

الله  
البر الرحيم  
حسن



دانشگاه تربیت مدرس  
دانشکده علوم پزشکی

رساله

دوره دکتری تخصصی (Ph.D.) در رشته پرستاری

عنوان

طراحی الگوی آموزش مداوم در بهسازی پرستاران

نگارش

علی اکبر واعظی

استاد راهنما

دکتر زهره ونکی

استاد مشاور

دکتر فضل ا.. احمدی

زمستان ۱۳۹۱



تاییدیه اعضای هیات داوران حاضر در جلسه دفاع از  
رساله دکتری

آقای علی اکبر واعظی رشته پرستاری رساله دکتری خود را با عنوان « طراحی الگوی  
آموزش مداوم " در بهسازی پرستاران » در تاریخ ۱۳۹۱/۱۲/۶ ارائه کردند.

بدینوسیله اعضای هیات داوران نسخه نهایی این رساله را از نظر فرم و محتوا تایید کرده و پذیرش آنرا  
برای تکمیل درجه دکتری پیشنهاد می کنند.

امضاء	نام و نام خانوادگی	اعضای هیات داوران
	دکتر زهره ونکی	استاد راهنما
	دکتر فضل اله احمدی	استاد مشاور
	دکتر حسن ناوی پور	استاد ناظر
	دکتر عباس عباس زاده	استاد ناظر
	دکتر سادات سید باقر مداح	استاد ناظر
	دکتر منیره انوشه	استاد ناظر و نماینده تحصیلات تکمیلی

## آیین‌نامه حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهشهای علمی

### دانشگاه تربیت مدرس

**مقدمه:** با عنایت به سیاست‌های پژوهشی و فناوری دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت‌انسانها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهشهای علمی که تحت عنوان پایان‌نامه، رساله و طرحهای تحقیقاتی با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد زیر را رعایت نمایند:

**ماده ۱-** حق نشر و تکثیر پایان‌نامه/رساله و درآمدهای حاصل از آنها متعلق به دانشگاه می‌باشد ولی حقوق معنوی پدید آورندگان محفوظ خواهد بود.

**ماده ۲-** انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان‌نامه/رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی باید به نام دانشگاه بوده و با تایید استاد راهنمای اصلی، یکی از اساتید راهنما، مشاور و یا دانشجوی مسئول مکاتبات مقاله باشد. ولی مسئولیت علمی مقاله مستخرج از پایان‌نامه و رساله به عهده اساتید راهنما و دانشجو می‌باشد.

**تبصره:** در مقالاتی که پس از دانش‌آموختگی بصورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان‌نامه/رساله نیز منتشر می‌شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

**ماده ۳-** انتشار کتاب و یا نرم افزار و یا آثار ویژه (تاری هنری بلند فیلم، عکس، نقاشی و نمایشنامه) حاصل از نتایج پایان‌نامه/رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی کلیه واحدهای دانشگاه اعم از دانشکده ها، مراکز تحقیقاتی، پژوهشکده ها، پارک علم و فناوری و دیگر واحدها باید با مجوز کتبی ستاره از معاونت پژوهشی دانشگاه و براساس آئین‌نامه‌های مسوب انجام شود.

**ماده ۴-** ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه یافته ها در جشنواره‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان‌نامه/رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح از طریق معاونت پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

**ماده ۵-** این آیین‌نامه در ۵ ماده و یک تبصره در تاریخ ۸۷/۲/۱ شورای پژوهشی و در تاریخ ۸۷/۴/۲۲ در هیأت رئیسه دانشگاه به تصویب رسید و در جلسه مورخ ۸۷/۷/۱۵ شورای دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب در شورای دانشگاه لازم‌الاجرا است.

