

SVEIKATOS PRIEŽIŪROS SPECIALISTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIAI IR YPATUMAI

Gitana Tolutienė, Alona Rauckienė-Michaelsson, Saulius Raugelė

Klaipėdos universitetas

Anotacija

Sveikatos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas tampa pagrindine sėkmingos profesinės veiklos prielaida, nuo jo efektyvumo priklauso sveikatos paslaugų kokybė bet kurio lygmens sveikatos priežiūros institucijoje. Sveikatos priežiūros specialistai susiduria su nuolat vykstančiais pokyčiais, kaip iššūkiu keistis taip, kaip kinta juos supanti konkurencinga aplinka. Todėl aktuali tampa rezultatyvi sveikatos darbuotojų praktika, atliepiant jų kvalifikacijos tobulinimo poreikius. Taigi šio straipsnio tikslas – išanalizavus teorines kvalifikacijos tobulinimo prielaidas, atskleisti sveikatos priežiūros institucijų darbuotojų požiūrį į kvalifikacijos tobulinimo poreikius ir ypatumus. Atlikus tyrimą, paaiškėjo, kad sveikatos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas orientuotas į rezultatą, tačiau nepakankamai kokybiškas, kyla organizacinio pobūdžio, finansinių ir kitų problemų. Nustatyta, kad specifiniai sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo planavimo ir įgyvendinimo reikalavimai, kurių visuma ir pokyčiai lemia nenuginčijamą sveikatos priežiūros specialistų poreikių bei mokymosi ypatumų atliepiamą tobulinant kvalifikaciją.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: sveikatos priežiūros specialistai, kvalifikacijos tobulinimas.

Abstract

The professional development of health-care workers is a key prerequisite for professional success, and its effectiveness contributes to the quality of health-care services at any level of health-care institution. Health-care professionals face constant changes, as a challenge to adapt to the competitive environment around them. This makes it important to ensure that health-care workers have effective training to meet their professional development needs. Thus, the aim of this study is to analyse the theoretical assumptions of professional development, and to reveal the attitudes of health-care professionals towards the needs and specifics of professional development. The study has indicated that the professional development for health-care workers is result-oriented, yet of insufficient quality, with organisational, financial and other problems. It has been found that the planning and implementation of professional development for health-care professionals is subject to specific requirements. The combination of these requirements and the way they are evolving imply that the needs and specifics of health-care professionals in the field of professional development need to be addressed beyond doubt.

KEY WORDS: health-care professionals, professional development.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v90i1.2520>

Įvadas

Kvalifikacijos tobulinimas, kaip visą gyvenimą trunkantis procesas, tampa savaime suprantama būtinybe: nuosekliai pratęsia sveikatos priežiūros specialisto rengimą, pradėtą aukštojoje mokykloje, ir trunka visą jo profesinės karjeros laikotarpį. Taigi šis procesas yra tęstinis ir nenutrūkstamas, jo pradžia – turimų kompe-

tencijų ar profesinės patirties įsivertinimas, pabaiga – įgytų kompetencijų praktinis pritaikymas ir naudos pamatavimas. Tad akivaizdu, kad kvalifikacijos tobulinimas tampa pagrindine sėkmingos profesinės veiklos prielaida. Nuo darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo veiksmingumo priklauso sveikatos paslaugų kokybė bet kurio lygmens sveikatos priežiūros institucijoje.

Kvalifikacijos tobulinimo aktualumą lemia augantis mokymosi visą gyvenimą poreikis, visuomenės globalizacija, informacinių ir komunikacinių technologijų plėtra, virtualių mokymosi erdvių prieinamumas, t. y. savarankiško kvalifikacijos tobulinimo būdų ir priemonių įvairovė. Sveikatos priežiūros specialistai susiduria su nuolat vykstančiais pokyčiais, kaip iššūkiu keistis taip, kaip kinta juos supanti konkurencinga aplinka. Kadangi kvalifikacijos tobulinimo koncepcija glaudžiai susijusi su *kompetencijos* ir *kompetentingumo* sąvokomis, kaip pagrindiniais profesinės veiklos įvertinimo rodikliais, svarbi tiek kompetencijos ypatybė – asmens gebėjimas išspręsti problemas nenuspėjamoje profesinėje situacijoje, tiek kompetentingumo esmė – patobulintų kompetencijų taikymas asmens ir visuomenės sveikatos priežiūros procese, o jų pritaikymo laukiamas rezultatas – kokybiškesnė pacientų sveikatos priežiūra, lemianti geresnę jų sveikatą.

Kvalifikacijos tobulinimo poreikį aktualizuojant kaip tam tikros kompetencijos stoką, kuri panaikinama mokantis, darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo procesas suprantamas kaip ištraukimas į organizacinį mokymąsi bei pokyčius. Vienas pagrindinių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo planavimo ir įgyvendinimo tikslų – užtikrinti šio proceso efektyvumą, išnaudojant potencialius veiksnius, orientuotus į konkrečius kvalifikacijos tobulinimo tikslus ir veiksmingus jų įgyvendinimo būdus, siekiant rezultatyvumo (Bound, 2021).

