

محضر الاجتماع الأول

التاريخ : يوم السبت ٦ ذو الحجة ١٤٣٦ هـ

الساعة : الرابعة مساءً

الحضور:

- مدير الحوار : أسامة بن سلمان.
- عضو النادي : د.جمعه العنزي.
- عضو النادي : د.أميرة برهمين.
- عضو النادي : د.ناصر الجارالله.
- عضو النادي : د.عبدالكريم الجبالي.
- عضو النادي : د.صالح الدايل.
- عضو النادي : أ.محمد السنان.
- عضو النادي : أ.عبدالله المالكي.
- عضو النادي : أ.محمد المطيري.
- عضو النادي : أ.ياسر الشلاحي.
- عضو النادي : أ.سلطان العدوان.
- عضو النادي : أ.أمل الحساني.
- عضو النادي : أ.محمد منصور.
- عضو النادي : أ.أمنية نتو.

موضوع النقاش :

“ التأهيل والتدريب لتطوير الأداء الإداري في المنظمات الصحية

وتأهيل اخصائيو و طلاب الإدارة الصحية مسؤولية من ؟”

✚ التحليل الجذري للمشكلة.

✚ الحلول والتوصيات المقترحة.

يشرفني المشاركة معكم بالتالي:

ان تدريب العاملين في منظمات الرعاية الصحية اضحى من الأولويات والاهمية المتزايدة لان الوظائف الحالية أصبحت معقدة ومتأثرة بتغييرات مثيرة أهمها التكنولوجيا المتطورة يوماً بعد يوم.. وحيث ان التدريب والتأهيل يهدف الى تغيير دائم نسبيا في الفرد فانه يجب ان ينعكس بطبيعة الحال على تحسين قدرة الموظف او شاغل الوظيفة لأداء مهامها ..

-التحليل الجذري للمشكلة:

- ١ -عدم وجود نموذج متكامل للتأهيل والتدريب للمختصين وخرجوا الادارة الصحية.. فيتم التدريب بناء على اجتهادات او تحقيق رغبات..
- ٢ -عدم وجود خطة تدريب واضحة على المستوى الشخصي للمختص في الادارة الصحية مبنية على قياس الاحتياج للتطوير الشخصي..
- ٣ -عدم وجود خطة تدريب واضحة على المستوى المهني للمختص في الادارة الصحية مبنية على قياس القدرات للتطوير المهني.
- ٤ -عدم اهتمام معظم الكليات والجامعات بالتأهيل الحقيقي لمخرجات الادارة الصحية وتكتفي بقضاء اخر ٣ أشهر في احد المستشفيات بدون هدف او خطة.. (تحصيل حاصل).
- ٥ -انعدام الملازمة (الإقامة لفترة وملازمة قائد في الادارة الصحية) للطالب الخريج للقيادات في منظمات الرعاية الصحية لكسب الخبرة وكسب الخبرات من الممارسة الفعلية ..

-الحلول والتوصيات المقترحة:

- ١ -المسؤولية الاولى: المختص في الادارة الصحية او الخريج نفسه .. فيقع على عاتقه تطوير شخصي ومهني من خلال خطة واضحة يعمل من خلالها على كسب عدد كبير من المهارات التي لا تقدمها له الكلية او الجامعة..
- ٢ -مسؤولية الجامعة والكلية في تحديد الاحتياجات العلمية والعملية لمعرفة المهارات والمعرفة والسلوك الذي تتطلبه وظائف الادارة الصحية وتطوير المناهج الدراسية طبقا لذلك.
- ٣ -مسؤولية منظمة الرعاية الصحية بوضع الخطة التدريبية لطالب العمل لديهم من خريجي الادارة الصحية (تدريب على راس العمل) او (تدريب خارج العمل).. وكذلك رسم المسار المهني وخطة التعاقب الوظيفي..
- ٤ -الانتماء الى جمعية علمية مهنية مثل الجمعية السعودية للادارة الصحية تساعد في إيصال الصوت للمسئولين في منظمات الرعاية الصحية عند الحاجة لدعم هذا التخصص في مجال التدريب والتأهيل او غيره..

باستعراض جهات التأهيل الحالية لمختلف الدرجات من الدبلوم الى البكالوريوس ثم الماجستير و الدكتوراة و نجد ذلك في معهد الإدارة و بعض الجامعات وبرنامج الابتعاث أما برامج التدريب فتولاها شركات و مركز التدريب التي في الغالب تعتمد على الجهات الاكاديمية التي ذكرت أنفا لتقديم البرامج التدريبية.

