

ج. مدیریت خدمات پرستاری



ج-۱) مهارت‌سنجی و به‌کارگیری کارکنان پرستاری



ج-۱) مهارت سنجی و به‌کارگیری کارکنان پرستاری

پرستار یکی از اعضا، کلیدی در گروه مراقبت‌های بهداشتی و درمانی است که نقش‌های متعدد مراقبتی، درمانی، آموزشی، مدیریتی و حمایتی در بیمارستان ایفا می‌نماید. گروه پرستاران بزرگترین گروه از کادر درمانی هستند که در تماس مستقیم و ۲۴ ساعته با بیماران می‌باشند. از این رو نقش مهمی در حفظ سلامتی و ایجاد اعتماد در بیماران را دارند. با توجه به گستردگی خدمات و مراقبت‌های پرستاری و سهم چشمگیر این خدمات در مجموع خدمات تشخیصی، مراقبتی و درمانی بیمارستان، بدیهی است ارائه این خدمات نیاز به مدیریت و برنامه‌ریزی ویژه دارد که با بکارگیری دانش مدیریت پرستاری که همان فراهم کردن مراقبت اثربخش و اطمینان از ارائه خدمات مراقبتی با کیفیت پرستاری است، این مهم، محقق می‌شود. از طرفی تفاوت‌های فنی و اجرایی مدیریت و برنامه‌ریزی در حوزه پرستاری با سایر حوزه‌های پشتیبانی و برنامه‌ریزی بیمارستان و ماهیت مراقبت محوری آن ضرورت و جایگاه محور مستقل مدیریت پرستاری را در اعتباربخشی ملی تبیین می‌نماید.

ج	۱	۱	نیازسنجی و احراز صلاحیت کارکنان پرستاری بخش‌های بالینی انجام می‌شود.
<p>دست‌آورد استاندارد:</p> <p>■ اطمینان از ارائه خدمات مراقبتی ایمن پرستاری در بخش‌های تشخیصی درمانی دایر توسط کارکنان پرستاری ماهر و با صلاحیت</p> <p>■ به‌کارگیری پرستاران ذیصلاح و فارغ التحصیل از دانشگاه‌های کشور و مورد تایید وزارت بهداشت</p>			

سنجه ۱. مدیریت پرستاری نسبت به محاسبه و برآورد منابع انسانی مورد نیاز با رویکرد مراقبت‌های یکپارچه در بخش‌های بالینی اقدام می‌نماید.

		سطح سنجه	الزامی	اساسی	ایده آل
روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی				
بررسی مستند	برآورد منابع انسانی پرستاری مورد نیاز هر یک بخش‌های تشخیصی و درمانی بر اساس معیارهای معین* توسط سرپرستاران	۱			
بررسی مستند	گزارش برآورد کمی و کیفی منابع انسانی پرستاری مورد نیاز به مدیریت پرستاری توسط سرپرستاران هر یک از بخش‌ها	۲			
بررسی مستند و مصاحبه	جمع بندی منابع انسانی پرستاری مورد نیاز هر یک از بخش‌های تشخیصی و درمانی توسط مدیر پرستاری**	۳			

توضیحات:

*برآورد کمی نیروی انسانی با استفاده از استانداردها و ضرایب اعلام شده از سوی وزارت بهداشت در بخش‌های مختلف بیمارستان، با لحاظ قوانین دیگر از جمله قانون استخدام کشوری، قانون ارتقاء، بهره‌وری و وزارت کار و تامین اجتماعی و یا با استفاده از یکی از روش‌های سازمان بهداشت جهانی، نگرش نظام‌گرا، حجم کار، روش کالیفرنیا و سایر روش‌های علمی معتبر صورت می‌پذیرد. همچنین لحاظ معیارهای کیفی از جمله تجربه، مهارت و توانمندی پرستار، تحصیلات و سایر معیارهای کیفی در برآورد نیروی انسانی پرستاری با تشخیص مدیر پرستاری ضروری است.

**مدیر پرستاری ضمن بررسی برآورد کمی و کیفی صورت پذیرفته توسط سرپرستاران، با رویکرد ارائه مراقبت‌های یکپارچه در بخش‌های بالینی نسبت به بازنگری و جمع‌بندی برآورد کمی و کیفی منابع انسانی پرستاری مورد نیاز هر یک از بخش‌های تشخیصی درمانی، اقدام می‌نماید.

توصیه مهم. مدیر پرستاری بر اساس برآورد کمی و کیفی منابع انسانی پرستاری مورد نیاز اقدامات ذیل را به عمل آورد:

- باز توزیع متوازن نیروهای پرستاری موجود
- اعلام کمبود نیروی پرستاری به تیم مدیریت اجرایی
- جبران کمبود از طریق جذب نیروهای جدید (در صورت وجود مجوز از سوی تیم مدیریت اجرایی)
- پیش‌بینی روش‌های جایگزین برای تامین نیروی انسانی مورد نیاز با در نظر گرفتن مشوق‌های لازم

هدایت‌کننده: مدیر پرستاری، سوپروایزرهای بالینی، سرپرستاران

سنجه ۲. مدیریت پرستاری صلاحیت نیروهای پرستاری جدید ورود را بررسی و در صورت تایید نسبت به به‌کارگیری و چینش آنان در بخش‌های بالینی اقدام می‌نماید.

