

**دوره پرستورشیپ**

**برای پرستاران**

**جدیدالورود**

## مقدمه

انتقال از دوران دانشجویی به پرستاری می تواند یک زمان چالش برانگیز برای پرستاران جدیدالورود باشد. پرستارانی که دوره انتقال را با موفقیت سپری کنند، می توانند مراقبت مؤثرتر و سریع تری ارائه دهند، نسبت به نقش و مسئولیت خود احساس بهتری داشته باشند و با احتمال بیشتری با حرفه سازگار شده و در این حرفه باقی بمانند. لذا حمایت و راهنمایی خوب در این دوره گذار ضروری است و ما می توانیم سرمایه گذاری خود را در آموزش آنها به حداکثر برسانیم تا مسیر گذار برای آنها هموار شود. این به این معنی است که مراقبت با کیفیت و ارائه خدمات بهینه تضمین می شود. همچنین امروزه مراکز درمانی با موجی از درخواست بازنشستگی پیش از موعد پرستاران روبرو می باشند که تاکنون هیچ راهبردی برای حفظ و بکارگیری آنها اتخاذ نشده است. با توجه به تجارب بالینی و فنی و مهارتی این نیروها در رشته پرستاری، با اجرای این برنامه می توان دهه سوم کاری این پرستاران را جذاب تر کرد.

از طرفی استان آذربایجان غربی دارای بیشترین تعداد دانشکده پرستاری بوده و هر سال فارغ التحصیلان زیادی را روانه بازار کار می کند. تعداد زیاد آنها از یک سو و نارسا بودن کمی و کیفی دانشکده های قمر از سوی دیگر اجرای این برنامه را در این استان بیش از پیش ضروری به نظر می نمایاند و در صورت بازده خوب می توان برنامه را بصورت الگو در کل کشور اجرا کرد. این برنامه برای مدیران پرستاری، سوپروایزرهای آموزشی، پرستاران با تجربه و همچنین پرستاران جدیدالورود جالب خواهد بود.

در تهیه این چارچوب ما مرور متون انجام دادیم و با مشارکت گسترده ذینفعان، دیدگاه ها و نظرات آنها را جستجو کردیم و اهداف استراتژیک دانشگاه را به منظور همسو بودن با طرح مورد بررسی قرار دادیم. همچنین مدل های گوناگون اجرای این برنامه برای حرفه های مختلف در کشورهای مختلف را مورد بررسی قرار دادیم و در نهایت مدل فعلی برای اجرا پیشنهاد می گردد.

پشتوانه این برنامه نیز پاسخ به یک نیاز درک شده در حوزه سلامت کشور می باشد و آن نیاز به نیروی پرستاری مبتکر و توانمند برای برآورده ساختن نیازهای بهداشتی درمانی در حال تغییر جامعه می باشد. ظهور بیماری‌های عفونی نوپدید و بازپدید، افزایش بیماری‌های غیرواگیردار و مزمن، سالمندی جمعیت، نیازهای بهداشتی جدید مردم و ... پرستاران دارای سرعت عمل در تصمیم‌گیری را می‌طلبد که اجرای این برنامه می‌تواند پرستاران را در پذیرش مسئولیت و نقش حرفه‌ای توانمند کند و زیربنای مراقبت با کیفیت بالا باشد.

## معرفی طرح

پرسپتورشپ یک دوره گذار برای پرستار جدیدالورود، که در طی آن او توسط یک پرسپتور حمایت می‌شود تا اعتماد به نفس خود را به عنوان یک فرد حرفه‌ای مستقل توسعه دهد، و مهارت‌ها، ارزش‌ها و رفتارهای خود را اصلاح و ارتقاء دهد و به یادگیری مادام‌العمر خود ادامه دهد. عدم وجود عملکردهای حمایتی برای فارغ‌التحصیلان جدید، از چالش‌های جدی ساختارهای بالینی حرفه پرستاری می‌باشد. از آنجا که برنامه‌های آشناسازی برای افراد تازه استخدام به خوبی تدوین نشده است، این دوره به گونه‌ای عمل می‌کند که با حمایت کم‌ولی جدی، پرستاران جدیدالورود را قادر می‌کند تا کار خود را بدون ترس و با اعتماد به نفس بیشتر آغاز کنند. در این طرح به پرستار باتجربه پرسپتور، و به پرستار جدیدالورود پرسپیتی اطلاق می‌گردد.

