

الرسائل والابحاث قسم ادارة التمريض

اسم الباحث/الباحثة	عنوان الرسالة- البحث
حنان مصلحي محمد مصلحي	تأثير التعلم القائم علي المشكلة علي التعلم الموجه ذاتيا والتفكير النقدي بين طلاب كلية التمريض جامعة الزقازيق
سحر محمود عبدالله هاشم	دراسة مشاكل سنة الامتياز وتأثيرها علي رضا طلاب امتياز التمريض في مستشفيات جامعة الزقازيق
ضحى علي السيد حسن	تقييم أهمية الاحتياجات التعليمية ورضا طلاب البكالوريوس بكلية التمريض جامعة الزقازيق
عائشة السيد العربي عبد الواحد سيد احمد	تأثير التعليم التعاوني علي اداء طلاب التمريض في مادة ادارة التمريض
جيهان عبد الله أبو المعاطي د. مها عابدين عابدين	تأثير برنامج تدريبي عن التدريس الاكلينيكي لمعلمات المدارس الثانوية الفنية للتمريض عن معلوماتهن وممارستهن
زينب أبو الفتوح محمد المغربي د. مها عابدين عابدين	تأثير برنامج توجيهي على كفاءة طاقم التمريض حديثي التخرج بمستشفى المنصورة العام الجديد
ولاء مرسى حليلة	تأثير برنامج الاشراف العملي التدريبي لمشرفات التمريض على التسجيل التمريضي و سلامة المريض
د. مها عابدين عابدين احمد خضر ا.م.د. هند صلاح الدين محمد	مقترح خطه استراتيجيه للاندماج فى العمل لدى الممرضات بمستشفى الولادة بمستشفيات جامعة الزقازيق
د. مها عابدين عابدين احمد خضر	تأثير برنامج تدريبي للرعاية التمريضية على أداء وفاعلية الممرضات العاملات فى مستشفى الاستقبال بمستشفيات جامعة الزقازيق
د فاطمة جودة متولى	

تأثير التعلم القائم علي المشكلة علي التعلم الموجه ذاتيا والتفكير النقدي بين طلاب كلية التمريض جامعة الزقازيق

اسم الباحث: حنان مصلحي محمد مصلحي

الهدف من الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تحديد أثر التعلم القائم علي المشكلة علي التعلم الموجه ذاتيا والتفكير النقدي بين طلاب كلية التمريض جامعة الزقازيق.

طرق و أدوات البحث:

تصميم البحث : سوف تُستخدَم دراسة تجريبية لإجراء هذا البحث.

مكان البحث : لقد تم إجراء الدراسة بكلية التمريض جامعة الزقازيق.

من طلاب الفرقة الرابعة بكلية التمريض جامعة 192 عينة البحث : اشتملت عينة البحث علي

96 طالب/طالبة مجموعه تجريبية و 96 الزقازيق وتم تقسيمهم الي مجموعتين

طالب/طالبة مجموعه متحكمه.

أدوات البحث:لقد إستُخدِمت استمارة استبيان بهدف جمع المعلومات من عينة البحث اشتملت

علي ست أجزاء هي:

١. استمارة لجمع البيانات الشخصية للطلاب وقد صُممت بواسطة الباحثة وتضمنت السن،

النوع، خبره العمل السابقه، الحالة الاجتماعية.....الخ.

٢. استمارة مهارات التعلم الموجه ذاتيا وقد صُممت بواسطة سوكسيمونج (٢٠٠٩) واشتملت

علي ١٠ سؤالاً.

٣. استمارة استعداد الطالب للتعلم الموجه ذاتيا و قد صُممت بواسطة جوجليلمينو (٢٠٠٨)

تضمنت ٥٨ سؤالاً .

٤. أداة مهارات التفكير النقدي و قد صُممت بواسطة فاكيون (١٩٩٤) احتوت علي ٧٥

سؤال.

٥. استمارة تقييم المعلومات تجاه بعض المهارات الادارية مثل (الاتصال-التحفيز-القيادة-التغيير-إدارة الوقت- الجودة) و قد صُممت بواسطة الباحثة.

٦. استمارة تقييم الطالب لنفسه واستمارة تقييم المعلم له أثناء المشاركة في عملية التعلم القائم علي المشكلة وصممت بواسطة عبده (٢٠١٣) وتضمنت ٣٢ سؤالاً .

وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن الآتي:

- وجد أن غالبية الطلاب في المجموعتين التجريبية والمتحكممة إناث (٦٧,٧١ % - ٥٦,٢٥ %) علي التوالي ومتوسط اعمارهم (٢١,٦ ± ٠,٦٩ - ٢١,٧ ± ٠,٥٧) . كما أن معظم الطلاب غير متزوجين (٩٨,٩٦ % - ٦٧,٧١ %) وليست لديهم خبرة عمل سابقه (٥٠,٠٠ % - ٦١,٤٦ %) علي التوالي. علاوة على ذلك، فإن غالبية الطلاب في المجموعتين التجريبية والمتحكممة لديهم تعليم ثانوي (٩٣,٧٥ %- ١٠٠,٠٠ %) علي التوالي.
- هناك فرق ذات دلالة إحصائية في تحسين مهارات التعلم الموجه ذاتيا بعد استخدام التعلم القائم علي المشكلة في المجموعة التجريبية في حين أنها إنخفضت في المجموعة المتحكممة.
- هناك فرق ذات دلالة إحصائية في تحسين استعداد الطلبة للتعلم الموجه ذاتيا بعد استخدام التعلم القائم علي المشكلة في المجموعة التجريبية في حين أنها إنخفضت في المجموعة المتحكممة وغالبية الطلبة لديهم مستوي متوسط من الإستعداد للتعلم الموجه ذاتيا (٩٢,٧١ %- ١٠٠,٠٠ %) قبل البرنامج في المجموعتين التجريبية والمتحكممة على التوالي بالإضافة إلي (٥٠,٠٠ %- ١٠٠,٠٠ %) بعد البرنامج على التوالي.
- لم يكن للبرنامج تأثير علي مهارات التفكير النقدي لدي طلاب المجموعة التجريبية بينما وجد تحسن في مهارات التفكير النقدي لدي طلاب المجموعة المتحكممة بعد البرنامج بمتوسط (٢٥٤,١٥٦ ± ٠,٦٩ - ٢٠,٧٤٥ ± ٢٦١,١٣٥) في المجموعتين التجريبية والمتحكممة على التوالي.
- كان التقييم الذاتي للطلبة أعلي من تقييم المعلم أثناء المشاركة في البرنامج.
- هناك ارتباط إيجابي ذات دلالة إحصائية بين إستعداد الطلبة للتعلم الموجه ذاتيا ومهارات التعلم الموجه ذاتيا ومهارات التفكير النقدي ومستوى المعرفة بالمهارات الإدارية في المجموعتين التجريبية والمتحكممة بعد البرنامج.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة التجريبية والمجموعة المتحكممة في مستوى المعرفة حول المهارات الإدارية (الإتصال-التحفيز-القيادة-التغيير-إدارة الوقت- الجودة).

- الخلاصة:

نستخلص من هذه الدراسة أن هناك فرق ذات دلالة إحصائية في تحسين مهارات التعلم الموجه ذاتيا بعد إستخدام التعلم القائم علي المشكلة في المجموعة التجريبية في حين أنها هناك فرق ذات دلالة إحصائية في تحسين إنخفضت في المجموعة المتحكممة.بالإضافة إلي أن استعداد الطلبة للتعلم الموجه ذاتيا بعد إستخدام التعلم القائم علي المشكلة في المجموعة علاوة علي ذلك لم يكن للبرنامج .التجريبية في حين أنها إنخفضت في المجموعة المتحكممة تأثيرعلي مهارات التفكير النقدي لدي طلاب المجموعة التجريبية بينما وجد تحسن في مهارات التفكير النقدي لدي طلاب المجموعة المتحكممة بعد البرنامج.

- التوصيات:

استناداً على نتائج الدراسة الحالية ، تم وضع المقترحات الآتية :

١. إستخدام إستراتيجية التعلم القائم علي المشكلة في كل مناهج التمريض لتطوير مهارات التعلم الموجه ذاتيا والإستعداد للتعلم الموجه ذاتيا ومهارات التفكير النقدي وذلك لضمان التعلم مدي الحياة وتحسين الأداء المهني .
٢. تدريب واضعي المناهج علي صياغة المشكلات والسيناريوهات لتحسين مهارات التفكير النقدي والتعلم الموجه ذاتيا للطلاب.
٣. توفير دورات تدريبية إضافية لعضو هيئة التدريس لكي يكون قادر علي استخدام نهج التعلم القائم علي المشكلة لتعليم التمريض .
٤. تطبيق التعلم القائم علي المشكلة لمجموعات كبيرة في حالة نقص المعلمين للحفاظ علي مستوي عال من رضا الطالب والمعلم.
٥. توفير الإحتياجات والمساعدات اللازمة للطلبة لتحسين التعلم الموجه ذاتيا مثل الكمبيوتر والإنترنت والمكتبة...إلخ.

٦. ينصح بدراسة إضافية للقيام بدراسات طويلة خلال العام الدراسي كله لتقديم لمحة شاملة عن تطور الطلبة علي مرور السنة الدراسية من أجل التقييم المستمر لتأثير التعلم القائم علي المشكلة.

دراسة مشاكل سنة الامتياز وتأثيرها علي رضا طلاب امتياز التمريض في مستشفيات جامعة الزقازيق

اسم الباحث: سحر محمود عبدالله هاشم

الهدف من الدراسة:

دراسة مشاكل سنة الامتياز وتأثيرها علي رضا طلاب امتياز التمريض في مستشفيات جامعة الزقازيق

وذلك من خلال :

١. تحديد مشاكل سنة الامتياز .

٢. معرفة مشاكل سنة الامتياز وتأثيرها علي رضا طلاب امتياز التمريض.

أسئلة البحث

١. ماهي المشاكل التي تواجه سنة الامتياز ؟

٢. ما تأثير مشاكل الامتياز علي رضا طلاب امتياز التمريض ؟

طرق و أدوات البحث:

تصميم البحث : لقد استُخدمت دراسة وصفية لإجراء البحث.

مكان الدراسة: تم إجراء هذه الدراسة بمستشفيات جامعة الزقازيق التي تحتوى على قطاعين هما:

قطاع الجامعة. و يتضمن أربعة مستشفيات هي مستشفى الجراحة الجديد و الإستقبال و مستشفى الولادة وحديثي الولادة والباطنة .

وقطاع السلام. الذي يتضمن ثلاث مستشفيات وهي مبارك للأطفال و قلب و صدر ومستشفى السلام.

عينة البحث: تشمل عينة البحث في هذه الدراسة علي طلاب الامتياز وعددهم ٧٦ وأعضاء

الكلية القائمين بالاشراف علي طلاب الامتياز وعددهم ٢٩ و رئيسة كل مستشفى

ورئيسات الأقسام بالمستشفيات التي يتدرب بها طلاب الامتياز و عددهم ١٩.

أداة جمع البيانات:

استخدمت استمارتين استبيان لجمع المعلومات من عينة الدراسة هما:

- الأولى: استمارة استبيان عن مشاكل سنة الامتياز.
- الثانية : استمارة استبيان لقياس مدي رضا طلاب امتياز التمريض.

