



معايير مهنة التمريض

الفهرس

أدوات تقييم الأداء التمريضي المعتمدة

| | |
|--|------------------|
| المسؤولية المهنية والمسائلة | المعيار الأول : |
| الممارسة المبنية على المعرفة التمريضية | المعيار الثاني : |
| كفاءة الأداء التمريضي | المعيار الثالث : |
| التواصل والتعاون | المعيار الرابع : |
| الالتزام بأخلاقيات المهنة | لمعيار الخامس : |
| البيئة الآمنة | المعيار السادس : |
| إدارة الجودة الشاملة | المعيار السابع : |
| البحث العلمي | المعيار الثامن : |
| التطوير والتعليم | المعيار التاسع : |

أدوات تقييم معايير الرعاية التمريضية

| | |
|---|------------------|
| تقييم الوضع الصحي | المعيار الأول : |
| التشخيص التمريضي | المعيار الثاني : |
| تخطيط الرعاية التمريضية للمستفيد | المعيار الثالث : |
| تنفيذ خطة الرعاية التمريضية للمستفيد | المعيار الرابع : |
| تقوم الرعاية التمريضية واستجابات المستفيد نحوها | المعيار الخامس : |

أدوات تقييم معايير الإدارة والقيادة في التمريض

| | |
|------------------|------------------|
| الفلسفة والأهداف | المعيار الأول : |
| الهيكل التنظيمي | المعيار الثاني : |

| | |
|---------------------|--------------------------------------|
| المعيار الثالث: | الاتصال |
| المعيار الرابع: | السياسات والإجراءات |
| المعيار الخامس: | إدارة الموارد |
| المعيار السادس: | التعليم المستمر والبحث |
| المعيار السابع: | توزيع العمل |
| المعيار التاسع: | التوظيف |
| المعيار العاشر: | الأداء التمريضي |
| المعيار الحادي عشر: | ضمان الجودة والنوعية |
| المعيار الثاني عشر: | أخلاقيات ممارسة المهنة |
| المعيار الثالث عشر: | إدارة التمريض |
| المعيار الرابع عشر: | قاعدة بيانات القوى البشرية التمريضية |

أدوات تقييم شروط اعتماد المؤسسات للتدريب التمريضي

| | |
|-----------------|---|
| المعيار الأول: | المهمة والهيكلة التنظيمي والقوامة في العمل |
| المعيار الثاني: | المناهج التعليمي وتوفر الموارد والمصادر التعليمية |
| المعيار الثالث: | التقييم والتقويم |

معايير اعتماد أنشطة التعليم المستمر

| | |
|-----------------|--|
| المعيار الأول: | الدورات تنبثق عن احتياجات مدروسة لتطوير الكفاءات وتحسين مستوى الرعاية التمريضية |
| المعيار الثاني: | للدورة خطة تفصيلية تحتوي على الأهداف العامة والخاصة والمحتوى واستراتيجيات ومصادر التعليم وخطط التقويم. |

نموذج تقديم طلب اعتماد دورة تدريبية

المقدمة:

أنشئ المجلس التمريضي الأردني بهدف المساهمة في الارتقاء بصحة الأفراد والمجتمع والنهوض بمستوى الرعاية التمريضية وتقديم الرعاية من خلال تنظيم المهنة. وفي سياق عمل المجلس لتنظيم المهنة قام بوضع المعايير والأسس المهنية وفي شتى المجالات والتخصصات، تماشياً وماجاء في نص المادة (٤/أ/٦) من قانون المجلس التمريضي الأردني رقم (٥٣) لسنة ٢٠٠٦.

أقر المجلس التنفيذي في جلسته رقم (٢٠٠٥/١٦) بتاريخ ٢٠٠٥/١٠/١٣ معايير مهنة التمريض في الأردن والتي تهدف إلى المحافظة على مستوى الأداء المهني وتطوير الرعاية التمريضية في الأردن والوصول بها إلى المستويات العالمية، كما تمت مراجعتها وإعادة إقرارها من قبل المجلس في العام ٢٠٠٩.

يؤمن المجلس بأن المعايير نصوص ملزمة ومن خلالها تحدد المهنة قيمها، وأولوياتها، ومسؤولياتها ونطاق مسألتها ممارستها، وتضع هذه المعايير حدود الممارسة ومستوى الرعاية، وتكون بمثابة مرجعية لتقويم الكفايات والرعاية التمريضية. إن هذه المعايير عامة تتيح للمؤسسات المرونة في تطبيقها واستخدامها، مراعية الاختلافات في السياسات الداخلية وهيكلية وآليات العمل في المؤسسات على أن لا يؤثر في جوهر الكفايات. وتعمل هذه المعايير على التوجيه والحث على الارتقاء بمستوى الأداء المهني، والرعاية المقدمة للمستفيد، والقيادة التمريضية، والتدريب المستمر ولتحقق الثبات في الأداء والممارسة، وتحدد الكفايات الضرورية للممارسة ولتصميم برامج التعليم التمريضي والترخيص و الإجازة Certification.

وتأتي مسؤولية تطبيق هذه المعايير على عاتق منتسبي المهنة، لما لها من إنعكاس على رسم وتشكيل هوية المهنة، وتحديد نطاق الممارسة الآمنة بما يبعدنا عن الخطأ المهني، والمسائلة، وتحقيق ما نصبوا إليه من تميز مهني.

يتقدم المجلس بالشكر الجزيل لكل من عمل على جعل هذه المعايير حيز الوجود سواء أكان بوضعها، وصياغتها، ومراجعتها آملين أن تكون مرجعاً للمهنة ومنتسبيها، وفقنا الله جميعاً لما فيه رفعة وخدمة هذا الوطن بقيادة صاحب الجلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين.

تشتمل هذه الوثيقة على ما يلي :-

أولاً :- معايير أداء المهنة وتتضمن تسعة معايير رئيسية حيث أن لكل معيار من هذه المعايير الأساسية أدوات قياس تدل على كيفية قياس مدى تحقق متطلبات هذه المعايير.

ثانياً :- معايير الرعاية التمريضية والتي تشمل على خمسة معايير أساسية مشتقة من العملية التمريضية بهدف تحديد الحد الأدنى لأداء الممرضة القانونية في تقديم الرعاية الصحية للمستفيد وعائلته وتحتوي أيضا على أدوات القياس الضرورية.

ثالثاً :- معايير الإدارة والقيادة في التمريض لوضع البرامج اللازمة لتنمية الموارد البشرية وتطوير الإمكانيات الفنية في مجال التمريض وتضمنت هذه المعايير أربعة عشر معياراً مع أدوات القياس لها.

رابعاً :- شروط اعتماد المستشفيات لمقاصد التدريب والاختصاص في المهنة، والغاية من هذه التعليمات هي المحافظة على جودة الأداء في التعليم والتدريب العملي وتطبيق المعايير للوصول بالمتدرب إلى تحقيق مستوى من الكفاءة تضمن السلامة والمساءلة في الرعاية التمريضية.

خامساً :- معايير اعتماد الدورات التدريبية.

أدوات تقييم الأداء التمريضي المعتمدة

المعيار الأول : " المسؤولية المهنية والمساءلة "

الممرض القانوني/ القابلة القانونية مسؤول عن أدائه المهني بما يتفق مع دليل أخلاقيات مهنة التمريض المعتمد من قبل المجلس التمريضي الأردني.

| المحتوى | أدوات القياس |
|---|--|
| <p>١. يمارس المهنة بما يتوافق مع القوانين النافذة والمعايير المهنية المعتمدة ومعايير مزاولة مهنة التمريض في الأردن وأخلاقياتها.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - لدى المؤسسة قائمة بالقوانين النافذة والمعايير المهنية المتعلقة بمهنة التمريض. - وجود دليل آداب وأخلاقيات المهنة الوطني. - وجود وثائق تثبت إطلاع الممرض على قائمة القوانين التي تحكم مهنة التمريض وأخلاقياتها (محاضر الاجتماعات، سجلات التعليم المستمر، سجل الموظف). - وجود أدلة تبين المساءلة القانونية نحو المستفيد والمسؤول والمهنة. - وجود آليات لتقييم المساءلة. |
| <p>٢. يكون مسئولاً عن استمرارية تسجيله في النقابة وعن الحصول على رخصة مزاولة المهنة أو إجازته كممرض مختص.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - وجود ترخيص مزاولة المهنة في ملف الممرض/الممرضة. - وجود عضوية نقابة الممرضين والممرضات والقابلات القانونيات سارية المفعول و/أو إجازة التخصص من المجلس التمريضي. - وجود أدلة على التطور الذاتي تناسب ومتطلبات المسار الوظيفي الذي حققه الممرض/الممرضة. |

٣. يتحمل المسؤولية الشخصية للسلوك المهني.

- وجود آلية لمراقبة وضبط المخالفات المهنية والأخلاقية والقانونية (باستخدام تقارير الحوادث المستخدمة في المستشفيات).
- وجود تقارير تقييم مشرفي التمريض لأداء الكوادر التمريضية.

٤. يحافظ على توفير بيئة عمل آمنة للقيام بمتطلبات المهنة وتوفير رعاية آمنة للمستفيد.

- وجود خطة سلامة مطابقة للمعايير العالمية وتحديد المؤشرات الخاصة بالسلامة العامة.
- تطبيق أهداف سلامة المستفيد في أماكن العمل وإطلاع المستفيد عليها.
- وجود سجلات تدريب المرضين على خطط السلامة العامة وكيفية التعامل مع الكوارث.
- استخدام المرض لوسائل السلامة العامة، مثل طفاية الحريق، طرق إخلاء المرضى، أماكن الإخلاء في المستشفى وخارجه.
- وجود سجلات لقياس مؤشرات السلامة العامة الخاصة بالتمريض.

٥. يحدد الممرض /الممرضة القضايا التي تعيق تقديم الرعاية التمريضية السليمة ويتعامل معها بشكل منسجم مع أخلاقيات ومعايير ممارسة المهنة.

- المقدرة على تحديد معيقات الرعاية التمريضية في المكان الذي يعمل به (مثل تلك المتعلقة بالمحيط والمستفيد) والتعامل معها بشكل جيد.
- تقديم المرض تقارير لبيان معيقات الرعاية التمريضية والنقاط المحتملة لتحسين الرعاية للمسؤولين.
- وجود أدلة للإجراءات والسياسات المتبعة في المؤسسة.
- مراجعة تقارير الحوادث المتعلقة بمعيقات الرعاية التمريضية.

