

Hemşirelikte Oryantasyon Eğitimi

Orientation Education in Nursing

Hülya Kaya*

İletişim / Correspondence: Hülya Kaya Adres / Address: İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Şişli/İstanbul
Tel: 0212 440 00 00-27064 Fax: 0212 224 49 90 E-mail: hulyakay@istanbul.edu.tr

ÖZ

Oryantasyon eğitimi nitelikli hemşirelik bakımında yaşamsal bir önem taşımaktadır. Oryantasyon eğitimi hemşirelik hizmetleri eğitim birimi tarafından en çok uygulanan etkinliktir. Oryantasyon eğitiminin amacı, hemşirelerin rollerini ve pozisyonunun gerektirdiği işlevlerini yeterli biçimde yerine getirmesini sağlamaktır, diğer bir deyişle, hemşirelerin rol ve işlevlerini yerine getirmesini sağlamaktır. Bu amaca ulaşabilmesi için oryantasyon eğitiminin, öğretme-öğrenme sürecindeki gereksinimleri belirleme, programı planlama, uygulama ve değerlendirme aşamaları doğrultusunda gerçekleştirilmesi gerekir. Bu makalede, hemşirelikte oryantasyon eğitimi ve aşamaları üzerinde durulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Oryantasyon, Oryantasyon eğitimi, Hemşirelik

ABSTRACT

Orientation education is of vital importance in quality nursing care. Orientation education is the activity practiced frequently by education department of nursing services. The goal of orientation education is to ensure that nurses are competent to fulfill the roles and functions of their assigned position, in other words, to ensure that nurses are capable of doing their roles and functions. In order to obtain these aims, orientation program should be realized in accordance with stages of teaching-learning process such as, assesment of needs, planning, implementation, and evaluation of program. In this article focuses on orientation education in nursing and its stages.

Key Words: Orientation, Orientation education, Nursing

GİRİŞ

Günümüzde teknolojik, ekonomik, demografik ve kültürel alandaki değişimler tüm dünyada sağlık bakımı sistemini etkilemektedir. Bu durum, sağlık hizmetlerinde maliyeti düşürme ve sağlık hizmetlerinin niteliğini arttırmaya yönelik büyük bir baskı oluşturmakta, hemşirelerin bireysel ve kurumsal düzeyde yeterliklerini sürdürmelerini zorunlu hale getirmektedir (Beatty 2001, Eustace 2001). Hemşirelerin yeterliklerinin sürdürülmesi etkinliklerinde, sistematik bir yaklaşımla gerçekleştirilen oryantasyon eğitimi yaşamsal bir önem taşımaktadır. Bu makalede çağdaş yaklaşımlar ve ülke gereksinimleri temelinde, sağlık kuruluşlarında hemşirelikte oryantasyon eğitiminin önemi, ilke ve aşamaları üzerinde durulmaktadır.

Oryantasyon Eğitimi

Oryantasyon kelimesi, Türk Dil Kurumu sözlüğünde yönlendirme, belli bir konuda yetiştirme, eğitime olarak tanımlanmaktadır

(<http://tdk.org.tr/tdksozluk/sozara.htm>2006). Eğitim terimleri sözlüğünde yönelim, bireyin karşılaştığı karışık ve sorunlu durumlarda kendi yönünü, tutumunu belirlemesi; bir kimsenin türlü riskler içinde yer ve zaman seçme, koşulları değerlendirme konusunda bilinçli olarak davranması şeklinde açıklanmaktadır (Oğuzkan 1993).

Oryantasyon eğitimi tanımları incelendiğinde; tanıttırma, alıştırtma, hazırlama, yönlendirme eğitimi ile eş anlamlı kullanıldığı görülmektedir. Taymaz, oryantasyon eğitimini; kuruma yeni giren çalışanların kurumun amaç ve politikasını, yapı-

*Yard. Doç. Dr. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu

sını, kendi görev, yetki ve sorumluluklarını tanımları için yapılan eğitim olarak tanımlamaktadır (Taymaz 1992). Özdemir, oryantasyon eğitimi; çalışanın yeni bir kuruma veya aynı kurumda farklı bir göreve geçişi olduğunda iş çevresi, kurumun kültürü, rol beklentileri ve sorumlulukları, genel iş kuralları, kurumsal olanaklar idare ve işlemlerle tanıştırılması şeklinde açıklamaktadır. (Keser 2006, Özdemir 2006).

