



طرح پرستار ناب، دارای معیارهای معتبر و قابل سنجش

اهدای نشان اخلاق برتر به ۶۶ پرستار برگزیده

ارتقای تعهد حرفه‌ای را از گروه پرستاری آغاز کردیم.

برگزاری همه‌ساله جشنواره ناب

دکتر علیپور با بیان این که انتخاب و تقدیر از پرستاران ناب همه‌ساله انجام خواهد شد، به بیان روش اجرای انتخاب برگزیدگان پرداخت و گفت: در انتخاب برگزیدگان از آیت‌هایی استفاده شد که قابل اجرا و سنجش بوده و برای بیماران از اهمیت برخوردار باشند. معاون درمان دانشگاه افزود: خوش‌رویی در برخورد با بیمار، رعایت حریم خصوصی بیمار، معرفی خود به بیمار، استفاده از الفاظ مناسب هنگام اشاره به بیمار و حفظ احترام همکاران از آیت‌های انتخاب برگزیدگان بود که در قالب چک‌لیست آماده شد و در فرآیندی

در راستای اجرای برنامه‌های ارتقای تعهد حرفه‌ای، نخستین جشنواره ناب با تقدیر از پرستاران برگزیده ۱۵ بیمارستان تابعه دانشگاه، در بیمارستان سینا برگزار شد.

در نخستین جشنواره ناب که بعدازظهر روز چهارشنبه ۲۲ اردیبهشت سال ۹۵ در بیمارستان سینا برگزار شد، دکتر علیپور معاون درمان دانشگاه، برگزاری این جشنواره و اعطای نشان اخلاق برتر به برگزیدگان گروه پرستاری را در راستای اجرای برنامه‌های تعهد حرفه‌ای خواند و افزود: با توجه به اهمیت حوزه درمان و نقش مهم همکاران این حوزه، قرار بر این شد که در ابتدای کار به افراد و بخش‌هایی بپردازیم که بیشتر با بیماران در ارتباط هستند و از آنجایی که به همکاری و نقش مهم پرستاران در بالین بیمار آگاهی داشتیم، یکی از فعالیت‌های اصلی



پرستار و بیمار، مناسبات و اجزاء سازمانی وجود دارد و زمانی که به‌عنوان عضو بیمارستان مشغول فعالیت می‌شویم، در هر سطح و در هر کاری که باشیم از پزشکان و تیم درمان گرفته تا خدمات، با دیگر اعضای بیمارستان هم سرنوشت می‌شویم. این هم سرنوشتی در کیفیت خدمات سلامت، سرآمدی حرفه‌ای، سلامت روانی و دیگر ابعاد مختلف یک بیمارستان، مشهود است. دکتر قراملکی با طرح این پرسش که رشد اخلاقی در بیمارستان چگونه رخ می‌دهد؟ گفت: نخستین گام رشد اخلاقی، تحلیل تصاویر ذهنی (image analysis) است. این تصاویر ذهنی پنهان هستند ولی نقش اساسی در چگونگی عملکرد ما دارند. به‌عنوان مثال، یک تصویر ذهنی، بیمار را فردی مزاحم می‌بیند و تصویر ذهنی دیگر، رفع نیاز بیمار را رحمت الهی می‌داند؛ بنابراین این که ما از بیمار، پزشک، پرستار و یا همکار کدام تصویر ذهنی را داشته باشیم، در رشد اخلاقی یا ممانعت از رشد اخلاقی مؤثر است.

وی شناخت مسئولیت‌های اخلاقی به‌صورت دقیق و کامل را گام دوم در جهت دستیابی به رشد اخلاقی خواند و افزود: این که فرد در هر موقعیت، به وظیفه اخلاقی خود آگاهی داشته باشد، نیاز به آموزش دارد. در این میان، داشتن انگیزه یا خودانگیختگی، ارتقای مهارت‌های رفتارهای ارتباطی اخلاقی، ارتقای زمینه‌های سازمانی رشد اخلاقی و حمایت قانونی و حقوقی از اخلاق، گام‌های بعدی رشد اخلاقی هستند.



یک‌ساله مورد بررسی قرار گرفت.

وی با بیان این که برای پرستاران ناب علاوه بر اهدای مدال، امتیازاتی نیز در نظر گرفته می‌شود، گفت: برگزیدگان از مشاغل و رده‌های مختلف سوپروایزر و کارشناس پرستاری، کاردان و کارشناس اتاق عمل، کاردان و کارشناس هوشبری، کاردان و کارشناس مامایی، بهیار و کمک بهیار انتخاب شدند. این در حالی است که اگر ۸۰ درصد از پرسنل گروه هدف در هر بخش برگزیده شوند، سرپرستار آن بخش تحت عنوان سرپرستار ناب برگزیده خواهد شد و اگر ۸۰ درصد از افراد گروه پرستاری در یک بیمارستان ناب شوند، مترون آن بیمارستان به‌عنوان مترون برگزیده معرفی می‌شود.

