

میزان رعایت اصول یادگیری بزرگسالان در اجرای برنامه‌های آموزش مداوم و اثربخشی این برنامه‌ها از دیدگاه پرستاران دانشگاه علوم پزشکی مشهد

زهرة حسین‌پور، فاطمه حشمتی نبوی*

چکیده

مقدمه: آموزش مداوم یک جزء ضروری برای حرفه‌ای شدن پرستاری است و به عنوان یک تسهیل‌کننده جهت توسعه عملکرد پرستاران، به عنوان یادگیرندگان بزرگسال، شناخته می‌شود. این مطالعه به منظور بررسی میزان رعایت اصول یادگیری بزرگسالان در آموزش‌های مداوم و میزان اثربخشی این برنامه‌ها از دیدگاه پرستاران انجام گردید.

روش‌ها: این پژوهش یک مطالعه توصیفی-مقطعی است که بر روی ۱۵۰ نفر از کارکنان پرستاری شاغل در بیمارستان قائم دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سال ۱۳۹۰ انجام شد. نمونه ۱۵۰ نفری به روش سهمیه‌ای تعیین شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود که از بخش‌هایی به منظور بررسی «میزان انطباق آموزش‌های ضمن خدمت با اصول یادگیری بزرگسالان»، «میزان اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت»، و «روش‌های ترجیحی آموزش در این گروه‌ها» تشکیل شده بود. روایی آن به روش شاخص روایی محتوا، و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به تأیید رسید. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آزمون همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: ۶۸٪ نمونه‌ها زن و ۸۹٪ کارشناس پرستاری بودند. میانگین نمره کلی میزان انطباق آموزش‌های ضمن خدمت با اصول آموزش بزرگسالان $35/2 \pm 4/6$ از ۶۵ نمره بود. نتایج در مورد میزان اثربخشی نشان داد که میانگین امتیاز اثربخشی $2/6 \pm 2/6$ از ۵۵ امتیاز بود. به طور کلی ۴۶/۹٪ پرستاران میزان رعایت اصول یادگیری بزرگسالان را در آموزش‌های مداوم در حد ضعیف ارزیابی کردند. **نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌های این مطالعه پیشنهاد می‌شود جهت افزایش اثربخشی آموزش‌های مداوم در مرحله برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی از نظر انطباق با اصول یادگیری بزرگسالان مورد بازنگری قرار گیرند.

واژه‌های کلیدی: آموزش مداوم، اصول یادگیری بزرگسالان، پرستاری، اثربخشی آموزش

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / بهمن ۱۳۹۱؛ ۱۲(۱۱): ۸۳۶ تا ۸۴۱

مقدمه

آموزش‌های مداوم از کهنه شدن اطلاعات پرستاران جهت مراقبت از بیماران جلوگیری می‌کند. اما هدف از این آموزش علاوه بر کسب دانش و آگاهی، کسب مهارت و تغییر رفتار نیز هست (۱). آموزش‌های مداوم به عنوان

عنصری از نظام آموزش مستمر بزرگسالان مطرح می‌باشد (۲). از آنجایی که در این برنامه‌ها بزرگسالان آموزش می‌بینند لذا لازم است در برنامه‌ریزی فرایند آموزشی این برنامه‌ها و بهسازی نیروی انسانی بزرگسالان مورد توجه قرار گیرد (۳ و ۴). بر اساس اصول آموزش بزرگسالان، تفکر انتقادی اساس آموزش است و باید در حین تدریس بین مدرس و فراگیران همکاری وجود داشته باشد. مدرس نقش تسهیل‌کننده دارد و یک الگوی عملکردی است (۳ و ۵). بر اساس این

* نویسنده مسؤؤل: دکتر فاطمه حشمتی نبوی، (استادیار)، گروه بهداشت روان و مدیریت دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران. heshmatinf@mums.ac.ir

زهرة حسین‌پور، دانشجوی کارشناسی ارشد پرستاری بهداشت جامعه، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران. (hoseinpourz891@mums.ac.ir) تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۴/۱۱، تاریخ اصلاحیه ۹۱/۶/۳ تاریخ پذیرش: ۹۱/۹/۱۶

میزان اثربخشی این برنامه‌ها از دیدگاه پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام شد.