Oryantasyon eğitimi kısaca, bir kurumda işe yeni giren ya da farklı bir göreve geçiş yapan bireyin/meslek üyesinin iş hayatında gereksinim duyacağı bilgi, beceri ve tutumu kazanmasına, istenilen etkinlik ve verimlilik düzeyine en kısa sürede ulaşmasına ve gelişmesine olanak sağlayan uyumlaşma süreci olarak tanımlanabilir.

Tanımlardan da anlaşıldığı gibi oryantasyon eğitiminin amacı, görevin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumun kazanılmasını sağlayarak hizmetin niteliğini geliştirmek ve maliyeti düşürmektir. Bu açıklamalar ışığında hemşirelikte oryantasyon eğitiminin amacı, çalışılacak kuruma ya da birime özgü bilgi, beceri ve tutumun kazanılarak sağlıklı hasta bireye verilen hizmetin/ bakımın niteliğini geliştirmek ve maliyetini düşürmek şeklinde ifade edilebilir.

Hemşirelik bakımının niteliği, hemşirelerin bilgi, beceri ve tutumlarını sağlıklı/hasta bireyin, ailenin ve toplumun bakım gereksinimlerinin karşılanmasında etkin biçimde kullanmasına bağlıdır. Bu nedenle, kuruma yeni giren ya da farklı bir göreve geçiş yapan hemşirelerin rol ve işlevlerinin istenilen niteliğe ulaşmasında oryantasyon eğitimi temel öğedir. Ülkemizde yapılan sınırlı sayıdaki kapsamlı çalışmalar incelendiğinde, oryantasyon eğitiminin kurumların büyük bir kısmında uygulanmadığı görülmektedir. Oryantasyon eğitimi uygulayan kurumların ise öncelikle özel daha sonra üniversite hastaneleri olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca oryantasyon eğitimi uygulayan kurumların çoğunda gerçekleştirilen eğitim etkinliklerinin niteliklerinin de istenilir düzeyde olmadığı ifade edilmektedir (Özkılınç[http://sabem.saglik.gov.tr/kaynak-](http://sabem.saglik.gov.tr/kaynaklar/291_v_%20hastane_yonetimi_sempozyum_kitabi27.pdf)

lar/291_v_%20hastane_yonetimi_sempozyum_kitabi27.pdf erişim: 2006, Keleş 1998, Keskin ve ark. 2001, Koç ve ark.2003). Sınırlı sayıda da olsa bu sonuçlar, sağlık kurumlarında giderek hız kazanan akreditasyon çalışmaları ile birlikte değerlendirildiğinde oldukça düşündürücüdür.

Oryantasyon eğitiminin amacına ulaşması, yetişkin eğitimi ve öğretme-öğrenme ilkelerini dikkate alan bir yaklaşımla eğitim süreci doğrultusunda gerçekleştirilmesi ile mümkündür. Bu süreç birbirini izleyen ve birbirleriyle etkileşim içinde olan eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi, eğitim programının planlanması, uygulanması ve değerlendirmesi aşamalarından oluşmaktadır (Abruzzese 1986, Taymaz 1992, Alspach 1995, Kelly-Thomas 1998).

Oryantasyon Eğitiminin Aşamaları

Eğitim Gereksinimlerini Belirleme: Eğitim gereksinimi yapılacak işin gerektiği bilgi, beceri, tutum ile bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, tutum arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır (Taymaz 1992, Alspach 1995). Eğitim gereksinimini belirleme, eğitim sürecinin ilk aşaması olup diğer aşamaların temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle gereksinimlerin yeterli ve doğru belirlenmesi sürecin işlerliği açısından önemlidir.