تایغ دو لبه تصویر ذهنی در رشد اخلاقی یا منع آن

در ادامه این جشنواره، دکتر قراملکی مدیر گروه اخلاق حرفه‌ای دانشگاه تهران، اخلاق حرفه‌ای در حوزه پزشکی را به دو رویکرد فردگرایانه و اخلاق سازمانی تقسیم کرد و گفت: در رویکرد فردگرایانه اخلاق حرفه‌ای، نقش پزشکان و پرستاران مطرح می‌شود و در اخلاق سازمانی، اخلاق مراکز درمانی و اخلاق دانشگاه مطرح است.

وی با بیان این که روزگار ما، روزگار سلطه سازمان‌ها بر حرفه‌ها است گفت: امروزه خدمات سلامت در سازمانی به نام بیمارستان ارائه می‌شود. این در حالی است که در بیمارستان‌ها علاوه بر پزشک،





معیارهای ساده و قابل‌سنجش در طرح انتخاب پرستار ناب

در بخشی دیگر از این مراسم، دکتر جعفریان رییس دانشگاه، با بیان این که نوع تصور از بیمار، واکنش‌های ما را تعیین می‌کند گفت: اگر تصورمان از بیمارانی که با آن‌ها سروکار داریم، افراد نیازمندی باشد که نسبت به اقدامات پزشکی آگاهی کمی دارند و جزئیات آن را نمی‌دانند و بنابراین در حاله‌ای از ابهام و نگرانی بسر می‌برند، آنگاه می‌توانیم با ارائه توضیح مختصری در مورد زمان و نحوه انجام یک اقدام تشخیصی یا درمانی مانند انجام یک سی‌تی‌اسکن، نگرانی آن‌ها را رفع کنیم.

وی افزود: پرستاری که به‌عنوان پرستار ناب شناخته می‌شود، کار ارزشمندی می‌کند و شایسته تقدیر است. نکته‌ای که توجه به آن ضروری است آن است که همه ما مشکلات و چالش‌هایی داریم، ولی وقتی در محیط کار هستیم، باید بتوانیم از این مشکلات فارغ باشیم و متناسب با آنچه تکلیف حرفه‌ای حکم می‌کند، رفتار کنیم.

رییس دانشگاه ادامه داد: حرکتی که در انتخاب پرستار ناب آغاز شده، ما را به‌سوی معیارهای قابل‌سنجش و معتبر هدایت می‌کند و باید به گروه پزشکی نیز معطوف شود که البته در این گروه نیز، مدل‌هایی از به کار بردن معیارهای تعهد حرفه‌ای در ارزشیابی‌های اعضای هیئت‌علمی، به درجاتی به چشم می‌خورد.

وی با ساده و قابل‌سنجش خواندن معیارهای انتخاب پرستار ناب، همین

ویژگی را منجر به قابل‌اجرا شدن این کار دشوار دانست و در ادامه خطاب به پرستاران گفت: این حرکت ارزشمندی است که حوزه درمان دانشگاه آغاز کرده و اینک که محصولی از این تلاش خارج شده است، خود شما می‌توانید قضاوت کنید که آیا این متدولوژی صحیح بوده است یا خیر که البته در کنار توجه به این موضوعات، وظیفه و مسئولیتی که در قبال اخلاقی بودن محیط بیمارستان به عهده داریم، از اهمیت خاصی برخوردار است و در مجموع این مسیر، مسیر راحتی نیست. دکتر جعفریان در پایان گفت: امیدوارم طرح انتخاب پرستار ناب و محصول اولیه آن، بتواند آغاز خوبی برای قرارگیری در مسیری باشد که بتوانیم در آن، اهمیت اخلاق حرفه‌ای را به یکدیگر یادآوری کنیم و همکاری که در این دوره به‌عنوان پرستار ناب انتخاب‌شده‌اند، در همه شئون زندگی ناب باشند.

توضیح این که در پایان این مراسم، ضمن تقدیر از خانواده زنده‌یاد محبوبه ترابی از پرستاران بیمارستان امیراعلم و فاطمه عسگر زاده پرستار بازنشسته بیمارستان شریعتی، لوح سپاس و نشان اخلاق برتر به ۶۶ پرستار برگزیده طرح ناب اعطا شد. پس از آن، برگزیدگان به همراه رییس دانشگاه، معاون درمان، معاون توسعه مدیریت و برنامه‌ریزی منابع دانشگاه، مسئول نهاد نمایندگی دفتر مقام معظم رهبری در دانشگاه، روسای تعدادی از بیمارستان‌ها و جمعی از مترونها و سرپرستاران عکس دسته‌جمعی انداختند. ▲