Kvalifikacijos sąvoka apibūdinamas tinkamumas (pasirengimas, išsilavinimas) profesinei veiklai, kuris pasireiškia kompetencijomis, t. y. gebėjimais atlikti funkcijas. Mokslinėje literatūroje (Gražytė-Miliukienė, Prakapienė, 2022; Bound, 2021; Skliuderienė, Tolutienė, 2019; Almas, 2018; Vuta, Farcas, 2015; Coral, Lleixa, 2017; Liu, Chen, Fang, 2014; Alas, 2014; Doornbos, Bolhuis, Denessen, 2014 ir kt.) dominuoja procesinis, integruotas požiūris į kvalifikacijos tobulinimą, apimant jo poreikio analizę, projektavimą, veiksmingumo patikrinimą, įgyvendinimą, rezultatų įvertinimą bei įtvirtinimą, akcentuojant šių etapų nuoseklumą ir įvairius kvalifikacijos tobulinimo bei kompetencijų įgijimo būdus (formalus, neformalus, savišvieta). Be to, kvalifikacijos tobulinimo sampratos analizėje išvelgiami įvairūs tikslai, nukreipti į darbuotojo požiūrio, elgsenos, galimybių, žinių ir kompetencijų, patyrimo transformacijas, užtikrinant jo, organizacijos bei aplinkos poreikių darną, reaguojant į pasikeitusius ar didėjančius kvalifikacinius reikalavimus.

Tyrimo kontekste aktuali rezultatyvi sveikatos darbuotojų praktika, atliepiant jų kvalifikacijos tobulinimo poreikius, todėl šio tyrimo objektas – sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo poreikiai ir ypatumai.

Tyrimo tikslas – išanalizavus teorines kvalifikacijos tobulinimo prielaidas, atskleisti sveikatos priežiūros institucijų darbuotojų požiūrį į kvalifikacijos tobulinimo poreikius ir ypatumus.

Tyrimo metodai. Atlikus kvalifikacijos tobulinimo sampratos, planavimo bei įgyvendinimo teigiamų aspektų ir sveikatos priežiūros problemų teorinę analizę, vykdyta apklausa (anketavimas), siekiant atlikti sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų požiūrio dėl jų kvalifikacijos tobulinimo poreikių ir ypatumų analizę.

Sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo poreikių ir ypatumų tyrimas

Tyrimo metodologija ir metodika. Siekiant tyrimo tikslo – atskleisti sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo poreikius ir ypatumus – atlikta mokslinės literatūros analizė, leidžianti sukurti metodologinį tyrimo pagrindą ir parengti tyrimo metodiką bei instrumentą.

Tyrimo metodologija grindžiama: 1) suaugusiųjų švietimo ir mokymosi teorija (Knowles, Holton, Swanson, 2007), kuri akcentuoja požiūrį į suaugusį besimokantįjį kaip į savarankišką, motyvuotą asmenybę, gebančią reflektuoti bei siekiančią naudotis sukaupta asmenine patirtimi, atsakingą už mokymąsi ir jo rezultatus, turinčią stiprų savivaldos poreikį, pasižyminčią individualiais skirtumais; esminis suaugusiųjų švietimo ir mokymosi bruožas – lankstumas, ypač svarbus kuriant ir įgyvendinant suaugusiųjų mokymo programas; 2) profesinio tobulėjimo teorija (Super, 1990), kuri teigia, kad kvalifikacijos tobulinimas yra visą gyvenimą trunkantis mokymosi ir tobulėjimo procesas, apimantis nuostatas, įgūdžius, gebėjimus, vertybes, asmenybės savybes; be to, ši teorija akcentuoja, kad profesinis augimas yra nuolatinis ir negrįžtamas procesas.

Tyrimui atlikti pasirinkta apklausa (anketavimas), kurioje dalyvavo sveikatos priežiūros specialistai, 2022 m. rugsėjo mėn. – 2023 m. vasario mėn. dalyvavę įvairiuose kvalifikacijos tobulinimo renginiuose Klaipėdos universiteto Socialinių ir humanitarinių mokslų fakulteto Tęstinių studijų centre. Tyrime dalyvavo šių sričių sveikatos priežiūros specialistai ($N = 124$): slaugos, visuomenės sveikatos, kineziterapijos, ergoterapijos, reabilitacijos, radiologijos, papildomosios ir alternatyviosios medicinos. Tyrimui pasirinkta imtis yra tikimybinė patogioji, tikslinė. Tokia tyrimo imtis leido gana reprezentatyviai pristatyti tyrimo problematiką.

Tyrimo instrumentą stengtasi formuoti taip, kad būtų surinkta kuo objektyvesnė informacija apie tiriamą fenomeną. Tyrimo anketa sudaryta iš dviejų struktūrinių blokų (žr. 1 lentelę).

SVEIKATOS PRIEŽIŪROS SPECIALISTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIAI..

