



دانشگاه علوم پزشکی و
خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی

گروه توسعه آموزش کارکنان

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی

شهید بهشتی - سال ۱۴۰۱

مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری

گروه توسعه آموزش کارکنان

مقدمه

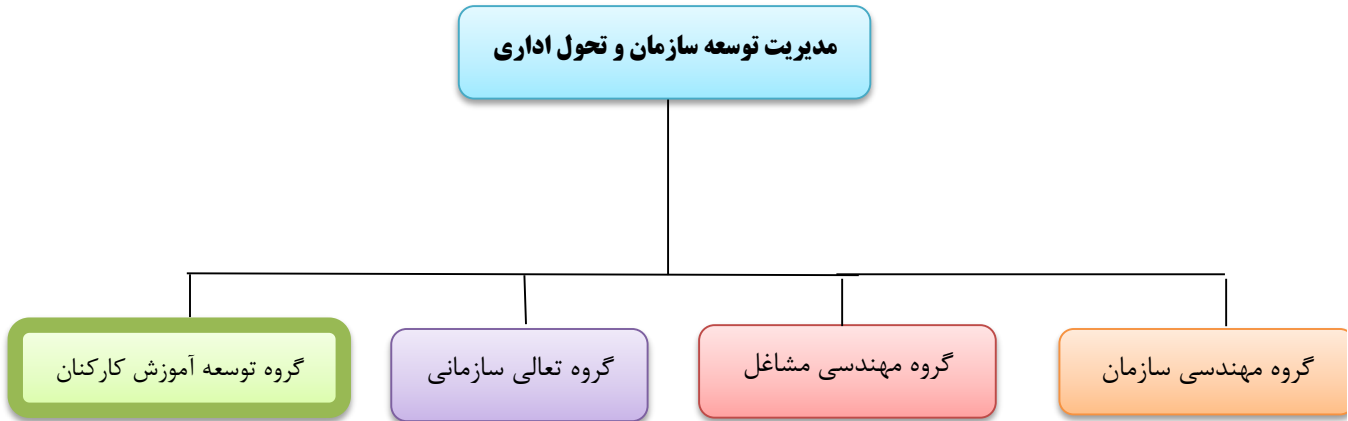
هر سازمانی به افراد آموزش دیده و متخصص که یکی از مؤثرترین عوامل در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور به شمار می‌رود نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. اگر توانایی های کارکنان موجود سازمان پاسخگوی این نیاز باشد آموزش ضرورت چندانی ندارد، اما اگر کارکنان سازمان دارای دانش، اطلاعات، مهارتهای لازم و مناسب نباشند سازمان را دچار مشکلات و ضایعات عدیده مالی، اداری و غیره خواهد کرد.

از آنجا که تکنولوژی به سرعت رشد می‌کند بنابراین کارکنان متخصص و ماهر هم در زمان کوتاهی پس از استخدام نیازمند دانش و مهارت می‌باشند. بسیاری از مدیران ارشد سازمانها بر این ادعا هستند که نیروی انسانی آنها سرمایه های واقعی در سازمان هایشان هستند.

آموزش نیروی انسانی سرمایه گذاری پرسودی به شمار می آید که بازده آن در واقع یک امر حیاتی و اجتنابناپذیر است که باید به طور مستمر در سازمان مورد توجه قرار گیرد، چرا که آموزش یکی از راههای اصولی و منطقی هدایت تلاشهای کارکنان در سازمان است و باعث به کارگیری استعدادهای نهفته، به کاراندازی قدرت تخیل و به وجود آمدن حسن انعطاف پذیری فکری لازم در کارکنان خواهد شد.

در حال حاضر نیز آموزش ضمن خدمت کارکنان در سازمانهای مختلف از جایگاه خاصی برخوردار است، زیرا در چند دهه اخیر بیش از هر دوران دیگر در طول تاریخ بشری علوم و فناوری پیشرفت نموده است. این تحول و دگرگونی به حدی است که عصر حاضر را عصر نیم عمر اطلاعات نامیده اند؛ یعنی دورانی که در هر چند سال نیمی از اطلاعات بشری منسوخ شده، اطلاعات جدید جایگزین آن می شود.

