

Bölüm 11

HEMŞİRELİK EĞİTİMİNE İNOVASYONUN ENTEGRASYONU VE İNOVATİF STRATEJİLER

Çiğdem Gamze ÖZKAN¹
Yeter KURT²

GİRİŞ

Teknoloji, yüksek kaliteli kanıta dayalı bakım ve eğitimin dönüşümsel sonuçlarını destekleyen önemli bir araçtır. Hemşireler, kaliteli bakım sağlamak, toplumun ihtiyaçlarını ele almak ve herkes için eşit bakımı savunmak için veri ve teknolojilerden yararlanmaktadır (1). Sağlık sorunlarının çözümleri için değişim yaratan yenilikçi hemşireler, hastaların kendi sağlıkları üzerinde daha fazla kontrol sahibi olmalarını sağlamak amacıyla sağlık ve sağlıkla ilgili hizmetlerle ilgili mobil uygulamaları, tele sağlık araçlarını, giyilebilir cihazları ve sensörleri içeren birçok teknolojik aracı bakımda kullanmaya ve veri kaynağı olarak yararlanmaya başlamıştır. Bu veri kaynakları, hemşirelerin hemşirelik araştırmalarını hızlandırmak ve yeni bakım modellerini test etmeleri için yeni fırsatlar sunmaktadır. Bakımda teknolojiyi kullanmak hemşirelik eğitimine de teknolojinin entegrasyonunu gerekli kılmıştır. Hemşire eğitimcilerin inovasyonu başlatabilmek ve sürdürülebilmek için sürekli gelişim ve değişim içinde olmaları ve eğitimde etkili inovatif öğretim stratejileri geliştirmeleri gereklidir. Bu bağlamda hemşirelik eğitimi veren kurumların ortak bir vizyon çerçevesinde stratejik planlar geliştirmeleri, hemşirelik öğrencilerinin mesleki bilgi ve becerilerinin gelişmesini destekleyen inovatif stratejileri hemşirelik müfredatlarına entegre etmeleri önemlidir.

¹ Arş. Gör. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, cigdem.ozkan@cbu.edu.tr

² Arş. Gör. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Esasları AD, ykurt61616@hotmail.com

SAĞLIK TEKNOLOJİSİ, İNOVASYON VE TEMEL STRATEJİLER

Dünya Sağlık Örgütü, sağlık teknolojilerini “bir sağlık sorununu çözmek ve yaşam kalitesini iyileştirmek için geliştirilmiş cihazlar, ilaçlar, aşılar, prosedürler ve sistemler şeklinde organize bilgi ve becerilerin uygulanması” olarak tanımlamaktadır (2). Bu tür teknolojiler arasında uzaktan izleme ve iletişim cihazları, sensörler ve giyilebilir cihazlar, mobil uygulamalar, Yapay Zeka (AI) ve Sanal Gerçeklik (VR) yer almaktadır. Bu teknolojiler, sağlık hizmetlerinin sunulma şeklini yeniden şekillendirmekte, yeni ortamlarda ve iyileştirilmiş yaklaşımlarla hizmet vermeyi mümkün kılmakta ve bu sayede hemşirelerin izole ve uzak bölgelerdeki popülasyonlara ulaşabilmesine ve hastalarıyla ilgilenebilmesine olanak sağlamaktadır.

Sağlık hizmeti sunumuna yönelik bu yenilikler, hemşirelerin sağlık hizmetine ihtiyaç duyan bireylerle daha çok etkileşime girmelerini sağlayarak toplum üzerinde önemli etkiler bırakabilmektedir. Bu etkiler, hemşirelerin geleneksel olmayan ortamlarda daha fazla koruyucu bakım ve sağlık sunma fırsatı sağlamanın yanında bu alandaki zorluklarla ilişkili yeni roller üstlenmeye başlayacaklarını göstermektedir (3). Bu anlamda Dünya çapındaki kuruluşlar hemşireliğin geleceğine ilişkin çerçeveler ve çizelgeler yayınlamaya başlamış ve 2016’da İngiltere’deki Ulusal Sağlık Sistemi (NHS) hemşirelik, ebelik ve bakım personeli için “Değişim Katma Değerine Liderlik Etmek” başlıklı bir çerçeve yayınlamıştır. Bu yayın, hemşirelerin liderlik potansiyellerini ve sağlık sektöründe oynayabilecekleri rolleri içermektedir (4). Bu çerçevenin ana başlıkları şu şekildedir:

Geliştirilen değişim katma değerine liderlik etmek çerçevesinde “Uygulama geliştirmek, sonuçları iyileştirmek için teknoloji ve bilişimin kullanımını desteklemek” gibi hedefler yer almaktadır. Belirlenen hedefleri yerine getiren yüksek kaliteli, mali açıdan sürdürülebilir bir hizmet geliştirmek için hemşirelik ve bakım personelinin bu amaçlara ulaşmaya odaklanması gerektiği vurgulanmıştır (5).



