

بسمه تعالی

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گیلان

بیمارستان دکتر پیروز لاهیجان

برنامه ریزی کارکنان جدیدالورود

ارزیابی صلاحیت مهارت های عمومی بالینی، مهارت های ارتباطی و تخصصی کارکنان

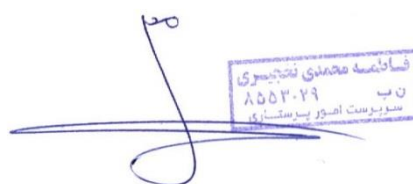
پرستاری جدیدالورود سال ۱۴۰۳



مقدمه:

آموزش پرسنل جدید ورود عبارتست از آموزش هایی که فرد قبل از شروع به کار و عهده دار شدن مسئولیت ها به منظور اجرای صحیح استانداردهای شغلی در یافت می نماید به گونه ای که سطح دانش و آگاهی را ارتقا داده و باعث تغییر رفتار در آن ها گردد تا آماده انجام مسئولیت های شغلی خود به نحو احسن شوند. و هم چنین در راستای استقرار سنجه های اعتباربخشی یکی از موضوعات با اهمیت در آموزش ضمن خدمت می باشد.

مدیریت خدمات پرستاری



فصلنامه علمی تحقیقی
ن ب
۸۵۵۳۰۲۹
سرویس آموزش پرستاری

روش اجرایی آموزش کارکنان جدیدالورود:

- ۱- کلیه پرسنل جدیدالورود پس از مراجعه به مدیریت پرستاری و ارائه آموزش قوانین و مقررات و دستورالعمل های مرتبط پرستاری توسط مدیریت پرستاری، به سوپروایزر آموزشی ارجاع داده می شود.
- ۲- توسط سوپروایزر آموزشی، آزمون تعیین سطح در قالب (استانداردهای پرستاری مامایی، احیا قلبی ریوی، ایمنی بیمار، کنترل عفونت و...)، با ارائه لینک آزمون در ابتدای ورود گرفته می شود.
- ۳- در خصوص پرسنل جدیدالورود بخش های ویژه، آزمون تخصصی ویژه اخذ می شود. ملاک ورود به بخش ICU کسب حداقل نمره ۸۰٪ می باشد. در صورت عدم کسب نمره مطلوب، (با محدودیت بکارگیری)، پس از یک ماه آزمون مجدد اخذ می شود. اگر مجددا موفق به کسب نمره مطلوب نگردید، روتیشن می شود.
- ۴- مطالب آموزشی با توجه به آزمون تعیین سطح (گزارش نویسی، احیا قلبی ریوی پایه و پیشرفته، ترالی اورژانس، هموویژلانس، و محاسبات دارویی، تریاژ، مراقبت از بیماران بخش و...) توسط سوپروایزر آموزشی، و (اصول آموزش به بیمار) توسط سوپروایزر آموزش سلامت، (مباحث کنترل عفونت) توسط کارشناس کنترل عفونت، (مباحث ایمنی بیمار) توسط کارشناس ایمنی، (مباحث مدیریت خطر و حوادث بلایا) توسط کارشناس مدیریت خطر و حوادث، به پرسنل جدیدالورود در طی روز اول آموزش داده می شود، و پرونده الکترونیکی جهت فرد تشکیل می شود. هم چنین کلیه محتوا های آموزشی (فایل الکترونیکی) توسط افراد آموزش دهنده به پرسنل ارائه می گردد.
- ۵- مدیریت پرستاری پس از بررسی نمرات و سطح فرد جدیدالورود، بخش مناسب و مطابق با توانمندی ها فرد را انتخاب می نماید.
- ۶- نیروی جدیدالورود پس از مشخص شدن بخش، توسط سوپروایزر به بخش معرفی می شود.
- ۷- سرپرستار و رابط آموزشی بخش (کارشناس خبره) به همراه سایر پرستاران در طی دوره آموزشی (۲۱ روز) در بخش آموزش های لازم (ارتباطی، عمومی و تخصصی) را به نیروی جدیدالورود ارائه می نمایند. لازم به ذکر می باشد در صورتی که فرد روتیشن از بخش دیگر باشد، در صورت داشتن آگاهی به تمامی مهارت ها و شرکت در دوره های آموزشی طی ۶ماه اخیر، طی هماهنگی سرپرستار با تایید سوپروایزر آموزشی و مدیریت خدمات پرستاری این دوره میتواند به ۱۰ روز تقلیل داده شود.