Eğitim Gereksinimlerine İlişkin Veri Toplama:

Eğitim gereksinimlerine ilişkin verilerin toplanmasında; yazılı dokümanlar(iş tanımları, bakım standartları, protokoller vb.), yönetici hemşireler (baş-hemşire, sorumlu hemşire), birimde çalışan hemşireler, oryante olacak hemşireler, diğer sağlık bakımı ekip üyeleri (diyetisyen, eczacı vb.), hemşirelik okulları, akademisyenler, mesleki kuruluşlar, dernekler ve mesleki literatürden yararlanılır (Abruzzese 1986, Taymaz 1992, Alspach 1995, Kelly-Thomas 1998).

Veriler; kayıt ve raporlar incelenerek, kurumda çalışan, oryante olacak hemşirelerle grup toplantıları, bireysel görüşmeler veya gözlem yaparak, açık uçlu ya da kapalı uçlu sorulardan oluşan bir yazılı görüşme formu, kontrol listesi kullanarak top-

lanır. Toplanan veriler analiz edilerek eğitim gereksinimleri belirlenir (Abruzzese 1986, Taymaz 1992, Alspach 1995, Kelly-Thomas 1998). Belirlenen eğitim gereksinimlerinin hepsi aynı derecede önemli değildir. Eğitim sürecinde önemine göre öncelik verilmelidir. Alspach;

1. Derecede önemli olan gereksinimleri; sağlık bakımında yüksek risk içeren, yetersizlik durumunda bireyin ciddi bir zarar görmesine veya ölümüne yol açan, yaşamsal önem taşıyan gereksinimler, Örn: Kalp solunum canlandırması vb.,

2. Derecede önemli olan gereksinimleri; belirli bir birimde hemşirelik uygulamalarında temel olarak görülen gereksinimler,

3. Derecede önemli olan gereksinimleri; birimlerde her hasta için defalarca yapılan hemşirelik uygulamalarına ilişkin gereksinimler olarak açıklamaktadır (Alspach 1995).

Belirlenen ve önceliklerine göre sıralanan eğitim gereksinimleri yazılı hale getirilmelidir. Ancak, eğitim gereksinimlerinin önceliklerinin kurumun misyon ve vizyonuna bağlı olarak değişebileceği göz ardı edilmemelidir.

Eğitimi Programını Planlama: Belirlenen eğitim gereksinimleri doğrultusunda eğitim programı planlanır. Eğitim programı; eğitim programının uygulanması sırasında niçin, nelerin, hangi sıra ile nasıl ve ne zaman yapılacağını, nelerin ne şekilde değerlendirileceğini gösteren yazılı bir plandır. Eğitimin başarıyla sonuçlanması yapılacak planlamaya bağlıdır (Taymaz 1992, Saban 2000, Taşocak 2003).

Eğitim programının planlanmasında öncelikle amaçlar belirlenmeli daha sonra amaçlar doğrultusunda içerik, zaman, süre, öğretim yöntemleri, araç-gereçleri ve değerlendirme yöntemleri belirlenmelidir.

Amaçları Belirleme: eğitim programının sonunda öğrenenlerin kazanması ya da değiştirmesi istenen bilgi, beceri ve tutum kısaca amaç olarak ifade edilmektedir. Amaçlar, oryantasyon programında

yer alan tüm eğitsel etkinliklere yol gösterici niteliktedir. Bu nedenle amaç belirlerken kurumun misyonu ve vizyonu ile tutarlı olmasına, açık ve anlaşılır biçimde ifade edilmesine, ölçülebilir, gözlenebilir ve birbirleriyle tutarlı olmasına, üç öğrenme alanını (bilişsel, duyuşsal ve devimsel) kapsamına dikkat edilmelidir (Taymaz 1992, Taşocak 2003).