Şekil 1. Değişim Katma Değerine Liderlik Etmek Çerçevesinin Ana Başlıkları

Araştırmalarda, sağlık sektöründe teknolojinin benimsenmesinde; sağlık profesyonellerinin teknolojiye yönelik bilgi, tutum ve algıları ile ilgili engeller olduğu gösterilmiştir (6). Hemşirelerin yenilikçi ve dijital teknolojilerin etkinleştiricileri olabilmeleri ve yaşanan zorlukların üstesinden gelebilmeleri için daha fazla yenilikçi hemşire yetiştirilmesi gerektiği aşıkardır. Hemşirelerin yenilikçi ve girişimci olarak beceri ve yetkinliklerini geliştirmek için hemşirelik lisans müfredatında, dijital sağlık teknolojilerinin etkinleştiricisi olacak ve insana dokunuşu artıracak bir işgücü planlaması yapılmalıdır (7).

Inovasyonun, dijitalleşme çağı ve teknoloji, etkileşim ve iletişim kurma, eğlenme ve çalışma şeklini değiştirmesi ile birlikte kuruluşlarda sürdürülebilir küresel rekabet gücünü artıracak; ürün, hizmet, teknoloji, kaliteyi ve süreçleri geliştirecek “İnovasyon” kültürünün oluşturulması ve kurumsal misyona entegrasyonu önemlidir (8,9). Kurumsal misyon doğrultusunda inovasyon için zemin hazırlamak, ortaya çıkan ihtiyaçlara ve fırsatlara zamanında hızlı yanıtlar verilmesini sağlar. Bu bağlamda sağlık sistemlerinde inovasyonun başarılı bir şekilde yürütülmesi amacıyla entegre bir süreç olarak tanımlanan temalar oluşturulmuştur (10). Bu temalar;



Şekil 2. İnovasyonun başarılı bir şekilde yürütülmesi için oluşturulan temalar

- Tek taraflı olarak kontrol edilen hiçbir yenilik başarılı değildir.
- İnovasyon disiplinli bir süreçtir ve organizasyonun iş yapma şekline göre yapılandırılmalıdır.
- Başarısızlık, tüm yeniliklerin temel unsurudur; kabul edilmeli, kutlanmalıdır.
- İnovasyon liderleri, risk alanlar, araçlar, muhalifler, sıra dışı düşünürler, aktörler ve yaratıcı tartışma konusunda rahat olmalıdır.
- Tam zamanında iletişim, karar verme ve hareket etme inovasyon sürecine eşlik eder ve liderlerden ve paydaşlardan anında yanıt ve hızlı geri dönüş gerektirir.

HEMŞİRELİK EĞİTİMİNDE İNOVASYON ALT YAPISI NASIL OLUŞTURULMALIDIR?

Hemşirelik eğitiminin en temel yapı taşlarından birisi de bireylerde yaratıcılığı ve yenilikçilik anlayışını geliştirmektir. Değişen sağlık bakım gereksinimleri dikkate alındığında hemşirelik yaratıcı, araştırmacı, bilgiye ulaşan, bilgi üreten ve bilgiyi kullanabilen meslek üyelerine ihtiyaç duymaktadır. İnovasyon ve bakıma

yeni yaklaşımlar getirmek, mesleki gereksinimler arasında yer almaktadır (11-13). Doğal yenilikçi olan hemşireler; sağlık ve sağlık hizmetlerinde karşılaşılan sorunlara yeni yaklaşımlar, fikirler ve çözümler getiren profesyonellerdir (14). Hemşirelerin hastaları, aileleri ve toplulukları anlaması, sağlığı ve refahı teşvik etmek, hastalıkları önlemek, akut ve kronik durumları yönetmek için teknolojinin ve diğer yenilikçi süreçlerin sürdürülebilirliği ve geliştirilmesi, teknolojinin ve yenilikçiliğin kullanımına benzersiz bir bakış açısı sağlar. Hemşirelerin sağlık ve sağlık inovasyonunda öncülük edebilmeleri için inovasyon metodolojisine hazırlıklı olmaları gerekir. Hemşirelik okulları ve programları, gelecek nesil hemşirelerin öğrenmesi gereken bilgi ve beceriler hakkında stratejik düşünmeli, eğitim, araştırma ve uygulamada yeniliği destekleyen bir altyapı oluşturmalı ve zorlu sorunları çözmek için diğer disiplinlerle anlamlı iş birliği sağlamalıdır. Bu bağlamda, hemşirelik okullarının, inovasyonu misyonlarına nasıl entegre edebileceğini, hemşireleri sağlık ve sağlık inovasyonunda bir lider olarak nasıl konumlandırabileceklerini belirlemeleri ve hedeflemeleri gereklidir. Tüm hemşirelik okullarında inovasyonun yayılmasını en üst düzeye çıkarmak ve uygulanabilir olması için belirli adımlarla rehberlik sağlamak önemlidir. Bu nedenle müfredat yeniden yapılandırılmalı ve müfredat yenilikleri sınıfta olduğu kadar uygulama ve araştırmada da deneysel öğrenmeyi içermelidir. Hem-

