



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 می شود و آنان را قادر می سازد 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 مهره اصلی اجرای سیاست های آن سازمان می باشند، به همین دلیل لازم است که آن ها برای اجرای نقش خود و شناسائی 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 نیازهای 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 نیازهای آموزشی و الویت بندی آن ها ، تدوین برنامه آموزشی مستمر و بدون جهت رفع نیازهای آموزش در راستای اهداف کلان
۵	مسئول آموزش به بیمار	نحوه توانمندسازی پرسنل جهت آموزش های بیماران در حوزه های مختلف



۶	پرستاران و بهیارها	آشنایی با بیماری اعصاب و روان - آشنایی با داروهای اعصاب و روان - آموزش مباحث اخلاق و رفتار حرفه ای - آموزش نحوه ارزیابی اولیه بیماران و تشخیص پرستاری - آشنایی با مباحث پرونده الکترونیک (سیستم his)
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 .

نیازسنجی:

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

۱. انجام نیازسنجی آموزشی از پرسنل پرستاری به صورت الکترونیک 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 ها. (به صورت الکترونیک)
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 سال ۹۸. با پیگیری سوپروایزر آموزشی پتل آموزشی بیمارستان از اردیبهشت ماه سال ۱۴۰۰ راه اندازی گردید. جهت کلیه پرسنل سطح کاربری عادی تعریف گردید. جهت نظارت بر پرسنل کاربری مسئول بخش - واحد نیز تعریف گردید و آموزش جهت کلیه پرسنل ارائه گردید .
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 نیازسنجی 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 نیازسنجی بر اساس شرح وظایف شغلی و نتایج ارزیابی عملکرد پرسنل
۸. انجام نیازسنجی بر اساس نیازهای آتی سازمان و تدوین نیازهای مذکور در برنامه آموزشی سه ماهه اتی
۹. انجام نیازسنجی بر اساس شیوع بیماری های بازپدید و نوپدید
۱۰. لحاظ سرفصل های مورد نیاز بیمارستان در برنامه آموزشی

شیوه های اجرایی اقدامات آموزشی:

۱. تدوین تقویم آموزشی سالیانه براساس نیازسنجی های انجام شده و نیز بسته ابلاغی از طرف معاونت درمان (آموزش ها به صورت دوره حضوری، آموزش چهره به چهره، تهیه برد آموزشی، پاورپوینت آموزشی و... می باشد)
۲. تهیه و تدوین اطلاعات برد 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- شرط محاسبه امتیاز آموزشی شرکت در آزمون می باشد و لزوم شرکت در آزمون پست تست، شرکت در آزمون پره تست می باشد
۶. مشخص نمودن موارد مهارتی پرسنل و تدوین چک لیست جهت آن
۷. انجام آزمون های عملی به روش کریک پاتریک جهت ارزیابی مهارتی پرسنل
۸. ارائه شاخص دانشی و مهارتی پرسنل انجام اقدامات اصلاحی و یا برنامه بهبود جهت مشکلات استخراج شده توسط اثر بخشی
۹. مشخص کردن رابطین آموزشی و افراد خبره بخش ها و شرح وظایف آن ها
۱۰. تدوین کارنامه آموزشی پرسنل و ملاک قرار دادن فعالیت های آموزشی و شرکت در کلاس ها به منظور ارزیابی عملکرد پرسنل
۱۱. ارائه آموزش های چهره به چهره توسط رابطین آموزش و مسئولین سنجه ها 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 برنامه 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.

بسمه تعالی

بنیاد شهید و امور ایثارگران



بیمارستان تخصصی شهید رجایی

ویرایش: چهارم

صفحات: ۱ از ۴

عنوان سیاست: سیاست آموزش به پرسنل

کد سیاست: ۰۱.NM.PO

تاریخ بازنگری بعدی: ۱۴۰۲/۱۲/۱۵

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۲/۱۵

تاریخ ابلاغ: ۱۴۰۱/۱۲/۱۶

چالش ها :

۱. عدم وجود شرایط استخدام رسمی جهت پرسنل به منظور برنامه ریزی های بلند مدت جهت آموزش پرسنل
۲. عدم امکان استفاده کامل از سیاست های آموزشی معاونت درمان و دانشگاه و مرکز آموزشی مداوم به دلیل عدم وابستگی مستقیم بیمارستان به دانشگاه علوم پزشکی
۳. عدم لحاظ امتیاز آموزشی پرسنل در ارتقاء جایگاه شغلی
۴. عدم شرکت پرسنل شیفت های عصر و شب در کلاس های آموزشی
۵. ناکافی بودن انگیزه های لازم جهت شرکت پرسنل در برنامه های آموزشی

ابلاغ کننده	تایید کننده	تهیه کنندگان	
دکتر علی محمد کردی (ریاست بیمارستان)	دکتر علی محمد کردی (ریاست بیمارستان)	سارا مظاهری (مسئول نظارت و بهبود کیفیت)	اسماء نور محمدی (کارشناس هماهنگ کننده ایمنی و سوپروایزر آموزشی)
		بهناز رضوانی (کارشناس نظارت و بهبود کیفیت)	رضا جعفری (مدیر خدمات پرستاری)