



معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی لرستان
بیمارستان آیت اله بروجردی

سیاست های آموزشی کارکنان درمانی بیمارستان آیت الله بروجردی ۱۴۰۴

مقدمه :

در راستای استقرار استاندارد های اعتبار بخشی با هدف ارتقای توانمندی علمی و تخصصی کارکنان درمانی ، ارتقاء سطح ارائه خدمات درمانی به بیماران و ارتقا ایمنی و کاهش خطاها ، **سیاست های آموزشی** به شرح زیر می باشد .
سیاست های آموزشی کارکنان درمانی براساس ۴ مرحله : نیازسنجی آموزشی، الویت بندی برنامه های آموزشی ، تعیین شیوه آموزش ، ارزیابی برگزاری دوره های آموزشی انجام می شود .

* نیازسنجی آموزشی کارکنان :

با توجه به اینکه اساسی ترین گام در تدوین و اجرای برنامه های آموزشی ، اجرای صحیح فرایند نیازسنجی می باشد ، نیازسنجی کارکنان با استفاده از اطلاعات به دست آمده ذیل انجام می شود:

➤ فرم توسعه فردی (PDP) :

توسعه فردی فرایندی است که 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 :

➤ طبق نظر مسول واحد

➤ بر اساس نیازهای سازمان

➤ براساس شرح وظایف

➤ بر اساس نتایج بازدید های میدانی مسولین

➤ براساس فرم های ارزشیابی سالانه (گزارش کارگزینی)

➤ براساس تجزیه و تحلیل فرم های توانمند سازی

* تعیین الویت های آموزشی :

پس از نیازسنجی ، الویت بندی برنامه های آموزشی در هر بخش توسط سرپرستار ، مسول واحد و با مشارکت سوپروایزر آموزشی با تایید مسولین واحد ها برای کلیه رده های اداری و پشتیبان بر اساس سیاست های کلان آموزشی مرکز در موضوعات مرتبط با هر واحد ، برنامه های الزامی اعتباربخشی ، وظایف عمومی و اختصاصی و نیازهای مراقبتی در راستای ایمنی بیمار و بیماری های بازپدید و نوپدید و بر اساس خروجی و مصوبات کمیته های بیمارستانی و ارزشیابی سالیانه کارکنان انجام می شود .

* تعیین شیوه های آموزشی :

- آموزش چهره به چهره و فردی

- آموزش درون بخشی (آموزش های هفتگی و ماهیانه) تخصصی

- برگزاری دوره های آموزشی اولویت بندی شده گروهی

- برگزاری دوره های آموزش مداوم

- ارایه محتوای آموزشی

* ارزیابی برگزاری دوره های آموزشی حضوری :

۱- ارزشیابی به صورت پرسش و پاسخ حضوری.

۲- بررسی اثربخشی دوره های آموزشی بر اساس الگوی ارزشیابی کرک پاتریک انجام می شود ، بر اساس اثربخشی در چهار سطح انجام می شود : لازم به ذکر است که نظرسنجی و ارزشیابی دوره و پره تست و پست تست به صورت الکترونیک انجام می گردد.

(۱) سطح واکنش: میزان تمایل فراگیران برای شرکت در دوره آموزشی با استفاده از فرم نظرسنجی

۲) یادگیری (دانش) :

یادگیری عبارت است از تعیین میزان فراگیری ، مهارت ها و حقایقی که طی دوره آموزشی به شرکت کنندگان اموخته شده و برای آنان روشن گردیده است که از طریق آزمون قبل و بعد از شرکت در دوره آموزشی (Pre test / Post test) انجام می شود .

۳) مهارت(سطح رفتاری) :

منظور از مهارت، 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 قرار می گیرد .

۴) نهادینه شدن(سطح نتایج) :

منظور از نهادینه شدن میزان تحقق اهدافی است که بطور مستقیم به سازمان ارتباط دارد که از طریق تاثیر دوره ها بر شاخص های عملکردی عملکردی مورد سنجش قرار می گیرد که از طریق فرم پایش می شود . مثلا برگزاری دوره آموزشی کنترل عفونت به چه میزان در شاخص کنترل عفونت نقش داشته است یا اینکه برگزاری دوره آموزشی احیا پیشرفته به چه میزان در شاخص احیا موفق بیمارستان نقش داشته است .