بعبارة اخرى تعدد جهات التأهيل و عدم إعطاء التخصص حقه و أهميته من اهم المشاكل التي تواجه التخصص. كانت لي تجربة في محاولة تخطي ذلك في الفترة التي أوقفت فيها درجة البكالوريوس و لم يكن هناك ابتعاث قدمت انا و د.جمعة العنزي الى مدينة الملك فهد الطبية مقترح فريداً من نوعه يتمثل في إيجاد برنامج داخلي للمدينة لقبول بعض المتميزين من حملة الدبلوم و ترفيتهم بعد البرنامج الى وظائف الإدارة الوسطى.

و بغض النظر عن ما تم في الماضي يبقى التأهيل في الجهات المذكورة سابقا هو الأساس ولكن وجود الترابط و التنسيق بين مختلف درجاته يثري التخصص و مجالاته و يحفز لاكتساب خبرات و مهارات إضافية . عند إعداد برامج التدريب لا بد من التفريق بين التدريب لاكتساب مهارات تخصصية بسيطة محددة قصيرة المدى و بين التدريب على مهارات قيادية طويلة المدى.

التدريب القصير المدى : ستقدمه كافة القطاعات إما بشكل ذاتي أو عن طريق جهات التدريب المختلفة و التنسيق فيه أقل و التكامل فيه أصعب.

أما التدريب طويل المدى : سيكون له الأثر الكبير على القيادات الصحية الحالية والمستقبلية و يجب أن يركز على خبرات و ممارسة المشاركين فيه و تقويمها و إثراءها ، و افضل برنامج أكاديمي يخدم هذه الأهداف هو برنامج الزمالة في الإدارة الصحية و يمكن أن تتبناه جمعية الادارة الصحية و بعض الجامعات و المستشفيات التخصصية . كما يجب التفريق في إعداد البرامج بين أهداف التأهيل لشغل وظائف معينة و بين أهداف التأهيل لإعداد و تطوير قيادات مستقبلية للقطاعات الصحية المختلفة مع التركيز حاليا بشكل اكبر على شاغلي الإدارة الوسطى.

في الختام أرى أولاً : ضرورة توفر كافة درجات التأهيل و ترابطه.

ثانيا : ضرورة التركيز في استحداث برامج الزمالة على تكوين نسق فكري لإيجاد طاقات من القيادات الصحية المستقبلية و ربطها بحل مشاكل النظام الصحي الحالية و المستقبلية.

ثالثاً : ضرورة ان يكون دور جمعية الادارة الصحية و فروعها محوري في التنسيق لكافة البرامج التدريبية و التأهيلية و اعتمادها .

يسرني المشاركة بتقديم التالي:

بسم الله الرحمن الرحيم و الحمد لله و الصلاة و السلام على رسول الله و بعد:

كمدخل لموضوع النقاش الأول لنادي كتاب الادارة الصحية حول تأهيل و تدريب الإداري الصحي لتطوير الاداء في المنظمات الصحية، اولاً..تعريفات لمصطلحات عنوان الموضوع لتتضح المفاهيم الاجرائية لموضوع النقاش:

التأهيل: هو الحصول على درجة علمية بعد الثانوية العامة في تخصص الادارة الصحية في احد مستويات المؤهلات الوطنية التي حددت في الاطار الوطني للمؤهلات وهي (دبلوم، بكالوريوس، دبلوم عال، ماجستير، دكتوراه-حسب الساعات المعتمدة و متطلبات كل مؤهل) من مؤسسة تعليم عالي معتمدة و تتحقق فيها شروط و معايير الجودة. و هي ما يتطلبه الوصف الوظيفي في الوظائف الادارية الصحية في المنظمات الصحية في المؤهلات (أو الحد الأدنى للتأهيل المطلوب للوظيفة)

التدريب: هي مجموعة الأنشطة و العمليات التي تساعد في تحقق المعارف والمهارات و القدرات (KSA) التي نص عليها الوصف الوظيفي في شاغل الوظيفة لتنفيذها على أكمل وجه، و هي عملية مستمرة مع الموظف والموظفه طوال حياته العملية و هي التعليم و التطوير المستمر لتأهيل الموظف لمتطلبات شغل الوظائف المستهدفة في مسيرته الوظيفية المهنية سواء التي ترسمها المنظمة و تتبناها أو يرسمها الإداري الصحي لنفسه و يطمح و يعمل جاداً لتحقيقها.

