

## دیدگاه پرسنل مامایی شاغل در مراکز بهداشتی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی زنجان در ارتباط با دوره‌های آموزش مداوم

پوران مختاری‌زنجانی<sup>۱</sup>، ترانه امامقلی خوشه‌چین<sup>۱</sup>، پروین شیرینی‌قیداری<sup>۲</sup>

نویسنده‌ی مسئول: زنجان، دانشگاه علوم پزشکی زنجان، دانشکده پرستاری و مامایی mokhtari@zums.ac.ir

### چکیده

**زمینه و هدف:** یکی از اساسی‌ترین مراحل هر برنامه‌ریزی آموزشی تعیین نیازهای فراگیران در جهت نیل به اهداف و اولویت‌های آموزشی است. از آنجایی‌که برگزاری دوره‌های مختلف آموزش مداوم جهت ارتقای مهارت‌های گروه پزشکی و پیراپزشکی یکی از وظایف دانشگاه‌های علوم پزشکی است، بررسی نیازها و اولویت‌های آموزشی مشمولین شرکت‌کننده در دوره‌ها جهت افزایش کارایی و اثر بخشی آموزشی ضروری و سودمند می‌باشد. در این راستا تحقیقی به منظور بررسی نظرات و تعیین نیازهای آموزشی پرسنل مامایی شهر زنجان صورت گرفت.

**روش بررسی:** این پژوهش یک مطالعه‌ی توصیفی-تحلیلی است. جامعه‌ی پژوهش شامل کلیه پرسنل مامایی شاغل در بیمارستان، درمانگاه‌ها و پایگاه‌های بهداشتی شهر زنجان بودند. تعداد نمونه بر اساس سرشماری ۴۳ نفر بود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای مشتمل بر اطلاعات دموگرافیک، اولویت‌ها و نیازهای آموزشی و اهداف شرکت در دوره‌ها بود، که پس از تعیین پایایی و روایی توسط خود همکاران در یک مرحله تکمیل و جمع‌آوری شد.

**یافته‌ها:** از ۴۳ نفر همکار ماما شاغل در مراکز ۳۴ نفر با میانگین سنی  $34/1 \pm 3/4$ ، در تحقیق شرکت نمودند. بیش از ۷۵ درصد از همکاران فقط در دوره‌های مختلف آموزشی داخل استان شرکت نموده بودند. ۶۱/۷ درصد در دوره‌های آموزشی غیر مرتبط با رشته‌ی مامایی نیز شرکت نموده بودند که دلایل عمده‌ی آن را به ترتیب علاقمندی، معرفی شدن از سوی واحد مربوطه و کسب امتیاز شغلی بیان نمودند. بیشترین نیاز آموزشی آنان به ترتیب شامل ۷۳/۵ درصد در رابطه با داروها و درمان‌های جدید در حیطه‌ی مامایی و زنان، ۶۱/۷ درصد در مورد وسایل و تکنیک‌های جدید مراقبتی در زنان و مامایی و ۵۲/۹ درصد در رابطه با اورژانس‌های زنان و مامایی بود. بیشترین مشکل، مربوط به نداشتن تبحر کافی مدرسان و بیشترین پیشنهاد در مورد برگزاری منظم دوره‌ها به صورت مداوم بود.

**نتیجه‌گیری:** از آنجایی‌که ماماها به‌عنوان عضوی از گروه‌های بهداشتی، درمانی سهم مهمی در بهبود شاخص‌های سلامت کشور دارند و با توجه به اینکه هدف دوره‌های آموزشی، آموزش مستمر و به روز کردن اطلاعات شرکت‌کنندگان جهت پاسخگویی به نیازهای آموزشی شخصی و ارتقای سطح علمی و عملی همگام با تغییرات و تحولات روز است، آگاهی مسوولین و برنامه‌ریزان دوره‌های مختلف آموزشی، از نیازها و انگیزه‌های این گروه از پرسنل بهداشتی، درمانی امری ضروری می‌باشد.