**دینجانب علی اکبر واعظی** دانشجوی رشته پرستاری ورودی سال تحصیلی ۱۳۸۷ مقطع دکتری دانشکده علوم پزشکی متعهد می‌شوم کلیه نکات مندرج در آیین‌نامه حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهش های علمی دانشگاه تربیت مدرس را در انتشار یافته های علمی مستخرج از پایان‌نامه / رساله تحصیلی خود رعایت نمایم. در صورت تخلف از مفاد آیین‌نامه فوق‌الذکر به دانشگاه وکالت و نمایندگی می‌دهم که از طرف اینجانب نسبت به لغو امتیاز اختراع بنام بنده و یا هرگونه امتیاز دیگر و تغییر آن به نام دانشگاه اقدام نماید. ضمناً نسبت به جبران فوری ضرر و زیان حاصله براساس برآورد دانشگاه اقدام خواهم نمود و بدینوسیله حق هرگونه اعتراض را از خود سلب نمودم \*

امضا



## آیین‌نامه پایان‌نامه (رساله)‌های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان‌نامه (رساله)‌های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیت‌های علمی پژوهشی دانشگاه است. بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می‌شوند:

ماده ۱: در صورت اتمام به چاپ پایان‌نامه (رساله)‌ی خود، مراتب را قبلاً به‌طور کتبی به دفتر "دفتر نشر آثار علمی" دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲: در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه، عبارت ذیل را چاپ کند:

" کتاب حاضر، حاصل رساله دکتری نگارنده در رشته پرستاری است که در سال ۱۳۹۱ در دانشکده علوم پزشکی دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی خاتم دکتر زهره ونکی، مشاوره آقای دکتر فاضل الله احمدی از آن دفاع شده است.

ماده ۳: به منظور جبران بخشی از هزینه‌های نشریات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به "دفتر نشر آثار علمی" دانشگاه اهداء کند. دانشگاه می‌تواند ملزاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

ماده ۴: در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۷۵۰ بهای شمارگان چاپ شده را به‌عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تادیه کند.

ماده ۵: دانشجو تعهد و قبول می‌کند در صورت خودداری از پرداخت‌های بهای خسارت، دانشگاه مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند، به علاوه به دانشگاه حق می‌دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تسامین نماید.

ماده ۶: اینجانب علی اکبر واعظی دانشجوی رشته پرستاری مقطع دکتری تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می‌شوم.

نام و نام خانوادگی  
علی اکبر واعظی

تقدیم به:

پدرم که در زمان تحصیل به سوک او نشستیم، روحش شاد.

مادرم که آرزومندم خدایش به او سلامتی باز دهد.

همسر مهربان و تکیه گاه زندگی ام که در طول تحصیل سختی های زیادی تحمل و با تدبیر،  
حلم و بردباری خانواده را دوران تحصیل من اداره نمود.

فرزند انم آرزو، محمدرضا و سجاد این زیباترین بهانه های زندگانیم.

و تقدیم به

آنان که چراغ روشن دانایی را فرا رویم افروختند و به ما رسم رهایی از تاریکی جهل را  
آموختند.

## تشکر و قدردانی

خداوند علیم را سپاسگزارم که توفیق تحصیل در این مقطع را به من عنایت فرمود و به مصداق

«من لم یشکر المخلوق و لم یشکر الخالق»

تشکر و قدر دانی از:

استاد محترم راهنما سرکار خانم دکتر ونکی

استاد محترم مشاور جناب آقای دکتر احمدی

اساتید محترم گروه پرستاری و دانشکده علوم پزشکی دانشگاه تربیت مدرس

که مرا با روشنان دانش آمیختند، بر خود فرض دانسته و در این مجال مراتب سپاس خود را به این عزیزان ابراز می دارم.

و با سپاس از پرستاران و عزیزان شاغل در عرصه خدمات بالینی که تجارب خود را بی دریغ در مراحل تحقیق ارزانیم داشتند.

## چکیده

مقدمه :

یکی از راه هایی که بتوان اجرای فرآیند آموزش مداوم و بهسازی پرستاران را اثربخش نمود آن است که برنامه های آموزشی بر اساس الگوی مناسب، موقعیتهای بیمارستانی و شرایط بالینی پرستاران اجرا شوند. لذا این مطالعه با هدف طراحی الگوی آموزش مداوم در بهسازی پرستاران انجام شده است.

روش :

برای طراحی مدل از رویکرد استقرایی استفاده شده که طی دو مرحله انجام گردید : ابتدا یک مطالعه کیفی به روش گراند تئوری با مشارکت ( ۲۵ نفر) سوپروایزر آموزشی، مدیران پرستاری و پرستاران و با انجام مصاحبه های بدون ساختار بود. نمونه گیری ابتدا هدفمند و سپس نظری و تجزیه و تحلیل داده ها به روش اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) انجام شد. پس از شناسایی نظریه زمینه ای در فرآیند آموزش مداوم در مرحله دوم مطالعه مدل با استفاده از راهبرد ساخت نظریه واکر و اوانت (۲۰۰۵) با طی نمودن سه گام ؛ انتخاب مفهوم اصلی بر گرفته از مرحله اول مطالعه ، مرور بر متون و سازماندهی آنها طراحی شد.

