



**VILNIAUS UNIVERSITETAS
MEDICINOS FAKULTETAS**

Išplėstinės praktikos slauga

Sveikatos mokslų instituto Slaugos katedra

Marta Balnytė, II kursas, I grupė

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

**Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinės adaptacijos pirmaisiais darbo metais
analizė**

***Analysis of the Professional Adaptation of Advanced Practice Nurses in Their First
Year of Work***

Darbo vadovas

doc. dr. Almeda Kučinskienė

Katedros vadovas

asist. dr. Agnė Jakavonytė-Akstinienė

Konsultantas

asist. dr. Rasa Stundžienė

Vilnius, 2025

marta.balnyte@mf.stud.vu.lt

SANTRAUKA

Darbo pagrindimas. Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinė adaptacija yra kritinis laikotarpis slaugos specialisto karjeroje, kurio metu susiduriama su įvairiais iššūkiais, galinčiais lemti nepasitenkinimą darbu ar net pasitraukimą iš profesijos. Nors šis reiškinys tyrinėtas įvairiose pasaulio valstybėse, siekiant gerinti išplėstinės praktikos slaugytojų integraciją asmens sveikatos priežiūros sistemoje, Lietuvoje atliktų tyrimų šia tema nėra.

Tyrimo tikslas – išnagrinėti išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją pirmaisiais darbo metais. **Tyrimo uždaviniai:** 1. Išsiaiškinti išplėstinės praktikos slaugytojų klinikinius ir tarpasmeninius gebėjimus, lemiančius profesinę adaptaciją pirmaisiais darbo metais. 2. Nustatyti priemones, galinčias pagerinti išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją. 3. Identifikuoti išplėstinės praktikos slaugytojų profesinį pasitenkinimą pirmaisiais darbo metais.

Tyrimo metodai – kokybinis tyrimas, realizuotas sisteminė mokslinės literatūros analize ir pusiau struktūruotais interviu su 12 slaugytojų, dirbančių pagal išplėstinės praktikos slaugos kvalifikaciją pirmaisiais metais.

Rezultatai: Išplėstinės praktikos slaugytojai profesinės adaptacijos metu akcentavo asmens sveikatos būklės vertinimo, klinikinių sprendimų priėmimo, teorinių žinių taikymo praktikoje ir klinikinio darbo organizavimo, bendradarbiavimo, lyderystės ir pasitikėjimo savimi įgūdžius. Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinės adaptacijos procesą lengvina asmens sveikatos priežiūros įstaigų vadovų atvirumas inovacijų diegimui, visuomenės informuotumas apie išplėstinės praktikos slaugytojų kompetencijas, organizacinių išteklių prieinamumas, formali mentorystė ir akademinis pasirengimas, emociškai palanki ir į tobulėjimą orientuota organizacinė aplinka. Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinį pasitenkinimą pirmaisiais darbo metais didina profesinė autonomija ir pripažinimas, prasmingas dalyvavimas asmens sveikatos priežiūros veikloje, plačios karjeros perspektyvos, palanki emocinė atmosfera, veiksmingas bendradarbiavimas ir optimalus darbo krūvis. **Išvados:** 1. Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją lemia klinikinių ir tarpasmeninių gebėjimų derinys. Asmens sveikatos būklės vertinimo, klinikinių sprendimų priėmimo ir teorinių žinių taikymo praktikoje įgūdžius papildo klinikinio darbo organizavimo, veiksmingos komunikacijos, konfliktų valdymo ir lyderystės gebėjimai. 2. Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinės adaptacijos sklandumas priklauso ne tik nuo individualių gebėjimų, bet ir nuo struktūrizuotos adaptacinės sistemos apimančios vadovų įsitraukimą į išplėstinės praktikos slaugytojų integraciją, formalią mentorystę ir palankią organizacinę kultūrą, puoselėjančią materialinių išteklių prieinamumą, bendradarbiavimą ir profesinį tobulėjimą. 3. Išplėstinės praktikos slaugytojų

profesinį pasitenkinimą pirmaisiais darbo metais lemia kompleksiška autonomijos, profesinio pripažinimo, tobulėjimo galimybių, palankių darbo sąlygų ir emocinės aplinkos veiksnių visuma.

Raktažodžiai: išplėstinės praktikos slaugytojas, profesinė adaptacija, pirmieji darbo metai, profesinis pasitenkinimas.

SUMMARY

Justification of the work. The professional adaptation of advanced practice nurses is a critical period in the career of a nursing professional, during which a variety of challenges are encountered, which may lead to job dissatisfaction or even to leaving the profession. Although this phenomenon has been studied in various countries around the world with the aim of improving the integration of advanced practice nurses into the healthcare system, there are no studies on this topic in Lithuania.

The aim – to examine the professional adaptation of advanced practice nurses in the first year of practice.

The objectives: 1. To investigate the clinical and interpersonal skills of advanced practice nurses that determine their professional adaptation in the first year of work. 2. To identify measures that can improve the professional adaptation of advanced practice nurses. 3. To identify the professional satisfaction of advanced practice nurses in their first year of work.

The research method – a qualitative study realised by a systematic analysis of the scientific literature and semi-structured interviews with 12 nurses in the first year of their advanced nursing qualification practice. Interview conducted between March and June, the data processed using inductive content analysis.

Results: During the professional adaptation, the advanced practice nurses emphasised the skills of personal health assessment, clinical decision-making, application of theoretical knowledge in practice, and organisation of clinical work, as well as interpersonal skills of cooperation, leadership, and self-confidence. The process of post-occupational adaptation of advanced practice nurses is positively influenced by the openness of the managers of personal health care institutions to innovations in the field of healthcare. The professional satisfaction of advanced practice nurses in their first year of work is enhanced by professional autonomy and recognition, meaningful participation in personal healthcare, broad career prospects, a supportive emotional atmosphere, effective collaboration, and optimal workload. **Conclusions:** 1. The professional adaptation of advanced practice nurses is determined by a combination of clinical and interpersonal skills. Skills in personal health assessment, clinical decision-making, and the application of theoretical knowledge in practice are complemented by skills in clinical organisation, effective communication, conflict management, and leadership. 2. The smoothness of the professional adaptation of advanced practice nurses depends not only on individual effort, but also on a structured adaptation system that includes managerial involvement in the integration of advanced practice nurses, formal mentoring, and a supportive organisational culture that fosters the availability of material resources, collaboration, and professional development. 3. The professional satisfaction of advanced practice nurses in their first year of work is determined by a complex combination of autonomy,

professional recognition, opportunities for development, supportive working conditions, and emotional environment.

Keywords: advanced practice nurse, professional adaptation, first year of work, professional satisfaction.

SANTRUMPOS

IPS – išplėstinės praktikos slaugytojas.

ASP – asmens sveikatos priežiūra.

SĄVOKŲ SĄRAŠAS

Bendrosios praktikos slaugytojas – asmuo, teisės aktų nustatyta tvarka įgijęs bendrosios praktikos slaugytojo profesinę kvalifikaciją (Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2011 m. birželio 8 d. įsakymas Nr. V-591 „Dėl Lietuvos medicinos normos MN 28:2011 Bendrosios praktikos slaugytojas. Teisės, pareigos, kompetencija ir atsakomybė patvirtinimo“).

Išplėstinės praktikos slaugytojas – tai bendrosios praktikos slaugytojas, įgijęs papildomų žinių, gebėjimų, kompetencijų, baigęs magistro studijų programą ir gali dirbti savarankiškai, konsultuoti pirminės sveikatos priežiūros, skubiosios medicinos pagalbos bei anestezijos ir intensyviosios terapijos srityse pagal šiuolaikinę slaugos mokslo pažangą (Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2017 m. liepos 7 d. įsakymas Nr. V-852 „Dėl Lietuvos medicinos normos MN 160:2017 Išplėstinės praktikos slaugytojas. Teisės, pareigos, kompetencija ir atsakomybė patvirtinimo“).

Mentorystė – procesas, kurio metu patyręs asmuo teikia rekomendacijas, paramą ir patarimus kitam, mažiau patyrusiam asmeniui (Bendrinės lietuvių kalbos žodynas 2023).

Profesinė adaptacija – procesas, kurio metu vyksta profesinių įgūdžių bei gebėjimų perėmimas ir integravimas į konkrečią profesinę veiklą, profesijai aktualių asmeninių savybių ugdymas, darbuotojo prisitaikymas prie konkrečių darbo sąlygų ir kolektyve susidariusių santykių (Poteliūnienė ir Šatikauskaitė 2015).

TURINYS

SANTRAUKA.....	1
SUMMARY	3
SANTRUMPOS	5
LENTELIŲ SĄRAŠAS.....	8
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS	8
ĮVADAS	9
1. LITERATŪROS APŽVALGA	11
1.1 Profesinė adaptacija išplėstinės slaugos praktikos kontekste	11
1.2 Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją lemiantys veiksniai	12
1.3 Sunkumai, su kuriais susiduria išplėstinės praktikos slaugytojai profesinės adaptacijos metu.....	14
1.4 Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinės adaptacijos lengvinimo priemonės	17
1.5 Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinis pasitenkinimas	20
2. TYRIMO METODAI.....	25
2.1 Tyrimo metodas ir jo pagrįstumas	25
2.2 Tyrimo procesas	25
2.3 Literatūros šaltinių paieškos strategija ir apdorojimas	26
2.4 Tyrimo imtis	26
2.6 Tyrimo instrumentas.....	27
2.7 Tyrimo etika	27
2.8 Tyrimo duomenų apdorojimas ir analizė.....	28
2.9 Bendra respondentų charakteristika.....	28
3. TYRIMO REZULTATAI.....	30
3.1 Išplėstinės praktikos slaugytojų gebėjimai, lemiantys profesinę adaptaciją	30
3.2 Priemonės, galinčios pagerinti išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją	32

3.3 Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinis pasitenkinimas pirmaisiais darbo metais	39
4. REZULTATŲ APTARIMAS.....	45
IŠVADOS.....	50
REKOMENDACIJOS.....	51
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	52
STRAIPSNIŲ SĄRAŠAS	57
PADĖKA.....	58
PRIEDAI	59

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją lemiantys veiksniai	12
2 lentelė. Sunkumai, su kuriais susiduria išplėstinės praktikos slaugytojai profesinės adaptacijos metu	14
3 lentelė. Priemonės, galinčios palengvinti išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją	17
4 lentelė. Tyrimo etapai ir jų trukmė	25
5 lentelė. Respondentų charakteristika	28
6 lentelė. Klinikiniai gebėjimai, naudingi išplėstinės praktikos slaugytojų profesinės adaptacijos metu.	30
7 lentelė. Gebėjimai, padedantys išplėstinės praktikos slaugytojams bendrauti ir bendradarbiauti profesinės adaptacijos metu	31
8 lentelė. Išplėstinės praktikos slaugytojams darbuotojų suteiktos profesinę adaptaciją lengvinančios priemonėsAsmens sveikatos priežiūros įstaigų priemonės, lengvinančios išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją	33
9 lentelė. Praktikos ir mentorystės programų reikšmė išplėstinės praktikos slaugytojų profesinei adaptacijai	34
10 lentelė. Naudingiausia kolegų pagalba išplėstinės praktikos slaugytojams profesinės adaptacijos metu	35
11 lentelė. Profesinio tobulėjimo galimybės išplėstinės praktikos slaugytojams pirmaisiais darbo metais	37
12 lentelė. Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros pirmaisiais darbo metais užtikrinimas	38
13 lentelė. Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinio pasitenkinimo šaltiniai dirbant pirmaisiais metais..	39
14 lentelė. Neigiamai išplėstinės praktikos slaugytojų profesinį pasitenkinimą veikiantys veiksniai.....	41
15 lentelė. Profesinės autonomijos įtaka išplėstinės praktikos slaugytojams	42
16 lentelė. Išplėstinės praktikos slaugytojų karjeros ir profesinio tobulėjimo galimybės pirmaisiais darbo metais	43

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 paveikslas. Teorinis išplėstinės praktikos slaugytojų perėjimo į praktiką modelis.....	11
--	----

IVADAS

Mokslininkų atlikti tyrimai rodo, jog išplėstinės praktikos slaugytojų integracija asmens sveikatos priežiūros specialistų komandose – tai sprendimas gerinti pacientų pasitenkinimo sveikatos priežiūros paslaugomis lygį bei paslaugų prieinamumą trumpinant laukimo laiką, didinti visuomenės sveikatos raštingumą, tobulinti lėtinių ligų prevenciją ir kontrolę bei ekonominį efektyvumą pirminėje, antrinėje ir specializuotoje sveikatos priežiūros grandyje, apimant tiek suaugusiųjų, tiek pediatriinių pacientų grupes (Htay ir Whitehead 2021; Boehning ir Punsalan 2023). IPS užima svarbų vaidmenį palaikant kolegas jų užimamose pareigose, dalinantis profesinėmis žiniomis, gerinant į pacientą orientuotą ASP bei organizacijos veiksmingumą ir efektyvumą. Teigiamas IPS poveikis pacientų sveikatos priežiūros kokybei bei saugumui pasireiškia ir IPS rengiamose iniciatyvose – slaugytojų vadovaujamose klinikose (*angl. Nurse-led-clinics*), dėka šių specialistų teikiamų asmens ASP, po pacientų išrašymo iš gydymo įstaigų, sumažėjo pakartotinių pacientų hospitalizavimų skaičiai (Chau ir kt. 2022). Sėkmingai integruoti IPS vaidmenys motyvuoja bendrosios praktikos slaugytojus išlikti profesijos rinkoje, siekti teikiamų asmens sveikatos priežiūros paslaugų kokybės gerinimo ir profesinės kvalifikacijos kėlimo (Ljungbeck ir kt. 2024).

Prisiimant naujas funkcijas IPS patiria didelį streso bei nerimo lygį. Naujiesiems specialistams tenka daugiau autonomijos, susiduriama su naujomis atsakomybėmis, dėl to neretai patiriamas nepasitikėjimo savo profesiniais įgūdžiais jausmas (Boyce ir kt. 2022; Cartwright 2021). Sunkumai sėkmingai profesinei adaptacijai kyla ir dėl struktūrizuoto IPS rengimo trūkumo (Hoffman 2019). Profesinės išplėstinės slaugos praktikos pradžioje patiriamas paramos trūkumas, tenka savarankiškai išmokyti demonstruoti profesinį autonomiškumą, imtis lyderio pozicijos ir spręsti kylančias problemas, susijusias su išplėstine praktika (Mitchell 2024). IPS absolventams tenka susidurti su profesinio vaidmens nepripažinimu kolegų tarpe. Iššūkiai kyla ir dėl organizacijų vadovų neįsiginėjimo į IPS kompetencijas, jų nekokybiškos integracijos į asmens sveikatos priežiūros įstaigų-veiklą. (Relster ir kt. 2023). Svarbu tinkamai reaguoti į šiuos sunkumus, kadangi IPS profesinė adaptacija yra kritinis karjeros etapas, galintis lemti ne tik profesinį nepasitenkinimą, bet ir pasitraukimą iš profesijos (Crismon ir kt. 2021; Cartwright 2021; Urbanowicz 2019). Todėl, siekiant aukštos kokybės ASP paslaugų teikimo, svarbu užtikrinti sėkmingą IPS profesinę adaptaciją. Mūsų atliktame tyrime nagrinėjami veiksniai, darantys įtaką IPS absolventų integracijai į klinikinę aplinką, apžvelgiamos priemonės, galinčios palengvinti profesinę adaptaciją ir tiriamas profesinis pasitenkinimas pirmaisiais darbo metais, įgijus IPS kvalifikaciją.

Tyrimo objektas – išplėstinės praktikos slaugytojų profesinė adaptacija pirmaisiais darbo metais.

Tyrimo subjektas – išplėstinės praktikos slaugytojai.

Tyrimo tikslas – išnagrinėti išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją pirmaisiais darbo metais.

Tyrimo uždaviniai:

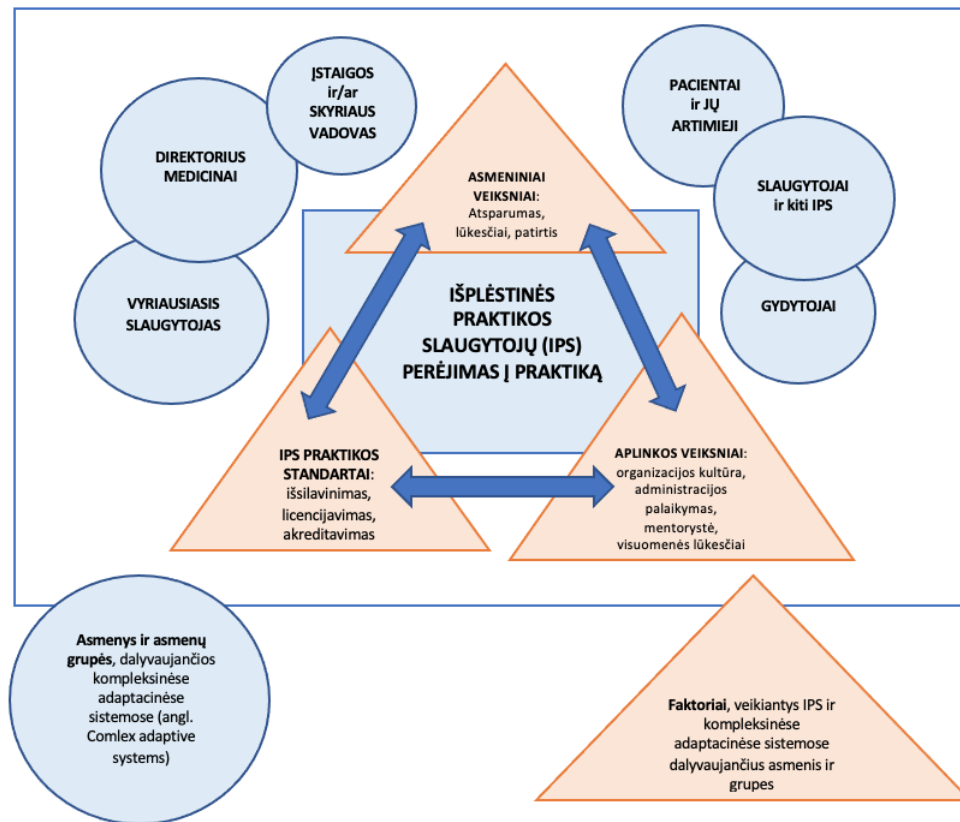
1. Išsiaiškinti išplėstinės praktikos slaugytojų klinikinius ir tarpasmeninius gebėjimus, lemiančius profesinę adaptaciją pirmaisiais darbo metais.
2. Nustatyti priemones, galinčias pagerinti išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją.
3. Identifikuoti išplėstinės praktikos slaugytojų profesinį pasitenkinimą pirmaisiais darbo metais.

Tyrimo hipotezė. Tikėtina, kad išplėstinės praktikos slaugytojų klinikiniai ir tarpasmeniniai gebėjimai bei profesinės paramos priemonės lemia sklandesnę profesinės adaptacijos patirtį ir didesnį profesinį pasitenkinimą pirmaisiais darbo metais.

1. LITERATŪROS APŽVALGA

1.1 Profesinė adaptacija išplėstinės slaugos praktikos kontekste

IPS profesinė adaptacija – tai kompleksiškas procesas, kurio metu slaugos specialistai prisitaiko prie išplėstinių funkcijų ir padidėjusio profesinių atsakomybių spektro įgyvendinimo ASP srityje. Adaptacijos metu įgyjami bei tobulinami būtini įgūdžiai, žinios ir formuojamos naujos profesinės nuostatos, IPS suteikiančios galimybę efektyviai ir veiksmingai atlikti pareigybės funkcijas, kurios apima aukšto lygio pacientų sveikatos vertinimą bei autonomišką klinikinių sprendimų priėmimą (Xu ir kt. 2022). IPS profesinė adaptacija – tai kompleksinė sistema. IPS integraciją organizacijose įtakoja klinikinėje praktikoje dalyvaujantys asmenys: gydytojai, administracijos, slaugos personalo nariai, pacientai bei jų artimieji. Be to, šiuos asmenis ir naujųjų IPS integraciją veikia tam tikri faktoriai – tai asmeninės savybės, tokios kaip atsparumas, įgyta profesinė patirtis, išsikelti lūkesčiai, taip pat aplinkos faktoriai (darovietės kultūra, administracijos palaikymas, mentorystė, visuomenės lūkesčiai IPS specialistų praktikai) ir IPS profesinės normos (profesinio parengimo kokybė, licencijavimo, akreditacijos standartai) (Johnson ir Harrison 2022) (1 paveikslas).



1 pav. Teorinis išplėstinės praktikos slaugytojų perėjimo į praktiką modelis (Johnson ir Harrison 2022)

1.2 Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją lemiantys veiksniai

IPS profesinę adaptaciją veikia įvairūs faktoriai, nuo įgytų klinikinių bei tarpasmeninių sugebėjimų, vidinės motyvacijos ir pasitikėjimo savimi, iki skirtingų aplinkos veiksnių, tokių kaip profesinės veiklos atlygis, emocinė atmosfera darbo aplinkoje ar ASP įstaigos tikslų palankumas (1 lentelė).