**واژگان کلیدی:** نظرات، آموزش مداوم، ماما

- ۱- کارشناس ارشد مامایی، مربی دانشگاه علوم پزشکی زنجان
- ۲- کارشناس ارشد پرستاری، مربی دانشگاه علوم پزشکی زنجان

## مقدمه

فرموده‌ی پیامبر عظیم‌الشان اسلام که توسط شاعر ایرانی به صورت "زگهواره تا گور دانش بجوی" به نظم درآمده است واقعیت‌شگرفی را در بر دارد که انسان تا انتهای زندگی از کسب دانش بی‌نیاز نخواهد بود. برای انسان یکی از مشکل‌ترین امور تلاش برای نگهداشتن دانشی است که کسب نموده زیرا پس از اتمام دوره‌ی تحصیلی که توانایی خاصی حاصل شده، اغلب افراد باید برای امرار معاش و نیز خدمت به جامعه خود قابلیت کسب شده را بکار می‌گیرند. از این زمان به بعد پرداختن به امور زندگی و خانواده و نیز امور اقتصادی و اجتماعی فرد را از منبع کسب فیض دور می‌سازد. بنابراین آگاهی و معرفت علمی او رو به افول می‌رود، این واقعیت در مورد علوم که دامنه‌ی آگاهی آن‌ها سریعاً در حال تغییر است یا وسعت می‌یابد و خدمات ارایه شده توسط صاحبان آن مشاغل نیاز به اطلاعات جدیدتر دارد، به صورت یک مساله مهم در می‌آید و در این میان صاحبان علوم پزشکی در زمره‌ی افرادی هستند که کاهش اطلاعات در زمینه‌های علمی برای آن‌ها و افراد جامعه‌ای که از اطلاعات آن‌ها بهره می‌برند، ضایعات زیادی را به دنبال دارد (۱). امروزه از آموزش به عنوان موثرترین راه همسازی تغییرات در سازمان‌ها نام می‌برند. شواهد نشان می‌دهند که میزان توانمندی افراد در سازمان‌ها با میزان آموزشی که به افراد در سازمان‌ها داده می‌شود رابطه‌ی مستقیم دارد (۲) و از روش‌های بهسازی نیروی انسانی است و تاثیر آن بر کارایی، اعتماد به نفس و آگاهی و مهارت پرسنل نیز ثابت شده است (۳). آموزش مداوم در بیست و هفتمین اجلاس جهانی بهداشت در سال ۱۹۷۴ به رسمیت شناخته شد و از کشورهای عضو درخواست شد که این مساله را به مثابه یک ضرورت فوری به رسمیت بشناسند، در ایران نیز از سال ۱۳۶۹ به صورت قانون لازم‌الاجرا در آمد. طبق تعریف آموزش مداوم کارکنان بهداشتی عبارتست از تجارب به دست آمده بعد از آموزش

اولیه که در پرسنل خدمات بهداشتی در زمینه‌ی تامین خدمات بهداشتی شایستگی‌های مناسب را به وجود می‌آورد (۴) و هدف از آن آماده‌سازی افراد برای اجرای بهتر مسوولیت‌هایشان و بهبود توانایی‌ها و مهارت‌های آنان است. فرآیند آموزش کارکنان شامل چهارگام اساسی (نیازسنجی، طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی، اجرا و ارزشیابی) است (۵). آموزش مستلزم نیازسنجی و برنامه‌ریزی دقیق است (۶و۵). نیازسنجی در واقع سنگ زیرین ساختمان آموزش است، هر قدر این سنگ زیرین مستحکم‌تر باشد، بنای آن محکم‌تر و آسیب‌ناپذیرتر خواهد بود. در صورت انجام واقعی نیازسنجی آموزشی، مراحل بعدی و اجرایی آموزش کارکنان اثر بخشی بیشتری خواهد داشت (۲). از نظر علمی اولین قدم در طراحی هر برنامه آموزشی تعیین نیازها و اولویت‌های آموزشی فراگیران است (۶و۷) و یکی از راه‌های تعیین نیازهای آموزشی کسب نظرات از خود آنان می‌باشد و از آنجایی که به استناد تبصره‌ی چهار ماده یک قانون آموزش مداوم کلیه‌ی اقشار پرستاری و مامایی برای ارتقا و ارزشیابی موظف به شرکت در دوره‌های خاص آموزش مداوم هستند (۷) بر آن شدیم تا تحقیقی با هدف بررسی نظرات و تعیین نیازهای آموزشی پرسنل مامایی دانشگاه علوم پزشکی زنجان انجام دهیم.

