



سیاست های آموزشی کارکنان				عنوان	
۳	تعداد صفحه	۹۸/۰۱/۲۳	تاریخ تدوین	L-CE-5 -CL	کد سند
سوابق بازنگری خط مشی و روش					
خلاصه نتایج و بهبودها			تاریخ ابلاغ	تاریخ بازنگری	شماره بازنگری
-			۱۴۰۲/۱۲/۰۱	۱۴۰۲/۱۲/۰۱	۴
سمت			تهیه کنندگان		
سوپروایزر آموزشی/			خانم طاهره قاسمی نژاد		
سمت			تاییدکننده/تصویب کننده		
مدیر پرستاری			خانم میترا حدادی		
سمت			ابلاغ کننده		
ریاست بیمارستان			خانم دکتر هراتی		
		این سند تحت کنترل طرح مدیریت یکپارچه اسناد رسمی در بیمارستان است. لذا خواهشمند است از تهیه و توزیع هر گونه کپی از آن خودداری نموده و در صورت نیاز به تغییر در محتوای آن، با واحد بهبود کیفیت هماهنگی نمایید.			

سیاست های آموزشی کارکنان بر اساس 4 مرحله نیازسنجی آموزشی / الویت بندی برنامه آموزشی / تعیین شیوه های آموزش و ارزیابی برگزاری دوره های آموزشی انجام می شود.

گروه های هدف شامل تمامی رشته ها می باشد.

مجری برنامه های آموزشی در این مرکز سوپروایزر آموزشی و رابطین آموزشی کلیه واحدهای درمانی می باشد.

نحوه تامین منابع از طریق مکاتبه با مدیریت بیمارستان بر اساس بودجه و هزینه برآورد شده تامین می شود.

نظارت بر اجرای برنامه با سوپروایزر آموزشی می باشد.

** نیازسنجی آموزشی کارکنان

نظر به اینکه اساسی ترین گام در تدوین و اجرای برنامه های آموزشی، اجرای صحیح فرایند نیازسنجی می باشد، نیازسنجی بر مبنای معیارهای زیر انجام می شود.

بر مبنای توسعه فردی کارکنان رده های مختلف

تعیین الویت های آموزشی در هر بخش توسط سرپرستار یا مسئول واحد و با مشارکت سوپروایزر آموزشی که به تایید مدیرپرستاری و مسئول بهبود کیفیتی رسد.

بر مبنای ارزیابی عملکرد کارکنان

** الویت بندی برنامه های آموزشی

پس از انجام نیازسنجی، الویت بندی برنامه های آموزشی برای تمامی کارکنان بر اساس الویت های مراقبت های عمومی و اختصاصی، سیاستهای سازمان، برنامه های الزامی در اعتباربخشی، بیماریهای نوپدید و بازپدید، مدیریت خطر و بحران، وظایف عمومی و صلاحیت حرفه ای پرستاری و نیازهای مراقبتی در راستای ایمنی بیمار انجام می شود و بر اساس آن تقویم آموزشی برنامه ریزی می شود.

**** تعیین شیوه های آموزشی**

آموزش درون بخشی

برگزاری دوره های آموزشی حضوری

شرکت در دوره های آموزشی غیرحضوری

شرکت در همایش ها و کنگره ها

***** ارزیابی برگزاری دوره های آموزشی حضوری**

بررسی اثربخشی دوره های آموزشی براساس الگوی ارزشیابی کرک پاتریک انجام می شود. بر این اساس اثربخشی در چهار سطح انجام می شود:

- ۱ - سطح واکنش: منظور از واکنش میزان عکس العملی است که فراگیران به کلیه عوامل موثر در اجرای یک دوره آموزشی از خود نشان می دهند. این واکنش از طریق پرسشنامه انجام می شود. (سیستم جام فردی- اثربخشی آموزش)
- ۲ - یادگیری (دانش): یادگیری عبارت است از تعیین میزان فراگیری، مهارتها، تکنیک ها و حقایقی است که طی دوره آموزش به شرکت کنندگان آموخته شده و برای آنان روشن گردید است که از طریق آزمون قبل و بعد از شرکت در دوره آموزشی انجام می شود.
- ۳ - رفتار: منظور از رفتار چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت کنندگان در اثر شرکت در دوره آموزشی حاصل می شود و آن را می توان با ادامه ارزیابی در محیط واقعی کار روشن ساخت که سه ماه پس از برگزاری دوره سنجیده می شود.
- ۴ - نتایج: منظور از نتایج میزان تحقق اهدافی است که به طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد که از تاثیر دوره ها بر شاخص های عملکردی مورد سنجش قرار می گیرد. (مثلا برگزاری دوره آموزشی ارتباط موثر به چه میزان در شاخص رضایتمندی نقش داشته است).

تهیه کنندگان:	نام و نام خانوادگی	سمت	امضاء
	سیده طاهره قاسمی نژاد	سوپروایزر آموزشی	
تاییده کننده:	میترا حدادی	مدیر پرستاری	
ابلاغ کننده:	خانم دکتر هراتی	رییس بیمارستان	