1 lentelė. Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją lemiantys veiksniai

Autorius (-iai) (metai), šalis	Tyrimo metodai	Subjektas	Instrumentas	Nustatyti veiksniai, lemiantys išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją
Barnes H., Faraz Covelli A. ir Rubright J.D. (2022), Jungtinės Amerikos Valstijos.	Pirminis skalės kūrimas realizuotas konceptijos analize, literatūros apžvalga ir kokybiniais duomenimis. Bandomieji duomenys gauti atlikus skerspjūvio tyrimą.	Išplėstinės praktikos slaugytojai (n = 89).	Išplėstinės praktikos slaugos absolventų profesinės adaptacijos skalė (<i>angl. The Novice Nurse Practitioner Role Transition Scale</i>), anketinė apklausa.	• Pritapimas organizacijoje. • Mentorstė. • Tikslų suvokimas. • Kompetencija. • Pasitikėjimas savimi. • Darbo atlygis.
Chau ir kt. (2022), Kinija.	Kokybinis tyrimas.	Išplėstinės praktikos slaugytojai (n = 10).	Pusiaus stuktūrizuoto interview klausimynas.	• Įgytas išsilavinimas. • Vadybos žinios ir įgūdžiai. • Aktyvus dalyvavimas. klinikinėje veikloje. • Gebėjimas pritaikyti žinias praktikoje. • Pozityvus nusiteikimas. • Psichologinis lankstumas. • Psichologinė branda. • Emocinis intelektas;. • Analitinis ir kritinis mąstymas. • Fizinis ir emocinis atsparumas. • Kantrumas. • Tarpasmeniniai santykiai su kolegomis. • Bendravimo įgūdžiai. • Problemų sprendimo įgūdžiai.
Johnson A.H ir Harrison, T.C. (2022), Jungtinės Amerikos Valstijos.	Etnografinis tyrimas.	Išplėstinės praktikos slaugytojai (n = 11).	Pusiaus struktūrizuoto interview klausimynas.	• Pasitikėjimas savimi. • Motyvacija. • Asmens sveikatos priežiūros įstaigos išplanavimas ir interjeras. • Įstaigos misija. • Santykiai su kolegomis. • Darbo sąlygų apibrėžtumas. • Įstaigos administracijos lūkesčiai.

Pasak Chau ir kt. (2022), išplėstinės slaugos praktikai būtinas ne tik magistro laipsnis bei tolimesnio tobulėjimo siekis, bet taip pat svarbios stiprios vadybos žinios ir lyderystės įgūdžiai. IPS privalo gebėti priimti atsakomybę, būti susipažinę su asmens sveikatos priežiūros sistemos vizija ir užtikrinti standartų laikymąsi. Dėl to kyla sunkumų ir laiko valdymo atžvilgiu, todėl dalis Chau ir kt. (2022) tyrime dalyvavusių vadovų išreiškė supratimą dėl patiriamo spaudimo ir akcentavo galimybės mokytis ir adaptuotis suteikimo naujiesiems IPS svarbą. Tyrimo eigoje išryškėjo ir asmenybės bruožai, reikalingi sėkmingai išplėstinei slaugos praktikai. Tai apima stiprius komunikacijos ir bendradarbiavimo įgūdžius, pabrėžiama santarvės su kolegomis svarba, konfliktų sprendimo gebėjimai, aukštas brandos, emocinio intelekto ir kantrybės lygis. Taip pat svarbus ir problemų sprendimo iniciavimas, IPS turi gebėti taikyti analitinį bei kritinį mąstymą, lanksčiai ieškoti inovatyvių problemų sprendimo būdų, gerinant saugumą asmens sveikatos priežiūros įstaigose. Pozityvus nusiteikimas ir fizinis bei emocinis atsparumas taip pat svarbūs faktoriai, sprendžiant su asmens sveikatos priežiūra susijusias problemas. Pasak Johnson ir Harrison (2022), profesinę adaptaciją veikia ir pasitikėjimas savimi bei motyvacija įsitraukti į IPS veiklą ir siekti profesinės patirties.

Mokslinėje literatūroje teigiama, kad IPS profesinės adaptacijos procesą lemia ne tik vidiniai, nuo IPS priklausantys, bet ir išoriniai veiksniai. Johnson ir Harrison (2022) tyrimo metu paaiškėjo, jog IPS adaptacijos procesui indėlį turėjo asmens sveikatos priežiūros įstaigų aplinka: lokacijos išplanavimo, interjero ir organizacijos misijos palankumas. Barnes, Faraz Covelli ir Rubright (2022) nustatė, kad profesinę adaptaciją veikia IPS suderinamumas su asmens sveikatos priežiūros įstaiga, tai apima profesinę autonomiją, darbo ir asmeninio gyvenimo balanso palaikymo galimybes, darbo santykių kokybę ir pagarbos jausmą. Dar vienas svarbus veiksnys yra IPS profesinių tikslų siekimo motyvacija – tai atspindi tiesioginių asmens sveikatos priežiūros paslaugų teikimą pacientams ir įsitraukimą į IPS vaidmenį. Suvokiamos kompetencijos ir pasitikėjimo savimi vertinimas atskleidžia gebėjimą patenkinti pacientų poreikius ir kitas IPS pareigas bei darbo atlikimo kokybę. Adaptacijos procesą lemia ir santykiai su kartu praktikuojančiais gydytojais (Johnson ir Harrison 2022). Relster ir kt. (2023) atlikto tyrimo eigoje, tiriamiesiems teko susidurti su kolegų skepticizmu ir IPS tikslo asmens sveikatos priežiūros sistemoje nesupratimu, todėl stengtasi diskutuoti ir demonstruoti IPS vertę klinikinėje veikloje. Organizacijų vadovybei trūko supratimo apie IPS kompetencijas įgytas magistrantūros studijų metu, tai lėmė aukšto lygio slaugos standartų neužtikrinimą. Nustatyta, jog IPS praktikai svarbus griežtas darbo sąlygų apibrėžtumas, organizacijos vadovybės lūkesčių dėl IPS kompetencijų ir veiklos nusistatymas. Tai lemia IPS profesinės adaptacijos eigos sklandumą ir profesinį pasitenkinimą. Barnes, Faraz, Covelli ir Rubright (2022) nustatė ir finansinio atlygio svarbą – IPS reikšmingas visapusiškas darbo užmokesčio sąžinigumas.

Apžvelgus galima teigti, jog profesinę adaptaciją veikia IPS vadybos ir lyderystės žinios bei gebėjimai, pasitikėjimas savo įgūdžiais, motyvacija, sveikatos priežiūros sistemos vizijos supratimas ir standartų laikymasis. Neatsiejamos ir IPS asmenybės bruožai: komunikacijos ir bendradarbiavimo, atsakomybės prisiėmimo sugebėjimai, aukštas brandos, emocinio intelekto lygis, pozityvus nusiteikimas. IPS taip pat turi pasižymėti kantrybe, visapusišku atsparumu, problemų sprendimo iniciavimu, kritinio, analitinio mąstymo taikymu. IPS profesinė adaptacija priklauso ir nuo aplinkos veiksnių: ASPĮ fizinės aplinkos, organizacinio suderinamumo, santykių su kolegomis gerovės ir organizacijos narių IPS vaidmens supratimo bei gaunamo finansinio atlygio sąžiningumo.

1.3 Sunkumai, su kuriais susiduria išplėstinės praktikos slaugytojai profesinės adaptacijos metu

Bendrosios praktikos slaugytojų adaptaciją į IPS pareigas dažnai lydi ne tik naujos galimybės, bet ir iššūkiai, tokie kaip profesinio nepilnavertiškumo jausmas bei profesinio vaidmens aiškumo trūkumas (2 lentelė).

2 lentelė. Sunkumai, su kuriais susiduria išplėstinės praktikos slaugytojai profesinės adaptacijos metu

Autorius (-iai) (metai), šalis	Tyrimo metodai	Subjektas	Instrumentas	Nustatyti sunkumai, su kuriais susiduria išplėstinės praktikos slaugytojai profesinės adaptacijos metu
Goodwin ir kt. (2021), Jungtinės Amerikos Valstijos.	Kokybinis ir kiekybinis tyrimas.	Išplėstinės praktikos slaugytojai (n = 12) ir pirminės asmens sveikatos priežiūros administratoriai (n = 8).	Pusiaus stuktūrizuoto interviu klausimynas Ir anketinės apklausos klausimynas.	Profesinio rengimo programų ir darbo pareigybių nesuderintumas.
Chau ir kt. (2022), Kinija.	Kokybinis tyrimas.	Išplėstinės praktikos slaugytojai (n = 10).	Pusiaus stuktūrizuoto interviu klausimynas.	- Padidėjęs profesinių atsakomybių spektras, - Lyderio vaidmens užėmimas. - Nerimo jausmas. - Profesinio nepakankamumo jausmas.
Dunlap ir Fitzpatrick (2023), Jungtinės Amerikos Valstijos.	Kiekybinis tyrimas.	Išplėstinės praktikos slaugytojai (=18).	Kompetencijų kokybės gerinimo projektas, apklausos prieš ir po projekto įgyvendinimo.	Mentorystės trūkumas.

2 lentelė. Sunkumai su kuriais susiduria išplėstinės praktikos slaugytojai profesinės adaptacijos metu (tęsinys)

Autorius (-iai) (metai), šalis	Tyrimo metodai	Subjektas	Instrumentas	Nustatyti sunkumai, su kuriais susiduria išplėstinės praktikos slaugytojai profesinės adaptacijos metu
Elvidge ir kt. (2024) Tarptautinis tyrimas.	Kokybinis tyrimas.	Išplėstinės praktikos slaugytojų rengimo programos (n = 89) ir recenzuojami straipsniai (n = 79).	Sisteminė mokslinės literatūros apžvalga.	- Profesinio rengimo programų ir darbo pareigybų bei intensyvumo nesuderintumas. - Išplėstinės praktikos slaugos profesijos nomeklatūros trūkumas.
Ljungbeck ir kt. (2024), Švedija.	Kokybinis tyrimas.	Išplėstinės praktikos slaugytojai (n = 15).	Pusiau struktūrizuoto interviu klausimynas.	- Vieništumo jausmas. - Nepritapimo jausmas.
Mannix K. ir Jones, C. (2020), Jungtinė Karalystė.	Kokybinis tyrimas.	Išplėstinės praktikos slaugytojai (n = 6).	Pusiau struktūrizuoto interviu klausimynas.	- Nerimo jausmas. - Stresas. - Nepasitikėjimo savimi jausmas. - Profesinio identiteto praradimas. - Profesinio rengimo programų kokybės trūkumas. - Išplėstinės praktikos slaugos profesinių pavyzdžių trūkumas. - Mentorių trūkumas.
Relster ir kt. (2023), Danija.	Longitudinis kokybinis tyrimas.	Išplėstinės praktikos slaugytojai (n = 14)	Pusiau struktūrizuotų interviu klausimynai.	- Profesinio identiteto krizė. - Nesaugumo jausmas. - Poreikis išsiaiškinti kaip teorines žinias taikyti praktikoje. - Nežinomybė, neužtikrintumas dėl profesinės ateities.
Johnson A.H ir Harrison, T.C. (2022), Jungtinės Amerikos Valstijos.	Etnografinis tyrimas.	IPS (n = 11).	Pusiau struktūrizuoto interviu klausimynas.	- Profesinės adaptacijos struktūros trūkumas. - Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinio vaidmens apibrėžtumo trūkumas. - Gydytojų nepripažinimas dėl išplėstinės praktikos slaugytojų integracijos į asmens sveikatos priežiūros sistemą.

IPS profesinės adaptacijos metu susiduria su iššūkiais dėl atitenkančio platesnio atsakomybių spektro, kuris apima ne tik pagrindinę slaugos praktiką, bet ir klinikinio darbo koordinavimą, auditų veiklos užtikrinimą, išteklių valdymą, kolegų mokymą, bendradarbiavimo kokybės gerinimą ar net asmens sveikatos priežiūros įstaigų internetinių svetainių koordinavimą. IPS susiduria su naująja lyderio vaidmeniu, kuriame privalo užtikrinti sklandų bei kokybišką asmens sveikatos priežiūros įstaigos darbą, pacientų saugumą, sekti ir vadovauti personalo darbo našumui (Chau ir kt. 2022). Stebimas atotrūkis tarp akademinio pasirengimo ir klinikinės veiklos realybės. Daugelis ką tik studijas baigusių IPS dažnai jaučiasi nepasirengę imtis sudėtingo ASP paslaugų pirminėje sveikatos priežiūros sistemoje teikimo,

jaučiamas nerimo, profesinio nepakankamumo jausmas. Šis atotrūkis mažina pasitenkinimą darbu, didina darbuotojų kaitą, prastėja ASP paslaugų teikimo kokybė (Goodwin ir kt. 2021).

Mokslininkai nustatė, kad profesinės adaptacijos metu IPS išgyvena pereinamąjį laikotarpį peržengiant į svetimą profesinę zoną tarp slaugytojo ir gydytojo pareigų, todėl dažnai išgyvena vienišumo ir nepritapimo jausmus (Ljungbeck ir kt. 2024; Mannix ir Jones 2020). Dauguma IPS šiuo sudėtingu laikotarpiu jaučiasi praradę profesinį identitetą, komandoje tapę IPS naujokais ir ne visada sulaukiantys teigiamo įvertinimo dėl šios profesijos integracijos į asmens sveikatos priežiūros sistemą, dėl to patiriamas nerimas bei nusivylimas (Mannix ir Jones 2020). Profesinė adaptacija apibūdinama kaip chaotiškas laikotarpis: klinikinėje aplinkoje IPS susiduria su sunkumais prisitaikant prie naujojo vaidmens. Baigę studijas IPS absolventai klinikinėje aplinkoje turi išsiaiškinti kaip teorines žinias adaptuoti praktikinėje veikloje bei kaip panaudoti įgytas kompetencijas. Nors IPS kvalifikacijos įgijimas įsivaizduojamas kaip naujų profesinių galimybių pradžia, klinikinėje realybėje IPS susiduria su neužtikrintumu dėl profesinės karjeros jausmu. Nepaisant to, kad dalis IPS džiaugiasi sulauksiantys naujų profesinių patyrimų, kiti jaudinasi dėl išgyvenamo nežinomybės jausmo (Relster ir kt. 2023). IPS profesinė adaptacija kupina neapibrėžtumo tiek pradedantiesiems, tiek patyrusiems slaugytojams. Profesinio vaidmens neapibrėžtumas kelia problemų balansuojant veiklą tarp tiesioginės pacientų sveikatos priežiūros ir įstaigos teikiamų paslaugų kokybės gerinimo koordinavimo. IPS ir gydytojų santykiai vertingi sprendžiant išplėstinio lygio sveikatos priežiūros klausimus ir gerinant ASP komandų našumą. Tačiau kyla konkurencijos ir abejingumo jausmų, trikdančių IPS profesinės adaptacijos sklandumą (Johnson ir Harrison 2022).

Įvairiose ASP įstaigose įsidarbinę IPS specialistai susiduria su mentorystės patirčių skirtumais, ar net formalios mentorystės ASP trūkumu. Mentorystės stoka apsunkina profesinę adaptaciją, šis procesas tampa sudėtingu ir nenuosekliu, stiprindamas nepasitikėjimo savo profesinėmis jėgomis jausmą, todėl prastėja ASP paslaugų teikimo rezultatai (Dunlap ir Fitzpatrick 2023).

Profesinės adaptacijos metu pasireiškia neatitikimas tarp IPS įgūdžių, kurių mokoma formaliojo IPS rengimo programose ir gebėjimų, reikalingų klinikinėje aplinkoje. Pagrindiniai įgūdžiai, tokie kaip asmens sveikatos vertinimas, diagnostinis ištyrimas ir tyrimų interpretavimas yra svarbūs pirminės sveikatos priežiūros IPS, tačiau daugelyje švietimo programų nepakankamai užtikrinamas diagnostinių tyrimų skyrimo, psichikos sveikatos vertinimo, elektrokardiografijų ir rentgeno nuotraukų interpretavimo įgūdžių ugdymas. Toks IPS rengimo programų nenuoseklumas suteikia galimybę atsirasti visapusiškos ASP teikimo spragoms ir neigiamai paveikti pacientų gydymo rezultatus. Todėl būtina organizuoti kompetencijų įgijimą užtikrinantį IPS formalųjį švietimą, kuris atitiktų faktines IPS pareigas ASP bei atspindėtų realų slaugytojų darbo krūvį, užtikrinant saugią ir veiksmingą ASP. Klinikinėje

aplinkoje pasireiškia ir IPS kompetencijų reglamentavimo skirtumų problema. Teisės aktų skirtumai gali paveikti IPS sprendimą praktikuoti pagal įgytą kvalifikaciją, dėl pilnavertės praktikos pagal įgytas kompetencijas, profesinės autonomijos ribojimo. Susidaro IPS nomenklatūros skirtumai, tuomet profesinės galimybės lemia ne įgytas išsilavinimas ir kompetencijos, o valstybinio lygio įstatymai (Elvidge ir kt. 2024).

Apibendrinant galima daryti prielaidą, jog pagrindinės problemos, kylančios profesinės adaptacijos metu yra susijusios su IPS vaidmens apibrėžtumo, profesinės paramos sistemų trūkumu bei akademinio parengimo ir realios profesinės praktikos nesuderintumu. Dėl to jaučiamas nepasitikėjimas profesiniais įgūdžiais, vengiama vykdyti visas IPS priklausančias funkcijas, patiriamas kolegų profesinis nepripažinimas ir sudaroma galimybė vystytis nekokybiškai ASP sistemos veiklai.

1.4 Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinės adaptacijos lengvinimo priemonės

Mokslinėje literatūroje diskutuojama apie IPS formaliojo švietimo, mentorystės ir perėjimo į praktiką (*angl. Transition-to-Practice*) programų organizavimą profesinės adaptacijos sklandumo gerinimui (3 lentelė).

3 lentelė. Priemonės, galinčios palengvinti išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją

Autorius (-iai) (metai), šalis	Tyrimo metodai	Subjektas	Instrumentas	Nustatytos priemonės, galinčios palengvinti išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją
Barnes H., Faraz Covelli A. ir Rubright J.D., (2022), Jungtinės Amerikos Valstijos.	Skerspjūvio tyrimas.	Išplėstinės praktikos slaugytojai (n = 89).	Išplėstinės praktikos slaugos absolventų profesinės adaptacijos skalė (<i>angl. The Novice Nurse Practitioner Role Transition Scale</i>), anketinė apklausa.	Mentorystė.
Goodwin ir kt. (2021), Jungtinės Amerikos Valstijos.	Kiekybinis ir kokybinis tyrimas.	Išplėstinės praktikos slaugytojai (n = 12) Ir pirminės asmens sveikatos priežiūros administratoriai (n = 8).	Pusiau stuktūrizuoto interviu klausimynas ir anketinės apklausos klausimynas.	- Perėjimo į praktiką programos (<i>angl. Transition-to-Practice Programs</i>). - Aukštųjų mokyklų ir ASPĮ bendradarbiavimas.

3 lentelė. Priemonės, galinčios palengvinti išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją (tęsinys)

Autorius (-iai) (metai), šalis	Tyrimo metodai	Subjektas	Instrumentas	Nustatytos priemonės, galinčios palengvinti išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją
Chau ir kt. (2022), Kinija.	Kokybinis tyrimas.	Išplėstinės praktikos slaugytojai (n=10).	Pusiau struktūrizuoto interviu klausimynas.	• Mentorystė. • Struktūrizuotos praktikinių mokymų programos. • Aiškių klinikinės praktikos tikslų nustatymas.
Dunlap ir Fitzpatrick (2023), Jungtinės Amerikos Valstijos.	Kiekybinis tyrimas.	Išplėstinės praktikos slaugytojai (n=18).	Mentorystės kompetencijų vertinimo klausimynas.	• Mentorystė.
Elvidge ir kt. (2024), Tarptautinis tyrimas.	Kokybinis tyrimas.	Išplėstinės praktikos slaugytojų rengimo programos (n = 89) ir recenzuojami straipsniai (n = 79).	Sisteminė mokslinės literatūros apžvalga.	• Mentorystė. • Perėjimo į praktiką programos. • Formalaus švietimo programos, apimančios mentorystę, klinikinę praktiką ir patobulintą švietimą netiesioginės pacientų priežiūros srityje.
Relster ir kt. (2023), Danija.	Longitudinis kokybinis tyrimas.	Išplėstinės praktikos slaugytojai (n = 14).	Pusiau struktūrizuotų interviu klausimynai.	• Formalaus švietimo programų tobulinimas.

Goodwin ir kt. (2021) siekiant spręsti problemas, kylančias IPS profesinės adaptacijos metu, pateikė pasiūlymą kurti perėjimo į praktiką programas pirminės sveikatos priežiūros IPS. Tokios programos apima mentorystę, klinikinę rotaciją, didaktinį mokymąsi. Programų siekis – mažinti atotrūkį tarp švietimo ir praktikos, didinant IPS pasitikėjimą įgytais įgūdžiais, kompetetingumą, gerinant pacientams teikiamų ASP paslaugų kokybę. Taip pat, siekiant pagerinti profesinės adaptacijos patirtį, IPS vieningai pripažįsta struktūrizuotų mokymų ir mentorystės naudą. Mentorystė yra svarbus komponentas įveikiant prisitaikymą prie naujojo profesinio vaidmens. Kompetetingų mentorių patarimai, parama ir grįžtamasis ryšys gali žymiai pagerinti adaptaciją, didinant IPS profesinį pasitikėjimą ir kompetetingumą. Veiksminga mentorystė mažina darbuotojų kaitą, didina IPS išsilaikymą darbo rinkoje, stabilizuojamas ASP darbuotojų skaičius. Todėl ASP įstaigoms reikalinga realizuoti formalią mentorystę, užtikrinant IPS palankią organizacinę aplinką pereinamuoju laikotarpiu (Dunlap ir Fitzpatrick 2023). Paprastai iš mentorių sulaukiama kantrumo mokymosi metu, supratimo ir palaikymo. Kadangi klinikinės praktikos metu susiduriama su bandymu savarankiškai išsiaiškinti IPS vaidmenį, svarbios standartizuotų praktikinių mokymo programos, naudingas aiškių praktikos tikslų nustatymas, taip pat, reikalingas IPS mentoriaus priskyrimas mokymų metu (Chau ir kt 2022). Anot

Barnes, Faraz Covelli ir Rubright (2022), mentoriaus įtaka didina IPS veiksmingumą, gerina profesinį pasitenkinimą ir išsilaikymą profesijos rinkoje, tačiau mentorius nebūtinai turi būti suteiktas organizacijos, mentorystės santykis išlieka reikšmingas ir tarp skirtingose organizacijose dirbančių asmenų. Johnson ir Harrison (2022) pastebėjo, kad nepriskyrus IPS mentoriaus, iš pradžių, siekiant kolegų bendradarbiavimo ir įsitvirtinimo įstaigoje, IPS imasi pagrindinių, bendrosios slaugos praktikos užduočių, siekiant komandai teikti naudą, ne naštą, todėl yra neįgyvendinamos studijų laikotarpiu įgytos IPS funkcijos. Mentorystė ir perėjimo į praktiką programos gali reikšmingai pagerinti IPS pasitikėjimą įgytais įgūdžiais ir prisidėti prie turimų kompetencijų tobulinimo, skatinant IPS siekti šios profesijos karjeros galimybių (Elvidge ir kt. 2024). Įrodyta, kad adaptacijos procesą gali stiprinti formaliojo švietimo programos, apimančios ne tik mentorystę, klinikinę praktiką, bet ir švietimą, kurio tikslas stiprinti IPS profesinę gerovę bei kompetenciją administracinėje ASP srityje. Be to, dėl IPS išgyvenamo neužtikrintumo dėl profesinės ateities jausmo, aukštosioms mokykloms siūloma tobulinti supažindinimą su karjeros galimybėmis (Relster ir kt. 2023). IPS pabrėžia ir stažuočių svarbą bei mokymo programų standartizavimo reikalingumą, švietimo turinio atitikimą tarptautiniams IPS rengimo standartams. Šie specialistai turi būti rengiami remiantis šalių, kuriose vaidmuo yra tvirtai integruotas į asmens sveikatos priežiūros sistemą, gerąją praktiką (Barnes 2015).

