

الترويج

Promotion

ان نوصل للمستهلك المحتمل عن وجود وتوفر المنتجات والخدمات و ان نقتعه/نحته بمدى فائدته بالنسبة إليه.

التنفيذ

Implementation

تصميم وتنفيذ برنامج التسويق هو مشروع مكلف ويتطلب أفراد يملكون خبرة في التسويق. لذا يمكن الاستعانة بأفراد خارجيين عندما لا يتوفر الأفراد الكفاء ضمن المؤسسة.

يجب التعامل مع القوانين الروتينية.

التقييم والرقابة

Evaluation and Control

- قياس النتائج المخطط لها والمفيدة.
- تحديد سبب الاختلاف ما بين ما خططت له والنتائج الحقيقية.
- تصحيح الانحراف اعتمادا على التحليل الشببي.
- مراجعة الأهداف.
- أحد أهم الأسباب هو الفشل في جمع البيانات قبل اتخاذ القرار.
- من الأسباب الأخرى هو الخطأ في تحليل البيانات.
- "قد تجمع بشكل جيد لكن لا يتم تفسيرها بشكل سليم."
- قد يكون السبب عدم وضوح الأهداف.
- استخدام استراتيجية خاطئة.

مكتبة سقراط

مع التبنيات بالتوفيق

مكتبة سقراط

• مجالات برامج التدريب والتعليم المستمر:
غالباً ما يتم حصر برامج التدريب والتعليم المستمر

- ١ - برامج تقديم الممرضات والجدة للعمل.
- ٢ - برامج التدريب على المهارات.
- ٣ - برامج التعليم المستمر.

أولاً : برامج تقديم الممرضات الجدد للعمل : Orientation Programs :

تصمم هذه البرامج للممرضات حديثي التعيين ، ويشتمل البرنامج على ما يلي :

- أ - تعريف الممرضة على المعلومات والمهارات المطلوبة للقيام بعملها ، والمخصصة في التوصيف الوظيفي.

- ب - توجيه الممرضة لكيفية موانمة وتطوير المعلومات والمهارات المكتسبة لمقابلة متطلبات الخدمات الصحية.

- ج - امداد الممرضة بالتعليمات الخاصة سواء في مجال الخدمات أو التعليم.

- د - توضيح أهمية وكيفية مساهمة العمل الفردي لكل من العاملين من أجل تحقيق أهداف المستشفى.
- هـ - التأكيد على المهارات المطلوبة من الممرضة والتي تمكنها من العمل مع الفئات الأخرى المعاونة.

ثانياً : برامج التدريب على المهارات : Skills Training Programs :

تصمم هذه البرامج لمساعدة الممرضة على تطوير واكتساب المهارات اللازمة للقيام بالأعمال المطلوبة منها ، وذلك بزيادة كفاءتها ، وتشمل المهارات المجموعات التالية :

- أ - مهارات خاصة بالاتصال والعلاقات الإنسانية.

- ب - مهارات إكلينيكية.

- ج - مهارات تدريبية (للممرضات اللاتي يتطلب عملهن تدريب الآخرين).

- د - مهارات إدارية وإشرافية (للممرضات العاملات بمجال الإدارة والإشراف).

ثالثاً : برامج التعليم المستمر : Continuous Education :

تصمم هذه البرامج كي تتباعد الممرضة على تطوير معلوماتها الأساسية ، وعلى اكتساب معلومات ومهارات جديدة للتعمق في إحدى مجالات التمريض. كما تصمم هذه البرامج أيضاً بهدف المساعدة على تغيير بعض المفاهيم والاتجاهات والقيم لدى الممرضات ، ولإدخال التغيير في مجال التمريض والرعاية الصحية.

ومن الأهداف الرئيسية للبرامج التدريبية الواقعة في هذه المجموعة التعرف على قدرات المتدربين ، وذلك لتنمية القدرات التمريضية - خاصة عندما تكون هناك حاجة إلى وضع أسس لنظام الترقية غير الأقدمية المطلقة.

مبادئ التدريب والتعليم المستمر : Principles

التدريب والتعليم نشاط ضروري ومستمر لكل العاملين بالمستشفى ، وليس كمالياً أو لفترة محددة.

٢ - التدريب والتعليم نظام متكامل ، وهذا التكامل والتفاعل الإيجابي يكون فيما يلي :

أ - المكونات الأساسية لبرنامج التدريب - كمثل :

• الأفراد المطلوب تدريبهم.

• الخبرات والمعارف والمعلومات المطلوب اكتسابها للمتدربين.

