

## رؤية مستقبلية للتكوين المتواصل في المؤسسة الصحية

على ضوء هذه الدراسة المحدودة الأبعاد، والتي تبحث عن دور التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصحية في الجزائر -مستشفى بشير بن ناصر- نموذجاً، يمكن القول انه:

بالرغم من المشاكل التي تقف أمام الوصول إلى الأهداف المسطرة العملية للتكوين المتواصل إلا أن وجوده بالمؤسسة الصحية يعد عاملاً مشجعاً من أجل رفع تحديات العولمة والانفتاح الخارجي، مما يساهم دون شك في حل كثير من المشاكل التي تعاني منها هذه المؤسسة والرفع من كفاءتها وتحسين أداء أفرادها وتطوير مهاراتهم وقدراتهم ( المعرفية والمهنية والتقنية) والاستفادة من هذه المهارات للوصول بالمؤسسة إلى درجة عالية من الأداء وتسويق خدماتها الصحية في مجال أوسع وتقديم الرعاية الصحية للمواطنين.

وبالتالي يعد التكوين المتواصل ضرورة قصوا في المؤسسة الصحية تستدعيها الظروف الحالية التي يشهدها المجتمع و الوسيلة الوحيدة التي تعمل على رفع أداء الأفراد وزيادة كفاءتهم المهنية والتحكم في التكنولوجيا الحديثة في ظل التسارع الهائل لها.

كما أن أساس نجاح المؤسسة الصحية يعتمد بالدرجة الأولى على الرعاية المقدمة للمرضي خاصة في جانبها الإنساني والتي نجدها ضعيفة في مؤسساتنا الصحية بصفة عامة، حيث نجد أن هناك توجهها إلى القطاع الخاص بسبب المعاملة الحسنة والرعاية الجيدة التي يتلقاها الأشخاص بالرغم من التكاليف الباهظة التي تصرف، وبالتالي فإن التكوين المتواصل يساهم ولو بنسبة في تحسين مستوى هذه الخدمات والرعاية.

فتتمية الموارد البشرية تتضمن تطوير قدرات الأفراد من خلال الاستثمار في التكوين ومن ثم الاستفادة من هذه القدرات في تطوير المستشفى و المجتمع.

وانطلاقاً من مجموع النتائج المتواصل إليها نقدم مجموعة من الاقتراحات التي نأمل أن تساهم في تحسين ونجاعة التكوين المتواصل داخل المؤسسة الصحية وبالتالي تحقيق تكيف المؤسسة مع متطلبات الإصلاحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تعرفها البلاد، ونوجز أهم التوصيات في:

- تحسين ممارسة التكوين المتواصل على مستوى مختلف الأقسام بالمؤسسة الصحية من خلال تحديد أدق للأهداف المنتظرة من التكوين ووضع المخططات التكوينية وفقاً لاحتياجات دقيقة.

- تنفيذ المخططات السنوية للتكوين المتواصل والحرص على متابعة وتقييم العملية التكوينية منذ انطلاقتها إلى غاية عودة العامل إلى منصب عمله.

- إجبار الموظفين على حضور الدورات التكوينية وتقسيمهم إلى مجموعات أثناء هذه الدورات حيث تحضر بالتناوب من أجل استفادة جميع الأفراد من هذه الدورات التكوينية.
- إعطاء الجانب الإنساني أهمية أكبر في المقاييس أو البرامج التكوينية خاصة فيما يتعلق بفن التعامل مع المرضى.
- ربط نظام التكوين المتواصل بنظام الحوافز سواء المادية أو المعنوية من أجل التشجيع الأفراد على هذا التكوين.
- تشجيع المبادرات الفردية للتكوين المتواصل.
- ضرورة الاهتمام أكثر بالتكوين طويل المدى والمتوسط المدى والتكفل به تكفلاً أفضل من الناحية المالية والتربوية.
- وفي نهاية المطاف فإن هذه التوصيات تعد مساهمة منا للتسليط الضوء على واقع التكوين المتواصل في المؤسسة الصحة تاركيين المجال لدراسات لاحقة تكمل هذا العمل.