

برنامج الاعتراف ماجنت®

ANCC International

للتواصل: ancc.international-middleeast@ana.org

نبذة عن البرنامج

يمنح برنامج الاعتراف ماجنت® الاعتراف للمؤسسات في جميع أنحاء العالم التي ينجح فيها قادة التمريض في مواءمة أهدافهم الاستراتيجية في مجال التمريض لتحسين نتائج المرضى في المؤسسة. ويوفر البرنامج خارطة طريق للتميز في التمريض، بما يعود بالنفع على المؤسسة بأكملها. ويستفيد الممرضون من التعليم والتطوير في جميع مراحل مسيرتهم المهنية، مما يؤدي إلى تعزيز استقلاليتهم في تقديم الرعاية بجانب سرير المريض. كما يحصل المرضى على رعاية عالية الجودة، يقدمها ممرضون يحظون بالدعم الذي يمكّنهم من بلوغ أقصى إمكاناتهم. ويتجاوز الاعتراف ماجنت كونه مجرد جائزة أو وسام شرف؛ فهو دليل على الالتزام الراسخ بالتميّز في الرعاية الصحية، ويضع الممرّضين المشاركين بفاعلية في صميم هذا الالتزام.

يحقق الممرضون في جميع أنحاء الشرق الأوسط بالفعل مستويات متميزة من الجودة القائمة على الامتثال للمتطلبات. يمثل ماجنت المستوى التالي من التميّز، إذ يؤكد أن التميّز في التمريض متأصل في الممارسات اليومية والنتائج. ومع حصول مؤسسات متعددة في المنطقة على اعتراف ماجنت، يزداد اعتراف الرؤساء التنفيذيين والمديرين الماليين وكبار مسؤولي التمريض ببرنامج ماجنت باعتباره أداة لتعزيز سلامة الرعاية، وزيادة مشاركة القوى العاملة، وتحقيق نتائج قابلة للقياس على لوحات مؤشرات الأداء ذات الأهمية على المستوى المحلي.

المستفيدون	الميزة التنافسية	القيمة
المؤسسات	المكانة المؤسسية	تعزيز مكانة مؤسستكم باعتبارها مؤسسة رائدة في التميّز في التمريض في الشرق الأوسط، بما يبرهن على التزامكم بالممارسات المتميزة والقيادة والمعايير السريرية القائمة على الأدلة.[1]
	التميّز التشغيلي	الاستفادة من إطار ماجنت القائم على الأدلة للحفاظ على معايير عالية للجودة والأداء في تقديم الرعاية الصحية، مع تعزيز الفعالية التشغيلية من خلال تحسين العمليات وخفض معدلات دوران الموظفين وتحسين إدارة الموارد.[2]
	الأداء المالي	تعزيز فرص زيادة الإيرادات من خدمات المرضى الداخليين، وخفض معدلات إعادة إدخال المرضى إلى المستشفى، وتقليل معدلات دوران الممرّضين، وتحسين المشتريات القائمة على القيمة، وتحقيق وفورات في التكاليف في مشروعات الابتكار.[3,4,5]
	الاستقطاب والاحتفاظ بالموظفين	تهيئة بيئة عمل تستقطب أفضل المتخصصين في التمريض في الشرق الأوسط وتوظفهم وتحافظ على استمراريتهم، من خلال ترسيخ ثقافة التميّز، ودعم التطوير المهني، وتوفير فرص وافرة للتقدم والاعتراف.[6,7]
الممرضون	بيئة العمل	يعزز ماجنت الاعتراف الهادف، ومسارات التطور المهني، وإمكانية الوصول إلى أفضل الممارسات، مما يدعم تقديم رعاية تراعي الكفاءة الثقافية، بما في ذلك التواصل الذي يشمل الأسرة ومراعاة الفروق بين الجنسين، وتهيئة بيئات عمل ثنائية اللغة الشائعة في المنطقة.[8,9]
	إمكانية الوصول إلى الموارد	إمكانية الاستفادة من الموارد التعليمية وأفضل الممارسات[10]
	فرص التواصل المهني	الانضمام إلى شبكة من المؤسسات الرائدة الحاصلة على اعتراف ماجنت في الشرق الأوسط وخارجه، والاستفادة من فرص التعاون للارتقاء بممارسات التمريض.
المرضى	تحسين نتائج المرضى	تعزيز معايير الرعاية العالية والتحسين المستمر، بما يؤدي إلى تحقيق نتائج سريرية أفضل، وزيادة السلامة[11]، وخفض معدلات الوفيات5، وتحسين تجربة المرضى.[12]

