

# سیاست های آموزشی کارکنان پرستاری



۱۴۰۲





مرکز آموزشی ، پژوهشی و درمانی بیمارستان شهید کامیاب  
سیاستهای آموزشی کارکنان پرستاری

شماره سند: NSTP<sup>۸۷</sup>

تاریخ تدوین: ۹۸/۱/۲۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱/۶

شماره بازنگری: ۰۰۵

سیاستهای آموزشی کادر پرستاری در بیمارستان شهید کامیاب بر اساس پنج مرحله زیرانجام می گردد:

- ۱- نیازسنجی آموزشی
- ۲- اولویت بندی برنامه های آموزشی
- ۳- تعیین شیوه های آموزشی
- ۴- اجرای دوره های آموزشی
- ۵- ارزیابی دوره های آموزشی

۱- نیازسنجی آموزشی :

در واقع اولین قدم از برنامه ریزی آموزشی ، نیازسنجی آموزشی است ، ابتدا باید مشخص گردد که چه مواردی را باید آموزش دهیم و بعد برای اجرای آن برنامه ریزی کنیم .

بنابراین سه شرط زیر در نیازسنجی آموزشی لحاظ می گردد :

- ۱- خود افراد در پست ها و سمت های مختلف نیاز های آموزشی خود را بیان کنند .
- ۲- این نیاز ها بر اساس شرح وظایف افراد در پست ها و سمت های مختلف باشد .
- ۳- کارشناسان خبره و صاحب نظران هر گروه ( اورژانس- جراحی- اتاق عمل - ICU) در پیشنهاد دوره های جدید نقش داشته باشند .

برای رسیدن به این سه شرط مهم اقدامات ذیل صورت می گیرد :



**مرکز آموزشی ، پژوهشی و درمانی بیمارستان شهید کامیاب**  
**سیاستهای آموزشی کارکنان پرستاری**

شماره سند: NSTP<sup>۸۷</sup>

تاریخ تدوین: ۹۸/۱/۲۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱/۶

شماره بازنگری: ۰۰۵

الف - در ابتدای سال شرح وظایف پرسنل درپستهای مختلف بازنگری و احصاء شده ( این کار توسط سوپروایزر آموزشی و مسئولین بخش ها انجام می گردد) و پس از تایید معاونت پرستاری و معاونت توسعه نیروی انسانی ، کد گذاری می گردد.

در مرحله اول نیازسنجی، در بازه زمانی مشخص ، افراد از طریق سامانه آموزش وارد شده و پس از مطالعه هر یک از وظایف خود ، اظهار می دارند که این وظیفه را انجام می دهند یا خیر و آیا در راستای این وظیفه نیاز به آموزش دارند یا خیر . بدین طریق هم پرسنل از شرح وظایف خود آگاه می شوند و هم عناوین دوره هایی که باید آموزش داده شوند مشخص خواهد شد . ( گزارش این نیاز های آموزشی در واقع همان برنامه توسعه فردی یا PDP کارکنان خواهد بود . )

ب - در مرحله دوم نیازسنجی و پس از گرفتن گزارش پیش نیازسنجی از سیستم ، این نیاز ها در کارگروههای تخصصی مطرح شده و عناوین دوره های تخصصی برای آموزش مشخص می گردد ، این دوره ها به معاونت توسعه نیروی انسانی پیشنهاد گردیده و پس از تایید این معاونت ، بر روی سامانه آموزش قسمت نیازسنجی فردی این افراد بارگذاری می شود. پرسنل هر واحد بر اساس پست و سمت خود در بازه زمانی مشخص وارد سامانه آموزش شده و دوره هایی را که برای این پست یا سمت در نظر گرفته شده را مشاهده نموده و از بین آنها تا سقف ۸۰ ساعت انتخاب می کند . لازم بذکر است بعضی از این دوره ها الزام سازمان بوده و برای تمام گروهها وجود دارد . ( مانند ایمنی بیمار - حقوق گیرنده خدمت و ... ) و توصیه می شود توسط همه انتخاب گردد.

