzięło udział 179 osób, natomiast w ewaluacji jakości kształcenia 116.

Wyniki i wnioski. W pracy przedstawiono analizę czynników motywacyjnych osób chętnych do uczestnictwa w różnych formach szkoleń podyplomowych, a także dokonano oceny jakości kształcenia na podstawie ankiet ewaluacyjnych, wypełnionych przez uczestników po ukończeniu kursów. Wyniki badań wskazują na różne rodzaje motywacji do podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pielęgniarki i położne. Istotna jest także ocena realizacji szkoleń, a przedstawiony materiał badawczy może posłużyć organizatorom kształcenia jako pomysł do wykorzystania narzędzi do oceny jakości podejmowanych działań.

Problemy Pielęgniarstwa 2008; 16 (3): 285–292

Słowa kluczowe: kształcenie podyplomowe pielęgniarek i położnych, jakość kształcenia

ABSTRACT

Introduction. The Association of Nurses and Midwives for the Promotion of the Profession and Women's Rights OAZA organized in year 2007 a project called: «Postgraduate Education of Nurses and Midwives, which was co-financed by the European Union and the state budget. 116 nurses and midwives took part in the cost-free trainings.

Aim. The objective of the paper was to evaluate the quality of postgraduate education and the factors that encourage participation in courses.

Material and methods. A diagnostic survey with author questionnaires was used to conduct the research. 179 participants evaluated motivating factors and 116 – the quality of the courses.

Results and conclusions. The research presents the analysis of the factors that encourage participation in various forms of postgraduate education as well as the evaluation of the quality of the courses. The opinion was based on the questionnaires filled up by the participants at the end of the training. The results indicate a variety of factors that influence on nurses and midwives to increase their professional qualifications. The evaluation of the realization of the courses is also important, and the presented research may serve for education organizers as an example of how they could use tools to evaluate the quality of their activities.

Nursing Topics 2008; 16 (3): 285–292

Key words: postgraduate education of nurses and midwives, the quality of education

Wstęp

Stowarzyszenie Pielęgniarek i Położnych na Rzecz Promocji Zawodu i Praw Kobiet OAZA jest organizacją samorządową, której społecznie użyteczna działalność prowadzona jest w sferze zadań publicznych, a w szczególności dla środowiska pielęgniarek i położnych. Terenem działalności Stowarzyszenia jest obszar Rzeczypospolitej Polskiej, z siedzibą w Ostrołęce. Stowarzyszenie posiada osobowość prawną. Opiera swą działalność na społecznie użytecznej pracy ogółu członków. Stowarzyszenie OAZA zrzesza w swojej organizacji osoby, które legitymują się dyplomami ukończenia renomowanych szkół wyższych, z dużym stażem pedagogicznym i zawodowym. Posiada doświadczenie w prowadzeniu doskonalenia zawodowego w różnego rodzaju formach kształcenia podyplomowego, a także w sposobach badania jakości kształcenia.

Stowarzyszenie OAZA podpisało 25 października 2006 roku z Agencją Rozwoju Regionalnego Spółka z o.o., z siedzibą w Ostrołęce, umowę na wykonanie szkoleń dla pielęgniarek i położnych — jako podwykonawca projektu: „Kształcenie podyplomowe dla pielęgniarek i położnych” w ramach Priorytetu 2 — Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach, Działanie 2.1. Rozwój umiejętności związany z potrzebami regionalnego rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie, zawartej z Samorządem Województwa Mazowieckiego. Projekt współfinansowany był przez Unię Europejską oraz budżet państwa. Stowarzyszenie OAZA przeprowadziło, według aktualnych wytycznych [1], dwa kursy kwalifikacyjne: pielęgniarstwo zachowawcze i w opiece paliatywnej, oraz cztery kursy specjalistyczne: wykonanie i interpretacja zapisu EKG, resuscytacja krążeniowo-oddechowa, szczepienia ochronne dla pielęgniarek i szczepienia ochronne noworodków dla położnych. Zakończenie szkoleń w ramach projektu odbyło się 30 czerwca 2007 roku.

Z bezpłatnych kursów skorzystało 116 pielęgniarek i położnych.

