

ΠΓΝ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥΠΟΛΗΣ

**ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ
ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

**ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ
ΤΟΜΕΑΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

**Στρατηγικό σχέδιο για την εκπαίδευση προσωπικού στο
Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Αλεξανδρούπολης
(ΠΓΝΑ)**

2025 - 2026

Αλεξανδρούπολη 2025

Η ανάπτυξη στρατηγικού σχεδιασμού για την εκπαίδευση του προσωπικού στο Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Αλεξανδρούπολης (ΠΓΝΑ) συνιστά κρίσιμο και αναπόσπαστο στοιχείο της οργανωσιακής του λειτουργίας, καθώς ανταποκρίνεται στις προκλήσεις ενός συνεχώς εξελισσόμενου υγειονομικού περιβάλλοντος.

Οι ραγδαίες επιστημονικές εξελίξεις, η πολυπλοκότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας και η αυξανόμενη απαίτηση για ποιότητα και ασφάλεια στη φροντίδα των ασθενών καθιστούν επιτακτική την υιοθέτηση μιας συστηματικής, πολυεπίπεδης και τεκμηριωμένης προσέγγισης.

Το ΠΓΝΑ, ως τριτοβάθμιο ίδρυμα υγείας και εκπαιδευτικός πυλώνας για την Ανατολική Μακεδονία και Θράκη, καλείται να επενδύσει στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων, των στάσεων και της επαγγελματικής επάρκειας του ανθρώπινου δυναμικού του, μέσα από ένα θεσμικά κατοχυρωμένο πλαίσιο συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, εναρμονισμένο με τις σύγχρονες επιστημονικές, τεχνολογικές και κοινωνικές απαιτήσεις.

Η ανάπτυξη στρατηγικού σχεδιασμού για την εκπαίδευση προσωπικού στο Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Αλεξανδρούπολης (ΠΓΝΑ) απαιτεί μια οργανωμένη, πολυεπίπεδη προσέγγιση με στόχο τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη και τη βελτίωση της ποιότητας φροντίδας.

Ακολουθεί ένα ολοκληρωμένο πλάνο στρατηγικού σχεδιασμού για την περίοδο 2025-2026 .

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	4
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΙΝΑΚΩΝ – ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	5
ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΠΕΡΙΛΗΨΗ	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	8
1. Ανάλυση Υφιστάμενης Κατάστασης.	8
2. Καθορισμός Οράματος και Σκοπού.	11
3. Θεσμικό & Νομοθετικό Πλαίσιο Αναφοράς.	12
4. Πηγές Χρηματοδότησης & Τρόποι Στήριξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	14
1. Στρατηγικοί Στόχοι (Σ.Σ)	14
2. Αποτύπωση Δράσεων και Μέσων Υλοποίησης.....	15
3. Επιτελικοί Φορείς Εκπαιδεύσεων και Εκπαιδευτικών Δράσεων	23
ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	26
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	27

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΣΣΣΣΥΕ	Σχέδιο Στρατηγικού Σχεδιασμού Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσής
ΠΓΝΑ	Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Αλεξανδρούπολης
ΑΤΕΠΕΣΕ	Αυτοτελές Τμήμα Ελέγχου Ποιότητας Έρευνας και Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης
ΔΥΠΕ	Διοικητική Υγειονομική Περιφέρεια
ΔΠΘ	Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης
ΟΔΙΠΥ	Οργανισμός για τη Διασφάλιση της Ποιότητας Υγείας
ΕΟΔΥ	Εθνικός Οργανισμός Δημόσιας Υγείας
ΕΚΔΔΑ	Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης
ΚΔΒΜ	Κέντρο δια βίου Μάθησης
ΣΣ	Στρατηγικοί Στόχοι
ΒΔΣ	Βασικές Δράσεις
ΘΚ	Θεματικές Κατηγορίες

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΙΝΑΚΩΝ – ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Πίνακας 1:	Ανάλυση Υφιστάμενης Κατάστασης – SWOT Ανάλυση
Πίνακας 2:	TOWS Matrix – Αντιστοίχιση SWOT με Στρατηγικές Ενέργειες
Πίνακας 3:	Δράσεις & Μέσα Υλοποίησης
Πίνακας 4:	Ανάλυση μέσων υλοποιήσεων των εκπαιδευτικών δράσεων.
Πίνακας 5:	Θεματικές Κατηγορίες (ΘΚ) εκπαίδευσης Χρονοδιάγραμμα Υλοποίησης (Gantt διάγραμμα) "Αποτύπωση Δράσεων"
Πίνακας 6:	Καταγραφή Βασικών Δράσεων (ΒΔΣ 1–8) Περίοδος υλοποίησης (Δ' εξάμηνο 2025 - 2026).
Πίνακας 7:	Επιτελικοί Φορείς Εκπαιδεύσεων και Εκπαιδευτικών Δράσεων .

ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το παρόν στρατηγικό σχέδιο εκπαίδευσης αποτελεί μια στοχευμένη και τεκμηριωμένη παρέμβαση για την ενίσχυση της διαρκούς επιμόρφωσης και της επαγγελματικής ανάπτυξης του προσωπικού του Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου Αλεξανδρούπολης (ΠΓΝΑ). Ανταποκρίνεται στις προκλήσεις ενός μεταβαλλόμενου υγειονομικού περιβάλλοντος, αξιοποιώντας τις δυνατότητες του οργανισμού, τις ευκαιρίες του εξωτερικού περιβάλλοντος και τη δυναμική του ανθρώπινου δυναμικού.

Το σχέδιο περιλαμβάνει:

Ανάλυση της παρούσας κατάστασης μέσω SWOT.

Σαφή στρατηγικούς στόχους, όπως η αναβάθμιση δεξιοτήτων, η ανάπτυξη ψηφιακών μέσων μάθησης, και η ισότιμη πρόσβαση σε προγράμματα.

Εκπαιδευτικές δράσεις με μέσα υλοποίησης και δείκτες αξιολόγησης.

Ενεργή εμπλοκή επιτελικών μονάδων όπως το Επιστημονικό Συμβούλιο, το Αυτοτελές Τμήμα Ποιότητας και οι Διευθύνσεις Υπηρεσιών.

Σύστημα παρακολούθησης, τεκμηρίωσης και πρόβλεψης αξιολόγησης

Το σχέδιο καλύπτει την περίοδο 2025–2026 και θεμελιώνει ένα θεσμικό και βιώσιμο πλαίσιο διαρκούς εκπαίδευσης, ενισχύοντας την ποιότητα των υπηρεσιών υγείας, την αποτελεσματικότητα των εργαζομένων και τη συνολική λειτουργική ικανότητα του νοσοκομείου.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σύγχρονη πραγματικότητα στον χώρο της υγείας χαρακτηρίζεται από αυξημένη πολυπλοκότητα, συνεχή επιστημονική πρόοδο και υψηλές προσδοκίες των πολιτών ως προς την ποιότητα και την ασφάλεια των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η αποτελεσματική λειτουργία ενός νοσοκομείου εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το επίπεδο εκπαίδευσης και επαγγελματικής ετοιμότητας του ανθρώπινου δυναμικού του. Στο πλαίσιο αυτό, η θεσμική οργάνωση της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και η ενσωμάτωσή της σε έναν μακροπρόθεσμο στρατηγικό σχεδιασμό αποτελούν βασικούς πυλώνες για την ενίσχυση της αποδοτικότητας, της καινοτομίας και της ανθεκτικότητας των υγειονομικών μονάδων.

