



وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

MOH SOP D HRM 39	رمز الوثيقة:	إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية
الطبعة: الأولى	عدد الصفحات: 19	

المعنيون بالوثيقة:	التوقيع	الإعداد:
المديريات المركزية مديريات الصحة المستشفيات	   	مدير مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة: د. صفاء منير العوران مستشار بناء القدرات في وزارة الصحة: م. سلوى النوايسة ر. ق. تطوير الأداء: د. طارق العتلة ر. ش. الامتثال ودعم القرار: هبة أبو عودة
		ر. ق. التطوير المهني المستمر: د. أسماء الربابعة
تاريخ الإعداد: ٢٠٢٤ / ١٠ / ١		
تاريخ التدقيق:	التوقيع:	التدقيق والمراجعة:
٢٠٢٤ / ١٢ / ١٢	   	مدير مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة: د. صفاء منير العوران مدير مديرية التعليم والتدريب الطبي: د. رهام الحمود ر. ق. الخطط وسياسات الموارد البشرية: د. رانيا يوسف الجيلاني ر. ق. تطوير وإدارة السياسات: د. نجود فارس
تاريخ الاعتماد: ٢٠٢٤ / ١٠ / ١٧		الاعتماد: الأمين العام للشؤون الإدارية والفنية





وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

39 HRM D SOP MOH	إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية
الطبعة: الأولى	عدد الصفحات: 19

المقدمة:

تعتبر برامج التطوير المهني المستمر عنصراً أساسياً للحفاظ على جودة الرعاية الصحية وتحسينها في ظل البيئة المتغيرة والمتطورة للقطاع الصحي ويتجاوز مفهوم التطوير المهني المستمر ليصل إلى أعلى مستوى في تحسين القدرات الفردية لمزاوли المهن الصحية حيث أن تحديث المعرفة والمهارات ومواكبة التطورات الطبية والتقنية أصبح مطلباً أساسياً والاستثمار في التعليم والتدريب المستمر أصبح حاجة ملحة.

يرتكز التطوير المهني المستمر على عدة أبعاد من أهمها التحديد الفعال للاحتياجات التدريبية للكوادر الفنية والطبية في كافة المواقع لضمان أن يكون مبنياً على التحليل المنهجي لنتائج المؤشرات التشغيلية وأدوات تقييم الخدمات وأداء الأفراد وضمان توجيه برامج التطوير المهني المستمر نحو تحسين وتطوير الأداء المؤسسي إلى جانب تحسين أداء مزاوли المهن الصحية.

الهدف:

1. اعتماد إجراءات وآليات موحدة لتحديد الاحتياجات التدريبية المرتبطة ببرامج التطوير المهني المستمر.
2. ضمان ربط الاحتياجات التدريبية من برامج التطوير المهني المستمر بنتائج مؤشرات الأداء المؤسسية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية وتعزيز القدرات بما يتماشى مع رؤية الوزارة.
3. تحقيق التوازن بين التطوير الفردي والتطوير المؤسسي بما يلبي المتطلبات التنظيمية.

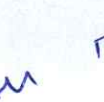
التعريفات:

1. برامج التطوير المهني المستمر (CPD): مجموعة الأنشطة التعليمية والتدريبية التي تهدف إلى إيصال المعلومة والمهارة الصحية الصحيحة للمزاوول وفق المبادئ الحديثة للتعلم.
2. المجالس: المجلس الطبي الأردني والمجلس الصحي العالي والمجلس التمريضي الأردني.
3. اعتماد أنشطة CPD: معادلة النشاط بما يوازيه من الساعات المطلوبة لكل مهنة وفق التعليمات التي تصدر لهذه الغاية.