سطح سنجه الزامی اساسی ایده‌آل

روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی	
بررسی مستند و مصاحبه	به‌کارگیری کارکنان پرستاری جدید ورود پس از تایید صلاحیت آنها توسط سرپرستار و تایید مدیر پرستاری*	۱
بررسی مستند و مصاحبه	چینش کارکنان جدید ورود که تایید صلاحیت شده‌اند طبق برآورد منابع انسانی پرستاری مورد نیاز بخش‌ها**	۲

توضیحات:

*ارزیابی صلاحیت کارکنان پرستاری جدید ورود توسط سرپرستاران براساس برنامه‌ریزی مدیر پرستاری موضوع استاندارد ج-۱-۲، همین محور صورت می‌پذیرد.

**موضوع سنجه ۱ (همین استاندارد ج-۱-۱)

توصیه. کارکنان جدید ورود صرفاً تازه استخدام نیستند و تمامی پرستاران انتقالی از سایر بخش‌ها نیز بایستی قبل از به‌کارگیری احراز صلاحیت بشوند.

هدایت‌کننده: مدیریت پرستاری، سوپروایزر آموزشی، سوپروایزرهای بالینی، سرپرستاران

سنجه ۳. مدیریت پرستاری نسبت به چیدمان صحیح نیروی انسانی در بخش‌ها و شیفت‌های مختلف بر اساس نیاز بیماران و شرایط موجود اقدام می‌نماید.

		سطح سنجه	الزامی	اساسی	ایده آل
روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی				
بررسی مستند	چیدمان پرستاران در بخش‌های مختلف براساس جمع بندی منابع انسانی پرستاری مورد نیاز هر یک از بخش‌ها *				
بررسی مستند	چیدمان پرستاران در نوبت‌های کاری بخش‌های مختلف براساس جمع بندی منابع انسانی پرستاری مورد نیاز **				

توضیحات:

* چیدمان پرستاران در بخش‌های مختلف بر اساس جمع بندی نهایی مدیریت پرستاری در خصوص برآورد منابع انسانی مورد نیاز هر بخش موضوع سنجه شماره یک همین استاندارد صورت می‌پذیرد.
** مدیر پرستاری با مشارکت سوپروایزرها، برنامه‌های پیشنهادی بخش‌ها را بررسی و پس از اعمال تغییرات (در صورت نیاز) تایید می‌نماید.

هدایت کننده: مدیریت پرستاری، سوپروایزرهای بالینی، سرپرستاران

سنجه ۴. مدیریت پرستاری به دنبال ارزیابی عملکرد کارکنان در حین انجام کار بر اساس صلاحیت حرفه‌ای آنان در خصوص ادامه ارتقاء و اتمام خدمت آنان اقدام می‌نماید.

		سطح سنجه	الزامی	اساسی	ایده آل
روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی				
بررسی مستند	ارزیابی عملکرد کارکنان پرستاری با فرآیند مشخص * توسط سرپرستاران				
بررسی مستند	تحلیل نتایج ارزیابی عملکرد و اقدامات اصلاحی توسط سرپرستاران				
بررسی مستند	تعیین معیارهای ادامه و یا خاتمه خدمت کارکنان ** توسط مدیر پرستاری				
مصاحبه	آگاهی کارکنان پرستاری از ارزیابی عملکرد و شرایط ادامه ارتقاء و اتمام خدمت				
بررسی مستند و مشاهده	انطباق عملکرد کارکنان با نتایج ارزیابی عملکرد و اقدامات اصلاحی صورت پذیرفته توسط سرپرستاران				

توضیحات:

* مدیر پرستاری با مشارکت سوپروایزرها و سرپرستاران با طراحی فرآیندی از جمله فرم مصاحبه و مشاهده عملکرد میدانی و سایر روش‌ها با تشخیص مدیر پرستاری بر اساس صلاحیت حرفه‌ای مطابق آیین نامه شماره ۶۶۸/د/۱۳۹۰ مورخ ۱۳۹۵/۵/۴ اقدام نماید.
** معیارهای ادامه و یا خاتمه خدمت با استفاده از اسناد و قوانین بالادستی از جمله قوانین استخدامی، قانون کار و سایر موارد انضباطی به تشخیص بیمارستان توسط مدیر پرستاری و مدیر منابع انسانی تهیه و در دسترس کارکنان قرار گیرد.

هدایت کننده: مدیر پرستاری، سوپروایزرهای بالینی، سرپرستاران، مسئول واحد منابع انسانی

ج | ۱ | ۲ | مدیر پرستاری از مهارت های عمومی بالینی کارکنان جدید الورد اطمینان حاصل می نماید.