تطوير الاداء: هو التحسين المستمر في مدخلات و عمليات و مخرجات و البيئة الداخلية و الخارجية للمنظمات الصحية بكفاءة و فاعليه

المنظمات الصحية: هي كل منشأة تقدم او تشارك او تشرف على خدمات الرعاية الصحية بجميع مستوياتها.

السؤال المطروح حول الموضوع: تأهيل و تدريب الإداري الصحي لتطوير المنظمات الصحية مسؤولية من؟؟

التأهيل العلمي للإداري الصحي مسؤولية مؤسسات التعليم العالي المعتمدة من جامعات و كليات متخصصة و معاهد من خلال برامج علمية محكمة و معتمدة اكاديميا و مهنيا من جهات الاختصاص.

و على الطالب في التخصص التأكد من توفر السمات الشخصية و الرغبة الحقيقية و الميول العلمي و المهني للتخصص و بذل الجهد في التحصيل العلمي التخصصي. التدريب العملي للإداري الصحي مسؤولية المنظمات الصحية من خلال برامج مدروسة و موجهة تحفز و تشجع و تساعد الإداري الصحي على التطور المهني و العلمي المعرفي و المهاري و القدرات لشغل وظائف أعلى في المنظمة بطريقة مخطط لها.

كما يشارك الإداري الصحي بدور فاعل و رئيسي في تطوير ذاته علميا و مهنيا و اكتشاف كل جديد في المجال الصحي عامة و الادارة الصحية خاصة و بذل الوقت و الجهد و المال في سبيل التطور المستمر.

كما تشارك الجمعية السعودية للإدارة الصحية ومثيلاتها في الدول الاخرى في التدريب و التطوير العلمي و المهني لمختصي الادارة الصحية.

بسم الله الرحمن الرحيم

ماهية التدريب ؟

التدريب عبارة عن تطبيق لعدة مهام بحيث تكسب المتدرب القدرة على القيام بها معتمداً على نفسه.

بالنسبة للمشكلة فأنا أرى أن تحليلها جذري يقودنا لأكثر من سبب:

1- ضعف ادراك بعض الجامعات لضرورة تدريب متخصص الادارة الصحية بل و قد يكون ضعف الادراك موصول بضعف فهم تخصص الادارة الصحية.

2- بعض المتخصصين قد لا يأبهون لتطوير أنفسهم.

3- عدم توحيد برنامج التخصص في كلية واحدة لمختلف الجامعات (كلية الادارة – كلية الصحة العامة – كلية العلوم الطبية التطبيقية)

4- عدم الوعي الكافي لدى مستشفياتنا بتطبيقات تخصصنا.

الحلول:

1- اعتماد المتخصص في التدريب نفسه و البحث عن افضل الاماكن للتدريب.

2- توحيد برنامج التخصص في كلية واحدة لإعطاء فرصة متساوية للتدريب.

3- زيادة وعي القطاعات بتطبيقات التخصص.

د. عبد الكريم الجبالي

السلام عليكم ، إشارة للموضوع وباختصار:

بالنسبة للتدريب والتأهيل في المجال الإداري للعاملين في الحقل الطبي والمؤسسات الصحية، فلا بد من البدء مبكراً ، من على مقعد التعليم بحيث يتعلم الطالب الإدارة كمقرر اجباري مع تبيان أهميته للطالب والآخرين وفيه جزء عملي وممكن أن يكون مشروع تخرج ومتطلبات تخرج.

حيث المشكلة أن الكثير من المهرة في الجانب السريري يتم اختيارهم للعمل الإداري بدون تهيئة مناسبة مما ينعكس على الأداء العام لا بد من وجود تخصصات فرعية في التخصصات الطبية تعنى بالجانب الإداري للمؤسسات مع التركيز على المهارات والتطوير المستمر وكذلك التخصص الإداري يمكن تدعيم العاملين فيه بشكل مستمر بدورات إدارية كما أن زيادة مستوى الحوسبة في جميع العمليات وإدخال مفاهيم الاستفادة من بيانات ومعلومات الحوسبة لرفع جودة الإجراءات والعمليات المختلفة بما فيها التدريب والتأهيل.

