بررسی تسهیلات آموزشی و ارائه انواع برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی دفتر پرستاری بیمارستانهای دانشگاهی علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهر تهران در سال ۱۳۷۶

ژره منجمد، قاطعه نیک شکرنا، شکوه وری، ناصر بحرانی

کلید واژه‌ها: تسهیلات آموزشی، انواع برنامه‌های بهسازی نیروی انسانی، استاندارد

کارشناس ارشد پرستاری و عضو هیئت علی‌الملک دانشگاه علوم پزشکی تهران

کارشناس ارشد پرستاری و عضو هیئت علی‌الملک دانشگاه علوم پزشکی تهران

کارشناس ارشد پرستاری و عضو هیئت علی‌الملک دانشگاه علوم پزشکی تهران

کارشناس ارشد آمار و عضو هیئت علی‌الملک دانشکده نیروی هوایی نیروی هوایی نیروی هوایی
به دیل تغییرات زیادی که در جامعه و مؤسسات مراقبتی و بهداشتی بوجود آمد، ضرورت زیادی برای اموزش نیروی انسانی احساس می‌شود و به‌هأزی نیروی انسانی شامل کلیه مراحلی که است که جهت ارتقاء سطح صلاحیت و افزایش مهارت‌ها و ایجاد مهارت پرسنل برای ارائه خدمات بالینی بهتر به مورد اجرای گذشته‌ای می‌شود. این جهت به‌همراه اموزش (Induction education) نشانه، ضرورت خدمت (Orientation education) مورد نیاز می‌شود. (Inservice education) مورد نیاز می‌شود (Continuum education) و (Leadership and Management) تضمین می‌شود. آموزش مهارت‌ها از طریق اجرای هر چه بیشتر برنامه‌های آموزشی منظوره، مطمئن شرایطی است که می‌تواند با استفاده باشند و استاندارد‌ها، اساس جهت ارزیابی سطح می‌تواند با استاندارد‌ها اطمینان می‌دهد که با استاندارد‌ها اطمینان است و استانداردهای اطلاعاتی می‌تواند با استاندارد‌ها و گرایش‌ها فراهم می‌شود. استاندارد پرسنلی می‌تواند یک هدف و یا یک موضوع باشد و که به عنوان مدل‌بکار می‌رود استاندارد یک ابزار برنامه‌ریزی است و روش که به عنوان مدل‌بکار استاندارد یک مدل استاندارد یک سیستم کنترل است (1 و 2) (Structure) با استاندارد است (Out come) است پرسنلی یا با استاندارد (Process) است، ساختار منابعی را که در این سیستم در این استاندارد به‌نیروی انسانی شامل می‌شود که این مبانی شامل مبانی و تجهیزات ساختاری، کارکنان و قوانین است (3) استانداردهای ساختاری.

مقدمه:

فرآیند و پایه‌ای اساسی و پایه‌ای برنامه‌کننده و ارزیابی کیفیت بسیار حساس و اولویت قدم برنامه‌‌ای ارزیابی از استانداردهای ساختاری یک واحد آموزشی، درمانی است (2). هنگامی که از استاندارد ساختاری به عنوان مقياسی جهت کنترل کیفیت و تضمین کیفیت استفاده می‌شود دو پیش‌فرض در نظر گرفته می‌شود: ۱- مؤلفه‌های مهارتی بهتر انجام می‌پذیرد که از کارکنان با صلاحیت، سنجیده، سابقه میلی و سابقه‌های بهتر استفاده شود (2) ۲- بازی تجربه‌ی مند صلاحیت کارکنان، ساختار فیزیکی و... مسائلی که باید نیاز به کیفیت فرد انسانی برنامه‌ریزی شود (1) اجرای آموزش با کیفیت مناسب زمانی ممکن است که ساختار خوب و تحت ارزیابی مقدام باشد (6) ارزیابی ارزیابی نیروهای در بالا بردن کیفیت آموزش است (7).

مواد و روش‌ها:

در این پژوهش تشهیه‌سازی، و انواع برنامه‌های بهداشتی نیروی انسانی دفاتر پرسنلی بیمارستان‌های دانشگاهی علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهر تهران شامل ۴۱ مورد (2۱ بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۱۲ بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی ایران و ۱۳ بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی) وضعیت مراکز بی‌کوده گونه تغییر و دخالت گزارش، توصیف و با وضعیت استاندارد مقایسه شده است در این پژوهش بدلیل کیفیت


پرستاری در مقایسه با استاندارد بررسی ذیل درصد مربوط به علوم پزشکی ایران با 98% و کمترین درصد مربوط به علوم پزشکی تهران با 70% می‌باشد.