Το Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Αλεξανδρούπολης, ως κεντρικός υγειονομικός και πανεπιστημιακός φορέας της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, καλείται να αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο και τεκμηριωμένο στρατηγικό σχέδιο συνεχιζόμενης εκπαίδευσης που να ανταποκρίνεται στις εξελισσόμενες ανάγκες της κλινικής πρακτικής, των υγειονομικών επαγγελματιών και του κοινωνικού συνόλου. Επιπλέον ως κέντρο αναφοράς για την ευρύτερη περιοχή της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, η ανάγκη για υψηλού επιπέδου επαγγελματική κατάρτιση, επιμόρφωση και ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι κρίσιμη για την επίτευξη της αποστολής του.

Ο στρατηγικός σχεδιασμός για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση αποσκοπεί:

- στην ενίσχυση των επαγγελματικών ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού,
- στην προσαρμογή στις σύγχρονες τεχνολογικές και ιατρικές εξελίξεις,
- στη διασφάλιση της ποιότητας στην παροχή υπηρεσιών υγείας,
- και στην ενίσχυση της συνεργασίας με εκπαιδευτικούς και ερευνητικούς φορείς.

Η θεσμική ενσωμάτωση της εκπαίδευσης σε έναν μακροπρόθεσμο σχεδιασμό, προσαρμοσμένο στις ιδιαίτερες ανάγκες του νοσοκομείου, αποτελεί επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και ταυτόχρονα θεμέλιο για τη βιώσιμη ανάπτυξη του οργανισμού.

Η παρούσα πρωτοβουλία φιλοδοξεί να συμβάλει ουσιαστικά στην αναβάθμιση της επαγγελματικής ανάπτυξης του προσωπικού και, κατ' επέκταση, στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1. Ανάλυση Υφιστάμενης Κατάστασης.

Η ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης αποτελεί το θεμέλιο για κάθε στρατηγικό σχεδιασμό. Στο πλαίσιο αυτό, εξετάζονται οι εσωτερικοί και εξωτερικοί παράγοντες που επηρεάζουν την εκπαιδευτική λειτουργία του ΠΓΝ Αλεξανδρούπολης.

Μέσω της μεθόδου SWOT, εντοπίζονται τα πλεονεκτήματα και οι αδυναμίες του οργανισμού, καθώς και οι ευκαιρίες και οι απειλές από το εξωτερικό περιβάλλον. Η αποτύπωση αυτή επιτρέπει τον ρεαλιστικό σχεδιασμό δράσεων που ανταποκρίνονται στις πραγματικές συνθήκες και ανάγκες του προσωπικού.

Πίνακας 1 : Ανάλυση Υφιστάμενης Κατάστασης – SWOT Ανάλυση .

Εσωτερικοί Παράγοντες	Εξωτερικοί Παράγοντες
Δυνατά Σημεία (Strengths)	Ευκαιρίες (Opportunities)
- Εξειδικευμένο προσωπικό - Πρόσβαση σε ακαδημαϊκούς πόρους - Συνεργασία με το ΔΠΘ	- Χρηματοδοτήσεις ΕΣΠΑ - Ψηφιακή εκπαίδευση - Διεθνείς συνεργασίες - Μηννημόνια Συνεργασίας με άλλα Νοσοκομεία – Φορείς
Αδυναμίες (Weaknesses)	Απειλές (Threats)
- Περιορισμένοι πόροι - Ασυνέπεια στην εκπαίδευση - Έλλειψη δομημένων προγραμμάτων	- Υψηλός φόρτος εργασίας - Υποστελέχωση - Παραιτήσεις προσωπικού / αλλαγή επαγγελματικού προσανατολισμού

Αναλυτικά :

Δυνατά Σημεία (Strengths)

Εξειδικευμένο προσωπικό: Το νοσοκομείο διαθέτει επαγγελματίες υψηλής κατάρτισης, τόσο σε ιατρικές όσο και νοσηλευτικές ειδικότητες, που αποτελούν βάση για ανάπτυξη εκπαιδευτικών πρωτοβουλιών.

Πρόσβαση σε ακαδημαϊκούς πόρους: Ως πανεπιστημιακό νοσοκομείο, έχει άμεση σύνδεση με τη γνώση και την έρευνα μέσω του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης (ΔΠΘ).

Συνεργασίες με το ΔΠΘ: Ενισχύει την πρακτική εκπαίδευση φοιτητών και δίνει δυνατότητα κοινών ερευνητικών ή εκπαιδευτικών δράσεων, δημιουργώντας γόνιμο έδαφος για συνεχιζόμενη εκπαίδευση.

Αδυναμίες (Weaknesses)

Περιορισμένοι πόροι: Τόσο σε επίπεδο ανθρώπινου δυναμικού όσο και σε τεχνολογική/υλικοτεχνική υποδομή, υπάρχει έλλειψη που δυσχεραίνει την τακτική εκπαίδευση.

Ασυνέπεια στην παροχή εκπαίδευσης: Δεν υπάρχει σταθερό ή ενιαίο πρόγραμμα, γεγονός που οδηγεί σε αποσπασματικές πρωτοβουλίες χωρίς συνέχεια.

Έλλειψη δομημένων προγραμμάτων: Δεν εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης αναγκών, πιστοποίησης δεξιοτήτων ή παρακολούθησης της εκπαιδευτικής πορείας των εργαζομένων.

Ευκαιρίες (Opportunities)

Χρηματοδοτήσεις μέσω ευρωοαιπαικών προγραμμάτων - ΕΣΠΑ: Μπορούν να αξιοποιηθούν για την ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων, την αγορά εξοπλισμού προσομοίωσης ή τη δημιουργία πλατφορμών e-learning.

Ψηφιακή εκπαίδευση: Νέες τεχνολογίες επιτρέπουν την παροχή ευέλικτης και προσβάσιμης κατάρτισης με χαμηλό κόστος.

Συνεργασίες – Μνημόνια συνεργασιών: Συμμετοχή σε ευρωπαϊκά προγράμματα ή ανταλλαγές καλών πρακτικών με άλλα πανεπιστημιακά νοσοκομεία ή άλλους φορείς.

Απειλές (Threats)

Υψηλός φόρτος εργασίας: Περιορίζει τη δυνατότητα των εργαζομένων να συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης, δημιουργώντας πρακτικά εμπόδια.