١-استمارة استبيان عن مشاكل سنة الامتياز :

استمارة لجمع البيانات طبقاً لثلاث فئات . (طلبة الامتياز وأعضاء الكلية المشرفين علي الامتياز و رئيسة كل مستشفى ورئيسات الأقسام في المستشفيات التي يتم نزول طلاب الامتياز بها وكل استبيان يتكون من جزأين:

الجزء الأول : يهدف الي جمع بيانات عن الخصائص الشخصية لفئات العينة مثل (العمر والحالة الاجتماعية .والمؤهل .وسنوات الخبرة ...الخ)

الجزء الثاني :

يحتوي علي مشاكل سنة الامتياز المتعلقة بعينة البحث حيث أن استبيان مشاكل سنة الامتياز المتعلقة بطلبة الامتياز يحتوي علي ١٠ عناصر أساسية وهي ١- (أهداف سنة الامتياز)تشتمل علي ٦ عناصر مثل(الأهداف غير واضحة) ٢-، التعاون بين أعضاء هيئة التدريس وهيئة التمريض بالمستشفى تشتمل علي ٧ عناصر مثل (لا يوجد أساس علمي للإشراف علي الامتياز) ، ٣- برنامج التوجيه تشتمل علي ٧ عناصر مثل(ميعاد البدء) ٤-أقسام التدريب تشتمل علي ٧ عناصر مثل(زيادة الضوضاء بالقسم) ، ٥-التطبيق العملي تشتمل علي ٦ عناصر مثل(عدم القدرة علي وضع خطة لرعاية المريض) ، ٦-الإشراف تشتمل علي ٢٠ عنصر مثل (نقص التغذية الراجعة) ، ٧- التقييم تشتمل علي ٦ عناصر مثل(استمرارية التقييم)، ٨-التواصل تشتمل علي ٢٠ عنصر مثل(التواصل مع المرضى) ٩-جدول توزيع النوبتجيات تشتمل علي ٧ عناصر مثل (تكرار النوبتجيات)، ١٠- المشاكل الشخصية تشتمل علي ٥ عناصر مثل(عدم توافر أماكن لحفظ إغراضهم)

٢-استمارة استبيان لقياس مدى رضا طلاب امتياز التمريض:

الاستبيان تم تصميمه لجمع المعلومات حول رضا طلاب امتياز التمريض عن السنة التدريبية ويتكون من ٧٥ عنصر مقسمة إلى ٩ عناصر وهي ١- (أهداف سنة الامتياز)تشتمل علي ٦ عناصر مثل(الأهداف غير واضحة) ٢- برنامج التوجيه تشتمل علي ٧ عناصر مثل(ميعاد البدء) ٣-أقسام التدريب تشتمل علي ٧ عناصر مثل(زيادة الضوضاء بالقسم) ٤-التطبيق العملي تشتمل علي ٦ عناصر مثل(عدم القدرة علي وضع خطة لرعاية المريض) ٥-الأشراف تشتمل علي ٢٠ عنصر مثل (نقص التغذية الراجعة) ، ٦-التقييم تشتمل علي ٦ عناصر مثل(استمرارية التقييم)٧-التواصل تشتمل علي ٢٠ عنصر مثل(التواصل مع المرضى) ٨- جدول توزيع النوبتجيات تشتمل علي ٧ عناصر مثل (تكرار النوبتجيات) ٩- المشاكل الشخصية تشتمل علي ٥ عناصر مثل(عدم توافر أماكن لحفظ أغراضهم).

◀ و لقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن الآتي.

◀ إن معظم طلاب الامتياز ٩٣,٣ ٪ أعمارهم اقل من ٢٥ سنة و ٠٦ ٪ منهم حاصلين علي الثانوية العامة، بالإضافة إلي ان ٨٤ ٪ و ٩٢ ٪ منهم يعيشون في الشرقية و مع عائلتهم علي التوالي كما ان اقل من ثلثي الطلاب (٦٠ ٪ - ٦٥,٣ ٪ - ٦٠ ٪) غير متزوجين ويستخدمون أكثر من وسيلة مواصلات و يستغرقون أكثر من ٣٠ دقيقة في التنقل علي التوالي .

◀ بالنسبة لأعضاء الكلية القائمين بالأشراف علي طلاب الامتياز فان ٦٥,٥ ٪ منهم أعمارهم اقل من ٣٠ سنة بمتوسط أعمار ٢٨,٩ سنة ، وأيضا ٥٨,٦ ٪ و ٥١,٧ ٪ منهم حاصلين علي بكالوريوس التمريض بخبرة اقل من خمس سنوات كهيئة معاونة علي التوالي . بينما ٨٦,٢ ٪ لديهم اقل من خمس سنوات خبرة كأعضاء هيئة تدريس بالإضافة إلي ٧٩,٣ ٪ و ٤٨,٣ ٪ من اعضاء الكلية القائمين بالأشراف علي الامتياز أقل من ٥ سنوات خبرة في الأشراف وتخصصهم إدارة تمريض علي التوالي.

- ◀ وبالنسبة لرئيسات المستشفيات فإن ٥٧,٩٪ و ٥٢,٦٪ منهم لديهن خبرة أكثر من ١٠ سنوات ويعملن كرئيسات للتمريض علي التوالي.
- ◀ ويعاني غالبية طلاب الامتياز (٨٥,٣ ٪) من مشاكل شخصية خلال سنة التدريب بينما ٢٨٪ منهم لديهم مشاكل متعلقة بالبرنامج التوجيهي
- ◀ كما ان غالبية الطلاب (٨٥,٣ ٪) غير راضين عن سنة الامتياز بينما نسبة ضعيفة منهم ٩,٣٪ و ١,٣٪. اوضحوا بان رضاهم متعلق بالعوامل الشخصية والبرنامج التوجيهي .
- ◀ إن معظم أعضاء الكلية القائمين بالاشراف علي طلاب الامتياز ورئيسات التمريض بالمستشفيات (٩٣,١ ٪ و ٨٤,٢ ٪) أوضحوا أن لديهم مشاكل أثناء سنة الامتياز بخصوص أماكن التدريب في المستشفيات.
- ◀ توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بالنسبة لمشاكل طلاب الامتياز فيما يتعلق بتعليمهم و اقامتهم ووسائل نقلهم.
- ◀ توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين الوقت اللازم للسفر ورضا طلاب الامتياز .
- ◀ توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين مشاكل سنة الامتياز ورضاهم .
- ◀ توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين مشاكل رئيسات التمريض بالمستشفيات فيما يتعلق بسنوات الخبرة لديهم .
- ◀ توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين مشاكل طلاب الامتياز ورضاهم عن أهداف سنة الامتياز ،الإشراف، والجدول،التواصل والتقييم بالإضافة إلي وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين مجمل مشاكل طلاب الامتياز ورضاهم عن سنة الامتياز .
- ◀ يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء طلاب الامتياز وأعضاء الكلية القائمين بالاشراف علي طلاب الامتياز عن مشاكل سنة الامتياز فيما يتعلق بالتعاون بين الكلية والمستشفى ،البرنامج التوجيهي،وأماكن التدريب.

◀ يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء طلاب الامتياز ورئيسات التمريض بالمستشفيات عن مشاكل سنة الامتياز فيما يتعلق أماكن التدريب، التطبيق العملي والإشراف

◀ توجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين آراء أعضاء الكلية القائمين بالإشراف علي طلاب الامتياز ورئيسات التمريض بالمستشفيات عن مشاكل سنة الامتياز فيما يتعلق بالبرنامج التوجيهي، الإشراف والتواصل.

الخلاصة: نستنتج من هذه الدراسة أنه توجد علاقة بين مشاكل سنة الامتياز ورضا طلاب الامتياز في مستشفيات جامعة الزقازيق.

التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة الحالية ، تم وضع المقترحات الآتية :

- ◀ تخصيص مكان لطلاب امتياز كلية التمريض لحفظ متعلقاتهم الشخصية .
- ◀ توفير مكان مناسب للطلاب لمناقشة مشاكلهم مع القائمين بالإشراف عليهم دون ازعاج للمرضي .
- ◀ يجب التعاون بين المستشفى وكلية التمريض من أجل مساعدة طلاب الامتياز في تطوير معرفتهم وخبراتهم و أيضا مساعدتهم في سد العديد من الثغرات من خلال توفير فرص لتبادل التصورات و حل المشاكل المشتركة .
- ◀ تشكيل لجنة الامتياز المكونة من أعضاء من كلية التمريض و المستشفى.

تقييم أهمية الاحتياجات التعليمية ورضا طلاب البكالوريوس

بكلية التمريض جامعة الزقازيق

اسم الباحث: ضحي علي السيد حسن

الهدف من الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تقييم ادراك الطلاب تجاة اهمية الاحتياجات التعليمية و رضاهم بين طلاب بكالوريوس التمريض بكلية التمريض جامعة الزقازيق .

طرق وادوات البحث:

تصميم البحث: لقد استخدم تصميم ارتباطى وصفى لاجراء تلك الدراسة.

مكان البحث: تم اجراء تلك الدراسة فى كلية التمريض جامعة الزقازيق

عينة البحث: كونت عينة الدراسة من جميع طلاب الفرقة الرابعة وعددهم ٢٣٣ طالب وطالبة

ادوات البحث: تم جمع البيانات باستخدام استمارة استبيان: صممت بواسطة مارى (٢٠٠٨) لقياس

اهمية ورضا طلاب البكالوريوس تجاة الاحتياجات التعليمية وتتكون الاستمارة من جزئين

الجزء الاول: خاص بالبيانات الشخصية للطلاب مثل العمر والنوع والحالة الاجتماعية ومكان الإقامة

الجزء الثانى: خاص باهمية ورضا الاحتياجات التعليمية

يستخدم لقياس اهمية ورضا الطلاب تجاة الاحتياجات التعليمية

ولقد اسفرت نتائج الدراسة الحالية عن الاتى:

- اعلى نسبة من الطلبة تراوحت اعمارهم من ٢٠ الى اقل من ٢٣ سنة (٩٥,٧%) واغلبهم اناث وغير متزوجين ومن الريف (٧٩,٨%, ٦٧,٤%, ٧٣%) على التوالى.
- اكثر من نصف الطلبة لديهم ادراك باهمية الاحتياجات التعليمية (٥٧,١%)
- اكثر من نصف الطلبة غير راضين عن الاحتياجات التعليمية (٥٧,٩٠%)
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عناصر اهمية الاحتياجات التعليمية ورضا الطلاب

- توجد علاقة واحدة ذات دلالة احصائية بين اراء طلاب بكالوريوس التمريض تجاه اهمية الاحتياجات التعليمية والحالة الاجتماعية
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين رضا طلاب بكالوريوس التمريض تجاه الاحتياجات التعليمية والبيانات الشخصية لديهم المتعلقة بالعمر و النوع

التوصيات:

- بالنسبة لجزئية تقييم الطلاب يجب تحسينها من خلال السماح للطلاب بمناقشة نتائج اختباراتهم مع توفير تغذية راجعة وبناءة لادائهم
- توفير مرافق الدعم للانشطة الطلابية لتقديم المشورة الرياضية والثقافية فى حرم الجامعة. يجب ان تكون الكلية على دراية بان حاجة الطلاب ليس التركيز فقط على دراستهم ولكن ان تكون ايضا عندهم فرصة لاختذ المزيد من الانشطة والخبرات فى الحرم الجامعى
- تحسين جدولة الانشطة التعليمية بحيث يكون الطلاب على علم بها

تأثير التعليم التعاوني علي اداء طلاب التمريض

في مادة ادارة التمريض

اسم الباحث: عائشة السيد العربي عبد الواحد سيد احمد

الهدف من الدراسة:

تهدف الي دراسة تأثير التعليم التعاوني علي اداء طلاب التمريض في مادة ادارة التمريض.

