



آموزش مستمر^۱ برای ما موضوع جدیدی نیست، زیرا که در فرهنگ غنی ما اعم از ادبیات، مذهب و سنتهای ویژه مان به طرق مختلف تأکید بر یادگیری و آموزش مستمر شده است چنانچه حضرت محمد (ص) می فرمایند: زگهواره تا گور دانش بجوی، که این تأکیدی بر آموزش مستمر و پی گیر است. در قرآن کریم کلمه علم ۹۹۹ بار بطور مکرر آمده است که این خود نیز تداوم کسب علم را به مسلمانان جهان تأکید کرده است.

سازمان جهانی بهداشت با توجه به فلسفه بهداشت برای همه تا سال ۲۰۰۰ اظهار میدارد «تمام تجارب و کارآزمودگیهای بعد از تعالیم اولیه که نیروی انسانی بهداشت و درمان را جهت ابقاء و اعتلاء و توسعه مهارتهای مربوط به شرایط کاری و مراقبتهای بهداشتی یاری و هدایت میکند همانا آموزش مستمر خوانده میشود»

بنام خدای زمین و زمان
فرازنده گنبد آسمان
که از هرچه گوئیم بالاتر است
ز هرچه نویسیم والاتر است

نویسنده: فرخنده مهری

تأثیر آموزش مستمر در واحدهای آموزشی خدماتی

سرکار خانم هروآبادی طی مطالعات وسیع خود تعریف آموزش مستمر را چنین بیان می‌کند: «آموزش مستمر شامل کلیه فعالیتهای آموزشی تنظیم شده است که سطح آن فراتر از برنامه آموزش پرستاری عمومی است و بر خلاف آموزش ضمن خدمت که جهت بهبود مهارت کاری صورت می‌گیرد، آموزش مستمر بمنظور افزایش دانش، مهارت و ایجاد تغییر در طرز فکر و رفتار کارکنان انجام میشود» «سازمان جهانی بهداشت (۱۹۸۸) اظهار میدارد که آموزش مستمر فقط گذراندن یک دوره آموزشی جدید^۲ نیست، بلکه شامل همه تجارب و مهارتهای کسب شده‌ایست که سبب تکمیل آموخته‌های نخستین میشود و باید تا دوره بازنشستگی هم ادامه داشته باشد. این نوع آموزش در حقیقت، شکاف بین دانش کسب شده» دوران دانشجویی و فارغ‌التحصیلی و دانش

مورد نیاز امروزی را برای ادامه کار مطلوب و مناسب تکمیل میکند. آموزش مستمر فقط آگاهی^۳ نیست بلکه زنجیره وسیعی از کیفیت و شایستگیهاست که مستقیماً با شرایط مراقبها و نیازهای بهداشتی مربوط است. بنابراین آموزش مستمر باید بر اساس نیازهای بهداشتی جامعه برنامه‌ریزی و تنظیم شود بطوری که منجر به ترفیع موقعیتهای بهداشتی جامعه گردد. برگزاری چنین آموزش‌هایی از اجزای حیاتی در مدیریت نظام بهداشتی درمانی و آموزشی است، زیرا که از روشهای اصولی برای بهبود و ارتقاء کیفیت کار شاغلین حرف بهداشتی می‌باشد. اهمیت آموزش مستمر در این است که سبب میشود کارکنان بهداشت مهارتهای خود را با نیازهای بهداشتی درمانی جاری وفق داده و به توسعه‌های جدید بهداشت و درمان توجه کرده و آنها را بکار گیرند.

سازمان جهانی بهداشت تحت عنوان هدف^۴ آموزش مستمر (۱۹۸۸) اظهار میدارد که: در موارد ویژه، آموزش مستمر کمک به کارکنان بهداشت که: ۱- روش کار خود را با معیارهای^۵ روزمره وفق داده و منابع موجود را به نحو مطلوب مورد استفاده قرار دهند. نکته مهم در آموزش مستمر این است که سبب میشود که آموزش گیرندگان سیمای آموزش اولیه و یا انگیزه اولیه خود را فراموش نکنند. ۲- صلاحیت و شایستگیهای کار خود را با منابع موجود تطبیق دهند و به عنوان مثال، چگونگی استفاده از وسایل جدید را آموخته و یا یاد بگیرند که در صورت روبرو شدن با مشکل محدودیت‌های ناگهانی یک «وسيله» چگونه با آن برخورد کرده و مشکل‌گشائی نمایند. ۳- شایستگیهای کاری خود را با هر گونه تغییراتی در خط مشی



بهداشتی وفق دهند.

۴- مسئولیتهای جدید را برای توسعه بهداشت و درمان بپذیرند.
۵- بیموزند که چگونه بر نقطه ضعفها و کاستیهای تعالیم پیشین فائق آیند، بعنوان مثال، اگر در تعالیم اولیه مهارت کافی برای فنون مشکل گشائی را کسب نکرده اند قادر باشند با آموزش مستمر کسب نموده و مرحله عمل بگذارند.
۶- منابع را مقتصدانه تر مورد استفاده قرار دهند، بطوریکه سبب کاهش هزینه های مراقبتهای بهداشتی شوند.

۷- اعتماد به نفس، شایستگیها مهارتهای آنها توسعه یافته و خدمات بهداشتی درمانی با سهولت و سرعت بیشتری انجام شوند.

پژوهشهای متعددی تأثیر آموزش مداوم را در واحدهای آموزشی و خدماتی مورد بررسی قرار داده اند از جمله والن سیوس^۶ در سال ۱۹۸۰ در مورد ۴۹۴ پرستار که برای آنها دوره های آموزشی مستمر مناسب با شغلشان ترتیب داده بود، پژوهشی انجام داده که نتیجه حاصله حاکی از آن بود که دوره آموزش مستمر سبب بالا بردن اعتماد به نفس شخصی پرستاران و توسعه میزان مهارت آنها در ادامه تدابیر پرستاری از بیماران و بالاخره سهولت کار آنها در فعالیتهای بالینی شده است. شوئن در سال ۱۹۸۲ در پژوهشی که از طریق نظرخواهی؛ از ۳۲۳ نفر پرستار در مورد آموزش

مستمر (آموزش مستمر رسمی و دوره های با امتیاز و بدون امتیاز) انجام داد، چنین نتیجه گرفت که کلیه پرستاران معتقد بودند آموزش مداوم پرستاری برای توسعه شغلی آنها بسیار ضروری میباشد و آنها را قادر میکند که تدابیر پرستاری را با مهارتهای شایسته تری ارائه دهند و با اطلاعات و دانش جدید خدمات خود را همگام و هماهنگ کنند.

والی (۱۳۶۵) طی پژوهشی (پایان نامه) تحت عنوان انگیزه و نگرش پرستاران و مریبان نسبت به آموزش مداوم در پرستاری (۱۲۰ نفر در بیمارستانها و مراکز آموزشی در تهران) نتیجه می گیرد ۳۵/۶۲ درصد (۱۶/۹۸) درصد از پرستاران دانشکده ها و ۱۸/۶۴ درصد از بیمارستان) از پرستاران دلیل و انگیزه شرکت در کلاس های آموزش مستمر را ارضای اشتیاق ذاتی و علاقه جهت کسب دانش و مهارتهای حرفه ای جدید و ۲۷/۴۲ درصد (۱۵/۵۶) درصد مراکز عالی آموزش پرستاری و ۱۱/۸۶ درصد بیمارستانها) آنها آمادگی بیشتری جهت خدمت به اجتماع و بهبود سطح بهداشت را مطرح کرده بودند. جلیلی در سال ۱۳۶۷ در کرمان در ارتباط با پیشگیری از بیماریهای عروق کرونر پژوهشی انجام داد و نتایج حاصله از آن، نشان داد، پرستارانی که از آموزش ضمن خدمت برخوردار بودند رتبه بیشتری را در ارتباط با آگاهی مذکور

کسب کرده اند.

با توجه به موارد فوق میتوان استنباط کرد که آموزش مستمر سبب توسعه مهارتهای شغلی و برقراری معیارهای صحیح در انجام مسئولیتهای محوله اعم از آموزشی و خدماتی و بکارگیری اندیشمندانه منابع موجود آموزشی، بهداشتی و درمانی می شود که تأثیر حاصل از آن عبارت است از:

۱- صرفه جوئی در هزینه های بهداشت و درمان: تعدیل هزینه مراقبتهای بهداشتی یکی از هسته های حیاتی خط مشی سیاستهای بهداشتی امروزی است. با افزوده شدن سطح پوششهای بهداشتی و استفاده بیشتر از تکنولوژی های گران قیمت، و افزایش انتظارات و توقعات بهداشتی بالطبع تقاضاهای بودجه بهداشت و درمان هم بیشتر شده است، لذا با آموزش مستمر میتوان تبحر و تدابیر کارکنان بهداشت را توسعه داد بطوریکه بتوانند در تعدیل بودجه خدمات بهداشت و درمان نقش اساسی داشته باشند. و هنگامیکه هر یک از اعضای گروه بهداشت و درمان با آگاهی های لازم از عهده مسئولیت های محوله خود برآیند و بدانند تکنولوژی موجود را در امر آموزش و خدمات چگونه بکار گیرند، از به هدر دادن منابع محدود سازمانها پیشگیری خواهد شد و مهمتر از همه به قول سازمان جهانی بهداشت آنچه ما را رنج

میدهد ضعف تکنولوژی نیست بلکه ضعف کاربرد آن است، که با آموزش مستمر بهبود خواهد یافت.

۲- توسعه شایستگی نیروی انسانی: در کشور ما همچنان کمبود نیروی انسانی بهداشت، درمان و آموزش مطرح است. با توجه به اینکه نیروی انسانی خود از مهمترین و گرانترین منابع موجود است و اضافه کردن تعداد این نیرو و یا به زبان دیگر جبران کمبود نیروی انسانی آموزش و خدمات در کوتاه مدت امکان‌پذیر نیست و نیاز به زمان بیشتر دارد. در حالیکه اگر مهارت‌های همین نیروی انسانی موجود ضمن آموزشهای مستمر علمی ایمانی، رفتاری و تجربی تقویت شود، می‌تواند بسیاری از کاستیهای نیازهای آموزش و خدمات را پاسخگویی باشند.

همچنین قادر خواهند بود با برنامه‌ریزی‌های مدون و صحیح مسئولیت‌های محوله را از نظر زمان و با کیفیتی مناسب و ایمانی قوی تقبل کرده و بانجام برسانند. از این طریق است که متوجه خواهند شد بیشترین نارضایتی‌های جامعه (اعم از آموزشی، خدماتی و مردم) منتفی خواهد شد.

۳- افزایش رضایت شغلی و شمع خاطر یکی از نیازهای اساسی انسان از دیدگاه‌های مختلف نیاز به کسب اعتبار، احترام، شایستگی و کسب آگاهی بیشتر و رضای حس کنجکاو‌یهای درونی

است. برقراری آموزشهای مستمر برای دستیابی به این نیاز اساسی می‌تواند مؤثر و مفید باشد چنانچه این نیازها برآورده شود اعتماد به نفس توسعه می‌یابد و ارتقاء اعتماد به نفس در افراد سبب بالا رفتن احساس مسئولیت و بالاخره برقراری همکاری صمیمانه‌تر و دلسوزانه‌تر با نظام موجود (اعم از آموزشی خدماتی و...) خواهد شد.

۴- جلب رضایت جامعه: اگر کارکنان واحدهای آموزشی و خدماتی طی آموزشهای مستمر یاری داده شوند تا تواناییها استعداد‌های حرفه‌ای خود را توسعه داده و شناخت و ایمان خویش را غنی‌تر کنند، شایستگیهای حرفه‌ای و فنی آنها بهبود یافته و بالطبع با کارآئی بهتر و نگرشی مثبت‌تر در ارتباط با مددجویان و دانش‌پژوهان که بخش عمده‌ای از جامعه ما هستند ارتباط برقرار خواهند کرد. بعلاوه بر اساس فلسفه «بهداشت برای همه تا سال ۲۰۰۰» که تأکید بر مشارکت مردم در ارائه خدمات بهداشتی دارد واحدهای آموزشی و خدماتی آموخته‌های خود را از طریق ارائه خدمات صحیح‌تر و انسانی‌تر به عناوین مختلف دیگر و به مردم منتقل کرده و آنها را با خود همیار و همکار می‌کنند. مشارکت دادن مردم در برنامه‌ریزیها و اجرای امور بهداشت، درمان و آموزش نقش اساسی در کاهش نارضایتیهای موجود خواهد شد.

آموزش مستمر ویژه گروه خاصی نیست، بلکه تمامی افرادی که به گونه‌ای در فعالیتهای بهداشت، درمان و آموزش ارائه خدمات می‌دهند باید از این آموزش بهره‌مند شوند. سازمان جهانی بهداشت (۱۹۸۴) اظهار می‌کند که آموزش مستمر باید برای تمام قسمت‌های مختلف اداری، آموزشی در سطح کشور اجرا گردد. همچنین برای کارکنان بهداشت بیشتر قابل وصول باشد. اگرچه مقصود این است که آموزش مستمر باید برای همه افرادی که به نحوی در فعالیتهای مراقبتهای بهداشتی نقشی دارند برقرار شود، ولی بویژه تأکید بر گروههای خاصی است، مانند:

- مربیان دانشکده‌های پرستاری و مامائی
- مسئولینی که در برنامه‌ریزی خدمات بهداشتی ویژه منطقه‌ای و سطوح اداری نقش دارند.
- مدیران، برنامه‌ریزان، آمارگران و اقتصاد دانان بهداشتی، پزشکان و داروسازان و بالاخره برای دستیابی به سطوح ارزنده‌تر و والاتر شایستگیهای شغلی، مهارتها و تجارب آموزشی اولیه باید بطور مداوم در حال توسعه و ترفیع باشد.
بقول نظامی گنجوی:

رهرو آن نیست که گه تند و گهی خسته رود
رهرو آن است که آهسته و پیوسته رود

- | | |
|-------------------------|--------------|
| ۱- Continuing education | ۴- Purpose |
| ۲- Refresher Courses | ۵- Standards |
| ۳- Knowledge | ۶- Valencius |

منبع مطالعه در دفتر انتشارات دانشکده موجود است.

Impact of continuing education in service education units

Mehri F. MSc

Abstract:

Continuing education is not new for us because there is emphasis on learning and continuing education in our culture including literature, religion, and special traditions in different ways. As Prophet Muhammad (PBUH) says: "Seek knowledge from the cradle to the grave" that It is emphasis on continuous learning and continuous. In The Holy Quran the word of "alam" repeatedly stated 999 times that this has emphasized on obtaining science to the Muslims in the world continuously. According to the World Health Organization has stated philosophy of health for all by 2000," All experiences and work experience after basic training....

Keywords : continuing education , health care system , health care worker