



بسم الله الرحمن الرحيم



سیاست آموزشی کادر پرستاری
مرکز آموزشی، پژوهشی و درمانی رازی رشت



فروردین ۱۴۰۴

مقدمه

سیاست آموزشی کادر پرستاری

اولین گام در چرخه ی برنامه ریزی آموزشی کادر پرستاری، تدوین سیاست آموزشی آن سازمان است. هدف از تدوین سیاست آموزشی، ارتقاء سطح آگاهی و کیفیت مهارت های عملی کادر پرستاری و مامایی در راستای ارائه خدمات مراقبتی و درمانی مطلوب، ارتقاء جایگاه پرستاری و مامایی در جامعه و اجرایی نمودن استاندارد های اعتباربخشی می باشد.

برنامه ریزی آموزشی کارکنان پرستاری مرکز آموزشی درمانی رازی در قالب سیاست آموزشی مرکز، نیاز سنجی آموزشی دوره کارکنان گروه پرستاری و اولویت بندی نیاز های آموزشی، و بر اساس نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل اثر بخشی برنامه های سال گذشته تدوین و بعد از تایید تیم مدیریت رهبری تعیین شده و اجرا می گردد.

رسالت آموزش کادر پرستاری

ارتقاء فرایندهای آموزشی متناسب با مهارت ها و دانش کادر پرستاری بیمارستان با نیازهای بیمارستان و الزامات شغلی شان در راستای فلسفه وجودی بیمارستان و با هدف فرصت های یادگیری، پیشرفت فردی و حرفه ای کادر پرستاری

چشم انداز آموزش کادر پرستاری

واحد آموزش کادر پرستاری در نظر دارد با هدف به انجام رساندن رسالت خود و اجابت نیازهای بیماران در جهت استقرار استانداردهای اعتبار بخشی ملی ایران و در راستای چشم انداز بیمارستان از طریق مدیریت و آموزش صحیح نیروی انسانی با رویکرد توسعه توانمندی های علمی و عملی کادر پرستاری واجد صلاحیت با قابلیت بهره برداری مناسب از فناوری ها و نو آوری ها، خدماتی کارآمد و اثربخش تضمین شده ارائه دهد .

اهداف کلی

ارتقاء مستمر سطح آگاهی، نگرش، مهارت و توانمندی های علمی و عملی کادر پرستاری

اهداف اختصاصی

۱. بروز سازی و ارتقاء سطح دانش، نگرش و مهارت پرستاران
۲. افزایش اثربخشی و کارایی در ارائه خدمات از طریق نیاز سنجی، اولویت بندی و اجرای برنامه های آموزشی
۳. افزایش آگاهی، توانمندی و مشارکت بیماران و همراهان در تأمین، حفظ و ارتقاء سلامت با استفاده از ظرفیت های بیمارستان
۴. شناسایی، الویت بندی و اجرای برنامه های آموزشی در خصوص بیماریهای شایع بیمارستان
۵. کمک به متولیان امر سلامت در خصوص ارتقا سلامت و افزایش کیفیت زندگی بیماران مبتلا به بیماریهای شایع

تعاریف

دوره توجیهی بدو خدمت تعاریف :

دوره توجیهی بدو خدمت : به آموزشهای اطلاق می شود که در بدو خدمت به افراد جدید استخدام ارائه می شود. هدف این آموزش، آشنا ساختن کارکنان جدید با اهداف و وظایف سازمان محل خدمت، قوانین و مقررات استخدامی، حقوق و تکالیف فردی و شغلی، محیط کار، قانون اساسی نظام جمهوری اسلامی ایران و قوانین انتظامات اداری است.

آزمون توجیهی بدو ورود بیمارستانی :

شرکت و کسب نمره قبولی در آزمون توجیهی بدو ورود بیمارستانی برای تمامی کارکنان گروه پرستاری جدید استخدام جهت اشتغال و کارکنان پرستاری انتقالی از سایر مراکز، بخشها و کارکنانی که رده مدیریتی جدید دریافت نموده اند الزامی می باشد.

