

استراتژی ملی ارتقاء ظرفیت منابع بشری برای صحت  
با تمرکز به آموزش داخل خدمت

## فهرست عناوین

2	.....	اختصارات و مخففات
3	.....	مقدمه
4	.....	اظهار امتنان
5	.....	تاریخچه
10	.....	اجزای استراتژیک
10	.....	جزء اول: هماهنگی، پلانگذاری و تطبیق ارتقاء ظرفیت
12	.....	جزء دوم: تهیه، ترتیب و تولید مواد آموزشی و دسترسی به آن
14	.....	جزء سوم: سیستم اداره معلومات آموزش (TMIS)
16	.....	جزء چهارم: نظارت و ارزیابی
18	.....	جزء پنجم: تضمین کیفیت برنامه های آموزشی
20	.....	روش های اساسی
22	.....	هماهنگی
23	.....	میکانیسم هماهنگی
25	.....	تطبیق استراتژی
27	.....	نظارت و ارزیابی
29	.....	جزئیات تماس
30	.....	ضمیمه الف: سهم گیرندگان عمده در استراتژی ارتقاء ظرفیت/ آموزش داخل خدمت
32	.....	ضمیمه ب: شاخص های پروسه و نتایج ارتقاء ظرفیت
35	.....	ضمیمه ج: اسناد مرور شده
36	.....	ضمیمه د: ساختار تشکیلاتی وزارت صحت عامه

## اختصارات و مخففات

اختصارات	انگلیسی	دري
ANDS	Afghanistan National Development Strategy	استراتیژی انکشاف ملی افغانستان
CB	Capacity-building	ارتقاء ظرفیت
CBC	Capacity-Building Committee	کمیته ارتقاء ظرفیت
CBD	Capacity-Building Directorate	ریاست ارتقاء ظرفیت
CGHN	Consultative Group for Health and Nutrition	گروپ مشورتی برای صحت و تغذی
GDHR	General Directorate of Human Resources	ریاست عمومی منابع بشری
HMIS	Health management information system	سیستم اداره معلومات صحی
HRMIS	Human resources management information system	سیستم اداره معلومات منابع بشری
HNS	Health and Nutrition Sector	سکتور صحت و تغذی
HNSS	Health and Nutrition Sector Strategy	استراتیژی سکتور صحت و تغذی
HRH	Human Resources for Health	منابع بشری برای صحت
IQHC	Improving Quality of Health Care	بهبود کیفیت مراقبت های صحی
IT	Information Technology	تکنالوژی معلوماتی
ISTTF	In-Service Training Task Force	گروپ کاری آموزش داخل خدمت
LRP	Learning Resource Package	بسته منابع آموزشی
M&E	Monitoring and Evaluation	نظارت و ارزیابی
MoPH	Ministry of Public Health	وزارت صحت عامه
MOST	Management and Organization Sustainability Tool	وسيله مدیریت و بقای سازمان
NGO	Nongovernmental Organizations	نهاد های غیر دولتی
PHCC	Provincial Health Coordination Committee	کمیته هماهنگی صحی ولایتی
PHO	Provincial Health Officer	مسؤل صحت ولایتی
PTFU	Post Training Follow up	تعقیب بعد از آموزش
SBEM	Standards Based Education Management	اداره آموزش بر اساس معیارات
TMIS	Training Management Information System	سیستم اداره معلومات صحی آموزش
ToRs	Terms of Reference	لایحه وظایف

## مقدمه

وزارت صحت عامه جمهوری اسلامی افغانستان ارتقاء ظرفیت عرضه کنندگان خدمات صحتی را برای عرضه خدمات با کیفیت مهم پنداشته و در اولویت های نهایی مهم خویش قرار داده است. با در نظر داشت این استراتژی، وزارت تعهد کامل خویش را برای بهتر ساختن کیفیت مراقبت های صحتی مردم افغانستان با تشویق، هماهنگی، تسهیل و ایجاد معیارات برای آموزش های مسلکی مداوم عرضه کنندگان خدمات صحتی از طریق آموزش های داخل خدمت ابراز نموده است. عرضه کنندگان به هر اندازه که آموزش بیشتر اخذ نمایند به همان اندازه میتوانند در بهبود کیفیت خدمات و بالاخره در داشتن یک جامعه بیشتر صحتمند سهم داشته باشند.

وزارت صحت عامه در این استراتژی نقش رهبری (Stewardship) داشته و به همین ملحوظ وزارت صحت عامه آموزش های داخل خدمت را عرضه نموده بلکه در زمینه تشویق، مفاهمه، حمایت، رهنمایی، ارتباطات، ایجاد معیارات، نظارت و همکاری با شرکا، کار مینماید. وزارت این استراتژی را منحصیث مؤثرترین و مثمر ترین راه برای رسیدن به اهداف خویش در زمینه صحت و تغذی تلقی مینماید.

این استراتژی در مطابقت با سایر استراتژی های وزارت صحت عامه بوده و در بدست آوردن اهداف استراتژی وزارت صحت عامه 2011 – 2015 و استراتژی انکشاف ملی افغانستان (ANDS) سهم خواهد داشت.

یکی از ابتکارات ارزنده در این استراتژی ایجاد مراکز ملی منابع آموزشی برای جمع آوری، دوسیه بندی و پخش و توزیع مواد درسی و مواد مرتبط به آن میباشد. اگر چه مواد درسی میتواند به شکل کاپی فزیکي مستقیماً به شرکای برنامه های آموزش داخل خدمت داده شود، اما استراتژی هذا به موجودیت و دسترسی به کاپی الکترونیکی این مواد درسی در هر جا تاکید مینماید. یک سیستم اداره معلومات آموزش نیز میتواند برای پیگیری معلومات برنامه های آموزشی، آموزگاران و اشتراک کنندگان در سطح کشور و به دسترس قرار دادن آن به تمام شرکا نهایت کمک کننده باشد.

بر علاوه، معیارات تضمین کیفیت که توسط وزارت صحت عامه تهیه شده از طریق سیستم اداره معلومات آموزش یا میکانیزم دیگر به تمام شرکای آموزش داخل خدمت توزیع خواهد گردید. مطمئن هستیم که این روش چند بعدی میتواند در زمینه تقویت و بهبود دانش، مهارت و سلوک عرضه کنندگان خدمات صحتی و نهایتاً در بهبود صحت مردم افغانستان نقش بارزی را بازی خواهد نمود.

این استراتژی جدید، وزارت صحت عامه را در جهت تهیه و ترتیب پلان عملیاتی و پلان سالانه به منظور رسیده گی به نیاز های آموزش داخل خدمت رهنمایی خواهد نمود. علاوه استراتژی متذکره وزارت های مرتبط، تمویل کنندگان، ارگان های تطبیق کننده و سایر شرکا را برای مشخص نمودن وجوه مالی و تطبیقی ساحات اولویت شان رهنمایی خواهد نمود.

اینک میخوایم از گروپ کاری آموزش داخل خدمت برای کوشش های شان برای تهیه و ترتیب این استراتژی اظهار امتنان نمایم. مطمئن هستیم که سعی و تلاش های وزارت صحت عامه و شرکای آن در زمینه تطبیق موفقانه این استراتژی باعث ایجاد مشارکت نهایت ارزنده گردیده و نتیجتاً به نفع همه افغان ها خواهد بود.

با احترام

داکتر ثریا دلیل



وزیر صحت عامه

## اظهار امتنان

استراتژی ملی ارتقاء ظرفیت از ابتکارات گروه کاری بوده که توسط ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری وزارت صحت عامه تشکیل گردیده است. تهیه و ترتیب این استراتژی یک کوشش مشترک بوده و از ارزیابی ریاست ارتقاء ظرفیت که تمرکز آن روی هماهنگی، اداره و نظارت آموزش های داخل خدمت میباشد، آغاز گردید. به تعقیب آن یک ورکشاپ در ماه می 2012 جهت ایجاد استراتژی دایر گردید. در جریان ورکشاپ، گروه های کاری تشکیل گردید تا روی پنج جز این استراتژی کار نمایند. جهت ترتیب اجزای استراتژی، مجالس گروه های کاری به شکل هفته وار دایر و برای دو ماه ادامه یافت. ورکشاپ دومی در ماه جولای 2012 به منظور مرور و نهایی نمودن مسوده استراتژی تدویر یافت. در این ورکشاپ یک گروه کاری دیگر نیز به منظور تعیین شاخص ها و اهداف این استراتژی ایجاد گردید. خلاصتاً این استراتژی نتیجه فعالیت های موثر فوق الذکر میباشد. اسامی سهم گیرندگان عمده در تهیه و ترتیب استراتژی هذا در ضمیمه (الف) لست شده است.

جا دارد که از داکتر احمد جان نعیم، معین پالیسی و پلان وزارت صحت عامه، داکتر جان محمد جبران، رئیس ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری برای همکاری مداوم و رهنمایی های شان در جریان تهیه و ترتیب استراتژی قلباً اظهار سپاس و امتنان نمایم.

همچنان از حمایت های مالی اداره انکشاف بین المللی ایالات متحده امریکا (USAID) و حمایت های تخنیکی پروژه حمایت از خدمات صحتی (HSSP) و پروژه رهبری مدیریت و حکومتداری (LMG) اظهار سپاس و قدردانی می نمایم.

فعالیت های گروه های کاری و اشتراک کنندگان هر دو ورکشاپ نیز از جمله کوشش هایی اند که اهمیت نهایت ارزنده در ترتیب و توحید محتوای استراتژی داشت. نظریات اعضای گروه کاری و اشتراک کنندگان هر دو ورکشاپ در استراتژی شامل گردید. در خاتمه، میخوامم از گروه مشورتی برای صحت و تغذی، گروه مشورتی تخنیکی و بورد اجرایی بخاطر حمایت شان از این پروسه اظهار قدردانی نمایم.

با احترام،



داکتر احسان الله شهیر  
رئیس عمومی منابع بشری

## تاریخچه

### دستاورد ها و موفقیت ها

بعد از یک دهه کوشش، در وضعیت صحتی مردم افغانستان و سیستم صحتی دولت افغانستان بهبود چشمگیر رونما گردیده است. به طور مثال کاهش قابل توجه در میزان مرگ و میر اطفال از 165 واقعه در هر 1000 ولادت زنده (سازمان صحتی جهان، سال 2000) به 74 واقعه در هر 1000 ولادت زنده (MICS 2010-11) کاهش یافته است. به همین ترتیب، افغانستان سعی دارد تا بسیاری از اهداف انکشافی هزاره چون میزان مرگ و میر اطفال زیر 5 سال و اطفال شیرخوار را قبل از وقت معینه آن بدست آورد. میزان مرگ و میر مادران که در سال 2002، 1600 واقعه در هر 100000 ولادت زنده تخمین شده بود، مطالعات اخیر تقلیل فوق العاده را در جریان هفت سال نشان میدهد که 327 واقعه فوتی در هر 100000 ولادت زنده را الی سال 2010 نشان میدهد (سروی مرگ و میر افغانستان، 2010). علاوه، نسبت خانم های که مراقبت های قبل از ولادت را اخذ نموده و نسبت خانم های که ولادت شان توسط یک ماهر ولادی انجام شده است نیز افزایش یافته است.

سهام عمده را در این پیشرفت ها ازدیاد سریع تعداد عرضه کنندگان خدمات صحتی که خدمات صحتی با کیفیت را عرضه میدارند دارا میباشد. نظر به گزارش بورد آموزشی و اعتباردهی قابله های افغان (AMEAB)، تعداد فارغین قابله های افغانستان بین سالهای 2003 الی 2012 از 467 به 3001 افزایش یافته است. برعلاوه، تعداد ولادت های که توسط ماهرین ولادی صورت گرفته است بصورت تدریجی افزایش یافته است. ارقام سروی خانه وار افغانستان در سال 2006 (Afghanistan Household Survey) نشان میدهد که 19 فیصد ولادت ها توسط ماهرین ولادی صورت گرفته در حالیکه ارزیابی ملی خطرات و آسیب پذیری (NRVA, 2007/2008) نشان میدهد که 24 فیصد خانم ها در موجودیت ماهرین ولادی طفل خویش را بدنیا آورده اند. اخیراً، سروی خانگی قرارداد های همکاری وزارت صحت عامه برای صحت (MoPH Partnership Contracts for Health Household Survey 2010) نشان میدهد که یک بر سه (34 فیصد) ولادت ها توسط ماهرین ولادی صورت گرفته است.

عرضه کنندگان جدید در تمام کتگوری ها (مثلاً، داکتران، نرس ها، قابله ها و کارکنان صحتی جامعه) از طریق آموزش قبل از خدمت و بسیاری آنها که فعلاً در حال کار میباشند از طریق آموزش های داخل خدمت با مهارت های جدید مجهز گردیده اند. آموزش داخل خدمت هنوز هم برای حفظ مهارت های موجود و آموزش مهارت های جدید منحصیث میکانیزم اساسی تلقی میگردد.

### مشکلات و محدودیت ها

در جریان دهه اخیر تقریباً تمام برنامه های ارتقاء ظرفیت کارکنان سکتور صحت توسط مؤسسات مختلف اداره گردیده، پلانگذاری مناسب برای برنامه های آموزشی در سطح ملی وجود نداشته و نیازسنجی آموزشی معیاری و واحد برای شناسایی نیاز های آموزشی کارکنان صحتی نیز وجود ندارد. عدم هماهنگی، تضاعف یا دوگانگی برنامه ها، استفاده از مواد آموزشی غیر معیاری، کمبود تسهیلات لازم، عرضه برنامه های آموزشی توسط آموزگاران و تسهیل کنندگان که تصدیقنامه تسهیل برنامه ها را ندارند و کیفیت ضعیف برنامه های آموزشی از چالش های عمده فرا راه آموزش های داخل خدمت میباشند.