معرفی گروه توسعه آموزش کارکنان



چارت تشکیلات سازمانی گروه توسعه آموزش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

گروه توسعه آموزش کارکنان، یکی از گروه‌های مدیریت توسعه سازمان و تحول اداری معاونت توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی می‌باشد. کلیه فرآیندهای آموزشی (نیازسنجی، طراحی دوره‌های آموزشی، آزمون‌های آنلاین، ثبت دوره و فرایندهای مرتبط با آن، ثبت حضور و غیاب فراگیران، ثبت مدرس دوره، ارزشیابی، صدور گواهی‌نامه و...) در سامانه آموزش و آزمون کارکنان (azmoon.sbm.ac.ir)(training.sbm.ac.ir) با نظارت کارشناس ستادی، بصورت الکترونیکی انجام می‌پذیرد. کلیه واحدهای سازمانی دانشگاه دارای رابط آموزشی هستند و با توجه به رده سازمانی و سطح دسترسی تعریف شده، به سامانه آموزش کارکنان دسترسی دارند. ضمناً کلیه کارکنان نیز به سامانه‌های مذکور دسترسی داشته و می‌توانند برخی فرایندها را به صورت آنلاین انجام دهند نظیر مشاهده و چاپ سوابق آموزشی، ارزشیابی آنلاین دوره‌های آموزشی حضوری و غیرحضوری، انجام آزمون، مشاهده منابع آزمون، گزارش نموداری دوره‌های گذرانده شده، مشاهده و چاپ سوابق تدریس، شرکت در نظر سنجی و نیازسنجی فردی، مشاهده تقویم آموزشی آنلاین و... فرآیندهای اصلی آموزش کارکنان شامل (نیازسنجی، اجرا، ارزشیابی اثربخشی، نظارت و بازدید) می‌باشد و بالاترین مرجع دارای صلاحیت جهت تصمیم‌گیری در کلیه امور مربوط به آموزش در این دانشگاه کمیته آموزش و توانمندسازی منابع انسانی می‌باشد که مصوبات آن در **پرتال آموزش کارکنان دانشگاه** اطلاع‌رسانی می‌شود. ارزشیابی و اثربخشی دوره‌های آموزشی به صورت آنلاین و بر اساس مدل کرک پاتریک (Kirkpatrick) صورت می‌پذیرد. تعداد پرسنل مشمول آموزش دانشگاه در حال حاضر ۱۲۵۶۹ نفر کارمند غیرهیأت علمی شامل رسته‌های بهداشتی و درمانی، اداری و مالی، فنی و مهندسی، فناوری اطلاعات، خدمات امور اجتماعی و آموزشی و فرهنگی تشکیل شده از مدیران و کارمندان دانشگاه می‌باشد.

فرایندها و برنامه های گروه آموزش کارکنان

الف- برنامه نیازسنجی و اثربخشی آموزشی

اولین و اساسی ترین گام در تدوین و اجرای برنامه آموزشی، اجرای صحیح و مبتنی بر واقعیت فرآیند نیازسنجی است. نیازسنجی در حقیقت سنگ زیرین ساختمان آموزش است و هر قدر آن بنیانی تر و مستحکم تر باشد بنای روی آن محکم تر و آسیب ناپذیر خواهد بود. در قلمرو آموزش نیازسنجی به عنوان یکی از مؤلفه های اساسی و ضروری فرآیند برنامه ریزی در نظر گرفته می شود و هر کجا که مسئله تدوین طرحها و اتخاذ مجموعه ای از تدابیر آموزشی مطرح باشد از نیازسنجی به طور مکرر یاد می شود و مبنای منطقی هر برنامه وجود نیاز یا مجموعه ای از نیازهاست. برنامه ریزان آموزشی در سراسر جهان و در تمامی سازمانهایی که با آموزش سر و کار دارند ناگزیرند برای تدوین برنامه ها و طرحهای آموزشی خویش دلایل قانع کننده ای داشته باشند.