روش‌ها

این مطالعه توصیفی- مقطعی در سال ۱۳۹۰ در بیمارستان قائم، که به طور تصادفی از بین بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی مشهد انتخاب شده بود، انجام گردید. کلیه پرستاران بیمارستان قائم به عنوان جامعه پژوهش انتخاب شدند. حجم نمونه با استفاده از مطالعات مشابه و با در نظر گرفتن مقادیر $s=2$ و $d=0.35$ برابر ۱۵۰ نفر برآورد شد. نمونه‌گیری به روش سهمیه‌ای انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه پژوهشگرساخته متشکل از سه قسمت بود. قسمت اول شامل سؤالاتی در ارتباط با جمع‌آوری اطلاعات دموگرافیک (سن، جنس، سابقه کار، سابقه تدریس در دوره‌های آموزش ضمن خدمت) شرکت‌کنندگان بود، قسمت دوم و سوم دربرگیرنده سؤالاتی به منظور بررسی میزان رعایت اصول یادگیری بزرگسالان در آموزش‌های مداوم (۱۳ گویه) و بررسی اثربخشی آموزش‌های مداوم از دیدگاه پرستاران (۱۱ گویه) بود. مقیاس پرسشنامه پنج درجه‌ای بود که برای قسمت رعایت اصول آموزش بزرگسالان از هیچ وقت تا همیشه و برای قسمت اثربخشی برنامه‌ها از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق درجه‌بندی شده بود. شیوه نمره‌دهی از ۱ تا ۵ بود بنابراین حداقل و حداکثر نمره برای سؤالات مربوط به بررسی میزان رعایت اصول آموزش بزرگسالان به ترتیب برابر ۱۱ و ۶۵ و برای سؤالات مربوط به بررسی اثر بخشی آموزش مداوم از دیدگاه پرستاران ۱۳ و ۵۵ بود. همچنین در پایان پرسشنامه با ۴ سؤال، روش‌های ترجیحی آموزش از دیدگاه پرستاران بررسی می‌شد. پاسخ‌دهندگان از بین روش‌های سخنرانی، کارگاه عملی، جلسات کوچک، آموزش بسته‌ها و دروس کامپیوتری از راه دور با انتخاب گزینه‌های «اصلاً مؤثر نیست» تا «بسیار مؤثر است»،

اصول مدرس باید به تجارب ارزشمند فراگیران احترام بگذارد و از آنها برای تسهیل یادگیری استفاده کند(۵). محیط یادگیری باید فضایی راحت داشته باشد به شکلی که علاوه بر وجود ارتباطات باز، امکان تحریک جریان تفکر و فرایندهای ذهنی فراگیران فراهم باشد(۶و۳). در این نوع آموزش باید از روش‌های ارزشیابی غیر تهدیدکننده استفاده شود و مناسب تر است که ارزشیابی فراگیران با استفاده از ترکیبی از روش‌ها، مانند مشاهده مهارت‌های رفتاری فراگیر، روش کاغذ و قلم، انجام گیرد (۳و۱). برای ارزشیابی برنامه نیز باید محتوا، فرایند و روش ارائه یک برنامه آموزشی ارزیابی شود(۵).