Hemşirelik Eğitiminde İnovasyon Alt Yapısının Oluşturulması

1. İnovasyonun tanımlanması
2. Stratejik hedeflerin belirlenmesi
3. İnovasyon altyapısının oluşturulması
4. Fakültenin geliştirilmesi ve fakülte liderlerinin yetiştirilmesi
5. Tüm idari birimler arasında entegrasyonun sağlanması
6. Okullar ve disiplinler arası iş birliklerinin kurulması
7. Pazar süreçlerinde inovasyon uzmanlığı
8. Araştırma sonuçlarının uygulamaya dönüştürülmesi
9. İnovasyonu geliştirmek ve yönlendirmek için öğrencilerin görevlendirilmesi
10. Aktif öğrenme yoluyla inovasyon eğitiminin geliştirilmesi
11. Sağlık sistemlerindeki inovasyonları yönlendirmek ve bilgilendirmek için hemşirelerin görevlendirilmesi

Şekil 3. Hemşirelik Eğitiminde İnovasyon Alt Yapısının Oluşturulması (15)

şire liderliğindeki sağlık ve sağlık hizmetleri inovasyonuna ilgi arttıkça, hemşire eğitimcilerin liderlik edebilmeleri için gerekli beceri, bilgi ve deneyimlere hazırlanmaları gerekir. Leary ve arkadaşları; hemşirelik okullarının inovasyonu misyonlarına nasıl entegre edebileceğini ve hemşireleri bu alanda liderler olarak yer alabilmeleri için uygulanabilir 11 adım tanımlamıştır (15) (Tablo 10). Bu adımlar aşağıda açıklanmıştır.

İnovasyonun Tanımlanması

Üniversite ve sağlık hizmetleri kapsamında ortak bir yenilik anlayışı geliştirmek için 'İnovasyonun tanımlanması' en önemli adımlardan bir tanesidir. İnovasyon, iyiyi kullanılabilir hale dönüştüren yaratıcı sürecin bütünüdür (12, 16). Avrupa komisyonu ve OECD'nin ortaklaşa hazırladığı Oslo kılavuzuna göre inovasyon; ürün, süreç, dağıtım ve organizasyonlarda yapılan yeni birtakım çalışmalar olarak ele alınmaktadır (17). Tamamlanabilir, başarılabılır ve gelecek vaat eden her şey sağlığın geliştirilmesi, hastalıkların önlenmesi ve hasta bakım yönetimini daha iyi hale getirmede bir araç olarak kullanılabilir (12).

Birçok sağlık profesyoneli tarafından inovasyon; büyük veri oluşturmak, mobil sağlık ile bakımı izlemek, belirli sağlık davranışlarını teşvik etmek gibi sınırlı bir araç olarak görülmektedir (18-21). Hemşirelikte inovasyon, hasta gereksiniminin giderilmesi, hizmet maliyetlerinin azaltılması ve hemşirelik verimliliğinin artırılmasına yönelik yeni düşüncelerin, yöntemlerin ve araçların geliştirilmesini sağlayan uygulamaları içermektedir (12, 22). Her disiplinin kendine özgü inovasyon perspektifinin olması ve bunu geliştirmesi müfredat değişikliklerinde ve iyileştirmelerde yapılacak rehberliğin ilk adımıdır. Bu bakış açısı, disiplinler arası çalışanların ve hemşirelerin yenilikçiliğe odaklanmasına dolayısıyla belirli konuları ve sorunları ele almak/çözmek amacıyla ortaklıklar oluşturmak için kullanılabilir.

Stratejik Hedeflerin Belirlenmesi

Disipline özgü bir inovasyon tanımı belirlendikten sonra, ulaşılabilir stratejik hedeflerin oluşturulması, inovasyon programı geliştirmenin bir sonraki önemli adımıdır. Bu stratejik hedefler, projelere ve faaliyetlere öncelik vermek, insani ve finansal kaynakları uyumlu hale getirmek, iç ve dış paydaşlarla inovasyon hakkında iletişim kurmak ve inovasyonda ilerlemeyi ölçmek için bir karşılaştırma noktası olması açısından temel sağlar (15). Strateji kavramı içerisinde uzun dönemli hedefler, etrafı iyi analiz etme ve istenilen hedefe bu yolda ilerleme bulun-

maktadır. Bir başka deyişle strateji; vizyonu açık, planlı, geleceğe yönelmiş hedef ve amaçlardan bahsedilmektedir. Birçok stratejik planlama süreçleri tanımlanmıştır. Örneğin Kocaoğlu ve Gülsün (2004)'e göre strateji planlama süreçleri; Vizyon ve misyon kararının belirlenmesi, Hedeflerin saptanması, Dış çevrenin analizi, İç analizler, Firmanın stratejisinin belirlenmesi, Firmanın strateji seçimi ve bunun değerlendirilmesi, Stratejik plan uygulaması, fonksiyonel stratejinin planının yapılması, Uygulama ve planların kontrol edilmesi aşamalarından geçerek gerçekleştirilir (23). Her disiplinin kendine özgü inovasyon tanımının yanı sıra stratejik hedeflerinin belirlenmesi eğitim müfredatına inovasyonun entegrasyonu açısından önemlidir. Örneğin, inovasyonun tanımına dayalı olarak, hemşirelik eğitim müfredatıyla ilgili önemli hususlar aşağıdaki soruların yanıtlanması önemlidir (15). Bu sorular:

- İnovasyonun geliştirilmesinde hemşireler “Araştırma, uygulama, liderlik?” alanlarının hangisinde en iyi olabilirler?
- İnovasyona hangi hemşirelerin (araştırmacılar, uygulayıcılar, eğitimciler) hangi düzeyde (giriş seviyesi, ileri uygulama, araştırmacılar) hazırlanması gerekiyor?
- İnovasyonun etkilerini en üst düzeye çıkarmak için, hemşirelerin ihtiyaç duyduğu beceriler (Tasarım düşüncesi, liderlik, iş zekâsı) nelerdir?
- Hemşireler inovasyona en iyi nerede ve nasıl hazırlanabilir?
- Okul ve üniversite içinde ve dışında kurslar, ders dışı fırsatlar, stajlar nelerdir?
- Hemşireleri inovasyona hazırlamak için gereken ek kaynaklar nelerdir?