د.اميره عبد الرحمن

السلام عليكم ، اخواني واخواتي لا يمكننا ان نغض الطرف عن مناهج تخصص الاداره الصحيه.فهي لا تتسم بالواقعية وليست على مستوى التطلعات. والنتائج مخرجات عادية لا تتميز بشي من القدرات. وهذا هو السبب الذي يجعل من الصعوبة بمكان على جهات التوظيف بالمستشفيات وضعهم في مكانهم الصحيح.

ارجو اعاده النظر في المناهج اولا من وجهه نظري

أمل الحساني : @Dr3aasml

مشكلة التأهيل والتدريب لتطوير الأداء الإداري في المنظمات الصحية وتأهيل أخصائيو وطلاب الإدارة الصحية ومسؤولية من ؟

مسؤولية مشتركة بين (المنظمة _ الأفراد)

الأسباب:

الأفراد:

- 1-عدم المبادرة في اكتشاف فرص التحسين في الأداء.
- 2-المعرفة بجوانب الضعف وعدم معرفة كيفية التحسين.
- 3-التعليم الذاتي وعدم الاعتماد على المنظمة في ذلك.

المنظمة:

- 1-بيئة التلقين للإداري تمنع من فرصة اكتسابه المهارات الإدارية.
- 2-عدم توفير بيئة محفزة للعمل بشكل أفضل للموظف.
- 3-عدم تقديم دورات تدريبية فعالة للتطوير من أداء الأفراد.
- 4-عدم قياس الاحتياج التدريبي للعاملين فيما يخص الأداء الإداري.
- 5-عدم قبول أي اجتهادات من الموظفين في أداء العمل مما يشكل حاجزاً للإبداع والتطوير في العمل الإداري.
- 6-انعدام ثقافة النقد البناء.

الحلول والتوصيات:

- 1-بيئة تعليمية تجمع بين العلم والفن وتساعد على اكتساب المهارات الإدارية.
- 2-التوجيه والإرشاد للأفراد.
- 3-تقديم الدورات الفعالة بناءً على الاحتياج الفعلي فيما يخص العمل الإداري.
- 4-نشر ثقافة روح المبادرة في التحسين والتطوير.
- 5-توفير بيئة داعمة ومحفزة للتطوير الشخصي وبالتالي التطوير المؤسسي.
- 6-نشر ثقافة النقد البناء .

سلطان العدوانى : @AladwaniSu

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

ان ضعف مخرجات التخصص تلقي بعاقبتها على ما يلحقها من مخرجات ، وتميزها سيفتح طرقاً معبّدة لمخرجات التخصص..

التركيز العلمي للتخصص يرتكز على ما هو تعليمي لا تدريبي ! رغم ان التدريب مهم ومهم جداً .. ضعف الفهم للتخصص وممارسته من البعض في المنظمة الصحية يشكل تحدي على اي شخص يبحث عن التميز في هذا المجال .. التدريب والتطوير الشخصي مهم وإثراء المحتوى العربي للتخصص أهم ،

والأهم هو نقل صورة واضحة للتخصص ، فليس كل إداري يقدر يكون إداري

أ.محمد بن زايد المطيري

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

لا يخفى على الجميع اهمية التدريب في أي قطاع ونلاحظ اهتمام القطاع الخاص به أكثر من القطاع الحكومي ولاشك أن التدريب موجود بالقطاع الحكومي لكن للأسف من دون جدوى وفاعليه.

الأسباب:

- 1-عدم الاهتمام بالتدريب وتطوير الذات
- 2-محااربة المتخصصين خوفا على المناصب وان كانت قليلة الحدوث.
- 3-في الغالب لا يوجد شخص متخصص ممكن ان يلازمه المتدرب للاستفادة من خبرته.
- 4-مقلّة البرامج التدريبية في القطاع الحكومي وشدة المنافسة عليها من قبل غير المتخصصين.

الحلول:

- 1-لاابد ان يجد أي متدرب في أي مجال دعم كافي.
- 2-ايجاد ورش عمل بكفاءة عاليه.
- 3-خصخصة القطاع الحكومي سيوفر على الحكومة المصاريف ويعطي كل ذي حق حقه.
- 4-ايجاد وسيلة تواصل بين المتخصصين للاستفادة المتبادلة فيما بينهم مثل هذا التجمع .