## روش بررسی

این بررسی یک مطالعه‌ی توصیفی-تحلیلی است. جامعه‌ی پژوهش شامل کلیه‌ی پرسنل مامایی شاغل در بیمارستان، درمانگاه‌ها و پایگاه‌های بهداشتی شهر زنجان بود. حجم نمونه بر اساس سرشماری ۴۵ نفر بود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای شامل ۳ بخش بود. بخش اول در رابطه با اطلاعات دموگرافیک، بخش دوم در مورد اولویت‌ها و نیازهای آموزشی که بر اساس مقیاس لیکرت طراحی شده بود و بخش سوم شامل ۳ سوال باز در مورد هدف پرسنل از

بودند. ۷۹/۴ درصد هدف از شرکت در دوره‌ها را ارتقای سطح علمی و عملی، ۲۶/۴ درصد یادآوری مجدد مطالب و ۱۴ درصد کسب امتیاز جهت ارتقای شغلی عنوان کرده بودند. پنج اولویت اول نیاز آموزشی آنان به ترتیب شامل ۷۳/۵ درصد در رابطه با داروها و درمان‌های جدید در حیطه‌ی مامایی و زنان، ۶۱/۷ درصد در مورد وسایل و تکنیک‌های جدید مراقبتی در زنان و مامایی و ۵۲/۹ درصد در رابطه با اورژانس‌های زنان و مامایی، ۴۷ درصد روش‌های ارزیابی سلامت جنین و ۴۴/۱ درصد نشانه‌شناسی در مامایی بود (نمودار ۲). در رابطه با سوالات بخش سوم پرسشنامه پاسخ‌های ارائه شده به ترتیب عبارت بودند از، سایر نیازهای آموزشی پرسنل که تقاضای برگزاری دوره‌های آموزش مداوم در آن زمینه‌ها را داشتند، عبارت از بیماری‌های داخلی-جراحی در مامایی (۴۰ درصد)، نحوه‌ی رسم و کارکردن با پارتوگراف (۳۷ درصد)، تکنیک‌های زایمان بی‌درد (۳۳ درصد)، نحوه‌ی انجام و ارائه‌ی مراقبت‌ها در احیای مادر و نوزاد (۲۹ درصد) و آشنایی با واکسیناسیون و بیماری‌های مهم کودکان (۱۸ درصد) بود. از نظر واحدهای مورد پژوهش بیشترین مشکلات دوره‌های آموزشی به ترتیب اولویت عبارت از نداشتن تبحر کافی مدرسان، کم بودن زمان برگزاری دوره‌ها، عدم برگزاری مرتب و زود به زود دوره‌های آموزشی، به روز نبودن برخی مطالب، تکراری بودن برخی دوره‌ها، یکنواختی و عدم پویایی کافی در حین برگزاری دوره‌ها، نداشتن برنامه‌ی منظم و زمان‌بندی شده و تداخل با ساعات کاری، انجام ندادن کارهای عملی یا نادیده گرفتن فعالیت همکاران در دوره‌ها، عدم استفاده از وسایل کمک آموزشی جدید، عدم اطلاع‌رسانی مناسب و در نهایت دعوت نکردن کلیه‌ی پرسنل مامایی برای شرکت در دوره‌ها بود. پیشنهاداتی ارائه گردید که به ترتیب اولویت ذکر می‌گردد. آموزش مداوم پرسنل مامایی باید به عنوان یکی از وظایف اصلی دانشگاه محسوب شده، از حالت تفننی خارج شود.

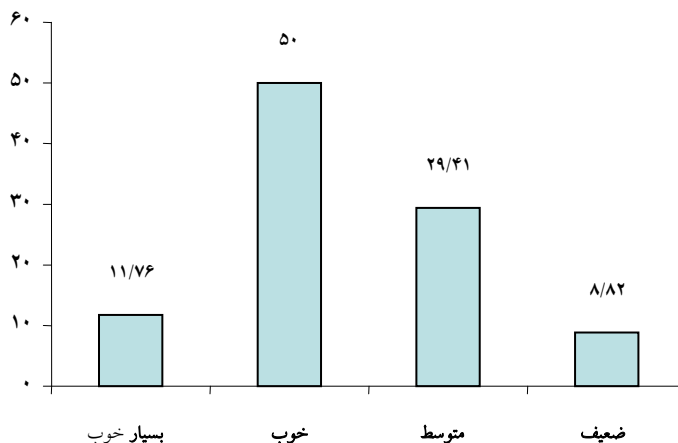
شرکت در دوره‌ها و مشکلات دوره‌های آموزش ضمن خدمت و پیشنهادات مطرح شده بود. که پس از ارائه‌ی اهداف پژوهش و تاکید بر محرمانه ماندن اطلاعات و اختیاری بودن شرکت در پژوهش، جهت تکمیل به واحدها داده شد. پرسشنامه پس از مطالعات کتابخانه‌ای طراحی و اعتبار علمی آن با نظرخواهی از اعضای هیئت علمی اصلاح و تایید شد. جهت تعیین پایایی پرسشنامه از روش آزمون مجدد استفاده گردید.