MASTER COPY







وزارة الصحة

سیاسات و اجراءات

إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية	رمز الوثيقة: <table><tr><td>MOH</td><td>SOP</td><td>D</td><td>HRM</td><td>39</td></tr></table>	MOH	SOP	D	HRM	39
MOH	SOP	D	HRM	39		
عدد الصفحات: 19	الطبعة: الأولى					

4. مؤشرات الأداء المؤسسية : هي أدوات تستخدم لقياس فعالية الأداء في الوحدات التنظيمية وتسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
5. تحديد الاحتياجات التدريبية: عملية موائمة مهارات وقدرات الموظفين والتعرف على احتياجاتهم للتطوير، حيث تركز هذه العملية على التعرف على الفجوة الموجودة بين المهارات والمعارف التي يتمتع بها الموظفون حاليًا والمهارات والمعارف التي يجب أن يكتسبها الموظفون في المستقبل.
6. مزاوول المهن الصحية : العامل في احدى المهن الطبية أو الصحية والحاصل على ترخيص مزاوله المهنة من الموظفين العاملين في وزارة الصحة والوحدات التنظيمية التابعة له.
7. المواقع: كافة المستشفيات ومديريات الصحة التابعة للوزارة.
8. (PMIS) Performance Measurement Information System : نظام متابعة أداء المستشفيات الإلكتروني في وزارة الصحة (سيشمل لاحقا الرعاية الصحية الأولية)

المكونات:

يمكن تقسيم مصادر البيانات التي تسهم في تحديد الاحتياجات التدريبية إلى ثلاثة مستويات:

أولاً: المستوى التنظيمي

1. المؤشرات الوطنية ذات العلاقة
2. متطلبات الخطة الاستراتيجية وما ينبثق عنها من مشاريع وبرامج
3. نتائج المسوحات ودراسات الرضا المعتمدة.
4. إعادة الهيكلة وما تتطلبه من تدريب على الوظائف المستحدثة.
5. نتائج التقييم المؤسسي للوزارة مثل (جائزة الملك عبد الله الثاني للتميز ، وغيرها).
6. التغييرات في نظام العمل وظروفه.

ثانياً: المستوى التشغيلي

1. مؤشرات الأداء التشغيلية التي تجمعها المستشفيات ومديريات الصحة والمديريات المركزية
2. خدمات مستحدثة تتطلب بناء كفايات جديدة
3. متطلبات برامج اعتماد المستشفيات والمراكز الصحية

g 2 201.2 15 ending

車

Alb. Opel. Hb.



وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

39 HRM D SOP MOH	إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية
الطبعة: الأولى	عدد الصفحات: 19

4. خطط الإحلال والتعاقب الوظيفي

5. متطلبات قانونية

ثالثاً: المستوى الفردي

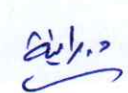
1. الوصف الوظيفي المعتمد

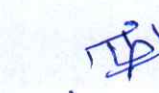
2. نتائج تقييم الأداء السنوي للموظف

3. استبيان الاحتياجات التدريبية

المسؤوليات:

1. مديرية التعليم والتدريب الطبي: إعداد خطة الاحتياجات التدريبية الموحدة للكوادر المزاوله في الوزارة استناداً إلى مصادر البيانات المذكورة أعلاه، وتطبيق إطار المتابعة والتقييم الوارد ضمن هذه الوثيقة.
2. مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة: تحليل بيانات مؤشرات الأداء ذات العلاقة على المستوى المؤسسي وتزويد مديرية التعليم والتدريب الطبي بتقارير نتائج هذه البيانات.
3. وحدات الجودة في المواقع: تحليل بيانات مؤشرات الأداء ذات العلاقة على مستوى المواقع وتزويد وحدات التطوير المهني المستمر في المواقع بتقارير نتائج هذه البيانات
4. وحدات التطوير المهني المستمر في المواقع: تجميع مصادر البيانات على مستوى المواقع ووضع الخطط التدريبية اللازمة ورفعها لمديرية التعليم والتدريب الطبي.
5. المديرية المركزية: تزويد مديرية التعليم والتدريب الطبي بالاحتياجات التدريبية الخاصة بالكوادر المزاوله العاملة لديها بناءً على تحليل المؤشرات ومصادر البيانات الخاصة بهم.
6. رؤساء الوحدات التنظيمية: إعداد تقارير الأداء السنوي للموظفين التابعين لأمرهم وتقييم كفاياتهم لتحديد الاحتياجات التدريبية.




وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

MOH SOP D HRM 39	إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية
الطبعة: الأولى	عدد الصفحات: 19

الإجراءات (تتم حسب المهام والمسؤوليات المحددة في هذه الوثيقة):

تتم عملية التنسيق بين المديريات والوحدات التنظيمية المختلفة لضمان تحديد وتلبية الاحتياجات التدريبية بدقة وفعالية. يشمل هذا التنسيق تدفق البيانات على ثلاث مستويات:

1. على مستوى المواقع
 2. على مستوى مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة
 3. على مستوى المديريات المركزية
- ليتم بعد ذلك تحديد الفجوات التدريبية وصولاً إلى إعداد خطة احتياجات تدريبية موحدة ومعتمدة من قبل مديرية التعليم والتدريب الطبي تلبي الاحتياجات المؤسسية والمهنية مع ضمان اعتماد جميع البرامج التدريبية من الجهات المختصة.

أولاً تدفق البيانات على مستوى مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة:

1. تقوم مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة بجمع ما يلي:
 - 1.1 تقارير مؤشرات الأداء PMIS
 - 1.2 دراسات قياس تجربة المريض (جمع بيانات من الاستبيانات والتقارير حول تجربة المرضى في المستشفيات والمراكز الصحية).
 - 1.3 تقارير سلامة المرضى.
 - 1.4 تقارير الاعتماد الصادرة عن مجلس اعتماد المؤسسات الصحية والتي تتعلق بمدى الامتثال لمعايير الجودة والسلامة.
 - 1.5 نتائج التقييم المؤسسي للوزارة مثل (نتائج جائزة الملك عبد الله الثاني للتميز).
 - 1.6 تقارير الأداء المؤسسي التي توضح الأداء الاستراتيجي للوزارة شاملاً دراسات نتائج مسوحات الرضا المتعددة التي تنفذها المديرية.
2. تحليل التقارير ونتائج المؤشرات ذات العلاقة الواردة فيها لتحديد الأنماط والاتجاهات العامة ومن ثم تحديد الأسباب الجذرية وراء أي تراجع أو تحسن في الأداء.

مطابق لملف العمل
مستلمة
مستلمة
مستلمة
مستلمة
مستلمة
مستلمة



وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

MOH SOP D HRM 39	إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية
الطبعة: الأولى	عدد الصفحات: 19

3. تحديد الفجوات في المهارات والمعارف التي تؤثر على الأداء المؤسسي بناءً على التحليل الذي قامت به.

4. إعداد قائمة بالمجالات والبرامج التدريبية المقترحة لسد الفجوات المحددة ومن ثم ترفع هذه البرامج إلى مديرية التعليم والتدريب الطبي.

5. ثم تقوم مديرية التعليم والتدريب الطبي بـ:

5.1 إعداد خطة احتياجات تدريبية موحدة

5.2 مخاطبة المجالس والجهات المعتمدة للأنشطة للسير بإجراءات اعتماد البرامج التدريبية

ثانياً تدفق البيانات على مستوى المواقع:

1. تقوم وحدات التطوير المهني المستمر في المواقع بتجميع مصادر البيانات مثل:

1.1 نتائج مؤشرات الأداء التي يتم تحليلها من قبل وحدات الجودة.

1.2 تقارير الحوادث العرضية التي يتم تجميعها وتحليلها من قبل وحدات الجودة في المواقع

1.3 التقارير والمخاطبات الصادرة عن مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة.

1.4 مؤشرات وتوصيات وحدة ضبط العدوى في المواقع.

1.5 نموذج الاحتياجات التي يقوم بتعبئتها رؤساء الوحدات التنظيمية المبنية على تقارير

الأداء السنوي الخاصة بالموظفين في المواقع.

1.6 الاستبيانات التي يتم توزيعها على كافة المزاولين بشكل الكتروني أو ورقي

2. حصر وتصنيف الاحتياجات التدريبية

3. إعداد خطط الاحتياجات التدريبية بناءً على النموذج الموحد ثم رفعها لمديرية التعليم والتدريب

الطبي ليتم مراجعتها واعتمادها.

4. ثم تقوم مديرية التعليم والتدريب الطبي بـ:

4.1 إعداد خطة احتياجات تدريبية موحدة.



وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

MOH SOP D HRM 39	إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية
الطبعة: الأولى	عدد الصفحات: 19

4.2 مخاطبة المجالس والجهات المعتمدة للأنشطة للمسير بإجراءات اعتماد البرامج التدريبية.