IPS profesinio rengimo metu reikalingas laipsniškas kompetencijų ugdymas ir tvirto holistinio požiūrio išlaikymas į mediciną orientuotose mokymuose, kadangi tai leidžia tiksliau pažinti IPS vaidmenį dar studijų metu. Stiprūs išplėstiniai gebėjimai, tokie kaip farmakologijos žinios, klinikinis vertinimas, tyrimų rezultatų interpretavimo įgūdžiai padeda užtikrinti profesinį savarankiškumą. Svarbus veiksnys yra ir gydytojų indėlis į ugdymo eigą. Pastebėta, jog gydytojų dalyvavimas IPS rengime gali gerinti bendradarbiavimo galimybes dėl platesnio susipažinimo su IPS kompetencijomis, jų įsitraukimas į mokymo procesą gali padėti nustatyti ugdymo spragas ir išspręsti papildomų mokymų poreikį. Tęsiant IPS studijas reikalinga specializuota slaugos darbo patirtis, tai gali padėti ne tik užtikrinti aukštą kompetenciją, bet ir stiprinti IPS profesijos prestižą. Profesinės patirties stokojantys slaugytojai dažniau susiduria su sunkumais studijų metu dėl negalėjimo naujas žinias susieti su įgyta patirtimi. Siūlomas trijų pakopų profesinio tobulėjimo modelis: bendrosios praktikos slaugytojas – slaugytojas specialistas – IPS (Ljungbeck ir kt. 2024). Tačiau Barnes (2015) kiekybinio tyrimo duomenų analizės metu gauti prieštaringi rezultatai. Paaiškėjo, jog IPS įgyta profesinė patirtis nebuvo reikšmingai susijusi su adaptacijos sklandumu. Tyrimo metu buvo išreikštas susirūpinimas dėl slaugytojų, neįgijusių IPS kvalifikacijos, platesnių pareigų prisiėmimo kai kuriose asmens sveikatos priežiūros įstaigose. Nustatyta, jog siekiant užtikrinti aukštą akademinį standartą, moksliniais tyrimais pagrįstas aukšto akademinio lygio žinias, vertimuisi išplėstine slaugos praktika turi būti privalomas magistro kvalifikacinis laipsnis.

IPS specialistų formavimui svarbus glaudus aukštųjų mokyklų ir ASP įstaigų bendradarbiavimas. Ši sąveika gali užtikrinti mokymo programų atitikimą sveikatos priežiūros sistemos poreikiui. Tai padėtų parengti IPS, veiksmingiau atitinkančius jiems keliamus reikalavimus (Goodwin ir kt. 2021; Ljungbeck ir kt. 2024).

Apibendrinant teigtina, kad profesinę adaptaciją galinčias palengvinti priemonės apima perėjimo į praktiką programų ir formalios mentorystės organizavimas. IPS mentorius gali būti suteikiamas organizacijoje, kurioje dirbama ar už ASPI ribų, tačiau prioretizuojama, jog mentorius turėtų patirties vykdant IPS pareigas. Be to, reikalinga ne tik tobulinti IPS rengimo programas, bet ir užtikrinti efektyvų IPS rengiančių švietimo įstaigų ir ASP organizacijų bendradarbiavimą, kad būtų organizuojamas kokybiškas IPS funkcijų parengimas ir pritaikymas ASP praktikoje.

1.5 Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinis pasitenkinimas

ASP darbuotojų profesinis pasitenkinimas yra plačiai mokslininkų nagrinėjama tema. Seo ir Cho (2022) siekė nustatyti sąsajas tarp IPS darbo aplinkos, autonomijos ir profesinio pasitenkinimo. Nustatyta, jog didelis darbo krūvis mažina IPS lojalumą organizacijai, todėl ne tik dar labiau didėja slaugytojų darbo krūvis, bet ir prastėja ASP paslaugų kokybė. Profesinį pasitenkinimą gali mažinti ne tik darbo krūvis, bet ir neaiškus pareigų pasiskirstymas, netikėtumai bendradarbiaujant su kitais sveikatos priežiūros specialistais bei pavojinga, stresą kelianti darbo aplinka. O teigiami IPS santykiai su kartu praktikuojančiais gydytojais, bendradarbiavimas ir pasitikėjimas didina pasitenkinimą darbu. Be to, nustatyta profesinio pripažinimo ir klinikinių sprendimų priėmimo gebėjimų reikšmė – tai svarbūs veiksniai, prisidedantys prie IPS pasitenkinimo darbu. Bendradarbiavimo kokybę gali mažinti ir profesinis perdegimas. Todėl svarbu konkretizuoti IPS pareigas ir jų apimtį ASP organizacijose, užtikrinti proporcingą kompensavimo už darbo laiką ir viršvalandžius sistemą, rengti darbo krūvio mažinimo strategijas, atsižvelgiant į personalo poreikį darbo krūviui. Siekiant gerinti IPS bei gydytojų darbo santykius, reikalinga išryškinti IPS profesinį identitetą, užtikrinti autonomiją, stiprinti tarpprofesinį bendradarbiavimą ir tobulinti darbo aplinką.

Huang ir kt. (2023) tyrimo metu vertintos sąsajos tarp kompetencijų, perdegimo ir profesinio pasitenkinimo. Mokslininkai teigia, jog didesnis profesinis įgalinimas stiprina profesionalumą teikiant ASP paslaugas, todėl didėja pasitenkinimas atliekamu darbu. Tikslinga suvienodinti IPS atsakomybes ir pareigas ASP įstaigose, atsižvelgiant į nustatytas kompetencijas valstybinėse medicinos normose, taip vengiant profesinio vaidmens dviprasmiškumo ir tarpprofesinių nesutarimų. IPS vaidmenys turėtų būti daugiau įgalinti ASP sistemoje, tai didintų profesinį pripažinimą ir gerintų IPS pasitenkinimą darbu. Nuo

pasitenkinimo neatsiejamas ir profesinių žinių poreikis. Tai ne tik gerina IPS efektyvumą, pripažinimą už indėlį į ASP organizacijų veiklą, bet ir tobulina profesinio identiteto išreikštumą. Todėl turi būti užtikrinamas tęstinis IPS švietimas. Huang ir bendraautoriai nustatė kad profesiniam pasitenkinimui užtikrinti reikšmingi laiko, priemonių ir darbo jėgos ištekliai. Jų prieinamumas padeda užtikrinti darbo sklandumą ir efektyvumą, todėl, ASP įstaigų vadovai turėtų suteikti išteklių prieinamumą, taip mažindami psichologinę įtampą darbe ir gerindami IPS profesinį pasitenkinimą. Psichologinis perdegimas neigiamai veikia IPS pasitenkinimą darbu. Pamaininis darbo grafikas ir ilgos darbo valandos susijusios ne tik su mažesniu pasitenkinimu, bet ir prastesne ASP kokybe ir pacientų sauga. Todėl, ASP įstaigų administracija turėtų skirti pamaininius grafikus tiems IPS, kurie savanoriškai pasirenka tokią darbo laiko santvarką. Dėl sudėtingo bendradarbiavimo su pacientais, siekiant aukštų ASP rezultatų, grįžtamojo ryšio trūkumo ir nuovargio, kyla patiriamos streso lygis profesinėje aplinkoje ir tai lemia mažesnę pasitenkinimą užimamomis pareigomis. Anot mokslininkų, ASP organizacijos galėtų teikti streso įveikos, sveiko bendravimo įgūdžių mokymus bei užtikrinti paramos grupes, kuriose galėtų būti aptariamose problemos, su kuriomis susiduriama profesinėje aplinkoje, siekiant sušvelninti streso ir perdegimo jausmus ir didinti profesinį pasitenkinimą. Vedę IPS išreiškė didesnę pasitenkinimą darbu. Padaryta prielaida, jog nepaisant to, kad gali būti susiduriama su darbo ir šeimos konfliktais, išlaikoma pusiausvyra gali mažinti darbo metu patiriamą streso lygį. Tyrimo autoriai užsimena ir apie darbo užmokesčio reikšmę profesiniam pasitenkinimui. Priimtinas atlygis ne tik patenkina kasdienius IPS poreikius, bet ir prisideda prie gyvenimo kokybės gerinimo. Taip pat, didesnis atlygis gali būti vertinamas kaip teigiamas grįžtamas ryšys už indėlį į ASP organizacijos veiklą, kuris realizuoja aukštesniųjų žmogaus poreikių patenkinimą.

Mahoney ir kt (2020) tyrė anestezijos ir intensyvios terapijos IPS profesinį pasitenkinimą, perdegimą ir darbuotojų kaitą lemiančius veiksnius. Mokslininkai nustatė, jog pagrindinės priežastys, dėl kurių anestezijos ir intensyvios terapijos IPS linkę keisti darbovietę yra geresnės darbo sąlygos ir didesnis darbo užmokestis. Tyrimo duomenys patvirtino, kad darbo viršvalandžiai didina perdegimo riziką, o suteikiant IPS didesnę kompetentingumą ir autonomiškumą didėja pasitenkinimas profesija ir mažėja perdegimas. Pasak tyrimo autorių, mažesnis pasitenkinimas darbu yra susijęs su ketinimu keisti darbovietę. Nepaisant asmenybės bruožų, reikšmingų perdegimo rizikai, tokių kaip komunikabilumo stabilumo ir atvirumo, darbdaviams naudinga didinti IPS kompetentingumą ir profesinį savarankiškumą bei mažinti darbo valandas, siekiant mažesnės darbuotojų kaitos.

Poghosyan, ir kt. (2022) tyrė ryšį tarp pirminės sveikatos priežiūros IPS darbo aplinkos ir profesinio pasitenkinimo bei ketinimo palikti darbovietę. Nors ketvirtadalis tyrimo dalyvių pripažino ketinantys palikti dabartinę darbo vietą, dauguma IPS buvo patenkinti darbu. Autorių teigimu, palanki

ASP organizacijos aplinka, teigiami santykiai su įstaigos vadovais ir gydytojais lemia aukštesnį profesinį pasitenkinimą ir mažesnį ketinimą palikti darbo vietą. Iš visų darbo aplinkos vertinimo sričių, tiriamieji santykius su vadovybe įvertino prasčiausiai, kadangi organizacijų vadovai nepakankamai informuoti apie IPS kompetencijas, o IPS pripažino jaučiantys IPS profesinio vaidmens palaikymo trūkumą. Teigiami santykiai veikia ne tik individualų profesinį pasitenkinimą, bet ir organizacijos veiklos rezultatus. Todėl reikalinga skatinti ASP vadovų pastangas gerinti IPS komandinį darbą, profesinį pasitenkinimą ir didinti IPS lojalumą. Kaip veiksmingą priemonę Poghosyan ir kt. rekomenduoja transformacinį vadovavimo stilių, kuris skatina pasitikėjimą, bendradarbiavimo stiprinimą, bendrų tikslų suvokimą ir IPS profesinių poreikių tenkinimą. Pastebėta, jog propaguojant teigiamą abipusį bendradarbiavimą su gydytojais, pasireiškia didesnis IPS pasitenkinimas darbu ir mažesnis ketinimas palikti darbo vietą. Siekiant teigiamų santykių, svarbu apibrėžti IPS ir gydytojų veiklos sritis pirminėje ASP. Tyrimo metu nustatyta, kad IPS, praktikuojantys organizacijose, kuriose vadovaujamasi mažiau griežtomis procedūrų gairėmis, išreiškė aukštesnį profesinio pasitenkinimo lygį. Minimios ir organizacinės problemos, susijusios su IPS darbo jėga ir indėliu į ASP sistemą. Šios problemos turi būti sprendžiamos įstaigų lygmenyje, turi būti puoselėjama palanki darbo aplinka, skatinanti IPS lojalumą ir užtikrinanti reikiamas sąlygas teikti aukštos kokybės slaugos paslaugas.

Duignan, Drennan ir Carthy (2024) atliko tyrimą, kurio metu nagrinėjo darbo aplinkos veiksnių poveikį IPS profesiniam pasitenkinimui ir lojalumui. Mokslininkai teigia, kad įsipareigojimais darbovietai lemia mažesnę intenciją ją palikti ir didesnį pasitenkinimą darbu. Autoriai pastebi, kad profesinį pasitenkinimą didina įtakos pojūtis ASP organizacijos veiklai. Autonomija ir bendradarbiavimas, priimant su pacientų sveikatos priežiūra susijusius sprendimus, didina norą įsitraukti į ASP veiklą. Galimybė pilnavertiškai realizuoti įgytas kompetencijas, reikšti profesinę nuomonę ir jausti pritarimą profesinio vaidmens įtraukimui į ASP – visa tai prisideda prie didesnio pasitenkinimo darbu. Šio tyrimo autoriai akcentuoja, jog tinkamų profesinių sąlygų sudarymas IPS pilnavertiškai vykdyti medicinos normose nurodytas šių specialistų kompetencijas, gali padėti išlaikyti reikšmingą dalį IPS darbo rinkoje.

Kueakomoldej ir kt. (2022) dėmesį skyrė pirminės sveikatos priežiūros centruose dirbančių IPS darbo aplinkos ir darbo rezultatų poveikio perdegimui, profesiniam pasitenkinimui ir ketinimo palikti darbo vietą tyrimui. Palankiausiai įvertinta gaunama pagalba iš kolegų, tuo tarpu nepalankiausiai – santykiai su vadovais. Nustatyta, jog IPS, puoselėjantys teigiamus santykius su administracija, yra labiau patenkinti savo darbu ir rečiau yra linkę keisti ASP įstaigą, kurioje dirba. Beveik visi tyrimo dalyviai buvo patenkinti darbu. Mokslininkai teigia, jog vienas iš veiksnių, lemiančių IPS profesinį pasitenkinimą, yra jų prasmingas poveikis pacientų sveikatos priežiūrai, ypač priklausančių mažiau ASP paslaugas pasiekiančių asmenų grupėms. Tyrimo duomenimis, IPS palankiai vertino profesinį pripažinimą,

santykius su kartu praktikuojančiais gydytojais ir autonomiją. Tyrimo rezultatai rodo ir tai, jog iš praktikos aplinkos veiksnių, didžiausią reikšmingumą teikia patiriamas autonomijos jausmas ir gaunamas palaikymas.

Poghosyan, ir kt. (2020) tyrė ryšį tarp organizacinės paramos priemonių ir IPS darbo rezultatų, profesinio pasitenkinimo bei lojalumo pirminės ASP įstaigoms. Nors tiriamieji IPS palankiai vertino savo teikiamų paslaugų kokybę, tačiau didelė dalis tyrimo dalyvių buvo nepatenkinti darbu ir beveik 1 iš 10 svarstė apie darbo vietos keitimą. Nustatyta, kad gaunama organizacinė parama lemia geresnę pacientams teikiamų paslaugų kokybę, skatina pasitenkinimą darbu ir pasilikimą užimamoje darbo vietoje. Mokslininkai nurodo, jog nors darbuotojų kaita gali inicijuoti naujovių diegimą, tačiau ASP įstaigos ne tik susiduria su ribota IPS pasiūla, bet ir brangia šių specialistų įdarbinimo bei apmokymo kaina. Tyrimo metu patvirtinta, jog administracija yra pagrindinis organizacinės paramos šaltinis. Autoriai sutinka, jog ASP įstaigų vadovai dažnai nėra įsigilinę į IPS vaidmenį ir jo galimybes, todėl ne visada suteikiama reikiama ir pakankama parama bei skirtingose įstaigose šių priemonių taikymas varijuoja. Mokslinėje studijoje taip pat akcentuojama, jog kokybiškesnę organizacinio lygmens paramą gali lemti didesnis informuotumas apie IPS kompetencijas ir vaidmenį ASP sistemoje. Nors IPS praktikai ir pasitenkinimui darbu svarbus organizacinių išteklių prieinamumas, IPS suteikiama neproporcingai mažiau galimybių jais naudotis, palyginus su kartu praktikuojančiais, panašias pareigas atliekančiais gydytojais – tai gali bloginti komandinį darbą ir IPS veiklos rezultatus.

Hnath, Rambur ir Grabowski (2023) analizavo kaip atlyginimas skiriasi skirtingų IPS specializacijų kontekste ir kaip darbo atlygis bei kiti veiksniai susiję su IPS perdegimu ir ketinimu atsistatydinti. Užfiksuota, jog antrinio ir tretinio lygio ASP įstaigose dirbančių IPS atlyginimai buvo aukštesni, o tai lemia ir IPS specialistų srauto judėjimo į geriau apmokamų ASP įstaigų sektorių reiškinį. Pastebėta, kad ambulatorinėse įstaigose dirbantys IPS daug rečiau keičia darbovietę, lyginant su ligoninėse ar ilgalaikėse ASP įstaigose dirbančiais IPS specialistais. Taigi, pasitenkinimą darbu gali lemti ir pacientų būklių paplitimo įstaigoje tendencijos ir ASP teikimo tempas. Nurodyta, jog IPS darbo įstaigos keitimą lemia perdegimas, neetiškas pacientų bendradarbiavimas, siekiant sveikatos gerinimo, kolegų mobingas ir aukštesnių pareigų siekis. Autoriai pritaria anksčiau minėtiems išvadai, kad, lyginant su kitų profesijų atstovais, IPS motyvuoja ne tik darbo užmokestis, bet ir galimybė padėti pacientams, gerinant jų sveikatos rodiklius.

Apibendrinant galima teigti, kad IPS profesinis pasitenkinimas priklauso nuo darbo krūvio, profesinio tobulėjimo galimybių, patiriamos psichologinės įtampos, pareigų pasiskirstymo, santykių su kolegomis, organizacijos aplinkos palankumo, profesinio pripažinimo, suteikiamos autonomijos ir indėlio į pacientų ASP, organizacijos išteklių, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymo,

atlygio už darbą. Svarbu atsižvelgti į šiuos veiksnius ir užtikrinti IPS profesinį pasitenkinimą, siekiant didinti šių ASP specialistų išsilaikymą organizacijose bei darbo rinkoje ir mažinti ASP sistemos patiriamas išlaidas.

2. TYRIMO METODAI

2.1 Tyrimo metodas ir jo pagrindumas

Pasirinkta kokybinė tyrimo metodika analizuojant šį, palyginti naują reiškinį – Lietuvos išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją pirmaisiais darbo metais, kai dar gali būti nežinomos visos kylančios problemos ir jas lemiantys veiksniai (Zaforteza-Lallemant ir kt. 2024). Kokybinio tyrimo metodikos pasirinkimas grindžiamas galimybe nuodugniai išanalizuoti IPS išgyventus patyrimus profesinės adaptacijos eigoje bei suformuotą požiūrį į šį procesą (Solberg ir kt. 2023). Tyrimo metodas įgyvendintas autorių sudarytu pusiau struktūrizuotu interviu, remiantis nagrinėta mokslinė literatūra. Metodo lankstumu tikėtasi atskleisti netikėtas įžvalgas bei temas, kylančias iš tiriamųjų pasakojimų (Galleta 2013). Tyrimo metu siekta turiningų įžvalgų apie iššūkius, su kuriais susiduria IPS, jų taikomas sprendimo strategijas ir profesinį tobulėjimą bei pasitenkinimą. Analizuoti klinikiniai ir tarpasmeniniai gebėjimai, lemiantys IPS profesinę adaptaciją pirmaisiais darbo metais, nustatytos priemonės, galinčios palengvinti IPS profesinę adaptaciją pirmaisiais darbo metais bei šių specialistų profesinis pasitenkinimas pirmaisiais darbo metais, įgijus išplėstinės praktikos slaugos kvalifikaciją.

2.2 Tyrimo procesas

Siekiant sistemingos tyrimo atlikimo eigos, išskirti pagrindiniai tyrimo proceso etapai, vykdyti nuo 2023 m. lapkričio mėn. 14 d. iki 2025 m. gegužės mėn. 18 d. (4 lentelė).

4 lentelė. Tyrimo etapai ir jų trukmė

Tyrimo etapas	Trukmė
Baigiamojo magistro darbo temos pasirinkimas	2023 m. lapkričio mėn. 14 d.
Mokslinės literatūros paieška ir analizė	2023 m. lapkričio mėn. 18 d. – 2025 m. vasario mėn. 04 d.
Prašymo tikslinti magistro baigiamojo darbo pavadinimą pateikimas	2024 m. lapkričio mėn. 06 d.
Pritarimo magistro baigiamojo darbo pavadinimo tikslinimui gavimas	2024 m. lapkričio mėn. 11 d.
Tyrimo instrumento sudarymas	2024 m. spalio mėn. 03 d. – lapkričio mėn. 06 d.
Vilniaus universiteto Medicinos fakulteto mokslinių tyrimų etikos komisijos baigiamojo darbo tyrimo protokolo ir instrumento vertinimo nutarimas	2024 m. lapkričio mėn. 27 d.
Tyrimo duomenų rinkimas	2025 m. vasario mėn. 15 d. – kovo mėn. 04 d.
Tyrimo duomenų analizė ir pateikimas	2025 m. kovo mėn. 08 d. – kovo mėn. 30 d.
Maketavimas ir stilistinis redagavimas	2025 m. kovo mėn. 31 d. – gegužės mėn. 18 d.