- **کسب نمره بالای ۸۵ درصد در مهارت عمومی و مهارت ارتباطی**
- **کسب نمره بالای ۹۰ درصد در مهارت تخصصی**
- **کسب نمره امتحانی بالاتر از ۷۰٪ در امتحان پایانی بررسی دانش پرسنل جدید**

و در صورت عدم کسب امتیازات مذکور ضمن مکاتبه با مترون بیمارستان و بکار گیری محدود پرسنل با صلاحدید ایشان ، برنامه آموزشی مورد نیاز با هماهنگی سوپروایزر آموزشی تنظیم و اجرا شده و صرفا پس از ارزیابی مجدد و احراز صلاحیت کامل و تایید مدیر خدمات پرستاری قادر به کار در این بخش می باشند .
چنانچه صلاحیت پرسنل جدیدالورود پس از آموزش به مدت ۱۴ روز به دلایل نداشتن مهارت عمومی / ارتباطی / تخصصی و یا عدم کسب حدنصاب نمره پس آزمون توسط سرپرستار و کارشناس خبره تایید نشود، بطور محدود بکار گرفته شده و برنامه اصلاحی توسط سوپروایزر آموزشی در نظر گرفته خواهد شد.

فلوچارت پرسنل جدیدالورود

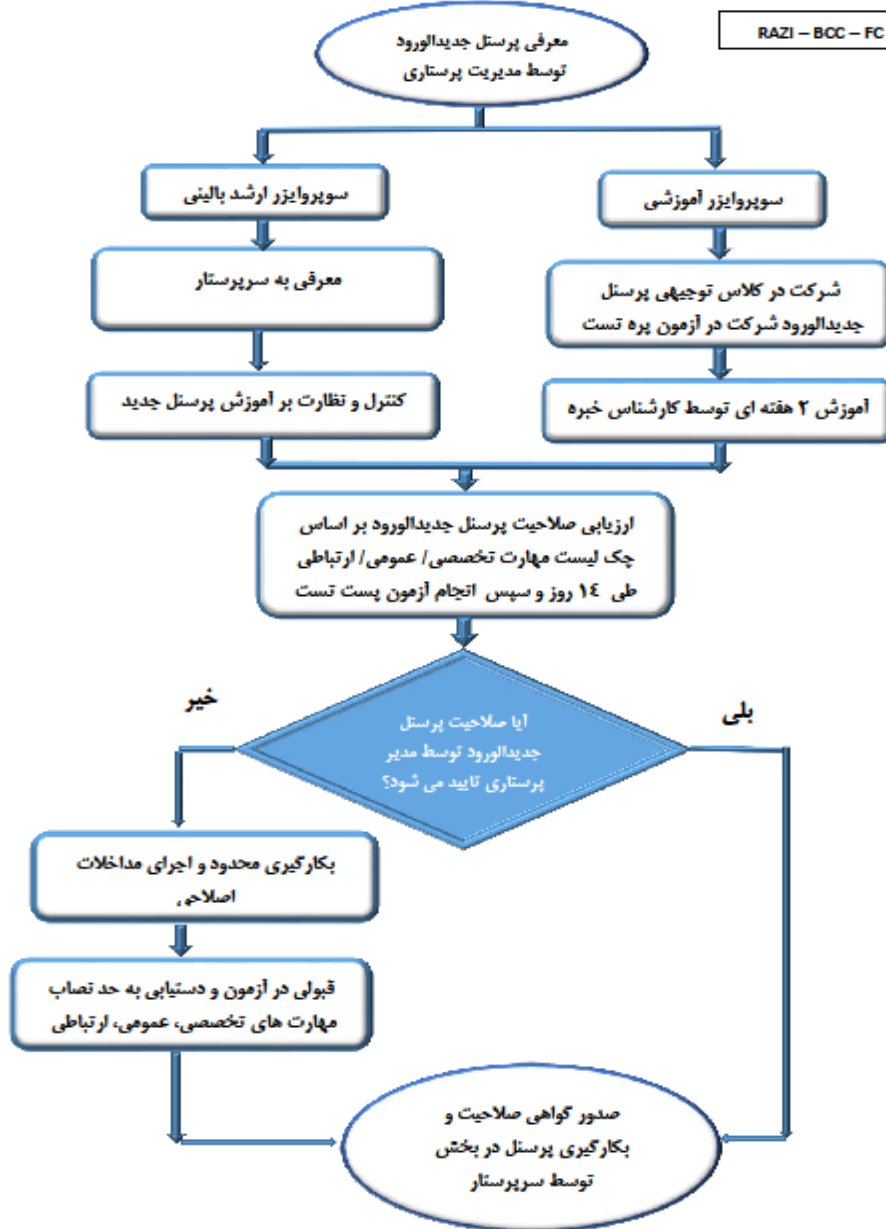


دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی گیلان
مرکز آموزشی، پژوهشی و درمانی رازی
دفتر مدیریت خدمات پرستاری

دانشگاه علوم پزشکی
و خدمات بهداشتی گیلان



کد مدرک : RAZI – BCC – FC – 38/01



آموزش ضمن خدمت کارکنان:

به آموزش هایی اطلاق می شود که کارکنان در حین انجام فعالیت های شغلی و در محل خدمت به اشکال گوناگون طی می نمایند. این دوره ها شامل دوره های آموزشی شغلی، دوره های بهبود مدیریت (ویژه مدیران میانی و پایه)، دوره های عمومی و دوره های بازآموزی می باشد.