أ.عبدالله المالكي : @almalkiabunasir

بسم الله الرحمن الرحيم

بما يخص مشكله خريج الاداره الصحيه أو طلابها ، من وجهة نظري الخاصه وحسب معلوماتي المتواضعه في حاله التطرق لموضوع كبير مثل هذا يجب تفنيده الى أجزاء حتى يتم اعطاء كل جانب ما يستحقه

لكن وفيما يخص تخصص الاداره الصحيه وموظفيها باختلاف مسمياتهم ومن حانب تطوير مستوياتهم العلمية والعملية فالمسنوليه تكمن في الموظف بذاته وكذلك المنظمه التي يعمل بها فالموظف يجب أن يبحث عن الطرق المختلفه في تطوير ذاته من خلال المؤتمرات والدورات والندوات والقراءه وهذا الجانب يعتمد علي الموظف ومدى اهتمامه بهذه البيئه التي يعمل بها أما في ما يخص المنظمه فإذا هدفت الى الارتقاء بمستوى الأداء وتحسين البنيه الثقافيه لمنسوبيها وهذا مايندر في المنظمات الحكوميه الغير ربحيه ويزيد الاهتمام به في المنظمات الربحيه فلها طرقها

ومنها اقامه ورش العمل بناء على الاحتياجات التدريبية لمنسوبيها داخل منظماتها أو اثراء البحث العلمي في مؤسساتها أو من خلال ابتعاث موظفيها

أمنية نتو : @moonyatto

مسؤولية تدريب وتأهيل أخصائي الإدارة الصحية هي مسؤولية مشتركة بين المستفيد.. والمُفيد.. وأعني بذلك "الفرد" و"المنظمة".

بمعنى أنه كلما زاد وعي ورغبة وإرادة الفرد في التطوير والتدريب والبحث والتنقيب كل ما ساعد ذلك المنظمة الصحية بالارتقاء من نواحي كثيرة للأفضل وكلما كانت المنظمة الصحية مهتمة بتطوير وتدريب أفرادها من الناحية العلمية والعملية كلما زادت نجاحاتها وحققت جودتها وليس كل ذلك مقتصر على الفرد والمنظمة الصحية، بل الجامعات أيضاً لها دور أساسي وجذري في ذلك، حيث أن طبيعة الدراسة الجامعية تفتقر للتدريب في كثير من المواضيع وتقتصر معظم الدراسة على الأمور النظرية وذلك بسبب تعيقات الحصول على أوامر الموافقة لتدريب الطلبة في المستشفيات، وعدم تعاون المسؤولين مع حاجتهم الماسة للتدريب والتطوير وخاصة في الجامعات التي تفتقر لوجود المشفى الجامعي .

أياسر الشلاحي : @ivasser sh

مساء الخير ، تحية للجميع وبعد

لا شك أن التدريب هو رأس المال وعوائد الاستثمار فيه تفوق تكاليفه..

جميع الوظائف تتطلب التدرج في المناصب والمهام يتخلل هذا التدرج تدريب مستمر وخبرات متراكمة..

إشكالية تخصص الادارة الصحية أنه يفترض أن الخريج مهياً ليكون مدير بحكم المسمى الوظيفي.. لذا أعتقد أن عملية التدريب لخريجي هذا التخصص يجب أن تكون ممنهجة ومكثفة لحساسية الموقع الذي قد يشعره المعين حديثاً..

على مستوى المؤسسات التعليمية: لا شك أن جودة المناهج من جهة وجودة مقدمي المناهج من جهة أخرى تمثل حجر الأساس في بناء جيل مؤهل يحملون لواء هذا التخصص.

على مستوى المستشفيات: أرى أن يكون هناك نظام ملازمة اجباري للمعين حديثاً يتم فيه ملازمته لمدير خبير لمدة لاتقل عن سنة..

على المستوى الشخصي : يجب أن يدرك المعين حديثاً أهمية التخصص وبالتالي أهمية وضع خطة تدريب شخصية له لزيادة الرصيد المعرفي والتحصيل الخبراتي خلال فترة مابعد التخرج وهذا يتطلب الالتزام والصبر والذكاء في أخذها من المصادر الصحيحة وذات القيمة..