• التقييم بالعمل التدريبي من مدربين ومسؤولين آخرين.

• المشكلات التي تعاني منها المستشفى.

ب - التكامل في الأنشطة التدريبية والتعليمية - كمثل :

• توصيف وتحليل العمليات والإجراءات.

• تحديد الاحتياجات التدريبية.

• تصميم البرامج التدريبية.

• تجهيز المعدات والمساعدات التدريبية.

• تنفيذ البرامج التدريبية ، ومتابعة وتقييم النشاط التدريبي.

ج - التكامل في نتائج التدريب والتعليم - كمثل :

• النتائج الاقتصادية.

• النتائج البشرية.

• النتائج السلوكية.

٣ - التدريب نشاط متغير ومتجدد (حسب الاحتياجات ، وكذلك التقدم العلمي والتكنولوجي).

٤ - التدريب والتعليم نشاط إداري وفني.

أ - إداري : إذ لا بد أن تكون له أهداف وسياسات واضحة ، وكذلك خطط وبرامج

متوازنة وموارد مادية وبشرية ، وكذلك أن تكون له رقابة مستمرة.

ب - فني : إذ أنه يحتاج إلى خبرات متخصصة في تحديد الاحتياجات التدريبية

وإعداد البرامج والمواد العلمية ، وأيضاً خبرة في تنفيذ البرامج

التدريبية ومتابعتها وتقييمها.

٥ - التدريب والتعليم له مقوماته الإدارية والتنظيمية ، ومنها :

أ - وجود خطة للعمل تحدد الأهداف والأنشطة.

ب - توفر الإمكانيات اللازمة للأداء السليم.

ج - توفر القيادة والإشراف من قبل الرؤساء والمضربين.

د - توفر الإطار التنظيمي الصحيح للبرنامج التعليمي / التدريبي.

هـ - توفر نظام سليم لتقييم أداء العاملين وتقييم كفاءتهم.

إعداد برامج التدريب والتعليم المستمر

يعتبر التدريب المستمر هو أحد أوجه التعليم عامة ، وعادة تعتبر المبادئ العامة للتعليم والتعليم أساساً لتخطيط وتنظيم وإدارة برامج التدريب والتعليم المستمر . والتساؤل هنا هو : كيف تعد هذه البرامج بحيث تكون قابلة للتنفيذ دون مشاكل تعرقل تقدمها أو تحد من نتائجها ؟ ولا يمكن تقديم شكل نموذجي لبرامج التدريب والتعليم المستمر يمكن أن يطبق في كل المستشفيات أو المنشآت الصحية ، ولكن يمكن القول بأن إعداد البرامج وتنفيذها يمر بمجموعة من الخطوات أو المراحل ، كما سوف يأتي تباعاً .

مرحلة وإجراءات البرامج التدريبية :

هناك ثلاثة مراحل أساسية لابد أن يمر بها أي برنامج تعليمي أو تدريبي :

أولاً : مرحلة التخطيط .

ثانياً : مرحلة التطبيق .

ثالثاً : مرحلة التعليم .

أولاً : مرحلة التخطيط لبرامج التدريب المستمر :

وسمى :

(٣) جمع وتحليل المعلومات والبيانات :

إذ أنه من الضروري أن يقوم المسئول عن إعداد خطة التدريب بجمع البيانات التي تمكنه من إعداد خطة سليمة تفي باحتياجات العاملين ، وتتناسب مع ظروف وإمكانيات المستشفى ، ومن هذه المعلومات : التبدلات المحتملة في الهيكل التنظيمي ، انخفاض الروح المعنوية للممرضات ، انخفاض معدلات الأداء الفعلي .. الخ .

(٢) تحديد الاحتياجات :

ويمكن تحديد الاحتياجات من المعلومات والبيانات التي تم تحليلها ، وهذه الاحتياجات تلخص في :

أ - احتياجات مكان العمل .

ب - احتياجات المجتمع .

ج - احتياجات المتدربين ، والتي يمكن تقديرها من خلال القيام بعمل مسح شامل لاحتياجاتهم التي يمكن تلخيصها في الآتي :

• احتياجات تتعلق بتطوير المعارف والمعلومات لدى بعض الممرضات .

• احتياجات تتعلق بتطوير المهارات والقدرات لدى بعض الممرضات .

• احتياجات تتعلق بتطوير سلوك بعض الممرضات وطريقة تعاملهن مع مريضهم .