ثالثاً: تدفق البيانات على مستوى المديريات المركزية:

1. تقوم المديريات المركزية بتحليل مصادر البيانات والمؤشرات الخاصة بها وتحديد الاحتياجات التدريبية المقترحة للعاملين المزاولين التابعين لها والمعنيين بعملها.
2. تزويد مديرية التعليم والتدريب الطبي بالاحتياجات التدريبية المقترحة.
3. ثم تقوم مديرية التعليم والتدريب الطبي بـ:
 - 3.1 إعداد خطة الاحتياجات التدريبية الموحدة
 - 3.2 مخاطبة المجالس والجهات المعتمدة للأنشطة للمسير بإجراءات اعتماد البرامج التدريبية.

إطار المتابعة والتقييم

يهدف هذا الإطار إلى ضمان تلبية الأنشطة التعليمية والتدريبية التي تم تنفيذها للاحتياجات المهنية للمزاولين ومساهمتها الفعالة في تحسين خدمات الرعاية الصحية.

تقوم مديرية التعليم والتدريب الطبي بمسؤولية المتابعة والتقييم من حيث جمع البيانات وتحليلها من خلال النظام الإلكتروني للتطوير المهني المستمر ومن خلال تقارير متابعة الأنشطة الواردة من المواقع والمديريات المركزية وتقوم بإعداد تقارير دورية للقيادة العليا تعرض فيها نتائج التقييم وأثر برامج التطوير المهني على أداء الكوادر الصحية. كما تقوم بعقد اجتماعات دورية بين الإدارة المركزية للوزارة والمعنيين في المواقع لمراجعة التقدم المحرز والتحديات.

يتضمن هذا الإطار تحديد وتصميم مجموعة من المؤشرات الكمية والنوعية تغطي كافة مستويات ومراحل العمل وتتضمن:

MASTER COPY



وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية	رمز الوثيقة:
عدد الصفحات: 19	39 HRM D SOP MOH
	الطبعة: الأولى

1. **مؤشرات على مستوى المدخلات (Input Indicators)** والتي تكمن وظيفتها في قياس كفاءة وفاعلية استخدام كافة الموارد تجاه إنجاز عملية تحديد الاحتياجات وتشمل هذه المؤشرات ما يلي:
 - 1.1. نسبة مخصصات الوزارة لبرامج التطوير المهني المستمر (مقارنة بإجمالي مخصصات الوزارة للبعثات العلمية والدورات التدريبية)
 - 1.2. نسبة المزاولين المستهدفين في برامج التطوير المهني المستمر (مقارنة بعدد المزاولين العاملين في وزارة الصحة)
 - 1.3. نسبة الأنشطة التي تم اعتمادها (مقارنة بعدد الأنشطة التي تم مخاطبة المجالس بها)
 - 1.4. نسبة خطط CPD التي شملت أنشطة مبنية مباشرة على مؤشرات الأداء التشغيلية (مقارنة بإجمالي عدد خطط CPD المعدة من قبل المواقع)
 - 1.5. نسبة أنشطة CPD المبنية مباشرة على مؤشرات الأداء التشغيلية (مقارنة بإجمالي عدد أنشطة CPD المعدة من قبل المواقع)
2. **مؤشرات على مستوى العمليات/ التنفيذ (Process Indicators)** والتي تتمثل وظيفتها في تقييم الأنشطة التي تحدث أثناء تنفيذ أنشطة التطوير المهني المستمر حيث ترصد جودة وكفاءة التنفيذ مثل المؤشرات التالية:
 - 2.1. عدد طلبات اعتماد أنشطة التطوير المهني المستمر المطابقة للمعايير لمديرية التعليم والتدريب الطبي مقارنة بعدد أنشطة التطوير المهني المستمر الواردة من المواقع
 - 2.2. عدد الشهادات المعتمدة كبرامج تطوير مهني مستمر (شهادة CPD) مقارنة بإجمالي عدد الشهادات المعتمدة كبرامج تطوير مهني مستمر CPD وتدريب طبي مستمر CME
 - 2.3. عدد المزاولين المشاركين الحاصلين على شهادات تطوير مهني مستمر مقارنة بعدد المزاولين المشاركين في برامج التطوير المهني المستمر
3. **على مستوى المخرجات (Output Indicators)** والتي تضمن مدى توافق مخرجات برامج التطوير المهني المستمر (المباشرة) مع النتائج المرجوة للبرنامج مثل

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a red stamp that reads "MASTER COPY".



وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

39 HRM D SOP MOH	إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية
الطبعة: الأولى	عدد الصفحات: 19

- 3.1. نسبة المشاركين الذين استكملوا البرامج التدريبية (عدد المزاولين الحاصلين على شهادات CPD بالمقارنة بإجمالي عدد المشاركين في برامج CPD)
- 3.2. عدد المزاولين الذين تلقوا تدريباً على برامج التطوير المهني المستمر مقارنة بإجمالي عدد المزاولين العاملين في وزارة الصحة
- 3.3. نسبة الإنفاق على برامج التطوير المهني المستمر : قيمة المطالبات المالية لأنشطة التطوير المهني المستمر مقارنة بإجمالي المخصصات المالية لبند البعثات العلمية والدورات التدريبية
- 3.4. النسبة المئوية للمرضى الذين يتعرضون للسقوط أثناء وجودهم في المستشفى.
- 3.5. النسبة المئوية للمرضى الذين تم تقديم استشارة لهم بشأن أدويتهم
- 3.6. نسبة العينات المرفوضة
- 3.7. النسبة المئوية للنساء الحوامل اللواتي تلقين تعليمًا عن ثلاثة عوامل خطر على الأقل تتعلق بمضاعفات الحمل.
- 3.8. النسبة المئوية للسجلات الطبية التي تحتوي على توثيق كامل .
- 3.9. النسبة المئوية للنساء الحوامل اللواتي خضعن لاختبار نسبة الهيموغلوبين في الدم خلال فترة الحمل.
- 3.10. النسبة المئوية للعاملين الذين يمتلكون لإرشادات غسل الأيدي.
- 3.11. النسبة المئوية للعاملين الذين يمتلكون لإرشادات استخدام معدات الحماية الشخصية
4. **على مستوى النتائج (Outcome Indicators)** والتي تهدف إلى تقييم مدى توافق نتائج تنفيذ البرامج مع الأهداف الاستراتيجية المؤسسية للوزارة مثل:
 - 4.1. نسبة خطط CPD التي شملت أنشطة (منفذة) مبنية مباشرة على مؤشرات الأداء التشغيلية مقارنة بإجمالي عدد خطط CPD المعدة من قبل المواقع والمديريات المركزية
 - 4.2. نسبة أنشطة CPD المنفذة المبنية مباشرة على مؤشرات الأداء التشغيلية مقارنة بإجمالي عدد أنشطة CPD المنفذة من قبل المواقع والمديريات المركزية



وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية	رمز الوثيقة:
عدد الصفحات: 19	39 HRM D SOP MOH
	الطبعة: الأولى

- 4.3. نسبة انخراط الموظفين
- 4.4. عدد حوادث السلامة المتعلقة بالأشعة، المبلغ عنها لكل فترة
- 4.5. عدد إصابات وخز الإبر المبلغ عنها
- 4.6. متوسط عدد الأيام التي يقضيها المرضى في المستشفى
- 4.7. كمية النفايات الطبية الناتجة لكل سرير
- 4.8. النسبة المئوية للتفاعلات الناتجة عن نقل الدم
- 4.9. النسبة المئوية لأخطاء الأدوية
- 4.10. النسبة المئوية للمرضى الذين يصابون بعدوى في موقع الجراحة
- 4.11. معدل حالات العدوى البولية المرتبطة بالقسطرة
- 4.12. معدل حالات عدوى مجرى الدم المرتبطة بالقسطرة الوريدية المركزية
- 4.13. معدل حالات الالتهاب الرئوي المرتبط بأجهزة التنفس الصناعي
- 4.14. النسبة المئوية للنساء اللاتي يحضرن زيارات ما بعد الولادة حسب الجدول الزمني المحدد خلال الشهر الأول بعد الولادة.
- 4.15. النسبة المئوية للنساء بعد الولادة اللواتي يعتمدن على وسائل تنظيم الأسرة الحديثة.
- 4.16. النسبة المئوية للمرضى الذين لديهم ضغط دم مضبوط من بين أولئك الذين تم تشخيصهم بارتفاع ضغط الدم.
- 4.17. النسبة المئوية للمرضى الذين لديهم مستوى سكر دم مضبوط من بين أولئك الذين تم تشخيصهم بالسكري.
5. على مستوى الأثر (Impact Indicators) والتي يكمن دورها في تقييم مدى توافق نتائج العمل المؤسسي ككل مع الأهداف والأولويات الوطنية وعلى المدى البعيد مثل:
 - 5.1. نسبة رضا متلقي الخدمة

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a red stamp that reads "MASTER COPY".



وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية	رمز الوثيقة:
	39 HRM D SOP MOH
عدد الصفحات: 19	الطبعة: الأولى

المراجع:

1. دليل معايير اعتماد أنشطة وبرامج التطوير المهني المستمر 2023.
2. نظام رقم 33 لعام 2024، نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام.
3. استراتيجية وزارة الصحة للأعوام 2023-2025.
4. نظام رقم 1 لعام 2023 نظام معدل لنظام تجديد ترخيص العاملين في المهن الصحية.
5. LHSS CPD Desk Review Report

المرفقات:

1. مخطط (1) تدفق البيانات على مستوى مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة
2. مخطط (2) تدفق البيانات على مستوى المواقع
3. مخطط (3) تدفق البيانات على مستوى المديريات المركزية
4. نموذج خطة الاحتياجات التدريبية
5. نموذج تحديد الاحتياجات التدريبية

MASTER COPY

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a red stamp that reads "MASTER COPY".



وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية	رمز الوثيقة:
عدد الصفحات: 19	39 HRM D SOP MOH
	الطبعة: الأولى

مخطط (1) تدفق البيانات على مستوى مديرية التطوير المؤسسي وضبط الجودة



MASTER COPY

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a red stamp that reads "MASTER COPY".

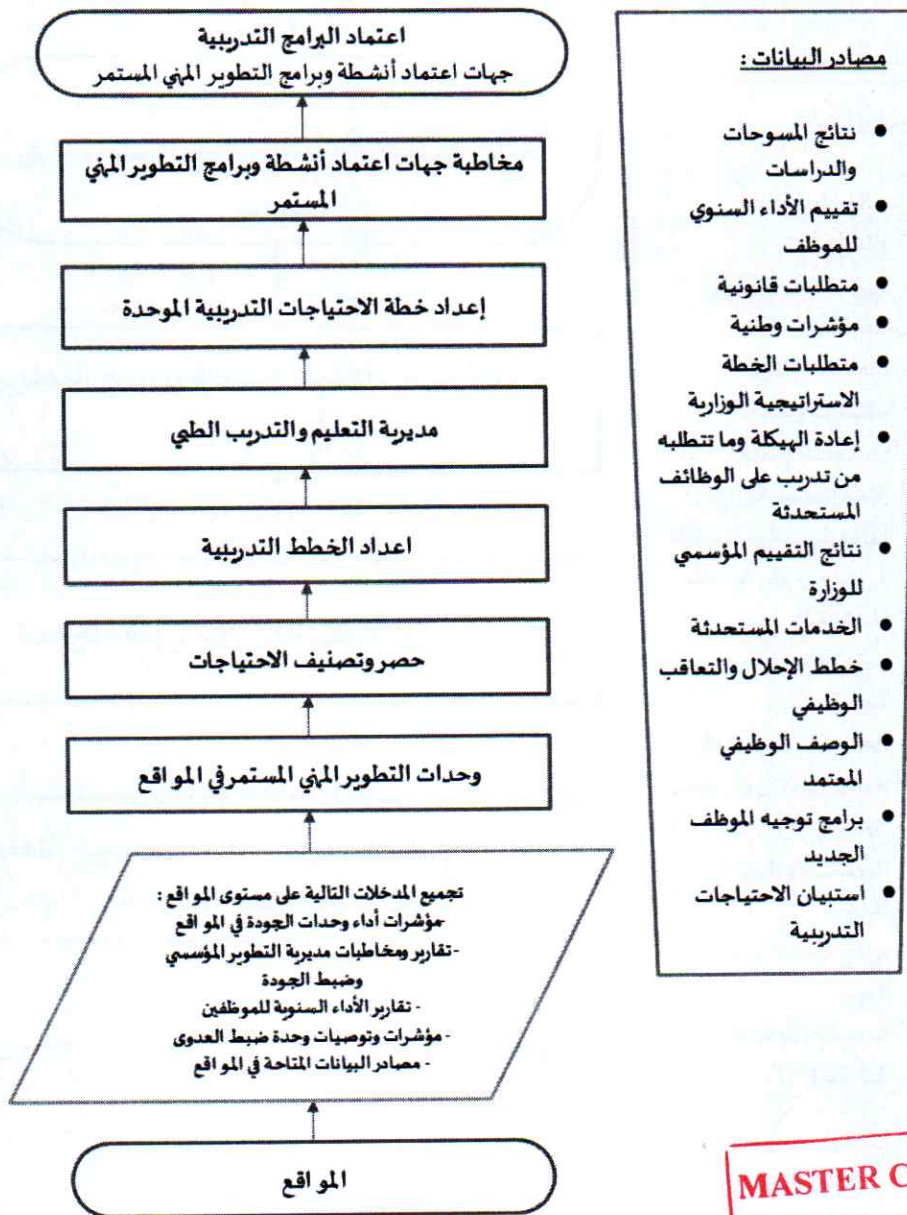


وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

رمز الوثيقة:	39	MOH	SOP	D	HRM
إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية	عدد الصفحات: 19	الطبعة: الأولى			

مخطط (2) تدفق البيانات على مستوى المواقع



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including a red stamp that says "MASTER COPY".

وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية	رمز الوثيقة: <table><tr><td>MOH</td><td>SOP</td><td>D</td><td>HRM</td><td>39</td></tr></table>	MOH	SOP	D	HRM	39
MOH	SOP	D	HRM	39		
عدد الصفحات: 19	الطبعة: الأولى					

خطة الاحتياجات التدريبية لمرآح التطوير المهني المستمر لعام 2025

2. *Johnston / Johnston*

3. من أجل أن يكون لدينا المصداقية في المصداقية

[illegible]

