

Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση Νοσηλευτών και Μαιών στην Κύπρο: Αναγκαιότητα ή Μύθος

Nurses and Midwives Continuing Professional Education in Cyprus: Myth or Necessity

Author: Γαβριήλ Έλενα

PhDc, MSc, BSc, RN, Ανώτερη Νοσηλευτικός Λειτουργός, Διεύθυνση Νοσηλευτικών Υπηρεσιών, Υπουργείο Υγείας

Περίληψη

Εισαγωγή: Οι αυξανόμενες προκλήσεις του υγειονομικού τομέα, η έκρηξη της βιοϊατρική γνώσης και ο ενισχυμένος νοσηλευτικός ρόλος στο πλαίσιο μεταρρυθμίσεων του τομέα υγείας, θέτουν τον επαγγελματία νοσηλευτή μπροστά στην ανάγκη για συνεχιζόμενη νοσηλευτική και μαιευτική εκπαίδευση.

Σκοπός: Να προσδιοριστεί η αναγκαιότητα της συνεχιζόμενης νοσηλευτικής και μαιευτικής εκπαίδευσης στην Κύπρο.

Μέθοδος: Χρησιμοποιήθηκαν άρθρα που αφορούσαν τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση των νοσηλευτών και μαιών. Η αναζήτηση πραγματοποιήθηκε στις βάσεις δεδομένων MEDLINE και CINAHL, από το 2005 και μετά, με τις λέξεις κλειδιά: συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση (continuing professional development), συνεχιζόμενη νοσηλευτική εκπαίδευση (continuing professional development) και νοσηλευτές (=nurs*).

Αποτελέσματα: Οι παράγοντες που επηρεάζουν την εφαρμογή της συνεχιζόμενης νοσηλευτικής εκπαίδευσης καθορίζονται από ατομικούς, επαγγελματικούς και οργανωτικούς παράγοντες. Σχετίζονται δε με το κόστος των προγραμμάτων, την πρόσβαση και την ενημέρωση για αυτά, την έλλειψη υποστήριξης και ευκαιριών, καθώς και την χρήση στρατηγικού σχεδιασμού από τους επίσημους φορείς. Διαπιστώνεται ότι η εφαρμογή της συνεχιζόμενης νοσηλευτικής εκπαίδευσης έχει θετική συσχέτιση με την ανάπτυξη, ενδυνάμωση και αποτελεσματικότητα του νοσηλευτικού προσωπικού, καθώς και την ασφαλή νοσηλευτική πρακτική. Στην Κύπρο η συνεχιζόμενη νοσηλευτική εκπαίδευση αποτελεί προτεραιότητα για το στρατηγικό σχεδιασμό όλων των φορέων νοσηλευτικής. Απόδειξη αυτού, αποτελεί η λειτουργία του Τομέα Εκπαίδευσης της Διεύθυνσης Νοσηλευτικών Υπηρεσιών, η νομική κατοχύρωση της συνεχιζόμενης νοσηλευτικής εκπαίδευσης από την Κυπριακή νομοθεσία, καθώς και η συνεργασία όλων φορέων και πανεπιστημίων προς την κατεύθυνση αυτή.

Συμπεράσματα: Η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση των νοσηλευτών και μαιών θεωρείται σήμερα αναγκαία, ώστε να αναπτύξουν τις ανάλογες γνώσεις, στάσεις και δεξιότητες για την παροχή ποιοτικής νοσηλευτικής φροντίδας.

Abstract

Introduction: The growing challenges of the health sector, the explosion of biomedical knowledge and the enhanced role of nursing in the context of reforms of the health sector, bring the professional nurse in front of the need for continuing nursing and midwifery education.

Purpose: To determine the importance of continuing nursing and midwifery education in Cyprus. **Methods:** Use of articles relating to the continuing professional education of nurses and midwives. The search was performed using the databases MEDLINE and CINAHL, from 2005 onwards, with the key words: continuing professional development, continuing professional development and nurs*.

Results: The factors affecting the implementation of continuing nursing education are determined by individual, professional and organizational factors. It is related to the cost of programs, the access and information about them, the lack of support and opportunities, and the use of strategic planning by official bodies. It is noted that the implementation of the continuing nursing education has a positive correlation with the development, strengthening and effectiveness of the nursing personnel, and safe nursing practice. In Cyprus, continuing nursing education is a priority for all nursing agencies. Proof of this is the function of the Department of Education of the Nursing Services, the codification of the continuing nursing education by the Cyprus legislation, and cooperation of all stakeholders and universities in this direction.

Conclusions: Continuing professional education of nurses and midwives is considered necessary in order to develop the appropriate knowledge, attitudes, skills and responsibilities and to provide safe and quality nursing care.

Εισαγωγή

Η σύγχρονη ιστορία και εξέλιξη του νοσηλευτικού και μαιευτικού επαγγέλματος στην Κύπρο, δεν έχει μακρά πορεία. Ήταν και είναι συνδεδεμένη με τις εκάστοτε κοινωνικο-οικονομικές και πολιτικές συνθήκες που επικρατούσαν στον τόπο. Τα τελευταία χρόνια η άνθηση του επαγγέλματος είναι μεγάλη και αντανάκλα την εξέλιξη της νοσηλευτικής εκπαίδευσης σε πανεπιστημιακή, το ζήλο της Διεύθυνσης Νοσηλευτικών Υπηρεσιών του Υπουργείου Υγείας για ανάπτυξη καινούργιων νοσηλευτικών υπηρεσιών ανταποκρινόμενη στις υγειονομικές ανάγκες, καθώς και άλλων φορέων νοσηλευτικής όπως του Παγκύπριου Συνδέσμου Νοσηλευτών και Μαιών και του Συμβουλίου Νοσηλευτικής

και Μαιευτικής για παροχή ψηλού επιπέδου ποιοτικής νοσηλευτικής φροντίδας.