1 lentelė. Tyrimo instrumento pagrindimas

Klausimų blokas	Klausimų Nr.	Klausimų bloko turinys
Demografinių klausimų blokas	1–3	Lytis, amžius, profesinio darbo stažas
Sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo poreikiams ir ypatumams įvertinti skirtas klausimų blokas	4–15	Dalyvavimo kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dažnumas, kvalifikacijos tobulinimo samprata, kvalifikacijos tobulinimo efektyvumas, sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo planavimas ir įgyvendinimas, kvalifikacijos tobulinimo renginių lektorių vaidmuo ir kt.

Atliekant tyrimą dalyviams pristatytas tyrimo tikslas, užtikrintas konfidencialumas ir anonimiškumas, stengtasi nepadaryti psichologinės, moralinės ar kitos žalos. Tyrimo duomenys apdoroti *SPSS* ir *MS Excel* programine įranga. Aprašomosios statistikos metodai taikyti pradinei duomenų analizei (sudarytos dažnių ir porinių dažnių lentelės, rezultatai pavaizduoti grafiškai, apskaičiuoti rangų vidurkiai). Dviejų kokybinių požymių nepriklausomumui nustatyti taikytas *Pearsono chi-kvadrato* (χ^2) kriterijus. Statistiniam reikšmingumui nustatyti pasirinktas 0,05 reikšmingumo lygmuo.

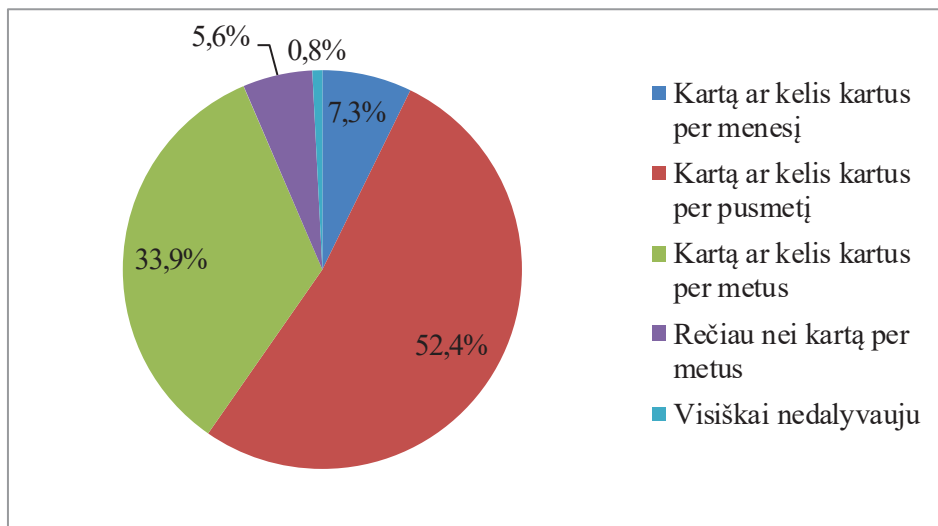
Sveikatos priežiūros specialistų demografinės charakteristikos. Tyrimo dalyviai – aštuoniuose kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dalyvavę 124 klausytojai iš įvairių Lietuvos regionų. Didžioji dauguma (71,3 proc.) buvo iš Klaipėdos miesto, tik 13,6 proc. – iš Vakarų Lietuvos regiono, likusioji dalis (15,1 proc.) – iš kitų Lietuvos regionų (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Demografinės respondentų charakteristikos ($N = 124$)

Demografinės charakteristikos	Respondentų sk.	Respondentai, proc.	
Lytis	Vyras	22	17,7
	Moteris	102	82,3
Amžius	21–40 m.	43	34,7
	41–60 m.	68	54,8
	61 m. ir daugiau	13	10,5
Darbo stažas	Iki 10 metų	36	29,1
	11–20 metų	34	27,4
	21 metai ir daugiau	54	43,5

Kaip rodo 2 lentelėje pateikti duomenys, tyrimo imtyje dominuoja moterys – 82,3 proc. Dalyvių vidutinis amžius – 46 m., vidutinis darbo stažas – 16 m. Net 43,5 proc. tyrimo dalyvių turi 21 m. ir ilgesnį profesinio darbo stažą. Taigi tipinis šio tyrimo dalyvis – 41–60 m. amžiaus moteris, asmens ir visuomenės sveikatos priežiūros srityje dirbanti 21 m. ir ilgiau.

Sveikatos priežiūros specialistų požiūrio vertinimas. Daugiau nei pusė respondentų (52,4 proc.) nurodė kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dalyvaujant kartą ar kelis kartus per pusmetį (žr. 1 pav.). Toks retas dalyvavimas galimai lemia nepakankamą darbuotojų kvalifikaciją, kompetencijų atnaujinimą ar naujų įgijimą. Dažniau – kartą ar kelis kartus per mėnesį – tobulinasi tik 7,3 proc. tiriamųjų. Akcentuojant aktyvumo tobulinant(is) kvalifikaciją svarbą darytina prielaida, kad sveikatos priežiūros specialistams skirti kvalifikacijos tobulinimo renginiai nepakankamai skatina jų žinių ir kompetencijų pokyčius, kurie pagerintų sveikatos paslaugų teikimo kokybę. Tad svarbu akcentuoti, kad sveikatos darbuotojų kompetentingumo esmė – patobulintų kompetencijų išnaudojimas profesinėje veikloje, o jų pritaikymo laukiamas rezultatas – geresnė asmens ir visuomenės sveikatos priežiūra.