انواع برنامه‌های بهداشتی نوری انسانی ارائه شده به کارکنان در مقایسه با استاندارد 55% (ناملوب) که بیشترین درصد مربوط به علوم پزشکی ایران 51% و کمترین درصد مربوط به علوم پزشکی تهران 12% می‌باشد. یافته‌ها نشان داد که با توجه به نتایج آزمون، بین سه گروه دانشگاهی، استاندارد برنامه‌های بهداشتی نوری انسانی آموزشی در جریان تجربه‌های آموزشی می‌تواند که برای افراد با توجه به نتایج مورد بررسی از این نظر ممکن است (نمونه‌های شماره 102 و 103).

نتایج:

یافته‌های پژوهش نشان داد که فضای آموزشی در دسترس‌داران پرستاری در مقایسه با استاندارد 50% (ناملوب) که بیشترین درصد مربوط به علوم پزشکی ایران 55% و کمترین درصد مربوط به علوم پزشکی تهران با 46% می‌باشد. همچنین تجربیات آموزشی در دسترس دفاتر و
نمودار شماره 1. توزیع فراوانی نسبی تسهیلات آموزشی و انواع برنامه‌های بهسازی آسانی دانشگاه‌های بررسی بر حسب

تفکیک هر متغیر در سه دانشگاه در مقایسه با استاندارد

نمودار شماره 2. توزیع فراوانی نسبی تسهیلات آموزشی و انواع برنامه‌های بهسازی آسانی دانشگاه‌های بررسی بر حسب

مجموع کل سه دانشگاه در مقایسه با استاندارد
گرته نمی‌شود. همچنین قدیمی‌ترین بودن بعضی از
بیمارستان‌ها و عدم اختصاص پاتن فضای
آموزشی از دلایل دیگری این امر می‌تواند باشد.

**References:**

1) Gillies, D. A. Nursing management a system
2) Kelly, K. J. Nursing staff development
    current competence, future focus. Philadelphia:
3) Parsley, k. philomena, corrigan. Quality
    Improvement in nursing and health care, a
    practical approach. London: chapman and
4) Meisen heimer, G. claire. Improving Quality
    Guideto effective program. Gaithersburg,

5) نیک شکری، فاطمه. "استانداردها در پرستاری". حیات. 3
   (5) پژوهی 1372: 81-94.
6) Katz, J. M, green, Eleanor. Managing
    Quality a guide to system, wide performance
    management in healthcare. St. louis: Mosby
7) پریگار، کمال، روابط انسانی در مدیریت، پابول اول،
    تهران، انتشارات ایرانی، 1388.
8) Hoetzzel, C. Using structural power sources
    to increase influence. Journal of Nursing
9) قاضی زاده، بهرام، اصول و مبانی‌های طراحی نیشتهای
    آموزشی و پرورشی، دانش تحصیلات و پژوهش انتشارات
    سازمان توسیعی، توسعه و تجهیز مدارس کشور، پابول اول،
    تهران، 1373.
The Survey of educational facilities and present the kinds of program staff development of Nursing staff in hospitals of University of Medical sciences & health services in Tehran

Z. Monjamed, F. Shekarnia, Sh. Varaeli, N. Bahrani

Abstract:

This study is a descriptive research in order to determine educational facilities and present the kinds of program staff development of nursing office in hospitals of university of medical sciences and health services in Tehran, IRAN. The purpose of this research was determinated of the educational space (classroom, library, Lecture and conference room), educational equipment, educational staff patterns, kinds of nursing staff development program and comparing between educational facilities and present the kinds of nursing development program of nursing office in three medical science university in Tehran. The units that participated in this research was 41 educational facilities and kinds of nursing staff development program of nursing office in three medical science university in Tehran (Tehran, Iran and shahid Beheshti) and no samphing was made. The tools was check list and Questionnarie. Each variable compared with educational standards of hospitals. (Standard / 100% excellent, desire was above 75% and undesired was under 75% and each 100 active bed haveing one educational supervisor).

The finding indicated that scale confirmity with standard about educational space in three university was 50% (undesirable) and about educational equipment was 56% (undesirable) and about educational staffing pattern was 79% (desirable) and present kinds of nursing staff development was 56.5% (undesirable). The finding indicated that university medical of science Iran 66.5%, Shahid Beheshti 59.76% and Tehran 55.3% Scale confirmity with standards have possess.

Key words: Educational facilities, Kinds of program, Staff development, Standard