مدیریت معلومات آموزشی بصورت کامل فعال نبوده و ارقام جمع آوری و ذخیره شده در دیتابیس آموزشی وزارت صحت عامه صرف معلومات برنامه های آموزشی مربوط به وزارت صحت عامه و یک تعداد اندکی از شرکاء را دربر میگیرد. ارقام دیتابیس معلومات آموزشی ندرتاً برای برنامه ریزی و مدیریت برنامه های آموزشی در سطح ملی مورد استفاده قرار میگیرد.

چالش های اساسی شناسایی شده در عرصه ارتقاء ظرفیت و آموزش داخل خدمت قرار آتی میباشد:

- پلانگذاری ضعیف برنامه ها و عدم موجودیت معلومات برای پلانگذاری برنامه های ارتقاء ظرفیت مطابق نیاز ها

- عدم موجودیت معلومات درست و کافی در مورد نیاز های آموزشی کارمندان که برای تهیه و ترتیب پلان ملی ارتقاء ظرفیت کمک کننده میباشد
- هماهنگی ضعیف برنامه های ارتقاء ظرفیت در سطح ملی: برنامه های ارتقاء ظرفیت توسط موسسات مختلف بصورت متفرق پلانگذاری و تطبیق میگردد و هماهنگی میان برنامه ها در سطح ملی وجود ندارد
- موجودیت تعداد محدود بسته آموزشی معیاری برای اولویت های مختلف وزارت صحت عامه
- نبود مرکز آموزشی معیاری مطابق شرایط آموزش های داخل خدمت در سطح مرکز، حوزه و ولایت
- موجودیت تعداد محدود آموزگاران ملی برای برنامه های آموزشی که در اولویت های وزارت صحت عامه قرار دارد
- عدم موجودیت سیستم معلومات آموزشی فعال و موثر در سطح ملی: در حال حاضر آموزش ها توسط موسسات مختلف طرح و تدویر میگردد، مگر متاسفانه سیستم راپوردهی و معلوماتی برای جمع آوری، ذخیره و استفاده ارقام آموزشی جهت پلانگذاری وجود ندارد
- عدم موجودیت نظارت، ارزیابی و سوپرویزن سیستمیک برنامه های آموزشی که باعث تطبیق نادرست و کیفیت ضعیف برنامه ها میگردد
- عدم موجودیت سیستم ملی و معیاری تضمین کیفیت
- هیچ نوع تعقیب بعد از آموزش (PTFU)، کاپی آموزش (Replication) و حمایت برای کارکنان صحت بعد از دریافت آموزش ها وجود ندارد

جهت رفع چالش های موجود در قسمت پلانگذاری معیاری و مبنی بر مدارک، هماهنگی، مدیریت و تصمیم گیری برنامه های آموزشی، وزارت صحت عامه تصمیم اتخاذ نمود تا رهبری برنامه های ملی ارتقاء ظرفیت و آموزش ها را بعهده گیرد. بناء ریاست ارتقاء ظرفیت ریاست عمومی منابع بشری این مسئولیت را بعهده گرفته و یک تیم چهار نفری مشاورین آموزش داخل خدمت در ریاست فوق الذکر استخدام گردیدند تا با ریاست ارتقاء ظرفیت و سایر ادارات تخنیکی وزارت صحت عامه بالای بهبود سیستم ها و پروسیجر ها جهت هماهنگی بهتر و تطبیق برنامه های آموزشی در افغانستان کار نمایند.

برعلاوه، ریاست ارتقاء ظرفیت منیحت یک رهنا (Road Map) برای بهبود وضعیت کنونی ارتقاء ظرفیت، استراتیژی ملی ارتقاء ظرفیت منابع بشری برای صحت با تمرکز به آموزش داخل خدمت را تهیه نموده و در هماهنگی نزدیک با ادارات و شعبات تخنیکی وزارت صحت عامه و سایر شرکاء هماهنگ و تطبیق می نماید.

تطبیق استراتیژی ملی ارتقاء ظرفیت منابع بشری برای صحت با تمرکز به آموزش داخل خدمت نه تنها در ایجاد و معیاری سازی سیستم های آموزش داخل خدمت نقش داشته، بلکه در حفظ پرسونل شایسته صحتی از طریق بلند بردن دانش، مهارت ها و بهبود اجراءات شان کمک می نماید. برعلاوه، مطابق فعالیت های پلان شده در استراتیژی، مرکز منابع آموزشی بصورت فزیک و انترنتی در سطح مرکز و ولایات ایجاد خواهد گردید که آموزش متداوم را در همه سطوح عرضه خدمات رائج خواهد نمود.

معرفی تضمین کیفیت آموزش، بویژه سیستم مکافات و تقدیر یک فرصت دیگر برای قدردانی، ترغیب و حفظ عرضه کنندگان صحتی شایسته که تحت چتر مجموعه خدمات صحتی اساسی (BPHS) و مجموعه خدمات شفاخانه ای (EPHS) ایفای وظیفه مینمایند میباشد.

#### پالیسی های دولت در مورد منابع بشری برای صحت

برای تهیه و ترتیب این استراتیژی یک تعداد از پالیسی ها و استراتیژی های ملی، به شمول اسناد ذیل، مرور گردید (برای مرور لست مکمل به ضمیمه (ج) مراجعه شود).

## پلان استراتژییک برای وزارت صحت عامه 2011 الی 2015

هدف استراتژییک 4: ارائه برنامه های آموزشی مورد هدف برای حمایه تقرر و حفظ کارمندان ماهر موجود و جدید.

### فعالیت های که در اولویت قرار دارند

تطبيق برنامه های آموزشی برتر برای کتگوری های مختلف عرضه کنندگان خدمات صحتی به خصوص در بخش های قابله گی، نرسنگ، نرسنگ جامعه، فیزیوتراپی، مشوره دهی روانی اجتماعی، تکنالوژی طبی، انجنیری بیومیدیکال و صحت محیطی ( چنانچه در پلان ملی گروپ کاری صحت 2009 الی 2013 ذکر گردیده و توسط کلستر انکشاف منابع بشری استراتژی ملی انکشافی افغانستان حمایت گردیده است)

## استراتژی انکشاف ملی افغانستان (ANDS) 2008 الی 2013

- رهبری در تمام سطوح برای ایجاد پالیسی و پیاده نمودن آن به اقدامات واقعی جهت مطمئن شدن از این که اقدامات و فعالیت ها برای بدست آمدن اهداف مشخص سوق داده شده است.
- نظارت و ارزیابی اجراءات در زمینه فراهم نمودن مراقبت های صحتی به منظور مطمئن شدن از کیفیت، عدالت و موثریت سیستم صحتی.
- هماهنگ سازی فعالیت های تمام ارگان های ملی و بین المللی دخیل در سکتور صحت و تغذی که معیارات را حمایت مینمایند و مشخص نمودن خدمات برای جلوگیری از دوگانگی و خلا ها.
- غیر مرکزی سازی مسئولیت ها و خود مختاری اداری مناسب در سطح ولایات

## استراتژی سکتور صحت و تغذی (HNSS) 1387-1391 (2007/2008-2012/2013)

سعی میگردد تا فرهنگ کیفیت در تمام بخش های سکتور صحت و تغذی مخصوصاً در تسهیلات صحتی، از طریق رهبری و نشان دادن مثال های خوب در کار های روزمره، حمایت استفاده از معیارات کیفیت و بازدید های نظارت حمایتی ترویج گردد. یک روش جامع منابع بشری برای تربیت، استخدام و حفظ گروپ کاری صحتی که میتوانند مهارت های لازم را در جاهای که ضرورت است انجام داده و خدمات صحتی ارزان را با در نظر داشت مساوات و کیفیت عرضه نمایند، تهیه و ترتیب خواهد شد. (بخش HNSS ، ANDS)



## دیدگاه، مأموریت و هدف استراتژی ملی ارتقاء ظرفیت منابع بشری برای صحت

دیدگاه، مأموریت و هدف ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری در زمینه ارتقاء ظرفیت در سیستم آموزش مسلکی مداوم با اهداف، مقاصد و پالیسی های قبلاً یاد شده دولت افغانستان در کل و خاصاً استراتژی سکتور صحت و تغذی وزارت صحت عامه در توافق میباشد.

### دیدگاه ارتقاء ظرفیت

خدمات صحتی با کیفیت توسط منابع بشری شایسته صحتی برای تمام افغان ها از طریق یک سیستم توانمند آموزش مداوم مسلکی که توسط ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری حمایت میگردد، عرضه میشود.

### مأموریت ارتقاء ظرفیت

افزایش موثریت منابع بشری صحت از طریق ایجاد سیستم جامع ارتقاء ظرفیت برای تقویت آموزش مداوم مسلکی در افغانستان.

### هدف ارتقاء ظرفیت

هدف ارتقاء ظرفیت عبارت از انکشاف یک سیستم واحد ارتقاء ظرفیت جهت حفظ و کسب اطمینان از داشتن منابع بشری صحتی شایسته در افغانستان میباشد.

### مقاصد استراتژی ملی ارتقاء ظرفیت

- ترتیب، شریک سازی و تطبیق رهنمود ملی ارتقاء ظرفیت برای منابع بشری، با تشریح وظایف و مسئولیت ها و پروسیجر های مربوط به ارتقاء ظرفیت وزارت صحت عامه در سیستم آموزش مداوم مسلکی.
- ترتیب، شریک سازی و استفاده از سیستم تهیه، موجودی، ذخیره و توزیع مواد آموزشی.
- ایجاد یک سیستم واحد اداره معلومات آموزش (TMIS) به شمول رهنمود، نرم افزار و بسته منابع آموزشی (LRP) برای سیستم اداره معلومات آموزش.
- تهیه و ترتیب پروسیجر واحد برای نظارت و ارزیابی آموزش مسلکی مداوم وزارت صحت عامه.
- ترتیب، تشریح و تطبیق ابزار و رهنمود های اداره آموزش بر اساس معیارات و تطبیق پلان اداره آموزش داخل خدمت در افغانستان.

### اهداف (Targets) که باید بدست آیند

نتایج متوقعه که باید الی سال 2018 بدست آید قرار ذیل میباشد:

- الی ختم سال 2018، 60 فیصد از شرکای ارتقاء ظرفیت ( ارگان های دولتی، تمویل کننده ها و شرکای تطبیق کننده) از نظر ظرفیت برای عرضه و حمایت برنامه های آموزشی داخل خدمت شناسائی و ارزیابی خواهند گردید.
- الی ختم سال 2018، یک مرکز منابع آموزشی در سطح مرکز ایجاد میگردد.
- الی ختم سال 2018، 33 مرکز منابع آموزشی در ولایات ایجاد میگردد.
- الی ختم سال 2018، 50 فیصد از ساحات تخنیکی که برای تطبیق پالیسی ملی صحت و تغذی وزارت صحت عامه (2012-2020) اولویت دارد، بسته منابع آموزشی منظور شده در مرکز منابع آموزشی ریاست ارتقاء ظرفیت / ریاست عمومی منابع بشری خواهند داشت.
- الی ختم سال 2018، 60 فیصد از آموزگاران شناسایی شده توسط ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری با استفاده از سیستم اداره آموزش به اساس معیارات (SBEM) ارزیابی خارجی میگرددند.
- یک سیستم اداره معلومات آموزش فعال و کارا ایجاد میگردد (الی سال 2015).

- 60 فیصد از عرضه کنندگان مراقبت های صحتی که در جریان سال آموزش دیده اند حد اقل یک بار توسط ادارات و شعبات تکنیکی وزارت صحت عامه بازدید های تعقیب بعد از آموزش (PTFU) را دریافت خواهند نمود.
- الی ختم سال 2014، رهنمود معیاری آموزش ها ترتیب خواهد گردید.

### جزء اول: هماهنگی، پلانگذاری و تطبیق ارتقاء ظرفیت

ریاست عمومی منابع بشری با در نظر داشت نقش رهبری (Stewardship) بر منابع بشری برای صحت، ریاست ارتقاء ظرفیت را جهت تامین هماهنگی، تعیین معیارات، تشریح معلومات و نظارت و ارزیابی آموزگاران و نتیجه (outcome) آموزشی تقویت خواهد نمود. برعلاوه، ریاست ارتقاء ظرفیت در همکاری نزدیک با سایر ادارات تخنیک وزارت صحت عامه برنامه های آموزشی را جهت حصول اطمینان از عرضه خدمات معیاری نظارت می نماید. این خود عرضه خدمات با کیفیت و متداوم را تامین خواهد نمود. (ساختار تشکیلاتی ریاست عمومی منابع بشری در تشکیل عمومی وزارت صحت عامه، در ضمیمه (د) نشان داده شده است.)

روش های استراتژیک اساسی برای این جز متشکل است از:

**روش استراتژیک 1.1: بلند بردن ظرفیت ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری در عرصه هماهنگی، اداره، و نظارت و ارزیابی آموزش داخل خدمت در مطابقت با ارزیابی ظرفیت های انجام شده**

بر اساس ارزیابی ظرفیت ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری در رابطه به هماهنگی، اداره و نظارت و ارزیابی آموزش داخل خدمت، ریاست عمومی منابع بشری حمایت های لازم را جهت انکشاف و رشد سازمانی فراهم می نماید تا پروسه ها و میکانیسم های لازم را برای فعال ساختن این نقش وسیع ایجاد نماید. بالاخص، اقدامات ذیل برای ایجاد هماهنگی، اداره و ظرفیت نظارت پیشنهاد میگردد:

#### 1.1.1. تشخیص و شناسایی

ارزیابی ابتدائی تمام دست اندرکاران بمنظور بدست آوردن معلومات دقیق از مواد و منابع بشری موجود در ادارات مختلف جهت مشخص ساختن حدود و مسئولیت های وظیفوی آنها و همچنان حصول اطمینان از استفاده مثمر منابع و هماهنگ ساختن هرچه بهتر فعالیت ها ضروری میباشد. تطبیق کنندگان فعلی برنامه های آموزشی باید تشخیص و استراتژی های، مواد آموزشی، و ابزار تضمین کیفیت که توسط شرکای مختلف در افغانستان استفاده میگردد شناسایی گردد.

