

HEMŞİRELİKTE SÜREKLİ PROFESYONEL GELİŞİMİN KURAMSAL, FELSEFİ ve ÖRGÜTSEL TEMELLERİ

Yard. Doç. Dr. Hülya KAYA

İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu

ÖZET

Hemşirelerin sürekli profesyonel gelişimi, temel hemşirelik eğitimini izleyen ve kuramsal, felsefi, örgütsel temelleri olan eğitim etkinliklerini içerir. Hemşirelikte sürekli profesyonel gelişimin amacı, eğitim programları yoluyla nitelikli hemşirelik bakımını geliştirmektir. Hemşirelikte profesyonel gelişimin kuramsal, felsefi ve örgütsel temelleri belirlenmeli ve eğitim etkinlikleri bunlara temellendirilmelidir. Bu makalede, hemşirelikte sürekli profesyonel gelişimin kuramsal, felsefi ve örgütsel temelleri üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sürekli profesyonel gelişim, Profesyonel gelişimin temelleri.

SUMMARY

The Theoretical, Philosophical, and Structural Bases of Continuing Professional Development in Nursing:

The continuing professional development of nurses includes all activities of education they may pursue following their basic nursing education and which have theoretical, philosophical and structural bases. Goal of the continuing professional development in nursing is to promote quality nursing care by providing educational programs. The theoretical, philosophical and structural bases of nursing professional development must be determined and all education activities must be based on them. In this article the

theoretical, philosophical and structural bases of continuing professional development will be discussed.

Key Words: Continuing professional development, Bases of professional development.

GİRİŞ

Değişme ve gelişme çağımızın en belirgin özelliği olup günümüzde bu gelişim ve değişimin dışında kalmak olanaksız hale gelmiştir. Bir alanda meydana gelen herhangi bir bilimsel, sosyal, kültürel, ekonomik ve teknolojik gelişme ve değişme çok kısa bir sürede etkisini diğer alanlarda da gösterebilmektedir.

Günümüzde gerçek sermaye ve gerçek zenginliği yaratan bilgi, yaşanan gelişim ve değişimler sonucunda birkaç yılda ikiye katlanmakta ve yine aynı hızla eskimektedir. Değişim ve gelişmelere ayak uyduramayan ülkelerin, aynı zamanda mesleklerin güçlü olmaları ve gelişmeleri olanaksızdır. Değişim ve gelişmelere ayak uydurmanın ön koşulu ise, sürekli bireysel ve profesyonel gelişimdir (1,6,8). DSÖ'nün Avrupa'da hemşirelik ve ebelik üzerine gerçekleştirdiği ikinci konferansta hemşirelerin, toplumun değişen gereksinimlerini karşılayabilmeleri için gereken bilgi ve becerileri kazanmasında sürekli profesyonel gelişimin bir zorunluluk olduğu ifade edilmiştir (10). Ancak, profesyonel gelişimin bilimsel bir tutumla yönlendirilmesi gerektiği ve kuramsal, felsefi ve örgütsel temelinin belirlenmesinin öncelik taşıdığı unutulmamalıdır. Bu makalede, hemşirelikte sürekli profesyonel gelişimin kuramsal, felsefi ve örgütsel temelleri üzerinde ana hatlarıyla durulmaktadır.

Sürekli Profesyonel Gelişimin Kuramsal Temeli

Sürekli profesyonel gelişimi sağlamanın ana yollarından biri sürekli eğitimidir. Bu yaklaşımla sürekli eğitim; temel mesleki programdan mezun olan bireyleri çağdaş düzeyde tutmak için düzenlenmiş bireysel, mesleki, sosyal ve kültürel anlamda bilgi, beceri, tutum ve davranışları geliştirmeyi hedefleyen planlanmış öğrenim deneyimleri olarak tanımlanabilir (1,2,8). American Nurses Association (ANA) hemşirelikte sürekli eğitimi, "sağlık bakımının niteliğini geliştirmek ve hemşirelerin profesyonel olarak kariyerlerindeki amaçlarına ulaşabilmeleri için düzenlenmiş profesyonel yapıdaki öğrenme etkinlikleridir" şeklinde tanımlamakta, herhangi bir özel ortam veya eğitici ile sınırlandırılmayacağını vurgulamaktadır (1,2,8). DSÖ, Herkes İçin Sağlık Hedefleri kapsamında hemşi-