دستاورد استاندارد

- اطمینان از مهارت و توانمندی پرستاران جدیدالورود قبل از به‌کارگیری و اعطای مسئولیت
- ارائه خدمات مراقبتی ایمن در بیمارستان با رعایت حدود فعالیت و قوانین مرتبط توسط پرستاران جدیدالورود

سنجه ۱. براساس برنامه ریزی مدیر پرستاری حداقل مهارت های عمومی بالینی کارکنان پرستاری جدید ارزیابی شده و احراز صلاحیت نهایی آنها توسط سرپرستار/ کارشناس خبره بخش صورت می پذیرد.

سطح سنجه الزامی اساسی ایده آل

روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی	
بررسی مستند	تعیین حداقل مهارت های عمومی بالینی و صلاحیت حرفه ای پرستاران جدید الورد*	۱
بررسی مستند	طراحی چک لیست ارزیابی صلاحیت مهارت های عمومی بالینی پرستاران جدید الورد**	۲
بررسی مستند	انجام ارزیابی مهارت های عمومی بالینی کارکنان پرستاری جدید و تکمیل فرم مربوط توسط سرپرستار/ کارشناس خبره***	۳

توضیحات:

- * توسط مدیر پرستاری با مشارکت سوپروایزر آموزشی، سوپروایزرهای بالینی و سرپرستاران با توجه به فعالیت تخصصی هریک از بخش ها و شرح وظایف پرستاران و تجهیزات مرتبط با فرآیندهای مراقبتی تهیه و اطلاع رسانی می شود.
- ** مدیر پرستاری با مشارکت سوپروایزر آموزشی، سوپروایزرهای بالینی و سرپرستاران و پرستاران خبره براساس حداقل مهارت های عمومی بالینی تعیین شده، چک لیست ارزیابی را تدوین و ابلاغ می نماید.
- *** تحت نظارت سوپروایزر آموزشی و در صورت لزوم برنامه ریزی های آموزشی برای آنها تنظیم و اجرا می شود.
- ▬ کارشناس خبره بخش با معیارهای تعیین شده شناسایی و پس از تایید مدیر پرستاری در ارزیابی صلاحیت کارکنان جدید مشارکت می نماید.
- ▬ کارکنان جدید الورد صرفاً تازه استخدام نیستند و تمامی پرستاران انتقالی از سایر بخش ها نیز بایستی قبل از بکارگیری احراز صلاحیت بشوند.
- توصیه. ملاک های ارزیابی با استفاده از شرح وظایف پرستاران و ذکر حداقل مهارت های مورد نیاز برای انجام شرح وظایف عمومی تعیین می گردد.

هدایت کننده: مدیر پرستاری، سوپروایزر آموزشی، سوپروایزرهای بالینی، سرپرستاران

سنجه ۲. براساس برنامه ریزی مدیر پرستاری حداقل مهارت های ارتباطی کارکنان پرستاری ارزیابی شده و در صورت لزوم برنامه ریزی آموزشی فردی/ گروهی طراحی و اجرا می شود.

		سطح سنجه	الزامی	اساسی	ایده آل
روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی				
بررسی مستند	تعیین حداقل مهارت های ارتباطی کارکنان جدید الورد*	۱			
بررسی مستند	طراحی چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت های ارتباطی کارکنان جدید الورد**	۲			
بررسی مستند	انجام ارزیابی مهارت های ارتباطی کارکنان پرستاری جدید و تکمیل فرم مربوط توسط سرپرستار/ کارشناس خبره***	۳			

توضیحات:

* توسط مدیر پرستاری با مشارکت سوپروایزر آموزشی، سوپروایزرهای بالینی و سرپرستاران، با توجه حداقل مهارت های ارتباطی مندرج در شرح وظایف پرستاری هر یک از بخش های بالینی و فعالیت تخصصی مرتبط تهیه و اطلاع رسانی می شود.
 ** مدیر پرستاری با مشارکت سوپروایزر آموزشی، سوپروایزرهای بالینی و سرپرستاران و پرستاران خبره براساس حداقل مهارت های ارتباطی تعیین شده، چک لیست ارزیابی را تدوین و ابلاغ می نماید.
 *** تحت نظارت سوپروایزر آموزشی و در صورت لزوم برنامه ریزی های آموزشی برای آنها تنظیم و اجرا می شود.
 توصیه. ملاک ارزیابی با استفاده از شرح وظایف پرستاران و ذکر حداقل مهارت های مورد نیاز برای انجام شرح وظایف عمومی تعیین گردد.

هدایت کننده: مدیر پرستاری، سوپروایزر آموزشی، سوپروایزرهای بالینی، سرپرستاران

ج | ۱ | ۳ | مدیر پرستاری از مهارت های تخصصی بالینی کارکنان جدید ورود پرستاری اطمینان حاصل می نماید.

دستاورد استاندارد

- ارائه خدمات مراقبتی صحیح و تخصصی توسط پرستاران حرفه ای و توانمند به منظور ایمنی بیماران و کاهش خطا
- پرستاران ذیصلاح و فارغ التحصیل از دانشگاه های کشور و مورد تایید وزارت بهداشت به‌کارگیری می شوند.

