

تاریخ تدوین: ۱۳۹۶/۳/۲۶
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۳/۲۶
شماره ویرایش: ۴

سیاست های آموزش به کارکنان
کد سند: IHH-EDU-L-029



بیمارستان امام حسین (ع)

سیاست های آموزش به کارکنان

آموزش و توانمندی کارکنان اقدامی راهبردی است که در سطح فردی باعث ارتقای کیفیت شغلی و در سطح سازمان عامل تعالی و توسعه سازمان و در سطح ملی موجب افزایش بهره وری می شود. بنابراین زیر بنایی ترین اقدامی است که تحول را در سازمانها پایه ریزی می نماید.

الف: تعاریف

آموزش: آموزش و توانمندی مجموعه کنشهای هدفمند، از پیش اندیشیده شده ایی است که با هدف افزایش اثر بخشی فرد و سازمان، به طور مداوم و نظام مند به بهبود و ارتقای سطح دانش، فنون، مهارتها، تجرب و نگرشهای مربوط به بهبود عملکرد شغلی حال و آینده کارکنان می پردازد.

آموزش کارکنان: به تمامی تلاش ها و اقداماتی که بتواند تغییر در ساختارهای شناختی، ادراکی، حرکتی، نگرشی، و مهارتی کارکنان غیر از هیئت علمی یک سازمان ایجاد نماید اطلاق می گردد. سطح دانش و آگاهی مهارتهای فنی، حرفه ایی و شغلی پرسنل را ارتقا داده و رفتار مطلوب در آنها ایجاد می نماید تا وظایف و مسئولیتهای شغل خود را به نحو مطلوب انجام دهد. مجری آموزش در بیمارستان امام حسین (ع) در حیطه پرستاری سوپروایزر آموزشی می باشد.

گروه آموزش کارکنان: مجموعه ای آموزشی است که سطح دانش و مهارتهای شغلی مناسب برای انجام ماموریتها و دستیابی به اهداف دانشگاه را تعیین و با تدوین و اجرای برنامه های آموزشی کارکنان را در ارتقاء به سطح تعیین شده یاری می نماید.

گروه هدف: آموزشهای ضمن خدمت به صورت عمومی و شغلی برگزار می شود که برای تمامی همکاران شاغل در بیمارستان اجرا می شود. همکاران محترم رسمی-پیمانی-قراردادی در سامانه آذرخش پرتال آموزشی مربوط به خود را دارند و سالیانه شناسنامه آموزشی در صورت شرکت در کلاسهای ضمن خدمت که در سطح دانشگاه و بیمارستان برگزار می شود قابل رویت می باشد.

آموزشهای شغلی هم با توجه به مجوزها و نیازسنجی از کارکنان و بیمارستان و نظر مسئولین انجام می شود و هر رشته شغلی آموزش تخصصی شغل خود را مجاز به شرکت می باشد.

کمیته های آموزش: تمامی تصمیم گیری ها در کمیته مدیریت اجرایی بیمارستان مطرح می گردد.

تامین منابع مورد نیاز پس از عنوان در کمیته توسط تیم مدیریت رهبری تأیید و در دستور کار قرار می گیرد.

تاریخ تدوین: ۱۳۹۶/۳/۲۶ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۳/۲۶ شماره ویرایش: ۴	سیاست های آموزش کارکنان کد سند: IHH-EDU-L-029	 بیمارستان امام حسین (ع)
---	--	--

رئوس مسئولیتهای گروه آموزش به کارکنان :

تبیین اصول: شامل برنامه ریزی استراتژیک آموزش و نیازسنجی آموزشی مشاغل و شاغلین است.

برنامه ریزی: که در راستای دستیابی به اهداف استراتژیک صورت می گیرد.

اجراء: شامل شناسایی ارزیابی و انتخاب اساتید و موسسات مجاز آموزشی و برگزاری برنامه های آموزشی و آزمونهای غیر حضوری است.