2.3 Literatūros šaltinių paieškos strategija ir apdorojimas

Atlikta sisteminė mokslinės literatūros apžvalga. Literatūros šaltinių paieška vykdyta Vilniaus universiteto bibliotekos elektroninių išteklių duomenų bazėje „PubMed“ ir „Google Scholar“ paieškos sistemoje pagal tyrimo temą atitinkančius reikšminius paieškos žodžius: *Advanced Practice Registered Nurse (APRN)*, *Transition to Practice*, *Role Transition*, *Role Adaptation First Year of Practice*, *Work Satisfaction*, apjungiant loginiais operatoriais *AND* ir *OR*. Dėl didesnio mokslinių straipsnių pasiekiamumo, vietoje žodžių kombinacijos *Advanced Practice Registered Nurse*, naudoti ir anglų kalboje naudojami atitikmenys: *Nurse Practitioner (NP)*, *Clinical Nurse Specialist (CNS)*, *Certified Registered Nurse Anesthetist (CRNA)*. Siekiant išvengti šališkumo ir užtikrinti tyrimo skaidrumą, mokslinių publikacijų paieškai vykdyti išsikelti atrankos kriterijai (Higgins ir kt. 2022):

Įtraukimo kriterijai:

- atitinkantys reikšminius paieškos žodžius;
- parašyti anglų kalba;
- iki 10-ies metų senumo.

Atmetimo kriterijai:

- nepilno teksto straipsniai;
- nerecenzuojami straipsniai.

~94 proc. nagrinėtos mokslinės literatūros šaltinių iki 5-ių metų senumo.

2.4 Tyrimo imtis

Siekiant atrinkti dalyvius, sukaupusius specifinės patirties ir žinių apie tiriamą reiškinį, tyrime dalyvaujančių asmenų atranka vykdyta pagal tikslinį atrankos metodą (Palinkas ir kt. 2015), tiriamieji privalėjo atitikti įtraukimo kriterijus:

- 1) įgiję išplėstinės praktikos slaugytojo kvalifikaciją;
- 2) darbovietėje užimantys išplėstinės praktikos slaugytojo pareigybę;
- 3) pagal išplėstinės praktikos slaugos pareigybę dirbantys iki 12 mėnesių;
- 4) dirbantys Lietuvos asmens sveikatos priežiūros įstaigose.

Tiriamųjų amžius, lytis ir įgyta išplėstinės praktikos slaugos specializacija neribota. Imties dydis nustytas saturacijos principu – tiriamųjų atranka vykdyta iki duomenų prisotinimo (Saunders ir kt. 2018). Tyrimo dalyvių paieška atlikta sniego gniūžtės metodu, kuris leido pasiekti specifinius įtraukimo kriterijus atitinkančius respondentus (Naderifar, Goli ir Ghaljaie 2017). Iš pradžių, kreiptasi į Lietuvos

išplėstinės slaugos praktikos asociaciją su prašymu pasiūlyti tyrime dalyvauti organizacijos nariams bei socialinės medijos platformoje “Facebook” sukurtose grupėse „VU IPS“ (~200 narių), „Slaugytojai“ (~10 tūkstančių narių), „Lietuvos slaugytojai“ (~13 tūkstančių narių) kviečiant dalyvauti grupių narius. Toliau, tyrimo dalyviai rekomendavo kitus potencialius, tyrimo imties kriterijus atitinkančius, respondentus.

2.6 Tyrimo instrumentas

Tyrimo tikslui pasiekti pasitelktas pusiau struktūrizuoto interviu klausimynas, sudarytas darbo autorių, remiantis analizuota mokslinė literatūra. Interviu metu naudotasi galimybe užduoti tiriamiesiems papildomų, atsakymus tikslinančių klausimų (Adams 2015). Klausimynas sudarytas iš keturių dalių:

- 1) pirmojoje dalyje – bendrieji klausimai,
- 2) antrojoje dalyje – klausimai, nagrinėjantys IPS klinikinius ir tarpasmeninius gebėjimus, lemiančius profesinę adaptaciją pirmaisiais darbo metais,
- 3) trečiojoje dalyje – klausimai, kuriais siekta nustatyti priemonės, galinčias palengvinti IPS profesinę adaptaciją pirmaisiais darbo metais,
- 4) ketvirtojoje dalyje – klausimai, skirti identifikuoti IPS profesinį pasitenkinimą pirmaisiais darbo metais.

Interviu vykdyti tiesioginio kontakto būdu ir nuotoliniu būdu – apklausiant tiriamuosius telefonu, siekiant užtikrinti tyrimo dalyvių patogumą bei didesnę pasiekiamumą (Gaižauskaitė ir Valavičienė 2016). Vidutinė interviu trukmė ~30 min. Kiekvienas tiriamasis interviu pradžioje įspėtas apie garso įrašymą ir tik gavus sutikimus, interviu įrašyti į garso įrašymo įrenginį mobiliąja ryšio priemone. Tiriamiesiems nesutikus atlikti garso įrašymo – atsakymai fiksuoti raštiškai.

2.7 Tyrimo etika

Tyrimas atliktas gavus Vilniaus universiteto Medicinos fakulteto Mokslinių tyrimų etikos komiteto 2024 m. lapkričio 26 d. posėdžio protokolą (Nr. (1.7E) 150000-KT-427), kuriame nutarta, kad tyrimo protokolo ir instrumento turinys neprieštarauja vykdomojo etikos komiteto normoms ir pritarta tyrimo instrumento naudojimui (3 priedas). Prieš pradėdant tyrimo duomenų rinkimą, respondentai supažindinti su tyrimo tema, tikslu ir uždaviniais bei informuoti apie teisę bet kuriuo tyrimo etapo metu atsisakyti dalyvauti tyrime, nenurodant tokio sprendimo priežasčių (Kardelis 2002). Gauti raštiški tiriamųjų sutikimai savanoriškai dalyvauti tyrime. Tiriamiesiems garantuojamas asmens duomenų

saugumas juos nuasmeninant (Maritsch ir kt. 2022). Kiekvienam tyrimo respondentui paskirta individuali koduotė, pvz. T1 ir t.t., kita identifikuojama informacija užmaskuota.

2.8 Tyrimo duomenų apdorojimas ir analizė

Duomenų analizės metu laikytasi nešališkumo principų. Taikyta trianguliacija vykdant kolektyvinius visų tyrėjų aptarimus ir diskusijas skyriuje lyginant gautus tyrimo rezultatus su moksliniuose straipsniuose pateikta informacija IPS profesinės adaptacijos tema (Heale ir Forbes 2013). Gautų rezultatų interpretacijos aptartos su tiriamaisiais dėl jų nuomonių bei patirčių pateikimo tikslumo (George ir kt. 2023). Tyrimo duomenys analizuoti nagrinėjant atliktų interviu turinį, taikyta indukcinė analizė – teorija generuota iš surinktų tyrimo duomenų (Bryman 2008). Garso įrašai transkribuoti „Tilde.ai“ programa, įtraukiant visus komentarus, pvz. pauzės, juokas ar kt. Duomenų tvarkymui naudota „Taguette“ programa. Transkripcijos suorganizuotos pagal temas, skaitytos keletą kartų, pasižymėti pastebėjimai, pradinės duomenų analizės idėjos, reikšminiai žodžiai rinkti iki nebeaptinkamo naujumo. (Fush ir Ness 2015) Koduotės suskirstytos į kategorijas, kurios išskaidytos į subkategorijas. Šalia pateiktos tikslios tyrimo dalyvių citatos, įrodant aprašytų rezultatų interpretacijų tikslumą (Lingard 2019).

2.9 Bendra respondentų charakteristika

Tiriamųjų imtį sudarė 12 išplėstinės praktikos slaugytojų. Tiriamieji buvo įgiję pirminės sveikatos priežiūros, anestezijos ir intensyviosios terapijos arba skubiosios medicinos pagalbos specializacijas. Jų bendrosios praktikos slaugos profesinės patirties trukmė iki išplėstinės slaugos praktikos studijų svyravo nuo 0 iki 96 mėnesių (5 lentelė).

5 lentelė. Respondentų charakteristika

Koduotė	Išplėstinės praktikos slaugos specializacija	Bendrosios praktikos slaugos darbo patirties trukmė iki išplėstinės praktikos slaugos studijų pradžios
Tiriamasis Nr. 1 (T1)	Pirminė sveikatos priežiūra	<i>3 metai</i>
Tiriamasis Nr. 2 (T2)	Pirminė sveikatos priežiūra	<i>4 metai</i>
Tiriamasis nr. 3 (T3)	Pirminė sveikatos priežiūra	<i>1 metai</i>
Tiriamasis nr. 4 (T4)	Pirminė sveikatos priežiūra	<i>4 metai</i>
Tiriamasis nr. 5 (T5)	Pirminė sveikatos priežiūra	<i>5 metai</i>
Tiriamasis nr. 6 (T6)	Pirminė sveikatos priežiūra	<i>1 metai</i>
Tiriamasis nr. 7 (T7)	Anestezija ir intensyvioji terapija	<i>2 mėnesiai</i>
Tiriamasis nr. 8 (T8)	Anestezija ir intensyvioji terapija	<i>1 metai</i>

5 lentelė. Respondentų charakteristika (tęsinys)

Koduotė	Išplėstinės praktikos slaugos specializacija	Bendrosios praktikos slaugos darbo patirties trukmė iki išplėstinės praktikos slaugos studijų pradžios
Tiriamasis nr. 9 (T9)	Anestezija ir intensyvioji terapija	<i>0 mėnesių</i>
Tiriamasis nr. 10 (T10)	Anestezija ir intensyvioji terapija	<i>1 mėnesis</i>
Tiriamasis nr. 11 (T11)	Pirminė sveikatos priežiūra	<i>8 metai</i>
Tiriamasis nr. 12 (T12)	Skubioji medicinos pagalba	<i>3 mėnesiai</i>

3. TYRIMO REZULTATAI

3.1 Išplėstinės praktikos slaugytojų gebėjimai, lemiantys profesinę adaptaciją

IPS pritapimui ASP organizacijose reikšmingi tiek klinikiniai, tiek tarpasmeniniai gebėjimai. Pirmiausia tiriamųjų buvo klausiama apie klinikinės kompetencijas, pateiktas klausimas „Kokie klinikiniai įgūdžiai Jums labiausiai naudingi išplėstinės slaugos praktikos profesinės adaptacijos metu?“ Išskirti konsultavimo, klinikinio sprendimų priėmimo, pacientų sveikatos vertinimo, teorinių žinių taikymo praktikoje, laiko valdymo, asmens sveikatos būklės vertinimo ir pamatiniai bendrosios slaugos praktikos įgūdžiai (6 lentelė).

6 lentelė. Klinikiniai gebėjimai naudingi išplėstinės praktikos slaugytojų profesinės adaptacijos metu

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Klinikiniai gebėjimai	Konsultavimas	T1: „Aišku, konsultavimas prevencinių programų klausimais, skiepų profilaktika didelę dalį sudaro, užkrečiamų ligų įvairūs aspektai.“ T11: „<...> prevencinių programų klausimais.“ T6: „<...> Yra labai svarbu (...) gebėti konsultuoti lėtinių ligų valdymo ir prevencijos klausimais.“
	Klinikinių sprendimų priėmimas	T1: „<...> gali pasakyti, kokios programos priklauso ir nusiųsti tas programas kartu atlikti.“ T7: „<...> suprasti, kaip elgtis kritinėje situacijoje. Pavyzdžiui, kaip atlikti neplanuotas procedūras (...) suprasti kiekvieno veiksmo svarbą ir naudą.“ T8: „<...> laiku pradėti tinkamą gydymą ir užkirsti kelią organų funkcijų nepakankamumui.“
	Asmens sveikatos būklės vertinimas	T3: „<...> paciento vertinimas, stebėjimas, anamnezės surinkimas<...>.“ T4: „<...> teikiant informaciją apie prevencines programas ar jų vykdymą – anamnezės rinkimas<...>.“ T9: „<...> esant skubiam atvejui, kai paciento būklė staigiai pablogėjo, man svarbu greitai atlikti visapusišką paciento būklės vertinimą, nustatyti riziką<...>.“ T10: „<...> kraujo tyrimų analizavimas <...>.“
	Teorinių žinių pritaikymas praktikoje	T4: „<...> gebėjimas gautas teorines žinias pritaikyti praktikoje <...>.“ T10: „Kai gali šias žinias pritaikyti praktikoje, galima ir plačiau pacientui atsakyti į iškilusį klausimą <...>.“
	Bendrosios slaugos praktikos profesiniai įgūdžiai	T5: „<...> vien tai, kad aš turiu bendrosios praktikos slaugytojos patirties ir man nebuvo tai apskritai nauja profesija.“ T6: „<...> procedūriniai įgūdžiai, tokie kaip žaizdų tvarstymas, kraujo paėmimas ir panašiai.“ T10: „<...> visi įgūdžiai prieš tai įgyti labai naudingi. <...> slaugytojui reikalingų manipuliacijų tokių kaip kraujo paėmimas<...>.“
	Laiko valdymas	T2: „<...> sugebėjimas struktūrizuoti darbą, nes darbo daug ir reikia greitai reaguoti, greitai susidėlioti visus prioritetus <...>.“ T10: „<...> prioritetų susidėliojimas išlaiko kokybišką darbo atlikimą ir sakykim patenkintus kolegas bei pacientus.“

Tyrimo metu nustatyta, kad IPS profesinės adaptacijos metu reikšmingi ne tik išplėstinės slaugos praktikos gebėjimai, bet ir bendrosios praktikos slaugos darbo patirtis bei pamatiniai slaugos manipuliacijų įgūdžiai. Svarbiausius išplėstinės slaugos praktikos gebėjimus profesinės adaptacijos proceso metu pirminės sveikatos priežiūros specializaciją įgijusiems IPS apima pacientų konsultavimas imunoprofilaktikos, ligų prevencijos programų klausimais. Visų specializacijų IPS sureikškina klinikinių sprendimų priėmimo gebėjimus, tiek skiriant prevencinių programų atlikimą pirminio lygio ASP įstaigose, tiek valdant kritines pacientų sveikatos būklių situacijas antrinio ir tretinio lygio ASP organizacijose. IPS taip pat svarbus gebėjimas vertinti pacientų sveikatos būklę renkant anamnezę: juos apklausiant, stebint, atliekant bei interpretuojant tyrimų rezultatus. Respondentai pabrėžė ir gebėjimą studijų metu įgytas teorines žinias įgyvendinti profesinėje praktikoje. Vykdam IPS pareigybės taip pat svarbus laiko valdymas dėliojant prioritetus, kuomet tenka didelis darbo krūvis.

Siekiant išsiaiškinti IPS tarpasmeninius gebėjimus lemiančius profesinės adaptacijos sklandumą, tiriamiesiems užduotas klausimas „*Kokie gebėjimai padėjo Jums bendradarbiauti, valdyti santykius, kurti pasitikėjimą profesinės adaptacijos metu?*“ Nustatyta, kad bendradarbiaujant su kolegomis, pacientais ir jų artimaisiais pirmaisiais darbo metais IPS naudingi komunikabilumo, kantrumo, pasitikėjimo savimi, konfliktinių situacijų valdymo ir lyderystės įgūdžiai (7 lentelė).

7 lentelė. Gebėjimai, padedantys išplėstinės praktikos slaugytojams bendrauti ir bendradarbiauti, profesinės adaptacijos metu

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Tarpasmeniniai gebėjimai	Komunikabilumas	T3: „<...> jeigu nežinau kažko, klausiu visada specialistų, kurie turi patirties, kad priimti tuos tinkamus sprendimus.“ T4: „<...> paaiškinti patiems pacientam, kokias galiu aš jiems suteikti paslaugas, juos galiu informuoti, taip pat ir gydytojams suteikti tą informaciją, kuo galiu prisidėti prie jų darbo <...>.“ T6: „Tai būtų komunikacijos įgūdis - aktyviai klausydamasi kolegų ir aiškiai perteikiant savo pastebėjimus sugebėjau įsiliesti į komandą. Taip pat gebėjimas empatiškai bendrauti su pacientais ir jų artimaisiais sustiprino tą pasitikėjimą manimi kaip specialistu.“
	Konfliktinių situacijų valdymas	T6: „konfliktų sprendimas (...) padeda bendraujant su kolegomis ir pacientais, išlaikant profesionalumą sudėtingose situacijose.“ T9: „<...> gali kilti konfliktų ar nesusipratimų. Svarbu turėti gebėjimą valdyti tokias situacijas, kad nei pacientas, nei kolegos nesijaustų atstumti ar nevertinami.“ T12: „<...> valdyti santykius, nes yra nusustovėjusios stigos, kad <...> mes esame čia, tretiniame lygyje visiškai nereikalingi, galime važiuoti dirbti į rajonus (...) jeigu tu matai, kad visiškai neatneš naudos, tai tiesiog išklausti, paleisti šitą temą ir nesivelti į tolimesnes diskusijas <...>.“
	Kantrumas	T1: „<...> reikėjo labai daug kantrybės visiems įrodyti (...) kad gali ir gebi tam tikras funkcijas pati viena atlikti ne ką prasčiau, nei šeimos gydytojas.“
	Pasitikėjimas savimi	T1: „<...> esu tokia pasitikinti savimi ir savo jėgom, ir žiniom, tai netruko tas ilgai, kol pasidariau sau palankią darbo vietą, (...) kol visi pamatė, kad gerai dirbu ir kad galima tuos rezultatus pasigerinti kartu su mano darbu, tada atsirado ir ta pagarba, ir bendradarbiavimo daugiau.“

7 lentelė. Gebėjimai, padedantys išplėstinės praktikos slaugytojams bendrauti ir bendradarbiauti, profesinės adaptacijos metu (tęsinys)

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Tarpasmeniniai gebėjimai	Lyderystė	T2: „Lyderystė naudinga susiduriant su iššūkiais komandiniame darbe.“ T5: „<...> reikia būti tiek iniciatyviam, kad įstaigoje galėtum, jeigu jau ir yra įdiegta, tai plėtoti tą išplėstinės praktikos slaugą, o jeigu dar nėra ir tik pati pradžia, tai būti to iniciatorium ir su administracijos pagalba tą išplėstinės praktikos slaugą (...) plėtoti įstaigoje.“ T12: „<...> turi realiai įrodyti nuo A iki Z, nuo administracijos iki savo komandos norių, kodėl yra reikalinga šita specialybė ir kaip tai pagerins visos sveikatos sistemos darbą.“

Analizuojant atliktų interviu duomenis, paaiškėjo, jog beveik visiems tyrime dalyvavusiems IPS svarbiausias komunikabilumo įgūdis, siekiant efektyvaus bendradarbiavimo, santykių valdymo ir pasitikėjimo. Komunikabilumo raiška bendradarbiaujant su kartu praktikuojančiais gydytojais ir administracijų nariais padeda integruoti IPS kompetencijas į ASP įstaigos veiklą, komunikacija su pacientais užtikrina visuomenės informuotumą apie IPS funkcijas bei stiprina pasitikėjimą. Pasitarimai profesiniais klausimais su kartu dirbančiais specialistais padeda priimti teisingus profesinius sprendimus, diskusijos leidžia ne tik įsiliesti į komandinį darbą, bet ir gerinti ASP darbo efektyvumą. Tyrimo duomenų rinkimo metu taip pat išskirtas ir konfliktinių situacijų valdymo gebėjimas, siekiant išlaikyti profesionalumą tiek pacientų, tiek kolegų atžvilgiu. Tiriamieji atskleidė, jog konfliktinių situacijų rizika profesinės adaptacijos metu kyla dėl visuomenėje nusistovėjusių stigmų, susijusių su slaugytojo profesijos prestižu, todėl naudingas gebėjimas valdyti šias situacijas išlaikant profesionalumą. Pastebėta, jog kantrumo reikšmė pabrėžiama dėl kolegų informuotumo apie IPS kompetentingumą trūkumo, kuomet susiduriama su dažnu poreikiu įrodyti IPS autonomiškumo galimybes. Be to, reikšmingas pasitikėjimas savimi ir savo profesinėmis žiniomis – tai padeda užsitarnauti pagarbą bei aktyvesnį bendradarbiavimą. Lyderystė naudinga susiduriant su profesiniais iššūkiais ir plėtojant išplėstinės slaugos praktiką į ASP įstaigų veiklą.

3.2 Priemonės, galinčios pagerinti išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją

IPS profesinės adaptacija yra sudėtingas laikotarpis slaugos specialisto karjeros kelyje, kurio metu reikšmingos pagalbinės sistemos, galinčios užtikrinti IPS profesinę sėkmę. Pirmiausia, buvo siekiama nustatyti, kokią pagalbą ASP įstaigose gauna tiriamieji, užduotas klausimas „*Kokias adaptacines priemones, padedančias prisitaikyti prie naujojo išplėstinės praktikos slaugytojo vaidmens, Jums suteikė darbovietė?*“ Pastebėta, kad Lietuvos ASP įstaigų vadovai IPS adaptaciniu laikotarpiu informuoja apie darbo procesą įstaigoje, užtikrina atvirumą inovacijoms, įvairius mokymus, įvadinę

darbo praktikas, mokymuisi palankią emocinę darbo aplinką, suteikia išteklių prieinamumą, konsultacijas, informacijos apie IPS profesiją sklaidą (8 lentelė).