1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal dalyvavimo kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dažnumą, proc. ($N = 124$)

SVEIKATOS PRIEŽIŪROS SPECIALISTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIAI..

Siekiant nustatyti, ar dalyvavimo kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dažnumas susijęs su demografinėmis respondentų charakteristikomis, atlikti *chi* kvadrato ir koreliacijos testai, kurie parodė, kad dalyvavimo renginiuose dažnumas glaudžiai susijęs su sveikatos priežiūros specialistų amžiumi ($r = -0,355$; $p = 0,000$) ir darbo stažu ($r = -0,341$; $p = 0,000$). Ryšys tarp minėtų charakteristikų yra atvirkštinis. Tai reiškia, kad jaunesni ir trumpesnį profesinio darbo stažą turintys asmenys dažniau dalyvauja kvalifikacijos tobulinimo renginiuose, tuo tarpu vyresni bei turintys ilgesnį darbo stažą asmenys tai daro rečiau. Be to, nustatytas reikšmingas ryšys tarp dalyvavimo kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dažnumo ir lyties ($\chi^2 = 98,096$; $p = 0,000$), kuris patvirtina moterų dalyvavimo aktyvumą.

Kaip rodo 3 lentelėje pateikti duomenys, daugiausia tyrimo dalyvių pritarė teiginiui, kad tobulindami kvalifikaciją jie tampa savo srities profesionalais (*tikrai taip* – 35,5 proc., *taip* – 41,1 proc.). Duomenys patvirtina, kad kvalifikacijos tobulinimu siekiama profesionalumo savo srityje. Kadangi likusieji tvirtai nepritarė šiam teiginiui (*iš dalies* – 21,8 proc., *ne* – 1,6 proc.), kyla abejonų, ar visais atvejais sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimas yra naudingas, t. y. pasiekiami tikslų ir rezultatų. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad kvalifikacijos tobulinimo veiklų naudos siektina visų pirma išskiriant kvalifikacijos tobulinimo tikslus, leidžiančius šį procesą nukreipti reikiama linkme, renginių turinį orientuojant į perspektyvas bei rezultatus, atliepiančius sveikatos priežiūros įstaigų, darbuotojų bei pacientų poreikius.

3 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal pritarimą teiginiais apie kvalifikacijos tobulinimo ypatumus ($N = 124$)

Teiginiai	Tikrai taip	Taip	Iš dalies	Ne	Tikrai ne	Nežinau
Tobulinant kvalifikaciją aktyviai dalyvauja institucija, kurioje dirbu	12,1	51,6	33,9	0,0	2,4	0,0
Tobulinti kvalifikaciją mane skatina išorinė aplinka	15,3	39,5	33,9	6,5	2,4	2,4
Institucija, kurioje dirbu, tinkamai organizuoja kvalifikacijos tobulinimo procesą	8,9	46,0	35,5	6,5	3,2	0,0
Institucija, kurioje dirbu, kvalifikacijai tobulinti skiria pakankamai finansinių išteklių	14,5	16,9	41,1	19,4	4,0	4,0
Aš palankiai vertinu institucijos, kurioje dirbu, bendradarbiavimą su švietimo institucijomis ir kvalifikacijos tobulinimo renginių organizatoriais bei vadovais	8,9	53,2	28,2	3,2	1,6	4,8

Teiginiai	Tikrai taip	Taip	Iš dalies	Ne	Tikrai ne	Nežinau
Aš palankiai vertinu institucijos, kurioje dirbu, bendradarbiavimą su kvalifikacijos tobulinimo renginius vedančiais lektoriais	5,6	29,8	33,1	10,5	2,4	18,5
Institucija, kurioje dirbu, mane skatina tobulinti savo kvalifikaciją	8,9	37,9	46,8	5,6	0,8	0,0
Tobulindamas kvalifikaciją aš tampa savo srities profesionalu	35,5	41,1	21,8	1,6	0,0	0,0

