

به نام خداوند جان و خرد

# اثر بخشی آموزش های پرستاری



دکتر نازیلا جوادی

دانشیار هیات علمی

دانشگاه علوم پزشکی گیلان / دانشکده پرستاری مامایی رشت

۱۴۰۲/۶/۲۸



## مقدمه

➤ آموزش امری ضروری در همه سازمان ها محسوب می شود.

➤ پیشرفت و توسعه هر سازمانی در گرو ارتقاء سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش کارکنان آن است.

➤ آموزش تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد **تغییرات نسبتاً پایدار** در فرد، تا او را قادر به

انجام کار و بهبود بخشی توانایی‌ها، تغییر مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی کند.

➤ آموزش فرایند تسهیل یادگیری، یاکسب دانش، مهارت، ارزش، اخلاق، اعتقادات و عادت‌ها است.

➤ هدف از آموزش **کمک به ایجاد یادگیری** در فراگیران است.

# هدف از آموزش در پرستاری



## آموزش مددجو

مجموعه ای از فعالیت های برنامه ریزی شده در حیطه یادگیری که موجب بهبودی و ارتقاء سلامتی در فرد می شود.  
هدف اصلی از آموزش به بیمار ارتقاء سطح سلامت در جامعه است.

## آموزش کارکنان

اهداف آموزش کارکنان پرستاری:  
کسب دانش، مهارت، نگرش، رفتار در راستای ارتقای سطح ارائه مراقبت به مددجویان الزامات اعتبار بخشی، کاهش خطاها و.....



# ارزشیابی آموزشی



□ برای آموزش نیازمند برنامه ریزی آموزشی هستیم.

□ ارزشیابی یکی از مهمترین مراحل برنامه ریزی آموزشی است که انجام صحیح آن اطلاعات بسیار مفیدی درباره چگونگی طرح ریزی و اجرای برنامه های آموزشی در اختیار می گذارد و مبنای مفیدی جهت ارزیابی عملکرد آموزشی مراکز آموزشی است.

□ هدف از ارزشیابی آموزشی این است که آیا آموزشهای داده شده به کارکنان با نیازهای آنها سازگاری دارد؟ و آیا این آموزشها توانایی های لازم برای انطباق با شرایط بسیار متغیر امروزی را به سازمانها ارائه می دهد؟

□ ارزشیابی فرایندی پیچیده است که در جستجوی عوامل مربوط به عملکرد و اثربخشی یک طرح می پردازد تا انجام پذیری آن را تشخیص داده، راه حلهایی برای مشکلات اجرایی بیابد و طرحهای مفیدتری برای آینده طراحی کند.

□ با توجه به هزینه بردار بودن آموزش، آگاهی از میزان اثربخشی دوره های آموزشی و بازدهی حاصل از آنها مهم است.



# اثر بخشی

- ❖ **پیتر دراگر:** اثر بخشی = انجام کار درست
- ❖ **اثر بخشی:** میزان موثر بودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده
- ❖ در بررسی اثر بخشی، میزان تحقق اهداف اندازه گیری می شود.
- ❖ اگر اهداف را به صورت وضع مطلوب سازمان در آینده تعریف کنیم، اثر بخشی سازمان عبارت است از درجه یا میزانی که سازمانها به هدفهای مورد نظر خود نائل می آیند .

# ارزشیابی اثربخشی آموزش



ارزشیابی اثربخشی آموزش یعنی اینکه تعیین کنیم آموزشهای انجام شده تا چه حد به ایجاد مهارتهای موردنیاز سازمان / فرد به صورت عملی و کاربردی منجر شده است.

## ارزشیابی اثربخشی آموزش یعنی:



- ✓ تعیین میزان تحقق اهداف آموزشی
- ✓ تعیین نتایج قابل مشاهده از فراگیران در اثر آموزشهای اجراشده
- ✓ تعیین میزان انطباق رفتار فراگیران با انتظارات نقش سازمانی
- ✓ تعیین میزان درست انجام دادن کار که موردنظر آموزش بوده است
- ✓ تعیین میزان تواناییهای ایجادشده در اثر آموزشها برای دستیابی به اهداف



## هدف و ضرورت ارزشیابی اثربخشی

□ هدف ارزشیابی اثربخشی در راستای پاسخ به پرسشهای زیر است:

- ✓ آیا حضور در دوره های آموزشی در ارتقای دانش شرکت کنندگان موثر بوده است؟
- ✓ آیا ارتقای دانش شرکت کنندگان در دوره های آموزشی، در طول زمان پایدار بوده است؟
- ✓ آیا شرکت در دوره های آموزشی در ارتقای سطح مهارت شغلی یا انجام وظایف محوله موثر بوده است؟
- ✓ آیا ارتقای مهارت شغلی شرکت کنندگان در دوره های آموزشی در طول زمان پایدار بوده است؟
- ✓ اجرای دوره های آموزشی علمی - کاربردی تا چه میزان در تحقق اهداف آموزشی فوق موثر بوده است؟
- ✓ آیا دوره های آموزشی نیاز شرکت کنندگان را تامین کرده است؟
- ✓ آیا شرکت کنندگان در دوره ها از امکانات و نحوه برگزاری دوره های آموزشی رضایت دارند؟



## دلایل عمده در تعیین اثر بخشی دوره های آموزشی

➤ توجیه دلایل وجودی واحد آموزش با نشان دادن نقش و اهمیت آن در تحقق اهداف و

رسالتهای سازمان

➤ اتخاذ تصمیم لازم در خصوص تداوم یا عدم تداوم یک برنامه آموزشی

➤ اخذ اطلاعات در مورد اینکه چطور می توان برنامه های آموزشی را در آینده بهبود داد .



# عوامل مؤثر بر اثر بخشی برنامه های آموزشی



□ مهمترین عامل مؤثر در اثر بخشی آموزش **نیازسنجی** صحیح و متناسب آموزشی است.

□ **نیازسنجی آموزشی**: شناسایی نیازها ( فاصله آنچه هست و آنچه باید باشد ) و درجه بندی آنها به ترتیب اولویت و انتخاب نیازهایی که باید کاهش یافته و یا حذف شود.

□ توجه به **اصول نیازسنجی** مهم است:

➤ اصل تداوم (به دلیل تغییرات دائم محیطی و درون سازمانی)

➤ اصل جامعیت (جمع آوری اطلاعات جامع و کامل در مورد همه ابعاد و ارکان کار)

➤ اصل مشارکت (همکاری تیم نیازسنجی)

➤ اصل عینیت و اعتبار (استفاده از روشهای عینی تر و معتبر تر)

➤ اصل واقع بینی (داشتن نگرش واقع بینانه به هدف، حوزه، سطح و محیط نیازسنجی)

➤ اصل رعایت ملاحظات اخلاقی (رعایت اصول فرهنگی حاکم بر سازمان)

# دستیابی به اثربخشی آموزش



□ اثربخشی آموزش از طریق بررسی **کارایی درونی و بیرونی** نظام آموزش سازمانی تعیین می گردد.

□ اگر بتوان کارایی درونی و بیرونی سیستم آموزش سازمانها را اصلاح کرد تقریباً اثربخشی آموزش تضمین میشود

□ **اثربخشی هنگامی در یک دوره آموزشی حاصل خواهد شد که:**

✓ نیازهای آموزشی به روشنی تشخیص داده شود.

✓ برنامه مناسبی برای برطرف ساختن نیازها طراحی شود.

✓ برنامه طراحی شده به درستی اجرا گردد.

✓ ارزیابی مناسبی از فرایند آموزش و درنهایت دستیابی به اهداف انجام شود.

# جمع بندی و بیان اهداف کارگاه

□ ارزشیابی اثربخشی (تحقق یافتن هدفها) به منظور تصمیم گیریهای مربوط به ادامه، قطع، تعدیل یا گسترش برنامه است.

□ به طور کلی در اثربخشی آموزشی توجه به نکات زیر ضروری است:

✓ توجه به ماهیت ارزشیابی و اثربخشی

✓ جایگاه اثربخشی در برنامه آموزشی

✓ باید قبل از آنکه درصدد بررسی نحوه اندازه گیری اهداف باشیم، به دنبال انجام صحیح فرایند آموزش و اطمینان از تحقق آن در هر مرحله از این فرایند باشیم.

✓ اندازه گیری اثربخشی به صورت مطلق و در پایان یک دوره آموزشی رویکرد کاملی نیست.

✓ اثربخشی و کیفیت آموزش، می بایست در طول فرایند آموزش ایجاد و تضمین گردد و در پایان این فرایند برای اطمینان از صحت اقدامات و تحقق اهداف موردبررسی و اندازه گیری قرار گیرد.

Do you want to determine the training effectiveness?

Find out how to to define the metrics and start measuring effectiveness for real.



برای ارزشیابی اثر بخشی آموزش نیاز به مدل و الگو داریم.

# سیاس از توجه شما