### یافته‌ها

از ۴۳ نفر همکار ماما شاغل در مراکز ۳۴ نفر در تحقیق شرکت نمودند. میانگین سن آنان  $34/1 \pm 3/3$  که بیشترین رده‌ی سنی (۵۰ درصد) در گروه سنی ۳۵ سال و بالاتر بود، از نظر تحصیلات ۷۹/۴ درصد آنان لیسانس و ۲۰/۶ درصد فوق دیپلم بودند. ۷۶/۵ درصد متاهل و از نظر وضعیت استخدامی ۷۰/۵۸ درصد رسمی، ۱۷/۶۴ درصد پیمانی، ۵/۸۸ درصد قراردادی و ۵/۸۸ درصد طرحی بودند. از نظر محل خدمت بیشترین درصد شاغل در بیمارستان (۴۴/۱۱ درصد)، ۳۸/۲۳ درصد در درمانگاه و ۱۷/۶۴ درصد در پایگاه بهداشتی مشغول انجام وظیفه بودند. میانگین سابقه‌ی خدمتی آنان ۱۲۴ ماه بود و اکثراً (۳۸/۲۳ درصد) سابقه‌ی خدمت ۱۰ تا ۱۴ سال را داشتند. میانگین تعداد و ساعت دوره‌های آموزشی ۱۶ دوره و ۱۳۴ ساعت بود. بیش از ۷۵ درصد از همکاران فقط در دوره‌های مختلف آموزشی داخل استان شرکت نموده بودند. پنجاه درصد همکاران معتقد بودند که دوره‌های آموزشی در ارتقای علمی آنان تاثیر خوبی داشته است و ۸/۸۲ درصد این اثر را ضعیف عنوان نمودند (نمودار ۱). ۶۱/۷ درصد در دوره‌های آموزشی غیر مرتبط با رشته‌ی مامایی نیز شرکت نموده بودند که دلایل عمده‌ی آن را به ترتیب علاقمندی (۶۳/۱ درصد)، معرفی شدن از سوی واحد مربوطه (۳۱/۵ درصد) و کسب امتیاز شغلی (۲۱/۳ درصد) بیان نموده

پیشرفت علم ارایه گردد. شرایط مساوی برای شرکت کلیه‌ی پرسنل مامایی مهیا شود و پس از اتمام هر دوره آزمون برگزار و امتیاز بر اساس نمرات کسب شده در آزمون اعطا گردد.

دوره‌ها با توجه به نیاز پرسنل و به‌صورت مدون همانند گروه پزشکی به‌صورت منظم و مکرر برگزار گردد و در این دوره‌ها از اساتید مجرب استفاده گردد. مطالب جدید با توجه به



نمودار ۱: فراوانی تأثیر دوره‌ها از دیدگاه شرکت کنندگان در مطالعه



نمودار ۲: پنج اولویت اول آموزشی از دیدگاه شرکت کنندگان در مطالعه

تابعی از مطالعات نیازسنجی باشد. با تشخیص اولویت‌ها و نیازها قبل از اجرای هر نوع برنامه‌ی آموزشی می‌توان بر میزان کارآیی و اثر بخشی این برنامه‌ها افزود. بدیهی است آموزش مداوم برای کارکنان پرستاری و مامایی نیز بایستی بر اساس نیاز حرفه‌ای و جهت اطمینان از قابلیت حرفه‌ای و کیفیت

## بحث

برنامه ریزان هر سیستمی ناگزیرند برای تدوین برنامه‌ها و طرح‌های خویش، دلایل قانع کننده‌ای داشته باشند، بنابراین کلیه‌ی تصمیمات در خصوص تدارک اهداف، محتوای برنامه‌ها و استفاده موثر از سایر منابع و امکانات محدود باید