Cel pracy

Organizator kształcenia podjął próbę oceny przebiegu realizacji szkoleń, w kontekście organizacji zajęć teoretycznych, bazy kształcenia oraz przebiegu szkolenia praktycznego. Postanowiono również poznać motywy podejmowania kształcenia podyplomowego przez pielęgniarki i położne uczestniczące w projekcie, a zatrudnione w placówkach ochrony zdrowia na terenie północno-wschodniego Mazowsza. W związku z powyższym wyłoniono następujące problemy badawcze:

1. Czy pielęgniarki i położne analizują własne umiejętności, zainteresowania i zdolności w celu podno-

szczenia swoich kwalifikacji umożliwiających zwiększenie mobilności zawodowej oraz dostosowania kwalifikacji zawodowych do wymogów regionalnego rynku pracy?

2. Na jakie bariery trafiają w wykonywaniu czynności zawodowych i czy udział w zaproponowanych szkoleniach wyeliminuje wcześniej wymienione bariery?
3. Jakie potrzeby zawodowe może zaspokoić udział w zaproponowanych kursach?
4. Czy w wyniku udziału w szkoleniach pielęgniarki i położne podniosły swoją wiedzę teoretyczną, umiejętności zawodowe oraz pozycję na rynku pracy?
5. Czy udział w szkoleniu zaspokoił potrzeby i oczekiwania ich uczestników?

Materiał i metody

Badania ankietowe przeprowadzono w okresie od grudnia 2006 roku do czerwca 2007 roku. Osoby zgłaszające się na szkolenia poproszono o wypełnienie ankiet motywacyjnych. Przy wypełnianiu formularzy zgłoszeniowych, pielęgniarki i położne wyraziły zgodę na udział w badaniach ankietowych związanych z realizacją projektu. Ankiety motywacyjne składały się z 2 części: metryczki oraz części głównej, zawierającej pytania otwarte oraz pytania zamknięte i półotwarte. Do szkoleń zakwalifikowano 120 osób (6 kursów po 20 uczestników). W projekcie, z uwagi na ograniczenia liczbowe ilości uczestników i negatywny wynik postępowania kwalifikacyjnego, nie uczestniczyło 59 osób. Organizator kształcenia dokonał jednak pełnej analizy ankiet motywacyjnych 179 osób chętnych do udziału w zaproponowanych szkoleniach. Ankiety ewaluacyjne wypełniło zaś 116 osób, które w dniach egzaminów końcowych poproszono o wypełnienie ankiet podsumowujących kursy. Szkolenia ukończyło 116 osób (4 osoby zrezygnowały). Do przeprowadzenia badań zastosowano metodę sondażu diagnostycznego. Wykorzystano anonimowy autorski kwestionariusz ankiety.

Wyniki

Analiza ankiet motywacyjnych

Do projektu szkoleniowego zgłosiło się 179 pielęgniarek i położnych (tab. 1). Najliczniejszą grupę stanowiły osoby w przedziale wiekowym 35–39 lat (56 osób) (tab. 2). Pozostałe przedziały wiekowe kształtowały się następująco: 40–44 lata (42 osoby), 30–34 lata (31 osób), 45–49 lat (28 osób), 50–54 lata (10 osób), 25–29 lat (10 osób), po 1 osobie w grupie wiekowej 20–24 lata i ≥ 60 lat.

Większość respondentów — 137 osób (76,53%) wskazała, że analizuje swoje umiejętności, zaintereso-

Tabela 1. Liczba osób zgłoszonych na szkolenia

Table 1. Number of people signed up for the training

Nazwa kursu	Zgłoszenia pielęgniarek	Zgłoszenia położnych
Kurs kwalifikacyjny Pielęgniarstwo zachowawcze	20	0
Kurs kwalifikacyjny Opieka paliatywna	25	0
Kurs specjalistyczny — EKG Wykonanie i interpretacja	47	5
Kurs specjalistyczny Szczepienia ochronne	42	0
Kurs specjalistyczny Szczepienia noworodków	0	20
Kurs specjalistyczny Resuscytacja dorosłych	20	0
Ogółem	154	25