Υποστελέχωση: Η έλλειψη προσωπικού καθιστά δύσκολη την αποδέσμευση για εκπαίδευση, ενώ εντείνει την πίεση στους ήδη εργαζομένους.

Αποχώρηση προσωπικού: Η αποχώρηση νέων και καταρτισμένων επαγγελματιών σε άλλους τομείς εργασίας στερεί το νοσοκομείο από πολύτιμο ανθρώπινο δυναμικό και δυσχεραίνει τη μεταφορά γνώσης.

Πίνακας 2: TOWS Matrix – Αντιστοίχιση SWOT με Στρατηγικές Ενέργειες.

	Ευκαιρίες (Opportunities)	Απειλές (Threats)
Δυνατά Σημεία (Strengths)	S-O Στρατηγικές Χρήση δυνατοτήτων για εκμετάλλευση S-T Στρατηγικές Χρήση δυνατοτήτων για μείωση απειλών • <i>ευκαιριών</i> • Συνεργασία με ΔΠΘ για κοινές δράσεις μέσω ΕΣΠΑ Εκπαίδευση σε ευέλικτα σχήματα (π.χ. μικρο-εκπαιδεύσεις) για • Ανάπτυξη e-Learning με βάση την πρόσβαση σε να αντιμετωπιστεί ο φόρτος εργασίας • Υλοποίηση ακαδημαϊκούς πόρους • Διεθνείς συνεργασίες αξιοποιώντας πιστοποιημένων προγραμμάτων για αύξηση κινήτρων την πανεπιστημιακή ταυτότητα παραμονής προσωπικού	
Αδυναμίες (Weaknesses)	W-O Στρατηγικές Υπέρβαση αδυναμιών αξιοποιώντας <i>ευκαιρίες</i> • Ανάπτυξη σταθερού πλαισίου εκπαίδευσης με χρηματοδότηση ΕΣΠΑ • Υποστήριξη δομημένων προγραμμάτων μέσω συνεργασιών με ΚΔΒΜ/ΕΚΔΔΑ	W-T Στρατηγικές Μείωση αδυναμιών και αποφυγή απειλών • Δημιουργία Μηχανισμού Εκπαίδευσης και Αξιολόγησης • Εφαρμογή ερωτηματολογίων εκτίμησης αναγκών για στοχευμένη κατάρτιση • Προώθηση κουλτούρας μάθησης με καθοδήγηση από εσωτερικούς εκπαιδευτές

2. Καθορισμός Οράματος και Σκοπού.

Ο καθορισμός του οράματος και του σκοπού αποτελεί τον θεμέλιο λίθο κάθε στρατηγικού σχεδιασμού. Το όραμα εκφράζει τη μακροπρόθεσμη φιλοδοξία του οργανισμού, ενώ ο σκοπός περιγράφει τη βασική του αποστολή και τους λόγους ύπαρξής του. Στο πλαίσιο της εκπαίδευσης προσωπικού του ΠΓΝ Αλεξανδρούπολης, το όραμα και ο σκοπός λειτουργούν ως οδηγοί για την ανάπτυξη πολιτικών και δράσεων που προάγουν την επαγγελματική εξέλιξη και τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας.

Όραμα: Να καταστεί το νοσοκομείο πρότυπο συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης και μάθησης για το ανθρώπινο δυναμικό του, με απώτερο στόχο την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών υγείας.

Εστιάζει στην καλλιέργεια μιας **κουλτούρας δια βίου μάθησης**, όπου όλα τα μέλη του προσωπικού – ιατροί, νοσηλευτές, διοικητικοί, τεχνικοί – έχουν ίσες ευκαιρίες πρόσβασης σε εκπαιδευτικά εργαλεία και πόρους. Ένα τέτοιο περιβάλλον ενισχύει:

την **προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη**,

την **ικανοποίηση των εργαζομένων**,

την **ανταγωνιστικότητα του νοσοκομείου** σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Σκοπός: Ανάπτυξη ικανοτήτων, ενίσχυση της ποιότητας φροντίδας, και προσαρμογή σε σύγχρονες ιατρικές και τεχνολογικές εξελίξεις:

Ανάπτυξη ικανοτήτων:

Η συνεχής ενίσχυση των δεξιοτήτων του προσωπικού (τεχνικές, επιστημονικές, διοικητικές) αυξάνει την αποδοτικότητα και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Ενίσχυση ποιότητας φροντίδας:

Η εκπαίδευση συμβάλλει στην εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών, στην ελαχιστοποίηση λαθών, και στην καλύτερη εξυπηρέτηση των ασθενών.

Προσαρμογή σε εξελίξεις:

Το σύστημα υγείας αλλάζει ταχύτατα – η τεχνολογία, η τηλεϊατρική, τα πρότυπα φροντίδας και οι απαιτήσεις του πληθυσμού επιβάλλουν συνεχή αναβάθμιση γνώσεων.

3. Θεσμικό & Νομοθετικό Πλαίσιο Αναφοράς.

Η ανάπτυξη και εφαρμογή του στρατηγικού σχεδίου συνεχιζόμενης εκπαίδευσης του προσωπικού στο ΠΓΝ Αλεξανδρούπολης βασίζεται σε συγκεκριμένα θεσμικά και κανονιστικά πλαίσια που καθορίζουν την υποχρέωση, τη δομή και τις αρχές οργάνωσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας στον δημόσιο τομέα υγείας.

Το Σχέδιο εναρμονίζεται με:

Ν. 4820/2021 – «Εθνικό Σύστημα Διακυβέρνησης για την Ποιότητα στις Δημόσιες Υπηρεσίες» : ορίζει την εκπαίδευση ως βασικό πυλώνα ποιότητας στις δημόσιες οργανώσεις.

Ν. 3527/2007 – «Πλαίσιο Εκπαίδευσης Προσωπικού στο ΕΣΥ» : προβλέπει τη διαρκή επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού ως προϋπόθεση για την ασφαλή παροχή φροντίδας.

Εγκυκλίους του Υπουργείου Υγείας και αποφάσεις του ΚΕΣΥ : σχετικά με την πιστοποίηση, μοριοδότηση και υποχρεωτική κατάρτιση σε ειδικά θέματα (λοίμωξη, ασφάλεια, κ.λπ.)

Κανονισμούς Πιστοποίησης ISO 9001/2015 και διαπίστευσης ΕΣΥΔ: Η εκπαίδευση εντάσσεται στις διαδικασίες συνεχούς βελτίωσης και ανασκόπησης από τη Διοίκηση.

Εθνικά και Ευρωπαϊκά προγράμματα (ΕΣΠΑ, Erasmus+, ΕΚΔΔΑ) : αποτελούν εργαλεία για τη θεσμική και οικονομική υποστήριξη της εκπαιδευτικής προσπάθειας.

Το στρατηγικό σχέδιο εκπαίδευσης προσαρμόζεται στα παραπάνω πλαίσια, ενσωματώνοντας αρχές διαφάνειας, τεκμηρίωσης και ποιοτικής λογοδοσίας σε όλα τα στάδια εφαρμογής του.