سقف ساعت آموزشی سالیانه:

هر کارمند مجاز می باشد سالیانه میزان دوره های آموزشی مشخصی را، با توجه به مقطع تحصیلی بگذراند و در صورت تکمیل سقف سالیانه، دوره آموزشی گذرانده شده مازاد بر سقف در شناسنامه آموزشی فرد محاسبه نخواهد شد و قابل انتقال به سنوات بعد نخواهد بود. ضمناً ساعات مجاز دوره های عمومی نیز با توجه به مقطع تحصیلی کارمند می باشد.

ردیف	مقطع تحصیلی	سقف سالیانه	سقف دوره عمومی*
۱	کارشناسی ارشد، دکتری و بالاتر	۱۲۰ ساعت ($\frac{1}{4}$ دوره عمومی و $\frac{3}{4}$ دوره بهبود مدیریت و شغلی)	۳۰ ساعت
۲	کارشناسی	۱۳۰ ساعت ($\frac{1}{4}$ دوره عمومی و $\frac{3}{4}$ دوره بهبود مدیریت و شغلی)	۳۲/۵ ساعت
۳	کاردانی، دیپلم و پایین تر	۱۵۰ ساعت ($\frac{1}{3}$ دوره عمومی و $\frac{2}{3}$ دوره بهبود مدیریت و شغلی)	۵۰ ساعت

پروانه صلاحیت حرفه ای پرستاری:

گواهینامه ای است که از سوی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به هر پرستار پس از اطمینان از احراز شایستگی های لازم علمی، انضباطی، اخلاقی و جسمی _روانی (مبتنی بر استانداردهای حرفه ای) تعلق می گیرد. کسب پروانه صلاحیت حرفه ای، جهت ایفای هرگونه نقش و ارائه خدمات پرستاری در عرصه هایی چون سطح جامعه، مراکز و موسسات بهداشتی، درمانی، آموزشی و توانبخشی دولتی (کشور و ولشکری)، غیر دولتی (خصوصی، تامین اجتماعی، خیریه و ...) و مراکز مشاوره و ارائه خدمات پرستاری در منزل به افراد، خانواده ها، گروه ها و جوامع الزامی است .

تمدید گواهی صلاحیت حرفه ای : گواهی صلاحیت حرفه ای برای ۵ سال اعتبار دارد و سپس بر اساس شرایط ذیل نیاز به تمدید دارد:

- ۱) شرایط علمی: کسب امتیاز بازآموزی سالیانه به میزان ۲۵ امتیاز از سوی دفتر آموزش مداوم وزارت بهداشت و قبولی در آزمون علمی
- ۲) شرایط اخلاقی و انضباطی : در صورت نداشتن احکام قطعی منجر به محرومیت از اشتغال از طرف دادگاهها و نظام

نحوه کسب امتیاز برای پنج ساله مشمولین آموزش مداوم باید حداقل ۲۵ امتیاز از ۱۲۵ امتیاز پنج ساله را از برنامه هایی مثل مدون با گارگاه یا آموزش کوتاه مدت حرفه ای کسب نمایند.

مشمولین آموزش مداوم می توانند حداکثر ۵۰ امتیاز از ۱۲۵ امتیاز را از برنامه آموزش غیر حضوری ، ۵۰ امتیاز از برنامه حضوری و ۲۵ امتیاز از برنامه های وبینار در طول برنامه پنج ساله کسب نمایند.

