

برنام آن که جان را فکرت آموخت



دانشگاه علوم پزشکی
و خدمات بهداشتی درمانی تهران

**برنامه مدون نیازسنجی دوره‌های
توانمندسازی آموزشی اعضای هیأت علمی
دانشگاه علوم پزشکی تهران**

شهریور ۱۴۰۰

۱. پیشگفتار

یکی از اهداف مراکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی در دانشگاه‌های علوم پزشکی، تدوین برنامه‌هایی برای حفظ و ارتقا توانمندی‌های آموزشی اعضای هیات علمی است. واحد توانمندسازی اعضای هیات علمی این امر مهم را در دانشگاه‌ها به عهده داشته و در این خصوص با برنامه‌ریزی و برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های مورد نیاز در امر آموزش و ارتقای توانمندی‌های آموزشی اعضای هیات علمی گام برمی‌دارد. واحد توانمندسازی دانشگاه علوم پزشکی تهران تا کنون دوره‌های آموزشی مختلفی برگزار کرده است. در سال ۱۳۹۴ برنامه جامع توانمندسازی آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه تدوین گردید که طی آن به تبیین سیاست‌های توسعه نیروی انسانی دانشگاه در حوزه آموزش علوم پزشکی و توانمندسازی آموزشی اعضای هیات علمی پرداخته شده است. علی‌رغم تلاش‌های انجام شده به دلیل عدم انجام نیازسنجی‌های علمی و دوره‌ای، تعیین دقیق نیازهای آموزشی اعضای هیات علمی و برنامه‌ریزی برای پوشش دادن این نیازها همواره با چالش همراه بوده است. از آنجا که ضروری است دوره‌های توانمندسازی بر اساس نیازسنجی آموزشی که با روش‌های مختلف و به صورت مداوم از دانشکده‌ها و اعضای هیات علمی انجام می‌شود طراحی و اجرا گردد؛ تدوین سند مدون نیازسنجی دوره‌های توانمندسازی آموزشی اعضای هیات علمی در این راستا امری ضروری محسوب می‌شود.

۲. اهداف نیازسنجی

- ارزیابی و اولویت بندی نیازهای آموزشی و توانمندی‌های مربوط به نقش معلمی، رهبری آموزشی و دانشوری اعضای هیات علمی بالینی و علوم پایه از بعد محتوا و روش اجرا
- ارزیابی و اولویت بندی نیازهای اعضای هیات علمی به تفکیک مرتبه‌های مختلف دانشگاهی (استادیاری، دانشیاری و استادی) از بعد محتوا و روش اجرا
- تنوع بخشی به روش‌های برگزاری برنامه‌های توانمندسازی آموزشی اعضای هیات علمی بر اساس نتایج حاصل از نیازسنجی انجام شده (برنامه رسمی و غیررسمی)
- برنامه ریزی و طراحی دوره‌های توانمندسازی آموزشی اعضای هیات علمی بر اساس نیازهای استخراج شده

۳. حیطه‌های نیازسنجی

با توجه به سند جامع توانمندسازی اعضای هیات علمی و اشاره آن به نقش‌های آموزشی مختلف یک عضو هیات علمی (مدرس، دانشور، لیدر^۱، نیازسنجی برنامه توانمندسازی آموزشی نیز باید به نحوی طراحی شود که این سه حوزه را پوشش داده تا به تناسب نیازهای اعضای هیات علمی دانشگاه در همه نقش‌های مذکور برنامه‌های توانمندسازی طراحی و اجرا شود.

۴. حیطه‌های نیازسنجی

نیازسنجی آموزشی هر چهار سال یکبار توسط واحد توانمندسازی مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام می‌گردد. تبصره: در شرایط خاص و بنا به نیاز این نیازسنجی می‌تواند در زمانبندی متفاوتی انجام شود.

1 Teacher

2 Scholar

3 Leader

۵. تیم نیازسنجی

نیازسنجی با مدیریت مدیر واحد توانمندسازی اعضای هیات علمی مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه علوم پزشکی تهران و تیمی متشکل از اعضای هیات علمی یا کارشناسان دارای تجربه نیازسنجی انجام می‌شود. نتایج حاصل در کمیته توانمندسازی مرکز به بحث گذاشته شده و نهایی می‌شود.

