

Hemşirelikte Mesleki Gelişim

Professional Development for Nurses

ELIZABETH ANNE HERDMAN*

ÖZET

Bugünün hızla değişen sağlık hizmetleri ortamında, mesleki gelişimin sürekli kılınması giderek büyük önem taşımaktadır. Mesleki gelişimin tam ve kesin bir tanımı yoktur. Hemşirelerin mesleki gelişimi birçok etkenden dolayı çapraşık hale gelmektedir. Çeşitli alanlarda çalışan hemşirelerin verdiği bakım hizmetlerini iyileştirmek amacıyla bu hemşirelerin eğitim ve gelişim gereksinimlerini saptayacak araştırmalar yapılmalıdır. Yaşam boyu öğrenim ve sürekli eğitimin, bilgi ve becerilerin sürdürülmesine olanak sağlayan vazgeçilmez bir değer olduğu kabul edilirse, nitelikli hemşirelik hizmetlerinin artmasını sağlamak mümkün olabilir.

Anahtar sözcükler: Hemşirelik; meslek; gelişim; bilgi-beceri.

Bugünün hızla değişen sağlık hizmetleri ortamında, mesleki gelişimin sürekli kılınması giderek büyük önem taşımaktadır. Tıp bilimi ve teknolojisindeki değişimler, hasta beklentilerinin artması, uluslararası hastane ve profesyonel standartlarının, kamu/özel ve örgütsel düzenlemelerinin niteliği, mesleki uygulamalar üzerinde etkili olmaktadır. Hemşireliğin profesyonelleştirilmesi aynı zamanda sürekli eğitimin mesleki gelişim açısından önemli olduğu konusunda bir farkındalığı beraberinde getirmiştir. Örneğin, son on yılda Kalite Yönetimi ve Hasta Güvenliği iki önemli tema olarak ortaya çıkmıştır. Hasta güvenliği konusu 2000 yılında tıbbi yanlışların yaygınlığını ortaya çıkaran Tıp Enstitüsü'nün (Institute of Medicine [IOM]) "To Err is Human: Building a Safer Health System (Her İnsan Hata Yapabilir: Daha Güvenli bir Sağlık Sistemi Kurmak)" adlı raporunun yayımlanmasından sonra ağırlık kazanmıştır. Yine IOM'nin 2003 yılında, "Keeping Patients Safe: Transforming the Work Environment for Nurses" (Hasta Güvenliğini Sağlamak: Hemşirelerin İş Ortamını Değiştirmek) adlı raporunun yayımlanmasıyla, hemşirelerin hasta güvenliği konusunda oynadıkları kritik rolün üzerinde durulmuştur. Hemşirelik hizmetleriyle hasta güvenliği arasındaki bağlantı uluslararası araştırmalarda güçlü bir biçimde ortaya konmuştur. Yukarıda sözü edilen iki rapor, mesleki gelişim sürekliliğinin önemine işaret ederken, mesleki gelişim sağlama ve sürekli kılma sorumluluğunun hükümetler, işverenler ve bireysel olarak meslekte çalışanların omuzlarında olduğunu vurgulamıştır.

ABSTRACT

In the currently rapidly changing health care environment, ongoing professional development is increasingly important. There is no clear, precise definition of professional development. The situation with regard to nursing professional development is further complicated by a number of factors. Research must be undertaken to establish the education, training and development needs of nurses working within a variety of contexts with the ultimate aim of enhancing care provision within these areas. The promotion of quality nursing care includes valuing lifelong learning and engaging in continuing education as a means of maintaining and increasing knowledge and skills.

Key words: Nursing; profession; development; knowledge-skill.

Ancak buna karşın, mevcut literatürde sürekli mesleki gelişim sağlayan sürekli eğitim programlarının erişilebilirliği ve kullanımı konularında yaşanan sorunlara nadiren yer verilmiştir. Bu konulardaki kaynakların sınırlı olması, hemşirelerin sürekli eğitimin önemini kavramalarına rağmen, örgütsel etkenlerden dolayı bu alandaki fırsatların çoğu kez kısıtlı olduğunu göstermektedir.

