

Hemşire Eğitiminde Rehber Hemşire Modeli

Doç.Dr.Şeyda Seren İntepeler

Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

İşe yeni başlayan hemşirelerin uyum süreçlerinin kolaylaştırılmasında rehber hemşirenin rolü çok önemlidir. Dünyada geçiş sürecinde yaşanan sorunları azaltmak amacıyla oryantasyon ve rehberlik programlarının etkinliğinden bahsedilmektedir. Hemşirelerin oryantasyonu ile ilgili çoğu literatür, yeni mezun hemşirelerin çalışma ortamındaki gereksinimlerine odaklanmaktadır. Hemşirelerin oryantasyon döneminde iş devir hızlarını düşüren kritik ögeler; sosyalizasyon, çalışan desteği, oryantasyon dönemindeki beklentilerin açık olmaması ve rehberlerin yaptığı etkili koçluktur (Steffan and Goodin 2010).

Yeni mezun hemşireler mezun olduktan sonra çalışma hayatlarına başladıklarında gerçeklik şoku ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu geçiş sürecini başarı ile tamamlayan hemşirelerin iş memnuniyetleri, iş devir hızları ve işten ayrılma niyetleri olumlu yönde etkilenmektedir (Halfer and Graf, 2006; Scott, 2005). Yapılan araştırmalar, mezunların yeni rollerine geçişlerinde pek çok stresle karşı karşıya kaldıklarını ve yaşanan bu streslerin yüksek oranda iş memnuniyetsizliği, iş değiştirme ve işten ayrılma ile sonuçlandığını göstermektedir (Chang and Hancock 2003, Ellerton and Gregor 2003).

Rehber hemşire modeli, klinikte yaşanan bu sorunların çözümünde kullanılan en eski klinik eğitim yöntemidir. Genel anlamda rehber hemşire, klinik uygulamalarda deneyimli, rol model olabilen, yeni başlayan hemşirelere meslektaş anlayışıyla yaklaşan, eğitimci gibi davranan, becerili ve profesyonel hemşireliği öğretmeye motive hemşirelerdir (Baltimore, 2004).

Rehber hemşire modeli, kuramsal ve uygulama arasındaki boşluğa köprü olan, hemşirenin sosyalizasyonunu sağlayan, becerileri uygulama alanına aktarmayı kolaylaştıran, rehber ile yeni işe başlayan hemşire arasında birebir, tutarlı ve devamlı ilişkiyi sağladığı varsayılan bir modeldir. Rehber hemşirelik, yeni mezunların oryantasyonu ve gelişimi için etkili ve önemli bir sosyalizasyon yöntemidir. Bu yöntemin en etkin uygulanabileceği sürenin, altı hafta ile 12 ay arasında değiştiği belirtilmektedir. Rehber hemşirenin, yeni mezunun öğrenmesine katkıda bulunma, klinik performansına yardım etme ve hasta bakım kalitesinin sürdürülmesini sağlama gibi birçok sorumlulukları vardır. Bu modelde, rehber seçimi ve rehberin rolleri büyük önem taşımaktadır (Andrews and Wallis, 1999; Delaney, 2003; Squires, 2002; Thomka, 2001).

Ülkemizde rehber hemşire eğitim programlarının kurumsallaşmamış olması nedeniyle, konuyla ilgili deneyimlerin paylaşılmasına, rehber eğitiminin yaygınlaştırılmasına ve hazırlanacak eğitim programlarının zenginleştirilmesine gereksinim duyulmaktadır. Yeni mezunların geçiş sürecinde daha az sorun yaşamaları, kurumsal olarak desteklenmeleri, işte tutma/elde tutma/işte kalmalarının rehber hemşire modeli ile sağlanabileceği unutulmamalıdır.

KAYNAKLAR

Andrews M, Wallis M. (1999). Mentorship in nursing: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 29:201-207.

Baltimore, J.J. (2004). The Hospital Clinical Preceptor: Essential Preparation for Success *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 35 (3): 133-140.

Chang, E. and Hancock, K. (2003). Role stress and role ambiguity in new nursing graduates in Australia. *Nursing and Health Sciences*, 5, 155-163.

Delaney C. (2003), Walking a fine line: Graduate nurses' transition experiences during orientation. *Journal of Nursing Education*, 42:437-443.

Ellerton, M.L. and Gregor F. (2003). A study of transition: The new nurse graduate at 3 months. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 34, 103-107.

Halfer D, Graf E. (2006). Graduate nurse perceptions of the work experience. *Nursing Economics*, 24:150-155.

Scott EM. (2005). The transition of new graduate nurses into the workplace. Doctor of Philosophy in Nursing Dissertation.

Squires A. (2002). New graduate orientation in the rural community hospital. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 33:203-209.

Steffan, K.P. and Goodin, H.J. (2010). Preceptor' Perceptions of a New Evaluation Tool Used During Nursing Orientation. *Journal for Nurses in Staff Development*, 26 (3), 116-122.

Thomka AL. (2001). Graduate nurses' experiences of interactions with professional nursing staff during transition to the professional role. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 32:15-19.