استخدموا الآلات الحاسبة، وخصوصاً آلات التي استخدمها فيها وعدم الاعتماد بشكل الزم



وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

39 HRM D SOP MOH	إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية
الطبعة: الأولى	عدد الصفحات: 19



نموذج تحديد الاحتياجات التدريبية

تحية طيبة وبعد،

في إطار سعيها المستمر لتحسين مستوى الأداء الوظيفي وتطوير المهارات والمعرفة لدى كوادرنا، نحرص على تلبية احتياجاتكم التدريبية بشكل يلي تطلعاتكم المهنية ويعزز من قدراتكم. لذا نرجو منكم تخصيص بضع دقائق لتعبئة هذا النموذج الذي سيساعد على تحديد المجالات التدريبية التي تحتاجونها. ستكون إجاباتكم سرية وتستخدم فقط لأغراض تحسين وتطوير البرامج التدريبية.

شاكرين لكم تعاونكم وحرصكم على التطوير المستمر

معلومات عامة	
الاسم (إجباري):	رقم الهاتف (اختياري):
الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى	البريد الإلكتروني (اختياري):
هل أنت من ذوي الاحتياجات الخاصة؟ ☐ نعم ☐ لا	العمر: () سنة
في حال الإجابة بـ "نعم"، يرجى تحديد نوع الإعاقة إن أمكن ☐ سمعية ☐ بصرية ☐ حركية ☐ أخرى (يرجى تحديدها) _____	
المستوى التعليمي ☐ توجيبي ☐ دبلوم ☐ دبلوم عالي ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراة	
مكان العمل:	
المسمى الوظيفي:	
سنوات الخبرة:	

1 of 4

MASTER COPY

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page.



وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية	رمز الوثيقة:
عدد الصفحات: 19	39 HRM D SOP MOH
	الطبعة: الأولى

الرجاء اختيار ما تحتاجه من دورات لتطوير مهاراتك وقدراتك المهنية والوظيفية:

المحور الأول: مواضيع عامة وإلزامية

- | | |
|---|---|
| ☐ السلامة المهنية | ☐ ATLS |
| ☐ فن التعامل مع المرضى وإسعاد متلقي الخدمة | ☐ NRP |
| ☐ تنظيم العمل والأولويات | ☐ BLS |
| ☐ العنف في العمل | ☐ ACLS |
| ☐ العنف الأسري | ☐ PALS |
| ☐ التوثيق الطبي | ☐ السلامة العامة |
| ☐ التقييم التغذوي | ☐ التعامل مع الأدوية/أدوية عالية الخطورة/العقاقير الخطرة |
| ☐ التثقيف الصحي وخطة خروج المريض | ☐ إسعافات أولية |
| ☐ مهارات التواصل والاتصال | ☐ إدارة المخاطر والأزمات وخطط الطوارئ |

المحور الثاني: ضبط العدوى

- | | |
|---|---|
| ☐ غسل الأيدي | ☐ IPC Policy & Procedure |
| ☐ التعامل مع الأمراض التنفسية | ☐ MDRO |
| ☐ الصحة والسلامة المهنية | ☐ التعامل مع المرضى المزودين بجهاز تنفس اصطناعي |
| ☐ الوقاية من عدوى الموضع الجراحي | ☐ ضبط العدوى |
| ☐ إدارة النفايات الطبية | ☐ برنامج منع العدوى للأقسام عالية الخطورة |
| ☐ التعامل مع الوقيات الشخصية | ☐ برنامج ضبط العدوى في الأقسام التخصصية |
| ☐ التخلص الآمن من الأدوات الحادة | ☐ التعامل مع القساطر المختلفة (المركزية، الوريدية، الطرفية، البولية) |

MASTER COPY

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page.



وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية	رمز الوثيقة:
عدد الصفحات: 19	39 HRM D SOP MOH
	الطبعة: الأولى

المحور الثالث: رعاية المرضى

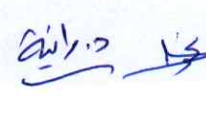
- | | |
|---|--|
| ☐ التخطيط القلبي ECG | ☐ جراحة اليوم الواحد |
| ☐ أجهزة التنفس الاصطناعي | ☐ التقييم وإعادة التقييم |
| ☐ التقريحات السريرية | ☐ رعاية المريض فاقد الوعي |
| ☐ أجهزة الوصول للأوعية الدموية | ☐ الجراحة الآمنة |
| ☐ العناية بالجروح (Wound Management) | ☐ رعاية التخدير |
| ☐ NRP | ☐ Conscious sedation |
| | ☐ NALS |

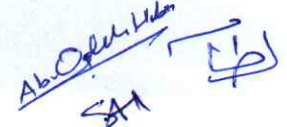
المحور الرابع: مهارات إدارية متكاملة

- | | |
|---|--|
| ☐ إدارة الوقت | ☐ إدارة الخدمات الصحية |
| ☐ أسس البحث العلمي | ☐ إدارة النزاع وحل المشكلات |
| ☐ إدارة المخزون والمستودعات الطبية | ☐ تحسين الجودة |
| ☐ إدارة الجودة | ☐ إدارة وتطوير السياسات |
| ☐ إدارة السجلات الطبية | ☐ التخطيط الاستراتيجي |
| ☐ مهارات الحاسوب الشاملة | ☐ إدارة التغيير |

المحور الخامس: هل لديك مقترحات لأي دورات اضافية بحاجة إليها أو متطلبات الزامية او قانونية او أنشطة مرتبطة بمهنتك.

MASTER COPY





وزارة الصحة

سياسات وإجراءات

إجراءات التشغيل القياسية لتحديد الاحتياجات التدريبية لبرامج التطوير المهني المستمر بناءً على نتائج مؤشرات الأداء المؤسسية	رمز الوثيقة:
	39 HRM D SOP MOH
عدد الصفحات: 19	الطبعة: الأولى

المحور السادس: المواعيد المفضلة لتلقي تدريب على الأنشطة المعتمدة

- ☐ خلال ساعات الدوام الرسمي
- ☐ خارج ساعات الدوام الرسمي
- ☐ أيام العطلة الأسبوعية

المحور السابع: أساليب التدريب المفضلة لتلقي الأنشطة التدريبية

- ☐ وجاهي
- ☐ عن بعد
- ☐ مدمج (وجاهي، عن بعد)

المحور الثامن: أنماط التدريب المفضلة

- ☐ النظري
- ☐ العملي
- ☐ مدمج (مزيج من النظري والعملي)

المحور التاسع: أفضل أن يكون التدريب

- ☐ داخل مركز العمل
- ☐ خارج مركز العمل

MASTER COPY

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page.