اهداف سیاستهای آموزشی کارکنان پرستاری:

-توانمند سازی کارکنان جهت ایفای نقش موثر نقش ها و وظایف مدیریتی

-افزایش کیفیت خدمات درمانی و مراقبتی و ارتقای ایمنی بیمار از طریق توسعه دانش و مهارتهای علمی و عملی

-آماده سازی کارکنان جهت انتصاب به سطح شغلی بالاتر و یا پذیرش نقش های جدید

سیاستهای آموزشی کارکنان پرستاری بر اساس ۴ مرحله نیاز سنجی آموزشی/الویتبندی برنامه های آموزشی / تعیین شیوه های آموزشی/ ارزیابی برگزاری دوره های آموزشی انجام می شود.

□ نیاز سنجی آموزشی کارکنان

سالی یکبار و در ماه اسفند از اول ماه لغایت ۱۵ روز صورت می گیرد و نظر به اینکه اساسی ترین گام در تدوین و اجرای برنامه های آموزشی اجرای صحیح فرایند نیازسنجی می باشد نیازسنجی کارکنان پرستاری بر مبنای معیار های ذیل انجام می شود.

- بر مبنای توسعه فردی رده های پرستاری
- تعیین الویتهای آموزشی در هر بخش توسط سرپرستار و رابط آموزش کارکنان و کمک سوپروایزر با فرم pdp (توسعه فردی) برای افراد طرحی و شرکتی ، و الکترونیکی جهت کارمندان رسمی و پیمانی از طریق سامانه آذرخش دانشگاه صورت می گیرد. و بعد از تکمیل توسط سرپرستاران مسئول برای هر فرد نیز تکمیل شده و الویتهای آموزشی بر اساس آن لیست شده و الویتهای آموزشی در کمیته اجرائی مطرح شده و توسط ریاست محترم بیمارستان تأیید و جهت برنامه ریزی آموزشی به کار گرفته می شود.
- برنامه های آموزشی بر اساس سیاستهای کلان آموزشی مدیریت پرستاری در موضوع مراقبتهای عمومی یا اختصاصی بر اساس نیاز در همان برهه زمانی (شیوع بیماری خاص) و یا نیاز بیمارستان با توجه به مشکلات به وجود آمده

تاریخ تدوین: ۱۳۹۶/۳/۲۶ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۳/۲۶ شماره ویرایش: ۴	سیاست های آموزش کارکنان کد سند: IHH-EDU-L-029	 بیمارستان امام حسین (ع)
---	--	--

☐ الویت بندی برنامه های آموزشی

- پس از انجام نیاز سنجی آموزشی الویتبندی برنامه های آموزشی برای کلیه کارکنان (پیراساس الویتهای مراقبتهای عمومی و اختصاصی، سیاستهای سازمان برنامه های الزامی در اعتبار بخشی ، وظایف عمومی، تخصصی، و صلاحیت حرفه ایی و ارزشیابی سالانه کارکنان پرستاری و نیاز های مراقبتی در راستای ایمنی بیمار انجام می شود. و تقویم آموزشی بیمارستان تدوین می گردد.

☐ تعیین شیوه های آموزشی

- آموزش درون بخشی
 - برگزاری دوره های آموزشی حضوری
 - برگزاری دوره های آموزشی غیر حضوری (الکترونیکی)
- مجری آموزش در بیمارستان سوپروایزر آموزش و در بخش ها و واحد ها مسئول آن بخش یا واحد می باشد.

☐ ارزیابی برگزاری دوره های آموزشی حضوری

بررسی اثربخشی دوره های آموزشی براساس الگوی ارزشیابی کرک پاتریک انجام می شود. بر این اساس اثربخشی در ۴ سطح انجام میشود.

۱-واکنش: منظور از واکنش میزان عکس العملی است که فراگیران به کلیه عوامل موثر در اجرای یک دوره آموزش از خود نشان می دهند که در جام فردی به عنوان ارزیابی کارگاه توسط پرسنل فرم آن پر می شود.

۲- یادگیری (دانش): عبارت است از تعیین میزان فراگیری ، مهارتها، تکنیک ها و حقایق اس که طی دوره آموزشی به شرکت کننده آموزش داده شده و برای آنان روشن گردیده است که از طریق آزمون قبل وبعد از کارگاه (پیش آزمون پس آزمون) انجام می شود.