Σήμερα το Νοσηλευτικό επάγγελμα καλείται μέσα από τις δύσκολες κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες που επικρατούν, την ταχεία ανάπτυξη της βιοϊατρικής τεχνολογίας, αλλά και τις ευρύτερες πολιτισμικές αλλαγές που συντελούνται και αμφισβητούν το παρόν υγειονομικό σύστημα και αξίες, να συνεχίσει την ορθή πορεία που χάραξε και να βελτιώσει την αποτελεσματικότητά του. Άλλωστε, οι νοσηλευτές αποτελούν το μεγαλύτερο σε αριθμό υγειονομικό ανθρώπινο δυναμικό, με αυξανόμενη ευθύνη και επίδραση στην αποδοτικότητα του υγειονομικού συστήματος της χώρας.

Η σύγχρονη Νοσηλευτική αποτελεί «μια παγκοσμίου κύρους επιστήμη και αποδοτική τέχνη» (Θεοφανίδης &

Φουντούκη, 2006). Ωστόσο το κύρος αλλά και η αυτονομία ενός επιστημονικού κλάδου εξαρτάται από την ικανότητα των μελών του να αποδεικνύουν συνεχώς την αποτελεσματικότητα, την επικαιρότητα και την εγκυρότητα των γνώσεων που κατέχουν (Μαλιαρού, 2009). Πρωταρχική θέση για αυτό, κατέχει η Συνεχιζόμενη Νοσηλευτική (και μαιευτική) Εκπαίδευση (ΣΝΕ), ένα εργαλείο διεθνώς αναγνωρισμένο, που στόχο έχει τη βελτίωση των αποτελεσμάτων της υγειονομικής φροντίδας, μέσω της αναβάθμιση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και επιδόσεων (Moore et al, 2009).

Σκοπός

Η μελέτη αυτή αποσκοπεί να προσδιορίσει τη σημασία της ΣΝΕ στην Κύπρο. Επιχειρείται ο προσδιορισμός της έννοιας της ΣΝΕ μέσα από μια κριτική θεώρηση, ενώ ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην αναγκαιότητα, στους παράγοντες που επηρεάζουν την πρόσβαση στη ΣΝΕ, καθώς και την επίδραση της στην αποτελεσματικότητα των νοσηλευτών και του συστήματος φροντίδας υγείας. Επιπρόσθετα, περιγράφεται το πλαίσιο εφαρμογής της πολιτικής της ΣΝΕ στην Κύπρο.

Μέθοδος

Χρησιμοποιήθηκαν άρθρα που αφορούσαν τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση των νοσηλευτών και μαιών. Η αναζήτηση ήταν κοινή και πραγματοποιήθηκε στις βάσεις δεδομένων PubMed και CINAHL από το 2005 και μετά. Η αναζήτηση διενεργήθηκε μεταξύ Μάιου-Οκτωβρίου 2015, με τις λέξεις κλειδιά: συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση (continuing professional development), συνεχιζόμενη νοσηλευτική εκπαίδευση (continuing professional development) και νοσηλεύτες (=nurs*), σε όλους τους συνδυασμούς. Πέραν των πιο πάνω, αναζητήθηκαν «με το χέρι» οι σχετικές βιβλιογραφικές αναφορές των άρθρων που προέκυψαν, καθώς και σε Ελληνόφωνα περιοδικά (Νοσηλευτική, Νοσηλεία και Έρευνα και Κυπριακά Νοσηλευτικά Χρονικά), για εντοπισμό περαιτέρω ερευνητικών μελετών.

Εννοιολογικός Προσδιορισμός της Συνεχιζόμενης Νοσηλευτικής Εκπαίδευσης

Στη βιβλιογραφία επισημάνεται ότι υπάρχουν πληθώρα ορισμών, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν τις θέσεις και τάσεις διαφόρων διεθνών ή τοπικών συνδέσμων ή και συγγραφέων. Σύμφωνα με την Gopee (2005), οι όροι συνεχιζόμενη εκπαίδευση, συνεχής επαγγελματική ανάπτυξη και δια βίου μάθηση χαρακτηρίζονται από διακριτές διαφορές αλλά και ομοιότητες στη χρήση τους. Ωστόσο όλες οι έννοιες έχουν κοινή αποστολή: τη βελτίωση της συνεργασίας, της φροντίδας και των υπηρεσιών υγείας, παρόλο που η κάθε έννοια έχει ένα μοναδικό τρόπο που το αντιμετωπίζει (Kitto et al, 2013).

Ο όρος συνεχιζόμενη εκπαίδευση, αναφέρεται «στις εκπαιδευτικές δραστηριότητες που χρησιμεύουν για τη διατήρηση, την ανάπτυξη, ή αύξηση των γνώσεων, των

δεξιοτήτων και της επαγγελματικής απόδοσης, καθώς και των σχέσεων που χρησιμοποιούν οι επαγγελματίες υγείας, για την παροχή υπηρεσιών στους ασθενείς, στο κοινό ή στο επάγγελμά τους» (Davis et al, 2009). Ο Gopee (2005) υποστηρίζει ότι η συνεχιζόμενη εκπαίδευση αρχίζει μετά την εγγραφή στο μητρώο και αποτελείται σε μεγάλο βαθμό από τα προγράμματα που προσφέρονται στα πανεπιστήμια, ενώ περιλαμβάνει και βραχυπρόθεσμα μαθήματα που προσφέρονται από το Εθνικό Σύστημα Υγείας ή την Υπηρεσία. Παρόλα αυτά, δεν πρέπει να συγχέεται με την ακαδημαϊκή και το βαθμό χορήγησης προγραμμάτων, όπως την προηγμένη εκπαίδευση ή τη μεταπτυχιακή.