Siekiant palyginti gautus duomenis (žr. 3 lentelę), apskaičiuoti pritarimo teiginiams vidurkiai. Siekiant apskaičiuoti vidurkius, kiekvienam atsakymo variantui suteikti įverčiai (balais): *tikrai taip* – 5 balai, *taip* – 4 balai, *iš dalies* – 3 balai, *ne* – 2 balai, *tikrai ne* – 1 balas, *nežinau* – 0 balų. Kaip parodė tyrimo rezultatų analizė, didžiausią pritarimą respondentai išreiškė teiginiui, kuris siejamas su kvalifikacijos tobulinimo(si) tikslu – tapimu profesionalu. Pritarimas šiam teiginiui įvertintas 4,1 balo iš 5,0 galimų. Tai reiškia, kad tyrimo dalyviai kvalifikacijos tobulinimo(si) naudą išvelgia ir ją vertina palankiai. Teiginiui apie aktyvų institucijos, kurioje dirbama, dalyvavimą kvalifikacijos tobulinimo procese, pritarta pakankamai stipriai (3,7 balo). Tai vertintina palankiai, kadangi institucijos vaidmuo ypač svarbus – ji užtikrina aprūpinimą organizacinėmis, finansinėmis ir bendradarbiavimo skatinimo kvalifikacijos tobulinimo priemonėmis. Tyrimo dalyviai aktualizuoja ir išorinės aplinkos poveikį, kaip kvalifikacijos tobulinimo stimulą. Taigi išorinės aplinkos veiksniai yra svarbūs formuojant sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo tikslus. Siekiant kvalifikacijos tobulinimo efektyvumo, svarbu, kad institucija, kaip kvalifikacijos tobulinimo sistemos dalyvis, bendradarbiautų su suaugusiųjų švietimo institucija, kvalifikacijos tobulinimo renginius sveikatos priežiūros specialistams vedančiais lektoriais. Nustatyta, kad čia esama spragų, nes šis aspektas sulaukė žemiausio įvertinimo iš visų pateiktų teiginių (2,7 balo). Taigi galima teigti, kad institucijų bendradarbiavimo stoka trukdo maksimizuoti sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo naudą. Bendradarbiavimas įvairiu lygmeniu yra svarbus efektyvaus darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo komponentas (Skliuderienė, Tolutienė, 2019; Adomaitienė, Zubrickienė, 2019; Almas, 2018 ir kt.). Pastebėtina, kad nepaisant to, kuriuo lygmeniu (individualiu, tarpasmeniniu ar organizaciniu) tobulinama kvalifikacija, šiam procesui keliamas tikslingumo reikalavimas, kuris yra būtina didžiausios darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo naudos sąlyga. Formuluojuotą kvalifikacijos tobulinimo tikslus būtina organizacinių, organizacijos ir jos padalinių bei individualių darbuotojų tikslų der-

mė. Tobulinant kvalifikaciją ypač svarbus inovatyvumas, lemiantis besikeičiančių ir augančių sveikatos priežiūros darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų atitiktį.

Siekiant nustatyti, kaip tyrimo dalyviai vertina įvairių kvalifikacijos tobulinimo(si) būdų, metodų, priemonių efektyvumą, kiekvieno jų efektyvumui įvertinti apskaičiuotas vidutinis įvertis (balais): *labai efektyvu* – 5 balai, *efektyvu* – 4 balai, *vidutiniškai efektyvu* – 3 balai, *neefektyvu* – 2 balai, *visiškai neefektyvu* – 1 balas, *nežinau* – 0 balų. Rezultatai atskleidė, kad efektyviausias kvalifikacijos tobulinimo(si) būdas – profesinės patirties sklaida (4,2 balo iš 5,0 galimų) ir naujovių išbandymas (4,1 balo). Tai patvirtina, kad kvalifikacijos tobulinimas efektyvus tada, kai stiprina vieną iš kvalifikacijos elementų – patirtį (Liu, Chen, Fang, 2019), atliepia naujos patirties įgijimo ir pritaikymo poreikį. Tyrimo dalyviai efektyviai laiko ir savišvietą (3,7 balo). Tai reiškia, kad sveikatos priežiūros specialistai yra orientuoti į savarankišką mokymąsi. Prasčiausiai įvertintas nuotolinių kvalifikacijos tobulinimo renginių efektyvumas (2,6 balo). Darytina prielaida, kad viena to priežasčių – taikant nuotolinį mokymąsi kvalifikacijos tobulinimo proceso dalyvių ryšys ne toks intensyvus ir stiprus, kaip tiesioginio kontaktinio mokymosi metu.

Respondentų pritarimo teiginiams dėl sveikatos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo planavimo ir įgyvendinimo vidurkiai apskaičiuoti kiekvienam atsakymo variantui suteikiant įverčius (balais): *tikrai taip* – 5 balai, *taip* – 4 balai, *iš dalies* – 3 balai, *ne* – 2 balai, *tikrai ne* – 1 balas, *nežinau* – 0 balų. Nustatyta, kad tyrimo dalyviai gana gerai vertina kvalifikacijos tobulinimo(si) naudą (4,3 balo iš 5,0 galimų). Galima daryti prielaidą, kaip teigia D. R. Vuta ir A. Farcas'as (2015), kad tinkamai suplanuotas ir įgyvendintas kvalifikacijos tobulinimas užtikrina komunikacijos su vadovais bei kolegomis kokybę, profesinės veiklos rezultatyvumą ir karjeros galimybes, gerina komandinio darbo gebėjimus, skatina iniciatyvumą. Pažymima ir darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo(si) svarba sveikatos priežiūros institucijoms, kuriose tyrimo dalyviai dirba (4,1 balo). Šiuo aspektu akcentuotina individuali darbuotojų atsakomybė už kvalifikacijos tobulinimąsi ir darbovietės atsakomybė už sąlygų tobulėti sudarymą. Gana aukštu vidutiniu balu įvertinta ir sveikatos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo orientacija į rezultatų siekimą (3,9 balo). Neabejotina, kad sveikatos priežiūros institucijos yra suinteresuotos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo rezultatyvumu. Akcentuojant, kad kvalifikacija turėtų būti tobulinama nuolat ir tęstis visą gyvenimą, gauti duomenys atskleidžia, jog sveikatos priežiūros specialistai kvalifikacijos tobulinimo(si) procese nuolat ir sistemingai nedalyvauja (2,8 balo). Pritariama, kad taikomi įvairūs kvalifikacijos tobulinimo metodai (3,7 balo), todėl, tikėtina, siekiant konkrečių kvalifikacijos tobulinimo tikslų parenkami veiksmingiausi. Kadangi bendra kvalifikacijos tobulinimo aplinka tyrimo dalyvius tenkina (4,4 balo), aktualu paantrinti tyrimų rezul-