نیازسنجی در واقع فرآیند جمع آوری و تحلیل اطلاعات است که بر اساس آن نیازهای افراد، گروهها، سازمانها و جوامع مورد شناسایی قرار می گیرد. معمولاً هر برنامه آموزشی و درسی برای ایجاد تحول و تغییر در وضعیت موجود طراحی و اجرا می شود. از این رو گام آغازین در فرآیند برنامه ریزی، شناسایی هدفها یا نقاط مطلوب است. هدفها عموماً ریشه در نیازها دارند، از این رو برای طراحی و اجرای برنامه های واقع بینانه و اثربخش ضرورت دارد تا نیازها دقیقاً سنجیده و بر اساس نیازها هدفهای ویژه برنامه تدوین شوند و سپس مجموعه اقدامات و وسایلی که به بهترین وجه نیازها را محقق می سازند پیش بینی شوند. شناخت و تحلیل اثربخش نیازهای آموزشی پیش نیاز یک سیستم آموزشی موفق است.

اجرای برنامه ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی یکی از شاخص های مهم و کلیدی در سطح کشور می باشد که سالانه توسط وزارت متبوع و استانداری تهران پایش می گردد و با توجه به اجرای این برنامه توسط گروه آموزش کارکنان، امتیاز این شاخص در سطح دانشگاه به میزان مطلوب کسب شده است.

اجرای نیازسنجی

گروه توسعه آموزش کارکنان دانشگاه با همکاری رابطین آموزشی واحدهای سازمانی موظف است نیازهای آموزشی کلیه کارکنان خود را بر اساس نیازسنجی آموزشی رشته های شغلی و همچنین نظرات مدیران بر اساس شواهد و نظارتهای کارشناسی و فنی و همچنین بازدیدهای میدانی احصاء و به منظور ارتقاء سطح دانش و تخصص، زمینه آموزش کارکنان را فراهم آورد. در نیازسنجی شرح وظایف کارکنان و فعالیتهای مربوط به یک شغل مدنظر است.

شایان ذکر کلیه دوره های آموزشی در حال اجرا دارای فرم الکترونیکی نیازسنجی می باشد که در قالب تقویم آموزشی بصورت آنلاین به کاربران ارائه می گردد.

ب - اجرای دوره های آموزش:

فرایند اجرای دوره های آموزشی بصورت الکترونیکی و paperless و بصورت کارتابل الکترونیکی در سامانه آموزش کارکنان می باشد که به اختصار شامل موارد ذیل است:

- اخذ عنوان آموزش
- اختصاص محتوای آموزشی، سرفصل دوره، ثبت شرایط مشخصات مخاطبین دوره، منابع اطلاعاتی به کد عنوان دوره اعلامی
- ثبت مشخصات مدرسین دوره در بانک اطلاعات مدرسین دانشگاه
- ایجاد کلاس در محدوده زمانی تقویم آنلاین آموزشی
- اختصاص مدرس، ارزشیابی، اثربخشی، جلسات آموزشی به کلاس توسط رابط آموزشی صف
- تایید کلاس های آموزشی توسط رابط آموزشی معاونت (ستاد)
- نظارت دوره ها توسط کارشناسان گروه آموزش کارکنان و در صورت لزوم اصلاح دوره
- تخصیص پیش آزمون و پس آزمون توسط کارشناسان

اجرای پیش آزمون، برگزاری دوره آموزشی و اجرای پس آزمون و مکاتبه با معاونت مرتبط و این مدیریت جهت ثبت و بایگانی دوره

نفر ساعت و سرنانه به تفکیک نوع آموزش و کارمند و مدیر

1 / 1 | 90%

عملکرد آموزشی از تاریخ ۱۴۰۱/۰۱/۰۱ تا تاریخ ۱۴۰۱/۱۲/۲۹

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی

ردیف	نوع دوره آموزشی	تعداد دوره ها		تعداد فراگیران		نفر ساعت آموزشی		سرنانه آموزش (به ساعت)	
		تعداد کلاس ها	تعداد دوره ها	مدیران	کارمندان	مدیران	کارمندان	مدیران	کارمندان
۱	بهبود مدیریت	۳	۳	۱۶۷	۷۱۲	۱۱۷۶	۴۸۷۲	۰۰۹	۰۰۲۷
۲	شغلی	۱۰۱۱	۲۶۷	۴۱۴	۹۲۴۴	۲۵۴۸۰	۵۰۹۶۷۱	۱۷۸	۳۸۴۱
۳	عمومی (به استثناء دوره های فناوری اطلاعات)	۶۲	۱۸	۳۷۵	۷۸۰۳	۵۶۴۵	۱۱۱۲۹۸	۰۰۴۲	۸۰۴
۴	توجهی بنا خدمت	۱	۱	۳	۹۱۴	۳	۹۱۴	۰	۰۰۷
۵	فناوری اطلاعات (موضوع پخشنامه ۱۳۵۰۹۹ مورخ ۱۳۹۳/۱/۳۰)	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
	جمع	۱۰۷۷	۲۸۹	۹۵۹	۱۸۷۷۳	۳۳۴۰۴	۶۲۶۷۵۵	۲۰۲۹	۲۷۰۲۵