المعيار الثاني : "الممارسة المبنية على المعرفة التمريضية "

الممرض القانوني/ القابلة القانونية يستند في أدائه على المعارف المستمدة من علم التمريض والعلوم الأساسية والعلوم الإنسانية.

| المحتوى | أدوات القياس |
|---|--|
| <p>١. يعمل للحصول على معلومات مستندة على البيانات العلمية لزيادة المعرفة التمريضية وتوظيفها للممارسة المهنية.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - وجود مصادر علمية (مثل مكتبة فيها كتب تمريضية حديثة، ومجلات دورية). - وجود وثائق تثبت مشاركة الممرض في دورات تدريبية وورشات عمل ومؤتمرات. - وجود دليل ممارسة معتمد ويستند عليه عمل الممرض. - وجود لجان للرعاية التمريضية يترأسها أحد أكاديمي الجامعات لتطبيق الرعاية المبنية على البيانات العلمية بشكل مستمر. |
| <p>٢. يستخدم التفكير الإبداعي في حل المشاكل.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - تعكس الملاحظات التمريضية أنه يقوم باتخاذ القرارات بناء على حقائق تقويمية صحيحة. - يستخدم الأسس العلمية لحل المشكلات. - يوثق الحلول المتخذة في ملف المستفيد . |
| <p>٣. يستخدم العملية التمريضية في تقديم الرعاية التمريضية للمستفيد.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - وجود خطة رعاية تمريضية مكتوبة لكل مستفيد. - وجود وثائق تثبت تطبيق العملية التمريضية ومتابعتها. - وجود توثيق يثبت أن الممرض أعاد عملية التقييم بعد تطبيق الإجراءات التمريضية. |

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - معرفة بالسياسات والإجراءات التي تحكم إعطاء المعلومات للمريض وذويه. - وجود سياسة تبين دور كل فرد من الفريق الصحي بإعطاء المعلومات. - وجود توثيق في الملف يبين قيام المرض بالثقيف للمستفيد وعائلته. - سؤال المستفيد وعائلته حول رضاهم وأخذ تغذية راجعة. - القدرة على تحديد وتوضيح المصادر العلاجية اللازمة للمستفيد داخل وخارج المؤسسة. | <p>٤. يساعد المستفيد في الحصول على المعلومات و الرعاية المناسبة.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - إشراك المستفيد وعائلته بالخيارات العلاجية والرعاية التمريضية لتمكينه من اتخاذ القرار. - وجود سياسة الموافقة المبنية على المعرفة للإجراءات العلاجية وتوفير النماذج لذلك. - وجود هذه النماذج موقعة من قبل المعني بالإجراء ومحفوظة في ملف المستفيد. | <p>٥. يساعد المستفيد في اتخاذ القرارات المبنية على المعرفة المناسبة.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود ما يثبت اشتراكه في البحث العلمي. | <p>٦. يشارك بفعالية في مجهودات البحث ذات العلاقة بالمهنة وتشجيعها.</p> |

المعيار الثالث : " كفاءة الأداء التمريضي "

الممرض القانوني /القابلة القانونية يستخدم المعرفة والمهارات والإتجاهات والتعليمات لإتخاذ القرارات المناسبة في أدائه المهني.

| المحتوى | أدوات القياس |
|--|--|
| ١. يستخدم المعرفة الحديثة والمهارات السريرية والحكم المناسب في تقديم الرعاية الآمنة واليقظة للمستفيد بناءً على احتياجاته. | <ul style="list-style-type: none"> - القدرة على إجراء الفحص السريري للمستفيد وأخذ السيرة المرضية. - تعكس الخطة التمريضية الموضوعية احتياجات المستفيد. - وجود الخطة التمريضية محفوظة بملف المستفيد. |
| ٢. يعمل على تحديد وتلبية الاحتياجات التعليمية للمستفيد وللآخرين لتطوير المعرفة والمهارات لديهم والقدرة على إتخاذ القرارات. | <ul style="list-style-type: none"> - وجود أدلة على إجراء التعليم المناسب للمستفيد وذويه في ملف المستفيد. |
| ٣. ينفذ المداخلات التمريضية بدقة وأمان ويُقيّم النتائج ويعدّل المداخلات بناءً على التقييم ضمن إجراءات السلامة العامة. | <ul style="list-style-type: none"> - وجود دليل الاجراءات والسياسات التمريضية محدّث ومُلمزم. - وجود خطة تمريضية موثقة تبين تنفيذ الإجراءات التمريضية وتقييم النتائج والمداخلات بما يتماشى مع الدليل. - يعكس الملف الشخصي للممرض /الممرضة ممارسة آمنة خالية من الأخطاء. |
| ٤. يتصرف ضمن القدرة المعرفية والمهارة العملية الآمنة عند تقديم الرعاية التمريضية. | <ul style="list-style-type: none"> - تقييم نتائج تطبيق المداخلات التمريضية موثق في ملف المستفيد. |

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - جود وثائق تثبت إشترك الممرض في برامج التعليم المستمر. - وجود الموارد اللازمة لتقدم رعاية آمنة. - توثيق إلتزام الممرض بتعليمات الرعاية الآمنة. | <p>٥. يحافظ على تطوير المهارات المطلوبة للممارسة الآمنة.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - مراجعة توزيع مهام العمل ومراعاتها لقدرات الأشخاص المفوض إليهم ونوعية المرضى. - وجود جدول/ وثائق لتوزيع المهام على الكادر التمريضي بناءً على الوسائل المعتمدة سواءً أولية أو فريق أو توزيع حالات. - تقييم قدرات الممرض/الممرضة سنوياً ومناقشتها معه. - حلو الملف الشخصي للممرض/الممرضة من أية أخطاء لها علاقة بعملية التفويض. | <p>٦. يفوض المسؤوليات للآخرين مع الأخذ بعين الاعتبار حاجات المستفيد وقدرات الشخص المفوض إليه.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - مراقبة الأداء المهني للممرض ومدى تعاونه مع أعضاء الفريق الصحي. - مراجعة سجل التقارير الإدارية والحوادث لرصد كفاية الأداء. - وضع الخطة العلاجية المتكاملة بالتعاون مع الفريق الصحي. | <p>٧. يشرف على فئات التمريض المختلفة ويتعاون مع المهن الطبية الأخرى.</p> |

المعيار الرابع : "التواصل والتعاون"

الممرض القانوني/ القابلة القانونية يتواصل ويتعاون مع المستفيدين والفريق الصحي في تقديم الرعاية التمريضية.

| المحتوى | أدوات القياس |
|--|---|
| <p>١. يحترم ويدعم أدوار المستفيدين وسائر أعضاء الفريق الصحي في تقديم رعاية آمنة ضمن التزام مهني.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - مراقبة تقبله لأراء الآخرين وتقديمه للنقد البناء. - يقوم باستشارة أعضاء الفريق الصحي حسب حاجات المستفيد وتوثيق ذلك في ملف المستفيد ضمن الصلاحيات المتاحة. - يوثق احتياجات واختيارات المستفيد وكيفية التعامل معها. - المشاركة في الجولات المرورية مع أعضاء الفريق الصحي على المستفيدين ودراسة الحالات. - توثيق الرعاية التمريضية في الملف الطبي وقراءة ما يوثقه أعضاء الفريق الصحي. |
| <p>٢. يشارك في إظهار دور التمريض في مجالات التخطيط والإعداد والتنفيذ والتقييم لبرامج الرعاية الصحية.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - المشاركة في اللجان ذات العلاقة بالتخطيط والتنفيذ واتخاذ القرارات مثل لجان ضمان الجودة، والتخطيط الإستراتيجي، ولجنة أخلاقيات المهنة. - وجود محاضر اجتماعات اللجان. |
| <p>٣. يشارك بفعالية في حل القضايا المتعلقة بالممارسة المهنية.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالممارسة المهنية على مستوى القسم، والمؤسسة، والمستوى الوطني. |
| <p>٤. يعمل على أن يكون مرجعاً وقدوة حسنة لطلبة التمريض والزملاء والآخرين.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - مراقبة قيادة التمريض بمدى الإلتزام المهني. - التغذية الراجعة من طلبة التمريض والزملاء والآخرين موثقة أو شفوية. |

٥. يتبع التسلسل الإداري في التواصل وحسب الأنظمة والتعليمات المتبعة.

- وجود سياسة لقنوات الإتصال الإدارية في أماكن العمل المختلفة تبين تسلسل المراجع.
- وجود أدلة تثبت التزام الممرض بالتسلسل الإداري مثل المذكرات، المراسلات... وغيرها.

المعيار الخامس : "الالتزام بأخلاقيات المهنة"

الممرض القانوني /القابلة القانوني يقدم الرعاية التمريضية بما يتماشى ودليل وأخلاقيات مهنة التمريض الوطني.

| أدوات القياس | المحتوى |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - التقيد بدليل آداب مهنة التمريض. - احترام اختيارات المستفيد وقراراته. - وجود سياسات تنص على إحترام المعتقدات الدينية والثقافية للمستفيد. - توفير رعاية فردية للمرضى في إطار ثقافي ملائم لهم. - توثيق مشاركة المستفيد في اتخاذ القرار في ملفه. | <p>١. يعمل على إيجاد علاقة مهنية علاجية مع المستفيد متركزة على الاحترام المتبادل والأهداف المشتركة وحق اتخاذ القرار.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - تعريف المرضى على حقوقهم الواردة في قائمة حقوق المريض. - احترام والمحافظة على سرية المعلومات المتعلقة بالمستفيد. - تقديم التثقيف اللازم للمستفيد وعائلته وتدوين التثقيف بملف المستفيد. | <p>٢. يدافع ويعمل على ضمان حقوق المستفيد كاستقلالية القرار، والاحترام، والخصوصية، وسرية المعلومات، واحترام كرامته، والحصول على المعلومات المناسبة، وحقه في حرية الاختيار.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود سياسة للمحافظة على سرية المعلومات الصحية للمستفيد. - الالتزام بأخلاقيات المهنة عند ضرورة إفشاء المعلومات التي تعتمد على مصلحة المستفيد. - الوعي بالمواقف التي يسمح بها إفشاء المعلومات عن المستفيد. | <p>٣. يعمل على حماية معلومات المستفيد السرية الناشئة عن العملية العلاجية وعدم كشف هذه المعلومات إلا بموافقة المستفيد أو بطلب من المحكمة.</p> |

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - التقيد بدليل إجراءات وأخلاقيات المهنة ودليل الإجراءات في المؤسسة الصحية. - التصرف بشكل لائق في أي موقف قد يؤثر سلباً على المستفيد أو أعضاء الفريق الصحي الذي يعمل معه. | <p>٤. يمتلك القدرة على التعامل مع المواقف التي قد تؤثر سلباً على المستفيد أو أعضاء الفريق الصحي.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - الإطلاع على دليل اخلاقيات المهنة وسياسات وإجراءات المؤسسة التي يعمل بها. - تقديم الدليل والتوثيق الكافي عند التبليغ عن أية ممارسات تتعلق بعدم الإلتزام بأخلاقيات المهنة والذي من شأنه أن يعرّض المستفيد للخطر أو لتأخر الشفاء أو يؤثر سلباً على الفريق الصحي والمؤسسة. | <p>٥. يبلغ عن أي ممارسات غير سليمة، أو ضعف الكفاءة المهنية، أو سوء التصرف المهني، أو عدم اللياقة أو القدرة على القيام بمتطلبات المهنة حسب الإجراءات والتسلسل الإداري المعتمد لدى المؤسسة.</p> |

المعيار السادس : " البيئة الآمنة "

الممرض القانوني/ القابلة القانونية يوفر بيئة آمنة للمستفيد والعاملين ضمن إطار السلامة العامة والتي تشمل ضبط العدوى والحماية من المخاطر وإدارة النفايات الطبية.

| أدوات القياس | المحتوى |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود السياسات والإجراءات المتعلقة بالبيئة الآمنة وتوفيرها في أماكن العمل. - وجود وثائق تبين تدريب الممرض على هذه السياسات والإجراءات. - وجود وثائق تبين أن الممرض ملتزم بهذه السياسات. - زيارة الأقسام التمريضية ومراقبة التمريض خلال عملهم للتأكد من التزامهم بهذه السياسات. | <p>١. ينفذ السياسات والإجراءات المعتمدة من أجل توفير البيئة الآمنة.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود مؤشرات القياس الخاصة بسياسات البيئة الآمنة (السقوط، العدوى المرتبطة بالمستشفيات). - وجود أدلة أن الممرض يقوم بجمع المعلومات وتوثيقها فيما يتعلق بمخاطر بيئة العمل كجزء من التقييم المتكرر للآمان والسلامة. - الوعي بوجود قائمة بالمواد الخطرة في بيئة العمل والإطلاع على بيان الآمان لكل مادة "MSDS" Material safety data sheet. - معرفة كيفية التصرف في حال حدوث أي حادثة مخلة بالآمان في بيئة العمل وحسب سياسات واجراءات المؤسسة التي يعمل بها. | <p>٢. يجمع المعلومات المتعلقة بتوفير متطلبات البيئة الآمنة ويبلغ عنها.</p> |

٣. يشارك بفعالية في النشاطات التعليمية والأبحاث الخاصة، وفي أعمال اللجان، والبرامج الوطنية المتعلقة بتوفير البيئة الآمنة والوقاية الصحية ويعمل على تطبيقها.