relerin toplumun değişen sağlık gereksinimlerini karşılayabilmesi ve daha iyi hizmet sunabilmesi için sürekli eğitim programlarının geliştirilmesi gerektiğini belirterek sürekli eğitimin önemini vurgulamaktadır (6,10).

Sürekli eğitim, hizmet içi eğitim ile birlikte oryantasyon eğitimini de içermektedir. Oryantasyon eğitimi, işe yeni başlayan meslek üyelerinin kurumun felsefesi, amaçları, politikaları, yapısı, kendi görev, yetki ve sorumlulukları ile tanıştırmaları olarak tanımlanabilir (1,2,6,7). Hizmet içi eğitim ise; meslek üyesinden belirlenen sorumlulukları gerçekleştirebilmesi için gereken yeterliliği kazanma, sürdürme ve geliştirmede meslek üyesine destek olmak amacıyla taşıyan öğrenme etkinlikleri olarak ele alınabilir. Hem oryantasyon hem de hizmet içi eğitimde temel amaç; hemşirelik bakımının kalitesini yükseltmektir (1,2,6,7).

Sürekli profesyonel gelişim ile, hemşirelerin profesyonel kimliğini geliştirme, sağlık bakımının kalitesini artırma ve bu yolla hizmet sunulan toplumun sağlığını yükseltme amaçlanmaktadır. Bu amaç, hemşirelik uygulamaları ve profesyonel gelişim ile ilgili esnek yapıda standartlar geliştirmeyi, profesyonel gelişim etkinliklerinin bu standartlara temellendirilmesini gerekli kılmaktadır. Ayrıca, eğitim etkinlikleri eğitimin temel ilkelerini, yaklaşımlarını ve yetişkin eğitimi ilkelerini dikkate alarak, klinik yeterliğe ulaşma ve akademik eğitim, sürekli eğitim, hizmet içi eğitim gibi etkinliklerle sürdürülmeli ve geliştirilmelidir. Tüm bu etkinliklerin sürekli profesyonel gelişimin felsefesi ışığında gerçekleştirilmesi gerektiği de göz ardı edilmemelidir (1,2,4,6).

Sürekli Profesyonel Gelişimin Felsefi Temeli

Sürekli profesyonel gelişim programları belirlenen felsefe ışığında veri toplanması, planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi ile gerçekleştirilmiştir. Profesyonel gelişim programlarının felsefesi; profesyonel gelişimin genel amacını, eğitim ile ilgili inanç, değer ve tutumlar, öğretme-öğrenme sürecinin amacını kapsamaktadır. Bir başka deyişle, profesyonel gelişimin felsefesi, profesyonel gelişimden sorumlu birimin misyon, felsefe ve amaçlarını yansıtmalıdır (1,5,8).

Bilindiği gibi bir kurumun **misyonu** o kurumun varlık nedenini ve amacını açıklar. Kurumdaki her birim kurumun misyonuna ulaşmasında eşit derecede sorumluluk taşımakta ve bu sorumluluk birimin kendi misyonunu oluşturmasını gerektirmektedir.

Her kurum/birim kendi misyonunu oluştururken;

- Bu birimin amacı nedir?
- Bu birimin /kurumun misyonuna ulaşmasındaki rolü nedir? sorularından hareket eder. Bir kurum misyonunu geliştirmek ve diğer ekip üyeleri ile paylaşmak amacıyla yazılı hale getirme sorumluluğunu taşır (1,5,8).