سنجه ۱. مدیریت پرستاری معیارهای ارزیابی صلاحیت مهارت های تخصصی پرستاران را برای اشتغال در بخش های بالینی بیمارستان شناسایی، تدوین و صلاحیت کارکنان جدید ورود را بر همین اساس ارزیابی می نماید.

سطح سنجه

الزامی

اساسی

ایده آل

روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی
بررسی مستند	۱ تعیین معیارهای ارزیابی مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود در هر یک از بخش های بالینی*
بررسی مستند	۲ طراحی چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود**
مشاهده	۳ انجام ارزیابی مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود و تکمیل فرم مربوط توسط سرپرستار/ کارشناس خبره***

توضیحات:

*توسط مدیر پرستاری با مشارکت سوپروایزر آموزشی، سوپروایزرهای بالینی و سرپرستاران بر اساس شرح وظایف پرستاران حداقل مهارت و توانمندی های تخصصی و تجهیزات مرتبط با فرآیندهای مراقبتی مورد نیاز هر یک از بخش های درمانی و تشخیصی، تعیین و اطلاع رسانی می شود.

**مدیر پرستاری با مشارکت سوپروایزر آموزشی، سوپروایزرهای بالینی و سرپرستاران حداقل مهارت و توانمندی های تخصصی تعیین شده هر یک از بخش های تشخیصی و درمانی، چک لیست ارزیابی را تدوین و ابلاغ می نماید.

***تحت نظارت سوپروایزر آموزشی و در صورت لزوم برنامه ریزی های آموزشی برای آنها تنظیم و اجرا می شود.
 کارشناس خبره بخش با معیارهای تعیین شده شناسایی و پس از تایید مدیر پرستاری در ارزیابی صلاحیت کارکنان جدید مشارکت می نماید.

کارکنان جدید ورود صرفاً تازه استخدام نیستند و تمامی پرستاران انتقالی از سایر بخش ها نیز بایستی قبل از به‌کارگیری احراز صلاحیت بشوند.

توصیه، شرح وظایف پرستاران (ابلاغیه وزارت بهداشت) در تعیین ملاک های ارزیابی مد نظر قرار گیرد.

هدایت کننده: مدیر پرستاری، سوپروایزر آموزشی، سوپروایزرهای بالینی، سرپرستاران

سنجه ۲ براساس برنامه ریزی مدیر پرستاری حداقل مهارت های کارکنان پرستاری جدید الورود به بخش های ویژه (ICU) ارزیابی و احراز صلاحیت نهایی توسط سرپرستار / کارشناس خبره بخش صورت می پذیرد.

سطح سنجه		الزامی	اساسی	ایده آل
روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی			
مشاهده	۱	وجود چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت های تخصصی پرستاران جدید الورود در بخش ICU *		
بررسی مستند و مصاحبه	۲	انجام ارزیابی مهارت های تخصصی پرستاران جدید الورود به بخش ICU توسط سرپرستار / کارشناس خبره		
مشاهده و مصاحبه	۳	بکارگیری کارکنان پرستاری جدید الورود به بخش ICU پس از احراز صلاحیت نهایی		
بررسی مستند و مصاحبه	۴	در صورت عدم احراز مواردی از مهارت های مورد نیاز، اجرای برنامه آموزشی، ارزیابی مجدد و احراز صلاحیت نهایی**		

توضیحات:

* چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت های تخصصی پرستاران جدید الورود در بخش ICU بر اساس معیارهای تدوین و ابلاغ شده مدیریت پرستاری (موضوع سنجه ۱) و تحت نظارت سوپروایزر بالینی مورد استفاده قرار می گیرد. بخش مراقبت ویژه جراحی قلب باز نیز شامل این سنجه است.

** در صورت عدم احراز مواردی از مهارت های مورد نیاز بخش لازم است ضمن به کارگیری محدود، برنامه آموزشی مرتبط با هماهنگی سوپروایزر آموزشی تنظیم و اجرا شود و صرفاً پس از ارزیابی مجدد و احراز صلاحیت کامل، محدودیت به کارگیری رفع شود.

هدایت کننده: مدیر پرستاری، سوپروایزرهای بالینی، سوپروایزر آموزشی، سرپرستار بخش

سنجه ۳. براساس برنامه ریزی مدیر پرستاری حداقل مهارت های کارکنان پرستاری جدید الورد به بخش های ویژه (CCU) ارزیابی و احراز صلاحیت نهایی توسط سرپرستار / کارشناس خبره بخش صورت می پذیرد.

