


سیاست های
آموزشی کارکنان

تاریخ ابلاغ	خرداد ۱۳۹۵	عنوان سیاست های آموزشی کارکنان	 دانشگاه علوم پزشکی قزوین مرکز آموزشی درمانی کوثر
تاریخ آخرین بازنگری	آذر ۱۳۹۵		
تاریخ بازنگری مجدد	آذر ۱۳۹۶		
صفحه	از ۲		

سیاست های آموزشی کارکنان :

سیاست های آموزشی کارکنان پرستاری براساس 4 مرحله نیازسنجی آموزشی، الویت بندی برنامه های آموزشی، تعیین شیوه های آموزشی، ارزیابی برگزار کننده دوره های آموزشی انجام می شود.

❖نیازسنجی آموزشی کارکنان

نظر به اینکه اساسی ترین گام در تدوین و اجرای برنامه های آموزشی، اجرای صحیح فرایند 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 نیاز های آموزشی هر فرد و برنامه ریزی برای رفع این نیاز ها 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 سر پرستار
۳. بر اساس نیاز های سازمان

تعیین اولویت های آموزشی :

در هر بخش توسط سرپرستار و با مشارکت سوپروایزر آموزشی که به تایید مدیر پرستاری می رسد. برنامه های آموزشی بر اساس 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 .. بر اساس الویت های مراقبت های عمومی و اختصاصی ، سیاست های سازمان، برنامه های الزامی در اعتباربخشی، وظایف عمومی، تخصصی و صلاحیت حرفه ای پرستاری و نیازهای مراقبتی در راستای ایمنی بیمار انجام می شود.

تعیین شیوه های آموزشی :

آموزش درون بخشی (آموزش های هفتگی و ماهیانه)

نام و نام خانوادگی تهیه کننده	سمت و امضاء	نام و نام خانوادگی تایید کننده	سمت و امضاء	نام و نام خانوادگی ابلاغ کننده	سمت و امضاء
فرحناز محمد خانی ها	سوپروایزر آموزشی	محبوبه گرشاسبی	مدیر خدمات پرستاری	دکتر محمد رضا ملکی	ریاست

تاریخ ابلاغ	خرداد ۱۳۹۵	عنوان سیاست های آموزشی کارکنان	 دانشگاه علوم پزشکی قزوین مرکز آموزشی درمانی کوثر
تاریخ آخرین بازنگری	آذر ۱۳۹۵		
تاریخ بازنگری مجدد	آذر ۱۳۹۶		
صفحه	از ۲		

برگزاری دوره های آموزشی حضوری

برگزاری دوره های آموزشی غیرحضوری (الکترونیکی)

ارزیابی برگزاری دوره های آموزشی حضوری:

بررسی اثربخشی دوره های آموزشی بر اساس الگوی ارزشیابی کرک پاتریک انجام می شود. براین اساس اثربخشی در چهارسطح 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 (۱۵NB-FO) برطور معمول سه ماه پس از برگزاری دوره آموزشی توسط

مسئول مستقیم بخش مورد ارزیابی و سنجش قرار می گیرد

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 امضاء	نام و نام خانوادگی تایید کننده	سمت و امضاء	نام و نام خانوادگی ابلاغ کننده	سمت و امضاء
فرحناز محمد خانی ها	سوپروایزر آموزشی	محبوبه گرشاسبی	مدیر خدمات پرستاری	دکتر محمد رضا ملکی	ریاست