

سند سیاست های آموزشی کارکنان گروه پرستاری

بیمارستان آیت الله مدنی بجستان

فهرست مطالب

هدف	۱
دامنه کاربرد	۱
مبانی سیاست	۱
تعاریف	۱
گروه های هدف	۲
مجریان برنامه های آموزشی	۲
مسئولیت ها	۲
فرآیند برنامه ریزی آموزشی	۲
نیازسنجی آموزشی	۲
اولویت بندی برنامه های آموزشی	۳
شیوه های اجرای برنامه های آموزشی	۳
تقویم آموزشی	۳
تأمین منابع آموزشی	۳
نظارت بر اجرای برنامه های آموزشی	۳
ارزیابی برنامه های آموزشی و اثربخشی	۳
آموزش نیروهای جدیدالورود	۴
الزامات شرکت در دوره های آموزشی	۴
مستند سازی	۴
شاخص های پایش	۴
سیاست های انگیزشی	۴
بازنگری سند	۴

تهیه و ابلاغ :

مدیریت خدمات پرستاری

کارشناس آموزش کارکنان

هدف :

این سیاست با هدف :

ارتقای دانش ، مهارت و نگرش کارکنان گروه پرستاری ، بهبود کیفیت خدمات مراقبتی ، افزایش ایمنی بیمار ، توسعه توانمندی های حرفه ای ، به روزرسانی دانش تخصصی و تقویت ارتباط حرفه ای با بیمار ، همراه و همکار تدوین می شود .

اجرای این سیاست در راستای :

بهبود کیفیت مراقبت ، افزایش اثربخشی خدمات بالینی ، انطباق با الزامات اعتباربخشی و ارتقای شاخص های کیفی و ایمنی بیمارستان است .

دامنه کاربرد :

این سیاست برای کلیه کارکنان گروه پرستاری شاغل در بیمارستان آیت الله مدنی بجستان لازم الاجرا است و شامل : مدیران پرستاری ، سوپروایزرهای بالینی و آموزشی ، سرپرستاران ، مسئولان واحدها ، رابطین آموزشی بخش ها ، پرستاران ، کارکنان اتاق عمل ، کارکنان هوشبری ، ماماها و نیروهای جدیدالورود گروه پرستاری و مامایی می شود .

مبانی سیاست :

برنامه ریزی آموزشی کارکنان گروه پرستاری بر اساس :

نیازهای شغلی و حرفه ای ، شرح وظایف مصوب ، الزامات ایمنی بیمار ، استانداردهای اعتباربخشی ، نتایج ارزیابی عملکرد ، شاخص های کیفی و ایمنی ، تغییرات علمی و تخصصی ، خطاها و رویدادهای ناخواسته ، و نیازهای اختصاصی واحدهای بالینی انجام می شود .

تعاریف :

نیازسنجی آموزشی : فرآیند شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی کارکنان برای کاهش فاصله بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب است .

آموزش شغلی : آموزش مرتبط با شرح وظایف و مهارت های حرفه ای کارکنان است .

آموزش عمومی : شامل آموزش های رفتاری ، ارتباطی ، فرهنگی ، فناوری اطلاعات و اخلاق حرفه ای است .

آموزش مدیریتی : برای ارتقای مهارت های مدیریتی و رهبری مدیران و مسئولان واحدها انجام می شود .

آموزش بدو ورود : شامل آموزش های اولیه برای آشنایی نیروی جدیدالورود با قوانین ، فرآیندها و الزامات شغلی و ایمنی بیمارستان است .

اثربخشی آموزش : میزان تأثیر آموزش بر یادگیری ، رفتار شغلی و نتایج عملکردی است .

گروه های هدف :

گروه های هدف برنامه های آموزشی شامل :

مدیران پرستاری ، کارکنان بالینی گروه پرستاری ، کارکنان بالینی گروه مامایی و نیروهای جدیدالورود هستند .