۶. روشمندی انجام نیازسنجی

نیازسنجی باید با دو روش کیفی و کمی انجام شود.

۱-۶. نیازسنجی کیفی:

- مصاحبه با اعضای هیات علمی بالینی و علوم پایه در مرتبه‌های علمی مختلف و دارای تجربه شرکت در برنامه های مختلف رسمی و غیررسمی)
- مصاحبه با مدیران دفاتر توسعه دانشکده‌ها و بیمارستان‌ها
- مصاحبه با مشاهده‌گران برنامه ماه
- مصاحبه با مدرسان و برنامه ریزان دوره های توانمندسازی
- بررسی مستندات مربوط به ارزشیابی اعضای هیات علمی توسط دانشجویان و شناسایی مواردی که نیاز به ارتقا دارد (با همکاری مرکز امور هیات علمی و کمیته ارزشیابی هیات علمی مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه)
- بررسی مستندات مربوط به ارزشیابی دوره‌های توانمندسازی آموزشی که توسط اعضای هیات علمی شرکت کننده در آن دوره‌ها تکمیل شده است.

۲-۶. نیازسنجی کمی:

- انجام نیازسنجی از طریق تکمیل پرسشنامه توسط اعضای هیات علمی بالینی و اعضای هیات علمی علوم پایه در مرتبه‌های علمی مختلف و مدیران دفاتر توسعه آموزش دانشکده‌ها و بیمارستان‌ها و مشاهده‌گران برنامه ماه و مدرسان و برنامه ریزان دوره های توانمندسازی (توصیه می‌شود برای نمونه‌گیری، نسبت اعضای هیات علمی در دانشکده‌های مختلف رعایت شود و تکمیل پرسشنامه توسط اعضای هیات علمی دانشکده‌ها و بیمارستان‌های مختلف انجام گردد و از پراکندگی مناسب برخوردار باشد) (پیوست شماره یک)

۷. گزارش دهی نیازسنجی

- لازم است پس از هر بار نیازسنجی گزارشی شامل نتایج کمی و کیفی توسط تیم نیازسنجی تهیه و در کمیته توانمندسازی مرکز مطالعات و توسعه آموزش نهایی گردد سپس از طریق مدیر مرکز مطالعات و توسعه دانشگاه به معاونت آموزشی دانشگاه ارسال گردد.
- گزارش شفاهی نیازسنجی، در جلسات شورای مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه و نشست دفاتر توسعه آموزش و سایر جلسات به فراخور نیاز ارائه شود.

۸. کاربرد نتایج نیازسنجی

- لازم است نتایج نیازسنجی در برنامه‌ریزی چهارساله واحد توانمندسازی مرکز مطالعات و توسعه آموزش و بازنگری سند جامع توانمندسازی استفاده گردد و همچنین ملاک عمل در برنامه‌ریزی دوره‌های سالانه و همچنین اعطای امتیاز به دفاتر توسعه آموزش دانشکده‌ها و بیمارستان‌ها قرارگیرد.
- ذی‌نفعان استفاده از نتایج نیازسنجی شامل واحد توانمندسازی اعضای هیات علمی و دفاتر توسعه آموزش دانشکده‌ها و بیمارستان‌ها هستند.

۹. کاربرد نتایج نیازسنجی

بودجه نیازسنجی پس از رایزنی با معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران و با پیش‌بینی منابع انسانی (خارج از همکاران واحد توانمندسازی) و مالی مورد نیاز با عنایت به وسعت فعالیت‌ها تامین می‌شود.

تدوین و تصویب شیوه‌نامه

این برنامه در ۹ فصل، در تاریخ ۱۴۰۰/۶/۱۰ به تصویب شورای مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه رسیده و از تاریخ ابلاغ لازم‌الاجرا می‌باشد. بازنگری شیوه‌نامه در صورت لزوم، دو سال بعد از اجرا انجام خواهد شد.