



DREJT NJË KULTURE TË EDUKIMIT TË VAZHDUAR PËR PROFESIONIN E INFERMIERIT NË KEBEK

Dokument orientues

Shtator 2011



Ordre
des infirmières
et infirmiers
du Québec

DREJT NJË KULTURE TË EDUKIMIT TË VAZHDUAR

PER PROFESIONIN E INFERMIERIT NË KEBEK

Dokument orientues Shtator 2011

Botimi

Koordinimi

Suzanne Durand, inf., M. shk. inf., D.E.S.S.¹. në bioetik
Drejtore, Drejtimi, Zhvillimi, dhe mbështetja profesionale
Urdhri i infermierëve dhe infermiereve të Kebekut

Shkruar nga

Jérôme Ouellet, inf., M. A. (c.) (edukim orientim kërkim)
Infermier-këshillues

Suzanne Durand, inf., M. Shk. inf., D.E.S.S. në bioetik
Drejtore

Martine Maillé, inf., M. Shk. (administrim)
Infermiere-këshilluese

Drejtimi, zhvillimi dhe mbështetja profesionale
Urdhri i infermiereve dhe infermierëve të Kebekut.

Bashkëpunoi

Céline Thibault, inf., M. A.

Prodhoi

Shërbimi i publikimeve

Sylvie Couture
Shefe shërbimi

Claire Demers
Ndihmës botues

Drejtorja e shërbimeve për klientët dhe promovimi i Urdhrit të infermiereve dhe infermierëve të Kebekut (UIIK)

Konceptimi dhe realizimi grafik

Grupi Flexidée

Redaktimi gjuhësor

Odette Lord

Korrektimi

Jocelyne Tétreault

¹ D.E.S.S.- Diplomë e Studimeve të Larta të Specializuara (DSLS)

Depozitimi legal

Biblioteka dhe arkivat e Kanadasë, 2011

Biblioteka dhe arkivat kombëtare të Kebekut, 2011

ISBN 978-2-89229-545-0 (version i shtypur)

ISBN 978-2-89229-546-7 (PDF)

© Urdhri i infermiereve dhe infermierëve të Kebekut, 2011

Të gjitha të drejtat e rezervuara

Shënim – Në përputhje me politikën redaksionale të UIIK,
Gjinia Femërore është përdorur për të lehtësuar prezantimin.

Shpërndarja

Urdhri i infermiereve dhe infermierëve të Kebekut

Shitja e publikimeve

4200, boulevard Dorchester Ouest

Westmount (Québec) H3Z 1V4

Téléfon : 514 935-2501 ou 1 800 363-6048

Fax : 514 935-3770

ventepublications@oiiq.org

www.oiiq.org

TABELA E LËNDËS

HYRJE	4
EDUKIMI I VAZHDUAR: NJË DOMOSDOSHMERË.....	4
PËRSE DUHET NJË NORMË PROFESIONALE?.....	5
Një plotësim në kodin e deontologjisë.....	5
Një praktikë që evoluon.....	6
Një angazhim që duhet mbështetur.....	6
Një mjet për një praktikë siguroese dhe të kujdesit cilësor.....	7
Një mjet efikas për të tërhequr dhe mbajtur.....	7
EDUKIMI I VAZHDUAR: NJË ANGAZHIM KONSTANT.....	8
Një përkufizim.....	8
Veprimtaritë e edukimit të vazhduar	8
Veprimtaritë e edukimit të pranueshme për orët e akredituara të edukimit.....	9
Përzgjedhja e veprimtarive të edukimit të vazhduar.....	10
EDUKIMI I VAZHDUAR: NJË KULTURË PËR ZHVILLIM.....	10
Institucionet e arsimit: aktorët kryesorë.....	10
Punëdhënësit: aleatë të domosdoshëm.....	10
Shoqatat dhe grupimet profesionale: lider të privilegjuar.....	11
PËRFUNDIME.....	11
REFERENCA.....	12

HYRJA

Qysh prej disa vjetësh, edukimi i vazhduar zë një vend në plan të parë të temave të interesit si për anëtarët ashtu edhe për drejtuesit e urdhrave të ndryshme profesionale dhe kjo në një perspektivë të mbrojtjes së publikut dhe të përmirësimit të vazhdueshëm të cilësisë.

Urdhri i infermiereve dhe infermierëve të Kebekut (UIIK) merret edhe me këtë çështje për infermieret që ushtrojnë profesionin në Kebek.