نقطة مهمة وجوهرية أخيرة: الادارة الصحية مجال واسع فأختر المسار الذي يناسبك فكل ما كان المسار محدداً من قبل الشخص والرؤية واضحة كان التدريب والتطوير أكثر نجاعةً وأوضح على مستوى المخرجات ..

بعد أن تم طرح رأي مفصل لكل عضو ، تم فتح الباب

لمناقشة الآراء المطروحة أعلاه:

د.جمعه العنزي: @jalanazi

ابدأ من طرح د. أميرة الهام جدا وأويده وهو ما سيؤثر على محور التأهيل ايجابا (كما تم تعريفه من قبل د. صالح)

وهو كالتالي: السبب: مناهج الادارة الصحية حاليا غير محدثة ولا تواكب الاحتياج في منظمات الرعاية الصحية..

التوصية: اعادة تقييم جميع البرامج من خلال فرق عمل وخبراء لديهم القدرة على تقييم الاحتياج الفعلي على كافة المستويات (افقيا وعمقا).. لتكون المخرجات متخصصة فعلا وجاهزة للتطوير داخل المنظمة

د.عبدالكريم الجبالي :

آراء قيمة ومشاكل حقيقية أعتقد الأولوية للبدء من تعديلات في التعليم الصحي والتدريب ما قبل التوظيف .

د.جمعه العنزي: @jalanazi

انا بحاجة لمناهج ليست فقط تعكس احتياج الحاضر بل الذهاب الى المستقبل وإحضاره في كل لحظة لتكون انموذجا متميزا مستخدمين أدوات الفكر والابداع..

سلطان العدوانى @AladwaniSu

عدم التواصل بين المنظمات التعليمية المقدمة للتخصص يضعنا امام مخرجات غير واضحة التشكل تجاه التخصص .. يجب ان يكون للمحتوى التعليمي هدف واضح وان تعددت المراجع..

د.أميرة برهمين

اتفق معك. كما يمكن الاستفادة من مناهج تخصص الاداره الصحيه بالدول الاخرى مثل امريكا على سبيل المثال. و تطويعها محليا لتناسب الظروف السعوديه. شكرا

د.جمعه العنزي: @jalanazi

يوسفني اننا لا نجد متخصصا في التخطيط الاستراتيجي في منظمة رعاية صحية ويحل مكانه متخصص في الحاسب الآلي.. ولا نجد متخصصا في الادارة الصحية لإدارة الامداد والتموين ويحل مكانه صيدلانيا.. ولا نجد متخصصا في ادارة المشاريع في منظمات الرعاية الصحية ويحل مكانه مهندسا!!!! فارجع الى المناهج في الكليات مرة اخرى..

د.أميرة برهمين

اتفق معك. كما يمكن الاستفادة من مناهج تخصص الاداره الصحيه بالدول الاخرى مثل امريكا على سبيل المثال. و تطويعها محليا لتناسب الظروف السعوديه. شكرا

د.صالح الدايل : @AldayelSaleh

نشكر الزملاء و الزميلات على اضافاتهم العلمية حول موضوع النقاش الاول.. و تبين من النقاشات اعلاه ان هناك فارق بين التأهيل العلمي للإداري الصحي و بين التدريب و التطوير المهني للإداري الصحي.

و كذلك يوجد فارق بين الجهات المسنولة في شقي المعادلة المطروحة للتداول و النقاش. لكن العنصر المشترك بينهما هو الاخصائي أو الإداري الصحي بشكل عام فهو المسنول الأول عن تأهيله التأهيل الأفضل و الأقوى و اختيار المؤسسة المتميزة أكاديمياً في الحصول على التأهيل منها و بذل كل الجهد للتميز و الابداع في التخصص... ثم تمتد مسؤوليته طوال عمره المهني في التدريب و التطوير المستمر و الابداع و التنافس الشريف في وظائف و مناصب المنظمات الصحية القيادية و المؤثرة في تطوير اداء المؤسسات الصحية

د.جمعه العنزي : @jalanazi

اتفق معك تماما وهذا ما اقصده بفرق من الخبراء لتقارن .. او عمل اتفاقيات تعاون او affiliation

أ.محمد بن زايد المطيري :

إن وضع كل متخصص في تخصصه كفيل بحل الكثير من المشاكل في القطاع الصحي

سلطان العدوانى : @AladwaniSu

البحوث العلمية لازلت أراها شحيحة في التخصص أيضاً

أ.أسامة بن سلمان : @OSama BS

حتى لا نتوسع خارج نطاق المحور..

