

تاریخ تدوین: ۹۶/۱۲/۲۷	تاریخ ابلاغ:	کد سند:
شماره بازنگری: ۱	تاریخ بازنگری بعدی:	شماره صفحه: ۱ از ۳

❖ سیاست های آموزشی کارکنان

- مدیریت آموزش به کارکنان به منظور ارتقاء استانداردهای اعتباربخشی آموزشی و فعالیتهای آموزشی کارکنان
- تامین نیازهای آموزشی کارکنان با تمرکز بر ارتقاء کیفیت ارائه خدمات بالینی
- توانمندسازی کارکنان پرستاری به منظور مشارکت در ارتقاء فرآیندهای مربوط به ایمنی بیمار

❖ نیازسنجی آموزشی کارکنان

نظر به 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.

بر مبنای توسعه فردی کارکنان رده های پرستاری

تعیین اولویت های آموزشی در هر بخش توسط سرپرستار و با مشارکت سوپروایزر آموزشی انجام می شود و به تایید مدیر پرستاری می رسد.

برنامه های آموزشی بر اساس سیاست های کلان آموزشی مدیریت پرستاری در موضوع مراقبت های عمومی یا اختصاصی.

❖ الویت 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) 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 نیازهای مراقبتی در راستای ایمنی بیمار انجام می شود.

❖ تعیین شیوه های آموزشی

*آموزش درون بخشی تحت عنوان کنفرانس های درون بخشی: آموزش درون بخشی که در حوزه مهارت ها و دانش تخصصی افراد بوده بصورت ماهانه و طبق برنامه ریزی سالانه در بخش انجام می گیرد.

*برگزاری دوره های مدون

*برگزاری دوره های آموزشی حضوری

*برگزاری دوره های آموزشی غیر حضوری

*آموزش غیر مدون: آموزش غیر مدون به دو بخش تقسیم می شود: بخش دوره های آموزشی برون سازمانی است که مربوط به کارگاه ها و سمینارهای خارج از سازمان است و بخش دیگر کلاس های آموزشی متفرقه در جهت توانمندسازی کارکنان درون بیمارستان و یا به شکل کنفرانس با تقویم زمانی مشخص که توسط واحد آموزش برگزار می گردد.

*ارزیابی برگزاری دوره های آموزشی حضوری

ارزشیابی آموزشی فرآیند تفسیر نتایج از طریق سنجش اطلاعات برای قضاوت در حدود اهداف کلی آموزش یا میزان موفقیت شرکت کنندگان در دوره آموزشی است. در راستای نیل به سیاستهای آموزشی بیمارستان استفاده از الگوی کرک پاتریک ارزشیابی فعالیتهای آموزشی را هدف دار و تسهیل می نماید.

❖ الگوی کرک پاتریک

در این الگو چهار سطح برای ارزشیابی آموزش پیشنهاد می شود که عبارتند از:

سطح نخست: واکنش (reaction)

منظور از واکنش میزان عکس العملی است که فراگیران به تمامی عوامل موثر در اجرای یک دوره آموزش، از خود نشان می دهند. واکنش، چگونگی احساس شرکت کنندگان را در مورد برنامه آموزش، اندازه گیری می کند. این پیمایشها به دنبال دریافت نظرات شرکت کنندگان، نسبت به آموزش برنامه درسی، مواد و تجهیزات آموزشی، کلاس یا وسایل و محتوای دوره های آموزشی... است.

سطح دوم: یادگیری (learning)

یادگیری عبارت از تعیین میزان فراگیری مهارتها، تکنیک ها و حقایقی است که در دوره آموزشی، به شرکت کنندگان آموخته و برای آنان روشن شده است و می توان از راه آموزشهای پیشین، ضمن و بعد از شرکت در دوره های آموزشی، به آنها پی برد.

سطح سوم: رفتار (behavior)

منظور از رفتار، چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت کنندگان در اثر شرکت در دوره های آموزشی حاصل می شود و آن را می توان با ادامه ارزیابی در محیط واقعی کار روشن ساخت. این سطح نسبت به سطوح پیشین بسیار چالش برانگیز است، چراکه:

- نخست، شرکت کنندگان باید فرصتی را بر تغییر در رفتارشان به دست آورند

- دوم، زمان تغییر در رفتار را به صورت واقعی نمی توان پیش بینی کرد

- سوم، جو سازمانی است که می تواند بر تغییر کردن یا نکردن رفتار در حین کار تاثیر داشته باشد.

سطح چهارم: نتایج (results)

منظور از نتایج میزان تحقق هدف هایی است که به طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد. اندازه گیری این سطح بسیار مشکل است و در آن شواهدی از نتایج، از قبیل کاهش هزینه ها، دوباره کاری ها، افزایش کیفیت تولیدات، سود و فروش بررسی می شود (کرک پاتریک ، ۱۹۹۶ ، انواع سطوح چهارگانه مدل پاتریک را نشان می دهد).

در همین مورد شناسایی گام های مشترک اجرای ارزیابی در هر سطح و نیز تعیین سطح مورد نیاز به ارزیابی نقش مهمی در بهبود عملکرد تیم تحقیق دارد. از نظر بسیاری از متخصصان حوزه آموزش گامهای اجرایی مشترک در تمام سطوح یاد شده برای ارزیابی متشکل از: ۱- برنامه ریزی ارزیابی ۲- انتخاب ابزار مناسب ۳- انطباق ابزار ۴- اجرای ارزیابی ۵- تحلیل ارزیابی