مجریان برنامه های آموزشی :

برنامه های آموزشی با محوریت سوپروایزر آموزشی بیمارستان و با مشارکت مدیر خدمات پرستاری ، سوپروایزرهای بالینی ، سرپرستاران ، مسئولان واحدها ، رابطین آموزشی بخش ها ، کارشناسان بالینی و مدرسان مورد تأیید اجرا می شود .

مسئولیت ها :

مدیر خدمات پرستاری : مسئول هدایت ، حمایت ، نظارت و تأیید اولویت های آموزشی گروه پرستاری است .

سوپروایزر آموزشی : مسئول برنامه ریزی ، هماهنگی ، تدوین تقویم آموزشی ، نظارت بر اجرا ، پایش اثربخشی و ارائه گزارش های تحلیلی است .

سوپروایزرهای بالینی : در شناسایی نیازهای آموزشی ، نظارت بر اجرای آموخته ها و ارائه بازخورد همکاری می کنند .

سرپرستاران و مسئولان واحدها : مسئول نیازسنجی آموزشی بخش ، اطلاع رسانی ، فراهم سازی شرایط حضور کارکنان ، پیگیری مستندات و ارزیابی عملکرد به ویژه در مورد نیروهای جدیدالورود هستند .

کارکنان گروه پرستاری : موظف به مشارکت در نیازسنجی ، حضور در دوره های مصوب ، شرکت در آزمون ها و به کارگیری آموخته ها در محیط کار هستند .

فرآیند برنامه ریزی آموزشی :

برنامه ریزی آموزشی کارکنان گروه پرستاری بر اساس :

نیازسنجی ، اولویت بندی موضوعات ، تدوین برنامه و تقویم آموزشی ، اجرای برنامه ها ، نظارت بر حسن اجرا ، ارزیابی اثربخشی و انجام اقدامات اصلاحی صورت می گیرد .

نیازسنجی آموزشی :

نیازسنجی آموزشی فرآیندی مستمر و نظام مند است و حداقل سالی یک بار ، ترجیحاً در ماه های پایانی سال ، با مشارکت سرپرستاران ، رابطین آموزشی و هماهنگی سوپروایزر آموزشی انجام می شود .

این نیازسنجی بر اساس :

شرح وظایف ، ارزیابی عملکرد ، شاخص های کیفی و ایمنی ، نتایج ممیزی ها ، گزارش خطاها ، مصوبات کمیته ها ، تغییرات دستورالعمل ها ، نیازهای اختصاصی بخش ها و سایر الزامات سازمانی انجام می شود . در صورت بروز نیازهای جدید ، نیازسنجی موردی در طول سال نیز قابل انجام است .

اولویت بندی برنامه های آموزشی :

اولویت بندی موضوعات آموزشی بر اساس :

اهمیت در ایمنی بیمار ، تأثیر بر کیفیت مراقبت ، الزامات اعتباربخشی ، فراوانی خطاها و مشکلات عملکردی ، نیازهای قانونی و ابلاغی ، پوشش گروه هدف و نیازهای بخش های ویژه و پرخطر انجام می شود . موضوعات آموزشی می توانند در حوزه های عمومی ، مدیریتی و شغلی تعریف شوند .

شیوه های اجرای برنامه های آموزشی :

برنامه های آموزشی متناسب با محتوا ، گروه هدف و امکانات موجود ، به صورت حضوری یا غیرحضوری و از طریق روش هایی مانند آموزش بدو ورود ، کلاس ضمن خدمت ، کنفرانس ، کارگاه عملی ، کلاس های درون بخشی ، مورنینگ پرستاری ، آموزش چهره به چهره ، وبینار ، محتوای الکترونیکی و بسته های آموزشی اجرا می شوند .

تقویم آموزشی :

تقویم آموزشی ماهانه توسط سوپروایزر آموزشی ، پس از جمع بندی نیازها و اولویت ها ، تدوین و پس از تأیید مدیریت خدمات پرستاری به واحدها ابلاغ می شود . سرپرستاران موظف به اطلاع رسانی و فراهم سازی شرایط لازم برای حضور کارکنان هستند .

