|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف**  | **عناوین چک لیست** | **امتیاز 4-0**  | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 1 | مصاحبه اولیه با پرسنل پرستاری جدیدالورود انجام شده است. |  |  |  |  |  |
| 2 | لیست علایق شغلی و نیازهای آموزشی پرسنل پرستاری جدیدالورود جمع بندی شده است. |  |  |  |  |  |
| 3 | استعداد یابی و توانمندی های پرسنل پرستاری جدیدالورود جمع بندی شده است و در صورت جابجائی پرسنل بین بخش ها لحاظ داده می شود. |  |  |  |  |  |
| 4 | سوابق کاری و میزان تجربه کاری پرسنل پرستاری جدیدالورود جمع بندی شده است و در صورت جابجائی پرسنل بین بخش ها لحاظ داده می شود. |  |  |  |  |  |
| 5 | نتایج حاصل از آموزش پرسنل جدیدالورود بر اساس آزمون صلاحیت حرفه ای به مدیر پرستاری بازخورد داده شده است. |  |  |  |  |  |
| 6 | لیست محدو.دیت های پرسنل جدیدالورود استخراج شده است.(سابقه بیماری زمینه ای و مشکلات اسکلتی، پاس شیر، دوجاکاری، دوری مسافت و .........) |  |  |  |  |  |
| 7 | لیست پرسنل با محدودیت کاری و شیفت به تفکیک بخش های درمانی جمع بندی شده است. |  |  |  |  |  |
| 8 | توزیع و چینش پرسنل بین بخش ها، عادلانه و بر اساس محدودیت ها انجام می گردد. |  |  |  |  |  |
| 9 | جمع بندی نیروی انسانی کادر پرستاری به تفکیک بخش های درمانی موجود است. |  |  |  |  |  |
| 10 | رعایت اصل انطباق به دنبال جابجائی و جایگزین نیروهای پرستاری در بخش های درمانی پیش بینی شده است. |  |  |  |  |  |
| 11 | براورد نیروی انسانی (FTE) توسط سرپرستاران به تفکیک بخش های درمانی به مدیر پرستاری تحویل داده شده است. |  |  |  |  |  |
| **امتیاز چک لیست: جمع امتيازات**:  |  |  |  |  |  |
| **درصد مکتسبه** |  |  |  |  |  |

**امتیازدهی : 0= >25% 1= 50-26% 2= 75-51% 3= 90-76% 4=100-91%**

**منابع:**

**کتاب چک لیست روش های پرستاری بالینی/ چاپ سوم/ 1394**

**استانداردهای ابلاغی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی**

**سنجه اعتباربخشی نسل پنجم ابلاغی 1400**