Në këtë këndvështrim u miratua një dokument orientues si dhe një normë profesionale me qëllim që të organizojnë edukimin e vazhduar. Ky dokument qartëson drejtimit e Urdhrit të infermiereve dhe infermierëve të Kebekut (UIIK) në fushën e edukimit të vazhduar, ndërsa një dokument i tillë jep elementet e normës profesionale të edukimit për profesionin e infermierit në Kebek dhe përcakton zbatimin e kësaj norme.

EDUKIMI I VAZHDUAR: NJË DOMOSDOSHMËRI

Edukimi i vazhduar (FV) lejon jo vetëm përditësimin e njohurive dhe ruajtjen e kompetencave, por ai lidhet ngushtë gjithashtu me zhvillimin e praktikës infermierike, me zhvillimin e profesionit dhe me përmirësimin e cilësisë së përkujdesjeve mjekësore.

Asnjë program fillestar i studimeve nuk mundet, në fakt, t'u mundësojë infermiereve përvetësimin e njohurive dhe zhvillimin e kompetencave për të cilat do të kenë nevojë përgjatë gjithë jetës së tyre profesionale. Zhvillimi shkencor dhe teknologjia, modernizimi i ligjeve profesionale dhe dalja në pah e roleve të reja të infermierëve kërkojnë përvetësimin e njohurive të reja, zhvillimin e kompetencave të tjera si dhe rinovimin e praktikave klinike të bazuara në rezultate bindëse.

Për këtë qëllim UIIK që ka për mision kryesor të sigurojë mbrojtjen e publikut, e konsideron edukimin e vazhduar si një kërkesë për të aktualizuar kompetencat dhe zhvillimin profesional të infermiereve. Përveç kësaj, UIIK është i mendimit se është e rëndësishme të promovohet një kulturë e edukimit të vazhduar tek infermieret si në planin individual ashtu dhe në planin kolektiv.

Në këtë këndvështrim të mbrojtjes së publikut dhe me qëllim që të nxiten infermieret për t'u angazhuar në mënyrë më aktive dhe më të qëndrueshme në një përpjekje për edukim të vazhduar, UIIK ka miratuar një dokument orientues si dhe një normë profesionale të edukimit të vazhduar që u drejtohen të gjithë infermiereve pavarësisht se cila është fusha ku ushtrojnë profesionin (klinikë, mësimdhënie, kërkim shkencor). Hyrja në fuqi e kësaj norme profesionale u realizua në 1 janar 2012 me qëllim deklaratën vjetore për regjistrimin në Tabelë deri në 31 marsit 2013.

PËRSE DUHET NJË NORME PROFESIONALE?

Qysh prej disa vjetësh, Kodi i profesioneve u lejon urdhrave profesionale të rregullojnë edukimin e vazhduar të anëtarëve të tyre. Në të njëjtën mënyrë sikundër urdhrat e tjerë profesionalë, për UIIK po bëhej e domosdoshme që të rishikonte edukimin e vazhduar të infermiereve dhe të pozicionohej qartazi për këtë çështje.

Disa urdhra kanë zgjedhur të hartojnë një rregullore, një politikë ose udhëzime. Nga ana e tij, pas analizës së rezultateve të kërimit dhe të përvojave të përjetuara në Kebek, UIIK vendosi të zgjedhë orientime të shoqëruara me një normë profesionale.

Një plotësim në kodin e deontologjisë

Norma profesionale jo vetëm mbështetet në detyrimin deontologjik të infermieres për të përditësuar kompetencat e saj dhe në një nga tekstet përshkuese të ushtrimit të profesionit, por edhe i përforcon ato. Nenet 17 dhe 18 të Kodit të deontologjisë së infermiereve dhe infermierëve nënvizojnë në fakt rëndësinë “e të vepruarit me kompetencë” dhe “të përditësimit të kompetencave”.

«17. Infermierja ose infermieri duhet të veprojnë me kompetencë në përmbushjen e detyrimeve profesionale. Për këtë qëllim infermierja ose infermieri duhet veçanërisht të mbajnë parasysh kufizimet në kompetencat dhe njohuritë e tyre.

«18. Infermierja ose infermieri duhet të përditësojnë kompetencat e tyre profesionale me qëllim që të ofrojnë përkujdesje dhe trajtime sipas normave praktike përgjithësisht të pranuar.»