Τόσο το Αγγλικό Εθνικό Συμβούλιο για τη Νοσηλευτική, Μαιευτική και τις Επισκεπτικές Υγείας (1990), όσο και ο Αμερικάνικος Σύνδεσμος Νοσηλευτών (ANA) (2000), ορίζουν τη ΣΝΕ ως τη κάθε μεταβασική εκπαίδευση στη νοσηλευτική, με στόχο την ενεργό συμμετοχή των νοσηλευτών σε μια διαδικασία δια βίου μάθησης, που συμβάλλει στη συνεχή ανάπτυξη και διατήρηση της επαγγελματικής επάρκειας και αναβάθμισης της πρακτικής, με απώτερο στόχο τη βελτίωση της παροχής υγειονομικής περίθαλψης (Gristi & Jacono, 2005). Πρόκειται για μια διαδικασία που αρχίζει με το τέλος των σπουδών και διαρκεί για πάντα (Παναγιωτοπούπου & Μπροκαλάκη, 2012) και έχει ως σκοπό τη προαγωγή της γνώσης (κλινική, διοικητική, διδακτική και ερευνητική), καθώς και των δεξιοτήτων για τη βελτίωση της υγειονομικής περίθαλψης και φροντίδας (Αναστασόπουλος, 2005, Θεοφανίδης & Φουντούκη, 2006, Moore et al. 2009, Καυγά και συν. 2012).

Παρόμοια και ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (WHO. 2003), ορίζει τη ΣΝΕ ως την εκπαίδευση την οποία αναλαμβάνει ο λειτουργός υγείας (ως πρωτοβουλία) μετά το τέλος της βασικής επαγγελματικής κατάρτισης ή οποιασδήποτε πρόσθετη προηγμένη εκπαίδευση, γενική ή ειδικότητας, για τη βελτίωση της ικανότητας εφαρμογής γνώσεων και όχι για την απόκτηση νέου διπλώματος ή άδειας άσκησης επαγγέλματος. Όπως και στον προηγούμενο ορισμό, η ΣΝΕ αρχίζει αμέσως μετά την αποφοίτηση από τη σχολή, μέσω αναγνωρισμένου και οργανωμένου προγράμματος εκπαίδευσης που οδηγεί σε ειδικότητα ή ανάπτυξη της γνώσης. Αριθμός ερευνητών επισημάνουν ως πρωταρχικό σκοπό της ΣΝΕ τη προαγωγή της γνώσης (κλινική, διοικητική, διδακτική και ερευνητική), καθώς και τις δεξιότητες για τη βελτίωση της υγειονομικής περίθαλψης και φροντίδας (Αναστασόπουλος, 2005, Θεοφανίδης & Φουντούκη, 2006, Moore et al. 2009, Καυγά και συν. 2012).

Η ανάγκη για Συνεχιζόμενη Νοσηλευτική Εκπαίδευση

Οι Kitto et al (2013) υποστηρίζουν ότι ήδη από την εποχή της Florence Nightingale (1859) είχε τεκμηριωθεί η σημασία της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Οι νοσηλεύτες πάντα είχαν σαν στόχο τους να προωθούν την ενεργό συμμετοχή των ασθενών, οικογενειών και κοινωνικών

ομάδων, ώστε επιτύχουν τη σωματική, ψυχική και κοινωνική υγεία στο πλαίσιο του περιβάλλοντος στο οποίο ζουν και εργάζονται (WHO, 2003). Για να το επιτύχουν αυτό, απαιτείται επάρκεια γνώσεων, τεκμηριωμένη πρακτική και ικανότητα να εργάζονται αυτόνομα αλλά και ως μέλη της ομάδας υγειονομικής περιθαλψής. Απαρχαίωση των γνώσεων τους μπορεί να οδηγήσει σε ανεπαρκή απόδοση, συνέχιση της ασθένειας, της αναπηρίας ή ίσως ακόμη και στο θάνατο ενός ασθενούς (Beatty, 2001).

Επιπλέον, η πολυπλοκότητα και ο υψηλός βαθμός καταμερισμός εργασίας που παρατηρείται στις μονάδες υγείας σήμερα, απαιτεί εξειδίκευση και άρα συνεχή επιμόρφωση (Σιγάλας, 1999). Σύμφωνα με τον Παγκύ-πριο Σύνδεσμο Νοσηλευτών και Μαιών (ΠΑ.ΣΥ.Ν.Μ.) (2007), η πληθώρα νοσηλευτικών ειδικοτήτων και εξειδικεύσεων, αντικατοπτρίζει το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο της κάθε χώρας. Έτσι η συστηματοποιημένη ανίχνευση των πραγματικών αναγκών σε ειδικευμένο και εξειδικευμένο νοσηλευτικό προσωπικό, θεωρείται αναγκαία, όπως αναγκαία θεωρείται και η εφαρμογή εξειδικευμένων προγραμμάτων ΣΝΕ. Το Διεθνές Συμβούλιο Νοσηλευτών, θεωρεί ότι η εξειδίκευση των νοσηλευτών είναι αναγκαία γιατί περιλαμβάνει ένα βαθύτερο επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων σε μια συγκεκριμένη πτυχή, που δεν θα μπορούσε να αποκτηθεί από τη βασική εκπαίδευση (Διεθνές Συμβούλιο Νοσηλευτών, 1987 & 1992, στο WHO, 2003). Παράλληλα, σύμφωνα με τις Ευρωπαϊκές οδηγίες 89/48/ΕΟΚ και 92/51/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκαν το 1997, η εξειδίκευση στη νοσηλευτική είναι απαραίτητη για να εξασφαλιστεί η ποιότητα της φροντίδας (WHO, 2003).