سطح سنجه		<input checked="" type="checkbox"/> الزامی	<input type="checkbox"/> اساسی	<input type="checkbox"/> ایده آل
روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی			
مشاهده	۱	وجود چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت های تخصصی پرستاران جدید الورد در بخش ^۱ CCU *		
بررسی مستند و مصاحبه	۲	انجام ارزیابی مهارت های تخصصی پرستاران جدید الورد به بخش CCU توسط سرپرستار / کارشناس خبره		
مشاهده و مصاحبه	۳	به‌کارگیری کارکنان پرستاری جدید الورد به بخش CCU پس از احراز صلاحیت نهایی		
بررسی مستند و مصاحبه	۴	در صورت عدم احراز مواردی از مهارت های مورد نیاز، اجرای برنامه آموزشی، ارزیابی مجدد و احراز صلاحیت نهایی** *		

توضیحات:

* چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت های تخصصی پرستاران جدید الورد در بخش CCU بر اساس معیارهای تدوین و ابلاغ شده مدیریت پرستاری (موضوع سنجه ۱) و تحت نظارت سوپروایزر بالینی مورد استفاده قرار می گیرد.
**در صورت عدم احراز مواردی از مهارت های مورد نیاز بخش لازم است ضمن به کارگیری محدود، برنامه آموزشی مرتبط با هماهنگی سوپروایزر آموزشی تنظیم و اجرا شود و صرفاً پس از ارزیابی مجدد و احراز صلاحیت کامل، محدودیت به‌کارگیری رفع شود.

هدایت کننده: مدیر پرستاری، سوپروایزرهای بالینی، سوپروایزر آموزشی، سرپرستار بخش

سنجه ۴. براساس برنامه ریزی مدیر پرستاری حداقل مهارت های کارکنان پرستاری جدید ورود به بخش های ویژه (NICU) ارزیابی و احراز صلاحیت نهایی توسط سرپرستار / کارشناس خبره بخش صورت می پذیرد.

سطح سنجه		الزامی	اساسی	ایده آل
روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی			
بررسی مستند	۱ وجود چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود در بخش NICU*			
بررسی مستند	۲ انجام ارزیابی مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود به بخش NICU توسط سرپرستار / کارشناس خبره			
مصاحبه و مشاهده	۳ به کارگیری کارکنان پرستاری جدید ورود به بخش NICU پس از احراز صلاحیت نهایی			
بررسی مستند و مصاحبه	۴ در صورت عدم احراز مواردی از مهارت های مورد نیاز، اجرای برنامه آموزشی، ارزیابی مجدد و احراز صلاحیت نهایی**			

توضیحات:

* چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود در بخش NICU بر اساس معیارهای تدوین و ابلاغ شده مدیریت پرستاری (موضوع سنجه ۱) و تحت نظارت سوپروایزر بالینی مورد استفاده قرار می گیرد.
** در صورت عدم احراز مواردی از مهارت های مورد نیاز بخش لازم است ضمن به کارگیری محدود، برنامه آموزشی مرتبط با هماهنگی سوپروایزر آموزشی تنظیم و اجرا شود و صرفاً پس از ارزیابی مجدد و احراز صلاحیت کامل، محدودیت به کارگیری رفع شود.

هدایت کننده: مدیر پرستاری، سوپروایزرهای بالینی، سوپروایزر آموزشی، سرپرستار بخش

سنجه ۵. براساس برنامه ریزی مدیر پرستاری حداقل مهارت های کارکنان پرستاری جدید ورود به بخش های اتاق عمل ارزیابی و احراز صلاحیت نهایی توسط سرپرستار / کارشناس خبره بخش صورت می پذیرد.

سطح سنجه		الزامی	اساسی	ایده آل
روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی			
بررسی مستند	۱ وجود چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود در بخش اتاق عمل*			
بررسی مستند	۲ انجام ارزیابی مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود به بخش اتاق عمل توسط سرپرستار / کارشناس خبره			
مصاحبه و مشاهده	۳ به کارگیری کارکنان پرستاری جدید ورود به بخش اتاق عمل پس از احراز صلاحیت نهایی			
بررسی مستند و مصاحبه	۴ در صورت عدم احراز مواردی از مهارت های مورد نیاز، اجرای برنامه آموزشی، ارزیابی مجدد و احراز صلاحیت نهایی**			

توضیحات:

* چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود در بخش اتاق عمل بر اساس معیارهای تدوین و ابلاغ شده مدیریت پرستاری (موضوع سنجه ۱) و تحت نظارت سوپروایزر بالینی مورد استفاده قرار می گیرد.
** در صورت عدم احراز مواردی از مهارت های مورد نیاز بخش لازم است ضمن به کارگیری محدود، برنامه آموزشی مرتبط با هماهنگی سوپروایزر آموزشی تنظیم و اجرا شود و صرفاً پس از ارزیابی مجدد و احراز صلاحیت کامل، محدودیت به کارگیری رفع شود.

هدایت کننده: مدیر پرستاری، سوپروایزر بالینی، سوپروایزر آموزشی، سرپرستار بخش

سنجه ۶. براساس برنامه ریزی مدیر پرستاری حداقل مهارت های کارکنان پرستاری جدید ورود به بخش های اورژانس ارزیابی و احراز صلاحیت نهایی توسط سرپرستار/ کارشناس خبره بخش صورت می پذیرد.

