

دامنه اجرای سیاست: کلیه بخش ها و واحدهای بیمارستان

سیاست آموزش به پرسنل: توانمندسازی فرایند توسعه است، فرایندی است که باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل و ارتقای بینش کارکنان می‌شود و آنان را قادر می‌سازد تا عوامل محیطی را شناسایی کنند و تحت کنترل درآورند. در این میان آموزش به عنوان یکی از اصلی ترین فرایندهای زیر بنایی به منظور توانمند سازی و تسریع در امر توسعه و ارتقای سطح کیفی خدمات مطرح می باشد واحد آموزش، سطح دانش و مهارت های شغلی مناسب برای کارمندان را در راستای انجام وظایف، مأموریت ها و دستیابی به اهداف سازمان، تعیین می نماید و موظف به اجرای مراحل اصلی فرایند آموزش در سازمان می باشد.

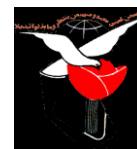
اهداف سیاست :

۱. ارتقاء سطح دانش و اطلاعات سرمایه انسانی مرکز از طریق افزایش سطح توانایی علمی و مهارت منابع انسانی
۲. افزایش اثربخشی و کارایی در ارائه خدمات از طریق توسعه بینش، دانش و مهارت های متصدیان مشاغل
۳. به روز رسانی و ارتقاء سطح دانش، مهارت و نگرش منابع انسانی
۴. توانمند سازی مدیران جهت ایفای موثر نقش ها و وظایف مدیریتی
۵. آماده سازی کارکنان جهت ارتقاء به سطوح شغلی بالاتر و یا پذیرش نقش های جدید

گروه هدف :

کارکنان هر سازمان منابع اصلی آن سازمان محسوب شده و مظهر اصلی اجرای سیاست های آن سازمان می باشند به همین دلیل لازم است که آن ها برای اجرای نقش خود و شناسایی و کاهش خطرات و ارتقای ایمنی بیماران و اجرای اقدامات در حد شرح وظایف به روش استاندارد و اصولی و مطابق روش های علمی همچنین ایجاد محیطی امن و محافظت شده ، آموزش و تعلیم ببینند. گروه هدف بیمارستان شهید رجایی در برنامه ریزی و اجرای این سیاست:

ردیف	گروه هدف	اولویت آموزشی
۱	مدیریت پرستاری	مباحث مدیریت و رهبری - مباحث برنامه ریزی و سازماندهی - نحوه نظارت بر آموزش و پایش عملکرد پرسنل
۲	سوپروایزرهای بالینی	مباحث مدیریت و رهبری - مباحث برنامه ریزی و ساماندهی - نحوه مشارکت در شناسایی نیاز های آموزشی کادر پرستاری، نحوه نظارت بر عملکرد پرسنل پرستاری
۳	سرپرستاران کلیه بخش های بالینی	مباحث مدیریت و رهبری - مباحث مدیریت پرسنل - آموزش در خصوص نحوه برنامه ریزی و نظارت بر نحوه ارائه خدمات پرستاری نیروهای جدید ورود - مباحث اخلاق و رفتار حرفه ای
۴	سوپروایزر آموزشی	آموزش نحوه برگزاری کلاس های غیر حضوری، نحوه شناسایی و تعیین اهداف آموزشی - نحوه تعیین نیاز های آموزشی و الویت بندی آن ها ، تدوین برنامه آموزشی مستمر و بدون جهت رفع نیاز های آموزش در راستای اهداف کلان
۵	مسئول آموزش به بیمار	نحوه توانمندسازی پرسنل جهت آموزش های بیماران در حوزه های مختلف



سیاست آموزش به پرسنل

ویرایش: سوم

عنوان سیلفشات: ۲ از ۴

کد سیاست: ۰۱.NM.PO

تاریخ ابلاغ: ۹۹/۶/۲۲

تاریخ بازنگری: ۹۹/۶/۱۷

تاریخ بازنگری بعدی: ۱۴۰۰/۶/۱۷

۶	پرستاران و بهیارها	آشنایی با بیماری اعصاب و روان - آشنایی با داروهای اعصاب و روان - آموزش ملحق اخلاق و رفتار حرفه ای - آموزش نحوه ارزیابی اولیه بیماران و تشخیص پرستاری
۷	سایر کادر غیر بالینی (کلیه پرسنل)	اخلاق حرفه ای و مبانی منشور حقوق بیماران - مبانی تغذیه سالم - مبانی اعتباربخشی بیمارستان - آشنایی با کدهای ضروری بیمارستان - آشنایی با برنامه استراتژیک - ایمنی و سلامت حرفه ای - آشنایی با کلیه مباحث ایمنی بیمار - مدیریت خطر و مدیریت بحران - بهداشت محیط - احیاء قلبی ریوی مقدماتی و پایه