8 lentelė. Asmens sveikatos priežiūros įstaigų priemonės, lengvinančios išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Profesinę adaptaciją lengvinančios priemonės	Vadovybės atvirumas inovacijoms	T1: „<...>, kai atėjau aš dirbti, kaip ir pareigybių tokių aprašytų, ką būtent turėčiau daryti nebuvo. Tai ką pati susigalvojau ir ką pasiūliau tiek skyriaus vedėjai, tiek vyr. slaugytojai susirinkimų metu, ką mano galva aš galėčiau daryti, tą aš ir dariau.“ T2: „Jie nelabai suprato, ką aš galiu daryti, tai man jie sakė: tu esi laisva daryti, ką tu nori, čia tavo pasirinkimas, kaip tu nori šitą specialybę išplėtoti šitoj darbo vietoj.“
	Išteklių prieinamumas	T3: „<...> pasakė, ko tau reikia, mes nupirksim.“ T10: „<...> svarbiausia, ko skyrė ir vis dar skiria – laikas. Laikas pamatyti kas vyksta, kaip vyksta. Laikas šiuo metu prabanga. Tai šis resursas, kurį man skiria darbovietė man yra labai vertinamas.“ T11: „<...>. Ir kai tau duoda kabinetą savarankiškai dirbti ir visas kitas priemones, tai supranti, kad vertina ir nori kad tu dirbtum.“
	Informacija apie darbo organizavimą	T6: „<...> darbdaviai suteikė informaciją apie darbo organizavimo principus, kaip pats darbas turėtų vykti ir kaip jį atlikti.“
	Mokymai	T4: „Darbovietė siuntė į kursus apie prevencines programas, kad susipažinčiau tiek su buvusiais prevencinių programų įstatymais, tiek su tų metų prevencinių programų atsinaujinimais, taip pat susipažinau ir kaip kitų įstaigų darbuotojai tiek vykdo tas prevencines programas, tiek jas vertina.“ T8: „Klinikinių situacijų mokymai<...>.“ T1: „Aš dvi dienas atėjus į darbą „ale“ pasimokiau, nes man parodė tik kaip su sistema dirbti ir tada jau turėjau priėmimą pacientų.“ T6: „<...> adaptacinė priemonė buvo darbo savaitė su šeimos gydytoju.“ T12: „<...> per mano darbo valandas suteikė galimybę kelias valandas pabūti prie skubios medicinos gydytojo, ištraukinėti krislus, siūti žaizdas, apžiūrinėti traumas smulkesnes <...>.“
	Konsultacijos	T4: „<...> medicinos pavaduotoją, į kurią aš galėjau kreiptis, kilus neaiškumams ar kai reikėdavo pagalbos.“ T11: „Mentoriaus nebuvo, bet buvo vedėja arba šeimos gydytojas į kuriuos galėjau kreiptis iškilus klausimams.“ T6: „Visada turėjau galimybę klausti kolegų.“ T10: „Dirbančios BPS padeda lengviau viską įsisavinti, atsako į klausimus.“
	Mokymuisi palanki emocinė aplinka	T7: „Aplinką kurioje neteisiama už užduodamus klausimus bei skatinimą užduoti klausimus.“
	Informacijos sklaida	T5: „Tai darbovietė buvo labai suinteresuota skleisti žinių įstaigoje, nes vis tiek naujas dalykas ir ne visi kolegos žino apie būtent išplėstinės praktikos slaugą.“ T9: „<...> mus pristatė ir mūsų komandai, ir kitiems vadovams kaip išplėstinės praktikos slaugytojus, kaip savarankiškus specialistus.“

Analizuojant tiriamųjų atsakymus nustatyta, kad ASP įstaigų vadovai nėra pakankamai informuoti apie IPS įgijamas kompetencijas, todėl profesinės adaptacijos metu tiriamieji naudojosi administracijos atvirumu naujovėms, įstaigose vertindami ir siūlydami IPS integracijos galimybes. Kai kurios įstaigos užtikrina bendruomenės informavimą apie IPS profesiją. IPS vertino tiek materialinių, organizacinių laiko išteklių prieinamumą, tiek emocinės aplinkos palankumą užduoti klausimus. Kai

kuriems tiriamiesiems ASP įstaigos siūlė dalyvavimo kursuose prevencinių programų temomis ar klinikinių situacijų mokymo galimybes. Dalis tiriamųjų dalyvavo įvadiniuose praktiniuose mokymuose, tačiau jaučiama struktūruotumo stoka, praktika įstaigose skirtingos trukmės – nuo poros dienų ar savaitės, dirbant su šeimos gydytoju iki kelių valandų trukmės su skubios medicinos pagalbos gydytojais, kasdienių darbo valandų metu. Tiriamieji turėjo galimybę konsultuotis su ASP įstaigų vedėjais, medicinos pavaduotojais, šeimos gydytojais ar bendrosios praktikos slaugytojais.

Profesinis parengimas yra vienas iš komponentų, lemiančių specialisto profesinę sėkmę karjeros kelio pradžioje, todėl buvo analizuojama praktikos ir mentorystės programų reikšmė profesinės adaptacijos laikotarpiu pirmaisiais darbo metais. Tiriamiesiems užduotas klausimas „Kaip praktikos ar mentorystės programos padėjo Jums adaptuotis prie išplėstinės slaugos praktikos?“ Tyrimo eigoje nustatyta, jog praktikos programos ir mentorystė padeda slaugos specialistams gilinti profesines žinias, tobulinti profesinius įgūdžius ir susipažinti su pasirinktos specializacijos darbo specifika, tačiau išreikšti pastebėjimai dėl šių programų kokybės trūkumo, kuomet mentorystės procesas stokoja tęstinumo, neatliepia išplėstinės praktikos slaugytojo profesinio vaidmens ir patiriama naujų įgūdžių ugdymo stoka (9 lentelė).

9 lentelė. Praktikos ir mentorystės programų reikšmė išplėstinės praktikos slaugytojų profesinei adaptacijai

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Teigiama praktikos ir/arba mentorystės programų reikšmė	Profesinių žinių gilinimas ir įgūdžių tobulinimas	T4: „Praktikos programos padėjo (...) pagilinti įgūdžius bendraujant ar konsultuojant savarankiškai pacientus, (...) sveikos gyvensenos įgūdžių žinias, suteikė žinių ir įgūdžių rašant kompensuojamus vaistus <...>.“ T3: „<...> duodavo tuos receptus mums išrašyti, parodydavo, kažką papasakodavo, leisdavo anamnezę iš pacientų surinkti, analizuoti, elektrokardiogramas, tyrimus užsakyti <...>.“
	Susipažinimas su pasirinktos specializacijos darbo specifika	T5: „<...> išplėstinės praktikos slauga ganėtinai koreliuoja su šeimos gydytojo kabineto darbu, tai praktikos ir padėjo susipažinti ir įsivažiuoti, ir įsivaizduoti, kaip tai turėtų atrodyti<...>.“ T6: „<...> pavyko suprasti šeimos gydytojo komandos principus. Manau, iš studijų praktikos atsinešiau būtiną patirtį į darbinę aplinką.“
Neigiama praktikos ir/arba mentorystės programų reikšmė	Mentorystės neatitikimas išplėstinės praktikos slaugytojo profesiniam vaidmeniui	T5: „Tačiau prie išplėstinės praktikos slaugytojų buvome minimaliai, daugiau buvome prie šeimos gydytojų ir bendrosios praktikos slaugytojo, dirbančio su šeimos gydytoju.“ T7: „Dažnai praktikos metu reikdavo dirbti su gydytojais, kurie nesuvokė, kas yra išplėstinės praktikos slaugytojas.“
	Mentorystės tęstinumo trūkumas	T8: „<...> reikalingadaugiau laiko dirbant su vienu mentorium, nes mano atveju mentoriai dažnai keisdavosi. Tai kartais kėlė tam tikrą nesaugumo jausmą ir riboją mano įgūdžių lavinimą, nes trūko nuoseklios pagalbos ir pasitikėjimo mano gebėjimais.“
	Naujų įgūdžių ugdymo trūkumas	T11: „<...> man tai nebuvo naudinga, <...>. Aš kaip dirbus pirminė, aš atėjau į išplėstinę, mokiausi tą patį per tą patį, ką dariau prieš išėjimą, ką man gydytojas leisdavo.“ T3: „<...> duodavo paprastus visiškai darbus, nieko mes naujo neįmokdavome <...>.“

Nustatyta, jog praktikos ir mentorystės programos naudingos tobulinant pacientų konsultavimo, kompensuojamų vaistų skyrimo įgūdžius, gilinant sveikos gyvensenos žinias. Slaugos specialistai gauna galimybę studijų metu pažinti pasirinktos specializacijos darbo specifiką: kasdienės užduotis, komandinio darbo principus, padeda pamatyti ir suvokti IPS integracijos galimybes. Tačiau praktikos ir mentorystės programos yra tobulintinos – konkrečioje srityje turintys patirties slaugytojai jaučia poreikį ne tik pamatyti tam tikros specializacijos darbo rutiną, bet įgyti gilesnių profesinių žinių. Taip pat, praktikų metu susiduriama su IPS kompetencijų pagal Lietuvos medicinos normą MN 160:2017 žinių ir įgūdžių tobulinimo trūkumu, kuomet praktikos mentoriais tampa bendrosios praktikos slaugytojai ir nėra priskiriami praktikuojantys IPS ar gydytojai. Problematiška ir tai, jog pasitaiko atvejų, kuomet praktikos metu dalyvaujantys gydytojai nėra informuoti apie IPS profesiją ir įgyjamas kompetencijas. Nepalanki ir praktikos metu vykstanti mentorių kaita – dėl nuoseklios pagalbos ir pasitikėjimo gebėjimais trūkumo, keliamas nesaugumo jausmas ruošiamiems IPS specialistams bei ribojamas įgūdžių lavinimo procesas.

Naujųjų IPS adaptacijos įstaigose sklandumą lemia ne tik asmeniniai gebėjimai, organizacijų teikiamos adaptacinės strategijos, praktikos ir mentorystės programos, bet veikia ir kolegų įtaka. Siekiant nustatyti, kuo kolegų gali prisidėti prie IPS adaptacijos lengvinimo, tiriamiesiems pateiktas klausimas „Kokia pagalba iš kolegų labiausiai naudinga profesinės adaptacijos metu?“ Paaikškėjo, jog svarbiausia pagalba, kurią gali suteikti kolegų yra dalijimasis profesinėmis žiniomis, efektyvus bendradarbiavimas, informuotumas apie IPS kompetencijas, emocinis palaikymas (10 lentelė).

10 lentelė. Naudingiausia kolegų pagalba išplėstinės praktikos slaugytojams profesinės adaptacijos metu

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Kolegų pagalba profesinės adaptacijos metu	Dalijimasis profesinėmis žiniomis	T2: „<...> žinių dalinimasis, gal tiesiog nukreipimas koki įsakymą pasiskaityti, gal literatūros pasidalinimas, papildomos konsultacijos gydytojų, tarkim.“ T4: „<...> pagalba ir informacija susidūrus su sudėtingais, nesuderinamais kompensuojamų vaistų išrašymais ar tiesiog bazinė kažkokia informacija, kuri atsinaujina.“ T7: „Man labiausiai padėjo kolegos, kurie noriai paaiškindavo bei parodydavo kaip atliekamos procedūros, kur randamos skirtingos priemonės bei aparatai.“ T8: „Kolegos dalinosi vertingomis patirtimis, padėjo spręsti profesinius iššūkius ir suteikė grįžtamąją informaciją, kas labai prisidėjo prie mano profesinio augimo. Dėl šios paramos aš jaučiuosi daug tvirčiau savo veikloje <...>.“
	Bendradarbiavimas	T1: „<...> bendradarbiavimas, tiek su šeimos gydytojais, tiek su bendrosios praktikos slaugytojais.“ T12: „<...> kada gydytojai leidžia ir dirbti, ir pildyti popierius savarankiškai. Apsirašai viską, viską pasidarai ir tada jie ateina, viską pasižiūri ir nusprendžiame, ar reikia tolimesnių tyrimų, ar pacientui reikia gydymo stebėjimo palatoje, arba jisai yra taip sutvarkytas, kad jį galima paleisti ambulatoriškai, jeigu nereikalauja nieko iš hospitalizacinės pusės.“

10 lentelė. Naudingiausia kolegų pagalba išplėstinės praktikos slaugytojams profesinės adaptacijos metu (tęsinys)

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Kolegų pagalba profesinės adaptacijos metu	Emocinis palaikymas	T5: „Tai tas palaikymas. Turbūt svarbiausia, bendrai pasakyčiau taip, ta psichologinė atmosfera, psichologinis palaikymas iš kolegų, <...>.“ T6: „Tas pats emocinis palaikymas, aišku, kuris leido greičiau įsilieti į komandą.“ T9: „<...> kolegų iškart galvojo, kad mes dirbsime gydytojais, pasipylė daug nerimo ir pasipiktinimo, kad dabar jos turės dirbti už mus. Tokios kaip pagalbos, turbūt gavau tik palaikymo iš tos vienintelės kolegės, kuri jau dirbo pas mus skyriuje ir buvo baigusi išplėstinės praktikos slaugytojo profesiją.“ T12: „Manau, mažiau neigiamų komentarų ir pastebėjimų. <...> iš slaugytojų pusės, (...), kadangi yra labai sunku, kai (...) pasako kažkokį komentarą, kad „tu esi tik slaugytoja“.“
	Informuotumas apie išplėstinės praktikos slaugytojų kompetencijas	T3: „<...> tiek medikų pačių, tiek pacientų <...>. Jų supratimas, kad mes daugiau esam universitete studijavę ir turim daugiau žinių jiems pagelbėti nei paprasta bendrosios praktikos slaugytoja.“ T5: „<...> vis dar yra tas gajus toks požiūris, kad slaugytojas – tai čia gydytojo padėjėjas, o kadangi išplėstinės praktikos slaugytojas, jisai labai toks autonomiškas ir jis turi ganėtinai daug savarankiškumo, ir jis gali pats reikštis, ir pats priimti sprendimus, labai norisi pasitikėjimo <...>.“

Dalijimasis profesinėmis žiniomis reikšmingas nukreipiant naujuosius IPS specialistus domėtis aktualia ir besikeičiančia, profesinius klausimus nagrinėjančia literatūra, teisės aktais. Teikiant konsultacijas, vaistinių preparatų, organizaciniais, tiek kasdieniais, tiek netipinių ASP atvejų klausimais. Kolegų konsultacijos pradedant taikyti įgytas žinias ir įgūdžius profesinėje aplinkoje padeda mažinti klaidų pasireiškimo riziką, stiprina IPS profesinį savipositikėjimą ir didina specialisto darbo efektyvumą ir skatina profesinį augimą. Svarbu kolegų bendradarbiavimas, kuomet IPS gali sulaukti reikiamo patarimo bei patirti gydytojų dalinimasi pareigomis, atsižvelgiant į kompetencijas. Kolegos užima svarbų vaidmenį kuriant emocinę atmosferą darbo aplinkoje, kuri įtakoja IPS profesinės adaptacijos sklandumą. Dauguma tyrimo dalyvių įvardijo emocinį palaikymą kaip vieną svarbiausių kolegų paramos aspektų. Vertinamas emocinis palaikymas tiek iš gydytojų, tiek iš slaugytojų, leidžiantis efektyviai įsilieti į komandinį darbą. Vis dėl to, pasitaiko konkurencijos jausmų, kuomet slaugytojai baiminasi dėl aukštesnio IPS kompetentingumo bei kuomet gydytojams kyla nerimo ir pasipiktinimo jausmai dėl pareigų dalinimosi su IPS. Profesinės adaptacijos sklandumui reikšmingas visuomenės informuotumas apie IPS profesiją ir šių specialistų įgytas kompetencijas. Informuotumas gali padėti užtikrinti IPS autonomiškumą ir efektyviau integruoti IPS į ASP veiklą.

ASP įstaigų teikiamos profesinio tobulėjimo galimybės atlieka svarbų vaidmenį profesinės adaptacijos procese – tai leidžia pradedantiesiems IPS specialistams gilinti žinias, tobulinti klinikiškus įgūdžius ir stiprinti profesinį savipositikėjimą taip lengvinant adaptaciją. Siekiant išsiaiškinti kaip profesinės adaptacijos metu profesinis tobulėjimas užtikrinamas Lietuvos ASP įstaigose, tiriamiesiems užduotas klausimas „Kokios profesinio tobulėjimo galimybės (pvz. mokymų programos, seminarai,

komandiruotės, stažuotės) Jums suteiktos pirmaisiais išplėstinės praktikos slaugos darbo metais?“ Rezultatai rodo, jog profesinio tobulėjimo galimybės būna inicijuojamos pačių IPS, ASP įstaigos arba, pasitaiko atveju, kuomet IPS nėra informuojami apie tokias galimybes (11 lentelė).

11 lentelė. Profesinio tobulėjimo galimybės išplėstinės praktikos slaugytojams pirmaisiais darbo metais

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Profesinio tobulėjimo galimybių prieinamumas	Asmeninė iniciatyva	T1: „pati susiradau tas konferencijas <...>. Tai darbdavys, kad skatintų, bandytų kažką integruot tai ne, nebuvo kažkokio tokio paskatinimo. Apmoka 5 dienas vidutiniu darbo atlyginimu, mokymams skirtos dienos 5 per metus, nu tai vat, tai užpildai ten prašymą ir štai kaip gali mokytis.“ T11: „Nėra tokio, kad „žinai, va, mes tau radome konferenciją ir važiuok“. Ne, sako jeigu rasi kažką įdomus, tai tikrai, su mielu noru nori – važiuok. Ir šituos išvažiavimus mums finansuoja.“ T12: „<...> jeigu konferencijose yra kažkur paliečiama išplėstinės praktikos slaugos tema, aš stengiuosi tose konferencijose sudalyvauti, kad pagauti bent kažkokią naujausią informaciją, sudalyvauti diskusijose. Bet jų darbovietė neapmoka.“
	Įstaigos iniciatyva	T2: „Kiekvieną ketvirtadienį vyksta susirinkimai, kurių metu atvyksta atstovai arba kiti lektoriai, dėstytojai, kurie klinikines naujoves pristato. Toliau, elektroniniu paštu gaunam naujienas apie įvairius pasikeitimus.“ T9: „<...> labai daug paskatinimo susilaukiame ir iš savo vadovų, kurie tikrai skatina ir kalba apie galimybes keliauti tiek Lietuvoje tiek užsienio valstybėse į konferencijas.“ T8: „Mano darbovietė suteikia teorinius mokymus, kurie padeda gilinti žinias. Be to, turiu priskirtą mentorį – anesteziologą-reatmatologą, kuris nuolat teikia patarimus ir moko, kaip atlikti trumpas anestezijas bei kaip elgtis specifinėse situacijose. Ši mentorystė labai svarbi, nes ji leidžia man įgyti praktinių įgūdžių ir pasitikėjimo savo gebėjimais.“
	Informacijos apie galimybes trūkumas	T10: „Iš tiesų net nesu domėjusis ar yra tokia galimybė, pavyzdžiui, vykti į stažuotę ar komandiruotę.“

Siūlomos IPS profesinio tobulėjimo galimybės apima konferencijas Lietuvoje ir/ar užsienio valstybėse, mokymus, seminarus, klinikinių naujovių pristatymo susirinkimus, organizacinių naujienų gavimą elektroniniu paštu, mentorystę. Šios profesinio tobulėjimo galimybės organizuojamos ar finansuojamos ne visose ASP įstaigose. Dažnu atveju IPS, siekiantys profesinio tobulėjimo, savarankiškai ieško profesinio tobulėjimo galimybių, ir naudojami tam darbovietės skirtu laiku bei lėšomis. Yra ir tokių atvejų, kuomet nėra sureikšminamas naujųjų IPS informavimas apie profesinio tobulėjimo galimybes.

Prevenčinės priemonės, padedančios išvengti profesinio perdegimo yra svarbi organizacinė parama, stiprinanti IPS ryšį su profesine aplinka ir skatinanti sėkmingą profesinę adaptaciją. Siekiant išsiaiškinti situaciją šia tema Lietuvos ASP įstaigose, tiriamųjų klausta „Kokią pagalbą (pvz. sveikatos dienos, tėvadieniai, grafiko laisvumas ar kt.) gavote, kad adaptaciniu laikotarpiu galėtumėte užtikrinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą?“ Nustatyta, kad siekiant išvengti IPS psichologinio perdegimo, pasitelkiamas priemonės apima sveikatos gerinimo atostogos, darbo grafiko lankstumas,

sukauptos atostogų dienos, tėvadieniai ir psichologo konsultacijos. Tačiau ne visose darbovietėse užtikrinamas lankstus darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas (12 lentelė).

12 lentelė. Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros pirmaisiais darbo metais užtikrinimas

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimo priemonės įstaigose	Sveikatos gerinimo atostogos	T1: „<...> sveikatinimas, diena viena <...>.“ T2: „<...> tik sveikatinimosi diena. Praeitais metais viena, šiais metais 3.“ T5: „<...> turime ir sveikatinimosi papildomas dienas, tris per metus.“ T11: „<...> ir tos sveikatingumo dienos.“ T12: „<...> sveikatinimosi dienas mes galime pasiimti <...>.“
	Darbo grafiko lankstumas	T2: „Jeigu man reikėtų, aš galėčiau nueiti ir paprašyti sukeisti pamainas, sukeisti darbo valandas, ir man sukeistų.“ T5: „Grafiko laisvumas yra, kad galima pasidėliot (...) pradėti truputį anksčiau ar pradėti truputį vėliau.“ T6: „Darbdavys suteikia galimybę sudaryti man palankų darbo grafiką pagal mano poreikius.“
	Sukauptos atostogų dienos	T4: „Ir daugiau gal net naudojausi sukauptomis atostogomis palaikyti tą pusiausvyrą tarp asmeninio gyvenimo ir darbo.“
	Tėvadieniai (mamadieniai)	T7: „Mano darbo vieta suteikia tėvadienius.“ T8: „Gaunu mamadienį <...>.“ T11: „<...> ir mamadienį turiu <...>.“
	Psichologo konsultacijos	T7: „Taip pat, kartą per mėnesį, organizuojami skyriaus susitikimai su darbovietės psichologu.“ T8: „Taip pat, esant norui, įmonė finansuoja psichologo seansus.“
Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimo kliūtys	Neatsižvelgimas į darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros poreikį	T12: „<...> kartais dirbant per kelis darbus grafikai yra sustatomi taip, kad eini parą po paros ir tu tikrai nepabūni nei namuose, sutrinka tavo miego režimas ir emocinė pusiausvyra, kadangi pervergimas labai vyrauja.“
	Neinformuotumas	T9: „<...> kol kas sveikatos dienų jokių negavau. Žinau, kad kažkas mums priklauso, bet čia turbūt reikia pačiai asmeniškai domėtis, nes tikrai nepasiūlys niekas.“ T3: „<...> kaip ir negirdėjau apie papildomas kažkokias tas laisvas dienas <...>.“

Naujieji IPS profesinės adaptacijos metu, siekdami išlaikyti profesinio ir asmeninio gyvenimo harmoniją, naudojami organizacijų iniciatyva teikiamomis 3 dienų trukmės, apmokamomis sveikatos gerinimo atostogomis. Taip pat, dauguma respondentų džiaugėsi galimu darbo grafiko lankstumu, kuomet, atsižvelgiant į IPS poreikius, darbo laikas organizuojamas ir koreguojamas. Naudojamos sukauptomis atostogų dienomis bei, auginantiems vaikus, pagal Darbo kodeksą priklausančiais tėvadieniais (mamadieniais). Kai kurios organizacijos siūlo finansuojamas psichologų konsultacijas, siekiant palaikyti naujųjų IPS gerovę. Tačiau, tam tikrose įstaigose nėra kokybiškai užtikrinama darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra: nors yra atsižvelgiama į poreikį derinti darbą keliose darbovietėse, ignoruojama poilsio reikmė, to pasekoje trinka miego režimas bei emocinė pusiausvyra. Taip pat, kai kurie tyrime dalyvavę IPS nebuvo informuoti apie priklausančius laisvadinius.

3.3 Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinis pasitenkinimas pirmaisiais darbo metais

Profesinės adaptacijos sėkmę atspindi profesinis pasitenkinimas. Siekiant nustatyti, pagrindinius veiksnius, veikiančius IPS profesinį pasitenkinimą pirmaisiais darbo metais, tiriamųjų klausta „*Kas Jums teikia didžiausią profesinį pasitenkinimą dirbant išplėstinės praktikos slaugytoju?*“ Nustatyta, jog profesinį pasitenkinimą pirmaisiais darbo metais teikiančius veiksnius apima autonomiškumas, materialinių išteklių prieinamumas, teigiamas indėlis į pacientų sveikatos priežiūros rezultatus, įgytos išplėstinės žinios ir kompetencijos, profesinio tobulėjimo galimybės, profesinis pripažinimas, palanki emocinė atmosfera bei galimybė įsidarbinti pagal išplėstinės praktikos slaugos kvalifikaciją 13 lentelė).

13 lentelė. Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinio pasitenkinimas dirbant pirmaisiais metais

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Profesinį pasitenkinimą didinantys veiksniai	Autonomiškumas	T2: „<...> džiaugiuosi, kad gaunu daug savarankiškumo (...) kad galiu lanksčiai atlikti darbus. Ta prasme, nėra iš manęs reikalaujama konkrečiai vykdyti nurodymus, ta prasme aš galiu imti apylinkę ir dirbti su ja taip, kaip man patogu, nagrinėti jos turinį, nagrinėti, ką galima būtų su ja padaryti <...>.“ T4: „<...> daugiau savarankiškumo, individualumo dirbant su pacientais, didesnis įsigilinimas į jų ligų anamnezę, jų būklę <...>.“ T5: „<...> kad aš galiu vadovautis teisės aktais ir priiminėti sprendimus pati, tai vat man tai labai kažkaip aktualu ir duoda to tokio spyrio.“
	Materialiniai ištekliai	T1: „Jeigu nemeluojant, tai atlyginimas (Juokiasi). Aš pakeičiau savo darbą tik dėl atlyginimo, kadangi didesnę gavau <...>.“ T4: „Teigiamai veikia tai, kad darbovietė suteikia darbo vietą, kur turiu savo kabinetą, kur galiu priimti pacientus, juos konsultuoti individualiai, turiu tam savo erdvę. Ir lankstus darbo grafikas.“ T6: „Teigiamai veikia (...) suteikiamos visos reikalingos priemonės darbui <...>.“
	Teigiamas indėlis į pacientų sveikatos priežiūros rezultatus	T6: „Didžiausią pasitenkinimą teikia galimybė tiesiogiai prisidėti prie pacientų sveikatos gerinimo <...>.“ T8: „<...> galimybė tiesiogiai prisidėti prie pacientų gerovės ir matyti kaip mano atliktas darbas padeda jiems pasveikti.“ T9: „<...> kai galiu prisidėti prie paciento gerovės.“
	Išplėstinės profesinės žinios/kompetencijos	T4: „Tai gal įvardinčiau tas aukštesnes kompetencijas nei bendrosios praktikos slaugytojos <...>.“ T12: „<...> kad aš labai greitai iš pirmo karto ištraukiu kislą. Kad aš pamatau, kad akyje yra kažkur tai užslėpta opelė. Jeigu puikiai atpažįstu akies problemą, net nenuvažius fluorescentine medžiaga.“
	Profesinio tobulėjimo galimybės	T6: „<...> profesinio augimo perspektyvos, <...>.“ T8: „<...> nuolatinis mokymasis man suteikia ne tik profesinį augimą, bet ir didelį pasitenkinimą, nes jaučiu, kad visą laiką tobulėju ir stiprinu savo profesinius įgūdžius.“ T11: „<...> seminarai, kad galime mokytis.“

13 lentelė. Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinio pasitenkinimo šaltiniai dirbant pirmaisiais metais (tęsinys)

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Profesinį pasitenkinimą didinantys veiksniai	Profesinis pripažinimas	T3: „Dirbant jautiesi, kad esi pilnavertė šitoj komandoj, nes kažkokių minčių gali įdėt <...>.“ T5: „<...> prestižas kyla ir kad keičiasi (...) tiek specialistų, tiek pacientų požiūris į slaugytoją (...) tas sovietinis palikimas po truputį išeina, tai mane labai motyvuoja, tai, kad aš jaučiuosi ne šiaip tiesiog seselė kaip vadindavosi, aš esu kvalifikuotas slaugos specialistas <...>.“ T6: „<...> džiugina kolegų, pacientų įvertinimas. <...> kad jie būtent pas mane nori užsiregistruoti vienai kitai konsultacijai.“ T9: „Atliekant mums jau galimas manipuliacijas, jaučiu gydytojų pasitikėjimą. Žinoma, tai leidžia ne visi, nes juk ne visi gydytojai mus pripažįsta, kai kurie tikrai galvoja, kad mes „atimsim“ iš jų darbo vietas.“
	Palanki emocinė atmosfera	T8: „Teigiamai veikia geras mikroklimatas tarp kolegų, kuris skatina bendradarbiavimą ir palaiko teigiamą atmosferą darbe.“ T11: „Teigiamai gal veikia kolektyvas, psichologinė būsena <...>.“
	Darbas pagal įgytą išplėstinės slaugos praktikos kvalifikaciją	T10: „<...> kad įsidarbinau pagal savo įgytą kvalifikaciją, nes, iš tiesų, net ir pasibaigus magistrą, netikėjau, jog apskritai bus kuriama pakankamai darbo vietų „IPS“.“ T12: „Na, pagrįdė tai, kad pagaliau bent kažkiek gaunu pagal savo kompetencijas darbo.“

Pasireiškia tendencija, jog dažniausiai IPS patenkinti padidėjusia profesine autonomija, savarankiškai valdant priklausančių apylinkų pacientų sveikatos priežiūrą, individualiai gilinantis į pacientų sveikatos būklės, priimant sprendimus. Įgytas savarankiškumas didina IPS absolventų profesinę motyvaciją. Pasitenkinimui užtikrinti svarbus materialinių išteklių prieinamumas, užtikrinant visų individualiam darbui reikiamų priemonių suteikimą, motyvuojantį finansinį atlygį ir darbo laiko lankstumo galimybes. Nuo pasitenkinimo darbu neatsiejamas emocinis atlygis – IPS pasitenkinimas indėliu į sveikatos priežiūrą, užtikrinant pacientų sveikatos gerovę. Palanki emocinė atmosfera ne tik lemia profesinį pasitenkinimą, bet ir skatina bendradarbiavimą. Naujieji IPS jaučia pasitenkinimą įgytomis išplėstinės slaugos praktikos žiniomis, kurios užtikrina aukštesnį profesinį savipositikėjimą bei įgūdžiais, atliekant pareigybines funkcijas. Pastebėta, jog pasitenkinimą taip pat veikia ir profesinis pripažinimas, patiriant augantį slaugytojo profesijos prestižiškumą, pasitikėjimą bei gaunant teigiamą grįžtamąjį ryšį iš pacientų ir kolegų. Tačiau, pripažinimo sulaukiama ne iš visų kartu praktikuojančių gydytojų, kai kurie vis dar reiškia konkurenciją dėl bendrų pareigybių. Dėl mažo IPS etatų populiarumo, tiriamieji išreiškė pasitenkinimą gavę galimybes realizuoti įgytas kompetencijas profesinėje aplinkoje.

Siekiant nustatyti, kas gali neigiamai paveikti IPS profesinį pasitenkinimą pirmaisiais darbo metais, tiriamiesiems užduotas klausimas „Kokie veiksniai, pavyzdžiui darbovietės aplinka, kultūra, ištekliai ar kt., neigiamai veikia Jūsų pasitenkinimo patirtį?“ Pastebėta, jog šie veiksniai apima profesinio pripažinimo trūkumą, nepalankią emocinę atmosferą, išteklių trūkumą, didelį darbo krūvį ir administracinius suvaržymus (14 lentelė).

14 lentelė. Neigiamai išplėstinės praktikos slaugytojų profesinį pasitenkinimą veikiantys veiksniai

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Neigiamai profesinį pasitenkinimą veikiantys veiksniai	Profesinio pripažinimo trūkumas	T1: „<...> dar vis tenka įrodinėti, kas tu čia per tokia esi, kuo tu čia skyriesi nuo kitų. Ir dar tenka išgirsti tokių pasisakymų, kad „nieko tu čia nesiskiri, niekam nesvarbu, kodėl turėtum būti išskirtinė?“ T5: „<...> trūksta vyresnių kolegų supratimo, matyt, žinių trūkumas apie išplėstinės praktikos slaugą, gal to pasitikėjimo slaugytojų dar trūksta, gal įsivaizduoja, kad jie ne tokie kompetentingi, kokie yra. <...> visgi dalis yra, kur nelabai supranta, kas tai per kvalifikacija.“ T9: „<...> atsiranda, kas nenori pripažinti ir nors esi „IPS“ vis tiek tave mato kaip „BPS“.“
	Nepalanki emocinė atmosfera	T2: „<...> jeigu tai toksinė aplinka, tai praktiškai funkcionuoti normaliai neįmanoma.“ T7: „Mane neigiamai veikia nemotyvuoti kolegos.“ T11: „<...> kartais būna ir neigiamų kolektyvo pasisakymų – tas labai neigiamai veikia.“ T12: „<...> kultūra, kai kurių žmonių, kad yra nederami komentarai sakomi net prie pacientų.“
	Išteklių trūkumas	T3: „Kartais pasako: tau to nereikia, tau to nereikia, valdžia pati nusprendžia, ko ten maždaug reikės. Tai tas galbūt man nepatinka <...>.“ T8: „<...> kai tenka dirbti intensyviai ir greitai, kas kartais sukelia stresą ir išsekimą.“ T12: „Ir finansiškai nesijaučiu pakankamai įvertinta. Tačiau finansinio klausimo šiuo metu aš vis dar neliečiu, kadangi aš ir taip labai sunkiai gavau šitą postą. Ir kol dar nėra pilnai sudarytas postas su daugiau darbuotojų ir kol mes pilnai neperėmėm tam tikrų atsakomybių, ką galim padaryti kaip išplėstiniai slaugytojai, ir kol aš dar dirbu ir kaip išplėstinė, ir kaip BPS, finansinio klausimo aš dar kol kas tiesiog neliečiu, nes nenoriu, kad šitas postas būtų pašalintas.“
	Administraciniai suvaržymai	T6: „<...> pareigų apibrėžtumo trūkumas(...)tarkim, yra jau ganėtinai seniai išėjęs įsakymas, kad slaugytojai gali rašyti nedarbingumus, bet administracija šio klausimo nejudina ir nepadaro, kad tai taptų realybe - tai riboja savarankiškumą.“ T9: „<...> kol kas nėra sudarytos pilnavertiškos sąlygos mums dirbti kaip išplėstinės praktikos slaugytoju. <...> darbovietė turi iššūkių kaip realizuoti „IPS“ darbo vietą, kiek gali suteikti atsakomybių ir pareigybių.“ T10: „Kol kas nėra pakankamai išdirbti išplėstinės praktikos slaugytojų pareigybiniai kriterijai. Lyg ir yra įstatymas, apibrėžiantis, ką turi daryti išplėstinės praktikos slaugytojas, bet dažnai įstatymai skiriasi nuo realybės.“ T12: „<...> vis tiek nėra suteikiama pakankamai valandų, kad tu dirbtum kaip išplėstinės praktikos slaugytoja.“

Neigiamą IPS pasitenkinimo patirtį profesinės adaptacijos metu veikia profesinio pripažinimo trūkumas, kuomet patiriamas profesinis nepasitikėjimas, IPS sulyginami su bendrosios praktikos slaugytojais ir darbo aplinkoje tenka įrodinėti IPS profesijos funkcijas. Tai ypatingai pasireiškia iš vyresnio amžiaus kolegų. Adaptaciniu laikotarpiu IPS nepalanki ir neigiama emocinė aplinka, pasireiškianti dėl kolegų demotyvacijos, ar profesinės etikos trūkumo. Pasitenkinimo darbu patirtį blogina išteklių trūkumas IPS neaprupinant visomis darbui reikalingomis priemonėmis, IPS indėlio į ASP veiklą neatitinkantis finansinis atlygis ir tenkantis didelis darbo krūvis, keliantis emocinę įtampą ir perdegimą. Nustatyta, jog vengiama diskutuoti atlyginimo pakėlimo tema dėl IPS etato išsaugojimo. Neigiamai IPS profesinį pasitenkinimą veikia ir administraciniai suvaržymai – IPS patiria pareigų apibrėžtumo, išplėstinių slaugytojo funkcijų integracijos trūkumą.

Profesinis pasitenkinimas siejamas su tobulėjimo ir savarankiškumo galimybėmis, todėl, siekiant išanalizuoti IPS profesinio pasitenkinimo šaltinius, tiriamųjų buvo prašoma apibūdinti „*Kaip Jūsų profesinė autonomija prisidėjo prie profesinio augimo užimant išplėstinės praktikos slaugytojo pareigybę?*“ Nustatyta, kad profesinė autonomija tobulėjimo kontekste didina IPS motyvaciją ir profesinį pasitikėjimą savimi, skatina profesinių žinių gilinimą, tačiau vis dar pasireiškia patiriamas profesinės autonomijos trūkumas (15 lentelė).

15 lentelė. Profesinės autonomijos įtaka išplėstinės praktikos slaugytojams

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Autonomijos poveikis profesiniam augimui	Motyvacija	T5: „Na, iš pradžių tai šiek tiek nedrąsu ir baisoka, kaip čia bus? Bet turbūt kiekviena naujovė yra baisi. O ta autonomija, manau, įsivažiavus ir įsibegėjus yra labai svarbi, nes savarankiškumas ir gebėjimas pačiam priimti sprendimus labai motyvuoja tave kaip specialistą.“ T7: „Tai suteikė motyvacijos <...>.“ T11: „<...> nemotyvuoja tobulėti, nes, kai sulygina išplėstinės praktikos slaugytojų su bendrosios praktikos slaugytojų normom, tai motyvacijos nėra visiškai.“
	Profesinių žinių gilinimas	T3: „<...> daug ko nežinau, tai tenka tikrai eiti, domėtis, skaityti knygas, skaityti mokslinius straipsnius, bendrauti su kolegomis užsienyje, kurie duoda patarimų, kurių galbūt Lietuvoje dar nėra (...), nes aš pati turiu priimti sprendimus.“ T4: „Gilinausi savarankiškai į prevencinių programų įstatymus, jų atnaujinimus bei korekcijas, gilinausi į kompensuojamųjų vaistų išrašymo įstatymus, jų korekcijas, pagal savo kompetenciją.“ T8: „Be to, autonomija skatino mane ieškoti ir taikyti naujus darbo metodus, bendradarbiaujant su kitais specialistais, o tai prisidėjo prie mano profesinio augimo ir tobulėjimo.“ T11: „<...> skatina domėtis. Kai savarankiškai priimi pacientus, tada tu nori tikrai nepasišiuokšlinti, norisi parodyti savo lygį, kad ne tik šeimos ar kiti gydytai viską žino, bet esam ir patys kompetentingi.“
	Profesinio savipasitikėjimo didinimas	T5: „Tu augi kaip specialistas, kaip slaugytojas ir labiau pradedi pasitikėti savimi tiek kaip specialistu, tiek kaip žmogumi.“ T6: „Autonomija leido įgyti daugiau pasitikėjimo savimi, priimti savarankiškus klinikinius sprendimus <...>.“ T8: „Galimybė priimti savarankiškus sprendimus (...) leido man įgyti daugiau pasitikėjimo savo gebėjimais <...>.“
Profesinės autonomijos apribojimas	Savarankiškumo trūkumas	T1: „Aš pradėjau dirbti lapkričio mėnesį, o nuo šių metų vasario sulygino vos ne kompetencijas (...) tai, kol aš išsiaiškinau apskritai, ką aš galiu daryti, kol mes susidėliojome, tai nebeliko to savarankiškumo, na, nebeliko išskirtinumo tos profesijos.“ T2: „Nepasakyčiau, kad aš jaučiu skirtumą bendrosios praktikos ir išplėstinės praktikos slaugos autonomijos.“ T9: „<...> stengiuosi pasisiūlyti atlikti kažką savarankiškai. Tačiau tos tikros, pilnos autonomijos kol kas savo skyriuje kol kas neturiu, kas labai gaila, bet manau ateityje tikrai tai įmanoma įgyvendinti.“

Remiantis tyrimo rezultatais galima teigti, jog IPS suteikiama autonomija iš pradžių vertinama kaip naujovė, kuri nepatyrusį išplėstinės slaugos praktikos specialistą gali gąsdinti, bet yra svarbi profesiniame kelyje dėl tobulėjimo motyvacijos užtikrinimo. Tačiau pirminės sveikatos priežiūros IPS motyvacija mažta dėl sulyginamų bendrosios ir IPS pareigybių pirminės ASP srityje. Pasak interviu dalyvavusių respondentų, dėl poreikio atsakingai valdyti tenkančias atsakomybes bei užtikrinti profesijos

prestižą, padidėjusi profesinė autonomija skatina žinių gilinimą: keliaujama į kursus, nagrinėjami moksliniai tyrimai, mokslinė literatūra, įstatymai ir bendraujama su kolegomis vietiniu ar tarptautiniu mastu – visa tai reiškia naujojo specialisto profesinį tobulėjimą. Taip pat, didesnis autonomijos lygis gali būti siejamas su didėjančiu savipasitikėjimu tiek profesinėje, tiek asmeninio gyvenimo srityje. Deja, tam tikrose įstaigose yra patiriamas IPS profesinės autonomijos ribojimas, to pasekoje IPS išvelgia šios profesijos išskirtinumo trūkumą. Dėl to kyla reikiamybė imtis iniciatyvos siūlytis atlikti tam tikras ASP užduotis, IPS priklausančias pagal Lietuvos medicinos normą 160:2017.

Profesinį pasitenkinimą taip pat lemia siūlomos profesijos perspektyvos. Siekiant išsiaiškinti IPS profesijos galimybes Lietuvos ASP įstaigose, respondentų *paprašyta „Pasidalinkite savo karjeros ir profesinio tobulėjimo galimybėmis (IPS perspektyvomis) dabartinėje darbovietėje.“* Nustatyta, jog IPS sudaroma galimybė vykdyti mokslinę, akademinę bei administracinę veiklą. Tačiau, įstaigose pasireiškia ir IPS profesijos galimybių neužtikrinimas (16 lentelė).

16 lentelė. Išplėstinės praktikos slaugytojų karjeros ir profesinio tobulėjimo galimybės pirmaisiais darbo metais

Kategorija	Subkategorija	Citatos
Karjeros ir profesinio tobulėjimo galimybės	Mokslinė ir akademinė veikla	T5: „Mes turime galimybes tiek ruošti pranešimus ir dalyvauti konferencijose, dirbti su pas mus ateinančiais studentais <...>.“ T7: „<...> skaitau konferencijų metu pranešimus, turiu studentus, kuriems esu mentorė ir mokau juos tiek lietuvių, tiek anglų kalba.“ T10: „<...> galimybė ruošti pranešimus, mokslinius straipsnius, publikuoti juos mokslinėje literatūroje. <...> yra galimybė ruošti pranešimus aktualiomis mokslinėmis temomis bei juos pristatyti kolegoms.“
	Administracinė veikla	T1: „<...> bent jau mano darbovietėje, aš kokia vyr. slaugytoja galėčiau dirbti<...>.“ T4: „Aš užimu ir vyresniosios pareigas, tai galbūt ateityje yra galimybė perimti medicinos pavaduotojos pareigas.“ T5: „Mes turime galimybes (...) tiek įsitraukti į įstaigos vidaus dokumentų, aprašų kūrimą, tiek išreikšti pastebėjimus ar idėjas kuriant/koreguojant teisės aktus.“ T6: „Savo darbovietėje, kol kas, karjeros ribas galima įžvelgt žengiant žingsnį link administracinio darbo, kas manęs kol kas nedomina, nes žymiai įdomiau yra klinikinis darbas.“ T7: „Mano darbovietė skatina išplėstinės praktikos slaugytojus prisidėti prie naujų protokolų kūrimo bei senesnių protokolų atnaujinimo.“
Karjeros ir profesinio tobulėjimo galimybių ribotumas	Karjeros ir profesinio tobulėjimo galimybių neišpildymas	T6: „<...> profesinis tobulėjimas priklauso didžiąja dalimi nuo teisės aktų (...) kuomet bendrosios praktikos slaugytojams nebus ta pati kaip ir išplėstinės praktikos slaugytojams norma, tada atsivers platesnės galimybės tobulėti.“ T8: „Ateityje tikiuosi dirbti dar savarankiškiau nei dabar, galėsianti visapusiškai vesti trumpas anestezijas – nuo paciento pasitikimo, anamnezės rinkimo iki išleidimo po operacijos su rekomendacijomis.“ T11: „<...> net neieško išplėstinės praktikos slaugytojų, nes pačios slaugytojos savarankiškai atlieka tam tikrus darbus neturėdamos išplėstinės slaugos praktikos kvalifikacijos. <...> poliklinikai neatsimoka turėti „IPS-ų“, mokėti didesnį atlyginimą, jeigu tą patį atlieka ir „BPS-ai“. T12: „<...> jeigu mes turime žaliuos ar mėlynos kategorijos pacientus, kurių mes matome, kad laukia labai daug pas tam tikrą specialistą, mes galėtume tiesiog (...) priimti iš tos kategorijos pacientus, savarankiškai apžiūrėti, paskirti diagnostinius tyrimus ir paskirti pirminį gydymą.“

Lietuvos ASP įstaigose IPS sudaromos galimybės vykdyti mokslinę ir akademinę veiklą rengiant bei pristatant mokslinės tematikos pranešimus, dalyvaujant konferencijose, dalyvaujant studentų profesiniame rengime. Taip pat, nors ne visi IPS linkę siekti administracinės veiklos, dėl klinikinio darbo specifikos pomėgio, įvairių lygių Lietuvos ASP įstaigose IPS sudaroma galimybė užsiimti organizacine veikla užimant vadovaujamas vyriausiojo slaugytojo ar medicinos pavaduotojo pareigas, įsitraukiant į vidaus tvarkos dokumentų kūrimą tobulinant įstaigų veiklos procesus ir išreiškiant pastebėjimus kuriant bei koreguojant teisės aktus. IPS įžvelgia savo profesijos galimybes savarankiškai atliekant pilną anestezijos eigą nuo anamnezės rinkimo ir vertinimo iki paciento išrašymo iš ASP įstaigos ar priėmimo-skubios pagalbos skyriuose teikiant paslaugas pacientams nuo anamnezės rinkimo ir reikalingų tyrimų atlikimo iki paskirto pradinio gydymo ir perdavimo gydytojams-specialistams taip gerindami Lietuvos ASP įstaigų darbo efektyvumą. Tačiau dalis respondentų įžvelgė karjeros ir profesinio tobulėjimo galimybių ribotumą dėl IPS funkcijų integracijos ASP įstaigose trūkumo.

4. REZULTATŲ APTARIMAS

IPS profesinė adaptacija yra susijusi su įgytais gebėjimais, lemiančiais perėjimo į naująjį profesinį vaidmenį sklandumą ir integracijos į ASP komandą veiksmingumą. Tyrimo metu buvo analizuojami IPS studijų programų absolventų klinikiniai įgūdžiai, reikšmingi IPS profesinės adaptacijos metu. Dalyvavusieji IPS atskleidė, jog sėkmingai profesinei adaptacijai užtikrinti reikalingi paciento būklės vertinimo ir konsultaciniai įgūdžiai. Panaši tendencija stebima Ljungbeck ir bendraautorių (2024) atlikto tyrimo rezultatuose – mokslininkai nustatė, kad stiprūs išplėstinės slaugos praktikos gebėjimai, tokie kaip farmakologinės žinios, klinikinis būklės vertinimas, tyrimų rezultatų interpretavimo įgūdžiai padeda užtikrinti profesinį autonomiškumą profesinės adaptacijos metu. Mokslinės literatūros analizė parodė, kad profesinės adaptacijos laikotarpiu IPS reikalinga išsiaiškinti kaip įgytas kompetencijas realizuoti klinikinėje veikloje bei svarbus gebėjimas įgytas teorines žinias taikyti praktikoje (Relster ir kt. 2023), tai patvirtino ir mūsų tyrime dalyvavusieji respondentai. Remiantis tyrimo duomenimis, nustatyta, kad profesinės adaptacijos metu svarbūs ne tik IPS klinikiniai gebėjimai, bet ir bendrosios slaugos praktikos įgūdžiai. Johnson ir Harrison (2022) akcentuoja, jog IPS bendrosios praktikos slaugos pareigybių linkę imtis, kuomet profesinės adaptacijos metu neįgyvendinama mentorystė, siekiant neapsunkinti ASP komandinio darbo.

Tyrėme svarbiausius IPS studijų programų absolventų tarpasmeninius įgūdžius, padedančius bendradarbiauti, valdyti santykius, kurti pasitikėjimą ir spręsti profesinius iššūkius profesinės adaptacijos metu. Vienas svarbiausių tarpasmeninių įgūdžių yra IPS komunikabilumas, padedantis įsilieti į ASP komandos veiklą, priimti teisingus pacientų sveikatos priežiūros sprendimus, įgyti pacientų ir kolegų pasitikėjimą, realizuoti įgytas kompetencijas praktikoje bei informuoti visuomenę apie IPS profesiją taip tobulinant Lietuvos ASP efektyvumą. Respondentai pabrėžė konfliktinių situacijų valdymo gebėjimų bei kantrumo svarbą, kuomet tenka įrodinėti IPS autonomiškumo galimybes dėl kolegų informuotumo apie IPS kompetentingumą trūkumo. Šie duomenys sutampa su Chau ir kt. (2022) gautais rezultatais, įrodančiais stiprių komunikacijos, bendradarbiavimo, santarvės su kolegomis, konfliktų sprendimo gebėjimų ir kantrumo naudą IPS profesinės adaptacijos metu. Analizuojant svarbiausius IPS tarpasmeninius gebėjimus, pastebėta, kad dėl visuomenėje nusistovėjusių stigimų, susijusių su slaugytojo profesijos prestižu, profesinės adaptacijos metu kyla konfliktinių situacijų rizika, panaši tendencija pastebėta Relster ir kt. (2023), IPS tenka susidurti su kolegų skepticizmu ir IPS integracijos ASP sistemoje tikslo nesupratimu.

Slaugytojų nuomone, IPS svarbūs lyderystės gebėjimai bendradarbiaujant su kitais ASP specialistais, inicijuojant išplėstinę slaugos praktikos plėtrą Lietuvoje ir klinikinio darbo organizavimo

gebėjimai dėl tenkančio didelio darbo krūvio. Šie duomenys sutampa su Chau ir kt. (2022) tyrimo rezultatais, įrodančiais lyderystės, vadybos ir laiko valdymo įgūdžių svarbą IPS profesinės adaptacijos metu, siekiant užtikrinti sklandų, kokybišką ASP įstaigos darbą, garantuoti pacientų saugumą ir vadovauti darbo našumui.

Siekiant užtikrinti sklandžią IPS profesinę adaptaciją pirmaisiais darbo metais reikšmingos priemonės, galinčios palengvinti šį karjeros etapą. Lietuvos ASP įstaigų vadovai nėra pakankamai informuoti apie IPS kompetentingumą, todėl profesinės adaptacijos metu svarbus administracijų atvirumas inovacijų diegimui, tai suteikia IPS galimybę inicijuoti išplėstinės slaugos praktikos plėtrą ASP įstaigose. Siekiant nustatyti, kokias pagalbines priemones IPS profesinės adaptacijos metu suteikia Lietuvos ASP įstaigos, pastebėta, kad kai kurios įstaigos užtikrina bendruomenės informavimą apie išplėstinę slaugos praktiką, mokymuisi palankią emocinę aplinką, teikė materialinių ir organizacinių išteklių prieinamumo, dalyvavimo švietimo renginiuose galimybes, ar įvadinę darbo praktiką, tačiau stebimas šių praktikos programų struktūruotumo trūkumas. Mokslinės literatūros analizė parodė, kad profesinę adaptaciją lengvina mentorystė. Mentorų patarimai, parama ir grįžtamasis ryšys didina IPS profesinį savipasitikėjimą ir kompetentingumą (Dunlap ir Fitzpatrick 2023). Mentorystė didina IPS veiksmingumą, padeda užtikrinti IPS profesinį pasitenkinimą ir išsilaikymą darbo rinkoje, mentorius nebūtinai turi būti suteiktas organizacijos, jo nauda išlieka reikšminga ir už organizacijos ribų (Barnes, Faraz, Covelli ir Rubright 2022). Idealiu atveju, mentoriumi turėtų būti priskiriamas asmuo, aktyviai vykdamas IPS pareigas (Chau ir kt. 2022). Analizuojant IPS nuomones nustatyta, kad praktikos ir mentorystės programos padeda ugdyti konsultacinius, vaistų skyrimo įgūdžius, gilinti sveikos gyvensenos žinias, pažinti pasirinktos specializacijos darbo specifiką bei suvokti IPS integracijos galimybes. IPS akcentavo formalios mentorystės, užtikrinančios adaptacijos sklandumą ir savipasitikėjimą, integracijos poreikį. Tačiau, dėl profesijos naujumo, nesitikima profesinės adaptacijos metu gauti IPS pareigas vykdančių mentorius. Problema pastebima ir kuomet profesinės praktikos metu mentoriais tampa bendrosios praktikos slaugytojai, o ne IPS ar gydytojai. Tokiais atvejais, konkrečiose medicinos srityse patirties sukaupę IPS jaučia poreikio įgyti išplėstinių profesinių žinių ir įgūdžių neišpildymą. Lietuvoje IPS susiduria su sunkumais, dėl mentorius pastovumo neužtikrinimo ir praktikų metu dalyvaujančių gydytojų informuotumo apie IPS kompetencijas trūkumo, dėl to negarantuojama nuosekli pagalba mokymosi metu, pasireiškia pasitikėjimas rengiamo IPS gebėjimais, keliamas nesaugumo jausmas ir ribojamas IPS įgūdžių lavinimas. Kokybiško gydytojų įsitraukimo į IPS adaptaciją svarbą taip pat pastebėjo Ljungbeck ir kt. (2024). Mokslininkų teigimu, gydytojų dalyvavimas IPS rengime gali ne tik padėti nustatyti ir išspręsti ugdymo spragas, bet ir gerinti bendradarbiavimo galimybes dėl geresnio informuotumo apie IPS specialistų kompetentingumą. Respondentai išreiškė ne tik

gydytojų, bet ir kitų ASP specialistų pagalbos naudą profesinės adaptacijos laikotarpiu. Pagalbos nauda pasireiškia dalijantis sukauptomis profesinėmis žiniomis bei bendradarbiaujant – tai padeda mažinti klaidų pasireiškimo riziką ir leidžia užtikrinti IPS funkcijų raišką ASP įstaigoje. Gauti tyrimo rezultatai rodo, jog teigiama emocinė atmosfera ir kolegų palaikymas lengvina įsiliejimą į komandos veiklą, tačiau vis dar jaučiama konkurencija iš slaugytojų ir gydytojų dėl IPS įgyjamų aukštesnių kompetencijų. Johnson ir Harrison (2022) taip pat pabrėžė, kad IPS bendradarbiavimą su gydytojais vertina dėl galimybės konsultuotis išplėstinio lygio klausimais, tačiau patiriami konkurencijos ir abejingumo jausmai, trikdančios IPS profesinės adaptacijos sklandumą. Remiantis tyrimo duomenimis teigtina, kad visuomenės informuotumas apie IPS kompetentingumą gali padėti IPS įgyti pilnavertišką autonomiškumą ir kokybišką integraciją į ASP sistemą.

Analizuojant profesinio tobulėjimo galimybes IPS Lietuvos ASP įstaigose, pastebėta tendencija, kad organizacijos suteikia galimybę dalyvauti konferencijose, mokymuose, seminaruose, profesinio tobulėjimo susirinkimuose, gauti organizacinių naujienų pranešimus ar mentorių, tačiau ne visos įstaigos tai inicijuoja ar finansuoja. Neretai IPS, siekiantys profesinio tobulėjimo, savarankiškai ieško profesinio tobulėjimo galimybių, ir naudojami tam darbovietės skiriamu laiku bei lėšomis. Pasitaiko ir patirčių, kuomet nėra sureikšminamas naujųjų IPS informavimas apie profesinio tobulėjimo galimybes. Siekiant užtikrinti IPS profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, dauguma Lietuvos ASP įstaigų suteikia sveikatos gerinimo atostogas, nemokamus psichologo seansus, darbo grafiko palankumą. Taip pat, IPS naudojami sukauptomis atostogų dienomis bei tėvadieniais/mamadieniais. Nustatyta, kad ne visose įstaigose užtikrinamas darbo ir asmeninio gyvenimo balanso palaikymas, kuomet suteikiama galimybė derinti kelis darbus, bet ignoruojamas poilsio poreikis ar IPS neinformuojami apie priklausančius laisvadienes.

IPS profesinis pasitenkinimas pirmaisiais darbo metais svarbus siekiant profesinės adaptacijos sklandumo gerinimo, motyvacijos ir ilgalaikio įsipareigojimo ASP sistemai užtikrinimo. Identifikuojant IPS profesinį pasitenkinimą pirmaisiais darbo metais lemiančius veiksnius paaiškėjo, kad nors profesinė autonomija iš pradžių vertinama kaip naujovė, galinti gąsdinti nepatyrusį IPS specialistą, vis dėlto, dauguma IPS pripažino, jog verčiantis išplėstine praktika pirmaisiais metais profesinė autonomija kelia pasitenkinimą darbu. Tai patvirtina Mahoney ir kt. (2020) tyrimo duomenis, jog suteikiamas autonomiškumas yra vienas iš IPS profesinį pasitenkinimą lemiančių faktorių bei Huang ir kt. (2023) gautus rezultatus, įrodančius, jog didesnė profesinė autonomija stiprina profesionalumą teikiant ASP paslaugas, dėl to didėja profesinio pasitenkinimo lygis. Tiriamieji palankiai vertino galimybes savarankiškai valdyti priklausančių apylinkių pacientų sveikatos priežiūrą, individualiai gilintis į pacientų sveikatos būklę, priimti su pacientų sveikatos priežiūra susijusius sprendimus. Atsakomybė

priimti tinkamus ASP sprendimus ir užtikrinti profesijos prestižą skatina IPS profesinių žinių siekį ir tolimesnį IPS specialisto tobulėjimą bei savipasitikėjimą. Tačiau tam tikrose Lietuvos ASP įstaigose vis dar išlieka IPS profesinės autonomijos ribojimas. Analizuojant IPS nuomones nustatytas dar vienas veiksnys, lemiantis IPS profesinio pasitenkinimo patirtį – materialinių išteklių prieinamumas, užtikrinant visų individualiam darbui reikiamų priemonių suteikimą. Tai patvirtina Huang ir kt. (2023) gautus rezultatus, nurodančius, jog reikiamų išteklių suteikimas IPS padeda užtikrinti darbo sklandumą ir efektyvumą, taip mažinama emocinė įtampa ir gerinamas IPS profesinis pasitenkinimas. Emocinis perdegimas dėl nepalankių darbo valandų neigiamai veikia IPS profesinio pasitenkinimo patirtį. Nustatėme, kad IPS profesinį pasitenkinimą padeda užtikrinti ir darbo grafiko lankstumas. Dėl IPS profesijos naujumo ir etatų trūkumo, profesinį pasitenkinimą teikia ir sąlygų sudarymas ASP įstaigose užimti IPS pareigybę. Galimybė pilnavertiškai realizuoti įgytas IPS kompetencijas kaip profesinio pasitenkinimo faktorius taip pat įrodyta Duignan, Drennan ir Mc Carthy (2024) – mokslininkų teigimu, IPS profesinį pasitenkinimą lemia ir finansinis atlygis. Huang ir kt. (2023) pabrėžia, kad sąžiningas darbo atlygis gerina gyvenimo kokybę ir gali būti traktuojamas kaip teigiamas grįžtamasis ryšys už IPS indėlį į ASP įstaigos veiklą. Be to, darbo užmokesčio dydis yra viena pagrindinių darbo vietos keitimo priežasčių (Mahoney ir kt. 2020). IPS profesinis pasitenkinimas priklauso ne vien nuo finansinio atlygio, bet ir nuo emocinio pasitenkinimo bei pripažinimo darbo aplinkoje. Analizuojant IPS nuomones nustatyta, jog profesinės adaptacijos metu IPS pasitenkinimą darbu teikia emocinis atpildas už sėkmingus pacientų sveikatos priežiūros rezultatus. Hnath, Rambur ir Grabowski (2023) taip pat akcentuoja, kad IPS motyvuoja ne tik gaunamas darbo užmokestis, bet ir galimybė prisidėti prie pacientų sveikatos priežiūros gerinimo. Pasak Poghosyan ir kt. (2022), palanki organizacijos emocinė atmosfera ir teigiami santykiai su kolegomis lemia aukštesnį IPS profesinį pasitenkinimą. Mūsų tyrime dalyvavusieji respondentai taip pat pabrėžė teigiamos emocinės atmosferos svarbą profesiniam pasitenkinimui. Kueakomoldej ir kt. (2022) nustatė, kad IPS pasitenkinimui darbu reikšmingos įtakos turi profesinis pripažinimas ir santykių su kartu praktikuojančiais gydytojais palankumas. Daliai mūsų tyrime dalyvavusių IPS pasitenkinimą teikia didėjantis visuomenės pripažinimas ir augantis slaugytojo profesijos prestižas. Remiantis gautais duomenimis nustatyta, kad profesinį pripažinimą IPS atžvilgiu reiškia ne visi kartu dirbantys gydytojai, dėl bendrų pareigybių keliamos konkurencijos. O įgytos išplėstinės žinios skatina jų profesinį savipasitikėjimą ir teigiamai prisideda prie profesinio pasitenkinimo patirties. Neigiamai profesinio pasitenkinimo patirtį veikia didelis darbo krūvis ir profesinių pareigybių apibrėžtumo ASP įstaigose trūkumas, ši tendencija patvirtina Seo ir Cho (2022) atlikto tyrimo rezultatus – IPS profesinio pasitenkinimo patirtis neigiamai veikia ne tik pareigybių

apibrėžtumo trūkumas, bet ir tenkantis nepalankus darbo tempas, bloginantis IPS išsilaikymo organizacijose išeitis, todėl dar labiau didėja darbo krūvis ir prastėja ASP įstaigos veiklos rezultatai.

Tyrimo hipotezė, jog išplėstinės praktikos slaugytojų klinikiniai ir tarpasmeniniai gebėjimai bei profesinės paramos priemonės lemia sklandesnę profesinės adaptacijos patirtį ir didesnę profesinį pasitenkinimą pirmaisiais darbo metais – pasitvirtino.

Tyrimo privalumai:

1. Tyrimo duomenų rinkimo metu tiriamųjų profesinė adaptacija vyko skirtingose Lietuvos ASP įstaigose, tai padėjo atskleisti organizacijų vidinės kultūros ir politikos įvairovės.
2. Kokybinė tyrimo metodika leido tiriamiesiems atskleisti problemas, susijusias su IPS profesinės adaptacijos procesu Lietuvoje, kurios anksčiau nebuvo aprašytos lietuvių mokslinėje literatūroje. IPS asmeninių apmąstymų analizė leido suprasti, kokie Lietuvos IPS profesinio rengimo elementai yra veiksmingi sėkmingai profesinei adaptacijai ir kuriuos reikalinga tobulinti.

Tyrimo trūkumai:

1. Imtį sudarė 7 pirminės sveikatos priežiūros specializaciją įgiję IPS, 4 anestezijos ir intensyvios terapijos ir 1 skubios medicinos pagalbos IPS specialistas. Dėl skirtingų specializacijų ir neproporcingo imties pasiskirstymo, tyrimo rezultatai galėjo nepakankamai atspindėti skubios medicinos pagalbos IPS profesinę adaptaciją pirmaisiais darbo metais. Didesnė ir įvairesnė imtis galėtų atskleisti platesnį patirčių spektrą.
2. Tiriamieji galėjo būti linkę atskleisti labiau teigiamas profesinės adaptacijos patirtis, ypatingai darbo aplinkos, profesinės kompetencijos kontekste.
3. Tyrimo vykdymo laikotarpis atskleidžia momentinį IPS požiūrį į profesinės adaptacijos patirtį, neatskleidžiami ilgalaikiai IPS įveikiami pokyčiai, todėl ateityje Lietuvoje reikalinga atlikti longitudinalinį tyrimą IPS slaugytojų profesinės adaptacijos pirmaisiais darbo metais tema.

IŠVADOS

1. Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją lemia klinikinių ir tarpasmeninių gebėjimų derinys. Asmens sveikatos būklės vertinimo, klinikinių sprendimų priėmimo ir teorinių žinių taikymo praktikoje įgūdžius papildo klinikinio darbo organizavimo, veiksmingos komunikacijos, konfliktų valdymo ir lyderystės gebėjimai.

2. Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinės adaptacijos sklandumas priklauso ne tik nuo individualių gebėjimų, bet ir nuo struktūrizuotos adaptacinės sistemos apimančios vadovų įsitraukimą į išplėstinės praktikos slaugytojų integraciją, formalią mentorystę ir palankią organizacinę kultūrą, puoselėjančią materialinių išteklių prieinamumą, bendradarbiavimą ir profesinį tobulėjimą.

3. Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinį pasitenkinimą pirmaisiais darbo metais lemia kompleksiška autonomijos, profesinio pripažinimo, tobulėjimo galimybių, palankių darbo sąlygų ir emocinės aplinkos veiksnių visuma.

REKOMENDACIJOS

1. Lietuvos asmens sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojams, atsakingiems už išplėstinės praktikos slaugytojų klinikinių praktikų organizavimą, bendradarbiaujant su universitetais, tobulinti mentorystės programas priskiriant pastovius mentorius, užimančius išplėstinės praktikos slaugos arba atitinkamos specializacijos medicinos gydytojo pareigybę.
2. Lietuvos asmens sveikatos priežiūros įstaigų vadovybėms steigti etatus užtikrinant pilnavertišką išplėstinės praktikos slaugytojų funkcijų pagal Lietuvos medicinos normą 160:2017 integraciją, o profesinės adaptacijos metu suteikti karjeros ir profesinio tobulėjimo galimybes bei asmeninio ir profesinio gyvenimo pusiausvyros palaikymą.
3. Lietuvos išplėstinės praktikos slaugytojų asociacijos nariams, Lietuvos Respublikos Sveikatos apsaugos ministerijai ir išplėstinės praktikos slaugytojus rengiančioms aukštosioms mokykloms reguliariai, pasitelkiant viešinimą žiniasklaidoje, socialinių tinklų kompanijų ir viešųjų renginių organizavimą, dalyvavimą mokslinėse konferencijose bei spausdintos, vizualinės medžiagos sklaidą, didinti visuomenės informuotumą apie išplėstinės praktikos slaugytojų kompetencijas ir profesijos galimybes, stiprinant visuomeninį pasitikėjimą ir profesijos prestižiškumą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Ackerley, S., Wilson, N., Boland, P., Peel, R. ir Connell, L. 2024. NeuroRehabilitation OnLine: Description of a regional multidisciplinary group telerehabilitation innovation for stroke and neurological conditions using the Template for Intervention Description and Replication checklist. *Digital Health* 10, p. 20552076241252263. doi: [10.1177/20552076241252263](https://doi.org/10.1177/20552076241252263).
2. Adams, W.C. 2015. Conducting semi-structured interviews. Newcomer, K. E., Hatry, H. P., ir Wholey, J. S. sud. *Handbook of Practical Program Evaluation*. 1-asis leid. Wiley, p. 492–505. doi: <https://doi.org/10.1002/9781119171386.ch19>
3. Barnes, H. 2015. Exploring the factors that influence nurse practitioner role transition. *The Journal for Nurse Practitioners* 11(2), p. 178–183. doi: [10.1016/j.nurpra.2014.11.004](https://doi.org/10.1016/j.nurpra.2014.11.004).
4. Barnes, H., Faraz Covelli, A. ir Rubright, J.D. 2022. Development of the novice nurse practitioner role transition scale: An exploratory factor analysis. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners* 34(1), p. 79–88. doi: [10.1097/JXX.0000000000000566](https://doi.org/10.1097/JXX.0000000000000566).
5. Bendrinės lietuvių kalbos žodynas. 2021. Adaptacija. Prieiga per internetą: <https://ekalba.lt/bendrinės-lietuvių-kalbos-zodynas/adaptacija?paieska=adaptacija&i=7c107d8d-46fd-4599-ae89-d5caaa3bce7c> [žiūrėta 2025 m. sausio mėn. 10 d.]
6. Bendrinės lietuvių kalbos žodynas. 2023. Mentorystė. Prieiga per internetą: <https://ekalba.lt/bendrinės-lietuvių-kalbos-zodynas/mentoryst%C4%97?paieska=mentoryst%C4%97&i=9a7fe2a9-9e62-494f-993e-0bf74ff65d66> [žiūrėta 2025 sausio mėn. 10 d.]
7. Boehning, A.P. ir Punsalan, L.D. 2024. Advanced practice registered nurse roles. *StatPearls*. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing. Prieiga per internetą: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK589698/> [Žiūrėta 2024 gruodžio mėn. 5 d.]
8. Boyce, D., Shifrin, M., Moses, S., & Moss, C. 2022. Perceptions of motivating factors and barriers to precepting. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 34(11), 1225-1234. <https://doi.org/10.1097/jxx.0000000000000788>.
9. Bryman, A. 2008. *Social research methods*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press.
10. Cartwright, C. (2021). Job satisfaction and retention of an advanced practice registered nurse fellowship program. *Journal for Nurses in Professional Development* 37(6), E15-E19. <https://doi.org/10.1097/nnd.0000000000000720>.
11. Chau, J.P.C., Lo, S.H.S., Lam, S.K.Y., Saran, R. ir Thompson, D.R. 2022. Critical elements in nursing graduates' transition to advanced practice roles and their perceived impact on patient care:

- an exploratory, descriptive study of graduates' and their managers' perceptions. *BMC Nursing* 21(1), p. 122. doi: [10.1186/s12912-022-00907-0](https://doi.org/10.1186/s12912-022-00907-0).
12. Crismon, D., Mansfield, K., Hiatt, S., Christensen, S., & Cloyes, K. (2021). Covid-19 pandemic impact on experiences and perceptions of nurse graduates. *Journal of Professional Nursing* 37(5), 857-865. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2021.06.008>.
 13. Duignan, M., Drennan, J. ir Mc Carthy, V.J.C. 2024. Work characteristics, job satisfaction and intention to leave: a cross-sectional survey of advanced nurse practitioners. *Contemporary Nurse* 60(4), p. 382–394. doi: [10.1080/10376178.2024.2327353](https://doi.org/10.1080/10376178.2024.2327353).
 14. Dunlap, E. ir Fitzpatrick, S. 2023. Mentorship Education for Advanced Practice Registered Nurses. *Journal of Doctoral Nursing Practice* 16(3), p. 220–228. doi: [10.1891/JDNP-2023-0015](https://doi.org/10.1891/JDNP-2023-0015).
 15. Elvidge, N. ir kt. 2024. Practice pathways, education, and regulation influencing nurse practitioners' decision to provide primary care: a rapid scoping review. *BMC Primary Care* 25(1), p. 182. doi: [10.1186/s12875-024-02350-3](https://doi.org/10.1186/s12875-024-02350-3).
 16. Elwany, A., El Sayed, N., Zein, Y. ir Elzohairy, M. 2023. Effect of Resilience Training Program for Nurse Interns on their Work Engagement. *Alexandria Scientific Nursing Journal* 25(3), p. 154–168. doi: [10.21608/asalexu.2023.318363](https://doi.org/10.21608/asalexu.2023.318363).
 17. Fusch, P. ir Ness, L. 2015. Are We There Yet? Data Saturation in Qualitative Research. *The Qualitative Report*. doi: <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2015.2281>.
 18. Galleta, A. 2013. *Mastering the semi-structured interview and beyond: From research design to analysis and publication*. New York: NYU Press.
 19. George, M.S., Gaitonde, R., Davey, R., Mohanty, I. ir Upton, P. 2023. Engaging participants with research findings: A rights-informed approach. *Health Expectations* 26(2), p. 765–773. doi: [10.1111/hex.13701](https://doi.org/10.1111/hex.13701).
 20. Gaižauskaitė, I. ir Valavičienė, N. 2016. *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu: vadovėlis*. Vilnius: Valstybės Įmonė Registrų centras.
 21. Goodwin, M., Fingerhood, M., Slade, E. ir Davidson, P. 2021. Development of an innovative curriculum-to-career transition program for nurse practitioners in primary care. *Nursing Outlook* 69(3), p. 425–434. doi: [10.1016/j.outlook.2020.11.012](https://doi.org/10.1016/j.outlook.2020.11.012).
 22. Heale, R. ir Forbes, D. 2013. Understanding triangulation in research. *Evidence Based Nursing* 16(4), p. 98–98. doi: [10.1136/eb-2013-101494](https://doi.org/10.1136/eb-2013-101494).
 23. Higgins J.P.T., Thomas J., Chandler J., Cumpston M., Li T., Page M.J. Welch V.A. 2024. Cochrane handbook for systematic reviews of interventions version 6.5. *Cochrane*. Prieiga per internetą: <https://training.cochrane.org/handbook> [žiūrėta 2025 m. kovo mėn. 3 d.]

24. Htay, M. ir Whitehead, D. 2021. The effectiveness of the role of advanced nurse practitioners compared to physician-led or usual care: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies Advances* 3, p. 100034. doi: [10.1016/j.ijnsa.2021.100034](https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2021.100034).
25. Hoffman, D.M.E. 2019. Transitional Experiences: From Clinical Nurse to Nurse Faculty. *Journal of Nursing Education* 58(5), p. 260–265. doi: [10.3928/01484834-20190422-03](https://doi.org/10.3928/01484834-20190422-03).
26. Huang, S.S., Chen, C.Y., Kau, K., Tsai, J.M. ir Tsay, S.L. 2023. Key determinates of job satisfaction for acute care nurse practitioners in Taiwan. *BMC Nursing* 22(1), p. 6. doi: [10.1186/s12912-022-01156-x](https://doi.org/10.1186/s12912-022-01156-x).
27. Johnson, A.H. ir Harrison, T.C. 2022. Advanced Practice Registered Nurse Transition to Practice in the Long-Term Care Setting: An Ethnography. *Global Qualitative Nursing Research* 9, p. 23333936221108701. doi: [10.1177/23333936221108701](https://doi.org/10.1177/23333936221108701).
28. Kardelis, K. 2016. *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.
29. Kueakomoldej, S., Liu, J., Pittman, P., Turi, E. ir Poghosyan, L. 2022. Practice Environment and Workforce Outcomes of Nurse Practitioners in Community Health Centers. *Journal of Ambulatory Care Management* 45(4), p. 289–298. doi: [10.1097/JAC.0000000000000427](https://doi.org/10.1097/JAC.0000000000000427).
30. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija. 2019. Lietuvos medicinos norma MN 28:2019 „Bendrosios praktikos slaugytojas“. Įsakymas nr. V-591. Vilnius: Teisės aktų registras. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.401304> [žiūrėta 2024 m. spalio mėn. 06 d.]
31. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija. 2017. *Dėl Lietuvos medicinos normos MN 160:2017 „Išplėstinės praktikos slaugytojas“ patvirtinimo*. Įsakymas Nr. V-852. Vilnius: Teisės aktų registras. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/96b1d63166cf11e7a53b83ca0142260e> [žiūrėta 2024 m. spalio mėn. 06 d.]
32. Lingard, L. 2019. Beyond the default colon: Effective use of quotes in qualitative research. *Perspectives on Medical Education* 8(6), p. 360–364. doi: [10.1007/S40037-019-00550-7](https://doi.org/10.1007/S40037-019-00550-7).
33. Ljungbeck, B., Carlson, E. ir Sjögren Forss, K. 2024. Nurse Practitioners' Experiences of Transitioning to and Working in the Pioneering Nursing Role: An Interview Study. *Journal of Advanced Nursing*, p. jan.16560. doi: [10.1111/jan.16560](https://doi.org/10.1111/jan.16560).
34. Mahoney, C.B., Lea, J., Schumann, P.L. ir Jillson, I.A. 2020. Turnover, Burnout, and Job Satisfaction of Certified Registered Nurse Anesthetists in the United States: Role of Job Characteristics and Personality. *AANA journal* 88(1), p. 39–48. Prieiga per internetą:

- https://www.researchgate.net/publication/339068072_Turnover_Burnout_and_Job_Satisfaction_of_Certified_Registered_Nurse_Anesthetists_in_the_United_States_Role_of_Job_Characteristics_and_Personality?enrichId=rgreq-e70c649d619be24e6e7d4e57fccb0370-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMzOTA2ODA3MjtBUzoxMTU2NDUzNzIxMjI3MjY1QDE2NTI3MzE0NjE0NzQ%3D&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf [žiūrėta 2025 m. sausio mėn. 12 d.]
35. Mannix, K., Jones, C. 2020 Nurses' experiences of transitioning into advanced practice roles. *Nursing Times* 116: 3, 35-38. Prieiga per internetą: <https://www.nursingtimes.net/workforce/nurses-experiences-of-transitioning-into-advanced-practice-roles-17-02-2020/> [žiūrėta 2024 m. gruodžio mėn. 23 d.]
36. Maritsch, F., Cil, I., McKinnon, C., Potash, J., Baumgartner, N., Philippon, V. ir Pavlova, B.G. 2022. Data privacy protection in scientific publications: process implementation at a pharmaceutical company. *BMC Medical Ethics* 23(1), p. 65. doi: [10.1186/s12910-022-00804-w](https://doi.org/10.1186/s12910-022-00804-w).
37. Mitchell, A. 2024. Advanced Practice Registered Nurses Role Transition; A Mini Literature Review. *Journal of Quality in Health Care & Economics* 7(4), p. 1–5. doi: [10.23880/jqhe-16000400](https://doi.org/10.23880/jqhe-16000400).
38. Moss, P., Hartley, N. ir Russell, T. 2022. Integration intrapreneurship: implementing innovation in a public healthcare organization. *Journal of Innovation and Entrepreneurship* 11(1), p. 50. doi: [10.1186/s13731-022-00248-x](https://doi.org/10.1186/s13731-022-00248-x).
39. Naderifar, M., Goli, H. ir Ghaljaie, F. 2017. Snowball Sampling: A Purposeful Method of Sampling in Qualitative Research. *Strides in Development of Medical Education* 14(3). doi: [10.5812/sdme.67670](https://doi.org/10.5812/sdme.67670).
40. Palinkas, L.A., Horwitz, S.M., Green, C.A., Wisdom, J.P., Duan, N. ir Hoagwood, K. 2015. Purposeful Sampling for Qualitative Data Collection and Analysis in Mixed Method Implementation Research. *Administration and Policy in Mental Health* 42(5), p. 533–544. doi: [10.1007/s10488-013-0528-y](https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y).
41. Poghosyan, L., Ghaffari, A., Liu, J. ir McHugh, M.D. 2020. Organizational Support for Nurse Practitioners in Primary Care and Workforce Outcomes. *Nursing Research* 69(4), p. 280–288. doi: [10.1097/NNR.0000000000000425](https://doi.org/10.1097/NNR.0000000000000425).
42. Poteliūnienė, S., Šatikauskaitė, E. 2015. Pradedančiųjų kūno kultūros mokytojų profesinę adaptaciją mokykloje veikiantys veiksniai. *Sporto mokslas* 2(80), 18-23.
43. Relster, M., Nielsen, S.H., Thrysøe, L., Dieperink, K.B., Nielsen, D.S. ir Tolstrup, L.K. 2023. Transition from master's of nursing to clinical practice. *Nurse Education Today* 128, p. 105882. doi: [10.1016/j.nedt.2023.105882](https://doi.org/10.1016/j.nedt.2023.105882).

44. Sarmiento Falla, J.F. ir Karwowski, W. 2024. Survey-Based Studies of the Agility Construct in the Healthcare Sector: A Systematic Literature Review. *Applied Sciences* 14(3), p. 1097. doi: [10.3390/app14031097](https://doi.org/10.3390/app14031097).
45. Saunders, B. ir kt. 2018. Saturation in qualitative research: exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity* 52(4), p. 1893–1907. doi: [10.1007/s11135-017-0574-8](https://doi.org/10.1007/s11135-017-0574-8).
46. Seo, H. ir Cho, O.H. 2022. Factors affecting job satisfaction of advanced practice registered nurses in Korea. *Nursing Practice Today*. Prieiga per internetą: <https://publish.kne-publishing.com/index.php/NPT/article/view/11204> [žiūrėta 2025 vasario mėn. 3 d.].
47. Solberg, M.T., Pedersen, I., Mathisen, C., Finnstrøm, I.J., Lundin, P.K. ir Nes, A.A.G. 2023. Professional competence required in advanced practice nursing in critical care: An exploratory qualitative study. *Nursing Open* 10(12), p. 7839–7847. doi: [10.1002/nop2.2032](https://doi.org/10.1002/nop2.2032).
48. Urbanowicz, J. 2019. APRN transition to practice: Program development tips. *The Nurse Practitioner* 44(12), p. 50–55. doi: [10.1097/01.NPR.0000605520.88939.d1](https://doi.org/10.1097/01.NPR.0000605520.88939.d1).
49. Valstybinės tarnybos departamentas. 2016. *Žmogiškųjų išteklių valdyme vartojamų specialiųjų sąvokų žodynelis*. Vilnius. Prieiga per internetą: <https://portalas.vtd.lt/lt/text/tekstai/istaigoms/rekomendacijos/zmogiskuju-istekliu-valdyme-vartojamu-specialiuju-savoku-zodynelis-652.html>. [žiūrėta 2025 m. balandžio mėn. 21 d.]
50. Xu, C., Koh, K.W.L. ir Zhou, W. 2024. The development of advanced practice nurses in Singapore. *International Nursing Review* 71(2), p. 238–243. doi: [10.1111/inr.12810](https://doi.org/10.1111/inr.12810).
51. Zaforteza-Lallemand, C., Blanco-Mavillard, I., Pol-Castañeda, S., Villafáfila-Gomila, C.J., Ferrer-Cruz, F. ir Rodríguez-Calero, M.Á. 2024. Strategies for knowledge mobilization by advanced practice nurses in three hospitals in Spain: A qualitative study. *BMC Nursing* 23(1), p. 440. doi: [10.1186/s12912-024-02095-5](https://doi.org/10.1186/s12912-024-02095-5).

STRAIPSNIŲ SĄRAŠAS

1. Balnytė, M. ir Gedrimė, L. 2024. Melody in medicine: Can music elevate each stage of surgery? *Health Sciences* 34(2), p. 94–98. doi: [10.35988/sm-hs.2024.062](https://doi.org/10.35988/sm-hs.2024.062).
2. Balnytė, M., Studžienė, R., Kučinskienė, A. 2025. Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinės adaptacijos pirmaisiais darbo metais analizė. *Sveikatos mokslai* 35(3), p. 127-132.

PADĖKA

Nuoširdžiai dėkoju doc. dr. A. Kučinskienei ir asist. dr. R. Stundžienei už neįkainojamą pagalbą ir įkvėpimą magistro baigiamojo darbo rengimo metu. Jūsų profesionalumas, įžvalgos, kantrybė ir nuosekli pagalba turėjo didelę reikšmę šio darbo kokybei. Ačiū už Jūsų laiką, kurį skyrėte šiame svarbiame etape.

PRIEDAI

1 priedas

Kokybinio tyrimo instrumentas

Pusiau struktūruoto interviu klausimynas

Bendrieji klausimai

1. Kokią išplėstinės praktikos slaugos specializaciją esate įgijęs(-usi)?
2. Kokios trukmės Jūsų patirtis dirbant bendrosios praktikos slaugytoju(-a) iki išplėstinės praktikos slaugos studijų pradžios?

Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją veikiantys klinikiniai ir tarpasmeniniai gebėjimai

1. Kokie klinikiniai gebėjimai Jums labiausiai naudingi išplėstinės praktikos slaugos profesinės adaptacijos metu? Pateikite pavyzdį kaip šie įgūdžiai prisidėjo prie Jūsų teikiamų asmens sveikatos priežiūros paslaugų kokybės gerinimo?
2. Kokie gebėjimai padėjo Jums bendradarbiauti, valdyti santykius, kurti pasitikėjimą profesinės adaptacijos metu? Pasidalinkite pavyzdžiu(-iais), kuomet šie įgūdžiai buvo svarbūs?

Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinę adaptaciją lengvinančios priemonės

1. Kokias adaptacines priemones, padedančias prisitaikyti prie naujojo išplėstinės praktikos slaugytojo vaidmens, Jums suteikė darbovietė?
2. Kaip praktikos ar mentorystės programos padėjo Jums adaptuotis prie išplėstinės slaugos praktikos?
3. Kokia pagalba iš kolegų labiausiai naudinga profesinės adaptacijos metu?
4. Kokios profesinio tobulėjimo galimybės (pvz. mokymų programos, seminarai, komandiruotės, stažuotės) Jums suteiktos pirmaisiais išplėstinės praktikos slaugos darbo metais, pakomentuokite plačiau.
5. Kokią pagalbą (pvz. sveikatos dienos, tėvadieniai, grafiko laisvumas ar kt.) gavote, kad adaptaciniu laikotarpiu galėtumėte užtikrinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą?

Išplėstinės praktikos slaugytojų profesinis pasitenkinimas pirmaisiais darbo metais

1. Kas Jums teikia didžiausią profesinį pasitenkinimą dirbant išplėstinės praktikos slaugytoju?
2. Kokie veiksniai, pavyzdžiui darbovietės aplinka, kultūra, ištekliai ar kt., neigiamai veikia Jūsų pasitenkinimo patirtį?
3. Apibūdinkite kaip Jūsų profesinė autonomija prisidėjo prie profesinio augimo užimant išplėstinės praktikos slaugytojo pareigybę.
4. Pasidalinkite savo karjeros ir profesinio tobulėjimo galimybėmis (IPS perspektyvomis) dabartinėje darbovietėje.

Išrašas



**VILNIAUS UNIVERSITETO
MEDICINOS FAKULTETO
MOKSLINIŲ TYRIMŲ ETIKOS KOMITETAS**

POSĖDŽIO PROTOKOLAS

2024-11-26 Nr. (1.7 E) 150000-KT-427
Vilnius

El. balsavimas vyko 2024 m. lapkričio 22-26 d.

Posėdžio pirmininkas VU MF SMI Slaugos katedros vadovė prof. dr. -Natalja Istomina

Posėdžio sekretorius VU MF SMI vyr. specialistė vyr. specialistė Greta Zambžickaitė

Posėdyje dalyvavo: VU MF SMI Slaugos katedros asist. dr. Aldona Mikaliūkštienė, VU MF SMI Visuomenės katedros asistentė. dr. Jelena Stanislavovienė, VU MF SMI Sveikatos etikos, teisės ir istorijos centro docentė dr. Aistė Bartkienė, VU MF SMI Reabilitacijos, fizinės ir sporto medicinos katedros docentė dr. Aurelija Šidlauskienė, VU MF SMI Optometrijos katedros docentas dr. Saulius Galgauskas, VU MF KMI Akušerijos ir ginekologijos klinikos docentė dr. Diana Bužinskienė, VU MF KMI Anesteziologijos ir reanimatologijos klinikos jaun. asistentas Vaidas Vicka, VU MF BMI Anatomijos, histologijos ir antropologijos katedros lektorė Rūta Morkūnienė, VU MF BMI Fiziologijos, biochemijos, mikrobiologijos ir laboratorinės medicinos katedros asistentė. dr. Inga Bikulčienė, VU MF Odontologijos instituto docentė dr. Rasmūtė Manelienė.

Kvorumas priimti sprendimus buvo, nes posėdyje dalyvavo 11 narių iš 11.

17. SVARSTYTA. Išplėstinės praktikos slaugos magistrantūros studijų programos antro kurso studentės Martos Balnytės baigiamojo darbo tyrimo protokolo ir instrumento vertinimas.

NUTARTA. Studentės Martos Balnytės baigiamojo darbo tyrimo protokolo ir instrumento turinys neprieštarauja vykdomojo tyrimo etikos normoms ir VU MF Mokslinių tyrimų etikos komitetas pritaria tyrimo instrumento naudojimui.

VU MF Mokslinių tyrimų etikos komiteto
pirmininkė

prof. dr. Natalja Istomina

Posėdžio sekretorė

Greta Zambžickaitė