		سطح سنجه	الزامی <input type="checkbox"/>	اساسی <input checked="" type="checkbox"/>	ایده آل <input type="checkbox"/>
روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی				
بررسی مستند	۱ وجود چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود در بخش اورژانس *				
بررسی مستند	۲ انجام ارزیابی مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود به بخش اورژانس توسط سرپرستار/ کارشناس خبره				
مصاحبه و مشاهده	۳ به‌کارگیری کارکنان پرستاری جدید ورود به بخش اورژانس پس از احراز صلاحیت نهایی				
بررسی مستند و مصاحبه	۴ در صورت عدم احراز مواردی از مهارت های مورد نیاز، اجرای برنامه آموزشی، ارزیابی مجدد و احراز صلاحیت نهایی**				

توضیحات:

* چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود در بخش اورژانس بر اساس معیارهای تدوین و ابلاغ شده مدیریت پرستاری (موضوع سنجه ۱) و تحت نظارت سوپروایزر بالینی مورد استفاده قرار می گیرد.
** در صورت عدم احراز مواردی از مهارت های مورد نیاز بخش لازم است ضمن به‌کارگیری محدود، برنامه آموزشی مرتبط با هماهنگی سوپروایزر آموزشی تنظیم و اجرا شود و صرفاً پس از ارزیابی مجدد و احراز صلاحیت کامل، محدودیت به‌کارگیری رفع شود.

هدایت کننده: مدیر پرستاری، سوپروایزر بالینی، سوپروایزر آموزشی، سرپرستار بخش

سنجه ۷ براساس برنامه ریزی مدیر پرستاری حداقل مهارت های کارکنان پرستاری جدید ورود به بخش های PICU ارزیابی و احراز صلاحیت نهایی توسط سرپرستار/ کارشناس خبره بخش صورت می پذیرد.

		سطح سنجه	الزامی <input checked="" type="checkbox"/>	اساسی <input type="checkbox"/>	ایده آل <input type="checkbox"/>
روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی				
بررسی مستند	۱ وجود چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود در بخش PICU*				
بررسی مستند	۲ انجام ارزیابی مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود به بخش PICU توسط سرپرستار/ کارشناس خبره				
مصاحبه و مشاهده	۳ به‌کارگیری کارکنان پرستاری جدید ورود به بخش PICU پس از احراز صلاحیت نهایی				
بررسی مستند و مصاحبه	۴ در صورت عدم احراز مواردی از مهارت های مورد نیاز، اجرای برنامه آموزشی، ارزیابی مجدد و احراز صلاحیت نهایی**				

توضیحات:

* چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود در بخش PICU بر اساس معیارهای تدوین و ابلاغ شده مدیریت پرستاری (موضوع سنجه ۱) و تحت نظارت سوپروایزر بالینی مورد استفاده قرار می گیرد.
** در صورت عدم احراز مواردی از مهارت های مورد نیاز بخش لازم است ضمن به‌کارگیری محدود، برنامه آموزشی مرتبط با هماهنگی سوپروایزر آموزشی تنظیم و اجرا شود و صرفاً پس از ارزیابی مجدد و احراز صلاحیت کامل، محدودیت به‌کارگیری رفع شود.

هدایت کننده: مدیر پرستاری، سوپروایزر های بالینی، سوپروایزر آموزشی، سرپرستار بخش

سنجه ۸. براساس برنامه ریزی مدیر پرستاری حداقل مهارت های کارکنان پرستاری جدید ورود به بخش های BICU ارزیابی و احراز صلاحیت نهایی توسط سرپرستار/ کارشناس خبره بخش صورت می پذیرد.

سطح سنجه		<input checked="" type="checkbox"/> الزامی	<input type="checkbox"/> اساسی	<input type="checkbox"/> ایده آل
روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی			
بررسی مستند	۱ وجود چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت‌های تخصصی پرستاران جدید ورود در بخش BICU*			
بررسی مستند	۲ انجام ارزیابی مهارت‌های تخصصی پرستاران جدید ورود به بخش BICU توسط سرپرستار/ کارشناس خبره			
مصاحبه و مشاهده	۳ به‌کارگیری کارکنان پرستاری جدید ورود به بخش BICU پس از احراز صلاحیت نهایی			
بررسی مستند و مصاحبه	۴ در صورت عدم احراز مواردی از مهارت های مورد نیاز، اجرای برنامه آموزشی، ارزیابی مجدد و احراز صلاحیت نهایی**:			

توضیحات:

* چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود در بخش BICU بر اساس معیارهای تدوین و ابلاغ شده مدیریت پرستاری (موضوع سنجه ۱) و تحت نظارت سوپروایزر بالینی مورد استفاده قرار می گیرد.
** در صورت عدم احراز مواردی از مهارت های مورد نیاز بخش لازم است ضمن به‌کارگیری محدود، برنامه آموزشی مرتبط با هماهنگی سوپروایزر آموزشی تنظیم و اجراء شود و صرفاً پس از ارزیابی مجدد و احراز صلاحیت کامل محدودیت به‌کارگیری رفع شود.