İnovasyon Altyapısının Oluşturulması

İnovasyonun tanımı ve ilk stratejik hedeflerin belirlenmesinden sonraki adım, inovasyon kültürünü okulda sistematik hale getirme ve kullanılmasını sağlayacak stratejileri düşünmektir. Bu stratejinin önemli bir bileşeni olan inovasyonu, okulun/üniversitenin hedefleriyle ve öncelikleri ile ilişkilendirilmesi gereklidir. Çünkü inovasyon, zorlukları ve fırsatları belirlemek için kilit paydaşların katılımını gerektiren insan merkezli bir çabadır. Bu amaçla iç ve dış danışma komiteleri ve/veya kampüsteki diğer okulların öğretim üyeleri, yerel girişimciler veya inovasyon rollerinde olan hemşire liderleri kapsayan üyeleri inovasyona hazırlamak için mevcut kaynaklar göz önünde bulundurulmalıdır. Bu kapsamda, inovasyon programlarının tasarımına ve geliştirilmesine rehberlik etmek için,

ortak ürün geliştirme/tasarlama çalışmaları, odak grupları ve dış danışmanlar stratejik olarak kullanılabilir (15).

İnovasyon; insan yaratıcılığı, bilgisi, becerileri ve yetenekleri ile beslenerek gelişmektedir. Eğitim ve öğrenmede inovasyonun gelişmesinde iş, sosyal ve aile yaşamında değişim, hızla gelişen teknolojiler, öğrencilerin motivasyonu etkili olabilmektedir (24). Buradan yola çıkarak okul/kurum içinde inovasyon sorumluluğunu kimin yöneteceğini belirlemek önemli bir başlangıçtır. İnovasyon altyapısının oluşturulmasında okulun mevcut yapısı, güçlü yönleri, inovasyon liderinin yetenekleri ve bağlılık durumları gibi çeşitli faktörlerde ele alınmalıdır (15).

Fakültenin Geliştirilmesi ve Fakülte Liderlerinin Yetiştirilmesi

Bir kurum liderinin inovasyona ilişkin tutumları, değişime ve gelişime verdiği destek kurumlarda inovasyon sürecinin yönetilmesi için çok önemlidir. Lider, değişime ve gelişime destek vermiyorsa kurum çalışanlarının inovasyon fikirleri öncelikle liderler tarafından engellenecek, liderin istekli ve fırsatları kollaması durumunda ise inovasyon için istenen zemin oluşacaktır. Bu nedenle kurum liderlerinin inovasyon için uygun olmadığı konusu değerlendirilmelidir. Bu kapsamda ideal bir liderde bulunması gereken bazı özellikler incelendiğinde (25) liderin,

- İnovasyon konusunda hırslı, istekli ve heyecanlı olması ve bunu çalışma arkadaşlarına yansıtması.
- Kurumda inovasyon kültürünün oluşturulmasının kendi elinde olduğunu bilmesi ve buna göre davranması.
- İnovasyon sürecini sahiplenerek sürecin başarıyla yönetilmesi konusunda kendine güveninin tam olması,
- Kurum içinde ve dışında inovasyon sürecine dahil olan ve olması gereken herkesi bu konuda yüreklendirmesi ve motive etmesi,
- Esnek, yapıcı ve vizyon sahibi olması, pozitif düşünmesi,
- Kuralların ve kalıpların esiri olmadan çalışanlarını da bu tür kısıtlamaların içine sokmaması,
- Risk alması ve aynı zamanda riski iyi yönetmesi, belirsizlikleri ortadan kaldırması,
- Çalışanlarına inanması ve güvenmesi, onlara değer, yetki ve sorumluluk vererek onları dinlemesi gerekir.

Bütün bunlara ek olarak bir kurumda yenilik ve yeniliği aşlamak için tek bir lider yeterli değildir. Bu nedenle, fakülteyi en iyi düzeyde geliştirmeye ilişkin stratejileri ve inovasyon liderleri olarak çalışma gruplarının oluşturulması ve kriterlerini belirlemek de ayrıca önemli bir konudur. Pek çok öğretim üyesi için yeni bir araştırma alanı olacak inovasyon; öğretim üyelerinin gelişimine yatırım yapmak amacıyla bilgiyi oluşturmak, inovasyon metodolojileri uygulama becerisi kazanmak ve inovasyon faaliyetlerine katılma fırsatları yaratmak gibi unsurlara odaklanabilir. Bu unsurlar birbirini güçlendirici ve birbirlerinin etkisini artıracak özelliktedir (15).