tatams (Vijayabanu, Amudha, 2022), kad kvalifikacijos tobulinimo efektyvumas priklauso ir nuo kuriamos kvalifikacijos tobulinimo(si) atmosferos bei puoselėjamos kultūros.

Nors tobulintis turėtų visi sveikatos priežiūros institucijos darbuotojai – tiek administracija, tiek personalas – tyrimo rezultatai atskleidžia, kad kvalifikaciją tobulina ne visi darbuotojai (3,4 balo). Viena vertus, tyrimo dalyviai pripažįsta, tad jų kvalifikacijos tobulinimui(si) būdingas periodiškumas (3,1 balo), vis dėlto, remiantis gautais duomenimis, verta pripažinti, jog didesnę dėmesį derėtų skirti sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo poreikio analizei, projektavimui, įgyvendinimui, veiksmingumo patikrinimui, rezultatų įvertinimui ir įtvirtinimui. Kita vertus, kaip rodo tyrimas, menkai individualizuojamas kvalifikacijos tobulinimo turinys (3,1 balo). Taigi nepakankamai dėmesio skiriama ne tik personalizuotam mokymuisi, bet ir kvalifikacijos tobulinimo programos turinys nepakankamai atliepia individualius pedagogų tikslus bei poreikius. Pasigendama ir kvalifikacijos tobulinimo renginių organizavimo efektyvumo, lektorių profesionalumo (3,3 balo). Tyrimais (Vijayabanu, Amudha, 2022 ir kt.) įrodyta, kad kvalifikacijos tobulinimo(si) efektyvumas priklauso nuo suaugusiųjų švietėjų prisiimamos atsakomybės už šio proceso kokybę ir rezultatų vumą. Tyrimu nustatyta ir silpniausia kvalifikacijos tobulinimo vieta – finansinių išteklių tobulinti sveikatos darbuotojų kvalifikaciją nepakankamumas (2,9 balo).

Nustatyta, kad tyrimo dalyviams svarbiausias kvalifikacijos tobulinimo galimybių užtikrinimas (4,5 balo). Darytina prielaida, kad jiems svarbus jų poreikius tenkinančių mokymosi galimybių sudarymas, kvalifikacijos tobulinimo paslaugų projektavimas ir teikimas. Kaip ne mažiau reikšmingas įvertintas mokymosi situacijų kūrimas kvalifikacijos tobulinimo renginių metu (4,3 balo). Taigi jiems, kaip besimokantiejiems, svarbus didaktinės situacijos konstravimas, įgyjant naujų ir tobulinant turimas kompetencijas. Tyrimo dalyviams aktualiausia, kad jų kvalifikacijos tobulinimas(is) būtų pagrįstas inovatyviomis technologijomis (4,6 balo). Akivaizdu, kad tai susiję su informacinių ir komunikacinių technologijų plėtros, virtualių mokymosi erdvių prieinamumo didinimo pokyčiais ir jų teigiamu poveikiu kvalifikacijos tobulinimui(si). Tyrimo rezultatai išryškino ir inovacijų, skatinančių mokymąsi visą gyvenimą regionuose, bendruomenėse ir organizacijose, kūrimo svarbą (4,1 balo). Numatant mokymosi visą gyvenimą perspektyvas, inovatyvumas būtinas kaip augančių sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo reikalavimų atitikimo sąlyga.

Respondentų pritarimo teiginiams dėl mokymosi proceso organizavimo kvalifikacijos tobulinimo renginių metu vidurkiai apskaičiuoti, kiekvienam atsakymo variantui suteikiant įverčius (balais): *tikrai taip* – 5 balai, *taip* – 4 balai, *iš dalies* – 3 balai, *ne* – 2 balai, *tikrai ne* – 1 balas, *nežinau* – 0 balų. Rezultatai atskleidė, kad la-

biausiai tyrimo dalyvių akcentuojamas palankaus mokymosi klimato kūrimas (4,5 balo), kuris yra bene svarbiausias suaugusiųjų mokymosi įgyvendinimo principas. Rečiau pastebimas besimokančiųjų įtraukimas į mokymo(si) turinio planavimą (3,3 balo) ir skatinimas vertinti mokymosi procesą (3,6 balo). Silpniausiai tyrimo dalyvių vertinamas jų skatinimas formuluoti individualius mokymosi tikslus ir numatyti jų įgyvendinimo išteklius bei strategijas (2,7 balo). Darytina prielaida, kad tyrimo dalyviams trūksta savarankiškumo ir atsakomybės nustatant asmeninius kvalifikacijos tobulinimo(si) tikslus ir poreikius, projektuojant ir vykdant šį procesą.