Η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτών (EFN) υποστηρίζει ότι τα μέλη κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρέπει να προωθούν τη συνεχή κατάρτιση και εκπαίδευση των επαγγελματιών υγείας, ώστε να αναπτύξουν τις ανάλογες γνώσεις, στάσεις, δεξιότητες αλλά και ευθύνες, για να έχουν επίγνωση της ανάγκης ενσωμάτωσης μιας κουλτούρα ασφάλειας στο οργανωτικό τους περιβάλλον (EUNetPas, 2010). Παράλληλα, λόγω των μεταβαλλόμενων και σύνθετων αλλαγών στις υπηρεσίες υγειονομικής φροντίδας και την έκρηξη της γνώσης στην βιοϊατρική τεχνολογία, πολλοί νοσηλευτές και μαιές καλούνται σήμερα να εργαστούν σε νέους διευρμένους, ειδικούς ή/ και προηγμένους ρόλους (WHO, 2003), οι οποίοι απαιτούν ΣΝΕ. Παράλληλα είναι πολύ σημαντικό οι νοσηλευτές να ενημερώνονται για τις νέες εξελίξεις του τομέα φροντίδα υγείας, ώστε να έχουν καλύτερη ανταπόκριση στις απαιτήσεις του επαγγέλματος, να διατηρήσουν τη ποιότητα στην παροχή νοσηλευτικής φροντίδας (Καυγά και συν., 2012) και να βελτιώσουν τις επαγγελματικές τους επιδόσεις (Moore et al. 2009). Επιπρόσθετα ο ρυθμός των νέων ερευνητικών δεδομένων και αλλαγών που προκύπτουν είναι τόσο ταχύς, που πρέπει άμεσα να ενσωματώνονται στη νοσηλευτική πρακτική, καθώς αυτή δεν αποτελεί μια στατική δραστηριότητα, αλλά μια δυναμική

διεργασία συνεχώς εξελισσόμενη (Καυγά και συν., 2012, Moore et al. 2009). Εξάλλου όπως υποστηρίζεται μέσα από έρευνες, ο «χρόνος Ζωής» της νοσηλευτικής γνώσης, διαρκεί μόνο 2-5 χρόνια (Brennan, 1992, στους Θε-οφανίδη & Φουντούκη, 2006).

Πέραν των πιο πάνω, η νέα τάση που επικρατεί στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής είναι το μοντέλο της συνεχούς επαγγελματικής επάρκειας και ικανότητας (competence) των νοσηλευτών (Huston, 2007). Σύμφωνα με το Nurse Association of New Brunswick (NANB) (2011) όπως αναφέρετε στον Huston (2007), η επάρκεια αυτή διατηρείται συνεχώς και αποκτάται μέσω της αναστοχαστικής πρακτικής, της δια βίου μάθησης και της ενσωμάτωσης της μάθησης στην νοσηλευτική πρακτική. Στην Κύπρο σύμφωνα με Ευρωπαϊκή έρευνα, μόνο οι νοσηλευτές και οι μαιές έχουν νομική ευθύνη για τη διατήρηση της επαγγελματικής τους επάρκειας με νέες γνώσεις και τις δεξιότητες (EAHC, 2013). Ο περί Νοσηλευτικής και Μαιευτικής Νόμος της Κύπρου (Ν. 284/88:163) του 1988 μέχρι 2015, αναφέρει στους κανονισμούς του τις προϋποθέσεις για ανανέωση της άδειας ασκήσεως του νοσηλευτικού επαγγέλματος. Σημαντικό σημείο είναι ότι ο κάθε νοσηλευτής είναι υπεύθυνος να ενεργεί ανάλογα, ώστε να διατηρεί και να βελτιώνει τις γνώσεις και δεξιότητες του για επαγγελματική, αλλά και προσωπική ανάπτυξη.

Τέλος, οι συνεχείς εξελίξεις στο πλαίσιο του υγειονομικού συστήματος της χώρας επιβάλλουν όπως το νοσηλευτικό προσωπικό ξεφύγει από το «βαρύ, γραφειοκρατικό και ιεραρχικό» σύστημα και το οποίο δεν μπορεί να προσφέρει την απαιτούμενη κατεύθυνση, στήριξη και επαγγελματική ανάπτυξη (Golna et al, 2004). Η συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση θα οδηγήσει στη συνεχιζόμενη επαγγελματική ενδυνάμωση, στην αλλαγή κουλτούρας, στάσεων και συμπεριφοράς και ως εκ τούτου στη μείωση των αντιστάσεων προς την αλλαγή. Αυτό αποτελεί σημαντικό κλειδί για τη εφαρμογή του Γενικού Συστήματος Υγεία (ΓεΣυ), αλλά έχει και ως υπέρτατο στόχο τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Καταληκτικά, πρέπει να αναφερθεί ότι όλα τα πάνω αντικατοπτρίζονται και σε ευρήματα αριθμών ερευνών, με τους νοσηλευτές να συμμετέχουν στη ΣΝΕ ώστε να αποκτήσουν ή επικαιροποιήσουν τις γνώσεις τους, να βελτιώσουν τις πρακτικές τους δεξιότητες και την ποιότητα φροντίδας, καθώς και για την τήρηση της άδειας εξασκήσεως επαγγέλματος (Ni et al, 2014).

Παράγοντες που Επηρεάζουν την Πρόσβαση στη Συνεχιζόμενη Νοσηλευτική Εκπαίδευση

Σύμφωνα με Ευρωπαϊκή έρευνα η έλλειψη κινήτρων, η έλλειψη κατανόησης εκ μέρους των εργοδοτών για τα οφέλη που προκύπτουν, η έλλειψη κινήτρων για ανάπτυξη της καριέρας, καθώς και η έλλειψη αναγνώρισης για εκείνους που έχουν ΣΝΕ, είναι παράγοντες που καθορίζουν την πρόσβαση των νοσηλευτών/μαιών για συμμετοχή στην συνεχή εκπαίδευση (EAHC, 2013). Αριθμός