İçeriği Belirleme: Saptanan amaçlar doğrultusunda neyin verileceği ya da programda hangi konuların yer alacağı sorusunun yanıtı içeriği oluşturmaktadır. İçerik kurumlar ve bireyler açısından farklılık gösterebilmektedir. Ancak, her kurumda oryantasyon programının içeriğinde yer alması gereken ortak konular; kurumun ve hemşirelik hizmetleri biriminin felsefesi, misyonu ve vizyonu, organizasyonu/yönetmelik yapısı, hizmet verilen sağlıklı / hasta grubunun özellikleri, hasta hakları, sağlık hizmetleri, güvenlik bilgileri, yangın çıkışları, acil çıkışlar vb., izin işlemleri, çalışma ve yemek saatleri, iş koşulları, ulaşım imkanları vb. şeklinde sıralanabilir. Bunların dışında o kurumun gereksinimlerine yönelik konulara yer verilmelidir (Abruzzese 1986, Alspach 1995, Keser 2006, Özdemir 2006).

İçeriği Düzenleme: Eğitimin içeriğinin düzenlenmesi en az belirlenmesi kadar önemli bir noktadır. Ancak, bunu yaparken öğretme-öğrenme ile ilgili bazı genel ilkelerin göz önünde bulundurulması, bir başka deyişle; genelden özele, bilinen-den bilinmeyene, basitten karmaşığa, somuttan soyuta, kronolojiye ve işlem adımlarına göre sıralanması programın başarılı şekilde tamamlanmasında önemli rol oynamaktadır (Taymaz 1992, Kelly-Thomas 1998).

Eğitim Zamanını/Süresini Belirleme: İçerik sıralandıktan sonra süre dağılımı yapılırken; eğitimin amacına/hedefine, içeriğin önceliğine, içerikle ilgili öğrenenin sahip olduğu bilgi, beceri ve tutuma, eğitim için ayrılan toplam süreye, içeriğin karmaşıklığına, kullanılacak öğretim yöntemine, var olan kaynaklara, eğitmenin deneyimine dikkat edilmesi gerekir.

Eğitim için ayrılan zamanın ve toplam sürenin belirlenmesinde kurumun felsefesi, misyonu, vizyonu, mali durumu etkilidir. Oryantasyon eğitiminin maliyeti yüksektir ve fazla zaman gerektirir. Bu nedenle etkili bir zaman planı yapılmalıdır. Bu plan yazılı bir politika haline getirilmeli, gerektiğinde süre uzatılıp kısaltılmalıdır. Literatürde; benzeri bir alanda deneyimi olan hemşire için 2-3 hafta, yeni bir klinik alana giren hemşire için 3-6 hafta, yeni mezun olmuş bir hemşire için altı hafta veya daha fazla, özel bir alanda deneyimi olmayan hemşire için sekiz hafta veya daha fazla, yönetici hemşire için 2-4 hafta, yardımcı personel için 2-4 haftayı kapsayan bir oryantasyon eğitimi süresi önerilmektedir (Abruzzese 1986, Alspach 1995, Kelly-Thomas 1998).

Öğretim Yöntemlerini ve Görsel İşitsel Araçları

Belirleme: Eğitim sürecinin etkin hale gelmesinde öğretim yöntemi ve görsel-işitsel araçlar anahtar bir özelliğe sahiptir. Öğretim yöntemi kısaca, eğitimin amaçlarına ulaşmak için eğitimci ile öğrenen arasında kurulan iletişim yolu olarak tanımlanabilir. Bu iletişimin etkin hale getirilmesinde görsel-işitsel araçlardan yararlanır. Günümüzde çok farklı öğretim yöntemleri ve görsel-işitsel araçlar vardır. Kullanılacak öğretim yöntemlerini ve araç-gereçleri seçerken, eğitimin amacının ve içeriğinin, öğrenme ortamının, öğrenen sayısının ve özelliklerinin, var olan kaynakların, eğitimcinin yeteneğinin ve eğitim için ayrılan sürenin göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Taymaz 1992, Taşocak 2003).

Öğrenme Ortamını Belirleme: Öğrenme ortamı öğrenmeyi etkileyen önemli faktörlerden birisidir. Öğrenme ortamı fiziksel koşullar (sınıfın büyüklüğü, ısı, ışık vb.) kadar sosyal koşulları da içermektedir. Bu nedenlerle öğrenme ortamının fiziksel ve sosyal açıdan öğrenmeyi destekleyecek özellikte olmasına özen gösterilmelidir (Açıkgöz 2005).