في النهاية ترجعون السبب الرئيس في مسؤولية التدريب لمن ؟

الجامعات ؟ الأفراد ؟ الجمعيه المهنية؟ المؤسسات التدريبية والمستشفيات؟

من اين ستكون بداية التغيير للافضل و ايجاد الحلول ؟

د.اميره عبد الرحمن: الجامعات..

د.عبد الكريم الجبالي: البداية من الجامعة

أ.محمد بن زايد المطيري: الافراد والتدريب في المستشفيات

د.صالح الدايل : @AldayelSaleh

اتفق مع د.جمعة و د.اميره على اهمية المناهج و اضيف ايضا ان عملية التأهيل و العملية الاكاديمية تشمل ايضا عضو هيئة التدريس المتخصص و المتميز و الممارس عمليا للتخصص و تشمل ايضا البيئة التعليمية من المباني و التجهيزات و وسائل التأهيل العلمي و العملي و تشمل ايضا في مجال تخصص الادارة الصحية التدريب العملي الاحترافي الممنهج اثناء سنة الامتياز

أ.محمد السنان: @5rbshatsinan

اعتذر لعدم كتابة مشاركة مفصلة بالموضوع كوني من غير الدارسين للإدارة الصحية و لكن من مراقبيها نوعا ما .. اعتقد مما قرأت هنا و مما لاحظت أن هناك عدة معوقات أمام خريج الإدارة الصحية وهي:

#هل المناهج التي درسها تتوافق و الاحتياجات الفعلية في المنظومات الصحية في المملكة ؟

#انا كأحد خريجي التخصصات الطبية أقولها بصدق أن ما تعلمته في سنة الامتياز كان أكثر فائدة عملية عن الذي درسته في البكالوريوس، فهل فترة الامتياز لخريج الادارة الصحية مدروسة و ممنهجة بطريقة واضحة؟؟

تدريب فترة الامتياز بوجهة نظري هو البناء الحقيقي للخريج ، فلو كان هناك برامج امتياز واضحة و في الأماكن المؤهلة بقادرين على التدريب من حيث الكفاءة و الخبرة.

التدريب التطويري للعاملين بالمجال .. هل البرامج المقامة ترتقي للتطلعات أم كأغلب المؤتمرات و الورش الطبية الهدف من خلفها بهرجة ودخل مادي؟ .

د.صالح الدايل : @AldayelSaleh

تعليقا على مداخلة الاخ محمد سنان التعليم الاكاديمي مهم جدا لبناء الخلفية العلمية النظرية للمختص و الامتياز مهم لاكساب المختص الجوانب العملية و المهارية .وكل منهما مكمل للآخر و لا يغني عن الآخر

أ.أسامة بن سلمان : @OSama BS

اذا من وجهة نظر الغالبية نجد أن المسئول الرئيسي في ضعف التدريب هم الجامعات وبرنامجها التدريبي.

د.جمعه العنزي: @jalanazi

مسؤولية مشتركة ونسبية عليهم جميعا:

الجامعات : اولاً .. تحديث المناهج في الادارة الصحية والتوجه نحو التخصص الدقيق.. لتحقيق تأهيل مميز.

الافراد : التطوير الشخصي والمهني الأولي مسؤوليتها..

الجمعيه المهنية : لتأطير الاحتياج وتكون الصوت العالي لهم.

المستشفيات : المسار المهني والوظيفي وتطوير القيادات وتوفير الصف الثاني من القيادات في كل مستوى..

د.صالح الدايل : @AldayelSaleh

اتفق مع د.جمعه في نقاطه الارباع اعلاه

أ.محمد السنان: @5rbshatsinan

اتفق معك دكتور ... في حالة تطوير المناهج لترتقي
لاحتياجات العمل و ليس أن تكون مجرد معلومات نغدق بها
على الطالب ليتملى البرنامج

د.عبد الكريم الجبالي:

مع التركيز على مناهج الجامعة، واعتبار الانفتاح
المعلوماتي وتنوع طرق التعليم والتعلم، الامتياز يحتاج
إلى برامج تطبيقية عملية أكثر واقعية.. ومتابعة كاملة

أ.محمد السنان: @5rbshatsinan

للأسف عندما تكون الجامعات غير مهتمة أين يتدرب الطالب
و عند من و على ماذا؟، لن يكون هناك تطوير لفترة الامتياز