- وجود وثائق تثبت إشراك الممرض في البرامج التعليمية والتدريبية المتعلقة في البيئة الآمنة.
- توثيق مشاركته في اللجان المتعلقة بتوفير البيئة الآمنة.
- توثيق مشاركته في اللجان الوطنية المتعلقة بتوفير البيئة الآمنة.
- وجود أدلة تشير على أن الممرض/الممرضة ملتزم باحتياطات الأمان.

المعيار السابع : "إدارة الجودة الشاملة"

الممرض القانوني/ القابلة القانونية يعتمد سياسة إدارة الجودة الشاملة كإطار عام لتطوير الرعاية التمريضية والصحية.

| أدوات القياس | المحتوى |
|--|---|
| <p>القدرة على القيام ب:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تضمين (مفاهيم إدارة الجودة) ضمن برامج التعليم المستمر. - وجود برامج لتحسين الجودة في أماكن العمل. - وجود ما يدل على توثيق المؤشرات للجودة الشاملة والإستفادة من نتائجها. - المشاركة الفاعلة في برامج الجودة الشاملة على مستوى القسم والمؤسسة. | <p>١. يستخدم مفاهيم إدارة الجودة الشاملة في تقديم الرعاية التمريضية من خلال :</p> <ul style="list-style-type: none"> • تحديد مجالات الرعاية التمريضية التي تحتاج إلى تدقيق ومتابعة. • تحليل المعلومات لتحديد فرص التحسين. • تطوير السياسات والإجراءات لتحسين نوعية الرعاية. • تحديد المؤشرات لمراقبة جودة الرعاية التمريضية. • جمع البيانات المتعلقة بمراقبة جودة الرعاية التمريضية. • صياغة التوصيات لتحسين جودة الرعاية التمريضية. • تطبيق الأنشطة لتحسين جودة الرعاية التمريضية. • تقييم الرعاية التمريضية ضمن إدارة الجودة الشاملة. |

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - المشاركة في فرق ولجان الجودة المختلفة. - المشاركة في إجتماعات لجان الجودة ووجود محاضر إجتماعات تثبت ذلك. - المشاركة في النشاطات التعليمية والتدريبية للجودة. - وجود دليل على أن بيئة العمل تتبع برامج الجودة. | <p>٢. يساهم ويتعاون مع الفريق الصحي لتوفير بيئة العمل المساعدة على إنجاح برامج إدارة الجودة الشاملة، كما ويشارك بفعالية في نشاطات إدارة الجودة الشاملة واتخاذ القرارات المتعلقة بضبطها.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود وثائق تثبت التزام المرض بالسياسات (المتعلقة بإدارة الجودة الشاملة). | <p>٣. يلتزم بالسياسات والإجراءات المتعلقة بإدارة الجودة الشاملة.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - المشاركة في برامج التعليم والتدريب المختلفة للجودة. | <p>٤. يعزز وينمّي برامج التعليم المستمر المتعلقة بإدارة الجودة الشاملة.</p> |

المعيار الثامن : "البحث العلمي"

الممرض القانوني/ القابلة القانونية يعتمد على البحث العلمي كركيزة أساسية لتطوير الرعاية التمريضية.

| أدوات القياس | المحتوى |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود ما يثبت مشاركة الممرض في الأبحاث العلمية في مجال عمله. - وجود سياسة للبحث العلمي في المؤسسة. - وجود تفويض بموافقة المستفيد على المشاركة في البحث العلمي. - استخدام البحوث في تحسين الرعاية. - الأبحاث العلمية التي يشترك بها الممرض تتبع قواعد اخلاقيات البحوث المتعارف عليها. | <p>١. يساهم في إجراء البحوث العلمية والمتعلقة بتحسين الرعاية التمريضية والصحية حسب مستواه التعليمي وخبرته العملية وموقعه الإداري.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود دليل يثبت أن مستوى مشاركة الممرض في مشروعات الأبحاث يتناسب مع مستواه العلمي وخبرته. | <p>٢. يساهم ويشارك في إجراء البحوث العلمية ونشاطات البحث العلمي في مؤسسته بما يتناسب مع مستواه التعليمي وخبرته العملية وموقعه الإداري.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود تفويض موافقة المستفيد على إجراء البحوث العلمية. - وجود سياسة للبحث العلمي في المؤسسة. - الإلتزام بأخلاقيات البحث. | <p>٣. يقدم المعلومات المطلوبة للباحثين بشكل متسق مع سياسات البحث في مؤسسته.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - يتبع سياسة البحث العلمي في المؤسسة. - يشارك في لجان الأبحاث وله إسهامات في زيادة قدرة المؤسسة على اجراء البحوث. | <p>٤. يوفر البيئة المناسبة لإجراء البحوث.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>المشاركة في الفرق البحثية يتوافق مع مستواه العلمي والأكاديمي والعملية.</p> | <p>٥. يشارك في نقد البحوث التمريضية بشكل علمي وموضوعي بما يتناسب مع مستواه التعليمي وخبرته العملية وموقعه الإداري.</p> |
| <p>يحصل على الموافقات الإدارية وموافقة مجلس مراجعة البحوث قبل تنفيذ البحث. نشر (أو المساهمة في نشر) نتائج أبحاثه في المجالات العلمية المحكمة. وجود مصادر للأبحاث العلمية التي تمت مراجعتها (systematic review) وسهولة وصول الممرض لها. وجود ملخصات عن أهم البحوث التي يمكن إستخدامها لتطوير الرعاية التمريضية. وجود تقييم مؤسسي لنتائج البحوث قبل استخدامها في تطوير أو تعديل الرعاية.</p> | <p>٦. يستخدم نتائج البحث العلمي في تطوير الممارسة التمريضية بما يتواءم مع السياسة المعتمدة.</p> |
| <p>يناقش نتائج بحثه أو الأبحاث التي شارك بها. ينشر نتائج بحث أو الأبحاث التي شارك بها.</p> | <p>٧. يحرص على نشر نتائج الأبحاث التي يقوم بها بالوسائل المتاحة (مثل الندوات والمؤتمرات والمحاضرات وغيرها).</p> |
| <p>يعمل لوحده أو مع الزملاء على تحديد المشاكل السريرية القابلة للبحث والدراسة. يضع قائمة أولويات لإجراء البحوث والدراسات لحل المشاكل السريرية.</p> | <p>٨. يحدد المشاكل السريرية التي تستدعي إجراء البحوث التمريضية .</p> |

المعيار التاسع : "التطوير والتعليم"

الممرض القانوني/ القابلة القانونية يشارك ويدعم نشاطات التطوير والتعلم مدى الحياة كإطار عام للمعارف والمهارات التمريضية والحفاظ على المعلومات والكفاءة التمريضية.

| المحتوى | أدوات القياس |
|--|---|
| ١. يشارك في تحديد الاحتياجات التعليمية . | <ul style="list-style-type: none"> - وجود برامج للتعليم التمريضي المستمر في المؤسسة. - وجد سياسة للتعليم المستمر تتضمن عمل تقييم دروي لإحتياجات التمريض التعليمية يشارك فيه الكادر التمريضي (عمل إستبانات،..) - حاجات الممرض التعليمية موثقة في ملفه. |
| ٢. يساهم في إعداد برامج التطوير والتعليم . | <ul style="list-style-type: none"> - وجود خطة تعليمية خاصة لكل وحدة تريض في المؤسسة. - مشاركة الممرض في إعداد البرامج التعليمية موثقة. |
| ٣. يساهم في تنفيذ برامج التطوير والتعليم. | <ul style="list-style-type: none"> - مشاركة الممرض في برامج التعليم على مستوى المؤسسة والقسم موثقة في ملفه. - تدريب الممرض /الممرضة للطلبة والزملاء الجدد أو إعطاؤه للمحاضرات موثق في ملفه. |
| ٤. يشارك في حضور برامج التطوير والتعليم بفعالية. | <ul style="list-style-type: none"> - مشاركة الممرض في البرامج التعليمية موثقة في ملفه. |
| ٥. يستخدم المعارف والمهارات المكتسبة في تطوير الرعاية التمريضية. | <ul style="list-style-type: none"> - برنامج التعليم المستمر يتضمن التعريف بالممارسة التمريضية الفضلى المبنية على الأسس العلمية. - وجود وثائق تثبت فعالية برامج التعليم وانعكاس نتائجها على الممارسات التمريضية بالعمل. |

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود القاعات والموارد اللازمة لنشاطات التعليم المستمر والبرامج التدريبية. - وجود وقت مخصص ومناسب للنشاطات التعليمية. - شمول تقييم النشاطات التعليمية على تقييم مدى ملائمة البيئة التعليمية. | <p>٦. يعمل على توفير البيئة المناسبة لإنجاح نشاطات التطوير والتعليم .</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود سياسات و إجراءات تنظم عملية تدريب الطلاب. - وجود برنامج موثق للتعليم المستمر في المؤسسة وفي كل وحدة تمرير. - النشاطات التعليمية والتدريبية موثقة في ملف المرض. | <p>٧. يشارك في تعليم وتدريب الزملاء والطلبة</p> |

أدوات تقييم معايير الرعاية التمريضية

المعيار الأول : " تقييم الوضع الصحي "

الممرض القانوني / القابلة القانونية يقيم الوضع الصحي للمستفيد ويشمل تقييم حاجاته ومشاكله الجسمية والعقلية والنفسية والإجتماعية والروحية الواقعة والمحتملة.

| المحتوى | أدوات القياس |
|--|--|
| <p>١. يجمع المعلومات من خلال المستفيد وذويه وأعضاء الفريق الصحي والمراجع العلمية.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - توفر نماذج لتقييم حالة المستفيد المبدئية وكلما طرأت الحاجة (استمرارية التقييم). - توفر نماذج تقييم يومية للمستفيد تحتوي على الأقل: تقييم الألم، التقييم الجسدي ، التقييم النفسي،... - توفر كتيبات /دليل التمريض وكتيبات المؤسسة في جميع وحدات التمريض - توفر الكمبيوترات وخطوط لشبكة الإنترنت إن أمكن. - توفر أدلة وسياسات لكيفية جمع المعلومات ومن الذي سيقوم بجمعها. - اجراء المرض /المرضة لتقييم صحي مبدئي للمستفيد وتقويم استجاباته بشكل متكرر ودوري وتوثيقه في ملف المستفيد. |
| <p>٢. يستخدم نماذج سهلة وعملية لجمع المعلومات وتقييم الحالة الصحية للمستفيد من المصادر المتوفرة والمعتمدة.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - توفر جميع النماذج المطلوبة لعملية الرعاية التمريضية. - جمع المرض /المرضة لكل المعلومات الدقيقة ذات الصلة من المصادر المتوفرة له. |
| <p>٣. يجري عملية التقييم الصحي للمستفيد عند الدخول ويعاد عند الحاجة معتمداً على تقدير أولويات استجابات المستفيد.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - وجود عملية تقييم للمستفيد محددة بجدول زمني مدرج في سياسة المؤسسة الخاصة بذلك وتبنى على إحتياجات وأولويات المستفيد. |