(٥) وضع الأهداف :

(٦) تنفيذ البرنامج التعليمي
(٧) تقييم البرنامج التعليمي

(٣) وضع أهداف البرنامج :

وتحديد الأهداف يعتبر خطوة هامة ، إذ أنها تعدنا بالمعايير اللازمة لإنشاء المستوى العظمى والخبرات التعليمية وطرق التدريس والتقييم التي يجب اتباعها.

وفما يلي المعايير المقترحة لاختيار الأهداف النهائية لبرنامج تعليمي / تدريسي سليم :

- أ - أن تكون مبنية على فلسفة تعليمية ونفسية سليمة.
- ب - أن تكون واضحة ومفهومة.
- ج - أن تكون شاملة.
- د - أن تكون واقعية ومناسبة لمستوى المتدربين.
- هـ - أن تكون متوافقة مع أهداف مكن العمل.

(٤) اختيار وتنظيم الخبرات التعليمية

بناءً على الأهداف الموضوعية ، يتم اختيار الخبرات التعليمية اللازمة لتحقيق هذه الأهداف ، فمثلاً المناقشة وتقديم دراسة عن موضوع معين ، مشاهدة أو ممارسة مهارة معينة ، الخ.

(٥) اختيار طرق التدريس والوسائل التعليمية المناسبة :

عند اختيار الوسائل التعليمية وطرق التدريس المختلفة يجب مراعاة ما يلي :

- أ - أن تكون مبنية على المبادئ التربوية السليمة.
- ب - أن تخدم الأهداف المرجوة من الخبرة التعليمية المقدمة.
- ج - أن تكون الوسائل المختارة تلائم النشاط المرغوب في تدريسه ، إذ أنه لا توجد طريقة تعليمية واحدة يمكن أن تنفذ في كل المواقف التعليمية المختلفة.
- د - أن تكون طرق التدريس المختارة تلك التي تسمح للدارسين بالمشاركة الإيجابية في العملية التعليمية (مثل أسلوب المناقشة).
- هـ - أن يتم شرح طريقة التدريس قبل استخدامها - باعتبار أن بعض الدارسين على دراية كافية بالطريقة المستخدمة - وبالتالي يكون التحصيل أفضل.

• طرق التدريس المستخدمة في برامج التدريب المستمر :

عند اختيار الوسائل التعليمية وطرق التدريس المختلفة يجب مراعاة ما يلي :

- أ - أن تكون مبنية على المبادئ التربوية السليمة.
- ب - أن تخدم الأهداف المرجوة من الخبرة التعليمية المقدمة.
- ج - أن تكون الوسائل المختارة تلائم النشاط المرغوب في تدريسه ، إذ أنه لا توجد طريقة تعليمية واحدة يمكن أن تنفذ في كل المواقف التعليمية المختلفة.
- د - أن تكون طرق التدريس المختارة تلك التي تسمح للدارسين بالمشاركة الإيجابية في العملية التعليمية (مثل أسلوب المناقشة).

- ومن مميزات طريقة المناقشة :
- ١ - مشاركة الدارسات بمعلوماتهن وخبرتهن ، وكذلك المشاركة فى اتخاذ القرارات.
 - ٢ - توفر طريقة المناقشة طرقاً مشتركة للاتصال ، حيث يوجد أخذ وعطاء مستمر بين المدرب والمتدربات.

٤ - المحاكاة (تمثيل الأدوار) Role Playing :

- وفى هذه الطريقة يقوم المدرب بنصير موقف معين من المواقف التى تحدث عادة فى مجال العمل ، ويطلب من المتدربات تمثيل هذا الموقف بعد أن يحدد لكل منهم دورها ، وفى النهاية يطلب المدرب من كل من الدارسات أن ندى رأيهن فى الطريقة التى تصرفن بها زميلاتهن ، وأن تقترح ما تراه من حلول فى هذا الصدد.
- تعطى هذه الطريقة للمتدربات الفرصة لتحليل الاتجاهات والسلوك المتبع فى هذه المواقف ، وذلك للوصول إلى السلوك المناسب الذى يجب اتباعه فى المواقف المختلفة.
 - تتطلب هذه الطريقة المهارة والمقدرة من المدرب لإعداد المواقف والأدوار المختلفة المناسبة ، وهى مفيدة فى تعليم العلاقات الإنسانية وطرق الاتصال بين الأفراد.