Mesleki gelişimin tam açık ve kesin bir tanımı yoktur. Tanımlardan bazıları ilgili meslektekilerin konferans ve seminerlere katılması, beceriye dayanan eğitim kurslarının, hizmet içi eğitim kurslarının, resmi üniversite dersleri ve pratisyenler tarafından üstlenen bireysel etkinliklerin düzenlenmesiyle ilgilidir. Hastalara verilen direkt bakım hizmetlerinin çoğunu hemşireler gerçekleştirmekte ve sağlık çalışanları arasında en büyük grubu oluşturmaktadır. Bir hemşire uygulamalarını güvenli ve yetkin bir biçimde yapmalıdır. Bu durumda yetkinliğin sürekli kılındığı varsayılır ki, klinik, yönetim, eğitim veya araştırma ortamında gerekli olan bilgi ve becerilerin yenilenmesi için sürekli mesleki eğitimin gerçekleştirildiği anlamına gelir. Hemşirelik uygulamaları kanunlar ve kanunlara dayalı politikalarda yapılan değişikliklerden daima etkilenmektedir. Bu nedenlerle, hemşirelerin nüfusun sağlığına, ulusal sağlık stratejilerine ve hükümetlerin öngördüğü sağlık hizmeti reform programlarına katkıda bulunma potansiyelleri oldukça yüksektir. Sağlık

* E A Herdman, Prof. Dr.

Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Müdürü
Güzelbahçe Sok. No:20 D Blok, 34365 Nişantaşı / İstanbul
Tel.: 0 212 311 26 01 Faks: 0 212 311 26 02
e-posta: eherdman@ku.edu.tr

hizmetlerinde yapılaşma geliştikçe, sağlık hizmetlerinin sunumu da sürekli gelişim gösterecektir.

Birçok hemşire meslekleriyle ilgili sürekli gelişim etkinlikleri hakkında endişelerini dile getirmiştir. Endişelerin başında gelen konular arasında erişim eşitliği, uygulamaya yönelik gelişimin sağlanması, yeni bilgilerin uygulamalara entegre edilmesi, personel azlığı nedeniyle erişim ve profesyonel gelişim fırsatlarının kısıtlı olması, beceri kümelerindeki değişimler sayılabilir. Hemşirelerin diğer yakınmaları, profesyonel gelişim etkinliklerinin örgütlerce önceden planlanmamış olması, koğuş hizmetlerinin gereksinimlerine odaklı olmayışı veya örgütsel amaçlara yönelik biçimde düzenlenmemesi şeklindedir. Son olarak, hemşireler erişimin yönetim desteğinin zayıf olması ve kaynakların az oluşundan dolayı da sağlanamadığına işaret etmektedir.

Hemşirelerin mesleki gelişimi birçok etkenden dolayı çapraşık hale gelmektedir. Öncellikle, mesleki gelişim hemşirelik eğitimi düzenleyen yasa ve mevzuata tabi olmak durumundadır. Eğitim ve klinik yetkinlik için yasal standartların bulunmadığı yerde, mesleki gelişim zorunluluklarını saptamak güçleşir. İkincisi, yıllık lisans ve ilerleme zorunluluğu ortaya konmadığında, hemşirelerin mesleki gelişimleriyle ilgili girişimde bulunmaları için bir zorunlu neden bulunmamış olmaktadır. Üçüncüsü, işverenler standardize iş tanımlarına dayanan yıl bazında yeterlilik performansı koşulunu bir zorunluluk olarak tanımlamazlarsa, performansın ölçümüne temel olacak hiçbir kıstas bulunmayacak demektir. Dördüncü olarak, işverenler mesleki gelişim etkinliklerine itibar edip başarıyı ödüllendirmezlerse, istenilen gelişimi sağlayacak bir özendirme söz konusu olmayacaktır. Hükümetler ve mesleki örgütler mutlaka hemşirelik eğitimi ve uygulamalarında kıyaslama ölçekleri geliştirmelidir. Örneğin, Dünya Sağlık Örgütü ve Avrupa Birliği, hemşirelik uygulamalarını destekleyen birçok klinik standart, yönetmelik ve klinik uygulamada sorun çözme yöntemleri geliştirmiştir.

Çeşitli alanlarda çalışan hemşirelerin verdiği bakım hizmetlerini iyileştirmek amacıyla bu hemşirelerin eğitim ve gelişim gereksinimlerini saptayacak araştırmalar yapılmalıdır. Hizmet standartları yükseltilecek ise, bunun birkaç önkoşulu vardır. **Bunların arasında aşağıdakiler sayılabilir:**

1. Hemşireliğin her kademesi / düzeyinin tanımının yapılması; böyle bir tanımlama performans değerlendirmesine temel oluşturur ve gerekli yetkinlik kriterlerine uygun olan eğitim programlarının düzenlenmesini sağlar.
2. Mesleki gelişim programlarının beceri eksikliği saptanmış gruplara yöneltilmesi için mevcut hizmet düzeyleri değerlendirilmelidir.
3. Hemşirelerin eğitim ve gelişim gereksinimleri hizmet içi eğitime katkıda bulunulması açısından değerlendirilmelidir.