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود دليل الاجراءات التمريضية لتقييم المستفيد في جميع وحدات التمريض. - تبنى عملية التقييم على الدليل الاجرائي الموجود في وحدة التمريض. - نماذج التقييم مطبقة وموثقة. | <p>٤. يطبق مبادئ وقواعد التقييم الصحي للمستفيد معتمداً على الدليل الإرشادي.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - جميع المعلومات موثقة على النماذج المعتمدة بشكل كامل. - وجود سياسة موحدة لعملية التوثيق. - توثيق المعلومات مرتبط بتقييم الوحدة والأفراد ومؤشرات برنامج الجودة. | <p>٥. يوثق المعلومات على النماذج المعتمدة.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود خطة موثقة لتخريج المستفيد. - التخطيط للخروج موثق منذ وقت دخول في نموذج التقييم الأولي. - تتضمن خطة الخروج تقييم تفصيلي للمستفيد قبل خروجه من المستشفى. | <p>٦. تخطيط خروج المستفيد (Discharge Plan) بناءً على معطيات التقييم.</p> |

المعيار الثاني: " التشخيص التمريضي "

الممرض القانوني / القابلة القانونية يضع التشخيص التمريضي معتمداً على المعلومات الدقيقة والتي تم جمعها وتحليلها.

| أدوات القياس | المحتوى |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - التشخيص التمريضي مبني على التقييم الموجود في نماذج التقييم. - جميع النماذج مكتملة المعلومات. | <p>١. يشتق التشخيص التمريضي من معلومات التقييم المبنية على إحتياجات واستجابات المستفيد.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - توفر التشخيص والخطة الطبية في الوقت المناسب. - المقارنة بين التشخيص التمريضي وملاحظات باقي أعضاء الفريق الصحي (الأطباء، والصيادلة، والتغذية،... إن أمكن). | <p>٢. يتحقق من التشخيص التمريضي من خلال المستفيد وعائلته وأعضاء الفريق الصحي وفي الوقت المناسب.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - التشخيص التمريضي موثق كاملاً في النماذج المعتمدة. - التشخيص التمريضي واضح ودقيق. | <p>٣. يوثق التشخيص التمريضي بطريقة تسهل وضع خطة الرعاية للمستفيد.</p> |

المعيار الثالث : " تخطيط الرعاية التمريضية للمستفيد"

الممرض القانوني/ القابلة القانونية يضع خطة الرعاية التمريضية بالتعاون مع المستفيد وأعضاء الفريق الصحي بحيث تشمل الأهداف والمدخلات التمريضية.

| المحتوى | أدوات القياس |
|---|--|
| ١. يضع الخطة والنتائج معتمداً على التشخيص التمريضي وحسب الأولويات الخاصة لحالة كل مستفيد. | <ul style="list-style-type: none"> - الخطة التمريضية موثقة. - الخطة التمريضية تعكس التشخيص التمريضي الموضوع. - الخطة التمريضية موضوعة بناءً على أولويات الإحتياجات لدى المستفيد. |
| ٢. يشرك المستفيد في خطة الرعاية التمريضية لتحديد الأهداف وتحقيقها ضمن المصادر المتاحة. | <ul style="list-style-type: none"> - وجود سياسة واضحة لحق المستفيد في المشاركة ومعرفة التشخيص وخطة الرعاية. - توفر تفويض المعالجة لجميع أنواع الإجراءات. - توفر نموذج لتوثيق التثقيف الصحي المقدم للمستفيد وعائلته. |
| ٣. يضع خطة الرعاية التمريضية الفردية وفق قدرات وحاجات المستفيد مع مراعاة ثقافة وعادات وتقاليد المستفيد. | <ul style="list-style-type: none"> - إحتواء أجزاء من نموذج التقييم تبين إحتياجات المستفيد وقدراته واستجاباته. - الخطة التمريضية مبنية على عملية التقييم. |
| ٤. يحدد الوقت اللازم لتقييم مخرجات خطة الرعاية التمريضية. | <ul style="list-style-type: none"> - الخطة الزمنية محددة بإطار زمني للتطبيق. |
| ٥. يوثق الخطة التمريضية للمستفيد على النماذج المعتمدة. | <ul style="list-style-type: none"> - الخطة التمريضية موثقة على النماذج المعتمدة. - الخطة التمريضية موثقة تبعاً لسياسة التوثيق في المؤسسة. |

المعيار الرابع : "تنفيذ خطة الرعاية التمريضية للمستفيد"

الممرض القانوني / القابلة القانونية ينفذ خطة الرعاية التمريضية باتباع الإجراءات وبالتعاون مع أعضاء الفريق الصحي.

| المحتوى | أدوات القياس |
|--|--|
| ١. ينفذ خطة الرعاية التمريضية بشكل آمن، دقيق، وبالوقت المناسب. | <ul style="list-style-type: none"> - توفر دليل السياسات والإجراءات والسلامة العامة في كل وحدة تمريض. - توفر المصادر والمستلزمات الطبية لتطبيق الخطة التمريضية. - يعكس ملف الممرض /الممرضة سجلاً من الممارسة الآمنة. - تظهر خطط الرعاية التمريضية للمرضى تنفيذاً للرعاية ضمن إطار زمني مناسب. |
| ٢. يطبق خطة الرعاية التمريضية. | <ul style="list-style-type: none"> - الخطة التمريضية مطبقة. - الملاحظات التمريضية موثقة. |
| ٣. يوثق تنفيذ خطة الرعاية التمريضية على النماذج المعتمدة. | <ul style="list-style-type: none"> - توفر النماذج المطلوبة. - الإجراءات التمريضية على النماذج المعتمدة موثقة توثيقاً صحيحاً وكاملاً. |

المعيار الخامس : "تقويم الرعاية التمريضية واستجابات المستفيد نحوها"

الممرض القانوني/ القابلة القانوني يقوم بتقييم الرعاية التمريضية بشكل شامل ومستند على إعادة تقييم استجابة المستفيد والتي تعكس تحقيق الأهداف.

| المحتوى | أدوات القياس |
|---|---|
| ١. يشارك المستفيد وذويه وأعضاء الفريق الصحي في عملية التقييم. | <ul style="list-style-type: none"> - مشاركة المستفيد في عملية التقييم موثقة على نماذج الخطة التمريضية. - دراسات رضى المستفيدين تقيس مدى رضاهم عن مشاركتهم في عملية التقييم. |
| ٢. يستخدم نتائج التقييم في مراجعة التشخيص والخطة التمريضية. | <ul style="list-style-type: none"> - عملية التقييم المستمرة الموثقة مبنية على نتائج التقييم الموثق في الخطة التمريضية. - يستعمل نتائج التقييم في تعديل خطة الرعاية. |
| ٣. يدون استجابات المستفيد للرعاية التمريضية المقدمة. | <ul style="list-style-type: none"> - إستجابات المستفيد للرعاية التمريضية موثقة في النماذج المخصصة. |
| ٤. يوثق عملية التقييم باستخدام نماذج معتمدة. | <ul style="list-style-type: none"> - توفر النماذج المطلوبة لتوثيق المعلومات. - عملية التقييم موثقة في النماذج المخصصة. - وجود سياسة للتوثيق في المؤسسة. |
| ٥. يعيد تقييم بنود خطة الرعاية التمريضية وذلك حسب الحاجة. | <ul style="list-style-type: none"> - خطة الرعاية التمريضية مبنية على التغيرات والإستجابات التي تطرأ على المستفيد ووضعه الصحي. |

أدوات تقييم معايير الإدارة والقيادة في التمريض

المعيار الأول: "الفلسفة والأهداف"

إدارة التمريض تقوم بوضع الفلسفة العامة لإدارة التمريض المنبثقة عن فلسفة المؤسسة وأخلاقيات المهنة والاسترشاد بها في عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم للأداء المهني.

| أدوات القياس | المحتوى |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود فلسفة منبثقة عن الفلسفة العامة للمؤسسة. - وجود رسالة واضحة لدائرة التمريض منبثقة من رسالة المؤسسة. - وجود أهداف واضحة لدائرة التمريض منبثقة من الأهداف العامة للمؤسسة. - وجود قيم واضحة لدائرة التمريض. - وجود توثيق يدل على مشاركة الكادر التمريضي بوضع الفلسفة والاهداف والقيم. - وجود توثيق لمراجعتها بناءً على سياسة المؤسسة. | <p>١. تكتب قيادة التمريض فلسفة وأهداف وقيم واضحة .</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود آلية واضحة لتعميم الفلسفة والأهداف والقيم للفريق الصحي وسهولة الوصول لها. - تضمين برنامج التعريف العام للموظفين الجدد لفلسفة وأهداف دائرة التمريض. - إدخال الفلسفة والاهداف والقيم ضمن الموقع الإلكتروني للمؤسسة ان أمكن. - تعميم ونشر الفلسفة داخلياً على جميع الاقسام التمريضية. | <p>٢. يطلع الفريق التمريضي وباقي أعضاء الفريق الصحي على الفلسفة والأهداف.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود تقييم مستمر للتأكد من مطابقة العملية التمريضية مع أهداف وفلسفة دائرة التمريض. - وجود سياسات وإجراءات لضمان تطبيق الفلسفة والقيم والاهداف. | <p>٣. يلتزم الفريق التمريضي بالعمل ضمن ما ينبثق عن الفلسفة من أهداف.</p> |

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - التأكد من أن تقييم الأداء للكادر التمريضي يعكس الفلسفة والأهداف والقيم. | |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود وصف وظيفي يحدد المهام والصلاحيات ويستند على الفلسفة والأهداف والقيم. - تقييم مدى تطبيق هذه الأهداف على المهام اليومية للممرضين. | <p>٤. يكون للعاملين الصلاحية لتقديم الرعاية ضمن الفلسفة والأهداف الموضوعية.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود أسس وتعليمات داخلية منبثقة عن الفلسفة والأهداف. | <p>٥. تكون الفلسفة والأهداف معتمدة كأساس لوضع الأسس والتعليمات للأداء التمريضي.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود خطة مكتوبة وواضحة وقابلة للقياس لتحقيق الأهداف المستندة على الفلسفة. - تقييم الخطة لمعرفة مدى تحقيقها لهذه الأهداف. - توثيق وتعديل الخطط المبنية على عملية تقييم دورية للأهداف ومدى تحقيقها. | <p>٦. توفر الخطط قصيرة وطويلة الأمد اللازمة لممارسة المهنة وتطويرها لتحقيق الأهداف المرجوة.</p> |

المعيار الثاني: "الهيكل التنظيمي"

إدارة التمريض تقوم بوضع هيكلها التنظيمي المنبثق عن الهيكل العام للمؤسسة بما يضمن تحقيق مهام المؤسسة واهدافها الإستراتيجية.

| أدوات القياس | المحتوى |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - وضوح الهيكل التنظيمي لدائرة التمريض في المؤسسة حيث يحدد الصلاحيات لكل منصب والمرجعية الإدارية. | <p>١. تضع إدارة التمريض الهيكل التنظيمي بشكل مناسب بحيث يشمل جميع المستويات الإدارية مثل المناصب والعلاقات الوظيفية والمرجعية الإدارية الرسمية.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - مشاركة دائرة التمريض في وضع الميزانية العامة للمؤسسة. - إدارة التمريض ممثلة كعضو رئيسي في الاجتماعات المتعلقة بوضع الخطة الإستراتيجية للمؤسسة. - يوجد ممثل للتمريض في اللجان التنفيذية في المؤسسة. | <p>٢. تشارك إدارة التمريض في وضع الخطط الاستراتيجية المتعلقة بالمؤسسة.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود لجنة لوضع وتعديل السياسات والإجراءات التي تعتمد الدليل العلمي في تطبيق الرعاية التمريضية. - توظيف وإعداد وتهيئة الطواقم التمريضية وكل ما يتعلق بها يندرج ضمن مسؤولية إدارة التمريض. | <p>٣. لدى إدارة التمريض الصلاحيات لتحديد مدى الحاجة إلى الخدمات التمريضية ونوع الخدمة المطلوبة وذلك باستخدام الأساليب العلمية المتعارف عليها.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود سياسات وإجراءات تضمن تطبيق الجودة في تقديم الرعاية التمريضية وفق الفلسفة والأهداف والوصف الوظيفي. - إجراء مراجعات وتقييمات داخلية وخارجية دورية للرعاية التمريضية. - الإجراءات التصحيحية منظمة وواضحة وموثقة. | <p>٤. تضع إدارة التمريض السياسات والإجراءات لضمان جودة الرعاية التمريضية وفق الفلسفة والأهداف والوصف الوظيفي.</p> |