ερευνών εντοπίζουν ως εμπόδια στη ΣΝΕ, την έλλειψη κατάλληλων υποδομών (Σαρρής και συν. 2006) και πιο συγκεκριμένα την έλλειψη πρόσβασης σε ηλεκτρονικό υπολογιστή, διαδίκτυο και γενικά τεχνολογικό εξοπλισμό (Kataoka-Yahiro and Mobley, 2011). Παράλληλα αναφέρεται η έλλειψη ενημέρωσης (Σαρρής και συν. 2006), η απόσταση για το χώρο διεξαγωγής της ΣΝΕ και ο φόρτος εργασίας (Davis et al. 2006). Σημαντικός παράγοντας που εντοπίζεται σε αριθμό ερευνών αποτελεί η χρηματοδότηση/ κόστος για τους επαγγελματίες υγείας (Nalle et al, 2010, Richards & Potgieter, 2010). Καταγράφονται επίσης και ατομικοί παράγοντες-εμπόδια όπως οι οικογενειακές υποχρεώσεις (Καυγά και συν. 2012), το εισόδημα (Pena and Castillo, 2006) και το μειωμένο προσωπικό ενδιαφέρον του προσωπικού (Σαρρής και συν. 2006, Nayeri and Khosravi, 2013).

Επιπρόσθετα από τα πιο πάνω οι Eslamian et al (2015), σε έρευνα τους αναφέρουν ότι η μη σχετικότητα των εκπαιδευτών αναγκών του προσωπικού με τα εκπαιδευτικά προγράμματα, η μη καταλληλότητα των μεθόδων εκπαίδευσης, η μη συμμετοχή τους στο σχεδιασμό των προγραμμάτων, καθώς και η έλλειψη ανατροφοδότησης από τους εκπαιδευτές, αποτελούν παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά τη ΣΝΕ. Πρόσθετα οι Shah- hosseini & Hamzehgardeshi (2015), εντοπίζουν ως πιο σύνθητες εμπόδιο την έλλειψη υποστήριξης, ενώ οι Ni et al (2014) αναφέρουν το χρονικό περιορισμό, την έλλειψη ευκαιριών, το κόστος και τις προηγούμενες αρνητικές εμπειρίες. Σε μελέτη για τα εμπόδια που έχουν οι μαίες για ΣΝΕ, τα ευρήματα είναι παρόμοια με πρώτο την έλλειψη προσωπικού, το κόστος, την έλλειψη εκπαιδευτών για την προηγμένη μαιευτική και το μειωμένο εκπαιδευτικό χρόνο (Singchungchai et al, 2009).

Σε αντίθεση με τα πιο πάνω εμπόδια, μέσα από την έρευνα παρατηρούνται κάποιο άλλοι παράγοντες που διευκολύνουν τη ΣΝΕ. Αυτοί σχετίζονται με τη θέση και το ακαδημαϊκό επίπεδο του προσωπικού (Pena and Castillo, 2006), αλλά και την ανάπτυξη στρατηγικού σχεδιασμού και άσκησης εκπαιδευτικής πολιτικής των φορέων νοσηλευτικής κάθε χώρας. Σύμφωνα με το World Health Report υπάρχει ανάγκη για στρατηγικό σχεδιασμό παροχής συνεχιζόμενης εκπαίδευσης στους επαγγελματίες υγείας, αφού έρευνες έχουν εντοπίσει ότι απουσία τέτοιου σχεδιασμού αποτελεί το βασικότερο εμπόδιο για τη ΣΝΕ (Richards & Potgieter, 2010).

Αποτελεσματικότητα Συνεχιζόμενης Νοσηλευτικής Εκπαίδευσης

Οι οργανισμοί παροχής υπηρεσιών υγείας είναι αποτελεσματικοί, μόνο αν τα οργανωτικά «μέσα» (ή εισροές), θεμελιώδους σημασίας για επίτευξη των σκοπών τους, είναι υγιείς και αποτελεσματικά (Dikmen et al, 2005). Το ανθρώπινο δυναμικό και η ανάπτυξή του, αποτελεί ουσιώδη μέσο για την αποτελεσματικότητα των νοσοκομείων. Η αποτελεσματικότητα της ΣΝΕ βιβλιογραφικά έχει σχετιστεί με την αύξηση της υποκίνησης, της ηθικής και της παραμονής στην εργασία (Richards

& Potgieter, 2010). Οι Σαρρής και συν. (2006) εντόπισαν σε έρευνα τους ότι οι ικανότητες του υγειονομικού προσωπικού μετά από εκπαίδευση είχαν βελτιωθεί αρκετά, ενώ το ίδιο ισχύει όσον αφορά στις παρεχόμενες υπηρεσίες υγείας. Έχει διαπιστωθεί επίσης ότι η ΣΝΕ σχετίζεται με τη μείωση του εργασιακού stress, την αύξηση της παραγωγικότητας, τα λιγότερα επαγγελματικά λάθη, το καλύτερο εργασιακό κλίμα, την επαγγελματική ικανοποίηση και την καλύτερη έκβαση στη διαδικασία ανάρρωσης των ασθενών (Flores & Castillo, 2006).

Επιπρόσθετα τα αποτελέσματα από μια πιλοτική έρευνα στη συνεχή εκπαίδευση για τη διαχείριση των αεραγωγών σε μονάδα νεογνών, έδειξαν ότι η ΣΝΕ έχει θετικό αντίκτυπο στην ασφαλή νοσηλευτική πρακτική (Stephenson al, 2015). Γενικά μέσα από την έρευνα η ΣΝΕ σχετίζεται με την διατήρηση της νοσηλευτικής γνώσης και των δεξιοτήτων σύμφωνα με τις νέες εξελίξεις και αλλαγές (Gorsee, 2005). Εξάλλου η επαγγελματική επάρκεια σε ικανότητες-γνώσεις, δεξιότητες και συμπεριφορές, θέτονται ως βάση για την παραδοχή ότι οι νοσηλευτές ενδιαφέρονται για ασφαλή νοσηλευτική φροντίδα (EUNetPas, 2010). Σε αντίθετη περίπτωση που υπάρχουν εμπόδια για ΣΝΕ, επηρεάζεται αρνητικά η εργασία και η ικανοποίησή τους (Penz et al, 2007).