ج - مرحله سوم نیازسنجی آموزشی بر مبنای فرم های برنامه توسعه فردی انجام می گردد، به این صورت که ، مطالب و عناوینی که در نیازسنجی به علت وجود سقف زمانی انتخاب نشده و یا توسط افراد محدودی انتخاب شده و قابلیت اجرایی ندارند، و یا مسئول مربوطه آموزش آن را لازم می داند اما



**مرکز آموزشی ، پژوهشی و درمانی بیمارستان شهید کامیاب**  
**سیاستهای آموزشی کارکنان پرستاری**

شماره سند: NSTP<sup>۸۷</sup>

تاریخ تدوین: ۹۸/۱/۲۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱/۶

شماره بازنگری: ۰۰۵

در نیازسنجی لحاظ نشده در فرم هایی که دارای سه بخش است (نیازهای آموزشی از نظر خود فرد، از نظر مسئول واحد و از نظر سازمان). این فرمها بصورت الکترونیک بر روی پورتال داخلی بیمارستان قسمت آموزش بارگذاری شده و در طول سال بر اساس نحوه پاسخ به آن نیاز آموزشی ، این فرم ها توسط رابط آموزش آن واحد تکمیل می گردد .

### **اولویت بندی آموزشی:**

پس از انجام نیازسنجی آموزشی و تهیه لیستی از کل نیازهای آموزشی افراد که از فرم های نیازسنجی فردی و برنامه توسعه فردی استخراج می گردد .

این نیازهای آموزشی بر اساس شرح وظایف عمومی و تخصصی نیروها و سیاستهای سازمان ، نیاز واحدها ، برنامه ریزی های الزامی در اعتباربخشی ، صلاحیت حرفه ای پرستاران و نیازهای مراقبتی در راستای ایمنی بیماران ، توسط مسئول هر واحد و سوپروایزر آموزشی اولویت بندی شده و به تایید مدیر خدمات پرستاری می رسد .

### **تعیین شیوه های آموزشی :**

پس از تهیه لیست دوره های آموزشی لازم و اولویت بندی آنها ، شیوه های آموزشی برای هر دوره مشخص می گردد. این شیوه های آموزشی که بر اساس عناوین دوره های آموزشی و اهداف رفتاری دوره می باشد به چند دسته تقسیم می گردد :

✍ کلاسهای حضوری با رعایت پروتکل های بهداشتی کووید-۱۹ روش سخنرانی و استفاده از وسایل کمک آموزشی (کنفرانس های درون بخشی )

✍ برگزاری کارگاه آموزشی و آموزش حین کار ( On Job Training : OJT , SKILL LAB )



مرکز آموزشی ، پژوهشی و درمانی بیمارستان شهید کامیاب  
سیاستهای آموزشی کارکنان پرستاری

شماره سند: NSTP<sup>۸۷</sup>

تاریخ تدوین: ۹۸/۱/۲۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱/۶

شماره بازنگری: ۰۰۵

برگزاری دوره بصورت غیرحضوری ( معرفی منبع و گذاشتن بر روی سامانه آموزش و برگزاری آزمون  
حضوری )

برگزاری دوره بصورت مجازی ( برگزاری منبع و آزمون بر روی سامانه آموزش و انجام آزمون از طریق  
سیستم پس از مطالعه درس )

### اجرای دوره های آموزشی :

#### الف – اجرای دوره های نیازسنجی شده کددار

پس از لیست شدن و اولویت بندی دوره های آموزشی ، دوره های تخصصی کددار به صورت زیر اجرا می  
شود :

##### ۱- دوره های مجازی در بستر وبینار

برای برگزاری این دوره ها پس از هماهنگی با معاونت درمان، براساس طرح درس عناوین دوره مشخص  
شده ، تاریخ برگزاری به صورت وبینار مشخص شده و تقویم آن در سیستم آموزش کارکنان ریخته  
می شود . با هماهنگی انجام شده با واحد IT دانشگاه ، به محض ثبت فرد در دوره یک ایمیل  
برای فرد جهت اطلاع رسانی ارسال می گردد و این دوره در دوره های ثبت نام شده سامانه پیام هر  
فرد وارد می گردد .

