

عوامل مؤثر در کسب شایستگی معلمی مدرسان پرستاری: یک مطالعه کیفی

منصوره اشقلی فراهانی، فروغ رفیعی، حرمت سادات امامزاده قاسمی*

چکیده

مقدمه: کسب شایستگی معلمی می‌تواند سبب توانمندی مدرسان پرستاری در انتقال مناسب دانش به فراگیران و متعاقب آن ارتقای کیفیت مراقبت‌های پرستاری گردد. در این مقاله به عنوان بخشی از یک مطالعه کیفی با نظریه مبنایی، عوامل تاثیر گذار بر کسب شایستگی معلمی مدرسان پرستاری مورد بررسی قرار گرفته است.

روش‌ها: این مطالعه کیفی با رویکرد نظریه مبنایی از اردیبهشت ۱۳۹۰ لغایت اسفند ۱۳۹۱ انجام شد. نمونه‌گیری هدفمند از ۱۱ نفر از مدرسان پرستاری شاغل در دانشکده‌های پرستاری و مامایی شهر تهران انجام شد. جمع‌آوری داده‌ها در طی ۱۶ مصاحبه عمیق نیمه ساختاری انجام گرفت. کلیه مصاحبه‌ها ضبط و سپس دست‌نویس شد. جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به صورت هم‌زمان انجام شد و جهت تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مقایسه‌ای مداوم استفاده گردید.

نتایج: داده‌های حاصل از این مطالعه براساس مضامین مشترک در دو طبقه اصلی عوامل درونی و بیرونی قرار گرفتند. عوامل درونی شامل ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های عملکردی و تجارب آموزشی مدرس و عوامل بیرونی شامل شرایط سازمانی و شرایط محیطی بود. هر یک از این عوامل در ابعاد و ویژگی‌های مختلف چالش‌هایی را در مسیر کسب شایستگی معلمی مدرسان پرستاری به وجود می‌آورند که در این میان علاقه‌مندی مدرسان نسبت به حرفه پرستاری و دیدگاهی که نسبت به مفهوم شایستگی معلمی پرستاری داشتند، بیش‌ترین نقش را در فرآیند کسب شایستگی آنان به وجود می‌آورد.

نتیجه‌گیری: ویژگی‌های فردی و دیدگاهی که مدرسان نسبت به پرستاری و مفهوم شایستگی معلمی آن دارند، بر چگونگی تجربه آنان در کسب شایستگی معلمی مؤثر است. چنانچه مدرسان از ویژگی‌های فردی با دیدگاهی مثبت و علاقه‌مند نسبت به حرفه پرستاری و معلمی آن برخوردار باشند عوامل بازدارنده نظیر شرایط خاص اجتماعی، محیطی و سازمانی موجود در مسیر کسب شایستگی آنان تنها نقش حاشیه‌ای داشته و مدرسان پرستاری خواهند توانست این فرآیند را با موفقیت و با حرکت صعودی به سمت تعالی طی نمایند. توجه به این عوامل در برنامه‌های بهسازی مدرسان پرستاری می‌تواند تبعات سودمندی در ارتقای کیفیت آموزش پرستاری به دنبال داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: شایستگی معلمی، پرستاری، نظریه مبنایی، مطالعه کیفی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / آذر ۱۳۹۲؛ ۱۳(۹): ۷۶۶ تا ۷۷۹

مقدمه

موفقیت در این جهان در حال تغییر مستلزم افزایش دانش و مهارت یا به عبارتی کسب شایستگی است. از طرفی پیچیدگی‌های فزاینده محیط‌های بهداشتی درمانی ایجاب می‌کند که پرستار به عنوان مهم‌ترین عضو تیم درمانی از شایستگی‌های حرفه‌ای لازم برخوردار باشد که این مهم در گرو توانمندی و شایستگی‌های معلمی مدرسان پرستاری خواهد بود (۲۰۱). بدیهی است چنانچه مدرسان پرستاری شایستگی‌های لازم در تدریس دانشجویان

* نویسنده مسؤول: حرمت سادات امامزاده قاسمی، دانشجوی دکتری پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران، ghasemihs@gmail.com
دکتر منصوره اشقلی فراهانی (استادیار)، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
(m_negar110@yahoo.com) دکتر فروغ رفیعی (دانشیار)، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
(foroughrafi@yahoo.com)

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۶/۷، تاریخ اصلاحیه: ۹۲/۷/۱۵، تاریخ پذیرش: ۹۲/۸/۱۲

است تا يك معلم قبل از ورود به عرصه تعليم و تربيت، ويژگي‌ها و شايستگي‌هاى حرفه‌اى معلمى را كسب نموده و در طول خدمت نيز اين شايستگي‌ها را ارتقا بخشد (۲).

تاكنون عملکرد مدرسان پرستارى و چالش‌هاى مربوط به شايستگي‌هاى آنان در ساير جوامع مورد مطالعه قرار گرفته و نتايج تحقيقات انجام شده مشخص شده است كه وظائف و توصيف شغلى (Job description) مدرسان پرستارى در ۱۰ الى ۱۵ سال اخير تغييرات بسيارى داشته است (۳و۶). همچنين تحقيقات وجود برنامه‌هاى آموزشى مبتنى بر شايستگي (Competency-based education) را يكي از اركان اساسى در تربيت مدرسان با صلاحيت دانسته و توجه بسيارى از صاحب‌نظران و برنامه‌ريزان آموزشى، خصوصاً در نظام آموزشى گروه علوم پزشكى در جهان را به خود جلب کرده است (۸تا۱۱). در سيستم آموزش و تربيت مدرسان پرستارى كشور به جهت فقدان سابقه پژوهش‌هاى كمى و كيفى در رابطه با شايستگى معلمى مدرسان پرستارى و مشخص نبودن عوامل كسب شايستگي‌ها و عدم معرفى چالش‌هاى موجود در مسير آن، نظامى منسجم جهت كسب شايستگى معلمى مدرسان پرستارى كشور وجود ندارد. از اين رو مدرسان پرستارى را عمدتاً دانش‌آموخته‌گان آموزش پرستارى در مقاطع كارشناسى ارشد و يا دكترآ تشكيل مى‌دهند كه يا به صورت مربيان حق‌التدريس و يا پس از طى مراحل گزينش دانشگاه، جذب دانشكده‌هاى پرستارى شده‌اند. اين مدرسان پس از طى خدمت نيز با شركت در دوره‌هاى بازآموزى و آموزش‌هاى مداوم، شركت در كنفرانس‌ها و سمينارهاى مى و بين‌المللى، انجام طرح‌هاى تحقيقاتى و ارائه مقالات پژوهشى در مجلات معتبر سعى در كسب شايستگي‌هاى حرفه‌اى و به تبع آن ارتقاى مرتبه شغلى خويش دارند.

آنچه مسلم است با شناخت عميق و همه جانبه فرآيند كسب شايستگى معلمى اساتيد پرستارى در هر بافت فرهنگى و اجتماعى، و عوامل تاثير گذار بر اين فرآيند،

پرستارى را كسب نمايند، قادر خواهند بود نقش با اهميت آموزش در تربيت پرستاران كارآمد را با شكلدهى به توانمندى‌ها و ديدگاه‌هاى مثبت دانشجويان در امر مراقبت و پرستارى مطلوب، به منصه ظهور رسانند (۱و۳) و به اين ترتيب مى‌توان پيشرفت واقعى در امر آموزش پرستارى و حركت به سوى ارتقاى كيفيت مراقبت‌ها را شاهد بود.

شايستگى معلم به توانايى وي در برآوردن نيازها و مطالبات حرفه تدريس اطلاق مى‌شود كه با استفاده از مجموعه‌اى يكپارچه از دانش، مهارت و نگرش باشد و به نحوى بتواند در عملکرد و بازتاب معلم تجلى يابد (۴). به اين ترتيب شايستگى، دانستن در عمل (Knowing in action) ناميده مى‌شود كه پاسخى خودبخودى به شرايط حاضر و بر اساس دانش نهادينه شده (Internalized knowledge) است كه در طى دوران كارى فرد همواره افزايش مى‌يابد (۵). معلمى در حرفه پرستارى يك فرايند چند بعدى و پويا است كه متأثر از عواملى چون فرآيند تغييرات سازمانى، فرهنگ حاكم بر سيستم‌هاى مراقبتى و اجتماعى، اعتماد به نفس حرفه‌اى معلمان، ميزان شايستگى حرفه‌اى اساتيد، ارتباطات آنان با دانشجويان، آينده شغلى كه اساتيد براى خود در نظر دارند و نيز نيازهاى آنان براى باقى ماندن در اين حرفه است (۶). تمامى اين ويژگي‌ها وابسته به نوعى شيوه عملکرد حرفه‌اى (Professions typical way of functioning)، مهارت‌هاى بين فردى و خصوصيات فردى معلم بوده، كه به جهت نيازمندى به برقرارى روابط بين فردى، تحت تاثير شرايط و بافت‌هاى متفاوت اجتماعى قرار مى‌گيرد (۳). از طرفى تغييرات حاصل در جوامع، پيشرفت‌هاى علمى و فنى ايجاد شده در رشته پرستارى و ساير رشته‌هاى علمى، تجربيات كسب شده در ضمن خدمت و فرهنگ حاكم بر محيط‌هاى كارى، همگى بر عملکرد حرفه‌اى مدرسان و اهميت و کاربرد جنبه‌هاى مختلف شغلى آنان مؤثر خواهد بود (۶و۷). لذا ضرورى

ویژه‌ای از افراد را در یک بافت خاص داشته باشد مورد استفاده قرار خواهد گرفت (۱۶).

محیط انجام مطالعه کیفی عرصه واقعی است یعنی محلی که افراد مورد نظر در آن به سر می‌برند و تجارب آنها در آن روی می‌دهد (۱۷). لذا در این مطالعه ابتدا به جهت انجام نمونه‌گیری مبتنی بر هدف، مدرسینی که بر اساس شواهد موجود و برگرفته از نظرات و دیدگاه‌های سایر اساتید، مدیران گروه‌ها، و دانشجویان به عنوان مدرس شایسته معرفی شدند و نیز تمایل به بازگویی تجارب خویش در کسب شایستگی‌های معلمی داشته‌اند، انتخاب و سپس نمونه‌گیری نظری از افراد با سابقه بیش از سی سال و یا مدرسان بازنشسته پرستاری که به عنوان مدرس شایسته مطرح بودند، انجام شد. همچنین به منظور رعایت حداکثر تغییرپذیری با مدرسان پرستاری با سابقه آموزشی کم‌تر از پنج سال نیز مصاحبه شد و تا پدیدار شدن کدها و طبقات و رسیدن به اشباع اطلاعاتی و طبقاتی نمونه‌گیری ادامه یافت.

برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاری استفاده شد که با کسب اجازه از شرکت‌کنندگان ضبط و سپس بلافاصله به صورت کلمه به کلمه نوشته شد. مصاحبه‌ها به صورت انفرادی، در محیطی آرام و در زمان و مکان مناسب که شرکت‌کنندگان احساس راحتی داشتند انجام شد و سپس تصدیق دست نوشته‌ها و هماهنگی برای مصاحبه‌های بعدی نیز انجام گرفت. مصاحبه‌ها با طرح سؤالات راهنما و کلی، آغاز و سپس براساس مطالب و تجربیات بیان شده از سوی مشارکت‌کنندگان، جریان مصاحبه هدایت و در مواقع لزوم نیز از سؤالات جستجوگر (Probe) استفاده شده است. به این ترتیب که در ابتدا از مدرسان خواسته می‌شد که تجارب و دیدگاه خود را در مورد شایستگی معلمی پرستاری و چگونگی کسب آن بیان کنند. به عنوان مثال مصاحبه با سؤالات ذیل آغاز می‌گردید: از ابتدا که معلم پرستاری شدید تاکنون چه تغییراتی را در خود

می‌توان چالش‌های موجود در راه دستیابی به شایستگی و شیوه‌های برقراری تعادل در کسب ابعاد مختلف آن را شناخت و امکان اثربخشی برنامه‌های آموزش پرستاری را فراهم نمود و به این ترتیب گامی مؤثر در جهت آموزش اثربخش پرستاران، تربیت پرستاران شایسته و ارتقای کیفیت مراقبت‌های پرستاری برداشت (۱۳ و ۱۲ و ۱۱). با توجه به موارد فوق و آن که مفهوم معلمی به طور اعم و معلمی پرستاری به طور اخص دارای ویژگی‌های پیچیده فرهنگی بوده که به سبب آن در جوامع مختلف متفاوت است (۹ و ۳)، این مطالعه کیفی با هدف بررسی عمیق تجربیات و عقاید مربیان پرستاری در مورد عوامل تأثیرگذار در کسب شایستگی معلمی مدرسان پرستاری در بستر فرهنگی و اجتماعی پرستاری ایران انجام گرفت تا از این طریق بتوان برنامه‌ریزی مناسبی در جهت ارتقای سطح شایستگی معلمی مدرسان پرستاری و به تبع آن ارتقای کیفیت آموزش‌های پرستاری در جامعه برداشت.

روش‌ها

این مقاله بخشی از رساله دکترا تحت عنوان "تبیین فرایند کسب شایستگی معلمی مدرسان پرستاری" بوده، که از اردیبهشت ۱۳۹۰ لغایت اسفند ۱۳۹۱ با رویکرد تئوری مبنایی انجام گرفت (۱۴). با استفاده از این رویکرد کیفی می‌توان به اطلاعات عمیق در رابطه با موضوع کسب شایستگی معلمی دست یافت. چرا که شایستگی معلمی مدرسان پرستاری از فرآیندی پویا و مداوم برخوردار بوده و شناخت عوامل مؤثر بر آن نیازمند بررسی تعاملات اجتماعی مدرسان پرستاری در بافت آموزش پرستاری کشور است. تئوری مبنایی با تمرکز بر شناسایی، توصیف و کشف فرآیندهای تعاملی بین افراد و گروه‌ها در یک بافت اجتماعی خاص، تمرکز بر تعامل گرایي نمادین دارد (۱۴ و ۱۵) و هنگامی که پژوهشگر قصد کشف الگوهای رفتاری و تعاملات اجتماعی بین گروه‌های

شایسته پرستاری و یا با تجربه آموزشی بیش از ۳۰ سال مورد تحلیل قرار گرفت. دامنه سنی مشارکت‌کنندگان بین ۴۰ تا ۶۰ سال و سوابق کاری آموزشی آنان بین ۵ تا ۳۱ سال بود که ۹ نفر از آنان دارای مدرک دکترای پرستاری و دو نفر کارشناسی ارشد بودند.

داده‌های حاصل از این مطالعه براساس مضامین مشترک در دوطبقه اصلی عوامل درونی و بیرونی که نشان‌دهنده عوامل مؤثر بر کسب شایستگی معلمی مدرسان پرستاری هستند، طبقه‌بندی شده‌اند. در ادامه هر طبقه همراه زیر طبقه‌های مربوطه ارائه می‌گردد.

۱. عوامل درونی

طبقه اصلی عوامل درونی تأثیرگذار بر فرآیند شایستگی مدرسان پرستاری شامل سه زیر طبقه ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های عملکردی و تجارب آموزشی مدرس به همراه طبقات فرعی مربوط بر هر یک از آنها بوده که در زیر به آن پرداخته شده است.

۱-۱. ویژگی‌های فردی مدرس:

۱-۱-۱. معنویت

معنویت مدرسین، به عنوان یک ویژگی فردی در دسته عوامل درونی، با ایجاد احساس رضایت و مفید بودن برای مدرسان کسب شایستگی معلمی را برای آنان به دنبال داشت. مدرسان پرستاری که هدف و رسالت انجام بندگی خدا و مفید بودن برای خلق خدا را داشتند، تلاش می‌نمودند تا ضمن استعانت از خداوند، همواره در جهت کسب رضایت و خشنودی او حرکت کنند و در این ره‌گذر با احساس تهودی که در انجام هر چه بهتر وظایف و اعتقاد به پاسخ‌گو بودن اعمال خویش داشتند، همواره بر شایستگی معلمی خود در آموزش پرستاری می‌افزودند. یکی از مشارکت‌کنندگان در این خصوص چنین اذعان می‌کند: "همیشه از خداوند می‌خواهم که برای کلاس‌ها و آموزش‌ها، توفیق یادگرفتن و یاد دادن را به بنده بده، این توجه بسیار کمک‌کننده بوده و هر وقت غفلت کردم و به خودم اتکا کردم نتیجه یادگیری بسیار پایین بوده (P3).

احساس می‌کنید؟ چه عوامل و شرایطی در ایجاد این تغییرات مؤثر هستند؟

ملاک اشباع حاصل آمده برای تمامی طبقات و زیرطبقات جهت آگاهی از کفایت نمونه پژوهش مورد استناد قرار گرفت.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مقایسه‌ای مداوم به شیوه کوربین و استراس ۲۰۰۸ استفاده شد. به این منظور گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها هم‌زمان از هنگام اولین مصاحبه انجام شد و با انجام کد گذاری و تأکید بر مقایسه مستمر، طرح‌ریزی سؤالات و یادآورنویسی مرحله به مرحله، مطالعه سطر به سطر داده‌ها و استخراج واحدهای معنایی و عبارات اصلی، عوامل مؤثر در فرایند کسب شایستگی معلمی تبیین گردید (۱۹ تا ۱۴). با پدیدار شدن طبقات مفهومی در طی تحلیل داده‌ها، جمع‌آوری داده‌ها در راستای پیدایش شفافیت و تأیید دقیق‌تر یافته‌ها انجام گردید (۱۴). جهت حصول اطمینان از دقت (rigor) داده‌ها از روش‌های مرور و تأیید مطالب توسط شرکت‌کنندگان (Member check)، مقبولیت پژوهشگران (Researcher creditability) بررسی طولانی و مداوم (Prolonged engagement) از طریق انجام مصاحبه‌های عمیق، طولانی و مکرر با شرکت‌کنندگان، استفاده از نظرات تکمیلی همکاران (Peer debriefing) استفاده شد (۱۹ و ۲۰). کسب رضایت آگاهانه، حفظ بی‌نامی، محرمانه بودن اطلاعات و برخورداری از حق کناره‌گیری از پژوهش در هر زمان از جمله ملاحظات اخلاقی لحاظ شده در مطالعه بوده است. جهت مدیریت داده‌ها از نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی MAXQDA نسخه ۲۰۱۰ استفاده گردید.

نتایج

در مجموع اطلاعات شانزده مصاحبه با متوسط زمان یک ساعت (جمعاً ۹۶۰ دقیقه) در طی ۲۲ ماه، از ۱۱ مدرس

مورد مفهوم پرستاری و معلمی، تأثیرات متفاوت در کسب شایستگی و نقش‌های معلمی آنان داشت.

۱-۳. اخلاق حرفه‌ای

رفتار اخلاقی مدرس، به عنوان یک ویژگی فردی، در برقراری ارتباط مطلوب مدرس با مدیر گروه و همکاران و تعهد او در انجام هر چه بهتر امور و حل مشکلات موجود سبب می‌شد تا مدرس کار و تلاش بیشتری در جهت کسب شایستگی معلمی داشته باشد. مدرسین معتقد بودند که اخلاق حرفه‌ای مدرس سبب پیشرفت دانشجو، حرفه و به تبع آن شایستگی مدرس پرستاری خواهد شد. "من قادرم که با سرپرستار بخش خوب کار کنم، قادرم با مدیر گروه خوب کنار بیام. مثلاً خیلی از مواقع شده که مدیر گروه اومده گفته... این درس رو برنذار فلانی برداشته، من خیلی راحت کنار اومدم با مدیر گروه. "(P1). "وقتی که به یه جایی بالاتر رسیدیم باید دست اونهایی که پایین‌ترند رو بگیریم و ببریم شون یه پله بالا و همین انگار که یه انرژی بیشتری رو برای حرکت کردن به آدم می‌ده"(P7).

۱-۲. ویژگی‌های عملکردی مدرس:

۱-۲-۱. آموزش کاربردی

ویژگی عملکردی مدرس در به‌کارگیری آموزش‌ها به صورت کاربردی و عملیاتی ضمن آن که موجب فراگیری بهتر و اثربخش‌تر آموزش‌ها برای دانشجویان می‌شد، سبب می‌گردید تا در این رهگذر بر شایستگی‌های معلمی مدرسان پرستاری نیز افزوده گردد. "برای یه بیمار مزمنی که وجود داره تو جامعه، من گفتم که یه رئیس دانشکده چیکار می‌بایست بکنه، اونوقت بچه‌های ما اینها رو وارد برنامه‌ریزی کردند و شما اصلاً یه برنامه عینی می‌بینید که چطور توی یه دانشکده کاری بکنیم که مثلاً بیمارارن همودیالیز ما از خدمات تخصصی اعضاء هیئت علمی استفاده کنند"(P2). مدرسان شایسته پرستاری با برخورداری از ویژگی عملکردی به عنوان "آموزش کاربردی" تلاش می‌نمودند تا با ارائه الگوی علمی و عملی

شناخت رسالت خود در هستی و حرکت در مسیر آن و به دنبال آن خود را پاسخگو در برابر خداوند دیدن، شایستگی و توانمندی را برای مدرس به دنبال داشت: "باید ما به یه جایی پاسخگو باشیم، اولش که خداست و خدا هم می‌گه به خلق من کمک کنید"(P2).

۱-۲. دیدگاه نسبت به پرستاری و معلمی

دیدگاه‌های متفاوت مدرسان نسبت به پرستاری و خدمت به مردم، به عنوان یک ویژگی فردی مدرسان پرستاری، توانمندی‌ها و شایستگی‌های متفاوتی را برای آنان و دانشجویانشان به دنبال داشت. به طوری که مدرسان با دیدگاه مراقبتی و علاقه‌مندی به حرفه ضمن ایجاد توانمندی در دانشجویان، خود نیز توانمندی بیشتری در مراقبت و معلمی کسب می‌نمودند. به عنوان مثال؛ مدرسان اذعان داشتند: "این که بریم مثلاً پیش یه آدم مسنی بشینیم و نوازش/اش بکنیم یا پای درد دلش بشینیم، بچه‌ها هم یاد می‌گیرند دیگه از ما و وقتی که رشد خودمون رو در این ببینیم، بالاخره بچه‌ها هم حتماً از ما یاد می‌گیرند"(P8). چنین مدرسانی با تلاش در فهم کامل مطالب سعی در انتقال بهتر دانش به دیگران داشتند و تسهیل‌گر فرآیند آموزش بودند. "من سعی می‌کنم که شخصیتاً یه چیزی رو خوب و عمیق بفهم/م و وقتی که فهمیدم بتونم خلاصه اون رو برای یک نفر بگم تا اون چالش‌هایی رو که یک نفر پیدا می‌کنه برای این که مطلبی رو یاد بگیره یه وقتی تجربه که کردم می‌گم که خلاصه اینه"(P4,2). در مقابل مدرسانی با دیدگاه‌های عدم شناخت و علاقه‌مندی نسبت به حرفه، در مسیر کسب شایستگی دیگر مدرسان پرستاری نیز مانع و سدی محسوب می‌شدند. از جمله آن که مدرسی شایسته اذعان داشت: "داریم اساتیدی رو که می‌گن تو شخصیت ما رو پایین می‌یاری، یعنی با مراقبت از بیمار، با تمیز کردن صورتش، با سوند گذاشتن، شخصیت دانشجوی پرستاری، که کارش اینه که از مریض مراقبت بکنه، رو پایین می‌یاری..."(P5). به این ترتیب دیدگاه‌های متفاوت و گاه متضاد اساتید در

ده تا یا دوازده تا اسلاید از هر درسی دارم که قطعاً وقتی این اسلایدها کنار هم می‌ذارم می‌بینم که چقدر محتوا و روندش داره رو به جلو حرکت می‌کنه و تغییر کرده" (P3). مدرسی دیگر در این رابطه می‌گوید: "...از هر چیز می‌تونیم یه چیزی یاد بگیریم. یعنی فکر نکنیم که حالا چون من دیگه فارغ‌التحصیل شدم، من دیگه مثلاً ۱۵، ۱۶ ساله که دکترا و گرفتم دیگه تموم شده، دیگه شدم بحر العلوم. یعنی فکر می‌کنم که اتفاقاً تازه اول راهه. اتفاقاً برای یادگیری باید الآن بیش‌تر بیاموزم و اگر بیاموزم هم خودم لذت آموختن برام بیش‌تر جابجا می‌افته و هم اگر خدا بخواد انشاءالله بتونم از این رهگذر یه چیزی هم به دیگران بیاموزم" (P7).

۱-۲-۳. یادگیری از تجربیات

مدرسان شایسته با برخورداری از ویژگی عملکردی "یادگیری از تجربیات" تلاش می‌کردند تا با تفکر بر روی آموخته‌ها و تجربیات گذشته خویش همواره در جهت بهبود کیفیت آموزشی اقدام نمایند. "یک سری اصول تدریس را که به عنوان مدرسی خوندیم من روی اون اصول خیلی فکر کردم" (P1). "ما برگردیم همه‌اش به تجربیات گذشته‌مون و سعی کنیم از اون اتفاقاتی که برامون افتاده درس بگیریم" (P7).

۱-۲-۴. رفتار حرفه‌ای

ویژگی عملکردی مدرس به صورت برخورداری از "رفتار حرفه‌ای" با همکاران، بیماران، دانشجو و تمامی اقشار جامعه، نه تنها سبب بهبود ارتباطات و ایجاد آرامش و سلامت در محیط‌های کاری و جامعه می‌شد بلکه به عنوان یکی دیگر از ویژگی‌های عملکردی مدرس، عاملی در ایجاد شایستگی‌های لازم برای معلمی پرستاری آنان محسوب می‌شود: "من قادرم که با سرپرستار بخش خوب کار کنم، قادرم با مدیر گروه خوب کنار بیام. مثلاً خیلی از مواقع شده که مدیر گروه اومده گفته... این درس رو برندار فلانی برداشته، من خیلی راحت کنار اومدم با مدیر گروه. همین کنار اومدن نشونه ضعف نیست، نشونه

مناسب به دانشجویان خود در آموزش‌های بالین و تئوری همواره به عنوان یک مدرس موفق عمل نمایند و به این منظور بر شایستگی‌های معلمی خود می‌افزودند. آنان همچنین معتقد بودند که چه از طریق الگو شدن به عنوان یک پرستار خوب و چه با برقراری یک ارتباط توأم با درک و حمایت از دانشجویان، روحیه پرستاری و پرستار بودن را در دانشجویان خود ایجاد می‌کردند یکی از مدرسان شایسته در این زمینه اذعان داشت: "من بهش یاد می‌دهم که چگونه این دانش نظریش را تو عمل بکار ببره حتی در کلاس‌های نظری هم سعی می‌کنم با مثال، کاربرد اون علم نظری را در عمل براشون مشخص کنم... و وقتی که خودم تو عمل دارم پیاده می‌کنم، اون هم متوجه می‌شه که تعهد یعنی چی و دیگه نمی‌خواد بهش بگم که باید متعهد باشی و تعهد یعنی این... (P1). تبعاً ویژگی عملکردی مدرس برای آموزش کاربردی و عملیاتی، تلاش بیش‌تر آنان را در جهت "توسعه دانش" که یکی دیگر از ویژگی‌های عملکردی مدرسان در مسیر کسب شایستگی خواهد بود، به دنبال خواهد داشت که در ادامه در قالب یکی دیگر از ویژگی‌های عملکردی مدرسان در کسب شایستگی معلمی به آن اشاره شده است.

۱-۲-۲. توسعه دانش

"توسعه دانش" به عنوان یک ویژگی عملکردی برای مدرسان، از عوامل کسب شایستگی‌ها و توانمندی‌های حرفه‌ای مدرسان پرستاری بوده است. در این رابطه مدرسان مورد مصاحبه هر یک به نحوی اذعان داشتند که با انجام اقداماتی از جمله مطالعه‌های فردی، حضور در محیط‌های بالینی و یا شرکت در کلاس‌های سایر اساتید، جهت توسعه دانش خود اقدام می‌نمودند. یکی از مدرسان شایسته پرستاری اذعان داشت: "در ارتباط با محتوا و مطلب درسی که قرار است ارائه بشه سعی می‌کنم که مطالعه بکنم، مطالعات قبلی رو اکتفا نمی‌کنم... به طوری که از سال هشتاد هست که دارم دکترا درس می‌دم هر سالی یک جور اسلاید دارم از هر درسی، شاید

قدر بودند که اگر این درس رو من همیشه نرم این درس رو هم می‌تونم از عهدش بر پیام و این نگاه دیگران به آدم تغییر می‌کنه و حالا این به زمینه‌هایی میشه تو شایستگی... (P1).

۳-۱. تجارب آموزشی

۱-۳-۱. تمرین معلمی

سیستم‌های آموزشی که مدرسان در دوران دانش آموزی و دانشجویی خویش تجربه کرده بودند، با داشتن ویژگی‌های معلمی همچون پرورش‌دهنده حس مسئولیت‌پذیری فرد و توانمندی در انتقال مطالب، عاملی در ایجاد توانمندی‌های حرفه‌ای آنان بوده است. یکی از مدرسان شایسته در این رابطه اظهار داشتند: "معلم می‌آمده سر کلاس می‌گفته تو بیا کلاس رو اداره کن یا تو بیا درس رو بده به بار دیگه بعد از من، یا بیاد دایماً بگه بیا پای تخته تمرین حل کن. این باعث میشه که فرد آماده بشه اعتماد بنفس فرد بیشتر بشه" (P4). "در مقطع کارشناسی ارشد دروسی رو گذرونده بودیم که به حسی رو به ما می‌داد که در رابطه با این که چه جوری اگه معلم بشیم... تحت این عنوان در واقع به اصطلاح تربیت می‌شدیم" (P3).

۲-۳-۱. تمرین پرستاری اثربخش

نحوه آموزش‌ها و تجارب کسب شده در دوران دانشجویی پرستاری یکی دیگر از عوامل مؤثر در پرورش و ساخته شدن مدرسان برای حرفه پرستاری و معلمی آن ذکر شد، به نحوی که مشارکت‌کنندگان نقش تعیین‌کننده‌ای را برای آن در موفقیت معلمی پرستاری خود قائل بودند. در این رابطه یکی از مشارکت‌کنندگان اظهار می‌داشت: "... به دیسپلین سختی ما داشتیم، چهار سال پنج سال، این سال‌ها آنچنان آبدیده و پخته کرد ما رو که من هر چیز جدیدی رو حاضر بودم امتحان کنم" (P5). مشارکت‌کننده دیگر اذعان داشت "نوع آموزش‌هایی که اون زمان به ما می‌دادند، و شیفت‌های مختلف می‌داشتند، تو بدترین بخش‌ها با مریض‌های بد حال، این یکی از عوامل بود که باعث شد که عوض بشیم،

کلاً ما چلیده بشیم و دوباره ساخته بشیم" (P4).

۲. عوامل بیرونی

طبقه اصلی عوامل بیرونی تأثیرگذار بر فرآیند کسب شایستگی مدرسان پرستاری شامل دو زیر طبقه شرایط سازمانی و شرایط محیطی بوده است که به همراه طبقات فرعی مربوط بر هر یک از آنها در ادامه به آن پرداخته شده است.

۱-۲. شرایط سازمانی:

۱-۱-۲. ویژگی‌های دانشجویان

انگیزه و تمایل فراگیران به عنوان یکی از عوامل سازمانی در تدریس اثربخش مدرسان و به تبع آن کسب شایستگی آنان مؤثر بود. به طوری که بر طبق تجربیات بیان شده متناسب با وضعیت‌های متفاوت رفتاری دانشجویان و احساسات و واکنش‌های آنان به یادگیری و کسب علم، رفتارها و انگیزه‌های آموزشی و فعالیت‌های مدرسان نیز در جهت کسب شایستگی تفاوت‌هایی داشت. "احساس افت شدیدی می‌کنم... خودم که فکر می‌کنم یکی اینکه دیگه دانشجویان اون دانشجویان علم دوست نیستند، دانشجویانی که به دنبال یادگیری باشند نیستند" (P1). "رضایت من و موفقیت من در دوره‌های مختلف متفاوت هست. چرا؟ چون خود دانشجویان متفاوت هستند" (P3).

۲-۱-۲. مدیریت سیستم‌های آموزشی

مدیریت سیستم‌های آموزشی، به عنوان یکی از عوامل سازمانی، می‌تواند در چگونگی تصمیم‌گیری‌ها، اجرای قوانین و مقررات و برنامه‌های بهسازی و ارزشیابی‌های مدرسان و دستیابی به شایستگی‌های آنان مؤثر باشد. تجربیات مدرسان نشان‌داد در صورتی که مدیریت سیستم‌های آموزشی به نحوی باشد تا مدرسین احساس امنیت و آرامش در محیط کاری داشته باشند، تبعاً در چنین شرایطی بازده کاری مطلوب بوده و فعالیت‌ها در جهت کسب شایستگی خواهد بود. در مقابل سیستم‌های مدیریت نامطلوب و تصمیم‌گیری‌های متمرکز از جمله

شايستگى معلمى مدرسان مى‌شد. به عنوان مثال مدرسى مى‌گفت: " جلسه اول كلاس من دكتر... اومد نشست و گفت... خيلى خوب درس دادى. مى‌خوام بگم كه تشويق اون باعث شد كه من جلسه بعدى رو راحت‌تر و بهتر برم و مى‌تونست هيچى نگه و يا ناراحت بشه و بگه اين كيه ديگه، ولى خيلى خوب تشويق كرد، خيلى خوب اومد نشستش و گفتش: خيلى خوب اين موارد رو گفتى... همكار من عاملى شد در پيشرفت من "(P1). در مقابل عدم وجود همبستگى بين همكاران و برداشت‌هاى نادرست از رفتارهاى يكدیگر به عنوان مانعى در پيشرفت و كسب شايستگى بيان شده است. " فلانى كه اون موقع يكي از مسئولين بود، هميشه از من تعريف مى‌كرد و همين همكاران به برداشت‌هاى خيلى غلطى رو كردند واسه خودشون، در نتيجه باعث شد كه هي سنگ جلو پاى من بندازند "(P4).

۲-۲. شرايط محيطى:

يكي ديگر از عوامل بيرونى تأثيرگذار بر شايستگى مدرسان پرستارى بوده كه خود از دو زيرطبقه موقعيت‌هاى اجتماعى و شرايط خانوادگى تشكيل شده است.

۲-۲-۱. موقعيت‌هاى اجتماعى

تجارب مدرسان نشان داد كه موقعيت‌هاى متفاوت در محيط كار و اجتماع كه در اختيار مدرسان قرار مى‌گيرد مى‌تواند به عنوان شرايط محيطى باشد كه نقش تسهيل كنندگى در شايستگى مدرسان پرستارى داشته است: "من با رشته‌هاى متفاوت سروكار داشتم. از داروسازى به چيز ياد گرفتم از روان پزشك به چيز ياد گرفتم از .. علوم تربيتى... و هر كدام به جور روم تأثير گذاشته "(P5). همچنين شأن و موقعيت اجتماعى كه پرستاران در جامعه برخوردارند و به دنبال آن تعريفى كه از حرفه پرستارى در بين مردم به وجود مى‌آيد از جمله شرايط محيطى است كه انگيزه‌هاى متفاوتى را در مدرس براى كسب شايستگى ايجاد خواهد كرد. "شناخته

شرايط نامطلوب در محيط‌هاى كارى مدرسان بوده و نقش بازدارندگى در كسب شايستگى آنان خواهد داشت. " ... وقتى كه مى‌بينى سيستم، سيستمى نيست كه تو بخواى افكار و ايده‌ال‌ها رو توش پياده بكنى، براى همين شما give up مى‌كنى، stop مى‌كنى "(P4). همچنين ارتقاى مدرسین و معيارهاى ارزشيابى عملکرد آنان بر مبنای معيارهاى كمى، به جای توجه به معيارهاى كيفى، نقش بازدارندگى در فرايند كسب شايستگى مدرسان پرستارى داشت. "هر روز اين قوانينو كه مى‌ذارن جا رو تنگ‌تر مى‌كنه و مى‌گن دو تا مقاله ISI داشته باش، فكر استادو مشغول مى‌كنه و يا دانشجوش رو وادار مى‌كنه كه اين كارو براش انجام بده و يا خودش مى‌ره دنبال اين كار. چون اينه كه ارتقا مياره، كلاس خوب ارتقا نمياره "(P1).

بنابر تجربيات بيان شده، اجراى اصولى برنامه‌هاى بهسازى نيروى انساني نيز براى مدرسان پرستارى سبب بهبود كيفيت عملکرد حرفه‌اى آنان مى‌شد و شايستگى آنان را در پرستارى و به تبع آن آموزش پرستارى افزايش مى‌داد. " مترون مى‌اومد مى‌گفت فلانى اين پرستار قراره صبح كار بشه، در طى دو هفته كارى بكن كه صبح كار بشه. ما مى‌دونيم كه اون پرستار پرستاره اما نه مقررات بخش‌مون رو مى‌دونه، نه آدم‌هاى بخش‌مون رو مى‌شناسه... در طى يك هفته دو هفته و بعد از اون تا يك سال دو سال اون زير بال و پر چند نفر بايد باشه حتى اگه رسمى نيست... مربى و استاد شدن هم همينه، نمى‌دونه به دانشجو چى بگه، اين رو بايد يكي يادش بده "(P5).

۲-۱-۳. همبستگى و روابط كارى

وجود و يا فقدان همبستگى گروهى بين همكاران به عنوان يكي ديگر از زيرطبقات عوامل سازمانى، مؤثر در كسب شايستگى معلمى مدرسان مشخص شد. به طورى كه تشويق و ترغيب همتاىيان و وجود روابط صادقانه و توام با احترام در ارائه بازخورد سبب تسهيل در فرايند كسب

نشدن حرفه در جامعه مانعی بود،... همینطور نبود تعریف مشخص از پرستاری و قدرت و دیسیپلین آن در سیستم بهداشت و درمان مانعیه که آدم چالش پیدا می‌کنه، چالش که بپذیره حرفه‌اش رو و به شایستگی برسه..." (P4).

۲-۲. خانواده

پرورش روحیه مسئولیت‌پذیری، تعهد کاری و علاقه‌مندی به حرفه پرستاری و کسب موفقیت و شایستگی در آن از محیط خانواده شروع می‌شود و بنا بر تجارب بیان شده از مدرسان، در خانواده‌هایی که به پرورش این ویژگی‌ها توجه شده است و همواره حمایت‌گر و مشوق فرد در دوران تحصیل و خدمت بوده اند، شرایط خانواده به عنوان شرایط محیطی مساعد توانسته است زمینه ساز کسب شایستگی معلمی مدرسان پرستاری قرار گیرد. "بچه‌های بزرگتری در خانواده بودند و مادرم همیشه ازشون درس می‌پرسید و حواسش جمع بود که اینها چه جورى کارکنند، من اصلاً خوشم می‌اومد و دوست داشتم این جور چیزها رو و اونوقت بزرگ و کوچیک هم بودیم و همه سعی می‌کردند که به هم کمک کنند" (P2). پدر و مادرم فرهنگی بودند و خیلی تأکید داشتند رو بچه‌هاشون که educated بشن و مدارک خیلی خوبی رو بگیرند و تحصیل کنند..." (P4).

بحث

یافته‌های این مطالعه نشان داد که شایستگی معلمی پرستاری تحت تأثیر دو دسته عوامل درونی شامل: ویژگی‌های فردی، خصوصیات عملکردی و تجارب آموزشی مدرس، و عوامل بیرونی شامل: شرایط سازمانی و محیطی بوده است. یافته‌ها نشان داد که مدرسان پرستاری همواره بر اساس ویژگی‌های فردی خود و دیدگاهی که نسبت به معلمی پرستاری دارند در تعامل مستقیم با دو دسته عوامل بیرونی و درونی در کسب شایستگی بودند و ویژگی‌های فردی مدرسان به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل درونی در کسب شایستگی

معلمی پرستاری، نقش محوری در برخورد مدرس با چالش‌های موجود در مسیر کسب شایستگی معلمی داشته است. در مطالعه کیفی توسط Holopainen و همکاران، معلمی در حرفه پرستاری به عنوان یک فرایند چند بعدی و پویا مطرح شده است که متأثر از عواملی چون؛ فرآیند تغییرات سازمانی، فرهنگ حاکم بر سیستم‌های مراقبتی و اجتماعی، اعتماد به نفس حرفه‌ای معلمان، ارتباطات آنان با دانشجویان و تصویری است که مدرسان از آینده شغلی خویش، نیازها و ویژگی‌های فردی خود داشته است (۶ و ۲۱ و ۲۲). در مطالعه حاضر نیز داده‌ها نشان داد که طبیعت پویای انسان و معلمی سبب می‌شود که مدرسان پرستاری بر اساس ویژگی‌های فردی و دیدگاهی که نسبت به پرستاری و آموزش آن دارند در جهت کسب شایستگی معلمی خویش اقدام نمایند. به نحوی که می‌توان گفت مدرسان بر اساس دیدگاه شان نسبت به پرستاری و آموزش آن، فعالیت‌های متفاوتی را در مسیر معلمی خود انجام می‌دادند. عده‌ای از آنان که دیدگاهی مراقبتی و مثبت نسبت به مفهوم پرستاری و آموزش پرستاری داشتند ضمن عمل نمودن به عنوان یک الگوی مناسب در پرستاری همواره در جهت ایجاد توانمندی‌های پرستاری در فراگیرانشان و حل مشکلات سیستم‌های درمانی و آموزش پرستاری اقدام می‌نمودند. آنان با تلاش در جهت الگو شدن برای فراگیران ضمن کسب شایستگی و توانمندی بیشتر، سبب شایستگی و توانمندی در فراگیران خود می‌شدند. Hall در مطالعه خود که به بررسی مقایسه‌ای درک از رفتار مراقبتی مدرسان پرستاری (faculty caring) توسط دانشجویان فارغ‌التحصیل از دو محیط آموزشی سنتی و راه دور (distance learning) پرداخته‌است، نشان داد که درک دانشجویان پرستاری از ویژگی رفتار مراقبتی و به عبارتی دیگر بروز رفتارهایی که مظهر مراقبت و توجه بیشتر مدرسان به فراگیرانشان باشد، حتی در آموزش‌های از راه دور، سبب علاقه‌مندی، رضایت و

موفقيت دست يافت، بلكه زمينه پرورش توانمندى‌هاى بيش‌تر مدرسان نيز فراهم خواهد شد؛ به طوري كه بر اساس يافته‌هاى مطالعه حاضر، مدرسان شايسته با برخوردارى از ويژگي‌هاى عملكردى از جمله؛ آموزش کاربردى مطالب به فراگيران، توسعه دانش شخصى، يادگيرى از تجربيات و رفتار حرفه‌اى، تلاش مى‌كنند تا ضمن الگو قرار دادن خود به عنوان يك پرستار و معلم شايسته و حرفه‌اى براى پرستارى، تسهيل گر امر آموزش براى فراگيران خود باشد. مدرسان با تسهيل يادگيرى فراگيران‌شان و افزايش توانمندى‌هاى آنان، خود نيز بر اساس اصل "تأثير متقابل عملكردها" توانمندى‌ها و شايستگي‌هاى بيش‌ترى را براى معلمى پرستارى كسب مى‌نمودند. مولانا در رابطه با اين اصل مى‌فرمايد:

اين جهان كوه است و فعل ما ندا، سوي ما آيد نداها را صدا(۲۴)، چنانچه عملكردهاى مدرس در جهت ايجاد شايستگى بيش‌تر فراگيران و تربيت هر چه بيش‌تر پرستاران شايسته باشد، اين تلاش منتهى به شايستگى و توانمندى بيش‌تر مدرس مى‌شود.

همچنين داده‌هاى مطالعه حاضر نشان‌داد مدرسان پرستارى با تعهد و علاقه‌مندى كم‌تر نسبت به حرفه پرستارى، نه تنها در سطوح پايين‌ترى از شايستگى معلمى پرستارى قرار داشتند بلكه رضايستى شغلى لازم نيز از انجام امور پرستارى و آموزش مهارت‌ها و ويژگي‌هاى خاص آن نداشتند. چنين مدرسانى بنا بر گفته‌هاى مشاركت‌كنندگان به عنوان مانع و سدى در مسير كسب شايستگى معلمى ساير مدرسان محسوب مى‌شدند. به طور كلّى معلمى و معلمى پرستارى وابسته به نوعى شيوه عملكردهاى حرفه‌اى (Professions typical way of functioning)، مهارت‌هاى بين فردى و خصوصيات فردى معلم است(۳) و چنانچه مهارت‌هاى بين فردى و ارتباطات مدرسان پرستارى در محيط‌هاى كاري در جهت تحقق اهداف عاليه سازمانى نباشد خود مى‌تواند به عنوان مانعى در كسب شايستگى و توانمندى‌هاى شغلى معلمان

ماندگارى بيش‌تر دانشجويان در حرفه پرستارى بوده است (۲۳). در مطالعه حاضر نيز يافته‌ها نشان‌داد كه مدرسان پرستارى با ويژگى علاقه‌مندى به حرفه پرستارى و با الگو قرار دادن خود به عنوان مظهر مراقبت و توجه به فراگيران، قادر بودند تا در عرصه آموزش پرستارى شايسته‌تر عمل نموده و به سطوح بالاترى از حرفه و شايستگى معلمى نائل گردند. در مقابل بى علاقه‌گى مدرسان پرستارى نسبت به حرفه سبب مى‌شد تا بدون اثرگذاري مثبت بر دانشجويان تنها در جهت كسب امتيازات مادى و ارتقاى شغلى خود تلاش نمايند.

Holopainen و همكاران در مطالعه خود در كشور فنلاند نشان دادند كه تعهد مدرسان پرستارى به معلمى عامل اصلى و نقش محورى در فعاليت‌هاى معلمى آنان داشته است و به تبع توانمندى‌هاى متفاوتى را براى مدرسان بر اساس ميزان تعهدشان نسبت به حرفه معلمى ايجاد مى‌كند(۲۲). در مطالعه حاضر نيز مدرسانى كه علاقه‌مندى و تعهد نسبت به حرفه پرستارى داشتند با تلاش در فهم كامل مطالب سعى در انتقال بهتر دانش به ديگران مى‌نمودند و تسهيل گر فرآيند آموزش بودند. آنان با احساس تعلق و علاقه‌مندى كه نسبت به حرفه پرستارى داشتند در جهت ايجاد شايستگى و توانمندى فراگيرانشان و نيز حل مشكلات موجود در سيستم فعاليت مى‌نمودند و چنين تلاش‌هاى منجر به افزايش شايستگى و توانمندى‌هاى حرفه‌اى مدرسان مى‌گرديد.

Johnson و همكاران در تئورى حاصل از مطالعه خود نيز بر اساس توصيفى كه از ديده‌گاه مدرسان پرستارى نسبت به تدريس شايسته (Excellent teaching) انجام دادند فرآيند معلم شايسته و عالى بودن را شامل تغيير از نقش القاء‌كننده گى (Instiller) به نقش تسهيل كنندگى (Facilitator) و تلاش آنان در جهت ارتقاى توانمندى‌هاى آموزشى بيان كردند(۲). به اين ترتيب مى‌توان گفت كه با پرورش نقش تسهيل‌گيرى مدرسان پرستارى نه تنها مى‌توان در آموزش اثربخش دانشجويان پرستارى به

بودند از جمله مدرسان شایسته پرستاری محسوب می‌شدند و در درجات بالاتری از شایستگی معلمی پرستاری قرار داشتند.

مدرسان پرستاری بر اساس دیدگاه خود نسبت به پرستاری، معلمی پرستاری و رسالتی که برای خود در نظر دارند عملکردهای متفاوت داشتند و به تبع آن توانمندی‌ها و سطوح رضایت مندی متفاوت و در نهایت پیامدهای متفاوتی از عملکرد آنان حاصل می‌گردید. داده‌های مطالعه حاضر نشان داد که عوامل درونی با محوریت ویژگی‌های فردی مدرسان و دیدگاه آنان نسبت به پرستاری و آموزش آن، از مهم‌ترین عوامل تأثیر گذار بر فرآیند کسب شایستگی مدرسان پرستاری بوده است. به طوری که مدرسان با دیدگاه مراقبتی و علاقه‌مند به حرفه پرستاری ضمن ایجاد توانمندی در دانشجویان، خود نیز توانمندی بیشتری در مراقبت و معلمی کسب می‌نمودند؛ چراکه چنین مدرسانی به جهت علاقه‌مندی به حرفه و تعهدی که نسبت به خداوند، حرفه و مردم احساس می‌کردند سعی داشتند تا توانایی و مهارت‌های بیشتری برای انجام آموزش‌های اثربخش پرستاری داشته باشند و بدین ترتیب شایستگی بیشتری را برای معلمی پرستاری کسب می‌نمودند.

این مطالعه به عنوان یک مطالعه کیفی دارای محدودیت‌هایی همچون دیگر مطالعات کیفی است. محدود بودن تعداد مشارکت‌کنندگان و تأثیر ذهنیات پژوهشگرازان جمله است. به ویژه آن که تجارب حرفه‌ای پژوهشگر و چالشی که همواره در جهت کسب شایستگی معلمی پرستاری داشت، سبب مشغولیت مداوم ذهن وی به موضوع مورد مطالعه بود. لیکن، تلاش گردید تا با استفاده از روش‌های افزایش دقت و اعتبار داده‌ها و لحاظ نمودن معیارهای ده گانه ارتقای کیفیت مطالعات کیفی (۱۴) محدودیت‌های این پژوهش به حداقل رسانده شود.

پرستاری باشد. آنچه مسلم است مدرسان به جهت نیازمندی به برقراری روابط بین فردی، تحت تأثیر شرایط و بافت‌های متفاوت اجتماعی قرار می‌گیرند (۳). داده‌های مطالعه حاضر نیز نشان داد که وجود و یا فقدان همبستگی گروهی بین همکاران به عنوان یکی از زیرطبقات عوامل سازمانی، مؤثر در کسب شایستگی معلمی مدرسان پرستاری بود. به طوری که تشویق و ترغیب هم‌تایان و وجود روابط صادقانه و تواف با احترام در ارائه بازخورد سبب تسهیل در فرآیند کسب شایستگی معلمی مدرسان می‌شد. از طرفی در چنین شرایطی مدرسانی که خود از معیارهای ارزش‌های اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای بهره‌مند بودند، نقش اساسی در اثربخشی عوامل و شرایط سازمانی را داشتند به نحوی که مدرسانی که خود با رعایت اخلاق و معیارهای رفتار حرفه‌ای سعی در ایجاد همبستگی و روحیه همکاری در محیط‌های کاری داشتند، به تبع همکاری بیشتری نیز از همکارانشان دریافت می‌نمودند و این شرایط سبب افزودن شایستگی و توانمندی‌های آنان می‌شد.

در مطالعه نجفی و همکاران، ویژگی‌های فردی استاد از عوامل تأثیر گذار در آموزش پرستاری مطرح شده است (۲۵) و Price نیز عوامل فردی مدرسان را به عنوان تعیین‌کننده پاسخ آنان به حجم کاری در دانشکده‌ها و توانایی آنان در پاسخ به استرس‌های محیط کاری بیان کرده است (۲۶). یافته‌های مطالعه حاضر نیز نشان داد که عوامل فردی مدرسان از جمله تجارب آموزشی، ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های عملکردی آنان یکی از دو دسته عوامل مؤثر در کسب شایستگی‌های معلمی مدرسان بوده است. آنچه مسلم است ضروری است تا یک معلم قبل از ورود به عرصه تعلیم و تربیت، ویژگی‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمی را کسب نموده و در طول خدمت نیز این شایستگی‌ها را ارتقا بخشد (۲). در مطالعه حاضر نیز مدرسانی که در تجارب آموزشی خود از تمرین معلمی و پرستاری به نحوه مناسبی برخوردار

نتيجه گيرى

فعاليت مدرسان در جهت كسب شايستگى همواره در جهت ديدگاهى است كه آنان نسبت به حرفه پرستارى و آموزش آن دارند. از طرفى به جهت طبيعت پويائى انسان، معلمى و پرستارى، مدرسان پرستارى نيازمند تلاش و پويائى مداوم براى رسيدن به شايستگى‌هاى حرفه‌اى هستند. بر اين اساس كسب شايستگى مدرسان پرستارى در امتداد محورى قرار مى‌گيرد كه مدرسان از طرفى بر اساس ديدگاه و علاقه‌مندى نسبت به حرفه و از طرفى ديگر بر مبنائى تلاش‌هاى فردى خويش در سطوح متفاوتى از آن قرار دارند. به اين ترتيب مدرسان پرستارى به جهت برخوردارى از طبيعت رشد و پويائى (being) و بر مبنائى ديدگاه و تعريفى كه نسبت به مفهوم شايستگى معلمى دارند رفتارها و عكس‌العمل‌هاى متفاوتى را در مقابل چالش‌هاى موجود در مسير كسب شايستگى بروز خواهند داد. به عبارتى ديگر على‌رغم وجود عوامل بيرونى و درونى متعدد در مسير كسب شايستگى معلمى،

چنانچه مدرسان از ويژگى‌هاى فردى با ديدگاهى مثبت و علاقه‌مندى نسبت به حرفه پرستارى و معلمى آن برخوردار باشند عوامل بازدارنده نظير شرايط خاص اجتماعى، محيطى و سازمانى موجود در مسير كسب شايستگى آنان تنها نقش حاشيه‌اى داشته و مدرسان پرستارى خواهند توانست اين فرآيند را با موفقيت و با حركت صعودى به سمت تعالى طى نمايند. همچنين مديران و برنامه‌ريزان آموزشى پرستارى نيز با آگاهى و شناخت از عوامل مذكور و نقش هر يك از آنها در كسب شايستگى مدرسان پرستارى، مى‌توانند در طراحى و برگزاري برنامه‌هاى بهسازى مدرسان پرستارى بيش از پيش موفق و مؤثر باشند.

قدردانى

نويسندگان بدین وسیله مراتب سپاس و قدردانى خود را از تمامى مشاركت‌کنندگان اين پژوهش كه تجارب ارزشمند خود را در اختيار قرار دادند، اعلام مى‌دارند.

منابع

1. Thornlow DK, McGuinn K. A necessary sea change for nurse faculty development: spotlight on quality and safety. J Prof Nurs. 2010; 26(2): 71-81.
2. Johnson-Farmer B, Frenn M. Teaching excellence: What great teachers teach us. J Prof Nurs. 2009; 25(5): 267-72.
3. Holopainen A, Hakulinen-Viitanen T, Tossavainen K. Nurse teacherhood: systematic descriptive review and content analysis. International Journal of Nursing Studies. 2007; 44(4): 611-23.
4. Nijveldt M, Beijaard D, Brekelmans M, Verloop N, Wubbels T. Assessing the interpersonal competence of beginning teachers: The quality of the judgement process. International Journal of Educational Research. 2005; 43(1): 89-102.
5. Lysaght RM, Altschuld JW. Beyond initial certification: the assessment and maintenance of competency in professions. Evaluation and Program Planning. 2000; 23(1): 95-104.
6. Holopainen A, Tossavainen K, Kärnä-Lin E. Substantive theory on commitment to nurse teacherhood. Nurse Education Today. 2008; 28(4): 485-493.
7. Johnsen KO, Aasgaard HS, Wahl AK, Salminen L. Nurse educator competence: a study of Norwegian nurse educators' opinions of the importance and application of different nurse educator competence domains. J Nurs Educ. 2002; 41(7): 295-301.
8. Davis D, Stullenbarger E, Dearman C, Kelley JA. Proposed nurse educator competencies: development and validation of a model. Nursing Outlook. 2005; 53(4):20-11.
9. Jafari Golestan N, Vanaki Z, Memarian R. [Organizing "Nursing Mentors Committee": an Effective Strategy for Improving Novice Nurses' Clinical Competency]. Iranian Journal of Medical Education. 2007; 7(2): 237-46.[persian]
10. Yousefy AR. [Competency-Based Education (CBE)]. Iranian Journal of Medical Education. 2005; 5(2): 200-1.[persian]

11. Yousefy A. [Active Learning]. *Iranian Journal of Medical Education*. 2005; 5(1): 93-4.
12. Little MA, Milliken PJ. Practicing what we preach: Balancing teaching and clinical practice competencies. *Int J Nurs Educ Scholarsh*. 2007; 4: Article6.
13. Vanaki Z, Memarian R. Professional ethics: beyond the clinical competency. *J Prof Nurs*. 2009; 25(5): 285-91.
14. Corbin J, Strauss A. *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. 3rd ed. Thousand Oaks, California: SAGE Publications; 2008.
15. Jeon YH. The application of grounded theory and symbolic interactionism. *Scand J Caring Sci*. 2004; 18(3): 249-56.
16. Backman K, Kyngäs HA. Challenges of the grounded theory approach to a novice researcher. *Nurs Health Sci*. 1999; 1(3): 147-53.
17. Streubert HJ, Carpenter DR. *Qualitative research in nursing: Advancing the humanistic imperative*. 5th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2010.
18. Broussard L. Understanding qualitative research: A school nurse perspective. *J Sch Nurs*. 2006; 22(4): 212-8.
19. Polit DF, Beck CT. *Essentials of nursing research: Appraising evidence for nursing practice*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2009.
20. Oskouie F, Peyrovi H. [Qualitative Research in Nursing]. Tehran: Iran University of Medical science; 2005.[Persian]
21. Gobbi M. Nurse teacherhood and the categories influencing it. *Journal of Research in Nursing*. 2009; 14(3): 261-66.
22. Holopainen A, Tossavainen K, Kärnä-Lin E. Nurse teacherhood and the categories influencing it. *Journal of Research in Nursing*. 2009; 14(3): 243-59.
23. Hall LR. Perceptions of faculty caring: Comparison of distance and traditional graduate nursing students[dissertation]. Indiana: Indiana State University; 2010.
24. Molana Molavi Balkhi JM. *Masnavi Manavi Molavi*. 8th ed. Tehran, Shaghayegh: Javidan publisher Institute; 1992.
25. Najafi Kalyani M, Sharif F, Nahid J, Shahnaz K. [Student's perceptions of effective teaching in nursing education: A qualitative study]. *Iranian Journal of Nursing Research*. 2011; 5(19): 6-15.[Persian]
26. Price MJ. *The Lamp of Sacrifice: Professional Identity and Work Culture*. Exeter: University of Exeter (E-Library). 2010. [citd 2013 Nov 10]. available from: <http://hdl.handle.net/10036/3070>

Contributing Factors in Attainment of Teaching Competency for Nursing Instructors: A Qualitative Study

Mansoureh A Farahani¹, Forough Rafii², Hormat Sadat Emamzadeh ghasemi³

Abstract

Introduction: *Acquiring teaching competency by nursing teachers is the basis for their capability in proper transfer of knowledge to their students and consequently quality improvement in nursing care services. This article as a part of a qualitative study, investigated the factors influencing attainment of teaching competency by nursing teachers.*

Methods: *This qualitative study was performed from May 2011 until February 2012 by grounded theory approach. Using purposeful sampling method, 11 nursing teachers were selected from schools of nursing and midwifery of Tehran province. Data was collected through 16 semi-structured in-depth interviews. All interviews were recorded and then transcribed. Data collection and analysis were performed simultaneously using comparative analysis for analyzing data.*

Results: *Data was categorized into two main categories of internal and external factors based on mutual connotations. Internal factors included individual characteristics, performance features, and educational experiences of the teacher. External factors included organizational and environmental situations. Each factor, having its own dimensions and features, entailed some challenges for nursing teachers to attain teaching competency. Despite these challenges, nursing teachers' interest in nursing profession and their viewpoint toward the concept of competency played the most important role throughout their competency attainment process.*

Conclusion: *Individual characteristics of nursing teachers and their viewpoints toward nursing and teaching competency concept, affect these teachers' experiences in attaining teaching competency. If nursing teachers consider individual factors positively, the role of social, environmental, and organizational barriers will act marginal in competency attainment process and nursing teachers will go through successfully. Therefore, paying attention to these factors in nursing faculty development could lead to helpful consequences in nursing education improvement.*

Keywords: Nursing competency, nursing, grounded theory, qualitative study.

Addresses:

¹ Assistant Professor, Centre of Nursing Care research (CNCr), School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran. E-mail: M_negar110@yahoo.com

² Associate Professor, Center for Nursing Care Research, School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran Foroughrafii@yahoo.com

³ (✉) PhD Candidate of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran. E-mail: ghasemihs@gmail.com