وسپله‌ی فنون و روش‌های مختلف، مدیران را یاری می‌رساند. با ایجاد یک نظام اداری مطلوب و مناسب به کمک آموزش می‌توان موجبات ارتقای توانمندی‌های نیروی انسانی را فراهم نمود. لذا ضرورت ایجاد دفتر آموزش مداوم مامایی همانند گروه پزشکی کاملاً ملموس می‌باشد. همچنین پیشنهاد می‌گردد دوره‌ها با توجه به نیازهای پرسنل به صورت منظم برگزار شود، امتیاز همانند دوره‌های مدون گروه پزشکی اعطا شود، اطلاع‌رسانی مناسب صورت پذیرد، در پایان هر دوره ارزشیابی انجام شود و تسهیلاتی جهت شرکت همکاران در دوره‌های آموزشی سایر استان‌ها در نظر گرفته شود.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر لازم است جهت برآورد نیازهای آموزشی و ارتقای سطح علمی پرسنل مامائی برگزاری دوره‌ها با توجه به نیازهای پرسنل انجام گرفته و همانند دوره‌های مدون پزشکی امتیاز بازآموزی تعلق گیرد. همچنین دوره‌ها به‌طور منظم انجام شده، اطلاع‌رسانی مناسب صورت گیرد و نهایتاً در پایان هر دوره ارزشیابی‌های لازم انجام گرفته، بر اساس ملاک‌های کسب شده، گواهی مربوطه صادر شود. ضمناً برای استفاده بهتر افراد، تسهیلاتی جهت شرکت همکاران در دوره‌های آموزشی برگزار شده در سایر استان‌ها در نظر گرفته شود. با توجه به یافته‌های پژوهش ایجاد دفتر آموزش مداوم مامایی همانند گروه پزشکی پیشنهاد می‌شود.

### تقدیر و تشکر

پژوهشگران مراتب قدردانی و سپاس خود را از کلیه‌ی همکاران مامای شاغل در مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی زنجان که صمیمانه همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

مراقبت و امنیت جامعه در مقابل مهارت‌های زیان بخش طراحی و هدف‌گذاری شوند. در تحقیق حاضر اولین اولویت آموزشی در زمینه‌ی داروها و درمان‌های جدید در حیطه‌ی زنان و مامایی بود اما در تحقیق حسینی و همکاران که به منظور بررسی نیازهای آموزشی ماماها‌ی شاغل در مراکز بهداشتی- درمانی دولتی و خصوصی کشور توسط کمیته‌ی مامایی اداره‌ی کل آموزش مداوم در سال‌های ۷۸ تا ۷۹ صورت گرفته بود، اولین اولویت آموزشی در حیطه‌ی بهداشت مادر و کودک و بهترین شیوه‌ی آموزشی روش پرسش و پاسخ ذکر شده بود (۱۵). همچنین در پژوهشی که توسط چرکزی و همکاران صورت گرفته بود اولین اولویت آموزشی در مورد بیماری‌های داخلی- جراحی در مامایی بود (۱۶). در تحقیقی که توسط هاک و همکاران صورت گرفته بود نیز اولین اولویت آموزشی در حیطه‌ی بهداشت مادر و کودک و اولویت دوم در مورد تغذیه‌ی زنان بود (۱۷). مهم‌ترین انگیزه‌ی شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزش مداوم ارتقای سطح علمی بود، در حالی‌که در پژوهش بنی‌آدم و همکاران مهم‌ترین انگیزه‌ی کلیه‌ی مشمولین آموزش مداوم جهت شرکت در برنامه‌های بازآموزی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه کسب امتیاز بود (۱۸). نیمی از افراد معتقد بودند که این دوره‌ها سبب ارتقای سطح علمی آنان می‌شود که با تحقیق پلاگر و همکاران که در ماداگاسکار صورت گرفته بود در یک راستا بود (۱۹). در حالی‌که در پژوهش چرکزی اثر دوره‌ها ضعیف و بسیار ضعیف عنوان شده بود (۱۶).

### نتیجه‌گیری

پیشرفت و بالندگی هر کشور به انسان‌های آن کشور بستگی دارد و نیروی انسانی کارآمد و با دانش یک جامعه را بالنده و پیشرفته می‌گرداند. تحقق توسعه، نیازمند پرورش نیروی انسانی و پیشرفت همه‌جانبه است که در این میان نقش آموزش کاملاً مبرهن می‌باشد و آموزش، ابزاری است که به