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود هيكل تنظيمي لدائرة التمريض يعكس قنوات الإتصال بين المستويات المختلفة. - مشاركة الفريق التمريضي مع اللجان المختلفة. - وجود سياسات توضح العلاقة بين التمريض والمستويات المختلفة من الفريق الصحي. | <p>٥. يتاح المجال لأعضاء الفريق الصحي للتواصل والتنسيق بين المستويات التمريضية.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود وصف وظيفي محدد لكل مستوى مهني في دائرة التمريض. - وجود كادر مساند للقيام بالأعمال غير التمريضية لكل قسم. - وجود كادر إداري مساند للتمريض. - وجود خطط لإدامة زيادة الكوادر في حالات الطوارئ والكوارث. - أعداد ومؤهلات الكادر التمريضي تعكس تكامل الفريق. - أعداد ومؤهلات الكادر التمريضي تعكس الحد الأدنى من نسب الممرضين للمرضى حسب الأقسام السريرية. | <p>٦. يتوفر فريق عمل متكامل لتقديم رعاية تمريضية فاعلة وصحيحة.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - مطابقة المسمى الوظيفي مع المهام و الوصف الوظيفي وذلك حسب القوانين والإجراءات النافذة. - قسم الموارد البشرية في المؤسسة ملتزم بالمسميات للفئات التمريضية المختلفة والمسارات الوظيفية الموضوعة لهذا الغرض. | <p>٧-تلتزم المؤسسة الصحية بمسميات الفئات المهنية المعتمدة والأوصاف الوظيفية الموضوعة لكل منها وكذلك تلتزم بالمسارات الوظيفية.</p> |

المعيار الثالث: "الاتصال"

إدارة التمريض تقوم بإيجاد نظام اتصال فعال يسمح بمناقشة الشؤون العامة وتناقل المعلومات الضرورية بين أفراد الطاقم التمريضي والكوادر الصحية الأخرى ليسهل إنجاز العمل واتخاذ القرارات.

| المحتوى | أدوات القياس |
|---|--|
| <p>١. تتوفر وسائل الاتصال المناسبة لتبادل المعلومات مع أفراد الأطقم التمريضية المختلفة ومناقشة المشكلات ووضع الحلول المناسبة لها.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - عقد اجتماعات بشكل دوري مع الكادر التمريضي في الأقسام المختلفة. - عقد اجتماعات بين إدارة التمريض والمستويات التمريضية المختلفة. - استخدام وسائل متنوعة تساعد في عملية التواصل بين المستويات التمريضية المختلفة . مثل سجل التواصل / لوحة الإعلانات / البريد الإلكتروني / محاضر الاجتماعات/...إلخ. - مهارات الإتصال متضمنة في البرنامج التعريفي للمرضيين الجدد وفي برامج التعليم المستمر لدائرة التمريض. |
| <p>٢. تتوفر قنوات اتصال فعالة مع مستويات الإدارة المختلفة في المؤسسة والتنسيق مع المؤسسات الأخرى .</p> | <ul style="list-style-type: none"> - وجود تشارك وتعاون وتنسيق بين دائرة التمريض والدوائر الأخرى في المؤسسة والمؤسسات الصحية الأخرى (إتفاقيات ،مذكرات تفاهم، عقد مؤتمرات مشتركة،). |

المعيار الرابع: "السياسات والإجراءات"

إدارة التمريض تقوم بوضع السياسات التمريضية والإجراءات التنفيذية المناسبة لتوجيه ومراقبة العمل بما يتفق مع سياسات وأهداف المؤسسة.

| أدوات القياس | المحتوى |
|--|---|
| <p>- وجود ما يثبت مشاركة الكوادر التمريضية في وضع وتنفيذ السياسات والإجراءات المتعلقة بالأداء التمريضي (محاضر الاجتماعات).</p> | <p>١. تتوفر السياسات والإجراءات المتعلقة بالأداء التمريضي بما يضمن مشاركة العاملين في آلية وطرق تنفيذها.</p> |
| <p>- وجود دليل للسياسات والإجراءات تشمل الجوانب المذكورة .</p> | <p>٢. تشمل السياسات والإجراءات الجوانب الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● التطبيق والممارسة ● التعليم والتطوير ● شؤون العاملين ● الشؤون المالية والتزويد. |
| <p>- توفير دليل للسياسات والإجراءات التمريضية في الأقسام المختلفة حسب التخصصات.</p> <p>- وجود خطة لتوعية العاملين بالسياسات والإجراءات من خلال الأنشطة التعليمية والبرنامج التعريفي.</p> <p>- وجود برنامج تدريبي للكادر التمريضي للقيام بالمهام حسب السياسات والإجراءات المعتمدة بالمؤسسة.</p> | <p>٣. يطلع العاملين في التمريض على السياسات والأقسام المختلفة مزودة بنسخ منها.</p> |

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود خطة لتقييم مدى الإلتزام بتطبيق السياسات والإجراءات. - وجود مؤشرات اداء تقيس إلتزام الكوادر بتطبيق السياسات والاجراءات. - متابعة المؤشرات بجمع البيانات وتحليلها. - وجود نماذج معتمدة واضحة لتقييم مدى الإلتزام بتطبيق السياسات والإجراءات. - وجود لجان ترميضية لمراجعة التقارير الشهرية المتعلقة بالحوادث العرضية (مثال: ضبط العدوى) للتأكد من مدى الإلتزام مع السياسات والإجراءات. - وجود وثائق تدل على اتخاذ اجراءات في حال عدم اتباع السياسات والاجراءات. | <p>٤. تتوفر آلية محددة وواضحة لتقويم ومتابعة مدى الالتمام بتطبيق السياسات والإجراءات.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود مراجعة للسياسات والإجراءات. - وجود تاريخ محدد مسبقاً لمراجعة وتعديل السياسات. - وجود توثيق للإجراءات المتبعة في مراجعة وتعديل السياسة. - إعلام وإيصال التعديل المتخذ على السياسة في الوقت المناسب. | <p>٥. يتم مراجعة السياسات والإجراءات بشكل دوري.</p> |

المعيار الخامس: "إدارة الموارد"

إدارة التمريض تقوم باستغلال الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف المرجوة بأقل التكاليف وبأعلى كفاءة وفاعلية.

| أدوات القياس | المحتوى |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود خطة توظيف سنوية وشفافة يتم من خلالها تحديد الإحتياجات المطلوبة من الكادر. - تحديد العدد اللازم في هذه الخطة والتنوع في الكفاءات لتحقيق المستوى المطلوب من العناية. - وجود معايير واضحة تحدد الكفاءات والمؤهلات والخبرات اللازمة للكوادر التمريضية. - مراعاة سلامة المرضى عند اعتماد نسبة التوزيع بين أعداد الكوادر التمريضية وأعداد المرضى. - اعتماد معايير المجلس التمريضي بنسبة أعداد المرضى لأعداد الممرضين. - وجود ما يثبت إلتزام المؤسسة بالحد الأدنى من الممرضين للمرضى في الأقسام السريرية. - برنامج توزيع المهام اليومي في أقسام التمريض يعكس كفاية الأعداد للقيام بالمهام المطلوبة. | <p>تتوفر الإحتياجات المطلوبة من الكادر التمريضي من حيث الأعداد والكفايات والمهارات لتحقيق مستوى العناية المطلوب ضمن ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● الكفايات المتوافرة ● عدد المرضى ● مستويات الخدمة المراد تحقيقها ● السياسات المتبعة للإجازات السنوية والطارئة وغيرها ● التعليم والتدريب ● عبء العمل ● شدة المرض ● الاجتماعات ● عدد الموظفين المساندين ● التغيرات والتطورات في مجال تقديم الخدمة الصحية |

٢. تتوفر خطة لتوظيف الكادر التمريضي المناسب وإيجاد ضمانات مناسبة للاحتفاظ به.

- وجود خطة واضحة لتوظيف الكوادر التمريضية.
- وجود نظام حوافز مادي ومعنوي يساعد على الإحتفاظ بالكادر التمريضي.
- وجود المسارات الوظيفية لكل مؤسسة (نظام ترقية عادل وواضح/ الموظف المثالي/حضور المؤتمرات/...).
- خطة توظيف الكادر تحتوي على إستراتيجيات للاحتفاظ به.

المعيار السادس: "التعليم المستمر والبحث"

إدارة التمريض تعمل على تطوير المعرفة التمريضية واستغلال وتوظيف نتائج الأبحاث في تحسين الرعاية التمريضية.

| المحتوى | أدوات القياس |
|---|--|
| ١. تحديد الإحتياجات التدريبية والتعليمية اللازمة للكادر التمريضي وأولوياتها محددة. | - وجود آلية واضحة لتحديد وتقييم الإحتياجات التعليمية والتدريبية للكوادر التمريضية (استبانة، مقابلات فردية، مقترحات، ملاحظات،...). |
| ٢. توفير الفرص للتطوير المهني والمعرفي للكادر. | - وجود برنامج للتعليم المستمر في المؤسسة. - أنشطة التعليم والتعلم المستمر يتم تخطيطها وتنفيذها حسب برنامج محدد. - ربط تقييم الأداء السنوي بحضور الأنشطة التعليمية والتعلم مدى الحياة. - تعميم إعلانات النشاطات التعليمية على الوحدات التمريضية. - مشاركة الكادر في أنشطة تعليمية داخلية وخارجية. |
| ٣. يتم التنسيق مع المؤسسات الصحية والتعليمية لتوفير فرص التعليم، الممارسة والبحث للكادر التمريضي. | - وجود تنسيق وتعاون مع المؤسسات الأخرى في مجال التعليم. - عقد ندوات ومؤتمرات تعليمية مشتركة مع المؤسسات الأخرى. - حضور الفعاليات التعليمية في المؤسسات الأخرى. |
| ٤. يعتبر التطوير المهني إلزامياً لأغراض الإستمرار في الوظيفة والترقية. | - وجود سياسة واضحة ومكتوبة تحدد عدد الساعات المعتمدة المطلوبة للتدرج في السلم الوظيفي. - وجود سلم واضح للمسارات الوظيفية في كل مؤسسة والمعتمدة من قبل المجلس. - وجود سياسة تشجع العاملين على التطور المهني والحصول على المؤهلات التي تجيز لهم التخصص في التمريض. - وجود آليات تربط ما بين التطور المهني والتقييم والترقيات والترقية في المؤسسة. |