نتایج تحقیقات انجام شده در زمینه نحوه ارائه آموزش‌های مداوم، انتقاداتی را به این برنامه‌ها وارد می‌داند. کاربردی نبودن محتوای دوره‌های آموزشی و تأکید صرف آن بر مطالب تئوری خسته کننده، کاربردی نبودن دانش‌ها و مهارت‌های یادگرفته شده در چارچوب نیازهای شغلی فراگیران و عدم توانایی این دوره‌ها در تغییر نگرش فراگیران نسبت به کار(۷)، عدم توجه به نیازهای آموزشی فراگیران در اغلب دوره‌های آموزشی ارائه شده(۸)، انگیزه کسب مدرک برای ارتقای شغلی و افزایش حقوق و در نتیجه عدم توجه کافی فراگیران به دانش حاصله، و اطمینان نسبی فراگیران از کسب مدرک لازم پس از طی این دوره‌ها(۷) نمونه‌هایی از این هستند.

در شرایط فعلی که پرستاری در حال گذراندن مسیر حرفه‌ای شدن است و با توجه حجم زیاد متون که بر اهمیت و ضرورت آموزش مداوم در پرستاری تأکید دارند(۹)، واضح است که مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی گذراندن این دوره‌ها را به صورت اجباری برای ارتقای پرستاران ضروری دانسته است. با این شرایط اهمیت دارد که اثربخشی این برنامه‌ها از دیدگاه پرستاران مورد بررسی قرار گیرد. این مطالعه با هدف بررسی میزان انطباق اجرای آموزش‌های مداوم در پرستاری با اصول یادگیری بزرگسالان و همچنین تعیین

نفر (۵۲٪). نیمی از مشارکت‌کنندگان در تحقیق (۷۵ نفر) معتقد بودند این کلاس‌ها باعث افزایش اعتماد به نفس آنها به عنوان یک پرستار نشده است. ۷۰ نفر (۴۷٪) از شرکت‌کنندگان معتقد بودند که این دوره‌ها سبب نشده است پرستاران در مورد حرفه خود اطلاعات به روزی داشته باشند. در مورد فراوانی انتخاب روش‌های آموزش، به ترتیب کارگاه‌های عملی توسط ۷۵ نفر (۵۰٪)، جلسات کوچک بحث گروهی ۴۸ نفر (۳۲٪)، بسته‌های آموزش از راه دور ۳۹ نفر (۲۶٪)، و سخنرانی ۳۴ نفر (۲۳٪) به عنوان اثربخش‌ترین روش‌های آموزش از دیدگاه پرستاران ترجیح داده شدند.

میانگین امتیاز میزان انطباق آموزش‌های ضمن خدمت با اصول یادگیری بزرگسالان $4/6 \pm 35/2$ از ۶۵ امتیاز بود. فراوان‌ترین موارد عدم انطباق عبارت بود از: عدم توجه به نظرات پرستاران در برنامه‌ریزی در مورد زمان و مکان برگزاری کلاس‌ها از نظر ۷۵ نفر (۵۰٪)، نحوه تدریس در کلاس‌ها و ارائه نشدن مطالب به صورت کاربردی ۶۷ نفر (۴۵٪)، قابل استفاده نبودن مطالب بلافاصله در محیط بالین ۶۷ نفر (۴۵٪)، عدم توجه به تجارب قبلی پرستاران در برنامه‌ریزی و اجرای کلاس‌ها ۶۳ نفر (۴۲٪)، عدم توجه به نظرات پرستاران در نحوه تدریس کلاس‌ها ۶۳ نفر (۴۲٪)، نبود امکان انتخاب آزادانه زمان و موضوع دوره‌ها ۶۱ نفر (۴۱٪).

به طور کلی ۴۶/۹٪ پرستاران میزان رعایت اصول یادگیری بزرگسالان را در آموزش‌های مداوم در حد ضعیف ارزیابی کردند. بر اساس نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین امتیاز میزان رعایت اصول یادگیری بزرگسالان و میزان اثربخشی آموزش‌ها از دیدگاه پرستاران ارتباط آماری معناداری وجود داشت ($I=0/38, p=0/001$).