تعداد کل کارمندان: ۱۳۲۶۵
تعداد مدیران: ۴۷۳
تعداد کارمندان: ۱۲۷۹۲

× نکته ×
منظور از تعداد کل کارمندان، کارکنان واجد شرایط در دوره های آموزشی می باشد.
نحوه محاسبه نفر ساعت آموزش: تعداد فراگیران یک دوره × ساعت همان دوره که در نهایت با جمع نفرساعت کل دوره ها نفر ساعت نهایی بدست می آید.
تنها کلاس های تأیید شده و بایگانی شده در گزارش محاسبه می شوند.

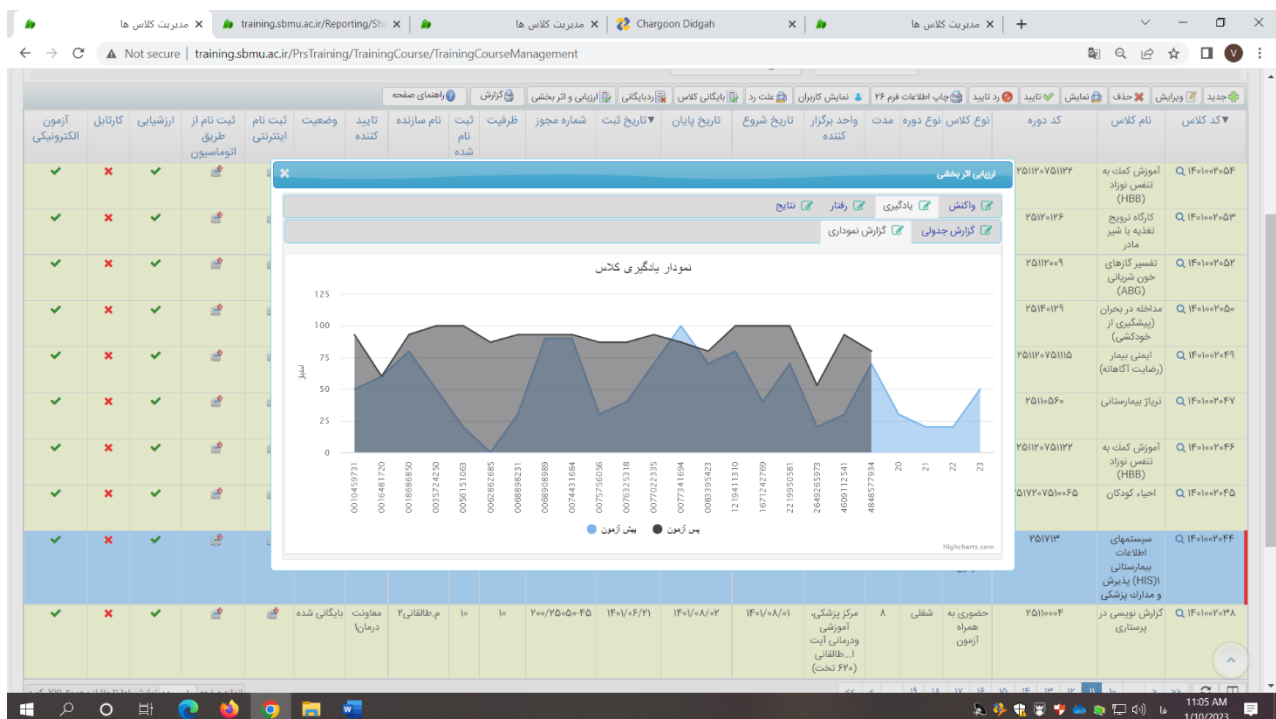
تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۲/۲۰

نحوه ارزشیابی دوره ها

برنامه اثربخشی دوره‌های آموزشی طبق "مدل کرک پاتریک" صورت می‌گیرد که به صورت آنلاین از طریق سامانه آموزش کارکنان در حال اجرا می‌باشد. مراحل ارزشیابی شامل ۱- سنجش واکنش (Reaction) ۲- سنجش یادگیری فراگیران (Learning) ۳- ارزیابی رفتار (Behaviour) می‌باشد.