طرق البحث:

تصميم البحث : دراسة شبه تجريبية.

مكان البحث : تم إجراء هذه الدراسة في كلية التمريض جامعة الزقازيق.

عينة البحث : اشتملت عينة البحث علي ٣٠٤ من طلاب الفرقة الرابعة ، وتم تقسيمهما الي مجموعتين متساويتين: مجموعة الدراسة (التعليم القائم علي الفريق) والمجموعة الضابطة (المحاضرة التقليدية).

أدوات البحث: تم استخدام اربعة ادوات لجمع البيانات.

الاداة الأولى: اختبار لقياس استعداد الطلاب للتعلم القائم علي الفريق وقد صمم بواسطة الباحث اعتمادا علي المراجع العلمية ويحتوي علي جزئين:

A. اختبار الاستعداد الفردي لستة موضوعات تتعلق بالجزء العملي لمادة ادارة التمريض ويتكون من ١٠ اسئلة اختيار من متعدد لكل موضوع.

B. اختبار الاستعداد الجماعي: يتكون من نفس الاختبار الفردي ولكن يتم في المجموعات.

الاداة الثانية: استمارة استبيان لتقييم الطلاب للتعلم القائم علي الفريق: وضعت بواسطة میننجا ٢٠١٢ وتتكون من ٣٣ عنصرا مقسم الي ثلاثة اجزاء فرعية:

١. المساهمة والاعداد المسبق: تتكون من ٨ عناصر.

٢. تفضيل التعلم القائم علي الفريق او المحاضرة ويتكون من ١٦ عنصرا.

٣. رضا الطلاب تجاه التعلم القائم علي الفريق ويتكون من ٩ عناصر.

الاداة الثالثة: استبيان المشاركة في الفصل: استبيان: وضع بواسطة منظمة تحسين ما بعد التعليم الثانوي ٢٠٠٣ وتتكون من ٨ عناصر.

الاداة الرابعة: استمارة تقييم الاداء العملي للطلاب وضعت بواسطة قسم ادارة التمريض اعتمادا علي المراجع العلمية لتقييم اداء الطلاب تجاه تطبيق الخطوات الخاصة بالمهارات المختلفة التي درسوها في الجزء العملي من مادة ادارة التمريض.

التحليل الاحصائي: تم جمع البيانات وتحليلها احصائيا بواسطة الحاسب الالي واستخدام الاختبارات الاحصائية المناسبة.

النتائج:

و لقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن الآتي:

- وجد أن غالبية طلاب الفرقة الرابعة في المجموعتين الضابطة و التجريبية كانوا أناث و فى الفئة العمرية ٢٢ عاما (٦٣,٢٪ و ٩٧,٤٪ ، ٨١,٦٪ و ٨٤,٢٪ علي التوالي). غالبية الطلاب غير متزوجين في المجموعتين (٩٢.١ % & ٨٤.٢ % علي التوالي) ونسبة قليلة منهم فقط يعملون بجانب الدراسة (٣.٩% & ٦.٦ % علي التوالي).
- وجد ان معلومات الطلاب في اختبار الاستعداد الجماعي للتعلم القائم علي الفريق اعلي من الاختبار الفردي ويوجد فرق ذو دلالة احصائية كبيرة بينهما (٠,٠٠٠).
- وجد ان اداء طلاب اللذين تعلموا من خلال التعلم القائم علي الفريق اعلي من اداء الطلاب اللذين تعلموا من خلال المحاضرة التقليدية مع وجود فرق ذو دلالة احصائية كبيرة (٠,٠٠٠).
- وجد ان معظم طلاب مجموعة التعلم القائم علي الفريق لديهم احساس بالمساهمة والاعداد تجاه التعلم القائم علي الفريق (٩٠,٨%).
- وجد ان معظم طلاب مجموعة التعلم القائم علي الفريق يفضلون التعلم القائم علي الفريق كطريقة تدريس (٩٠%).

- وجد ان معظم طلاب مجموعة التعلم القائم علي الفريق يشعرون بالرضا تجاه التعلم القائم غلي الفريق (93%).
 - وجد ان هناك فرق ذو دلالة احصائية كبيرة بين مستوي مشاركة الطلاب في الفصل بين المجموعتين حيث ان معظم طلاب المجموعة الضابطة (المحاضرة التقليدية) لا يشعرون باي مشاركة في الفصل، بينما معظم طلاب مجموعة التعلم القائم علي الفريق يشعرون بمستوي اكبر من المشاركة في الفصل (84.2% و 89.5% علي التوالي).
 - لا توجد علاقة بين المساهمة في التعلم القائم علي الفريق واختبارات الاستعداد للتعلم القائم علي الفريق لدي طلاب مجموعة التعلم لقائم علي الفريق.
 - وجد ان هناك علاقة بين تفضيل الطلاب للتعلم القائم علي الفريق واثنين من اختبارات الاستعداد الفردي للتعلم القائم علي الفريق والفرق ذو دلالة احصائية (٠,١٦) لدي طلاب مجموعة التعلم لقائم علي الفريق.
 - وجد ان هناك علاقة بين رضا الطلاب عن التعلم القائم علي الفريق واثنين من اختبارات الاستعداد الفردي للتعلم القائم علي الفريق والفرق ذو دلالة احصائية (٠,١٦) لدي طلاب مجموعة التعلم لقائم علي الفريق.
 - وجد ان هناك علاقة سلبية بين مشاركة الطلاب واثنين من اختبارات الاستعداد الفردي للتعلم القائم علي الفريق (٠,٤٠) لدي طلاب مجموعة التعلم لقائم علي الفريق.
 - توجد علاقة سلبية ذو دلالة احصائية في العلاقة بين المساهمة في التعلم القائم علي الفريق واداء الطلاب في موضوع واحد من العملي لدي طلاب مجموعة التعلم لقائم علي الفريق (٠,٠٣٠) .
 - لا توجد علاقة بين تفضيل الطلاب للتعلم القائم علي الفريق وادائهم لدي طلاب مجموعة التعلم لقائم علي الفريق.
 - لا توجد علاقة بين رضا الطلاب للتعلم القائم علي الفريق وادائهم لدي طلاب مجموعة التعلم لقائم علي الفريق.
-

- لا توجد علاقة بين مشاركة الطلاب في الفصل وادائهم لدي طلاب مجموعة التعلم لقائم علي الفريق.

التوصيات:

بناءا على نتائج الدراسة الحالية ، تم وضع المقترحات الآتية :
بالنسبة لاعضاء هيئة التدريس والكلية:

- دمج التعلم القائم علي الفريق بالكلية كاسلوب للتعلم التفاعلي.
 - تدريب اعضاء هيئة التدريس علي استخدام وتطبيق اسلوب التعلم القائم علي الفريق.
 - عمل كتيب عن التعلم القائم علي الفريق لاعضاء هيئة التدريس.
 - يجب ان يقوم اعضاء هيئة التدريس بتحقيق توازن بين وقت اكتساب المعلومات ووقت التدريبات.
 - يجب ان يعطي اعضاء هيئة التدريس فرصة للطلاب لكي يتفاعلو مع انفسهم.
 - البرامج التعليمية يجب ان تعطي اهتماما لطرق التدريس التي تعزز مشاركة الطلاب.
- بالنسبة للطلاب:

- تدريب الطلاب علي التعلم القائم علي الفريق.
 - توعية الطلاب باهمية تقييم زملائهم.
 - تدريب الطلاب علي تكوين الفريق وقيمته.
 - تعليم الطلاب علي اهمية الاستعداد والمشاركة مع الفريق.
- بالنسبة للمزيد من البحوث:

- دراسة تاثير التعلم القائم علي الفريق علي اداء الطلاب في مواد اخري.
 - تكرار الدراسة على طلاب التمريض في الكليات الأخرى .
-

تأثير برنامج تدريبي عن التدريس الاكلينيكي لمعلمات المدارس الثانوية الفنية للتمريض عن معلوماتهن وممارستهن

اسم الباحث: جيهان عبد الله أبو المعاطي

يمنح البرنامج التدريبي عن التدريس الاكلينيكي الفرصة لمدرسات التمريض في اكسابهن الخبرة والمهارة في مجال التدريب العملي ويحسن كفاءتهن العمليه وثقتهن بالنفس وأدراكهن لبيئة عملهن مع أكسابهم المعلومات الحديثة عن التغيرات التي تحدث في العالم.

الهدف من الدراسة:

أجريت هذه الدراسة بهدف تقييم تأثير برنامج تدريبي عن التدريس الاكلينيكي عن معلومات واداء مدرسات التمريض بالمدارس الثانوية الفنية للتمريض وذلك من خلال:

- ١-تصميم برنامج تدريبي عن التعليم الاكلينيكي لمدرسات التمريض.
- ٢-تطبيق البرنامج التدريبي.
- ٣-تقييم تأثير البرنامج على ممارسات ومعلومات مدرسات التمريض.
- ٤-قياس سلوك مدرسات التمريض من وجهة نظر الطلاب.

طرق وأدوات البحث

تصميم البحث: دراسة شبه تجريبية.

مكان البحث: جميع المدارس الثانوية الفنية للتمريض بمحافظة الشرقية التابعة لوزارة الصحة والسكان وعددهم ١٣ مدرسه.

عينة البحث: تكونت عينة البحث من مجموعتين :-

المجموعة الأولى: جميع مدرسات التمريض اللاتي يعملن في المدارس الثانوية الفنية التمريض في محافظة الشرقية والتابعة لوزارة الصحة والسكان وعددهم ٦٥ مدرسة.

المجموعة الثانية: تتكون من عينة ممثلة من طلاب المدارس الثانوية الفنية التمريض المشار اليها وعددهم ٢٨٦ و تم اختيارهم عشوائيا طبقاً لمعادلة أحصائية لحساب العينة.

أدوات البحث: تم استخدام أربع أدوات لجمع البيانات:

١. استمارة استبيان لتقييم معلومات مدرسات التمريض عن التعليم الاكلينيكي وضعت بواسطة شتيوى (٢٠١٢). وتم استخدامها ثلاث مرات (قبل البرنامج، وبعد تنفيذه مباشرة، وبعد ثلاثة اشهر من تنفيذ البرنامج). وتكونت من جزئين هما:

الجزء الاول: خاص بالبيانات الشخصية لمدرسات التمريض مثل (العمر، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، مجال التدريب).