Πλαίσιο Εφαρμογής της Πολιτικής της ΣΝΕ στην Κύπρο

Το Συμβούλιο Νοσηλευτικής και Μαιευτικής ως αρμόδια αρχή και ο ΠΑ.ΣΥ.Ν.Μ., λειτουργούν κάτω από τον περί Νοσηλευτικής και Μαιευτικής Νόμος της Κύπρου (Ν. 284/88:163) του 1988 μέχρι 2012. Σύμφωνα με τον εν λόγω νόμο, αναφέρονται τα ακόλουθα αποδεικτικά στοιχεία συνεχούς εκπαίδευσης σε θέματα νοσηλευτικής και μαιευτικής: πιστοποιητικά θεωρητικής κατάρτισης τουλάχιστον τριάντα δύο ωρών ή είκοσι διεθνών μονάδων συνεχούς εκπαίδευσης, κατά τη διάρκεια των τελευταίων τεσσάρων ετών, μέσω σεμιναρίων ή εργαστηρίων ή μέσω αναγνωρισμένης σχετικής με το επάγγελμα εκπαιδευτικής δραστηριότητας που διατηρεί και αυξάνει την επαγγελματική ανάπτυξη.

Παράλληλα μέσα από τον «Κώδικα Νοσηλευτικής Δεοντολογίας» που περιλαμβάνεται στους κανονισμούς του εν λόγω νόμου, ο νοσηλευτής αναλαμβάνει τον κύριο ρόλο στον καθορισμό και την εφαρμογή αποδεκτών προτύπων της κλινικής νοσηλευτικής πρακτικής, της διοίκησης, της έρευνας και της εκπαίδευσης και δραστηριοποιείται στην ανάπτυξη ενός πυρήνα διακριτής επαγγελματικής γνώσης βασισμένης στην έρευνα, ενώ είναι υπεύθυνος και για τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξή του, με τρόπο που να αναβαθμίζει και να εκσυγχρονίζει τις γνώσεις και τις πρακτικές του (Ν. 284/88:180- 181).

Επιπλέον βασική αρχή του «Κώδικα Επαγγελματικής Πρακτικής στη Νοσηλευτική» (Ν. 284/88:190) στην Κύπρο, είναι ο νοσηλευτής να μεριμνά για τη διατήρηση πρότυπης επαγγελματικής πρακτικής, διαμέσου της συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης.

Εκτός από το νομικό πλαίσιο που εφαρμόζεται, το Συμβούλιο Νοσηλευτικής και Μαιευτικής παρέχει κατάλογο με τους αναγνωρισμένους οργανισμούς/ φορείς των οποίων παρέχουν προγράμματα ΣΝΕ, ημερίδες, συνέδρια, κλπ. Παράλληλα το Συμβούλιο μπορεί να αξιολογήσει προγράμματα ΣΝΕ που θα προσκομίσει κάποιος αιτητής από άλλο φορέα (π.χ. ιατρικό) ή χώρα, εκτός των αναγνωρισμένων. Σημαντικό αποτελεί το γεγονός ότι ο ΠΑ.ΣΥ.Ν.Μ. (2012) έχει εφαρμόσει διαδικασία πιστοποίησης/μοριοδότησης συνεδρίων, ημερίδων, κλπ, από διεθνής οργανισμούς (π.χ. ICN) ή άλλους εγκεκριμένους οργανισμούς. Και οι δύο φορείς συμβάλλουν τα μέγιστα στη ΣΝΕ, με την διοργάνωση και επιχορήγηση νοσηλευτικών ημερίδων, συνεδρίων και εργαστηρίων για όλους του νοσηλευτές σε παγκύπρια βάση.

Πέραν των πιο πάνω η Διεύθυνση Νοσηλευτικών Υπηρεσιών (ΔΝΥ), του Υπουργείου Υγείας έχει σαν προτεραιότητα της, τον σχεδιασμό και τον προγραμματισμό της ΣΝΕ σε εθνικό επίπεδο. Στα πλαίσια αυτά, από το 2005 ξεκίνησε συστηματικά τις εργασίες του ο Πυρήνας Μάθησης σε όλα τα Κρατικά Νοσοκομεία (80% των νοσηλευτών ανήκουν στη δημόσια υπηρεσία), με εκπροσώπους Νοσηλευτικούς Λειτουργούς όλων των ειδικοτήτων, ενώ το 2013 στα πλαίσια της υλοποίησης της στρατηγικής της, αντικαταστάθηκε από τον Τομέα Εκπαίδευσης. Σκοπός του Τομέα αποτελεί ο συντονισμός των ενεργειών της ΣΝΕ και η ανάπτυξη του νοσηλευτικού προσωπικού.

Η Ομάδα Διαχείρισης Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων (ΟΔΕΠ), του Τομέα, αποτελεί βασική μονάδα για τον προγραμματισμό και την οργάνωση ενδοϋπηρεσιακών εκπαιδευτικών προγραμμάτων νοσηλευτικής εξειδίκευσης και βιωματικών εργαστηρίων σε Παγκύπρια βάση. Η διάρκεια των προγραμμάτων αυτών κυμαίνεται μεταξύ μίας εβδομάδας και ενός ή/και δύο χρόνων. Η δημιουργία τέτοιων προγραμμάτων, κοινά για όλο το Νοσηλευτικό προσωπικό όλων των Δημόσιων Νοσοκομείων, μειώνει το κόστος, αξιοποιεί τη γνώση και αυξάνει την αποδοτικότητα, αφού επιτυγχάνονται οικονομίες κλίμακας. Παράλληλα στο εκάστοτε Νοσοκομείο υπάρχουν οι Διαχειριστές μάθησης, οι οποίοι συνεργάζονται στενά με το Συντονιστή Μάθησης της ΔΝΥ και τα μέλη της ΟΔΕΠ, ενώ βασικός στόχος τους είναι η οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων ΣΝΕ μικρής διάρκειας σύμφωνα με την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών αναγκών του νοσηλευτικού προσωπικού σε τοπικό επίπεδο.

