

تاریخ تدوین: ۱۴۰۴/۲/۱۴

تاریخ ابلاغ: ۱۴۰۴/۲/۱۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۲/۱۴



کد سند: EKH-MP-EE-03

ویرایش: 4

بیمارستان امام خمینی (ع) شهرستان محلات

سیاست های آموزشی کارکنان :

سیاست های آموزشی کارکنان پرستاری براساس ۴ مرحله نیازسنجی آموزشی ، تعیین شیوه های آموزشی ، ارزیابی برگزاری دوره های آموزشی انجام می شود.

نیازسنجی آموزشی کارکنان :

نظربه اینکه اساسی ترین گام در تدوین و اجرای برنامه های آموزشی ، اجرای صحیح فرآیند نیازسنجی می باشد نیازسنجی کارکنان پرستاری بر مبنای معیارهای ذیل انجام می شود.

فرم توسعه فردی (PDP)

توسعه فردی و یا توسعه شغلی و حرفه ای یک فرایند مستمر در خصوص ارزیابی نیازهای آموزشی هر فرد و برنامه ریزی برای رفع این نیازها است .این فرایند به شخص کمک می کند که در خصوص دانش ، عملکرد و یا موفقیت های خود فکر کند و برای ارتقا و پیشرفت فردی ، تحصیلی و آموزشی خود برنامه ریزی نماید که شامل موارد زیر می باشد :

۱- بر مبنای نیاز های آموزشی فرد

۲- طبق نظر سرپرستار

۳- براساس نیاز های سازمان

تعیین اولویت های آموزشی :

در هر بخش توسط سرپرستار و با مشارکت سوپروایزر آموزشی که به تایید پرستاری می رسد .برنامه های آموزشی براساس سیاست های کلان آموزشی مرکز در موضوع مراقبت های عمومی و اختصاصی می باشد.

اولویت بندی برنامه های آموزشی :

پس از انجام نیازسنجی الویت بندی برنامه های آموزشی برای کلیه کارکنان رده پرستاری (پرستار ، تکنسین / کاردان / کارشناس اتاق عمل و هوشبری ، بهیار، کمک پرستار) مامایی ، کادر خدماتی ، کادر اداری و ... براساس الویت های مراقبتهای عمومی و اختصاصی ، سیاست های سازمان برنامه های الزامی د را اعتبار بخشی

تاریخ تدوین: ۱۴۰۴/۲/۴
تاریخ ابلاغ: ۱۴۰۴/۲/۱۴
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۲/۱۴



کد سند: EKH-MP-ES-03

ویرایش: ۳

بیمارستان امام خمینی (ع) شهرستان محلات

بخشی ، وظایف عمومی ، تخصصی و صلاحیت حرفه ای پرستاری و نیازهای مراقبتی در راستای بیمار انجام می شود.

تعیین شیوه های آموزشی

-آموزش درون بخشی (آموزش های هفتگی و ماهیانه)

-برگزاری دوره های آموزشی حضوری

-برگزاری دوره های آموزشی غیرحضوری (الکترونیکی)

ارزیابی برگزاری دوره های آموزشی حضوری:

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

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 .این واکنش از طریق پرسشنامه ای که توسط سرپرستاران تکمیل می شود مورد بررسی قرار می گیرد.

۲ - یادگیری (دانش) : یادگیری عبارت است از تعیین میزان فراگیری ، مهارتها ، تکنیک ها و حقایقی است که طی دوره آموزشی به شرکت کنندگان

آموخته شده و برای آنان روشن گردیده است که از طریق آزمون قبل و بعد از شرکت در دوره آموزشی (پیش آزمون و پس آزمون) انجام می شود.

۱ - 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 از طریق فرم (NB -FO) برطور معمول سه ماه پس از برگزاری دوره آموزشی توسط مسئول مستقیم بخش مورد ارزیابی و سنجش قرار می گیرد.

تاریخ تدوین: ۱۴۰۴/۲/۱۴
تاریخ ابلاغ: ۱۴۰۴/۲/۱۴
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۲/۱۴



کد سند: EKH-MP-ES-03

بیمارستان امام خمینی (ع) شهرستان محلات
ویرایش: ۳

۲ - نتایج : منظور از نتایج میزان تحقق اهدافی است که به طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد. که از طریق تاثیر دوره ها بر شاخص های عملکردی مورد سنجش قرار می گیرد (مثلا برگزاری دوره آموزشی کنترل عفونت به چه میزان در شاخص کنترل عفونت نقش داشته است یا اینکه برگزاری دوره آموزشی احیاء پیشرفته به چه میزان در شاخص احیاء موفق بیمارستان نقش داشته است . که از طریق فرم هر شش ماه پایش می شود.

نام و نام خانوادگی تهیه کننده	سمت و اعضاء	نام و نام خانوادگی تایید کننده	سمت و اعضاء	نام و نام خانوادگی ابلاغ کننده	سمت و اعضاء
سمیه میرزاخانی	سوپروایزر آموزشی	فهیمة امینی	مدیر خدمت پرستاری	دکتر سمیه شاهوردی	ریاست
					