الجزء الثاني:

لتقييم معلومات مدرسات التمريض عن التعليم الاكلينيكي وتكونت من عدد ٣٥ سؤال فى صورة ٢٥ سؤال الاختيار من متعدد و ١٠ سؤال صح وخطأ صنفوا تحت خمسة مجموعات وهي:

(١) التدريس والتعليم (ثمانية عبارة)

(٢) وسائل التدريس لعملى (سبعة أسئلة)

(٣) نماذج التدريس لعملى (ستة أسئلة)

(٤) بيئة التدريس لعملى (سبعة أسئلة)

(٥) التقييم (سبعة أسئلة)

٢. إستمارة ملاحظة لتقييم اداء مدرسات التمريض عن التعليم الاكلينيكي. وضعت بواسطة شتيوى (٢٠١٢). وتم استخدامها ثلاث مرات (قبل البرنامج، وبعد تنفيذه مباشرة، وبعد ثلاثة اشهر من تنفيذ البرنامج). وتكونت من عدد ٤٠ عبارة صنفوا تحت ستة أنشطة وهي:

(١) التدريس (اثني عشر عبارة)

(٢) العملى (أربعة عبارة)

(٣) داعمة (ستة عبارة)

(٤) دورها كنموذج (خمس عبارة)

(٥) التواصل (سبعة عبارة)

(٦) التقييم (ستة عبارة)

٣. استمارة استبيان لتقييم سلوك مدرسات التمريض في مكان التدريب من قبل الطلاب وضعت بواسطة ايسا وآدام (١٩٩٧) . وتم استخدامها ثلاث مرات (قبل البرنامج، وبعد تنفيذه مباشرة، وبعد ثلاثة اشهر من تنفيذ البرنامج). وتكونت من جزئين هما:

الجزء الاول: خاص بالبيانات الشخصية للطلاب مثل (العمر، النوع، الفرقة).

الجزء الثاني: لتقييم سلوك مدرسات التمريض في مكان التدريب من قبل الطلاب وتكونت من عدد ٣٨ عبارة صنفوا تحت ثلاث مجموعات وهي:

(١) دور مدرسة التمريض (٢٠ عبارة)

(٢) الخصائص الشخصية (١٣ عبارة)

(٣) دورها كمنسقة (٥ عبارة)

٤. استمارة لتقييم البرنامج التدريبي من قبل مدرسات التمريض وضعت بواسطة الباحثة أستنادا على المراجع التعليميه. حيث أشتملت على ١٦ عبارة.

: التدريبي البرنامج

أعد البرنامج التدريبي لمدرسات المدارس الثانوية الفنية للتمريض التابعة لوزارة الصحة مقسمة ٣٣ ساعة على واشتمل الباحثة والسكان بمحافظة الشرقية عن التدريس الاكلينيكي بواسطة العملى ثلاث ساعات للجلسة (٤) اجلسة الى ساعه عملى مقسمة و ١٥ نظرى ١٨ ساعه الى الإحصائي: تم جمع البيانات وتحليلها احصائيا بواسطة التحليل وساعتين للجلسة النظرى الحاسب الالى واستخدام الاختبارات الاحصائية المناسبه.

: النتائج

أوضحت نتائج الدراسة ما يلي:

- متوسط أعمار مدرسات التمريض العملى (٣٥،٤٠ ± ٠،٦٣١) سنه، والنسبة العالية منهن حاصلات على بكالوريوس تمريض (٧٣،٨%)، (٣٤،٣%) منهن حاصلات على أربعة دورات تدريبية في التدريس، وكانت متوسط سنوات الخبرة في التدريس (٨،٣٤ ± ٠،٩٩٥).

- وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عالية في تحسين جميع المكونات الخاصة بمعلومات مدرسات التمريض عن التدريس الاكلينيكي بعد تنفيذ البرنامج التدريبي.
- وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عالية في تحسين جميع الأنشطة الخاصة بأداء مدرسات التمريض في التدريس الاكلينيكي بعد تنفيذ البرنامج التدريبي.
- وجد أن النسبة العالية من الطلاب دائماً موافقين على سلوك مدرسات التمريض في التدريس الاكلينيكي بعد تنفيذ البرنامج مباشرة (٨٧,٥%) مقارنة ببعد ثلاثة أشهر من تنفيذ البرنامج وقبل تنفيذ البرنامج (٧٣,٧%، ٧١,٧% على التوالي).
- لا توجد علاقة بين معلومات وأداء مدرسات التمريض والخصائص الشخصية لديهن مثل العمر، المستوى التعليمي، دورات تدريبية وسنوات خبره في جميع مراحل البرنامج التدريبي.
- لا توجد علاقة بين معلومات وأداء مدرسات التمريض في جميع مراحل البرنامج التدريبي.
- بالنسبة لتقييم البرنامج التدريبي من قبل مدرسات التمريض وجد أن غالبية وافقن بشدة على وضوح هدف البرنامج، كفاية الوقت لطرح الأسئلة والأجوبة وطرق التدريس الممثلة في مجموعات المناقشة (٧٢,٣%، ٧٣,٨%، ٨٧,٧% على التوالي). بينما النسبة الأقل منهن (٤٧,٧%) وافقن على توافر نسخ من البرنامج التدريبي.

الخلاصة والتوصيات:

في ضوء هذه النتائج يمكن اقتراح التوصيات التالية:

- زيادة تنظيم ورش العمل أو البرامج التدريبية لمدرسات التمريض الجدد عن التدريس الاكلينيكي لإكسابهم المعلومات والمهارات.
- الإشراف ومتابعة التدريب العملي في أماكن التدريب المختلفة للحفاظ على جودة الأداء.
- يجب على رئيس قسم التدريب تقييم معلومات وأداء مدرسات التمريض بشكل دوري لتحديد الاحتياجات التعليمية لديهن.
- بعد انتهاء التدريب العملي يجب على الطلاب تقييم بيئة التعليم العملي الذي يشتمل على تطبيق المقرر النظري، الخامات المستخدمة، المرضى، العاملين في المجال الصحي والبيئة الطبيعية.

تأثير برنامج توجيهي على كفاءة طاقم التمريض حديثي التخرج بمستشفى المنصورة العام الجديد

اسم الباحث: زينب أبو الفتوح محمد المغربي

الهدف من الدراسة:

أجريت هذه الدراسة بهدف تقييم تأثير برنامج توجيهي على كفاءة طاقم التمريض حديثي التخرج بمستشفى المنصورة العام الجديد.

طرق و أدوات البحث:

تصميم البحث : دراسة شبه تجريبية.

مكان البحث : لقد تم إجراء الدراسة بمستشفى المنصورة العام الجديد.

عينة البحث : اشتملت عينة البحث على كل ما هو متاح من جميع خريجي بكالوريوس التمريض حديثي التخرج في أثناء السنة الأولى من ممارسة العمل التمريضي (هؤلاء الخريجين تخرجوا من كليات التمريض في عام ٢٠١٣ و شاركوا في الدراسة في الأيام الأولى على الفور بعد استلامهم للعمل في المستشفى) و عددهم (٦٠).

أدوات البحث: لقد تم استخدام أداتين لجمع البيانات:

٧. مقياس تقييم الكفاءة؛ تم تصميمه من قبل الباحثة استرشادا بالعلماء فخري (٢٠٠٥)، ليو وآخرون (٢٠٠٧)، كوان وآخرون (٢٠٠٨)، فينتيانه (٢٠١٢)، هسو و هسيه (٢٠١٣)، و عبيد (٢٠١٣). هذه الأداة تم استخدامها بطريقتين: كاستمارة للتقييم الذاتي لطاقم التمريض حديثي التخرج قبل البرنامج و كاستمارة ملاحظة للباحث لتقييم الأداء قبل البرنامج و بعد البرنامج بثلاثة أشهر للمتابعة. وتكونت من جزئين هما:

الجزء الأول: خاص بالبيانات الشخصية للعينة مثل العمر، الإعداد التربوي السابق، التقدير عند التخرج، و الخبرة العملية في العمل التمريضي أثناء الدراسة.

الجزء الثاني: يتكون من ١٦٢ سؤال صنفوا تحت خمسة عناوين رئيسية وهي:

a. المهارات السريرية (٩٩ بند)

b. سلامة المريض والوقاية من الإصابات و الأمراض (١٨ بند)

c. الممارسة الأخلاقية (٦ أسئلة)

d. مهارات الاتصال و مهارات العلاقات الشخصية و الرعاية (١٥ بند)

e. مهارات القيادة (٢٤ بند)

٨. استمارة اختبار المعرفة؛ تم تصميمها من قبل الباحثة استرشادا بالعلماء فخري (٢٠٠٥)، هاركيدر و آخرون (٢٠٠٧)، جونز (٢٠٠٧)، كرافن و هيرنل (٢٠٠٩)، كيلي (٢٠١٠)، هوجان (٢٠١٢)، سميث وآخرون (٢٠١٢)، وعبيد (٢٠١٣). و تم استخدامها ثلاثة مرات (قبل البرنامج، وبعد تنفيذه مباشرة، وبعد ثلاثة أشهر من تنفيذ البرنامج). وتكونت من جزئين هما:

الجزء الأول: خاص بالبيانات الشخصية للعينة مثل العمر، الإعداد التربوي السابق، التقدير عند التخرج، و الخبرة العملية في العمل التمريضي أثناء الدراسة.

الجزء الثاني: يتكون من ٨٠ سؤال صنفوا تحت خمسة عناوين رئيسية وهي:

a. المهارات السريرية (٤٨ سؤال)

b. سلامة المريض والوقاية من الإصابات و الأمراض (١٢ سؤال)

c. الممارسة الأخلاقية (٢ سؤال)

d. مهارات الاتصال و مهارات العلاقات الشخصية و الرعاية (٦ سؤال)

e. مهارات القيادة (١٢ سؤال)

البرنامج التوجيهي: البرنامج التوجيهي لطاقم التمريض حديثي التخرج تم إعداده بواسطة الباحثة اعتمادا على نتائج التقييم الذاتي للكفاءة و ملاحظة الباحث و اختبار المعرفة بالإضافة إلى المراجع العلمية الحديثة ذات الصلة. كانت المدة الإجمالية للبرنامج {١٤} ساعة مقسمة إلى {٧} جلسات.

التحليل الإحصائي: تم جمع البيانات وتحليلها إحصائيا بواسطة الحاسب الآلي واستخدام الاختبارات

الاحصائية المناسبة.

وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن الآتي:

- أن ٦٠ % من طاقم التمريض حديثي التخرج في الفئة العمرية ٢٤-٢٥ عاماً. تخرج غالبيتهم (٨٨,٣ %) من الثانوية العامة. أقل من الثلث (٦٣,٣ %) منهم كان تقديرهم جيد جداً و نسبة عالية منهم كان ليس لديهم خبرة في العمل التمريضي أثناء الدراسة.
- أوضحت نتائج التقييم الذاتي قبل البرنامج ما يلي: ٩٠,٠ % من طاقم التمريض حديثي التخرج كان مستواهم المهارى متوسط و الباقي (١٠,٠ %) كان مستواهم المهارى منخفض في جميع مهارات الكفاءة.
- أشارت نتائج الملاحظة قبل البرنامج إلى أن كل (١٠٠ %) طاقم التمريض حديثي التخرج كان مستواهم المهارى منخفض في جميع مهارات الكفاءة.
- أشارت نتائج الملاحظة بعد تنفيذ البرنامج بثلاثة أشهر إلى أن كل (١٠٠ %) طاقم التمريض حديثي التخرج كان مستواهم المهارى مرتفع في جميع مهارات الكفاءة.
- كما وُجد فرق ذو دلالة إحصائية في إجمالي مهارات الكفاءة في جميع مراحل البرنامج.
- لقد وُجد أن كل (١٠٠ %) طاقم التمريض حديثي التخرج كان مستواه المعرفي منخفض قبل تنفيذ البرنامج، بينما أشارت النتائج إلى أن الجميع (١٠٠ %) كان مستواه المعرفي مرتفع في جميع مهارات الكفاءة وذلك بعد البرنامج مباشرة و أيضاً بعده بثلاثة أشهر.
- لقد وُجد فرق ذو دلالة إحصائية في إجمالي المعرفة حول مهارات الكفاءة في جميع مراحل البرنامج.
- وُجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإعداد التربوي السابق لطاقم التمريض حديثي التخرج و إجمالي مستواهم المهارى؛ و أيضاً إجمالي مستواهم المعرفي الذي تم تقييمه بعد تنفيذ البرنامج بثلاثة أشهر.
- عدم وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التقييم الذاتي و ملاحظة الباحث قبل البرنامج لطاقم التمريض حديثي التخرج في جميع مهارات الكفاءة.
- عدم وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين المستوى المعرفي و ملاحظة الباحث قبل البرنامج لطاقم التمريض حديثي التخرج في جميع مهارات الكفاءة.
- عدم وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين المستوى المعرفي و ملاحظة الباحث بعد تنفيذ البرنامج بثلاثة أشهر لطاقم التمريض حديثي التخرج في جميع مهارات الكفاءة.