***اولویت آموزشی پرسنل به صورت کامل در کتابچه توانمندی پرسنل بیمارستان موجود می باشد

مسئول اجرا:

مدیر پرستاری با هماهنگی ریاست بیمارستان نسبت به انتخاب فردی توانمند به عنوان مسئول آموزش پرسنل در بیمارستان اقدام می کند تا بر اساس شرح وظایف ابلاغی نسبت به اجرای سیاست های آموزشی اقدام نماید.

نیاز سنجی:

انجام نیاز سنجی از اولویت های کار آموزش و به منظور شناسایی نیاز های آموزشی پرسنل صورت می گیرد. نیاز سنجی در بیمارستان به روش های زیر صورت می گیرد.

۱. انجام نیاز سنجی آموزشی از پرسنل به صورت سالیانه و اولویت بندی نیازهای آموزشی بر مبنای آن
۲. تکمیل فرم های توسعه فردی (PDP) جهت کلیه پرسنل و اولویت بندی آن.
۳. اخذ آزمون اولیه از پرسنل جدیدالورود و در صورت کسب حد نصاب نمره ، شروع خدمت در بخش (انجام اقدام اصلاحی در مورد نقاط ضعف)
۴. بر اساس سنجی های اعتباربخشی ابلاغی سال ۹۸، تهیه فرم به صورت الکترونیکی در دستور کار واحد آموزش می باشد.
۵. تکمیل فرم ارزیابی صلاحیت پرسنل جدیدالورود و تعیین نیاز های آموزشی این پرسنل توسط افراد خبره و اولویت سنجی آن توسط سوپر وایزر آموزشی (انجام اقدام اصلاحی در مورد نقاط ضعف)
۶. انجام نیاز سنجی آموزشی از ریاست و مدیران به منظور شناسایی نیازهای آموزشی پرسنل تحت امر ایشان و اولویت بندی آن توسط سوپر وایزر آموزشی (مسئولین بخش ها نیز در صورت داشتن نیاز آموزشی به سوپروایزر آموزشی اطلاع می دهند)
۷. انجام نیاز سنجی بر اساس شرح وظایف شغلی و نتایج ارزیابی عملکرد پرسنل
۸. انجام نیاز سنجی براساس نیازهای آتی سازمان و تدوین نیازهای مذکور در برنامه آموزشی سه ماهه آتی
۹. انجام نیاز سنجی براساس شیوع بیماری های بازپدید و نوپدید طرح در کمیته آموزش و تدوین در برنامه آموزشی ماه آینده ویا برد آموزشی (در حال حاضر ارائه آموزش های پیشگیری از ابتلا به بیماری کووید ۱۹ از اولویت های مهم آموزشی می باشد).

شیوه های اجرایی اقدامات آموزشی:

۱. تدوین تقویم آموزشی سالیانه براساس نیاز سنجی های انجام شده و نیز بسته ابلاغی از طرف معاونت درمان
۲. تهیه و تدوین اطلاعات مورد آموزشی بخش های درمانی
۳. ارائه آموزش های لازم هر بخش در برد آموزشی بخش به صورت ماهیانه
۴. تهیه پوستر و پمفلت های آموزشی جهت پرسنل و نیز کتابچه های آموزشی
۵. انجام اثر بخش آموزشی با اخذ آزمون پره تست و پست تست
۶. انجام آزمون های عملی به روش کریک پاتریک



۷. انجام اقدامات اصلاحی و یا برنامه بهبود جهت مشکلات استخراج شده توسط اثر بخشی
۸. تدوین کارنامه آموزشی پرسنل وملاک قرار دادن فعالیت های آموزشی وشرکت در کلاس ها به منظور ارزشیابی عملکرد پرسنل
۹. ارائه آموزش های چهره به چهره توسط مسئولین بخش ها /واحدها به پرسنل زیر مجموعه

تأمین اعتبار :

اعلام بودجه مورد نیاز واحد آموزش به مدیر پرستاری به صورت سالیانه توسط واحد آموزش انجام می گردد و مدیر پرستاری نیاز های مربوط به واحد های زیر مجموعه خود را جهت طرح در کمیته مدیریت اجرایی تحویل دبیر کمیته مدیریت اجرایی می دهد تا پس از تصویب نسبت به تخصیص بودجه مورد نظر اقدام گردد.