یافته ها :

تجزیه و تحلیل داده ها در مرحله اول نشان داد که آموزش مداوم پرستاران در بستری بدون پشتیبانی ، هماهنگی، همکاری ، نظارت و مشارکت سیستماتیک بطور غیر اثربخش اجرا می شود . دغدغه اصلی افراد کسب و حفظ مقبولیت خود و سازمان شان در راستای اجرای قانون آموزش مداوم است. آنها در مقابله با این دغدغه به دو راهبرد هنجارگرایی با آموزش غیر اثربخش و عملکرد وجدان مدار برای بهره جوئی از آموزش متمسک می شوند که البته پیامد آن طیفی از کارایی تا عدم کارایی آموزشی است. لذا در راستای این یافته ها مدل آموزش مداوم مشارکتی مبتنی بر صلاحیت طراحی گردید تا اجرای آموزش مداوم از هنجارگرایی به سمت " ارتقاء صلاحیت " پرستاران سوق پیدا نماید.

نتیجه گیری :

با توجه به تاثیر عوامل مختلف بر فرآیند آموزش مداوم پرستاران پیشنهاد میشود که آموزش مداوم پرستاران طبق مدل آموزش مداوم مشارکتی مبتنی بر صلاحیت اجرا شود تا با استفاده از رویکرد سیستمی، مشارکت همه ذینفعان در درون و بیرون سازمان و توجه به سطح صلاحیت پرستاران به بهبود صلاحیت علمی و مهارتی آنان بیانجامد.

**کلید واژه ها :** پرستاری، فرآیند آموزش مداوم ، نظریه زمینه ای ، مدل آموزش مداوم مشارکتی مبتنی بر

صلاحیت



## فهرست مطالب

۱	فصل اول: مقدمه .....
۲	۱-۱. اهمیت پژوهش .....
۶	۲-۱. ضرورت و دلایل انتخاب موضوع.....
۱۲	۳-۱. تبیین چالش موجود .....
۱۹	۴-۱. جمع بندی و ارائه سؤال اصلی پژوهش.....
۱۹	فصل دوم: فلسفه هدایت کننده مطالعه .....
۲۱	۱-۲. رویکرد های آموزش و پرورش نیروی انسانی.....
۲۱	۱-۱-۲. بهبود و ارتقاء بهره وری در سازمانها.....
۲۲	۲-۱-۲. رویکرد ارتقای مستمر حرفه ای نیروی انسانی در سازمان.....
۲۳	۳-۱-۲. رویکرد ارتقای حرفه ای با یادگیری مداوم در پرستاری.....
۲۳	۱-۳-۱-۲. تعریف و تبیین آموزش مداوم پرستاری.....
۲۴	۲-۳-۱-۲. روشهای آموزشی برای نیروی انسانی در سازمانها.....
۲۸	۳-۳-۱-۲. مدل های آموزش ضمن خدمت.....
۴۷	۲-۲. بررسی متون و مقالات پژوهشی مرتبط با موضوع تحقیق.....
۵۹	۳-۲. جمع بندی و ارتباط آن با سؤال اصلی تحقیق.....
۶۱	فصل سوم: روش تحقیق.....
۶۲	۱-۳. اهداف یا سوالهای پژوهش.....
۶۳	۲-۳. دلیل انتخاب روش پژوهش و معرفی مختصر آن.....
۶۸	۳-۳. روش جمع آوری و تولید داده ها.....
۷۸	۴-۳. معرفی و نحوه انتخاب مشارکت کننده ها.....

۷۹	.....۳-۴-۱. تعداد شرکت کنندگان.....
۸۱	.....۳-۴-۲. محیط پژوهش.....
۸۱	.....۳-۵. روش تجزیه تحلیل داده ها.....
۹۰	.....۳-۶. دقت و اعتبار علمی مطالعه.....
۹۳	.....۳-۷. محدودیت های پژوهش.....
۹۳	.....۳-۸. ملاحظات اخلاقی پژوهش.....
۹۵	..... فصل چهارم: یافته ها.....
۹۶	.....۴-۱. ارائه یافته ها براساس الگوریتم و روش آنالیز انتخاب شده.....
۹۷	.....۴-۱-۱. کدگذاری باز.....
۱۰۱	.....۴-۱-۲. کدگذاری محوری.....
۱۰۶	.....۴-۱-۳. کدگذاری انتخابی.....
۱۴۹	.....۴-۱-۴. نظریه زمینه ای پژوهش.....
۱۵۲	.....۴-۲. بحث.....
۱۶۷	.....۴-۳. نتیجه گیری نهایی.....
۱۶۸	..... فصل پنجم: طراحی مدل.....
۱۶۹	.....۵-۱. طراحی مدل.....
۱۶۹	.....۵-۱-۱. مقدمه.....
۱۷۲	.....۵-۱-۲. روش پردازش مدل.....
۱۹۵	.....۵-۱-۳. پیش فرض ها.....
۱۹۹	.....۵-۱-۴. مفاهیم و عناصر اساسی مدل آموزش مداوم مشارکتی مبتنی بر صلاحیت.....
۲۰۳	.....۵-۱-۵. اهداف مدل.....
۲۰۴	.....۵-۱-۶. راهبردها یا مراحل عملیاتی مدل.....

۲۱۲	..... نتیجه گیری نهایی ۲-۵
۲۱۳	..... کاربرد یافته ها ۳-۵
۲۱۵	..... پیشنهادات برای پژوهش بعدی ۴-۵
۲۱۶	..... منابع
۲۲۷	..... ضمائم
۲۳۶	..... چکیده انگلیسی

## فهرست شکل‌ها

۳۱	..... شکل ۱-۲ مدل نظام‌مدار آموزش ضمن خدمت.....
۳۱	..... شکل ۲-۲ مدل آموزش ضمن خدمت برنامه ریزی شده.....
۳۲	..... شکل ۳-۲ مدل آموزش ضمن خدمت انتقالی.....
۳۴	..... شکل ۴-۲ الگوی آموزش ضمن خدمت ملی.....
۳۵	..... شکل ۵-۲ مدل آموزش ضمن خدمت انفرادی.....
۳۸	..... شکل ۶-۲ مدل اثربخشی افزوده.....
۴۰	..... شکل ۷-۲ مدل انعطاف پذیر.....
۸۳	..... شکل ۱-۳ مثالی از نحوه شکل‌گیری طبقات اولیه از کدها.....
۸۵	..... شکل ۲-۳ روند شکل‌گیری طبقه محوری.....
۹۹	..... شکل ۱-۴ تشکیل طبقه اولیه «آموزش همزمان با شیفت کاری» از کدهای باز.....
۹۹	..... شکل ۲-۴ تشکیل طبقه اولیه «آموزش براساس نیازسنجی» از کدهای باز.....
۱۰۰	..... شکل ۳-۴ تشکیل طبقه اولیه «اختصاص نافی هزینه آموزش» از کدهای باز.....
۱۰۲	..... شکل ۴-۴ روند شکل‌گیری طبقه محوری بهره جویی از آموزش مداوم قانونی.....
۱۰۳	..... شکل ۵-۴ روند تشکیل طبقه محوری هنجارگرایی با آموزش غیراثربخش - عملکرد وجدان مدار
۱۵۲	..... شکل ۶-۴ تئوری فرآیند آموزش مداوم پرستاری.....
۱۸۸	..... شکل ۱-۵:مدل رویکرد سیستمی به آموزش.....
۱۹۴	..... شکل ۲-۵:مدل دستیابی به تعالی در بالین با آموزش پرستاران شاغل.....
۲۰۵	..... شکل ۳-۵:مدل آموزش مداوم مشارکتی مبتنی بر صلاحیت.....

## فهرست جداول

۴۲	جدول ۲-۱. رویکرد های آموزش ضمن خدمت اشریج.....
۸۰	جدول ۳-۱. مشخصات مشارکت کنندگان پژوهش.....
۹۸	جدول ۴-۱. بخشی از یک مصاحبه با کد های باز.....
۹۸	جدول ۴-۲. بخشی از یک مصاحبه با کد های باز.....
۱۰۲	جدول ۴-۳. روند شکل گیری طبقه محوری منفعت گرائی از آموزش بدون پشتیبانی کافی.....
۱۰۳	جدول ۴-۴. روند شکل گیری طبقه محوری انفعال در آموزش و نظارت آموزشی.....
۱۰۴	جدول ۴-۳. روند شکل گیری طبقه محوری زمینه مساعد آموزشی.....
۱۰۵	جدول ۴-۴. طبقات و طبقات محوری.....

# فصل اول

مقدمه

این فصل شامل اهمیت انجام پژوهش، ضرورت و دلایل انتخاب موضوع، تبیین چالش موجود و جمع بندی و ارائه سوال اصلی پژوهش می باشد.

## ۱-۱. اهمیت پژوهش

فرموده پیامبر گرامی اسلام که توسط شاعر ایرانی به صورت «ز گهواره تا گور دانش بجوی» به نظم در آمده، واقعیت شگرفی را در بر دارد که انسان تا انتهای زندگی از کسب دانش بی نیاز نخواهد بود [۱]. انسان هدف و عامل توسعه بوده و تحقق اهداف توسعه تا حد قابل توجهی به نحوه اداره و مدیریت این ثروت و منبع حیاتی بستگی دارد [۲]. منابع انسانی با ارزشترین عامل تولید و مهمترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت‌های اساسی هر سازمان می باشند بنابراین یکی از عمده ترین برنامه ریزی های سازمانی، برنامه ریزی منابع انسانی و موثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمانها از طریق بهبود و توسعه آنان است [۳].

برخی فشارهای استراتژیک از قبیل افزایش سرعت تغییر، تمرکز بر کیفیت، جهانی شدن تجارت، افزایش انعطاف پذیری و پاسخگویی سازمانها، افزایش فشار برای نمایش نقش منابع انسانی، ساختارهای رقابتی جدید و تکنولوژی جدید در افزایش اهمیت و نقش استراتژیک توسعه منابع انسانی<sup>۱</sup> (HRD) موثر می باشند [۴]. توسعه منابع انسانی به عنوان یک عنصر اساسی توسعه اقتصادی و اجتماعی شناخته شده است و آیین نامه ها تأکید شدیدی بر یادگیری مادام العمر و آموزش بزرگسالان دارد. یکی از دلایل ضرورت توسعه منابع انسانی، توسعه مدیریت دانش است. رشد یک سازمان، متناسب با توسعه منابع انسانی است که در آن کار می کنند [۵].

---

<sup>1</sup> -Human resource development

عملیات توسعه منابع انسانی از فعالیتهای ضروری و مستمر برای تطبیق نیروی انسانی با شرایط متغیر سازمان و محیط می‌باشد. اکنون آموزش و پرورش کارکنان در ردیف اساسی‌ترین وظایف هر مدیر قرار گرفته است؛ زیرا آنچه در گذشته آموخته شده بزودی جایگاه خود را از دست داده و علوم، تکنولوژی و مهارت‌های جدیدی جای آنرا می‌گیرد. پس هر کشور، سازمان یا حرفه‌ای که بخواهد پیشرفت کرده و جامعه بشری و حرفه خود را در راستای رفاه و توسعه قرار دهد بایستی بداند که کلید موفقیت در دست انسان‌هایی است که به دانش دیروز، حال و آینده تسلط دارند [۶]. رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد که این امر در سایه آموزش و بهسازی نیروی انسانی<sup>۱</sup> میسر است.

آموزش همواره به عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مد نظر قرار می‌گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمان را تشکیل می‌دهد [۷]. آموزش، بنیان همه یادگیری‌ها و یکی از مهمترین عوامل در بهسازی نیروی انسانی است [۸-۱۰]. آموزش، کاراترین ابزار و قویترین فرآیند موجود برای انتقال دانش و مهارت به نیروی انسانی و آماده و تقویت نمودن آنان برای انجام وظایف می‌باشد. اغلب کشورهای توسعه یافته برای بقاء، رشد و تداوم توسعه، بخش قابل توجهی از درآمد ناخالص ملی خود را به طرق مختلف صرف آموزش و تربیت نیروی انسانی می‌نمایند و با تعلیم مهارت‌های ضروری به کارکنان، میزان بهره‌وری کار را افزایش می‌دهند. تسلط روزافزون انسان بر طبیعت، شناخت و آگاهی از ناشناخته‌ها و پژوهش برای یافتن تکنیکها و ابزارهای جدید به منظور حل مسائل و مشکلات جامعه به ویژه در کشورهای در حال توسعه، مسأله آموزش نیروی انسانی را بیش از پیش مهم و مؤثر می‌نماید [۱۱]. آموزش عملکرد محور هم بر فرد و هم بر سازمان تمرکز دارد. چنین آموزشی عملکرد فرد را توسعه می‌دهد و در عین حال به کل سازمان ارزش می‌بخشد. بنابراین برنامه‌های آموزشی نه فقط در سطوح جزئی بلکه در سطوح کلی سازمانهای اقتصادی و اجتماعی از اهمیت برخوردارند. سرمایه‌گذاری ناچیز برای آموزش منابع انسانی منجر به افزایش نیازهای توسعه حرفه‌ای خواهد شد [۵].

---

<sup>۱</sup> -staff development



بدون تردید هزینه آموزش و رشد کارکنان بالا است، ولی اگر تعلیم و تربیت کارکنان صورت نگیرد؛ هزینه نادانی که دیر یا زود یک سازمان از طریق اشتباهات کارکنان بابت پرداخت حقوق های بالاتر برای جذب کسانی که آموزش دیده اند یا از طریق صرف وقت برای کارکنانی که دارد می پردازد خیلی بیشتر از هزینه های آموزشی خواهد بود. همچنین آموزش و توسعه کارکنان باعث شایستگی و وفاداری آنان می شود [۲]. بنابراین آموزش برای رسیدن به اهداف توسعه باید به طور مداوم اجرا شود در این راستا سازمانها از آموزش مداوم کارکنان استفاده می کنند.

در حال حاضر آموزش مداوم کارکنان در سازمان های مختلف از جایگاه خاصی برخوردار است زیرا در چند دهه اخیر بیش از هر دوران دیگر در طول تاریخ بشری، علوم و تکنولوژی پیشرفت نموده است این تحول و دگرگونی بحدی است که عصر حاضر را عصر نیم عمر اطلاعات نامیده اند [۷]. زیرا دانش نیمه عمری دو ونیم سال دارد که در هر ۲/۵ سال، نیمی از اطلاعات بشری منسوخ گردیده و اطلاعات و دانش جدید جایگزین آن می گردد [۱۲]. در برخی از بنگاه های پژوهشی ارزش معتبر برای گواهینامه های علمی دانشگاهی تنها سه تا پنج سال است. هرگاه دارندگان این گواهینامه ها پس از سه تا پنج سال آموزش خود را دنبال نکنند از ارزش علمی آموزشهای پیشین آنان کاسته خواهد شد [۶].

آموزش مداوم<sup>۱</sup> بخش تفکیک ناپذیری از فعالیت های هر سازمانی است که در طول پنج دهه اخیر به گونه ای چشمگیر در اکثر کشور های دنیا مورد توجه قرار گرفته است [۱۲]. آموزش مداوم فرآیندی است که کارکنان را در طول خدمت برای پیشرفت و افزایش کارایی در موقعیت های شغلی حال و آینده، اصلاح نحوه تفکر و عمل آماده می کند و اطلاعات شغلی را مرتبط و منطبق با نیازها در جهت نیل به اهداف سازمانی در اختیار کارکنان قرار می دهد [۱۳]. رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. مسئولین واحدهای سازمانی، ناگزیرند به موقعیت و موفقیت سازمان خود بیندیشند و یکی از گزینه ها برای بالاتر بردن رشد علمی سازمان حضور کارکنان در دوره های آموزشی مداوم است. سرپرستان معتقدند که دوره های آموزشی ضمن خدمت می تواند قابلیت های دانشی و مهارتی و نگرش مناسبی را در

---

<sup>۱</sup>-Continuous Education

کارکنان پرورش دهند. با این همه، گاه عوامل زمینه ساز تغییر رفتار در کارکنان را مورد غفلت قرار می دهند؛ که چنین غفلتی تمام تلاشهای آنان را در راستای بهبود سازمان با ناکامی روبرو می سازد [۱۳].

در جامعه‌ای که به سرعت در حال دگرگونی است آموزش کارکنان نه تنها مطلوب است بلکه فعالیتی است که هر سازمانی باید برایش منابعی را در نظر بگیرد تا همواره منابع انسانی کارآمد و مطلعی در اختیار داشته باشد. بررسی‌ها نشان داده است که آموزش کارکنان منجر به حفظ تداوم و بقای سازمان شده است، یک بررسی سه ساله در سنگاپور نشان داده است که ۱۷ درصد شرکت‌های تجاری و صنعتی این کشور ورشکست شده‌اند در حالی که این نسبت در مورد شرکت‌هایی که برنامه آموزش کارکنان را انجام داده‌اند کمتر از ۱ درصد بوده است. در کشور سوئد نیز برای پاسخگویی به چنین دگرگونی‌هایی سیاست فعال نگهداشتن نیروی انسانی را در پیش گرفته و سالانه ۲ تا ۳ درصد از تولید ویژه ملی خود را برای بازآموزی صاحبان مشاغل هزینه می‌کند. از این رو پندار سنتی که دوره کودکی، نوجوانی و جوانی را تنها برای آموختن می‌داند منسوخ گردید و اکنون تنها با یادگیری پیوسته و پایدار می‌توان با دگرگونی‌های فناورانه و سرشت اشتغال در جامعه متحول سازگار و همراه شد [۷]. بنابراین متولیان امر آموزش پزشکی در سطح جهان همواره بر اهمیت آموزش مداوم حرفه‌ای تاکید کرده‌اند. بطوری که در دو بند از بند های دوازده گانه بیانیه ادینبورگ به این موضوع پرداخته شده و در آن هدف اولیه آموزش پزشکی را حفظ و بهبود عملکرد بالینی ذکر کرده است [۱۴]. از مواردی که یونسکو هم در آستانه قرن بیست و یکم بر آن تاکید کرده است یادگیری مداوم و ارتقای مستمر حرفه‌ای در علوم پزشکی است [۹، ۱۵]. در نتیجه در دنیای در حال تغییر کنونی اهمیت آموزش در سازمانها و نهادها به دلایل فراوان (مذکور) پذیرفته شده است هرچه دانش و مهارت‌های کارکنان با نیازهای جامعه و پیشرفتهای علمی و تغییرات فن آوری هماهنگی و انطباق بیشتری یابد درجه اطمینان موفقیت فرد و سازمان بالاتر میرود [۱۶]. در این راستا آموزش مداوم می‌تواند به عنوان روش مفیدی در حفظ رسمیت حرفه‌ای و پیشگیری از رکود آن به کار رود [۱۷]. حرفه پرستاری چون سایر علوم در جامعه نمی‌تواند از تغییراتی که با پیشرفت تکنولوژی و پیشرفت های طبی اجتماعی بوجود می‌آید جدا باشد، از سویی پرستاری علم و هنر پیشرونده‌ای است که اگر از حرکت باز ایستد مثل این خواهد بود که به عقب برگشته است [۱۸]. همچنین پرستار به عنوان فردی مطرح است که

ارتباط نزدیکی با بیماران و سایر تیم بهداشتی و جامعه دارد و به دلیل پیشرفت سریع دانش و تکنولوژی بایستی از تمام مهارت ها و تکنیک های جدید مراقبتی آگاهی داشته باشد. لذا باتوجه به اهمیت آگاهی پرستاران، لزوم آموزش هر چه بیشتر آنان ضروری به نظر می رسد [۱۹]. به عبارت دیگر به دلیل حیاتی بودن نقش پرستاران و تاثیر پیشرفت های علمی پرستاری در نحوه مراقبت های پرستاری، ارائه خدمات پرستاری با کیفیت مطلوب و عالی، بدون آموزش حین خدمت و مطالعه و آشنا شدن با تکنیک های جدید میسر نمی گردد؛ زیرا عاملی که بر کیفیت مراقبت های پرستاران تاثیر می گذارد سطح معلومات و بصیرت آنان نسبت به مسایل و مشکلات است. نقص یا عدم آگاهی در این زمینه ها، از کیفیت مراقبت های بالینی می کاهد و باعث خطرات جبران ناپذیری می گردد. تداوم آموزش و یادگیری به وسیله شرکت در دوره های آموزش حین خدمت یکی از راه هایی اصولی برای پیشبرد حرفه پرستاری می باشد [۲۰]. بنابراین انجام تحقیق برای بهبود هر چه بیشتر و توسعه آموزش مداوم پرستاری مطابق پیشرفتهای علمی و تکنولوژی ضروری است تا پرستاران با دانش و مهارت روزآمد را آماده نماید.

## ۱-۲. ضرورت و دلایل انتخاب موضوع

آموزش مداوم پزشکی در بیست و هفتمین نشست سازمان جهانی بهداشت در سال ۱۹۷۴ به رسمیت شناخته شد و از کشورهای عضو خواسته شد تا این موضوع را به عنوان یک ضرورت در دستور کار خود قرار دهند. در سال ۱۹۹۳ فدراسیون جهانی آموزش پزشکی در ادینبورگ، با بیان اهمیت آموزش مداوم پزشکی، آن را به عنوان ضرورتی جهت حفظ مهارتهای حرفه ای دانش آموختگان این رشته مورد تأکید قرار داد که برای اثربخشی برنامه ها، باید تناسب آنها با نیازهای فراگیران مدنظر قرار گیرد [۲۱]. در ایران در سال ۱۳۶۹ قانون آموزش مداوم جامعه پزشکی با هدف ارتقای دانش و مهارت های شغلی و بهبود ارائه خدمات بهداشتی- درمانی در کشور مورد تصویب مجلس شورای اسلامی قرار گرفت [۲۲]. در سال ۱۳۷۵ به دنبال تصویب قانون بازآموزی مداوم جامعه پزشکی کشور، شرط ارتقا و ارزشیابی پرستاران منوط به ارائه گواهی شرکت در دوره های بازآموزی و آموزش مداوم شد [۲۳].

با پیشرفت های سریع علمی و تکنولوژیکی در حوزه بهداشتی، آموزش های اساسی پرستاری فقط ده سال کارآئی دارد [۱۲]. پس از این زمان آنان باید به آموزش های تکمیلی و ضمن خدمت روی آورند از طرفی عواملی چون تمایل به ارتقای شغلی، تغییر نقش پرستار و توسعه اعمال پرستاری، تقاضای مددجویان جهت دریافت خدمات مناسب با استانداردهای جدید همه تاکید بر نیازهای آموزشی پرستاران دارد [۲۴]، لذا هر پرستار جهت رشد حرفه ای و علمی نیاز به آموزش مداوم دارد [۸، ۹، ۲۵].

آموزش مداوم روشی است که دانش و مهارتها و توانائی عملکرد پرستاران بالین را افزایش می دهد بنابراین اغلب تعاریف آموزش مداوم پرستاری شامل منابع یادگیری تجارب اختصاصی با هدف بهبود استانداردهای مراقبت پرستاری است. آموزش ضمن خدمت و برنامه های بهسازی نیروی انسانی ضروری است که به پرستار کمک می کنند دانش و مهارت های بالینی پرستاری را بروز نگه دارند. بنابراین وقتی پرستاران درگیر برنامه های آموزش مداوم می شوند آنها تمایل پیدا می کنند از سیر وقایع جاری حرفه ای و پیشرفتهای جدید در عملکرد بالینی که به چالش کشیدن وضع موجود را افزایش می دهد آگاه شوند [۹]. آموزش مداوم به پرستاران کمک می کند که عملکرد هایشان بروز باقی بماند و ارتقا یابد و هماهنگی با تغییرات سریع و به روز شدن در آنها اتفاق بیفتد و آموزش مداوم عاملی مهم در توسعه حرفه ای است [۲۵]. برنامه های آموزش مداوم برای پرستاران مسیره های موثری برای انتشار ایده های جدید برای تغییرات و ارتقای عملکرد پرستاری را آماده می کند و هم به پرستاران با سابقه و هم به پرستاران تازه کار فرصت هایی را می دهد که نیازهای آموزشی شان را برای رشد حرفه ای برآورده کنند؛ بنابراین تقویت نگرش مثبت به آموزش مداوم باعث توسعه ای حرفه ای<sup>۱</sup> می شود [۲۵، ۲۶].

در ایرلند گزارش کمیسیون پرستاری (۱۹۸۸) نیاز به توسعه و تقویت توسعه حرفه ای قابل قبول برای تمام پرستاران و ماماها را تاکید کرد که توسعه حرفه ای باید تحت آموزش ضمن خدمت، آموزش اختصاصی و آموزش مداوم باشد؛ چون شواهد متون نشان می دهند که آموزش مداوم یک جزء ضروری برای حرفه ای شدن پرستاری و یک کاتالیزوری برای پیشرفت و توسعه عملکرد پرستاری است. این حاکی است که آموزش مداوم