



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان مرکز آموزشی درمانی نیک نفس	
عنوان : سیاست آموزشی نیروی جدید ورود	
کد سنج: الف-4-2-1	کد: NH-NSM-EP.M-04-09
تاریخ بازنگری بعدی: شهریور 1404	تاریخ تدوین: مهر 1396

اداره بهبود کیفیت و اعتباربخشی

ردیف	عنوان	شماره صفحه
1	سیاست آموزشی نیروی جدید ورود	2

تهیه کننده	تاییدکننده	تصویب کننده	ابلاغ کننده
فاطمه بلوچی سوپروایزر آموزشی	طیبه اژدری مترون	خانم دکتر میرمطلبی (رئیس مرکز)	خانم دکتر میرمطلبی (رئیس مرکز)



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان مرکز آموزشی درمانی نیک نفس	
عنوان : سیاست آموزشی نیروی جدید ورود	
کد: NH-NSM-EP.M-04-09	کد سنجه: الف-4-2-1
تاریخ تدوین: مهر 1396	تاریخ بازنگری بعدی: شهریور 1404

سیاست آموزشی نیروی جدید ورود

- 1- معرفی نیرو با ابلاغ از معاونت توسعه و نیروی انسانی از کارگزینی به مدیر خدمات پرستاری
- 2- جلسه توجیهی با نیرو توسط مترون
- 3- تعیین بخش مربوطه و معرفی به سوپروایزر آموزشی
- 4- جلسه توجیهی با نیرو توسط سوپروایزر آموزشی (آموزش تاریخچه مرکز-خدمات ارائه شده -سیاست آموزشی- مهارتهای عمومی-ارتباطی-احیا-گزارش نویسی -قوانین مقررات اداری و اصول شغلی و چارت سازمانی)
- 5- تحویل چک لیست نیروی جدید ورود به نیرو و معرفی به واحدها و کارشناسان مرکز جهت جلسه آموزشی (اعتبار بخشی -ایمنی -انتقال خون -مددکاری - IT-کنترل عفونت -آموزش سلامت -کلینیک بارداری-بهداشت محیط-بهداشت حرفهای -کارگزینی -حراست -حسابداری -تجهیزات پزشکی)
- 6- نیروی مامایی هر بخش به مدت یک هفته در اورژانس مهارتهای اولیه مادر باردار و زائو آموزش میبینند .
- 7- معرفی نیرو به بخش مربوطه و آموزش مهارتهای اختصاصی -عمومی (دو هفته)
- 8- ارزیابی مهارتهای عمومی و ارتباطی بعد از دوره آموزشی توسط تیم دفتر پرستاری
- 9- ارزیابی مهارتهای تخصصی توسط سرپرستار و پرستار خبره بخش
- 10- در صورت تایید ارزیابی عمومی و اختصاصی و ارتباطی احراز صلاحیت محدودیت بکار گیری رفع میشود (بصورت نیروی اصلی شیفیت انجام وظیفه مینماید)
- 11- در صورت عدم تایید ارزیابی اختصاصی -عمومی -ارتباطی یک هفته به نیرو فرصت داده میشود تا مهارتهای خود را ارتقاء دهد
- 12- مجدداً نقاط ضعف مهارتها ارزیابی شده در صورت تایید ارزیابی مهارتها عمومی و اختصاصی و ارتباطی احراز صلاحیت محدودیت بکار گیری رفع میشود (بصورت نیروی اصلی شیفیت انجام وظیفه مینماید)
- 13- در صورت عدم تایید ارزیابی مجدد (بخصوص مهارتهای اختصاصی) با هماهنگی و خرد جمعی تیم دفتر پرستاری با توجه به نقاط قوت و ضعف نیرو به بخش دیگری معرفی میگردد .
- 14- در بخش جدید بعد از کسب مهارتهای عمومی و اختصاصی (یک هفته) احراز صلاحیت بررسی میگردد در صورت عدم تایید نوبت دوم موضوع در کمیته اجرایی مطرح گردیده و عدم نیاز نیرو به معاونت توسعه نیروی انسانی اعلام میگردد .

تهیه کننده	تایید کننده	تصویب کننده	ابلاغ کننده
فاطمه بلوچی سوپروایزر آموزشی	طیبه اژدری مترون	خانم دکتر میرمطلبی (رئیس مرکز)	خانم دکتر میرمطلبی (رئیس مرکز)