Ayrıca kurumların yönetilme şekillerinin, inovasyon sürecini etkileyen en önemli faktörlerden biri olduğu belirtilmektedir. Kurum yöneticilerinin, inovasyon sürecini etkili bir biçimde yönetebilmeleri için liderlik özelliklerini, yeteneklerini, bilgilerini, uzmanlıklarını daha verimli ve etkili kullanmaları gerekmektedir. İnovasyon sürecinde bu aşamada görev yapan çalışanların profesyonel duruma gelmesi inovasyon çalışmalarında performansı artıracaktır (26). İnovasyonda fakülte gelişimi için ise; *yerel veya çevrimiçi kaynaklardan yararlanma, fakülte gelişimine kaynak oluşturmak; öğretim üyelerini ve öğrenci liderleri inovasyon yarışmalarına katılımını desteklemek, başarıyı teşvik etmek ve başarısızlıklardan ders almak* gibi stratejiler kullanılabilir. İnovatif hedefe yönelik çalıştaylar, inovasyon konuşmacıları, seminerler, inovasyona olan ilgiyi geliştirmenin ve kurumun hedefi haline getirmede öne çıkarmanın bir yolu olabilir (12, 15).

Tüm İdari Birimler Arasında Entegrasyonun Sağlanması

İnovasyona ilişkin stratejik öncelikleri uygularken okulun idari yapısını ve var olan sinerjileri göz önünde bulundurmak gerekir. Parasal kaynakların çeşitlendirilmesi, birden fazla birim ile uyumlu bağlantılar ve ilişkiler kurmaya yardımcı olabilir. Bununla birlikte, çeşitli medya platformları için inovasyon içeriği oluşturmak ve kurumun yaptığı inovasyon çalışmalarını tanıtmak için de pazarlama ve iletişim ekibi ile birlikte çalışmak önemlidir (15).

Okullar ve Disiplinler Arası İş Birliklerinin Kurulması

İç paydaşlar olan idari birimler arasında entegrasyonu sağladıktan sonra bir sonraki önemli adım; inovasyon liderleriyle görüşmek ve görüşmeleri devam ettirmek, okullar arasında ilişkiler kurmak, diğer okulların ne yaptıklarını ve onlarla birlikte nasıl çalışabileceğini anlamaktır. Okullar ve liderler arasındaki

ilişkiler sayesinde, okullarda yeni dersler, kurslar oluşturabilir, inovasyon ve girişimcilik projelerinde iş birliği yapılabilir (27). Okul yöneticileri ya da inovasyon liderleri, okullar arası iş birliğine nasıl yatırım yapılabileceğini, alanlarıyla ilgili inovasyon ve girişimcilik gruplarının olup olmadığına bakmalı ve bu tür toplantılara katılmalıdır. Kurumda devam eden inovasyon çalışmalarını takip etmek ve desteklemek hem fakülte hem de öğrenciler için ilişkiler ve iş birlikleri kurmanın önemli bir yoludur. Mevcut bir inovasyon ve girişimcilik grubu yoksa kurulmalı ve çalışmalara öncülük edilmelidir (15). Bu süreçte, öğrencileri ve öğretim üyelerini desteklemek, kurumunuza yeniliği aşlamak ve yenilik sürecine katılımı artırmak için çok önemlidir.

Pazarlama Süreçlerinde İnovasyon Uzmanlığı

İnovasyon yönetiminin fonksiyonlarını; planlama, yönetme, kontrol, organize etme, çalışan sağlama ve bilgi yönetimi oluşturmaktadır. Bu fonksiyonlar; başarmak için bilginin oluşturulması, uygulanması ve rekabet fırsatı yaratılması, bu bilginin pazarlanabilir olması ve bu inovasyonların pazara başarılı bir şekilde sunulması için gerekmektedir (28). Pazarlamanın başarısı; değer tanımlanması, oluşturulması ve iletimi diğer kurumlarla/ sektörlerle/kişilerle yakın bir ilişki kapsamında çalışmayı gerektirir. İnovasyonun başarısında yenilikçi, etkin ve etkili pazarlama faaliyetlerinin rolü büyüktür (29).

Pazarlama, inovasyonun kabulü, benimsenmesi ve yayılmasında uygun olan yeni fikirlerin gelişmesinde ve oluşmasında birçok işlevi yürütür. Öğretim üyeleri, personel ve öğrencilerin, danışma kurullarına ve komitelere katılımı ve çeşitli rollerde dış ortaklarla ilişki kurması önemlidir. Ayrıca, podcast'ler, bloglar, haber ve sosyal medya içeriği gibi orijinal içerikleri oluşturmak için fakülte ve öğrencilerle birlikte çalışmak, hemşirelik okullarının aktif bir katılımcı ve inovasyon lideri olarak başlaması için de çok önemlidir. Okulun ürettiği veya geliştirmeyi düşündüğü ürünleri ve bunların eğitimde kullanımını da göz önünde bulundurularak müfredata yerleştirilmesi gereklidir (27).