۳- رفتار : منظور از رفتار چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت کننده در اثر شرکت در آموزش حاصل می شود و آن را میتوان با ادامه ارزیابی در محیط واقعی کار روشن

تاریخ تدوین: ۱۳۹۶/۳/۲۶ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۳/۲۶ شماره ویرایش: ۴	سیاست های آموزش کارکنان کد سند: IHH-EDU-L-029	 بیمارستان امام حسین (ع)
---	--	--

ساخت. به طور معمول نهایتاً از 1 ماه تا حداکثر 2 ماه بعد از کلاس اثر بخشی آموزش ها توسط رابطین آموزش و سوپروایزر آموزش چک می شود.

۴- نتایج: منظور از نتایج میزان تحقق اهدافی است که به سازمان ارتباط دارد که از طریق تاثیر دوره ها بر شاخص های عملکردی مورد سنجش قرار می گیرد. (مانند برگزاری کارگاه مهارت های ارتباطی و تاثیر آن بر رضایتمندی بیمار- و یا برگزاری کارگاه CPR و تاثیر آن بر میزان CPR موفق یا نا موفق که به طور معمول هر ۶ ماه پایش می شود.

همچنین نحوه تامین منابع مورد نیاز جهت آموزش پرستاری توسط سوپروایزر آموزش پیشنهاد داده می شود و توسط مدیر پرستاری تأیید و با تأیید و دستور مدیریت بیمارستان و ریاست بیمارستان واحد مالی صورت می گیرد.



بیمارستان امام حسین (ع)

سیاست های آموزش به کارکنان
کد سند: IHH-EDU-L-029

تاریخ تدوین: ۱۳۹۶/۳/۲۶
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۳/۲۶
شماره ویرایش: ۴

برنامه آموزشی جدیدالورود

با ورود نیروی جدیدالورود به بیمارستان توسط مدیریت محترم پرستاری با ایشان مصاحبه صورت می گیرد. بخش احتمالی فرد با توجه به سابقه و رزومه کاری ایشان مشخص می گردد. ۵ روز جهت آموزش به واحد آموزش معرفی می گردند. آزمون بدو ورود در حیطه های احیا پایه و پیشرفته، هموویزیلانس، کار با دفبریاتور، کار با ونتیلاتور، ایمنی سلامت شغلی کنترل عفونت ایمنی بیمار احیا نوزاد آموزش به بیمار منشور حقوق گیرنده خدمت گرفته شده و تمامی فیلدها به صورت چهره به چهره آموزش داده می شود. و پس از آموزش، آزمون پس از یادگیری از نیرو گرفته می شود. حداقل نمره قابل قبول در این موارد حداقل ۸۰٪ می باشد. پس از کسب حداقل نمره نیروی جدید کار خود را در بخش مربوطه به صورت آزمایشی شروع می نماید. در صورت عدم کسب نمره ۸۰٪ در آموزش های پس از یادگیری، نیرو جدیدالورود مجددا مطالب را مطالعه کرده و مجددا در صورت آمادگی آمون پس از یادگیری را شرکت می نماید.

با ورود نیروهای جدیدالورود به بخش مورد نظر در همان چند روز ابتدای کار آزمایشی عملکرد های عمومی، ارتباطی و تخصصی توسط چک لیست توسط منتور بخش که همان سرپرستار می باشد انجام می گردد. و برای آیتم های زیر ۸۰٪ اقدامات اصلاحی گذاشته می شود و مجدد اثر بخشی آموزش های داده شده طی یک ماه سنجیده می شود در صورت ارتقا نیرو مجوز کامل کار در بخش را دریافت می کند و در صورت عدم کسب حداقل نمره ۸۰٪ چک لیست های ارتباطی عمومی و تخصصی به مدیریت محترم پرستاری و واحد آموزش به صورت کارتابلی معرفی می گردد تا اقدامات اصلاحی لازم در خصوص نیرو انجام شود.

تهیه کنندگان :	تائید کنندگان :	تصویب کننده/ابلاغ کننده
سرکار خانم عباس زاده سوپروایزر آموزش کلیه سوپروایزرین کلیه سرپرستاران مسئولین واحد ها پشتیبانی و اداری	سرکار خانم همتی مدیریت محترم پرستاری تیم مدیریت و رهبری	جناب آقای دکتر مطلب نژاد ریاست محترم بیمارستان