

چکیده:

مقدمه: آموزش و توانمندسازی منابع انسانی، سرمایه‌گذاری حیاتی جهت تحقق اهداف سازمان و توسعه کارکنان هست و از آنجا که مراقبت‌های سلامتی به شدت به نیروی انسانی وابسته است، بدون وجود نیروی توانمند و آموزش‌دیده، هیچ نظام سلامت مؤثر و موفق نمی‌تواند وجود داشته باشد؛ لذا پژوهش حاضر باهدف ارائه راهکارهای سیاستی توسعه منابع انسانی نظام سلامت طراحی و اجرا شد.

روش پژوهش: این مطالعه به روش کیفی و در سه مرحله انجام شد. در مرحله اول با استفاده از مطالعات مروری، راهکارهای سیاستی و روش‌های نوین آموزش و توانمندسازی منابع انسانی در کشورهای مختلف شناسایی شد. در مرحله بعد تحلیل سیاست بر اساس مدل مثلث سیاست‌گذاری، در حیطه‌های محتوای سیاست، زمینه سیاست، ذینفعان سیاست و فرایند سیاست‌گذاری که شامل دستور کارگذاری، تدوین، اجرا و ارزشیابی سیاست است، انجام شد و داده‌ها با استفاده از بررسی اسناد بالادستی و مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با ۲۳ نفر از خبرگان و صاحب‌نظران به دست آمد و راهکارهای سیاستی آموزش و توانمندسازی کارکنان غیرهیات علمی نظام سلامت از نتایج دو مرحله قبلی احصا شد و درنهایت با برگزاری پانل خبرگان، اعتبارسنجی و تایید راهکارها انجام گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های مرور دامنه مهم‌ترین نوآوری‌های آموزشی را استفاده از رویکردهای ترکیبی در آموزش‌های بزرگ‌سالان مانند ترکیب روش‌های شبیه‌سازی، مربیگری، کلاس درس معکوس، مطالعات میدانی و عرصه نشان داد، نتایج مرور سریع سیاست‌های منابع انسانی، عوامل زمینه‌ای سیاست‌گذاری را ایجاد فضای مناسب سیاست‌گذاری، تدوین چارچوب‌های سیاستی، برگزاری کنگره، جابجایی و غیبت زیاد کارکنان، نبود توزیع مناسب نیروی انسانی، دسترسی نداشتن به نیروی انسانی در مناطق دورافتاده را بیان کرد و توجه به آموزش‌های فرارشته‌ای و بین‌رشته‌ای، آموزش‌های هیبریدی و ترکیبی، مربیگری، تأکید به توسعه مداوم حرفه‌ای، توسعه دانشکده‌های علوم پزشکی و تربیت پزشکان را به‌عنوان راهکارهای سیاستی به دست آورد. یافته‌های تحلیل سیاست نشان داد، بعد محتوای سیاست برگزیده اهداف، اصول، راهبردها، ساختار مدیریت و راهبری، فرایند آموزش، امتیازات و سازوکارهای انگیزشی و مدیریت اطلاعات و ارزشیابی می‌باشد. تحلیل زمینه سیاست، تاثیر عوامل اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، ساختاری، قانونی، ویژگی‌های فردی و بحران‌ها و اپیدمی‌ها را در سیاست‌گذاری

نشان داد. در فرایند سیاست‌گذاری، دستور کارگذاری با استفاده از رویکرد کینگدان و در سه جریان مساله، سیاست و سیاسی بررسی شد که جریانات مساله ای مانند تمرکز برنامه‌ریزی، عدم دسترسی به آموزش‌ها در مناطق کم برخوردار و ناتوانی در استفاده از پتانسیل‌های دانشگاه‌ها به دست آمد که با جریان‌های سیاستی مثل هیات امنایی شدن دانشگاه‌ها و ایجاد رویکرد مثبت در سیاست‌گذاران به آموزش و توانمندسازی همراه شد و با نقش کارآفرینان سیاست و باز شدن پنجره فرصت، سیاست‌های آموزش و توانمندسازی تدوین شد، تدوین و اجرای سیاست‌های آموزشی نیز با رویکردهای تعاملی بالا به پایین و پایین به بالا انجام می‌شود و در نهایت ارزشیابی سیاست‌های آموزش و توانمندسازی منابع انسانی توسط نهادهایی مثل سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و وزارت بهداشت و ارزشیابی برنامه‌های آموزشی در سطح دانشگاه‌ها با رویکرد کرک پاتریک انجام می‌شود. در نهایت از نتایج این مراحل، راهکارهای سیاستی در پنج حیطه راهکارهای قانونی، اقتصادی، ساختاری، توسعه فناوری اطلاعات و توسعه روش‌های نوین آموزشی به دست آمد.

نتیجه‌گیری: اگرچه سیاست‌های آموزش و توانمندسازی منابع انسانی نظام سلامت تدوین شده است، ولی در مراحل سیاست‌گذاری، اجرا و ارزشیابی دارای چالش‌هایی است و نیاز به بازبینی و به‌روزرسانی سیاست‌ها، رفع موانع ساختاری و موازی کاری در سیاست‌گذاری‌ها، تأمین مالی پایدار اجرای سیاست‌ها و تدوین نظام ارزشیابی سیاست‌ها می‌باشد که با توجه به ظرفیت هیات امنای دانشگاه‌ها انتظار می‌رود در این زمینه اقدامات مؤثری بتوان انجام داد.

کلیدواژه‌ها: آموزش و توانمندسازی – منابع انسانی نظام سلامت- تحلیل سیاست- راهکارهای سیاستی