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود مصادر كافية لدعم النشاطات التعليمية. (مختبر المهارات / المكتبة / الميزانية) - وجود وسائل تعليمية مثل الانترنت. - وجود أدوات للتعليم بإسلوب المحاكاة مثل النماذج التفاعلية لتعليم انعاش القلب والرئتين. | <p>٥ . توفير الموارد اللازمة الداعمة للقيام بالنشاطات التعليمية</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود خطة عمل سنوية للبرامج التعليمية للتمريض. - وجود نماذج لتقييم الأنشطة التعليمية. - وجود توثيق للإجراءات المتخذة بناءً على عملية التقييم للأنشطة التعليمية. | <p>٦ . توفير آليات واضحة للرقابة ولتقويم الأنشطة التعليمية.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وضع موازنة للأنشطة التعليمية ضمن الميزانية العامة للمؤسسة (سواء داخل او خارج المؤسسة). - توفير قاعات مناسبة لعقد الأنشطة التعليمية. - توفير المصادر اللازمة للأنشطة التعليمية (مثال: اجهزة العرض). | <p>٧ . تهيئة البيئة المناسبة للمشاركة في الأنشطة التعليمية.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - يتوفر للكادر سبل الوصول إلى الأبحاث العلمية المنشورة بالإنترنت. - الكادر التمريضي مدرب على أساليب تحديث الممارسة التمريضية بناءً على نتائج الأبحاث والأدلة العلمية. - وجود لجان ممارسة تحدد مدى ملائمة نتائج الأبحاث والأدلة العلمية لتحديد الرعاية التمريضية. - توفر المجالات العلمية الضرورية وذات الصلة بممارسة التمريض في المكتبة. | <p>٨ . استفاد من نتائج البحوث العلمية في الممارسة العملية.</p> |

المعيار السابع: "توزيع العمل"

إدارة التمريض تضع آلية مناسبة لتوزيع العمل يساعد على الاستغلال الأفضل للموارد المتاحة وتحقيق الأهداف المرجوة بفاعلية وكفاءة.

| أدوات القياس | المحتوى |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود آلية لتوزيع العمل بين أعضاء الفريق التمريضي موثقة. - توفير النماذج الخاصة بتوزيع العمل كل وريدية. - استخدام نماذج تقديم الرعاية مثل (الرعاية الأولية أو الفريق أو غيره) في كل وحدة تمريضية بشكل يلائم مستوى الرعاية المقدمة. - وجود دراسة رضى المستفيد عن الخدمات التمريضية تتضمن بنداً عن توفر الأعداد الكافية من الممرضين على كافة الورديات. | <p>١. يراعى عند توزيع العمل على الفريق التمريضي ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الموارد البشرية المتاحة • المؤهلات العلمية • الخبرات العملية • تصنيف المرضى وشدة المرض • عبء العمل • مستوى الرعاية المنشودة • اللجان التمريضية |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود آلية واضحة لتقييم مدى الإلتزام بالمعايير الوطنية عند ممارسة العمل. - وجود الأدوات اللازمة للتقييم. - اجراء تقييم شامل دوري للخدمات التمريضية. - وجود برنامج لضبط الجودة في المؤسسة يشمل التمريض. | <p>٢. يلتزم أعضاء الفريق التمريضي بالمعايير المهنية الموضوعية في المؤسسة عند ممارسة العمل.</p> |

المعيار الثامن: "التوظيف"

إدارة التمريض تقوم برفد المؤسسة بالكوادر التمريضية الكفوءة والمناسبة بما يتوافق مع القوانين والأنظمة المعمول بها.

| المحتوى | أدوات القياس |
|--|---|
| ١. يوجد وصف وظيفي واضح لكل شاغر كما هو معتمد من قبل المجلس التمريضي الأردني. | <ul style="list-style-type: none"> - توثيق شرح ومناقشة الوصف الوظيفي لكل شخص والاستجابة لجميع الاستفسارات وتوقيع الشخص على الوصف الوظيفي عند التعيين. - سهولة وصول الكادر للوصف الوظيفي للرجوع إليه عند الحاجة. - الوصف الوظيفي يشكل المرجعية الأساسية لتقييم أداء الموظف. |
| ٢. تتوفر معايير وشروط واضحة ومبررة وشفافة للتوظيف. | <ul style="list-style-type: none"> - وجود أسس ومعايير واضحة ومطبقة عند التعيين والتوظيف. مثال (تقييم المؤهلات، المقابلات، الإمتحانات الكتابية) - إعطاء كل متقدم للوظيفة فرصة عادلة في الحصول عليها. |
| ٣. يُعلن عن الشواغر المتوفرة بوسائل الإعلام المختلفة بما يضمن عدالة الفرص. | <ul style="list-style-type: none"> - نشر الإعلان بالصحف الرسمية لتحديد الشواغر والمواقع الإلكترونية إن وجدت. - حصول على قوائم مرشحين من ديوان الخدمة المدنية. |
| ٤. يوجد نظام للاستخدام يوضح الحقوق والرواتب والعلاوات والحوافز لكل فئة. | <ul style="list-style-type: none"> - وجود سلم وظيفي واضح ومطبق ووصف وظيفي واضح. |

المعيار التاسع: "المحافظة على الخبرات والكفاءات المتوفرة"

إدارة التمريض مسؤولة عن وضع خطط توظيف تضمن بيئة جاذبة تعطي الموظف الشعور بالرضى والأمان الوظيفي.

| المحتوى | أدوات القياس |
|--|--|
| ١. يتوفر نظام حوافز مادية ومعنوية. | <ul style="list-style-type: none"> - وجود نظام حوافز واضح ومحدد ومطبق للكوادر التمريضية. - وجود تصنيف في مرتبط بنظام الحوافز. |
| ٢. يوجد وسائل تقييم أداء الممرضين عادلة ومنصفة. | <ul style="list-style-type: none"> - وجود سياسة لتقييم الأداء. - إطلاع الممرض وإشراكه في عملية التقييم. - استخدام وسيلة التقييم المعتمدة على التقييم من عدة أطراف مثل تقييم الزملاء بالعمل، تقييم المرضى وتقييم الرئيس المباشر. |
| ٣. يعمل الجميع بمفهوم روح الفريق الواحد. | <ul style="list-style-type: none"> - المشاركة في اللجان المختلفة. - المشاركة في النشاطات المختلفة. - نظام المؤسسة والدائرة يشجع العمل بروح الفريق الواحد لتقاسم عناية فضلى. - وجود آليات تقدر حجم المساهمة الفردية في تحقيق نتائج عمل الفريق. - تعزيز القدرات والمهارات لدى العاملين للعمل ضمن فريق واحد. |
| ٤. توفير بيئة عمل ايجابية حيث تبعث على الراحة النفسية والمعنوية لفريق التمريض. | <ul style="list-style-type: none"> - إيجاد آلية مناسبة لخلق الراحة وبيئة عمل جاذبة (مثال: حضانة، غرف غيار، لجنة إجتماعية...). - وجود الشعور بالإحترام المتبادل والإعتزاز بالكوادر التمريضية. |
| ٥. يعتمد أسلوب التشاور والمشاركة في حل المشاكل واتخاذ القرارات. | <ul style="list-style-type: none"> - عقد إجتماعات دورية لحل المشاكل واتخاذ القرارات ذات الصلة بالتمريض. - المشاركة الفاعلة للتمريض في وضع القرارات وحل المشاكل على مستوى الدائرة والمؤسسة. |

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - النصح والإرشاد جزء من النظام والسياسات والإجراءات المتعلقة بالموظفين. | |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود خطة تدريبية للتعليم المستمر والتعلم مدى الحياة. - توفر الفرص لتطوير الكوادر التمريضية. | <p>٦. توفير برامج تدريبية بما يلائم احتياجات العاملين وتزويد فرص التطور المهني في المؤسسة.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود لجنة إجتماعية. - وجود نشرة خاصة داخلية بنشاطات القسم. - وجود آليات وبرامج لتكريم المتميزين في العمل. | <p>٧. توفير نشاطات اجتماعية وترفيهية والتكريم للممرضين المتميزين.</p> |

المعيار العاشر: "الأداء التمريضي"

إدارة التمريض تضمن تطوير الأداء التمريضي بالاعتماد على نتائج التقييم الدوري ومراجعة الخطط في ضوء هذه النتائج.

| المحتوى | أدوات القياس |
|--|--|
| ١. يُعتمد الوصف الوظيفي كأساس للتقييم. | - وجود وصف وظيفي لكل مستوى من مستويات المهنة يُستند عليه في التقييم. |
| ٢. تتوفر التعليمات والسياسات والإجراءات للأداء المهني . | - وجود سياسات وإجراءات تمريضية في كل وحدة تمريض، وهذه السياسات والإجراءات تُحدث دورياً لتناسب المستجدات العلمية والتكنولوجيا. |
| ٣. تطبيق آلية للإشراف والمتابعة المستمرة لضمان الالتزام بالقواعد المتفق عليها. | - وجود خطة واضحة لضمان الإلتزام بالقواعد المتفق عليها. - وجود مشرفين سريرين على مدار الساعة. - توثيق الملاحظات في سجلات رسمية. |
| ٤. يوجد آلية لتقييم الأداء بشكل موضوعي ودقيق. | - وجود سياسة مكتوبة وواضحة لتقييم الأداء مستندة على المهام والواجبات التي أوكلت إلى الممرض. - وجود نموذج واضح لتقييم الاداء يراعي الموضوعية والعدالة. |
| ٥. يشارك العاملين في عملية تقييمهم ويتم إخبارهم عن مستوى أدائهم. | - وجود سياسة واضحة تحدد دور الموظف في الإطلاع على التقييم والإعتراض عليه. - تضمين نموذج التقييم جزء خاص بملاحظات و تعليقات الموظف المقيم. |

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - وضع خطة للحوافز تتماشى مع مستوى الأداء. - إعتداع نتائج تقييم الأداء لأغراض التصنيف الفني. - تعتمد خطة الحوافز على المشاركة في أنشطة التطور المهني للممرض. - تعتمد الخطة على نتائج مؤشرات الرعاية التي لها علاقة بالتمريض. | <p>٦. يوجد نظام للحوافز مبني على التميز في الأداء.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - إعتداع أسس علمية واضحة في تقييم الممارسة التمريضية. - وجود نظام وسياسة تدريب للإستفادة من نتائج الأبحاث في تحسين الرعاية والممارسة المبنية على الدليل البحثي (العلمي). | <p>٧. تبني الممارسة التمريضية على أسس علمية.</p> |

المعيار الحادي عشر: "ضمان الجودة والنوعية"

إدارة التمريض تعتمد برامج ضمان الجودة لتقويم مدى فاعلية الرعاية التمريضية.

| المحتوى | أدوات القياس |
|--|--|
| ١. تتوفر لجنة أو فريق مسؤول عن ضبط جودة الرعاية التمريضية. | <ul style="list-style-type: none"> - وجود لجان تمريضية متخصصة من اجل ضمان جودة الرعاية التمريضية. - وجود سياسة لضمان الجودة في المؤسسة. |
| ٢. تتوفر الخطط والبرامج وآليات العمل لضبط وتقويم جودة الرعاية بشكل دوري. | <ul style="list-style-type: none"> - وضع خطة لتقييم الرعاية وإيجاد لجنة لضبط الرعاية. - وجود مؤشرات محددة للقياس وضبط الجودة مثل (مراجعة الملفات بشكل دوري). - توثيق جميع الخطط والبرامج المتعلقة بضبط الجودة. - وجود لجان لضبط الجودة وقياس المؤشرات. |
| ٣. تعتمد الأسس والمعايير اللازمة لتطبيق خطط الجودة وتقويم الرعاية التمريضية. | <ul style="list-style-type: none"> - وجود خطة للجودة تراعي المعايير المهنية المعتمدة للتمريض. - وجود معايير ومواصفات لبرنامج ضبط الجودة في المؤسسة. |
| ٤. يمثل الكادر التمريضي في لجان ضبط الجودة ولجان ضبط العدوى على مستوى المؤسسة. | <ul style="list-style-type: none"> - وجود ممثلين من الكادر التمريضي في لجنة ضبط الجودة الرئيسية على مستوى المؤسسة. - وجود ممثلين من الكادر التمريضي في لجنة ضبط العدوى الرئيسية على مستوى المؤسسة. - مشاركة إدارة التمريض في وضع السياسات والخطط لتحسين الجودة وضبط العدوى. |