نظارت بر عملیاتی شدن سیاست ها :

مدیر پرستاری بر اجرایی شدن فرایندهای آموزشی نظارت مستقیم داشته و مستندات کلیه کلاسهای برگزار شده به تایید ایشان می رسد . این نظارت از طریق شرکت در کلاس های آموزشی برگزار شده، مشارکت در تحلیل شاخص اثربخشی کلاس های آموزشی ، شرکت فعال در کمیته آموزش و همچنین ارزیابی ابعاد آموزشی پرسنل در بازدید های بخش ها صورت می پذیرد . همچنین واحد نظارت بر درمان و بهبود کیفیت بر اساس برنامه های بازدید مدون ، اقدام به بررسی و ارزیابی سنجه اعتباربخشی واحد آموزش ، بررسی اثربخشی آموزش های مهارتی و دانشی ، بررسی و تحلیل شاخص های تعریف شده واحد آموزش، پایش برن امه عملیاتی واحد و پایش کمیته های آموزش نموده و در صورت عدم تطابق با استانداردهای مربوطه اقدام به ارائه گزارش و ارائه اقدام اصلاحی جهت رفع نواقص می نماید

چالش ها :

۱. عدم وجود شرایط استخدام ثابت جهت پرسنل به خصوص پرستاری به منظور برنامه ریزی های بلند مدت جهت آموزش پرسنل
۲. عدم امکان استفاده کامل از سیاست های آموزشی معاونت درمان و دانشگاه ومركز آموزشی مداوم به دلیل عدم وابستگی مستقیم بیمارستان به دانشگاه علوم پزشکی
۳. عدم امکان ارتقاء جایگاه شغلی به ازای افزایش ساعات آموزش سالیانه
۴. عدم امکان بهره مندی پرسنل در شیفت های عصر وشب ...از کلاس های آموزشی
۵. ناکافی بودن انگیزه های لازم جهت شرکت پرسنل در برنامه های آموزشی
۶. عدم وجود نرم افزار الکترونیکی کارآمد به منظور جمع آوری؛ ارزیابی؛ بایگانی و سایر موارد مورد نیاز در برنامه آموزشی پرسنل
۷. با توجه به شیوع بیماری کرونا واهمیت فاصله گذاری اجتماعی برنامه ریزی در خصوص تداوم آموزش پرسنل از طریق روش های جایگزین کلاس های حضوری ونحوه انجام آن
۱۰. لزوم پیگیری تدوین پانل آموزشی جامع وکامل متناسب با نیاز بیمارستان و بودج

بسمه تعالی

بنیاد شهید و امور ایثارگران

بیمارستان تخصصی شهید رجایی



ویرایش: سوم

صفحات: ۴ از ۴

عنوان سیاست: سیاست آموزش به پرسنل

کد سیاست: ۰۱.NM.PO

تاریخ بازنگری بعدی: ۱۳۹۹/۲/۲۲

تاریخ تدوین: ۱۳۹۸/۲/۲۲

تاریخ ابلاغ: ۱۳۹۸/۲/۲۵

ابلاغ کننده	تایید کننده	بهبه کنندگان	
دکتر حبیب اله حیدری (ریاست بیمارستان)	فرهاد عباسپور (مدیر خدمات پرستاری)	سارا مظاهری (مسئول نظارت و بهبود کیفیت)	فرهاد عباسپور (مدیریت خدمات پرستاری)
		الهه سادات هاشمی (سرپرستار اورژانس)	اسماء نور محمدی (کارشناس هماهنگ کننده ایمنی و سوپروایزر آموزشی)
	سارا مظاهری (مسئول نظارت بر درمان)	عاطفه مختاری (سرپرستار بخش حاد ۲)	ایرج توکلی (سرپرستار بخش یاس)
		پرویز حمیدی (سرپرستار کرونیک)	فاطمه رصافی (سرپرستار بخش حاد ۳)
		رضا جعفری (سوپروایزر بالینی)	