

سیاست های آموزشی حوزه دفتر پرستاری در سال ۱۴۰۰

مقدمه:

امروزه آموزش به عنوان یکی از مهمترین راه های بهسازی منابع انسانی سازمان ها می تواند موجب افزایش اثربخشی سازمانی و زمینه ساز رشد کارکنان شود. فنون پزشکی، تکنولوژی ها، داروها و روش های درمانی همواره در حال تغییر و تحول هستند و همین مسئله ضرورت آموزش مستمر کارکنان از جمله پرستاران و تاثیر آن در مهارت های شغلی را بیش از پیش نمایان می سازد. دانش و ابتکار کارکنان از اجزاء و عناصر کلیدی به شمار می رود که می تواند بر عملکرد سازمانی موثر باشد. جهت ارائه مراقبتهای بهداشتی - درمانی در بخشهای خصوصی و دولتی، نیاز به افرادی می باشد که علاوه بر مهارت و تجربه نیاز به دانش کافی برای مراقبتی موثر، ایمن و با کیفیت داشته باشند. این مهم توسط پرستارانی صورت می گیرد که دانش خود را به روز نموده و مراقبتهای لازم را در چهارچوب استانداردهای حرفه ای خود به مددجویان ارائه می دهند همچنین مداومت در تبحر و کارآمدی موجب کسب اطمینان در پرستار برای ایفای نقش حرفه ای در سیستم خدمات بهداشتی درمانی می گردد.

اهداف:

- ✓ از جمله اهداف توانمندسازی کارکنان می توان به موارد ذیل اشاره نمود:
- ✓ ارتقا سطح کیفی سرمایه انسانی مرکز از طریق افزایش سطح توانایی دانش و مهارت منابع انسانی
- ✓ افزایش اثربخشی و کارایی در ارائه خدمات از طریق توسعه بینش، دانش و مهارت های متصدیان مشاغل
- ✓ روزآمد سازی و ارتقاء سطح دانش، مهارت و نگرش منابع انسانی
- ✓ توانمند سازی مدیران جهت ایفای نقش موثر نقش ها و وظایف مدیریتی
- ✓ آماده سازی کارکنان جهت انتصاب به سطوح شغلی بالاتر و یا پذیرش نقش های جدید

تعاریف:

توانمندسازی:

توانمندسازی، فرایندی است که باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل ارتقای بینش کارکنان می شود و آنان را قادر می سازد تا عوامل محیطی را شناسایی کنند و تحت کنترل درآورند. لازمه توانمندسازی کارکنان تعیین نیازهای آموزشی آنها است.

نیاز آموزشی:

نیاز آموزشی به نیازی اطلاق می شود که از طریق آموزش قابل رفع است. این گونه نیازها تنها در حوزه های دانشی، مهارتی و نگرشی مطرح می شوند که رفع این نیازها به ترتیب از سطح دانشی تا نگرشی مشکل تر و پیچیده تر می باشند. برخی از صاحب نظران، نیاز آموزشی کارکنان غالباً به عنوان شکاف بین وضع مطلوب و موجود بین در زمینه عملکرد و سایر الزامات شغلی کارکنان تعریف گردیده است در مقابل گروه دیگر، نیاز آموزشی کارکنان را معادل شناخت فقدان، کاستی یا زمینه های گسترش دانش،

مهارت و نگرش های مرتبط با عملکرد شغلی رضایت بخش می دانند. به طور کلی می توان گفت نیازسنجی، شناسایی نیاز همراه با اولویت بندی ها به عبارت دیگر فرآیند تعیین شکاف های بین شرایط واقعی و شرایط مطلوب و تعیین اولویت های کاری برای مداخلات است.

نیازسنجی:

نیازسنجی، تعاریف مختلف و متعددی دارد نظیر:

✓ نیازسنجی فرایندی نظام دار برای تعیین اهداف، شناسایی فاصله بین وضع موجود و اهداف و نهایتاً تعیین اولویت ها برای عمل می باشد.

✓ فرایند جمع آوری و تحلیل اطلاعات است که منجر به شناسایی نیازهای افراد، گروهها، موسسات، جامعه محلی و جامعه به طور کلی می شود.

✓ فرایند شناسایی نیازهای مهم و فراهم کردن زمینه رفع آن نیازهاست.

در تدوین سیاست های آموزشی کارکنان پرستاری و مامایی مواردی شامل گروه های هدف برنامه های آموزشی، مجری برنامه های آموزشی، اولویت های آموزشی هر گروه هدف، نحوه نیازسنجی آموزشی، شیوه های اجرای برنامه های آموزشی، نحوه تامین منابع مورد نیاز و نحوه نظارت بر اجرای برنامه های آموزشی مد نظر قرار می گیرد.

سیاست های آموزش کارکنان گروه پرستاری توسط مدیر خدمات پرستاری، سوپروایزر آموزشی، سرپرستاران و رابطین آموزشی بخش ها تدوین و پس از تایید تیم رهبری و مدیریت بیمارستان ابلاغ می گردد.

ملاک اصلی برنامه ریزی آموزشی، شرح وظایف پرستاران و مهارتهای مورد نیاز برای انجام وظایف عمومی و تخصصی مصوب گروه پرستاری بر اساس آخرین نسخه کتاب شرح وظایف جامع سطوح و رده های پرستاری اعم از مدیریتی، عمومی، تخصصی و اولیه است.

سیاست های آموزشی حوزه دفتر پرستاری:

- نیازسنجی آموزشی سالانه
- اولویت بندی نیازهای آموزشی
- شیوه های اجرای برنامه های آموزشی
- مجری برنامه های آموزشی
- تعیین رضایت مندی دوره های آموزشی
- تعیین اثربخشی دوره های آموزشی

نیازسنجی آموزشی کارکنان گروه پرستاری:

اساسی ترین گام در تدوین و اجرای برنامه های آموزشی، اجرای صحیح فرایند نیازسنجی می باشد. نیازسنجی آموزشی کارکنان پرستاری شامل موارد ذیل است:

- (PDP) نیازسنجی بر مبنای برنامه توسعه پرسنلی
- نیازسنجی بر اساس شرح وظایف مصوب عمومی و تخصصی گروه پرستاری
- نیازسنجی بر اساس نتایج ارزیابی عملکرد کارکنان توسط سرپرستار
- نیازسنجی بر اساس نتایج آزمون توانمندی اولیه و آزمون توانمندی دوره ای
- نیازسنجی بر اساس نتایج راندهای سوپروایزری
- نیازسنجی بر اساس سیاست های کلان آموزشی و دستورالعمل های ابلاغی

نیازسنجی آموزشی جهت کارکنان پرستاری و مامایی به تفکیک بخش :

PDP تکمیل شده توسط پرسنل پرستاری و مامایی (پرستار- ماما- بهیار- اتاق عمل- بیهوشی) و سرپرستار به تفکیک بخش موجود است.

نیازسنجی آموزشی جهت منشی:

مطابق نظر پرسنل:

- آشنایی با اصول بایگانی
- آشنایی با امور بیمه ای و قوانین مربوطه
- آشنایی با مفاهیم اعتبار بخشی
- اطفای حریق
- مدیریت بحران

➤ ایمنی و سلامت شغلی

➤ اصول ایمنی بیمار

➤ آشنایی با قوانین کسورات

مطابق نظر سرپرستاران:

➤ آشنایی با اصول بایگانی

➤ آشنایی با قوانین کسورات

➤ آشنایی با قوانین بیمه ای

➤ کنترل عفونت

➤ احیای قلبی ریوی پایه

➤ اصول اخلاق حرفه ای

نیازسنجی آموزشی جهت کمک پرستار - کمک بهیار:

مطابق نظر پرسنل:

➤ آشنایی با انواع ست و نحوه پیچیدن آنها

➤ آشنایی با مواد گندزدا

➤ اصول صحیح جابه جایی بیمار

➤ ایمنی و سلامت شغلی

➤ مراقبت از جسد

➤ احیای قلبی ریوی پایه

➤ روش صحیح نظافت و ضد عفونی دستگاه ها و تجهیزات پزشکی

➤ نحوه حمل و نقل خون و فرآورده های خونی

➤ مدیریت خطر و مدیریت بحران

➤ مهارت های رفتاری و ارتباطی

➤ نحوه برخورد با بیمار در حال احتضار

➤ شناخت بیماری های عفونی و واگیردار

➤ دستور العمل نگهداری و حمل و نقل تجهیزات پزشکی

➤ ارزیابی نیازهای بهداشتی بیمار

➤ بیماری های منتقله از طریق خون

مطابق نظر سرپرستاران:

- آشنایی با انواع ست های بخش و نحوه پیچیدن آنها
- احیای قلبی ریوی پایه
- نحوه انتقال بیمار
- کنترل عفونت
- ایمنی بیمار
- مهارت های رفتاری و ارتباطی
- ایمنی و سلامت شغلی
- مدیریت بحران

اولویت های آموزشی سوپروایزران و سرپرستاران:

- مدیریت پرستاری
- مدیریت استرس و سلامت روان
- مفاهیم اعتباربخشی
- ایمنی بیمار
- مهارت های رفتاری و ارتباطی
- مدیریت بحران
- مدیریت کروناویروس جهش یافته
- جنبه های قانونی در مستندسازی
- ارتقای سلامت کارکنان

اولویت های آموزشی پرسنل پرستاری و مامایی (پرستار – ماما – بهیار – اتاق عمل – بیهوشی):

- اصول مراقبت از بیماران مبتلا به کروناویروس جهش یافته
- موکورمایکوزیس و مراقبت های پرستاری مربوطه
- مدیریت بحران و پدافند غیر عامل
- مراقبت های تغذیه ای
- مدیریت انسداد راه هوایی
- ارزیابی سطح هوشیاری بیمار
- دیس ریتمی های قلبی
- تحلیل ریشه ای خطا (RCA)