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود آلية واضحة لقياس مستوى رضى المستفيد عن الخدمات التمريضية (استمارة ، صندوق إقتراحات، مقابلات،...). - رضى المستفيد يؤخذ بعين الإعتبار كمؤشر لجودة الأداء. | <p>٥. تتوفر آليات قياس مدى الرضى عند المستفيد لتحسين الرعاية المقدمة معمول بها.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - توثيق البيانات المتعلقة بتحسين الجودة ومكافحة العدوى ضمن قاعدة بيانات خاصة. - الإستفادة من البيانات المتوفرة في إعداد التقارير اللازمة والدراسات لتحسين الجودة. | <p>٦. تتوفر قاعدة بيانات للاستفادة منها في تحسين جودة الرعاية التمريضية.</p> |

المعيار الثاني عشر: "أخلاقيات ممارسة المهنة"

إدارة التمريض تلتزم بممارسة المهنة ضمن المعايير العامة للأداء التمريضي وأخلاقيات المهنة للمحافظة على حقوق المستفيد وتقديم مستوى آمن من الرعاية.

| المحتوى | أدوات القياس |
|---|--|
| ١. يعمل بدليل أخلاقيات المهنة الوطني. | - اعتماد دليل أو سياسة لضبط أخلاقيات المهنة. |
| ٢. تتاح التوعية المتعلقة بالمعايير الأخلاقية والقانونية للمهنة وكيفية اتخاذ القرار. | - عقد محاضرات وندوات حول معايير أخلاقيات المهنة. - وجود نشرات خاصة متعلقة بأخلاقيات المهنة. - أخلاقيات المهنة متضمنة في برنامج التوعية للممرضين الجدد. |
| ٣. يتوفر لجنة خاصة بدراسة المواقف المتعلقة بأخلاقيات المهنة أو بيان الرأي فيها وتوفير الاستشارة، والدعم، ووضع السياسات المتعلقة بذلك. | - وجود لجنة للتأكد من إلتزام الممرض بأخلاقيات المهنة ودراسة الحالات والمشاكل ذات العلاقة بأخلاقيات المهنة. |
| ٤. تمثيل التمريض بأعلى مستوى للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بحقوق المستفيدين والعاملين. | - وجود ممثل عن إدارة التمريض في لجنة الأخلاقيات والبحث العلمي للحفاظ على حقوق المستفيدين في أعلى الهرم الإداري. |

المعيار الثالث عشر: "إدارة التمريض"

خدمات التمريض في المؤسسة تدار من ممرض /ممرضة قانونية مؤهلة ولديها الخبرة والكفاية اللازمة للقيام بمهامها باقتدار وفاعلية.

| المحتوى | أدوات القياس |
|---|---|
| ١. توفير والعمل ضمن الوصف الوظيفي للمسمى الإداري المعتمد لإدارة الخدمات التمريضية في المؤسسة. | - وجود وصف وظيفي للمستويات التمريضية الإدارية معتمد من قبل إدارة المستشفى. |
| ٢. تمثيل إدارة التمريض في أعلى السلم الهرمي الموجود في المؤسسة. | - وجود هيكل تنظيمي للمستشفى يبين وضع إدارة التمريض بالإنصال المباشر مع مدير المؤسسة. |
| ٣. تكون قنوات الاتصال والمساءلة والمسؤولية والصلاحيات واضحة. | - وجود سياسة واضحة تبين المسؤوليات والصلاحيات والمساءلة واتخاذ القرارات لإدارة التمريض. - وجود هيكل تنظيمي يعكس قنوات الإنصال ونطاق الإشراف. |
| ٤. تشكيل اللجان المختلفة ذات العلاقة بدائرة التمريض وتقديم الدعم لها. | - وجود لجان مختلفة لدى دائرة التمريض وإعطاء الصلاحيات اللازمة لها، مثل لجنة الإشراف والمتابعة، لجنة التدقيق وغيرها. |

المعيار الرابع عشر : "إدارة التمريض لديها قاعدة بيانات"

إدارة التمريض لديها قاعدة معلومات واضحة عن الكادر التمريضي الذي يعمل معها.

| المحتوى | أدوات القياس |
|---|--|
| ١. يوجد قاعدة معلومات واضحة ومعبأة حسب الأصول. | - وجود قاعدة بيانات تحتوي على أعداد المستخدمين، تبين المستويات والمؤهلات والخبرات ونظام العمل والجنسية وغيرها. |
| ٢. يُعتمد على قاعدة المعلومات بالتنبؤ بالأعداد المطلوبة والإحتياجات المستقبلية. | - وجود قاعدة بيانات موثقة بسجلات عن الأعداد المعينة والتسرب الحاصل خلال العام. - وجود قاعدة بيانات يمكن الإعتماد عليها لعمل دراسات إحصائية وبناء توقعات مستقبلية. - سرية المعلومات الشخصية للكادر. - يتم تحديث قاعدة البيانات بشكل مناسب. |



أداة تقييم شروط اعتماد المؤسسات للتدريب التمريضي

المعيار الأول:- المهمة والهيكل التنظيمي والقوامة في العمل/ تعكس المهمة والهيكل التنظيمي والقوامة الالتزام بقواعد جودة التعليم السريري.

| المحتوى | أدوات القياس |
|---|---|
| <p>١.تحتوي المهمة والأهداف بصراحة على توجهه للالتزام والمحافظة على بيئة داعمة تسهل من عملية تدريب الطلاب.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - المهمة والأهداف مكتوبة وصریحة بالالتزام المؤسسة بعملية تدريب الطلاب. - اطلاع جميع الموظفين على طبيعة التزام المؤسسة بتدريب الطلبة. - يتضمن برنامج التعريف للموظفين و المرضى و عائلاتهم بمهمة وأهداف المؤسسة المتضمنة تدريب الطلاب . - يتضمن نموذج تفويض المعالجة (informed consent form) موافقة المستفيد على المعالجة من قبل المتدربين بإشراف مقدمي الرعاية الصحية المرخصين. |
| <p>٢.تلائم مهمة وأهداف المؤسسة للتعليم السريري البرامج وتسهل الحصول على مهارات الرعاية وحل المشاكل لتطبيق مبادئ التمريض الأساسية.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - تنص السياسات والإجراءات المتبعة في المستشفى والمنبثقة عن المهمة والأهداف بشكل صريح على السماح للمتدربين بتقديم الرعاية الصحية المباشرة تحت اشراف الممرضين المؤهلين. - يتضمن الوصف الوظيفي للكوادر الصحية على مهمة تدريب الطلاب بشكل واضح وصریح. |
| <p>٣.يُوضح الهيكل التنظيمي الآليات بإسهاب ويكون مترجماً إلى وظائف ومهام.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - شمول الهيكل التنظيمي على وحدة للتدريب والتعليم محددة المهام. - وجود سياسات وإجراءات تنظم عملية تدريب الطلاب. |

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - الهيكل والقوامة لوحدة التدريب توضح قنوات وإجراءات الإشراف على المتدربين. - سياسات التدريب في المؤسسة ملتزمة للمتدربين بتطبيق إجراءات الممارسة الآمنة. - المدرب السريري /المعلم مسؤول عن جوانب الأمان لتدريب الطلبة. | <p>٤. يعكس الهيكل والقوامة الالتزام في تدريب الطلاب والتعليم الأكاديمي ويعكس كذلك الالتزام بتطوير كفاءة الطالب لممارسة آمنة.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود بنود اتفاقية واضحة وموقعة بين الطرفين توضح مسؤولية كل من المؤسسات التعليمية والمؤسسات الصحية. | <p>٥. يكون الالتزام والشراكة ما بين المؤسسات التعليمية والمؤسسة المعنية واضحاً.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - وجود لجنة تقوم بمراجعة السياسات وتطويرها بشكل دوري. - وجود نظام توثيق يمكن من الاطلاع على تاريخ التنظيم والتعليم الدوري. | <p>٦. تقوم المؤسسة بتقييم منظم ودوري للسياسات والواجبات والقوامة.</p> |

المعيار الثاني : - توفر بيئة التعليم المناسبة والفرص والموارد اللازمة / تقدم المؤسسة بيئة صحيحة تشجع التعليم والتدريب وتهيئ الفرص التي تسهل نقل المعلومات والمهارات والاتجاهات وتحافظ على النتائج التعليمية تبعاً للبرنامج ومستوى التعليم والمهارات المطلوبة.

| المحتوى | أدوات القياس |
|---|--|
| ١. تتضمن المؤسسة عدد كافي من العاملين في التمريض مع المؤهلات المناسبة ونسبة مئوية للأشغال مقبولة ومعتمدة. | <ul style="list-style-type: none"> - تتضمن سياسة المستشفى توفير أعداد من الممرضين المؤهلين لتقديم خدمة آمنة للمستفيد تساهم في دعم عملية التدريب. - تتناسب نسب الأشغال مع عدد المتدربين في الوحدات المختلفة . - الكادر التمريضي يكون قدوة للطلبة ويشارك في تدريبهم. |
| ٢. يكون مرشدي التعليم السريري مؤهلين ومعترف بتأهيلهم من برامج معتمدة. | <ul style="list-style-type: none"> - وجود سياسة تحدد مؤهلات وواجبات مرشد التعليم السريري بدرجة لا تقل عن بكالوريوس تمريض وخبرة لا تقل عن سنة. - على مرشد التعليم السريري أن يكون قد تدرّب في برنامج لإعداد مرشدي التعليم السريري معتمد من المجلس. |
| ٣. تلتزم المؤسسة باستمرار في تطوير مرشدي التعليم السريري وتطوير البرامج. | <ul style="list-style-type: none"> - تحديد سياسات المؤسسة قيام مرشدي التعليم السريري بنشاطات التعليم المستمر و بما لا يقل عن عدد محدد من الساعات الموثقة. - اجراء وحدة التدريب عملية تقييم دوري (فضلي) لمرشدي التعليم السريري. - اجراء المؤسسة عملية مراجعة موثقة لبرنامجها التدريبي. |
| ٤. يكون مشرف التعليم السريري وعضو الهيئة التعليمية هما المرشدان والداعمان لمرشدي التعليم السريري والطلاب. | <ul style="list-style-type: none"> - وجود سياسة توضح دور مشرف التعليم السريري وعضو الهيئة التعليمية بالدعم والإشراف على مرشدي التعليم السريري والطلاب (مرجعية واضحة). |

٥. تبني السياسات والإجراءات ورعاية المرضى على معايير ممارسة مهنة التمريض وأخلاقياتها التي تتم مراجعتها بشكل منظم وحسب الأدلة العلمية الحديثة.

- سياسات وإجراءات التدريب مبنية على المعايير المهنية للتمريض.
- سياسات التدريب يتم مراجعتها بشكل دوري وموثق.