الخلاصة:

نستخلص من هذه الدراسة أن تنفيذ البرنامج التوجيهي كان له أثر إيجابي على كفاءة طاقم التمريض حديثي التخرج مباشرة بعد البرنامج و أيضا بعده بثلاثة أشهر .

التوصيات:

استناداً على نتائج الدراسة الحالية ، تم وضع المقترحات الآتية:

- القيام ببرامج توجيهية فعالة و مصممة جيداً تعتمد على تقييم الكفاءة و اختبار المعرفة لطاقم التمريض حديثي التخرج فور وصولهم لمكان العمل.
- وضع المادة التعليمية للبرنامج التوجيهي في كتيب ليكون دليلاً للممرضين والممرضات حديثي التخرج ، و إمدادهم أيضاً بكتيب تقييم يعتمد على معايير الإجراءات التمريضية الموجودة بالكتيب.
- الاختيار الدقيق للمدربين و المستشارين التمريضيين للإرشاد و تقديم التوجيه أمر ضروري.
- إجراء بحث للمقارنة بين نتائج مؤشرات تحسين الجودة فيما يتعلق بالأنشطة التمريضية قبل وبعد تنفيذ البرنامج التوجيهي.
- عمل دراسة بحثية مستقبلية عن تأثير صدمة الانتقال لطاقم التمريض حديثي التخرج ووضع استراتيجيات للتغلب عليها.

تأثير برنامج الإشراف العملي التدريبي لمشرفات التمريض على التسجيل التمريضي و سلامة المريض

اسم الباحث: ولاء مرسى حليلة

الملخص

الإشراف العملي عملية من الدعم و التعلم التي تساعد في تطوير معرفة و كفاءة الممرضات، تحملهن المسؤولية لأدائهن و تحسين الرعاية المقدمة لحماية المرضى و سلامتهم. لذا كان الهدف من هذه الدراسة هو علم تقييم تأثير برنامج الإشراف العملي لمشرفات لتمريرض على التوثيق التمريضي و سلامة أجريت الدراسة بمستشفى المحلة العام و مستشفى سمند، و تم اختيار عينة مكونة من ٢٦ مشرفة تمريرض، ١٦٠ ممرضة و ٥٠ ملف مريض . وقد أجريت الدراسة باستخدام تصميم شبه تجريبي لتقييم أثر البرنامج التعليمي الذي تم تطويره استنادا على المراجع العلمية واحتياجات الرعاية التمريضية. وقد تم جمع البيانات باستخدام أربع أجزاء تشمل الخصائص الديموجرافية، الاحتياجات التدريبية، مقياس مانشستر لكفاءة الإشراف العملي، استبيان المنظمة الصحية لأعمال البحث العلمي و الجودة لقياس سلامة المريض. أداة دى كاتش لمراجعة ملفات المرضى لقياس التوثيق التمريضي. ثم تم تقييم تأثيره من خلال ثلاثة اختبارات الاول قبل تنفيذ البرنامج والثاني اختبار مباشر بعد البرنامج والثالث بعد ثلاثة أشهر.

وقد أشارت النتائج في هذه الدراسة الي ما يلي:

- الخصائص الديموجرافية للممرضات أظهرت أن ٧٧,٥٪ منهن كانت أعمارهم أقل من أو يساوي ٣٠ عاما، أغلبهن (٦٠,٦٪) متزوجات ، وان معظمهن (٧٢,٦ ٪)منهم خريجات مدارس التمريض، بينما مشرفات التمريض جميعهن حاصلات على بكالوريوس تمريرض أما بالنسبة لأعمارهن فأغلبهن ٦٩,٢٪ أكثر من ٣٠ عاما.
- أظهرت الدراسة ان (٦٧٪) من الممرضات كانت لديهن آراء تدل على قلة كفاءة الإشراف العملي في مرحلة ما قبل البرنامج. و قد تغيرت تلك النسبة الى (٨٣,٣٪) كانت آرائهم تدل على ارتفاع

كفاءة الاشراف العملى فى مرحلة ما بعد البرنامج. كذلك كانت النتائج بالنسبة لمشرفات التمريض فقد تحسنت بعد البرنامج لترتفع الى (٩٠%).

- فيما يتعلق لسلامة المريض فقد أظهرنا كل من الممرضات و مشرفات التمريض ارتفاع فى ارائهم لسلامة المريض فيما بعد البرنامج الى (٨٥%) و (٧٥,٨%) على الترتيب.
- بالإضافة إلى ذلك أظهرتمراجعة ملفات المريض تحسناً واضحاً بعد البرنامج فى استكمال التسجيل التمريضى بنسبة (٩٠%).

- وعلاوة على ذلك تم العثور علاقات إحصائية كبيرة بين كلاً من الاشراف العملى، التوثيق التمريضى و سلامة المريض عند $P < 0.05$

كما أوصت الدراسة بما يلي:

- يجب أن تهتم مديرات التمريض على توفير فرص تدريب المشرفات لتطوير مهاراتهم الاشرافية الاتى تساعدهن على ادارة و حداتهن.
- يتم وضع توصيف وظيفى لمشرفات التمريض من قبل مديرات التمريض يوضح الدور الاشرافى المقدم للممرضات داخل وحداتهن.
- أن يتم اختيار أخصائية التمريض لمنصب مشرفة على أساس مهاراتهم و قدراتهم العلمية و العملية وليس بالأقدمية.
- التقييم المستمر من مديرات التمريض لحدث المشرفات على تفعيل دورهن الاشرافى مع الممرضات.

الخلاصة: كان لتنفيذ البرنامج التدريبى لمشرفات التمريض عن الاشراف العملى تأثير إيجابي على كلاً من التوثيق التمريضى و سلامة المريض.

برنامج تدريبي عن التدريس الاكلينيكي لمدرسات التمريض اللاتي يعملن بالمدارس الثانوية الفنية للتمريض

د. مها عابدين عابدين احمد خضر

مدرس ادارة التمريض بكلية التمريض معتمدة - جامعة الزقازيق

المقدمة:

البرنامج التدريبي عن التدريس الاكلينيكي يمنح الفرصة للمدرسات لاكسابهن الخبرة والمهارة في مجال التدريب العملي ويحسن من كفاءتهن العمليه وتقتهن بالنفس وأدراكهن لبيئة العمل مع إكسابهن المعلومات الحديثة عن التغيرات التي تحدث في العالم.

الهدف من الدراسة: أجريت هذه الدراسة بهدف تقييم تأثير برنامج تدريبي عن التدريس الاكلينيكي عن معلومات واداء مدرسات التمريض بالمدارس الثانوية الفنية للتمريض

التصميم البحثي: تصميم شبه تجريبي

مكان الدراسة: جميع المدارس الثانوية الفنية للتمريض بمحافظة الشرقية والتابعة لوزارة الصحة والسكان وعددهم ١٣ مدرسه.

عينة البحث: تكونت عينة البحث من جميع مدرسات التمريض اللاتي يعملن في المدارس الثانوية الفنية التمريض في محافظة الشرقية والتابعة لوزارة الصحة والسكان وعددهم ٦٥ مدرسة.

أدوات جمع البيانات: تم استخدام ثلاث أدوات لجمع البيانات:

1. استمارة استبيان لتقييم معلومات مدرسات التمريض عن التعليم الاكلينيكي.
2. إستمارة ملاحظة لتقييم اداء مدرسات التمريض عن التعليم الاكلينيكي تكونت من اربعين عبارة.
3. إستمارة لتقييم البرنامج التدريبي من قبل مدرسات التمريض.

النتائج: أوضحت نتائج الدراسة ما يلي:

- (٠,٦٣١) سنه والنسبة العالية منهن حاصلات على $\pm$ متوسط أعمار مدرسات التمريض العملي (٣٥,٤٠) بكالوريوس تمريض (٠,٧٣,٨)٪، (٣,٣٤)٪ منهن حاصلات على أربعة دورات تدريبية في التدريس، (٠,٩٩٥) $\pm$ ومتوسط سنوات خبره في التدريس (٨,٣٤)
- وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عالية في تحسين جميع المكونات الخاصة بمعلومات مدرسات التمريض عن التدريس الاكلينيكي بعد تنفيذ البرنامج التدريبي وايضا جميع الأنشطة الخاصة بأداء مدرسات التمريض في التدريس الاكلينيكي بعد تنفيذ البرنامج التدريبي.
- بالنسبة لتقييم البرنامج التدريبي من قبل مدرسات التمريض وجد أن غالبيتهن وافقن بشدة على وضوح هدف البرنامج، كفاية الوقت لطرح الأسئلة والأجوبة وطرق التدريس الممثلة في مجموعات المناقشة

(٧٢,٣% ، ٧٣,٨% ، ٨٧,٧% على التوالي). بينما النسبة الأقل منهن (٤٧,٧%) وافقن على توافر نسخ من البرنامج التدريبي.

الخلاصة:

- في ضوء الدراسة يستخلص وجود تحسن بمعلومات مدرسات التمريض عن التدريس الاكلينيكي بعد تنفيذ البرنامج التدريبي وايضا جميع الأنشطة الخاصة بأداء مدرسات التمريض في التدريس الاكلينيكي بعد تنفيذ البرنامج التدريبي.

● **التوصيات:** في ضوء هذه النتائج تم اقتراح :

- زيادة تنظيم ورش العمل أو البرامج التدريبية لمدرسات التمريض الجدد عن التدريس الاكلينيكي لإكسابهم المعلومات والمهارات.
- الإشراف ومتابعة التدريب العملي في أماكن التدريب المختلفة للحفاظ على جودة الأداء.

بعد انتهاء التدريب العملي يجب على الطلاب تقييم بيئة التعليم العملي الذي يشتمل على تطبيق المقرر النظري، الخامات المستخدمة، المرضى، العاملين في المجال الصحي والبيئة الطبيعية.