Nga ana tjetër, UIIK, është shprehur tashmë për edukimin e vazhduar në një dokument të titulluar *Perspektivat e ushtrimit të profesionit të infermieres*, i cili përcakton bazat e profesionit. Këto tekste pohojnë se infermierja duhet të tregojë, në kuadrin e praktikës së saj, se përdor njohuri të reja dhe se ajo kontribuon për të gjeneruar njohuri të reja, se merr pjesë në rinovimin e praktikave të shërbimeve dhe se zotëron njohuritë e nevojshme për marrjen e vendimeve të duhura klinike

Për UIIK, ky dokument orientues si dhe norma profesionale e edukimit të vazhduar i tregojnë infermieres se ajo ka përgjegjësinë profesionale për të aktualizuar njohuritë e saj. Për më tepër ata përcaktojnë sjelljen që pritët prej saj në fushën e edukimit të vazhduar. Duke përcaktuar këto pritshmëri në një normë profesionale, UIIK dëshiron të favorizojë gjithashtu zhvillimin profesional të infermiereve dhe të nxisë të gjithë aktorët e interesuar t'i mbështesin ata në këtë angazhim të tyre për edukimin e vazhduar duke u krijuar kushte të përshtatshme.

**Edukimi i vazhduar
duhet të bëhet një prioritet
për të gjitha infermieret**

Një praktikë që evoluon

Është e padiskutueshme se praktika infermierike evoluon vazhdimisht sipas zhvillimit shkencor dhe teknologjik, modernizimit të ligjeve profesionale dhe daljes në dritë të roleve të reja që përmbajnë përgjegjësi shtesë si ai i infermieres që ushtron profesionin në gjirin e një grupi mjekësh të familjes (GMF) ose infermierja me rol qendror (infermierja-shtyllë) në onkologji. Një autonomi më e madhe profesionale dhe plani terapeutik infermierik (PTI) që buron nga hyrja në fuqi e ligjit që ndryshon Kodin e profesioneve dhe dispozitat e tjera legjislative në fushën e shëndetit (« Ligji 90 »)², dalja e infermierëve praktikantë të specializuar (IPS), si dhe miratimi kohët e fundit i Ligjit që ndryshon Kodin e profesioneve dhe të dispozitave të tjera legjislative në fushën e shëndetit mendor dhe të marrëdhënieve njerëzore (« Ligji 21 »)³ janë disa shembuj që ilustrojnë rëndësinë e ndryshimeve që pëson profesioni i infermiereve në Kebek. Ky evoluim i praktikës kërkon që infermieret në mënyrë të pashmangshme të aktualizojnë njohuritë e tyre për të mbajtur gjithmonë të përditësuar kompetencat e tyre dhe kjo në mënyrë të vazhduar dhe të qëndrueshme.

Një angazhim që duhet mbështetur

Ekzistojnë pak të dhëna për të bërë një bilanc të edukimit të vazhduar të infermiereve të Kebekut. Të dhënat e mbledhura në bazë vullnetare në momentin e regjistrimit të Tabelë gjatë viteve të fundit lejojnë gjithsesi të konstatohet se gjithmonë e më shumë infermiere ndjekin veprimtari të edukimit të vazhduar pas edukimit fillestar.

Në 2010-2011, 79,4 % të infermiereve që ushtrojnë profesionin në Kebek kanë deklaruar se kanë marrë pjesë në veprimtari të edukimit të vazhduar, çka paraqet një ngritje prej 14 pikësh në përqindje për katër vjet.

Pavarësisht këtij progresi, duhet të mobilizohen përpjekjet për të sensibilizuar infermieret për rëndësinë e edukimit të zhvilluar. Në fakt, ka 20,6 % të anëtarëve të regjistruar në Tabelë në 31 mars 2011⁴ të cilët kanë deklaruar se nuk kanë marrë pjesë në një aktivitet të edukimit të vazhduar gjatë vitit 2010. Gjithsesi, këto të dhëna duhet të interpretohen me kujdes, përderisa infermieret ndoshta nuk i kanë deklaruar veprimtaritë e edukimit. Përveç kësaj, të dhënat e grumbulluara gjatë regjistrimit në Tabelë nuk lejojnë të njihen motivet për të cilat infermieret nuk kanë marrë pjesë në këtë tip veprimtarish.

Sidoqoftë, nën dritën e shkrimeve të regjistruara dhe sipas sondazhit CROP (mars 2011), të porositur nga UIIK, konstatohet se pengesat dhe arsyet e mospjesëmarrjes së infermiereve të Kebekut në veprimtaritë e edukimit të vazhduar mund të krahasohen me ato të treguara në shkrimet dhe janë raportuar në kuadratin e mëposhtëm:

² L.Q. 2002, c. 33

³ L.Q. 2009, c. 28

⁴ Përqindja e mospërgjigjes për pyetjen e bërë për numrin e orëve të veprimtarive të edukimit vazhduar të ndjekura në vitin të fundit ishte 9%.

Konstatim i regjistrimit të shkrimeve:

Kostot që lidhen me pjesëmarrjen në veprimtaritë e edukimit të vazhduar, paqëndrueshmëria e ndihmës financiare nga ana e punëdhënësve, oraret e punës jofleksibile dhe penguese si dhe veprimtari të edukimit të vazhduar jo të arritshme (joaksesibël), përbëjnë pengesat kryesore për angazhimin e infermiereve në një itinerar edukimi të vazhduar.

Sipas këtij sondazhi⁵ (CROP, mars 2011), mungesa e kohës, lodhja që lidhet me mbingarkesën e punës, mungesa e burimeve financiare, mungesa e personelit, vështirësia për të pasur akses në edukime të vazhduara dhe mungesa e mbështetjes nga punëdhënësi përbëjnë faktorët kryesorë që frenojnë pjesëmarrjen në veprimtari të edukimit të vazhduar.

Faktorë që frenojnë pjesëmarrjen në veprimtari të edukimit të vazhduar (Sondazh i CROP, mars 2011)
(Përqindjet e shprehura në vlera mesatare)

Mungesë kohe	73%	Vështirësi për akses në veprimtari
Lodhja lidhur me mbingarkesën në punë	71%	të edukimit të vazhduar.....
Mungesë mjeteve financiare.....	68%	63%
Mungesë personeli.....	68%	Mungesë mbështetjeje nga punëdhënësi.....
		61%

Një mjet për një praktikë siguroese dhe për përkujdesje cilësore

Përkujdesjet shëndetësore bëhen gjithmonë e më komplekse dhe infermieret duhet t'i përgjigjen sfidës për t'i siguruar popullsisë përkujdesje që plotësojnë normat e pranueshme dhe të njohura të cilësisë. Duke vepruar mbi njohuritë, besimet, qëndrimet dhe kompetencat me qëllim që të ndryshojë sjelljet, edukimi vazhdon të favorizojë një praktikë siguroese përmes ruajtjes dhe përmirësimit të kompetencave profesionale. Ai është pjesë përbërëse e kërkimit shkencor të ekselencës, të rinovimit të shërbimeve cilësore si dhe të rinovimit të praktikave. Ai përbën gjithashtu një rrugë të qartë për integrimin e rezultateve bindëse në praktikën e infermiereve.

Një mjet efikas për të tërhequr dhe për të mbajtur

Në një kontekst të mungesës së efektivave të kualifikuara të promovosh edukimin e vazhduar bëhet gjithashtu një strategji fituese, edhe vetëm për faktin se ai është një faktor për të tërhequr dhe për të mbajtur infermieret. Në fakt, është provuar në Magnet Hospitals si dhe në Studime mbi cilësinë e shërbimeve infermierike në institucionet shëndetësore në Kebek (UIIK, 2001), se infermieret shprehen më të kënaqura për mjedisin e tyre të punës kur kanë më shumë akses në veprimtari të edukimit të vazhduar. Ato janë gjithashtu më të prirura për të ndjekur karrierën e tyre në gjirin e institucionit ku ushtrojnë profesionin (Mayrand Leclerc, 2002). Ato kanë ndjesinë se janë më të pranueshme dhe ndihen më të vlerësuara nga institucioni i tyre (Copeland, 2005). Përveç kësaj, kur organizohet mirë, edukimi i vazhduar i infermiereve që tashmë janë në punë ka kosto shumë më të vogël se shpenzimet që lidhen me pritjen dhe orientimin e personelit të ri në mjedisin e punës (Levett-Jones, 2005). Për UIIK, edukimi i vazhduar është një garanci për të tërhequr dhe mbajtur infermieret në profesionin e tyre.

