|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| دانشگاه علوم پزشکی ایلام | عنوان : سیاست آموزشی کارکنان | | |  |
| کد سندML-POL: | تاریخ بازنگری بعدی:  15/11/1402 | تاریخ ابلاغ:  15/11/1401 |
| صفحه: |

**سیاست های آموزشی کارکنان:**

سیاست های آموزشی کارکنان پرستاری بر اساس 4 مرحله نیازسنجی آموزشی، اولویت بندی برنامه های آموزشی، تعیین شیوه های آموزشی، ارزیابی برگزاری دوره های آموزشی انجام می شود

**نیازسنجی آموزشی کارکنان:**

نظر به این که 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:

توسعه فردی ، شرح وظایف، نتایج ارزیابی عملکرد کارکنان ، نیازهای آتی سازمان ، شیوع بیماری های بازپدید، نوپدید و سایر سرفصل های آموزشی مورد نیاز بومی بیمارستان

**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 ذیل می باشد:

1. برمبنای نیازهای آموزشی فرد
2. طبق نظر سرپرستار
3. براساس نیازهای 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، اولویت 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 اولویت های مراقبت های عمومی و اختصاصی سیاست های سازمان، برنامه های الزامی در اعتباربخشی، وظایف عمومی، تخصصی و صلاحیت حرفه ای پرستاری و متناسب با نیازهای مراقبتی بیماران در راستای ایمنی بیمار انجام می شود

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | عنوان : سیاست آموزشی کارکنان | | | دانشگاه علوم پزشکی ایلام |
| تاریخ ابلاغ:  15/11/1401 | تاریخ بازنگری بعدی:  15/11/1402 | کد سند:ML-POL |
| صفحه: |

**تعیین شیوه های آموزشی:**

آموزش های درون بخشی ( به شکل کنفرانس های داخل بخشی 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 بر اساس الگوی ارزشیابی کرک پاتریک انجام می شود. بر این اساس اثربخشی در چهار سطح انجام می شود.

1. **واکنش**: منظور از واکنش میزان عکس العملی است که فراگیران به کلیه عوامل موثر در اجرای یک دوره آموزش از خود نشان می دهند.
2. **یادگیری ( دانش ):** یادگیری عیارت است از تعیین میزان فراگیری، مهارت ها، 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.
3. **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 به طور معمول سه ماه پس از برگزاری دوره آموزشی توسط مسئول مستقیم بخش مورد ارزیابی و سنجش قرار می گیرد.
4. **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 این که برگزاری دوره آموزشی احیا پیشرفته به چه میزان در شاخص احیا موفق بیمارستان نقش داشته است.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| نام و نام خانوادگی تهیه کننده | سمت و امضاء | نام و نام خانوادگی تاییدکننده | سمت و امضاء | نام و نام خانوادگی ابلاغ کننده | سمت و امضاء |
| عالم ارا صابری مقدم | سوپروایزر آموزشی | فریبا فرج الهی | مدیر خدمات پرستاری | دکتر سجاد نوالهی | ریاست مرکز |
|  |  |  |  |  |  |