#### 1.1.2. بلند بردن ظرفیت اداره جهت مدیریت سیستم ملی آموزش داخل خدمت.

- استفاده از تحلیل سریع وظایف (Rapid Task Analysis) برای شناسایی نقش و مسئولیت های مورد ضرورت ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری بمنظور تطبیق سیستم آموزش داخل خدمت. استناد به ارگان های مشابه در سطح حوزه (آسیا) چون مرکز آموزشی صحتی ملی نیپال (<http://dohs.gov.np>) و شبکه آموزش کلینکی ملی در اندونیزیا رهنمایی موثر برای ساختار تشکیلاتی و منابع بشری مورد نیاز را فراهم خواهد نمود.
- ارزیابی تفصیلی ساختار تشکیلاتی، نقش ها، زیربنا ها و سیستم های فعلی ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری بمنظور شناسایی و تعدیل آنها در مطابقت به وظایف جدید.

#### 1.1.3. شناسائی، آموزش و ارائه تصدیقنامه به آموزگاران ملی داخل خدمت:

- ریاست ارتقاء ظرفیت از طریق ادارات تخنیک وزارت صحت عامه (ریاست صحت باروری، دیپارتمنت صحت روانی و کاهش تقاضای مواد مخدر، جنر و غیره) آموزگاران ملی داخل خدمت شایسته را برای اولویت های آموزشی BPHS و EPHS شناسائی و انتخاب نموده و بعد از فراهم نمودن آموزش های مربوطه برایشان تصدیقنامه تفویض می نماید. این یک میکانیسم موقتی برای شناسائی، آموزش و تصدیق آموزگاران ملی میباشد، و بعد از ایجاد شورای صحتی این پروسه توسط شورای ایجاد شده صحتی هماهنگ میگردد.

## روش استراتژییک 1.2: ایجاد کمیته ارتقاء ظرفیت (CBC):

تا زمانیکه نقش و ساختار تشکیلاتی مورد ضرورت ریاست ارتقاء ظرفیت بصورت واضح مشخص میگردد، کمیته ارتقاء ظرفیت منحصی یک ساختار تخنیکي فعالیت نموده و معاونت های تخنیکي لازم را در عرصه پلانگذاری و تصمیم گیری به ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری فراهم خواهد نمود (کمیته ایجاد خواهد گردید). کمیته ارتقاء ظرفیت متشکل از شرکاء دولتی و غیر دولتی صحت بوده که در مطابقت به معیارات از قبل تعیین شده انتخاب میگرددند. این کمیته میکانیزم کاری و لایحه وظایف مشخص داشته که توسط مقامات وزارت صحت عامه تایید خواهد گردید.

### مراحل ایجاد کمیته ارتقاء ظرفیت

#### 1.2.1 توافق روی ایجاد کمیته ارتقاء ظرفیت

1.2.2 آغاز کمیته ارتقاء ظرفیت در مشورت با کمیته مدیریت و رهبری، گروپ کاری آموزش داخل خدمت و شرکا ذیدخل

- مرور و نهایی سازی لایحه وظایف و معیارات انتخاب
- انتخاب اعضای کمیته ارتقاء ظرفیت و مرور اسناد آنها
- اخذ منظوری برای ایجاد کمیته
- تدویر اولین جلسه کمیته ارتقاء ظرفیت
- نهایی سازی میکانیزم کاری و لایحه وظایف کمیته ارتقاء ظرفیت
- ترتیب پلان عملیاتی کمیته در روشنایی لایحه وظایف توسط اعضای کمیته
- مشخص ساختن سیستم گزارشدهی توسط اعضای کمیته

## روش استراتژییک 1.3: بهتر ساختن عمکرد های رهبری، اداره و دولت داری

1.3.1 دیپارتمنت انکشاف اداره و رهبری در هماهنگی با ریاست عمومی منابع بشری وزارت صحت عامه و برنامه های تقویت سیستم صحت وزارت صحت عامه پروسه تطبیق و براه اندازی مجالس را آغاز مینماید.

1.3.2 طرح پلان کاری برای براه اندازی ورکشاپ MOST به منظور ارزیابی داخلی (بر اساس ابزار ارزیابی قبل از LDP) که با عث ایجاد تقاضا/حساسیت شده، شرکای مربوط را ترغیب نموده تا چالش های را برای فعالیت های که در انکشاف موسسه کمک مینماید ادرس قرار دهد.

1.3.3 شناسایی رهبران موفق از طریق ورکشاپ MOST ، طرح برنامه TOT انکشاف رهبری برای اشتراک کننده گان جدیداً معرفی شده از طرف وزارت صحت عامه و شناسایی و شامل نمودن ترینران فعلی LDP سیستم در براه اندازی ورکشاپ TOT.

1.3.4 شناسایی تسهیل کننده گان برای رهبری و اداره پروسه تدویر ورکشاپ ها به شکل قدمه وار

1.3.5 سهم گیری در طرح پلان برای هماهنگی تدویر پروسه ارتقاء رهبری توسط تسهیل کننده گان آموزش دیده

1.3.5 موظف نمودن دو مشاور دیگر به منظور کار با ریاست عمومی منابع بشری خصوصاً ریاست ارتقاء ظرفیت. این تیم رهبری، مدیریت و دولت داری مسئولیت ارتقاء ظرفیت وزارت صحت عامه را در سطح مرکز و ولایات در زمینه اداره و رهبری ، ایجاد یک کتله از تسهیل کننده گان شایسته، تعقیب و حصول اطمینان از اینکه عادات و رفتار به شکل کل ادغام شده و کیفیت/موثریت برنامه های نظارت میگردد بدوش دارد.

1.3.5 تاسیس اکادمی رهبری که از طریق آن ظرفیت کارمندان وزارت صحت عامه در زمینه رهبری، مدیریت و دولت داری رهبری شده و نظارت میگردد.

## جزء دوم : تهیه ، ترتیب و تولید مواد آموزشی و دسترسی به آن

موجودیت مواد با کیفیت منابع بشری برای رهنمود برنامه های آموزشی در سطح کشور جز لاینفک استراتژی ارتقاء ظرفیت منابع بشری برای صحت است. ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری از طریق دبیرانمنت های تخنیکی مربوطه وزارت صحت عامه معیاراتی را جهت حصول اطمینان از تطابق مواد آموزشی تهیه شده با معیارات موجود وضع خواهد نمود. ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری مراکز منابع آموزشی را در سطح ملی و ولایات ایجاد نموده، کارمندان را استخدام و به شکل فزیک و الکترونیکی (از طریق اینترنت و بدون آن) فعال خواهند نمود. این مراکز، مواد آموزشی مرتبط به محتوا و پروسه آموزش داخل خدمت را جمع آوری، تفکیک (اسکرین) و در دسترس قرار خواهد داد. ریاست ارتقاء ظرفیت به شکل منظم مواد آموزشی را مرور و به روز (Update) خواهد نمود.

**روش استراتژیک 2.1 : ایجاد مرکز معیاری منابع آموزشی به شکل الکترونیکی و فزیک به سطح ملی و سیستم مدیریت آن**

2.1.1 مشخص نمودن ساختار و وظایف مرکز معیاری منابع آموزشی برای توزیع مواد آموزشی از طریق اینترنت و یا مستقیم و نقش فزیک آن به سطح مرکز، حوزه و یا هر دو آن.

2.1.2 مشخص نمودن وظایف و موقعیت مناسب برای مرکز منابع آموزشی:

- تهیه منابع آموزش الکترونیکی و کمپیوتری و شناسایی نیازهای و ظرفی در رابطه به ردیابی داونلودها و توزیع مستقیم مواد آموزشی در صورت ضرورت، و غیره
- ایجاد بانک معلوماتی (دیتابیس) برای ثبت مواد مرکز منابع آموزشی که مستقیماً و یا به یک بخش مرکز منابع کمپیوتری وصل بوده و یا بصورت مجزا بکار برده میشود
- مشخص نمودن موقعیت فزیک برای مرکز منابع کمپیوتری از طریق سرور فزیک (Physical Server) یا توسط اینترنت
- مشخص نمودن موقعیت فزیک برای کاپی های چاپی مواد آموزشی در محوطه وزارت صحت عامه و یا توزیع شده به مراکز حوزوی یا به تسهیلات صحی

2.1.3 حصول اطمینان از شامل ساختن کارمندان دایمی برای مرکز منابع آموزشی در ساختار تشکیلاتی ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری

- تهیه و ترتیب لوايح و وظایف برای کارمندان دایمی مرکز منابع آموزشی، با درنظرداشت حمایت های موجود تکنالوژی (انترنت)
- اخذ منظوری برای استخدام کارمندان دایمی

2.1.4 تهیه وسایل جهت حفظ و نگهداشت مرکز منابع آموزشی با مواد و تکنولوژی به روز (بشمول مواد تکنالوژی معلوماتی)

2.1.5 ایجاد سیستم حفظ و نگهداشت برای مرکز منابع و تخصیص بودیجه برای حمایت تکنالوژی معلوماتی و نگهداشت آن

## روش استراتژییک 2.2: مشخص نمودن اسناد و مدارک لازم و جمع آوری مواد آموزشی

2.2.1 شناسایی (Mapping) مواد آموزشی نهاد های تطبیق کننده و سایر شرکا برای آموزش های داخل خدمت. سروی انترنیتی یک وسیله بسیار موثر برای گردآوری معلومات و جمع آوری مواد آموزشی از شرکا عمده آموزش است

2.2.2 تهیه سوالنامه برای جمع آوری مواد آموزش داخل خدمت از نهاد های تطبیق کننده از طریق انترنیت و تلفون

2.2.3 ثبت و راجستر نمودن مواد آموزش داخل خدمت موسسات غیر دولتی و سایر شرکا از طریق واحد اداره قرارداد های بلاعوض (GCMU)

2.2.4 با استفاده از معیارات تضمین کیفیت، کمیته ارتقاء ظرفیت باید مواد آموزشی جمع شده را بازنگری نموده و هم مشخص نماید که کدام مواد آموزشی با معیارات تاسیس شده مطابقت دارد (برای معلومات مزید به جز استراتژییک 5 مراجعه گردد)

## روش استراتژییک 2.3: در همکاری نزدیک با شرکا و در صورت ضرورت تهیه و ترتیب، اصلاح و معیاری ساختن مواد اساسی آموزش داخل خدمت

2.3.1 تهیه و ترتیب رهنمود های آموزشی معیاری وزارت صحت عامه برای پروسه های که باید تعقیب گردد (طور مثال، بسته اساسی خدمات آموزش داخل خدمت سکتور صحت)

2.3.2 مشخص ساختن پروسه ها و ابزار نیاز سنجی آموزش ها به اساس مرور ابزار موجود

2.3.3 راه اندازی نیاز سنجی آموزش ها و تحلیل خلا ها (Gap Analysis)

2.3.4 با استفاده از رهنمود های تضمین کیفیت، طرح پلان برای دریافت/ تولید، تصنیف و اولویت بندی مواد آموزش داخل خدمت به اساس نیاز های شناسایی شده توسط نیاز سنجی آموزش ها

2.3.5 شناسایی مواد که نیاز به تولید، اصلاح، تطابق و ترجمه داشته و همچنان مشخص نمودن شیوه تدریس (میتودولوژی) از طریق کمیته ارتقاء ظرفیت و ادارات تخنیکی مربوطه وزارت صحت عامه

2.3.6 اخذ منظوری مقام وزارت صحت عامه برای تولید مواد جدید آموزش داخل خدمت

2.3.7 تخصیص بودجه برای تولید، اصلاح، ترجمه، ویرایش و طبع مواد منظور شده آموزش داخل خدمت

2.3.8 مساعد ساختن زمینه برای توزیع الکترونیکی، طبع و نشر مواد منظور شده آموزش داخل خدمت

2.3.9 موجودی، ذخیره و توزیع مواد طبع شده با استفاده از بانک معلوماتی (دیتابیس) برای پیگیری داخلی، از طریق انترنیت و همچنان توسط کاغذ برای توزیع بیرونی

## روش استراتژییک 2.4: ایجاد مراکز منابع آموزش داخل خدمت در سطح ولایات

باوجودیکه توزیع مواد آموزشی به شکل الکترونیکی صورت میگیرد، اما مراکز منابع آموزشی در سطح ولایات میتوانند نسخه های طبع شده مواد آموزشی، مراکز نمایش عملی توسط مدل های اناتومیک و آموزش های کمپیوتری را تهیه نمایند. جهت نزدیک ساختن مواد آموزشی به ساحاتی که از آن استفاده میشود، مراکز منابع آموزشی ولایتی با ارتباط نزدیک با مرکز منابع آموزشی ملی تاسیس گردد. مسئولین ولایتی منابع بشری در همکاری نزدیک با ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری مسولیت تنظیم و انکشاف مراکز منابع آموزشی ولایتی را به عهده دارند.

2.4.1 در همکاری نزدیک با شرکا کاری، مشخص نمودن نقش، وظیفه و زیربنا های مورد نیاز مراکز منابع آموزش داخل خدمت به سطح ولایات، بشمول اینکه آیا آنها صرف نسخه فزیکي مواد آموزشی را تهیه و توزیع مینمایند و یا تمرینات را نیز از طریق نمایش های عملی و آموزش الکترونیکی (E-Learning) حمایت مینمایند.