مقترح خطه استراتيجيه للاندماج فى العمل لدى الممرضات بمستشفى الولادة بمستشفيات جامعة الزقازيق

د. مها عابدين عابدين احمد خضر مدرس بقسم ادارة التمريض كلية التمريض جامعة الزقازيق

د.هند صلاح الدين محمد استاذ مساعد بقسم النسا والتوليد كلية التمريض جامعة الزقازيق

مُقدِّمة:

تحتاج بيئة الرعاية التمريضيه للسيدات الحوامل اثناء الحمل والولاده وبعد الولاده مباشره الى القوة والتفانى فى العمل و خلق بيئة تعليميه فعاله بين الممرضات لتعزيز قدراتهم الابداعيه مما ينتج عنه أداء أفضل وزيادة الاندماج في عملهم فالاندماج في العمل مسأله مهمه من أجل بقاء هيئة التمريض وتقليص العجز في التمريض ، حيث يحول طاقاتهم الي التفاعل مع الامهات بشكل ايجابي مما يحفز غيرهم من العاملين لخلق مكان للعمل أكثر ترابطا.

:الدراسة من الهدف

- تقييم مستوى الاندماج في العمل لدى هيئة التمريض العاملين بمستشفى الولادة بمستشفيات جامعة الزقازيق.
 - وضع خطة إستراتيجية تهدف إلي إيجاد حلول للمشاكل المستجدة في ضوء نتائج الدراسة.
- تصميم البحث:**

استُخدمت دراسة وصفية تحليليه لإجراء هذا البحث.

مكان البحث:

هذه الدراسة تم تنفيذها بمستشفى النساء بمستشفيات جامعة الزقازيق.

عينة البحث:

تتكون عينة البحث من كل الممرضات في اقسام المستشفى السابق ذكرها وعددهم ١٢٤ ممرضة تمثل كالأتي ٧٠ ممرضة باقسام (الولاده ومابعد الولاده والحمل اكثر خطوره) و٥٤ ممرضة من اقسام (الرعايه للحمل والعيادات الخارجيه) بغض النظر عن الاختلاف في مستوى التعليم.

أدوات البحث:

لقد أستخدمت أستمارة أستبيان لجمع المعلومات من عينة البحث وتتكون من الأجزاء كالأتي:

- البيانات الديموجرافية: السن، القسم التي تعمل به، مستوى التعليم، سنوات الخبرة في التمريض، عدد سنوات الخبرة في العمل الحالي، الحالة الاجتماعية والدخل.
- مقياس الاندماج في العمل صُمم بواسطة سكاكلي (٢٠٠٦) ويشمل ٣٢ سؤال تمثل القوة والتفاني والأنهماك في العمل.

نتائج البحث:

أسفرت نتائج البحث عن الآتي:

- يتراوح عمر الممرضات من (٤٢,٨%) بين ٢٠-٣٠ سنة وغالبية العينة (٨٧,٩%) متزوجات ومعظم (٧٢,٦%) حاصلات علي دبلوم تمريض. ٧٢,٦% الممرضات لديهن سنوات خبرة ١٠ سنوات أو أكثر و(٨٣,٩%) من الممرضات لديهن مستوى مرتفعاً في الاندماج بعملهن.
- وجد أن ترتيب أبعاد الإندماج في العمل علي أساس متوسط الدرجات علي النحو التالي القوة فالتفاني فالأنهماك (٤١,١٢ ± ٧,٤، ٤٠,١٨ ± ٦,٤، ٣٦,٥٨ ± ٦,٦ علي التوالي).
- ثبت أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة أحصائية بين الاندماج في العمل وخبره الممرضات في العمل.
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة أحصائية بين اندماج الممرضات في العمل وأعمارهن.

الخلاصة:

- تبين أن غالبية هيئة التمريض تمتعن باندماج في العمل بمستوى عالي

التوصيات:

- تنفيذ الخطة الاستراتيجية المقترحة والتي استهدفت ايجاد حلول للمشاكل المستجدة في ضوء نتائج الدراسة لتحسين نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة المتعلقة بالاندماج في العمل لدي هيئة التمريض العاملين في مستشفى النساء بمستشفيات جامعة الزقازيق.
- لتعميم النتائج يجب إجراء مزيداً من الأبحاث بالأقسام الداخلية لمستشفيات الجامعة للإطلاع علي مستوى الاندماج في العمل لدى هيئة التمريض بمستشفيات الجامعة.

تأثير برنامج تدريبي للرعاية التمريضية على أداء وفاعلية الممرضات العاملات في مستشفى المستقبل بمستشفيات جامعة الزقازيق

د. مها عابدين عابدين

مقدمه : تعتمد رعاية المرضى علي جوده الرعاية التمريضيه المقدمه لهم وفاعليه الممرضات اللاتي لديهن القدره علي تلبيه احتياجات المرض وذويهم وفقا لاهداف المؤسسه الصحيه والممرضات اللاتي ليس لديهن هذه الفاعليه يكن غير راضيات عن الوظيفه وليس لديهن الدوافع للقيام بعملهن علي الوجه الاكمل.

الهدف من الدراسة:

أجريت تلك الدراسة لقياس تأثير برنامج تدريبي للرعاية التمريضيه علي أداء وفاعليه الممرضات العاملات في مستشفى المستقبل بمستشفيات جامعه الزقازيق.

العينة والأدوات وطرق البحث :

تصميم البحث: استخدم تصميم شبه تجريبي في إجراء تلك الدراسة.

مكان الدراسة: لقد أجريت تلك الدراسة في مستشفى المستقبل بمستشفيات جامعه الزقازيق

عينة البحث:

لقد اشتملت عينة البحث علي الممرضات العاملات علي رعاية المرضى والذين يشاركون في الرعاية المباشره لمرضى الجراحه وعددهم ستون ممرضه وهن العينه المتاحات اثناء الدراسه وكلهن من الاناث .

الأدوات المستخدمة لجمع البيانات : لقد اشتملت على ثلاث أدوات كانت كالتالي:

1. استمارة تقييم تم تصميمه بواسطه الباحث لقياس معلومات الممرضات عن كيفيه عنايه بمرضى الجراحه والتي تتكون من جزاين الجزء الاول يتضمن الخصائص الشخصيه مثل العمر ، المؤهل الدراسي ، سنوات خبره والجزء الثاني يشمل ٥٥ سؤال والاجابه بصح او خطأ وتعتمد علي عناصر الرعاية التمريضيه قبل وبعد اجراء الجراحه ، المبادئ العامه للتقييم والعنايه بمكان الجراحه –الانوبه الانفويه او الصدريه وكيفيه اعطاء العلاج والمحاليل .
2. استماره ملاحظه اداء الممرضات ووتتكون من ٤٧ عنصر والتي تنبثق من عنصران كبيران هما الرعاية الروتينييه للمرضي قبل العمليات وتتكون من ٩ عناصر والجزء الثاني الرعاية التمريضيه بعد اجراء الجراحه مثل النظافه الشخصيه والراحه بعد اجراء العمليه.
3. استماره استبيان لقياس فاعليه الممرضات قبل تطبيق البرنامج وبعد تطبيقه مباشره ثم بعد تطبيقه بثلاثه اشهر ويتكون من جزئين الجزء الاول يشمل البيانات الشخصيه والجزء الثاني يتكون من ٢٠

عبارة لقياس الابعاد الاتيه وهي : الكفاءه (الكفايه الذاتيه) وتتكون من ٨ عناصر ، الحكم الذاتي (تقرير المصير) ٤ عناصر ، الاثر ٤ عناصر ، المعني ٤ عناصر

النتائج :

اسفرت نتائج الدراسه عن ارتفاع مستوي فاعليه ومعلومات الممرضات من ٨٦,٧ % قبل تطبيق البرنامج الي ٩٥ % بعد تطبيق البرنامج مباشره ثم وصلت الي ٩٣,٣ % بعد ثلاثه اشهر من تطبيق البرنامج وتحسن مستوي الاداء لديهن بعد البرنامج مباشره من ٨٨,٣ % الي ٩٠ % بعد البرنامج ثم الي ٩١,٧ % بعد ثلاثه اشهر من تنفيذه ، وكذلك تحسنت فاعليع الممرضات بعد تطبيق البرنامج كما وجدت علاقه ايجابيه ذات دلالة احصائيه بين مستوي معلومات وفاعليه واداء الممرضات بعد تنفيذ البرنامج مباشره وبعد ثلاثه اشهر من تنفيذه.

الخلاصة و التوصيات:

اظهرت نتائج الدراسه انخفاض مستوي معلومات واداء وفاعليه قبل البرنامج التدريبي بينما ارتفع مستوي فاعليه ومعلومات الممرضات وتحسن مستوي الاداء بعد البرنامج مباشره وبعد ثلاثه اشهر من تنفيذه ، كما وجدت علاقه ايجابيه ذات دلالة احصائيه بين مستوي معلومات وفاعليه واداء الممرضات بعد تنفيذ البرنامج مباشره وبعد ثلاثه اشهر من تنفيذه.

أوصت الدراسة إلى انه يجب علي مشرفات التمريض مساعده الممرضات ليكن لديهن فاعليه في الاداء منخلال توفير الفرص المتاحة لديهن لتنمية قدرتهن المهاريه كما يجب تنفيذ برامج تعليميه للممرضات لتحقيق وتنفيذ رعايه تمريضيه افضل للمرضي.

تأثير برنامج توجيهي على كفاءة طاقم التمريض حديثي التخرج بمستشفى المنصورة العام الجديد

EFFECT OF ORIENTATION PROGRAM ON COMPETENCY OF NEWLY GRADUATED NURSES AT MANSOURA NEW GENERAL HOSPITAL

المقدمة:

إن تنفيذ البرنامج التوجيهي للممرض/للممرضة حديثة التخرج سيكون بمثابة نقطة انطلاق و دعم لهم. فالتوجيه هو العملية التي تساعد الممرضين/الممرضات الجدد في الوصول إلى أو الحفاظ على الكفاءات اللازمة لتوفير الرعاية للمرضى. إن الغرض من التوجيه القائم على الكفاءة هو توسيع نطاق التركيز من مجرد الحصول على المعرفة والمهارة إلى حد الكفاءة.

الهدف من الدراسة: أجريت هذه الدراسة بهدف تقييم تأثير برنامج توجيهي على كفاءة طاقم التمريض حديثي التخرج بمستشفى المنصورة العام الجديد.

التصميم البحثي: أجريت الدراسة باستخدام تصميم شبه تجريبي لتقييم أثر البرنامج التوجيهي.

مكان الدراسة: لقد تم إجراء الدراسة بمستشفى المنصورة العام الجديد.

عينة الدراسة : اشتملت المتاح من جميع خريجي بكالوريوس التمريض حديثي التخرج في أثناء السنة الأولى من ممارسة العمل التمريضي و عددهم (٦٠).

أدوات جمع البيانات: تم جمع البيانات باستخدام أداتين هما: ١- مقياس تقييم الكفاءة: هذه الأداة تم استخدامها بطريقتين: كاستمارة للتقييم الذاتي لطاقم التمريض حديثي التخرج قبل البرنامج و كاستمارة ملاحظة للباحث لتقييم الأداء قبل البرنامج و بعد البرنامج بثلاثة أشهر للمتابعة. ٢- استمارة اختبار المعرفة: تم استخدامها ثلاثة مرات (قبل البرنامج، وبعد تنفيذه مباشرة، وبعد ثلاثة أشهر من تنفيذ البرنامج).