٥ - الوسائل السمعية والبصرية Audio-visual Materials :

- تعتبر الوسائل السمعية والبصرية هى إحدى الطرق التعليمية المؤثرة التى تخاطب أكثر من حاسة للمتدربات فى وقت واحد.
 - من أكثر الوسائل السمعية والبصرية شيوعاً فى هذا المجال : الأفلام ، الشرائح ، الرسوميات البيانية ، شرائط التسجيل ، المصنفات ، الكناولات ، التلفزيون .. الخ.
- وهناك طرق ووسائل تعليمية أخرى متعددة تستخدم فى تقديم المعلومات ببرامج التدريب المستمر ، مثل : حلقات المناقشة ، المؤتمرات ، التدريب العملى ، حلقات البحث ، دراسة الحالة ، تحليل المواقف ، الحالات الميدانية ، المعارض ، حريدة المستشفى.

٦ - تنظيم وتنفيذ البرامج التدريبية والتعليمية :

وتشمل هذه المرحلة :

- أ - إعداد الجداول الزمنية للبرامج ، وتنسيق التتابع الزمنى للبرامج والموضوعات.
- ب - تجميع وإعداد مكان التدريب.
- ج - متابعة المدربين والمتدربين.

مسئولية القيام بالبرنامج :

- تنفذ برامج التدريب المستمر بواسطة مشرفات متخصصات فى مجال التعليم والتدريب المستمر ، ويعتمد تنفيذ هذه البرامج على المساندة الكاملة وتعاون مديري المستشفيات ومديرى التمريض ومدارس ومعاهد التمريض .. الخ.

١٠٠
(٨)

طرق التدريس المستخدمة في برامج التدريب المستمر:

1 - المحاضرة : Lecture

- تعتبر من أبرز طرق التدريس المتبعة في تعلم المعلمين بمجال الصحة.
- يقوم المحاضر (المدرّب) بإلقاء المادة التعليمية (معلومات وحقائق) بشكل رسمي ومبني على المنهج.
- من عيوب المحاضرة أنها لا تشجع المتدربين على المشاركة الإيجابية، وبالتالي لا تتركز التعلم على فهمه.

2 - المشاهدة (العرض والتفكير) : Demonstration

- تستخدم هذه الطريقة على نطاق واسع ولها أهمية في التعليم التمريض، حيث يتم فيها عرض خطوات عمل جديدة أو طرق فنية حديثة لمشاهدة كيفية استعمال المعدات والأدوات. كما تستخدم أيضاً لعرض الطرق المختلفة المستخدمة لتحسين وتوثيق الممارسات المهنية مع المرضى.
- مميزات طريقة المشاهدة:

- 1 - تدريب المتدربين على فن الملاحظة الدقيقة.
- 2 - توضيح علاقة النظريات العلمية بالعمل التطبيقي.
- 3 - مثل عدة حواس للمتدرب، مما يزيده ويساعده على التعلم.
- 4 - تسر البادئ العلمية بالعرض الفعلي لتوضيح سبب اتخاذه خطوات عمل معينة.

3 - المناقشة : Discussion

- وهي طريقة تعليمية يقوم فيها المتدربون بمناقشة وإبداء الرأي ولذا تقرر في موضوعات محددة، مثال: تعرض حالة مريض أو مشكلة معينة، ثم توضح الطريقة التي انتهت في حلها. ويقوم المدرّب بإدارة وتوجيه المناقشة بما يكفل الوصول إلى الحل الأمثل للمشكلة المعروضة.

• ويوصى عند تعليم الكبار باستخدام المناقشة لأن تنبثق التواعد الآتية:

- 1 - أن توضع خطة مسبقة للمضمون العلمي للمناقشة، والوقت الذي منتهى فيه على المعلمين الأهداف الموضوعية في الخطة.
 - 2 - إعطاء المتدربين وقتاً كافياً قبل البدء في المناقشة للاستعداد لها بقراءة أشياء متعلقة بالموضوع أو لجمع المعلومات المطلوبة.
 - 3 - يجب أن يكون رئيس حلقة المناقشة ماهراً في إرشاد وتوجيه وتشجيع المجموعة لكي تشارك في النقاش، وأن يكون على دراية ومقدرة للوصول للاستنتاجات وتلخيص نتيجة المناقشة.
- ومن مميزات طريقة المناقشة:
- 1 - مشاركة المتدربين بمعلوماتهم وخبراتهم، وكذلك المشاركة في اتخاذ القرارات.
 - 2 - توفر طريقة المناقشة طرقاً مشتركة للاتصال، حيث يوجد أخذ وعطاء مستمر بين المدرّب والمتدربين.