4. Πηγές Χρηματοδότησης & Τρόποι Στήριξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής

Η αποτελεσματική εφαρμογή του στρατηγικού σχεδίου συνεχιζόμενης εκπαίδευσης προϋποθέτει την εξασφάλιση των απαραίτητων πόρων – ανθρώπινων, υλικών και οικονομικών. Πέρα από την εσωτερική κινητοποίηση δυνάμεων, προβλέπεται η αναζήτηση ένταξη και αξιοποίηση **εξωτερικών πηγών χρηματοδότησης**, όπως:

Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων (ΠΔΕ) – μέσω ειδικών προσκλήσεων του Υπουργείου Υγείας ή της 4ης ΥΠΕ, για δράσεις κατάρτισης και πιστοποίησης προσωπικού.

Ευρωπαϊκά Προγράμματα(ΕΣΠΑ 2021–2027) – με προτεραιότητες για Ανθρώπινο Δυναμικό στον χώρο της Υγείας, ειδικά σε Περιφέρειες Μετάβασης και Ανάπτυξης.

Προγράμματα Erasmus+ – για διεθνή κινητικότητα και ανταλλαγές καλών πρακτικών στην υγειονομική εκπαίδευση.

Συνεργασίες με Εκπαιδευτικά Ιδρύματα & ΚΔΒΜ – που διαθέτουν επιδοτούμενα προγράμματα μοριοδότησης και πιστοποίησης.

Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) – με στοχευμένα προγράμματα για προσωπικό του Δημοσίου, προσβάσιμα και από υγειονομικούς φορείς.

Δημόσιοι Φορείς δράσεων επιμόρφωσης - εκπαίδευσης -προαγωγής υγείας και συστημάτων υγείας (ΕΟΔΥ¹ -ΟΔΙΠΥ²)

Επιπρόσθετα, η **διοικητική υποστήριξη** μέσω εσωτερικών δομών (ΑΤΕΠΕΣΕ, Διοίκηση, Οικονομική Υπηρεσία) αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την αξιοποίηση κάθε διαθέσιμου εργαλείου. Η πρόβλεψη μιας διαρκούς χρηματοδοτικής ροής του προϋπολογισμού του ΑΤΕΠΕΣΕ θα ενισχύσει τη **βιωσιμότητα και επαναληψιμότητα** των δράσεων στο πλαίσιο μιας μακροπρόθεσμης εκπαιδευτικής στρατηγικής.

¹ Ο ΕΟΔΥ είναι ο αρμόδιος φορέας του Υπουργείου Υγείας για την **προστασία και προαγωγή της δημόσιας υγείας** στην Ελλάδα.

² ΟΔΙΠΥ είναι φορέας εποπτευόμενος από το Υπουργείο Υγείας, αρμόδιος για τη **διασφάλιση και προώθηση της ποιότητας** των υπηρεσιών υγείας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

1. Στρατηγικοί Στόχοι (Σ.Σ) .

Οι στρατηγικοί στόχοι συνιστούν τον κεντρικό άξονα προσανατολισμού κάθε οργανωμένου σχεδίου ανάπτυξης, καθώς προσδιορίζουν τις βασικές κατευθύνσεις και τις προτεραιότητες δράσης.

Στο πλαίσιο του στρατηγικού σχεδιασμού για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση στο ΠΓΝ Αλεξανδρούπολης, οι στόχοι αυτοί αποτυπώνουν την επιδίωξη για ένα σύστημα εκπαίδευσης ευέλικτο, σύγχρονο και αποτελεσματικό, το οποίο να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του προσωπικού, στις εξελίξεις της επιστήμης και στις απαιτήσεις της ποιοτικής παροχής υγειονομικής φροντίδας.

ΣΣ1. Αναβάθμιση δεξιοτήτων του προσωπικού (reskilling/upskilling)

Η συστηματική ενίσχυση των γνώσεων και δεξιοτήτων του προσωπικού είναι κρίσιμη για τη διατήρηση υψηλών προδιαγραφών στην παροχή υγειονομικών υπηρεσιών. Ο στόχος αυτός περιλαμβάνει δράσεις επιμόρφωσης που αφορούν τόσο την επικαιροποίηση υφιστάμενων δεξιοτήτων (upskilling), όσο και την απόκτηση νέων (reskilling), προσαρμοσμένων στις εξελίξεις της ιατρικής επιστήμης και της τεχνολογίας.

ΣΣ2. Σύνδεση της μάθησης με τις ανάγκες του νοσοκομείου.

Η εκπαιδευτική στρατηγική πρέπει να εστιάζει στις πραγματικές λειτουργικές ανάγκες του νοσοκομείου. Μέσω διαγνωστικών εργαλείων και αναλύσεων αναγκών, η μάθηση θα σχεδιάζεται στενευμένα, ενισχύοντας την αποδοτικότητα και την επιχειρησιακή ετοιμότητα των τμημάτων.

ΣΣ3. Ανάπτυξη εσωτερικών μηχανισμών εκπαίδευσης και αξιολόγησης

Η δημιουργία και θεσμοθέτηση δομών ενδονοσοκομειακής εκπαίδευσης (όπως Μονάδα Εκπαίδευσης) θα επιτρέψει την αυτόνομη οργάνωση, παρακολούθηση και αποτίμηση των επιμορφωτικών δράσεων. Παράλληλα, η ανάπτυξη αξιόπιστων μηχανισμών αξιολόγησης θα διασφαλίζει την ποιότητα και τη διαρκή βελτίωση των εκπαιδευτικών διαδικασιών.

ΣΣ4. Ψηφιακός μετασχηματισμός στην εκπαίδευση (e-learning)

Η αξιοποίηση ψηφιακών πλατφορμών μάθησης επιτρέπει την ευελιξία στη συμμετοχή του προσωπικού, τη διατήρηση αρχείου εκπαίδευσης και την παροχή εξατομικευμένων μαθησιακών διαδρομών. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός μειώνει τα διοικητικά βάρη και ενισχύει την προσβασιμότητα στην εκπαίδευση.

ΣΣ5. Ενίσχυση της συνεργασίας με φορείς Δ.Β.Μ.

Η διασύνδεση του νοσοκομείου με εξωτερικούς εκπαιδευτικούς φορείς (όπως ΕΚΔΔΑ, ΔΠΘ, ΚΔΒΜ) προάγει τη διαθεματική συνεργασία, αξιοποιεί εξειδικευμένο εκπαιδευτικό υλικό και δίνει πρόσβαση σε χρηματοδοτικά εργαλεία (π.χ. ΕΣΠΑ, Erasmus+), ενισχύοντας τη βιωσιμότητα του εκπαιδευτικού προγράμματος.