## روش اجرا

سوپروایزر آموزشی بیمارستان مسئولیت حسن اجرای طرح را بر عهده دارد. گروهی در پلتفرم مجازی مورد تایید دانشگاه تشکیل شده و تمامی پرسپتورها و پرسپیتی‌ها در آن عضو می‌شوند و آخرین اطلاعات مورد نیاز در آن به اطلاع همه رسانده می‌شود. سوپروایزر آموزشی پرسپیتی را به پرسپتور معرفی می‌کند. طول مدت طرح یک ماه، از روز معرفی تا ۳۰ روز بعد از آن، می‌باشد. ارتباط بین پرسپتور و پرسپیتی فقط طی ساعات بالینی کار می‌باشد. مواد آموزشی که باید مورد توجه قرار بگیرند، در چک لیست نوشته شده و در طول دوره

توسط پرسپتی تکمیل و در انتهای دوره به سوپروایزر آموزشی تحویل داده می‌شود. پرسپتی موظف به تکمیل دقیق و مسئولانه برگه بوده و به همکاری و همراهی جدی و طبق برنامه با پرسپتور مکلف می‌باشد. سوپروایزر آموزشی بعد از تایید اثربخشی آموزش و ارزیابی پرسپتی، چک لیست را در پرونده پرسنلی فرد بایگانی می‌کند.

## ویژگی های پرسپتور

اولویت اول: کارشناس پرستاری بالای ۲۵ سال سابقه کار

اولویت دوم: کارشناس پرستاری بالای ۲۰ سال سابقه و کارشناس ارشد بالای ۱۰ سال سابقه

وجود تمایل و علاقه به مشارکت در دوره

## مزایا:

### حرفه پرستاری و بیمارستان:

به روزرسانی آموزش پرستاران جدیدالورود

افزایش ایمنی بیمار و کیفیت مراقبت‌ها

انجام تعهدات سازمان به بیماران و پرستاران

کاهش طول مدت گذار به نقش حرفه‌ای در پرستاران جدیدالورود

کاهش چالش‌های بیمارستان با پرستاران جدیدالورود

نمایش تصویر علمی و حرفه‌ای از پرستاری به جامعه

مستندسازی در پرونده و حمایت حقوقی از مسئولین و پرستاران

کاهش خطاهای پزشکی و پرستاری

## پرسپتور:

احساس ارزشمندی در دهه سوم کاری

کاهش تمایل به بازنشستگی و ادامه تعهد حرفه‌ای

کاهش بیماری و غیبت

افزایش رضایت کارکنان

بهبود کیفیت مراقبت از بیمار

فرصت شناسایی کارکنانی که نیاز به حمایت اضافی دارند

کاهش خطر شکایات

فرصتی برای استعدادیابی

افزایش درآمد

ایجاد امکان رویکرد پرستاری مبتنی بر شواهد

## پرسپتی:

افزایش اعتماد به نفس

اجتماعی شدن حرفه‌ای در محیط کار

افزایش رضایتمندی از حرفه و محل کار

افزایش رضایتمندی بیمار

احساس ارزش و احترام از سوی مدیران

احساس خوب نسبت به چشم انداز شغلی آینده

هدفمند شمردن استراتژی و اهداف سازمانی

احساس غرور و افزایش تعهد شغلی

تمکین به الزامات نظارتی و حرفه ای

احساس مسئولیت شخصی در حفظ دانش به روز

کاهش استرس شغلی

مشارکت در کارهای تیمی

### هزینه

طیف وسیعی از مدل‌های اجرای برنامه پرسپتورشیپ وجود دارد که بر اساس شرایط مدل اجرای فعلی پیشنهاد می‌گردد. در این مدل طول مدت دوره یک ماه بوده و در پایان دوره بر اساس صلاحدید ریاست و مدیر پرستاری مرکز از محل درآمدهای صندوق تعرفه گذاری پرستاری در اختیار مرکز/بیمارستان، مبالغی جهت جبران زحمت به پرسپتور داده می‌شود. ضمن اینکه مرکز/بیمارستان می‌تواند بر اساس صلاحدید تیم مدیریت اجرایی، با روش‌های دیگر نیز این عملکرد را جبران نماید.