النتائج: أوضحت نتائج التقييم الذاتي قبل البرنامج ما يلي: ٩٠,٠ % من طاقم التمريض حديثي التخرج كان مستواهم المهاري متوسط و الباقي (١٠,٠ %) كان مستواهم المهاري منخفض في جميع مهارات الكفاءة. أشارت نتائج الملاحظة قبل البرنامج إلى أن كل (١٠٠ %) طاقم التمريض حديثي التخرج كان مستواهم المهاري منخفض في جميع مهارات الكفاءة. أشارت نتائج الملاحظة بعد تنفيذ البرنامج بثلاثة أشهر إلى أن كل (١٠٠ %) طاقم التمريض حديثي التخرج كان مستواهم المهاري مرتفع في جميع مهارات الكفاءة. لقد وُجد أن كل (١٠٠ %) طاقم التمريض حديثي التخرج كان مستواهم المعرفي منخفض قبل تنفيذ البرنامج، بينما أشارت النتائج إلى أن الجميع (١٠٠ %) كان مستواهم المعرفي مرتفع في جميع مهارات الكفاءة وذلك بعد البرنامج مباشرة و أيضا بعده بثلاثة أشهر.

الخلاصة: نستخلص من هذه الدراسة أن تنفيذ البرنامج التوجيهي كان له أثر إيجابي على كفاءة طاقم التمريض حديثي التخرج مباشرة بعد البرنامج و أيضا بعده بثلاثة أشهر.

التوصيات: القيام ببرامج توجيهية فعالة و مصممة جيداً تعتمد على تقييم الكفاءة و اختبار المعرفة لطاقتهم التمريض حديثي التخرج فور وصولهم لمكان العمل. وضع المادة التعليمية للبرنامج التوجيهي في كتيب ليكون دليلاً للممرضين والممرضات حديثي التخرج ، و إمدادهم أيضاً بكتيب تقييم يعتمد على معايير الإجراءات التمريضية الموجودة بالكتيب. الاختيار الدقيق للمدربين و المستشارين التمريضيين للإرشاد و تقديم التوجيه أمر ضروري.

Training Program on Decision Making for Fourth Year Students at the Faculty of Nursing, Zagazig University

برنامج تدريبي عن اتخاذ القرار لطلاب الفرقة الرابعة بكلية التمريض جامعة الزقازيق

ملخص البحث باللغة العربية:

الهدف من الدراسة :

لقد أجريت تلك الدراسة للتعرف على تأثير البرنامج التدريبي على معلومات ومهارات طلاب الفرقة الرابعة تجاه اتخاذ القرار.

العينة والأدوات وطرق البحث:

تصميم البحث: لقد استخدم تصميم شبه تجريبي لإجراء تلك الدراسة.

مكان الدراسة: تم إجراء الدراسة بكلية التمريض جامعة الزقازيق.

عينة البحث: لقد اشتملت عينة البحث طلاب الفرقة الرابعة بكلية التمريض خلال العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١١ الذين وافقوا على الاشتراك في البحث وكان عددهم مائة وخمسة وعشرون طالباً (من بينهم مائة وسبعة أنثى وثمانية عشر ذكراً).

الأدوات المستخدمة لجمع البيانات : لقد اشتملت على ثلاث أدوات كانت كالآتي:

1. استمارة استبيان لتقييم معلومات طلاب التمريض تجاه اتخاذ القرار .
2. خمسة مواقف لاتخاذ القرار وُضعت بواسطة الباحثين مستندة إلى المراجع العلمية، حيث تكونت من خمسة مواقف للمشاكل الفعلية أو المحتملة التي قد يواجهها الطلاب من خلال تدريبهم بالمستشفى.
3. ورقة لتقييم مهارات الطلاب تجاه اتخاذ القرار: وُضعت بواسطة الباحثين اعتماداً على المراجع العلمية، لتقييم مهارات الطلاب تجاه كيفية اتخاذ القرار مستندة إلى خمسة مواقف لاتخاذ القرار حيث اشتملت جزئيين، الجزء الأول خطوات عملية لاتخاذ القرار (تحديد الحاجة لاتخاذ القرار، تحديد الهدف أو النتائج المطلوبة، تحديد البدائل مع فوائد وعواقب كل حل، تحديد القرار الذي سيتم تنفيذه ثم تقييم هذا القرار) و الجزء الثاني خاص بأدوات اتخاذ القرار، ويتكون من أربعة أنواع رئيسية هي:

Decision tree, Decision-making grid, Gantt chart, and Consequence tables

النتائج :

1. لقد أوضحت النتائج أن مستوى معلومات جميع الطلاب تجاه اتخاذ القرار غير كافي قبل تطبيق البرنامج وقد تم تحقيق تحسن واضح في معلومات الطلاب لتصل إلى المستوى الكافي بعد تطبيق البرنامج مباشرة وبعد ثلاثة أشهر لتصل إلى (٩٢,٨% ، ٦٥,٦%) على التوالي.
2. هناك تحسن واضح في مهارات الطلاب المرضى تجاه استخدام مهارات اتخاذ القرار من (١٥,٢%) قبل تنفيذ البرنامج لتصل إلى (٥٥,٢% ، ٥١,٢%) بعد تطبيق البرنامج مباشرة وبعد ثلاثة أشهر على التوالي.
3. لقد أشارت نتائج الدراسة الحالية إلى وجود علاقة ايجابية بين معلومات ومهارات الطلاب بعد تطبيق البرنامج مباشرة ، وبعد ثلاثة أشهر.

الخلاصة و التوصيات:

لقد أشارت نتائج الدراسة إلى تحسن مستوى معلومات ومهارات الطلاب تجاه اتخاذ القرار بعد تطبيق البرنامج. في ضوء تلك النتائج، انه من المستحسن أن يدرج مثل هذا التدريب في مناهج كليات التمريض ، مع استخدام الاستراتيجيات التعليمية الملائمة التي تشجع التفكير الناقد ومهارات اتخاذ القرار عند الطلاب مثل التعلم القائم على المشكلة ، ودراسات الحالة، ولعب الأدوار. وهذا ما أوصت به تلك الدراسة.

Effect of a Nursing Care Training program on Staff Nurses' Performance and Empowerment in Emergency Hospital at Zagazig University Hospitals

تأثير برنامج تدريبي للرعاية التمريضية على أداء و فاعلية الممرضات العاملات في مستشفى المستقبل بمستشفيات جامعة الزقازيق

ملخص البحث باللغة العربية: الهدف من الدراسة: أجريت تلك الدراسة لتقييم تأثير استخدام طريقة تدريس الند في مادة ادارة التمريض على أداء طلاب التمريض بكلية التمريض جامعة الزقازيق. **تصميم البحث:** استخدم تصميم شبه تجريبي في إجراء تلك الدراسة. **مكان الدراسة:** لقد أجريت تلك الدراسة بكلية التمريض جامعة الزقازيق. **عينة البحث:** لقد اشتملت عينة البحث طلاب الفرقة الرابعة بكلية التمريض الذين وافقوا على الاشتراك في البحث وعددهم ثلاثمائة وثلاثة وثلاثون طالباً، بلغ عدد الإناث مائتان وستة وستون وبلغ عدد الذكور سبعة وستون وقسموا إلى مجموعتين المجموعة الأولى (مجموعة الدراسة) وتكونت من مائة وستة وستون طالباً و المجموعة الثانية (المجموعة الضابطة) وتكونت من مائة وسبعة وستون طالباً.

الأدوات المستخدمة لجمع البيانات : لقد اشتملت على ثلاث أدوات كانت كالتالي: ١-استمارة تقييم أداء عمل الطلاب " الأداء العملي للطلاب" لقد صممت تلك الاستمارة من قبل الباحثين معتمدة على المراجع العلمية لتقييم الأداء العملي لطلاب التمريض تجاه تطبيق الخطوات المهارية المختلفة التي تدرس في الجزء العملي لمادة (ادارة التمريض) وتطبق بأمكن التدريب العملي وتتكون الاستمارة من جزأين هما:-

الجزء الأول: يشتمل " يتضمن" البيانات الشخصية لعينة البحث (السن – النوع)مثلاً .

- الجزء الثاني : خاص بالمهارات الأساسية التي ينبغي على الطلاب تعلمها بالجزء العملي في مادة ادارة التمريض وهم أربع مهارات: (١) الكر دكس يتكون من اثنا وثلاثون (٣٢) خطوة، (ب) الجدول الزمني (تسع وعشرون) خطوة ، (ج) التقارير والتسجيل وتتكون من (سبعة وستون) خطوة . و لقد اشتملت المهارة الثالثة من المهارات الأساسية على أربعة أنواع هي:-

أولاً. تقرير النوبتجية ثماني عشر (١٨) خطوة -

ثانياً. تقرير الحدث اثنا وعشرون (٢٢) خطوة -

ثالثاً. التقرير الإحصائي أربعة عشر (١٤) خطوة -

رابعاً. السجل الخاص بتسجيل الدواء ثلاثة عشر (١٣) خطوة -

- (د) المهارة الرابعة تختص بطرق تقييم الأداء اشتملت على ثلاثة وتسعون (٩٣) خطوة وتكونت من ست طرق لتقييم الأداء وهي: (١) مقياس التصنيف و التقدير اثنا وثلاثون (٣٢) خطوة، (٢) طريقة الترتيب اثنا عشر (١٢) خطوة، (٣) طريقة مقارنة الزوجين الاثنيتين أربعة عشر (١٤) خطوة، (٤) استمارة ملاحظة اثنا عشر (١٢) خطوة، (٥) طريقة التوزيع القسرى إحدى عشر (١١) خطوة ، و (٦) السجل القصصي اثنا عشر (١٢) خطوة.

- استبيان لقياس تفضيل (إيثار) طالب التمريض لطريقة تدريس الند ويتكون من (١١) إحدى عشر عبارة.
- استبيان لتقييم الخبرة التي اكتسبها طالب التمريض من ممارسة طريقة تدريس الند و تتألف من أربعة عشر عبارة. النتائج :-لقد أوضحت النتائج أن الأداء العملي لطلاب التمريض الذين تعلموا من خلال طريق تدريس الند كانوا أفضل كثيراً من الطلاب المتدربين على يد معاوني أعضاء هيئة التدريس في الجلسات العملية التقليدية بمتوسط حسابي (١٧٠,٠ ± ٩,٢ ، ٦,٦ ± ١٢٨,٨)
- إن النسبة العظمى (الكبرى) والأعلى من طلاب التمريض الذين تعلموا من خلال طريق تدريس الند قد حصلوا على تقدير امتياز في الأداء العملي ٩٨,٢% بينما حصل الطلاب المتدربين على يد معاوني أعضاء هيئة التدريس في الجلسات التقليدية للعملية على تقدير جيد ٨٥,٦%. اتفقت مجموعة الطلاب المتعلمين من خلال طريق تدريس الند على اكتسابهم العديد من الفوائد باستخدام تلك الطريقة سواء كانوا مدرسين أم طلاب. **الخلاصة و التوصيات:** يمكن القول أن نتائج تلك الدراسة تضيف إلى دعم و تأييد الدراسات الأخرى لاستخدام طريقة تدريس الند في التعليم التمريضي للتدريب العملي، فتلك الطريقة كما عرفنا مفيدة لإكساب الطلاب المهارات بأداء أفضل أضف إلى ذلك أنها تبني القدرات التدريسية لديهم والتي تعتبر جزء أساسي من دورهم التمريضي مستقبلاً. أوصت الدراسة إلى استخدام طريقة تدريس الند بكليات التمريض مع ورش عمل تدريبية بهدف تغيير سلوكيات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم تجاه استخدام طرق حديثة للتعليم النشط مثل طريقة " تدريس الند" من خلال تقديم برنامج تدريبي عن طريقة "تدريس الند"

أحترام الذات الجماعي، المواقف تجاه التعاون، وممارسه السلوكيات التعاونيه المستخدمة من قبل الممرضات والأطباء

مقدمه: ان فعالية التعاون بين الممرضة والطبيب أمر ضروري لتعزيز الرضا بين الممرضات والأطباء والمرضى ، وزيادة جوده الرعاية وخفض التكاليف، والحفاظ علي سلامة المرضى
هدف البحث: تقييم العلاقة بين احترام الذات الجماعي، المواقف تجاه التعاون، و ممارسه السلوكيات التعاونيه المستخدمة من قبل الممرضات والأطباء في مستشفى الجراحة .

التصميم البحثي: تم استخدام تصميم وصفي ارتباطي

مكان البحث: تم اجراء هذه الدراسة في مستشفى الجراحه التابع لمستشفيات جامعه الزقازيق

عينه البحث : تكونت عينه البحث من جميع الممرضات العاملات بمشنتشي الجراحه وعددهم ٤٠٠ ممرضه وجميع الاطباء وعددهم ١٠٠ طبيب.

ادوات جمع البيانات: تم تجميع البيانات باستخدام ثلاثه استبيانات. مقياس احترام الذات الجماعي، مقياس جيفرسون لقياس المواقف تجاه التعاون، و مقياس ممارسه السلوكيات التعاونيه

النتائج: و قد اسفرت نتائج الدراسه ان التعاون بين الممرضه والطبيب حصل على اقل نسبه مقارنة بالنتائج الاخرى (٦١,٢٩%). ووجدت علاقه ايجابيه قويه بين اجمالي درجات التعاون بين الممرضات وكلا من مواقفهن تجاه التعاون واحترام الذات الجماعي لديهن. و كذلك وجود علاقه ايجابيه قويه بين تعاون الممرضه والطبيب وكلا من مواقف الممرضات تجاه التعاون، احترام الذات لديهن، وتعاونهم معا. الا أن مواقف الممرضات تجاه التعاون واحترام الذات الجماعي لديهن يفسر ٨٥ ٪ من التباين في تعاون الممرضات معا . في حين ان مواقف الممرضات تجاه التعاون يفسر ما يقرب من ٩٠ ٪ من التباين في تعاون الممرضات مع الاطباء.

الخلاصه: كشفت نتائج الدراسه عن وجود علاقه طرديه قويه بين احترام الذات الجماعي ، المواقف تجاه التعاون ، وسلوكيات الممارسه التعاونيه في تعاون الممرضه مع الممرضه، الممرضه مع الطبيب، و الطبيب مع الطبيب. و كذلك اسفرت نتائج الدراسه ان المواقف تجاه التعاون و احترام الذات الجماعي من المؤشرات/المتنبئات القويه في تعاون الممرضه مع الممرضه في حين كان المواقف تجاه التعاون المؤشر/المتنبئ الوحيد في تعاون الطبيب مع الممرضه .
التوصيات: في ضوء هذه النتائج فإن الدراسه توصي بما يلي:

- بدء وتطوير العلاقات المهنية على أساس الاحترام المتبادل بين الممرضات والأطباء من خلال التعليم المهني فمناهجهم الدراسي لزيادة فهم الأدوار التكميلية بين الممرضات والطبيب، وتشجيع إقامة علاقة مترابطة بينهم
- يجب على مسؤولي التمريض تطوير البرامج التي تركز على تعزيز بيئة العمل التعاونية وفريق العمل

- نشر نتائج البحوث العلمية عن التعاون يمكن أن توفر فرص للمناقشة المفتوحة وحل المشكلات، وبالتالي خلق التوعية المستمرة للحاجة إلى تحسين التعاون، وخاصة علي مستوي الاطباء

- المشاركة في عملية التوجيه لكلا من الممرضات والاطباء الجدد
توصيات لدراسات مستقبلية :

- استناداً إلى النتائج الإحصائية لهذه الدراسة مزيد من الدراسات يجب القيام بها في مجال التعاون بين الطبيب والممرضة في مستشفى الجراحة ويتناول دراسه الثقافات التي تساهم في تحسين هذه العلاقات.

سلوكيات اتصال مشرفات التمريض ورضا اتصال مرؤوسيهن ورضاهن الوظيفي واستعدادهم للتعاون

المقدمة:

ان التواصل الفعال ضروري للعلاقة التي بين مشرفين التمريض والمرؤوسين في مكان العمل. ومن ثم يقوم المشرفين بمشاركة المرؤوسين بالمعلومات اللازمة في الوقت المناسب والتواصل معهم بوضوح وإيجاز وكذلك توضيح مهام عملهم لكي يساهم ذلك في رضا اتصال مرؤوسيهن. بالإضافة الى ذلك، فعندما يمارس المرؤوسين التواصل بطريقة ايجابية فعالة فإن ذلك يزيد من رضاهن الوظيفي.

الهدف من الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحديد العلاقة بين سلوكيات اتصال مشرفات التمريض ورضا اتصال مرؤوسيهن ورضاهن الوظيفي واستعدادهم للتعاون

تصميم البحث:

لقد استخدمت دراسة وصفية لإجراء هذا البحث.

مكان البحث :

أجريت هذه الدراسة في مستشفيات جامعة الزقازيق والتي تشمل قطاعين رئيسيين وتتضمن ثمانية مستشفيات

عينة البحث:

لقد تم استخدام عينة عشوائية طبقية من الممرضات العاملات في المكان المذكور أعلاه

أدوات البحث:

لقد إستُخدمت خمس استبيانات لجمع البيانات وهي: مقياس كفاءة اتصال المشرف، مقياس التواصل الغير لفظي، مقياس رضا الاتصال ، مقياس الرضا الوظيفي العام، و مقياس الاستعداد للتعاون فى اتخاذ القرارات.

وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة عن الآتى:

- وُجد أن الإتصال الغير لفظى حصل على أعلى نسبة (٦١,٩١%) في حين أن أقل نسبة كانت لكفاءة اتصال المشرفين (٤٥,٩٦%).
- طبقا للتحليل الإحصائى لإجابات الممرضات فقد وُجد ارتباط ايجابى ذو دلالة احصائية بين سلوكيات الاتصال لممرضات التمريض ورضا اتصال الممرضين.
- عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين سلوكيات الاتصال لممرضات التمريض والرضا الوظيفى للممرضين.
- وجود ارتباط ايجابى ذو دلالة احصائية بين سلوكيات الاتصال لممرضات التمريض واستعدادهم للتعاون فى اتخاذ القرارات.

الخلاصة:

نستخلص من هذه الدراسة أن كفاءة اتصال مشرفين التمريض مؤشراً جيداً لرضا اتصال الممرضات واستعدادهم للتعاون فى اتخاذ القرارات. وبالمثل يُعد تواصلهم الغير لفظي مؤشراً جيداً لرضا اتصال الممرضات.

التوصيات:

1. وضع برامج تدريبية لممرضات التمريض لتحسين كفاءة تواصلهم من قِبل مديري المستشفيات.
2. يجب على مشرفات التمريض تشجيع الممرضات للمشاركة فى عملية اتخاذ القرار.

العلاقة بين الضغوط الوظيفية والالتزام المؤسسي بين الممرضات

مقدمة:

تشير الدراسات إلى أن المستوى العالي من الضغوط الوظيفية يمكن أن يؤدي إلى انخفاض في مستوى الالتزام المؤسسي، والتي يمكن أن تساهم في ترك الممرضات للعمل والذي يؤدي إلى انخفاض الأداء العام للمؤسسة.

الهدف من الدراسة:

تهدف الدراسة الي تقييم العلاقة بين الضغوط الوظيفية والالتزام المؤسسي بين الممرضات

العينة والادوات وطرق البحث:

تصميم البحث:

تم استخدام دراسة وصفية لاجراء هذا البحث.

مكان الدراسة:

أجريت هذه الدراسة بجميع أقسام الجراحة و الباطنه بمستشفى الأحرار العام التابعة لوزارة الصحة بمدينة الزقازيق. وتسع المستشفى ٣٦٠ سرير وتشمل مبنيان وستة ادوار.

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (٢٠٩ ممرضه) منهم ١٥١ ممرضه و ٥٨ رئيسه تمريض

أدوات جمع البيانات:

تم جمع البيانات باستخدام:

1. مقياس الضغوط الوظيفية لقياس مستوي الضغوط الوظيفية للممرضات يتكون من جزئين اساسين الجزء الاول يختص بالخصائص الديموجرافية للممرضات مثل العمر ، الحاله الاجتماعيه ومستوي التعليم وسنوات خبره . الجزء الثاني يتكون من ٦٣ سؤال لقياس الضغوط الوظيفيه شبه مجمعة تحت المجالات الثلاثة التالية: مصادر الضغوط الوظيفيه: (٣١ عنصر)، والصحة الجسدية: (١٠ عناصر)، استراتيجيات المواجهة: (٢٢ عنصر).

عنصر مثل التعامل 14 مقياس الالتزام المؤسسي لقياس مستوى الالتزام المؤسسي للممرضات وتتكون من 2. مع فرص العمل، عدم التطابق مع السياسات والإجراءات والحوافز للبقاء في العمل

النتائج:

نتائج الدراسة كشفت أن غالبية الممرضات كان لديهن مستوى عالي من الالتزام المؤسسي والضغوط الوظيفية (٧٢,٢ % ، ٧٨,٩ % علي التوالي) وكانت درجة الالتزام المؤسسي تتناسب عكسيا مع الضغوط الوظيفية ولكن الأقلية من الممرضات لديهن الالتزام المؤسسي. بالنسبة للعلاقة بين الالتزام المؤسسي، ووجود المشكلات الصحية، وإستراتيجية التعامل ومصادر ضغوط العمل، فقط توجد علاقة إيجابية ذات دلالة (r=0.182 & p=0.008). وكان (r=0.480 & p=0.000) هناك علاقة إيجابية بين مصادر الضغوط الوظيفية والمشاكل الصحية علي (r=0.247 & p=0.000) علاقة إيجابية بين إستراتيجية التعامل والالتزام المؤسسي ومصادر الضغوط التوالي، بينما لم تكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الديموجرافية للممرضات و الضغوط الوظيفية والالتزام المؤسسي

الخلاصة والتوصيات:

نتائج الدراسة كشفت أن غالبية الممرضات كانت لديهن مستوى عالي من الالتزام المؤسسي والضغوط الوظيفية وكانت درجات الالتزام المؤسسي تتناسب عكسيا مع الضغوط الوظيفية، وهذا واضح لا سيما فيما يتعلق بعبء العمل. ويوصي بأن تكون كل من الممرضات ومشرفات التمريض على استعداد للعمل معا لخلق مناخ من الثقة المتبادلة التي تعزز الالتزام الحقيقي لأهداف المنظمة، وتوفير جوده الرعاية للمريض ، كما يمكن التقليل من عبء العمل عن طريق الحد من الانشطه الغير تمريضية للممرضات والتخطيط السليم المرن والعادل لجدول العمل وتوظيف الممرضين المؤهلين وذوي المهارات وتدريبهم على ترتيب أولوياتهم في العمل. ضروره عقد اجتماع دوري بين المشرفات والممرضات لمناقشة وحل مشكلاتهن لترسيخ الالتزام المؤسسي لديهن وتطبيق برنامج إدارة الوقت للممرضات من أجل تقليل الإجهاد المهني.