Açıkça bilinmektedir ki, değerlendirme mesleki gelişimin vazgeçilmez unsurlarındandır. Çeşitli kıdem / düzeydeki hemşirenin işlevi, iş tanımlarına temel oluşturacak şekilde belirlenmelidir. Çeşitli kıdem / düzeydeki hemşirenin bugünkü performans düzeyi değerlendirilip klinik yetkinliğin ve beceri düzeylerinin geniş parametreleri saptanmalıdır. Hizmet içi eğitim ve sürekli mesleki gelişim programlarının geliştirilip her grup hemşirenin özel gereksinimlerini karşılayabilecek duruma getirilmesi amacıyla, her kademe / düzey ve uzmanlık alanı içinde çeşitli alt grupların da ana eğitim gereksinimleri tanımlanmalıdır. Böyle bir gereksinim analizi, maliyet yönünden yönetimi uygun büyük çaplı bir araştırmayı gerektirir. Bu nedenle, kendi kendini değerlendirme formları yaratılıp benimsenmelidir. Yararlanılacak veritabanının strateji ve politikaların saptanmasına kolaylık sağlayacak şekilde yeterli ölçüde objektif ve titizlikle hazırlanmış olması gerektiğinden, psikometrik açıdan geçerli ve güvenilir bir araç kullanılmalıdır. Hastaların aldıkları bakımın kalitesi o bakımı sağlayan kişilerin mesleki gelişimine bağlıdır. Mesleki gelişim ise, standartları saptayan ulusal sağlık politika düzenleyicilerin, mesleki birliklerin, sağlık hizmeti verenlerin, yönetici, eğitimci ve bireysel bazda hemşirelerin sorumluluğundadır. Bu kişilerin hepsi yetkin mesleki uygulamaya gerekli olan yeterliği geliştirmek ve sürekli kılacak tedbirleri almak zorundadırlar. Mesleki gelişim zorunluluklarının saptanmasına dayanak oluşturacak eğitim ve uygulama ile ilgili mevzuat koşullarını geliştirmek ise hükümetlerin işidir.

Sağlık hizmeti sağlayanlar mesleki gelişim fırsatlarının hemşireler arasında eşit dağılmasına, bu fırsatlara erişimi temin etmekte anahtar rol oynarlar. Mesleki gelişim konusunda benimsenecek stratejik yaklaşım, kaynakların etkin kullanımını sağlayacağı gibi, hizmetin iyileştirilmesini ve hemşirelik uygulamalarının yetkin kişilerce gerçekleştirilmesini teminat altına da alacaktır.

Yöneticilerin de hemşirelerin mesleki gelişiminin sağlanmasında kilit rolleri bulunmaktadır. Hemşirelikte yeterliğin sürekliliği ve iyileştirilmesini sağlamak yönetimin ana görevidir. Meslek gelişimine destek vermek de önemli bir yönetim görevi olup iş memnuniyetine ve kadroların kalıcı olmasına katkıda bulunan bir olgudur.

Eğitim kurumları ve eğitimcilerin de konumları itibarıyla uygun mesleki gelişim kurslarına erişim sağlama konusunda merkezi rolleri vardır. Mesleki gelişim programlarının sunumunda yenilikçi fikirler, kırsal kesimlerde çalışan ve gece ve hafta sonu nöbeti tutan hemşirelere yaşadıkları güçlüklerle baş etme konusunda yardımcı olacaktır. Programlar aynı zamanda tam gün veya yarı zamanlı çalışan hemşirelerin gereksinimlerini de karşılamalıdır. Eğitim ve hizmet sağlayıcıları pratisyenlerin eğitim ve öğrenim gereksinimlerini araştırmak ve tanımlamak için birlikte çalışmalıdırlar.

Nihayet, bireysel bazda hemşirelerin kendilerinin hastalara güvenli, yeterli ve kanıtla dayalı hemşirelik bakımı verebilmelerini

ÖZGÜN YAZI

sağlayan mesleki gelişim etkinliklerine katılma sorumlulukları vardır. Mevcut fırsatlardan yararlanmaları gerektiği gibi, mesleki gelişim gerektiren başka alanları da saptamak zorundadırlar. Bu da ancak kişisel gelişim planlaması ve kişisel bazda bir profesyonel gelişim dosyası (portföy) hazırlamakla mümkün olabilir. Hemşireler aynı zamanda hem birim bazında hem organizasyon düzeyinde eğitim ve öğretim gereksinim değerlendirmelerine aktif olarak katkıda bulunmalıdırlar.

Sonuç olarak, sistem içinde çalışan herkesin beceri ve deneyimlerini sürekli eğitim ve iyileştirme yolu ile artırmanın önemli bir değer olduğunu vurgulayan bir kültür geliştirilip benimsenmelidir. Yaşam boyu öğrenim ve sürekli eğitimin, bilgi ve becerilerin sürdürülmesine olanak sağlayan vazgeçilmez bir değer olduğu kabul edilirse, nitelikli hemşirelik hizmetlerinin artmasını sağlamak mümkün olabilir.