البدء

- التقييم المؤسسي:
- ابدؤوا **بتقييم مؤسسي** للشروع في رحلة التحول نحو التميّز من خلال برنامج الاعتراف ماجنت®
- شراء **الأدلة والمنشورات**
- الاطلاع على التحديثات الخاصة **بدليل التقديم لبرنامج ماجنت® لعام 2023**
- **دراسات الحالة** الخاصة ببرنامج ماجنت®
- العثور على المزيد من **أدوات البرنامج وموارده**
- **المعلومات الدولية** الخاصة ببرنامج ماجنت®
- الحصول على المساعدة في تقديم طلب البرنامج من خلال **البرنامج التمهيدي لما قبل التقديم لبرنامج ماجنت®**
- لمزيد من المعلومات أو لبدء رحلتكم نحو الحصول على اعتراف ماجنت، يُرجى التواصل عبر البريد الإلكتروني: **ancc.international-middleeast@ana.org**

قائمة التحقق من متطلبات التنفيذ في مستشفيات الشرق الأوسط

ربط المؤشرات الحساسة للتمريض بمقاييس مجموعات التشخيص ذات الصلة (DRG) ومؤشر وجَوْدة	إعداد اتصالات الموظفين والمواد الموجهة للمرضى باللغتين العربية والإنجليزية	تعيين مسؤول لقيادة برنامج ماجنت	إعداد الترتيبات اللوجستية للزيارة الميدانية للمقيّمين

في ظل تنوع القوى العاملة في مجال التمريض على مستوى العالم، يرسّخ ماجنت لغة مشتركة للاحترافية والمساءلة والتميّز في رعاية المرضى.

سيبريانو مايور، ماجستير التعليم السريري (MClinEd)، وشهادة الدراسات العليا في التعليم (PGCE)، وبكالوريوس التمريض (BSN)، وممرض مسجل (RN)، وشهادة أخصائي جودة الرعاية الصحية (CPHQ)، وزميل أكاديمية التعليم العالي (FHEA)، كليفلاند كلينك أبوظبي، مدير برنامج ماجنت.

المراجع الداعمة:

1. رودريغيز غارسيا، م.، ماركيز هيرناندين، ف.، بيلمونتي غارسيا، ت.، غوتيريز بويرتاس، ل. و غرانادوس غاميز، غ. (2020). بحث أصلي: كيف تؤثر صفة مستشفى ماجنت في الممرّضين، والمرضى والمؤسسات: مراجعة منهجية. المجلة الأمريكية للتمريض (AJN)، المجلد 120، العدد 7، الصفحات 28 إلى 38. المعرّف الرقمي: 10.1097/01.NAJ.0000681648.48249.16.

2. غرين، س.، برينان، ج.، كوسكال، ل.، سيرز، إ.، مونوز، ج.، جاكوفينو، إ.، ثاير، ل.، لين، ت. أ.، و سانتوس، إ. د. (2024). فوائد حوكمة المهنة التمريضية، ومجالس أبحاث التمريض، ومجالس الممارسات القائمة على الأدلة للممرّضين حديثي التخرج. حوارات في الصحة، المجلد 5، المقالة 100192. https://doi.org/10.1016/j.dialog.2024.100192

