

”רמזור צמיחה”: זיהוי צרכים מקצועיים, תוך-ובין-אישיים של אחיות בצמתים לאורך הקריירה, כבסיס לפיתוח מודל הדרכה מותאם התפתחות

ליאורה סבח¹, גאנה שפס², אילנה פטרפרוינד³, מיטל בוזגלו⁴, פרופ' הדס גולדבלט⁵



רקע:

חוזר מנהל האחיות בנושא ”פיתוח מקצועי מתמשך של האחות במערך האשפוז והקהילה” משנת 2021, מתייחס להתפתחות מקצועית בשלושה מימדים: קוגניטיבי רגשי ופסיכומטורי. **פיתוח מקצועי מתמשך** מוגדר כתהליך רצוף בו שומרים, משפרים ומרחיבים את הידע, המיומנויות, הכישורים והמומחיות, לרבות פיתוח תכונות אישיות ומקצועיות הנדרשות לביצוע התפקיד/תחומי העשייה לאורך שנות החיים המקצועיים (חוזר מינהל הסיעוד, 2021). עבודה במשמרות, מתח, עומסי טיפול, יחסי עמיתים, יעדי ביצוע ודרישות רגשיות גורמים לחרדה, תסכול, מתח ודיכאון אצל אחיות (Salvarani et al., 2019). אחיות נמצאות בסיכון גבוה לחשיפה לבריונות במקום העבודה (Goh et al., 2022). מחקרים מראים כי 80% מהאחיות חוות בעבודתן רמות בינוניות עד גבוהות של מצוקה מוסרית (moral distress) (Suleiman-Martos et al., 2020). **למונח ’הדרכה’** יש מגוון משמעויות והקשרים המשתנים בין המקצועות. המשותף: תהליך למידה ופיתוח יכולות הכולל כישורים ומיומנויות חדשות המוקנים למודרך (Kangos et al., 2018; Tangen & Borders, 2017). הדרכה בדגש התפתחותי, מאפשרת התבוננות בצרכים ההתפתחותיים של מודרכים בשלבים שונים של הקריירה ולא רק במהלך תקופת ההכשרה (Stoltenberg & McNeill, 2011).

מטרת המחקר:

לזהות צרכים תוך-ובין-אישיים בצמתי התפתחות מרכזיים לאורך הקריירה של אחיות, כבסיס לפיתוח מודל הדרכה מותאם לשלב הקריירה.

שאלות המחקר:

- מהם צמתי ההתפתחות המרכזיים לאורך הקריירה של אחיות בהקשר לצרכיהן התוך- ובין-אישיים?
- מהם הצרכים התוך-ובין-אישיים של אחיות בשלבי התפתחות מקצועיים שונים?
- מהו מודל ההדרכה הרצוי מנקודת מבטן של אחיות בשלבי קריירה שונים?



תוצאות:

קבוצה	צמתי ההתפתחות המרכזיים לאורך הקריירה של אחיות בהקשר לצרכיהן התוך- ובין-אישיים	הצרכים התוך- ובין-אישיים של אחיות בשלבי התפתחות מקצועיים שונים	מודל ההדרכה הרצוי מנקודת מבטן של אחיות בשלבי קריירה שונים	תמות מקצועיות	מטפאורות להתפתחות מקצועית
קבוצה 1- ותק 0-3 שנות עבודה	עצמאות מלאה, אינטגרציה בין ידע לעשייה	איזון בין צרכי הבית, לעבוד במקום שאוהבת גיוון בין מחלקות למידה אילוצים שלא קשורים למקצוע כמשפיעים על התפתחות צבירת ידע למידה מעמיתים ורכישת ידע, ניסיון, ביטחון עצמי	עזרה רגשית מצוות או מפסיכולוג הולכות לפסיכולוג על בסיס קבוע	התפתחות מקצועית כלניאורית-חד מימדית	אין
קבוצה 2- ותק 4-10 שנות עבודה	ביצוע אחריות משמרת תפקיד רוחבי מוסדי מחלקתי השתלמות על בסיסית לימודי MA	גיוון מחלקות - תרבות ארגונית, אחריות אישית על התפתחות מקצועית מפגש אישי מקצועי, עסקאות באימהות משחק בין למידה לעשייה בשטח, אינטגרציה של ידע ועשייה	עזרה רגשית מצוות המחלקה, אחות אחראית	התפתחות מקצועית כהליך מכלול, מפגש בין התפתחות אישית ומקצועית	כפר ש הוא צומח וגדל משנה פנים ונפש, והכל מסביב משפיע על החיים האישיים ועל המשפחות. התפתחות מקצועית בדומה להתפתחות תינוק
קבוצה 3- ותק 11-25 שנות עבודה	תפקיד רוחבי מוסדי מחלקתי הדרכת סטודנטים (מדריך קליני), הדרכת עמיתים השתלמות על בסיסית לימודי MA	שליחות, פחות מדברים על רכישת ידע, יותר מבט רחב על נושא ההתפתחות המקצועית. התפתחות כצורך פנימי או חיצוני, חיבור לערך שמוכיל להתפתחות חיבור לערך שהתפתחות מקצועית נותנת לך - מקנה ערך עצמי, ביטחון עצמי.	עזרה רגשית חשובה לאורור ועיבוד חוויות, מעוניינים במערך מובנה.	התפתחות אישית התפתחות מקצועית כקבוצה רב מימדית	תאוריית הצרכים, אירוע מתגלגל, פאזל בחיים, להאיר פניות חשובות, לראות את הקבוצה מכל זוויתיה
קבוצה 4 - ותק של 25 שנות עבודה ועד גמלאות	חינוך הדור הצעיר תפקיד רוחב מוסדי, לא רואים אופק ניהולי.	ניסיון מפתח את חדות העין, להסתכל על המטופל ולדעת דברים ("לראות מעבר"). מבטאים אחריות למקצוע קיים הבל בהתפתחות מקצועית בשאיפות בין הדור הצעיר לדור שלנו. המטופלים ומשפחותיהם הם החשובים (אחריות, אנושיות מקצועית), ללא אגו או חיפוש כבוד. תחושה שאין הרבה לא להתפתח ניהולית, האפשרויות הקיימות תפקידי רוחב, לימודים.	תפקידים הוא לתת עזרה לצוותים הצעירים, להיות שם בשביל. כדי לקבל עזרה רגשית צריך לבטוח במטפל	התפתחות מקצועית ממוקד פיסול של עצמך- ליטוש	התפתחות מקצועית כקבוצה, רב ממדי

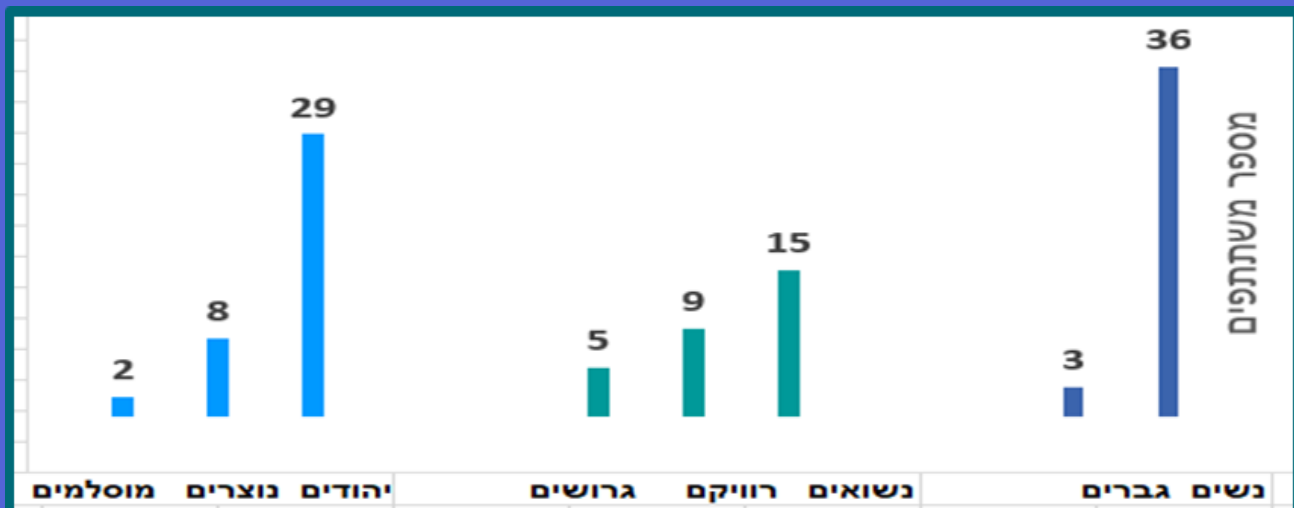
השיטה:

מחקר איכותני

- 4 קבוצות מיקוד הומוגנית בוותק העבודה:
- קבוצה מס' 1: ותק 0-3 שנות עבודה**
- קבוצה מס' 2: ותק 4-10 שנות עבודה**
- קבוצה מס' 3: ותק 11-25 שנות עבודה**
- קבוצה מס' 4: ותק 25 שנות עבודה עד גמלאות**
- כלי המחקר:** ריאיון עומק חצי מובנה. הראיונות הוקלטו ותומללו
- ניתוח הנתונים:** ניתוח תמטי

תוצאות:

אובלוסיית המחקר



קבוצה 1 (8 משתתפים)	קבוצה 2 (10 משתתפים)	קבוצה 3 (10 משתתפים)	קבוצה 4 (11 משתתפים)
גיל - ממוצע (שנים)	29.8	44.3	54.9
אין לידה	8 - ילידי ישראל	4 - ילידי ישראל	1 - ילידי ישראל
שנות וותק בארגון - ממוצע	1.6	6	16
שנות וותק במקצוע - ממוצע	1.9	7.4	19
השכלה	BA - 8	BA - 6	BA - 5
השירה מקצועית (השתלמות על בסיסית)	6 - ללא	8 - ללא	10 - ללא
תפקידים בארגון	8 - ללא	2 - בעלי תפקיד	10 - בעלי תפקיד
מחלקה ראשונה בקריירה	7 - ללא	3 - ללא	5 - ללא

מסקנות:

- הצמתים ההתפתחותיים שזוהו על ידי צוות האחיות מופיעים בטבלה מעלה, רוב הצמתים לא אפיינו קבוצת וותק אחת, למעט קבוצת הוותק הראשונה (0-4 שנים) וקבוצת הוותק הרביעית (25 שנות ותק ומעלה, עד היציאה לגמלאות). **2.** הצרכים התוך וביןאישיים העיקריים כוללים איזון עבודה בית, עבודה כערך, שליחות וליווי רגשי ומקצועי לאורך הקריירה. **3.** אחיות מעדיפות ליווי רגשי על ידי עמיתים ופחות מאנשי מקצוע כגון: פסיכולוג או עובדת סוציאלית.

המלצות:

- דרושים מחקרים נוספים לזיהוי צמתיים התפתחותיים, לצורך פיתוח תיאוריית התפתחות המקיפה את כל שנות הקריירה של האחות.
- אנו ממליצות לבנות תוכנית הדרכה לאחיות שתכלול ליווי רגשי ומקצועי לאורך שנות הקריירה בדומה לתפקיד אחות חונכת, לאחיות חדשות

ביבליוגרפיה:

- Goh, H. S., Hosier, S., & Zhang, H. (2022). Prevalence, antecedents, and consequences of workplace bullying among nurses—a summary of reviews. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14), 8256. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148256>
- Kangos, K. A., Ellis, M. V., Berger, L., Corp, D. A., Hutman, H., Gibson, A., & Nicolas, A. I. (2018). American Psychological Association guidelines for clinical supervision: Competency-based implications for supervisees. *The Counseling Psychologist*, 46(7), 821-845. <https://doi.org/10.1177/0011000018807128>
- Salvarani, V., Rampoldi, G., Ardenghi, S., Bani, M., Blasi, P., Ausili, D., Di Mauro, S., & Strepparava, M. G. (2019). Protecting emergency room nurses from burnout: The role of dispositional mindfulness, emotion regulation and empathy. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 765-774. <https://doi.org/10.1111/jonm.12771>
- Suleiman-Martos, N., Albendin-García, L., Gómez-Urquiza, J. L., Vargas-Román, K., Ramírez-Baena, L., Ortega-Campos, E., & De La Fuente-Solana, E. I. (2020). Prevalence and predictors of burnout in midwives: a systematic review and meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 641. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020641>
- חוזר מספר 188/2021 - פיתוח מקצועי מתמשך של האחיות במערך האשפוז והקהילה. <https://www.gov.il/he/departments/policies/nd188-2021>