هدایت کننده: مدیر پرستاری، سوپروایزرهای بالینی، سوپروایز آموزشی، سرپرستار بخش

سنجه ۹. براساس برنامه ریزی مدیر پرستاری حداقل مهارت های کارکنان پرستاری جدید ورود به بخش های دیالیز ارزیابی و احراز صلاحیت نهایی توسط سرپرستار/ کارشناس خبره بخش صورت می پذیرد.

سطح سنجه		<input checked="" type="checkbox"/> الزامی	<input type="checkbox"/> اساسی	<input type="checkbox"/> ایده آل
روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی			
بررسی مستند	۱ وجود چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود در بخش دیالیز*			
بررسی مستند	۲ انجام ارزیابی مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود به بخش دیالیز توسط سرپرستار/ کارشناس خبره			
مصاحبه و مشاهده	۳ به‌کارگیری کارکنان پرستاری جدید ورود به بخش دیالیز پس از احراز صلاحیت نهایی			
بررسی مستند و مصاحبه	۴ در صورت عدم احراز مواردی از مهارت های مورد نیاز، اجرای برنامه آموزشی، ارزیابی مجدد و احراز صلاحیت نهایی**:			

توضیحات:

* چک لیست ارزیابی صلاحیت و مهارت های تخصصی پرستاران جدید ورود در بخش دیالیز بر اساس معیارهای تدوین و ابلاغ شده مدیریت پرستاری (موضوع سنجه ۱) و تحت نظارت سوپروایزر بالینی مورد استفاده قرار می گیرد.
** در صورت عدم احراز مواردی از مهارت های مورد نیاز بخش لازم است ضمن به‌کارگیری محدود، برنامه آموزشی مرتبط با هماهنگی سوپروایزر آموزشی تنظیم و اجراء شود و صرفاً پس از ارزیابی مجدد و احراز صلاحیت کامل، محدودیت به‌کارگیری رفع شود.

هدایت کننده: مدیر پرستاری، سوپروایزرهای بالینی، سوپروایز آموزشی، سرپرستار بخش

ج	۱	۴	سیاست‌های آموزشی برای کادر پرستاری تعیین و ابلاغ می‌شود.
<p>دست‌آورد استاندارد</p> <p>■ ارتقاء علمی و مهارت تخصصی کارکنان پرستاری</p> <p>■ کاهش خطاهای مراقبتی</p>			

سنجه. سیاست‌های آموزشی کارکنان پرستاری حداقل سالی یک بار تعیین و به همه بخش‌ها/واحدهای مرتبط ابلاغ و بر اجرای آن نظارت می‌شود.

سطح سنجه	■ الزامی	● اساسی	■ ایده‌آل
روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی		
بررسی مستند	۱ انجام فرآیند نیازسنجی و شناسایی، نیازهای آموزشی سالیانه کارکنان پرستاری*		
بررسی مستند	۲ اولویت بندی نیازهای آموزشی سالیانه کارکنان و متناسب با نیازهای مراقبتی بیماران توسط مدیر پرستاری**		
بررسی مستند و مصاحبه	۳ نظارت مدیر پرستاری بر اجرای برنامه ریزی آموزشی و تامین منابع آموزشی و کمک آموزشی مورد نیاز***		

توضیحات:

* با محوریت مدیر پرستاری با مشارکت سوپروایزر آموزشی، سرپرستاران مطابق استاندارد الف-۷-۱۰ مدیریت منابع انسانی موضوع «توانمندسازی کارکنان بر اساس آموزش‌های هدفمند»، برنامه ریزی و اجرا می‌شود.

** اولویت بندی برنامه‌های آموزشی شامل همه کارکنان مرتبط با بیمار کادر پرستاری (پرستار، تکنسین/کاردان/کارشناس اتاق عمل و هوشبری، بهیار، کمک پرستار/کمک بهیار و نیازهای مراقبتی در راستای ایمنی بیمار باشد.

*** مدیریت پرستاری با مشارکت تیم مدیریت اجرایی برنامه‌های مصوب را اجرا و بودجه آن توسط تیم حاکمیتی تامین، و مدیر پرستاری بر اجرای برنامه‌های آموزشی نظارت می‌نماید.

منظور از سیاست‌های آموزشی، اولویت بندی و تعیین شیوه‌های آموزشی و ارزیابی است. در این سنجه منظور از تعیین سیاست‌های آموزشی، اولویت بندی و برنامه ریزی جامع سالیانه آموزش در گروه پرستاری، در سطح بیمارستان است.

توصیه ۱. نیازسنجی آموزشی کارکنان پرستاری حداقل شامل موارد ذیل است

۱. نیازسنجی آموزشی بر مبنای توسعه فردی کارکنان پرستاری
 ۲. تعیین اولویت‌های آموزشی در هر بخش توسط سرپرستار و با مشارکت سوپروایزر آموزشی که به تایید مدیر پرستاری می‌رسد
 ۳. برنامه‌های آموزشی بر اساس سیاست‌های کلان آموزشی مدیریت پرستاری در موضوع مراقبت‌های عمومی یا اختصاصی
- توصیه ۲. ملاک اصلی برنامه ریزی آموزشی شرح وظایف پرستاران و مهارت‌های مورد نیاز برای انجام وظایف عمومی، تخصصی و صلاحیت حرفه‌ای مصوب پرستاری (ابلاغیه وزارت بهداشت) است.