- مدیریت سکنه حاد قلبی (کد ۲۴۷)
- مدیریت سکنه حاد مغزی (کد ۷۲۴)
- آشنایی با اصول CRRT
- پیشگیری و کنترل هایپرتانسیون
- مراقبت از بیمار سرطانی
- کنترل دیابت و پیشگیری از عوارض آن
- ارزیابی اولیه بیمار
- گزارش نویسی
- اصول ایمنی بیمار
- آگاهی از خطاهای شایع پزشکی و پیشگیری از آنها
- آگاهی از روش های نوین آموزش به بیمار
- آگاهی از نظام هموویژلانس و نحوه گزارش دهی خطا
- تفسیر گازهای خون شریانی
- اصول اخلاق حرفه ای و مهارت های ارتباطی
- اکسیژن تراپی و تهویه غیر تهاجمی در بیماران مبتلا به کووید-۱۹
- ارتقا سلامت روان و مدیریت خشم
- آشنایی با قوانین و مقررات حرفه ای
- حفاظت در برابر اشعه
- اورژانس های ارتوپدی و ارولوژی
- ارتقای سلامت کارکنان
- کار با الکتروشوک و آمبولگ
- مدیریت شوک
- احیای پیشرفته بالغین و اطفال بر اساس الگوریتم AHA2020
- احیای پیشرفته نوزاد بر اساس الگوریتم AHA2020
- کار با تجهیزات داخل آمبولانس ویژه پرسنل آنکال اعزام
- اصول تغذیه با شیر مادر
- مروری بر دستورالعمل های دارودهی
- توانمندی تخصصی
- توجیهی بدو خدمت ویژه پرسنل جدیدالورود

اولویت های آموزشی منشی:

- آشنایی با کسورات پرونده
- آشنایی با قوانین بیمه ای
- مهارت های ارتباطی
- CPR مقدماتی
- آشنایی با اصول باگانی و مدارک پزشکی
- ارتقای سلامت کارکنان

اولویت های آموزشی کمک پرستار - کمک بهیار:

- نحوه صحیح انتقال بیمار
- نحوه حمل خون و فرآورده های خونی
- مراقبت از دهان و دندان
- مهارت های ارتباطی
- اصول ایمنی و سلامت شغلی
- CPR مقدماتی
- نحوه صحیح استفاده از مواد ضد عفونی کننده ها
- ارزیابی نیازهای بهداشتی بیمار
- ارتقای سلامت کارکنان

تعیین شیوه های اجرای برنامه های آموزشی:

- تحویل پکیج آموزشی توجیهی بدو خدمت به صورت الکترونیک به پرسنل جدیدالورود
- برگزاری آزمون توانمندی اولیه از پرسنل جدیدالورود و تعیین نقاط ضعف بر اساس نتایج آزمون و انجام آموزش های ضروری
- آموزش عملی کار با تجهیزات جهت پرسنل جدیدالورود و اخذ آزمون عملی
- آموزش چهره به چهره به پرسنل بالاخص پرسنل جدیدالورود
- برگزاری کنفرانس های آموزشی درون بخشی (اولویت کنفرانس های مجازی با توجه به بحران کرونا) بر اساس شرح وظایف تخصصی و نیازسنجی آموزشی
- برگزاری آزمون توانمندی دوره ای بر اساس شرح وظایف تخصصی جهت پرسنل و تعیین نقاط ضعف بر اساس نتایج آزمون و انجام آموزش های ضروری
- برگزاری آموزش سالانه کار با تجهیزات جهت کلیه پرسنل
- برگزاری آزمون عملی کار با الکتروشوک جهت کلیه پرسنل پرستاری و مامایی به صورت دوره ای

- برگزاری الزامات آموزشی سالانه (احیای قلبی ریوی - هموویژنلانس - مهارت‌های رفتاری و ارتباطی - گزارش نویسی - ایمنی بیمار - توانمندی تخصصی - کرونا و بروس جهش یافته - اطفای حریق و ...) حتی المقدور جهت کلیه پرسنل
- تهیه مطالب و جزوات آموزشی الکترونیک جهت کلیه پرسنل پرستاری و مامایی
- معرفی پرسنل جهت شرکت در دوره های آموزشی برون سازمانی بر اساس شرح وظایف تخصصی
- ارائه مطالب دوره های آموزشی برون سازمانی به سایر پرسنل توسط فرد شرکت کننده در دوره های مذکور

مجری برنامه های آموزشی:

- سرپرستاران و رابطین آموزشی بخش ها
- واحد آموزش پرستاری بیمارستان
- آموزش کارکنان بیمارستان و دانشگاه
- آموزش مداوم

تعیین رضایت مندی دوره های آموزشی:

- بر اساس نظرسنجی انجام شده از شرکت کنندگان در دوره
- بر اساس نظرسنجی انجام شده از سرپرستاران
- بر اساس نظرسنجی انجام شده از سوپروایزران

تعیین اثربخشی دوره های آموزشی:

- بر اساس نظرسنجی انجام شده از شرکت کنندگان در دوره
- بر اساس نظرسنجی انجام شده از سرپرستاران
- بر اساس نظرسنجی انجام شده از سوپروایزران
- بر اساس نتایج ارزیابی عملکرد

تایید کننده: مدیر پرستاری

تهیه کنندگان: سوپروایزر آموزشی / سرپرستاران / رابطین آموزشی