Tabela 2. Wiek osób zgłoszonych na szkolenia

Table 2. Age structure of the people signed up for the training

Przedział wieku (lata)	Pielęgniarki	Położne
20–24	1	0
25–29	5	5
30–34	27	4
35–39	49	7
40–44	40	2
45–49	23	5
50–54	8	2
55–59	0	0
≥ 60	1	0
Ogółem	154	25

wania i zdolności w celu podnoszenia swoich kwalifikacji umożliwiających zwiększenie mobilności zawodowej oraz dostosowania kwalifikacji zawodowych do wymogów regionalnego rynku pracy; 39 osób (21,78%) odpowiedziało, że czyni to czasami, 3 osoby (1,67%) analizują swoje umiejętności i zdolności sporadycznie, nikt nie wskazał, że nie czyni tego nigdy (tab. 3).

Na pytanie: „na jakie bariery trafiają pielęgniarki i położne w wykonywaniu czynności zawodowych i czy udział w zaproponowanych szkoleniach wyeliminuje

Tabela 3. Ocena umiejętności i zainteresowań uczestników szkoleń

Table 3. The evaluation of skills and interests of the participants

Czy analizuje Pani własne umiejętności, zainteresowania i zdolności w celu podnoszenia swoich kwalifikacji umożliwiających zwiększenie mobilności zawodowej oraz dostosowania kwalifikacji do wymogów rynku pracy?		
Zawsze	137	76,53%
Czasami	39	21,78%
Sporadycznie	3	1,67%
Nigdy	0	0

wcześniej wymienione bariery?” ankietowani odpowiedzieli w następujący sposób: 126 osób wskazało, że mają ograniczone możliwości korzystania z kształcenia ustawicznego, 72 osoby zaznaczyły, że nie posiadają konkretnych specjalistycznych umiejętności zawodowych, 46 osób oceniło, że posiadają umiejętności zawodowe, które nie odpowiadają obecnym oczekiwaniom rynku pracy, 9 osób wskazało na brak doświadczenia zawodowego (tab. 4). W odpowiedzi na wcześniejsze pytanie można było zaznaczyć więcej niż jedną wybraną odpowiedź. Respondenci wyrazili w ankietach motywacyjnych nadzieję, że udział w zaplanowanych szkoleniach wyeliminuje wskazane powyżej bariery w na-

Tabela 4. Problemy w podejmowaniu nowych czynności zawodowych
Table 4. The problems with undertaking new professional activities

Na jakie bariery trafia Pani w wykonywaniu nowych czynności zawodowych? (można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)

Brak konkretnych specjalistycznych umiejętności zawodowych	72	40,22%
Umiejętności zawodowe nieodpowiadające obecnym oczekiwaniom na rynku pracy	46	25,69%
Brak doświadczenia zawodowego	9	9%
Ograniczone możliwości korzystania z kształcenia ustawicznego	126	70,39%

Tabela 5. Eliminacja problemów w podejmowaniu nowych czynności zawodowych
Table 5. The elimination of problems with undertaking new professional activities

Na ile udział w wybranym szkoleniu wyeliminuje wyżej wymienione bariery?

W pełni	54	30,16%
Częściowo	123	68,71%
Wcale	1	0,55%
Brak odpowiedzi	1	0,55%

stępujący sposób: 123 osoby wskazało na częściową eliminację, 54 osoby wyraziły w pełni takie oczekiwania, 1 osoba określiła, że bariery nie zostaną wcale wyeliminowane, a 1 osoba nie udzieliła odpowiedzi (tab. 5).

Organizator kształcenia zapytał o potrzeby, jakie zaspokoiłyby uczestników po zakończeniu szkolenia; 127 osób wyraziło nadzieję, że będą mogły utrzymać dotychczasową pozycję zawodową, 126 osób wskazało cel, jakim jest podniesienie kwalifikacji zawodowych, 98 osób uważało, że zwiększy swoją mobilność na regionalnym rynku pracy, 52 osoby wyraziło nadzieję, że będą mogły pozyskać nowe zatrudnienie po zdobyciu wyższych kwalifikacji zawodowych, 29 osób było przekonanych, że otrzyma nowe stanowisko w obecnym zakładzie pracy, 16 liczyło na uzyskanie awansu zawodowego. Na zadane pytanie można było udzielić więcej niż jedną odpowiedź (tab. 6).

