

برای نخستین بار در یزد صورت گرفت؛

رونمایی از اولین برنامه **جانشین پروری** در حوزه مدیران پرستاری



اولین مرکز آموزش، توسعه و توان افزایی مدیران حوزه سلامت در استان یزد با حضور معاون وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در امور پرستاری مورد بهره برداری قرار گرفت. این مرکز که مزین به نام شهید سید جعفر میرچلیلی است، که در شهر شاهدیه یزد افتتاح شد.



پرستاری مورد بهره برداری قرار گرفت. این مرکز که مزین به نام شهید سید جعفر میرچلیلی است، که در شهر شاهدیه یزد افتتاح شد. هزینه بازسازی و تجهیز این مرکز که با زیربنای ۴۰۰ مترمربع در زمینه آموزش، جانشین پروری و توان افزایی مدیران حوزه سلامت فعالیت می کند، چهار میلیارد تومان بوده که با همکاری خیر نیکاندیش منطقه تامین شده است.



گفت: ۱۴ هزار سرپرستار در مجموعه نظام سلامت (بیمارستانهای دانشگاهی و غیردانشگاهی) به عنوان مدیران صف و ستاد حوزه پرستاری فعالیت می کنند. به گزارش ایرنا، «عباس عبادی» در آیین افتتاح مرکز آموزش، توسعه و توان افزایی مدیران دانشگاه علوم پزشکی یزد با اشاره به اهمیت آموزش مستمر مدیران و کارکنان حوزه سلامت افزود: سطح بندی صلاحیت های مدیران که نتیجه آموزش است شامل مهارت های تکنیکال، فراضاحیت ها و اصول اساسی شخصیتی می باشد.

وی ادامه داد: قدرت پاداش و تنبیه، قدرت تخصصی، قدرت اجتماعی و قدرت مرجعیت از قدرتهایی است که مدیر یک سازمان باید از آن بهره مند باشد تا بتواند به نحو مطلوب، سیستم را راهبری کند. عبادی تصریح کرد: مدل رفتاری یک مدیر باید منجر به رشد علمی، عاطفی و معنوی کارکنان شود و توسعه فردی باید در اولویت رفتار مدیران قرار گیرد. اولین مرکز آموزش، توسعه و توان افزایی مدیران حوزه سلامت در استان یزد با حضور معاون وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در امور

معاون توسعه مدیریت و منابع دانشگاه گفت: برپایی دوره جانشین پروری در حوزه مدیران پرستاری برای نخستین بار در یزد به صورت پایلوت انجام می شود.

حسین ابوالحسینی در آیین افتتاح مرکز آموزش، توسعه و توازن افزایی مدیران که با حضور معاون پرستاری وزیر بهداشت در برگزار شد، افزود: هدف از راه اندازی این مرکز، توانمندسازی مدیران جهت ارائه خدمات، با کیفیت مطلوبتر در استان است. وی اظهار داشت: اجرای پلن های مورد نیاز جهت نیروهای بدو استخدام و ارزیابی نیروها از دیگر اهداف راه اندازی مرکز آموزش، توسعه و توازن افزایی مدیران است. گفتنی است فرایند جانشین پروری و توانمندسازی مدیران پرستاری به عنوان اصلی ترین و ضروری ترین فرایند واحد مدیریت پرستاری و دانشگاه شناسایی شده و مقرر گردیده دوره های آموزشی توانمندسازی مدیران پرستاری در سه سطح سرپرستاری، سوپروایزری و مدیریت پرستاری اجرا شود.

۱۴ هزار پرستار در مراکز درمانی کشور فعالیت می کنند

معاون پرستاری وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



رئیس ارزیابی، انتخاب و توسعه مدیران وزارت بهداشت:

حمایت از نیروهای توانمند کلید تحول در مدیریت سلامت است



رئیس ارزیابی، انتخاب و توسعه مدیران وزارت بهداشت گفت: کلید تحول در نظام سلامت حمایت از نیروهای توانمند و اجرای صحیح طرح آموزشی جانشین پروری، توسعه و توان افزایی مدیران حوزه سلامت است. به گزارش مهر، فاطمه فرید در آیین افتتاح مرکز

باشیم. وی با اشاره به اهمیت آموزش در ارتقای مهارت های مدیریتی گفت: فارغ التحصیلان دانشگاهی اگرچه از دانش کافی برخوردارند، اما در حوزه مهارت و شایستگی با کمبودهایی مواجه هستند و آموزش می تواند این خلأ را پر کند. قطعاً وجود پرسنل و مدیران شایسته، منجر به ارائه خدمات بهتر به مردم خواهد شد. فرید در پایان با بیان اینکه اولین مرحله از چرخش مدیران، حمایت از افراد است، تأکید کرد: حمایت از نیروهای توانمند باید در اولویت قرار گیرد تا بتوانیم شاهد تحولی واقعی در مدیریت سلامت کشور باشیم.

موضوع، مسئله جانشین پروری را با چالش مواجه کرده بود. فرید با قدردانی از رئیس و مسئولان دانشگاه علوم پزشکی یزد به دلیل نگاه ویژه به بحث جانشین گزینی، خاطرنشان کرد: خوشبختانه یزد در این حوزه رویکرد مثبتی دارد و قصد داریم از ظرفیت مؤسسات و مراکز آموزشی در این زمینه بهره مند شویم. رئیس ارزیابی، توسعه و توان افزایی مدیران وزارت بهداشت با ابراز امیدواری نسبت به گسترش این تجربه در سطح کشور، تصریح کرد: امیدواریم با ترویج این رویکرد، شاهد تحول در حوزه آموزش و انتصاب افراد شایسته و توانمند در نظام سلامت

آموزش، توسعه و توان افزایی مدیران دانشگاه علوم پزشکی یزد اظهار داشت: حوزه تحول اداری وزارت بهداشت در سال ۹۸ موفق به دریافت مجوز ارزیابی کامل کارکنان و مدیران از سازمان اداری و استخدامی کشور شد و تاکنون بیش از دو هزار و ۷۰۰ نفر مورد ارزیابی قرار گرفته اند. وی با بیان اینکه سازمان هایی که از حمایت مدیران بی بهره باشند، در حوزه بهره وری مدیران ارتقای نخواهند داشت، افزود: در ارزیابی های گذشته با این چالش مواجه بودیم که افراد جایگزینی برای تعویض مدیران وجود نداشت. متأسفانه نگاه محدودی در مدیرگزینی حاکم بود و همین