Oryantasyon eğitimi programının planlanmasında görev alacak eğitimcilerin belirlenmesinde güvenilir, alanında deneyimli, öğrenenleri geliştiren ve destekleyen, eğitimin amaçlarına ulaşmayı sağla-

yacak nitelikte kişiler olmasına özen gösterilmelidir. Ayrıca, planlama aşamasında eğitimlerin oryante olacak bireylerin tümüne mi, klinik düzeyde mi, servis ya da ünite düzeyinde mi uygulanacağına karar verilmelidir. Planlama aşamasında bütçenin belirlenmesi de gerekir, özellikle mali durumu olumsuz olan kurumlarda bu daha da öne çıkmaktadır (Abruzzese 1986, Alspach 1995, Kelly-Thomas 1998).

Oryantasyon programının planlanmasında dikkat edilecek en önemli nokta olabildiğince esnekliği sağlayacak şekilde yazılı hale getirilmesidir.

Eğitim Programını Uygulama: Programın uygulama aşaması planlanmış olan tüm öğretim etkinliklerinin öğrenmeyi destekleyecek nitelikte uygulamaya geçirilmesini kapsar. Eğitim programının uygulanması sırasında öğrenmenin; gönüllülük ve istekle başladığı, çevre koşullarından etkilendiği, sürekli değişim ve gelişim süreci olduğu, duygusal ve düşünsel süreçlerle yakından ilgili olduğu, kişiye özgü ve interaktif bir süreç olduğu unutulmamalıdır (Taymaz 1992, Saban 2000, Taşocak 2003, Açıkgöz 2005). Bunların yanı sıra, oryantasyon eğitimine katılanların yetişkin bireyler olduğu düşünüldüğünde yetişkin eğitimi ilkeleri önem kazanmaktadır. Bu yaklaşımla; yetişkin, eğitim sürecine aktif olarak katılmalı, geçmiş deneyimlerinden yararlanılmalı, öğrendiklerini hemen uygulayabilmeli, eğitimde sorumluluk almalı, geribildirim verilmeli, saygı gösterilmeli, güven duyulmalıdır (Taymaz 1992, Saban 2000, Taşocak 2003, Açıkgöz 2005).

Eğitim Programını Değerlendirme: Eğitimi değerlendirme aşaması, programın amacına ulaşma düzeyini belirleme aşamasıdır. Eğitim programının değerlendirilmesi, programı oluşturan tüm öğelerin geliştirilmesine yönelik kararların alınmasına temel oluşturur. Değerlendirme; eğitimin amaçlarına ulaşma düzeyini belirleme, öğrenmeyi olumlu yönde destekleme, öğrenme sorunlarını belirleme, öğrenenlere geri bildirim verme, daha sonra gerçekleştirilecek eğitim programlarına veri oluşturma açısından önemlidir. Değerlendirme

eğitim sürecinin öncesinden sonuna kadar eğitim sonuçlarını etkileyen tüm öğeleri içerir ve eğitimin geliştirici ve tamamlayıcı bir parçası olarak kabul edilir. Bu nedenle eğitim öncesinde sırasında ve sonrasında yapılmalıdır (Abruzzese 1986, Taymaz 1992, Alspach 1995, Kelly-Thomas 1998).

Ayrıca eğitim biriminin, eğitim koordinatörünün, eğitimcinin, öğrenenin öz değerlendirme yapması programın etkililiği açısından önemlidir.

- Eğitim amacına ulaştı mı?
- Eğitim planı uygun ilerledi mi?
- Hatalarım / eksiklerim var mıydı?
- Benzer bir programı yapsam neleri farklı yapardım?
- Zorlandığım yerler oldu mu?
- Zorlandığım yerlerde kimden destek alabilirim?
- Eğitim sürecinin etkin şekilde hazırlanmasında danışmanlık alabileceğim kişi/ kurum var mı? vb. sorularla öz değerlendirme yapılabilir (Abruzzese 1986, Taymaz 1992, Alspach 1995, Kelly-Thomas 1998).