با توجه به این اطلاع رسانی ها جهت اجرای دوره باز هم در بیستم هر ماه و قبل از برنامه ریزی بخش  
ها لیست فراگیران هر دوره با ذکر تاریخ و لینک وبینار مربوطه در برد آموزش نصب شده و در کانال  
آموزش و سرور بیمارستان نیز گذاشته می شود.  
ارزشیابی دوره هم ، به صورت الکترونیک در سامانه آموزش کارکنان بصورت پره تست و پست تست  
برگزار می گردد .

۲- دوره های مجازی در قالب محتوا سازی که با هماهنگی معاونت های درمان و توسعه از طریق  
سامانه سامک برگزاری و اجرا گردد .



مرکز آموزشی ، پژوهشی و درمانی بیمارستان شهید کامیاب  
سیاستهای آموزشی کارکنان پرستاری

شماره سند: NSTP<sup>۸۷</sup>

تاریخ تدوین: ۹۸/۱/۲۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱/۶

شماره بازنگری: ۰۰۵

**ب - اجرای دوره هایی که در نیاز سنجی نیامده اما بر اساس شرایط کووید ۱۹ و بیماریهای همه گیر با توجه به نیاز بیمارستان باید اجرا شوند .**

این دوره ها برای بخش های مختلف لیست شده و با نظر مسئول بخش برای پرسنل آن بخش مشخص می گردد و جهت جلوگیری از تداخل برگزاری بخش ها با هم و استفاده مسئولین از این تجمع پرسنل ( بازدید های مدیریتی و ایمنی و مطرح کردن مشکلات و مصوبات کمیته ها و ...) با رعایت پروتکل های بهداشتی مرتبط با کووید ۱۹ ( بیماریهای واگیردار اپیدمی ) تا آخر سال برای تمام بخش ها برنامه ریزی شده و پس از تایید مدیریت پرستاری به آنها اعلام و اجرا می گردد .

**ج- اجرای دوره هایی که در نیاز سنجی نیامده اما در گزارش نیازهای آموزشی بر اساس شرح وظایف هستند، یا با توجه به نیاز بیمارستان باید اجرا شوند .**

این دوره ها در ابتدای سال برای بخش های مختلف لیست شده و با نظر مسئول بخش برای پرسنل آن بخش مشخص می گردد و جهت جلوگیری از تداخل برگزاری بخش ها با هم و استفاده مسئولین از این تجمع پرسنل ( بازدید های مدیریتی و ایمنی و مطرح کردن مشکلات و مصوبات کمیته ها و ...) تا آخر سال برای تمام بخش ها برنامه ریزی شده و پس از تایید مدیریت پرستاری به آنها اعلام میگردد .

جهت برگزاری هر چه بهتر و و با کیفیت تر این کلاسها ، پرسنل بصورت پاورپوینت آنرا ارائه داده و پس از برگزاری آنرا در درایو ثبت اطلاعات و قسمت آموزش ، بارگزاری کرده تا مورد استفاده همه کارکنان قرار گیرد .

### **ارزیابی برگزاری دوره های آموزشی :**

سیاست آموزش در ارزیابی و اثر بخش بودن دوره های آموزشی بر اساس مدل کِرک پاتریک در چند سطح انجام میشود :



**مرکز آموزشی ، پژوهشی و درمانی بیمارستان شهید کامیاب**  
**سیاستهای آموزشی کارکنان پرستاری**

شماره سند: NSTP<sup>۸۷</sup>

تاریخ تدوین: ۹۸/۱/۲۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱/۶

شماره بازنگری: ۰۰۵

۱- تکمیل فرم های ارزشیابی دوره و استاد برای دوره های آموزشی (واکنش به اجرای دوره ) به صورت الکترونیک

از این طریق واکنش افراد به دوره آموزشی و تدریس استاد از لحاظ مفید و مثر ثمر بودن بررسی میشود .