Apibendrinant galima teigti, kad sveikatos priežiūros specialistai kvalifikacijos tobulinimo(si) procese nuolat ir sistemingai nedalyvauja, jų kvalifikacijos tobulinimui(si) būdingas periodiškumas, vis dėlto sveikatos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas orientuotas į rezultatų siekimą. Jaunesnės ir trumpesnį profesinio darbo stažą turinčios sveikatos priežiūros specialistės kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dalyvuoja dažniau. Nustatyta gana didelė kvalifikacijos tobulinimo(si) nauda ir darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo(si) svarba sveikatos priežiūros institucijoms, kuriose tyrimo dalyviai dirba. Sveikatos priežiūros specialistams svarbiausia – kvalifikacijos tobulinimo galimybių sudarymas, palankaus mokymosi klimato ir efektyvių mokymosi situacijų kūrimas, inovatyvių technologijų taikymas, įtraukimas į mokymo(si) turinio planavimą ir skatinimas vertinti mokymosi procesą. Kvalifikacijos tobulinimo inovatyvumas lemia besikeičiančių ir augančių sveikatos priežiūros darbuotojų kvalifikacinių reikalavimų atitiktį. Efektyviausias kvalifikacijos tobulinimo(si) būdas – profesinės patirties sklaida ir naujovių išbandymas. Sveikatos priežiūros institucijos suinteresuotos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo rezultatyvumu. Formuluojant kvalifikacijos tobulinimo tikslus būtina organizacinių, organizacijos ir jos padalinių bei individualių darbuotojų tikslų tarpusavio dermė. Sveikatos priežiūros ir suaugusiųjų švietimo institucijų bendradarbiavimo stoka trukdo maksimizuoti sveikatos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo naudą. Pasigendama kvalifikacijos tobulinimo renginių organizavimo efektyvumo, lektorių profesionalumo, finansavimo pakankamumo, kvalifikacijos tobulinimo turinio personalizavimo.

Išvados

Kvalifikacijos tobulinimas – tai darbuotojų turimų kompetencijų įšivertinimo, naujų įgijimo, turimų patobulinimo, profesinės patirties pritaikymo bei naudos įvertinimo procesas, kuriam vykdyti būtinos organizacinės, finansinės ir bendradarbiavimą skatinančios priemonės bei dermė su institucijos poreikiais.

Tyrimu nustatyta, kad dažniausia sveikatos priežiūros specialistai kvalifikacijos tobulinimo renginiuose dalyvauja kartą ar kelis kartus per pusmetį. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad sveikatos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas yra rezultatyvus – tampama savos srities profesionalais. Visgi, siekiant sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo efektyvumo, būtina koreguoti finansinių išteklių apimtį, skatinti visus šio proceso veikėjus prisiimti didesnę atsakomybę už jo rezultatyvumą bei personalizuoti kvalifikacijos tobulinimo programų turinį.

Tyrimas atskleidė, kad sveikatos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas yra orientuotas į rezultatą, tačiau nepakankamai kokybiškas, kyla organizacinio pobūdžio, finansinių ir kitų problemų. Nustatyta, kad planuojant ir įgyvendinant sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimą keliami specifiniai tikslų, atsakomybės, finansinių išteklių, rezultatų, turinio, pobūdžio bei aplinkos reikalavimai. Šių reikalavimų visuma ir pokyčiai lemia nenuginčijamą sveikatos priežiūros specialistų kvalifikacijos tobulinimo poreikių tenkinimą.

Literatūra

- Adomaitienė, J., Zubrickienė, I. (2019). *Veiklos tyrimai, jų taikymo teorija ir praktika*. Monografija. Klaipėda: KU leidykla.
- Alas, R. (2014). Factors influencing learning in Estonian organizations and the implications for management education. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 31, 7–17.
- Almas, E. (2018). Personalo ugdymo sistemos problemos sveikatos priežiūros organizacijose. *Tiltai: socialiniai mokslai*, 1, 43–53. Klaipėda: KU leidykla.
- Bound, H. (2021). Vocational education and training teacher professional development: tensions and context. *Studies in Continuing Education*, 33 (2), 107–119.
- Chong, T. A., Tway, D. C. (2016). Elements and principles of training as a performance improvement solution. *Performance Improvement*, 45 (3), 28–32.
- Coral, J., Lleixa, T. (2017). *In-service content and language integrated learning (CLIL0 teacher development: an action research project in teacher's professional learning)*. Teachers and teacher educators learning through inquiry: international perspectives. Kielce: The Jan Kochanowski University.
- Doornbos, A., Bolhuis, S., Denessen, E. (2014). Exploring the relation between work domains and work-related learning: the case of the Dutch police force. *International Journal of Training & Development*, 8 (3), 174–190.
- Gražytė-Miliukienė, G., Prakapienė, D. (2022). Karininkų profesionalumo ugdymas: problemos ir tobulinimo galimybės. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 4 (28), 177–186.
- Knowles, M., Holton, E., Swanson, R. (2007). *The adult learner: the definitive classic in adult education and human resource development*. Houston: TX: Gulf Publishing.
- Liu, H. W., Jehng, J. C. J., Chen, C. H. V., Fang, M. (2019). What factors affect teachers in Taiwan becoming more involved in Professional development? *A hierarchical linear analysis*. *Human Resource Development Quarterly*, 25 (3), 381–400.
- Skliuderienė, N., Tolutienė, G. (2019). Andragogo veikla įtraukiant švietimo sistemos dalyvius į pedagogų kvalifikacijos tobulinimo procesą. *Tiltai: socialiniai mokslai*, 2 (83), 99–122. Klaipėda: KU leidykla.
- Sung, S. Y., Choi, J. N. (2019). Do organizations spend wisely on employees? Effects of training and development investments on learning and innovation in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 35 (3), 393–412.
- Super, D. E. (1990). *A life-span, life space approach to career development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Vijayabanu, C., Amudha, R. (2022). A study of efficacy on employee training: review of literature. *Business: theory and practice*, 13 (3), 275–282.