Analiza ankiet ewaluacyjnych

Wszystkie uczestniczące w projekcie szkoleniowym pielęgniarki i położne (tab. 7) zaznaczyły, że w wyniku uczestnictwa w kształceniu podyplomowym zorganizowanym przez Stowarzyszenie OAZA podniosły swoją

Tabela 6. Udział w szkoleniu — oczekiwania
Table 6. Participation in the training — expectations

Jakie Pani potrzeby zawodowe zaspokoi udział w szkoleniu? (można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)

Utrzymanie dotychczasowej pozycji zawodowej	127	70,94%
Uzyskanie nowego stanowiska w obecnym zakładzie pracy	29	16,20%
Uzyskanie awansu zawodowego	16	8,93%
Możliwość uzyskania nowego zatrudnienia	52	29,05%
Zwiększenie mobilności na regionalnym rynku pracy	98	54,74%
Podniesienie kwalifikacji zawodowych	126	70,39%

wiedzę teoretyczną i umiejętności zawodowe (tab. 8). W odpowiedzi na pytanie, czy osoba uczestnicząca w szkoleniu jest przeświadczona o tym, że podniosła także swoją pozycję na rynku pracy (tab. 9), twierdząco odpowiedziało 98 osób (84,48% ankietowanych), „nie w pełni” — odpowiedziało 15 osób (12,93% ankietowanych), „wcale” — 3 osoby (2,58%).

Na pytanie „Jakie potrzeby zaspokoił udział w wybranym kursie?” 81 osób odpowiedziało, że udział w szkoleniu zapewnił dostosowanie kwalifikacji do potrzeb regionalnego rynku pracy umożliwiające zwiększenie mobilności, 72 osoby wskazały na wartość utrzymania dotychczasowej pozycji zawodowej, 28 spodziewa się pozyskać nowe zatrudnienie, 7 — awans zawodowy, 3 wskazały inne możliwości (nie precyzując jakie), 1 osoba miała nadzieję na pozyskanie nowego stanowiska

Tabela 7. Liczba osób, które ukończyły szkolenie
Table 7. Number of people who finished the training

Nazwa kursu	Ukończenie kursu przez pielęgniarki	Ukończenie kursu przez położne
Kurs kwalifikacyjny Pielęgniarstwo zachowawcze	20	0
Kurs kwalifikacyjny Opieka paliatywna	20	0
Kurs specjalistyczny — EKG Wykonanie i interpretacja	20	0
Kurs specjalistyczny Szczepienia ochronne	20	0
Kurs specjalistyczny Szczepienia noworodków	0	16
Kurs specjalistyczny Resuscytacja dorosłych	20	0
Ogółem	100	16

Tabela 8. Ocena wiedzy i umiejętności
Table 8. The evaluation of knowledge and skills

Czy w wyniku udziału w kursie podniósł się poziom Pańskiej wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych?

Tak	116	100%
Nie w pełni	0	0
Wcale	0	0

w obecnym zakładzie pracy. W odpowiedzi na zadane pytanie można było udzielić więcej niż jedną odpowiedź (tab. 10).

Kolejne kwestie zawarte w kwestionariuszu — Ankiecie Ewaluacyjnej, dotyczyły oceny jakości kształcenia podyplomowego; 112 osób (96,55%) wyraziło pełne zadowolenie z udziału w szkoleniu, 4 osoby (3,44%) określiły, że nie są w pełni zadowolone, ale nikt nie wskazał, że jest niezadowolony; 108 osób (93,10%) podkreśliło, że kurs, w którym uczestniczyło spełnił ich oczekiwania, 8 osób (6,89%) wskazało, że szkolenie spełniło je „nie w pełni”; 111 osób (95,68%) wskazało, że sposób prowadzenia zajęć teoretycznych w pełni im odpowiadał, 5 osób (4,31%) określiło, że „nie w pełni”, odpowiedzi „wcale” nie było (tab. 11, 12). Jeśli chodzi o zajęcia praktyczne — również 111 osób (95,68%) wskazało, że jest w pełni

Tabela 9. Ocena pozycji na rynku pracy
Table 9. The evaluation of the position on the labour market

Czy w wyniku udziału w kursie podniosła się Pańska pozycja na rynku zawodowym?

Tak	98	84,48%
Nie w pełni	15	12,93%
Wcale	3	2,58%

zadowolonych ze sposobu prowadzenia zajęć, a 5 osób (4,31%) podkreśliło, że „nie w pełni”, całkowicie niezadowolonych nie było (tab. 13).

Ostateczną ocenę wystawioną przez uczestników szkoleń zawarto w pytaniu oceniającym wartość kształcenia podyplomowego w skali punktowej (tab. 14). W skali od 1 — źle do 5 — bardzo dobrze, uczestnicy projektu wypowiedzieli się co do organizacji kursów pod różnymi względami. I tak, pod względem poziomu prowadzenia zajęć teoretycznych: 104 uczestników (89,65%) przyznało organizatorowi najwyższą notę: 5 punktów, na 4 punkty ocenę wystawiło 10 uczestników (8,62%), 1 osoba wystawiła 3 punkty (0,86%) i 1 osoba wystawiła 2 punkty (0,86%). Pod względem kontaktu prowadzących z grupą podczas zajęć teoretycznych: 110 uczestników szkoleń wystawiło 5 punktów (94,82%), 5 osób wystawiło 4 punkty (3,44%), a 1 osoba przyznała 3 punkty (0,86%). Bazę lokalową re-

Tabela 10. Ocena zaspokojenia potrzeb własnych
Table 10. The evaluation of satisfaction of self-needs

Jakie potrzeby zaspokoił udział w kursie? (można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)		
Utrzymanie dotychczasowej pozycji zawodowej	72	62,06%
Uzyskanie nowego stanowiska w obecnym zakładzie pracy	4	3,44%
Uzyskanie awansu zawodowego	17	14,65%
Możliwość uzyskania nowego zatrudnienia	28	24,13%
Dostosowanie kwalifikacji do potrzeb regionalnego rynku pracy lub umożliwienie zwiększenia mobilności zawodowej	81	69,82%

Tabela 11. Ocena zadowolenia z uczestnictwa w szkoleniu
Table 11. The evaluation of satisfaction from participation in the training

Czy jest Pani/Pan zadowolona/y z udziału w kursie?		
Tak	112	96,55%
Nie w pełni	4	3,44%
Wcale	0	0

Tabela 12. Ocena spełnienia oczekiwań
Table 12. The evaluation of satisfaction of expectations

Czy kurs kwalifikacyjny lub specjalistyczny spełnił Pani/Pana oczekiwania?		
Tak	108	93,10%
Nie w pełni	8	6,89%
Wcale	0	0

spodenci ocenili następująco: 98 osób (84,48%) przyznało 5 punktów, 17 osób (14,65%) przyznało 4 punkty, a 1 osoba (0,86%) wystawiła ocenę na 2 punkty; 100 osób (86,20%) określiło na 5 punktów poziom odbywania zajęć praktycznych, 16 osób (13,79%) określiło poziom przeprowadzenia zajęć praktycznych na 4 punkty. Niższej punktacji nie przyznano.

Dyskusja

Możliwości i warunki prowadzenia kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych określa rozdział 2a ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej [2]. Opisane są tam zasady prowadzenia szkoleń przez organizatorów, ale także nazwane są różne formy organizacji kształcenia i sposoby uzyskiwania dodatkowych kwalifikacji zawodowych. W artykule 18 ustawy określono także, że pielęgniarka i położna „wykonuje zawód zgodnie z aktualną wiedzą medyczną, dostępnymi jej metodami i środkami, zgodnie z zasadami etyki zawodowej oraz ze szczególną starannością”. Rozwój zawodowy w pielęgniarstwie i w położnictwie wynika także z zasad Kodeksu Etyki Zawodowej Pielęgniarki i Położnej, w punkcie 6 Przrzeczenia czytamy: „Uroczycie przyrzekam

wdrażać do praktyki nowe zdobycze nauk medycznych, społecznych i humanistycznych oraz systematycznie doskonalić swoje umiejętności i wiedzę dla dobra zawodu” [3]. Wymienione przesłanki motywują pielęgniarki i położne do stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, ale nie tylko. Dziś ważna jest sytuacja na rynku pracy oraz to, kiedy i gdzie można pozyskać stanowisko zgodne z posiadaną wiedzą i umiejętnościami. W ankietach motywacyjnych uczestniczki szkoleń wskazały (137 osób), że analizują swoje umiejętności, zainteresowania i zdolności w celu podnoszenia swoich kwalifikacji umożliwiających zwiększenie mobilności zawodowej oraz dostosowania kwalifikacji zawodowych do wymogów regionalnego rynku pracy. Dyskusja prowadzona na łamach prasy, a w szczególności na rosnące zapotrzebowanie na świadczenia pielęgniarstwa w opiece długoterminowej [4], mogła także spowodować zachętę do rozwijania umiejętności zawodowych. Dla pielęgniarek to szczególne wyzwanie, aby w dobie starzejącego się społeczeństwa i zwiększenia zapotrzebowania na usługi medyczne w domu chorego, rozważać nad ustawą pielęgnacyjną, nabyć dodatkowe umiejętności do opieki nad chorym w domu, pacjentem niepełnosprawnym czy też nieuleczalnie chorym. Stąd tak duże zainteresowanie udziałem w szkole-

Tabela 13. Ocena sposobu prowadzenia zajęć
Table 13. The evaluation of the way of holding the classes

Wyszczególnienie	Na zajęciach teoretycznych		Na zajęciach praktycznych		Ogółem	
	Liczba odpowiedzi	% z 116 osób	Liczba odpowiedzi	% z 116 osób	Liczba odpowiedzi	% z 116 osób
	Tak	111	95,68	111	95,68	111
Nie w pełni	5	4,31	5	4,31	5	4,31
Nie	0	0	0	0	0	0

Tabela 14. Ocena szkoleń przez uczestników
Table 14. The evaluation of the training by the participants

Jak ocenia Pani/Pan (w skali: od 1 — źle do 5 — bardzo dobrze) organizację kursu pod względem:	1	2	3	4	5
Poziomu prowadzenia zajęć teoretycznych	0	1	1	10	104
Kontakt prowadzących z grupą podczas zajęć teoretycznych	0	0	1	5	110
Bazy lokalowej, w której odbywały się zajęcia	0	1	0	17	98
Poziomu odbywania zajęć praktycznych	0	0	0	16	100
Kontakt opiekunów staży z grupą podczas zajęć praktycznych	0	0	0	11	105

niach (w dziedzinie pielęgniarstwa zachowawczego i opieki paliatywnej), które mogły przyczynić się do nabycia oczekiwanych umiejętności i fachowej wiedzy medycznej.

Należy jednak wskazać na ograniczone możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pielęgniarke i położną. Z jednej strony, wynika to ze zmianowego systemu pracy, z drugiej — to konieczność ponoszenia opłat za różne formy kształcenia podyplomowego, podczas gdy wiadomo, że personel medyczny nie jest zbyt dobrze uposażoną grupą zawodową (bariera finansowa). W badaniach przeprowadzonych przez Monikę Tomaszewską, Danutę Cieśla, Jolantę Czerniak i Grażynę Dykowską z Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego [5] okazało się, że 80% respondentów wskazała na ograniczenia finansowe oraz wysokie koszty kształcenia podyplomowego jako czynniki ograniczające ich rozwój zawodowy. Autorki badań opisują także, że 90% wszystkich badanych pielęgniarek odcinkowych określiła, że dostęp do szkoleń jest ograniczany przez kadre zarządzającą placówkami ochrony zdrowia oraz pielęgniarstwem.

Kolejnym problemem jest to, że pielęgniarke i położną, jako matki i małżonki, wiele czasu poświęcają rodzinie i dopóki ich dzieci są we wczesnym okresie rozwojowym, nie mogą sobie pozwolić na zdobywanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych. Istotną motywacją do podejmowania kształcenia podyplomowego może być możliwość uzyskania urlopu szkoleniowego, awans zawodowy lub przychylność przełożonych. Spostrzeżenia te potwierdzają badania przeprowadzone przez Ewę Bidzińską, Marzenę Sobczak i Krystynę Rakowską z Elbląskiej Uczelni Humanistyczno-Ekonomicznej [6].

Organizator kształcenia podjął wysiłek pozyskania dodatkowych środków finansowych na szkolenia dla pielęgniarek i położnych, mając na uwadze powyższe względy. Zadowolenie organizatora kształcenia potwierdzają badania ankietowe, w których wykazano, że udział pielęgniarek i położnych w szkoleniu zapewnił dostosowanie kwalifikacji do potrzeb regionalnego rynku pracy; 116 osób określiło, że poszerzyło swoją wiedzę teoretyczną i umiejętności zawodowe. Większość ankietowanych wyraziła pozytywne opinie o poziomie kształcenia zarówno teoretycznego, jak i praktycznego.

go; 116 osób skorzystało z bezpłatnych kursów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej i budżetu państwa, a udział w szkoleniach zaspokoił oczekiwania uczestników projektu.

Wnioski

1. W analizie ankiet motywacyjnych wypełnionych przez osoby chętne do udziału w kształceniu podyplomowym wykazano, że 137 pielęgniarek i położnych (76,53%) zawsze analizuje własne umiejętności, zainteresowania i zdolności w celu podnoszenia swoich kwalifikacji umożliwiających zwiększenie mobilności zawodowej oraz dostosowania kwalifikacji zawodowych do wymogów regionalnego rynku pracy.
2. Na ograniczone możliwości korzystania z kształcenia ustawicznego wskazało 126 pielęgniarek i położnych (70,39%). Fakt ten powinien mobilizować organizatorów kształcenia do pozyskiwania dodatkowych środków finansowych z programów pomocowych, a wynikających z członkostwa Polski w Unii Europejskiej.
3. Czynniki poprawiającymi motywację pielęgniarek i położnych do podejmowania różnych form kształcenia podyplomowego są: utrzymanie dotychczasowej pozycji zawodowej (127 odpowiedzi — 70,94%), podniesienie kwalifikacji zawodowych (126 odpowiedzi — 70,39%), zwiększenie mobil-

ności na regionalnym rynku pracy (98 odpowiedzi — 54,74%).

4. Wszystkie osoby uczestniczące w projekcie dotyczącym kształcenia podyplomowego określiły, że podniosły swoją wiedzę teoretyczną i umiejętności praktyczne.
5. Uczestnicy projektu „Kształcenie podyplomowe dla pielęgniarek i położnych” ocenili pozytywnie realizację przeprowadzonych szkoleń, wystawiając wysokie noty końcowe zarówno za zajęcia teoretyczne, jak i praktyczne. Organizator kształcenia spełnił oczekiwania osób biorących udział w szkoleniach.

Piśmiennictwo

1. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 29 października 2003 r. w sprawie kształcenia podyplomowego pielęgniarek i położnych (Dz.U. nr 197, poz. 1923).
2. Ustawa z dnia 5 lipca 1996 r. o zawodach pielęgniarki i położnej — tekst jednolity z 2001 roku, Dz.U. nr 57, poz. 602 z późn. zm.
3. Kodeks Etyki Zawodowej Pielęgniarki i Położnej Rzeczypospolitej Polskiej.
4. Mielczarek A. Pielęgniarstwo geriatryczne w placówkach opieki długoterminowej. *MEDI — Forum Opieki Długoterminowej* 2007; 3 (34): 24–26.
5. Tomaszewska M., Cieśla D., Czerniak J., Dykowska G. Możliwości doskonalenia zawodowego pielęgniarek — potrzeby a rzeczywistość. *Problemy Pielęgniarstwa* 2008; 16 (1, 2): 43.
6. Bidzińska E., Sobczak M.D., Rakowska K.A. Motywy podwyższania wykształcenia przez pielęgniarki Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego w Elblągu. *Problemy Pielęgniarstwa* 2007; 15 (2, 3): 197–201.