گروه هدف: کادر پرستاری و مامایی

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 موارد ذیل تنظیم می گردد:
- ✓ انجام نیازسنجی آموزشی کادر پرستاری بر مبنای فرم نیازسنجی
 - ✓ ارائه پیشنهاد در زمینه نیاز آموزشی کارکنان در حیطه های دانشی و مهارتی و درحیطه انجام وظایف محوله، توسط سرپرستاران کلیه بخش ها
 - ✓ ارائه پیشنهاد برحسب ضرورت های سیستمی در بخش در موضوعات مرتبط با بهبود کیفیت و ارتقای ایمنی بیماران و متناسب با نیاز مراقبتی بیماران، توسط سرپرستاران کلیه بخش ها
 - ✓ نتایج ارزیابی صلاحیت مهارت های عمومی و اختصاصی بالینی و ارتباطی کادرپرستاری جدیدالورود
 - ✓ نتایج پایش و کنترل عملکرد پرستاران در زمینه مراقبتهای پرستاری مطابق با مراجع مراقبتی پرستاری بر اساس چک لیست
 - ✓ نتایج ارزیابی آگاهی پرستاران در زمینه مراقبت های پرستاری بر اساس آزمونهای توانمندسازی دوره ای کارکنان
 - ✓ نتایج گزارشات بازدید عصر و شب و کنترل و نظارت های روزانه، ماهانه سوپروایزر ها براساس چک لیست های نظارتی
 - ✓ نتایج گزارشات بازدید واک راند ایمنی توسط تیم ایمنی
 - ✓ نیازسنجی بر اساس سرفصل های آموزشی مورد نیاز بومی بیمارستان (کروناویروس وبا آنفلوآنزای مرغی ، تب دنگی و...)
 - ✓ سیاست کلان آموزشی دفتر پرستاری در موضوع مراقبت های عمومی یا اختصاصی
 - ✓ نیازسنجی آموزشی بر اساس شرح وظایف پرستاران و مهارت های مورد نیاز برای انجام وظایف عمومی، تخصصی و صلاحیت حرفه ای مصوب پرستاری (ابلاغیه وزارت بهداشت)
 - ✓ نیازسنجی بر اساس نتایج ارزیابی عملکرد کارکنان
 - ✓ نیازسنجی بر اساس نیازهای آتی سازمان
 - ✓ نیازسنجی بر اساس شیوع بیماری های باز پدیدو نو پدید ابولا، CCHF، کرونا ویروس، تب دنگی....

مراحل نیازسنجی آموزشی

- ✓ تکمیل فرم نیازسنجی بر اساس نیازهای آموزشی درمحدوده زمانی 1 تا 10 اسفند هر سال
- ✓ اولویت بندی نیازهای آموزشی و اهداف آموزشی
- ✓ جمع بندی و استخراج اولویت های آموزشی توسط سوپروایزرآموزشی در محدوده ۱۱ تا ۱۵ اسفند سالانه صورت می پذیرد.

مجری برنامه های آموزشی در مراکز درمانی:

کلیه آموزشها با هماهنگی سوپروایزر آموزشی توسط تیم آموزشی شامل اساتید، پزشکان، سوپروایزر آموزشی، کارشناس کنترل عفونت، کارشناس ایمنی، کارشناس بهداشت حرفه ای، بهداشت محیط، کارشناس بهبود کیفیت، سوپروایزر آموزش سلامت و پرسنل پرستاری اجرا می گردد. سیاست های آموزشی کادر پرستاری و مامایی بر اساس مراحل: نیازسنجی آموزشی / اولویت بندی برنامه های آموزشی / تعیین شیوه های آموزشی و ارزیابی برگزاری دوره های آموزشی انجام می شود.

شیوه های اجرای برنامه آموزشی :

- ✓ برگزاری دوره های آموزشی حضوری و غیرحضوری با امتیاز شغلی و عمومی
- ✓ برگزاری دوره های آموزشی حضوری و غیرحضوری با امتیاز آموزش مداوم
- ✓ تدوین و به اشتراک گذاری فایل های آموزشی با محتوای استاندارد با فرمت فایل الکترونیک و فیلم واپلیکیشن و ... و با رویکرد مجازی
- ✓ تدوین و به اشتراک گذاری فیلم های آموزشی با رویکرد حضوری و غیر حضوری
- ✓ ثبت نکات آموزشی در مورد بخشها توسط پرسنل بخش با در نظر گرفتن نکات مراقبتی موجود در گایدلاینها بر اساس اولویت های آموزشی
- ✓ اختیار قرار دادن کتابچه توجیحی و مطالعه آن توسط پرسنل جدیدالورود
- ✓ برگزاری آزمون توانمند سازی اولیه از پرسنل جدیدالورود و انجام اقدامات اصلاحی در صورت لزوم و برگزاری کلاس آموزشی اولیه در زمینه مقررات بیمارستان، گزارش نویسی، احیا قلبی ریوی طبق آخرین تغییرات و دستورالعمل های وزارت بهداشت، کنترل عفونت، آموزش به بیمار، دستورالعمل های اعتباربخشی جهت پرسنل جدیدالورود و در اختیار قرار دادن جزوه توانمند سازی اختصاصی و عمومی به صورت لوح فشرده و یا فایل های الکترونیکی
- ✓ در اختیار قرار دادن گایدلاین های مراقبت پرستاری به کلیه واحدها
- ✓ برگزاری آزمون توانمند سازی دوره ای کارکنان حداقل سالی یک بار و انجام اقدامات اصلاحی در صورت لزوم
- ✓ برگزاری کارگاه عملی CPR پایه و پیشرفته
- ✓ برگزاری کارگاه نحوه ثبت صحیح گزارش پرستاری
- ✓ آموزش مداوم پرسنل در زمینه کار با تجهیزات (دستگاه شوک ، ونتیلاتور و) و پروسیجرهای عمومی و اختصاصی
- ✓ آموزش چهره به چهره پرسنل در راندهای بالینی روزانه
- ✓ برنامه ریزی ماهیانه سرپرستاران جهت حضور کادر پرستاری در کلاس و کارگاه های آموزشی حضوری
- ✓ تاکید حضور به موقع شرکت کنندگان در کارگاه و کلاس های آموزشی حضوری