أ.أسامة بن سلمان : @OSama_BS

هل تجدون ان توحيد المناهج وتوحيد مكان التخصص في
الكلية سيكون مساعدا في تطوير التدريب؟! حيث توجد
بعض الجامعات لا تعطي تدريب وبعضها يعطي 3 اشهر
وبعضها 6 اشهر وبعضها (امتياز) سنة كاملة

د.صالح الدايل : @AldayelSaleh

استاذ اسامة لا ارى توحيد المناهج و توحيد جهة تنفيذها من
حيث نوع الكلية التي تتبنى البرامج في الادارة الصحية بل التنوع
صحي و مفيد للتخصص و مثري للمؤسسات الصحية

توصية : الشرط الاساسي هو تجويد و تحديث مستمر للمناهج و
أن يقوم عليها اعضاء هيئة تدريس مؤهلين علميا و عمليا في
مجال التخصص و تتوفر بيئة تعليمية عالية الجودة و تخضع هذه
البرامج لجهات الاعتماد الاكاديمي و المهني من الهيئات المختصة
بالمملكة تحياتي

أ.أسامة بن سلمان : @OSama_BS

تفاعل جميل جدا ونشكركم فعلا على هذا الاثراء..

وحتى نخرج بأعلى درجات الفائدة ، اطرحوا رساله اخيره
تحتوي على توصيات تخص كل من:

الجامعات:

الأفراد:

الجمعية المهنية:

المستشفيات:

هيئة التخصصات:

د.عبدالكريم الجبالي :

تعلم حديث وتطبيقي للجامعات ،دور أكبر للجمعيات المهنية .

د.جمعه العنزي : @jalanazi

الجامعات : احدث المناهج في الادارة الصحية واستشراف المستقبل فيها نظرا لسرعة التغير السائد في القطاع الصحي من اجل مواكبته.. فلا تدرسني سجلات طبية في زمن المعلومات الصحية .. ولا تدرسني الاهتمام برضاء المريض في زمن قياس تطلعات المريض قبل ان يرضى.

الأفراد: انت من يصنع مستقبله المهني فاصرف على نفسك لتتعلم خارج صندوق المنهج .. واحرص ان تكون مرخصا في اكثر من مجال من مجالات التخصص بالانتماء الى الجهات المهنية ذات العلاقة..

الجمعية المهنية: صوت المتخصصين..

المستشفيات: بناء خطط تأهيل متخصصي الادارة الصحية ووضع برامج تدريبية لهم في التخصصات المختلفة .. يسرني والدكتور ناصر الجارالله ان نشارك بمقترحنا.

هيئة التخصصات: تصنيف موثوق لبرامج معتمدة .. يتبعها تصنيف للمتخصصين من قبل متخصصين مؤهلين.. ليصنع الفارق لاحقا

د.صالح الدايل : @AldayelSaleh

توصيتي لمؤسسات التعليم العالي و هيئات الاعتماد الاكاديمي و الهيئة السعودية للتخصصات الصحية و المؤسسات الصحية هي ان تهتم كل جهة منها بتجويد و تحديث مستمر و تنفيذ مهني للبرامج العلمية في تخصص الادارة الصحية و برامج التدريب التطويري لمختصي الادارة الصحية

أ.محمد السنان: @5rbshatsinan

رسالتي الاخير له أنه:

1- اذا اهتمت الجامعات بتحديث المناهج لتتوافق و العمل الفعلي لسوق العمل بالمملكة و تابعت فترة الامتياز ببرامج مدروسة و لدى مختصين ستكون أدت دورها..

2- ثم يأتي دور الفرد في الحرص على تطوير ذاته بحضور الدورات التدريبية ذات العلاقة..

3- و لن يستطيع الفرد تطوير ذاته دون وجود جمعيات علمية تنظم هذه الدورات و الفعاليات و تشرف على مستواها العلمي و التدريبي..

4- ثم يأتي دور المستشفيات بوضع المختص في مكانه الصحيح ووضع الوصف الوظيفي الذي يتناسب و تخصصه..

وفي الأخير على الهيئة السعودية لتخصصات الاشراف على البرامج التدريسية و التدريبية الموضوع و تقييمها و اعتمادها لتتوافق و المعايير التي من واجبها وضعها للتخصص..