Araştırma Sonuçlarının Uygulamaya Dönüştürülmesi

Hemşirelik okulları, sağlık ve sağlık hizmetlerindeki sorunları yaratıcı ve verimli bir şekilde çözmek isteyen şirketler için başvurulacak kurumlar olmalıdır. Ticarileştirme, araştırmayı yeni ürünlere, hizmetlere ve işletmelere dönüştürmenin etkili bir yoludur. Ayrıca, bu tür kaynaklar, bilimsel atılımların ve teknolojik ilerlemelerin belirlenmesine, korunmasına ve ticarileştirilmesine yardımcı

olabilir (27). Bu nedenle hemşirelik bakımında kalitenin artırılması hedefine yönelik olarak kanıta dayalı uygulamaların ve bilgi-beceri eğitimi ile ilgili inovatif yaklaşımların hemşirelik eğitiminde kullanılması gerekmektedir. Çünkü hemşirelerin uygulama alanlarında inovatif yaklaşıma sahip olabilmeleri eğitimde inovatif yaklaşımların kullanılmasıyla mümkündür (13). Yenilik ve araştırmanın birlikte kullanımı, araştırma sonuçlarının uygulamaya aktarılmasında güçlü bir araç olabilir. Araştırmaların uygulamaya dönüştürülmesi bir inovasyon programı geliştirirken hemşirelik okulları için güçlü bir temel sağlayabilir.

İnovasyonu Geliştirmek ve Yönlendirmek İçin Öğrencilerin Görevlendirilmesi

Yenilikçi hemşirelerin yetişmesi hemşirelik eğitiminin yenilikçilik anlayışı çerçevesinde yürütülmesi ile mümkün olabilir (30). Bu nedenle hemşirelik eğitimi veren kurumların meslek adaylarını inovasyon metodolojileri konusunda eğitmeleri gerekmektedir. Bu anlamda öğrencilerin yenilikçilik ve yaratıcılık becerilerini ortaya çıkaracak, geliştirecek inovasyon derslerinin ve içeriğinin hemşirelik müfredatına daha geniş bir şekilde dahil edilmesi (31) ve her süreçte öğrencilerin inovasyonu benimsemeleri için fırsatlar geliştirilmeleridir (32-33). Hemşirelik programlarına ve eğitimcilere, müfredata daha geniş bir şekilde yenilik getirme çağrısı, hemşirelik ve sağlık sistemleri için önemli bir odak noktasıdır. Bu bağlamda “Hemşireliğin Geleceği 2020–2030” raporunda da belirtildiği gibi inovasyonun hemşirelik eğitimi için bir yetkinlik olarak değerlendirilmesi müfredata inovasyonun entegrasyonunun önemini bir kez daha ortaya koymaktadır (34).

Aktif Öğrenme Yoluyla İnovasyon Eğitiminin Geliştirilmesi

National League Nursing (NLN) Ulusal Hemşirelik Birliği (UHB), gelecekteki hemşirelik uygulamalarına liderlik etmek için hemşirelik eğitiminde reform ve yenilikçilik yapılması için çağrıda bulunmuştur (35). Dünya Sağlık Örgütü, öğrenme ve öğretme için hemşirelik okullarının programlarında inovatif eğitim tekniklerinin kullanılmasını önermektedir (2). Bu doğrultuda, yükseköğretim kurumları beklenen nitelikteki hemşirelik mezunlarını yetiştirebilmek amacıyla inovatif yaklaşımlardan yararlanarak eğitim yöntemlerini geliştirmektedir (36). Nitekim literatürde, hemşirelik eğitiminde inovatif yaklaşımların kullanılmasının verilen eğitimin etkinliğini, öğrencilerin öğrenme becerisi, kendine güven ve motivasyonunu arttırdığı bildirilmektedir (37,38).

Uygulamalı deneyimler, diğer inovasyon gruplarıyla etkileşim kurmanın önemli bir yoludur. Bunlardan biri olan hackathon'lara katılım, sağlık inovasyonunda çok önemlidir. Hackathon, hemşireleri ve diğer mesleklerden insanları, meslektaşları ve mentorlarla destekleyici bir ortamda çözümler üreterek insan sağlığı sorunlarına yüz yüze veya sanal olarak üstlenmek için bir araya getiren bir hafta sonu etkinliğidir (39) Hackathon” kelimesi genellikle mühendislik, bilgisayar bilimi, kodlama ve yazılım geliştirme gibi konularla ilişkilendirilir. Hemşire hackathonları ise hemşirelerin/hemşirelik öğrencilerinin uzmanlıklarını ve görüşlerini rahatça paylaşabilecekleri disiplinler arası ortamlardır. Genellikle 2-3 gün içinde gerçekleşen Hackathon etkinliğinde birkaç mentörün yardımıyla, her ekip, yenilikçi bir fikri hayata geçirmek için hemşirelerin sahip olduğu klinik bilgileri mühendislik veya diğer ilgili alanlarla birleştirir (40).

Hemşirelik odaklı bir hackathon örneği, Johnson & Johnson, Microsoft ve SONSIEL tarafından desteklenen Nurse Hack 4 Health'dir. Bu etkinlik, hemşirelik fakültesi, öğrenciler ve dünyanın dört bir yanından klinisyenleri, mühendislik, tasarım ve işletme alanlarından disiplinler arası meslektaşlarla birlikte çalışarak uygulamalarında gördükleri sorunlara birlikte çözümler üretmek için bir araya getirmektedir (41).