ارزشیابی دوره های آموزشی :

بررسی اثربخشی دوره های آموزشی بر اساس الگوی ارزشیابی کرک پاتریک انجام می شود. بر این اساس اثربخشی در چهار سطح انجام می شود:

۱- واکنش: میزان عکس العملی است که فراگیران به کلیه عوامل موثر در اجرای یک دوره آموزشی از خود نشان می دهند. این واکنش از طریق پرسشنامه انجام می شود.

۲- یادگیری(دانش): یادگیری عبارت است از تعیین میزان آگاهی فراگیری، مهارت ها، تکنیک ها و حقایقی که طی دوره آموزشی به شرکت کنندگان آموخته شده و برای آنان روشن گردیده است. این آیتام از طریق آزمون قبل و بعد از شرکت در دوره آموزشی (پیش آزمون و پس آزمون) انجام می شود.

۳- رفتار: منظور از رفتار، چگونگی و میزان تغییراتی است که در رفتار شرکت کنندگان به دنبال حضور در دوره های آموزشی حاصل می شود و آن را می توان با ادامه ارزیابی در محیط واقعی کار روشن ساخت که به طور معمول 3 ماه پس از برگزاری دوره آموزشی توسط مسئول بخش مورد ارزیابی و سنجش از طریق چک لیست ها قرار می گیرد.

۴- نتایج: منظور از نتایج، میزان تحقق اهدافی است که به طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد که از طریق تاثیر دوره ها و شاخص های عملکردی مورد سنجش قرار می گیرد. (برای مثال برگزاری دوره آموزشی ارتباطات موثر به چه میزان در شاخص رضایتمندی نقش داشته است؟)

روشهای ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی

۱. نظرسنجی از کارکنان شرکت کننده در دوره های آموزشی با استفاده از پرسشنامه
۲. ارزیابی عملکرد و مهارت پرسنل با استفاده از چک لیست در برنامه های بازدید مدیریتی عصر و شب
۳. ارزیابی آگاهی پرسنل به طور ماهانه توسط سوپروایزرین بر اساس چک لیست و مشاهده ارتقای مهارت و عملکرد آنان
۴. ارزیابی از عملکرد و آگاهی و مهارت پرسنل در برنامه راند روزانه سوپروایزرین و ارایه بازخورد به سرپرستار
۵. راند روزانه سوپروایزر آموزشی و بالینی از واحدهای درمانی و مصاحبه با پرسنل در جهت سنجش آگاهی در زمینه دادن دارو، نحوه آمادگی اعمال تشخیصی و درمانی و نحوه کار با تجهیزات و ثبت صحیح گزارش پرستاری و...
۶. ارزیابی عملکرد پرسنل در سه حیطه انجام ارزیابی اولیه، ارائه مراقبتهای پرستاری بر اساس مراجع مراقبتی، نحوه ثبت صحیح اقدامات
۷. وجود برد آموزشی و ثبت مطالب آموزشی و ارزیابی آگاهی پرسنل از مطالب برد
۸. ارزیابی آموزش های داده شده با استفاده از آزمونهای داخل بخشی
۹. ارزیابی عملکرد پرسنل با استفاده از چک لیست عملکردی توسط سرپرستار به صورت مقایسه ای قبل و بعد از آموزش و مشاهده ارتقای مهارت و عملکرد آنان
۱۰. برگزاری آزمون توانمند سازی دوره ای کادر پرستاری به صورت هر ۶ ماه و استفاده از نتایج آن
۱۱. برگزاری آزمون ورودی از کادر پرستاری جهت ورود به بخش های ویژه و کسب ۹۰ درصد نمره در صورت کسب حداقل نمره قبولی (۹۰ درصد نمره کل)
۱۳. سنجش و ارزیابی آگاهی پرسنل از مطالب کنفرانس های داخل بخشی با مصاحبه

۱۴. سنجش اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده با استفاده از چک لیست مانند دوره احیای قلبی ریوی و کنترل عفونت، ایمنی بیمار و....

۱۵. سنجش اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده با استفاده از نتایج بهبود شاخص های اثربخش مانند درصد احیای قلبی ریوی موفق و ناموفق و شاخص زخم بستر و سقوط و...

۱۶. ارزیابی برگزاری دوره های آموزشی مهارت ارتباطی و رفتاری با استفاده از نتایج طرح تکریم ارباب رجوع و رسیدگی به شکایات و...

۱۷. سنجش میزان ارتقای مهارت بکارگیری آموخته ها با استفاده از آزمون، چک لیست، مصاحبه، مشاهده و بهبود نتایج شاخص ها

۱۸. سنجش میزان آگاهی بیماران از آموزش های داده در سه حیطه بد ورود، حین بستری و ترخیص با استفاده از چک لیست و مصاحبه و مشاهده و ارتقای نتایج شاخص آموزش به بیمار

* لازم به ذکر است که در کلیه موارد ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی در صورت نیاز به اقدام اصلاحی، با مشارکت سرپرستار و سوپروایزر آموزشی اقدامات لازم صورت میگیرد.

* در صورت عدم تحقق نتایج مورد انتظار در بهبود شاخص های اثربخشی دوره های آموزشی، اقدامات اصلاحی مانند تکرار دوره مورد نظر یا اجرای برنامه های آموزشی تکمیلی تر صورت میگیرد.

نظارت بر اجرای برنامه های آموزشی :

نظارت بر اجرای صحیح برنامه های آموزشی طبق اولویت بندی، توسط مدیریت امور پرستاری استان، نظارت مدیر خدمات پرستاری و سوپروایزر آموزشی از نحوه ی برگزاری دوره های آموزشی حضوری و غیر حضوری.

در مرکز درمانی، کارکنان در شیفت موظف کاری نمی توانند در کلاس آموزشی شرکت نمایند.

شیوه نظارت بر اجرای برنامه های آموزشی مطابق زمان بندی پیش بینی شده:

(۱) وجود تقویم برنامه ریزی دوره های آموزشی

(۲) اخذ نمره قبولی در آزمون مجازی

(۳) برنامه ریزی حضور کارکنان در دوره های آموزشی توسط سرپرستار در برنامه ریزی ماهیانه

(۴) تهیه و به اشتراک گذاری فراخوان برگزاری دوره های آموزشی در گروه های داخلی مجازی

(۵) وجود لیست حضور و غیاب کارکنان شرکت کننده در دوره های آموزشی عملی

(۶) شاخص ساعت آموزشی برگزار شده

(۷) شاخص شرکت کارکنان در سمینارهای آموزشی به کل کارکنان فراخوان شده

(۸) بازدید دوره ای مدیر پرستاری از برنامه های آموزشی در حال اجرا

(۹) نظارت بر برگزاری کنفرانس های داخل بخشی با حضور سوپروایزر آموزشی

(۱۰) وجود دفتر کلاس آموزشی بخش

(۱۱) وجود برد آموزشی و ثبت مطالب آموزشی

تامین منابع و امکانات مورد نیاز :

منابع و امکانات آموزش به کارکنان از طریق بودجه آموزشی سالیانه و همچنین براساس ۱ درصد تعرفه آموزشی تصویب شده در وزارت بهداشت تأمین می گردد. برآورد میزان بودجه آموزشی (حق الزحمه سخنرانان خرید وسایل کمک آموزشی کتاب پذیرایی ، CD و...) توسط تیم مدیران اجرایی مرکز درمانی انجام شده و پس از بررسی، تایید و تصویب شده و به امور آموزشی اختصاص داده می شود.

- ✓ هماهنگی جهت اجرای آزمون الکترونیک
- ✓ هماهنگی جهت استفاده از آمفی تئاتر جهت برگزاری دوره های آموزشی با واحد آموزش
- ✓ هماهنگی با اساتید و پزشکان محترم جهت سخنرانی در دوره های آموزشی
- ✓ چاپ و تکثیر جزوات و پمفلتها و پوستره های آموزشی
- ✓ استفاده از اینترنت جهت دسترسی به منابع آموزشی مورد نیاز

سیاست های تشویقی

- ۱- صدور تشویقی برای پرسنل مشارکت کننده فعال در امر آموزش طبق درخواست سوپروایزر آموزشی
- ۲- ارائه پیشنهاد تشویقی مالی برای پرسنل مشارکت کننده فعال در امر آموزش به تیم مدیریت اجرایی
- ۳- اعمال تغییر در نمره عملکرد کیفی براساس میزان مشارکت در امر آموزش توسط سرپرستار
- ۴- اعمال تغییر در ارزشیابی سالانه براساس میزان مشارکت در امر آموزش توسط مدیر خدمات پرستاری

سیاست های تنبیهی

- ۱- مرحله اول تذکر شفاهی برای پرسنل غیر فعال در امر آموزش توسط سوپروایزر آموزشی سپس در صورت تکرار تذکر کتبی توسط مدیر خدمات پرستاری
- ۲- اعمال تغییر در نمره عملکرد کیفی براساس میزان مشارکت در امر آموزش توسط سرپرستار
- ۳- اعمال تغییر در ارزشیابی سالانه براساس میزان مشارکت در امر آموزش توسط مدیر خدمات پرستاری
- ۴- در صورت تقلب در آزمون با تایید سوپروایزر آموزشی و مترون ساعت آموزشی مورد نظر حذف می گردد.

سیاست های آزمونهای مجازی

- ۱- در صورت تقلب در آزمون مجازی با تایید سوپروایزر آموزشی و مترون ساعت آموزشی مورد نظر حذف می گردد.
- ۲- کادر پرستاری و مامایی در هر دوره و آزمون مجازی فقط یکبار می توانند در آزمون شرکت نمایند
- ۳- در صورت کسب نمره قبولی در آزمون با تایید سوپروایزر آموزشی در کارنامه پرسنلی ثبت می گردد.
- ۴- محدوده زمان استاندارد جهت فعال سازی آزمون ها براساس نوع آزمون و تعداد سوالات می باشد.

تقویم آموزشی 1404 بر اساس نیاز سنجی آموزشی بخش ها

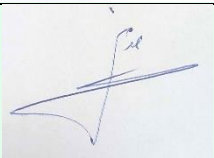
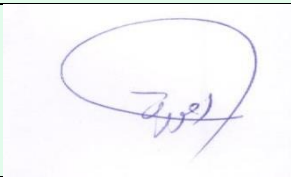
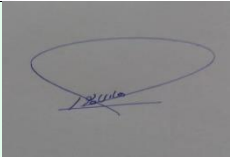
عناوین	اردیبهشت	خرداد	تیر	مرداد	شهریور	مهر	آبان	آذر	دی	بهمن
احیاء قلبی ریوی هر ماه ۲ یخش کارگاه داخل بیمارستانی CPR	اورژانس داخلی ۲ MICU	اورژانس داخلی ۲ سنگ شکن	مسمومیت پوست آندوسکپی اورژانس	روماتو غدد sicu اورژانس	سی سی یو دیالیز MICU داخلی ۲	ارولوژی نفرولوژی اسپیرومتری داخلی ۲ SICU	گوارش پیوند کلینیک MICU	اتاق عمل ۱ جراحی ۲ هماتولوژی	اتاق عمل ۲ جراحی ۱ اسپیرومتری	عفونی ریه نالاسمی
مدیریت خطر		۲۰ خرداد آموزش مداوم استانی								
سمینار دیالیز استانی		ضمن خدمت آمفی تیاتر								
سمینار تازه های انکولوژی استانی		ضمن خدمت آمفی تیاتر								
تریاز	۲۷ اردیبهشت آموزش مداوم استانی	۲۷ خرداد آموزش مداوم استانی				۲۰ مهر کارگاه تریاز دکتر مسجودی	۱۸ آبان کارگاه تریاز دکتر مسجودی			
CPR اطفال									۲۱ دی کارگاه پرسنل تریاز	
هموویزلانس	۱۷ اردیبهشت آموزش مداوم استانی	۶ خرداد آموزش مداوم استانی						۲۳ آذر سمینار دکتر غریب		
ارزیابی بیماران ترومایی					۲۳ شهریور دکتر میرفضلی					
موازین کنترل عفونت مصرف منطقی انتی بیوتیک ها	۲۲ اردیبهشت آموزش مداوم استانی				۱۹ شهریور ضمن خدمت پورخانی	ضمن خدمت پورخانی	آشنایی با داروهای جدید و مقاومت آنتی بیوتیکی (ضمن خدمت)			