المعيار الثالث :- التقييم والتقويم / تقييم خبرات الطالب التعليمية هي مركزية للبرنامج وتضمن جودة أداء الطالب ومقدرته على تقديم رعاية كفؤة وآمنة.

| المحتوى | أدوات القياس |
|--|---|
| ١. تكون عملية تقويم أداء الطالب بطريقة منظمة تعكس الممارسة الآمنة والكفاءة ومستوى أهداف التعليم. | - تزويد المؤسسة التعليمية مؤسسات الرعاية الصحية بإجراءات ونماذج تقييم الطلبة المعتمدة لديها. - تنسيق المؤسسة التعليمية عملية تقييم الطلبة مع مؤسسة الرعاية الصحية. - تغطية التقييم جميع الكفايات المطلوبة لتحقيق أهداف التعليم المحددة مسبقاً. |
| ٢. يتم عمل تقويم نفسي للطلاب للتعرف على حاجاته التعليمية بطريقة منظمة ودورية. | - مرشد التعليم السريري يحتفظ بنماذج التقييم الذاتي خلال فترة التدريب للطلبة ومدى تحقيق احتياجاتهم التعليمية. - التقييم الذاتي يؤخذ بعين الاعتبار عند تخطيط التدريب للطلبة. |
| ٣. تكون عملية تقويم الطالب موثقة. | - اتفاقية التعاون توضح مسألة توثيق تقييم الطلبة والاحتفاظ بالنماذج الخاصة بهم حتى نهاية مدة التدريب. |
| ٤. تحكم عملية التقويم على مقدرة الطالب في الممارسة السريرية. | - إظهار نماذج التقويم لمستوى من المعرفة والمهارات والتوجهات بحيث تتناسب والمطلوبات التدريبية. |
| ٥. يقاس رضى الطالب بالخبرات التي اكتسبها وطرق التقييم. | - وجود نماذج للتقييم تقيس مدى رضى الطلبة عن الخبرات المكتسبة بالمؤسسة التعليمية وتؤخذ بعين الاعتبار في تخطيط التدريب في المستقبل. - احتفاظ مؤسسات الرعاية الصحية بنسخة عن النموذج . |
| ٦. توفير تغذية راجعة موثقة من مرشدي التعليم السريري. | - احتفاظ مرشدي التعليم السريري بوثائق (نماذج) التغذية الراجعة . - تزويد المرشد السريري الطالب بتغذية راجعة مستمرة (ongoing) شفوية أو مكتوبة. |

٧. توجد براهين على دمج المعرفة بالمهارات والاتجاهات.

- تقويم الممارسة السريرية للطالب يتضمن بنود لقياس مستوى المعرفة و المهارات و الإتجاهات ومتماشياً وأهداف التدريب.

معايير اعتماد الدورات التدريبية
استناداً لأحكام المادة (١٠/أ/٦)
من قانون المجلس التمريضي الأردني

المعيار الأول :- الدورات تنبثق عن احتياجات مدروسة وغايتها تطوير الأداء التمريضي والإرتقاء بجودة الرعاية الصحية.

| المحتوى | أدوات القياس |
|---|---|
| ١. يتم تقديم مبررات وبيانات عن الاحتياجات لهذه الدورة تتماشى مع التوجهات الإستراتيجية للتمريض في الأردن . | - تقديم تقرير يبين آلية تقييم الاحتياجات والنتائج المتوقعة من المشارك في الدورة. |
| ٢. يتم تقديم شرح حول مساهمة الدورة في تطوير كفايات العاملين في المهنة . | - تحديد الفئة المستهدفة من الدورة وخصائصها. - تحديد الأهداف المراد تحقيقها. - تحديد الإستراتيجيات التي سيتم اتباعها لتحقيق الأهداف. |

المعيار الثاني :- للدورة خطة تفصيلية تحتوي على الأهداف العامة والخاصة والمحتوى واستراتيجيات ومصادر التعليم وخطط التقويم.

| المحتوى | أدوات القياس |
|---|---|
| ١. يوجد هدف عام يبين مجال الدورة وأهميتها والنشاطات المترتبة عنها. | - الهدف واضحاً ويتضمن طبيعة النشاط والغاية من عقد الدورة والنتائج المتوقعة. |
| ٢. تحدد أهداف تعليمية منبثقة عن الهدف العام. | - وجود أهداف خاصة للدورة : <ul style="list-style-type: none"> ● تعكس احتياجات الفئة المستهدفة . ● قابلة للقياس والتقييم . ● منسجمة مع المخرجات المرجوة. |
| ٣. تحدد الفئة / الفئات المستهدفة للدورة. | - تحديد الفئة المستهدفة : الممرضين القانونيين والممرضات والقابلات القانونيات والتمريض المشارك وغيرهم. |
| ٤. ينسجم محتوى الدورة مع الهدف العام ويحقق الأهداف واحتياجات المشاركين. | - وجود ملخص للمحتوى مرتبط بإطار زمني لكل جزء من المحتوى. |
| ٥. تتواءم إستراتيجيات التعليم والتعلم مع المحتوى والأهداف التعليمية وتعكس مبادئ تعليم الكبار وتحقق الأهداف المرجوة. | - إستخدام آلية تطبيق مبادئ تعليم البالغين. - الأهداف التعليمية تكون متماشية مع الأهداف التعليمية الخاصة للمشاركين. - تحديد الوقت المخصص لكل جزء من المحتوى بما يتلاءم وأهداف الدورة. - تقديم برنامج زمني لآلية تنفيذ البرنامج (مثل أوقات المحاضرات، التطبيق العملي والمناقشات والإستراحة). |

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - تحديد الجهة/ الشخص المسؤول عن تنفيذ الدورة التدريبية. - تقدم الجهة / الشخص المسؤول عن تنفيذ الدورة أسماء المحاضرين المشرفين ومؤهلاتهم العلمية والسيرة الذاتية لكل منهم. - المؤهلات العلمية والخبرات العملية للمحاضرين تتناسب مع محتوى الدورة. | <p>٦. يتوفر في الخطة تحديد الموارد البشرية اللازمة لعقد الدورة وآلية تنفيذ النشاط التعليمي.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - توفر قاعات تدريبية تتلاءم مع عدد المشاركين في الدورة. - تجهيز القاعة بالأدوات والوسائل التعليمية بما يتلاءم وأهداف الدورة. - توفر أماكن التدريب العملي المجهزة والمناسبة لتحقيق أهداف الدورة. | <p>٧. تكون البيئة التعليمية ملائمة لغاية الدورة وفق المصادر المادية والبشرية اللازمة لعقد الدورة على أن تراعى :-</p> <ul style="list-style-type: none"> • أعداد المشاركين • طرق التعلم والتعليم • راحة المشاركين |
| <ul style="list-style-type: none"> - تقديم أداة / أدوات التقييم وتتضمن :- • مدى تحقيق الأهداف من قبل المشاركين . • مدى كفاءة كل من المحاضرين والمشرفين. • مدى مواءمة المحتوى للأهداف. • مدى فاعلية استراتيجيات التعليم والتعلم لأهداف الدورة. • مدى ملائمة مكان انعقاد الدورة والوقت الزمني . • بيان كيفية مشاركة القائمين على الدورة والمشاركين في عملية التقييم . | <p>٨. تكون خطط التقييم محددة للدورة التدريبية واستخدام أدوات تقييم مناسبة لقياس مدى تحقق الأهداف وفاعلية الموارد المستخدمة وملائمة المحتوى للبرنامج.</p> |

المعيار الثالث :- إعتتماد الدورة من قبل المجلس التمريضي الأردني يتضمن تقديم طلب إنعقادها ثم تقديم كافة الوثائق المتعلقة بالدورة لغاية حفظ الملفات وتصنيف الدورات واحتساب الساعات.

| أدوات القياس | المحتوى |
|--|--|
| <p>- تقديم الطلب مطبوعاً على النموذج المخصص لذلك ويتضمن البيانات التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● عنوان الدورة . ● مكان وتاريخ انعقاد الدورة. ● الهدف العام لعقد الدورة. ● الفئة المستهدفة . ● عدد الساعات (المدة الزمنية). ● الجهة / الشخص القائم على الدورة والعنوان. | <p>١. يتم تقديم طلب رسمي مطبوع للمجلس التمريضي الأردني وفق النموذج المعتمد مرفق به الرسوم المقررة حسب تعليمات الدورات التدريبية التمريضية.</p> |
| <p>- وجود لجنة في المجلس التمريضي تكون مسؤولة عن إعتتماد الدورات التدريبية.</p> <p>- إعطاء اللجنة قرارها بعد مراجعة كافة وثائق الدورة.</p> | <p>٢. يتم إصدار موافقة على عقد الدورة بعد اكتمال الشروط.</p> |
| <p>- منح المشارك شهادة إثبات المشاركة في الدورة وتتضمن:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● اسم المشارك ● الجهة / الشخص القائم على الدورة. ● مكان وتاريخ انعقاد الدورة. ● موضوع الدورة . ● الساعات المعتمدة للدورة. ● مدة صلاحية الشهادة لبعض الدورات. ● يجب الا يتجاوز الغياب ما نسبته ١٥% من وقت البرنامج الكلي. | <p>٣. يتم تقديم الوثائق التي تبين الحضور والمشاركة لغاية إصدار شهادات حضور الدورة.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>٤ . يتم احتساب الساعات لغايات استيفاء شروط التعليم المستمر حسب تعليمات قسم التعليم المستمر في المجلس.</p> | <p>٤ . يتم احتساب الساعات لغايات استيفاء شروط التعليم المستمر حسب تعليمات قسم التعليم المستمر في المجلس.</p> |
| <p>٥ . يتم بيان آلية حفظ السجلات الخاصة للدورة لمدة خمسة سنوات.</p> | <p>٥ . يتم بيان آلية حفظ السجلات الخاصة للدورة لمدة خمسة سنوات.</p> |

نموذج تقديم طلب اعتماد دورة تدريبية

| | |
|--|--|
| ١. بيانات عامه : | |
| - الجهة /الشخص المتقدم للدورة : | |
| - عنوان الشخص /الجهة المتقدمة للدورة : | |
| - الهاتف : | |
| - البريد الإلكتروني : | |
| - العنوان البريدي : | |
| - مؤهلاته العلمية/المسمى الوظيفي : | |

| | |
|--|------------------|
| ٢. بيانات عن الدورة التدريبية : | |
| - اسم الدورة : | |
| - مكان انعقادها : | |
| - تاريخ الانعقاد : | تاريخ الانتهاء : |
| - عدد الساعات المقررة : | |
| - مبررات الانعقاد : | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| - الهدف العام : | |
| | |

- خصائص الفئات المستهدفة وعددهم (اذكر درجاتهم العلمية وخبراتهم العملية):

- المحتوى التعليمي (اذكر المكونات الرئيسية النظرية منها والعلمية)

- استراتيجيات ومصادر التعليم المستخدمة :

المبررات ومواءمتها للمحتوى

الاستراتيجية

- ١

- ٢

- ٣

- ٤

آليات التقويم : أذكر آليات التقويم (ارفق الاستمارات):

| طريق التقييم | مجال التقييم |
|--------------|--|
| | ١ - فاعلية أداء المشاركين |
| | ٢ - مواءمة المحتوى للأهداف |
| | ٣ - استراتيجيات التعليم |
| | ٤ - ملائمة المكان والوقت الزمني للدورة |
| | ٥ - تحقيق الأهداف الخاصة بالمشاركين |

اسم مستلم الطلب: اسم مقدم الطلب:

توقيع مستلم الطلب: توقيع مقدم الطلب:

تاريخ الطلب:/...../..... التاريخ:/...../.....

• يرفق مع الطلب الوثائق التالية :

- ١ . برنامج مقترح للدورة
- ٢ . أسماء المحاضرين والسير الذاتية لهم

لاستخدام المجلس

| <u>بيانات عامة :</u> | |
|----------------------|------------------------------------|
| : | - اسم الدورة |
| : | - رقم الدورة |
| : | - اسم الشخص /الجهة المتقدمة للدورة |
| : | - مكان الدورة |
| : | - تاريخ انعقاد الدورة |

تاريخ استلام الطلب :

رأي لجنة التعليم المستمر :

موافق بعد إجراء التعديلات المقترحة

موافق دون تعديلات

التعديلات التالية :

- ١

- ٢

- ٣

- ٤

مرفوض:

الرسوم مستوفاة: نعم لا

توقيع رئيس اللجنة:

التاريخ: