

Rozwój kompetencji zawodowych pielęgniarek i położnych w zakresie zarządzania na podstawie transferu innowacyjnych rozwiązań szkoleniowych z Francji i Rumunii

Transferring modern skills in nursing management from France and Romania

Magda Mańkowska

Synteia S.A.

AUTOR DO KORESPONDENCJI:

Magda Mańkowska

Synteia S.A.

Ul. Wojciechowska 9A, 20-704 Lublin

Tel.: +48 505 496 594

E-mail: magda.mankowska@synteia.pl

STRESZCZENIE

Rozwój kompetencji zawodowych pielęgniarek i położnych w zakresie zarządzania na podstawie transferu innowacyjnych rozwiązań szkoleniowych z Francji i Rumunii

Wstęp. Jednym z najważniejszych priorytetów Unii Europejskiej jest poprawa jakości szkolnictwa zawodowego w oparciu o współpracę pomiędzy sektorem edukacji a przyszłymi pracodawcami zarówno na poziomie krajowym jak i europejskim. Ponadto istotnym elementem w rozwoju edukacji jest wykorzystanie nowoczesnych technologii informacyjnych. Pozwalają one na unowocześnienie procesu edukacyjnego, rozwój kompetencji informatycznych niezbędnych w pracy zawodowej oraz w dużym stopniu wspierają proces „Uczenia się przez całe życie”.

Cel. Celem projektu było opracowanie nowoczesnego programu szkoleniowego w zakresie zarządzania w pielęgniarstwie, kompleksowe przygotowanie innowacyjnych materiałów dydaktycznych opartych na technologiach informatycznych oraz wdrożenie pilotażowego szkolenia zgodnie z wypracowanym modelem.

Materiał i metoda. Projekt powstał na bazie francuskiego programu nauczania wdrażanego jako kierunek studiów w zakresie zarządzania w pielęgniarstwie.

Wyniki. Rezultatem działań realizowanych w ramach projektu było wdrożenie pilotażowych szkoleń oraz warsztatów oceniających realizację pilotażu.

Wnioski. Ankiety ewaluacyjne przeprowadzone podczas realizacji projektu wskazują na potrzebę dalszego rozwoju nowoczesnych technik w zakresie kształcenia zawodowego w pielęgniarstwie, które jednocześnie stanowią odpowiedź na rosnące wymagania rynku pracy.

Słowa kluczowe: pielęgniarstwo, zarządzanie w służbie zdrowia, technologie informacyjno – komunikacyjne

ABSTRACT

Transferring modern skills in nursing management from France and Romania

Introduction. The origin of the project proposal was based on the European Union policies on the vocational education and initiatives such as a “New skills for new jobs”. The basic problem which RENOVA tackles is the lack of the managerial skills in Polish and Romanian educational paths in nursing. The evaluation activities implemented within the project support the idea to join e-learning training solutions with interdisciplinary skills and competences essential in everyday work.

Aim. The aim of the research was to evaluate how relevant and efficient are new technologies and training solutions in health sector.

Material and methods. There were two stages of evaluation activities during the project realization. The first questionnaire was prepared by Polish and Romanian Partners and implemented in a traditional form after the pilot training in both countries, the second one was prepared by English project Partner and implemented 3 months after the pilot training. During the second part of evaluation the online survey tools were used to create easy to fill in and friendly application for participants.

Results. The research shows that there's lack of training based on e-learning solutions for nurses and midwives as well as an additional trainings to increase knowledge and skills for professionals in nursing.

Key words: e-learning, vocational education, nurse, midwife

WPROWADZENIE

Rynek pracy XXI wieku stawia wyzwania dostosowania kompetencji i wiedzy pracowników do potrzeb przyszłych pracodawców lub do wymogów pełnionego stanowiska, jak również wspierania rozwoju kompetencji, które pozwolą na wzrost wskaźnika mobilności w obrębie krajów europejskich. W związku z powyższym działania Unii Europejskiej w zakresie edukacji zawodowej, oparte na Europejskich Ramach Kwalifikacji, Strategii „Europa i Szkolenia 2020” czy inicjatywie „New skills for new jobs”, dążą do wypracowania nowoczesnego modelu kształcenia zawodowego, integracji działań instytucji odpowiedzialnych za edukację wszystkich szczebli na poziomie europejskim, zwiększenia mobilności pracowników oraz stworzenia odpowiednich warunków edukacyjnych w całym życiu zawodowym. Program „Uczenie się przez całe życie” umożliwia finansowanie powyższych działań i wypracowanie współpracy międzynarodowej w zakresie kształcenia ustawicznego.

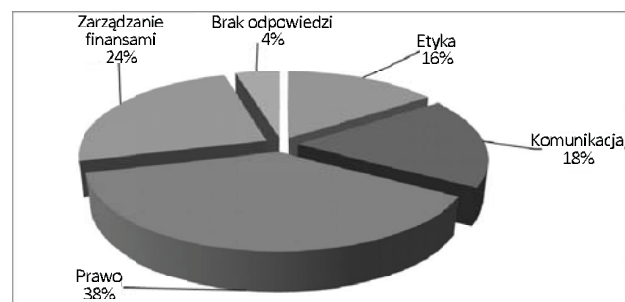
Projekt „A knowledge transfer and framework construction for nursing Staff across Europe to develop professional skills as Managers (RENOVA)” powstał przy współpracy 6 instytucji reprezentujących sektor edukacji zawodowej: uczelni (Uniwersytet Medycyny i Farmacji w Bukareszcie – Rumunia); organizacji pozarządowych działających na rzecz edukacji w służbie zdrowia (ORT FRANCE – Francja); oraz firm związanych z rozwojem nowoczesnych usług szkoleniowych opartych na technologiach informatycznych (TEHNE, SIVECO – Rumunia, Syntea S.A. – Polska).

Celem realizowanego projektu był transfer wiedzy z Francji w zakresie rozwoju kompetencji menadżerskich pielęgniarek i położnych oraz adoptowanie opracowanych rozwiązań do krajów objętych pilotażem – Rumunii i Polski. Innowacyjny charakter działań został implementowany poprzez utworzenie e-learningowej platformy edukacyjnej opartej na koncepcji project-based learning (kształcenie na bazie problemu/projektu), która zapewniała dostępność materiałów edukacyjnych zarówno podczas realizacji pilotażowego szkolenia, jak i po jego zakończeniu. Zgodnie z założeniem projektu, grupę docelową stanowiły pielęgniarki i położne posiadające minimum 3-letnie doświadczenie zawodowe.

Rezultatem analiz oraz porównania francuskiego programu nauczania w zakresie zarządzania w pielęgniarstwie z systemami kształcenia w Polsce i w Rumunii był program innowacyjnego szkolenia dla pielęgniarek i położnych w zakresie zarządzania. Program szkolenia zakładał rozwój tych kompetencji i umiejętności, które w niedostateczny sposób są realizowane przez system edukacji zawodowej w obu krajach. Proponowane rozwiązanie szkoleniowe zostało oparte na 4 modułach tematycznych: etyce, komunikacji, prawie oraz zarządzaniu finansami w kontekście kompetencji menadżerskich pielęgniarek i położnych. Powyższa koncepcja została zgodnie przyjęta przez ekspertów z Polski oraz Rumunii i jednocześnie wdrażana za pomocą wspólnej platformy edukacyjnej oraz poprzez tradycyjne szkolenie stacjonarne oparte na aktywnych metodach dydaktycznych. 40 godzinne szkolenie wsparte aktywnością na platformie e-learningowej spotkało się z ogromnym zainteresowaniem grupy docelowej zarówno w Polsce i w Rumunii.

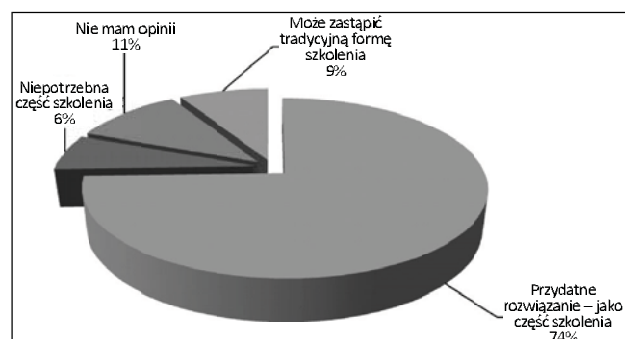
Jego przydatność została potwierdzona w ankietach ewaluacyjnych, przeprowadzonych po trzech miesiącach od zakończenia realizacji pilotażu.

Badania ewaluacyjne, przeprowadzone w wyniku realizacji projektu, nakreślają potrzeby edukacyjne i zarazem kierunek rozwoju edukacji w powyższej branży. Uczestnicy projektu wskazują konieczność dalszego kształcenia głównie w ramach modułów prawo i zarządzanie finansami, mniejsza część grupy docelowej wskazała moduły komunikacja i etyka (ryc. 1).



Ryc. 1. Opracowanie własne Syntea S.A.

Dużym zainteresowaniem cieszyła się platforma edukacyjna. 53% uczestników projektu korzystało z materiałów online w okresie 3 miesięcy po zakończeniu pilotażowego szkolenia. Zdecydowana większość grupy pilotażowej uważa powyższe rozwiązanie za istotny element zwiększający atrakcyjność realizowanych działań edukacyjnych (ryc. 2).



Ryc. 2. Opracowanie własne Syntea S.A.

Realizacja projektu “A knowledge transfer and framework construction for nursing Staff across Europe to develop professional skills as Managers (RENOVA)” zwróciła uwagę na istotne elementy pracy zawodowej pielęgniarki i położnej, które wymagają ciągłej aktualizacji w obrębie zmieniających się przepisów prawnych, wymagań pacjentów, współpracowników czy przełożonych.

Udział w ankiecie oceniającej pilotaż po 3 miesiącach od zakończenia jego realizacji wzięło 41 osób (91%). Uczestnicy projektu stwierdzili znaczny wpływ szkolenia na poprawę umiejętności wykorzystywanych w pracy zawodowej, głównie w ramach polityki zarządzania personelem i kompetencji niezbędnych w procesie decyzyjnym (ryc. 3).

Z perspektywy czasu nie uległa znaczącej zmianie opinia uczestników szkolenia w kwestii przydatności

Overall Matrix Scorecard : Z perspektywy czasu - jak ocenia Pan/Pani wykorzystanie zdobytej wiedzy i umiejętności w codziennej pracy.

Question	Count	Score	10 – codziennie	9	8	7	6	5	4	3	2	1 – nigdy
1. Lepsze zrozumienie problemów dotyczących zarządzania	41	3.463										
2. Większe kompetencje w procesie decyzyjnym	41	3.878										
3. Lepsza komunikacja ze współpracownikami	41	2.707										
4. Polityka w zakresie zarządzania personelem	41	4.122										
Average		3.543										

■ Ryc. 3. Opracowanie QuestionPRO.

Overall Matrix Scorecard : Jak istotne uznaje Pan/Pani poszczególne moduły szkoleniowe codziennym środowisku pracy.

Question	Count	Score	bardzo istotny	dość istotny	czasami istotny	nie istotny wcale
1. Etyka w zarządzaniu w pielęgniarstwie	41	1.220				
2. Prawo w zarządzaniu w pielęgniarstwie	41	1.439				
3. Zarządzanie finansowe i ekonomiczne	41	1.732				
4. Komunikacja	41	1.049				
Average		1.360				

■ Rys. 4. Opracowanie QuestionPRO.

wybranych modułów szkoleniowych w pracy zawodowej (ryc. 4).

Zachodzące zmiany w systemie edukacji zawodowej i kształcenia ustawicznego wspierane na arenie europejskiej są zauważalne również w podejściu Uczestników projektu do osobistego rozwoju zawodowego. Przedstawione

poniżej opinie Uczestników projektu dowodzą, iż wzrasta świadomość potrzeb włączania technologii informatycznych w procesy edukacyjne na etapie szkoleń doskonalących umiejętności i wiedzę niezbędną w środowisku pracy.

53,66% badanej grupy wskazało, iż udział w projekcie w znacznym stopniu przyczynił się do wzrostu mobilizacji

Overall Matrix Scorecard : Biorąc pod uwagę poniższe możliwości, w jaki sposób ocenia Pan/Pani wpływ szkolenia na swój rozwój zawodowy:

Question	Count	Score	znacznie	zauważalnie	nieznacznie	wcale
1. Mobilizacja do podwyższania kompetencji zawodowych	41	1.537				
2. Umiejętność wykorzystania nowoczesnych technologii w edukacji	41	1.707				
3. Zdobywanie nowych interdyscyplinarnych kompetencji przydatnych w miejscu pracy	41	1.829				
4. Zdobywanie kompetencji, których wymaga nowoczesny rynek pracy	41	1.927				
Average		1.750				

■ Rys. 5. Opracowanie QuestionPRO.

Odwołując się do przydatności szkolenia w codziennej pracy zawodowej, czy zdecydowałby/łaby się Pan/Pani na udział w innym szkoleniu w zakresie zarządzania w służbie zdrowia.

Answer	Count	Percent	20%	40%	60%	80%	100%
zdecydowanie TAK	27	65.85%					
raczej TAK	13	31.71%					
nie wiem	1	2.44%					
raczej NIE	0	0.00%					
zdecydowanie NIE	0	0.00%					
Total	41	100%					

■ Ryc. 6. Opracowanie QuestionPRO.

do podwyższania kompetencji zawodowych, 46,34% zanotowało znaczny wzrost umiejętności w zakresie posługiwania się ICT w edukacji, 41,46% zadeklarowało znaczny wzrost kompetencji interdyscyplinarnych, niezbędnych w miejscu pracy oraz 43,90% grupy pilotażowej zauważyło znaczny wzrost nowych kompetencji, których wymaga obecny rynek pracy (ryc. 5).

Najlepszym podsumowaniem realizacji projektu oraz potwierdzeniem właściwego wyboru zakresu tematycznego jest poniższy wykres przedstawiający opinię grupy docelowej (ryc. 6).

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”.

Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska ani Narodowa Agencja nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną oraz za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji”.

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”.

Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska ani Narodowa Agencja nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną oraz za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji”.