Sağlık Sistemlerindeki İnovasyonları Yönlendirmek ve Bilgilendirmek İçin Hemşirelerin Görevlendirilmesi

Gelişen ve değişen sağlık sistemi içerisinde hemşirelerin yeni bakış açıları ile bakıma katkı vermeleri ve yenilik için öncü olmaları gerekir (42). Klinisyen hemşireler, hemşirelik öğrencileri, fakülte ve personel düzeyinde sağlık hizmetlerini dönüştürmek (43), hem okulda hem de sağlık sistemi ortamında hemşirelik liderliğindeki yenilikleri geliştirmek amacıyla birlikte çalışma fırsatları yaratır. Stratejik önceliklerin geliştirilmesi, akademik uygulama ortaklıklarının oluşturulması, hemşirelik okulu öğretim üyeleri ve öğrencilerinin sağlık sistemi klinisyenleri ile ortak olduğu inovasyon etkinliklerinin düzenlenmesi ile sağlanabilir (15). Bu anlamda ülkemizde hemşirelikte inovasyon alanında birçok etkinliği İnovatif Hemşirelik Derneği yürütmektedir.

SONUÇ

Hemşirelerin inovatif bakış açısıyla düşünceleri ve bu bakış açısını uygulamaya koymaları, hemşirelikte inovasyonun yaygınlaştırılmasında temel etmen olmaktadır. Bu nedenle hemşirelikte inovasyon uygulamalarının arttırılması ve

geliştirilmesi için etkili inovasyon kültürünün oluşturulması, inovatif düşünen hemşirelerin yetiştirilmesi ve desteklenmesi için akademisyen hemşirelerin eğitim programlarını inovatif düşünmeyi destekleyecek şekilde düzenlemeleri yararlı olacaktır (44). Bu bağlamda hemşireler tarafından eğitim, araştırma, politika ve uygulamada yapılan çalışmaları güçlendirmek için hemşire liderliğindeki inovasyon girişimleri teşvik edilmeli ve geleceğe doğru ilerlerken, gelecek nesil hemşire liderleri için bir inovasyon temeli oluşturulmalıdır.

KAYNAKLAR

1. Harerimana A, Wicking K, Biedermann N, et al. Nursing informatics in undergraduate nursing education in Australia before COVID-19: A scoping review. *Collegian*, 2022; 29(4),527-539. doi: 10.1016/j.colegn.2021.11.004.
2. WHO Ewi. "Health technology assessment" 2021. Available from: <https://www.euro.who.int/en/health-topics/Health-systems/health-technologiesand-medicines/policy-areas/health-technology-assessment> (Accessed 17th July 2022).
3. Edmonson, C., McCarthy, C., Trent-Adams, et al., "emerging global health issues: A nurse's role" *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing* 2017;22(1),2.
4. NHS E. Leading change, adding value. *British Journal of Healthcare Assistants*. 2016;10(6),302-303.
5. Discover Nursing D. "Accelerating Nursing, Transforming Healthcare", 2020. Available from: <https://nursing.jnj.com/accelerating-nursing-transforming-healthcare> (Accessed 8th November 2021).
6. NHS NHS. Enabling innovation and adoption in health and social care: Developing a shared view. 2021. Available from: <https://www.cqc.org.uk/publications/themed-work/enabling-innovation-adoption-health-social-care-developing-shared-view> (Accessed 10th March 2022).
7. Frampton L. Digital Nursing and the 'human touch'. *Clin Serv J*. 2016; (10):19-22.
8. Clement-O'Brien K, Polit DF, Fitzpatrick JJ. Innovativeness of nurse leaders. *Journal of Nursing Management*. 2011;19(4),431-438.
9. Acıbozlar Ö. Yönetici hemşirelerin karar verme stratejileri ve yaratıcılık düzeyleri. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Turkey); 2006, İstanbul.
10. Porter-O'Grady, TimMalloch K. Evidence-Based Practice and the Dynamic of Innovation: A model for the advancing practice excellence. In: D Weberg SD (ed.) *Leadership for evidence-based innovation in nursing and health professions*. United States of America: Jones & Bartlett Learning; 2021. p. 369-397.
11. Denat Y, Memiş S. Hemşirelik eğitiminde yaratıcılığı geliştirme. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*. 2006;22(1):245-252.
12. Doğan Merih Y. *İnovatif hemşirelerin yol haritası*. (1. Baskı). İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri. 2018.