هفته اول:

آموزش فضای فیزیکی بخش، منشور حقوق بیمار، مهارت های ارتباطی، ایمنی بیمار، کنترل عفونت، آموزش ترالی اورژانس، آموزش داروهای مورد استفاده در بخش، آموزش دستگاههای بخش، روتین بخش،

هفته دوم:

آموزش مراقبت های پرستاری شامل ارزیابی علائم حیاتی، پانسمان، برقراری خط وریدی، اکسیژن تراپی، ساکشن راه هوایی، مراقبت از راه هوایی، سونداژ و برقرای NGT، گاوژ، ارزیابی سطح هوشیاری، آموزش انفوزیون مایعات وریدی و ترانسفوزیون خون، همکاری در اقدامات تشخیصی درمانی، همکاری در اجرای دستورات دارویی، آموزش به بیمار و ...

هفته سوم:

آموزش در خصوص پرونده بیمار، تکمیل فرم های پرونده مانند ارزیابی اولیه و... نحوه ثبت اقدامات و مراقبت های پرستاری (گزارش نویسی)، نحوه چک دستورات پزشک، آموزش در خصوص سیستم HIS و نرم افزارهای مرتبط با مراقبت های پرستاری و ... (جهت نیروی جدیدالورود تحت آموزش ۷ روز اول در شیفت صبح، ۷ روز دوم در شیفت عصر و ۷ روز سوم در شیفت شب به عنوان نیروی تحت آموزش توسط سرپرستار برنامه ریزی می شود).

۸- سرپرستار پس از پایان هفته سوم با استفاده از چک لیست مهارت های ارتباطی و عمومی بالینی و تخصصی ، فرد را مورد ارزیابی قرار می دهد.

۹- سوپروایزر آموزشی و سایر سوپروایزرین نیز در طول این دوره آموزش های تئوری و عملی را به صورت مداوم در بخش مربوطه به پرسنل جدید ارائه می دهند.

۱۰- در صورتی که فرد نمره مطلوب $\leq 80\%$ را دریافت نماید با تایید مدیریت محترم خدمات پرستاری و سوپروایزر آموزشی با صدور گواهی ، جهت عهده دار شدن نقش ها و مسئولیت در بخش مورد نظر برنامه ریزی می نماید و در صورت عدم دریافت نمره مطلوب اقدامات اصلاحی (آموزش در زمینه نقاط ضعف) توسط سرپرستار و کارشناس خبره بخش انجام می شود و ارزیابی مجدد حداکثر تا ۲ هفته بعد انجام می گیرد ،هم چنین در خصوص فردی که روتیشن از سایر بخش ها می باشد، در صورت عدم کسب نمره مطلوب ارزیابی مجدد حداکثر تا ۱۰ روز بعد انجام گیرد. ملاک نمره مطلوب نهایی در ارزیابی مجدد در سه حیطة همانند نمرات ارزیابی اول می باشد. لازم به ذکر می باشد در طول ارزیابی دوم، فرد با محدودیت بکارگیری در بخش، فعالیت می کند.

۱۱- نتایج ارزیابی شده به صورت مکتوب جهت تایید اولیه تحویل واحد آموزش و جهت تایید نهایی به مدیریت خدمات پرستاری ارائه می شود.

۱۲- در صورت عدم دریافت نمره مطلوب طی دو مرحله ارزیابی مدیریت خدمات پرستاری تصمیم گیری نهایی (جابجایی بخش و ...) را انجام می دهند .

پایان