بحث

بر اساس نتایج این مطالعه یکی از مهم‌ترین مشکلات، عدم در نظر گرفتن نظرات پرستاران در مورد زمان و نحوه

روش‌های ترجیحی خود را انتخاب می‌کردند. پرسشنامه با استفاده از کتب و منابع معتبر طراحی شد و با روش تعیین ایندکس روایی محتوا (CVI) به تأیید ۱۲ نفر از متخصصین و مدرسین دوره‌های آموزش مداوم در دانشگاه تربیت مدرس، تهران و دانشگاه علوم پزشکی مشهد رسید مقدار ایندکس روایی محتوا برابر ۸۵٪ بود. جهت تأیید پایایی از روش ارزیابی همسانی درونی به وسیله محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی سؤالات مربوط به میزان انطباق با اصول آموزش بزرگسالان $\alpha=75\%$ و سؤالات در زمینه اثربخشی دوره‌های آموزش مداوم $\alpha=76/3\%$ به دست آمد.

داده‌ها پس از گردآوری از طریق نرم‌افزار SPSS-14 و با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی و نیز آزمون ضریب همبستگی پیرسون (جهت بررسی ارتباط بین میزان اثربخشی آموزش‌های مداوم و میزان رعایت اصول یادگیری بزرگسالان در آموزش‌های مداوم) تجزیه و تحلیل شدند. سطح معناداری $\alpha \leq 5\%$ بود.

نتایج

از ۱۵۰ پرستار شرکت کننده در این مطالعه، ۱۰۲ نفر (۶۸٪) آنان زن و ۴۸ نفر (۳۲٪) مرد، بودند. آخرین مدرک تحصیلی ۱۳۴ نفر کارشناسی (۸۹/۱٪)، ۵ نفر کارشناسی ارشد (۳/۴٪) و ۱۱ نفر بهیاری (۵/۷٪) بود. میانگین سنی این افراد $33/3 \pm 6/8$ سال و میانگین سابقه کار ایشان $8/7 \pm 6/6$ سال به دست آمد.

نتایج در مورد میزان اثربخشی نشان داد که میانگین امتیاز اثربخشی $2/6 \pm 28/6$ از ۵۵ امتیاز بود. مهم‌ترین مؤلفه‌های عدم اثربخشی برنامه‌های آموزش مداوم از دیدگاه پرستاران عبارت بودند از: عدم توانایی افزایش انگیزه پرستاران برای ادامه یادگیری در آینده: ۸۱ نفر (۵۴٪)، عدم ایجاد علاقمندی به پیشرفت‌های حرفه پرستاری در پرستاران: ۷۸ نفر (۵۲٪)، عدم ایجاد علاقه به مطالعه دقیق و عمیق متون پرستاری در پرستاران: ۷۸

پرستاران معتقد بودند که اجرای آموزش‌های مداوم به گونه‌ای است که بین مدرس و فراگیران تعامل وجود داشته است، امکان شرکت در مباحث برای فراگیران فراهم بوده و از تجارب قبلی آنها در این آموزش‌ها استفاده می‌شود. به عبارتی آموزش‌های مداوم در اکثر موارد به صورت غیر تعاملی بوده و امکان به اشتراک گذاشتن تجارب فراگیران در آن فراهم نیست. در این خصوص نتایج مطالعه جوپی (Gopee) نشان داد که کارگاه‌های آموزشی تعاملی می‌توانند به ارتقای عملکرد حرفه‌ای منجر شوند؛ در حالی که روش سخنرانی به تنهایی، با احتمال کمتری موجب ارتقای عملکرد حرفه‌ای پرستاران می‌گردد (۱۳). نتایج مطالعه حاضر نیز موافق این مطلب بود و نشان داد که اولین روش اثربخش آموزشی از دیدگاه پرستاران، کارگاه‌های عملی بود و سخنرانی آخرین اولویت آنها را تشکیل می‌داد.