⁵Ky sondazh u realizua pranë 2025 anëtarë të UIIK përmes Web-it (n= 1624) ose telefonit (n=401)

EDUKIMI I VAZHDUAR: NJË ANGAZHIM KONSTANT

Një përkufizim

Edukimi i vazhduar përmban në përgjithësi tërësinë e veprimtarive të të mësuarit që realizohen nga infermierja pas edukimit të saj fillestar.

UIIK përcakton edukimin e vazhduar si një proces të përhershëm, aktiv dhe të qëndrueshëm në të cilin infermierja angazhohet gjatë gjithë jetës së saj profesionale për të përvetësuar, me anë të veprimtarive të të mësuarit, njohuri të reja që i lejojnë asaj të zhvillojë kompetencat e saj dhe t'i ofrojë popullsisë përkujdesja dhe shërbime cilësore.

Veprimtaritë e edukimit të vazhduar

Shumë veprimtari të edukimit të vazhduar mund t'i mundësojnë infermieres të përvetësojë njohuri të reja dhe të zhvillojë kompetencat e veta. Duke plotësuar njëra-tjetrën disa nga këto veprimtari bëjnë pjesë në një kuadër të përcaktuar, ndërsa të tjera burojnë nga shqetësimi apo nevoja të përcaktuara në ushtrimin e profesionit. Ekziston gjithashtu një pjesë e madhe veprimtarish të edukimit të vazhduar të quajtur personal ose individual. Në një farë mënyre bëhet fjalë për një formë të vetëedukimit. Lista e mëposhtme saktëson se cilat veprimtari të edukimit të vazhduar gjykohen të pranueshme sipas normës profesionale të edukimit të vazhduar të UIIK

1. Edukimi i ofruar nga institucioni i arsimit të mesëm ose universitar (post-edukim fillestar).
2. Veprimtaritë e edukimit të vazhduar të zhvilluara nga UIIK.
3. Veprimtaritë e edukimit të vazhduar të organizuara nga një punëdhënës.
4. Edukimi i ofruar nga një grupim, një shoqatë profesionale ose një ekspert i njohur në një fushë të specializuar.
5. Pjesëmarrja në konferenca, kolokuime, komitete shkencore⁶ në një mjedis klinike, kongrese, atelie ose seminare.
6. Lexim artikujsh profesionalë dhe shkencorë, diskutime që kanë të bëjnë me studime rasti dhe klub leximi.
7. Përgatitja e një prezantimi në kuadrin e një konference.
8. Shkrim (dhe botim) artikujsh ose veprash me rëndësi për përkujdesjet infermierike.

Veprimtari të edukimit të pranueshme për orët e edukimit të akredituara.

Tendenca, si në Mbretërinë e Bashkuar e në Sh.B.A. ashtu dhe në Kanada është që gjithmonë e më shumë veprimtaritë e edukimit të vazhduar t'u përgjigjen disa standardeve të cilësisë. Paralelisht me këtë tendencë, infermieret dëshirojnë një njohje të veprimtarive të edukimit të vazhduar në të cilat marrin pjesë. Për rrjedhojë, gjithmonë e më shumë organizatorë edukimesh kanë vendosur t'u përgjigjen duke i njohur këto veprimtari të edukimit të vazhduar nga organizmat e autorizuar.

⁶ Shembull: Komiteti i farmacisë ose komiteti mbi praktikat të shërbimeve.

Sipas normës profesionale, veprimtaritë e edukimit të pranueshme për deklarimin e orëve të edukimit të akredituara janë:

- Veprimtaritë e edukimit të vazhduar të zhvilluara nga UIIK, organizmi përgjegjës për të nxjerrë standarde të profesionit të infermieres;
- Veprimtaritë e edukimit të njohura nga organizmat e autorizuar për të lëshuar ose për të dhënë për shembull, një certifikatë, kredite edukime (që çojnë në marrjen e një vërtetimi ose të një diplome), kredite të edukimit të vazhduar, kredite të edukimit mjekësor ose edhe kredite të edukimit të vazhduar (KFV) ose të edukimit të vazhduar (KEV).

Shembuj të veprimtarive të edukimit të pranueshme për orët e akredituara të edukimit

- **Leksione universitare pas edukimit fillestar**
- **Veprimtaritë e edukimit të vazhduar të zhvilluara nga UIIK (përfshi ato që rimerren nga urdhrat rajonalë)**
- **Veprimtaritë e vetëedukimit me vlerësim certifikues të proceseve mësimore (p.sh. të mësuarit në linjë)**
- **ACLS (Advanced Cardiac Life Support)**
- **Certifikatë në rianimacionin kardiorespirator (RCR) e lëshuar nga Fondacioni i sëmundjeve të zemrës.**
- **Certifikatë si këshilluese në ushqyerjen me gji (International Board of Certified Lactation Consultant)**
- **Veprimtaritë e edukimit të vazhduar që futen në programin AMPROOB**
- **Certifikatë kombëtare e Shoqatës së infermiereve dhe infermierëve të Kanadasë**

Aktualisht, shumica e urdhrave profesionalë, që kanë një qëndrim të tyre në fushën e edukimit të vazhduar për anëtarët e tyre, kërkojnë që një pjesë e veprimtarive të edukimit të ndjekura nga ata të jenë të akredituara. Kështu UIIK renditet në këtë tendencë duke kërkuar, në normën profesionale të edukimit të vazhdueshëm, një numër të caktuar orësh me veprimtari të edukimit të akredituara.

Përzgjedhja e veprimtarive të edukimit të vazhduar

Veprimtaritë e edukimit të vazhduar në të cilat infermierja merr pjesë duhet të jenë të rëndësishme për praktikën profesionale. Veprimtaria e përzgjedhur duhet të mundësojë aktualizimin e kompetencave të saj për mjekime infermierike ose zhvillimin e kompetencave transversale të nevojshme për ushtrimin e funksioneve të saj. Për të përzgjedhur veprimtaritë e edukimit, infermierja duhet të shikojë në mënyrë kritike praktikën e saj.

EDUKIMI I VAZHDUAR: NJË KUKTURË QË DUHET ZHVILLUAR

Që të promovosh një kulturë të edukimit të vazhduar tek infermieret është i nevojshëm një mobilizim, një sinerzhi dhe një veprim i koordinuar i të gjithë aktorëve të interesuar. Nga ana e vet, UIIK përpaket të përmirësojë edukimin e vazhduar që u ofron anëtarëve të vet. Ai e bën këtë veçanërisht përmes programit të vet vjetor dhe një platforme mësimi në linjë, publikimeve të tij, kongresit dhe ngjarjeve të ndryshme dhe këtë e bën duke vendosur partneritetet me ekspertët në shumë fusha, universitete dhe organizma të tjera, si Instituti Kombëtar i Shëndetit Publik të Kebekut. Këto veprime nuk mjaftojnë gjithsesi për t'iu përgjigjur të gjitha nevojave të infermiereve. Prandaj UIIK mendon se është shumë e rëndësishme që të gjithë aktorët t'i japin përparësi edukimit të vazhduar dhe të bashkojnë përpjekjet e tyre për t'u ofruar infermiereve kushtet më të përshtatshme për një angazhim të qëndrueshëm në zhvillimin e tyre profesional.

Institucionet arsimore: aktorë kyç

Qysh nga edukimi fillestar, mësuesit si në kolegji ashtu dhe në universitet janë aktorë kyç në zhvillimin e një kulture të edukimit të vazhduar tek infermieret e ardhshme. Përveç kësaj, universitetet nxiten veçanërisht nga norma profesionale dhe kjo bëhet në dy mënyra. Së pari, për të hartuar programe edukimi, tradicionale ose në formën e të mësuarit në linjë dhe për t'i nxitur kështu infermieret të ndjekin zhvillimin e tyre profesional. Më pas si organizma akreditues, universitetet binden për të bashkëpunuar gjithmonë e më shumë me mjediset klinike për të njohur përmbajtjet e edukimit.

Punëdhënësit: aleatë të domosdoshëm.

Nuk mund të mohohet se punëdhënësit e infermiereve, qoftë nga sektori publik qoftë nga ai privat, drejtoreshat e përkujdesjeve infermierike, Këshilli i infermiereve dhe infermierëve, sindikatat, si dhe Komisioni rajonal i infermierëve dhe agjencitë me të cilat lidhet janë aktorë përcaktues për zhvillimin profesional të infermiereve dhe për përmirësimin e praktikave dhe të kujdeseve shëndetësore.

Shpesh, vështirësitë për infermieret nuk qëndrojnë në ofertën e edukimit, por në aksesibilitetin e tij. Prandaj UIIK dëshiron që aktorët e mjedisit të punës të marrin parasysh vlerën e shtuar që paraqet edukimi i vazhduar dhe të bashkojnë përpjekjet e tyre për të hequr pengesat kryesore për angazhimin e infermiereve në edukimin e vazhduar. Përveç kësaj është mirë që të njihen gjithmonë e më shumë veprimtari të edukimit të vazhduar të hartuara nga mjediset e shëndetësisë nga ana e organizmave të akredituara.

**Ndjekja në periudhën pas –
edukimit një shtyllë qendrore në
integrimin e njohurive teorike në
praktikë.**

Kontributi i këshilltareve dhe këshilltarëve, kuadro në shërbimet infermierike është gjithashtu i rëndësishëm për përcaktimin e nevojave e edukimit të vazhduar, zhvillimin e veprimtarive të edukimit të vazhduar në mjediset e përkujdesjeve infermierike dhe për integrimin e njohurive të reja në praktikën klinike. Ato mund të kontribuojnë gjithashtu për vlerësimin, ndjekjen e periudhës pas edukimit dhe për të favorizuar ruajtjen e rrjetit midis infermiereve, mjedisve klinike dhe institucioneve arsimore.

Shoqatat dhe grupimet profesionale: liderët e privilegjuar

Për sa u përket shoqatave dhe grupimeve profesionale, ata mund të bashkëpunojnë shumë në zhvillimin profesional të infermiereve dhe në zhvillimin e praktikave sepse ata ushtrojnë lidhësinë në fushën e aktiviteteve. Ata kontribuojnë gjithashtu në promovimin e një praktike klinike cilësore dhe integrimin e rezultateve bindëse në praktikë.

Ata luajnë gjithashtu një rol të rëndësishëm për inëdukimin, edukimin dhe mobilizimin e anëtarëve të tyre, veçanërisht përmes organizimit të ngjarjeve të ndryshme dhe shpërndarjes së publikimeve të tyre. Për UIIK, ata janë partnerë të privilegjuar në ofertën e veprimtarive të edukimit cilësor që u përgjigjet nevojave aktuale dhe të ardhshme të infermiereve.

Përfundime

Me miratimin e këtij dokumenti orientues, si dhe të një norme profesionale në fushën e edukimit të vazhduar UIIK saktëson pritshmëritë pranë anëtarëve të saj. Ai pranon kështu rëndësinë e edukimit të vazhduar për mbrojtjen e publikut dhe përmirësimin e cilësisë së shërbimeve duke vendosur elemente normative që drejtojnë infermieret në përpjekjen e tyre për përditësimin e njohurive dhe zhvillimin e kompetencave të tyre. Për këtë arsye, UIIK fton gjithashtu të gjithë aktorët e përfshirë nga afër apo më larg në edukimin e vazhduar të infermiereve për t'u mobilizuar me qëllim që të krijojnë dhe të konsolidojnë një kulturë të edukimit për të gjitha infermieret e Kebekut.

REFERENCA

Abbatt, F.R., et Mejia, A. (1990). La formation continue des personnels de santé : manuel pour ateliers, Genève, Organizata botërore e shëndetësisë.

Shoqata e infermiereve dhe infermierëve të Kanadasë dhe Shoqata kanadeze e shkollave të shkencave infermierike (204). Mbështetje për ruajtjen e kompetencës infermierike: Tekst për qëndrimin e përbashkët, Ottawa, AIIIC.

Beatty, R.M. (2000). Rural Nurses' Attitudes Toëard Participation in Continuing Professional Education, Tezë doktorate, University Park, Pennsylvania State University.

Blythe, J., Baumann, A., O'Brien-Pallas, L., et Butt, M. (2002). « La qualité de vie au travail et la valeur du travail infirmier », në C. Viens, M. Lavoie-Tremblay et M. Mayrand Leclerc (sous la dir. de), Optimisez votre environnement de travail en soins infirmiers, Cap-Rouge, Presses Inter Universitaires, f. 23-36.

Boutin, H., Robichaud, P., Valois, P., et Labrecque, M. (2006). « Impact of a continuing education activity on the quality of telephone interventions by nurses in an adult asthma client base », Journal of Nursing Care Quality, vol. 21, n° 4, p. 335-343.

Brodeur, M., Deaudelin, C., et Bru, M. (2005). Le développement professionnel des enseignants : apprendre à enseigner pour soutenir l'apprentissage des élèves, Revue des sciences de l'éducation, vol. 31, n° 1, p. 5-14.

Code de déontologie des infirmières et infirmiers (kodi i deontologjisë së infermiereve dhe infermierëve), R.Q., c. I-8, r. 9.

Code des professions (kodi i profesioneve), L.R.Q., c. C-26.

Copeland, S. (2005). « Innovative äays to promote recruitment, retention, collegiality, and professionalism using continuing education plans », Journal of Continuing Education in Nursing, vol. 36, n° 5, p. 226-228.

CROP (2011, mars). Rapport d'analyse / Étude d'opinion, raport i paraqitur në Urdhrin e infermiereve dhe infermierëve të Kebekut, Westmount, UIIK.

Duquette, A. (1983). « Les conditions du milieu peuvent entraver la motivation à l'éducation continue », L'Infirmière canadienne, vol. 25, n° 10, p. 22-26.

Ellerton, M., et Curran-Smith, J. (2000). « Postdiploma nursing education: After the year 2000 », Journal of Continuing Education in Nursing, vol. 31, n° 6, p. 257-262.

Eraut, M. (2004). « Informal learning in the workplace », Studies in Continuing Education, vol. 26, n° 2, p. 247-273.

Guardini, I., Talamini, R., Fiorillo, F., Lirutti, M., et Palese, A. (2008). « The effectiveness of continuing education in postoperative pain management: Results from a folloë-up study », Journal of Continuing Education in Nursing, vol. 39, n° 6, p. 281-288.

Hamric, A.B., Spross, J.A., et Hanson, C.M. (sous la dir. de) (2009). Advanced Practice Nursing: An Integrative Approach, 4e éd., St. Louis, Saunders Elsevier.

Levett-Jones, T.L. (2005). « Continuing education for nurses: A necessity or a nicety? », *Journal of Continuing Education in Nursing*, vol. 36, n° 5, p. 229-233.

Loi sur les infirmières et les infirmiers, (ligji mbi infermieret dhe infermierët) L.R.Q., c. I-8.

Mann, K.V. (2002). « Thinking about learning: Implications for principle-based professional education », *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, vol. 22, n° 2, p. 69-76.

Mayrand Leclerc, M. (2002). « Les caractéristiques organisationnelles des magnet hospitals: pistes de solutions pour réorganiser le travail des infirmières », dans C. Viens, M. Lavoie-Tremblay et M. Mayrand Leclerc (sous la dir. de), *Optimisez votre environnement de travail en soins infirmiers*, Cap-Rouge, Presses Inter Universitaires, p. 67-90.

McNally, J.M. (1978). « A resource model for continuing education in nursing », *Journal of Continuing Education in Nursing*, vol. 9, n° 4, p. 33-37.

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2001). *Étude sur la qualité des soins infirmiers dans les établissements de santé du Québec*, Westmount, OIIQ.

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2007). *Une nouvelle approche de planification des effectifs infirmiers : des choix à faire de toute urgence!*, Westmount, OIIQ.

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2010). *Perspectives de l'exercice de la profession d'infirmière*, Westmount, OIIQ.

Ouellet, J. (2008). *Analyse de la formation continue d'infirmières de soutien à domicile, projet de mémoire déposé au Conseil de recherches en sciences humaines du Canada dans le cadre du Programme de bourses d'études supérieures du Canada*, Sherbrooke, Université de Sherbrooke, Faculté d'éducation.

Stolee, P., Esbaugh, J., Aylward, S., Cathers, T., Harvey, D.P., Hillier, L.M., et al. (2005). « Factors associated with the effectiveness of continuing education in long-term care », *Gerontologist*, vol. 45, n° 3, p. 399-405.

Tassone, M.R., et Heck, C.S. (1997). « Motivational orientations of allied health care professionals participating in continuing education », *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, vol. 17, n° 2, p. 97-105.

Walsh, A.M., Edwards, H.E., Courtney, M.D., Wilson, J.E., et Monaghan, S.J. (2006). « Paediatric fever management: Continuing education for clinical nurses », *Nurse Education Today*, vol. 26, n° 1, p. 71-77.

Watson, M.F. (2004). *Reasons for and Barriers to Participation in Continuing Education Among Licensed Practical Nurses in New York State*, thèse de doctorat, New York, Columbia University.

Wood, I. (1998). « The effects of continuing professional education on the clinical practice of nurses: A review of the literature », *International Journal of Nursing Studies*, vol. 35, n° 3, p. 125-131.

Wynd, C. (2002). « Evidence-based education and the evaluation of a critical care course », *Journal of Continuing Education in Nursing*, vol. 33, n° 3, p. 119-125.