ΣΣ6. Ισότιμη πρόσβαση στην εκπαίδευση για όλο το προσωπικό

Η παροχή ευκαιριών μάθησης σε όλα τα επίπεδα προσωπικού – ανεξαρτήτως ειδικότητας, βαθμίδας ή ωραρίου – αποτελεί βασική αρχή κοινωνικής δικαιοσύνης και οργανωτικής ενδυνάμωσης. Ο στόχος περιλαμβάνει ειδικές μέριμνες για προσωπικό με περιορισμένο χρόνο, τεχνικά εμπόδια ή εκπαιδευτικά κενά, ώστε να καλλιεργηθεί κουλτούρα διά βίου μάθησης σε όλο το εύρος του οργανισμού.

Η επίτευξη των στρατηγικών στόχων προϋποθέτει τη διαμόρφωση συγκεκριμένων, μετρήσιμων και ρεαλιστικών δράσεων, καθώς και την αξιοποίηση κατάλληλων πόρων και μηχανισμών υλοποίησης. Στο πλαίσιο αυτό, η ενότητα που ακολουθεί αποτυπώνει το επιχειρησιακό σκέλος του στρατηγικού σχεδίου, συνδέοντας άμεσα κάθε στόχο με πρακτικές παρεμβάσεις, χρονικό προγραμματισμό και υποστηρικτικά μέσα. Η ορθολογική κατανομή των διαθέσιμων πόρων, η διατομεακή συνεργασία και η ευθυγράμμιση με θεσμικά και χρηματοδοτικά εργαλεία συνιστούν κρίσιμες παραμέτρους για την επιτυχή εφαρμογή του σχεδίου.

2. Αποτύπωση Δράσεων και Μέσων Υλοποίησης.

Πίνακας 3 : Δράσεις & Μέσα Υλοποίησης.

Πτυχή	Περιγραφή
Στόχος	Δημιουργία σταθερών και θεσμοθετημένων μηχανισμών ενδονοσοκομειακής εκπαίδευσης και αξιολόγησης.
Κύριες Δράσεις	Ενίσχυση του Αυτοτελούς Τμήματος Ποιότητας Έρευνας και Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης του ΠΓΝΑ. Ορισμός υπευθύνων εκπαίδευσης ανά τμήμα- Ανάπτυξη ετήσιου προγράμματος επιμόρφωσης
Εργαλεία	Μητρώο καταγραφής συμμετοχών Πρότυπα αξιολόγησης προγραμμάτων Ερωτηματολόγια ικανοποίησης

Πτυχή	Περιγραφή
Αναμενόμενα Οφέλη	Ενίσχυση οργανωτικής αυτονομίας Συνεχής ποιοτική βελτίωση Ιχνηλασιμότητα της εκπαιδευτικής πορείας προσωπικού
Δείκτες Απόδοσης (KPIs)	Αριθμός δράσεων εσωτερικής εκπαίδευσης Ποσοστό συμμετοχής ανά ειδικότητα Μέσος βαθμός αξιολόγησης δράσεων
Προκλήσεις	Χρόνος και φόρτος εργασίας προσωπικού Αδυναμία πόρων/στελέχωσης- Ελλιπής αρχική κουλτούρα αξιολόγησης

Πίνακας 4: Ανάλυση μέσων υλοποιήσεων των εκπαιδευτικών δράσεων.

Δράση	Μέσα Υλοποίησης
Συγκρότηση Ομάδας Εκπαίδευσης	Ορισμός επιτροπής με συντονιστή, εκπροσώπους ανά τμήμα
Ανάπτυξη Πλατφόρμας e-Learning	Χρήση Moodle ή άλλης πλατφόρμας, υποστήριξη IT
Εφαρμογή Μικρο-εκπαιδεύσεων στα Τμήματα	Σύντομες εκπαιδεύσεις εντός βάρδιας από έμπειρους συναδέλφους
Διενέργεια Εκτίμησης Εκπαιδευτικών Αναγκών	Ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις, ανάλυση ποιοτικών δεδομένων
Συνεργασίες με Ακαδημαϊκούς Φορείς	Συνδιοργάνωση σεμιναρίων με Πανεπιστήμια/ΚΕΔΙΒΙΜ
Προγράμματα με Πιστοποίηση & Μοριοδότηση	Αναγνώριση από φορείς CME, σύνδεση με επαγγελματική ανάπτυξη
Καθιέρωση Εκπαιδευτικού Ημερολογίου	Κατάρτιση ετήσιου πλάνου με υπεύθυνο ανά μονάδα

Σύστημα Αξιολόγησης Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων	Έντυπα αξιολόγησης, ανατροφοδότηση και KPIs απόδοσης
---	--

Στον **Πίνακα 4** περιγράφονται οι **Βασικές Δράσεις (ΒΔΣ)** για την υλοποίηση του στρατηγικού σχεδίου εκπαίδευσης καθώς και τα μέσα που απαιτούνται για την υλοποίησή τους.

Η συνεχής εκπαίδευση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί βασικό πυλώνα για την ποιοτική και ασφαλή λειτουργία ενός σύγχρονου νοσοκομείου. Στο πλαίσιο αυτό, προτείνεται η συγκρότηση θεσμικού μηχανισμού εκπαίδευσης, με τη δημιουργία Ομάδας Εκπαίδευσης, την αξιοποίηση εσωτερικών εκπαιδευτών και την ενίσχυση της κουλτούρας μάθησης σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού.

Η εφαρμογή ψηφιακών μέσων μάθησης μέσω πλατφόρμας e-Learning στοχεύει στην ενίσχυση της προσβασιμότητας και της παρακολούθησης της εκπαιδευτικής πορείας του προσωπικού. Παράλληλα, η ενσωμάτωση μικρής διάρκειας εκπαιδεύσεων στο πλαίσιο της καθημερινής λειτουργίας των τμημάτων (μικρο-εκπαιδεύσεις), συμβάλλει στην πρακτική ενίσχυση δεξιοτήτων με άμεση εφαρμοσιμότητα. Κρίσιμο στοιχείο του σχεδίου αποτελεί η συστηματική διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών μέσω δομημένων εργαλείων, διασφαλίζοντας τη στοχευμένη σχεδίαση δράσεων. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη σύναψη συνεργασιών με πανεπιστημιακά ιδρύματα, φορείς συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και επιστημονικούς οργανισμούς, ενισχύοντας την ποιότητα και την αναγνωρισιμότητα των παρεχόμενων προγραμμάτων.

Παράλληλα, προωθείται η υλοποίηση εκπαιδευτικών δράσεων που συνοδεύονται από επίσημη πιστοποίηση ή μοριοδότηση, στο πλαίσιο της επαγγελματικής ανάπτυξης και επιβράβευσης των εργαζομένων. Η καθιέρωση εκπαιδευτικού ημερολογίου ανά υπηρεσία, σε συνδυασμό με τη χρήση κατάλληλων δεικτών αξιολόγησης και μηχανισμών ανατροφοδότησης, διαμορφώνει ένα συνεκτικό, βιώσιμο και δυναμικά εξελισσόμενο πλαίσιο εκπαίδευσης που ενισχύει τη λειτουργική αποτελεσματικότητα και την ποιότητα των υπηρεσιών υγείας.