Bu açıklamalar ve günümüz gerçekleri ışığında genel olarak bir sağlık bakım kurumunun misyonu, "hizmet sunulan topluma kaliteli bakımın sağlanması ve bu bakımın nitelikli profesyoneller tarafından verilmesi" olarak özetlenebilir. Aynı doğrultuda kurumdaki hemşirelik hizmetleri bölümünün misyonu; "hemşirelik hizmetlerinin nitelikli hemşirelik bakımını nasıl sağlayacağı", hemşirelik hizmetleri bölümünde yer alan profesyonel gelişim biriminin misyonu ise; "nitelikli hemşirelik bakımının verilmesinde profesyonel gelişimin rolünün ne olacağını" açıklar (1,2,4).

Habel (1986) bir misyonu oluşturan dört temel öğeyi; kurumun amacı, sunulan hizmet, hizmet sunulan birey ve sunulan hizmetin kapsamı olarak açıklamaktadır. Bu yaklaşımla hemşirelikte sürekli profesyonel gelişimden sorumlu birimin amacı; "hemşirelik bakımının niteliğini geliştirme", sunulan hizmet "eğitim programları ve etkinlikleri", hizmet sunulan birey "hemşire", hizmet kapsamı ise "hemşirelik bakımını vermede hemşirelerin yeterli hale gelmesi, yeterliliği sürdürmesi ve geliştirmesi ile ilgili program ve etkinlikler" olarak açıklanabilir (1,2,4).

Bilindiği gibi **felsefe**, genel olarak karar ve hareketlerimizi yönlendiren temel inanç ve değerleri içerir. Sürekli profesyonel gelişim biriminin felsefesi; profesyonel gelişime odaklanan programlara ilişkin veri toplanması, programın planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesini etkileyen inanç ve değerler sistemi şeklinde açıklanabilir. Bu inanç ve değerler sürekli profesyonel gelişim biriminin işletilmesinde ve bu programda görev alan eğiticilerin sorumluluklarını yerine getirmesinde önemli bir yere sahiptir. Ayrıca, sürekli profesyonel gelişim biriminin misyonunun nasıl gerçekleştirileceği konusunda yol gösterici özellik taşır (1,2,4,5,7). Bunun yanı sıra;

- Eğitim programlarına ilişkin veri toplanmasına, planlanmasına, uygulanmasına, değerlendirilmesine,
- Eğitim programlarına ilişkin bütçe ve kaynakların belirlenmesine,
- Sürekli profesyonel gelişim ile nitelikli hemşirelik bakımı arasındaki ilişkinin açıklanmasına,

- Hemşire eğitimciler, hemşireler, hemşire yöneticiler ve kurum yöneticileri arasındaki iletişimin açıklanmasına/sağlanmasına ışık tutmaktadır (1,4).

Hemşirelikteki sürekli profesyonel gelişimden sorumlu birimler, hemşirelik hizmetleri felsefesi, kurumun felsefesi ve kendi biriminin inançları, değerleri ile tutarlı bir felsefe oluşturmak zorundadır (1,4).

Kurumların/birimlerin felsefesi bir diğer kurum ya da birime göre farklılık göstermekle birlikte, ilgili karar ve hareketlerde/işlevlerde rehberlik edecek felsefi yapıdaki temel inanç ve değerleri kapsamasının zorunlu olduğu unutulmaması gereken önemli bir noktadır. Kurumun/birimin felsefesinin işbirlikçi bir anlayış içinde oluşturulması, felsefenin uygulamaya yansıtılması açısından oldukça önemli ve profesyonel bir yaklaşım olarak zorunludur. Sürekli profesyonel gelişim biriminin amacının, hemşirelik bakımının kalitesini geliştirme olduğu düşünülürse bunun gerçekleştirilmesinde servis hemşiresi, yönetici hemşire, eğitimci ve kurum üst düzey yöneticilerinin işbirliğini gerektirdiği açıktır. Böylelikle grubun katılımı onların ilgili etkinliklere inanmalarını, desteklemelerini, amaca ulaşmada sorumluluk üstlenmelerini dolayısıyla doyumunu ve başarıyı artırır (1,2,4,6).

İşbirlikçi yaklaşımla felsefe geliştirilirken,

- Kurumun felsefesini gözden geçirme,
- Profesyonel gelişim felsefesinin içereceği inanç ve değerleri belirleme, terim/kavramları tanımlama,
- Profesyonel gelişim programlarından sorumlu olan yetkililerden öneri/geribildirim isteme,
- Alınan öneri/ geribildirimler doğrultusunda felsefeyi gözden geçirme, düzeltme,
- Felsefi ifadenin son şekli için fikir birliğine varma,
- Geliştirilen felsefeyi tüm birimlere/ekiplere ve yetkililere dağıtma şeklinde adımlar izlenmelidir (1,2,4,6).

Unutulmaması gereken bir temel öğe de, geliştirilen bu felsefenin yaşanan değişim ve gelişmeler ışığında düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi ve güncelleştirilmesidir.

Sürekli profesyonel gelişimin felsefi temelinin bir diğer ögesi olan **programın amacı**, eğitim programları yoluyla hemşirelerin bakımla ilgili rol ve iş-

levlerinde yeterli hale gelme, yeterliliği sürdürme ve geliştirmelerine destek olmaktadır. Bu amaç doğrultusunda profesyonel gelişim biriminin amacı; "kurumda düşük maliyetle kaliteli eğitim hizmeti vermeyi sürdürmek" şeklinde açıklanabilir.

Bu amaçların gerçekleşmesi programın felsefesi doğrultusunda geliştirilmesini ve tutarlı olmasını gerektirmektedir (1,2,4,6).

Profesyonel gelişim programlarının misyon ve felsefesinin değişikliğe uğrayabileceği göz önüne alındığında amaçlarının da değişikliğe uğrayabileceği unutulmamalı, amaçlar da sistematik ve düzenli aralıklarla gözden geçirilmeli, güncelleştirilmelidir.

Sürekli Profesyonel Gelişimin Örgütsel Temeli

Sürekli profesyonel gelişimin kuramsal ve felsefi temeli kadar önemli olan bir diğer ögesi **örgütsel yapı**'dır. Etkin profesyonel gelişimin sağlanabilmesi için uygun bir örgütsel yapının oluşturulması çok önemlidir.

Örgütsel yapı, sürekli profesyonel gelişim birimlerinin sağlık bakım kurumunun organizasyonunda nasıl yer alacağını tanımlar. Kaynaklarda genel olarak merkeziyetçi olan, merkeziyetçi olmayan ve her ikisinin de özelliğini taşıyan kombine bir yapıdan bahsedilmektedir (1,2,3,4,5).

Örgütsel yapıda merkeziyetçi bir hiyerarşik yapı varsa, sürekli profesyonel gelişim birimi genellikle, insan kaynaklarını geliştirme bölümüne ya da kurum genelinde eğitimden sorumlu bölüme bağlı bir birim olarak yer alır. Bu yapıda, sürekli profesyonel gelişim birimi; işe yeni başlayan hemşirelerin oryantasyonu, iş tanımlarının geliştirilmesi, yönetici ve liderlik ilişkileri, bakımın planlanması gibi konularda sorumluluk almaktadır. Merkeziyetçi hiyerarşik yapılanma içermeyen örgütlerde ise, profesyonel gelişim birimi; hemşirelik bölümüne bağlı bir birim olarak yer alır. Bu birimde sorumluluk alan hemşire eğiticiler, sadece hemşirelerin profesyonel gelişiminden sorumludurlar. Her iki yapılanmayı da içeren kombine örgütsel yapılar merkeziyetçi olan ve olmayan yapıların olumlu yanlarını en üste çıkarmaya, olumsuz yanlarını en aza indirmeye çalışırlar. Bu yapılardaki sürekli profesyonel gelişim birimi kurum genelinde eğitimden sorumlu bölüme koordineli bir biçimde hemşirelik hizmetleri bölümüne bağlı bir birim olarak çalışır (1,2,3,4,5).