4 - المحاكاة (تمثيل الأدوار) Role Playing :

- وفي هذه الطريقة يقوم المدرب بتصوير موقف معين من المواقف التي تحدث عادة في مجال العمل ، ويطلب من المتدربين تمثيل هذا الموقف بعد أن يحدث لكل منهم دورها ، وفي النهاية يطلب المدرب من كل من الدارسين أن يبدى رأيها في الطريقة التي تصرف بها زميلاتها ، وأن تقترح ما تراه من حلول في هذا الصدد.
- تعطي هذه الطريقة للمتدربين الفرصة لتحليل الاتجاهات والسلوك المتبع في هذه المواقف ، وذلك للوصول إلى السلوك المناسب الذي يجب إتباعه في المواقف المختلفة.
- تتطلب هذه الطريقة الممارسة والمقدرة من المدرب لإعداد المواقف والأدوار المختلفة المناسبة ، وهي مفيدة في تعليم العلاقات الإنسانية وطرق الاتصال بين الأفراد.

5 - الوسائل السمعية والبصرية Audio-visual Materials :

- تعتبر الوسائل السمعية والبصرية هي إحدى الطرق التعليمية المؤثرة التي تحتاج إلى أكثر من جلسة للمتدربين في وقت واحد.
- من أكثر الوسائل السمعية والبصرية شيوعاً في هذا المجال : الأفلام ، الشرائح ، الرسوم المتحركة ، شرائط التسجيل ، المصنفات ، التكنولوجيا ، الفيديو .. الخ.

وهناك طرق ووسائل تعليمية أخرى متعددة تستخدم في تقديم المعلومات ببرامج التدريب المستمر ، مثل : حلقات المناقشة ، المؤتمرات ، الشرب قصري ، حلقات البحث ، دراسة الحالة ، تحليل المواقف ، الحالات الميدانية ، المعارض ، جريدة تمستفي.

6 - تنظيم وتنفيذ البرامج التدريبية والتعليم :

وتشمل هذه للمراحل :

- أ - إعداد الجدول الزمني للبرامج ، وتسيق التتابع الزمني للبرامج والموضوعات.
- ب - تجهيز وإعداد مكافئ تدريب.
- ج - متابعة المدربين والمتدربين.

مسئولية القيام بالبرنامج :

- تنفذ برامج التدريب المستمر بواسطة مشرفات متخصصات في مجال التعليم والتدريب المستمر ، ويعتمد تنفيذ هذه البرامج على المساندة الفعالة وتعاون مديري المستشفيات ومديري قماريض ومدارس ومعاهد قماريض .. الخ.
- يعتبر الرئيس المبتدر - مثل رئيسة قماريض - هي المسئولة عن خلق بيئة صالحة للتعليم المستمر حتى تتجح برامج تدريب أفراد هيئة قماريض.

7
ومسؤوليات رئيس العمل في هذا المجال تشمل :

- أ - إعداد لوائح خاضعة لتطبيق وتنظيم لشركائه لمرحلة التمرين في برامج التدريب المستمر.
- ب - إقامة فرص للتعليمية لاجتماع العاملين من المراد مرحلة التمرين.
- ج - إقامة الوقت والمصادر المالية.

د - المساهمة في فهم وتنفيذ المفاهيم الجديدة التي حصلت عليها المتدربين من خلال برامج التدريب المستمر.

• المرحلات الشخصية والتعليمية المستمرة عن التدريب المستمر :

- أ - أن تكون مرحلة جامعية ذات مؤهلات تربوية متخصصة وذات خبرة في خدمات التمرين والتعليم.
- ب - أن تتمتع بشخصية محبوبة وصفات قيادية ، وإدارة على إيجاد الدوافع واستخدامها في ترضيب المتدربين.
- ج - أن تكون وتقبل طوعية عملها التي تتطلب ساعات عمل غير منتظمة حتى تحقق الاحتياجات المطلوبة للتدريب.

7 - تقديم البرامج التدريبية :

هو المرحلة الأخيرة في تخطيط وتطبيق برامج التدريب المستمر بحيث تحدد هذه المرحلة إلى أي مدى تحققت الأهداف المنشودة للبرنامج.

التقديم يشمل :

أ - تقديم العملية التعليمية ذاتها.

ب - تقديم التدريب في مرحلة التخطيط.

ج - تقديم التدريب في مرحلة التنفيذ.

د - تقديم التدريب بعد التنفيذ.

• وعند تقديم برامج التدريب المستمر يجب استخدام وسائل وطرق معينة ، من بينها :

- الاستفتاء (الامتحان) Questionnaire

- الاختبارات التحريرية Written Exams

- المقابلة الشخصية Interview

والتقديم كوسيلة تربوية يجب أن تكون تعاونية ، تشمل كل أولئك الذين يحلهم الأمر من مخططي البرامج والمكرمين ، والمشرفين على التكرير ، ولقائمين بالتدريس.