ΒΔΣ 1 : Δημιουργία Εσωτερικού Εκπαιδευτικού Μηχανισμού

Ομάδα Εκπαίδευσης: Συγκρότηση επιτροπής με εκπροσώπους από όλες τις κατηγορίες προσωπικού.

Εσωτερικοί Εκπαιδευτές: Επιμόρφωση στελεχών που θα μπορούν να εκπαιδεύουν το προσωπικό εσωτερικά (train-the-trainer).

Χρήση mentoring / coaching για νέους επαγγελματίες.

ΒΔΣ 2.: Πλατφόρμα e-Learning

Ανάπτυξη/χρήση πλατφόρμας για **διαδικτυακά σεμινάρια**, αξιολογήσεις και υλικό εκπαίδευσης.

Πρόσβαση σε μαγνητοσκοπημένα μαθήματα & κατευθυντήριες οδηγίες.

Δυνατότητα παρακολούθησης πορείας και πιστοποίησης.

ΒΔΣ 3: Ενσωμάτωση Εκπαίδευσης στην Καθημερινή Πρακτική

Μικρο-εκπαιδεύσεις εντός τμήματος (π.χ. “εκπαιδευτικό 10λεπτο” στην αλλαγή βάρδιας).

Πίνακες ανακοινώσεων/infographics με εκπαιδευτικό περιεχόμενο.

Ενίσχυση της κουλτούρας συνεχούς βελτίωσης.

ΒΔΣ 4: Σύστημα Αξιολόγησης Εκπαιδευτικών Αναγκών (Training Needs Assessment)

Ερωτηματολόγια προς εργαζομένους για εντοπισμό αναγκών (Παράρτημα Ερωτηματολογια)

Ανάλυση δεδομένων από συμβάντα, παρατηρήσεις ή έλεγχο ποιότητας για καθορισμό προτεραιοτήτων.

ΒΔΣ 5: Συνεργασίες με Πανεπιστήμια & Φορείς , Υγειονομικής Περιφέρειας άλλα Νοσοκομεία ή Υγειονομικές Μονάδες

Συνδιοργάνωση σεμιναρίων ή εκπαιδευτικών προγραμμάτων κατάρτισης με:

Ιατρικές/Νοσηλευτικές Σχολές ΔΠΘ - ΕΚΠΑ,

Εκπαιδευτικά Προγράμματα ΕΚΔΔΑ, ΟΔΙΠΥ ΕΟΔΥ

4^η ΥΠΕ – Μνημόνια συνεργασίας

ΒΔΣ 6: Προγράμματα Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης με Πιστοποίηση

Σύνδεση ορισμένων εκπαιδεύσεων με **μοριοδότηση (π.χ. CME credits)**.

Πιστοποιητικά παρακολούθησης από αναγνωρισμένους φορείς.

ΒΔΣ 7: Ανάπτυξη Εκπαιδευτικού Ημερολογίου/Ημερολογίου Μονάδας

Ετήσιο ή εξαμηνιαίο πλάνο ανά κατηγορία

Καταγραφή, τεκμηρίωση και αποτίμηση συμμετοχών

ΒΔΣ 8. Αξιολόγηση Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων

(Παράρτημα II Ερωτηματολόγια Αξιολόγησης)

Μετά από κάθε δράση, συλλογή **ανατροφοδότησης** (feedback forms)

Ανάλυση αποτελεσματικότητας με δείκτες (π.χ. βελτίωση γνώσεων, επίπτωση στην πράξη)

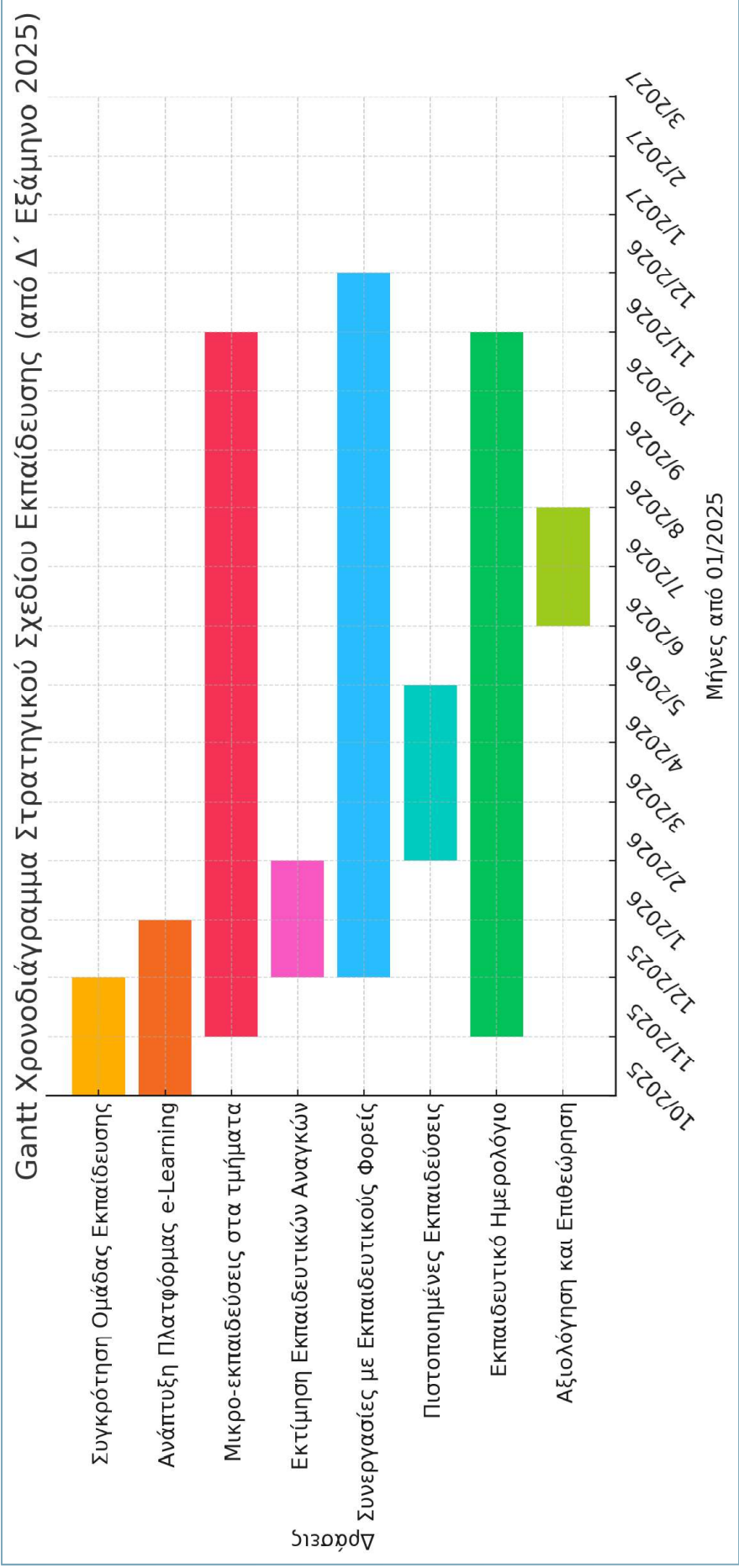
Αναλυτικά: στο πλαίσιο της ανάπτυξης ενός ολοκληρωμένου στρατηγικού σχεδίου εκπαίδευσης του προσωπικού του νοσοκομείου παρακάτω αποτυπώνονται **οι Θεματικές Κατηγορίες (ΘΚ) εκπαίδευσης :**