## منابع

- ۱- عزیزی فریدون. آموزش علوم پزشکی. چاپ اول. تهران: معاونت آموزشی و امور دانشجویی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، ۱۳۸۲، صفحات ۶۳۹-۶۰۷.
- ۲- نعمتی علی، گلچین مهری، نظری لیلا و همکاران. بررسی نیازهای آموزشی پرستاران شاغل در بخشهای ویژه مراکز آموزشی درمانی تبریز در سال ۱۳۸۵. کتابچه خلاصه مقالات همایش سراسری آموزش بالینی در پرستاری و مامایی تبریز. ۱۶ و ۱۷ آبان؛ ۱۳۸۵.
- ۳- مظفری ناصر، محمدی محمد علی، دادخواه بهروز. ارزیابی فرآیند برنامه های آموزش مداوم از نظر پرسنل پرستاری شاغل در بیمارستان های اردبیل. کتابچه خلاصه مقالات همایش سراسری آموزش بالینی در پرستاری و مامایی تبریز. ۱۶ و ۱۷ آبان؛ ۱۳۸۵.
- ۴- مردی علیرضا، عزیزی فریدون، لاریجانی باقر و همکاران. سلامت در جمهوری اسلامی ایران. چاپ اول. تهران: یونیسف، ۱۳۷۷، صفحات ۸۸۳-۸۷۹.
- ۵- فتحی واجارگاه کوروش. برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان. چاپ دوم. تهران: انتشارات سمت، ۱۳۸۶.
- 6- Geoffery P. A practical guide teaching today. Thorens N; Spain: 496- 500
- 7- Attree M. Evaluating healthcare education: Issues and methods. *Nurse Education Today*. 2006; 26: 640-6.
- ۸- امین الرعایا م، یارمحمدیان م، یوسفی ع. نیازهای آموزشی کارشناسان آموزش دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ۱۳۸۱، ۲: صفحات: ۵-۱۳.
- 9- Grant J. Learning need assessment: assessing the need. *BMJ*. 2002; 324: 156-9.
- ۱۰- زینالو، شیرازی م، کشتکار ع و همکاران. تعیین عناوین و محتوای برنامه های آموزش مداوم در پنج موضوع منتخب: تطبیق صاحب نظران و گروه هدف، تجربه دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ۱۳۸۷، ۸: صفحات: ۲۵۵-۲۶۲.
- 11- Norman G R, Shannon S I, Marrin M L. The need for needs assessment in continuing medical education. *BMJ*. 2004: 328; 999-1002.
- ۱۲- خواجه میرزایی ع، عباسی ع. بررسی نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی و عوامل موثر بر آن در دانشگاه علوم پزشکی گلستان. کتابچه خلاصه مقالات ششمین همایش کشوری آموزش پزشکی، تهران. ۱۱-۹ آذر؛ ۱۳۸۲.
- 13- Global standards for the initial education of professional nurse and midwives. 2009. Available from: <http://www.who.int/hrh/nursing-midwifery/en/>
- ۱۴- دهقانی محمدرضا، صفرپور علیرضا، پیلهور علی و همکاران. تاثیر تشکیل مرکز آموزش مداوم فارغ التحصیلان رشته های پیراپزشکی در توسعه ی بخش سلامت. کتابچه خلاصه مقالات ششمین همایش کشوری آموزش پزشکی، تهران. ۱۱-۹ آذر؛ ۱۳۸۲.
- ۱۵- میرمولایی طاهره. بررسی نیازهای آموزشی ماماها ی شاغل در مراکز بهداشتی، درمانی دولتی و خصوصی کشور سال ۷۸-۷۹. فهرست تشریحی مقالات، پایان نامه ها، طرح ها و خلاصه مقالات آموزش پزشکی کشور ۱۳۷۸-۱۳۵۸. چاپ اول. تهران: دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، ۱۳۸۲.
- ۱۶- چرکزی ع، رستمی م، کشتکار ع، کوچکی ق. دیدگاه پیراپزشکان شاغل در استان گلستان نسبت به برنامه های بازآموزی. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی ۱۳۸۸؛ ۹: صفحات: ۱۱۵-۱۲۳.
- 17- Haq Z, Hafeez A. Knowledge and communication needs assessment of community health workers in a developing country: a qualitative study. *Human Resources for Health*. 2009; 7: 59.

- ۱۸- بنی آدم علی، سالم صافی رضا، عمرانی میرداود و همکاران. بررسی انگیزه‌های مضمولین آموزش مداوم جهت شرکت در برنامه‌های بازآموزی در دانشگاه علوم پزشکی ارومیه. کتابچه خلاصه مقالات ششمین همایش کشوری آموزش پزشکی، تهران. ۱۱-۹ آذر؛ ۱۳۸۲
- 19- KA Plager, JO Razaonandrianina. Madagascar nursing needs assessment: education and development of the profession. *Journal compilation International Council of Nurses*. 2009: 56; 64-58.