13. Herdman A, Yazıcı K. Hemşirelik ve yenilikçilik. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*. 2009; 6(2):2-4.
14. Dictionary.com (n.d.). Innovation. In Dictionary.com dictionary. Home page. Available from: <https://www.dictionary.com/browse/innovation?s=t> (Accessed 10th June 2021).
15. Leary M, Villarruel AM, Richmond TS. Creating an innovation infrastructure in academic nursing. *Journal of Professional Nursing*. 2022; 38:83-88. doi: 10.1016/j.profnurs.2021.12.005.
16. Şengün, H. Sağlık hizmetleri sunumunda inovasyon. *Med Bull Haseki*, 2016;54,194-198. doi: 10.4274/haseki.3057
17. OSLO Klavuzu, TÜBİTAK, 2005 Available from: www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/BTYPD/.../Oslo_3_TR.pdf (Accessed 30th May 2022)
18. Mandl KD, Mandel JC, Kohane IS. Driving innovation in health systems through an apps-based information economy. *Cell systems*. 2015;1(1):8-13.
19. Onodera R, Sengoku S. Innovation process of mHealth: An overview of FDA-approved mobile medical applications. *International Journal of Medical Informatics*. 2018; 118:65-71. Doi: 10.1016/j.ijmedinf.2018.07.004
20. Qoronfleh MW, Chouchane L, Mifsud B, et al. The future of medicine, healthcare innovation through precision medicine: policy case study of Qatar. *Life Sciences, Society and Policy*. 2020;16(1):1-20.
21. Seyhan AA, Carini C. Are innovation and new technologies in precision medicine paving a new era in patients centric care? *Journal of Translational Medicine*. 2019;17(1):1-28.
22. Ruggiero J, Smith J, Copeland J, et al. Discharge time out: An innovative nurse-driven protocol for medication reconciliation. *Medsurg Nurs*. 2015;24(3):165-72.
23. Kocaoğlu, B., Gülsün, B. Stratejik planlama faaliyetlerinin önemi ve 2000'li yıllarda planlama ve strateji kavramlarından beklentiler. *Verimlilik Dergisi*, 2004; 33-50.
24. Looney, J. (2009). *Assessment and innovation in education: OECD Education Working Paper No:24* Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Available from: <http://www.oecd.org/education/43338180.pdf> (Accessed 22th June 2022). Doi:10.1787/222814543073.
25. Elçi, Ş. *İnovasyon: Kalkınma ve rekabetin anahtarı*. Ankara: Nova Yayınları; 2007.
26. Taşgıt, Y. E., & Torun, B. Yöneticilerin inovasyon algısı, inovasyon sürecini yönetme tarzı ve işletmelerin inovasyon performansı arasındaki ilişkiler: KOBİ'ler üzerinde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2016;14(28), 121-156.
27. Geist MJ, Sanders R, Harris K, et al. Clinical immersion: An approach for fostering cross-disciplinary communication and innovation in nursing and engineering students. *Nurse Educator*. 2019;44(2):69-73. Doi: 10.1097/NNE.0000000000000547.
28. Kılıç, S. *Yeni Ürün Geliştirmede İnovasyon (Yeni Ürün İnovasyonu)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık; 2016.
29. Can, P. *Pazarlama süreçlerinin inovasyon stratejilerine etkisi üzerine bir araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi)*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı; 2012.

30. Ertuğ N, Kaya H. Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Profilleri ve Yenilikçiliğin Önündeki Engellerin İncelenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*. 2017;14 3:192-197.
31. Sarioğlu Kemer A, Altuntaş S. Bireysel yenilikçilik ölçeği'nin hemşireliğe uyarlanması: Türkçe geçerlik- güvenirlik çalışması. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*. 2017; 14:52-56.
32. Kalisch BJ, Begeny S. Preparation of nursing students for change and innovation. *Western Journal of Nursing Research*. 2010;32(2):157-67.
33. eaird G, Geist M, Lewis EJ. Design thinking: Opportunities for application in nursing education. *Nurse Education Today*. 2018;64:115-8.
34. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine 2021. The Future of Nursing 2020-2030: Charting a Path to Achieve Health Equity. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/25982>.
35. National League for Nursing. (2003). *Innovation in nursing education: A call to reform*. Available: www.nln.org/aboutnln/PositionStatements/innovation082203.pdf (Accessed 22th June 2022)
36. McConville SA, Lane AM. Using on-line video clips to enhance selfefficacy toward dealing with difficult situations among nursing students. *Nurse Education Today*. 2006;26(3):200-208.
37. Sarıkoç G, Özcan CT, Elçin M. Psikiyatri hemşireliği eğitiminde yenilikçi bir uygulama: Standart hastalar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*. 2016; 9(2):61-66.
38. Şahin G, Başak T. Mobile learning in nursing” m-learning” Hemşirelikte mobil öğrenme “m-öğrenme”. *Journal of Human Sciences*. 2017; 14(4):4480-4491.
39. *Nurse Innovation Hackathons 2022*. Available from: <https://nursing.jnj.com/nurse-innovation-hackathons>. (Accessed 16th June 2022).
40. American Nurse Journal A. *Getting nursing students involved in hackathon 2022*. Available from: <https://www.myamericannurse.com/getting-nursing-students-involved-in-hackathon/> (Accessed 22th June 2022).
41. *NH4H nh. nurse hack 4 health 2022*. Available from: <https://nursehack4health.org/nh4h-pitchathon> (Accessed 22th June 2022).
42. Cusson, R. M., Meehan, C., Bourgault, A. ET AL. Educating the next generation of nurses to be innovators and change agents. *Journal of Professional Nursing*, 2020; 36(2), 13-19.
43. Health M., *Advancing healthcare transformation: A new era for academic nursing*. Available from: American Association of Colleges of Nursing. 2016 (Accessed 22th June 2022).
44. Kartal H, Kantek F. Hemşirelikte inovasyon örnekleri. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 2018;1(5):58.