Θεματική Κατηγορία	Ενδεικτικό Περιεχόμενο	Ομάδα-Στόχος	Συχνότητα Υλοποίησης
Κλινική Εκπαίδευση	ALS/BLS, Νοσοκομειακές Λοιμώξεις, ανακουφιστική φροντίδα κα	Ιατρικό – Παραϊατρικό Νοσηλευτικό προσωπικό	Ετήσια ή εξαμηνιαία
Ασφάλεια Ασθενών & Διαχείριση Ποιότητας	Συστήματα ποιότητας - ISO, Risk management, Ασφάλεια φροντίδας	Προσωπικό όλων των Υπηρεσιών	Ετήσια
Ψηφιακή Υγεία & Τεχνολογίες Πληροφορικής	ΗΦΑ, HIS/LIS, προστασία δεδομένων	Προσωπικό όλων των Υπηρεσιών	Εξαμηνιαία
Διοίκηση & Οργάνωση Υπηρεσιών Υγείας	Ηγεσία, χρηματοοικονομικά, ανθρώπινοι πόροι	Διοικητικά στελέχη όλων των Υπηρεσιών	Ετήσια
Εργασιακή Υγεία & Ασφάλεια Προσωπικού	ΜΑΠ, διαχείριση αποβλήτων, φυσικές καταστροφές	Ιατρικό – Παραϊατρικό Νοσηλευτικό προσωπικό Υποστηρικτικό & τεχνικό προσωπικό	Ετήσια

Ψυχοκοινωνικές Δεξιότητες & Υποστήριξη Προσωπικού	Burnout, επικοινωνία, διαχείριση συγκρούσεων	Όλο το προσωπικό	Ανά τρίμηνο ή εξάμηνο
Εκπαίδευση Νεοπροσληφθέντων	Εισαγωγική ενημέρωση, βασικά πρωτόκολλα	Νεοπροσληφθέντες όλων των κατηγοριών	Κατά την πρόσληψη
Εκπαίδευση σε Ηθικά Διλήμματα & Βιοηθική	Διαχείριση ηθικών διλημάτων, συναίνεση ασθενών, αρχές αυτονομίας – ωφελιμισμού – μη βλάβης.	Ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό, κοινωνικές υπηρεσίες.	Ετήσια Ενίσχυση της δεοντολογίας και ηθικής κρίσης στη φροντίδα.
Πολιτική Ισότητας & Διαφορετικότητας στον Χώρο Εργασίας	Ισότητα φύλων, πολιτισμική ευαισθησία, πρόληψη διακρίσεων.	Προσωπικό όλων των Υπηρεσιών	Ετήσια Δημιουργία ενταξιακού και δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος.
Νομική Ευθύνη & Δεοντολογία στην Υγεία	Νομικά ζητήματα ιατρικής ευθύνης, συγκατάθεση ασθενούς, ασφάλιση.	Ιατρικό, νοσηλευτικό και διοικητικό προσωπικό.	Ετήσια Ενημέρωση για τα νομικά πλαίσια που διέπουν την υγειονομική πρακτική.
Διαχείριση Παραπόνων & Εξυπηρέτηση Πολιτών	Επικοινωνία με πολίτες, χειρισμός δυσσάρεσκειας, λεκτική βία.	Προσωπικό όλων των Υπηρεσιών Επιμέρους :Διοικητικό και προϊστάμενοι Τμημάτων .	Ετήσια Ενίσχυση επαγγελματισμού και εικόνας του οργανισμού.

Πίνακας 5: Θεματικές Κατηγορίες (ΘΚ) εκπαίδευσης .

Πίνακας 6: Χρονοδιάγραμμα Υλοποίησης (Gantt διάγραμμα) "Αποτύπωση Δράσεων" Καταγραφή Βασικών Δράσεων (ΒΔΣ 1–8) Περίοδος υλοποίησης (Δ' εξάμηνο 2025 - 2026).



3. Επιτελικοί Φορείς Εκπαιδεύσεων και Εκπαιδευτικών Δράσεων .

Η επιτυχής υλοποίηση του παρόντος στρατηγικού σχεδίου εκπαίδευσης προϋποθέτει τη συνεργασία και τη δέσμευση προσώπων-κλειδιών εντός και εκτός του οργανισμού.

Καθοριστικό ρόλο αναλαμβάνει το Επιστημονικό Συμβούλιο και το Αυτοτελές Τμήμα Ελέγχου Ποιότητας Έρευνας και Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσής. Οι συγκεκριμένοι θεσμικοί φορείς θα έχουν την ευθύνη για τη χάραξη κατευθυντήριων γραμμών, την παρακολούθηση της ποιότητας και της συνέπειας των παρεχόμενων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, καθώς και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς τους με βάση τεκμηριωμένα κριτήρια.

Παράλληλα, καθοριστική είναι η συμμετοχή των **Διευθύνσεων των Υπηρεσιών** (Ιατρικής, Νοσηλευτικής, Διοικητικής και Τεχνικής), οι οποίες μέσω της επιχειρησιακής τους γνώσης και της εποπτείας του προσωπικού μπορούν να ενισχύσουν την οργάνωση και την παρακολούθηση των εκπαιδευτικών δράσεων. Ειδικότερα, το **Γραφείο Εκπαίδευσης της Νοσηλευτικής Υπηρεσίας** συμβάλει ουσιαστικά στον σχεδιασμό και την υλοποίηση στοχευμένων επιμορφωτικών προγραμμάτων για το νοσηλευτικό προσωπικό.

Επιπλέον, η **Επιτροπή Νοσοκομειακών Λοιμώξεων**, στο πλαίσιο του ρόλου της για τη διασφάλιση της υγιεινομικής ασφάλειας, δύναται να διαμορφώσει και να υποστηρίξει ειδικά εκπαιδευτικά προγράμματα πρόληψης και ελέγχου λοιμώξεων για όλο το προσωπικό.