2.4.2 ایجاد پروسه های معیاری جهت حصول اطمینان از توزیع منظم تازه ترین نسخه مواد منظور شده بصورت الکترونیکی، و تاسیس سیستم تهیه و نگهداشت مواد جهت حصول اطمینان از انتقال مواد چاپی از دفتر مرکزی به دفاتر ولایتی

2.4.3 ایجاد یک سیستم معیاری ثبت و گزارشدهی برای مراکز منابع آموزش داخل خدمت (مرتبط با بخش 4،3)

### جزء سوم: سیستم اداره معلومات آموزش (TMIS)

سیستم اداره معلومات آموزش یک جز مهم استراتژی ارتقاء ظرفیت بوده و استراتژی ملی وزارت صحت عامه را حمایت می نماید تا از ارقام و معلومات برای تصمیم گیری در امور آموزش های داخل خدمت استفاده گردد. ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری مسئولیت سیستم اداره معلومات آموزشی را بدوش داشته و کارمندان این اداره فعالیت های مربوط به TMIS را در همکاری با دبیرتمنت سیستم اداره معلومات صحتی (HMIS) اداره و هماهنگ می نمایند. یک سیستم اداره معلومات آموزش فعال ارقام و معلومات را به ریاست ارتقاء ظرفیت جهت استفاده در موارد ذیل ارائه میدارد:

- ثبت و ریکارد برنامه های آموزشی مطابق کادر یا ساحه آموزشی
  - پیگیری و ریکارد انکشاف و پیشرفت آموزگاران
  - پیشبینی نیاز ها برای برنامه های آموزشی بیشتر
  - جلوگیری از دوگانگی و تدویر مکرر آموزش ها
  - ثبت و ریکارد شاخص های ابتدائی نظارت و ارزیابی در رابطه به تعداد کسانی که آموزش دیده اند
- در حال حاضر سیستم رسمی و ملی اداره معلومات آموزش در وزارت صحت عامه وجود ندارد لذا، سیستم اداره معلومات آموزش منحصی یک جز استراتژی ارتقاء ظرفیت ایجاد خواهد گردید که شبکه داخل وزارت صحت عامه و همچنان ولایات به آن دسترسی میتوانند داشته باشند. نهاد های غیر دولتی (NGO) از سیستم اداره معلومات صحتی برای دسترسی به معلومات آموزشی، ثبت و ریکارد برنامه های آموزشی که توسط آنها دایر میگردد، دسترسی به شاخص های مورد ضرورت و جلوگیری از دوگانگی و تکرر برنامه های آموزشی استفاده خواهند نمود. برای دست یابی به یک سیستم اداره معلومات آموزشی اقتصادی و فعال، وزارت صحت عامه نیاز دارد تا:

- یک سیستم انترنتی را که به هر سه زبان پشتو، دری و انگلیسی قابل دسترس باشد، ایجاد نماید.
- یک سیستم به روز (up to date)، فعال و قابل دسترس در بازار (طور مثال، TrainSmart یا مادیول سیستم اداره معلومات منابع بشری HRMIS برای برنامه های آموزشی) را شناسائی نموده و بر اساس نیاز های ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری آنرا تطابق دهد.

روش استراتژییک 3.1: ایجاد یک سیستم فعال اداره معلومات آموزشی در ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری در سطح مرکز (همچنان قابل دسترس در سطح ولایات) در هماهنگی با سایر سیستم های ذیربط (منابع بشری، HMIS و غیره)

3.1.1: ارزیابی سیستم اداره معلومات آموزشی در وزارت صحت عامه، بشمول:

- نرم افزار (Software)
- سخت افزار (Hardware)/ زیربنا/ حمایت تکنالوژی معلوماتی (IT)
- اداره/ ارگان
- پروسه راجستر نمودن آموزگاران و ثبت و ریکارد وضعیت آنها
- پروسه راجستر نمودن اشتراک کنندگان برنامه های آموزشی
- پروسه بودجه ریزی و حمایت وزارت صحت عامه برای سیستم اداره معلومات آموزش (TMIS)
- گزارشات
- تحلیل شرکا
- ساحات ادغام TMIS با سایر سیستم ها

فارم های استراتژی HRMIS جهت جمع آوری معلومات برای این ارزیابی استفاده خواهد شد.

3.1.2: بررسی مارکیب برای دریافت نرم افزار و ابزار اداره معلومات آموزش:

- کارشناسان در بخش های تکنالوژی معلوماتی و ارتقاء ظرفیت برای این فعالیت بحیث مشاور استخدام خواهند گردید. کارشناسان مذکور بانک معلوماتی (دیتابیس) موجود در مارکیت و قابل تطبیق به سیستم اداره معلومات آموزش را (طور مثال: TrainSmart و HRMIS module) بررسی خواهند نمود.

### 3.1.3: تهیه یک فورم تصمیم گیری مناسب جهت شامل ساختن معیارات برای TMIS و مقایسه ابزار و بایعین (Vendors)

- تهیه معیارات کلیدی (چکلیست) برای ارزیابی ابزار/ نرم افزار TMIS و رهنمود های آن
- تهیه لست ضروریات فعال سازی TMIS براساس نرم افزار های موجود و ضروریات شناسایی شده توسط استفاده کنندگان/ ادارات/ شرکا TMIS
- تشکیل یک تیم تخنیکی تحت نظر یک کارشناس برای تصمیم گیری، انتخاب و تطبیق سیستم ملی اداره معلومات آموزش
- تامین هماهنگی و ترتیب چکلیست نظارتی در همکاری نزدیک با بخش نظارت و ارزیابی جهت حصول اطمینان از استفاده چکلیست تهیه شده مطابق به نیاز های ریاست عمومی منابع بشری .

### 3.1.4: شناسایی روش تطبیق و مدیریت تغییر برای TMIS:

- منابع برای آموزش ها به اشکال مختلف در ساحات/ مناطق مختلف و توسط دیپارتمنت های مختلف مورد استفاده قرار میگیرد. تمام دیپارتمنت ها و واحد ها برنامه های آموزشی را مطابق نیاز های خویش و یا براساس وجوه مالی موجود دایر می نمایند، مگر ارقام و معلومات برنامه های آموزشی (طور مثال: لست برنامه های آموزشی، عنوان آموزش ها، لست اشتراک کنندگان، مدت و محتویات برنامه آموزشی، گزارشات نیاز سنجی آموزش ها، اساسات انتخاب اشتراک کنندگان، لست آموزگاران، و غیره) بصورت مجزا و یا توحیدی وجود ندارد. براساس نیاز های شناسایی شده (به 3.1.1 رجوع شود) TMIS طوری طرح میگردد که هم به نیاز های شرکا جوابگو بوده و از طرف دیگر اسناد نظارت و ارزیابی لازم را از تدویر کنندگان برنامه های آموزشی جمع آوری و حفظ می نماید. (به جز استراتژی یک 4 مراجعه کنید)
- منحصی یک بخش مدیریت تغییر، برای روسا/آمرین دیپارتمنت ها در مورد ضروریات TMIS آگاهی داده شده و از آنها توقع می رود که ضروریات TMIS را فراهم نموده و در بخش های مختلف انکشاف و اداره منابع بشری از آن استفاده نمایند. آموزش مستقیم و همچنان از طریق انترنت در رابطه به طرز استفاده TMIS فراهم خواهد گردید.
- برای مسوولین منابع بشری و اداری در تمام ولایات آموزش داده میشود تا از TMIS استفاده نموده و ریاست های صحت عامه ولایات و ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری را در عرصه حفظ اسناد و ارائه گزارشات برنامه های آموزشی همکاری نموده و سایر ضروریات را مرفوع سازند.

### روش استراتژی یک 3.2: استفاده سیستم اداره معلومات آموزش برای طرح پلان برنامه های آموزشی، توحید گزارشات دقیق و شناسایی نیاز های آموزشی

#### 3.2.1: آشنا سازی شرکا ذیربط با TMIS از طریق تدویر جلسات/ ورکشاپ های آموزشی

- تهیه یک صفحه معلوماتی (One-pager) همراه با آدرس انترنتی برای پخش و نشر معلومات کلیدی
- تهیه و ترتیب رهنمود ها و یک خود آموز (tutorial) برای استفاده کنندگان که بصورت مستقیم و همچنان از طریق انترنت قابل دسترس باشد
- پخش و توزیع فورمه جات رهنمایی و گزارشدهی برای تمام تدویر کنندگان برنامه های آموزشی که از آنها استفاده نمایند
- ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری و مسوولین HMIS مسؤلیت TMIS را در سطح مرکز و ولایات بدوش خواهند داشت
- مسؤل منابع بشری موظف در ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری صفحه انترنتی را بصورت ماهوار به روز (Update) می نمایند.



3.2.2: شناسایی انواع مختلف معلومات که از طریق TMIS در جریان ایجاد شرایط و وظیفوی قابل دسترس میگردد، بشمول:

- قبل از آموزش:
  - پلان های آموزشی بصورت سالانه، ربعوار و ماهوار به روز (Update) میگردد
  - گزارش نیاز سنجی آموزش ها
- آموزش
  - لست محتویات آموزشی
  - لست آموزگاران ملی و بین المللی براساس حالت (Status) آنها
  - لست اشتراک کنندگان مطابق به عنوان و یا نوع برنامه آموزشی با در نظر داشت جنس، تاریخ و مدت برنامه و براساس ولایت و حوزه
- بعد از آموزش
  - آموزش دریافت شده
  - گزارش پروسه تعقیب بعد از آموزش (PTFU)
  - گزارشات برنامه های آموزشی بشمول نتایج توحیدی امتحان قبل و بعد از آموزش و راپور ارزیابی برنامه آموزشی

3.2.3: حصول اطمینان از استمرار سیستم اداره معلومات آموزش (TMIS) در هماهنگی با سایر ادارات، دبیرتمنت ها و شرکا

- سیستم اداره معلومات آموزش تحت نظر کارشناسان سیستم معلومات صحتی در وزارت صحت عامه ایجاد میگردد، بناءً حفظ و مراقبت و حمایت دراز مدت نرم افزار (Software) تأمین میگردد
- حد اقل برای یک تن از ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری و دبیرتمنت HMIS در عرصه TMIS آموزش داده خواهد شد
- چکلیست نظارتی سیستم اداره معلومات آموزش با چکلیست نظارتی ملی ادغام خواهد شد.
- جهت تسهیل دریافت و شریک ساختن معلومات لازم با تطبیق کنندگان برنامه های آموزشی، فورمه جات ترتیب میگردد که از طریق انترنت و یا بصورت مستقیم قابل دسترس خواهد بود

## جزء چهارم: نظارت و ارزیابی

ریاست ارتقاء ظرفیت ریاست عمومی منابع بشری یکجا با دبیرتمنت نظارت و ارزیابی وزارت صحت عامه در زمینه ایجاد یک سیستم نظارت و ارزیابی که بتواند در مورد فعالیت های ارتقاء ظرفیت در سطوح مختلف در بخش آموزش داخل خدمت بازدهی نموده و اجراءات را بهتر سازد کار خواهد نمود. سیستم نظارت و ارزیابی ریاست ارتقاء ظرفیت ریاست عمومی منابع بشری در دبیرتمنت نظارت و ارزیابی موقعیت خواهد داشت. یکی از اجزای کلیدی پالیسی نظارت و ارزیابی، ارزیابی و مشخص نمودن استفاده از روش ها بر مبنای اسناد و تشویق استفاده از آن در جای های که مورد استفاده قرار نمیگیرند میباشد (جز پنجم: تضمین کیفیت آموزش را نیز میتوانید در این زمینه مرور نمایید). نظارت و ارزیابی موثر از طریق نظارت منظم و هم از طریق ارزیابی ها و سروی های دوره یی انجام خواهد شد. نتایج بدست آمده از ارزیابی ها و سروی ها برای مرور پیشرفت ها استفاده خواهند گردید.

به منظور مطمئن شدن از استفاده معلومات و ارقام برای پلان سازی و تصمیم گیری بهتر، ریاست ارتقاء ظرفیت/ریاست عمومی منابع بشری با دبیرتمنت HMIS کار خواهد نمود تا از نظارت و ارزیابی درست تطبیق استراتژی ارتقاء ظرفیت اطمینان حاصل نماید. میکانیسم مشخص جمعآوری، استفاده و حفظ اسناد در پلان عملیاتی نظارت و ارزیابی توضیح بیشتر خواهد شد.

در صورت امکان، هر سروی که بر اساس نفوس در این جریان انجام میشود دارای شاخص های نتیجه و موثریت ارتقاء ظرفیت خواهد بود. معلومات نظارت شامل شاخص های پروسه و محصول ارتقاء ظرفیت خواهد بود. معلومات

بدست آمده از این منابع در سطوح مربوطه استفاده شده و از سطح ولسوالی الی سطح ملی، معلومات مذکور در فعالیت های تضمین کیفیت و پلان سازی و باز دهی استفاده خواهد شد. سطوح مختلف کمک خواهند شد تا بتوانند این منابع معلومات را به طور موثر استفاده نمایند.