			پورخانی							
								۲۷ فروردین ضمن خدمت پورخانی	احتیاطات استاندارد/ آشنایی با مفهوم بهداشت دست	
بهمن	دی	آذر	آبان	مهر	شهریور	مرداد	تیر	خرداد	اردیبهشت	عناوین
				۲۳ مهر ضمن خدمت پورخانی						آشنایی با نظام مراقبت سندرمیک
				۱۱ مهر ضمن خدمت پورخانی						آشنایی با مواجهات شغلی/تزیقات ایمن/بهداشت دست
		ضمن خدمت پورخانی	ضمن خدمت پورخانی ۱۴ آبان							جداسازی و ایزولاسیون
			۲۱ آبان ضمن خدمت پورخانی							آشنایی با بیماری انفلوآنزا
								ضمن خدمت پورخانی		آشنایی با سنجه های کنترل عفونت
								۷ اردیبهشت سمینار ضمن خدمت		آموزش به بیمار
							۱۵ تیر سمینار ضمن خدمت هادی پور			ترخیص ایمن

برنامه آموزشی سالانه بخش MICU (نمونه)

ماه	تاریخ	موضوع کنفرانس	سخنران	آموزش خودمراقبتی و دارو های رایج	سخنران	آموزش دستگاه	سخنران	گروه هدف
اردیبهشت	۱۴۰۴/۰۲/۲۳	احیای قلبی ریوی	خانم غلامحسین زاده	خود مراقبتی در تراکتوستومی	خانم جوادی	-	-	پرستاران
خرداد	۱۴۰۴/۰۳/۲۶	آشنایی با داروها(پرخطر، مشابه، چند دوز، ضروری و حیات بخش، تلفیق دارویی و ...)و محاسبات دارویی	خانم بابایی	خودمراقبتی جهت استفاده از اسپریها نبولایزر و دم یار	خانم ولی زاده	پمپ سرنگ و پمپ انفوزیون	خانم شادمند	پرستاران
تیر	۱۴۰۴/۰۴/۲۷	مدیریت درد - پرستاری	آقای ستوده	آموزش خودمراقبتی در زخم بستر	آقای سالاری	CRRT	خانم اسلامی	پرستاران
مرداد	۱۴۰۴/۰۵/۲۲	انواع شوک و مراقبت های پرستاری در آن-پرستاری	آقای حسینی	خودمراقبتی در مصرف آنتی کواگولانت وارفارین کلگزان	خانم باکرم	مانیتورینگ	خانم شادمند	پرستاران
شهریور	۱۴۰۴/۰۶/۲۴	اکسیژن درمانی- پرستاری	خانم سلیمانی	خود مراقبتی در زمینه نارسایی کلیه	خانم شاکری	EKG راست و چپ	خانم شاکری	پرستاران
مهر	۱۴۰۴/۰۷/۲۷	مراقبت پرستاری قبل و بعد از پروسیجر(آندوسکوپی -کولونوسکوپی و آنژیوگرافی و...)- پرستاری	خانم موسوی	میدازولام/پروپوفول	آقای پور حسینی	DC شوک	خانم شادمند	پرستاران
آبان	۱۴۰۴/۰۸/۲۰	تهویه غیر تهاجمی	آقای فروتن	سیس آتراکوریوم	خانم عزیزی	Bipap CPAP	خانم شادمند	پرستاران
آذر	۱۴۰۴/۰۹/۲۵	اصول مایع درمانی و تغذیه داخل وریدی	خانم آقایی	خودمراقبتی در پیشگیری از آنلکتازی	خانم آشفته	ونتیلاتور	خانم خانجانی	پرستاران
دی	۱۴۰۴/۱۰/۲۹	دیالیز و مراقبت های پرستاری	خانم اسلامی	رمی فنتانیل	خانم نیکخواه	دیالیز	خانم طلعت	پرستاران
بهمن	۱۴۰۴/۱۱/۲۰	طبقه بندی گند زداها ضد عفونی کننده ها و کاربرد آنها	خانم رضایی	خودمراقبتی در دیابت	خانم خدادادی	-	-	پرستاران

تدوین :

نام و نام خانوادگی	سمت	امضا
خانم زیبا فلاح	مدیریت پرستاری	
رویا مومنی	سوپروایزر آموزشی	
ضیاء الدین اخوان	سوپروایزر ارشد بالینی	
لیلا هادی پور	سوپروایزر آموزش سلامت	

تایید :

نام و نام خانوادگی	سمت	امضا
اقای دکتر محمد حقیقی	ریاست بیمارستان	

	مسئول بهبود کیفیت	زیبا فلاح
---	-------------------	-----------