



**STANOWISKO
POLSKIEGO TOWARZYSTWA PIEŁĘGNIARSKIEGO
w sprawie CPD – Kontynuowania Rozwoju Zawodowego Pielęgniarek**

Kontynuowanie Rozwoju Zawodowego (*Continuing Professional Development* - CPD) to nieustający proces rozwoju jednostki w celu poprawy jej potencjału i zdolności do profesjonalnego wykonywania zadań zawodowych. CPD jest możliwe poprzez nabywanie i rozwój szeroko pojętej wiedzy, umiejętności i doświadczenia, które nie są możliwe do osiągnięcia podczas pierwszego stopnia kształcenia w zawodzie czy też wykonywanej rutynowo pracy.

CPD jest elementem uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*), które stanowi jedno z podstawowych założeń procesu Bolońskiego. Polska jako strona tego procesu powinna dołożyć wszelkich starań, aby pielęgniarki mogły korzystać z możliwości aktualizowania swojej wiedzy.

CPD może być realizowane poprzez szereg bardzo zróżnicowanych działań, zarówno o charakterze formalnym, jak i nieformalnym. W wielu krajach europejskich CPD monitorowane jest za pomocą punktów edukacyjnych, które pielęgniarka ma zdobyć w ciągu określonego czasu lub dni, które w ciągu roku powinna poświęcić na uczestniczenie w różnych formach rozwoju zawodowego.

Polskie Towarzystwo Pielęgniarskie stoi na stanowisku, iż Kontynuowanie Rozwoju Zawodowego jest jednocześnie obowiązkiem i prawem każdej pielęgniarki.

Obowiązek stałego aktualizowania wiedzy przez pielęgniarki został wyrażony zarówno poprzez normy deontologiczne zawarte w Kodeksie etyki zawodowej pielęgniarki i położnej RP z 2003 roku (Rozdział II części szczegółowej, pkt.1), jak i normy prawne zapisane w Ustawie o zawodach pielęgniarki i położnej z 1996 roku (Art. 10b). W ustawie tej zostało również potwierdzone prawo pielęgniarki do doskonalenia zawodowego, a co za tym idzie własnego rozwoju zawodowego (Art. 10b).

Zapisy te są jednak zbyt ogólne i wymagają doprecyzowania. Dlatego uważamy za konieczne dokonanie stosownych zmian legislacyjnych, które zaowocują w przyszłości spójnym systemem Kontynuowania Rozwoju Zawodowego pielęgniarek i co za tym idzie, świadomego planowania ścieżki kariery zawodowej. Stworzenie systemu legislacyjnych bodźców obligujących pielęgniarki do podjęcia wysiłku Kontynuowania Rozwoju Zawodowego oraz możliwości jego realizacji przyczyni się do zagwarantowania obywatelom profesjonalnej opieki pielęgniarskiej oraz umocni pozycję pielęgniarek jako parterów w zespole terapeutycznym.

Polskie Towarzystwo Pielęgniarskie popiera wszelkie legislacyjne i pozalegisłacyjne inicjatywy wdrażające system Kontynuowania Rozwoju Zawodowego pielęgniarek. Apelujemy również do wszystkich organizacji pielęgniarskich o podjęcie prac, które przyczynią się do rzetelnego przygotowania tego procesu oraz pozwolą na szybsze jego wprowadzenie.

W naszym przekonaniu, zmiany legislacyjne, precyzujące kwestię CPD, powinny pójść w kierunku

wskazania podmiotu odpowiedzialnego za finansowanie lub współfinansowanie uczestnictwa pielęgniarek w różnych formach edukacji i rozwoju zawodowego oraz wprowadzenia mądrych rozwiązań organizacyjnych związanych z podejmowaniem przez pielęgniarki wysiłku tego rozwoju.

Tło:

Wiedza i umiejętności zdobyte w toku kształcenia dyplomowego i podyplomowego są niewystarczające do wykonywania zadań zawodowych. Jest to szczególnie widoczne w zawodach medycznych. System CPD został wprowadzony w Polsce w zawodzie lekarza i ratownika medycznego. Od pielęgniarek także oczekuje się utrzymywania swojej wiedzy i umiejętności na poziomie adekwatnym do rozwoju nauki. W kontekście bezpieczeństwa pacjentów, uczestniczenie pielęgniarek w procesie ciągłego rozwoju zawodowego powinno być traktowane jako imperatyw moralno-prawny.