۲- جهت بررسی و ارزیابی ایجاد مهارت در حیطة شناختی و دانش افراد ، پیش آزمون و پس آزمون به صورت الکترونیکی برگزار می گردد . که درصد افزایش آن ملاکی برای اثر بخش بودن دوره از نظر شناختی است .

۳- ارزیابی مهارت در حیطة عملکردی و رفتاری افراد: در ارزیابی های عملکرد پرسنل در صورتی که دوره بصورت کارگاهی Ojt برگزار گردد سعی می شود مهارت پرسنل در همان کلاس بررسی شود. و در صورتی که کلاس وینار باشد، ارزیابی بصورت دوره ای در بخش ها صورت می گیرد ( مسلما برگزاری دوره های آموزشی می بایست نمرات عملکردی چک لیست ارزیابی افراد را بهتر کند).

۴- بالاترین سطح ارزیابی در واقع بهبود شاخص های بیمارستانی است ، و اهداف بلند مدتی که هدف از برگزاری دوره ها است بخصوص شاخص هایی که بطور مستقیم به اثر بخش بودن دوره های آموزشی مربوط هستند .

مانند بهبود شاخص احیاء موفق و بهبود کیفیت عملیات احیاء .

لازم بذکر است سیاست واحد آموزش جهت شرکت کارکنان در دوره های آموزش مداوم بر اساس

مرتبط بودن عنوان دوره با نیاز افراد و مرتبط با کووید ۱۹ ( بیماریهای واگیردار اپیدمی ) و موافقت

مسئول واحد و مدیر پرستاری و سوپر وایزر آموزشی می باشد . بنابراین قبل از شرکت در دوره باید

ابتدا از مسئول واحد و در صورت موافقت ایشان از سوپروایزر آموزشی یا مترون بیمارستان کسب

تکلیف کند .



مرکز آموزشی ، پژوهشی و درمانی بیمارستان شهید کامیاب  
سیاستهای آموزشی کارکنان پرستاری

شماره سند: NSTP<sup>۸۷</sup>

تاریخ تدوین: ۹۸/۱/۲۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱/۶

شماره بازنگری: ۰۰۵

**بنابراین بر اساس این سیاست های کلی آموزش اقدامات ذیل در واحد آموزش انجام می گردد:**

- ۱- پیگیری انجام نیازسنجی آموزشی برای تمام کارکنان و تایید آنها و ارسال به معاونت توسعه جهت تایید نهایی
- ۲- برگزاری دوره های آموزشی بر اساس رعایت پروتکل های بهداشتی و استانداردهای حفاظتی در برابر کووید ۱۹ ( بیماریهای واگیردار اپیدمی ) برای تمام کارکنان بر اساس اولویت بندی آنها و نحوه اجرای آن ( وبینار و محتوی سازی )
- ۳- برنامه ریزی و تدوین برنامه توسعه فردی برای تمام کارکنان و پایش آن
- ۴- برنامه ریزی جهت اجرای اثر بخش کنفرانس های درون بخشی در راستای اجرای برنامه توسعه فردی
- ۵- نظارت بر انجام ارزیابی عملکرد کارکنان و اثر بخشی آموزش های داده شده و کمک در انجام اقدامات اصلاحی
- ۶- تهیه و تدوین منابع و دستورالعمل های لازم بخصوص در راستای کووید ۱۹ ( بیماریهای واگیردار اپیدمی ) جهت مطالعه کارکنان
- ۷- پایش شاخص پرستاران آموزش دیده و برطرف کردن موانع آموزشی
- ۸- تهیه و تدوین منابع و دستورالعمل های لازم جهت مطالعه کارکنان
- ۹- پایش شاخص پرستاران آموزش دیده و برطرف کردن موانع آموزشی
- ۱۰- ماهنگی و ارسال کارکنان جهت شرکت در دوره های آموزشی به مراکز دیگر
- ۱۱- نظارت بر شرکت کارکنان در دوره های آموزش مداوم