

مهر  
۱۳۹۱

# Educational Quality

پیش نویس پیشنهادات

سند راهبردی توسعه کیفی آموزش علوم پزشکی



پیشنهادات سند راهبردی توسعه کیفی آموزش به شکل تدوین استانداردهای کیفیت آموزشی در سه سطح و ۱۱ حوزه تدوین و پیشنهاد شده است. حوزه های اصلی این استانداردها عبارتند از:

۱. مراکز/دفا تر توسعه و مطالعات آموزش علوم پزشکی
۲. توانمندسازی اساتید
۳. برنامه ریزی درسی
۴. محیط آموزشی/ برنامه درسی پنهان
۵. دانش پژوهی آموزشی
۶. پژوهش در آموزش
۷. منابع آموزشی
۸. خبرگی آموزشی
۹. ارزشیابی استاد
۱۰. ارزشیابی برنامه
۱۱. همایشها و جشنواره های آموزشی

### **سطوح استانداردها : این استانداردها در سه سطح ترتیب داده شده است :**

۱. استاندارد پایه (باید) : حداقل سطح کیفیت تلقی شده و در همه شرایط باید تامین شود. بعبارت دیگر در نبود این استاندارد کیفیت حتما خدشه دار شده و تامین آنها در کوتاه مدت ضروری است. این سطح از استانداردها با کلمه « باید » بیان شده است.

۲. استاندارد ارتقا کیفیت (بهتر است): سطح بالاتری از کیفیت را نشان می دهد ولی از آنجا که تامین این استانداردها بنا به دلایل متعدد در میان مدت امکانپذیر بنظر می رسد در این سطح قرار گرفته است. این استانداردها با عبارت « بهتر است » بیان شده است .

۳. استاندارد توصیه ایی (توصیه می شود): سطح سوم و بالاترین سطح استانداردها بوده ولی از آنجا که تامین این استانداردها بنا به دلایل متعدد در بلند مدت امکانپذیر بنظر می رسد در این سطح قرار گرفته است. این استانداردها با عبارت « توصیه می شود » بیان شده است .

## ۱- مراکز / دفاتر توسعه و مطالعات آموزش علوم پزشکی

- ۱-۱- وظایف اصلی مراکز توسعه دانشگاهها، رهبری آموزشی، ظرفیت سازی آموزشی، تصمیم سازی آموزشی، مدلسازی آموزشی، پژوهش در آموزش، شبکه سازی و تلاش برای ایجاد حاکمیت آکادمیک است
- ۲-۱- ساختار درونی و نیروی انسانی (کمی و کیفی) مراکز توسعه باید به گونه ایی در دانشگاه تبیین شود که امکان تحقق وظایف اصلی ایشان را فراهم نماید.
- ۳-۱- حداقل واحدهای مراکز توسعه باید واحدهای برنامه ریزی درسی، روش تدریس، ارزشیابی دانشجویی، توانمندسازی اساتید، ارزشیابی و نظارت بر دفاتر توسعه و واحد دانش پژوهی باشد
- ۴-۱- جایگاه ساختاری مراکز توسعه در دانشگاه ها باید به نوعی تبیین شود که امکان اعمال حاکمیت آموزشی و تصمیم سازی های آموزشی توسط ایشان را امکانپذیر نماید.
- ۵-۱- مراکز توسعه بهتر است بطور منظم و ادواری و در طی برنامه ریزی های استراتژیک خود حیطه ها و مداخلات واجد الویت در حوزه مختلف آموزشی را در سطح دانشگاه مشخص نموده و به اطلاع دفاتر توسعه دانشکده های تابعه و کلیه مراجع ذی صلاح برسانند.
- ۶-۱- مراکز توسعه باید نظام پایش و ارزشیابی عملکردی برای نظارت بر دفاتر توسعه داشته باشند که تضمین کند فعالیتهای ایشان در جهت تامین اهداف و الویتهای آموزشی تعیین شده از سوی مراکز توسعه می باشد
- ۷-۱- وظایف اصلی دفاتر توسعه در دانشکده ها آموزش اساتید، آموزش کارکنان، آموزش مداوم، تطبیق مدل های آموزشی، جلب حمایت، پایش عملکرد آموزشی و بازخورد است.
- ۸-۱- ساختار درونی و نیروی انسانی (کمی و کیفی) دفاتر توسعه بهتر است به گونه ایی در هر دانشکده تبیین شود که امکان تحقق وظایف اصلی ایشان را فراهم نموده
- ۹-۱- حداقل واحد های دفاتر توسعه توانمندسازی اساتید، ارزشیابی استاد و پایش و ارزشیابی برنامه می باشد
- ۱۰-۱- جایگاه ساختاری دفاتر توسعه بهتر است به گونه ایی ترتیب داده شود که امکان جلب حمایت، تصمیم سازی آموزشی و تسهیل و حمایت از فعالیتهای آموزشی در درون دانشکده ها را امکانپذیر نماید.

۱-۱۱- مراکز توسعه باید ردیف بودجه مشخص داشته باشند و باید تعیین و تامین بودجه آنها به نوعی انجام گیرد که امکان تحقق وظایف اصلی ایشان، تضمین شود.

۱-۱۲- تامین بودجه دفاتر توسعه باید به گونه ای تعیین و تامین شود که دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده ایشان امکانپذیر گردد.

## ۲- توانمندسازی اساتید

۲-۱- نقش های اصلی و فرعی هیات علمی دانشگاه باید بطور ادواری (حداکثر هر ۱۰ سال یکبار) توسط وزارت بهداشت و درمان مشخص گردد.

۲-۲- مرکز توسعه دانشگاهها باید حداقل هر ۵ سال یکبار در حوزه نقشهای اصلی اساتید نیازسنجی آموزشی انجام دهد.

۲-۳- بخش اجباری توانمندسازی اساتید باید به نوعی طراحی و اجراء گردد که توانمندیهای مورد نیاز ایشان برای ایفای نقشهای اصلی آنها در دانشگاه را در ایشان ایجاد نماید.

۲-۴- برنامه ریزی بخش اجباری توانمندسازی هیات علمی باید به گونه ای صورت گیرد که اساتید به دفعات و در طول زمان در ارتباط با موضوعات و حیطه های واجد الویت آموزش ببینند.

۲-۵- برنامه توانمندسازی اساتید باید شامل دو بخش پیش از خدمت و در طول خدمت باشد.

۲-۶- مراکز توسعه دانشگاهها باید اهداف و توانمندیهای پایان دوره برنامه آموزشی پیش از خدمت توانمندسازی اساتید را (برای یک دوره حداقل دو هفته ای) تعیین و به اطلاع اعضاء هیات علمی و مراجع ذی صلاح وزارتی برسانند

۲-۷- حداقل حوزه های ضروری دوره برنامه آموزشی پیش از خدمت توانمندسازی اساتید، باید شامل مباحث طرح درس، روش تدریس و ارزشیابی دانشجو باشد.

۲-۸- روش آموزشی اساتید در برنامه های توانمندسازی باید علاوه بر روشهای کارگاهی شامل تجربه نظارت شده و بازخورد بر تجربه باشد

۲-۹- مراکز توسعه دانشگاهها به منظور دستیابی به توانمندیهای آموزشی در اساتید باید به ایجاد جوامع یادگیری تجربی، اجرای برنامه های ریز تدریس و مربی گری همتایان اقدام نمایند.

۲-۱۰- بهتر است بخشی از برنامه های توانمندسازی اساتید از طریق آموزش خود محور (مجازی و غیر مجازی) انجام شود..

۲-۱۱- بهتر است برای اساتید تازه وارد، تا یکسال از میان اساتید برجسته در آموزش فردی به عنوان منتور تعیین شود تا هم بر عملکرد آموزشی فرد نظارت نموده و هم راهنمائیهای لازم برای ارتقاء مهارتهای تدریس را در محیط واقعی ارائه نماید.

۲-۱۲- برنامه های توانمند سازی اساتید باید به نوعی طراحی و اجراء گردد که هیات علمی در حین آموزش و پس از آن بازخوردهای مناسب از اجرای عملی آموزه های خود دریافت نمایند .

۲-۱۳- توصیه می شود ارزشیابی توانمندیهای تدریس اساتید پس از پایان دوره آموزشی پیش از خدمت و قبل از هر نوبت ارتقاء علمی، با روشهای ارزشیابی عملکرد آموزشی از جمله ارزشیابی عینی ساختارمند تدریس (OSTE) مورد ارزیابی قرار گیرد.

۲-۱۴- توصیه می شود بخشهایی از برنامه توانمندسازی اساتید دانشگاهها در مراکز توسعه بصورت دوره های انتخابی با مضامین پیشرفته آموزشی ترتیب داده شود تا اساتید بتوانند بنا به علائق شخصی خود در حیطه های مختلف آموزش، دانش و تجربه خود را ارتقاء دهند .

### **۳- برنامه ریزی درسی**

۳-۱- برنامه های آموزشی باید براساس رویکرد پیامد محور<sup>۱</sup> تدوین شوند .

۳-۲- در هر برنامه آموزشی پیامدهای آموزشی باید بر اساس نیازسنجی تعیین شود .

---

<sup>۱</sup> -Outcome-based education

- ۳-۳- بهتر است پیامدهای آموزشی بر گرفته از تعریف نقش، تحلیل وظیفه و نیازسنجی آموزشی هر رشته باشد .
- ۳-۴- پیامدهای آموزشی باید سه بخش عملکرد ، چگونگی انجام عملکرد و اخلاق و رفتار حرفه ایی را در بر گیرد.
- ۳-۵- بهتر است پیامدهای انتهای هر مرحله/ فاز تحصیلی و همچنین پیامدهای پایان هر دوره و درس همراستا با پیامدهای خروجی دانش آموختگان تعیین شود.
- ۳-۶- توصیه می شود زمان اختصاص یافته برای هر دوره آموزشی از انعطاف پذیری لازم برخوردار باشد به نحوی که پیامدهای مورد انتظار در سطح قابل قبول تحصیل شود
- ۳-۷- بهتر است برای مدیریت پیامدهای آموزشی در کل برنامه آموزشی ، مدیریت الکترونیک پیامدها به نحو مقتضی و کاربر پسند بکار گرفته شود .
- ۳-۸- بهتر است برنامه آموزشی مبتنی بر توانمندی<sup>۲</sup> تدوین شود .
- ۳-۹- بهتر است در تدوین برنامه آموزشی برای هر توانمندی، برنامه تکاملی<sup>۳</sup> در طول زمان دیده شود و برای ارزشیابی آن در طول زمان دستاوردهای کلیدی<sup>۴</sup> در نظر گرفته شود .
- ۳-۱۰- آموزش دانشجویان باید با نیاز جامعه و دانشجویان تطبیق داشته باشد .
- ۳-۱۱- در برنامه آموزشی باید استراتژیهای آموزشی، روشهای آموزشی، جایگاههای آموزشی، و روشهای ارزشیابی دانشجو متناسب با توانمندیهای مورد انتظار پایان هر دوره آموزشی انتخاب شود .
- ۳-۱۲- برنامه آموزشی باید حرکت در جهت راهبردهای دانشجو محوری، یادگیری حول حل مسئله، ادغام، پاسخگوئی به جامعه، انتخابی بودن و نظام مندی را نشان دهد .
- ۳-۱۳- برنامه آموزشی باید به گونه ایی برنامه ریزی شود که توسعه اخلاق حرفه ایی ، مهارتهای ارتباطی ، مهارتهای یادگیری خودمحور ، حل مسئله ، یادگیری مادام العمر و تفکر نقادانه متناسب با مقطع برنامه در کلیه دانشجویان شکل گیرد .

<sup>۲</sup> -competency-based curriculum planning

<sup>۳</sup> -developmental

<sup>۴</sup> -Milestone

- ۳-۱۴- برنامه آموزشی باید برای یادگیری مبتنی بر استعلام بطور مشخص برنامه ریزی نماید.
- ۳-۱۵- باید در برنامه آموزشی فرصتهایی برای حل مسئله مرتبط با فعالیتهای و یا وظایف شغلی آتی فراگیران در نظر گرفته شود .
- ۳-۱۶- بهتر است در برنامه آموزشی راهبرد یادگیری حل مسئله رویکرد غالب آموزشی در تمام طول دوره تحصیل باشد
- ۳-۱۷- بهتر است در برنامه آموزشی فرصتهای متعددی برای تجربه یادگیری ادغام شده (خصوصا ادغام عمودی نظیر ادغام پایه و بالینی) تعبیه شود
- ۳-۱۸- بهتر است در برنامه آموزشی برای ادغام فراتر از ادغام همزمانی<sup>۵</sup> برنامه ریزی شود
- ۳-۱۹- در برنامه آموزشی توصیه می شود فرصتهایی برای تجربه ادغام چند رشته ای در نظر گرفته شود .
- ۳-۲۰- در برنامه آموزشی بهتر است انتخاب روشهای تدریس و آزمونها ، ادغام را ترغیب نماید .
- ۳-۲۱- برنامه آموزشی باید به نحو مقتضی نشان دهد که از تامین پیامدهای آموزشی در دانش آموختگان خود مطمئن می گردد .
- ۳-۲۲- برنامه آموزشی باید فرصتهای کافی و مناسبی برای آموزش در جایگاههای واقعی شغلی دانش آموختگان خود در نظر بگیرد.
- ۳-۲۳- بهتر است برنامه آموزشی برای ارائه دوره هایی در جایگاههای متنوع جامعه<sup>۶</sup> برنامه ریزی نماید .
- ۳-۲۴- توصیه می شود برنامه آموزشی بگونه ای برنامه ریزی و اجرا شود که اساتید و دانشجویان در مناطق دور از مرکز بطور مستقیم در ارائه خدمات به اقشار محروم جامعه مشارکت نماید .
- ۳-۲۵- بهتر است برنامه آموزشی همکاری و مشارکت بین حرفه ایی را ترغیب نماید (آموزش چند حرفه ای) .
- ۳-۲۶- بهتر است برنامه درسی محوری بطور شفاف تعیین شده و تسلط کامل فراگیران<sup>۷</sup> بر پیامدها و محتوای محوری در برنامه آموزشی تضمین شود

---

<sup>۵</sup> -temporal  
<sup>۶</sup> - multisite



- ۳-۲۷- بهتر است بخشی از برنامه آموزشی به دوره های انتخابی اختصاص داده شود .
- ۳-۲۸- توصیه می شود هدایت تحصیلی در دوره های انتخابی به گونه ای باشد که به کشف استعداد های ویژه دانشجویان در درون رشته و یا خارج از آن بیانجامد .
- ۳-۲۹- توصیه می شود دوره های انتخابی بصورت توالی مشخصی از دروس مرتبط با یکدیگر به گونه ای ترتیب داده شود که امکان ایجاد مهارت های خاص و تنوع در دانش آموختگان را فراهم نماید .
- ۳-۳۰- بهتر است نتایج ارزشیابی دانشجویان (نمرات دانشجویان) در دوره های انتخابی بگونه ای تعیین شود که تاثیری بر پیشرفت تحصیلی دانشجو در دوره های محوری نداشته باشد .
- ۳-۳۱- بهتر است جهت اجتناب از فربهی<sup>۸</sup> برنامه آموزشی بصورت ادواری مداخلاتی در جهت حذف اهداف و محتوای غیر ضروری انجام گیرد.
- ۳-۳۲- در برنامه درسی باید بازخورد بعنوان یک عنصر مهم در یادگیری دانشجویان در نظر گرفته شده و برای بازخورد متناسب ، مرتبط و بموقع رسماً برنامه ریزی شود.
- ۳-۳۳- بازخورد بهتر است شفاف و ساختارمند بوده ، خودارزیابی و بازاندیشی در دانشجو را ترغیب نماید .
- ۳-۳۴- بهتر است تاسیس رشته های آموزشی برای تربیت ارائه دهندگان خدمات سلامت با صلاحیتهای چندگانه در اولویت قرار گیرد.
- ۳-۳۵- بهتر است رشته های آموزشی با ماهیت بین رشته ایی<sup>۹</sup> در اولویت تاسیس رشته های جدید قرار گیرد .
- ۳-۳۶- بهتر است در برنامه آموزشی ترتیباتی اتخاذ شود تا در آموزش دانشجویان از کارکنان شاغل در حوزه های مختلف جامعه استفاده شود.
- ۳-۳۷- توصیه می شود در برنامه آموزشی فرصتهایی برای یادگیری در تیمهای چند رشته ایی دانشجویی تعبیه گردد.

---

<sup>۷</sup> - mastery

<sup>۸</sup> -Volume overload

<sup>۹</sup> -Interdisciplinary

- ۳-۳۸- در هر برنامه آموزشی باید متناسب با اهداف برنامه، فرصتهای کافی برای مشارکت، تجربه تحت نظارت و یا مستقل دانشجویان در فعالیت های پژوهشی و یا دانش پژوهانه پیش بینی شود.
- ۳-۳۹- روشهای تدریس در برنامه آموزشی باید به سمت روشهای فعال (فعال کردن دانشجو) سوق داده شود.
- ۳-۴۰- در برنامه آموزشی، آزمونها باید سطوح بالای اهداف شناختی را اندازه گیری نماید.
- ۳-۴۱- بهتر است در شرایط مقتضی از آزمونهای عملکردی و مبتنی بر توانمندی برای ارزیابی دانشجویان استفاده شود
- ۳-۴۲- بهتر است استانداردهای آموزشی هر برنامه آموزشی تدوین شود.
- ۳-۴۳- بهتر است تدوین و اجرای برنامه های جدید و بازنگری برنامه های موجود بر اساس استانداردهای برنامه صورت گیرد.
- ۳-۴۴- بهتر است استانداردهای موسسه ای عرصه های مختلف آموزش بالینی با تاکید بر مفاهیم حاکمیت بالینی تدوین شود.
- ۳-۴۵- بهتر است آموزش بالینی در مراکزی اجرا شود که از استانداردهای لازم برای ارائه خدمات بالینی برخوردار است.
- ۳-۴۶- نظارت بالینی در برنامه های آموزش بالینی باید متناسب با مراحل تکاملی دانش و مهارت فراگیران به گونه ای برنامه ریزی شود که ضمن کاهش تدریجی نظارت به منظور مستقل کردن تدریجی فراگیر، تضمین شود خدمات با کیفیت ارائه شده و ایمنی و حقوق بیمار رعایت شود.
- ۳-۴۷- توصیه می شود برای توسعه یادگیری مبتنی بر تعامل همتایان (PAL) با هدف ارتقا دانش و مهارت فراگیران در کلیه رشته ها برنامه ریزی شود.
- ۳-۴۸- توصیه می شود در مراحل اولیه تکاملی مهارتهای فراگیران و به منظور رعایت هر چه بیشتر ایمنی و حقوق بیماران، از محیطهای شبیه سازی شده و بیماران استاندارد استفاده شود

## ۴- محیط آموزشی / برنامه درسی پنهان

۴-۱- محیط آموزشی اعم از فعالیتهای رسمی یادگیری، قوانین، ارزشها، نگرشها و حتی آموزه های غیر رسمی باید به گونه ای باشد که شکل گیری و ارتقاء رفتار یادگیری، تخصصی، اخلاقی و حرفه ای مطابق با استانداردهای شغلی و حرفه ای رشته را تضمین نماید

۴-۲- بهتر است مکانیسمهای مناسبی برای شناسایی تخطی از استانداردهای حرفه ای رشته، در محیط آموزشی ترتیب داده شود و تضمین شود که این موارد سریعاً شناسایی و به آنها رسیدگی می شود.

۴-۳- توصیه می شود محیط آموزشی بطور ادواری از جهت عوامل تاثیر گذار مثبت و منفی بر روی بقای استانداردهای حرفه ای رشته، مورد ارزیابی قرار گرفته و مداخلات مناسب برای افزایش تاثیرات مثبت و کاهش اثرات منفی آنها انجام شود.

## ۵- دانش پژوهی آموزشی

۵-۱- اساتید دانشگاه باید دسترسی مناسبی به شواهد، منابع و راهنماهای آموزشی فارسی و انگلیسی روزآمد در زمینه آموزش داشته باشند.

۵-۲- باید در معیارهای جذب، ارتقاء شغلی و سازمانی ترتیبی اتخاذ شود تا آموزش از الویت مناسبی در برابر پژوهش و ارائه خدمات برخوردار باشد به گونه ای که انگیزه مناسب در اساتید برای پرداختن به آموزش ایجاد نماید.

۵-۳- باید ترتیبی اتخاذ شود تا نتایج پایش و ارزشیابی ادواری اساتید، درسها، دوره ها و برنامه های آموزشی بطور مناسب مستند شده و بازخورد آنها به نحو مقتضی به اطلاع مجریان مربوطه رسانده شود.

۵-۴- باید ترتیبی اتخاذ شود تا با بررسی شواهد و روندهای جهانی، مداخلات آموزشی جدید، شناسایی و برای نشر آنها اقدامات آموزشی و حمایتی مناسب ترتیب داده شود.

۵-۵- باید ترتیباتی اتخاذ شود تا در فواصل زمانی مناسب، الویتهای تغییر در هر حیطه آموزشی در سطح دانشکده ها و گروههای آموزشی، تعیین و به نحو مقتضی به اطلاع عموم اساتید رسانده شود.

۵-۶- باید فرایندهای مشخصی در سطح دانشکده و دانشگاه برای توانمندسازی، حمایت، ارائه مشاوره، نقد، مستندسازی، ارزشیابی، انتشار، و تشویق پروژه های ارتقاء کیفیت و تغییر آموزشی ترتیب داده شود.

۵-۷- دانشگاه ها باید برنامه های مشاوره ایی و توانمندسازی اساتید را با هدف گسترش فعالیتهای دانش پژوهانه آموزشی در هر حیطه اجرا نمایند که در آنها اساتید مفاهیم پایه دانش پژوهی، جستجوی موثر در موضوعات آموزشی، آشنایی با ژورنالها و پایگاههای داده ایی آموزشی متناسب با موضوع و رشته، ارزیابی و نقد شواهد آموزشی، استفاده مناسب از منابع و راهنماهای آموزشی و مدیریت تغییر را فرا بگیرند.

۵-۸- بهتر است پورتال جامعی جهت شبکه سازی نیروها، منابع آموزشی، فرایندها و محصولات آموزشی با استانداردهای دانش پژوهی ترتیب داده شود.

۵-۹- بهتر است سازوکار مناسبی برای ترغیب اساتید به انجام فعالیتهای آموزشی مبتنی بر شواهد، و دانش پژوهی آموزشی در سطح فردی و سازمانی پیش بینی شود.

۵-۱۰- بهتر است بودجه مشخصی برای اجرای پروژه های ارتقاء کیفیت و تغییر تخصیص و تامین گردد.

## **۶- پژوهش در آموزش**

۶-۱- دانشگاه ها باید الویتهای پژوهش در آموزش را بطور ادواری و منظم تعیین و به اطلاع عموم برسانند.

۶-۲- بهتر است، فرایندهای مشخصی برای توانمندسازی اساتید، حمایت مالی و غیر مالی و انتشار نتایج پژوهش در آموزش در دانشگاه ها وجود داشته باشد.

۶-۳- توصیه می شود گروههای پژوهش در آموزش مستقل، با تخصصهای متنوع، حاکمیت مشارکتی، تحت رهبری افراد با عملکرد پژوهشی برجسته و با اهداف مشخص شکل گرفته، عملکردهای آنها بطور ادواری ارزشیابی شده، عملکردهای برجسته شناسایی و بطور مناسب مورد تقدیر قرار گیرد.

## ۷- منابع آموزشی

- ۷-۱- باید ترتیبی اتخاذ شود تا اساتید و دانشجویان به کتابخانه های دیجیتال، پایگاه های اطلاعات تخصصی، کتابهای رفرانس، مقالات و ژورنالهای معتبر و مبتنی بر شواهد مرتبط با رشته خود دسترسی داشته باشند.
- ۷-۲- باید ترتیبی اتخاذ شود تا انتشار کتابهای رفرانس ملی، مقالات مروری یا اصلی<sup>۱۰</sup> و گزارش و محصولات فرایندهای دانش پژوهانه، ترغیب و حمایت شود.
- ۷-۳- مجریان هر برنامه باید برای اجرای مناسب هر برنامه آموزشی به فضا، منابع آموزشی و امکانات کافی، متناسب با نیازها، اهداف آموزشی و استانداردهای برنامه، دسترسی داشته باشند
- ۷-۴- برای حمایت از اجرای مناسب های آموزشی، دانشگاه ها باید منابع، زیر ساختها، تجهیزات و نیروی انسانی متخصص فن آوری اطلاعات و ارتباطات را تامین نمایند.
- ۷-۵- دانشگاه ها باید برنامه مشخصی برای توسعه یادگیری الکترونیک وجود داشته باشد.

## ۸- خبرگی آموزشی<sup>۱۱</sup>

- ۸-۱- صلاحیتها و تعداد کارشناسان آموزشی مورد نیاز ستاد وزارتخانه و دانشگاههای علوم پزشکی باید بطور ادواری تعیین گردد.
- ۸-۲- تعداد، سطح و تنوع برنامه های آموزشی منجر به مدرک مرتبط با آموزش پزشکی و علوم مرتبط با آن (اعم از برنامه های فلوشیپ، کارشناسی ارشد و دکترای تخصصی - PhD) باید جهت تامین نیروی کار خبره در آموزش تعیین شود.
- ۸-۳- جایگاههای شغلی ضروری جهت بکارگیری نیروهای کارشناسی آموزشی در سطح وزارت بهداشت و دانشگاههای علوم پزشکی باید تعریف شود.

---

<sup>۱۰</sup> -Original

<sup>۱۱</sup> - Educational expertise

## ۹- ارزشیابی استاد

۹-۱- ارزشیابی عملکرد اساتید باید بطور منظم و بر اساس اطلاعات روا و پایا انجام شده و بازخورد این ارزشیابیها به نحو مقتضی به اطلاع ایشان و سایر افراد ذی صلاح برسد .

۹-۲- در ارزشیابی اساتید حداقل باید ارزشیابی از دیدگاه مدیران، دانشجویان و همکاران لحاظ شود .

۹-۳- در ارزشیابی اعضای هیات علمی باید اطلاعات از افرادی اخذ شود که اطلاعات کافی از وی داشته باشند تا قضاوت بر اساس اطلاعات صحیح انجام گیرد .

۹-۴- ارزشیابی مدیران ، دانشجویان و همکاران از اساتید باید مبتنی بر ملاک باشد

۹-۵- نظام ارزشیابی استاد باید به گونه ایی جامع طراحی و اجرا گردد که بتواند کلیه فعالیت‌های اعضای هیات علمی را در بخش های آموزش، پژوهش، اجرایی، ارائه خدمات و جامعه ، شناسایی و ارزیابی نماید .

۹-۶- نظام ارزشیابی استاد باید رسالت مدار<sup>۱۲</sup> بوده و این امکان را برای مدیران فراهم نماید که با استفاده از اطلاعات آن، بتوانند منابع موجود سازمانی را در راستای رسالت سازمانی خود توزیع نموده و بکار گیرند.

۹-۷- نظام ارزشیابی استاد باید بگونه ایی طراحی و اجرا گردد که اساتید انگیزه کافی برای فعالیت در هر بخش آموزش، پژوهش، اجرایی، ارائه خدمات و جامعه را در جهت تحقق اهداف سازمانی داشته باشند .

۹-۸- بهتر است نظام ارزشیابی بر اساس تکمیل اطلاعات کارپوشه<sup>۱۳</sup> مستند و کاربر پسند<sup>۱۴</sup> اساتید در تمام حیطه های فعالیت اعم از آموزش، پژوهش، اجرایی، ارائه خدمات و جامعه، برنامه ریزی و اجرا گردد.

۹-۹- بهتر است نظام ارزشیابی اساتید تحت شبکه و کاربر پسند طراحی شود .

۹-۱۰- در طراحی نظام ارزشیابی اساتید باید نظام اندازه گیری<sup>۱۵</sup> برای ارزشیابی فعالیت‌های اعضای هیات علمی طراحی کرد که در آن زمان هر فعالیت ، تلاش<sup>۱۶</sup> مورد نیاز برای انجام آن ، سطح تجربه<sup>۱۷</sup> عضو هیات

<sup>۱۲</sup> -Mission aligned

<sup>۱۳</sup> -Portfolio

<sup>۱۴</sup> User friendly

<sup>۱۵</sup> -Metric system

<sup>۱۶</sup> -effort

<sup>۱۷</sup> -level of experience

علمی و بلاخره کیفیت واقعی عملکرد<sup>۱۸</sup>، به گونه ایی لحاظ شود که انگیزه کافی در اعضای هیات علمی برای انجام کار با کیفیت و ارتقاء عملکرد ایجاد نماید.

۹-۱۱- در طراحی نظام ارزشیابی باید به گونه ایی ضرایب افراد همکار در یک فعالیت، محاسبه شود که انجام کار گروهی خصوصا کارهای چند رشته ای ترغیب شود .

۹-۱۲- در طراحی نظام ارزشیابی اساتید، ضرایب تشویقی باید به گونه ایی بکار گرفته شود که کار در جامعه و خصوصا برای اقشار محروم و دور از مرکز، ترغیب شود .

۹-۱۳- سامانه های ارزشیابی اساتید باید بطور ادواری از نظر همراستایی با سیاستهای بالادستی، جامعیت، فرایندهای مبنای ارزیابی، روز آمدی ابزارها و دستیابی به اهداف ارزشیابی، مورد بررسی و بازنگری قرار گیرد.

۹-۱۴- توصیه می شود در ابتدای هر سال کاری، تعهدات آکادمیک اساتید با مشارکت فعال آنان و با لحاظ نمودن رسالت سازمانی در قالب قراردادهای کاری سالیانه تنظیم گردد.

۹-۱۵- توصیه می شود کارپوشه اساتید بطور ادواری توسط تیمی از اساتید واجد صلاحیت مورد بررسی قرار گیرد و از جهت همراستایی فعالیتهای ایشان با رسالتهای برنامه، رسالتهای سازمان و تعهدات آکادمیک ایشان ارزشیابی گردد<sup>۱۹</sup>.

۹-۱۶- نظامهای پرداخت، پاداش، جذب، ارتقاء، و توزیع بودجه و منابع باید بر اساس اطلاعات نظام ارزشیابی عملکرد اساتید و عمل به تعهدات آکادمیک آنان پایه ریزی و اجرا شود .

## ۱۰- ارزشیابی برنامه

۱۰-۱- دستیابی به اهداف مورد انتظار هر دوره، فاز و برنامه باید بطور ادواری مورد ارزشیابی قرار گرفته، و بازخورد آنها به مراجع ذی صلاح گزارش شده و نشان داده شود که برای ارتقاء نتایج آنها فعالیتهای مناسب انجام گرفته است

---

<sup>۱۸</sup> performance

<sup>۱۹</sup> -Merit review

۲-۱۰- توصیه می شود اثربخشی برنامه های آموزشی بر مبنای تجزیه و تحلیل پیامدها و هنجارهای ملی (نظیر موفقیت در مراحل بعدی تحصیلی، کسب جایگاههای شغلی برجسته، بررسی عملکرد حرفه ایی دانش آموختگان در محیطهای شغلی و ...) بطور ادواری ارزشیابی شده و بازخورد آنها به مراجع ذی صلاح گزارش شده و نشان داده شود که برای ارتقاء نتایج آنها فعالیتهای مناسب انجام گرفته است

۳-۱۰- برنامه آموزشی باید بطور ادواری از جهت روزآمدی محتوا، فربهی آموزشی، شیوه ها و روشهای روز آمد تدریس و ارزشیابی دانشجو، مورد بررسی و بازبینی قرار گیرد

۴-۱۰- تدریس و آزمونها باید بطور ادواری ارزشیابی شده، بازخورد آنها به مراجع ذی صلاح گزارش شده و نشان داده شود که برای ارتقاء نتایج آنها فعالیتهای مناسب انجام گرفته است .

۵-۱۰- باید فرایندهای رسمی برای کسب اطلاعات از دانشجویان در زمینه کیفیت تدریس، دوره، فاز و برنامه از طریق پرسشنامه، گروه متمرکز و .... در نظر گرفته شده و نشان داده شود که تدابیر مناسبی در پاسخ به نتایج آنها ترتیب داده می شود .

۶-۱۰- برنامه های آموزشی در حال اجرا باید بطور ادواری مورد ارزشیابی بیرونی و اعتبار بخشی مبتنی بر استانداردهای برنامه آموزشی قرار گرفته و اعتبار آنها از جهت صلاحیت ادامه فعالیت مورد بررسی و بازبینی قرار گیرد.

۷-۱۰- بهتر است برای برنامه های آموزشی با محتوای بالینی، نظام ارزشیابی و اعتباربخشی به گونه ای ترتیب داده شود که تضمین نماید دانش آموختگان برنامه، از صلاحیتهای شغلی لازم برای بر عهده گرفتن مسئولیتهای خود برخوردار می باشند .

## **۱۱- همایشها و جشنواره های آموزشی**

۱-۱۱- الویتهای موضوعی برای جشنواره ها و همایشهای آموزش پزشکی باید در فواصل پنج ساله و مبتنی بر چالشهای اصلی آموزش پزشکی کشور تعیین و به اطلاع عموم برسد.