Badania prowadzone w innych krajach udowodniły, iż poziom wykształcenia personelu pielęgniarskiego ma wpływ na jakość sprawowanej opieki i występowanie zdarzeń niepożądanych u pacjentów. (Stanowisko PTP w sprawie obsad pielęgniarskich http://www.ptp.nal.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=465&Itemid=71)

Kontynuowanie Rozwoju Zawodowego oznacza szeroko pojętą działalność formalną i nieformalną związaną z uczeniem się i rozwijaniem swoich zainteresowań. Nacisk powinien być położony przede wszystkim na samokształcenie, w którym każdy samodzielnie określa cele, jakie chce osiągnąć. Dlatego istotne jest, aby już podczas edukacji zawodowej kształtowano właściwą motywację pielęgniarek do wzięcia odpowiedzialności za własny rozwój zawodowy. Ważne jest także przygotowanie do świadomego planowania ścieżki kariery zawodowej w pielęgniarstwie.

W 2006 roku EFN zgromadziła dane oceniające możliwości Kontynuowania Rozwoju Zawodowego pielęgniarek w krajach członkowskich oraz wpływu tego procesu na karierę zawodową pielęgniarek. Jak wynika z przeprowadzonej analizy w wielu krajach UE CPD jest obowiązkowe (11 państw) i w wielu została określona roczna liczba punktów lub dni, które pielęgniarki powinny przeznaczyć na profesjonalny rozwój. Np.: Czechy – 40 pkt. w ciągu 6 lat; Luxemburg 5 dni w ciągu roku, Malta 3 dni na rok; Austria 40 godzin w ciągu 5 lat; Irlandia 2 dni w roku; Wielka Brytania, Islandia 3 dni na rok; Portugalia 105 godzin w ciągu roku; Estonia 60 godzin w ciągu roku, Belgia i Włochy więcej niż 3 dni na rok; Litwa 30 godzin na rok; Słowacja 100 punktów na 5 lat. W krajach, w których CPD jest obowiązkowe przewiduje proces potwierdzania prawa wykonywania zawodu (recertyfikacji) po upływie określonego czasu.

W krajach, w których wprowadzono obowiązek prawny Kontynuowania Rozwoju Zawodowego finansowanie kształcenia pielęgniarek opiera się na systemie mieszanym. Polega to na współudziale pielęgniarek, pracodawców i w niektórych przypadkach organów rządowych w opłacaniu kosztów tego kształcenia (EFN, 2006).

Korzyści wynikające z wprowadzenia systemu formalnego CPD:

- Kształtowanie osobowości i indywidualny rozwój każdej pielęgniarki;
- Wpływ na jakość świadczonej opieki i bezpieczeństwo pacjentów, a poprzez to wzrost zaufania społecznego do pielęgniarek;
- Rozwój pielęgniarstwa – nauki i praktyki;

- Wzrost czytelnictwa piśmiennictwa pielęgniarskiego i poprzez to praktykowanie pielęgniarstwa opartego na wiarygodnych danych naukowych (*Evidence Based Nursing – EBN*);
- Rozwój programów kształcenia;
- Podstawy do wypracowania ścieżek kariery zawodowej w pielęgniarstwie.

Pielęgniarki polskie dość licznie uczestniczą w różnych formach kształcenia i doskonalenia zawodowego. Wprowadzenie formalnego systemu CPD dałoby im możliwość rozliczenia podejmowanego przez nie wysiłku i nagrodzenia go zarówno poprzez zwiększenie możliwości awansu zawodowego, jak i system nagród finansowych. Ponadto, dostrzeganie wymiernych korzyści rozliczenia się z aktywności związanej z samokształceniem mobilizuje do dalszych działań.

Bardzo dużą rolę w procesie Kontynuowania Zawodowego Rozwoju pielęgniarek odgrywa pracodawca. Niestety, obserwujemy niewiele przejawów wspierania inicjatyw podejmowanych przez pielęgniarki na rzecz własnego rozwoju w miejscu pracy. Dotyczy to zarówno wsparcia finansowego, jak i rozwiązań organizacyjnych umożliwiających uczestnictwo w kształceniu.

Kontynuowanie Rozwoju Zawodowego w pielęgniarstwie jest procesem złożonym i za jego realizację powinny współodpowiadać różne podmioty: sama pielęgniarka, instytucje kształcące, organizatorzy systemu opieki zdrowotnej oraz pracodawcy. Wszystkie te podmioty zostały połączone wspólnym celem, jakim jest zagwarantowanie najlepszej jakości opieki zdrowotnej.

Poprzednie stanowisko w sprawie:

Stanowisko w sprawie kontynuowania profesjonalnego rozwoju w pielęgniarstwie (CPD) z dnia 5 grudnia 2008 r.

**Polskie Towarzystwo Pielęgniarskie Zarząd Główny www.ptp.na1.pl
Al. Reymonta 8 lok. 12 tel. +48 22 663 63 45; fax: + 48 22 398 18 51; email:
zgptpiel@gmail.com;**

OPP

17/

KRS 0000065610