#### روش استراتژییک 4.1: تهیه و ترتیب پروسیجر های ملی نظارت و ارزیابی ارتقاء ظرفیت

4.1.1 تهیه و ترتیب پلان سالانه نظارت و ارزیابی ارتقاء ظرفیت در همکاری نزدیک با HMIS، TMIS و سایر دبیراتمنت های مربوطه

- مرور اسناد استراتژیی مربوطه و شاخص های موجود که توسط تطبیق کننده های برنامه های آموزشی تعقیب میگردد ( مثل خلاصه شاخص های منابع بشری برای صحت سال<sup>1</sup> 2011) برای مشخص نمودن شاخص های مورد نیاز نظارت سیستم آموزش داخل خدمت
- بر اساس این معلومات و ارقام، ترتیب، مشخص نمودن و تعیین شاخص های اجرایی، تعیین نمودن منبع معلومات و تکرر راپور دهی، و توجه شاخص ها برای HRMIS، HMIS و TMIS به منظور جلوگیری از دوگانگی کارها
- تعیین اهداف برای شاخص های تهیه شده ( اهداف نهایی و سالانه)

4.1.2 تهیه و ترتیب رهنمود نظارت و ارزیابی ارتقاء ظرفیت در همکاری نزدیک با دبیراتمنت های HMIS و TMIS. رهنمود باید دارای بخش های ذیل باشد:

- جمعآوری، تحلیل، تجزیه و راپور دهی معلومات روزانه (HRMIS, HMIS, TMIS)
- رهنمود برای نظارت فعال ( اشخاص دخیل، محدوده زمانی، تکرر باز دید ها از ساحه)
- فورمه های نمونه وی مورد ضرورت برای تطبیق برنامه های آموزشی
- تشریح مسیر معلومات یا data flow (به شمول منبع معلومات، خطوط سیر معلومات، گیرنده، مستفیدین نهایی و تحلیل و تجزیه در هر سطح)
- تعریف سطوح استفاده از معلومات و ارقام نظارت و ارزیابی
- توضیح وسایل نظارت و ارزیابی ( نرم افزار و سخت افزار)

#### روش استراتژییک 4.2: استخدام کارمندان شایسته برای واحد نظارت و ارزیابی ارتقاء ظرفیت

4.2.1 تعیین ساختار نظارت و ارزیابی ارتقاء ظرفیت و مشخص نمودن روابط نظارت و ارزیابی ارتقاء ظرفیت و دبیراتمنت نظارت و ارزیابی وزارت صحت عامه.

4.2.2 تهیه و ترتیب مسئولیت ها در داخل ساختار نظارت و ارزیابی ارتقاء ظرفیت ( لایحه وظایف و مسئولیت های وظیفوی)

4.2.3 اخذ منظوری برای ساختار نظارت و ارزیابی ارتقاء ظرفیت و کارمندان آن

4.2.4 استخدام پرسونل مورد نیاز از طریق پروسیجر های معیاری وزارت صحت عامه

4.2.5 آموزش پرسونل نظارت و ارزیابی ریاست ارتقاء ظرفیت در مورد پروسیجر های نظارت و ارزیابی

#### روش استراتژییک 4.3: ارزیابی فعالیت های پلان شده ارتقاء ظرفیت

دو نوع اساسی فعالیت های ارزیابی پلان خواهد شد: ارزیابی منظم سالانه فعالیت های ارتقاء ظرفیت و ارزیابی های که توسط شرکا بر اساس ضرورت پلان خواهد شد.

4.3.1 براه اندازی ارزیابی های منظم سالانه ارتقاء ظرفیت

- مدغم نمودن سوالات ارزیابی در سروی های منظم سالانه وزارت صحت عامه

<sup>1</sup> <http://www.capacityplus.org/hrhic>

- تحلیل و تجزیه پیشرفت از طریق استفاده معلومات حاصله از سروی های سالانه وزارت صحت عامه

#### **4.3.2 استفاده از ارزیابی های که بر اساس ضرورت توسط شرکا پلان میشود:**

- گنجاندن ارزیابی های پلان شده بر اساس ضرورت شرکا در پلان سالانه ارتقاء ظرفیت.
- ارزیابی روش های معاوضی آموزش مانند آموزش در جریان کار، آموزش الکترونیکی، آموزش از طریق موبایل.
- منظوری ارزیابی های پلان شده از طرف شرکا توسط ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری
- تسلیم دهی نتایج ارزیابی به ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری، ثانیاً استفاده از نتایج آن برای پلان سازی آینده.

### **جزء پنجم: تضمین کیفیت برنامه های آموزشی**

تضمین کیفیت پروسه های آموزشی از بدو مرحله طرح برنامه های آموزشی الی پروسه تعقیب بعد از آموزش، چالش های متعدد را دارا میباشد. شرکای تطبیق کننده سعی می نمایند تا مطابق به معیارات دست داشته خویش فعالیت های آموزشی با کیفیت را ارائه نمایند. معیارات شرکای تطبیق کننده برنامه های آموزشی یکسان نبوده حتی بعضاً در تناقض یکدیگر واقع میگردد. ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری با همکاری واحد بهبود کیفیت مراقبت های صحتی (IQHC) وزارت صحت عامه جهت تامین کیفیت فعالیت های آموزشی سیستم ملی تضمین کیفیت را ایجاد خواهد نمود. علاوه، پروسه بهبود کیفیت آموزش ها توسط کارمندان مربوط به آموزش ها تطبیق گردیده تا از معیارات ملی تضمین کیفیت در مراکز آموزشی تاسیس شده استفاده و با شرکا تطبیق کننده شریک گردد.

#### **روش استراتژیک 5.1: ایجاد سیستم تضمین کیفیت برنامه های آموزش داخل خدمت در هماهنگی نزدیک با واحد بهبود کیفیت مراقبت های صحتی (IQHC) وزارت صحت عامه**

5.1.1 تاسیس نمودن یک کمیته تخنیکی تضمین کیفیت برنامه های آموزشی داخل خدمت و تهیه لایحه وظایف آن جهت هماهنگ نمودن فعالیت های ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری با واحد بهبود کیفیت مراقبت های صحتی

5.1.2 جمع آوری ابزار و پروسه های تضمین کیفیت که فعلاً مورد استفاده قرار داشته و مرور معلومات موجود، مصاحبه با شرکای کاری و یک تحلیل ساده هزینه برای مشخص نمودن سیستم تضمین کیفیت مورد هدف

5.1.3 بر اساس سیستم تضمین کیفیت انتخاب شده، مشخص نمودن پروسیجر های سیستم تضمین کیفیت، برنامه های آموزشی بشمول میکانیزم تقدیر و مکافات و ایجاد معیارات، رهنمود ها و ابزار تضمین کیفیت برنامه های آموزشی. مشخص نمودن و دریافت منظوری وزارت صحت عامه برای اقداماتی که ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری در برابر آنعه از تطبیق کنندگان برنامه های آموزش داخل خدمت که برنامه های آموزشی خویش را در مطابقت با معیارات تهیه شده عرضه نمیدارند اتخاذ خواهد نمود.

5.1.4 ترتیب و انکشاف مواد درسی و اشناسازی به آن جهت انتشار وسایل و پروسیجر های تضمین کیفیت برنامه های آموزشی بشمول میکانیزم تقدیر و مکافات به شرکای تطبیق کننده.

5.1.5 انکشاف و ترتیب نمودن سیستم اداره معلومات تضمین کیفیت برنامه های آموزشی در همکاری نزدیک با سیستم اداره معلومات آموزش (TMIS) و سیستم اداره معلومات صحتی (HMIS)

#### **روش استراتژیک 5.2: تطبیق و هماهنگ نمودن پروسه تضمین کیفیت برنامه های آموزشی با واحد بهبود کیفیت مراقبت های صحتی (IQHC) وزارت صحت عامه**

5.2.1 آموزش دادن کارمندان مربوطه در مورد سیستم تضمین کیفیت برنامه های آموزشی

5.2.2 تطبیق معیارات تضمین کیفیت برنامه های آموزشی (لوجستیک، تسهیل کنندگان، مواد و غیره) به منظور حصول اطمینان از کیفیت برنامه های آموزش داخل خدمت در مراکز آموزشی تاسیس شده

5.2.3 حصول اطمینان از جمع آوری، ذخیره و استفاده ارقام تضمین کیفیت در مورد آموزش به سطوح مختلف در هماهنگی با واحد بهبود کیفیت مراقبت های صحی (IQHC)

5.2.4 هماهنگ نمودن پروسه ادغام سیستم تضمین کیفیت برنامه های آموزشی در سیستم بهبود کیفیت مراقبت های صحی وزارت صحت عامه

5.2.5 ایجاد یک میکانیزم برای شبکه سازی و تشریک دانش

▪ نشر و پخش کاپی های کاغذی و الکترونیکی اسناد ( طور مثال آموزش و تمرینات)

▪ تبادل نظریات و بازدهی از طریق اینترنت و تلفون موبایل

▪ به راه اندازی ملاقات های متقابل

#### **گروپ های مورد هدف**

طوریکه هدف نهایی این استراتیژی عبارت از انکشاف یک سیستم واحد ارتقاء ظرفیت جهت حفظ و کسب اطمینان از داشتن منابع بشری صحی شایسته در افغانستان میباشد، بناً تطبیق این استراتیژی در ارتقاء ظرفیت و بلند بردن اجراء پرسونل سکتور صحت در سطوح مختلف نقش خواهد داشت.

## روش های اساسی

### چارچوب اساسی

ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری بنابر نقش رهبری (Steward) که در واحد آموزش داخل خدمت منابع بشری برای صحت دارد، در همکاری نزدیک با سایر ادارات تخنیک وزارت صحت عامه پالیسی و استراتیژی، ترتیب معیارات و تامین هماهنگی با شرکای تطبیق کننده و سایر شرکای کاری چنانچه در جز برنامه های آموزش داخل خدمت استراتیژی منابع بشری برای صحت/ آموزش داخل خدمت تذکر داده شده است ایجاد مینماید. از نظر نقش هماهنگی و ایجاد معیارات ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری مسؤلیت اساسی در جمع آوری، مرور، فهرست نمودن و پخش نمودن مواد آموزشی و ترویج تضمین کیفیت دارد. این ریاست به واحد های دیگر وزارت صحت عامه در ایجاد و حفظ سیستم اداره معلومات آموزش و سیستم نظارت و ارزیابی همکاری می نماید. بنأ، تطبیق موفقانه به همکاری نزدیک میان ریاست ها و دیپارتمنت های مختلفه وزارت صحت عامه و تشریک مساعی و حمایت وزارت های دیگر و اجنسی های دولتی در سکتور های مختلف: بشمول پارلمان، و وزارت های مالیه، معارف و تحصیلات عالی بستگی دارد. تطبیق موفقانه همچنان نیاز به ایجاد مشارکت با نهاد های غیر دولتی مانند رسانه ها، ارگانهای مسلکی و سکتور خصوصی دارد.

### سطوح ولسوالی و جامعه

ریاست ارتقاء ظرفیت ریاست عمومی منابع بشری از طریق ادارات تخنیک ذیدخل وزارت صحت عامه در سطح ولسوالی روابط کاری را با شرکای تطبیق کننده تامین نموده و همراه هر یک از شرکا جهت بدست آوردن مواد آموزشی مربوط به آموزش داخل خدمت که دربر گیرنده مواد آموزشی کلینکی، رهنمودها، برنامه آموزشی، معلومات عمومی آموزگاران، معیارات کیفیت و غیره میباشد، همکاری نزدیک می نماید. بعد از توحید و مرتب ساختن مواد آموزشی، ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری مواد آموزشی معیاری و پلان ملی آموزش ها، لست آموزگاران ملی واجد شرایط و غیره را با تمام تطبیق کنندگان در سطح ولسوالی شریک میسازد. این همکاری نزدیک با تطبیق کنندگان در سطح ولسوالی جوامع را توسط آموزش خوب عرضه کنندگان خدمات صحتی و بهبود عرضه خدمات صحتی بهره مند میسازد.

### سطح ولایت

مسؤولین صحتی ولایتی (PHOs) مسؤول تطبیق استراتیژی در سطح ولایات و انتقال آن به سطوح پایین و فراهم نمودن حمایت لازم میباشد. مسؤولین صحتی ولایتی از سطح ملی غرض تطبیق این استراتیژی حمایت های لازم را بدست می آورند.

کمیته هماهنگی صحتی ولایتی جهت هماهنگ نمودن فعالیت های شرکا برای بدست آوردن اولویت های وزارت صحت عامه در سطح هر ولایت ایجاد گردیده است. در هر ولایت شرکای متعدد جهت تطبیق برنامه های صحتی اشتراک می نمایند. کمیته هماهنگ کننده صحتی ولایتی تحت هدایت ریاست صحت عامه ولایت نقش بارز در تطبیق موثر برنامه های آموزشی در سطح ولایت بازی خواهد نمود.

چون مراکز منابع آموزشی یک وسیله مهم برای ارتقاء ظرفیت می باشد، ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری ریاست های صحت عامه ولایات را در زمینه ایجاد مراکز منابع آموزشی ولایتی که برای رفع نیازمندی های مشخص ولایت مربوطه مهم میباشد تشویق می نماید. ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری و ادارات تخنیک ذیدخل وزارت صحت عامه برای برآورده شدن این هدف معاونت های تخنیک را به مراکز منابع آموزشی ولایتی فراهم نموده و آنها را با مواد آموزشی مناسب از طریق مراکز منابع آموزشی مرکزی تجهیز می نماید.

## سطح ملی

موفقیت این استراتژی توسط رهبری قوی و مداوم وزارت صحت عامه آغاز میگردد. ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری برنامه های ارتقاء ظرفیت پلان شده را در سطح ملی سرپرستی، هماهنگ و همکاری نموده و جلب حمایت می نماید. ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری نقش رهبری (stewardship) و مسؤولیت کسب اطمینان از کیفیت، موثریت و مثریت برنامه های که در سطح ملی تطبیق میگردد را خواهد داشت.

هماهنگ نمودن برنامه هاییکه بودیجه آن محدود بوده و متکی به کمک مالی شرکای دیگر جهت پیشبرد اولویت ها باشد چالش خواهد داشت. در جریان این دوره ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری همراه با شرکای تطبیق کننده غیر دولتی، اقداماتی پیشگیری شده را اتخاذ خواهد نمود. به عوض اینکه ارگان ها پلان منابع، آجندای آموزشی و کادر های آموزشی مستقل خویش را داشته باشند، بهتر است تا شرکا برای ایجاد پلان کاری منحیث یک جز از اولویت های استراتژی هذا دعوت گردند.