تأمین منابع آموزشی :

تأمین فضای آموزشی ، تجهیزات مورد نیاز ، مدرسان واجد صلاحیت ، محتوای آموزشی به روز ، سامانه های آموزشی و سایر منابع لازم با همکاری مدیریت بیمارستان و واحدهای ذی ربط انجام می شود .

نظارت بر اجرای برنامه های آموزشی :

نظارت بر اجرای برنامه های آموزشی بر عهده سوپروایزر آموزشی و با همکاری مدیریت خدمات پرستاری ، سرپرستاران و رابطین آموزشی است و شامل پایش اجرای تقویم آموزشی ، حضور کارکنان ، کیفیت آموزش ، مستندات ، نتایج آزمون ها و میزان به کارگیری آموخته ها در محیط کار می شود .

ارزیابی برنامه های آموزشی و اثربخشی :

ارزیابی آموزش ها بر اساس سطوح واکنش ، یادگیری ، رفتار و نتایج انجام می شود . سنجش اثربخشی می تواند از طریق رضایت سنجی ، پیش آزمون و پس آزمون ، مشاهده عملکرد ، چک لیست های ارزیابی و بررسی شاخص های مرتبط با کیفیت و ایمنی انجام شود . حداقل یک برنامه آموزشی در سال باید به طور کامل از نظر اثربخشی ارزیابی شود .

آموزش نیروهای جدیدالورود :

آموزش و ارزیابی نیروهای جدیدالورود به منظور اطمینان از صلاحیت حرفه ای آنان ، بر اساس برنامه بدو ورود و تحت نظارت مدیریت خدمات پرستاری ، سوپروایزر آموزشی و مسئولان واحدها انجام می شود . ارزیابی اولیه ، استقرار تحت نظارت ، آموزش تکمیلی در صورت نیاز و تصمیم گیری در خصوص ادامه فعالیت مستقل باید مطابق ضوابط بیمارستان انجام شود .

الزامات شرکت در دوره های آموزشی :

شرکت در دوره های آموزشی شغلی مصوب و دوره های الزامی بدو ورود برای کارکنان گروه پرستاری ضروری است . کارکنان موظف به شرکت در آزمون ها و ارزشیابی های آموزشی بوده و مستندات مربوط باید در پرونده آموزشی آنان ثبت و نگهداری شود .

مستند سازی :

کلیه مستندات مرتبط با نیازسنجی ، تقویم آموزشی ، حضور و غیاب ، نتایج آزمون ها ، ارزشیابی دوره ها ، ارزیابی مهارت ، آموزش بدو ورود و گزارش های تحلیلی باید توسط سوپروایزر آموزشی و واحدهای ذی ربط نگهداری و بایگانی شود .

شاخص های پایش :

برای پایش اجرای این سیاست ، شاخص هایی مانند میزان تکمیل نیازسنجی آموزشی بخش ها ، اجرای تقویم آموزشی ، مشارکت کارکنان در آموزش ها ، قبولی در آزمون ها ، پوشش آموزش بدو ورود ، ارزیابی اثربخشی دوره ها ، بهبود شاخص های کیفی مرتبط و تکمیل پرونده آموزشی کارکنان به صورت دوره ای بررسی می شود .

سیاست های انگیزشی :

به منظور افزایش مشارکت کارکنان در آموزش ، بیمارستان متناسب با امکانات و ضوابط ، از اطلاع رسانی منظم ، تسهیل دسترسی به آموزش های حضوری و غیرحضوری ، بهره گیری از مدرسان واجد صلاحیت ، تقدیر از واحد ها و افراد فعال ، و استفاده از نتایج مشارکت آموزشی در ارزیابی های حرفه ای حمایت می کند .

بازنگری سند :

این سیاست حداقل سالی یک بار یا در صورت تغییر در قوانین ، الزامات اعتباربخشی ، ساختار سازمانی یا نیازهای آموزشی بیمارستان ، توسط مدیریت خدمات پرستاری و سوپروایزر آموزشی بازنگری می شود .