هدایت کننده: مدیر پرستاری، سوپروایزر آموزشی، سرپرستاران

ج | ۱ | ۵ | مدیریت پرستاری از پاسخگویی و اجرای صحیح وظایف محوله کارکنان پرستاری اطمینان حاصل می‌کند.

دستآورد استاندارد

■ نهادینه سازی فرهنگ مسئولیت پذیری

■ پاسخگویی توأم با اجرای صحیح وظایف در چارچوب شرح وظایف محوله

سنجه ۱. سرپرستاران عملکرد پرستاران در بخش را در زمینه ارزیابی‌های اولیه پرستاری پایش و کنترل نموده و با مشارکت پرستاران مداخلات اصلاحی را برای بهبود عملکرد آنان تدوین و اجرا می‌نمایند.

سطح سنجه

□ الزامی ● اساسی □ ایده آل

روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی
بررسی مستند	۱ ارزیابی عملکرد پرستاران بخش در زمینه ارزیابی‌های اولیه پرستاری توسط سرپرستاران
بررسی مستند	۲ انجام مداخلات اصلاحی توسط سرپرستاران، بر اساس نتایج ارزیابی عملکرد پرستاران بخش در زمینه ارزیابی‌های اولیه پرستاری

توضیحات:

* ملاک ارزیابی استانداردهای مراقبت‌های عمومی بالینی در موضوع ارزیابی اولیه پرستاری است.

هدایت کننده: مدیر پرستاری، سوپروایزرهای بالینی، سرپرستاران

سنجه ۲. سرپرستاران عملکرد پرستاران بخش را مطابق مراجع مراقبتی پرستاری پایش و کنترل نموده و با مشارکت پرستاران مداخلات اصلاحی را برای بهبود عملکرد آنها تدوین و اجرا می‌نمایند.

سطح سنجه		الزامی <input type="checkbox"/>	اساسی <input checked="" type="checkbox"/>	ایده آل <input type="checkbox"/>
روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی			
بررسی مستند	تهیه و ابلاغ مراجع مراقبتی معتبر پرستاری به کلیه بخش‌ها / واحدها*			
بررسی مستند	ارزیابی عملکرد پرستاران بخش در زمینه ارائه مراقبت‌های پرستاری مطابق مراجع مراقبتی، توسط سرپرستاران**			

توضیحات:

*توسط مدیریت پرستاری با مشارکت سوپروایز بالینی، سرپرستاران
 **ملاک ارزیابی مراجع مراقبت پرستاری ابلاغ شده است.
 توصیه. مدیریت پرستاری با کمک سوپروایزهای بالینی به منظور ایجاد یکپارچگی مراقبت‌های پرستاری و پرهیز از سلیقه‌گرایی در انجام مراقبت‌ها، در کلیه بخش‌های تشخیصی درمانی عملکرد پرستاران را بر اساس مراجع مراقبتی ابلاغی، پایش و کنترل نماید.

هدایت‌کننده: مدیر پرستاری، سوپروایزهای بالینی، سرپرستاران

سنجه ۳. سرپرستاران عملکرد پرستاران بخش را در زمینه روش ثبت صحیح اقدامات مراقبت‌های پرستاری پایش و کنترل نموده و با مشارکت پرستاران مداخلات اصلاحی را برای بهبود عملکرد آنها تدوین و اجرا می‌نمایند.

سطح سنجه		الزامی <input type="checkbox"/>	اساسی <input checked="" type="checkbox"/>	ایده آل <input type="checkbox"/>
روش ارزیابی	گام اجرایی / ملاک ارزیابی			
بررسی مستند	ارزیابی عملکرد پرستاران در بخش در زمینه روش ثبت صحیح اقدامات مراقبت‌های پرستاری توسط سرپرستاران*			
بررسی مستند	انجام مداخلات اصلاحی توسط سرپرستاران، بر اساس نتایج ارزیابی عملکرد پرستاران بخش در زمینه ثبت صحیح اقدامات پرستاری			

توضیحات:

*ملاک ارزیابی مراجع مراقبت پرستاری ابلاغ شده است.
 توصیه. مدیر پرستاری با مشارکت سوپروایزها و سرپرستاران بر اساس توصیه‌ها و دستورالعمل‌های ابلاغی وزارت بهداشت، روش ثبت صحیح اقدامات و مراقبت‌های پرستاری را در تمامی بخش‌های بالینی، حداقل شامل: چگونگی وضعیت عمومی بیمار در هر نوبت کاری شرح اقدامات درمانی و دارویی پیگیری‌های بعدی نظیر مشاوره پزشکی نتایج اقدامات به عمل آمده و ثبت موارد خاص، تدوین و به بخش‌ها اطلاع‌رسانی نماید.

هدایت‌کننده: مدیر پرستاری، سوپروایزهای بالینی، سرپرستاران