## هماهنگی

### وزارت صحت عامه

وزارت صحت عامه منحصراً اداره رهبری کننده سکتور صحت معیارات و پالیسی ها را وضع نموده، طرز العمل ها و رهنمود ها را ترتیب و با تمام واحد های داخل وزارت، شرکا، نهاد های تطبیق کننده و تمویل کنندگان، فعالیت ها را هماهنگ میسازد. ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری با گروه کاری (Task force) و گروه های کلیدی وزارت صحت عامه هماهنگی تامین میکند. وزارت صحت عامه گروه مشورتی برای صحت و تغذی (CGHN) و گروه های کاری چون کمیته ارتقای ظرفیت را برای فراهم نمودن مشورت ها و معاونت های تخنیکی در موارد خاص ایجاد نموده است. هدف CGHN همانا تهیه یا فراهم نمودن پالیسی و رهنمود ها، استراتژی مداخلات/ اقدامات و پیشنهاد برای تطبیق برنامه ها میباشد. این پیشنهادات به CGHN و گروه تخنیکی مشورتی (TAG) جهت مرور قبل از پیشکش آن به بورد اجرایی فرستاده میشود. پروسه ترتیب این استراتژی تحت نظر گروه کاری آموزش داخل خدمت صورت گرفته است.

این استراتژی ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری را به همکاری/ مشارکت با واحد های مختلف وزارت صحت عامه بشمول نظارت و ارزیابی و HMIS فرا میخواند. در صورت ضرورت به همکاری فراتر از محدوده وظایف کمیته ارتقای ظرفیت، گروه کاری خاص ایجاد خواهد گردید.

ریاست های متعدد در وزارت صحت عامه (به گونه مثال: ریاست صحت باروری، انستیتوت ملی صحت عامه افغانستان، ریاست صحت طفل و نوجوانان، و تغذی) برنامه های آموزشی در حال تطبیق و یا پلان شده دارند. ریاست های متذکره زیر بنا های لازم را برای ادامه فعالیت های خویش دارند، در حالیکه ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری در مراحل آغازین ساختن ظرفیت در این راستا میباشد. این بصورت آنی تغییر نخواهد کرد، اما ریاست ارتقاء ظرفیت با رشد ظرفیت های لازم با ریاست های فوق الذکر همکاری نموده و مواد آموزشی (بشمول معلومات راجع به برنامه های آموزشی، آموزگاران و اشتراک کنندگان در TMIS) آنها را در مراکز منابع مهیا ساخته، معیارات ملی کیفیت را فراهم می نماید. توقع میرود که ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری مرجع اساسی برای هماهنگی و مدیریت تمام برنامه های آموزشی وزارت صحت عامه باشد.

### سایر وزارت ها

جهت تطبیق موفقانه استراتژی هذا به همکاری وزارت های ذیل ضرورت میباشد:

- وزارت معارف
- وزارت تحصیلات عالی
- وزارت امور زنان
- کمیسیون مستقل اصلاحات اداری و خدمات ملکی

### سایر شرکا

وزارت صحت عامه با شرکا متعدد (بشمول شرکا ذیل) جهت تحقق بخشیدن اهداف استراتژی ارتقاء ظرفیت تشریک مساعی می نماید:

### ادارات بین المللی

ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری با دفاتر ملل متحد بشمول UNFPA، UNICEF، WHO که تطبیق کنندگان برنامه های وزارت صحت عامه در ولسوالی های مختلف هم میباشند تشریک مساعی مینماید. همچنان با ادارات و تمویل کنندگان چون USAID و JICA که منابع مهم تخنیکی و مالی برای حمایت ارتقاء ظرفیت منابع بشری میباشد نیز همکاری نزدیک دارد.

## نهاد های غیر دولتی (NGO)

ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری بنابر داشتن نقش رهبری خدمات منابع بشری برای صحت با نهاد های غیر دولتی که برنامه های آموزشی را در سراسر کشور تطبیق می نمایند تشریک مساعی می نماید. تعداد کثیر از نهاد های غیر دولتی بسته خدمات اساسی صحت (BPHS) و مجموعه خدمات اساسی شفاخانه بی (EPHS) را در کشور تطبیق و برنامه های آموزش داخل خدمت را منحیث جز این فعالیت ها فراهم می نمایند. این نهاد به حیث همکاران کلیدی شناخته شده و ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری در جریان انکشاف استراتژیی هذا با تعدادی زیادی از آنها مشورت نموده است.

### انجمن های مسلکی صحت

انجمن های مسلکی صحت بشمول انجمن طبی افغان، مجتمع داکتران نسایی ولادی افغان (AFSOG) و انجمن قابله های افغان (AMA) نقش مهم در تطبیق استراتژیی ارتقاء ظرفیت می توانند داشته باشند. این انجمن های می توانند که به طرق ذیل در تطبیق استراتژیی همکاری نمایند:

- تهیه و ترتیب مواد و رهنمود آموزشی برای آموزگاران
- تشریک مواد آموزشی موجود با ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری
- فراهم نمود آموزش های داخل خدمت
- همکاری در توزیع و پخش مواد آموزشی
- ارائه مشورت ها به ریاست عمومی منابع بشری در مورد تجارب حاصله

## میکانیزم هماهنگی

جهت حصول اطمینان از تطبیق استراتژیی ارتقاء ظرفیت از میکانیزم موثر هماهنگی استفاده بعمل می آید. پروسه هماهنگی از طریق ارگان ها و میکانیزم های هماهنگی تقویه و اداره خواهد گردید.

### کمیته های تدقیق

گروپ کاری آموزش داخل خدمت (ISTTF) محور مرکزی برای تامین هماهنگی و انسجام امور میباشد. اعضای این گروپ متشکل از کارمندان ریاست عمومی منابع بشری و همچنان نمایندگان ادارات بین المللی و نهاد های غیر دولتی نیز میباشد. در صورت ضرورت لایحه وظایف گروپ کاری آموزش داخل خدمت بمنظور تقویه حمایت های لازم برای تطبیق استراتژیی مرور و تعدیل خواهد گردید. ISTTF میتواند گروپ های فرعی موقت و یا دایمی را برای اقدامات مشخص ایجاد نماید. گروپ های فرعی ایجاد شده در ساحات مشخصه فعالیت های لازم را برای تامین هماهنگی انجام میدهند (طور مثال: تهیه و ترتیب مواد آموزشی، TMIS، نظارت و ارزیابی و تضمین کیفیت). گروپ های فرعی برای اقدامات مشخص میتوانند بصورت دایمی در جمع کمیته های تدقیق جهت تطبیق موثر استراتژیی فعالیت نمایند. گروپ های فرعی با تزئید اعضای بیشتر از نهاد های تطبیق کننده و سکتور خصوصی تقویت میگردد.

در صورت ضرورت کمیته ارتقاء ظرفیت از تعدیل ISTTF تشکیل گردیده که جلسات آن بصورت ماهوار دایر خواهد گردید. بر علاوه کارمندان ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری اعضای کمیته متشکل از نمایندگان ادارات بین المللی، نهاد های غیر دولتی، انجمن های مسلکی و وزارت های ذیربط خواهد بود. هماهنگی وسیع با سکتور های مختلف وزارت صحت توسط کمیته هماهنگی صحت وزارت صحت عامه تامین گردیده که جلسات آن بصورت ماهوار دایر میگردد.

مسئولین صحت عامه ولایات تقویت میگرددند تا تطبیق استراتژیی هذا را در سطح ولایت نظارت نمایند. برای مسئولین صحت عامه ولایتی آموزش داده میشود تا آنها قادر به نظارت و فراهم نمودن حمایت های لازم برای تطبیق استراتژیی در ولایات مربوطه خویش گردند.



## ارتباط بین السکتوری / سکتوری

استراتژی ارتقاء ظرفیت به سکتور های متعدد دیگر منوط میباشد تا آموزش داخل خدمت موفقانه تطبیق گردیده و وضعیت صحتی مردم بهبود یابد. از آنجاییکه ضرورت مبرم به هماهنگ ساختن آموزش داخل خدمت به آموزش های قبل از خدمت برای داکتران، نرسها و قابله ها میباشد، وزارت های معارف و تحصیلات عالی در صدر لست شرکا میباشد. قابل یاد آوریت که سکتور های دیگر هم دخیل میباشد. در صورت ضرورت به جلب حمایت های بیشتر از معمول از وزارت ها و ادارات دیگر، کمیته هماهنگی متشکل از نمایندگان ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری و سکتور های ذیربط ایجاد خواهد گردید.

## تطبیق استراتژی

### پلان های کاری

این استراتژی منحصی یک رهنا در تحقق اهداف ریاست ارتقاء ظرفیت در عرصه آموزشی های داخل خدمت عمل می نماید. بعد از تصویب سراتژی پلان های تفصیلی بیشتر در مطابقت به آن طرح خواهد شد.

ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری یک پلان تطبیقی جامع را ترتیب خواهد نمود که اقدامات لازم، چارچوب عمومی زمانی و واحد های مسؤول را برای انجام آن مشخص خواهد نمود. همچنان ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری یک پلان کاری سالانه را جهت مشخص نمودن اقدامات که در سال اول انجام شود ترتیب خواهد نمود.

از شرکای تطبیق کننده غیر دولتی اکیداً تقاضا خواهد گردید تا پلان های کاری سالانه فعالیت های آموزش داخل خدمت خویش را براساس پلان ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری تهیه و ترتیب نمایند. جهت تامین هماهنگی برنامه های آموزش داخل خدمت در سطح ولایات، از دفاتر صحت عامه ولایات تقاضا به عمل می آید تا پلان تطبیقی سالانه ولایتی خویش را در هماهنگی با تمام شرکای تطبیق کننده تهیه و ترتیب نماید. این پلان ها باید با ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری جهت حصول اطمینان از جامع بودن آن و جلوگیری از دوگانگی و عدم سازگاری پلان های سایر ولایات هماهنگ گردد.

### جلب حمایت ها

از آن جایکه ریاست ارتقاء ظرفیت ریاست/ عمومی منابع بشری کنترل مستقیم بالای دبیرتمنت های کلیدی وزارت صحت عامه، وزارت های دیگر، ادارات تمویل کننده، موسسات تطبیق کننده غیر دولتی و شرکای دیگر ندارد، اهداف استراتژیک در ساحات مانند پخش و نشر معلومات، سیستم اداره معلومات، نظارت و ارزیابی و تضمین کیفیت اساساً ذریعه جلب حمایت وزارت ها و ادارات فوق الذکر بدست خواهد آمد. کارمندان موظف شده مسؤلیت ترویج و جلب حمایت از وزارت های مربوطه و ادارات را در ساحات معین جهت بدست آوردن نتایج متوقعه را بدوش خواهند داشت. بر علاوه، جهت تطبیق موثر استراتژی می توانند کمیته های مشترک و گروپ های کاری که از ادارات مربوطه نمایندگی کنند ایجاد نمایند.

### پخش و نشر معلومات

بسیاری از روش ها در این استراتژی نیاز دارد تا تطبیق کننده های این استراتژی در تمام سطوح سیستم مهارت های جدیدی را انکشاف دهند تا نهاد های غیر دولتی همکار از خدمات قابل دسترس ریاست ارتقاء ظرفیت/ریاست عمومی منابع بشری برای حمایت از آنها بیشتر آگاه گردند. بناءً یکی از بزرگترین فعالیت ها در سطح ملی همانا ارتقاء توانایی ریاست ارتقاء ظرفیت/ریاست عمومی منابع بشری در زمینه نشر و پخش معلومات بوده تا بتواند مسؤلین ولایتی و مؤسسات غیر دولتی همکار را از موجودیت منابع برای آنها آگاه سازد.

### ارتقاء ظرفیت

تاکید اساسی این استراتژی روی حمایت ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع برای توانمند شدن آن در هماهنگی اداره و نظارت آموزش داخل خدمت میباشد. ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری برای ایفای درست این نقش باید ظرفیت های خویش را تقویت بخشد. راپور 2012 ارزیابی ظرفیت ریاست عمومی منابع بشری نشان میدهد که این ریاست قبل از انجام مامورت های ذیل، باید در بعضی ساحات توانایی های لازم را کسب نماید.

- ظرفیت های لازمه در زمینه پلان سازی موثر، هماهنگی و افهام و تفهیم در پرسونل ریاست عمومی منابع بشری ایجاد گردیده و عملکردهای لازم جهت اجرای این نقش جدید (مهم) تاسیس گردد
- در حال حاضر ریاست ارتقاء ظرفیت ریاست عمومی منابع بشری از حمایت سیستماتیک، عملیاتی و یا منابع بشری لازمه بر خوردار نبوده تا بتواند منحصی ارگانی که نقش تخنیکی و رهبری را در سطح ملی در بخش آموزش داخل خدمت دارد ایفای وظیفه نماید.

ریاست ارتقاء ظرفیت/ عمومی منابع بشری سعی و تلاش بخرچ خواهد داد تا از منابع دولتی و غیر دولتی توانمندی مورد نیاز خود را در ساحات فوق الذکر جهت تزئید منابع خود به شکل فعال جستجو نماید، تا از یک سو پرسونل مسؤلیت های خود را ذریعه تقویت مهارت های خویش به وجه احسن انجام داده و از سوی دیگر نهاد های همکار ترغیب گردند تا دربر آورده شدن اهداف ارتقاء ظرفیت سهم بگیرند.

ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری بصورت فعالانه تقویت های لازم درین بخشها را از طرق آتی بدست می آورد. الف) سعی و تلاش برای افزایش منابع خویش توسط منابع دولتی و غیر دولتی، ب) تقویت مهارت های کارمندان خویش، تا بتوانند وظایف محوله را بوجه احسن انجام دهند، ج) ترغیب نهاد های همکار جهت سهمگیری در بدست آوردن این هدف ارتقاء ظرفیت.