آموزش‌های مداوم پس از فارغ‌التحصیلی باید به گونه‌ای سازمان‌دهی شود که از تکامل پرستاران برای ایفای نقش یک پرستار در حیطه‌های تخصصی و مدیریتی اطمینان حاصل شود.

نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که میزان اثربخشی این آموزش‌ها از دیدگاه پرستاران مطلوب نیست. رعایت اصول آموزش بزرگسالان در برنامه‌ریزی و اجرای این آموزش‌ها می‌تواند ضمن ارتقای کیفیت این برنامه‌ها، امکان دستیابی به اهداف غایی آموزش‌های مداوم را نیز فراهم سازد. استفاده از روش‌های آموزشی تعاملی مانند بحث گروهی، کارگاه‌های عملی که امکان استفاده از نظرات فراگیران و به کارگیری تجارب آنها در فرایند آموزش می‌گردد، همچنین استفاده از مدرسین با صلاحیت و خبره می‌تواند به ارتقای اثربخشی این برنامه‌ها کمک کند.

برگزاری آموزش‌های مداوم بود. مطالعات دیگر نیز نشان می‌دهد که یکی از مهم‌ترین موانع اثربخشی برنامه‌های آموزش مداوم کمبود کارکنان پرستاری و فقدان فرصت مناسب و داشتن تعهدات خانوادگی است (۹). نتایج مطالعه نشان داد که پرستاران معتقدند برنامه‌های آموزش مداوم به ندرت توانسته است در آنها علاقمندی به مطالعه بیشتر و انگیزه برای مطالعات عمیق‌تر در مورد مسائل حرفه‌ای را ایجاد کند. در حالی که مطالعات زیادی نشان دهنده تعدادی از مزایای شرکت در برنامه‌های آموزش مداوم در این خصوص هستند. یافته‌های مطالعه نولان (Nolan) و همکاران نیز نشان داد که از دیدگاه مدیران و فراگیران دوره‌های آموزش مداوم، این برنامه‌ها قادر به ارائه مراقبت‌های پرستاری بهتر، ایجاد توانایی به روز کردن دانش، امکان زیر سؤال بردن و ایجاد تغییر در شیوه‌های مراقبتی، و ارتقای وضعیت حرفه‌ای می‌باشد (۱۰). در این زمینه یافته‌های این مطالعه با نتایج سایر مطالعات همخوانی ندارد. علت این عدم همخوانی را می‌توان در شیوه‌های اجرایی آموزش‌های مداوم در محیط ما جستجو کرد. غیر تعاملی بودن روش‌های تدریس، عدم مشارکت فراگیران در بحث و عدم وجود تعامل بین مدرس و فراگیران می‌تواند از دلایل احتمالی عدم اثربخشی این آموزش‌ها باشد.

نتایج این مطالعه نشان داد که بنا به نظر پرستاران شرکت‌کننده، شرکت در برنامه‌های آموزش‌های مداوم در اغلب موارد نتوانسته است به ارائه خدمات پرستاری بهتری به بیماران توسط پرستاران آموزش دیده بشود. کمبود و فقدان صلاحیت بالینی در پرستاران می‌تواند موجب ادامه بیماری، ناتوانی یا حتی مرگ در بیماران گردد (۱۱). اما انسورث (Unsowrth) بیان می‌کند که لزوماً با شرکت در یک دوره جهت به روز کردن دانش و مهارت نمی‌توان اطمینان حاصل کرد که ارتقای در عملکرد هم به طور خود به خودی اتفاق افتاده است (۱۲). نتایج مطالعه حاضر نشان داد که تعداد اندکی از

قدردانی

(عج)، خانم یزدان‌پناه، به خاطر حمایت از انجام این پژوهش تشکر و سپاس‌گزاری می‌نمایند.

پژوهشگران از تمامی پرستاران شرکت‌کننده در این پژوهش و همچنین از مدیریت پرستاری بیمارستان قائم

منابع

1. Tomey AM. Guide to Nursing Management and Leadership. 8th ed. St Louis: Mosby; 2008.
2. Saeedi Rezvani M, Beynaghy T. [Barrasye mizane asarbakhshye amoozeshhaye zemne khedmate karkonane bonyade shahide enghelabe eslami]. Daneshvar Raftar. 2008;15(29):69-84. [Persian]
3. Swansburg RC. Management and leadership for nurse manager. Second edition. Boston: Jones & Bartlett Learning; 1996.
4. Douglss LM. The effective nurse leader manager. Fifth edition. St Louis: Mosby; 1996.
5. Gillis DA. Nursing Management: A Systems Approach. Third edition. Philadelphia: W.B. Saunders Company; 1994.
6. Clark T, Holmes S. Fit for practice? An exploration of the development of newly qualified nurses using focus groups. Int J Nurs Stud. 2007; 44(7): 1210-20.
7. Kazemi M, Hamrahi M. [Asibshenasye dorehaye amoozeshe zamne khedmat bar asase modele SIP (Motaleaeye moredi: ostane Fars)]. Management Researches. 2009; 2(4):113-30. [Persian]
8. Meamar Esfahani MA, Abtahi H. [Asarbakhshye amoozeshe zemne khedmat dar sazmanhaye dolatye ostane Lorestan]. [dissertation]. Allameh Tabatabaei University, Isfahan; 1993. [Persian]
9. Gallagher L. Continuing education in nursing: a concept analysis. Nurse Educ Today. 2007; 27(5): 466-73.
10. Nolan M, Owens RG, Nolan J. Continuing professional education: identifying the characteristics of an effective system. J Adv Nurs. 1995; 21(3): 551-60.
11. Beatty RM. Continuing professional education, organizational support, and professional competence: dilemmas of rural nurses. J Contin Educ Nurs. 2001; 32(5): 203-9.
12. Unsworth J. Practice development: a concept analysis. Journal of Nursing Management. 2000; 8(6): 317-26.
13. Gopee N. Impact of continuing professional education: analysis of a management course. Nursing Management. 2002; 8(9): 21-5.

Concordance of Continuing Education Programs with the Principles of Adult Learning and their Effectiveness: Perspectives of Nurses in Mashhad University of Medical Sciences

Zohreh Hoseinpour¹, Fatemeh Heshmati Nabavi²

Abstract

Introduction: Continuing education is an essential component of the professionalization of nursing and could be viewed as a catalyst for the development of nursing practice. This study aimed to determine the concordance of the continuing education programs with the principles of adult learning and the effectiveness of these programs from the perspective of nurses.

Methods: In this cross-sectional descriptive study, 150 nurses working in teaching hospitals affiliated to Mashhad University of Medical Sciences in 2011 were selected using quota sampling. Data were collected using a researcher-made questionnaire which proved to be valid and reliable. The questionnaire had 3 sections, focusing on “Concordance rate of in-service training programs with the adult learning principles”, “Effectiveness rate of these programs”, and “the preferred educational methods”. Data were analyzed using descriptive statistics, and Pearson correlation coefficient.

Results: 68% of participants were women and 89% had a BS degree in nursing. The mean score of compliance of continuing education program with principals of adult learning was 35.2 ± 4.6 out of 65. The mean score for the effectiveness was 28.6 ± 6.2 out of 55. As for adult learning principles, 46.9% of the participants rated the program weak.

Conclusion: It is suggested that the continuing education program be revised in term of planning and implementing, based on the principles of adult learning in order to increase the effectiveness of this program.

Keywords: Continuing Education Program, Adult Learning Principles, Nursing, Educational Effectiveness

Addresses:

¹ MSc Student, School of Nursing and Midwifery, Mashhad, Iran. E-mail: Hoseinpourz891@mums.ac.ir

² (✉) Assistant Professor, School of Nursing and Midwifery, Mashhad University of Medical sciences, Mashhad, Iran. E-mail: heshmatinf@mums.ac.ir