THE NEEDS AND SPECIFICS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR HEALTH-CARE PROFESSIONALS

Gitana Tolutienė, Alona Rauckienė-Michaelsson, Saulius Raugelė

Summary

The context of the study addresses the effective performance of health-care professionals in meeting their professional development needs.

The object of this study refers to the needs and specifics of professional development for health-care professionals.

The aim of the study is to analyse the theoretical assumptions of professional development, and to reveal the attitudes of health-care professionals towards the needs and specifics of professional development.

Research methods. Following a theoretical analysis of the professional development concept, as well as the positive aspects and problems of planning and implementation in health care, a survey was conducted to analyse the attitudes of health-care professionals towards their needs and the specifics of their professional development.

The aim of the research being to consider the needs and specifics of the development of qualifications of health-care professionals led to the choice of a survey. The survey included health-care professionals who participated in various qualification development events at the Centre for Continuous Studies of the Faculty of Social Sciences and Humanities of Klaipėda University from September 2022 to February 2023.

The health-care professionals involved in the study ranged from nursing, public health, physiotherapy, occupational therapy, rehabilitation, radiology, and complementary and alternative medicine. The sampling that was chosen for the study is a probability targeted convenience.

The survey respondents were 124 participants from different regions of Lithuania who attended eight professional development events. Most of the respondents were from Klaipėda (71.3%). Other respondents came from west Lithuania (13.6%), and others were from other parts of Lithuania (15.1%).

The typical respondent in this study is a woman aged between 41 and 60, who has had a career in personal and public health for a period of 21 years or longer.

Key results of the research. Health-care professionals are not involved in continuous and systematic professional development; however, their professional development is periodic and results-oriented.

Younger health-care professionals with less experience are more likely to participate in professional development events.

The benefits and importance of professional development for health-care institutions where the respondents work have been found to be relatively high.

The provision of professional development opportunities, the design of a supportive learning climate and effective learning situations, the use of innovative technologies, involvement in the planning of the content of teaching and learning, and encouragement to evaluate the learning process, are key concerns for health-care professionals.

Innovative qualification development is a prerequisite for meeting the changing and increasing qualification requirements of health-care professionals.

The most effective way into professional development is to disseminate professional experience and try out innovations.

Health-care institutions have a vested interest in the effectiveness of staff development.

The formulation of professional development objectives requires consistency between organisational objectives, and a balance between the objectives of the organisation and its departments, and those of individual employees.

Insufficient cooperation between health and adult education institutions prevents the maximisation of the benefits of professional development for health-care workers.

There is a lack of efficiency in the organisation of professional development events, the proficiency of lecturers, the adequacy of funding, and the personalisation of the content of professional development.

Conclusions

Professional development is the process of the assessment of existing competences, the acquisition of new competences, the enhancement of existing competences, the application of professional experience, and the justification of the benefits, which requires organisational, financial and collaborative measures, as well as alignment with the needs of the institution.

The survey has shown that health-care professionals are most likely to attend professional development events once or several times in six months.

The results of the study have revealed that professional development for health-care staff is effective in making them professionals in their field. However, in order to improve the effectiveness of professional development for health-care professionals, it is necessary to adjust the scope of financial resources, to encourage greater responsibility for effectiveness among all actors, and to personalise the content of professional development programmes.

SVEIKATOS PRIEŽIŪROS SPECIALISTŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO POREIKIAI..

The study has also indicated that professional development for health-care workers is result-oriented, yet of insufficient quality, with organisational, financial and other problems.

It has been established that the planning and implementation of professional development for health-care professionals is subject to specific requirements in terms of objectives, responsibilities, financial resources, outcomes, content, nature and environment. The combination of these requirements means that the needs of health-care professionals in the field of professional development must beyond doubt be met.

Gitana Tolutienė – docentė, daktarė (socialiniai mokslai – edukologija – 07S), Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakulteto Sveikatos tyrimų ir inovacijų mokslo centras.

El. paštas: gitana.tolutiene@ku.lt