### منابع مورد نیاز

در حال حاضر، تمام فعالیت های آموزشی برای عرضه کنندگان مراقبت های صحی توسط شرکای تطبیق کننده با استفاده از کمک های خارجی تمویل میگردد. همچنان وزارت صحت عامه قادر به کنترل، هماهنگی و یکسان سازی برنامه های ملی آموزشی نمی باشد. درجریان تطبیق این استراتژیی قدمه های برداشته خواهند شد تا بودیجه که از بیرون تمویل می شود توسط واحد اداره قرارداد های بلاعوض مدیریت گردیده که این امر خود وزارت صحت عامه را در کنترل بیشتر این بودیجه یاری خواهد رساند

علاوه بر هزینه مالی که شرکای تطبیق کننده برای فعالیت های آموزشی خویش دریافت می نمایند، منابع مالی دولتی و غیر دولتی دیگر برای تطبیق این استراتژیی نیاز خواهد بود. مقدار هزینه که برای حمایت فعالیت های پلان شده منابع بشری، ساختار، تجهیزات، سامان و لوازم و ترانسپورت نیاز است تعیین خواهد گردید. هزینه های دولتی شناسائی خواهد گردید. منابع مورد نیاز و قابل دسترس برای تطبیق این استراتژیی در ساحات مختلف مملکت فرق داشته، مگر ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری با دفاتر صحت عامه ولایتی به منظور انعکاس درست برنامه های آموزش داخل خدمت در پلان های صحی ولایتی و تخصیص بودیجه همکاری خواهد نمود.

برای هر فعالیت مربوط به اجزاء استراتژییک پلان تهیه شده، هزینه ضروری برای آنها مشخص و منبع تمویل کننده برایشان شناسایی خواهد گردید. در بسا از موارد منابع متعدد برای یک فعالیت به بهره برداری گذاشته خواهد شد.

### منابع بشری و انکشاف

تمرکز این استراتژیی روی آماده نمودن ریاست ارتقاء ظرفیت برای این که بتواند منحصیث نهاد ملی آموزش متداوم مسلکی گروپ کاری مراقبت های صحی را حمایت و نظارت نماید. مستفیدین مستقیم این استراتژیی موسسات غیر دولتی عرضه کننده خدمات آموزش داخل خدمت، آموزگاران که با آنها کار می نمایند، آموزگاران ملی و ولایتی میباشند. افراد و ارگان های متذکره با تقویت مهارت هایشان و در دسترس قرار گرفتن منابع بیشتر جهت اجرای وظایف شان از این استراتژیی مستفید خواهند شد.

## نظارت و ارزیابی

### پالیسی

نظارت و ارزیابی تطبیق استراتژی بوسیله نظارت های منظم و سروی های دوره ئی انجام خواهد شد. معلومات جمع آوری شده توسط نظارت و سروی ها برای مرور پیشرفت های ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری و موسسات تطبیق کننده همکار استفاده خواهد شد. ریاست ارتقاء ظرفیت در همکاری با دیپارتمنت نظارت و ارزیابی وزارت صحت عامه از سیستم نظارت و ارزیابی خویش برای باز دهی تمام شرکا در سطوح مختلف سیستم صحتی به منظور بهبود کیفیت و اجراء آموزش های داخل خدمت استفاده بعمل خواهد آورد.

ارزیابی تطبیق استراتژی ارتقاء ظرفیت به شکل سالانه در هماهنگی با سایر ارزیابی های وزارت صحت عامه انجام شده، و شامل یک سروی سالانه که توسط واحد نظارت و ارزیابی انجام میشود و همچنان مرور ارقام نظارتی در راپور ربعوار میباشد. علاوه، شرکای تطبیق کننده در جریان هر سال ارزیابی های را با محتویات مختلف در محدوده اهداف خویش انجام خواهند داد. نتایج این ارزیابی ها میتوانند برای رهنمایی تطبیق استراتژی موثر واقع شده بناءً توسط ریاست ارتقاء ظرفیت برای تهیه پلان کاری سال آینده با دقت مرور خواهد شد.

ارقام نظارت و ارزیابی از تمام سطوح سیستم ( ولسوالی، ولایتی و ملی) به ریاست ارتقاء ظرفیت مواصلت مینماید. معلومات نظارتی توسط گزارشات معیاری ربعوار ارسال شده که تمام شرکای تطبیق کننده آنرا تهیه و تسلیم خواهند نمود. همچنان معلومات در مورد برنامه آموزشی، آموزگاران و اشتراک کنندگان توسط TMIS جمع آوری خواهد شد. معلومات توسط ریاست ارتقاء ظرفیت تحلیل و تجزیه شده و بر اساس آن تعدیلات ضروری در استراتژی وارد گردیده و پلان سالانه برای سال بعدی ترتیب خواهد شد. معلومات تحلیل و تجزیه شده دوباره به ولایات و شرکای تطبیق کننده برای اصلاحات و تعدیلات ضروری برنامه هایشان ارسال خواهد شد. باز در مجموع از طریق TMIS به تمام شرکا و بصورت مشخص به مسولین صحت عامه ولایات و شرکای تطبیق کننده بازدهی های لازم ارائه خواهد شد.

### پروسه های داخلی وزارت صحت عامه

به منظور حصول اطمینان از استفاده معلومات برای پلان سازی و تصمیم گیری بهتر، ریاست ارتقاء ظرفیت با دیپارتمنت های HIMS و M&E یکجا کار نموده و از تطبیق استراتژی به شکل درست نظارت و ارزیابی خواهد نمود. میکانیسم مشخص جمع آوری، استفاده، ثبت و ریکارد معلومات در پلان عملیاتی توضیح خواهد شد.

در این محدوده زمانی توقع میرود تا سروی های آموزش داخل خدمت در برگیرنده شاخص های نتیجه (Outcome) و ممکن شاخص های موثریت (Impact) باشد. معلومات نظارتی جمع آوری شده توسط ریاست ارتقاء ظرفیت در برگیرنده شاخص های پروسه (Process) و محصول (Output) خواهد بود. معلومات این منابع به سطوح مربوطه که شامل آموزگاران سطح ولسوالی الی ملی میباشد دوباره ارسال شده تا از آن در فعالیت های تضمین کیفیت و پلان سازی استفاده گردد. شرکا در سطوح مختلف تشویق خواهند شد تا از این منابع معلومات به شکل موثر استفاده نمایند.

### شاخص های نظارت

ریاست ارتقاء ظرفیت برای اندازه گیری پیشرفت تمام فعالیت های که در پلان عملیاتی لست شده است از شاخص محصول و پروسه استفاده خواهد نمود. شاخص های تعیین شده برای محصول و پروسه قرار ذیل میباشد:

- فیصدی شرکای ارتقاء ظرفیت که توسط ریاست ارتقاء ظرفیت ارزیابی گردیده اند.
- فیصدی شرکای ارتقاء ظرفیت که در ارزیابی حد اقل 75 فیصد نمره اخذ نموده اند.
- تعداد مراکز منابع که تاسیس، تجهیز و فعال گردیده اند.
- فیصدی ساحات آموزشی مربوط به اولویت های اجزای HNSS که LRP منظور شده در مرکز منابع ریاست ارتقاء ظرفیت دارند.

- فیصدی عرضه کنندگان خدمات صحتی که الی ختم سال گزارشدهی از جمله تمام عرضه کنندگان خدمات صحتی که از طریق نیاز سنجی آموزشی توسط HRMIS/TMIS شناسایی شده اند در ساحات کلینیکی و غیر کلینیکی آموزش دیده اند.
- فیصدی آموزگاران راجستر شده که برنامه های آموزشی را برای عرضه کنندگان تسهیل نموده و از طرف ریاست ارتقاء ظرفیت حد اقل در یک سال یک بار بازدید نظارتی شده باشند.
- فیصدی آموزگاران که حد اقل در یک سال یک بار ارزیابی خارجی SBEM شده باشند.
- فیصدی آموزگاران که در ارزیابی خارجی SBEM حداقل 75 فیصد نمره بدست آورده باشند.
- TMIS فعال ایجاد و مورد استفاده قرار گرفته است.
- فیصدی عرضه کنندگان خدمات صحتی آموزش دیده که حد اقل یک بار در یک سال تعقیب بعد از آموزش اخذ نموده باشند.

توضیح مکمل هر یک از شاخص ها همراه با منابع ارقام و اهداف سالانه برای هر شاخص در ضمیمه (ب) گنجانیده شده است. ارقام برای محاسبه این شاخص ها توسط واحد M&E ریاست ارتقاء ظرفیت در پروسه های نظارت جمع آوری شده که به شکل منظم در گزارش فعالیت ها منعکس خواهد گردید. ارقام برای محاسبه شاخص های نتیجه و موثریت از طریق سروی مشخص که توسط شرکای تطبیق کننده و تمویل کنندگان تنظیم میشود جمعآوری خواهد گردید. ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری با تمام شرکای که سروی های مربوطه را پلان مینماید در زمینه گنجانیدن سوالاتی که بتواند معلومات را راجع به نتیجه و موثریت ارائه نماید همکاری خواهد نمود.

### تحقیق عملیاتی

در صورتیکه نظارت و سروی ها نتواند پرسشی را که در مورد استراتژی ایجاد شده است جواب دهد، تحقیقات عملیاتی میتواند مورد استفاده قرار گیرد. یک مطالعه یا تحقیق میتواند برای دریافت پاسخ لازم طرح و تطبیق گردیده و نتایج آن بعداً از طریق میکانیزم بازدهی نارمل در سطوح مربوطه سیستم صحتی شریک گردد. این گونه مطالعات میتواند توسط شرکا تمویل شده و با ریاست ارتقاء ظرفیت هماهنگ گردد.

### میکانیزم و زمان مرور عمومی استراتژی

معلومات جمع آوری شده توسط سیستم نظارت و ارزیابی جهت ارزیابی پیشرفت تطبیق استراتژی ارتقاء ظرفیت و ایجاد تعدیلات ضروری در آن مورد استفاده قرار خواهد گرفت. پیشرفت ها به منظور حصول اطمینان از حساب دهی و تشویق پیشرفتهای بیشتر به مسئولین مربوطه و شرکا گزارش داده خواهد شد. یک ورکشاپ مرور سرتاسری جهت تحلیل و تجزیه ارقام و بازدهی به بخش های مربوطه وزارت صحت عامه و موسسات تطبیق کننده بطور سالانه دایر خواهد گردید. این معلومات برای تهیه پلان سال آینده مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

علاوتاً، پیشرفت تطبیق استراتژی در سطح ولایات توسط کمیته هماهنگی صحتی ولایتی (PHCC) به شکل سالانه مرور خواهد گردید. همچنان معلومات در مورد پیشرفت استراتژی ارتقاء ظرفیت به گروه مشورتی برای صحت و تغذی (CGHN) و گروه مشورتی تخنیک (TAG) جهت اخذ بازدهی ارائه خواهد شد.

## جزئیات تماس

مسئولیت اصلی تطبیق این استراتژی بدوش رئیس ارتقاء ظرفیت ریاست عمومی منابع بشری میباشد. رئیس عمومی منابع بشری تمام ابعاد کاری ریاست ارتقاء ظرفیت را نظارت خواهد نمود. بخش نظارت و ارزیابی این استراتژی در همکاری نزدیک با ریاست نظارت و ارزیابی وزارت صحت عامه مورد اجرا قرار خواهد گرفت و بخش سیستم اداره معلومات آموزش در همکاری با سیستم اداره معلومات منابع بشری و سیستم اداره معلومات صحت وزارت صحت عامه پیش برده خواهد شد.

## ضمیمه الف: سهم گیرندگان عمده در استراتیژی ارتقاء ظرفیت/ آموزش داخل خدمت

شماره	اسم	ارگان
1.	داکتر احمد جان نعیم	معین پالیسی و پلان، وزارت صحت عامه
2.	داکتر ناجیه طارق	معین عرضه خدمات صحتی، وزارت صحت عامه
3.	داکتر احسان الله شهیر	رئیس عمومی منابع بشری، ریاست عمومی منابع بشری، وزارت صحت عامه
4.	داکتر جان محمد جبران	رئیس ارتقاء ظرفیت و انکشاف اداره، ریاست عمومی منابع بشری، وزارت صحت عامه
5.	داکتر محمد مسعود "آرزویی"	آمر آموزش داخل خدمت، ریاست عمومی منابع بشری، وزارت صحت عامه
6.	داکتر محمد ندیم کیهان "نیازی"	مشاور آموزش داخل خدمت، ریاست عمومی منابع بشری، وزارت صحت عامه
7.	داکتر محمد منیر "سروری"	مشاور آموزش داخل خدمت، ریاست عمومی منابع بشری، وزارت صحت عامه
8.	داکتر سعید فائق ایوبی	رئیس صحت باروری، ریاست صحت باروری، وزارت صحت عامه
9.	داکتر نور محمد آرزویی	مشاور پالیسی و پلان، ریاست عمومی پالیسی و پلان، وزارت صحت عامه
10.	داکتر هما کبیری	رئیس اكمال تخصص، ریاست عمومی منابع بشری، وزارت صحت عامه
11.	داکتر غلام سرور همایی	مشاور ارشد منابع بشری، ریاست عمومی منابع بشری، وزارت صحت عامه
12.	آقای حامد رحیمی	مسئول جمع آوری ارقام و معلومات آموزش، ریاست عمومی منابع بشری، وزارت صحت عامه
13.	داکتر شکیب لودین	مشاور سیستم اداره معلومات منابع بشری، ریاست عمومی منابع بشری، وزارت صحت عامه
14.	آقای گیریل	مشاور بین المللی منابع بشری، ریاست عمومی منابع بشری، وزارت صحت عامه
15.	آقای محبوب العلم	مشاور بین المللی منابع بشری، ریاست عمومی منابع بشری، وزارت صحت عامه
16.	داکتر عبدالعلی وارث	مسؤل تیم رهبری و مدیریت، ریاست عمومی منابع بشری، وزارت صحت عامه
17.	خانم سمیرا حکیمیار	مسؤل بانک معلوماتی، ریاست عمومی منابع بشری، وزارت صحت عامه
18.	داکتر عتیق الله عبادی	هماهنگ کننده آموزش، ریاست صحت باروری، وزارت صحت عامه
19.	داکتر نجیبه یفتلی	مشاور بهبود کیفیت مراقبت های صحتی، ریاست صحت باروری، وزارت صحت عامه
20.	سید یعقوب عظیمی	سیستم اداره معلومات صحتی، وزارت صحت عامه
21.	داکتر عبدالواسع اشعه	مسؤل تحلیل و تجزیه، ریاست ارزیابی و نظارت، وزارت صحت عامه
22.	داکتر همت الله شفیق	مسؤل ارتقاء صحت، وزارت صحت عامه
23.	داکتر عتیق الله نجیب	دیارتمنت خدمات صحتی مبنی بر اشتراک جامعه، وزارت صحت عامه
24.	داکتر بشیر سروری	رئیس صحت روانی و کاهش تقاضای مواد مخدر، وزارت صحت عامه