3. ديركس، أ. م.، ريمان، ك.، داوس، م.، جيرماك، ه. د.، ولاساتر، ك. ب. (2021). العلاقة بين صفة مستشفى ماجنت® وعقوبات الدفع مقابل الأداء. السياسات والسياسة وممارسات التمريض، 22(4), 250–257. https://doi.org/10.1177/15271544211053854

4. كريم، س. أ.، بينك، ج. ه.، رايتر، ك. ل.، هولمز، ج. م.، جونز، س. ب.، وودارد، إ. ك. أثر علامة الاعتراف ماجنت في الأداء المالي للمستشفيات. مجلة إدارة الرعاية الصحية. 1 نوفمبر 2018؛ المجلد 63، العدد 6، الصفحات e131 إلى e146.

5. حمادي، ه. ي.، مارتينيز، د.، بالينزويلا، ج.، وسبولدينغ، أ. س. مستشفيات ماجنت ومعدلات إعادة إدخال المرضى إلى المستشفى والوفيات خلال 30 يومًا للمستفيدين من برنامج الرعاية الطبية (Medicare). الرعاية الطبية. يناير 2021؛ 59(1):12-6.

6. جوزيف، م. ل.، كيلي، ل.، هوفدا ديفيس، م. ب.، زيمرمان، د.، وورد، د. (2023). بناء ثقافة ومناخ مؤسسيين للاعتراف الهادف بمديري التمريض. مجلة إدارة التمريض، المجلد 53، العددان 7 و8، الصفحات 370 إلى 377. https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001302

7. بارتريدج، أ.، جورجنسون، م.، جونسون، إ.، ولوت، ت. (2024). أثر الحوكمة المهنية في الأمل والقدرة على الصمود والتمكين. مجلة إدارة التمريض، المجلد 54، العدد 12، الصفحات 677 إلى 682. https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001512

8. الرزيه، م. أ.، عياد، أ.، وهيس، ر. ج. (2022). دور المشاركة في مجالس الحوكمة المشتركة وفعاليتها في تشكيل تصورات الممرّضين عن بيئة العمل في الممارسة المهنية. مجلة إدارة التمريض، المجلد 52، العدد 1، الصفحات 51 إلى 56. https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001102

9. يلديز، ب.، ويلديز، ت. (2022). مراجعة منهجية وتوليف تحليلي تلوي للعلاقة بين المشاركة في العمل والرضا الوظيفي لدى الممرّضين. آفاق في الرعاية النفسية، المجلد 58، العدد 4، الصفحات 3062 إلى 3078. https://doi.org/10.1111/ppc.13068

10. جونسون، س.، ماكيانو، س.، وهاردينغ، أ. (2025). تعزيز مهارات التخطيط الاستراتيجي والتنفيذ من من خلال الاستثمار في القيادة. إدارة التمريض (سبرينغهاوس)، المجلد 56، العدد 1، الصفحات 44 إلى 48. المعرّف الرقمي: 10.1097/nmg.0000000000000210.

11. لابراغ، ل. ج.، السبيعي، س.، الرواطفة، أ.، أبو الرب، ر.، وبيرني، إ. (2022). التعاون بين التخصصات المهنية بوصفه عاملًا وسيطًا في العلاقة بين بيئة عمل الممرّضين ونتائج سلامة المرضى والرضا الوظيفي لدى الممرّضين. مجلة إدارة التمريض، المجلد 30، العدد 1، الصفحات 268 إلى 278. https://doi.org/10.1111/jonm.13491

12. مكوجي، د.، مكغان، ج. إ.، راثرت، س.، ويليامز، ج. ه.، وهيرلد، ك. ر. بيئات العمل المغناطيسية: نتائج تجربة المرضى في المستشفيات الحاصلة على اعتراف ماجنت مقارنة بالمستشفيات غير الحاصلة عليه. مراجعة إدارة الرعاية الصحية. 1 يناير 2020؛ المجلد 45، العدد 1، الصفحات 21 إلى 31.

للتواصل: ancc.international-middleeast@ana.org

حقوق الطبع والنشر للمركز الأمريكي لاعتماد الممرّضين، 2026