

تغییر در برنامه های آموزش بالینی حرفه پرستاری در ایران؛ ضرورتی اجتناب ناپذیر

شهلا شهبازی^۱

۱. کارشناس ارشد پرستاری، دانشجوی دکتری پرستاری، کمیته تحقیقات دانشجویی، گروه داخلی جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

● پذیرش مقاله: ۹۴/۶/۸

● دریافت مقاله: ۹۴/۶/۳

تسهیل فرایند گذر پرستاران جدید، از مدل آموزشی پرسپتورشپ بهره می‌برند. این مفهوم در کشورمان ایران تازگی داشته و فعلاً "بصورت رسمی مورد پذیرش/بکارگیری رسمی قرار نگرفته است. افرادی که در محیطهای بالینی نقش آموزش پرسنل جدید را برعهده می‌گیرند، معمولاً "preceptor" نامیده می‌شوند.

پرسپتور یک پرستار باتجربه، فرد مرجع و الگوی نقش برای پرسپتی(ها) در یک رابطه یک به یک، یک به دو، یا یک به سه/بیشتر است که یادگیری را تسهیل و ارزشیابی کرده، استقلال را سرعت بخشیده، مهارتها، صلاحیتها و اطمینان را توسعه داده و دانشجویان پرستاری یا پرستاران جدید را از طریق درگیری مستقیم در فرایند یاددهی-یادگیری در محیطهای بالینی در طی یک مدت زمان از قبل تعیین شده از طرف موسسه آموزشی یا مدیر، به نقش پرستاری اجتماعی می‌کند(۵).

بکارگیری برنامه های پرسپتورشپ بعنوان یک تغییر مهم، در صورت ارتباط پیدا کردن با مأموریت و اهداف دفاتر پرستاری بیمارستانها براحتی قابل انجام است (۶)؛ با این حال رسیدن به اثربخشی آن سهل نبوده و نیازمند برنامه‌ریزی‌های

درحال حاضر کمبود فزاینده پرستار و افزایش تعداد پذیرش دانشجوی پرستاری برای جبران کمبود آن با وجود کمبود بسترهای آموزشی مناسب و اعضای هیئت علمی بالینی از چالش های جدی در حرفه پرستاری ایران محسوب می‌شود. براساس مطالعات، فارغ التحصیلان جدید پرستاری جهت شروع بکار مستقل در بالین از آمادگی کافی برخوردار نیستند (۲،۱). این پرستاران در فرایند گذر از نقش دانشجویی به پرستار بالینی دچار استرس فوق العاده می‌شوند که کرامر (۱۹۷۴) آنرا شوک واقعیت می‌نامد. شوک واقعیت می‌تواند برای پرستاران جدید، حرفه پرستاری، مدیران، و کیفیت مراقبت بیمار اثرات تعیین‌کننده داشته باشد (۳). از طرفی مدیران پرستاری با توجه به کمبود تعداد نیروهای پرستاری موجود، از فارغ التحصیلان انتظار دارند هرچه سریعتر در بالین بطور مستقل و اثربخش کارکنند. در حالیکه این انتظار فراتر از توان پرستاران فارغ التحصیل جدید است. بر اساس مطالعات، یکی از راه حل‌های موثری که در سراسر جهان از آن استفاده می‌شود، بکارگیری مدل آموزشی پرسپتورشپ است.

پرسپتورشپ مفهوم جدیدی نیست و بطور گسترده‌ای در سراسر جهان در آموزش بالینی دانشجویان پرستاری و نیز

نقش پرستاری خود افراد بی نظیری هستند با این حال آنها برای ایفای نقش پرسپتوری باید از آمادگی های لازم برخوردار شوند که این کار با آموزش و آماده سازی مناسب آنها حاصل می شود.

لذا پیشنهاد می شود که با توجه به اهمیت موضوع، بنحوی سیاست گذاری شود تا در برنامه های آموزش بالینی دانشکده های پرستاری و نیز برنامه های اعتباربخشی بیمارستانها، بخش قابل قبولی به برنامه های پرسپتورشیپ اختصاص داده شود. بدین وسیله دانشجویان پرستاری تجارب بالینی خود را با پرسپتورها گذرانده و برای شروع بکار در بالین از آمادگی بهتری برخوردار شوند. همچنین پرستاران جدید در دوران گذر خود با پرسپتورها همراه شده و در عین گذری راحت، صلاحیتهای مورد نیاز جهت کار مستقل با بیمار را با سرعت مناسبتری کسب می نمایند. نهایتاً سیستم سلامت به سطحی از ارتقای کیفیت مراقبت از بیماران و خانواده های آنان نائل خواهد آمد. بعبارت دیگر با طراحی و اجرای مناسب و دقیق برنامه های پرسپتورشیپ، سیستم سلامت کشورمان از پتانسیل نیروهای موجود خود جهت ارتقای سطح کیفیت مراقبتهای سلامت، بهترین استفاده را خواهد برد.

References:

1. Monaghan T. A critical analysis of the literature and theoretical perspectives on theory-practice gap amongst newly qualified nurses within the United Kingdom. *Nurse Educ Today*. 2015; 35(8): e1-7.
2. Odland LH, Sneltdedt T, Sörlie V. Responsible but unprepared: Experiences of newly educated nurses in hospital care. *Nurse Educ Pract*. 2014; 14(5):538-43.
3. Gibson G. (dissertation). The Effectiveness of an Orientation Program for the Transitioning of New Nurses. Washington: Gonzaga University; 2003.

دقیق، تصویب گایدلاینهای مربوطه، بسترسازی و برقراری سیستم مناسب پاداش و تعهد بالای مدیریت پرستاری در حمایت از برنامه پرسپتورشیپ می باشد. بنظر می رسد با توجه به اهمیت نقش مدیریت پرستاری بیمارستانها در موفقیت برنامه های پرسپتورشیپ، طراحی و اجرای برنامه پرسپتورشیپ ویژه پرستاران جدید می تواند بستر مناسبی را برای اجرای پرسپتورشیپ دانشجویان پرستاری فراهم آورد.

پرسپتورها الگوهای نقش برای دانشجویان و پرستاران جدید محسوب می شوند. بنابراین انتخاب آنها باید بسیار دقیق و با توجه به معیارهای مشخصی صورت پذیرد. از جمله معیارهای انتخاب پرسپتورها برخورداری آنها از ویژگیهایی نظیر نگرش مثبت به حرفه پرستاری، علاقمندی به آموزش/یادگیری، روابط بین فردی قوی، مهربانی و داشتن حس همدلی بالا، صبوری و مهمتر از همه تمایل به قبول نقش بعنوان پرسپتور است. نقش پرسپتوری در عین حال که پی-آمدها مثبت زیادی برای دانشجویان پرستاری، پرستاران جدید، بیماران، بیمارستان و نیز خود پرسپتورها دارد، با توجه به سخت و انرژی بر بودن آن بدلیل همزمانی نقش پرستاری با نقش پرسپتوری، نیازمند حمایت و برقراری سیستم پاداش اثربخش می باشد. علاوه بر آن، پرسپتورها درست است که در

4. Gaba A. Teaching Clinical Judgment: a Review with Consideration of Applications for Health Professions. *The Open Nutrition J*. 2015; 9(1): 53-64.
5. Hyrkäs K, Shoemaker M. Changes in the preceptor role: re-visiting preceptors' perceptions of benefits, rewards, support and commitment to the role. *J Adv Nurs*. 2007; 60(5):513-24.
6. Moore ML. Preceptorships: hidden benefits to the organization. *J Nurses Staff Dev*. 2008; 24(1):E9-E15.