مشاور صحت روانی، وزارت صحت عامه	25. داکتر خسرو پرویز
هماهنگ کننده بهبود کیفیت مراقبت های صحتی، وزارت صحت عامه	26. داکتر کریمه مایار
هماهنگ کننده آموزش، شفاخانه ملالی زیرنتون، وزارت صحت عامه	27. داکتر هما اکسیر
مشاور تخنیکي آموزش، انستیتوت ملی صحت عامه افغانستان، وزارت صحت عامه	28. داکتر امیر محمد سعیدی
رئیس تخنیکي، LMG-AF/MSH	29. داکتر هدایت الله "صالح"
مسؤل بخش آموزش داخل خدمت LMG-AF/MSH	30. داکتر عبدالشکور هاتقی
HSS Program Manager, LMG-AF/MSH	31. داکتر زلیخا "نوری"
رئیس تخنیکي، پروژه حمایت از خدمات صحت (HSSP)	32. داکتر پرتمین
رئیس انگشاف برنامه ها/ معاون رئیس عمومی، پروژه حمایت از خدمات صحت (HSSP)	33. داکتر فریدالله "عتیقزی"
کارشناس صحت باروری، پروژه حمایت از خدمات صحت (HSSP)	34. داکتر راحله "جویا"
آمر تضمین کیفیت، پروژه حمایت از خدمات صحت (HSSP)	35. داکتر محمد بصیر "فرید"
مسوول آموزش و اجراءات، پروژه حمایت از خدمات صحت (HSSP)	36. داکتر سیما "فیضی"
مسوول آموزش و اجراءات، پروژه حمایت از خدمات صحت (HSSP)	37. داکتر ارشادالدین "ضیایی"
مسوول تنظیم خانواده، پروژه حمایت از خدمات صحت (HSSP)	38. داکتر عادلہ "کوهستانی"
RHMCH National Professional Officer, WHO	39. داکتر عادلہ "مبشر"
National Program Officer, UNFPA	40. داکتر طاهر غزنوی
Chief Advisor, RHP2, JICA	41. ایزومی موراکامی (Izumi Murakami)
مشاور تخنیکي، JICA	42. داکتر ذین الله "وکیل"
رئیس عمومی، OHPM	43. داکتر فرهاد "پیمان"



## ضمیمه ب: شاخص های پروسه و نتایج ارتقاء ظرفیت

شماره	شاخص	تعریف	طرز محاسبه شاخص	هدف 2014	هدف 2015	هدف 2016	هدف 2017	هدف 2018	تناوب یا تکرار راپوردهی	منبع و وسیله تائیدی
1	فیصدی شرکای کاری که توسط ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری شناسائی (mapped) گردیده است	شرکای کاری ارتقاء ظرفیت: ارگانهای دولتی و سکتور های خصوصی که آموزش داخل خدمت را برای عرضه کنندگان صحتی تهیه می نمایند. شاخص تناسب شرکای کاری ارتقاء ظرفیت که توسط ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری ارزیابی گردیده است نظارت می نماید.	<b>صورت کسر:</b> تعداد شرکای کاری ارتقاء ظرفیت که توسط ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری ارزیابی گردیده است <b>مخرج کسر:</b> تعداد شرکای کاری که شناسایی گردیده است، تصحیح سالانه <b>محاسبه:</b> صورت/ مخرج $\times 100$	15%	30%	40%	50%	60%	گزارش سالانه	گزارش دیپارتمنت آموزش داخل خدمت
2	تعداد مراکز آموزشی تاسیس شده، تجهیز شده و فعال	شمارش مراکز آموزشی	تعداد مجموعی مراکز منابع آموزشی تاسیس شده، تجهیز شده و فعال			1 مرکزی		33 ولایتی	راپور سالانه	راپور دیپارتمنت IST

شماره	شاخص	تعریف	طرز محاسبه شاخص	هدف 2014	هدف 2015	هدف 2016	هدف 2017	هدف 2018	تناوب یا تکرار راپوردهی	منبع و وسیله تائیدی
3	فیصدی ساحات کلینیکی که (LRPs) تائید شده در مراکز منابع آموزشی ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری داشته و مرتبط به اولیت های اجزای استراتژیک استراتژی سکتور صحت و تغذی باشد	اجزای دارای اولویت استراتژی سکتور صحت و تغذی که توسط ریاست های تخنیکی مرتبط مرور گردیده و ساحات تخنیکی که اهمیت بیشتر داشته باشند برای هر جز استراتژی مشخص و به ریاست ارتقاء ظرفیت/ ریاست عمومی منابع بشری گزارش داده میشود	صورت کسر: تعداد ساحات کلینیکی که (LRPs) تائید شده دارند مخرج کسر: تعداد ساحات کلینیکی مرتبط به استراتژی سکتور صحت و تغذی محاسبه: صورت/ مخرج $\times 100$	5%	15%	25%	35%	50%	راپور سالانه	راپور دیپارتمنت IST
4	فیصدی آموزگاران که حد اقل یکبار ارزیابی خارجی SBEM را در یک سال دریافت نموده اند	آموزگاران توسط شرکاء خارجی ارتقاء ظرفیت ارزیابی میگردند (ریاست ارتقاء ظرفیت و دیگر تدویر کنندگان برنامه های آموزشی). فیصدی آموزگاران شناسایی و ارزیابی شده محاسبه میگردد.	صورت کسر: تعداد آموزگاران که ارزیابی خارجی SBEM را دریافت نموده اند مخرج کسر: تعداد آموزگاران که توسط ریاست ارتقاء ظرفیت شناسایی شده است محاسبه: $100 \times$ مخرج / صورت	10%	20%	35%	50%	60%	ربعوار	گزارش تضمین کیفیت آموزش ها

شماره	شاخص	تعریف	طرز محاسبه شاخص	هدف 2014	هدف 2015	هدف 2016	هدف 2017	هدف 2018	تناوب یا تکرار راپوردهی	منبع و وسیله تائیدی
5	TMIS فعال ایجاد گردیده و استفاده میگردد	یک TMIS جامع که معلومات را برای پلانگذاری و تصمیم گیری جمع آوری، توحید، تحلیل، پخش و نشر مینماید در دسترس میباشد.	شاخص کیفی	هدف سال 2014 TMIS الی ختم دسترس، س. میباشد	TMIS فعال است	TMIS فعال است	TMIS فعال است	TMIS فعال است	ربعوار	گزارش TMIS
6	فیصدی عرضه کنندگان خدمات صحی که در برنامه های آموزشی اشتراک نموده اند و با آنها حد اقل یک بازدیید PTFU در یک سال صورت گرفته است	لیست عرضه کنندگان خدمات صحی که آموزش دیده اند از گزارشات واصله برنامه های آموزشی که طی یک سال تدویر شده است ترتیب خواهد گردید. فیصدی عرضه کنندگان خدمات صحی که با آنها حداقل یک بازدیید PTFU صورت گرفته است محاسبه میگردد	صورت کسر: تعداد عرضه کنندگان خدمات صحی که در برنامه های آموزشی اشتراک نموده اند و با آنها حد اقل یک بازدیید PTFU در یک سال صورت گرفته است  مخرج کسر: تعداد عرضه کنندگان خدمات صحی که در برنامه های آموزشی داخل خدمت اشتراک نموده اند  محاسبه: $100 \times \text{مخرج} / \text{صورت}$	%10	%20	%35	%45	%60	ربعوار	گزارش PTFU

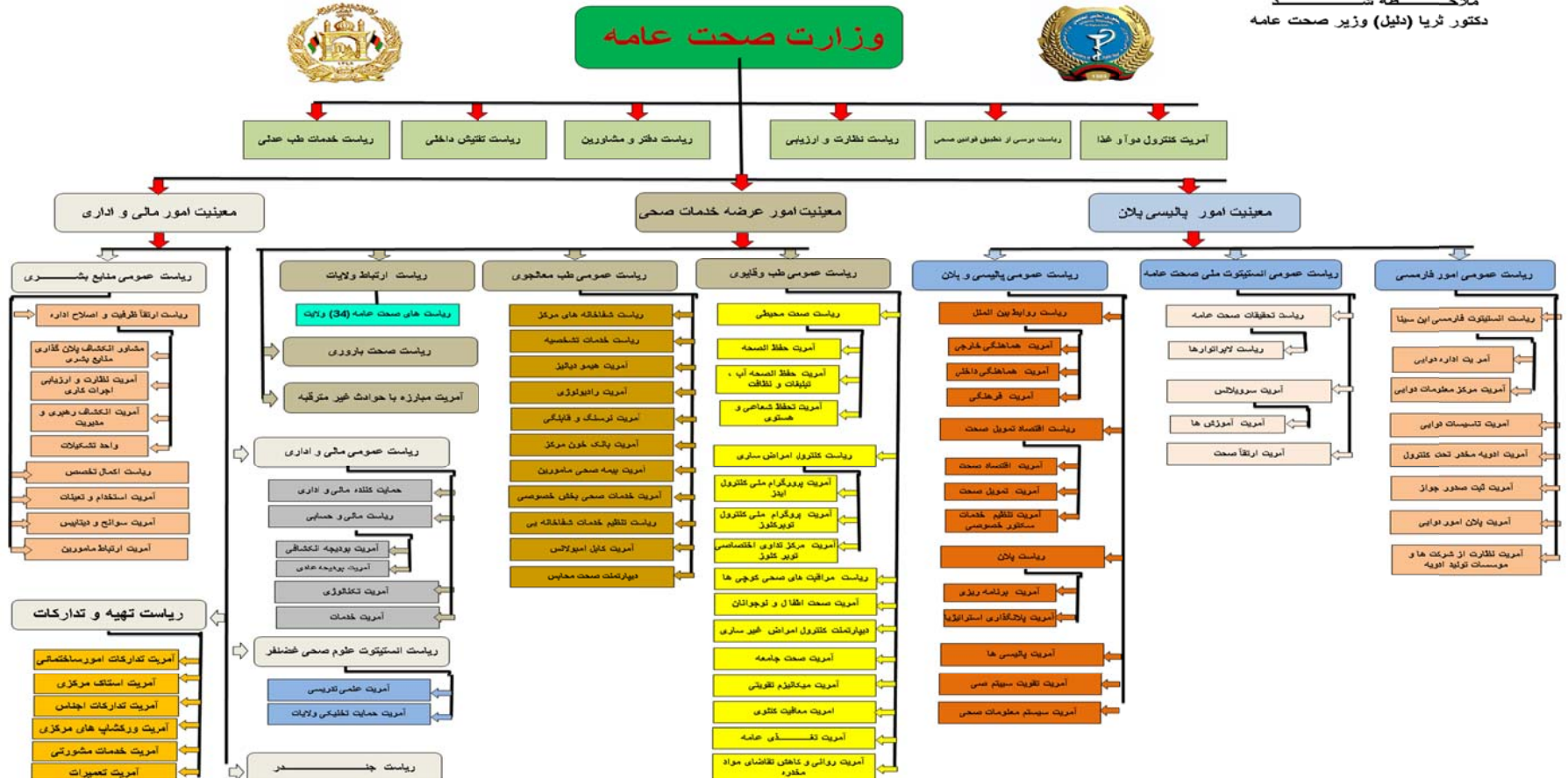
## ضمیمه ج: اسناد مرور شده

- گزارش ارزیابی ظرفیت ریاست عمومی منابع بشری 2012  
معیارت صحت افغانستان، فکت شیت (اگست 2008)  
سروری و فیات افغانستان (AMS) 2010  
استراتیژی انکشاف ملی افغانستان 1387-1391 (2008-2012)  
سروری و فیات افغانستان 2010  
استراتیژی انکشاف ملی افغانستان 1387-1391 (2008-2013)  
بسته خدمات اساسی صحت برای افغانستان – 1388/2009 (جولای 2009)  
استراتیژی سکتور تغذی و صحت 1387-1391 (08/2007 – 13/2012)  
انکشاف استراتیژی صحت: رهنمود برای انکشاف استراتیژی (فبروری 2009)  
پلان استراتیژیک وزارت صحت عامه 2011  
پلان ملی گروپ کار – مسوده مباحثه (سپتمبر 2009)  
پلان انکشافی منابع بشری برای صحت باروری با تمرکز خاص روی نیاز به مادری مصون – مسوده نهایی (جولای 2008)  
پالیسی و استراتیژی ملی برای خدمات نرس و قابله ها 2011-2015  
استراتیژی ملی آموزش داخل خدمت صحت باروری 2007-2009 (جنوری 2007)  
پلان استراتیژیک برای وزارت صحت عامه (2011-2015) (2011)  
شرح انکشاف بشری و اهداف انکشافی هزاره افغانستان در گزارش انکشاف بشری افغانستان 2007

# ضمیمه د: ساختار تشکیلاتی وزارت صحت عامه

ساختار تشکیلاتی وزارت صحت عامه از پابت سال (1391)

ملاحظه شه  
دکتور ثریا (دلیل) وزیر صحت عامه



'AN

این سند

مدیریت

0 15

شرایط

اداره اتا