Sözü edilen bu yapılar, içinde bulunulan duruma ve şartlara göre tercih edilebilir. Kurumdaki kişilerin/ hemşirelerin özerk bir kişiliğe sahip olmaları ve

profesyonel gelişimlerini sürdürebilmeleri durumunda, teknolojinin ve çevrenin daha dinamik ve hızlı değiştiği zamanlarda, örgütsel yapının esnek bir şekilde oluşturulması daha uygundur.

Diğer taraftan kurumda görev yapan kişilerin/ hemşirelerin bağımlı bir kişiliğe sahip olmaları ve profesyonel becerilerinin yetersiz olması durumunda, teknolojinin ve çevrenin daha durağan ve yavaş değiştiği zamanlarda merkezietçi bir yapının oluşturulması daha etkili olur. Örgütsel yapı oluşturulurken bu etkenlerin dışında kurumun büyüklüğü, amaçları, kurumsal düzeyler, koordinasyon da göz önünde bulundurulmalıdır. Ancak bu öğelerin birbirleriyle uyumlu olması gerektiği de unutulmamalıdır. Sürekli profesyonel gelişim birimini en iyi yapılandırmanın tek bir yolu yoktur. Her bir yapılanmanın olumlu ve olumsuz yanları göz önüne alınarak kurum açısından etkin ve etkili olma olasılığı daha yüksek olan kuruma özgü bir yapı da oluşturulabilir. Tüm bu yapılarda özellikle işbirliği ve etkin iletişimin kurulmasına, yetki ve sorumlulukların açık bir şekilde tanımlanmasına önem verilmesi gerekir (1,2,3,4,5).

Açıklamalardan da anlaşılacağı gibi profesyonel gelişim bilimsel bir yaklaşımla ele alınmalı, programların oluşturulması ve işletilmesine rehberlik eden kuramsal, felsefi ve örgütsel temelinin oluşturulmasının öncelik taşıdığı unutulmamalı, ilgili etkinliklerde mesleki kuruluşlar ve eğitim kurumlarını içeren işbirlikçi bir yaklaşımın gerektiği gerçeği göz ardı edilmemelidir. Hemşireler, profesyonel bir mesleğin üyesi olarak bu gerekliliğin bilincine varmalı, sorumluluk almalı ve bilimsel yaklaşımla harekete geçmelidir.

KAYNAKLAR

1. Alspach, J. G.: The Educational Process in Nursing Staff Development. Mosby Year Book, St. Louis, Missouri, (1995).
2. Beatty, R. M.: Continuing professional education, organizational support, and professional competence: Dilemmas of rural nurses, *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 32: 5, (2001).
3. Cahill, A. M.: Continuing education? No problem, *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 28: 1, (1997).
4. DiMaura, N. M.: Continuous professional development, *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 31: 2, (2000).
5. Erdoğan, İ.: Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği. Sistem Yayıncılık, İstanbul, (2000).
6. Eustace, L. W.: Mandatory continuing education: Past, present and future trends and issues, *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 32: 3, (2001).
7. Kuramoto, A.M.: A descriptive study of continuing nursing education programs in academic settings, *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 29: 2, (1998).
8. Taşocak, G.: Hemşirelik eğitiminde süreklilik ve uzmanlık eğitimi, EuroSurgery 2000, İstanbul, (20-24 June 2000).
9. Velioğlu, P., Babadağ, K.: Hemşirelik Tarihi ve Deontolojisi. A.Ö. F Yayınları No: 562, Eskişehir, (1992).
10.: Second WHO Ministerial Conference on Nursing and Midwifery in Europe, Report on a Conference, Munich, Germany, (15-17 June 2000).