Screenshot of the Training Course Management system showing a list of courses and an evaluation form overlay.

کد کلاس	نام کلاس	کد دوره	نوع کلاس	مدت	تاریخ شروع	تاریخ پایان	تاریخ ثبت	شماره مجوز	ظرفیت	نام سازنده	تایید کننده	وضعیت	نوع ثبت نام	ثبت نام از طریق اتوماسیون	ارزشیابی کارتايل	آزمون الکترونیکی
۱۴۰۱۰۲۰۵۴	آموزش کمک به تنفس نوزاد (HBB)	۲۵۱۲۰۱۲۶	آموزش نوزاد	۲۴	۱۴۰۱/۰۷/۲۶	۱۴۰۱/۰۶/۲۱	۱۴۰۱/۰۶/۲۱	۲۰۰/۲۵۰۵۰۴۵	۴۰	ب. سوم شعبان	معاونت درمان	بایگانی شده	معاونت درمانی	✓	✗	✓
۱۴۰۱۰۲۰۵۳	کارگاه نروبخ تقویه با شیر مادر	۲۵۱۲۰۱۲۶	کارگاه نروبخ	۲۴	۱۴۰۱/۰۷/۲۶	۱۴۰۱/۰۶/۲۱	۱۴۰۱/۰۶/۲۱	۲۰۰/۲۵۰۵۰۴۵	۴۰	م.مهديه	معاونت درمان	بایگانی شده	معاونت درمانی	✓	✗	✓
۱۴۰۱۰۲۰۵۲	تفسیر گزاهای خون شریانی (ABG)	۲۵۱۲۰۰۹	تفسیر گزاهای خون شریانی	۹	۱۴۰۱/۰۷/۲۶	۱۴۰۱/۰۶/۲۱	۱۴۰۱/۰۶/۲۱	۲۰۰/۲۵۰۵۰۴۴	۴۰	ب. سوم شعبان	خام	بایگانی شده	معاونت درمانی	✓	✗	✓
۱۴۰۱۰۲۰۵۰	مداخله در بحران (پیشگیری از خودکشی)	۲۵۱۴۰۱۹	مداخله در بحران	۹	۱۴۰۱/۰۷/۲۶	۱۴۰۱/۰۶/۲۱	۱۴۰۱/۰۶/۲۱	۲۰۰/۲۵۰۵۰۳۷	۴۰	م.مهديه	معاونت درمان	بایگانی شده	معاونت درمانی	✓	✗	✓
۱۴۰۱۰۲۰۴۹	ایمنی بیمار (رضایت آگاهانه)	۲۵۱۲۰۵۱۱۵	ایمنی بیمار	۱۱	۱۴۰۱/۰۷/۲۶	۱۴۰۱/۰۶/۲۱	۱۴۰۱/۰۶/۲۱	۲۰۰/۲۵۰۵۰۴۵	۴۰	م.مطلقانی	معاونت درمان	بایگانی شده	معاونت درمانی	✓	✗	✓
۱۴۰۱۰۲۰۴۷	نرواز بیمارستانی	۲۵۱۱۰۵۶۰	نرواز بیمارستانی	۸	۱۴۰۱/۰۷/۲۶	۱۴۰۱/۰۶/۲۱	۱۴۰۱/۰۶/۲۱	۲۰۰/۲۵۰۵۰۴۵	۴۰	ب. سوم شعبان	معاونت درمان	بایگانی شده	معاونت درمانی	✓	✗	✓
۱۴۰۱۰۲۰۴۶	آموزش کمک به تنفس نوزاد (HBB)	۲۵۱۲۰۱۲۶	آموزش نوزاد	۲۴	۱۴۰۱/۰۷/۲۶	۱۴۰۱/۰۶/۲۱	۱۴۰۱/۰۶/۲۱	۲۰۰/۲۵۰۵۰۴۵	۴۰	ب. سوم شعبان	معاونت درمان	بایگانی شده	معاونت درمانی	✓	✗	✓
۱۴۰۱۰۲۰۴۵	احیاء کودکان	۲۵۱۲۰۷۵۰۰۶۵	احیاء کودکان	۱۲	۱۴۰۱/۰۷/۲۶	۱۴۰۱/۰۶/۲۱	۱۴۰۱/۰۶/۲۱	۲۰۰/۲۵۰۵۰۴۴	۴۰	ب. سوم شعبان	خام	بایگانی شده	معاونت درمانی	✓	✗	✓
۱۴۰۱۰۲۰۴۴	سمپتومهای اطلاعات بیمارستانی (HIS) پدئوش و مدارات پزشکی	۲۵۱۲۰۱۳	سمپتومهای اطلاعات بیمارستانی	۵	۱۴۰۱/۰۸/۱۹	۱۴۰۱/۰۸/۱۹	۱۴۰۱/۰۸/۱۹	۲۰۰/۲۵۰۵۰۳۷	۴۰	م.مهديه	معاونت درمان	بایگانی شده	معاونت درمانی	✓	✗	✓
۱۴۰۱۰۲۰۳۸	گزارش نویسی در پرستاری	۲۵۱۱۰۰۰۴	گزارش نویسی در پرستاری	۸	۱۴۰۱/۰۸/۰۱	۱۴۰۱/۰۸/۰۱	۱۴۰۱/۰۸/۰۱	۲۰۰/۲۵۰۵۰۴۵	۴۰	م.مطلقانی	معاونت درمان	بایگانی شده	معاونت درمانی	✓	✗	✓



کد کلاس: ۱۴۰۱۰۱۲۲۶	عنوان کلاس: احیاء قلبی-ریوی یا رویکرد ACLS
مدت کلاس: ۱۰	پایه برگزار کننده: مرکز آموزشی- درمانی پانزده خرداد
تاریخ شروع: ۱۴۰۱/۰۲/۲۸	تاریخ پایان: ۱۴۰۱/۰۲/۲۹
مدرسین: علی محمد شریعتی مقدم	

اثر بخشی دوره های آموزشی (مرحله رفتار)

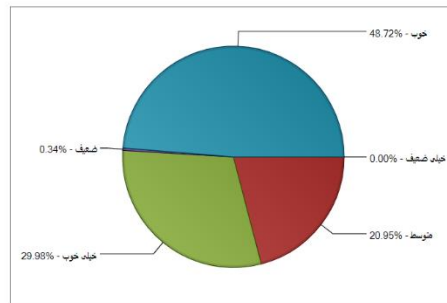
اثر بخشی دوره آموزشی (مرحله رفتار) ۹۷

عنوان سوال	خیلی خوب	خوب	متوسط	ضعیف	خیلی ضعیف	تعداد پاسخ دهندگان	امتیاز
میزان بکارگیری و استفاده از مطالب و آموخته های حاصل از دوره آموزشی در محیط کار	۳۸	۵۶	۲۳	۱	۰	۱۱۸	۸۲٪
میزان تاثیر دوره در افزایش توانایی ها و مهارت های عملی	۳۶	۶۸	۱۴	۰	۰	۱۱۸	۸۴٪
میزان انتقال آموخته های آموخته های حاصل از دوره آموزشی توسط فراگیر به سایرین	۳۶	۴۶	۲۴	۰	۰	۱۱۶	۸۰٪
میزان بهبود روش های کار و کاهش دوباره کاری ها و اشتباهات احتمالی پس از گذراندن دوره های آموزشی	۳۸	۴۶	۲۴	۰	۰	۱۱۸	۸۱٪
میزان تاثیر دوره در افزایش انگیزه کاری فراگیر و آمادگی وی برای پذیرش مسئولیت های کاری بیشتر	۲۸	۷۰	۱۸	۱	۰	۱۱۷	۸۱٪
میانگین نمره اثربخشی دوره آموزشی (مرحله رفتار) ۹۷							۸۱.۶

تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۰/۲۰

صفحه ۱ از ۳

اثر بخشی دوره آموزشی (مرحله رفتار) ۹۷



اثربخشی دوره آموزشی (مرحله رفتار) ۹۷