Değerlendirmede gözlem, görüşme, yazılı test vb. birçok yöntemden yararlanılır. Ancak, sonuçlar doğrultusunda doğru kararların alınması için kullanılacak yöntemin geçerli, güvenilir olması gerektiği unutulmamalıdır.

Sonuç olarak: başarılı bir oryantasyon programında;

- Tüm aşamalarına yetişkin eğitimi ilkeleri entegre edilmeli
- Öğrenenin gereksinimleri dikkate alınmalı
- Öğrenenin zayıf ve güçlü yönleri desteklenmeli
- İçerik etkin ve maliyet etkili olmalı
- Öğrenenin anksiyetesini en aza indirmeli
- Hemşirelikte ve kurumda olumlu bir etkisi olmalı

Başarılı bir oryantasyon programının disiplinler arası bir yaklaşımla hazırlanması, sürekli güncelleştirilmesi gerektiği de göz ardı edilmemelidir.

KAYNAKLAR

- Açıkgöz KÜ (2005). Etkili Öğrenme ve Öğretme. Eğitim Dünyası Yayınları, İzmir.
- Abruzzese (2006). RS (1986). Nursing Staff Development Strategies for Success. Mosby Company, Second Edition, St. Louis, Missouri.
- Alspach JG (1995) The Educational Process in Nursing Staff Development, Mosby Company, St. Louis.
- Beatty RM (2001). Professional education, organizational support, and professional competence: Dilemmas of rural nurses, *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 32:5.
- Eustace LW (2001). Mandatory continuing education: Past, present, and future trends and issues, *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 32:3.
- Göçmen A (2003). Yeniden Öğrenme. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kaya H (2002) Hemşirelikte sürekli profesyonel gelişimin kuramsal, felsefi ve örgütsel temelleri, *İ.Ü.F.N. Hem. Derg.*12:49.
- Kelly-Thomas KJ (1998). Clinical and Nursing Staff Development, Lippincott, Second Edition, Philadelphia-New York.
- Keleş K(1998). Hastanelerde çalışan hemşirelerin hizmet içi eğitime yönelik düşünce, beklenti ve sorunları. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 55-6.
- Keser A (2006). İşletmelerde mesleki oryantasyon eğitimi ve verimlilik ilişkisi. <http://www.isguc.org>, (Erişim:10.03.2006).
- Keskin G ve ark. (2001). 2001 yılı içinde İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışmaya başlayan hemşirelere uygulanan oryantasyon programının değerlendirilmesi. I.Uluslar arası & V.Uluslararası Hemşirelik Eğitimi Kongresi Kitabı, Özlem Grafik Matbaacılık, İstanbul, 105-8.
- Koç S, Yeğen Ö (2003). Hastane hemşirelik oryantasyon programının etkinliğinin değerlendirilmesi. 2.Uluslararası & 9.Uluslararası Hemşirelik Kongresi Bildiri Özet Kitabı, Eczacıbaşı Sağlık Hizmetleri, İstanbul, 79.
- Oğuzkan F (1993). Eğitim Terimleri Sözlüğü. Emel Matbaacılık San Ticaret Ltd Sti., Ankara.
- Özdemir N (2006). İşe alıştırma (Oryantasyon) eğitimi. <http://www.okyanusbilgiambari.com>, (Erişim:10.03.2006).
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (TDK) <http://tdk.org.tr/tdksozluk/sozara.htm>, (Erişim:10.03.2006).
- Saban A (2000). Öğrenme-Öğretme Süreci. Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.
- Özkılınç K, Söylemez D, Soyer M http://sabem.saglik.gov.tr/kaynaklar/291_v_%20hastane_yonetimi_sempozyum_kitabi27.pdf (Erişim:10.03.2006).
- Taşocak G (2003). Hasta Eğitimi. İ.Ü. Basım ve Yayınevi Müdürlüğü, İstanbul.
- Taymaz H (1992). Hizmet İçi Eğitim. Pegem Ltd Şti., Ankara.