Όλα τα προγράμματα που προσφέρονται από τη ΔΝΥ, γίνονται χωρίς οικονομική επιβάρυνση των συμμετεχόντων. Αυτό είναι πολύ σημαντικό, διότι έχει διαπιστωθεί μέσα από μελέτες ότι αυτό αυξάνει τα κίνητρα για δέσμευση και συμμετοχή των Νοσηλευτών σε προγράμματα ΣΝΕ και οδηγεί τελικά σε μείωση του κόστους φροντίδας, αφού παρέχεται πιο ασφαλή και αποτελεσματική φροντίδα σύμφωνα με τις νέες εξελίξεις (Gallagher, 2001). Επιπρόσθετα τα προγράμματα καθίστανται πιο ελκυστικά, αφού αντιμετωπίζονται

πρακτικά εμπόδια ΣΝΕ που αφορούν επαγγελματικούς και προσωπικούς λόγους, όπως το κυκλικό ωράριο και η θέση εργασίας (Παναγιωτοπούλου & Μπροκαλάκη, 2012). Η ΔΝΥ προχώρησε σε σύναψη μνημονίου συνεργασίας για θέματα εκπαίδευσης με τον ΠΑ.ΣΥ.Ν.Μ., καθώς και με αριθμό Πανεπιστημίων με σκοπό την από κοινού ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων και ανταλλαγή εμπειρογνώμοσύνης. Τέλος τα τελευταία χρόνια, μικρός αριθμός ιδιωτικών εταιρειών καθώς και όλα τα τμήματα των Νοσηλευτικών Σχολών των ιδιωτικών πανεπιστημίων, προσφέρουν τη ΣΝΕ σε τακτική βάση.

Συμπεράσματα

Συμπερασματικά μέσα από την βιβλιογραφία φαίνεται ότι οι αυξανόμενες προκλήσεις του υγειονομικού τομέα, η έκρηξη της βιοϊατρική γνώσης και ο ενισχυμένος νοσηλευτικός ρόλος στο πλαίσιο μεταρρυθμίσεων του τομέα υγείας, θέτουν τον επαγγελματία νοσηλευτή μπροστά στην ανάγκη για ΣΝΕ. Η ανάγκη αυτή αναφέρεται στη συστηματική διατήρηση και διεύρυνση των γνώσεων και δεξιοτήτων, που είναι απαραίτητες για την διεκπεραίωση της ποιοτικής νοσηλευτικής φροντίδας και δεν μπορούν να αποκτηθούν από τη βασική εκπαίδευση. Παράλληλα εκτός από την αίσθηση της προσωπικής ευθύνης στην αναζήτηση γνώσης, αντικατοπτρίζει και την ανάγκη για τήρηση της άδειας εξασκήσεως επαγγέλματος σύμφωνα με τον περί Νοσηλευτικής και μαιευτικής νόμο της Κύπρου. Σύμφωνα με την διεθνή βιβλιογραφία οι παράγοντες που επηρεάζουν την εφαρμογή της ΣΝΕ καθορίζονται από ατομικές, επαγγελματικές και οργανωτικές προοπτικές. Σχετίζονται δε με το κόστος των προγραμμάτων, την πρόσβαση και την ενημέρωση για αυτά, την έλλειψη υποστήριξης και ευκαιριών, καθώς και την χρήση στρατηγικού σχεδιασμού από τους επίσημους φορείς. Διαπιστώνεται ότι η εφαρμογή της ΣΝΕ έχει θετική συσχέτιση με την ανάπτυξη, ενδυνάμωση και αποτελεσματικότητα του νοσηλευτικού προσωπικού, καθώς και την ασφαλή νοσηλευτική πρακτική. Στην Κύπρο η ΣΝΕ αποτελεί προτεραιότητα για το στρατηγικό σχεδιασμό της ΔΝΥ του Υπουργείου Υγείας, αλλά και όλων των άλλων φορέων νοσηλευτικής. Απόδειξη αυτού, αποτελεί η λειτουργία του Τομέα Εκπαίδευσης, η νομική κατοχύρωση της ΣΝΕ από την Κυπριακή νομοθεσία, καθώς και η συνεργασία όλων φορέων και πανεπιστημίων προς την κατεύθυνση αυτή.

Βιβλιογραφία

Beatty, R. (2001). Continuing professional education, organizational support, and professional competence: Dilemmas of rural nurses. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 32(5), 203-209. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/2233278627accountid=17200> Davis, D., Bordage, G., Moores, L.K., Bennett, N, Marinopoulou, S., Mazmanian, P.E., Dorman, T., McCrory, D. (2009) The science of continuing medical education: terms, tools, and gaps:

- Effectiveness of continuing medical education: American college of chest physicians evidence- based educational guidelines. *Chest*, 135 (3), 8-16.
- Dikmen, I., Birgonul, M.T., Kiziltas, S. (2005) Prediction of Organizational Effectiveness in Construction Companies, *Journal of Construction Engineering and Management*, 131(2), 252-261.
- EAHC (2013) Health/07 Study concerning the review and mapping of continuous professional development and lifelong learning for health professionals in the EU.
- European Network for Patient Safety (EUNetPaS) (2010) A General Guide for Education and Training in Patient Safety, EUNetPaS, Brussels.
- Eslamian, J., Moeini, M., Soleimani, M. (2015) Nursing Continuing Education, *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 20(3) 378-86.
- Flores, P.Y., Alonso-Castillo, A.M. (2006) Factors influencing nursing staff members' participation in continuing education. *Rev Latino-Am Enfermagem*, 14(3), 309-315.
- Gallagher, L. (2001) Continuing Education in Nursing: A Concept Analysis, *Nurse Education Today*, No 27(5), 466- 473.
- Golna, C., Pashardes, P., Theodorou, M., Merkur, S., Mossialos, E., *Health Care Systems in Transition: Cyprus*, WHO Regional Office for Europe on behalf of the European Observatory on Health Systems and Policies, ed. Allin, S. & Mossialos, E., Denmark, WHO, 2004.
- Gopee, N. (2005) Facilitating the implementation of lifelong learning in nursing *British Journal of Nursing*, 14(14), 761-767.
- Griscti, O. and Jacono, J. (2006) Effectiveness of continuing education programmes in nursing: literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 55(4), 449-456.
- Huston, C.J. (2007) *Professional Issues in Nursing, Challenges & Opportunities*, 3rd ed, Woldters Kluwer, Lip- pincott Williams & Wilkins, 292-305.
- Kataoka-Yahiro, M.R. and Mobley, J. (2011) Benefits, barriers and intentions/ desired of nurses related to distance learning in rural island communities. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 42(3), 127-135.
- Kitto, S., Bell, M., Peller, J. & Sargeant, J. Etchells, E., Reeves, S., Silver, I. (2013) Positioning continuing education: boundaries and intersections between the domains continuing education, knowledge translation, patient safety and quality improvement, *Advance in Health Science Education: Theory and Practice*, 18 (1), 141-156.
- Moore, D.E. J., Green, J.S. Gallis, H.A. (2009) Achieving desired results and improved outcomes: Integrating planning and assessment thought learning activities. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 29(1), 1-15.
- Nalle, M.A., Wyatt, T., Myers, C.R. (2010) Continuing education need of nurses in a voluntary continuing nursing education state, *Journal of Continuing Education in Nursing*, 41(3), 101-117.
- Nayeri, N.D., Khosravi, L. (2013), Iranian Nurses experience with applying information from continuing education programs in clinical practice. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 44(12), 564-72.
- Ni, C., Hua, Y., Shao, P., Wallen, G.R., Xu, S., Li, L. (2014) Continuing education among Chinese nurses: A general hospital-based study, *Nurse Education Today*, 34(4), 592- 597.
- Pena, F.Y., Castillo, A.M. (2006) Factors influencing nursing staff members' participation in continuing education. *Re- vista Latino-Americana De Enfermagem*, 14 (3), 309- 315.
- Penz, K., D'Arcy, C., Stewart, N., Kosteniuk, J., Morgan, D., Smith, B. (2007) Barriers to participation in continuing education activities among rural and remote nurses. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 38 (2), 58-66.
- Richards, L., Potgieter, E. (2010) Perceptions of register nurses in four state health institutions on continuing formal education. *Curatonia*, 33(2), 41-50.
- Shahhosseini, Z., Hamzehgardeshi, Z. (2015) The Facilitators and Barriers to Nurses' Participation in Continuing Education Programs: A Mixed Method Explanatory Sequential Study. *Global Journal of Health Science*, 7(3), 184-193.
- Singchungchai, P., Ingkathawornwong, T., Kritcharoen, S., Inthanon, T., Limchai-Arunreaung, S., Phanthong, U. (2009) Management of continuing education of nurse midwives by chief nurses in community hospitals in southern Thailand. *Asian Nursing Research*, 3(4), 147-53.
- Stephenson, E., Salih, Z., Cullen, D.L. (2015) Advance practice nursing simulation for neonatal skill competency: A pilot study for successful continuing education. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 46(7), 322-325.
- World Health Organization (WHO), (2003) *Nurses and Mid- wives: A force for health*, WHO Regional Office for Europe, Copenhagen.
- Αναστασοπούλου Ι. (2005) Τα κίνητρα και οι στάσεις των εργαζομένων νοσηλευτών-νοσηλευτριών σε νοσοκομεία του νομού Αχαΐας για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση. Διπλωματική εργασία. ΕΑΠ, Πάτρα.
- Θεοφανίδης Δ, Φουντούκη Α. (2006) Η διά βίου εκπαίδευση στη νοσηλευτική επιστήμη και πράξη. *Νοσηλευτική*, 45(4):476-482.
- Καυγά, Α., Γκοβίνα, Ο., Βλάχου, Ε., Παυλάτου, Ν., Κουλούρη, Α., Σταθοπούλου, Χ. (2012) Διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν τη Συμμετοχή των Νοσηλευτών σε Προγράμματα, *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευσης, Νοσηλευτική*, 51(3), 288-296.
- Μαλιαρού, Μ. (2009) Εξ Αποστάσεως Επαγγελματική Εκπαίδευση Νοσηλευτών, *Νοσηλευτική*, 48(1), 58- 64.
- Παναγιωτοπούλου, Κ., Μροκαλάκη, Η. (2012) *Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κίνητρα Νοσηλευτών*, *Νοσηλευτική*, 51(4), 386-395.
- Παγκύπριος Σύνδεσμος Νοσηλευτών και Μαιών (2007) Ημερίδα: «Δια Βίου μάθηση, Συνεχής επαγγελματική ανάπτυξη, Ενδοϋπηρεσιακή εκπαίδευση», Ξενοδοχείο «ΦΑΕΘΩΝ», Πάφος.
- Σαρρής, Μ., Πιερράκος, Γ., Αμίτσης, Γ., Κυριόπουλος, Γ. & Σούλης, Σ. (2006) Αξιολόγηση δομών συνεχιζόμενης κατάρτιση στις υπηρεσίες υγείας, *Νοσηλευτική*, 45(21), 118-128.
- Σιγάλας, Ι. (1999) Οργανισμοί και Υπηρεσίες Υγείας, Κεφ. 2, στους Δίκαιος, Κ. Κουτουζής, Μ., Πολύζος, Ν., Σιγάλας, Ι. & Χλέτσος, Μ., *Βασικές Αρχές Διοίκησης Διαχείρισης Υπηρεσιών Υγείας*, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα, 57-110.