Η **ένταξη της Ιατρικής της Εργασίας** στο στρατηγικό σχέδιο εκπαίδευσης ενισχύει την **ολιστική προσέγγιση ευεξίας και ασφάλειας** του προσωπικού. συμβάλλει ενεργά στην εκπαιδευτική διαδικασία μέσω δράσεων ευαισθητοποίησης και κατάρτισης σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας, εργονομίας, διαχείρισης άγχους και πρόληψης επαγγελματικής εξουθένωσης, ενισχύοντας με αυτόν τον τρόπο την οργανωσιακή ανθεκτικότητα και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Επιπλέον, σημαντική είναι η συμβολή **εσωτερικών εκπαιδευτών και επιστημονικά καταρτισμένων στελεχών**, οι οποίοι θα αναλάβουν τον ρόλο της μετάδοσης εξειδικευμένων γνώσεων και καλών πρακτικών εντός των τμημάτων.

Η διεπιστημονική συνεργασία όλων των παραπάνω δομών και προσώπων, σε συνδυασμό με την ενεργή υποστήριξη της Διοίκησης, αποτελεί θεμέλιο για τη βιώσιμη, αποδοτική και υψηλής ποιότητας εκπαίδευση στο νοσοκομειακό περιβάλλον.

Παράλληλα, η Διοίκηση του Νοσοκομείου διαδραματίζει καταλυτικό ρόλο στη διασφάλιση των αναγκαίων οργανωτικών, χρηματοδοτικών και θεσμικών προϋποθέσεων, καθώς και στη διαμόρφωση ενός συνεκτικού και θεσμοθετημένου πλαισίου κουλτούρας δια βίου μάθησης και συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Η ενίσχυση της εκπαιδευτικής στρατηγικής θα υποστηριχθεί περαιτέρω μέσω της σύναψης **μνημονίων συνεργασίας με επιστημονικούς, ακαδημαϊκούς και νοσοκομειακούς φορείς**, με σκοπό την προώθηση της **ανταλλαγής τεχνογνωσίας, της διαλειτουργικότητας**, καθώς και της **διασυνοριακής εξωστρέφειας**.

Η συνεργασία, με φορείς όπως πανεπιστήμια, πιστοποιημένα εκπαιδευτικά ιδρύματα, επιστημονικές εταιρείες και άλλα νοσηλευτικά ιδρύματα της χώρας ή του εξωτερικού, αναμένεται να προσδώσουν στο σχέδιο προστιθέμενη αξία, μέσω της παροχής εξειδικευμένων γνώσεων, της δυνατότητας πιστοποίησης των δράσεων, αλλά και της ενίσχυσης του θεσμικού και λειτουργικού κύρους του Νοσοκομείου στον εθνικό και διεθνή χώρο.

Η διατομεακή και θεσμικά κατοχυρωμένη συνέργεια των προαναφερθέντων φορέων και ρόλων συνιστά τον θεμέλιο λίθο για την επιτυχή εφαρμογή ενός ολιστικού, τεκμηριωμένου και διατηρήσιμου εκπαιδευτικού πλαισίου, το οποίο ανταποκρίνεται στις σύνθετες απαιτήσεις του σύγχρονου νοσοκομειακού περιβάλλοντος και ενισχύει τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας.

Φορέας	Ρόλος στο Σχέδιο Εκπαίδευσης
Επιστημονικό Συμβούλιο	Θέτει τις στρατηγικές κατευθύνσεις και εποπτεύει την εκπαιδευτική πολιτική του νοσοκομείου
Αυτοτελές Τμήμα Ελέγχου Ποιότητας, Έρευνας & Εκπαίδευσης	Συντονίζει τη συνολική υλοποίηση, την τεκμηρίωση και την αξιολόγηση της εκπαιδευτικής δραστηριότητας
Διεύθυνση Ιατρικής Υπηρεσίας	Συμβάλλει στον εντοπισμό αναγκών ιατρικού προσωπικού και υποστηρίζει την κλινική επιμόρφωση
Διεύθυνση Νοσηλευτικής Υπηρεσίας	Καθοδηγεί τις νοσηλευτικές εκπαιδευτικές δράσεις και υποστηρίζει τις ανάγκες κατάρτισης
Διεύθυνση Διοικητικής & Τεχνικής Υπηρεσίας	Συμμετέχει στον εντοπισμό διοικητικών/τεχνικών εκπαιδευτικών αναγκών και υποστήριξη οργάνωσης
Γραφείο Εκπαίδευσης Νοσηλευτικής Υπηρεσίας	Σχεδιάζει και υλοποιεί δράσεις συνεχιζόμενης εκπαίδευσης νοσηλευτικού προσωπικού
Επιτροπή Νοσοκομειακών Λοιμώξεων	Παρέχει εκπαιδευτικές κατευθύνσεις σε θέματα πρόληψης και ελέγχου λοιμώξεων
Ιατρική της Εργασίας	Δράσεις ευαισθητοποίησης και κατάρτισης σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας, εργονομίας, διαχείρισης άγχους και πρόληψης επαγγελματικής εξουθένωσης,
Επιτροπή Εκπαίδευσης ³	Εισάγεται το ερώτημα της σύστασης της Επιτροπής σε στόχο να συντονίζει τις επιμέρους δράσεις εκπαίδευσης και διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ των εμπλεκόμενων
Άλλοι Φορείς	Φορείς συνεργασίας : ΔΠΘ – ΕΚΔΔΑ- ΕΟΔΥ -ΟΔΙΠΥ – 4 ^η ΥΠΕ Άλλες Υγειονομικές Μονάδες

³ Δεν υφίσταται – Θα προταθεί η σύσταση της μετά την έγκριση του ΣΣΣΥΕ του ΠΓΝΑ

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η παρούσα στρατηγική εκπαίδευσης διαμορφώνει ένα συνεκτικό και ρεαλιστικό πλαίσιο για τη συνεχή επιμόρφωση και επαγγελματική ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού του νοσοκομείου, βασισμένο σε αρχές ποιότητας, τεκμηρίωσης και διατομεακής συνεργασίας. Ο σχεδιασμός των εκπαιδευτικών δράσεων παραμένει δυναμικός και προσαρμόζεται στις εξελισσόμενες ανάγκες των υπηρεσιών, των εργαζομένων και του ευρύτερου υγειονομικού περιβάλλοντος.

Για τη διασφάλιση της λειτουργικότητας και της διαρκούς επικαιροποίησης του σχεδίου, προβλέπεται η **διετής επιθεώρηση και αξιολόγηση της εφαρμογής του**, με τη συνδρομή του Αυτοτελούς Τμήματος Ελέγχου Ποιότητας και της Επιτροπής Εκπαίδευσης. Κατά την επιθεώρηση θα αξιολογούνται οι δείκτες απόδοσης, οι ανάγκες που προέκυψαν, η ανταπόκριση του προσωπικού και οι ευκαιρίες βελτίωσης. Εφόσον απαιτείται, θα πραγματοποιείται **επικαιροποίηση ή αναθεώρηση του στρατηγικού πλαισίου**, με σκοπό τη συνεχή αναβάθμιση του επιπέδου εκπαίδευσης και την ενίσχυση της αποστολής του νοσοκομείου για την παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών υγείας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγια