

كفاءة مدربات العمل من وجهة نظر الطالبات
والمدربات بالمدرسة الثانوية الفنية للتمريض
جامعة الزقازيق

رسالة مقدمة من
خضرة محمد عطية محمد
بكالوريوس تمريض

توطئة للحصول على درجة الماجستير
فى إدارة التمريض

تحت إشراف
أ.د/ إجلال أحمد عبد الوهاب
أستاذ مساعد إدارة التمريض
كلية التمريض - جامعة القاهرة

د/ فاطمة جودة متولى

مدرس إدارة التمريض

كلية التمريض – جامعة الزقازيق

كلية التمريض

جامعة الزقازيق

٢٠٠٨

الملخص العربي

مقدمة:

يعتبر مدرس العملي أول من يعمل على تحسين الجودة من خلال التأكد من المحافظة على مستوى أداء التدريبات العملية. فهو الشخص الذي يهتم بتعلم الطالبات وله دور أساسي في تعلم الطالبات كيفية تطبيق المحتوى النظري إلى تطبيق عملي داخل أماكن التدريب. لذلك فإن التدريس العملي دور مركب ومزدوج. وفي الوقت الحالي توجد فجوة بين التدريس النظري والتدريب العملي والسبب الأساسي لهذه الفجوة هو انفصال المؤسسة التعليمية الصحية عن المؤسسات التي تقدم الرعاية الصحية.

لذلك فإن تقييم كفاءة مدربات المعلمهم من أجل تشجيع نقاط إجادتهن سوتحسين نقاط

ضعفهن .

الهدف من البحث:

تهدف الدراسة إلى تقييم كفاءة مدربات العملي من وجهة نظر الطالبات والمدربات ذاتهن بالمدرسة الثانوية الفنية للتمريض- جامعة الزقازيق.

أدوات وطرق البحث:

اشتملت الدراسة على جميع طالبات الفرقة الثالثة وعددهم ٨٠ طالبة بالإضافة إلى مدربات العملي وعددهم ٣٠ مدربة وقد تم استخدام:

١. استمارة استبيان لتقييم كفاءة مدربات العملي.

٢. استمارة ملاحظة لملاحظة سلوك المدربات أثناء التدريب العملي تلاحظ بواسطة الباحثة.

نتائج البحث:

- نسبة (٥٣.٣%) من مدربات العملي تتراوح أعمارهم من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ عام . سنوات الخبرة تتراوح من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات بنسبة (٣٦,٧ %). مستوى تعليم المدربات كان بنسبة (٥٣.٣%) دبلوم تخصص في التمريض .
- كان هناك اتفاق بين آراء المدربات والطلاب والملاحظة على أن عنصر " تجيب المدربة على أسئلة الطالبات " هو الأعلى وعنصر " تعد المدربة الندوات والمؤتمرات التعليمية بكفاءة " هو الأقل من حيث التقييم .
- اتفقت آراء المدربات والطالبات على أن عنصر " تقييم المدربة الطالبات على مرض حقيقيين " هو الأقل بالنسبة لباقي العناصر التي تقيس كفاءة التعليم الإكلينيكي .
- اختلف رأي الطالبات على رأي الملاحظة حيث أعطت الطالبات عنصر " القدرة على صنع القرار " أعلى تقييم وأعطت الملاحظة نفس العنصر أقل تقييم.

- اتفقت آراء الطالبات والملاحظة على إعطاء عنصر " تعقد اجتماعات دورية مع هيئة التمريض والطالبات لمناقشة المشاكل المتعلقة بالتدريب " أقل تقييم .
- أعطت الطالبات والملاحظة أعلى تقييم لعنصر " تكون المدربة قدوة حسنة للطالبات"
- أعطت المدربات والطالبات عنصر " تقسم المدربة الطالبات إلى مجموعات صغيرة للتأكد من التطبيق العملي لكل طالبة" أعلى تقييم. وعنصر " تستخدم المدربة الأمثلة والوسائل التعليمية خلال التدريب بالعمل " أقل تقييم .

الخلاصة :-

- اتفقت آراء كل من المدربات أنفسهن والطالبات و الملاحظة على ان كفاءة التدريس كانت اعلى كفاءة لدى مدربات المدرسة تليها كفاءة القدوة الحسنة واقل كفاءة كانت المهارات الاكلينيكية .
- اتفقت آراء المدربات والطالبات مع نتيجة ملاحظة اداء المدربات على أن المهارات الاكلينيكية لمدربات العملي ضعيفة.
 - كان تقييم المدربات لأنفسهن هو الأعلى فى حين كانت الملاحظة اقل في التقييم . وجاء رأي الطالبات في المنتصف بين رأي المدربات ورأي الملاحظة.

التوصيات:

في ضوء هذه النتائج فإن الدراسة توصي بما يلي :

١. إتباع مواصفات لاختيار المدربات الجدد مثل مهارات التفاوض ومهارات القيادة مع مؤهلات دراسية مناسبة لكي تصبح مدرسة مواد تمريضية.
٢. لابد أن تبقى المدربات الجدد فترة معينة في المستشفيات (عام أو عامين) تكتسب فيها خبرات حقيقة من الواقع العملي وتصبح كفاء في تطبيق المهارات التمريضية .
٣. عمل دورات تأهيلية للمدربات الجدد لإعدادهم لكي يكونوا مدرسين كفاء مع التركيز على "إعداد الندوات التعليمية – تقييم الطلاب في أماكن التدريب العملي والقدرة على اتخاذ القرار – كيفية عمل ندوات مع الممرضات والطالبات".
٤. روح التعاون والمشاركة كفريق واحد لابد من وجودها بين المعلم والطالب .
٥. تطوير نظام التقييم الذي يتم بواسطة المشرف على المدرسة لتحسين الجودة في اداء مدربات العمل.
٦. عمل خطة لتحفيز المدربات مثل المشاركة في صنع القرار.
٧. لابد إن تبقى المدربة باستمرار في المستشفى خلال فترة التدريب لكي تشرف على اداء الطالبات .
٨. التعاون بين المدرسة والمستشفى في حل المشكلات المتعلقة بالتدريب .